

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۱/۱۶

تاریخ تصویب مقاله: ۹۶/۱/۱۹

پیش بینی تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه دوم زاهدان بر اساس الگوی سلامت سازمانی هوی و فیلدمن در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳

دکتر ناصر ناستی زایی*، رضا نوروزی کوهدشت** و علی ثمره میر***

چکیده

یک سازمان سالم، جایی است که افراد دوست دارند در آن کار کنند و افتخار می کنند که بخشی از آن سازمان هستند. انتظار بر این است که تعهد سازمانی کارکنان در سازمان های سالم بیشتر باشد؛ از این رو، مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه سلامت سازمانی مدارس با تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه دوم زاهدان در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴ انجام گرفت. مطالعه حاضر توصیفی-همبستگی بوده که به شیوه نمونه گیری طبقه ای تصادفی از بین ۱۰۳۸ دبیر مقطع متوسطه دوم شهر زاهدان تعداد ۲۸۱ دبیر از طریق دو پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۷) و تعهد سازمانی لینز (۲۰۰۳) مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه همزمان با کمک نرم افزار spss²¹ استفاده شد. براساس یافته ها، میانگین نمرات سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران، در سطح بالاتری از میانگین نظری قرار داشت. بین سلامت سازمانی مدرسه و مؤلفه های آن (نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع، تأکید علمی، روحیه، یگانگی نهادی، ملاحظه گری و ساخت دهی) با تعهد سازمانی دبیران، رابطه مثبت و معناداری وجود داشت ($p < 0/01$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که

* استادیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان. (نویسنده مسول) n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

** دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز

*** کارشناس ارشد مدیریت آموزشی

تمام مؤلفه‌های سلامت سازمانی به جز مؤلفه ساخت‌دهی و پشتیبانی منابع توان پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران را دارند ($p < 0/05$)؛ بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت که سلامت سازمانی مدرسه باعث می‌شود دبیران نسبت به مدرسه احساس تعهد سازمانی بیشتری داشته باشند و در راستای تحقق اهداف آن گام بردارند.

واژه‌های کلیدی: تعهد سازمانی، سلامت سازمانی، دبیران مقطع متوسطه دوم.

مقدمه

سلامت سازمانی را مایلز در سال ۱۹۶۱ تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان‌ها، خاطرنشان کرد که سازمان، همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره می‌کند. مایلز، ویژگی‌های سازمان سالم را در تأمین سه نیاز اصلی؛ یعنی نیازهای وظیفه‌ای، نیازهای بقا و نیازهای رشد و توسعه سازمان می‌داند. از دیدگاه کیت دیویس، زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند، دارای شغلی شوق‌انگیز که خشنودی درونی را فراهم می‌آورد هستند، مسئولیت، فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی دارند، به سخنان‌شان گوش داده می‌شود و با آنان چنان رفتار می‌شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی هستند، اطمینان دارند سازمان، به راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند (رحیمی، بحرالعلوم، یونسیان، ۱۳۹۳). از نظر لیدن و گلینکل^۱ (۲۰۱۲) سلامت سازمانی، یک مفهوم تقریباً جدید است و یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند، کار کنند و سودمند و مؤثر باشند؛ بنابراین، سازمان سالم، موجبات انگیزش و علاقه به کار را در کارکنان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برد (صادقی فر و بهشتی‌راد، ۱۳۹۳). سلامت سازمانی می‌تواند از طریق بهبود روابط کاری و افزایش اثربخشی کارکنان، استعدادهای اعضا را شناسایی کند تا با استفاده از آنها، اهداف سازمانی

¹. Lynden & Klinge

به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند (لاک، رودس، وست وود^۱، ۲۰۱۱). یک مدرسه سالم (نیز) مکانی است که اعضای آن ضمن داشتن هماهنگی می‌خواهند در آنجا بمانند، کار کنند و افرادی سودمند و مؤثری باشند (هوی^۲ و همکاران، ۱۹۹۱؛ به نقل از شاکری زنگیر، زاهد بابلان، معینی کیا، ۱۳۹۳).

با آنکه ممکن است تعاریف روشنی برای سلامت سازمانی مطرح نشده باشد، برخی از پژوهشگران با توصیف نشانگان سلامت مدرسه تشریح بهتر و واضح تری ارائه می‌کنند. هوی و فیلدمن^۳ (۱۹۸۷) یکی از پرکاربردترین طبقه‌بندی‌ها از نشانگان سلامت سازمانی مدرسه را ارائه کرده‌اند که مدنظر پژوهش حاضر نیز است. در الگوی آنها سلامت سازمانی مدرسه در سه سطح و به وسیله هفت بُعد که روی هم رفته الگوهای رفتار و تعامل‌های ویژه درون مدرسه را تشکیل می‌دهند، تعریف می‌شود. سطح و ابعاد سلامت سازمانی مدرسه به شرح زیر خواهد بود:

شکل ۱. سطوح و ابعاد سلامت سازمانی از دیدگاه هوی، تارتر و کاتکمپ (نقل از زاهد بابلان و

همکاران، ۱۳۸۷)

(الف) سطح نهادی: سازمان را با محیط آن پیوند می‌دهد:

۱- یگانگی نهادی: توانایی مدرسه در سازگاری با محیط خود به طریقی که یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه آموزشی خود را حفظ کند.

(ب) سطح اداری: مدیریت درونی سازمان را نظارت و اداره می‌کند:

۲- نفوذ مدیر: توانایی مدیر مدرسه در تأثیرگذاری بر رؤسا و مافوق خود، ترغیب آنها به توجه بیشتر به مسائل مدرسه، مواجه نشدن با موانع اداری سلسله‌مراتبی و وابسته نشدن به مافوق است.

۳- ملاحظه‌گری: رفتار رهبری مدیر که باز، دوستانه، حمایتی و همکارانه است.

۴- ساخت‌دهی: رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با معلمان است.

۵- پشتیبانی منابع: فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کار آموزشی مدرسه و معلمان به منظور اجرای مؤثر تدریس است.

(ج) سطح فنی: محصول را تولید می‌کند. در مدارس کارکرد فنی، فراگرد تدریس و یادگیری است:

۶- روحیه: به حس جمعی دوستی، باز بودن و اعتماد متقابل بین معلمان اشاره می‌کند.

۷- تأکید علمی: حدی که مدرسه برتری علمی و فرهنگی را طالب بوده و برای رسیدن به آن تلاش می‌کند.

¹. Lock, Rhodes & Westwood

². Hoy

³. Hoy & Feldman

مطالعات نشان می‌دهد که سلامت سازمانی رابطه مثبت با کارآفرینی سازمانی (اکبری، ضیایی، مرزبان، رازی، ۱۳۹۲)، سلامت عمومی (نصیری، قنبری، عمادی، کریمی، ۱۳۹۱، لی^۱، چنپ و ایکسای^۲، ۲۰۱۴)، تعهد سازمانی (نصیری پور، محمدزاده، رئیسی، جعفری ۱۳۹۰، زاهدبابلان، عسکریان، بهرنگی، نادری، ۱۳۸۷، فرودان^۳، ۲۰۰۹)، کیفیت زندگی کاری و خشنودی شغلی (ساعدی، خلعتبری، موری نجف‌آبادی، ۱۳۸۹) جو سازمانی باز مدرسه، اثربخشی و رضایت شغلی معلمان (مهتا، اتکینز، فریزر^۴، ۲۰۱۳)، سلامت و امنیت محل کار و تعهد سازمانی (میشارا و پراواش^۵، ۲۰۰۹، اعتماد به مدیر مدرسه (مایلر و اسکرمین^۶، ۲۰۰۸) و رابطه منفی با فرسودگی شغلی (حجت خواه، زکی ای، علیخانی، ۱۳۹۱؛ عزیزی مقدم، ۱۳۸۶) و استرس شغلی معلمان (مهتا و همکاران، ۲۰۱۳) دارد.

از سوی دیگر، اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی، جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته یافته است. تاجایی که در تفکر سازمانی پیشرفته، از انسان به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود و هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار شود، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. یکی از مهم‌ترین نگرش‌ها در مورد این سرمایه عظیم، تعهد سازمانی^۷ است. در سال‌های اخیر، تعهد کارکنان نیروی محرک قوی در موفقیت یک سازمان به‌شمار می‌رود. در صورتی که اعضای یک سازمان نسبت به آن سازمان و اهداف و فرایندهای آن متعهد نباشند، احتمالاً با تمام وجود در فعالیت‌های سازمان شرکت نمی‌کنند و وظایف خود را به بهترین شکل ممکن انجام نمی‌دهند. یک سازمان ممکن است همه منابع مورد نیاز از جمله منابع انسانی را

1. Lee

2. Chenb & Xie

3. Ferudun

4. Mehta, Atkins & Frazier

5. Mishara & Pravash

6. Mayler & Skorman

7. Organizational Commitment

داشته باشد؛ با این حال به ظرفیت کاملی که داراست نرسد، مگر اینکه اعضایش نسبت به این سازمان متعهد باشند و از این رو نیازمند تلاش معنی دار اعضا در راه سازمان و بهره برداری از منابع مادی دیگر برای کسب حداکثر بهره است. در نبود تعهد سازمانی، اعضا در محیطی که از آن گریزانند (محیط بیگانه)، کار می کنند و ممکن است منجر به فشار بیش از حد و ناخوشایندی شود؛ از همین رو، سازمان ها و مدیران شان باید برای دستیابی به منفعت، هم برای سازمان و هم برای اعضای آن توجه اصلی خود را به توسعه تعهد سازمانی معطوف کنند (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴). در صورت بالا بودن تعهد سازمانی، مقدار تولید و قابلیت کارایی افراد بالا می رود و فقدان این عامل، عدم رضایت شخصی، پایین آمدن وجدان کاری، کُنندکاری و غیبت های مکرر در سازمان و اختلال در سلامت روانی افراد را در پی دارد (حسینی و مهدی زاده اشرفی، ۱۳۸۹).

تعهد سازمانی کارکنان، یکی از موارد مهم در سلامت سازمانی است. در حقیقت، نیروی انسانی مهم ترین سرمایه سازمان هاست و هرچه این سرمایه، کیفیت مطلوب تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد؛ بنابراین، باید در مورد بهبود کیفیت نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ زیرا این اقدام، هم به نفع سازمان و هم به نفع افراد است. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت کند، می تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. 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 می کند. برعکس، نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت رسیدن به اهداف سازمانی حرکت نمی کند؛ بلکه در ایجاد فرهنگ بی توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر است (خسروزاده، خلجی، خواجوی، ۱۳۸۷). سرپرستان در سازمان های سالم، کارکنانی متعهد و وفادار، روحیه بالا، کانال های ارتباطی باز و موفقیت خطوط تحتانی سازمان را می یابند. یک سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند در آن کار کنند و افتخار می کنند که بخشی از

سازمان هستند. علاوه بر این، کسانی که در سازمان‌های سالم کار می‌کنند، کاراتر و بهره‌ورتر هستند. در حالی که همهٔ سرپرستان متمایلند فکر کنند که سازمان‌هایشان سالم هستند، اما این موضوع همیشه اتفاق نمی‌افتد (انصاری و همکاران، ۱۳۸۸).

در رابطه با اهمیت موضوع، می‌توان اشاره کرد که اگر مدارس خواهان افزایش اثربخشی خود هستند، باید به بررسی سلامت سازمانی خود اقدام کنند؛ زیرا سازمان سالم، موجبات انگیزش و علاقه به کار را در کارکنان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی سازمانی خود را بالا خواهد برد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۳). فهم وضعیت سلامت مدرسه می‌تواند ما را در گزینش روش‌های مدیریت و رهبری مناسب برای اثربخشی آن یاری کند. شناخت سلامت سازمانی مدارس بسیاری از متغیرهای مدیریت آموزشی از جمله متغیرهای سطح فنی یعنی روحیه و رضایت معلمان از کار کردن و بودن در مدرسه، تأکیدات علمی و آموزشی معلمان و استانداردهای عالی تحصیلی و متغیرهای سطح مدیریتی یعنی میزان نفوذ تأثیرگذاری مدیران مدرسه در رفتار معلمان و مافوق‌ها، سبک رهبری مدیران در دو بُعد ملاحظه‌گری و ساخت‌دهی و همچنین چگونگی ایفای وظیفهٔ تدارک منابع پشتیبان در مدرسه از سوی مدیران را مورد مطالعه قرار می‌دهد. علاوه بر این با بررسی سلامت سازمانی مدارس توانایی مدرسه با سازگاری با محیطش و یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه‌های آموزشی مدارس مورد مطالعه قرار می‌گیرد (سلیمانی، ۱۳۸۹). امروزه سلامت سازمانی یکی از ارکان اصلی استقرار توسعهٔ پایدار است. فضای سالم، توسعهٔ اجتماعی در بلندمدت را تضمین می‌کند و به تبع این توسعه، اثربخشی ایجاد می‌شود (ادریس و خادم‌فر^۱، ۲۰۱۲). تعهد سازمانی و سلامت سازمانی نقش مؤثری در پیشرفت و بهبود سلامت نیروی کار دارند و نادیده انگاشتن آن موجب نبود بهره‌وری مطلوب خواهد شد (فردوسی، مرعشیان، طالب‌پور، ۱۳۹۱).

¹. Idris & Khademfar

توسعه و رشد هر جامعه‌ای در گرو داشتن سازمان‌های سالم است و یکی از مهم‌ترین سازمان‌های هر جامعه، سازمان آموزش و پرورش آن است. آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که موفقیت آن در گرو داشتن نیروهایی توانا و متعهد است و معلمان مؤثرترین و مهم‌ترین نیروهای آن هستند. پژوهشگر به‌عنوان یک معلم، سال‌هاست در مدارس زاهدان مشغول به فعالیت است و مشاهده کرده که بی‌توجهی به تمایلات و انگیزه‌های معلمان در مدارس زاهدان، سبب ماندگاری بدون انگیزه و با تعهد نسبتاً پایین آنان می‌شود و افزایش تقاضای انتقال و جابه‌جایی و تمایل نداشتن به ماندگاری در حرفه معلمی را به دنبال دارد. علاوه بر نشانه‌های بالا، تلاش کمتر از حد انتظار، افزایش اُفت تحصیلی در میان دانش‌آموزان، چندشغله بودن معلمان نیز نشانه‌هایی از کاهش انگیزه تعهد معلمان زاهدان است. عدم تعهد و تمایل نداشتن به ماندگاری در شغل معلمی یا ماندگاری بدون انگیزه، موجب شده است که سازمان آموزش و پرورش برای معلمان زاهدان در حد تأمین معاش، قابل احترام باشد؛ در نتیجه احساس تعلق نسبت به سازمان در آنها در سطح پایینی قرار می‌گیرد و اگر شرایط مناسب دیگری به آنها پیشنهاد شود، به سادگی شغل و سازمان خود را ترک می‌کنند. نتایج تحقیقات و بررسی‌های نیز نشان می‌دهد که میانگین تمایل نداشتن به ماندگاری معلمان به‌طور عام ۴۳٪ و در میان معلمان که از مدارک تحصیلی بالاتر برخوردارند، بیش از ۸۰٪ است که بی‌توجهی به این مسئله آسیب‌های جدی بر پیکره آموزش و پرورش وارد می‌سازد (پوراشرف و طولابی، ۱۳۸۸)؛ از این رو، شناسایی عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی معلمان زاهدان از دغدغه‌های ذهنی پژوهشگر بوده است. در این راستا، سلامت سازمانی مدرسه به‌عنوان یک عامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی معلمان مورد توجه قرار گرفته است.

با توجه به مطالب ذکر شده، هدف کلی این مطالعه پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران زاهدان براساس الگوی سلامت سازمانی هوی و فیلدمن است. همچنین، اهداف ویژه آن بررسی وضعیت تعهد سازمانی دبیران، بررسی وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر زاهدان، تعیین

رابطه بین سلامت سازمانی مدارس متوسطه با تعهد سازمانی دبیران و پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران براساس مؤلفه‌های سلامت سازمانی مدرسه است.

روش

این مطالعه توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن کلیه دبیران مقطع متوسطه دوم شهر زاهدان در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۳ به حجم ۱۰۳۸ نفر بود که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای، و براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۸۱ دبیر مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۷): این پرسشنامه در قالب ۴۴ گویه و ۷ مؤلفه یگانگی نهادی (۷ گویه)، نفوذ مدیر (۵ گویه)، ملاحظه‌گری (۵ گویه)، ساخت‌دهی (۵ گویه)، پشتیبانی منابع (۵ گویه)، روحیه (۹ گویه) و تأکید علمی (۸ گویه) به بررسی سلامت سازمانی مدرسه می‌پردازد. پرسشنامه براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (همیشه، غالباً، گاهی، به‌ندرت، هرگز) تنظیم و شیوه نمره‌گذاری آن از ۱=هرگز تا ۵=همیشه خواهد بود (شریعتمداری، ۱۳۸۸). حداقل نمره در این پرسشنامه ۴۴ و حداکثر آن ۲۲۰ خواهد بود. هرچه نمره به ۲۲۰ نزدیک‌تر باشد، نشانه سلامت سازمانی مدرسه است.

ب) پرسشنامه تعهد سازمانی لینز (۲۰۰۳): این پرسشنامه در قالب ۷ گویه به بررسی تعهد سازمانی کارکنان می‌پردازد. پرسشنامه براساس مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. شیوه نمره‌گذاری آن نیز از ۱=کاملاً مخالفم تا ۵=کاملاً موافقم خواهد بود (ناستی‌زایی، ۱۳۹۳). حداقل نمره در این آزمون ۷ و حداکثر آن ۳۵ خواهد بود و هرچه نمره آزمودنی به نمره ۳۵ نزدیک‌تر باشد، نشانه تعهد سازمانی بالاتر است.

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا، پرسشنامه‌ها توسط اساتید گروه مدیریت آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تأیید قرار گرفتند و اطمینان حاصل شد که پرسشنامه‌ها همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را می‌سنجند و از اعتبار لازم برخوردار هستند. برای تعیین پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در مطالعه

زاهدبابلان و همکاران (۱۳۸۷) ضریب پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ و به روش دونیمه کردن ۰/۸۹ گزارش شده است و در این مطالعه، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد. میزان ضریب پایایی پرسشنامه تعهد سازمانی لینز به روش آلفای کرونباخ در مطالعه ناستی زایی (۱۳۹۳)، ۰/۷۱۴ گزارش شده است و در این مطالعه ضریب ۰/۷۶۳ به دست آمد. این ضرایب نشان دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد استفاده از پایایی لازم برخوردارند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان با استفاده از نرم افزار آماری spss21 استفاده شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر، ۲۸۱ نفر از دبیران زاهدان از طریق پرسشنامه مورد مطالعه قرار گرفتند که از این تعداد ۵۳/۷٪ زن، ۹۱/۵٪ متأهل، ۹۰/۷٪ دارای مدرک کارشناسی، ۴۸/۴٪ بالای بیست سال سابقه خدمت، ۹۴/۷٪ استخدام رسمی و ۶۸/۷٪ در مدارس دولتی مشغول به فعالیت بودند (جدول ۱).

جدول ۱. وضعیت دموگرافیکی آزمودنی‌ها

| متغیر | فراوانی (درصد) | متغیر | فراوانی (درصد) |
|--------------|----------------|----------|----------------|
| جنسیت | زن | ۵ | ۱۵ (۵۳/۷) |
| | مرد | ۱۰-۵ | ۱۳۰ (۴۶/۳) |
| تأهل | مجرد | ۱۵-۱۱ | ۲۴ (۸/۵) |
| | متأهل | ۲۰-۱۶ | ۲۵۷ (۹۱/۵) |
| تحصیلات | کارشناسی | +۲۰ | ۲۵۵ (۹۰/۷) |
| | کارشناسی ارشد | رسمی | ۲۶ (۹/۳) |
| مؤسسه آموزشی | دولتی | پیمانی | ۱۹۳ (۶۸/۷) |
| | غیرانتفاعی | قراردادی | ۸۸ (۳۱/۳) |

برای بررسی نحوه پاسخ‌گویی آزمودنی‌ها به متغیرهای تحقیق، از آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. گزارش توصیفی نحوه پاسخ‌گویی آزمودنی‌ها به متغیرهای پژوهش

| متغیر | حداقل | | حداکثر | | SD |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|----|
| | میانگین | میانگین | میانگین | میانگین | |
| یگانگی نهادی | ۱/۵۷ | ۵ | ۳/۴۳ | ۰/۶۶۹ | |
| نفوذ مدیر | ۲ | ۵ | ۳/۶۳ | ۰/۷۱۴ | |
| ملاحظه‌گری | ۲ | ۵ | ۴/۰۴ | ۰/۵۳۲ | |
| ساخت‌دهی | ۲/۴ | ۵ | ۴/۲۵ | ۰/۵۲۶ | |
| پشتیبانی منابع | ۲ | ۵ | ۳/۸۷ | ۰/۶۷۹ | |
| روحیه | ۲/۱۱ | ۵ | ۳/۵۵ | ۰/۵۸۶ | |
| تأکید علمی | ۲/۱۳ | ۵ | ۳/۶۹ | ۰/۶۸۹ | |
| سلامت سازمانی مدرسه | ۲/۶۷ | ۴/۷۵ | ۳/۷۸ | ۰/۳۸۵ | |
| تعهد سازمانی دبیران | ۲ | ۵ | ۳/۸۲ | ۰/۷۲۳ | |

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که میانگین تمام متغیرهای مورد مطالعه، بالاتر از میانگین نظری یعنی ۳ قرار دارد و بیانگر آن است که مدارس از سلامت سازمانی نسبتاً خوب و دبیران نیز از تعهد سازمانی نسبتاً مطلوبی برخوردارند.

برای بررسی رابطه بین سلامت سازمانی مدرسه (و مؤلفه‌های آن) با تعهد سازمانی دبیران، در مرحله اول از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که ضرایب آن در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی متقابل سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران

| متغیر | یگانگی نهادی | نفوذ مدیر | ملاحظه‌گری | ساخت‌دهی | پشتیبانی منابع | روحیه | تأکید علمی | سلامت سازمانی مدرسه |
|---------------------|--------------|-----------|------------|----------|----------------|-------|------------|---------------------|
| تعهد سازمانی دبیران | ۰/۵۴۴ | ۰/۴۹۶ | ۰/۵۷۵ | ۰/۴۴۲ | ۰/۲۵۱ | ۰/۵۷۸ | ۰/۵۷۱ | ۰/۸۰۲ |
| | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ | ۰/۰۰۰ |

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که تمام ضرایب همبستگی بین سلامت سازمانی مدرسه و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی دبیران مثبت و معنادار است ($p < 0/01$)؛ بنابراین، وجود رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی مدرسه با تعهد سازمانی تأیید می‌شود که به این معناست: با بالا رفتن سطح سلامت سازمانی مدرسه، تعهد سازمانی دبیران نیز افزایش پیدا می‌کند. در مرحله دوم و پس از پی‌بردن به وجود رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی، برای برآورد این رابطه، از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. خلاصه تحلیل رگرسیون برای تبیین رابطه سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران

| متغیر | ضرایب غیراستاندارد | | T | Sig |
|----------------|--------------------|---------------|-------|-------------|
| | B | Std. Error | | |
| یگانگی نهادی | ۰/۱۵۳ | ۰/۰۶ | ۲/۵۱ | ۰/۰۱۳ |
| نفوذ مدیر | ۰/۲۲۳ | ۰/۰۳۸ | ۵/۸۶ | ۰/۰۰۰ |
| ملاحظه‌گری | ۰/۴۰۲ | ۰/۰۵۵ | ۷/۳۱ | ۰/۰۰۰ |
| ساخت‌دهی | ۰/۰۰۸ | ۰/۰۶۲ | ۰/۱۳۴ | ۰/۸۹۳ |
| پشتیبانی منابع | ۰/۰۲۵ | ۰/۰۴ | ۰/۶۲۹ | ۰/۵۳ |
| روحیه | ۰/۲۴۴ | ۰/۰۷۲ | ۳/۳۹ | ۰/۰۰۱ |
| تأکید علمی | ۰/۴۰۲ | ۰/۰۴۷ | ۸/۵۴ | ۰/۰۰۰ |
| | $f = ۸۸/۰۴$ | $r^2 = ۰/۶۹۳$ | | $r = ۰/۸۳۲$ |
| | | | | Sig = ۰/۰۰۰ |

براساس یافته‌های جدول ۴، مقدار f در سطح کمتر $0/01$ معنادار است و بنابراین فرض صفر «رگرسیون معنادار نیست» با اطمینان $0/99$ رد می‌شود. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (۲) $0/832$ و ضریب تعیین (۲۲) نیز برابر با $0/693$ است؛ به این معنا که $69/3$ درصد تغییرات متغیر ملاک (تعهد سازمانی دبیران) را می‌توان براساس متغیرهای پیش‌بین وارد شده تبیین کرد و بقیه متعلق به سایر متغیرهایی است که در این مطالعه لحاظ نگردیده‌اند. همچنین، با توجه به معناداری ضرایب β فرض صفر «ضرایب بتا برابر با صفر است»، با اطمینان 99 درصد رد می‌شود و از بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی مدارس به ترتیب مؤلفه‌های «تأکید علمی» با مقدار β ($0/383$)، «ملاحظه‌گری» با مقدار β ($0/296$)، «نفوذ مدیر» با مقدار β ($0/22$)، «روحیه» با مقدار β ($0/198$) و «یگانگی نهادی β » ($0/142$) بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی دبیران دارند و دو مؤلفه پشتیبانی منابع و ساخت‌دهی به‌علت پایین بودن سطح معناداری از مدل خارج می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران مقطع متوسطه دوم زاهدان براساس الگوی سلامت سازمانی هوی و فیلدمن انجام گرفت. یافته اول این مطالعه نشان داد که مدارس متوسطه شهر زاهدان از نظر سلامت سازمانی در وضعیت بالاتری از سطح متوسط قرار دارند. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین همخوان است؛ به‌عنوان نمونه در مطالعه زاهدابابلان، عسکریان، بهرنگی و نادری (۱۳۸۷) که بر روی دبیران دبیرستان‌های پسرانه اردبیل انجام گرفت، در مطالعه زین‌آبادی و رضایی (۱۳۹۱) نیز که بر روی دبیران دبیرستان‌های استان اردبیل انجام گرفت، مطالعه ملکی‌آوارسین و قصابی (۱۳۹۲) که بر روی دبیران مدارس متوسطه شهرستان کلیبر و ناحیه ۲ تبریز انجام گرفت، یافته‌ها نشان داد که وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه در سطح بالاتری از متوسط قرار دارد. یافته دوم این مطالعه نشان داد که تعهد سازمانی دبیران در وضعیت بالاتری از سطح متوسط قرار دارد. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین همخوان است؛

به‌عنوان نمونه، در پژوهش‌های قنبری و حجاری (۱۳۹۲) «بر روی دبیران متوسطه شهر همدان»؛ امین‌بیدختی و کارگر (۱۳۹۱) «بر روی دبیران دبیرستان‌های شهر یزد»؛ و هویدا، جمشیدیان و مختاری فر (۱۳۹۰) که «بر روی دبیران مدارس متوسطه شهر همدان» انجام گرفت، یافته‌ها نشان داد که تعهد سازمانی دبیران مورد مطالعه بالاتر از سطح متوسط است.

براساس یافته‌ها، سلامت سازمانی (و همه مؤلفه‌های آن) با تعهد سازمانی دبیران رابطه مثبت معناداری داشت. نتایج رگرسیون نیز نشان داد که مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، روحیه و تأکید علمی، توانایی پیش‌بینی تعهد سازمانی دبیران را دارند. رابطه مثبت سلامت سازمانی با تعهد سازمانی در مطالعات پیشین نیز به تأیید رسیده است؛ به‌عنوان نمونه، براساس یافته‌های زاهد بابلان و همکاران (۱۳۸۷)، سلامت سازمانی و ابعاد هفت‌گانه آن با تعهد سازمانی همبستگی مثبت داشت. دبیرستان‌هایی که سلامت سازمانی بالایی داشتند؛ معلمان متعهدتری داشتند، از میان ابعاد سلامت سازمانی، روحیه، تأکید علمی، نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع و ساخت‌دهی قابلیت پیش‌بینی، تعهد سازمانی داشتند. یافته‌های مطالعه رحیمی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد، بین سلامت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان، نقش بسزایی در افزایش سلامت سازمانی دارد. براساس یافته‌های نصیری‌پور و همکاران (۱۳۹۰) بین کلیه ابعاد سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری مشاهده شد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد، سلامت سازمانی قابلیت تبیین تعهد کارکنان را دارد. مؤثرترین مؤلفه‌های پیش‌بینی‌کننده، یگانگی نهادی و روحیه بود. نهایتاً آنها نتیجه می‌گیرند با توجه به رابطه معنادار بین سلامت سازمانی و تعهد کارکنان، تلاش در جهت سالم‌سازی سازمان از طریق ایجاد یگانگی نهادی با اقداماتی از قبیل حمایت از کارکنان در رویارویی با مشکلات محیطی و تقدیر از ایده‌های خلاق و همچنین تقویت روحیه آنان با تدابیری چون ایجاد جو صمیمی، توأم با تشریک مساعی و احترام و پرهیز از تبعیض می‌تواند نقش مؤثری در افزایش تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد. براساس

یافته‌های فردوسی و همکاران (۱۳۹۱) ویژگی‌های شخصیتی وجدانی بودن، برون‌گرایی و دل‌پذیر بودن و نیز تعهد سازمانی با سلامت سازمانی ارتباط معناداری دارند. همچنین ضریب همبستگی چندگانه به روش، برای ترکیب متغیرهای ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، برون‌گرایی، دل‌پذیر بودن) و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی معنادار است. براساس یافته‌های جعفری، محمدیان، حسین‌پور (۱۳۹۰) بین سلامت سازمانی و بعضی از ابعاد آن (نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع، تأکید علمی و روحیه) با تعهد سازمانی ارتباط معنادار و مثبتی مشاهده شد؛ ولی بین سایر ابعاد سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، ملاحظه‌گری و ساخت‌دهی) با تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد. علاوه‌براین، تأکید علمی بیشترین و ملاحظه‌گری کمترین ضریب همبستگی با تعهد سازمانی را داشت. درنهایت آنها نتیجه‌گیری می‌کنند، سلامت سازمانی ارتباط معناداری با تعهد سازمانی کارکنان دارد که باعث می‌شود آنان نسبت به سازمان خود احساس وفاداری بیشتری داشته باشند و در راستای تحقق اهداف سازمان گام بردارند. نیر و اسمیت^۱ (۲۰۰۲) دریافتند که برخلاف متغیرهای کنترل شغل و ویژگی‌های فردی، سلامت مدرسه، متغیر پیش‌بین اصلی در پیش‌بینی تعهد معلمان است و معلمان در مدارس سالم تعهد به مدرسه و تعهد به دانش‌آموزان بالایی نسبت به معلمان مدارس ناسالم ادارک می‌کنند. علاوه‌براین، 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 همه، انواع تعهد بود. براساس یافته‌های مطالعه تسویی و چنگ^۲ (۱۹۹۹) رابطه بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی، مشروط به ویژگی‌های معلمان است. با توجه به یافته‌های مطالعه تسویی و همکاران (۱۹۹۴)، به نقل از اکبری و همکاران، (۱۳۹۲)، وضعیت سلامت مدرسه می‌تواند تعهد سازمانی معلمان را پیش‌بینی کند و پنج بُعد تأکید علمی، ملاحظه‌گری، یگانگی نهادی، روحیه و نفوذ مدیر از میان ابعاد هفت‌گانه سلامت سازمانی متغیرهای پیش‌بین تعهد سازمانی هستند. به‌ویژه، سه بُعد

^۱. Nir & Smith

^۲. Tsui & Cheng

ملاحظه مدیر، تأکید علمی و یگانگی نهادی قدرت بالایی در پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان دارند.

در تبیین یافته اصلی این مطالعه (رابطه مثبت و معنادار سلامت سازمانی مدرسه با تعهد سازمانی دبیران) می‌توان گفت که هرگاه نشانه‌های سلامت سازمانی بر مدارس حاکم باشد؛ یعنی مدرسه بتواند در سازگاری با محیط، یگانگی، انسجام و تمامیت برنامه آموزشی خود را حفظ کند (یگانگی نهادی)، مدیر مدرسه توانایی تأثیرگذاری بر رؤسای سازمان آموزش و پرورش را برای حل هر چه بهتر مشکلات مدرسه داشته باشد (نفوذ مدیر)، رفتار مدیر مدرسه باز، دوستانه، حمایتی و همکارانه باشد (ملاحظه‌گری)، بر وظایف و قوانین و مقررات تأکید داشته باشد (ساخت‌دهی)، منابع لازم برای تدریس مؤثر را فراهم کند (پشتیبانی منابع)، دبیران به یکدیگر اعتماد داشته باشند و به حمایت از یکدیگر بپردازند (روحیه)، بر پیشرفت تحصیلی مطابق با استانداردها تأکید کنند (تأکید علمی) می‌توان انتظار داشت که دبیران از تعهد و وفاداری سازمانی بالاتری برخوردار باشند و با علاقه و انگیزه بیشتری در جهت تحقق اهداف تعلیم و تربیت تلاش خواهند کرد. با توجه به نتایج این مطالعه، به مدیران عالی سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود که به دو مقوله سلامت سازمانی مدارس و تعهد سازمانی کادر آموزشی توجه بیشتری داشته باشند و هر سال به صورت منظم به سنجش سطح سلامت سازمانی مدارس و تعهد سازمانی دبیران بپردازند. همچنین، به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعاتی با متغیرهای دیگر و در سایر سازمان‌ها به روش کیفی یا ترکیبی (کمی و کیفی) پیشنهاد می‌شود. یکی از مهمترین محدودیت‌های مطالعه حاضر، جامعه آماری آن بود که به دبیران شهر زاهدان محدود شده بود؛ در نتیجه، در تعمیم نتایج به سایر معلمان و کارکنان باید احتیاط کرد.

منابع و مأخذ

۱. اکبری، مرتضی؛ ضیایی، محمدصادق؛ مرزبان، شیرمیراد؛ رازی، سمیرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی. (مورد مطالعه: دانشگاه تهران)، مدیریت دولتی، ۵ (۱۳)، ۲۰-۱.
۲. امین بیدختی، علی اکبر؛ کارگر، حامد (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های شهر یزد، مدیریت و رهبری آموزشی، ۹ (۳۴)، ۳۸-۱۹.
۳. انصاری، محمداسماعیل؛ استادی، حسین؛ جاوری، فرشته (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان، فصلنامه تخصصی مالیات، ۲ (۶)، ۴۱-۶۵.
۴. پوراشرف، یاسان‌الله؛ طولابی، زینب (۱۳۸۸). رویکرد کیفی به عوامل مؤثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (مورد: استان ایلام)، فصلنامه تعلیم و تربیت، ۲۵ (۹۸)، ۱۷۶-۹۷.
۵. جعفری، حسن؛ محمدیان، مهدی؛ حسین پور، داود (۱۳۹۱). رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز: ۱۳۹۰. فصلنامه علوم بهداشتی جندی‌شاپور، ۱۴ (۱)، ۴۸-۴۱.
۶. حجت‌خواه، سیدمحسن؛ زکی‌ای، علی؛ علیخانی، مصطفی (۱۳۹۱). رابطه تاب‌آوری و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه. تازه‌های روانشناسی صنعتی-سازمانی، ۳ (۱۱): ۳۵-۴۴.
۷. حسینی، سیدمهدی؛ مهدی‌زاده‌اشرفی، علی (۱۳۸۹). شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی. پژوهشگر (مدیریت): ۷ (۱۸)، ۱۶-۹.
۸. خسروزاده، اسفندیار؛ خلجی، حسن؛ خواجه‌جوی، داریوش (۱۳۸۷). رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد مدیران تربیت‌بدنی سازمان‌های استان مرکزی. نشریه حرکت، ۹ (۱۷)، ۳۷-۵.
۹. رحیمی، رضا؛ بحرالعلوم، حسن؛ یونسیان، علی (۱۳۹۳). ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی. مطالعات مدیریت ورزشی، ۶ (۲۶)، ۱۶۴-۱۴۷.
۱۰. زاهد بابلان، عادل؛ عسکریان، مصطفی؛ بهرنگی، محمدرضا؛ نادری، عزت‌اله (۱۳۸۷). بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه استان اردبیل، مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۹ (۲)، ۱۴۸-۱۲۷.

۱۱. ساعدی، سارا؛ خلعتبری، جواد؛ موری‌نجف‌آبادی، ندا (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خوشنودی شغلی. تازه‌های روان‌شناسی صنعتی-سازمانی، ۱ (۴)، ۵۵-۶۴.
۱۲. سلیمانی، نادر (۱۳۸۹). بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان‌های استان تهران براساس الگوی هوی و فیلدمن، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۴)، ۲۳-۴۴.
۱۳. شاکری زنگیر، ابراهیم؛ زاهدبابلان، عادل؛ معینی‌کیا، مهدی (۱۳۹۳). رابطه بین راهبردهای مدیریت تعارض و مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه. رهبری و مدیریت آموزشی، ۸ (۳)، ۷۹-۹۹.
۱۴. شریعتمداری، مهدی (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران. آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، ۲ (۶)، ۱۱۹-۱۵۱.
۱۵. صادقی‌فر، مجید؛ بهشتی‌راد، رقیه (۱۳۹۳). تبیین رابطه بین فرهنگ سازمانی و سلامت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه، رهبری و مدیریت آموزشی، ۸ (۲)، ۸۷-۶۷.
۱۶. عزیزی‌مقدم، ابوبکر (۱۳۸۶). بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران (مورد مطالعه: مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۱۳۸۶)، دانشور رفتار، ۱۶ (۳۶)، ۱-۲۲.
۱۷. فردوسی، محمدحسن؛ مرعشیان، فاطمه؛ طالب‌پور، مهدی (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان خوزستان، مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۴ (۱۵)، ۱۷۳-۱۸۸.
۱۸. قنبری، سیروس؛ حجاری، نفیسه (۱۳۹۲). رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده با رضایت شغلی و تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان، مشاوره شغلی و سازمانی، ۵ (۱۶)، ۹-۲۷.
۱۹. ملکی‌آوارسین، صادق؛ قصابی، رقیه (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهرستان کلپیر و ناحیه ۲ تبریز با رضایت شغلی معلمان در سال تحصیلی ۹۰-۸۹، آموزش ارزشیابی، ۶ (۲۳)، ۳۱-۴۰.
۲۰. ناستی‌زایی، ناصر (۱۳۹۳). طراحی الگوی مشارکت برای مدارس زاهدان. رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.

۲۱. نصیری، فخرالسادات؛ قنبری، سیروس؛ عمادی، سیدرسول؛ کریمی، ایمان (۱۳۹۱). رابطه بین سلامت سازمانی دانشگاه‌های غرب کشور با سلامت روانی کارکنان آنها، اندیشه‌های نوین تربیتی، ۸ (۳)، ۱۵۱-۱۲۷.
۲۲. نصیری پور، امیراشکان، محمدزاده، خلیل‌علی؛ رئیسی، پوران؛ جعفری، مهرنوش (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات). مدیریت بهداشت و درمان، ۳ (۱)، ۴۹-۵۷.
۲۳. هویدا، رضا، جمشیدیان، عبدالرسول؛ مختاری‌فر، حجت‌اله (۱۳۹۱). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان، جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲ (۳)، ۸۲-۶۳.
24. Ferudun, S. (2009). *Examining the Relationship between Teacher Organizational Commitment and School Health in Turkish Primary Schools, Educational Research and Evaluation*, 15 (2): 185-201.
25. Idris, K.H; Khademfar, M. (2012). *The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Health in Golestan Province of Iran, International Journal of Humanities and Social Science*, 2(12):218-229.
26. Lee, J; Chenb, C; Xie, S. (2014). *The Influence of School Organizational Health and Occupational Burnout on Self-perceived Health Status of Primary School Teachers, Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116(2014):985-989.
27. Lok, P; Rhodes, J; Westwood, B. (2011). *The mediating role of organizational subcultures in health care organizations, Journal of Health Organization and Management*, 25(5):506-525.
28. Lynden, JL; Klingle, W. (2012). *Supervising organizational health, Supervision*, 73(8):12.
29. Mayler, W; Skorman, P. (2008). *Assessment of influential factors on employee's organizaional commitment in different department, Journal Safety Research*, 25 (2008):42-59.
30. Mehta, T.G; Atkins, M.S; Frazier, S.L. (2013). *The Organizational Health of Urban Elementary Schools: School Health and Teacher Functioning, School Mental Health*, 5(3):144-154.
31. Mishara, G; Pravash, K.P. (2009). *The multi menials natural of organizational commitment in a non western context, Journal of Management Development*, 1(2009):71-82.
32. Nir, A; Smith, A. (2002). *School health and its relationteacher commitment, Journal Planing Chanjing*, 33(1-2):106-126.
33. Tsui, KT; Cheng, YC. (1999). *School organisational health and teacher commitment: A contigency study with multi-level analysis, Educational Research and Evaluation*, 5(3):249-268.