

بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی مدارس متوسطه دوره دوم دخترانه دولتی شهرمشهد از دیدگاه دبیران مشهد

علی معقول^۱، مهین نوری نوخندان^{۲*} و امیر صادقی سمرجانی^۳

۱) استاد یارگروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نیشابور، ایران
 ۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نیشابور، ایران
 *noori2330750@gmail.com
 ۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نیشابور، ایران

چکیده

در این پژوهش به دو ضرورت اصلی در سازمانها که امروزه از جمله مسائل مهم به شمار می رود، یعنی سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در مدارس متوسطه دوره دوم دخترانه دولتی از دیدگاه دبیران در سال ۹۶-۹۵ پرداخته شده است. این تحقیق از نوع توصیفی بوده که از روش همبستگی سود جسته است. در مطالعه همبستگی محقق به صورت منظم به دستکاری متغیر مستقل جهت مشاهده تاثیر آن بر متغیر وابسته نمی پردازد. در عوض دو متغیر را انتخاب می کند و چگونگی با هم بودن آن دو را در یک گروه نمونه تصادفی مورد بررسی قرار میدهد. جامعه تحقیق کلیه دبیران مقاطع متوسطه دوره دوم شهرمشهد می باشد ۳۸۰ نفر با استفاده از جدول «کرجسی ومورگان» تعیین و به صورت نمونه گیری تصادفی مرحله ای انتخاب شده اند. برای جمع آوری اطلاعات از سه نوع پرسشنامه مشخصات فردی، سلامت سازمانی و تعهد سازمانی استفاده شد. این تحقیق از نوع توصیفی بوده که از روش همبستگی استفاده شده است. و کلیه عملیات آمار توصیفی و استنباطی پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS انجام گرفت و سطوح احتمال خطا پذیریر $\alpha=0/01$ منظور شد و با توجه به آزمون فرضیه ها بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در همه ابعاد، ملاحظه گری (رعایت)، روحیه، حمایت منابع، تاکید علمی، یگانگی، افزایش تعهد عاطفی، افزایش تعهد مستمر، افزایش تعهد هنجاری، رابطه مستقیم وجود دارد.

واژه های کلیدی: سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، مدارس متوسطه دوره دوم، دخترانه، دولتی، دبیران، مشهد

مقدمه

چون انسان موجودی است زیستی و روانی، لذا نیازهای او در قلمرو زیستی و روانی قرار دارد. سرشت نیازمند انسانی او را به زندگی اجتماعی سوق می دهد و به او می آموزد که باید روابط خود را با محیط و انسان ها برقرار سازد. محیط بی جان و جاندار قادر به تاثیر در او هستند، در سایه تاثیرات محیطی انسان ها، عکس العمل نشان می دهند و به زبان روان شناسی از خود بروز رفتار می کنند (عسکریان، ۱۳۸۳، ص ۷۵ و ۷۶). شخصیت هر عضو سازمانی در قالب الگوهای رفتار سازمانی او مشخص می شود، الگوهای رفتاری فرد در سازمان می تواند تابعی از الگوهای مدیریتی آن سازمان باشد. شخصیتی که زیرساز آن، شخصیت خود فرد قبل از ورود به سازمان است و تاثیرات عوامل محیطی مختلف در سازمان در لایه های فرهنگی فرد از عوامل تشکیل دهنده شخصیت اوست. (عسکریان، ۱۳۸۵، ص ۱۰۲) پس رفتار سازمانی از کنش ها و واکنش هاییکه اعضای سازمان با در نظر گرفتن تاثیر فرهنگ و هویت سازمانی، ارزش های رایج، هدف مشترک سازمانی، هماهنگی یا فعالیت سایر افراد سازمان از خود بروز می دهند، تشکیل یافته است. به طور کلی زمانی که فرد وارد سازمان می شود، انتظار دارد در قبال در اختیار دادن انرژی و مهارت خود، از سازمان دریافتی داشته باشد. یعنی یک مبادله و معامله ای بین فرد و سازمان پدید می آید و این رابطه زمانی موفقیت آمیز تلقی می شود که فرد احساس کند توانایی و مهارتی که در اختیار سازمان قرار می دهد کمتر از حقوق و مزایایی است که دریافت می کند و سازمان نیز با توجه به مخرجی که افراد می پردازند، منفعت قابل قبولی را به دست می آورد. بنابراین هنگامی که دو طرف موجود در رابطه سازمانی خشنود باشند، پدیده ای رخ می دهد که به آن سینرژی می گویند (نیاز آذری، ۱۳۸۱، ص ۴۶ و ۶۱) به عبارت دیگر فرایند رهبریت اثری مستقیم بر توانایی سازمان در ارضای نیاز های کارمندان، ایجاد جو مطلوب کاری و اثر بخشی دارد. این فرایند شامل مباحثی از جمله مهارت های رهبریت، استراتژی ها، رفتار، خط مشی های مدیریت یا بوروکراسی: ارتباطات، حل درگیری ها و مسائل، انگیزش، تعهد به اهداف سازمانی و روحیه می باشد (شیرازی، ۱۳۷۳، ص ۲۸۲). یکی از عناصر عمده ای که شکل سازمان های آموزشی بدون آن امکان پذیر نیستند، نیروی انسانی آموزشی آن سازمان ها یعنی معلم است که صرفاً در امر تدریس و برخوردار بودن معلم از دانش وسیع نمی تواند، ملاک اصلی برای اشتغال پایگاه اجتماعی و مقام معنوی معلم باشد، بلکه شرایط خاص دیگری نیز می خواهد، برخورداری از شرایط خاص، به منظور ایجاد دگرگونی های لازم در رفتار دانش آموز و تکمیل استنتاجات او از مفاهیم است (عسکریان، ۱۳۸۵، ص ۴۷).

بنابراین وجود نیروی انسانی وفادار به اهداف و ارزش های سازمان و تمایل به حفظ عضویت در آن تمایل خواهد داشت که با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف و مسئولیت های تعیین شده در چارچوب شرح و شغل فعالیت می کند. چرا که احساس تعهد درونی و الزام عملی نسبت به وظیفه بزرگترین عامل اجرایی برای ممانعت از هر گونه قصور در انجام کار می باشد (بابایی، ۱۳۷۶، ص ۵۵). از میان همه اشکال تعهد، تعهد سازمانی^۱ لذت بخش تر، پر جاذبه تر، رایج تر به نظر می رسد به طوری که این علاقه مندی و توجه از طریق مطالعات متعددی که روابط بین تعهد سازمانی و پیش شرطها و پیامدهایش را مورد بررسی قرار داده اند قابل مشاهده است (اشرفی، ۱۳۷۴). اما آنچه که به دنبال تلاش های علمی قابل ملاحظه ای که در دهه های اخیر صورت گرفته و در پی توضیح و سنجش جو اجتماعی مدارس بوده، بحث سلامت سازمانی^۲ جلب نظر می کند. سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پر دوام اشاره می کند، یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، تواناییهای لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (مایلز، ۱۹۶۹). در این تحقیق بحث سلامت سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی از دیدگاه دبیران مطرح است. که جهت رسیدن به وضع مطلوب و اثر بخش که ناشی از رضایت شغلی درسازمان (مدارس) است می توان به عوامل مختلفی از جمله سلامت سازمانی

1 - Organizational Commitment

2 - Organizational health

اشاره کرد که در راستای تحقق سلامت سازمانی، تعهد سازمانی نیز برآورده خواهد شد، که این تحقیق رابطه بین این دو مقدار می باشد.

هدف کلی :

بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی از دیدگاه دبیران در مدارس متوسطه دوره دوم دخترانه دولتی شهر مشهد

اهداف ویژه :

اهداف ویژه در این تحقیق عبارتند از :

- ۱- بررسی رابطه بین سلامت سازمانی در بعد ساخت دهی و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری
- ۲- بررسی رابطه بین سلامت سازمانی در بعد ملاحظه گری و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری
- ۳- بررسی رابطه بین سلامت سازمانی در بعد ساخت دهی و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری
- ۴- بررسی رابطه بین سلامت سازمانی در بعد حمایت منابع و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری
- ۵- بررسی رابطه بین سلامت سازمانی در بعد تاکید علمی و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری
- ۶- بررسی رابطه بین سلامت سازمانی دو بعد یگانگی نهادی و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری

فرضیه اصلی :

بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان در مدارس متوسطه دوره دوم دخترانه رابطه وجود دارد.

فرضیه های جزئی :

- ۱- بین سلامت سازمانی در بعد ساخته‌ی و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- ۲- بین سلامت سازمانی در بعد ملاحظه گری و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- ۳- بین سلامت سازمانی در بعد روحیه و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- ۴- بین سلامت سازمانی در بعد حمایت منابع و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- ۵- بین سلامت سازمانی در بعد تاکید علمی و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- ۶- بین سلامت سازمانی در بعد یگانگی نهادی و تعهد سازمانی معلمان در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- ۷- بین سلامت سازمانی و افزایش تعهد عاطفی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- ۸- بین سلامت سازمانی و افزایش تعهد مستمر در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- ۹- بین سلامت سازمانی و افزایش تعهد هنجاری در جامعه آماری رابطه وجود دارد.
- ۱۰- بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.

تحقیقات داخلی

فاطمه لولمانی (۱۳۸۶)، تحقیقی که انجام گرفته که با عنوان «بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثر بخشی مدارس ابتدایی دخترانه شهر مشهد» است. این تحقیق که در آموزش و پرورش شهر مشهد و از بین مدارس به صورت نمونه گیری انجام گرفته است نشان داد که بین سلامت سازمانی و اثر بخشی در مدارس دخترانه ابتدایی همبستگی وجود دارد و این همبستگی مثبت و مستقیم است

مهناز شریعتی (۱۳۸۴) تحقیقی با عنوان: «مقایسه سلامت سازمانی مدارس دخترانه دولتی و غیر انتفاعی در مدارس متوسطه شهر مشهد» صورت پذیرفت که هدف از این تحقیق مقایسه سلامت سازمانی (درسه سطح فنی، مدیریتی و نهادی) دبیرستانهای دخترانه دولتی با دبیرستانهای دخترانه غیر انتفاعی شهر مشهد از دیدگاه معاونین است. در بررسی نتیجه فرضیه بین ابعاد سلامت سازمانی در دبیرستانهای دخترانه دولتی و غیر انتفاعی همبستگی بالا و مثبت برقرار بود یعنی در مجموع مدارس دارای سلامت سازمانی بودند.

آقائی (۱۳۸۱)، در تحقیقش تحت عنوان: بررسی رابطه سلامت سازمانی با وظایف ششگانه مدیران آموزشی مدارس متوسطه شهر مهاباد که جامعه آن شامل کلیه مدیران و دبیران مدارس متوسطه شهر مهاباد و از میا آنها ۱۸۰ دبیر را به عنوان نمونه

انتخاب و به این نتیجه رسید بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران آموزشی مدارس متوسطه رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد.

تحقیقات خارج از کشور

تام بارنت (۲۰۰۳) در تحقیقی تحت عنوان «یک دورنمایی از هویت اجتماعی در ارتباط بین حمایت دریافتی سازمان و تعهد سازمانی» مشخص کرد که مردم زمانی به یک سازمان احساس تعهد می کنند که احساس نمایند سازمان هم نسبت به آنان متعهد است یعنی این که افراد هنگامی به یک سازمان وفادار هستند که سازمان مربوط به آنان ارزش قائل شوند.

ریچارد بی ورلی (۲۰۰۱) تحقیقی تحت عنوان تعهد سازمانی در بین معلمان آموزش فروش و معلمان، آموزش سلامتی با پاداش مرتبط با کار صورت گرفت که هدف از این تحقیق تعیین میزان تعهد سازمانی این مراکز همراه با نقش پاداش مرتبط با کارشان می باشد. نتایج ذیل حاصل این تحقیق می باشد.

۱- تعهد سازمانی در بین مراکز آموزش در سطح بالایی قرار دارد.

۲- کارفرمایان می توانند توسط یکی از بزرگترین و بهترین نوع پاداش یعنی دادن سهام ها شرکت دادن معلمان در تصمیم گیری سازمان، رضایت مندی شغلی آنان را افزایش دهند تا باعث بوجود آمدن تعهد سازمانی در نزد معلمان شود.

ووک تانگ سویی و وین چونگ چنگ (۱۹۹۹) تحقیقی توسط مدارس هنگ کنگ با عنوان ارتباط بین سلامت سازمانی و تعهد سازمان معلمان ابتدایی در هنگ کنگ انجام شد که یافته ها نشان داد که بین عوامل سه گانه (روحیه، ملاحظه گری و ساختاری) سلامت سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد.

کی ویت کلیپ (۱۹۹۹) تحقیقی در دانشگاه ترکیه تحت عنوان تعهد سازمانی معلمان در سازمانهای آموزشی صورت گرفت در این تحقیق جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه چهار قسمتی استفاده به عمل آمد که عبارتند از: تعهد به مدرسه، تعهد به آموزش، تعهد به شغل و حرفه معلمان در سطح بالایی قرار داشت. و رابطه معناداری بین سابقه خدمت دارای بیشترین مقدار بود.

روش تحقیق

این تحقیق از نوع توصیفی بوده که از روش همبستگی سود جسته است. در مطالعه همبستگی محقق به صورت منظم به دستکاری متغیر مستقل جهت مشاهده تاثیر آن بر متغیر وابسته نمی پردازد. در عوض دو متغیر را انتخاب می کند و چگونگی با هم بودن آن دو را در یک گروه نمونه تصادفی مورد بررسی قرار میدهد. هر گاه بخواهیم به مطالعه میزان تغییر در یک یا چند عامل^۳ در اثر تغییرات یا چند عامل بپردازیم از روش همبستگی یا همخوانی^۴ استفاده می کنیم. چون این تحقیق درصدد مطالعه میزان تغییرات یک عامل سلامت سازمانی در اثر تغییرات عامل دیگر تعهد سازمانی مدیران بوده است و از طرف دیگر قصد تاثیر گذاشتن و یا دستکاری کردن متغیرها را نیز نداشته و فقط به دنبال بررسی و ارزیابی چند متغیر و روابط فی ما بین آنها می باشد لذا از روش تحقیق همبستگی سود جسته است. (سرمد، ۱۳۸۳، ص ۹۰).

جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق عبارتند از کلیه دبیران مدارس متوسطه دوره دوم دولتی- عادی نواحی هفت گانه آموزش و پرورش شهر مشهد که در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ مشغول انجام وظیفه بوده اند.^۵

3 factor

4 Correlational associational research

آمار فوق مربوط به تعداد دبیران شاغل رسمی در نواحی ۷ گانه آموزش و پرورش شهر مشهد می باشد و این آمار شامل دبیران ۱

حق التدریس یا اضافه کار و ... نمی شود.

نمونه آماری و روش نمونه گیری :

نمونه آماری در این تحقیق براساس جدول «مورگان» از حجم آماری ۸۵۰۰ نفری جامعه تحقیق دبیران ۳۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری تعیین و به طور تصادفی مرحله ای انتخاب گردیدند. به خاطر حجم جامعه آماری و عدم دسترسی به تمام اعضای جامعه و توزیع جغرافیایی پراکنده اعضاء از روش نمونه گیری طبقه ای استفاده شده است که بر این اساس ۵ منطقه به لحاظ جغرافیایی شمال، جنوب، مرکز، شرق، غرب تقسیم بندی شده که شامل مناطق ۱ و ۲ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ و ۷ می باشد.

ابزار تحقیق

پرسشنامه سلامت سازمانی، این پرسشنامه دارای ۴۷ سوال به صورت مقیاس ۴ درجه ای (بسیار زیاد - زیاد - کم - بسیار کم) می باشد. که هر یک از این گزینه ها به ترتیب (۴ و ۳ و ۲ و ۱) امتیاز دارند، لازم به ذکر است که به سوالات ۸ و ۱۵ و ۳۲ به شیوه معکوس نمره داده شده است.

پرسشنامه تعهد سازمانی (مدل می یروآلن، ۱۹۸۷)

این پرسشنامه که توسط می یرو آلن و برای سنجش و اندازه گیری ابعاد سه گانه تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری متشکل از ۲۱ سوال می باشد

ابعاد پرسشنامه تعهد سازمانی

الف) سوالات ۷ - ۱ مربوط به تعهد عاطفی

ب) سوالات ۱۴ - ۸ مربوط به تعهد مستمر

ج) سوالات ۱۹ - ۱۵ مربوط به تعهد هنجاری می باشد.

سوالات این پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و با مقیاس میکرت و در یک طیف چهار درجه ای در کاملاً مخالفم - مخالفم - موافقم - کاملاً موافقم تهیه شده است که هر یک از این گزینه ها به ترتیب (۱ و ۲ و ۳ و ۴) امتیاز دارند لازم به ذکر است که سوالات ۸ و ۱۳ و ۱۵ به شیوه معکوس نمره داده شده اند.

تجزیه تحلیل داده ها

فرضیه اول تحقیق:

"بین سلامت سازمانی در بعد ساخت دهی و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنادار وجود دارد". فرض صفر: $rx y = 0$

جدول ۱: شاخص های آماری مربوط به بعد ساختدهی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
بعد ساختدهی	3.1670	.49541	381
تعهد عاطفی	3.2231	.41440	381
تعهد مستمر	2.5046	.48146	381
تعهد هنجاری	2.7286	.50299	381
تعهدسازمانی	2.8188	.31528	381

جدول ۲: همبستگی بین بعد ساختدهی سلامت سازمانی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

	ساختدهی	عاطفی	مستمر	هنجاری	تعهد سازمانی
همبستگی پیرسون	1	.349(**)	.116(*)	.236(**)	.337(**)
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)		.000	.012	.000	.000
تعداد	381	381	381	381	381
همبستگی پیرسون	.349(**)	1	.073	.152(**)	.556(**)

.000	.001	.077		.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
.701(**)	.300(**)	1	.073	.116(*)	همبستگی پیرسون	مستمر
.000	.000		.077	.012	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
.751(**)	1	.300(**)	.152(**)	.236(**)	همبستگی پیرسون	هنجاری
.000		.000	.001	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
1	.751(**)	.701(**)	.556(**)	.337(**)	همبستگی پیرسون	تعهد
	.000	.000	.000	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. (1-tailed) *همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است. (1-tailed)

جدول ۱ شاخص‌های آماری مربوط به بعد ساختمانی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی و جدول ۲ شاخص‌های همبستگی بین این متغیرها را نشان می‌دهد. همانطور که در این جدول نشان داده شده است، بین بعد ساخت دهی سلامت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد بطوریکه همبستگی بین بعد ساخت دهی و تعهد عاطفی برابر ۰/۳۴۹، تعهد مستمر برابر با ۰/۱۱۶، تعهد هنجاری ۰/۲۳۶ و کل تعهد سازمانی ۰/۳۳۷ می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین ساخت دهی و ابعاد تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بطوریکه با افزایش نمره ساختمانی نمره این ابعاد نیز افزایش می‌یابد.

فرضیه دوم تحقیق:

"بین سلامت سازمانی در بعد ملاحظه‌گری (رعایت) و تعهد سازمانی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد."
فرض صفر: $r_{xy}=0$

جدول ۳: شاخص‌های آماری مربوط به بعد ملاحظه‌گری و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
بعد رعایت	2.9941	.54271	381
تعهد عاطفی	3.2231	.41440	381
تعهد مستمر	2.5046	.48146	381
تعهد هنجاری	2.7286	.50299	381
تعهد سازمانی	2.8188	.31528	381

جدول ۴: همبستگی بین بعد ملاحظه‌گری و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

	رعایت	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی
همبستگی پیرسون	1	.361(**)	.091(*)	.170(**)	.295(**)
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)		.000	.038	.000	.000
تعداد	381	381	381	381	381
همبستگی پیرسون	.361(**)	1	.073	.152(**)	.556(**)

					سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
.000	.001	.077		.000		
381	381	381	381	381	تعداد	
.701(**)	.300(**)	1	.073	.091(*)	همبستگی پیرسون	مستمر
.000	.000		.077	.038	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
.751(**)	1	.300(**)	.152(**)	.170(**)	همبستگی پیرسون	هنجاری
.000		.000	.001	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
1	.751(**)	.701(**)	.556(**)	.295(**)	همبستگی پیرسون	تعهد
	.000	.000	.000	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	

*همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. (1-tailed) *همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است. (1-tailed)
جدول ۳ شاخص‌های آماری مربوط به بعد ملاحظه‌گری و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی و جدول ۴ شاخص‌های همبستگی بین این متغیرها در نشان می‌دهد. همانطور که در این جدول نشان داده شده است، بین بعد رعایت و ابعاد تعهد سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد. بطوریکه همبستگی بین بعد رعایت و تعهد عاطفی برابر ۰/۳۶۱، تعهد مستمر برابر با ۰/۰۹۱، تعهد هنجاری ۰/۱۷ و کل تعهد سازمانی ۰/۲۹۵ می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و استنباط می‌گردد که بین ملاحظه‌گری و ابعاد تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بطوریکه با افزایش نمره ملاحظه‌گری (رعایت) نمره تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

آزمون فرضیه سوم تحقیق:

"بین سلامت سازمانی در بعد حمایت منابع و تعهد سازمانی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد."

فرض صفر: $rx_y=0$

جدول ۵: شاخص‌های آماری مربوط به بعد حمایت منابع و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
بعد حمایت منابع	3.3081	.69095	381
تعهد عاطفی	3.2231	.41440	381
تعهد مستمر	2.5046	.48146	381
تعهد هنجاری	2.7286	.50299	381
تعهد سازمانی	2.8188	.31528	381

جدول ۶: همبستگی بین بعد حمایت منابع و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	حمایت		
.182(**)	.042	.030	.330(**)	1	همبستگی پیرسون	حمایت منابع
.000	.209	.282	.000		سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
.556(**)	.152(**)	.073	1	.330(**)	همبستگی پیرسون	عاطفی
.000	.001	.077		.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
.701(**)	.300(**)	1	.073	.030	همبستگی پیرسون	مستمر
.000	.000		.077	.282	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
.751(**)	1	.300(**)	.152(**)	.042	همبستگی پیرسون	هنجاری
.000		.000	.001	.209	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
1	.751(**)	.701(**)	.556(**)	.182(**)	همبستگی پیرسون	تعهد
	.000	.000	.000	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	

** همبستگی در سطح $0/01$ معنادار است * (1-tailed). همبستگی در سطح $0/05$ معنادار است. (1-tailed)

جدول ۵ شاخص‌های آماری مربوط به بعد حمایت منابع و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی و جدول ۶ شاخص‌های همبستگی بین این متغیرها در نشان می‌دهد. همانطور که در این جدول نشان داده شده است، بین بعد حمایت منابع و تعهد سازمانی همبستگی معناداری ($0/182$) وجود دارد. اما این همبستگی فقط در بین حمایت منابع و تعهد هنجاری با $0/33$ دیده می‌شود و با سایر ابعاد تعهد رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و استنباط می‌گردد که با افزایش نمره حمایت منابع نمره تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

آزمون فرضیه چهارم تحقیق:

"بین سلامت سازمانی در بعد روحیه و تعهد سازمانی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد."

فرض صفر: $rx_{y}=0$

جدول ۷: شاخص‌های آماری مربوط به بعد روحیه و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
بعد روحیه	3.0528	.49724	381
تعهد عاطفی	3.2231	.41440	381
تعهد مستمر	2.5046	.48146	381

تعهد هنجاری	2.7286	.50299	381
تعهد سازمانی	2.8188	.31528	381

جدول ۸: همبستگی بین بعد روحیه و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

تعداد	روحیه	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی
همبستگی پیرسون	1	.298(**)	.129(**)	.087(*)	.243(**)
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	.000	.000	.006	.044	.000
تعداد	381	381	381	381	381
همبستگی پیرسون	1	.298(**)	.073	.152(**)	.556(**)
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	.000	.000	.077	.001	.000
تعداد	381	381	381	381	381
همبستگی پیرسون	.129(**)	.073	1	.300(**)	.701(**)
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	.006	.077	.000	.000	.000
تعداد	381	381	381	381	381
همبستگی پیرسون	.087(*)	.152(**)	.300(**)	1	.751(**)
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	.044	.001	.000	.000	.000
تعداد	381	381	381	381	381
همبستگی پیرسون	.243(**)	.556(**)	.701(**)	.751(**)	1
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	.000	.000	.000	.000	.000
تعداد	381	381	381	381	381

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است* (1-tailed). همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است. (1-tailed)

جدول ۷ شاخص‌های آماری مربوط به بعد روحیه و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی و جدول ۸ شاخص‌های همبستگی بین این متغیرها در نشان می‌دهد. همانطور که در این جدول نشان داده شده است، بین بعد روحیه و ابعاد تعهد سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد بطوریکه همبستگی بین بعد روحیه و تعهد عاطفی برابر ۰/۲۹۸، تعهد مستمر برابر با ۰/۱۲۹، تعهد هنجاری ۰/۰۸۷ و کل تعهد سازمانی ۰/۲۴۳ می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و استنباط می‌گردد که بین روحیه و ابعاد تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بطوریکه با افزایش نمره روحیه نمره تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

آزمون فرضیه پنجم تحقیق:

"بین سلامت سازمانی در بعد تاکید علمی و تعهد سازمانی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد." فرض صفر: $r_{xy}=0$

جدول ۹: شاخص‌های آماری مربوط به بعد تاکید علمی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
بعد تاکید علمی	3.1539	.60886	381

381	.41440	3.2231	تعهد عاطفی
381	.48146	2.5046	تعهد مستمر
381	.50299	2.7286	تعهد هنجاری
381	.31528	2.8188	تعهد سازمانی

جدول ۱۰: همبستگی بین بعد تاکید علمی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی	روحیه		
.218(**)	.083	.059	.327(**)	1	همبستگی پیرسون	تاکید علمی
.000	.052	.125	.000		سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
.556(**)	.152(**)	.073	1	.327(**)	همبستگی پیرسون	عاطفی
.000	.001	.077	.000	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
.701(**)	.300(**)	1	.073	.059	همبستگی پیرسون	مستمر
.000	.000	.077	.125	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
.751(**)	1	.300(**)	.152(**)	.083	همبستگی پیرسون	هنجاری
.000	.000	.001	.052	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	
1	.751(**)	.701(**)	.556(**)	.218(**)	همبستگی پیرسون	تعهد
.000	.000	.000	.000	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	381	381	تعداد	

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. (1-tailed). * همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است. (1-tailed)

جدول ۹ شاخص‌های آماری مربوط به بعد تاکید علمی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی و جدول ۱۰ شاخص‌های همبستگی بین این متغیرها در نشان می‌دهد. همانطور که در این جدول نشان داده شده است، بین بعد تاکید علمی و تعهد سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد. اما این همبستگی فقط بین بعد تاکید علمی و تعهد عاطفی دیده می‌شود (برابر ۰/۳۲۷) در حالیکه در ابعاد تعهد مستمر و تعهد هنجاری رابطه معناداری مشاهده نمی‌شود. همچنین همبستگی بین بعد تاکید علمی و کل تعهد سازمانی ۰/۲۱۸ می‌باشد. بنابراین فرض صفر رد می‌شود و استنباط می‌گردد که بین تاکید علمی و تعهد عاطفی و کل تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بطوریکه با افزایش نمره تاکید علمی نمره تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد.

آزمون فرضیه ششم تحقیق:

"بین سلامت سازمانی در بعد یگانگی نهادی و تعهد سازمانی معلمان رابطه مستقیم وجود دارد." فرض صفر: $r_{xy}=0$

جدول ۱۱: شاخص های آماری مربوط به بعد یگانگی نهادی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعداد
بعد تاکید علمی	2.8771	.66413	379
تعهد عاطفی	3.2231	.41440	381
تعهد مستمر	2.5046	.48146	381
تعهد هنجاری	2.7286	.50299	381
تعهد سازمانی	2.8188	.31528	381

جدول ۱۲: همبستگی بین بعد یگانگی نهادی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی

روحیه	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد سازمانی	
همبستگی پیرسون	1	.059	.101(*)	.186(**)	یگانگی نهادی
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	.000	.125	.025	.000	
تعداد	379	379	379	379	
همبستگی پیرسون	.234(**)	1	.073	.152(**)	عاطفی
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	.000	.077	.001	.000	
تعداد	379	381	381	381	
همبستگی پیرسون	.059	1	.073	.300(**)	مستمر
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	.125	.077	.000	.000	
تعداد	379	381	381	381	
همبستگی پیرسون	.101(*)	.152(**)	1	.751(**)	هنجاری
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	.025	.001	.000	.000	
تعداد	379	381	381	381	
همبستگی پیرسون	.186(**)	.556(**)	.701(**)	1	تعهد
سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	.000	.000	.000	.000	
تعداد	379	381	381	381	

جدول ۱۱ شاخص های آماری مربوط به بعد یگانگی نهادی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی و جدول ۱۲ شاخص های همبستگی بین این متغیرها در نشان می دهد. همانطور که در این جدول نشان داده شده است، بین بعد یگانگی نهادی و تعهد سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد. اما این همبستگی فقط بین بعد یگانگی نهادی و تعهد عاطفی (برابر ۰/۳۲۷) و تعهد هنجاری (برابر با ۰/۱۰۱) دیده می شود در حالیکه رابطه معناداری در بعد تعهد مستمر مشاهده نمی شود. همچنین همبستگی بین بعد یگانگی و کل تعهد سازمانی ۰/۱۸۶ می باشد. بنابراین فرض صفر رد می شود و استنباط می گردد که بین یگانگی نهادی و تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و کل تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بطوریکه با افزایش نمره یگانگی نهادی نمره تعهد سازمانی نیز افزایش می یابد.

آزمون فرضیه هفتم

بین سلامت سازمانی و افزایش تعهد عاطفی در جامعه آماری رابطه وجود دارد.

فرض صفر: $r_{xy}=0$

جدول ۱۳: شاخص های آماری مربوط به سلامت سازمانی و تعهد عاطفی

تعداد	انحراف معیار	میانگین	
381	.47904	3.0896	سلامت سازمانی
381	.41440	3.2231	تعهد عاطفی

جدول ۱۴: همبستگی بین سلامت سازمانی و تعهد عاطفی

تعهد عاطفی	سلامت		
.385(**)	1	همبستگی پیرسون	سلامت سازمانی
.000		سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	تعداد	
1	.385(**)	همبستگی پیرسون	تعهد عاطفی
.000		سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	تعداد	

جدول ۱۳ شاخص های آماری مربوط به سلامت سازمانی و تعهد عاطفی و جدول ۱۴ شاخص های همبستگی بین این متغیرها را نشان می دهد. همانطور که در این جدول نشان داده شده است، بین سلامت سازمانی و تعهد عاطفی همبستگی معناداری وجود دارد (۰/۳۸۵). بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم همبستگی بین این متغیرها رد می شود و استنباط می گردد که با افزایش نمره سلامت نمره تعهد عاطفی نیز افزایش می یابد.

آزمون فرضیه هشتم

بین سلامت سازمانی و افزایش تعهد مستمر در جامعه آماری رابطه وجود دارد.

فرض صفر: $r_{xy}=0$

جدول ۱۵: شاخص های آماری مربوط به سلامت سازمانی و تعهد مستمر

تعداد	انحراف معیار	میانگین	
381	.47904	3.0896	سلامت سازمانی
381	.48146	2.5046	تعهد مستمر

جدول ۱۶: همبستگی بین سلامت سازمانی و تعهد مستمر

تعهد مستمر	سلامت		
.087(*)	1	همبستگی پیرسون	سلامت سازمانی
.046		سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	تعداد	
1	.087(*)	همبستگی پیرسون	تعهد مستمر
.046		سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	تعداد	

جدول ۱۵ شاخص‌های آماری مربوط به سلامت سازمانی و تعهد مستمر و جدول ۱۶ شاخص‌های همبستگی بین این متغیرها را نشان می‌دهد. همانطور که در این جدول نشان داده شده است، بین سلامت سازمانی و تعهد مستمر همبستگی معناداری وجود دارد (۰/۰۸۷). بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم همبستگی بین این متغیرها رد می‌شود و استنباط می‌گردد که با افزایش نمره سلامت نمره تعهد مستمر نیز افزایش می‌یابد. اما این تغییر کم است.

فرضیه نهم

بین سلامت سازمانی و افزایش تعهد هنجاری در جامعه آماری رابطه وجود دارد. فرض صفر: $r_{xy}=0$

جدول ۱۷ شاخص‌های آماری مربوط به سلامت سازمانی و تعهد هنجاری

تعداد	انحراف معیار	میانگین	
381	.47904	3.0896	سلامت سازمانی
381	.50299	2.7286	تعهد هنجاری

جدول ۱۸: همبستگی بین سلامت سازمانی و تعهد هنجاری

تعهد هنجاری	سلامت		
.134(**)	1	همبستگی پیرسون	سلامت سازمانی
.004		سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	تعداد	
1	.134(**)	همبستگی پیرسون	تعهد هنجاری
	.004	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	تعداد	

جدول ۱۷ شاخص‌های آماری مربوط به سلامت سازمانی و تعهد هنجاری و جدول ۱۸ شاخص‌های همبستگی بین این متغیرها را نشان می‌دهد. همانطور که در این جدول نشان داده شده است، بین سلامت سازمانی و تعهد هنجاری همبستگی معناداری وجود دارد (۰/۱۳۴). بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم همبستگی بین این متغیرها رد می‌شود و استنباط می‌گردد که با افزایش نمره سلامت نمره تعهد هنجاری نیز افزایش می‌یابد. اما این تغییر کم است.

فرضیه دهم

بین سطوح سلامت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد.

جدول ۱۹: شاخص‌های آماری مربوط به ابعاد سلامت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی

تعداد	انحراف معیار	میانگین	
379	.66413	2.8771	سطح نهادی
381	.48496	3.1564	سطح اداری
381	.50767	3.1033	سطح فنی
381	.41440	3.2231	تعهد عاطفی
381	.48146	2.5046	تعهد مستمر
381	.50299	2.7286	تعهد هنجاری

جدول ۲۰: ماتریس همبستگی بین ابعاد سلامت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی

هنجاری	مستمر	عاطفی		
.101(*)	.059	.234(**)	همبستگی پیرسون	نهادی
.025	.125	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
379	379	379	تعداد	
.164(**)	.087(*)	.410(**)	همبستگی پیرسون	اداری
.001	.044	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	تعداد	
.093(*)	.099(*)	.342(**)	همبستگی پیرسون	فنی
.035	.027	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	381	تعداد	

جدول ۱۹ شاخص‌های آماری مربوط به ابعاد سلامت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی و جدول ۲۰ شاخص‌های همبستگی بین این متغیرها را نشان می‌دهد. همانطور که در این جدول نشان داده شده است، بین سطح نهادی سلامت سازمانی و تعهد عاطفی و تعهد هنجاری رابطه معناداری دیده می‌شود (به ترتیب ۰/۲۳۴ و ۰/۱۰۱) همچنین بین سطح اداری سلامت سازمانی و تعهد عاطفی با ۰/۴۱، تعهد مستمر با ۰/۰۸۷ و تعهد هنجاری با ۰/۱۶۴ همبستگی معناداری دیده می‌شود. در سطح فنی سلامت سازمانی نیز به ترتیب با ۰/۳۴۲، ۰/۰۹۹ و ۰/۰۹۳ با متغیرهای تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری همبستگی معنادار دیده می‌شود. بنابراین استنباط می‌گردد که با افزایش نمره سلامت در هر یک از سطوح نمره ابعاد تعهد سازمانی افزایش می‌یابد.

آزمون فرضیه اصلی

بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در بین معلمان رابطه مستقیم وجود دارد.

فرض صفر: $rx_{y}=0$

جدول ۲۱: شاخص‌های آماری مربوط به سلامت سازمانی و تعهد سازمانی

تعداد	انحراف معیار	میانگین	
381	.31528	2.8188	سلامت سازمانی
381	.47904	3.0896	تعهد هنجاری

جدول ۲۲: همبستگی بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	سلامت سازمانی		
.284(**)	1	همبستگی پیرسون	سلامت سازمانی
.000		سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	تعداد	
1	.284(**)	همبستگی پیرسون	تعهد سازمانی
	.000	سطح معنی داری (برای آزمونهای یک دامنه)	
381	381	تعداد	

جدول ۲۱ شاخص‌های آماری مربوط به سلامت سازمانی و تعهدسازمانی و جدول ۲۲ شاخص‌های همبستگی بین این متغیرها را نشان می‌دهد. همانطور که در این جدول نشان داده شده است، بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی همبستگی معناداری وجود دارد (۰/۲۸۴). بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم همبستگی بین این متغیرها رد می‌شود و استنباط می‌گردد که با افزایش نمره سلامت نمره تعهد نیز افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری

مدرسه به عنوان یکی از مراکز آموزشی رسمی سهم به‌سزایی در پرورش نسل آینده دارد و این حساسیت برای کشور بسیار حائز اهمیت می‌باشد، لذا می‌طلبد که نگاه ویژه‌ای به مسائل درونی و بیرونی آن در راستای بهبود عملکرد مراکز آموزشی و اجرای سیاست‌دانی محور در کشور برای بالا بردن سطح آموزش و یادگیری و به دنبال آن رسیدن به اهداف بزرگتر آموزشی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی که در واقع پایه‌های استقلال کشور را تشکیل می‌دهند، شود.

ما نیز با توجه به اهمیت موضوع، در پژوهش به رابطه و بررسی بین سلامت سازمان و تعهد سازمانی در مدارس متوسطه دوره دوم دخترانه شهر مشهد از دیدگاه دبیران پرداخته‌ایم. سلامت سازمانی مدرسه چارچوب دیگری برای مفهوم سازی جو عمومی در مدرسه است، مفهوم سلامت سازمانی در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده و یا موجب پویاییهای سازمانی می‌باشد که البته مفهوم جدیدی نیست «ماتیومایلز» یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و تواناییهای بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می‌دهد، چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص ممکن است اثربخشی و یا غیراثربخشی باشد. (هوی و مسیکل - ترجمه عباس زاده، ۱۳۸۰)

۱- مشخص شد که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. یعنی این که اگر مدرسه از لحاظ ابعاد مختلف سالم باشد تعهد سازمانی معلمان نیز افزایش می‌یابد و اگر مدرسه از لحاظ مختلف ناسالم باشد تعهد سازمانی معلمان نیز کاهش می‌یابد. بدین معنا که نمره‌های بالا در متغیر سلامت سازمانی بانمره‌های بالا در تعهد سازمانی معلمان همراه است و بالعکس. در تحقیقی که توسط فاطمه لولمانی در سال ۸۶ تحت عنوان بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثر بخش مدارس ابتدایی دخترانه شهر تهران انجام پذیرفت نتایج نشان داد که بین ساخته‌ی و اثر بخشی رابطه مستقیم وجود دارد بدین معنا که مدیران در بعد ساخته‌ی هر چه قوی تر عمل نمایند اثر بخشی نیز بیشتر خواهد بود.

۲- مشخص شد که بین سلامت سازمانی در بعد ساخته‌ی و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد یعنی این که اگر مدرسه از لحاظ بعد ساخته‌ی سالم باشد و تعهد سازمانی معلمان نیز افزایش می‌یابد و اگر مدرسه از لحاظ بعد ساخته‌ی ناسالم باشد تعهد سازمانی معلمان نیز کاهش می‌یابد. بدین معنا که نمره‌های بالا در متغیر بعد ساخته‌ی سلامت سازمانی با نمره‌های بالا در تعهد سازمانی معلمان همراه است و بالعکس. در سال ۱۹۹۱ تحقیقی که در هنگ کنگ در مدارس ابتدایی با عنوان ارتباط بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی انجام شد، یافته‌ها نشان داد که بین عوامل سه گانه روحیه، ملاحظه‌گری و ساخته‌ی از ابعاد سلامت سازمانی با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد

۳- مشخص شد که بین سلامت سازمانی در بعد ملاحظه‌گری و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد یعنی این که اگر مدرسه از لحاظ بعد ملاحظه‌گری سالم باشد تعهد سازمانی معلمان نیز افزایش می‌یابد و اگر مدرسه از لحاظ بعد ملاحظه‌گری ناسالم باشد تعهد سازمانی نیز کاهش می‌یابد. بدین معنا که نمره‌های بالا در متغیر بعد ملاحظه‌گری سلامت سازمانی با نمره‌های بالا در تعهد سازمانی معلمان همراه است و بالعکس.

۴- مشخص شد که بین سلامت سازمانی در بعد حمایت منابع و تعهد سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد یعنی این که اگر مدرسه از لحاظ بعد حمایت منابع سالم باشد تعهد سازمانی معلمان نیز افزایش می‌یابد و اگر مدرسه از لحاظ بعد حمایت منابع ناسالم باشد، تعهد سازمانی نیز کاهش می‌یابد. بدین معنا که نمره‌های بالا در متغیر بعد حمایت منابع سلامت

سازمانی با نمره های بالا در تعهد سازمانی معلمان همراه است و بالعکس. در تحقیقی که توسط فاطمه لولمانی در سال ۸۶ که به رابطه بین سلامت سازمانی و اثر بخشی در مدارس ابتدایی و معصومه خیاط جدیدی با همین عنوان در مدارس راهنمایی صورت گرفته که یافته ها نشان داد که بین سلامت سازمانی در بعد روحیه و اثر بخشی رابطه وجود دارد.

۵- مشخص شد که بین سلامت سازمانی در بعد روحیه و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد یعنی این که اگر مدرسه از لحاظ بعد روحیه سالم باشد تعهد سازمانی معلمان نیز افزایش می یابد و اگر مدرسه از لحاظ بعد روحیه ناسالم باشد تعهد سازمانی نیز کاهش می یابد. بدین معنا که نمره های بالا در متغیر بعد روحیه سلامت سازمانی با نمره های بالا در تعهد سازمانی معلمان همراه است و بالعکس.

۶- مشخص شد که بین سلامت سازمانی در بعد تاکید علمی و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد و یعنی این که اگر مدرسه از لحاظ بعد تاکید علمی سالم باشد و دانش آموزان را به سطوح بالای علمی ارتقاء دهد، تعهد سازمانی معلمان نیز افزایش می یابد و اگر مدرسه از لحاظ بعد تاکید علمی ناسالم باشد تعهد سازمانی نیز کاهش می یابد بدین معنا که نمره های بالا در متغیر بعد تاکید علمی سلامت سازمانی با نمره های بالا در تعهد سازمانی معلمان همراه است و بالعکس.

۷- مشخص شد که بین سلامت سازمانی در بعد یگانگی نهادی و تعهد سازمانی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد یعنی این که اگر مدرسه از لحاظ بعد یگانگی نهادی سالم باشد و انسجام تمامیت در تمام امور برنامه ریزی داشته باشد تعهد سازمانی معلمان نیز افزایش می یابد اگر مدرسه از لحاظ بعد یگانگی نهادی ناسالم باشد. تعهد سازمانی نیز کاهش می یابد. بدین معنا که نمره های بالا در متغیر بعد یگانگی نهادی سلامت سازمانی با نمره های بالا در تعهد سازمانی معلمان همراه است و بالعکس. تام بارت در سال ۲۰۰۳ میلادی در تحقیقی تحت عنوان «یک دورنمایی از هویت اجتماعی در ارتباط بین حمایت دریافتی سازمان و تعهد سازمانی» مشخص کرد که مردم زمانی به یک سازمان احساس تعهد می کنند که احساس نمایند سازمان هم نسبت به آنان متعهد است یعنی این که افراد هنگامی به یک سازمان وفادار هستند که سازمان مربوط به آنان نیز ارزش قائل شود.

۸- مشخص شد که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در بعد تعهد عاطفی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد یعنی اگر مدرسه از لحاظ تمام ابعاد سلامت سازمانی کامل باشد، تعهد عاطفی معلمان نیز بیشتر خواهد شد یعنی معلمان وابستگی عاطفی به سازمان پیدا می کنند و خود را درگیر فعالیت های سازمانی می کنند. و اگر مدرسه از لحاظ سلامت سازمانی ناسالم باشد، تعهد عاطفی نیز کاهش می یابد.

۹- مشخص شد که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در بعد تعهد مستمر رابطه معنی داری وجود دارد یعنی اگر مدرسه از لحاظ تمام ابعاد سلامت سازمانی کامل باشد و محیطی سالم باشد، تعهد مستمر معلمان نیز افزایش می یابد یعنی سازمان به معلمان ارزش نهاده و معلمان نیز در زندگی سازمانی سهیم می شوند و اگر مدرسه از لحاظ ابعاد و سلامت سازمانی ناسالم باشد و سلامت سازمانی وجود نداشته باشد تعهد مستمر نیز کاهش می یابد.

۱۰- مشخص شد که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در بعد تعهد هنجاری رابطه معنی داری وجود دارد یعنی اگر مدرسه از لحاظ تمام ابعاد سلامت سازمانی کامل باشد و ملزم به رعایت تمام ابعاد آن باشد، تعهد هنجاری معلمان نیز افزایش می یابد یعنی معلمان احساس آن را دارند که ماندن آنها در سازمان ضروری است و اگر از لحاظ ابعاد سلامت سازمانی ناکافی باشد تعهد هنجاری کاهش می یابد.

از مباحث فوق استنباط می شود که سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه ای دوسویه دارند. بدین معنی که افراد متعهد اقدام به سالم سازی می نمایند چرا که نیروی انسانی متعهد یکی از شاخصهای درون سازمان و تاثیر گذار می تواند با وابستگی که در خود نسبت به سازمان و شغل خود احساس می کند دست به ابتکار و خلاقیت زده و با احساس مسئولیتی که دارد در بالا بردن بهره وری کار خود اقدام نماید و با گسترش این رویه در سازمانی باعث به وجود آمدن محیطی مناسب برای فعالیت خود و همکاران گردد. در نتیجه باعث سالم شدن سازمان می شود.

از سوی دیگر سازمان سالم نیز افراد را متعهد می کند بدین صورت که در سازمان سالم که مدیر آن وظیفه مدار و موفقیت مدار بوده و انتظارات خود را از همکاران روشن می نماید، باعث بالا رفتن کارایی سازمان می شود و از طرفی با رفتار دوستانه، حمایتی و باز خود ملاحظه گرد بوده و جوی همراه با اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی بین همکاران بوجود می آورد و باعث می شود نیروی انسانی نگرش مثبتی نسبت به سازمان و شغل خود پیدا کند و احساس دلبستگی به سازمان و شغل خود نماید.

پیشنهادهای تحقیق:

الف: پیشنهادهای مبتنی بر یافته های تحقیق

- مشخص شد که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد، پس پیشنهاد می شود که مدیران محترم آموزشی برای افزایش تعهد سازمانی معلمان اقدام به سالم سازی مدرسه نمایند چرا که در محیط سالم و عاری از هر گونه مشکل مادی، ساختاری، عاطفی و روابط انسانی است که معلمان با شور و شوق نسبت به انجام وظیفه خود عمل می کنند و نسبت به سازمان و شغل خود وفادار می مانند و بازدهی مناسبی را از خود نشان می دهند که این بازدهی در نهایت موجب پیشرفت کشور عزیزمان خواهد شد.

- مشخص شد که بین سلامت سازمانی در بعد ساختاری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. با توجه به این که ساختاری به رفتار مدیری اشاره می کند که وظیفه مدار و موفقیت مدار است و انتظارات و اهداف را روشن نموده و استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می نماید. پیشنهاد می شود که برای بالا بردن تعهد سازمانی معلمان حدود میزان انتظارات از آنها را مشخص کرده و از نداشتن هدف و برنامه در مسائل آموزش بپرهیزیم و سنجش و ارزشیابی درستی از اهداف تعیین شده داشته باشیم.

- مشخص شد بین سلامت سازمانی در بعد ملاحظه گری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. با توجه به این که ملاحظه گری اشاره دارد به رفتار و مدیری که دوستانه، حمایتی باز و همکارانه است پس پیشنهاد می شود مدیران محترم در روابط خود با معلمان نهایت دقت را داشته باشند چرا که معلمان تنها در محیطی دوستانه و حمایتی رغبت فعالیت دارند و فعالیت آنها موجب بالا رفتن بازدهی می گردد.

- مشخص شد که بین سلامت سازمانی در بعد پشتیبانی منابع و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد با توجه به این که پشتیبانی منابع به مدرسه ای اشاره می کند که دارای مواد آموزشی لازم بوده و وسایل کافی در اختیار معلم می باشد، لذا پیشنهاد می گردد که مدیران محترم در تجهیز مدارس به وسایل آموزشی و کمک آموزشی اقدام نمایند تا رغبت معلمان را برای فعالیت افزایش دهند و باعث افزایش میزان تعهد آنان به سازمان و شغلشان را فراهم سازند.

مشخص شد که بین سلامت سازمانی در بعد روحیه و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. با توجه به این که روحیه به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که در بین معلمان وجود دارد اشاره می کند پیشنهاد می شود که در مدیران محترم جوی آکنده از اطمینان و اعتماد را در مدرسه بوجود آورده و از مسموم کردن جو پرهیز نمایند چرا که جو دوستانه تعهد معلمان را افزایش می دهد.

ب: پیشنهادهای محقق

پیشنهاد می شود مسئولین آموزش و پرورش برای این که نیروهای خلاق و مبتکر و علاقه مند در آموزش و پرورش داشته باشند باید در زمان به کارگیری نیرو و دقت لازم را به عمل آوردند و نیروهایی را در آموزش و پرورش استخدام به کار گیرند که نه تنها دارای علاقه و تعهد نسبت به آموزش و پرورش می باشند بلکه دارای تخصص و مهارت در برقراری روابط انسانی درست و منطقی با دانش آموزان و همکاران خود و اولیاء باشد تا بتواند در سالم سازی فضای حاکم بر مراکز آموزشی مفید و موثر باشد.

از آنجایی که نقش مدیر در مدرسه بسیار حائز اهمیت است در انتخاب و انتصاب مدیران باید از میان افراد خود ساخته و دلسوز و موفق در برقراری روابط انسانی و آگاه به مسائل آموزشی و اداری برگزیده شدند و در صورت لزوم آموزشهای ضمن

خدمت و حین خدمت را برای بالا بردن مهارتها و توانایی های مدیران در ابعاد مختلف از جمله روابط انسانی تدارک دیده شود.

به کارگیری درست نیروبه تنهایی نمی تواند باعث بالارفتن کیفیت شود بلکه مسئولین باید با نگهداری صحیح و توجه به انگیزه ها و نیازهای نیروی انسانی سعی در برآوردن این نیازها نموده و با رشد و تعالی نیروی تعهد او را نسبت به سازمان و کارش افزایش دهند.

امکانات آموزشی و غیر آموزشی در مراکز آموزشی بسیار محدود بوده و در برخی موارد و در صورت وجود این امکانات طرز صحیح استفاده از آنها آموزش داده نشده است که این نکته در مراکز آموزشی درمقطع ابتدایی از اهمیت زیادی برخوردار است که باید توجه ویژه شود.

پیشنهاد می شود فرصتهای مطالعاتی برای معلمان در داخل و خارج از کشور فراهم گردد تا گام مهمی برای بالا بردن سطح آگاهی دانش معلمان و انگیزه آنان برداشته شود.

منابع فارسی

- آقائی، کمال، ۱۳۸۱، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی باوظایف شش گانه مدیران آموزشی مدارس متوسطه شهرستان مهاباد، پایان نامه کارشناسی ارشد، مشهد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- آهنچیان، محمدرضا، ۱۳۸۱، ارتباط اثر بخشی مدیر با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه دوره دوم متوسطه استان زنجان، مشهد، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- بابایی، منیژه، ۱۳۷۶، «عوامل روانی موثر بر وجدان کاری وانضباط اجتماعی» خلاصه مقالات دومین اجلاس بررسی راههای عملی حاکمیت وجدان کاری وانضباط اجتماعی، مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات.
- حاجی پور، مژگان، ۱۳۷۵، مطالعه ومقایسه سلامت دبیرستانهای دخترانه دولتی وغیر انتفاعی شهرمشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، مشهد، دانشگاه تربیت معلم مشهد.
- حیدری فرد، رضا، ۱۳۸۰، «بررسی رابطه تعهد سازمانی با اثر بخشی مدیران دبیرستانهای شهر کرمانشاه»، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی وعلوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم مشهد.
- رایبیز، استیفن پی، ۱۳۸۵، «رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها» ترجمه علی پارسائیان وسید محمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، جلد اول.
- رایبیز، استیفن پی، ۱۳۸۵، «رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربرد ها، ترجمه علی پارسائیان وسید محمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، جلد دوم.
- رضائیان، علی، ۱۳۸۴، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات سمت.
- رضائیان، علی، ۱۳۷۴، اصول ومدیریت، مشهد، انتشارات سمت.
- شیرازی، علی، ۱۳۷۳، مدیریت آموزشی، انتشارات جهاد دانشگاهی، مشهد.
- عسکریان، مصطفی، ۱۳۷۱، جامعه شناسی آموزش وپرورش، چاپ دوم، مشهد، انتشارات توس.
- عسکریان، مصطفی، ۱۳۸۵، روابط انسانی ورفتار سازمانی، چاپ اول، مشهد، انتشارات امیرکبیر.
- عسکریان، مصطفی، ۱۳۷۳، سازمان ومدیریت در آموزش وپرورش مشهد، انتشارات امیر کبیر.
- عسکریان، مصطفی، ۱۳۸۵، مدیریت منابع انسانی در سازمانها و کاربردی، انتشارات همایش دانش.
- علاقه بند، علی، ۱۳۷۷، جو سازمانی مدرسه، فصل نامه مدیریت در آموزش وپرورش، دوره پنجم، شماره مسلسل ۱۷، مشهد، زمستان.
- علاقه بند، علی، ۱۳۷۵، درسنامه جوسازمانی، جزوه درسی، مشهد، دانشکده روان شناسی وعلوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- نیاز آذری، کیومرث، ۱۳۸۱، رفتارو روابط انسانی در سازمانهای آموزشی، انتشارات فراشناخت.

هرسی، پال و بلانچارد، ۱۳۸۳، کنت، مدیریت رفتار سازمانی (استفاده از منابع انسانی) ترجمه قاسم کبیری، مشهد، انتشارات مرکز جهاد دانشگاهی، چاپ هفتم.

منابع انگلیسی:

- Burning N.S. Synder R.A.1993."sex and position os predictor of organization commitment", Academy of managment.Journal,Vol.29,No.3.p.183.
- Buron , R.A.and Greenberg, J (1990).Behavior in orginaztions understanding and manag ingthe human side of work.
- Cooper-Hamilk, A.and viswesvaran , C.(2005).The construct of work commitment : Testing an Integrative frame work.psycological Bulletin , P : 241-258.
- Dessler cary,1980."Human Behavior improve performance at work pretice"-hal.p.211
- Hersay paul and ken.Blanchard.1998."management of organizational behavior".op,cit,p.146.
- Hoy , WK.and CJ.Tarter and , J.Bliss (1990) ,"organizational climate school/health and effectiveness ",A comparactive analysis", "Educational Administration Quarterly , vol . 26 , No. 3 , 1990 , p . 260 -279.
- Kwok Tung Tsui and yin cheong cheng . 2004 ."school organizational health and teacher commitment contingency study with mlti-level analysis " swets and zeitlinger publishers.
- Meyer J-P and N.t Allen , 1999."A three components conceptuallization of organizational commitment " Humon Resource management Reviw , n.1 , p.p : 61 – 88 Meyer , J. Stanley , D., Herscovich L . , & Topolnytsky , L . (2002). Affective continuance and normative commitment to the organization : A meta – analysis of antecedents , correlates , and consquences . Journal of vocational Behavior , 61 : 20-25.
- Miles , Matthew. "planned change and organizational health : figure and Ground " from " organizations and Human Behavior : focus on schools". Fred D. Carver & Thomas J. sergiovani .Mc Grow Hill , 1969.
- Miskel G . cecil and Hoy k. wayne , "Educational Administration , Theory , Research , practice". International Edition . 1991.
- Modway Rot , porter W.L , steers R. M , (1992) ."Employee organization Linkages". New York Academic press, p. 120 .
- owen s , Robert G.zool, "organizational behavior in education instructional leadership and school reform" Copy right printed in the united states of America.2001.by Allyn and Bacon.
- Patel.M.K.1998."A study.of organizational Healt and organizational commitment among industrial employees" saurashtra university , Rajkot, JIAAP , 1998.jan,