

بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه استان اردبیل

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی ارتباط سلامت سازمانی ادراک شده به وسیله‌ی دبیران با تعهد سازمانی آنان در دبیرستان‌های استان اردبیل اجرا شد. سلامت سازمانی در این پژوهش بر اساس مفهوم‌سازی هوی و همکاران (۱۹۹۱) به عنوان یک سازه شامل هفت بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی عملیاتی شد و برای سنجش تعهد سازمانی دبیران از مدل سه بعدی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) استفاده شد. جامعه‌ی آماری پژوهش را کلیه‌ی معلمان رسمی و پیمانی مرد دبیرستان‌های دولتی استان اردبیل در سال تحصیلی ۸۵-۸۶ تشکیل می‌داد که تعداد آن‌ها در ۳۵۹ دبیرستان ۱۹ منطقه‌ی آموزشی، ۱۹۳۵ نفر بود. از میان این تعداد بر اساس فرمول کوکران و جدول کرجسی - مورگان نمونه‌ای به حجم ۳۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب شد. روش این پژوهش توصیفی - همبستگی است و به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه‌ی OHI-S و OCQ ویراست جدید استفاده شد. تحلیل داده‌های به دست آمده حاکی از آن است که میانگین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی به گونه‌ی معنی‌داری بالاتر از متوسط مفهومی است. سلامت سازمانی و ابعاد هفت‌گانه‌ی آن با تعهد سازمانی و انواع سه‌گانه‌ی آن همبستگی مثبت دارد. دبیرستان‌هایی که سلامت سازمانی بالایی دارند، معلمان متعهدتری دارند. از میان ابعاد سلامت سازمانی، روحیه، تأکید علمی، نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع و ساخت‌دهی قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارند و ۴۰ درصد از واریانس تعهد سازمانی به وسیله‌ی تغییرات این پنج بعد قابل تبیین می‌باشد. از میان سطوح سه‌گانه‌ی سلامت سازمانی نیز سطح فنی و اداری قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارند ($r^2 = 0/30$). از میان متغیرهای پیش‌بین سهم نفوذ مدیر، روحیه و پشتیبانی منابع از ابعاد سلامت سازمانی و سطح فنی از سطوح سلامت سازمانی در پیش‌بینی تعهد سازمانی بیشتر از دیگران است.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، ج و سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت معلم تهران

۲. عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران

۳. عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران

۴. عضو هیئت علمی دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تربیت معلم تهران

مقدمه

رفتار کارکنان سازمان در بعد فردی متأثر از عوامل چهارگانه‌ی نگرش^۱، شخصیت^۲، ادراک^۳ و یادگیری^۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد (رابینز^۵، ۲۰۰۵). از این رو، آگاهی از نگرش‌های کارکنان، در زمینه‌ی کار و سازمان، برای مدیران ضروری به‌نظر می‌رسد (فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴). بر اساس پژوهش‌ها، سه نگرش عمده‌ی رضایت‌شغلی^۶، وابستگی‌شغلی^۷ و تعهد سازمانی^۸ بیشترین توجه را به خود خود جلب کرده است (بروک و همکاران^۹، ۱۹۹۸، به‌نقل از رابینز، ۲۰۰۵) و از این میان، در طول دو دهه‌ی گذشته، تعهد سازمانی، نگرش‌شغلی غالبی است که محور توجه پژوهش‌گران بوده و موضوع فراتحلیل‌های زیادی قرار گرفته است (کوهن^{۱۰}، ۲۰۰۷؛ اردهیم و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۶).

پژوهش‌گران سازمانی می‌پذیرند که هنوز اتفاق‌نظر در تعریف تعهد سازمانی وجود ندارد (سولیمان^{۱۲}، ۲۰۰۰a و ۲۰۰۰b، زانگرو^{۱۳}، ۲۰۰۱) و مفاهیم متفاوتی برای تعهد سازمانی ارائه شده است. مورو^{۱۴} (۱۹۸۳) بیش از بیست و پنج مفهوم‌پردازی و اندازه‌گیری متفاوت مورد استفاده پژوهش‌گران را شناسایی کرده است. وجه اشتراک این تعاریف آن است که همگی آن‌را نوعی پیوستگی و ارتباط با سازمان دانسته‌اند (رنجریان، ۱۳۷۵). از نظر اسکول^{۱۵} (۱۹۸۱) تعریف هر کس از تعهد سازمانی وابسته به رویکرد او به تعهد سازمانی است. کوهن (۲۰۰۷) معتقد است، تعهد سازمانی سه حوزه‌ی توسعه‌ی مفهومی را شاهد بوده است. از نظر سولیمان و ایزلس^{۱۶} (۲۰۰۰a)، چهار رویکرد اصلی نگرشی^{۱۷}، رفتاری، هنجاری و چند بعدی در مفهوم‌پردازی و تبیین تعهد سازمانی وجود دارد.

1. Attitude
2. Personality
3. Perception
4. learning
5. Robbins
6. Job Satisfaction
7. Job Involvement
8. Organizational Commitment
9. Brooke & et al
10. Cohen
11. Erdheim & et al
12. Suliman
13. Zangaro
14. Morrow
15. Scholl
16. Isles
17. Attitudinal

اما رویکرد نوین به تعهد سازمانی رویکرد چند بعدی است. بنابراین، تحقیقات پژوهش‌گران بعدی بر انواع تعهد متمرکز شده است که می‌تواند برای تبیین رفتار در محیط کار در نظر گرفته شود. یکی از مدل‌های چند بعدی که پذیرش عام یافته و در تحقیقات سازمان در طول ۲۳ سال گذشته مورد استفاده قرار گرفته، مدل سه بعدی می‌یر و آلن^۱ (۱۹۸۴؛ ۱۹۹۷) می‌باشد (کوهن، ۲۰۰۷، فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴). از نظر می‌یر و آلن (۱۹۹۱)، تعهد حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می‌آورد. «تعهد عاطفی» به وابستگی احساسی فرد در سازمان اشاره دارد، «تعهد مستمر» مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به‌خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در آن می‌شود و سرانجام «تعهد هنجاری» احساس تکلیف به باقی ماندن به‌عنوان یک عضو سازمان را منعکس می‌کند (به نقل از چانگ و همکاران^۲، ۲۰۰۷).

در تجزیه و تحلیل زندگی سازمانی، تعهد سازمانی متغیر مهمی است (رهنورد و رادمنش، ۱۳۸۲؛ مدنی و زاهدی، ۱۳۸۴) و ادراک از مدرسه یا کیفیت محل کار بر انگیزش و تعهد کاری معلمان در آن مدرسه و در نهایت بر کیفیت آموزش و پرورش در آنجا تأثیر می‌گذارد (هارگریو^۳، ۱۹۸۸؛ ریس^۴، ۱۹۹۲؛ روزن هولتز^۵، ۱۹۸۹؛ تام^۶ و چنگ^۷، ۱۹۹۶؛ هوی و همکاران^۸، ۲۰۰۰؛ نوروژی، ۱۳۸۱؛ ارجمند، ۱۳۸۳؛ گمینیان، ۱۳۸۱). از این چشم‌انداز، ادراک معلمان از تعامل میان کنش‌گران مدرسه، سازه‌ی دقیقی برای انعکاس کیفیت کاری آنان، شاخص مناسب اثربخشی مدرسه و نشان‌گر وضعیت اجتماعی- روانی آن است (هوی و همکاران، ۲۰۰۰؛ سوئی^۹ و چنگ^{۱۰}؛ حیدرزادگان، ۱۳۷۵؛ مظفری، ۱۳۷۵؛ حیدری‌فرد، ۱۳۸۰). صاحب‌نظران این شاخص را «سلامت سازمانی مدرسه»^{۱۱} نامیده و آن را در مطالعه‌ی ارتباط بین محیط مدرسه و عملکرد معلمان به کار برده‌اند. اصطلاح «سلامت سازمانی» نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز^{۱۲} در مطالعه‌ی مدارس به کار برده شد (سوئی و چنگ^{۱۱}، ۱۹۹۹؛ کورکماز^{۱۲}،

1. Meyer and Allen
2. Chang & et al
3. Hargreaves
4. Reyes
5. Rosenholtz
6. Tam
7. Hoy & et al
8. Tsui
9. School Organizational Health
10. Miles
11. Tsui & Cheng
12. Korkmaz

۲۰۰۶ و ۲۰۰۷). از نظر مایلز (۱۹۶۹) سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت داشته به مجموعی از خصایص نسبتاً پُر دوام اشاره می‌کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴). این اصطلاح که نخستین بار برای بیان جنبه‌ی تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت، بر اساس کار پارسونز^۱، بیلز^۲ و سیلز^۳ (۱۹۵۳)، توسط هوی و تارتتر (۱۹۹۷) و هوی و میسکل^۴ (۱۹۹۱) به‌عنوان توانایی توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دستیابی به اهداف آن تعریف شد (کورکماز ۲۰۰۶ و ۲۰۰۷، سویی و چنگک، ۱۹۹۹).

در چارچوب جدید (OHI-S) سلامت سازمانی مدرسه به‌وسیله‌ی هفت بعد که روی هم رفته الگوهای رفتار و تعامل‌های درون مدرسه را تشکیل می‌دهند، تعریف می‌شود (علاقه بند، ۱۳۷۸). ابعاد سلامت سازمانی در شکل شماره‌ی ۱ به اختصار بیان شده است

شکل ۱- سطوح و ابعاد سلامت سازمانی از دیدگاه هوی، تارتتر و کاتکمپ (۲۰۰۰)

<p>سطح نهادی: سازمان را با محیط آن پیوند می‌دهد:</p> <p>۱- یگانگی نهادی: توانایی مدرسه در سازگاری با محیط خود به‌طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌ی آموزشی خود را حفظ کند.</p> <p>سطح اداری: مدیریتی درونی سازمان را نظارت و اداره می‌کند:</p> <p>۲- نفوذمدیر: توانایی مدیر مدرسه در تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود، ترغیب آن‌ها به توجه بیشتر به مسائل مدرسه، مواجهه شدن با موانع اداری سلسله مراتبی و وابسته شدن به مافوق است.</p> <p>۳- ملاحظه‌گری: رفتار رهبری مدیر که باز، دوستانه، حمایتی و همکارانه است.</p> <p>۴- ساخت‌دهی: رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با معلمان</p> <p>۵- پشتیبانی منابع: فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کار آموزشی مدرسه و معلمان به‌منظور اجرای مؤثر تدریس است.</p> <p>سطح فنی: محصول را تولید می‌کند. در مدارس کارکرد فنی، فراگرد تدریس و یادگیری است:</p> <p>۶- روحیه: به حس جمعی دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین معلمان اشاره می‌کند.</p> <p>۷- تأکید علمی: آن‌جایی که مدرسه برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای نیل بدان تلاش می‌ورزد.</p>

1. Parsons
2. Bales
3. Sils
4. Miskel
5. institutional integrity
6. Principal Influence
7. Consideration
8. Initiating Structure
9. Resource Support
10. Morale
11. Academic Emphasis

مروری بر پیشینه پژوهش

لیکاتا و هارپر^۱ (۱۹۹۹) همبستگی مثبت معنی دار بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی و توانمندی مدرسه به دست آوردند؛ زمانی که مدرسه ای سالم و توانمند بود بر میزان تأکید علمی آن افزوده می شد. اسمیت^۲ (۲۰۰۲) در پژوهش خود همبستگی قوی تأکید علمی با پیشرفت دانش آموزان را نتیجه گرفت.

قنبری کوهنجانی (۱۳۷۷) در بررسی وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه دولتی و غیرانتفاعی شهرستان شیراز از دیدگاه معلمان دریافت که بعد روحیه در بالاترین میزان و بعد حمایت منابع در پائین ترین سطح سلامت سازمانی قرار دارد. در بین سطوح سلامت سازمانی نیز، سطح اداری در پائین ترین میزان و سطح فنی در بالاترین میزان سلامت سازمانی قرار داشت. در مطالعه ی علمبرادی رابری (۱۳۷۹) اغلب مدارس متوسطه ی پسرانه شهرستان بافت از نظر وضعیت سلامت سازمانی در سطح متوسط قرار داشتند. خدایی (۱۳۸۱) در مطالعه ی مدارس متوسطه ی زنجان و زکی (۱۳۸۰) نیز در مطالعه ی مدارس شهرضا سلامت سازمانی مدارس متوسطه را کمی بالاتر از میانگین به دست آوردند.

سویی و همکاران (۱۹۹۴) رابطه ی ادراک معلمان از سلامت مدرسه و ویژگی های فردی معلمان با تعهد سازمانی آنان را بررسی کردند. بر اساس یافته های این پژوهش، وضعیت سلامت مدرسه، تعهد سازمانی معلمان را پیش بینی می کند و پنج بعد تأکید علمی، ملاحظه گری، یگانگی نهادی، روحیه و نفوذ مدیر از میان ابعاد هفت گانه ی سلامت سازمانی متغیرهای پیش بین تعهد سازمانی هستند. به ویژه، سه بعد ملاحظه ی مدیر، تأکید علمی و یگانگی نهادی قدرت بالایی در پیش بینی تعهد سازمانی معلمان دارند. یافته ها نشان داد، در صورتی که مدرسه به عنوان واحد تحلیل انتخاب شود، شاخص کلی سلامت سازمانی (اندازه ی حاصل از همه ی ابعاد سلامت سازمانی) می تواند ابزار عملی و قوی تشخیصی جهت مطالعه ی کیفیت زندگی مدرسه ای باشد.

در مطالعه ای دیگر، سویی و چنگ (۱۹۹۹) رابطه ی مشروط سلامت سازمانی مدرسه با تعهد سازمانی معلمان را در هنگ کنگ با تجزیه و تحلیل چند سطحی آماری بررسی کرده اند. بر اساس یافته های آنان، رابطه ی بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی مشروط به ویژگی های معلمان می باشد. همچنین، نیر^۳ (۲۰۰۲) در مطالعه ای با عنوان سلامت مدرسه و ارتباط آن با تعهد معلمان دریافت که بر خلاف متغیرهای کنترل شغل و ویژگی های فردی، سلامت مدرسه، متغیر پیش بین اصلی در پیش بینی تعهد معلمان می باشد و

1. Licata and Harper
2. Smith
3. Nir

معلمان در مدارس سالم تعهد به مدرسه و تعهد به دانش‌آموزان بالایی نسبت به معلمان مدارس ناسالم ادارک می‌کنند. علاوه بر این، در بین ابعاد مربوط به سلامت سازمانی، ساخت‌دهی که به رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات، روابط کاری با معلمان و انتظارات شغلی از آنان اشاره دارد، مهم‌ترین متغیر پیش‌بین همه‌ی انواع تعهد بود. ذوالقدر نسب (۱۳۸۴) نیز در تنها پژوهش بومی قابل دسترسی که ارتباط بین دو متغیر فوق را در مدارس ابتدایی مطالعه می‌کند، به بررسی رابطه‌ی سلامت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان در دوره ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ پرداخت. در این مطالعه، تعهد سازمانی معلمان کمی بالاتر از متوسط است. بین سلامت سازمانی و ابعاد شش‌گانه‌ی آن با تعهد سازمانی همبستگی وجود داشت. سلامت سازمانی ($r=0/41$)، ساخت‌دهی ($r=0/41$)، ملاحظه‌گری ($r=0/32$)، پشتیبانی منابع ($r=0/35$)، روحیه ($r=0/41$)، تأکید علمی ($r=0/44$) و یگانگی نهادی ($r=0/39$) همبستگی مثبت معنی‌دار با تعهد سازمانی داشتند.

بر مبنای مطالعات کیفیت مدرسه یا سلامت سازمانی مدرسه تأثیر تعیین‌کننده بر تعهد سازمانی معلمان خواهد داشت. بنابراین، پژوهش‌گران رفتار سازمانی، مدیریت منابع انسانی، و تعلیم و تربیت در خارج از ایران به این موضوع توجه داشته‌اند ولی در تحقیقات بومی شکاف مطالعاتی در این زمینه قابل مشاهده است، بدین جهت بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران در دبیرستان‌های استان اردبیل موضوع مطالعه‌ی حاضر است.

سؤال‌های پژوهش

- ۱- وضعیت سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در دبیرستان‌های استان اردبیل چگونه است؟
- ۲- آیا بین ابعاد سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و انواع آن (عاطفی، مستمر، هنجاری) همبستگی وجود دارد؟
- ۳- نیم‌رخ سلامت سازمانی دبیرستان‌های با معلمان دارای تعهد سازمانی بالا و تعهد سازمانی پائین چگونه است؟
- ۴- آیا معلمان دارای تعهد سازمانی بالا و پائین، ابعاد هفت‌گانه‌ی سلامت سازمانی را متفاوت ارزیابی کرده‌اند؟
- ۵- کدام‌یک از ابعاد سلامت سازمانی و سطوح سه‌گانه‌ی آن (نهادی، اداری، فنی) قابلیت بالاتری در پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های استان اردبیل دارد؟

روش پژوهش

جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی معلمان رسمی و پیمانی مرد دبیرستان‌های دولتی استان اردبیل در سال تحصیلی ۸۶-۸۵ تشکیل می‌داد که تعداد آنها در ۳۵۹ دبیرستان ۱۹ منطقه آموزشی بر اساس آمار سازمان آموزش و پرورش استان ۱۹۳۵ نفر بود. از میان این تعداد، بر اساس فرمول کوکران^۱ و جدول کرجسی^۲ - مورگان^۳ (نادری و سیف‌نراقی، ۱۳۸۳، حسن‌زاده، ۱۳۸۳) و با لحاظ افت پرسش‌نامه‌ها، نمونه‌ای به حجم ۳۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای انتخاب شد. بنابراین، نمونه‌ی آماری این پژوهش محصول سه مرحله‌ی نمونه‌گیری بود:

۱- تقسیم استان به چهار قطب ناهمپوش نسبتاً همگن که ۱۹ منطقه‌ی آموزشی را افزایش می‌کرد و انتخاب ۶ منطقه‌ی آموزشی متناسب با حجم مناطق آموزشی موجود در چهار قطب آموزشی (به صورت طبقه‌ای متناسب).

۲- انتخاب ۳۵ مدرسه از میان مدارس ۶ منطقه‌ی آموزشی عضو نمونه‌ی در مرحله‌ی اول (به صورت طبقه‌ای متناسب).

۳- انتخاب ۳۵۰ نفر معلم مرد به صورت تصادفی از میان ۳۵ مدرسه‌ی عضو نمونه در مرحله‌ی دوم (به صورت تصادفی ساده در هر مدرسه).

جمع‌آوری اطلاعات به صورت انفرادی و در محل کار آزمودنی‌ها (دبیرستان) توسط کارشناسان پژوهش‌گری که آموزش لازم را جهت جمع‌آوری اطلاعات کسب کرده بودند صورت گرفت. به طوری که ابتدا سؤالات جمعیت‌شناختی و سپس پرسش‌نامه‌های اعتماد سازمانی، سبک رهبری، سلامت سازمانی و تعهد سازمانی را به ترتیب پاسخ دادند. پرسش‌نامه‌ها دارای ویژگی‌های زیر بودند:

۱- پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۷): این پرسش‌نامه ویراست جدید پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی (OCQ) می‌باشد که توسط می‌یر و آلن و اسمیت (۱۹۹۳) و می‌یر و آلن (۱۹۹۷) در تحقیقات تعهد سازمانی به کار رفته است. این پرسش‌نامه دارای ۱۸ گویه و سه خرده‌مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد. برای سنجش هر کدام از سه نوع تعهد پاسخگویان باید میزان موافقت خود را با ۶ گویه که به صورت طیف پنج‌درجی لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) و در سؤالات معکوس، به صورت عکس اعلام نمایند. نسخه‌های قبلی این پرسش‌نامه (می‌یر و آلن

1. Cochran
2. Kregcie
3. Morgan

۱۹۸۴ و ۱۹۹۱، آلن و می‌یر (۱۹۹۰) که در ایران نیز ترجمه و در تعدادی از پایان‌نامه‌های کارشناسی ارشد به کار رفته دارای ۲۴ گویه (یعنی ۸ گویه برای هر نوع تعهد) است. این پرسش‌نامه‌ی تجدیدنظر شده برای اولین بار ترجمه و در این پژوهش به کار رفته است. می‌یر و همکاران در فراتحلیل مطالعاتی که در ۱۵ سال گذشته (۲۰۰۰-۱۹۸۵) پرسش‌نامه‌ی ۱۸ گویه‌ای و ۲۴ گویه‌ای را به کار برده بودند، میانگین ضریب پایایی را برای تعهد عاطفی ۰/۸۲، تعهد مستمر ۰/۷۳ و تعهد هنجاری ۰/۷۶ به دست آورده‌اند. این پرسش‌نامه پس از ترجمه به صورت مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از معلمان دبیرستان‌های استان اجراء شد. ضریب پایایی یا همسانی درونی پرسش‌نامه که با استفاده از روش آلفای کرانباخ محاسبه شد در مطالعه‌ی مقدماتی برای تعهد سازمانی (کل)، تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۶، ۰/۶۳ و ۰/۷۵ و در مطالعه‌ی نهایی به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۸۰، ۰/۶۵ و ۰/۷۸ به دست آمده است. به منظور احراز و ارتقای روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه پس از ترجمه از نظرات متخصصان بهره برده و برای بررسی روایی هم‌زمان، این پرسش‌نامه به طور هم‌زمان با پرسش‌نامه‌ی تعهد سازمانی مودی، استیرز و پورتر (۱۹۷۹) به ۳۰ نفر در مطالعه‌ی مقدماتی داده شده است، ضریب همبستگی نمره‌های دو پرسش‌نامه که نشانگر روایی هم‌زمان می‌باشد، $r=0/73$ محاسبه شده است.

۲- پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی مدرسه هوی و تارتو (۱۹۹۷): پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی برای مدارس متوسطه (Ohi-S) که توسط علاقه‌بند (۱۳۷۸) به فارسی ترجمه شده است، دارای ۴۴ گویه است و هفت بعد سلامت سازمانی یعنی یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی را اندازه می‌گیرد. معلمان میزان موافقت خود را با ۴۴ گویه به صورت طیف چهار درجه‌ای شبیه طیف لیکرت (همیشه، غالباً، گاهی، ۲ و به ندرت ۱ برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی) ابراز می‌دادند. در این پرسش‌نامه، ابعاد یگانگی نهادی (۷ گویه)، ساخت‌دهی (۵ گویه)، ملاحظه‌گری (۵ گویه)، نفوذ مدیر (۵ گویه)، پشتیبانی منابع (۵ گویه)، روحیه (۹ گویه)، و تأکید علمی (۹ گویه) را به خود اختصاص داده است. ضریب پایایی هر یک از ابعاد یگانگی نهادی (۰/۹۱)، ساخت‌دهی (۰/۸۹)، ملاحظه‌گری (۰/۹۰)، نفوذ مدیر (۰/۸۷)، پشتیبانی منابع (۰/۹۵)، روحیه (۰/۹۲) و تأکید علمی (۰/۹۳) در مطالعات به دست آمده است (هوی و تارتو و کاتکمپ، ۲۰۰۰). ضریب پایایی این پرسش‌نامه در مطالعه‌ی مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از معلمان دبیرستان‌های استان به روش آلفای کرانباخ برای سلامت سازمانی ۰/۹۰ و به روش دو نیمه کردن ۰/۸۸ به دست آمده است. همچنین، ضریب پایایی ابعاد به ترتیبی که در بالا مطرح شد، ۰/۶۹، ۰/۶۳، ۰/۷۹، ۰/۶۷، ۰/۶۵، ۰/۸۰ و ۰/۷۵ به دست آمده است. در

مطالعه‌ی نهایی نیز ضریب پایایی کل به روش آلفای کرانباخ ۰/۹۳ و به روش دو نیمه کردن ۰/۸۹ محاسبه شده است. همچنین، ضریب پایایی ابعاد به روش آلفای کرانباخ به ترتیبی که در بالا بیان شد، ۰/۷۱، ۰/۶۷، ۰/۸۰، ۰/۷۰، ۰/۶۸، ۰/۸۷ و ۰/۸۲ می‌باشد. به‌منظور احراز و ارتقای روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه نیز از نظر متخصصان استفاده شده است.

چون در این پژوهش محقق دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها نداشت و آن‌ها را کنترل نمی‌کرد (حافظ‌نیا، ۱۳۸۱)، روش این پژوهش در دسته‌بندی کلی از روش‌ها با توجه به نحوه‌ی گردآوری داده‌ها، روش توصیفی (غیرآزمایشی) است و در تقسیم‌بندی تحقیقات توصیفی چون محقق به دنبال بررسی رابطه‌ی میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق (سرمد و همکاران، ۱۳۸۱) و پیش‌بینی متغیر ملاک بر اساس متغیرهای پیش‌بین بود (بیابانگرد، ۱۳۸۴؛ حسن‌زاده، ۱۳۸۳) بنابراین، روش این تحقیق از نوع همبستگی است.

برای تجربه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی از روش‌های آمار توصیفی یعنی محاسبه‌ی آماره‌های میانگین، انحراف استاندارد، نمره‌ی استاندارد، تنظیم جدول فراوانی و رسم نمودار و در سطح استنباطی از آزمون معناداری ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

نتایج

ویژگی‌های نمونه چون سن، سابقه‌ی تدریس، سابقه‌ی آموزش ضمن خدمت، مدرک تحصیلی و وضعیت تأهل در جدول شماره‌ی ۱ ارائه شده است. داده‌های این جدول نشان می‌دهد که در گروه نمونه، میانگین سنی دبیران ۳۸/۳۳ سال، میانگین سابقه‌ی تدریس آن‌ها ۱۵ سال و میانگین آموزش ضمن خدمت آن‌ها ۷۴۳ ساعت است، بیشتر دبیران دارای مدرک لیسانس (۷۶ درصد) و متأهل (۹۰/۵ درصد) می‌باشند.

جدول ۱: ویژگی‌های دبیران عضو نمونه

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
سن	۳۸/۳۳	۶	۲۵	۵۴
سابقه‌ی تدریس	۱۵	۶/۸۰	۱	۳۰
آموزش ضمن خدمت	۷۴۳	۳۱۹/۲۲	۱۵	۱۸۰۰
متغیرها	طبقات	فراوانی	درصد	کل
مدرک تحصیلی	فوق دیپلم	۳۰	۹	۳۲۹
	لیسانس	۲۵۰	۷۶	
	فوق لیسانس	۴۹	۱۵	
وضعیت تأهل	متأهل	۲۹۸	۹۰/۵	۳۲۹
	مجرد	۳۱	۹/۵	

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۲، میزان تعهد سازمانی دبیران، بالای متوسط مفهومی می‌باشد (۳/۳۴) از حداکثر ممکن (۵). در بین سه نوع تعهد سازمانی بالاترین میزان به تعهد عاطفی (۳/۴۲) و پائین‌ترین آن به تعهد مستمر (۳/۲۶) اختصاص دارد. سلامت سازمانی دبیرستان‌ها به‌طور کلی بالاتر از متوسط می‌باشد (۲/۹۲) از حداکثر ممکن (یعنی ۴) و در بین ابعاد هفت‌گانه‌ی سلامت سازمانی، بعد ساخت‌دهی (۳/۱۳) و روحیه (۳/۰۹) به ترتیب دارای بالاترین میزان سلامت و بعد نفوذ مدیر (۲/۶۹) و پشتیبانی منابع (۲/۸۰) به ترتیب دارای کمترین سلامت می‌باشد. در بین سطوح سلامت سازمانی نیز بیشترین میزان به سطح فنی (۲/۹۴) و کمترین آن به سطح نهادی (۲/۹۲) تعلق دارد. مقادیر t در ستون آخر نشانگر آن است که میانگین تعهد سازمانی و انواع آن، سلامت سازمانی، ابعاد و سطوح آن به‌گونه‌ای معنی‌دار بالاتر از متوسط مفهومی یا متوسط قابل‌اخذ در پرسش‌نامه است.

جدول ۲: میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمرات تعهد سازمانی، سلامت سازمانی، ابعاد و سطوح آن

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره در نمونه	حداکثر نمره در نمونه	t^*
تعهد سازمانی	۶۰/۱۲ (۳/۳۴)	۱۱/۶۲ (۰/۶۴)	۱۸(۱)	۸۱(۴/۵۰)	۹/۵۵
تعهد عاطفی	۲۰/۵۱ (۳/۴۲)	۴/۹۵(۰/۸۲)	۶(۱)	۲۸(۴/۶۷)	۹/۱۹
تعهد مستمر	۱۹/۵۸(۳/۲۶)	۳/۴۴(۰/۵۷)	۶(۱)	۲۸(۴/۶۷)	۸/۳۵
تعهد هنجاری	۲۰/۰۳ (۳/۳۴)	۴/۸۵(۰/۸۱)	۶(۱)	۲۸(۴/۶۷)	۷/۵۷
سلامت سازمانی	۱۲۸/۶۳ (۲/۹۲)	۲۰/۵۷ (۰/۴۶)	۶۹ (۱/۵۷)	۱۷۲ (۳/۹۱)	۱۶/۶۸
یگانگی نهادی	۲۰/۳۸ (۲/۹۱)	۳/۱۱ (۰/۴۴)	۱۰ (۱/۴۳)	۲۸(۴)	۱۶/۸۳
ساخت‌دهی	۱۵/۶۳ (۳/۱۳)	۳/۲۱ (۰/۶۴)	۶ (۱/۲۰)	۲۰(۴)	۱۷/۶۸
ملاحظه‌گری	۱۵/۲۳ (۳/۰۵)	۳/۴۸ (۰/۷۰)	۵ (۱)	۲۰(۴)	۱۴/۲۲
نفوذ مدیر	۱۳/۴۷ (۲/۶۹)	۲/۷۸ (۰/۵۶)	۵(۱)	۲۰(۴)	۶/۳۳
پشتیبانی منابع	۱۴(۲/۸۰)	۳/۸۵ (۰/۷۷)	۵(۱)	۲۰(۴)	۷/۰۸
روحیه	۲۷/۷۸ (۳/۰۹)	۵/۱۳ (۰/۵۷)	۱۱(۱/۲۲)	۳۶(۴)	۱۸/۶۵
تأکید علمی	۲۲/۱۴ (۲/۷۷)	۴/۷۳ (۰/۵۹)	۸(۱)	۳۲(۴)	۸/۲۰
سطح نهادی	۲۰/۳۸ (۲/۹۱)	۳/۱۰ (۰/۴۴)	۱۰(۱/۴۳)	۲۸(۴)	۱۶/۸۳
سطح اداری	۵۸/۳۳ (۲/۹۲)	۱۱/۴۷ (۰/۵۷)	۲۸(۱/۴۰)	۸۰(۴)	۱۳/۱۸
سطح فنی	۴۹/۹۲ (۲/۹۴)	۸/۶۵ (۰/۵۱)	۲۰(۱/۱۸)	۶۸(۴)	۱۵/۵۵

() میانگین بر اساس ارزش هرگویه در پرسش‌نامه

*همه‌ی مقادیر t به‌دست آمده از آزمون t تک نمونه‌ای دو سویه در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار است.

چنان که در جدول شماره ۲ مشاهده شد، به طور کلی میانگین تعهد سازمانی، سلامت سازمانی و ابعاد هفت گانه‌ی آن، بالای متوسط می‌باشد ولی اگر واحد تحلیل را مدرسه قرار دهیم، بر اساس نتایج جدول شماره ۳، تعهد سازمانی در ۳۷ درصد دبیرستان‌ها و سلامت سازمانی در ۳۴ درصد دبیرستان‌ها پائین‌تر از متوسط است و ابعاد یگانگی نهادی، ساخت‌دهی و ملاحظه‌گری در ۳۴ درصد، نفوذ مدیر در ۳۷ درصد، پشتیبانی منابع و روحیه در ۴۳ درصد و تأکید علمی در ۴۹ درصد دبیرستان‌ها، سلامت پائین‌تر از متوسط دارند. در بین ابعاد سلامت، بعد تأکید علمی در تعداد بیشتری از دبیرستان‌ها پائین است (۱۷ مدرسه).

جدول ۳: فراوانی و درصد تعهد سازمانی، سلامت سازمانی و ابعاد سلامت سازمانی دبیرستان‌ها

متغیرها	پائین		متوسط		بالا	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
تعهد سازمانی	۱۳	۳۷	۵	۱۴	۱۷	۴۹
سلامت سازمانی	۱۲	۳۴	۴	۱۲	۱۹	۵۴
یگانگی نهادی	۱۲	۳۴	۸	۲۳	۱۵	۴۳
ساخت‌دهی	۱۲	۳۴	۶	۱۷	۱۷	۴۹
ملاحظه‌گری	۱۲	۳۴	۴	۱۲	۱۹	۵۴
نفوذ مدیر	۱۳	۳۷	۸	۲۳	۱۴	۴۰
پشتیبانی منابع	۱۵	۴۳	۶	۱۷	۱۴	۴۰
روحیه	۱۵	۴۳	۵	۱۴	۱۵	۴۳
تأکید علمی	۱۷	۴۹	۵	۱۴	۱۳	۳۷

برای پاسخ به سؤال دوم از آزمون معنی‌داری ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شده است. نتایج در جدول شماره ۴ آمده است. بر اساس نتایج جدول، سلامت سازمانی و ابعاد هفت گانه‌ی آن همبستگی بالایی ($I=0/309$ تا $I=0/513$) در سطح معنی‌داری $P<0/001$ با تعهد سازمانی و انواع سه گانه‌ی آن دارد. معلمانی که سلامت مدرسه‌ی بالایی ادراک کرده‌اند، تعهد به مدرسه‌ی بالایی داشته‌اند. به عبارت دیگر، دبیرستان‌های سالم‌تر معلمان با تعهد سازمانی بالاتر داشته‌اند و بالعکس، در بین ابعاد هفت گانه‌ی سلامت سازمانی یگانگی نهادی ($I=0/513$) و تأکید علمی ($I=0/512$) بیشترین و یگانگی نهادی ($I=0/309$) و ساخت‌دهی ($I=0/325$) کمترین میزان همبستگی را با تعهد سازمانی داشته‌اند. همچنین، در بین انواع تعهد، بیشترین میزان همبستگی را روحیه با تعهد عاطفی ($I=0/496$) و تأکید علمی با تعهد مستمر

($I=0/404$) و تعهد هنجاری ($I=0/471$) دارد. کمترین میزان همبستگی نیز به یگانگی نهادی با تعهد عاطفی ($0/316$)، تعهد مستمر ($0/197$) و تعهد هنجاری ($0/278$) تعلق دارد.

جدول ۴: نتایج آزمون معنی‌داری همبستگی سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و ابعاد آن

متغیر	تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
یگانگی نهادی	۰/۳۰۹	۰/۳۱۶	۰/۱۹۷	۰/۲۷۸
ساخت‌دهی	۰/۳۲۵	۰/۳۳۰	۰/۳۰۶	۰/۲۸۹
ملاحظه‌گری	۰/۴۷۹	۰/۴۳۵	۰/۳۹۰	۰/۴۲۷
نفوذمدیر	۰/۴۱۳	۰/۳۸۸	۰/۳۲۱	۰/۳۶۶
پشتیبانی منابع	۰/۵۰۱	۰/۴۵۱	۰/۳۹۵	۰/۴۵۸
روحیه	۰/۵۱۳	۰/۴۹۶	۰/۳۶۳	۰/۴۶۴
تأکید علمی	۰/۵۱۲	۰/۴۶۰	۰/۴۰۴	۰/۴۷۱
سلامت سازمانی	۰/۵۸۷	۰/۵۴۸	۰/۴۵۱	۰/۵۲۷

*همه‌ی ضرایب همبستگی در آزمون یک سویی معناداری ضریب همبستگی پیرسون، در سطح $P < 0/001$ معنادار می‌باشد.

به‌منظور ارائه‌ی تصویری شفاف از ارتباط بین سلامت سازمانی ادراک شده به‌وسیله‌ی معلمان و تعهد سازمانی آن‌ها، نیم‌رخ سلامت سازمانی ادراک شده به‌وسیله‌ی دو گروه معلمان با تعهد بالا و تعهد پائین در شکل شماره‌ی ۲ نشان داده شده است. برای رسم نمودار، ابتدا نمره‌ی تعهد سازمانی دبیران مرتب شده و سپس نمره‌ی هر یک از معلمان در ابعاد هفت‌گانه‌ی سلامت سازمانی برابر توصیه‌ی هوی، تارتر و کاتکمپ (۲۰۰۰) به نمره‌ی استاندارد با میانگین ۵۰۰ و انحراف استاندارد ۱۰۰ (sds) تبدیل و سپس ۳۰٪ نمرات استاندارد بالا (۹۹نفر) به‌عنوان گروه معلمان با تعهد سازمانی بالا و ۳۰٪ نمرات استاندارد پائین (۹۹نفر) به‌عنوان گروه معلمان با تعهد سازمانی پائین جدا شده و مبنای تنظیم اطلاعات جدول ۵ و رسم شکل ۲ قرار گرفت.

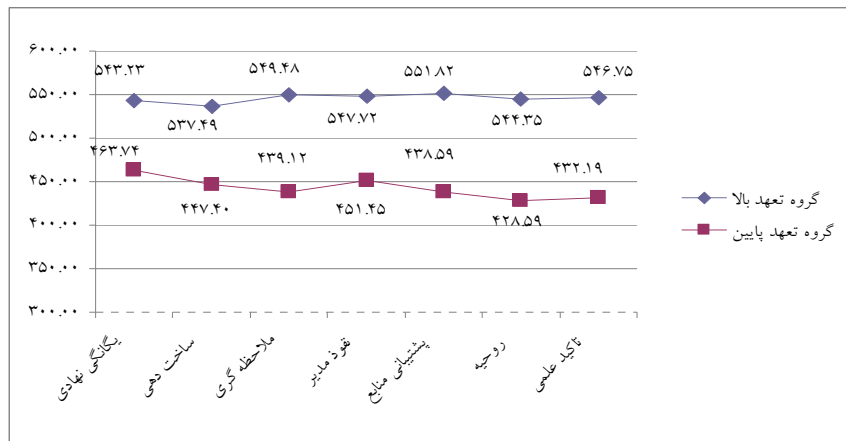
جدول ۵: مقایسه نمرات استاندارد معلمان با تعهد سازمانی بالا و پائین در ابعاد هفت‌گانه سلامت سازمانی

*t	تفاوت میانگین‌ها	میانگین نمرات استاندارد معلمان با تعهد پائین	میانگین نمرات استاندارد معلمان با تعهد بالا	ابعاد سلامتی سازمانی
۵/۸۹	۷۹/۴۹	۴۶۳/۷۴	۵۴۲/۲۳	یگانگی نهادی
۶/۵۹	۹۰/۰۹	۴۴۷/۴۰	۵۳۷/۴۹	ساخت‌دهی
۸/۲۱	۱۱۰/۳۶	۴۳۹/۱۲	۵۴۹/۴۸	ملاحظه‌گری
۷/۳۷	۹۶/۲۷	۴۵۱/۴۵	۵۴۷/۷۲	نفوذ مدیر
۸/۸۵	۱۱۳/۲۳	۴۳۸/۵۹	۵۵۱/۸۲	پشتیبانی منابع
۸/۶۳	۱۱۵/۷۵	۴۲۸/۵۹	۵۴۴/۳۵	روحیه
۸/۸۰	۱۱۴/۵۶	۴۳۲/۱۹	۵۴۶/۷۵	تأکید علمی

*در آزمون دو سویه‌ی t برای دو گروه مستقل همه‌ی مقادیر t در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنادار می‌باشد.

بر پایه‌ی یافته‌های جدول شماره‌ی ۵، نمرات استاندارد معلمان با تعهد سازمانی بالا در همه‌ی ابعاد هفت‌گانه‌ی سلامت سازمانی بالای میانگین و نمرات استاندارد معلمان با تعهد سازمانی پائین در همه‌ی ابعاد هفت‌گانه‌ی سلامت سازمانی پائین‌تر از میانگین (۵۰۰) است و میانگین نمرات استاندارد این دو گروه در ابعاد هفت‌گانه‌ی سلامت سازمانی در سطح $P < ۰/۰۰۱$ تفاوت معنی‌داری با هم دارند.

چنان‌که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، بیشترین میانگین‌ها در گروه معلمان با تعهد سازمانی بالا به بعد پشتیبانی منابع (۵۵۱/۸۲) و نفوذ مدیر (۵۴۹/۴۸) و در گروه معلمان با تعهد سازمانی پائین به بعد یگانگی نهادی (۴۶۳/۷۴) و نفوذ مدیر (۴۵۱/۴۵) از سلامت سازمانی تعلق دارد. بیشترین تفاوت بین دو گروه نیز در ابعاد روحیه (۱۱۵/۷۵) و تأکید علمی (۱۱۴/۵۶) و کمترین تفاوت در ابعاد یگانگی نهادی (۷۹/۴۹) و ساخت‌دهی (۹۰/۰۹) مشاهده می‌شود. نیم‌رخ دو گروه بر اساس سلامت سازمانی ادراک شده در شکل ۲ ترسیم شده است.



شکل ۲- نیم‌رخ سلامت سازمانی ادراک شده بوسیله معلمان با تعهد سازمانی بالا و پائین

اگرچه همه‌ی ابعاد هفت‌گانه‌ی سلامت سازمانی و سطوح سه‌گانه‌ی آن (نهادی، اداری، فنی) همبستگی مثبت معنی‌دار با تعهد سازمانی دارد، اما میزان همبستگی آنها متفاوت است. حال این سؤال مطرح است: کدام یک از ابعاد سلامت سازمانی پیش‌بینی‌کننده‌ی تعهد سازمانی است؟ و آیا بر اساس سطح سلامت سازمانی می‌توان تعهد سازمانی را پیش‌بینی کرد؟ برای پاسخ به این دو سؤال، از تحلیل رگرسیون چندگانه‌ی گام به گام استفاده شد. برای پرهیز از طولانی شدن، نتایج در جدول شماره‌ی ۶ خلاصه شده است.

بر پایه‌ی یافته‌های تحلیل، تنها ۵ بعد از ۷ بعد و دو سطح از سه سطح سلامت سازمانی ادراک شده به‌وسیله‌ی معلمان به‌عنوان پیش‌بین‌های تعهد سازمانی انتخاب شده‌اند. ابعاد انتخاب شده عبارتند از: روحیه، تأکید علمی، نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع و ساخت‌دهی و سطوح انتخاب شده نیز عبارتند از: سطح فنی و سطح اداری، مقدار $R^2=0/40$ و $(P=0/000)$ و $F=40/80$ نشان‌گر آن است که ۴۰ درصد از واریانس تعهد سازمانی به‌وسیله‌ی تغییرات پنج بعد روحیه، تأکید علمی، نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع و ساخت‌دهی قابل تبیین است و با توجه به مقادیر ضریب همبستگی در جدول شماره‌ی ۴ و مقدار B در جدول شماره‌ی ۶ مشاهده می‌شود که نفوذ مدیر، روحیه و پشتیبانی منابع، بیشترین سهم را در پیش‌بینی تعهد سازمانی در معادله‌ی پیش‌بینی دارند. همچنین، مقدار $R^2=0/36$ و $(P=0/000)$ و $F=89/66$ نشان‌گر آن است که ۳۶ درصد از واریانس تعهد سازمانی به‌وسیله‌ی تغییرات دو سطح فنی و اداری سلامت سازمانی قابل تبیین

است. و در پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس معادله‌ی به‌دست آمده، سهم سطح فنی بیشتر از سطح اداری است.

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری گام به گام

معنی‌داری سطح	t	Beta	B	پیش‌بینی در معادله		ملاک
۰/۰۰۰	۵/۲۳	۰/۲۹۱	۰/۶۵۸	روحیه	ابعاد سلامت سازمانی	تعهد سازمانی
۰/۰۰۰	۳/۷۶	۰/۲۳۴	۰/۵۷۴	تأکید علمی		
۰/۰۰۱	۳/۲۸	۰/۱۷۲	۰/۷۲۱	نفوذ مدیر		
۰/۰۰۰۲	۳/۰۶	۰/۲۰۹	۰/۶۳۱	پشتیبانی منابع		
۰/۰۱۰	-۲/۵۹	۰/۱۶۵	-۰/۵۹۶	ساخت دهی		
$t=۰/۶۳, R^2=۰/۴۰, F=۴۰/۸۰, df=۵/۳۲۳, n=۳۲۹$ ۱۹/۹۰۶ + (ساخت‌دهی) - ۰/۵۹۶ - (پشتیبانی منابع) + ۰/۶۳۱ + (نفوذ مدیر) + ۰/۷۲۱ + (تأکید علمی) + ۰/۵۷۴ + (روحیه) = معادله پیش‌بینی						
۰/۰۰۰	۶/۸۳	۰/۴۵۸	۰/۶۱۵	سطح فنی	سطوح سلامت سازمانی	
۰/۰۱۲	۲/۵۴	۱۷۰	۰/۱۷۲	سطح اداری		
-	-	-	۱۹/۳۷۹	مقدار ثابت		
$t=۰/۶۰, R^2=۰/۳۶, F=۸۹/۶۶, (P=۰/۰۰۰) df=۵/۳۲۳, n=۳۲۹$ ۱۹/۳۷۹ + (سطح اداری) + ۰/۱۷۲ + (سطح فنی) = معادله پیش‌بینی						

همچنین، یافته‌ها نشان داد که روحیه به تنهایی (۲۶ درصد)، روحیه و تأکید علمی (۳۴ درصد)، روحیه، تأکید علمی و نفوذ مدیر (۳۷ درصد)، روحیه، تأکید علمی، نفوذ مدیر و پشتیبانی منابع (۳۸ درصد) از تغییرات تعهد سازمانی را تبیین می‌کنند؛ نیز تغییرات سطح فنی به تنهایی قادر به تبیین ۳۴ درصد از واریانس تعهد سازمانی است.

بحث و نتیجه‌گیری

بهبود کیفیت مدارس و پیشرفت دانش‌آموزان، حجم رو به رشدی از مباحث ادبیات سلامت سازمانی مدرسه را به خود اختصاص داده است. یکی از نیازهای اساسی مدارس، ارزیابی آموزشی برای بهبود کیفیت مدارس می‌باشد (والاس^۱، ۱۹۹۲ نقل از آق‌بابا ۱۹۹۹). چایلدر (۱۹۸۵) معتقد است، مدیران مدارس مسئول بهبود سلامت سازمانی و بهره‌وری مدارس خود هستند، بهبود سلامت سازمانی با تشخیص نظام‌دار و

مداخله‌ی برنامه‌ریزی شده امکان‌پذیر است. بدین وسیله مدیران می‌توانند مدارس خود را در شرایط بهینه سلامت و سرزندگی قرار دهند.

تحلیل یافته و نتایج نشان داد که سلامت سازمانی در دبیرستان‌های عضو نمونه، بالاتر از متوسط می‌باشد (۲/۹۲). همچنین، دبیرستان‌ها در ابعاد هفت‌گانه‌ی سلامت سازمانی به‌طرز معنی‌داری بالای متوسط قابل‌اخذ از پرسش‌نامه‌ی سلامت سازمانی (میانگین مفهومی) قرار دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های هوی، تارتر و کاتکمپ (۲۰۰۰)، سویی و چنگ (۱۹۹۹)، سویی و همکاران (۱۹۹۴)، نیر (۲۰۰۲)، کورکماز (۲۰۰۶)، قنبری کوهنجانی (۱۳۷۷)، علیمردادی رابری (۱۳۷۹)، خدایی (۱۳۸۱)، زکی (۱۳۸۰) و ذوالقدر نسب (۱۳۸۴) هم‌سو است.

همچنین، بر اساس یافته‌ها، بعد ساخت‌دهی (۳/۱۳) و روحیه (۳/۰۹) دارای بالاترین میزان سلامت و بعد نفوذ مدیر (۲/۶۹) و پشتیبانی منابع (۲/۸۰) دارای کمترین سلامت می‌باشند. این یافته‌ها نیز با نتایج تحقیقات سویی و همکاران (۱۹۹۴)، سویی و چنگ (۱۹۹۹)، قنبری کوهنجانی (۱۳۷۷)، زکی (۱۳۸۰) و ذوالقدر نسب (۱۳۸۴) هماهنگی دارد.

میانگین سلامت سه سطح نهادی، اداری و فنی سلامت سازمانی نیز در این مطالعه بالای متوسط بود و از این میان، سطح فنی دارای سلامت بیشتری نسبت به دو سطح دیگر بود. این یافته با نتایج پژوهش‌های سویی و همکاران (۱۹۹۴)، سویی و چنگ (۱۹۹۹)، قنبری کوهنجانی (۱۳۷۷) و ذوالقدر نسب (۱۳۸۴) حمایت می‌شود.

در این مطالعه، میانگین تعهد سازمانی بالاتر از متوسط به‌دست آمد که هم‌سو با نتایج پژوهش‌های هوی، تارتر و کاتکمپ (۲۰۰۰)، کلیپ (۲۰۰۰)، سویی و همکاران (۱۹۹۴)، سویی و چنگ (۱۹۹۹)، نوروزی (۱۳۸۱)، حیدری فرد (۱۳۸۰)، و ذوالقدر نسب (۱۳۸۴) می‌باشد.

اگرچه میانگین سلامت سازمانی ادارک شده به‌وسیله معلمان و تعهد سازمانی دبیران به‌طور معنی‌داری آن‌چنان‌که مقادیر t یک نمونه‌ای در جدول ۲ نشان می‌دهد، بالای میانگین مفهومی (نمره‌ی متوسط قابل‌اخذ از هر پرسش‌نامه) قرار دارد، اما با انتخاب مدرسه به‌عنوان واحد تحلیل مشاهده شد که هنوز ۳۷ درصد دبیرستان‌های عضو نمونه از سلامت پائین‌تر از متوسط برخوردارند و سلامت ابعاد هفت‌گانه در ۳۴ تا ۴۹ درصد این مدارس (مطابق جدول ۳) پائین‌تر از متوسط می‌باشد. تعهد سازمانی نیز در ۳۷ درصد این دبیرستان‌ها پائین‌تر از متوسط می‌باشد. این یافته مسئولیت خطیر مدیران مدارس در شناخت دقیق‌تر مسئله و

برنامه‌ریزی برای تغییر به‌منظور بهبود سلامت مدرسه را بر اساس توصیه چایلدر (۱۹۸۵) برای اثربخشی فعالیت‌های اعضای هیئت آموزشی مدرسه گوشزد می‌کند.

همان‌طور که ملاحظه شد، بین ابعاد سلامت سازمانی با تعهد سازمانی همبستگی مثبت ($r=0/309$) تا $r=0/513$ در سطح معنی‌داری $P<0/001$ وجود دارد. نتایج تحقیقات هوی، تارتر و کاتکمپ (۲۰۰۰)، سوئی و همکاران (۱۹۹۴)، سوئی و چنگ (۱۹۹۹)، نیر (۲۰۰۲) و ذوالقدر نسب (۱۳۸۴) از این یافته حمایت می‌کند. اگرچه در میزان همبستگی و اولویت آن‌ها مختصر تفاوتی در مطالعات وجود دارد، اما روح کلی یافته‌ها یکی است.

نتایج کلی این بخش از پژوهش سازگار با تئوری مایلز (۱۹۶۹) می‌باشد، بر اساس این تئوری کارکنان متعهد یک سازمان نه تنها در محیط کار دوام بیشتری می‌آورند بلکه مدام توان خود را معطوف تحقق اهداف سازمان نموده، آن‌را توسعه می‌دهند.

همچنین، بر اساس یافته‌های پژوهش، نفوذ مدیر، روحیه، پشتیبانی منابع، ساخت‌دهی و تأکید علمی قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارند که از این میان نفوذ مدیر، روحیه و پشتیبانی منابع سهم بیشتری در پیش‌بینی آن دارد. این یافته نیز در راستای نتایج تحقیق سوئی و همکاران (۱۹۹۴) و چنگ (۱۹۹۰) می‌باشد. همچنین یافته‌های نیر (۲۰۰۲) و سوئی و چنگ (۱۹۹۹) مغایرتی با این یافته ندارد، اما آیا نظریه‌ها یافته‌های پژوهش را پشتیبانی می‌کنند؟

نتایج پژوهش حکایت از اهمیت سلامت سازمانی مدرسه در تبیین یکی از متغیرهای مهم در زندگی سازمانی یعنی تعهد سازمانی دارد. پویایی‌های سازمان سالم نشان‌گر مبادله‌ی منصفانه بین سازمان و اعضای آن است. آن‌چنان‌که هوی، تارتر و کاتکمپ (۲۰۰۰) از بارنارد (۱۹۳۸) نقل می‌کنند، اعتبار سازمان‌ها بستگی به تمایل افراد به صرف انرژی و توان خویش در یک نظام همیاری دارد. تعهد سازمانی شاخصی از تعادل میان رضایت کسب شده و فداکاری هزینه شده است. نظریه‌های تبادل اجتماعی که تبادل میان فردی را بر مبنای سود و زیان حاصل از هر شیوه‌ی احتمالی تعامل تحلیل می‌کند، نظریه حمایت سازمانی ادراک شده (POS) که میزان تلاش‌های به‌کار گرفته شده توسط فرد را متناسب با حمایت سازمانی ادراک شده می‌داند و همچنین، نظریه‌ی پیمان روان‌شناختی که به‌طور ضمنی به حقوق و تعهد دو جانبه‌ی ادراک شده توسط طرفین اشاره می‌کند، نتایج پژوهش را پشتیبانی می‌کند.

وقتی تعهد سازمانی بالاست، رضایت کسب شده به‌وسیله‌ی همیاران بیشتر از رضایت فردی مورد تقاضای کارمند است ولی وقتی تعهد سازمانی پائین است این چرخه وارونه است.

تعهد سازمانی یکی از مفاهیم مهم در تحلیل زندگی سازمانی مدرسه است. این مفهوم فراتر از رضایت متعارف، وفاداری و احساس همبستگی یا روحیه گروهی است. مدیر مدرسه نقش کلیدی در روابط بین معلمان، والدین دانش آموزان و بهبود فضای تعهد بازی می کند. نقش بنیادی رهبری مدیر در خلق این تعیین هویت سازمانی به وسیله یافته های این مطالعه تأکید می شود.

پیام نتایج پژوهش برای مدیران مدارس آشکار است. مدیر مدرسه بایستی بازیگری توانا و مؤثر هم در درون سیستم (مدرسه) و هم در تعامل مدرسه با محیط مدرسه باشد. مدرسه نباید محیطی غریبه و دور از سرزندگی و سلامت برای معلمان و دیگر کارکنان باشد.

منابع

- ارجمند، جاوید (۱۳۸۳). بررسی رابطه ی بین جو سازمانی با روحیه دبیران دبیرستان های دولتی و غیرانتفاعی شهر اردبیل در سال تحصیلی ۸۲-۸۳، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- اسکات، ریچارد (۱۳۸۰). سازمانها سیستم های حقوقی، حقیقی و باز، ترجمه ی محمدرضا بهرنگی (برنجی)، تهران: نشر کمال تربیت.
- بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۸۴)، روش های تحقیق در روان شناسی و علوم تربیتی، تهران: نشر دوران.
- جاهد، حسینعلی (۱۳۸۴). سلامت سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ی ۱۵۹، صفحات ۲۱-۱۶.
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۱). مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، چاپ هفتم، تهران: سمت.
- حسن زاده، رمضان (۱۳۸۳)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: نشر ساوالان.
- حیدرزادگان، علیرضا (۱۳۷۵). بررسی تأثیر جو سازمانی بر عملکرد دبیران دبیرستان های پسرانه شهرستان زاهدان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- حیدری فرد، رضا (۱۳۸۰). بررسی رابطه ی بین تعهد سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دولتی (روزانه - عادی) نواحی سه گانه آموزش و پرورش شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۷۹-۸۰، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- خدایی، حمید (۱۳۸۱). سنجش میزان سلامت سازمانی و مقایسه ی آن در مدارس نواحی یک و دو شهر زنجان در سال تحصیلی ۸۱-۸۰، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی زنجان.
- ذوالقدر نسب، محسن (۱۳۸۴). بررسی رابطه ی بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان در مقطع ابتدائی شهر همدان در سال تحصیلی ۸۳-۸۲، پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.

- رنجبریان، بهرام (۱۳۷۵). *تعهد سازمانی، مجله دانشکده‌ی علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان*، سال دهم، شماره‌ی ۱ و ۲، صفحات ۵۷-۴۱.
- رهنورد، فرج‌اله و رادمنش، ایران (۱۳۸۲). *تصمیم‌گیری مشارکتی و تعهد سازمانی، مجله دانش مدیریت*، شماره‌ی ۶۲، صفحات ۱۶-۳.
- زکی، محمدعلی (۱۳۸۰). *بررسی سلامت سازمانی مدارس شهرضا، فصلنامه مصباح*، سال دهم، شماره‌ی ۳۸، صفحات ۸۷-۷۱.
- سرمد، زهره، بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۱). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*، چاپ ششم، تهران: انتشارات آگاه.
- عسگریان، مصطفی (۱۳۷۸). *روابط انسانی و رفتار سازمانی*، تهران: امیرکبیر.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۸). *سلامت سازمانی در مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش*، شماره‌ی ۲۱، صفحات ۳۳-۱۴.
- علیمرادی رابری، حاتم (۱۳۷۹). *بررسی سلامت سازمانی و عوامل مرتبط با آن در مدارس متوسطه شهرستان بافت*، پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد، دانشگاه شهید باهنر کرمان.
- فرهنگی، علی‌اکبر و حسین‌زاده، علی (۱۳۸۴). *دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر*، شماره‌ی ۱۵۷، صفحات ۲۱-۱۶.
- قنبری کوهنجانی، فرزاد (۱۳۷۷). *بررسی وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه دولتی و غیرانتفاعی شهرستان شیراز از دیدگاه معلمان*، پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد، دانشگاه شیراز.
- گمینیان، وجیهه (۱۳۸۱). *بررسی رابطه‌ی آزادی عمل دبیران مدارس متوسطه شهر اصفهان با تعهد شغلی آنان*، پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد، دانشگاه اصفهان.
- مدنی، حسین و زاهدی، محمد جواد (۱۳۸۴). *تعیین اولویت عوامل موثر بر تعهد سازمانی، مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره ششم، شماره‌ی ۱، صفحات ۳-۳۳.
- مظفری، رضا (۱۳۷۸). *بررسی رابطه‌ی بین جو سازمانی مدارس و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در استان اردبیل*، شورای تحقیقات آموزش و پرورش اردبیل.
- نادری، عزت‌اله و سیف‌نراقی، مریم (۱۳۸۳). *روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی*، چاپ بیست و چهارم، تهران: دفتر تحقیقات و انتشارات بدر.

نوروزی، سهراب (۱۳۸۱). بررسی رابطه‌ی بین جو سازمانی مدارس با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های (عادی - دولتی) نواحی سه‌گانه آموزش و پرورش شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۸۱-۸۰، پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران.

هوی، وین. کک و میسکل، سیسیل، ج (۱۳۷۶). تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، جلد دوم، ترجمه‌ی میرمحمد عباس‌زاده، چاپ دوم، ارومیه: دانشگاه ارومیه.

Akbaba, S. (1999). Organizational Health of the secondary schools in Turkey and changes needed, presented at the Annual meeting of the American Association of Behavioral and social sciences (2nd, Lasvegas, Nevada, February 2-4, 1999). <http://www.eric.ed.gov>.

Allen, N. J (2003) organizational commitment in the military: A Discussion of theory and practice. *Military psychology*, 3, 237-253.

Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990) The Measurement and Antecedence of Affective, continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*. 63, 1-18.

Chang, H. T., Chi, M. W, & Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between three component organizational / occupational commitment and organizational / occupational turnover intention using a none-recursive model, *journal of vocational behavior*, 2, 320-335.

Cheng, Y. C. (1990). An investigation of antecedents of organizational commitment. *Education Research Journal*, 5, 29-42.

Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 3, 356-375.

Cohen, L, Manion, L. & Morrison (2001) *Research Method in education*, Rutledge Flamer.

Erdheim, J, wang, M, zickar, M. J. (2006) Linking the Big five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.

Fiorito, J. & Bozeman, D. P, & young, A, & Meurs, J. (2007). Organizational commitment, human Resource practices and organizational characteristics. *Journal of Managerial issues*, 2, 186-207.

Hargreaves, A. (1988). Teaching quality: A sociological analysis. *Journal of curriculum studies*. 20, 211-231.

Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Bliss, J. R. (1990) organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative Analysis. *Educational Administration Quarterly*, 3, 260-279.

Hoy, W. K., & Rees. R (1997). The bureaucratic socialization of student teachers, *journal of teacher Education*, 28, 23-26.

Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (2000). Open schools / healthy schools: Measurement organizational climate. E-book has been republished by Arlington writers, LTD. <http://www.coe.ohio-state.edu/whoy/on-line>.

Hoy, w, K & wolfolk, A. E. (1993) Teachers sense of efficacy and organizational health of schools. *The elementary school journal*, 4, 355-372.

Joffres, C, Haughey, M (2001) Elementary Teacher commitment Declines: Antecedent, process and outcomes, *The Qualitative Reports* 6-1 (<http://www.nova.edu/sss/QR6-1/joffres.html>).

Korkmaz, M (2006). The Relationship between organizational Health and Robust school vision in Elementary schools. *Educational Research Quarterly*, 1, 14-36.

Korkmaz, M. (2007). The effect of Leadership style on organizational Health. *Educational Research Quarterly*, 3, 22-54.

Licata, J. W., & Harper, G. W. (1999). Healthy schools, robust schools and academic emphasis as an organizational theme. *Journal of Educational Administration*, 5, 463-475.

Meyer, J., stonley, D., Herscovitch., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of vocational Behavior*, 61, 20-52.

Miles, M. B. (1969). Planned change and organizational health: figure and ground. In F. D. carver & T. J. sergioanni (Eds), *organizations and human behavior* (PP. 375-391) New York MCGraw-Hill.

Morris, J. H., & Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *Academy of management journal*, 24, 512-526.

Mowday, R. T., porter, L. W., & steers, R. M. (1982). *Employee organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York: Academic press.

Nir, adam, (2002). School health and It's Relation to teacher commitment, *journal of planning and changing*, 1-2, 106-126.

Owens, R. G. (1991). *Organizational Behavior in Education* (4th ed). Englewood cliffs. N. J: Prentice Hall.

Reyes, P. (1992). Preliminary models of teacher organizational commitment: Implication for restructuring the workplace. Washington, DC: office of Educational Research and Improvement (ED).

Robbins, S.P (2005). *Organizational Behavior*, 11th ed. NewYork: prentice-Hall.

Rosenholtz, S. J. (1989). *Teachers' workplace: The social organization of school*. New York: Lang man.

Scholl, R. W. (1981). Differencing commitment from expectancy as a motivational force, *Academy of Management review*, 6, 589-599.

Sergiovanni, T. J (1991). *The principal ship: A reflective practice perspective* (2nded). Boston: Allan & Bacon.

Smith, P. A. (2002). The organizational health of High schools and student proficiency, *The International Journal of Education management*, 2, 98-104.

Suliman, A. M. & Isles, P. A (2000a). Is continuance commitment beneficial to organization's commitment-performance relationship: A new look. *Journal of Managerial development*, 5, 407-426.

Suliman, A. M. & Isles, P. A (2000b). The multidimensional nature of organizational commitment in a non western context, *journal of management Development*, 1, 71-82.

Tam, W. M. & cheng, Y. C (1996). A typology of primary-school environments: synergetic, commitment: The principal must deliver. *Planning and changing*. 20, 129-140.

Tsui, K, T., & cheng, Y. C. (1999) School organizational Health and teacher commitment: A contingency study with multi-level Analyses. *Educational Research and Education*, 3, 429-268.

Tsui, K. T., Leung. T. W., cheung, Y.S., mok, H. T., & Ho, W.S. (1994). The relationship of teachers' organizational commitment to their perceived organizational health and personal characteristics in primary schools. *Journal of a primary Education*. 4, 27-41.

Zangaro, G. A. (2001). Organizational commitment: A concept Analysis. *ursing Forum*, 2, 14-23.