

دانش و پژوهش در روان‌شناسی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان)
شماره نوزدهم و بیستم - بهار و تابستان ۱۳۸۳
صص ۱۴۲ - ۱۲۹

رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی و مقایسه آنها در مدیران مقطع متوسطه مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر اصفهان

محبوبه عسگری^۱ - سید علی سیادت^۲ - حمیدرضا عربی^۳

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران دوره متوسطه در مدارس (دولتی و غیرانتفاعی) شهر اصفهان بود. سؤالات اساسی پژوهش شامل بیان رابطه بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن (تعهد نسبت به سازمان، تعهد به کار مدیریت، تعهد حرفه‌ای، تعهد گروهی) با سلامت روانی مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر اصفهان است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع رابطه‌ای (پیش‌بینی) و جامعه آماری شامل ۳۳۰ نفر از مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱ بوده است، که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم، تعداد ۱۵۰ نفر نمونه انتخاب گردید و پرسشنامه‌های تعهد سازمانی و سلامت روانی بر روی آنان اجرا گردید.

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی
۲- استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان
۳- استادیار روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران مقطع متوسطه رابطه ($r = 0/326, P \leq 0/05$) وجود دارد. همچنین بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران هم در مدارس دولتی ($r = 0/299, P \leq 0/05$) و هم در مدارس غیرانتفاعی ($r = 0/268, P \leq 0/05$) رابطه وجود دارد. از بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی شامل (تعهد نسبت به سازمان، تعهد به کار مدیریت، تعهد حرفه‌ای و تعهد گروهی) با سلامت روانی، تنها بین دو مؤلفه «تعهد به کار مدیریت» و «تعهد به گروه مدیران» با سلامت روانی در مدارس دولتی (به ترتیب $P = 0/003$ و $P = 0/001$) و در مدارس غیرانتفاعی ($P = 0/004$ و $P = 0/005$) رابطه وجود دارد و بین «تعهد نسبت به سازمان» و «تعهد حرفه‌ای مدیران» در پرسشنامه تعهد سازمانی با سلامت روانی آنان رابطه معنادار نبوده است ($P > 0/05$). همچنین بین تعهد سازمانی مدیران مدارس دولتی با مدیران مدارس غیرانتفاعی تفاوت معناداری مشاهده نگردید و بین سلامت روان مدیران مدارس دولتی با مدیران مدارس غیرانتفاعی نیز تفاوت معنادار نبود. همچنین از بین متغیرهای جنسیت، سن، رشته تحصیلی، سنوات خدمت، مدرک تحصیلی و نوع مدرسه و سلامت روان با تعهد سازمانی، تنها بین سلامت روان و تعهد سازمانی مدیران رابطه معنادار بود. بنابراین نتایج ضرایب همبستگی و جهت آن نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و اختلالات روانی مدیران رابطه معکوس وجود دارد و هر چه میزان تعهد سازمانی افراد بالاتر باشد، اختلالات روانی کمتری را نشان می‌دهد و از سطح سلامت روانی بهتری برخوردار هستند.

کلید واژه‌ها: تعهد نسبت به سازمان، تعهد به کار مدیریت، تعهد حرفه‌ای، تعهد گروهی، سلامت روانی.

مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روزافزون جوامع امروزی، رسالت سازمانها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر و مهم‌تر می‌شود، به طوری که می‌توان اذعان نمود که دنیای ما دنیای سازمانهاست و آنچه که امروز در بین اهل فن و به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده، نقش

اساسی نیروی انسانی به عنوان گرداننده اصلی سازمانهاست. به عبارتی انسانها به کالبد سازمان جان می دهند، البته نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته می تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد.

در سازمان آموزش و پرورش با توجه به حساسیت این سازمان، برای رسیدن و اجرای موفقیت آمیز هر فعالیت آموزشی، علاوه بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می کند. از طرفی تعهد کاری، واکنش عاطفی و ذهنی فرد نسبت به کار است و در صورت بالا بودن تعهد سازمانی، مقدار تولید و قابلیت کار این افراد بالا می رود و در صورت نداشتن تعهد سازمانی، نارضایتی شغلی، پایین آمدن وجدان کاری، گنبدکاری و غیبت های مکرر در سازمان و اختلال سلامت روانی فرد را در پی دارد (گرین هاو، ۱۹۷۵).

به عقیده نظریه پردازان حوزه سازمان، تعهد سازمانی، میزان نسبی همانندسازی شخص با سازمانی خاص و یا دل بستگی به آن سازمان است که می تواند حداقل به وسیله سه عامل: اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزشهای سازمان، تلاش برای موفقیت سازمان و تمایل به حفظ عضویت و باقی ماندن در سازمان، مشخص شود (رابینز، ۱۹۹۱).

در کنار تعهد سازمانی، سلامت روانی افراد نیز یکی دیگر از ویژگیهای مهم و مؤثر در روان شناسی سازمانی و روابط انسانی است. اغلب پژوهشهای ۳۰ سال اخیر به بررسی فشارهای روانی ناشی از کار اختصاص یافته اند و امروزه این نکته آشکار شده است که بسیاری از بیماریهای متداول پیش از آنکه ناشی از میکروبها و ویروسها باشند بر اثر نداشتن سازش و ایجاد فشار به وجود می آیند (سیله، ۱۹۸۰). فشار روانی ممکن است به صورت عصبانیت، اضطراب، حساسیت نقش، افکار بیهوده و حتی بیماریهای جسمی ظاهر گردد، که این عوامل بر اعتماد به نفس و عملکرد افراد تأثیر مخرب دارد. این تحقیقات نشان داده است که منبع تنیدگی حرفه ای و سازمانی به عواملی همچون شغل فرد، نقش سازمانی فرد، ساختار و جو سازمانی، جریان پیشرفت حرفه ای، روابط حرفه ای و رویارویی با کار بستگی دارد (استورا، ۱۳۷۷).

پیشینه پژوهش

ساعتچی (۱۳۷۰) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه‌ی خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با سلامت روانی و جسمی در میان کارکنان نظامی و غیرنظامی» یکی از بخش‌های معاونت، انتظامی جمهوری اسلامی ایران در تهران انجام داده است که نتایج آن نشان‌دهنده‌ی وجود رابطه‌ی معنادار بین خشنودی شغلی و تعهد سازمانی با سلامت روانی و جسمی می‌باشد. عربی (۱۳۸۱) طی تحقیقی به بررسی تفاوت‌های جنسیتی در میزان دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی پرداخت. نمونه‌ی وی ۱۴۰ نفر (۷۰ دبیر زن و ۷۰ دبیر مرد دوره‌ی متوسطه شهر اصفهان) بودند که به پرسشنامه‌های دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی پاسخ دادند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مردان نسبت به زنان تعهد سازمانی بیشتری دارند. همچنین افرادی که تعهد سازمانی بالاتری دارند، تفاوت مربوط به محیط کار را کمتر گزارش می‌دهند. از نتایج دیگر این تحقیق آن است که تفاوت معناداری بین سطوح دل‌بستگی شغلی در بین نمونه‌ی مردان و زنان به دست نیامد.

پالمور (۱۹۸۹) در یک مطالعه‌ی طولی به بررسی تعهد سازمانی و خشنودی شغلی با طول عمر کارکنان در سازمانهای مختلف ایالات متحده پرداخت. نتایج نشان داد که بین تعهد سازمانی و خشنودی شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد و این دو در پیشگویی طول عمر و سلامت روانی کارکنان مؤثر است ($R = 0/62$).

کوئیک و نلسون (۱۹۹۴) طی پژوهشی نشان دادند که شغل‌های پر مسئولیت و شغل‌هایی که دارای استقلال یا آزادی عمل کمتری هستند و یا کارکنان تسلطی روی آن ندارند، منجر به فشارهای شغلی و مانع سلامت روان می‌گردند.

محیط حرفه‌ای، نوع کار، افراط یا تفریط در کار، چگونگی تطبیق فرد با محیط کار و... به منزله‌ی منابع فشارهای حرفه‌ای محسوب می‌شوند. بسیاری از تحقیقات گذشته به بررسی ارتباط عوامل دیگر نظیر خشنودی شغلی با عزت نفس و عملکرد شغلی با سلامت روانی پرداخته‌اند. پژوهش حاضر به بررسی رابطه‌ی بین تعهد سازمانی و سلامت روانی و مقایسه‌ی آنها در مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی متوسطه‌ی شهر اصفهان پرداخته است تا با مطالعه و بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر سلامت روانی افراد به وجود رابطه‌ی بین این دو متغیر پی برده و با بررسی ابعاد تعهد سازمانی بر سلامت روانی افراد، وسیله‌ای درمان‌بخش برای بسیاری از مشکلات و ناراحتی‌های روانی در سازمان ارائه نماید.

اهداف پژوهش

- ۱- بررسی رابطه تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران مدارس دوره متوسطه
- الف- بررسی رابطه تعهد نسبت به سازمان و سلامت روانی مدیران در مدارس دولتی و مدارس غیرانتفاعی
- ب- بررسی رابطه تعهد نسبت به کار مدیریت و سلامت روانی مدیران مدارس دولتی و مدارس غیرانتفاعی
- ج- بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای مدیران و سلامت روانی مدیران مدارس دولتی و مدارس غیرانتفاعی
- د- بررسی رابطه تعهد به گروه و سلامت روانی مدیران مدارس دولتی و مدارس غیرانتفاعی
- ۲- بررسی رابطه تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران دوره متوسطه بر اساس ویژگیهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، رشته تحصیلی، سنوات خدمت و مدرک تحصیلی).
- ۳- بررسی تفاوت تعهد سازمانی مدیران دوره متوسطه مدارس دولتی و غیرانتفاعی
- ۴- بررسی تفاوت سلامت روانی مدیران دوره متوسطه مدارس دولتی و غیرانتفاعی

روش

در این پژوهش از روشهای تحقیق پیمایشی و همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را ۳۳۰ نفر مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۲-۱۳۸۱ تشکیل داده‌اند. نمونه این تحقیق شامل ۱۵۰ نفر از مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان (۱۱۱ مدیر مدرسه دولتی و ۳۹ مدیر مدرسه غیرانتفاعی) است که از نواحی مختلف آموزش و پرورش شهر اصفهان انتخاب گردیده‌اند. روش نمونه‌گیری، «تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم» می‌باشد.

ابزار جمع‌آوری اطلاعات

با توجه به موضوع تحقیق، ابزار مورد استفاده در این پژوهش دو پرسشنامه است: پرسشنامه سویت سلیپ (۲۰۰۲) که برای بررسی تعهد سازمانی مدیران استفاده شده است. این پرسشنامه پس از ترجمه و اصلاح گویه‌ها و انطباق با ویژگیهای فرهنگی جامعه و پس از اجرای مطالعه مقدماتی، در نهایت به صورت یک پرسشنامه بسته پاسخ با

۲۸ سؤال و براساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم گردید. همچنین با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی این آزمون $r = 0/87$ محاسبه گردید. گویه‌های پرسشنامه تعهد سازمانی، مدیران را در ابعاد چهارگانه تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به کار مدیریت، تعهد حرفه‌ای و تعهد گروهی می‌سنجد.

برای بررسی وضعیت سلامت روان مدیران از پرسشنامه SCL-90-R^۱ استفاده گردید. این آزمون شامل ۹۰ گویه برای ارزشیابی علایم روانی است و پاسخگو گزارش می‌دهد. گویه‌های آزمون در یک طیف پنج‌درجه‌ای، ۹ بُعد مختلف اختلالات روانی را در بر می‌گیرد. در ایران میرزایی (۱۳۵۹) و جابری (۱۳۷۲) بررسی ارزشیابی پایایی و اعتبار SCL-90-R را انجام دادند. مقایسه سنجش‌ها، نتایج بسیار مشابهی را با نتایج به‌دست آمده در ایالات متحده در برداشته و پایایی این آزمون در بیشتر زیرمقیاس‌ها بیشتر از $0/8$ نشان داده شده است. برای تحلیل داده‌ها در این پژوهش به تناسب فرضیه‌ها و سؤالات پژوهش، از روشهای آماری متفاوت نظیر ضرایب همبستگی، رگرسیون، آزمون t و... استفاده شده است.

نتایج تحقیق

با توجه به سؤالات پژوهش، در ابتدا سؤال پژوهش مطرح و سپس درباره نتایج مربوط به آن بحث می‌گردد:

۱- آیا بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران مدارس دوره متوسطه رابطه وجود دارد؟ تجزیه و تحلیل یافته‌های مربوط به این سؤال با توجه به جدول ۱ نشان داد که ضریب همبستگی بین تعهد سازمانی و اختلالات روانی مدیران ($r = 0/236$ و $p = 0/004$) معنادار بوده است. همچنین در بررسی نتایج مربوط به رابطه تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران در مدارس دولتی ($r = 0/229$ و $p = 0/029$) و مدیران مدارس غیرانتفاعی ($r = 0/268$ و $p = 0/04$) نیز این رابطه معنادار بوده است. بنابراین مدیران در هر نوع مدرسه‌ای که فعالیت داشته‌اند (دولتی، غیرانتفاعی) میزان تعهد سازمانی آنان بر سلامت روانی ایشان تأثیرگذار است.

- در این قسمت به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی شامل (تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به کار مدیریت، تعهد حرفه‌ای و تعهد به گروه) با سلامت روانی مدیران در مدارس دولتی و غیرانتفاعی پرداخته می‌شود.

با توجه به جدول ۱ و در بررسی نتایج ضریب همبستگی بین مؤلفه تعهد نسبت به سازمان و اختلالات روانی مدیران مدارس دولتی ($p = 0/318$ و $r = 0/106$) و ضریب همبستگی در مدیران مدارس غیرانتفاعی ($p = 0/935$ و $r = 0/011$) در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نیست. به عبارتی نمی‌توان از طریق نمرات تعهد نسبت به سازمان نمرات سلامت روان را پیش‌بینی کرد.

با توجه به جدول ۱ و نتایج حاصل ضریب همبستگی بین دو متغیر تعهد نسبت به کار مدیریت و اختلالات روانی مدیران مدارس دولتی ($p = 0/003$ و $r = 0/307$) و مدیران مدارس غیرانتفاعی ($p = 0/001$ و $r = 0/447$) معنادار بوده است و بین تعهد نسبت به کار مدیریت و سلامت روانی مدیران مدارس متوسطه رابطه وجود دارد.

با توجه به جدول ۱ و بررسی نتایج ضریب همبستگی بین دو متغیر تعهد حرفه‌ای و اختلالات روانی مدیران مدارس دولتی ($p = 0/345$ و $r = 0/1$) و مدیران مدارس غیرانتفاعی ($p = 0/184$ و $r = 0/174$) در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نمی‌باشد به عبارتی بین مؤلفه تعهد حرفه‌ای در پرسشنامه تعهد سازمانی به تنهایی با سلامت روانی مدیران متوسطه رابطه وجود ندارد.

در بررسی نتایج و با توجه به جدول ۱ ضریب همبستگی بین دو متغیر تعهد به گروه و اختلالات روانی مدیران مدارس دولتی ($p = 0/004$ و $r = 0/296$) و مدیران مدارس غیرانتفاعی ($p = 0/005$ و $r = 0/251$) معنادار بوده است.

۲- آیا بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران دوره متوسطه براساس ویژگیهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، رشته تحصیلی، سنوات خدمت و مدرک تحصیلی) رابطه وجود دارد؟

در بررسی این سؤال از نتایج مربوط به رگرسیون چندمتغیره جدول ۲ استفاده گردید. نتایج نشان داد که از بین متغیرهای جنسیت، سن، رشته تحصیلی، سنوات خدمت و مدرک تحصیلی و سلامت روان با تعهد سازمانی، تنها بین سلامت روان و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

۳- آیا بین تعهد سازمانی مدیران دوره متوسطه مدارس دولتی و غیرانتفاعی تفاوت وجود دارد؟

در بررسی این سؤال از نتایج آزمون t ، تعهد سازمانی مدیران براساس نوع مدرسه (دولتی، غیرانتفاعی) استفاده گردید و با توجه به اینکه t مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نمی باشد ($p = 0/259$ و $t = 1/13$) بنابراین بین میزان تعهد سازمانی مدیران مدارس متوسطه دولتی و غیرانتفاعی تفاوتی وجود ندارد. نتایج آزمون t در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون t ، تعهد سازمانی مدیران بر اساس نوع مدرسه (دولتی - غیرانتفاعی)

نوع مدرسه	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	df	آزمون t	سطح معناداری
دولتی	۱۱۱	۱۰۸/۴	۱۳/۷۹	۱۴۸	۱/۱۳	۰/۲۵۹
غیرانتفاعی	۳۹	۱۱۰/۸۴	۱۰/۷۸	۱۴۸		

۴- آیا بین سلامت روانی مدیران دوره متوسطه مدارس دولتی و غیرانتفاعی تفاوت وجود دارد؟

در بررسی این سؤال نیز از آزمون t استفاده گردید. جدول ۴، نتایج t مشاهده شده ($p = 0/650$ و $t = 0/454$) و در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نمی باشد بنابراین بین سلامت روان مدیران مدارس متوسطه دولتی و غیرانتفاعی تفاوتی وجود ندارد. نتایج آزمون t در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- نتایج آزمون t ، تعهد سازمانی مدیران بر اساس نوع مدرسه (دولتی - غیرانتفاعی)

نوع مدرسه	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	df	آزمون t	سطح معناداری
دولتی	۱۱۱	۵/۸۰	۴/۳۹	۱۴۸	۰/۴۵۴	۰/۶۵۰
غیرانتفاعی	۳۹	۶/۱۲	۳/۷۵	۱۴۸		

همچنین بر اساس Z محاسبه شده در مورد مقایسه رابطه تعهد سازمانی و ابعاد آن با سلامت روانی در مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی و با توجه به اینکه Z محاسبه شده از سطح بحرانی جدول ($Z = 1/96$) و در سطح ۹۵٪ اطمینان، کوچکتر است، بنابراین تفاوت مشاهده شده بین ضریب همبستگی ابعاد تعهد سازمانی با اختلالات روانی در میان مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی معنادار نبوده است و تفاوتی میان آنها وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها مؤید وجود رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران مقطع متوسطه است.

ضرایب همبستگی و جهت آن بیانگر این مطلب است که بین تعهد سازمانی و اختلالات روانی مدیران رابطه معکوس وجود دارد. به عبارتی هر چه میزان تعهد سازمانی افراد بالاتر باشد، اختلالات روانی کمتر و به بیان دیگر سطح سلامت روانی بهتری را نشان می‌دهد. به نظر می‌رسد وجود عامل تعهد سازمانی در افراد که ناشی از اعتقاد فرد به سازمان و پذیرش اهداف آن و تلاش در جهت رسیدن به آن اهداف است در افراد نوعی وابستگی عاطفی و نگرشی به وجود می‌آورد که او را مایل به ادامه کار در سازمان می‌کند. در این صورت و در سایه این امنیت و آسایش نسبت به کار، به سازگاری با محیط دست می‌یابد، ارتباطات اجتماعی او بالا می‌رود احساس کفایت فردی می‌نماید، در مقابل محیط انسانی و مادی احساس مسؤلیت می‌کند و در کنار این همدمداری و حس مسؤلیت‌پذیری فرد به خویشتن‌پذیری و خود شکوفایی می‌رسد که معرف سلامت روان وی از نظر صاحب نظران می‌باشد.

نتایج حاصل از سؤال اول پژوهش نیز نشان داد که بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران مقطع متوسطه مدارس دولتی و غیرانتفاعی نیز رابطه وجود دارد و مدیران در هر نوع مدرسه‌ای که فعالیت داشته باشند (دولتی - غیرانتفاعی)، احتمالاً تعهد سازمانی آنان بر سلامت روانی ایشان تأثیرگذار بوده است. این نتایج با نتایج تحقیقات چاهن (۱۹۹۱) که تعهد کاری را واکنش عاطفی و ذهنی فرد نسبت به کار می‌داند و کاهش تعهد سازمانی را در بر هم زدن سلامت روانی فرد مؤثر می‌داند، همخوانی دارد.

در بررسی نتایج ارتباط بین چهار مؤلفه آزمون تعهد سازمانی (تعهد نسبت به سازمان، تعهد نسبت به کار مدیریت، تعهد حرفه‌ای و تعهد به گروه) با سلامت روانی مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی، مؤلفه‌های تعهد نسبت به سازمان و تعهد حرفه‌ای با سلامت روانی مدیران به تنهایی رابطه معناداری نداشتند. به نظر پژوهشگر وجود عوامل و متغیرهای دیگر نظیر حمایت نکردن جامعه از آموزش و پرورش، فراهم نبودن رفاه اقتصادی قشر فرهنگی، سیر نزولی منزلت اجتماعی این قشر بر پاسخگویی و میزان پراکندگی پاسخ‌ها در این دو مؤلفه تأثیرگذار بوده و بنابراین دو مؤلفه با سلامت روان رابطه معناداری را نشان ندادند.

ولی ارتباط دو مؤلفه تعهد نسبت به کار مدیریت و تعهد به گروه با سلامت روانی مدیران، رابطه معناداری بوده است. به نظر می‌رسد تعهد نسبت به کار مدیریت با دلبستگی شغلی فرد ارتباط نزدیک دارد که در نهایت به تعهد نگرشی در افراد منجر می‌شود که مانع از فشارهای روانی ناشی از کار می‌گردد و از موانع تطبیق فرد با محیط می‌کاهد و با نتایج تحقیقات گوفین و گیلاتلی (۲۰۰۱) همخوانی دارد. همچنین نتایج نشان‌دهنده آن است که هر قدر تعهد به گروه بالاتر باشد، اختلالات روانی فرد کمتر و سلامت روانی بهتری را نشان می‌دهد. به عبارتی میزان سازش‌یافتگی فرد با محیط و همکاران بر سلامت روحی و جسمی فرد تأثیرگذار است (آندرسون، ۲۰۰۱). به نظر پژوهشگر و با توجه به گویه‌های مربوط به این دو مؤلفه که بیشتر بر دلبستگی شغلی و رضایت از فعالیت در محیط مدرسه، تلاش آموزشی مدیران، ارتباط با خانواده‌ها و وجود روابط صمیمی، دوستانه و نزدیک با همکاران، تکیه دارد و قبول کارگروهی، درک همکاران به عنوان دوستان نزدیک و صمیمی خود و احساس غرور از داشتن همکاری حرفه‌ای را به عنوان تعهد به گروه مؤثر می‌داند، از موانع تطبیق فرد با محیط کاسته و تنیدگی ارتباطی را از میان می‌برد که در نهایت بر سطح سلامت روحی و روانی مدیران تأثیرگذار خواهد بود.

در بررسی نتایج مربوط به ارتباط بین تعهد سازمانی و سلامت روانی و متغیرهای جمعیت‌شناختی تنها متغیر سلامت روان با تعهد سازمانی رابطه معنادار نشان داده است و ارتباط سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی بسیار ضعیف و جزئی است که نشان‌دهنده تأثیر فراوان تعهد سازمانی بر سلامت افراد بدون تأثیر عوامل جمعیت‌شناختی است که

با نتایج تحقیق عریضی (۱۳۸۱) که معتقد است افرادی که تعهد سازمانی بالایی دارند تفاوت مربوط به محیط کار را کمتر گزارش می‌دهند، همخوانی دارد.

نتایج مربوط به سؤال سوم نیز نشان می‌دهد که در بین مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی از نظر میزان تعهد سازمانی تفاوت معنادار وجود ندارد، نتایج حاصل از سؤال چهارم یعنی وجود نداشتن تفاوت معنادار بین سلامت روانی مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی تأییدی است بر نتایج حاصل از سؤال سوم که بین تعهد سازمانی مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی نیز تفاوت معنادار مشاهده نگردید و مدیران مدارس دولتی و غیرانتفاعی در این تحقیق سطح سلامت یکسانی را نشان می‌دهند که با نتایج برخی تحقیقات همخوانی دارد. نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که مشخص نبودن نقش فرد در کار و معین نبودن هدفهایی که باید در تحقق آن بکوشد از منابع اصلی تنیدگی سازمانی و فشار شغلی است که بر سلامت روان افراد تأثیر می‌گذارد. نتایج این دو سؤال به‌طور کلی به تأیید نتایج سؤال اصلی این پژوهش یعنی وجود رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران مقطع متوسطه می‌پردازد.

پیشنهادهای کاربردی

با توجه به نتایج به‌دست آمده، چون بین تعهد سازمانی و سلامت روانی مدیران رابطه معناداری وجود دارد، لذا پیشنهاد می‌گردد:

۱- مسؤولان و دست‌اندرکاران امر تعلیم و تربیت برنامه‌هایی را اتخاذ کنند که طبق آن امر گزینش و تربیت مدیران براساس ضوابط و ملاک‌هایی انجام گیرد تا افرادی که واجد شرایط بهتری برای احراز سمت مدیریت مدارس هستند و از علاقه و تعهد و سلامت روانی بهتری برخوردار هستند، جذب و به‌کار گرفته شوند. زیرا عدم به‌کارگیری مدیران متعهد و متخصص و سالم، موجب کاهش عملکرد و سلامت سازمانی مدارس و در نتیجه عدم کارایی نظام آموزشی می‌گردد.

۲- با توجه به نتایج حاصل و معنادار بودن رابطه بین (تعهد نسبت به کار مدیریت) با سلامت روانی مدیران، به‌نظر می‌رسد، مسؤولان و دست‌اندرکاران با تمهیدات و طرق گوناگون زمینه‌های ایجاد این تعهد را در مدیران فراهم نموده تا با بهبود سلامت روانی مدیران، شاهد افزایش سطح کارایی و اثربخشی مدارس و درنهایت دستیابی به اهداف آموزش و پرورش باشیم.

۳- با توجه به نتایج حاصل و معنادار بودن رابطه بین مؤلفه تعهد به گروه با سلامت روانی مدیران، راهکارهای زیر در جهت ایجاد این تعهد در مدیران و افزایش سلامت روانی آنان به مسئولان آموزش و پرورش، ارائه می‌گردد:

- تدابیری اتخاذ کنند که مدیران در محیط کاری خود بتوانند روابط صمیمانه و توأم با همکاری با معلمان برقرار سازند و از موقعیت‌ها و کارهای برچسخته یکدیگر قهرمانی به عمل آورند.

- فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی و همچنین احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در بین مدیران و معلمان به وجود آورند. در چنین محیطی همکاران همدیگر را دوست دارند و این دوستی و محبت را به یکدیگر ابراز می‌کنند و با میل و رغبت به انجام وظایف خود می‌پردازند و به محیط کار و شغل یکدیگر افتخار می‌نمایند.

۴- منابعی برای آشنایی مدیران با مهارت‌های خود ارزیابی و بهبود سلامت روانی آنان فراهم آورند.

۵- برخورداری از سلامت روانی کامل را در نظام انتخاب مدیران لحاظ نمایند.

۶- به بالا بردن تعهد سازمانی مدیران به روش‌های هماهنگ‌سازی اهداف سازمان و اهداف مدیران، با یکدیگر توجه نمایند.

منابع

جابری، پیروش. (۱۳۷۲)، بولتن و راهنمای آزمون SCL-90-R، تهران، انستیتو روانپزشکی تهران. ساعتچی. محمود. (۱۳۷۰)، «نگرش کارکنان درباره عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و ترک خدمت»، فصلنامه مطالعه مدیریت، تهران، انتشارات دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، دوره اول، شماره ۴.

عریضی، حمیدرضا. (۱۳۸۲)، «تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی و تعارض نقش در بین معلمان زن و مرد استان اصفهان»، فصلنامه آموزه، اصفهان، انتشارات مرکز تحقیقات معلمان استان اصفهان، شماره ۱۷.

میرزایی، رضا. (۱۳۵۹)، «بررسی میزان اعتبار و پایایی آزمون SCL-90-R در ایران»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی تهران.

- ANDERSON, N., et al. (2001). *Handbook of industrial, work and Organizational Psychology Volom 2*. Sag, publisher beverly Hilla.
- CELEP, C. (2002). *Antecedents of organizational commitment In educational organizations*. Trakya university Edirn, Turkey.
- GOFFIN, R. GELLATLY, I. (2001). *A Multi-rater assessment of organizational commitment: are self-report biased?* Journal of organizational Behavior.22, PP 37-51.
- GREENHAVE, J.H. (1975). *Mental Health performance, Newjersy*. Journal of applied psychoigy, vol, 59. 722-726.
- PALMOR, A. (1989). *Toward a science of the person*. Journal of Humanisticpsychology. 72-76.
- QUICH JAMES, G. and NELSOON, D. (1994). *Organization behavior*. Journal ofconsumer marketing, vol. 6, PP. 5-14.
- ROBBINS, S.P. (1991). *Organizational Behavior*. 5 th Edition. Prentice Hall International, Inc.
- SELYE, H. (1980). *Guide to stress research*. Vol, 1. New York, Van Nostr and Reinold.

وصول: ۸۳/۴/۶

پذیرش: ۸۳/۵/۳