



رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش خواف

بهرام سالاری

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی انجام شد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری عبارت از تمامی معلمان دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان خواف به تعداد ۱۰۱۵ نفر بود که تعداد ۲۸۵ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه‌های استاندارد سلامت سازمانی مایلز (۱۹۶۹) با ۴۰ گویه، اعتماد سازمانی مایر و داویز (۱۹۹۹) با ۱۷ گویه و تعهد سازمانی آلن و می‌یر (۱۹۹۱) با ۲۴ گویه بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی از طریق برنامه نرم افزاری SPSS²³ استفاده شد. جهت توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی و متغیرها از شاخص‌های آمار توصیفی چون فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده و جهت تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری و آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. یافته‌ها، نشان داد که رابطه مثبت معنی‌دار بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی وجود دارد. تعهد سازمانی معلمان توسط متغیرهای سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی قابل پیش‌بینی است. به طوری که این متغیرها ۶۰/۳ درصد از تعهد سازمانی معلمان را تبیین (پیش‌بینی) می‌کنند. در این میان، متغیر سلامت سازمانی بیشترین سهم را در پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان دارد و بعد از آن اعتماد سازمانی قرار دارد.

واژگان کلیدی: اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی، تعهد سازمانی.

مقدمه

سازمان، نظامی اجتماعی است که حیات و پایداری آن وابسته به وجود پیوندی قوی میان اجزا و عناصر تشکیل‌دهنده آن است و بررسی رفتار افراد در محیط‌های کاری از دیرباز مورد توجه اندیشمندان علوم مدیریت بوده است. به طوری که، درک رفتارهای کارکنان، به منظور ایفای بهتر نقش‌ها و وظایف، موجب بهبود عملکرد و ارتقا اثر بخشی سازمانی خواهد شد. لذا، آن دسته از رفتارهای شغلی که تأثیر بیشتری بر اثر بخشی عملیات سازمان دارند، توجه محققان و مدیران را به خود جلب کرده است (جمشیدی و همکاران، ۱۳۹۲). از آن‌جا که، منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی می‌باشند، برای روبرویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هر چه بیش‌تر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی لازم و ضروری است (حاتمی و همکاران، ۱۳۹۰). مدرسه نیز، مؤسسه‌ای بسیار مهم است که برای مدت معینی، به بخشی از زندگی هر شخص تبدیل می‌شود. مدرسه جایی است که فرد دانش خود را به دست می‌آورد و گسترش می‌دهد و مهارت‌ها و توانایی‌های خود را توسعه می‌دهد و از طریق مدرسه به بهزیستی روانی نیز دست می‌یابد. از همین‌رو، مربیان و محققان تربیتی معتقدند که ویژگی‌های محیط مدرسه، نقش مهمی در موفقیت مدرسه دارند و افزایش موفقیت و اثربخشی مدرسه به احتمال زیاد، در افزایش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نمایان می‌شود (دهقانی و محمدی، ۱۳۹۸). یکی از متغیرهایی که مورد توجه است، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی وابستگی روان‌شناختی فرد به سازمان است و به باور قوی فرد به پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به انجام بهترین کار برای سازمان و اشتیاق به ماندن به عنوان عضوی از سازمان اشاره دارد. فرد متعهد به احتمال زیاد در سازمان می‌ماند و برای رسیدن به اهداف سازمانی انگیزه قابل توجهی دارد و حتی بیش از توان خود برای موفقیت سازمان تلاش می‌کند. تعهد فرد محدود به عقاید و نظر از او نیست و می‌توان آن را از فعالیت‌های روزمره‌اش متوجه شد (لیو و بللیباس، ۲۰۱۸). به عبارت دیگر، تعهد سازمانی عامل اصلی ثبات یا تعهد است که مسیر رفتار فرد را مشخص می‌کند. از همین‌رو، کارکنان متعهد یک مزیت رقابتی برای سازمان هستند (مسنر، ۲۰۱۷). تعهد باعث استمرار عمل می‌شود حتی اگر فرد با انگیزه و نگرش‌های متعارض روبرو شود. به عنوان مثال، ممکن است افراد گاهی مجبور شوند به گونه‌ای رفتار کنند که برخلاف منافع شخصی‌شان باشد. تعهد با رضایت شغلی، حضور، عملکرد شغلی و رفتار سازمانی فرا اجتماعی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد. شواهد پژوهشی نشان می‌دهند که عملکرد و تعهد کاری نیروی کار در سازمان‌های دولتی ایران پایین است، کارکنان وظایف محوله را به خوبی انجام نمی‌دهند، انگیزه و روابط کاری پایینی دارند، رضایت شغلی چندانی ندارند و همواره به فکر ترک سازمان و تغییر شغل می‌باشند (بامشادفر و همکاران، ۱۴۰۰).

مدارس بر آنچه در مورد برنامه درسی و روش‌های آموزشی می‌دانند، متمرکز شده‌اند، با این حال، عاملی که به ندرت به عنوان یک عامل مؤثر در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در نظر گرفته می‌شود، سلامت سازمانی است (زومرا و هراندز، ۲۰۱۶). سلامت سازمانی، مفهوم بینظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارکنان متعهد، وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت، سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق،

1. Liu & Bellibas
2. Messner
3. Zamora & Hernandez

شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی نفعان، رشد دادن به قابلیت های آن ها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتاری هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (دهقانی و محمدی، ۱۳۹۸).

یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی کارکنان، اعتماد سازمانی است. روان شناسان اجتماعی از طریق تأکید بر عوامل زمینه ای که ممکن است باعث افزایش و یا کاهش اعتماد شود، اعتماد را به عنوان انتظار افراد از رفتار دیگران در حین تعاملات اجتماعی تعریف می کنند. روان شناسان شخصیت، به اعتماد به عنوان یک اعتقاد و یا انتظار و یا احساسی که ریشه در شخصیت آدمی و یا ظرفیت روانی اولیه فرد دارد، نگاه می کنند. در سازمان های امروزی، شکاف قابل توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته های این دو وجود دارد. در نتیجه این شکاف، تصمیمات معمولاً با مشکلات اجرایی روبه رو می شود. زیرا، کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می دهند و در مقابل، مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی کنند. نتیجه بی اعتمادی، پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه پراکنی، تضاد و کم کاری در سازمان خواهد بود که انرژی زیادی از سازمان می گیرد و بیشتر تلاش ها برای افزایش بهره وری به نتیجه مطلوب نخواهد رسید. از این رو، اعتماد به عنوان انتظارات، فرضیات و یا عقاید یک فرد در رابطه با احتمال این که اعمالی آتی طرف های مقابل، مفید، مطلوب و فاقد منافع فردی و فرصت طلبی باشد، تعریف می شود. اعتماد به عنوان یک مقوله اجتماعی از مسائل اساسی بوده و نمود آن در تمامی سطوح جامعه متبلور است. اعتماد سازمانی باعث سهیم شدن همه افراد در اطلاعات سازمانی، تعهد سازمانی، تعهد به انجام تصمیم، مبادلات رهبر عضو و توجه به ماندن در سازمان خواهد شد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۹).

پژوهش های انجام شده نیز موید این امر است که بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد. پژوهش مهاجران و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که بین متغیر اعتماد سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. پژوهش فرجی خیابوی و همکاران (۱۳۹۳) نیز نشان داد بین سلامت و اعتماد سازمانی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. در پژوهش دیگری، یعقوبی (۱۳۹۲) نشان داد بین اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی (هنجاری و عاطفی) کارکنان رابطه وجود دارد و بین اعتماد سازمانی و تعهد مستمر کارکنان رابطه وجود ندارد. پژوهش هشیم و تان^۱ (۲۰۱۵) نشان داد که اعتماد سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری بر تعهد عاطفی از ابعاد تعهد سازمانی دارد. در پژوهش دیگری، یوکلر و همکاران^۲ (۲۰۱۳) نشان دادند که سلامت سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری بر تعهد سازمانی و ابعاد آن (عاطفی، مستمر و هنجاری) دارد.

با توجه به این که فعالیت تدریس امروزه چیزی بیش از انتقال دانش می باشد و آن کانون هر برنامه درسی بوده و در تمام مقاطع آموزشی مد نظر قرار گرفته می شود. بنابراین، تدریس مؤثر همواره به مثابه عنصر حیاتی امور یادگیری بوده و نیازمند بازنگری هایی می باشد. هر چند انتظار می رود که آموزش و پرورش سطح فعالیت های آموزشی در سطح مدرسه و شیوه های تدریس را بهبود بخشد، مدارک کمی برای حمایت از این ادعا وجود دارد و با توجه به این که معلمان از جمله ایفاگران نقش اصلی در امر فعالیت تدریس می باشند، توجه به شرایط معلمان، شرکت در تصمیم گیری ها و فعالیت های مدارس، سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی معلمان نیز می تواند نقش مهمی در فعالیت های مرتبط با تدریس داشته باشد. معلمان با داشتن حس قدرت و اعتماد، بیشتر به سمت ایده های جدید سوق پیدا کرده و می توانند در امر فعالیت تدریس و یادگیری دانش آموزان اثرگذار باشند (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۹)، لذا، با توجه به اهمیت موضوع تعهد سازمانی به خصوص در سازمان های آموزشی و مهم تر از همه، آموزش و پرورش که نقش خطیری در تربیت و پرورش آینده سازان جامعه بر عهده دارد، همچنین، با وجود تغییرات سریع و دنباله دار در ساختارها و فرآیندهای آموزشی با ظهور و توسعه فناوری های اطلاعاتی و ارتباطی از جمله اینترنت و فضای وب، چندرسانه ای ها، شبکه های اجتماعی مجازی و غیره، نیاز به آموزش هایی متناسب با تغییرات به وجود آمده و آماده سازی

1. Hashim & Tan

2. Yücel et al.

کودکان و نوجوانان برای زندگی در شرایط جدید و دائم‌التغییر، معلمان شاغل در آموزش و پرورش از جمله کسانی هستند که با تغییرات وسیعی در حرفه خود رو برو شده‌اند. کلاس‌های هوشمند، تغییرات کتاب‌های درسی، انتظارات مدیران، خانواده‌ها و غیره سبب تغییرات اساسی در این گروه از کارکنان خدوم آموزش و پرورش شده است که در خط مقدم تغییر قرار گرفته‌اند. به عبارت دیگر، با توجه با تغییرات سریع و گسترده تکنولوژیکی و فراگیر شدن شبکه‌های اجتماعی و وب‌سایت‌های گوناگون که انواع اطلاعات درسی و غیردرسی را در کمترین زمان ممکن در اختیار خانواده‌ها و دانش‌آموزان قرار می‌دهند و با توجه به انتظارات سازمان در تحقق سند بنیادین تحول در آموزش و پرورش و سایر اسناد بالادستی جهت تغییر در شیوه‌های سنتی آموزش و تدریس در مقاطع مختلف تحصیلی، شکوفا شدن خلاقیت، تفکر انتقادی و اتخاذ شیوه‌های حل مسئله در دانش‌آموزان به خصوص مقطع ابتدایی به‌عنوان پایه و اساس کار تعلیم و تربیت، بررسی رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی، ضروری جلوه می‌دهد. از این رو، ضرورت دارد تا راه کارهایی ارزشمند برای دغدغه‌ها و دل‌نگرانی‌های آنان ارائه گردد. از این رو، پژوهش حاضر قصد دارد به این سوال پاسخ دهد که آیا بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش خواف رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر گردآوری داده‌ها از نوع پژوهش‌های توصیفی است، طرح پژوهش از نوع غیر-آزمایشی و از نظر روش تحقیق، همبستگی می‌باشد. مقدار همبستگی یا رابطه از طریق توزیع نمرات متغیرها تعیین می‌شود. جامعه آماری، متشکل از کلیه معلمان دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهرستان خواف در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ است که تعداد کل جامعه آماری برابر ۱۰۱۵ نفر (مرد: ۵۸۰ نفر و زن: ۴۳۵ نفر) گزارش شد. جهت انتخاب حجم نمونه به جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) مراجعه و بر این اساس، تعداد نمونه برابر ۲۸۵ نفر به دست آمد. برای انتخاب اعضاء نمونه نیز از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. بر این اساس، بر حسب جنسیت، جامعه آماری به ۲ طبقه تقسیم شد و مطابق با حجم جامعه هر طبقه، نمونه‌گیری به عمل آمد (مرد: ۱۶۳ نفر و زن: ۱۲۲ نفر)، ابزار اندازه‌گیری عبارت است از:

سلامت سازمانی: این پرسشنامه توسط مایلز (۱۹۶۹) نظر و نگرش پاسخگویان را درباره سلامت سازمانی (گویه‌های ۴۰-۱) و ۱۰ خرده‌مقیاس تمرکز بر هدف (گویه‌های ۱-۴)، کفایت ارتباطات (گویه‌های ۵-۸)، توزیع بهینه قدرت (گویه‌های ۹-۱۲)، اتحاد و همبستگی (گویه‌های ۱۳-۱۶)، روحیه (گویه‌های ۱۷-۲۰)، نوآور بودن (گویه‌های ۲۱-۲۵)، خودمختاری (گویه‌های ۲۶-۲۸)، سازگاری با محیط (گویه‌های ۲۹-۳۲)، کفایت حل مسئله (گویه‌های ۳۳-۳۶) و کاربرد منابع (گویه‌های ۳۷-۴۰) را قالب ۴۰ گویه سنجش می‌کند. در این مقیاس، هر گویه دارای مقیاس نگرش سنج ۵ درجه‌ای لیکرت است به‌طوری‌که برای انتخاب گزینه کاملاً موافقم، ۵ امتیاز؛ موافقم، ۴ امتیاز؛ نظری ندارم، ۳ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز و کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز کسب می‌شود. بر این اساس، در این پرسشنامه نمره هر فرد بین ۴۰ تا ۲۰۰ قرار می‌گیرد. چنان چه در هر یک از خرده مقیاس‌ها و کل سوالات پرسشنامه (سلامت سازمانی کل) مجموع نمرات بر تعداد سوالات تقسیم گردد، نمره هر پاسخگو بین ۱ تا ۵ و در نتیجه، نقطه برش برابر ۳ می‌شود. روایی این مقیاس به روش روایی سازه و تحلیل عاملی انجام شد و نشان داده شد که پرسشنامه دارای روایی مطلوب و قابل قبولی است. هم‌چنین، پایایی آن با محاسبه مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه برابر ۰/۹۷ به دست آمد (داورپناه و همکاران، ۱۳۹۶).

اعتماد سازمانی: این پرسشنامه توسط مایر و دیویس (۱۹۹۹) نظر و نگرش پاسخگویان را درباره اعتماد سازمانی (گویه های ۱-۱۷) و ۳ خرده مقیاس توانایی (گویه های ۱-۶)، خیرخواهی (گویه های ۷-۱۱) و صداقت (گویه های ۱۲-۱۷) در قالب ۱۷ گویه سنجش می کند. در این مقیاس، هر گویه دارای مقیاس نگرش سنج ۵ درجه ای لیکرت است به طوری که برای انتخاب گزینه کاملاً موافقم، ۵ امتیاز؛ موافقم، ۴ امتیاز؛ نظری ندارم، ۳ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز و کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز کسب می شود. لذا، در این پرسشنامه نمره هر فرد بین ۱۷ تا ۸۵ قرار می گیرد. چنانچه در هر یک از خرده مقیاس ها و کل سوالات پرسشنامه (اعتماد سازمانی کل) مجموع نمرات بر تعداد سوالات تقسیم گردد، نمره هر پاسخگو بین ۱ تا ۵ قرار می گیرد. در نتیجه، نقطه برش برابر ۳ می شود. نتایج حاصل از تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که کلیه گویه ها بار عاملی معنی داری بر خرده مقیاس های توانایی، خیرخواهی و صداقت دارند. ضرایب همبستگی میان این خرده مقیاس ها با یک پرسشنامه محقق ساخته برای خرده مقیاس های توانایی، خیرخواهی و صداقت به ترتیب برابر ۰/۸۲، ۰/۷۲ و ۰/۹۳ است که حاکی از روایی مطلوب این پرسشنامه می باشد. همچنین، ضرایب پایایی به روش همسانی درونی و ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس های توانایی، خیرخواهی و صداقت به ترتیب برابر ۰/۹۰، ۰/۸۷ و ۰/۹۴، به دست آمد (ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۱).

تعهد سازمانی: این پرسشنامه توسط آلن و مایر (۱۹۹۰) نظر و نگرش پاسخگویان را درباره تعهد سازمانی (گویه های ۱-۲۴) و ۳ خرده مقیاس تعهد عاطفی (گویه های ۱-۸)، تعهد مستمر (گویه های ۹-۱۶) و تعهد هنجاری (گویه های ۱۷-۲۴) را در قالب ۲۴ گویه سنجش می کند. در این مقیاس اندازه گیری، هر گویه دارای مقیاس نگرش سنج ۷ درجه ای لیکرت است به طوری که برای انتخاب گزینه کاملاً مخالفم، ۱ امتیاز؛ مخالفم، ۲ امتیاز؛ نسبتاً مخالفم، ۳ امتیاز؛ نظری ندارم، ۴ امتیاز؛ نسبتاً موافقم، ۵ امتیاز؛ موافقم، ۶ امتیاز و کاملاً موافقم ۷ امتیاز کسب می شود. بر این اساس، در این پرسشنامه نمره هر فرد بین ۲۴ تا ۱۶۸ قرار می گیرد. چنانچه در هر یک از مولفه ها (خرده مقیاس ها) و کل سوالات پرسشنامه (تعهد سازمانی کل) مجموع نمرات بر تعداد سوالات تقسیم گردد، نمره هر پاسخگو بین ۱ تا ۷ قرار می گیرد. نشان داده شد که پرسشنامه دارای روایی مطلوب و قابل قبولی است. هم چنین، پایایی آن با محاسبه مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای کل سوالات پرسشنامه برابر ۰/۸۵ به دست آمد (رواقی و همکاران، ۱۳۹۲).

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی از طریق برنامه نرم افزاری SPSS23 استفاده شد. جهت توصیف ویژگی های جمعیت شناختی و متغیرها از شاخص های آمار توصیفی چون فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار استفاده و جهت تعمیم اطلاعات حاصل از نمونه به جامعه آماری و آزمون فرضیه ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱، توزیع فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه آماری را نشان می‌دهد.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیرها	شاخص‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۱۶۳	۵۷
	زن	۱۲۲	۴۳
سن	۳۰ سال و کمتر	۳۶	۱۳
	۳۱ - ۴۰	۱۱۳	۴۰
	۴۱ - ۵۰	۱۱۷	۴۱
	۵۱ سال و بیشتر	۱۹	۶
تحصیلات	فوق دیپلم	۱۵	۵
	لیسانس	۱۷۶	۶۲
	فوق لیسانس	۹۴	۳۳
سابقه کار	۱۰ - ۶	۲۹	۱۰
	۱۱ - ۱۵	۷۸	۲۷
	۱۶ - ۲۰	۹۰	۳۲
	۲۱ سال و بیشتر	۸۸	۳۱

جدول ۱، نشان داد ۵۷ درصد مرد و ۴۳ درصد دیگر زن می‌باشند. ۱۳ درصد ۳۰ سال و کمتر، ۴۰ درصد ۳۱ الی ۴۰ سال، ۴۱ درصد ۴۱ الی ۵۰ سال و ۶ درصد دیگر ۵۱ سال و بیشتر از عمرشان می‌گذرد. ۵ درصد فوق دیپلم، ۶۲ درصد لیسانس و ۳۳ درصد دیگر فوق لیسانس دارند. ۱۰ درصد ۶ الی ۱۰ سال، ۲۷ درصد ۱۱ الی ۱۵ سال، ۳۲ درصد ۱۶ الی ۲۰ سال و ۳۱ درصد دیگر نیز ۲۱ سال و بیشتر سابقه خدمت در آموزش و پرورش دارند. بنابراین، اکثریت مرد (۵۷ درصد)، ۴۱ الی ۵۰ ساله (۴۱ درصد)، لیسانس (۶۲ درصد) و ۱۶-۲۰ سال (۳۴ درصد) سابقه خدمت دارند.

جدول ۲، شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲: شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرها

متغیرها	میانگین نظری	میانگین نمونه	انحراف استاندارد
اعتماد سازمانی	۳	۳/۴۳	۰/۸۴
سلامت سازمانی	۳	۳/۵۴	۰/۸۲
تعهد سازمانی	۴	۴/۰۸	۱/۱۷

جدول ۲، نشان داد میانگین متغیرهای اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی و تعهد سازمانی به ترتیب برابر ۳/۴۳، ۳/۵۴ و ۴/۰۸ است که بیشتر از متوسط (میانگین نظری یا نقطه برش) می‌باشد.

فرضیه ۱: بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.

جدول ۳: همبستگی بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی معلمان

متغیرها	شاخص‌های آماری		
	ملاک	تعداد	آماره r
بیش بین	سلامت سازمانی	۲۸۵	۰/۶۲
بیش بین	اعتماد سازمانی	۲۸۵	۰/۷۵

جدول ۳ نشان داد در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، داده ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می نمایند، یعنی، می توان ادعا نمود بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی رابطه مثبت معنی دار وجود دارد، چرا که مقدار سطح معناداری (Sig.) از مقدار $0/05 = \alpha$ ، کوچک تر است.

فرضیه ۲: سهم سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در پیش بینی تعهد سازمانی معلمان متفاوت است.

جدول ۴: تحلیل واریانس رگرسیونی و ضرایب همبستگی چندگانه

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری	r	r ²	r ² تعدیل شده
رگرسیون	۱۱۰/۱۶	۲	۵۵/۰۸	۲۰۲/۳۰	۰/۰۰۰	۰/۷۷۷	۰/۶۰۳	۰/۶۰۰
باقی مانده	۷۶/۱۴	۲۸۲	۰/۲۷					
مجموع	۱۸۶/۳۰	۲۸۴	-					

جدول ۴، نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\alpha=0/05$)، داده ها فرضیه صفر (H_0) را رد و فرضیه پژوهش (H_1) را تایید می نمایند، چرا که مقدار سطح معنی داری (Sig.) از مقدار پیش بینی شده خطا (α) کوچک تر است. بنابراین، تعهد سازمانی معلمان توسط متغیرهای سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی قابل پیش بینی است. به طوری که این متغیرها ۶۰/۳ درصد از تعهد سازمانی معلمان را تبیین (پیش بینی) می کنند، چرا که ضریب تعیین (R^2) برابر ۰/۶۰۳ محاسبه شد.

جدول ۵، ضرایب متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیونی را نشان می دهد.

جدول ۵: ضرایب متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

متغیرهای پیش بین	B	Beta	t	Sig.
سلامت سازمانی	۰/۵۶	۰/۴۹	۸/۹۷	۰/۰۰۰
اعتماد سازمانی	۰/۴۴	۰/۳۴	۶/۲۴	۰/۰۰۰

جدول ۵ نشان می دهد متغیر مهارت های سلامت سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۴۹ و متغیر اعتماد سازمانی با ضریب تاثیر ۰/۳۴ قادر می باشند تا سهمی از تعهد سازمانی معلمان را تبیین نمایند. در این میان، متغیر سلامت سازمانی بیشترین سهم را در پیش بینی تعهد سازمانی معلمان دارد و بعد از آن اعتماد سازمانی قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش نشان داد که رابطه مثبت معناداری بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی با تعهد سازمانی در معلمان دوره ابتدایی وجود دارد. به طوری که این متغیرها ۶۰/۳ درصد از تعهد سازمانی معلمان را تبیین (پیش بینی) می کنند. یعنی، سهم سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در پیش بینی تعهد سازمانی معلمان متفاوت است. در این میان، متغیر سلامت سازمانی بیشترین سهم را در پیش بینی تعهد سازمانی معلمان دارد و بعد از آن اعتماد سازمانی قرار دارد. این یافته ها با نتایج پژوهش های پژوهش های مهاجران و همکاران (۱۳۹۶)، فرجی خیاوی و همکاران (۱۳۹۳)، هشیم و تان (۲۰۱۵) و یوکلر و همکاران (۲۰۱۳) همسو است. امروزه منابع انسانی سرمایه های گران بها برای سازمان ها به شمار می رود و از نقشی حیاتی در تحقق اهداف آن برخوردار است. کارکنان سازمان هایی که از سلامت و اعتماد سازمانی برخوردار هستند، متعهد، وظیفه شناس و سودمند می باشند و از روحیه و عملکرد بسیار زیادی برخوردارند. برای داشتن جامعه سالم، باید سازمان های سالم ایجاد کنیم و برای این که سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود، ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. جو سازمانی سالم و حمایت گر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و در نتیجه باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می شود و افزایش تعهد به افزایش کارایی و به نوبه خود، عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان محسوب می شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین

آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع، مناسب جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. برعکس، نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می‌باشد. از این رو، سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی، برای هر سازمان ضروری است و مدیران باید در توسعه آن در سطح سازمان تلاش کنند. با توجه به نتایج، تمهیداتی اندیشیده شود تا توسعه و یادگیری مستمر در سازمان همراه با فراهم بودن تجهیزات و ابزارهای مورد نیاز (آموزشی، کمک آموزشی، تکنولوژیکی و غیره) باشد. نسبت به تناسب بین پاداش و میزان فعالیت‌ها و وظایف کارکنان در سازمان اهتمام شود. تمهیداتی در نظر گرفته شود تا تصمیم‌گیری در مورد چگونگی پیاده‌سازی شغل در محدوده مسئولیت معلمان باشد. تشویق و ترغیب خلاقیت و کاربرد ایده‌های پیشنهادی معلمان در سازمان به طور مستمر ترویج داده شود. فرصت‌سازی برای استفاده از نیروهای جوان، متخصص و تحصیل کرده در جهت تصدی مشاغل مدیریتی در سازمان. توجه هر چه بیشتر به وضعیت حقوق‌ها، معیشت و رفاه معلمان و خانواده آنان، ساعت‌های کاری، محتوای آموزشی، تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی، آزمایشگاهی و غیره، فی الواقع، تمهیداتی اندیشیده شود تا کلیه معلمان جز انجام وظائف و مسئولیت‌ها به نحو احسن در جهت منافع نظام آموزش و پرورش، دغدغه و نگرانی دیگری نداشته باشند. پژوهش مشابهی در بین معلمان و مدیران سایر مقاطع تحصیلی (متوسطه اول و دوم)، در بین آموزش و پرورش سایر شهرها و شهرستان‌های استان و در بین سایر استان‌ها و یا در سطح کشوری و با ابزار اندازه‌گیری دیگر نظیر مصاحبه و یا پرسشنامه‌های دیگر از سوی پژوهشگران آتی انجام شود.

منابع

- اسماعیلی، الهام؛ سامری، مریم و حسینی، محمد. (۱۳۹۹). نقش اعتماد سازمانی مدرسه و خودکارآمدی در توسعه حرفه‌ای معلمان زن دوره ابتدائی با نقش میانجیگری ادراک رهبری. *فصلنامه زن و جامعه*، ۱۱(۴۱)، ۷۹-۱۱۰.
- ارشدی، نسرین و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۱). اعتمادپذیری کارکن، قابلیت اعتماد سرپرست و اعتماد بین فردی به عنوان پیشایندهای رفتارهای انحرافی محیط کار. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۳)، ۸۳-۱۰۰.
- بامشادفر، سمانه؛ امراللهی بیوکی، ناهید و شاکر اردکانی، محمد. (۱۴۰۰). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و شادی در محیط کار با عملکرد شغلی (مورد مطالعه: سازمان صنعت، معدن و تجارت استان یزد). *دوفصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۷(۱)، ۱۱۲-۱۴۴.
- جمشیدی، ناصر؛ خنیفر، حسین و نادری، جلال. (۱۳۹۲). طراحی مدل عدالت سازمانی با الهام از نهج البلاغه و اعتباربخشی آن با استفاده از نظر خبرگان. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۱(۳)، ۵۱-۷۵.
- حاتمی، حسین؛ میرجعفری، سید احمد و مجاهدی جهرمی، سعیده. (۱۳۹۰). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۲(۳)، ۲۵-۴۰.
- داورپناه، سیدهدایت‌الله؛ سیادت، سیدعلی؛ ولی‌زاده، سیدصالح و رضاییان، حامد. (۱۳۹۶). مدل‌یابی معادلات ساختاری روابط بین رهبری معنوی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان با نقش میانجی سلامت سازمانی در کارکنان دانشگاه اصفهان. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۱(۱)، ۳۵-۵۸.
- دهقانی، سنور و محمدی، رزگار. (۱۳۹۸). بررسی رابطه خوش‌بینی تحصیلی معلمان و سلامت سازمانی با اثربخشی مدرسه در مدارس هیئت امنایی و عادی ابتدایی. *دوفصلنامه پژوهش در آموزش ابتدایی*، ۱(۲)، ۴۳-۵۶.

- رواقی، حمید؛ شمس، لیدا؛ آراین خصال، آیدین و صالحی، مسعود. (۱۳۹۲). تناسب فرد-سازمان و تعهد سازمانی کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مجله مدیریت اطلاعات سلامت*، ۱۰(۲)، ۱-۱۱.
- فرجی خیابوی، فرزاد؛ ویسی، محمد و طهماسبی قرایی، احمد. (۱۳۹۳). رابطه سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی از دیدگاه کارکنان بیمارستان های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. *مجله مدیریت بهداشت و درمان*، ۵(۳)، ۶۳-۵۳.
- مهاجران، بهناز؛ قلعه ای، علیرضا؛ مقدم، زینب و اکبری، تقی. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین اعتماد سازمانی، سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان معاونت و مرکز بهداشت شهر همدان در سال ۹۲-۹۳. *مجله سلامت و بهداشت*، ۸(۳)، ۳۶۰-۳۵۱.
- یعقوبی، هادی. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان سازمانهای دولتی. *دومین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی*، قم، دانشگاه پیام نور (همه مراکز)، موسسه نورباران اندیشه.
- Hashim, K. F., & Tan, F. B. (2015). The mediating role of trust and commitment on members' continuous knowledge sharing intention: A commitment-trusttheory perspective. *International Journal of Information Management*, 35(2), 145-151.
- Liu, Y. & Bellibas, M. S. (2018). School factors that are related to school principals' job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Educational Research*, 90, 1-19.
- Messner, W. (2017). The role of gender in building organizational commitment in India's services sourcing industry. *IIMB management review*, 29(3), 188-202.
- Yüceler, A., Doğanalp, B. & Kaya, Ş. D. (2013). The relation between organizational health and organizational commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(10), 781-788.
- Zamora, R. & Hernandez, R. (2016) The Impact of Organizational Health on Student Achievement in a High Needs District. *Journal of Studies in Education*, 6(3), 149-167.