

## بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد حرفه‌ای کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق استان کهگیلویه و بویراحمد در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲

مصطفی باقریان فر<sup>۱</sup>، دانشجوی کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان دانشگاه تهران

محمد جوادی پور<sup>۲</sup>، عضو هیئت علمی دانشگاه تهران

مجتبی حاج خزیمه<sup>۳</sup>، دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تهران

امین همایینی دمیچی<sup>۴</sup>، دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تهران

تاریخ وصول: ۹۳/۳/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۳/۶/۳۰

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه سلامت سازمانی و تعهد حرفه‌ای کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق استان کهگیلویه و بویراحمد است. این تحقیق در قالب یک تحقیق توصیفی و همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری شامل ۲۲۰ نفر از کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق استان کهگیلویه و بویراحمد بودند که از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب و پرسشنامه سلامت سازمانی (OHI) هوی و فیلدمن و تعهد حرفه‌ای میان آنان توزیع گردید. روایی صوری و محتوایی ابزار مورد تأیید قرار گرفته و پایایی آن از طریق مطالعه مقدماتی و به وسیله ۳۰ نفر نمونه انتخابی از جامعه اصلی، بررسی شد که با به کارگیری ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسش نامه سلامت سازمانی ۰/۸۷ و پرسش نامه تعهد حرفه‌ای ۰/۷۱ محاسبه گردید. اطلاعات به دست آمده در این پژوهش با استفاده از آمار توصیفی (محاسبه فراوانی، درصد، تدوین جدول، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس) با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۹ تجزیه و تحلیل شدند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین سلامت سازمانی و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت معنادار در سطح  $P < 0/01$  و  $P < 0/05$  وجود دارد.

**کلیدواژه‌ها:** آموزش و پرورش، تعهد حرفه‌ای، سلامت سازمانی، کارکنان، کهگیلویه و بویراحمد.

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول Email: Mostafab178@Yahoo.com

<sup>۲</sup> Email: javadipour@ut.ac.ir.

<sup>۳</sup> Email: M.hajkhozehm92@ut.ac.ir

<sup>۴</sup> Email: Aminhomayeni@yahoo.com

## مقدمه

جامعه امروز، جامعه سازمانی است. امروزه، بخش عمده زندگی ما، در سازمان‌ها یا در ارتباط با سازمان‌ها سپری می‌شود. هر سازمان دارای کارکردی است که هر یک به نیاز خاصی در جامعه پاسخ می‌دهند. استفاده بهینه از منابع موجود (به‌خصوص نیروی انسانی) در یک سازمان، وجه اشتراک دیدگاه کلیه صاحب‌نظران علم مدیریت می‌باشد. آن‌ها بقای دائمی یک مؤسسه و سازمان را منوط به بهره‌برداری مناسب از این منابع می‌دانند. امروزه اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزل یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود. اثربخشی یک سازمان، مستلزم ساختار مناسب و کارکنان شایسته با موقعیت کاری مناسب است. نیروی انسانی، مهم‌ترین درون‌داد سازمان محسوب می‌شود و در سازمان‌های آموزشی مثل آموزش و پرورش، انسان اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا در تمام مراحل این سیستم، اعم از درون‌داد، فرآیند و برون‌داد، نقش دارد و علاوه بر این، هدف کلی این سازمان، رشد همه جانبه انسان‌هاست. از آنجا که رفتار کارکنان در سازمان، می‌تواند متأثر از نگرش‌هایی باشد، از این رو، آگاهی از آن‌ها برای مدیران سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. در واقع لازمه رشد و توسعه هر جامعه داشتن سازمان‌های سالم، پویا و اثربخش می‌باشد. براساس دیدگاه آرمیچل<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) سازمان‌های اثربخش مهم‌ترین وسایل دستیابی به پیشرفت در یک جامعه محسوب می‌گردند و در این میان سازمان‌هایی به اثربخشی نایل می‌گردند که علاوه بر دیگر شرایط ضروری سلامت سازمانی برخوردار باشند (شکرکن، ۱۳۸۳).

در سازمانی همچون سازمان آموزشی، این عنصر می‌تواند اهمیتی دوچندان داشته باشد و از آنجایی که مهم‌ترین منبع سازمانی، نیروی انسانی است، لذا نیروهای سازمان به همراه مدیران، در کسب اهداف سازمان و ایجاد اثربخشی آن نقش اساسی را به عهده دارند (نیکنامی، ۱۳۸۳: ۹۹). سلامت سازمانی برای مفهوم‌سازی جو عمومی سازمان است، مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می‌کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده یا موجب پویایی‌ها در سازمان باشد. اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار در سال ۱۹۶۹، مایلز<sup>۲</sup> در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده است (سویی و چنگ<sup>۳</sup>، ۱۹۹۹؛ کورکماز<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶-۲۰۰۷). از نظر مایلز سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمانی دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص نسبتاً پردوام 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).

هویومیسکل<sup>۵</sup> (۱۳۸۲) سلامت سازمانی را این‌گونه تعریف کرده‌اند: سلامت سازمانی اشاره دارد به سازمان سالمی که با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخش در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. همچنین مفهوم‌پردازی در مورد سلامت سازمانی لازمه فعالیت‌های پر دامنه و گسترده سازمان‌ها است و هر کوشش معناداری جهت بهسازی سازمان به‌عنوان محل کار، زندگی و یادگیری دارای اهمیت است (علاقه بند، ۱۳۷۸: ۲۹). یکی از مهم‌ترین مدل‌های بررسی سلامت سازمانی<sup>۶</sup> (OHI)، مدل ارائه شده توسط وی و فیلدمن<sup>۷</sup> می‌باشد که شامل ابعاد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساختندی، پشتیبانی منابع، تأکید علمی و روحیه می‌باشد.

1. R. Michael  
4. Kvrkmaz  
7. Hoy & Fildman

2. Miles  
5. Hoy & Miskel

3. Tsui and Cheng  
6. Organizational Health Index

یگانگی نهادی عبارت است از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند و در برابر تقاضای غیرمعقول مراجعان و محیط درامان باشد. نفوذ مدیر نیز به توانایی مدیر در تحت تأثیر قرار دادن عمل فرادستان خود اشاره دارد. ملاحظه‌گری رفتاری است که مدیر را دوست، حامی و همکار کارکنان نشان می‌دهد. چنین مدیری به نتایج کارکنان توجه دارد و پذیرای پیشنهادات آن‌ها می‌باشد. بعد دیگر ساختمانی می‌باشد، این مفهوم رفتاری است که مدیر به‌طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه‌ها را صراحتاً تعیین می‌کند و به رفتاری از مدیر اشاره می‌کند که وظیفه‌مدار و موفقیت‌مدار است. بعد پشتیبانی منابع به سازمانی اشاره دارد که دارای مواد و وسایل لازم و تجهیزات کافی بوده که این مواد و وسایل به راحتی قابل حصول است. بعد تأکید علمی به تأکید سازمان برای ارتقای سطح تخصص و مهارت‌های فنی کارکنان اشاره دارد؛ و در نهایت بعد روحیه می‌باشد که به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که در بین کارکنان وجود دارد، اشاره می‌نماید (زاهدبا بلان و همکاران، ۲۰۰۸).

فیتنس<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) در مطالعه‌ای به این نتیجه رسید که هر قدر یک سازمان جو سالمی داشته باشد، یعنی در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد و همچنین دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات و دارای یگانگی بودن، نسبت به اهداف خود تعهد داشته باشد، کارکنان آن سازمان نیز به همان میزان از خشنودی شغلی بهره می‌گیرند. بگلی و کزجکا<sup>۲</sup> (۱۹۹۳) در تحقیق خود دریافتند که بین خشنودی شغلی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (ساعدی و همکاران، ۱۳۸۹).

مایلز و ژیگی‌های سازمان سالم را در تأمین سه نیاز اصلی یعنی نیازهای وظیفه‌ای، نیازهای بقاء و نیازهای رشد و توسعه سازمان و ابعاد سلامت سازمانی را شامل ۱۰ مؤلفه تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، پشتیبانی منابع، یکپارچگی، روحیه، نوآوری، استقلال، سازگاری و شایستگی حل مسئله می‌داند. عباس‌زاده و ژیگی‌های سازمانی که جو سالمی دارد را به شرح زیر بیان می‌کند: در مبادله اطلاعات قابل اعتماد است؛ دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم برحسب اطلاعات به دست آمده است؛ نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد است؛ حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم می‌آورد، زیرا تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند، قابلیت انعطاف را کاهش داده و به جای علاقه به کل نظام، حفاظت از خود را تحریک می‌کند (عباس‌زاده، ۱۳۶۹).

از جمله عناصر وابسته به سلامت سازمانی، تعهد حرفه‌ای کارکنان سازمان مربوطه است. از آنجایی که سلامت سازمانی حکایت از جو عمومی سازمان دارد و می‌تواند بر متغیرهای مختلف سازمانی از جمله تعهد حرفه‌ای اثرگذار باشد، تعهد یکی از ویژگی‌های انسانی است که به نظر می‌رسد از ویژگی‌های فطری انسان‌ها باشد. تعهد عاملی برای برقراری روابط اجتماعی است. در واقع روابط انسان‌ها با یکدیگر برپایه تعهد استوار شده است. بدون تعهد رفتارهای انسانی معنی و مفهوم خود را از دست می‌دهند. هر رفتاری که در موقعیتی خاص در قبال دیگری صورت می‌گیرد، نشانگر تعهدی است که فرد در قبال دیگران دارد. تفکر عقلانی و منطقی نیز همان است که انسان باید حقوق خویش را بشناسد و حقوق دیگران را نیز رعایت نماید.

تعهد یک مفهوم ذهنی، عقلانی و منطقی است که انسان‌ها برای عملی کردن اهداف شان و حفظ تعادل، حیات و دوام نظام اجتماعی برپایه نیروی خود دوستی ساخته و پرداخته کرده‌اند. شکوفایی استعداد تعهد موجب گردیده است که انسان

برای حفظ و پرورش آن هنجارهایی را با توجه به موقعیت های مختلف ابداع نماید؛ بنابراین تعهد یکی از ویژگی های انسانی است که در همه وجود دارد، اما همه به یک اندازه به آن پای بند نیستند. عوامل متعددی موجب می شود که میزان تعهد در افراد مختلف، متفاوت باشد؛ تحقیقات متعددی در این زمینه صورت گرفته و عواملی همچون رضایت، اعتقادات دینی، وجدان، اخلاق، فرهنگ، احساس تعلق، وضعیت اقتصادی، شخصیت، میزان تحصیلات و... بر میزان تعهد افراد دخیل دانسته اند؛ و تازمانی که نیروی انسانی از رضایت، انگیزش و تعهد شغلی قابل قبول برخوردار نباشد، سایر فعالیت های سازمان، نتیجه و ثمره لازم را نخواهد داشت.

یکی از عمده ترین دغدغه های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بسترهای مناسب برای عوامل انسانی شاغل در تمام حرفه هاست تا آن ها با حس مسئولیت و تعهد کامل به حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند؛ اما این مدیران به رغم کارآمد بودن، بعضاً با توفیق روبرو نیستند و هر از گاهی در رسانه های جمعی می خوانیم پل یا ساختمانی فرومی ریزد، جاده ای غیراستاندارد ساخته می شود، سازمانی ورشکست می شود، پساب های کارخانه ای به رودخانه ای سرازیر و یا یکی از کارخانه های صنایع غذایی به علت عدم رعایت مسائل بهداشتی تعطیل می شود. همگی این اتفاقات، گروه های مختلف مردم را مورد تهدید قرار می دهد اما دلایل وقوع این اتفاق ها چیست؟ بررسی و تحقیق پیرامون چنین اتفاق هایی آن قدر آسان نیست که بتوان با نگاهی ساده به این رخدادها، آن ها را تجزیه و تحلیل کرده و دلایل رخدادشان را به دست آورد. بلکه این دلایل در بطن و نهاد فرایند مشاغل گوناگون و فرهنگ حاکم بر آن استوار است یعنی همان اصول زیربنایی که باید بدان پای بند بود.

چندی است اصطلاح تعهد حرفه ای به فرهنگ اداری کشور راه یافته و مورد توجه مدیران ارشد قرار گرفته است. تعهد حرفه ای را می توان رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد. با این شرط که بدون هر گونه سیستم نظارتی، شخص وظایف خود را به بهترین نحو ممکن به انجام رساند. همچنین پورتر<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۷۴) تعهد حرفه ای را این گونه تعریف کرده اند: تعهد حرفه ای به معنای اعتقاد به (یا قبول کردن) اصول حرفه، تمایل به اعمال تلاش بسیار به نفع حرفه؛ و تمایل زیاد به باقیماندن در حرفه (پورتر و همکاران، ۱۹۷۴، نقل در عباس زاده و جفایی رهنی، ۱۳۹۰). در پژوهش های دیگران تعهد حرفه ای از دیدگاه نظریه هویت اجتماعی تعریف شده است. این نظریه معتقد است که افراد خودشان را درون طبقات مختلف اجتماعی (از جمله حرفه، گروه، سازمان و نظایر آن) دسته بندی می کنند و از طریق آن خود را برحسب عضویت در یک موجودیت خاص تبیین می کنند. یعنی افراد علاقه دارند تا در گروه یا دسته ای از جامعه قرار گیرند (مائل و اشفورث<sup>۲</sup>، ۱۹۹۵: ۳۳۳-۳۰۳).

محمدی (۱۳۸۷) در تحقیق خود به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در معلمان مدارس دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران پرداخت. یافته های پژوهشی این تحقیق نشان داد که میان کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس دوره متوسطه استان کردستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل نشان داد که کیفیت زندگی کاری تغییرات سلامت سازمانی را مورد تبیین قرار می دهد. همچنین در ایران نیز تحقیق تهرانی و همکاران (۱۳۸۰) به تعهد سازمانی و تعهد حرفه ای پرداخته است. یافته های این مدل نشان داد که تعهد حرفه ای رابطه معناداری با تعهد سازمانی دارد. این مباحث نشان می دهد که تعهد حرفه ای عاملی مهم و تأثیرگذار در رفتار فرد در

1. Porter

2. Mael &amp; Ashforth

بافت سازمانی است. به عبارت دیگر، سطح بالاتر تعهد حرفه ای منجر به رفتار مثبتی می شود که به نفع سازمان است. به همین دلیل، افرادی که سطح تعهد حرفه ای بالاتری دارند باید کمتر به فعالیت هایی دست بزنند که به سازمان آسیب می رساند (عباس زاده و جفایی رهنی، ۱۳۹۰)

جمشیدنژاد به بررسی استرس شغلی مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه پرداخته است. وی در پایان آورده است که بین استرس شغلی مدیران و سلامت سازمانی مدارس رابطه معنادار وجود ندارد و استرس شغلی با هیچ یک از ابعاد سلامت سازمانی مدارس رابطه معناداری نشان نداده است و نتیجه گیری کرده است که هر چند مبانی نظری حاکی از وجود رابطه بین استرس شغلی و سلامت سازمانی است، ولی چون نقش مدیران در سلامت سازمانی مدارس ضعیف است و آن ها مستقیماً درگیر مسائل آموزشی نیستند، این رابطه معنادار نیست. همچنین در مورد سلامت سازمانی تحقیقات متعددی انجام گرفته است که همگی دلالت بر این موضوع دارند که سازمان های سالم، سازمان هایی هستند که در همه ابعاد سلامت سازمانی در سطح بالایی قرار دارند و مطالعات انجام شده رابطه معناداری را بین سلامت سازمانی از یک سو و متغیرهایی چون اعتماد، اطمینان و روحیه، اثربخشی کارکنان، سبک های رهبری و ... از سوی دیگر نشان می دهد (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹).

در تحقیقی که شیوا پراگاسم و رایا<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) در مورد سلامت سازمانی کارکنان ۶ سازمان در هند انجام داده بودند به این نتایج دست یافتند که سازمان های سالم برای دستیابی به برتری و تمرکز، به صورت یکپارچه عمل می کنند و اساساً بر ایجاد محیط کاری مناسب برای عملی کردن توانایی های بالقوه کارکنان و کمک به هدف های سازمانی تأکید دارند که نشان از یگانگی نهادی بین سازمان ها است. جاچ و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۷۸) تعهد حرفه ای را در یک محیط دانشگاهی بررسی کردند و رابطه مثبت بین تعهد حرفه ای اساتید و تعداد مقالات منتشر شده پیدا کردند. آرانیا و همکاران<sup>۳</sup> (۱۹۸۱) از تعریف تعهد حرفه ای پورتر و همکارانش جهت بررسی تعهد حرفه ای حسابداران و رابطه آن با تعهد سازمانی و سطح مسئولیت در سازمان استفاده کردند. نتایج آن ها نشان داد که افرادی که بالاترین تعهد حرفه ای را داشتند بالاترین تعهد سازمانی را نیز داشتند.

جین والاس<sup>۴</sup> در سال ۱۹۹۱ در مقاله ای تحت عنوان "تعهد سازمانی و حرفه ای در سازمان های انتفاعی و غیرانتفاعی" به بررسی اثر ترتیبات ساختاری متفاوت سازمان های انتفاعی و غیرانتفاعی بر تعهد سازمانی و حرفه ای پرداخته است. وی برای این بررسی نمونه ای ۱۱۵۵ تعدادی از وکلا را در دو سازمان انتخاب نمود. نتایج تحقیق وی نشان می دهد که تعهد سازمانی به شدت تحت تأثیر فرصت های درک شده از ارتقاء شغلی و معیارهای توزیع پاداش قرار دارد. ویژگی های ساختاری معدودی برای توضیح تعهد حرفه ای وجود دارند و وکلایی که در سازمان های غیرانتفاعی کار می کنند به طور بارزتری کمتر از آن هایی که در سازمان های انتفاعی کار می کنند به حرفه قانونی خود متعهدند. بارنز، کوین، میشل<sup>۵</sup> به بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و اعتماد و اطمینان و مشارکت در تصمیم گیری دبیران پرداخته است. وی گزارش کرده که بین اعتماد دبیران به مدیران مدرسه و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین رابطه ای معکوس بین محرومیت تصمیم گیری معلمان در تصمیم های کلاس و محرومیت شرکت در تصمیمات مدیریت سازمان با سلامت سازمان وجود داشت.

1. Sivapragasam and Raya  
4. Valance

2. Jauch et al  
5. Barnes, Kevin & Michel

3. Aranya et al

در نهایت سازمان های سالم و اثربخش از کارکنان خود تعهد زیاد و رفتار مناسب را انتظار دارند و شاخص های اصلی در این گونه سازمان ها، برای حل مشکل مداوم که به حفظ و نگهداری نظام ارزشی اشاره دارد، شامل وفاداری و توجه به فعالیت های سازمان، حس هویت مشترک با سازمان و انگیزه های فرد برای کارکرد نمی باشد. وضعیت سلامت سازمانی از جمله آموزش و پرورش، نه تنها از لحاظ فهم شرایط کار و پویایی های آن اهمیت دارد، بلکه پیش بینی کننده اثربخشی آموزش و پرورش، تعهدات سازمانی کارکنان و گرایش های انسانی کارکنان و اعتماد کارکنان به همکاران و مدیران سازمان است (علاقه بند، ۱۳۷۸: ۲۹). لذا بیان مطالب فوق ایجاب می کند که محققان به منظور بررسی دقیق تر این مسئله، رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد حرفه ای کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق استان کهگیلویه و بویراحمد را مورد بررسی و مطالعه قرار دهند.

### روش شناسی

با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با تعهد حرفه ای کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق استان کهگیلویه و بویراحمد در سال ۹۳-۱۳۹۲ می باشد و چون در پژوهش های کاربردی هدف اصلی کشف علمی نیست، بلکه آزمودن و بررسی امکان کاربرد دانش است؛ بنابراین روش این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی می باشد. این پژوهش به لحاظ گردآوری اطلاعات در قالب یک پژوهش توصیفی-همبستگی انجام گردیده است.

### جامعه و نمونه آماری و روش نمونه گیری

جامعه آماری در پژوهش حاضر را کلیه کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق استان کهگیلویه و بویراحمد در سال ۹۳-۹۲ تشکیل می داد که تعداد آن ها ۲۲۰ نفر بودند. از این تعداد ۱۹۲ مرد (۸۷٪) و ۲۸ زن (۱۲٪) درصد بودند. با توجه به گستردگی تحقیق نمونه گیری از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی استفاده گردیده است. در این روش واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه هایی که از نظر صفت متغیر همگن تر هستند، گروه بندی می شوند تا تغییرات آن ها در درون گروه ها کمتر شود. پس از آن از هر یک از طبقه ها تعدادی نمونه انتخاب می شود. این روش علاوه بر آنکه تعداد طبقه های نمونه برابر تعداد طبقه های جامعه است، نسبت هر طبقه نیز در جامعه درست برابر نسبت همان طبقه در نمونه است. از بین ادارات آموزش و پرورش مناطق، سه منطقه به طور تصادفی انتخاب گردید. از این رو با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۴۰ نفر (۱۲۲ مرد) و (۱۸ زن) انتخاب شد. به این ترتیب محققان پس از اخذ مجوز از حراست سازمان آموزش و پرورش، به ادارات مناطق انتخاب شده مراجعه و پرسشنامه ها را در بین کارکنان توزیع کرده و پس از تکمیل، جمع آوری نمودند. توضیحاتی از جمله اطمینان بخشی به آزمودنی ها در خصوص محرمانه بودن اطلاعات و دادن آزادی برای شرکت در پژوهش که از نکات رعایت شده اخلاق پژوهش می باشد، گفته شد.

### ابزارهای پژوهش

پرسش نامه سلامت سازمانی

این پرسشنامه جهت سنجش سلامت سازمانی توسط هوی و فیلدمن (۱۹۸۷) طراحی گردیده و مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه ترجمه ای از فهرست سلامت سازمانی (OHI) که یک وسیله استاندارد سنجش سلامت سازمانی می -

باشد و توسط تیمی از دانشگاه نیوجرسی ارائه شده است. پرسشنامه دارای ۴۴ گویه است که در طول مقیاس پنج درجه‌ای (همیشه: ۵، غالباً: ۴، گاهی: ۳، به ندرت: ۲، هرگز: ۱) تکمیل شده است. این پرسشنامه نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و سه سطح (فنی، اداری، نهادی) و هفت بعد (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) را اندازه‌گیری می‌کند. در این پرسشنامه، 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) را به خود اختصاص داده‌اند. همان‌طور که نوشته شده شیوه نمره‌دهی از یک تا پنج می‌باشد؛ بنابراین حداقل و حداکثر نمره برای سؤال‌های پرسشنامه از ۴۴ تا ۲۲۰ می‌باشد. اگر امتیاز محاسبه‌شده بین ۸۷-۴۴ باشد سازمان از سلامت سازمانی پایینی و اگر بین ۱۳۱-۸۸ باشد از سلامت سازمانی معمولی، اگر بین ۱۶۹-۱۳۲ باشد سلامت سازمانی بالایی و اگر بین ۲۲۰-۱۷۰ باشد سازمان از سلامت سازمانی خیلی بالایی برخوردار است.

پرسشنامه حاضر به دلیل مبتنی بودن بر نظریه سلامت سازمانی مدارس هوی و فیلمن (۱۹۸۷) از یک طرف و نظریه سیستم اجتماعی تالکوت پارسونز<sup>۱</sup> (۱۹۶۷) از طرف دیگر و استفاده از آن در تحقیقات داخلی (عباس‌زاده و آقاسی، کرمانی ۱۳۸۶؛ اسکندری، ۱۳۷۸؛ طاهری، ۱۳۸۱؛ عطایی، ۱۳۶۷؛ منصوری، ۱۳۷۶؛ و نادری بلداجی، ۱۳۸۱) و تحقیقات خارجی (لیو<sup>۲</sup>، ۱۹۹۴؛ تاتر<sup>۳</sup>، هوی و فانتر<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸ و ۱۹۹۲، نقل در آرامی، ۱۳۸۵) از روایی محتوایی برخوردار است و در این پژوهش به تأیید تعدادی از استادان دانشگاه تهران رسیده است.

مطالعات قبلی پایایی و ثبات ساختار ابعاد هفت‌گانه پرسشنامه را نشان داده است. ساختار عاملی و پایایی ابعاد هفت‌گانه در تحلیل عاملی بر روی نمونه‌ای از ۷۸ مدرسه متوسطه دوم تأیید گردیده است (علاقه‌بند، ۱۳۷۸). ضریب پایایی هر یک از ابعاد یگانگی نهادی (۹۱/۰)، نفوذ مدیر (۸۷/۰)، ملاحظه‌گری (۹۰/۰)، ساخت‌دهی (۸۹/۰)، پشتیبانی منابع (۹۵/۰)، روحیه (۹۲/۰) و تأکید علمی (۹۳/۰) در مطالعات به دست آمده است (هوی و تارتر و کاتکمپ<sup>۵</sup>، ۲۰۰۰، به نقل از همان). با این وجود در این پژوهش برای اطمینان بیشتر از پایایی، ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه محاسبه گردید که ۰/۸۷ به دست آمد. همچنین ضریب پایایی ابعاد سلامت سازمانی در این پژوهش یگانگی نهادی (۷۶/۰)، نفوذ مدیر (۸۲/۰)، ملاحظه‌گری (۸۲/۰)، ساخت‌دهی (۸۷/۰)، پشتیبانی منابع (۸۷/۰)، روحیه (۸۱/۰) و تأکید علمی (۷۵/۰) به دست آمده است.

#### پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای

این پرسشنامه محقق ساخته بوده و دارای ۱۵ سؤال بسته-پاسخ می‌باشد. سؤال‌های پرسشنامه براساس طیف ۵ ارزشی لیکرت (خیلی موافق ۵، موافق ۴، متوسط ۳، مخالف ۲ و خیلی مخالف ۱) تنظیم شده است. سؤال‌های این پرسشنامه حاوی سؤال‌های مؤلفه‌های تعهد حرفه‌ای از جمله (نوع‌دوستی، وظیفه‌شناسی، تعالی شخصی، احترام به دیگران، درستی و شرافت، تعهد به عدالت اجتماعی) می‌باشد و برای تعیین روایی پرسشنامه، آن را برای چند نفر از استادان دانشگاه تهران ارسال که بعد از رفع نواقص آن، مورد تأیید آن‌ها قرار گرفت. برای تعیین اعتبار پرسشنامه، از روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) استفاده شد. ضریب پایایی آن در این پژوهش ۰/۷۱ به دست آمد.

1. Talcott Parsons  
4. Fanter

2. Liu  
5. Hoy, Tarter & Katcamp

3. Tater

انتخاب و استفاده از روش های آماری در هر پژوهش به عواملی از جمله ماهیت موضوع پژوهش، هدف ها و امکانات اجرایی محقق بستگی دارد؛ بنابراین پس از گردآوری داده ها برای توصیف و تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آماری استفاده شد. (۱) آمار توصیفی: به منظور جمع آوری و طبقه بندی داده ها و محاسبه شاخص های آماری از جمله فراوانی، فراوانی نسبی، میانگین، واریانس و انحراف معیار. (۲) آمار استنباطی: در این آمار از چند آزمون استفاده گردید. الف) همبستگی پیرسون: از این روش برای بیان رابطه بین متغیرها استفاده شده است. روش های آماری در این زمینه عبارتند از: T مستقل، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چند متغیره و تحلیل واریانس.

### یافته ها

ویژگی های جمعیت شناسی کارکنان آموزش و پرورش به تفکیک جنسیت، رشته تحصیلی، مدرک و سابقه خدمت در جدول ۱ ارائه گردیده است.

جدول ۱: ویژگی های جمعیت شناسی کارکنان آموزش و پرورش

متغیر	فراوانی	فراوانی نسبی
جنسیت	مرد	۱۲۲ / ۸۷٪
	زن	۱۸ / ۱۲٪
مدرک تحصیلی	دیپلم	۹ / ۶٪
	فوق دیپلم	۳۰ / ۲۱٪
	لیسانس	۷۴ / ۵۲٪
	فوق لیسانس و بالاتر	۲۷ / ۱۹٪
سابقه خدمت	۱-۵ سال	۱۵ / ۱۰٪
	۶-۱۰ سال	۱۹ / ۱۳٪
	۱۱-۱۵ سال	۲۰ / ۱۴٪
	۱۶-۲۰ سال	۲۲ / ۱۵٪
	۲۱-۲۵ سال	۴۲ / ۳۰٪
	۲۶ به بالا	۲۲ / ۱۵٪
رشته تحصیلی	علوم انسانی	۷۹ / ۵۶٪
	علوم پایه	۳۱ / ۲۲٪
	فنی و مهندسی	۳۰ / ۲۱٪
	پزشکی	۰ / ۰٪
	ناشناخته	۰ / ۰٪



اطلاعات مندرج در جدول ۱ حاکی از آن است که از بین ۱۴۰ کارکنانی که پرسشنامه را تکمیل کرده بودند، ۱۲۲ نفر (۸۷/۱٪) مرد و ۱۸ نفر (۱۲/۹٪) زن بودند. از بین ۱۴۰ نفر ۹ نفر (۶/۴٪) دارای مدرک دیپلم، ۳۰ نفر (۲۱/۴٪) فوق دیپلم، ۷۴ نفر (۵۲/۹٪) لیسانس و ۲۷ نفر (۱۹/۳٪) دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر بودند. سابقه خدمت کارکنان به ترتیب ۱۵ نفر (۱۰/۸٪) بین ۱ تا ۵ سال، ۱۹ نفر (۱۳/۶٪) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۲۰ نفر (۱۴/۳٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۲ نفر (۱۵/۷٪) بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۴۲ نفر (۳۰٪) بین ۲۱ تا ۲۵ سال، و ۲۲ نفر (۱۵/۷٪) دارای سابقه خدمت ۲۶ سال به بالا بودند. همچنین از بین ۱۴۰ نفر ۷۹ نفر (۵۶/۵٪) دارای رشته علوم انسانی، ۳۱ نفر (۲۲/۱٪) دارای رشته علوم پایه و ۳۰ نفر (۲۱/۴٪) دارای رشته فنی و مهندسی بودند.

به منظور بررسی نرمال بودن یا نرمال نبودن توزیع متغیرهای پژوهش، از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. چنان که در جدول شماره ۲ ملاحظه می شود، سطح معناداری آزمون در همه توزیع ها بزرگتر از  $(\alpha=0/05)$  است، به عبارتی دیگر نمرات افراد در همه متغیرها از توزیع نرمال پیروی می کند. شاخص های توصیفی خلاصه نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف<sup>۱</sup> در جدول (۲) به منظور نرمال بودن داده ها ارائه گردیده است.

جدول ۲: خلاصه نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

سطح معناداری	آماره آزمون	
۰/۳۴۲	۰/۹۳۸	سلامت سازمانی
۰/۱۹۲	۱/۰۸۱	تعهد حرفه ای

همان طور که خلاصه نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف در جدول ۲ مشاهده می شود سطح معناداری هر دو متغیر بیشتر از ۰/۰۵ می باشد. از این رو نرمال بودن داده ها تأیید گردید. بنابراین در ادامه جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار پارامتریک استفاده شده است. شاخص های توصیفی ضریب همبستگی بین سلامت سازمانی با تعهد حرفه ای کارکنان با هدف رابطه بین آنها در در جدول ۳ ارائه گردیده است.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین سلامت سازمانی با تعهد حرفه ای کارکنان

N	Sig	ضریب همبستگی	متغیرها
۱۴۰	۰/۰۰۳	۰/۲۶**	سلامت سازمانی و تعهد حرفه ای

$P < 0/01$  \*\*

اطلاعات مندرج در جدول ۳ نشان می دهد که بین دو متغیر سلامت سازمانی و تعهد حرفه ای کارکنان رابطه مثبت معناداری در سطح ۰/۰۱ با ضریب همبستگی ۰/۲۶ وجود دارد. از آنجایی که ضریب همبستگی عددی مثبت به دست آمد، می توان گفت که بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد. یعنی می توان انتظار داشت که سلامت سازمانی بالا باعث افزایش

<sup>1</sup>. Kolmogrov-Smirnov

و بهبود عملکرد کارکنان خواهد شد و بالعکس.

شاخص های توصیفی ضریب همبستگی بین متغیرهای مؤلفه سلامت سازمانی با تعهد حرفه ای کارکنان با هدف رابطه بین آنها در جدول ۴ ارائه گردیده است.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین متغیرهای مؤلفه سلامت سازمانی با تعهد حرفه ای کارکنان

یگانگی نهادی	نفوذ مدیر	ملاحظه گری	ساخته می	پشتیبانی منابع	روحیه	تأکید علمی
۰/۰۶-	۰/۱۳۰	۰/۲۰۵*	۰/۲۶۸**	۰/۰۰۸-	۰/۳۵۲**	۰/۱۵۵
۰/۴۲۱	۰/۱۲۱	۰/۰۱۵	۰/۰۰۱	۰/۹۲۸	۰/۰۰۰	۰/۰۶۷
۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰	۱۴۰

\*\* P < 0/01 \* P < 0/05

یافته های جدول ۴ رابطه بین مؤلفه های سلامت سازمانی با تعهد حرفه ای را نشان می دهد. بین مؤلفه های ساخته می و روحیه با تعهد حرفه ای رابطه معنادار مثبت در سطح  $P < 0/01$ \*\* وجود دارد. بین مؤلفه ملاحظه گری با تعهد حرفه ای رابطه مثبت معنادار در سطح  $P < 0/05$ \* وجود دارد. همچنین بین مؤلفه های نفوذ مدیر و تأکید علمی با تعهد حرفه ای رابطه مثبت به ترتیب  $0/130$ ،  $0/155$  وجود دارد و بین مؤلفه پشتیبانی منابع با تعهد حرفه ای رابطه ای رابطه منفی  $0/008-$  وجود دارد یا به عبارتی دیگر رابطه ای وجود ندارد. در پایان بین مؤلفه یگانگی نهادی با تعهد حرفه ای رابطه منفی  $(0/06-)$  به دست آمد. حال برای اینکه بتوان مشخص شود آیا تعهد حرفه ای را می توان از روی مؤلفه های سلامت سازمانی پیش بینی کرد از روش رگرسیون چندمتغیره همزمان استفاده شده است.

شاخص های توصیفی ضرایب رگرسیون متغیرهای وارد شده در پیش بینی تعهد حرفه ای کارکنان از روی مؤلفه های سلامت سازمانی در جدول ۵ ارائه گردیده است.

جدول ۵: ضرایب رگرسیون متغیرهای وارد شده در پیش بینی تعهد حرفه ای کارکنان از روی مؤلفه های سلامت سازمانی

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	ارزش تی	سطح معناداری
	بی	خطای معیار			
ثابت	۲/۸۴۴	۰/۳۱۴		۹/۰۴۳	۰/۰۰۰
یگانگی نهادی	-۰/۰۷۴	۰/۰۶۶	-۰/۰۸۹	-۱/۱۱۲	۰/۲۶۸
نفوذ مدیر	۰/۰۳۴	۰/۰۴۲	۰/۰۶۶	۰/۸۱۱	۰/۴۱۹
ملاحظه گری	۰/۰۸۱	۰/۰۵۷	۰/۱۵۱	۱/۴۱۴	۰/۱۶۰
ساخته می	۰/۰۹۵	۰/۰۵۹	۰/۱۷۴	۱/۵۹۹	۰/۱۱۲
پشتیبانی منابع	-۰/۲۴۳	۰/۰۶۳	-۰/۴۳۹	-۳/۸۷۳	۰/۰۰۰
روحیه	۰/۲۹۲	۰/۰۶۸	۰/۴۵۶	۴/۲۵۸	۰/۰۰۰
تأکید علمی	-۰/۰۴۰	۰/۰۸۱	-۰/۰۶۰	-۰/۵۰۱	۰/۶۱۷

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که ضریب رگرسیون استاندارد شده هر یک از متغیرهای یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی به ترتیب ۰/۰۸۹-، ۰/۰۶۶، ۰/۱۵۱، ۰/۱۷۴، ۰/۴۳۹-، ۰/۴۵۶ و ۰/۰۶۰- می‌باشد. این ضرایب نشان‌دهنده آن است که مؤلفه‌های روحیه، ساخت‌دهی و ملاحظه گری به ترتیب از ضرایب بالایی برخوردار هستند. همچنین با توجه به اینکه سطح معناداری مؤلفه‌های پشتیبانی منابع و روحیه کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد، نشان‌دهنده این است که دو مؤلفه مذکور بر متغیر نشاط تأثیر داشتند.

شاخص‌های توصیفی خلاصه مدل استفاده شده در پیش‌بینی تغییرات متغیر تعهد حرفه‌ای براساس مؤلفه‌های سلامت سازمانی در جدول ۶ ارائه گردیده است.

جدول ۶: خلاصه مدل استفاده شده در پیش‌بینی تغییرات متغیرها

مدل مورد استفاده	ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی $R^2$	مجدور ضریب همبستگی تعدیل شده $R^2$	خطای معیار
همزمان	۰/۴۹۶ <sup>a</sup>	۰/۲۴۷	۰/۲۰۷	۰/۳۹۳

یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد مقدار ضریب همبستگی ( $R$ ) بین متغیرها ۰/۴۹۶ می‌باشد. یعنی بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و تعهد حرفه‌ای همبستگی نسبتاً قوی وجود دارد. اما مقدار ضریب تعدیل شده که برابر ۰/۲۰۷ می‌باشد نشان می‌دهد که ۲۰/۷ درصد از کل تغییرات تعهد حرفه‌ای کارکنان اداره آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد وابسته به مؤلفه‌های سلامت سازمانی می‌باشد.

شاخص‌های توصیفی آزمون تحلیل واریانس برای بررسی معنادار بودن مدل مورد استفاده در جدول ۷ ارائه گردیده است.

جدول ۷: آزمون تحلیل واریانس

منابع تغییرات	مجموع مجدورات (SS)	درجه آزادی df معناداری	میانگین مجدورات	F (ms)	سطح معناداری
رگرسیون	۱/۹۵۵	۱	۱/۹۵۵	۶/۱۷	۰/۰۰۳
باقی مانده	۲۸/۸۲۲	۱۳۸	۰/۹۰۹		
کل	۳۰/۷۷۷	۱۳۹			

اطلاعات مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سلامت سازمانی در تبیین میزان تعهد حرفه‌ای کارکنان نقش دارند. به عبارت دیگر جدول فوق بیانگر این نکته است که بین سلامت سازمانی و تعهد حرفه‌ای کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. رابطه مشاهده شده از لحاظ آماری در سطح ۰/۰۰۳ معنادار است. با توجه به  $F$  محاسبه شده ۶/۱۷ و سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ است؛ بنابراین  $F$  و مدل مورد استفاده معنادار است.

شاخص‌های توصیفی تفاوت میانگین سلامت سازمانی براساس جنسیت با هدف مقایسه سلامت سازمانی مردها و زن‌ها در جدول ۸ ارائه گردیده است.

جدول ۸: نتایج حاصل از تفاوت میانگین سلامت سازمانی بر حسب جنسیت

ردیف	جنسیت	تعداد	میانگین سلامت سازمانی	t	درجه آزادی	P
۱	مرد	۱۲۲	۳/۵۴	۰/۲۵۲	۱۳۸	۰/۱۱۷
	زن	۱۸	۳/۵۰			

با توجه به یافته‌های بدست آمده در جدول ۸، هیچ‌گونه تفاوت معناداری بین میانگین‌های سلامت سازمانی براساس جنسیت ( $p \geq 0/05$  و  $t(138) = 0/252$ ) وجود ندارد؛ بنابراین فرض صفر، دال بر برابری میانگین‌ها پذیرفته می‌شود. شاخص‌های توصیفی مربوط به میانگین تعهد حرفه‌ای کارکنان براساس جنسیت مقایسه تعهد حرفه‌ای مردها و زن‌ها در جدول ۹ آمده است.

جدول ۹: نتایج حاصل از تفاوت میانگین تعهد حرفه‌ای براساس جنسیت

ردیف	جنسیت	تعداد	میانگین تعهد حرفه‌ای	t	درجه آزادی	P
۱	مرد	۱۲۲	۳/۴۳	- ۱/۰۳	۱۳۸	۰/۸۲۴
	زن	۱۸	۳/۵۵			

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول فوق، هیچ‌گونه تفاوت معناداری بین میانگین‌های تعهد حرفه‌ای براساس جنسیت ( $p \geq 0/05$  و  $t(138) = - 1/03$ ) وجود ندارد؛ بنابراین فرض صفر، دال بر برابری میانگین‌ها پذیرفته می‌شود.

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد حرفه‌ای کارکنان ادارات مناطق آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد با روش توصیفی - همبستگی انجام شده است. امروزه سلامت سازمانی جزء جدایی‌ناپذیر سازمان‌ها برای دستیابی به برتری و تمرکز بر سازمان‌های دیگر است که اساساً در ایجاد محیط کار مناسب برای کارکنان و به فعلیت درآوردن توانایی‌های بالقوه کارکنانشان و کمک به اهداف بهینه سازمانی به خوبی مؤثر است (شیواپرگاسم و رایا، ۲۰۱۳). نتایج به دست آمده از این پژوهش حاکی از آن است که بین سلامت سازمانی و تعهد حرفه‌ای کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش سلامت سازمانی کارکنان آموزش و پرورش تعهد حرفه‌ای آنان نیز افزایش می‌یابد. نتایج این تحقیق با تحقیقات هوی، تارتر و کاتکمپ (۲۰۰۰)، سویی و چنگ (۱۹۹۹) و ذوالقدرنسب (۱۳۸۴) همخوانی دارد. اگرچه در میزان همبستگی و اولویت آن‌ها مختصر تفاوتی در مطالعات وجود دارد، اما روح کلی یافته‌ها یکی است. همچنین این نتایج با نتایج کلی پژوهش سازگار با تئوری مایلز (۱۳۶۹) می‌باشد. براساس این تئوری کارکنان متعهد یک سازمان نه تنها در محیط کار دوام بیشتری می‌آورند بلکه مدام خود را معطوف تحقق هدف‌های سازمان نموده و آن را توسعه می‌دهند. 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 رؤیایی با مشکلات محیطی و تقدیر از ایده‌های خلاق و همچنین

تقویت روحیه آنان با تدبیرهای چون ایجاد جوی صمیمی، توأم با تشریک مساعی و احترام و پرهیز از تبعیض می تواند نقش مؤثری در افزایش تعهد کارکنان داشته باشد (نصیری و همکاران، ۱۳۹۰).

بررسی رابطه بین مؤلفه های سلامت سازمانی و تعهد حرفه ای کارکنان نیز نشان می دهد که بین مؤلفه های ساخت دهی و روحیه با تعهد حرفه ای رابطه معنادار مثبت در سطح  $P < 0/01$  وجود دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق سویی و همکاران (۱۹۹۴)، آرانیا و همکاران (۱۹۸۱)، جین والاس (۱۹۹۱)، فیتنس (۲۰۰۳) همخوانی دارد. با توجه به مؤلفه ساخت دهی، مدیر وظیفه مدار و موفقیت مدار است به طوری که انتظار اکتکار، استانداردهای عملکرد و رویه ها را صراحتاً تعیین می کند و باعث ایجاد تعهد حرفه ای در کارکنان می شود. از این رو تعهد حرفه ای؛ روحیه، اطمینان، همدردی، اعتماد و احساس انجام کار را در بین هیئت آموزشی به وجود می آورد و در این حالت کارکنان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال کار خود را به خوبی انجام می دهند. همچنین بین مؤلفه ملاحظه گری با تعهد حرفه ای رابطه مثبت معنادار در سطح  $P < 0/05$  وجود دارد. این نتایج با نتایج تحقیق نیر (۲۰۰۲)، آرانیا و همکاران (۱۹۸۱) همخوانی دارد؛ یعنی با توجه به مؤلفه ملاحظه گری یا مراعات عوامل رفتاری همچون حمایت کنندگی مدیر، دوستی، جانبداری و مشارکت با کارکنان، باز بودن ارتباطات و به رسمیت شناختن مشارکت کارکنان از سوی مدیر باعث ایجاد و نگهداری روابط خوب با کارکنان می شود که این روابط به نوبه خود می تواند باعث افزایش تعهد حرفه ای کارکنان نسبت به انجام وظایفشان شود.

همچنین بین مؤلفه های نفوذ مدیر و تأکید علمی با تعهد حرفه ای رابطه مثبت وجود دارد. این نتیجه با نتایج تهرانی (۱۳۸۰)، نیر (۲۰۰۲)، آرانیا و همکاران (۱۹۸۱) همخوانی دارد. نفوذ مدیر باعث ایجاد تأثیر روی تصمیم های مقام های بالاتر می شود. مدیر با نفوذ، ترغیب کننده بوده و با رئیس خود به طور اثربخشی کار می کند اما در عین حال، در فکر و عمل خود استقلال دارد. از نظر پیتر دراکر<sup>۱</sup> کارکنان مجبور نیستند رئیس شان را دوست داشته باشند و او را تحسین کنند، همچنین باید از او متنفر باشند. در هر حال، باید او را به گونه ای اداره کنند و در او نفوذ داشته باشند که بتوانند منبعی برای موفقیت شخصی و موفقیت سازمان خودشان باشند. موارد و عوامل فوق، از ویژگی های افراد دارای تعهد حرفه ای بالا می باشد که با توجه به تعهد حرفه ای که دارند به طور مستقل و اثربخش در سازمان خود به کار می پردازند. همچنین تأکید علمی، باعث ایجاد اهداف علمی سطح بالا و ولی قابل وصول برای کارکنان، محیط یادگیری منظم و جدی، اعتماد کارکنان و مدیر نسبت به یکدیگر، تلاش و پشتکار و تعهد حرفه ای بالا در سازمان می شود. بین مؤلفه پشتیبانی منابع با تعهد حرفه ای رابطه ای وجود ندارد. پشتیبانی به وسیله منابع، عبارت از میزان تهیه مواد و وسیله لازم و مورد درخواست کارکنان است. پشتیبانی منابع به سازمانی اشاره می کند که دارای مواد و وسایل آموزشی لازم بوده و وسایل اضافی دیگر را به راحتی در اختیار کارکنان قرار می دهد؛ اما با توجه به نتایج پژوهش، پشتیبانی منابع به تنهایی باعث ایجاد و افزایش تعهد حرفه ای در کارکنان نمی شود.

و در پایان بین مؤلفه یگانگی نهادی با تعهد حرفه ای رابطه منفی ( $-0/07$ ) به دست آمد. این نتیجه با نتایج سویی و همکاران (۱۹۹۴)، آرانیا و همکاران، جین والانس (۱۹۹۱)، فیتنس (۲۰۰۳) همخوانی ندارد. انسجام نهادی بر حسب یگانگی سازمان مورد آزمایش قرار می گیرد، به بیان دیگر انسجام نهادی، عبارت از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش هایی است که سلامت سازمانی را حفظ کند. اداراتی که دارای انسجام نهادی هستند از تقاضای غیرمعقول افراد و

<sup>1</sup>. Peter Drucker

محیط درامان می‌باشند. در اصل باید اشاره کرد که هر چقدر انسجام و یگانگی در بین افراد سازمان و ادارات بیشتر باشد به همان مقدار تعهد حرفه‌ای کارکنان بالا می‌رود.

از دیگر نتایج این پژوهش این است که کارکنان ادارات آموزش و پرورش مناطق استان کهگیلویه و بویراحمد از سلامت سازمانی نسبتاً خوبی برخوردار می‌باشند. از این رو هر سازمانی که از سلامت سازمانی خوبی برخوردار باشد دارای یگانگی نهادی، وحدت و یکپارچگی، اعتماد و روحیه بالا، انعطاف‌پذیر بوده و می‌باشد. نتایج این تحقیق با تحقیقات شیواپرگاسم و رایا (۲۰۱۳)، فیننس (۲۰۰۳)، محمدی (۱۳۸۷) همخوانی دارد؛ بنابراین سازمان‌هایی که از سلامت سازمانی خوبی برخوردار هستند ۱. در مبادله اطلاعات قابل اعتمادند. ۲. دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات هستند. ۳. نسبت به هدف های سازمانی دارای یگانگی و تعهد هستند.

از نظر صاحب نظران و نظریه پردازان، از طریق سلامت سازمانی توانستند تعدادها یا اعضا شناسی بگردند تا با استفاده از آن‌ها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند. اگر سلامت سازمانی مهیا شود تعهد حرفه‌ای در سازمان به وجود می‌آید و سازمان به سمت هدف خود سوق داده می‌شود. همچنین سازمان‌های سالم و اثربخش از کارکنان خود تعهد زیاد و رفتار مناسب را انتظار دارند و شاخص‌های اصلی در این گونه سازمان‌ها، برای حل مشکل مداوم که به حفظ و نگهداری نظام ارزشی اشاره دارد، شامل وفاداری و توجه به فعالیت‌های سازمان، حس هویت مشترک با سازمان و انگیزه‌های فرد برای کارکرد نمی‌باشد. همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که کارکنان دارای تعهد حرفه‌ای نسبتاً خوبی می‌باشند. این نتیجه با نتایج تحقیق تهرانی و همکاران همخوانی دارد. سازمان‌هایی که از تعهد حرفه‌ای برخوردار هستند دارای رضایت شغلی، عملکرد و انگیزش بالایی هستند؛ بنابراین برای اینکه سازمان‌ها بتوانند به نتایج بهتری دست پیدا کنند وجود تعهد حرفه‌ای برای آن‌ها لازم و ضروری است و می‌توانند با ایجاد شرایط لازم و مناسب، میزان بالایی از تعهد حرفه‌ای را در بین کارکنان خود ایجاد نمایند.

خلاصه سخن اینکه امروزه به دلیل تغییرات تکنولوژی و حرکت اجتماع به سمت صنعتی شدن، اهمیت سازمان‌ها و کارکنان آنها به خصوص سازمان آموزش و پرورش بیش از پیش مشخص گردیده است. پویایی کارکنان به عوامل گوناگونی از جمله سلامت سازمانی و ... بستگی دارد که منجر به بالا بردن تعهد حرفه‌ای آنها در سازمان می‌گردد. بنابراین از یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که هر چه سلامت سازمانی کارکنان بالاتر باشد تعهد حرفه‌ای آنها در محیط کار بیشتر می‌گردد. این یافته‌ها در بین زن‌ها و مردها هیچ تفاوتی ندارد. به عبارتی دیگر اگر برای کارکنان محیطی سالم و با آرامش به وجود آید تعهد حرفه‌ای آنان نسبت به کارشان زیادتر می‌گردد. براساس یافته‌های پژوهش و تجزیه و تحلیل آنها و مطابق با مطالعات انجام شده در این زمینه، پیشنهاداتی جهت بهبود کیفیت سلامت سازمانی و تعهد حرفه‌ای کارکنان ارائه می‌گردد:

۱. بی‌شک افزایش تعهد حرفه‌ای کارکنان بدون وجود برنامه مدون در سطوح عالی سازمان آموزش و پرورش ممکن نخواهد بود؛ لذا پیشنهاد می‌شود در برنامه‌های سالانه آموزش و پرورش که در قالب بودجه سالیانه تبلور می‌یابد برنامه‌هایی جهت افزایش تعهد حرفه‌ای کارکنان پیش‌بینی شود. ۲. به مسئولان پیشنهاد می‌شود که امکان اجرای تحقیق را در کل استان فراهم و نتایج آن‌ها را باهم مقایسه کرده و ارتباطات را بسنجند. با این کار امکان رسیدن به دید جامعی در رابطه با وضعیت تعهد کارکنان فراهم می‌شود. ۳. پیشنهاد می‌شود برای جمع‌آوری اطلاعات در جهت افزایش سلامت سازمانی و

تعهد حرفه‌ای از روش سه‌سوسازی استفاده کنند. به‌عبارتی دیگر اطلاعات تنها از خود فرد گرفته نشود بلکه در سنجش متغیرها از اطلاعات سرپرست، همکارانو زیردستان نیز استفاده شود. همچنین استفاده از داده‌های آرشیوی، مصاحبه و مشاهده نیز می‌تواند مفید باشد.

## منابع

### فارسی

- ابطیحی، ح، و مولایی، ن. (۱۳۸۶). **رابطه میان تعهد حرفه‌ای و سازمانی**. ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۷۷.
- بازرگان، ع؛ سرمد، ز، و حجازی، ا. (۱۳۸۸). **روش تحقیق در علوم رفتاری**. تهران: انتشارات آگه.
- جاهد، ح. (۱۳۸۵). **سلامت سازمانی**. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۹. ۱۶-۲۹.
- چلبی، م. (۱۳۷۶). **تعهد کار**. نامه پژوهش، سال دوم، شماره ۵، مرکز پژوهش‌های بنیادی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- ساعدی، س، و خلعتبری، ج، و موری نجف‌آبادی، ن. (۱۳۸۹). **رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی**. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی. سال اول، شماره ۴.
- عباسزاده، مر، و جفایی رهنی، م. (۱۳۹۰). **بررسی تأثیر جهت‌گیری اخلاقی و تعهد حرفه‌ای بر رفتار مدیریت سود**. نهمین همایش سراسری حسابداری ایران، زاهدان: دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- عباس زاده، م م، (۱۳۶۹)، **حرفه معلمی و رضایت شغلی**، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱، ص ۷۴ - ۵۸.
- علاقه بند، ع. (۱۳۷۸). **سلامت سازمانی مدرسه**. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱
- علاقه‌بند، علی (۱۳۸۶). **مقدمات مدیریت آموزشی**. تهران: نشر روان.
- لغت‌نامه، دهخدا، فرهنگ فارسی، معین، دانشنامه حقوق خصوصی، ترم نولوژی حقوق، پیشین.
- میرکمالی، سم. (۱۳۹۲). **فلسفه مدیریت**. تهران: نشر سطران.
- نیکنامی، م. (۱۳۸۳). **نظارت و راهنمایی آموزشی**. تهران: سمت.
- پورسلطانی، ح، و زرگر، ط، و اندام، ر. (۱۳۸۹). **بررسی تعهد سازمانی و حرفه‌ای هیئت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران**. مجله پژوهش در علوم ورزشی، شماره ۱۱، صص: ۱۶۰-۱۴۷.
- شریفی، ا، و آقاسی، ص. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی**. مجله علوم تربیتی: رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال اول، شماره ۴، صص: ۱۶۸-۱۴۹.
- شریعتمداری، م. (۱۳۸۸). **بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران**. مجله علوم تربیتی، سال دوم، شماره ۶، صص ۱۵۱ - ۱۱۹.

- شکرکن، ح. (۱۳۸۳). **مردم در سازمان ها و زمینه رفتار سازمانی**، تألیف: ترنس، آرمیچل، انتشارات: رشد.
- نصیری پور، ا. و علی محمدزاده، خ. و رئیسی، پ. و جعفری، م. (۱۳۹۰). **رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، مدیریت بهداشت و درمان، دوره سوم. شماره ۱ و ۲، صص: ۴۹-۵۸.**
- هوی، وینک، میسکل، سیسیلیج. **مدیریت آموزشی: تئوری، تحقیق و عمل**. ترجمه میرمحمد سیدعباس-زاده، (۱۳۸۵)، چاپ چهارم، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- محمدی، ب. و حمیدی، ف. (۱۳۸۹). **بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در معلمان مدارس دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران. اولین همایش کشوری دانشجویی عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت.**

#### انگلیسی

- Cheng, Y. C. (1999). **An investigation of antecedents of organizational commitment**. Education Research Journal, 5, 29-42.
- Elias, R.Z. (2006). **The impact of professional ol commitment and anticipatory socialization on accounting students ethical orientation**, *Journal of business ethics*.
- Greenfield, A.C, Norman, C. (2008). **Professional commitment on earning management behavior**, *Journal of business ethics*.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G, (2005), **Educational administration**, theory research and practice, Vol 23. P42
- Korkmrz, M, (2007). **The effect of Leadership Style on organizational health**. Educational Research Quarterly, 3, 22-54
- Parry, J. (2006). **The effect of work place exposure on professional commitment a longitudinal study of nursing professionals**, central queensland university.
- Barnes, Kevin, Michel. (1994). **The organization Health of middle schools trust, and decision participation**, work environment. Degree: E.D.D
- Hubert, John, A. (1984). **The relationship of teacher stress to organizational and Role Related stressors**. WWW. Eric. Edu
- Jamshinejad, A. (?). **The job stress of principals and Organizational health in secondary schools**. www. Docs. KSU.edu. Sa/pdf/articles 31/article 310801/pdf.
- Julie, A. L., & William, K. (2000), **Supervising organizational health**. *Supervision Journal*, PP: 3-5.
- Barnes, Kevin, Michel. (1994). **The organization Health of middle schools trust, and decision participation**, work environment. Degree: E.D.D.



- -Mael, F. A. & Ashforth, B. E. (1995). **Organizational Identification ...**, *Personnal Psycology*, Vol. 48, No.2, PP: 303-33
- Santos, S. and N.L. Emmalou, (1998). **Factors Related to Commitment of Extension Professionals in the Dominican Republic**, *Journal of Agricultural Education*, Vol. 35, No.3:57 – 61
- Sivapragasam, P and Raya, P. (2013). **Organizational Health: Knowledge Based Sectoral Employees**. *SCMS Journal of Indian Management*, October - December,
- ZahedBabolan A, Asgarian M, Behrangi M, Naderi E. (2008). **The relationship between school organizational health and organizational commitment of teachers in boy's high school in Ardabil province**. *Journal of Educational Studies and Psychology*; 148(9):127-148.