

سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران مدارس راهنمایی دولتی شهر همدان

* محمد رضا اردلان، استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی،

همدان، ایران

سیروس قنبری، استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، همدان، ایران

پروین قربانیان، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی،

همدان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران مدارس راهنمایی دولتی شهر همدان است. روش این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه دبیران شاغل در مدارس راهنمایی دولتی نواحی یک و دو شهر همدان در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ تشکیل می‌دهد که تعداد آن‌ها ۱۲۴۳ نفر است. از میان این دبیران، بر اساس فرمول کوکران نمونه‌ای به حجم ۲۹۸ آزمودنی (۱۳۱ مرد و ۱۶۷ زن) به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شده است. به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی (OHI) هوی و همکاران (۱۹۹۱) و تعهد سازمانی (OCQ) آلن و می‌یر (۱۹۹۰) استفاده شده است. پایایی ابزار پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، (پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۹۲ و پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۳) محاسبه شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های پژوهش نیز از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی نظیر آزمون t، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک‌طرفه و رگرسیون چندمتغیره استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار ($r = 0/325$) در سطح ۰/۰۵. و بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. مدارس نیز از نظر میزان سلامت سازمانی و تعهد سازمانی بالاتر از سطح متوسط هستند و مدارس دخترانه و پسرانه از نظر سلامت سازمانی در وضعیت مشابهی قرار دارند؛ با این تفاوت که میزان تعهد سازمانی مدارس دخترانه بیشتر از میزان تعهد سازمانی مدارس پسرانه است.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، مدارس راهنمایی

* نویسنده مسئول ardalanmr@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۲/۲/۷ پذیرش مقاله: ۹۲/۴/۲۹

مقدمه

اهمیت نیروی انسانی در سازمان به اندازه‌ای است که آن‌ها را مشتریان داخلی می‌نامند و می‌توان گفت، تا زمانی که مشتریان از فعالیت خود خشنود نیستند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید ناممکن است. اگر نیروی کار عرق سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده نکند، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید. بدیهی است که همه نرم‌افزارها و سخت‌افزارها و تکنولوژی‌های پیشرفته ابزاری هستند که شرط اصلی استفاده کارآمد از آن‌ها داشتن نیروی انسانی آموزش‌دیده، علاقه‌مند و متعهد است و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروهاست. به عبارتی، بهره‌گیری بهینه از توانمندی کارکنان مؤسسات، از اهداف اولیه هر سازمان است که به منظور تحقق آن ایجاد سلامت سازمانی و تعهد سازمانی می‌تواند نقش اساسی داشته باشد [۳۸].

به بیانی دیگر، نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید برای بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ چراکه این اقدام به نفع سازمان و افراد هر دو است. نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت کند، می‌تواند 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 می‌دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد. برعکس نیروی انسانی با 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 است. به همین دلیل، در دو دهه اخیر به تحقیقات در این زمینه و در ابعاد مختلف مرتبط با آن توجه زیادی شده است [۱۹].

«سلامت سازمانی» جایگاه شایسته‌ای در سازمان‌ها یافته است. واژه سلامت سازمانی برای بررسی محیط‌های کاری مدارس ابداع شده و در پی بررسی ابعاد حساس حیاتی در سازمان است. مفهوم سلامت سازمانی از چهارچوب نظریه سیستم‌های اجتماعی پارسونز گرفته شده است [۲۱]. سلامت سازمانی عبارت است از: توانایی سازمان در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی [۲۳]. به عبارت دیگر، سلامت سازمانی، نشانه‌ای از کار در شرایط سالم و به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است. سلامت سازمانی کل‌نگر و استراتژیک است [۵]. لایدن و کلینگل [۳۰] معتقدند که سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار می‌کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند.

از سوی دیگر، تعهد سازمانی یکی از عوامل پنهان، ولی مهم و تأثیرگذار در رفتارهای شغلی کارکنان است [۴]. تعاریف متفاوتی برای تعهد سازمانی ارائه شده است. تعهد سازمانی عبارت است از: نگرش یا جهت‌گیری نسبت به سازمان که هویت فرد را با سازمان مرتبط می‌کند [۱۴]. می‌یر، استنلی و هرسکویتیچ [۳۱] نیز تعهد را تمایل افراد به صرف انرژی و وفاداری به نظام اجتماعی تعریف می‌کنند. به راستی، هیچ سازمانی نمی‌تواند بدون تعهد و تلاش کارکنان موفق شود. کارکنانی که متعهد و پایبند هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می‌مانند و کار می‌کنند. مدیران نیز باید تعهد و پایداری خود و کارکنان به سازمان را حفظ کنند و پرورش دهند. تعهد سازمانی، مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه‌های متفاوت تعریف شده است. معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی، آن را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرد یا آن را نوعی احساس وفاداری به سازمان بیان می‌کند. تعهد سازمانی یک نگرش مهم شغلی و سازمانی است که در طول سال‌های گذشته مورد علاقه بسیاری از

محققان رشته‌های رفتار سازمانی و روانشناسی، خصوصاً روانشناسی اجتماعی بوده است. تأثیر مثبت تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها و پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی و غیبت و جابه‌جایی [۱۲]، عملکرد شغلی [۸] [۷] [۹] [۱۰] [۲۰]، رضایت شغلی [۱۲] [۹]، اعتماد سازمانی [۶]، افزایش عملکرد دانش‌آموزان [۱۵]، پذیرش تغییرات سازمانی [۳۵]، در بسیاری از تحقیقات تأیید شده است. افرادی که تعهد کمتری دارند، خروج از کار در آن‌ها بیشتر است و غیبت از کار نیز در آن‌ها دیده می‌شود [۴۱].

با توجه به موارد مطرح‌شده، بررسی سلامت سازمانی ادراک‌شده از جانب دبیران و تأثیر آن بر تعهد سازمانی امری اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد؛ لذا در این پژوهش تلاش شده است تا با استناد به نظریه‌ها و تحقیقات انجام‌یافته در این زمینه رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران بررسی شود.

مرور سوابق موجود نشان می‌دهد که در زمینه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی تحقیقاتی انجام گرفته است. فردوسی و همکاران در سال ۱۳۹۱ در تحقیقی با عنوان «رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی» در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان دریافتند که از میان مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، برون‌گرایی، دلبذیر بودن) و همچنین تعهد سازمانی به منزله متغیرهای پیش‌بین، پیش‌بینی‌کننده برای سلامت سازمانی کارکنان هستند و مؤلفه‌های دیگر در پیش‌بینی‌کنندگی سلامت سازمانی، نقشی ایفا نمی‌کنند [۱۳].

جعفری و همکاران در سال ۱۳۹۱ در پژوهش خود با عنوان «رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز» دریافتند که بین سلامت سازمانی و برخی ابعاد آن (نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع، تأکید علمی و روحیه) با تعهد سازمانی ارتباط معنی‌دار و مثبتی مشاهده شده است؛ ولی بین سایر ابعاد سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، ملاحظه‌گری و ساخت-دهی) با تعهد سازمانی این رابطه معنی‌دار دیده نشده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که

سلامت سازمانی ارتباطی معنادار با تعهد سازمانی کارکنان دارد که باعث می‌شود آنان نسبت به سازمان خود احساس وفاداری بیشتری داشته باشند و در راستای تحقق اهداف خود گام بردارند [۲۴].

زاهدبابلان و همکاران در سال ۱۳۸۷ در پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های پسرانه استان اردبیل» دریافتند که سلامت سازمانی و ابعاد هفت‌گانه آن با تعهد سازمانی و انواع سه‌گانه آن همبستگی مثبت دارد. از میان ابعاد سلامت سازمانی روحیه، تأکید علمی، نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع و ساخت‌دهی قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارند و از میان سطوح سه‌گانه سلامت سازمانی، سطوح فنی و اداری این قابلیت را دارند [۴۳].

هاشمی در سال ۱۳۸۶، در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل انفورماتیک سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران» دریافت که بیسن ابعاد سلامت سازمانی، ملاحظه‌گری، روحیه، یگانگی نهادی، با تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد. همچنین، بین تعهد سازمانی از جمله عاطفی، مستمر، رابطه معنی‌داری با سلامت سازمانی وجود ندارد و بین بعد هنجاری از تعهد سازمانی با سلامت سازمانی رابطه وجود دارد. از تحقیق مذکور، این نتیجه به دست می‌آید که آنچه موجب افزایش تعهد شغلی می‌شود، عبارت است از: متغیرهایی که نیاز کارمند را با احساس آرامش و راحتی، هم از نظر فیزیکی و هم از نظر روانی ارضا می‌کنند؛ متغیرهایی که به احساس شایستگی کارمند در نقشی که به وی سپرده شده است، کمک می‌کند؛ تحقق انتظارات پیش از ورود به سازمان؛ برابری، و رعایت عدالت در توزیع پاداش‌ها؛ وابستگی و قابلیت اعتماد و اتکا به سازمان؛ حمایت سازمانی؛ وضوح نقش؛ رهایی از تعارض و سبک رهبری؛ تجربیات کاری مربوط احساس شایستگی که شامل تحقق اهداف، استقلال در کار، منصفانه بودن، پاداش‌های مبتنی بر عملکرد، چالش شغلی، قلمرو شغل، فرصت پیشرفت و ارتقای شغلی، فراهم

بودن فرصت کافی برای ابراز عقاید و نظرات شخصی، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها می‌شود. مهمترین نتیجه این تحقیق وجود رابطه سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان است و مهمترین پیشنهاد این تحقیق توجه به سلامت سازمانی در جهت ارتقای تعهد سازمانی کارکنان است [۱۷].

زاده پاشاییان در سال ۱۳۸۴ در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سلامت سازمانی با تعهد سازمانی دبیران در مدارس راهنمایی پسرانه ناحیه ۱ شهر همدان در سال تحصیلی ۸۴-۸۳»، دریافت که بین تعهد سازمانی و ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه، تأکید علمی و یگانگی نهادی همبستگی وجود دارد. این در حالی است که این همبستگی بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در ابعاد عاطفی، مستمر و هنجاری نیز دیده شده است [۴۲].

ذوالقدرنسب در سال ۱۳۸۴ در پژوهشی با موضوع «بررسی رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی معلمان دوره ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۸۳-۸۲» به این نتیجه رسید که تعهد سازمانی معلمان کمی بالاتر از سطح متوسط است و بین سلامت سازمانی و ابعاد شش‌گانه آن با تعهد سازمانی همبستگی وجود دارد [۴۵].

اندرودی در سال ۱۳۸۱، در پایان‌نامه تحصیلی خود به «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی دبیران، در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران»، پرداخته است. نتایج پژوهش حاکی از این است که بین تعهد سازمانی و ابعاد ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، یگانگی نهادی، پشتیبانی منابع، تأکید علمی و روحیه رابطه معنی‌داری وجود دارد [۳].

میشارا و همکاران در سال ۲۰۰۹ در پژوهش خود با عنوان «بررسی سلامت سازمانی و کشف معانی ضمنی برای امنیت محیط نیروی کار و تعهد سازمانی» دریافتند که رابطه‌ای قوی بین شیوه‌های سرمایه‌گذاری بر روی سلامت و امنیت محل کار و تعهد سازمانی وجود دارد [۳۲].

ساراب و میشارا نیز در سال ۲۰۰۸ در تحقیق خود مشخص کردند که تنش کاری وابستگی معکوسی با تعهد سازمانی دارد. افزون بر این، بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی وابستگی مثبتی وجود دارد [۳۶].

نیر^۱ در سال ۲۰۰۲ در مطالعه‌ای با عنوان «سلامت مدرسه و ارتباط آن با تعهد معلمان» دریافت که برخلاف متغیرهای کنترل شغل و ویژگی‌های فردی، سلامت مدرسه، متغیر پیش‌بین اصلی در پیش‌بینی تعهد معلمان است و معلمان در مدارس سالم، نسبت به معلمان مدارس ناسالم تعهد بالایی به مدرسه و دانش‌آموزان ادراک می‌کنند. افزون بر این، در بین ابعاد مربوط به سلامت سازمانی، ساخت‌دهی که به رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات، روابط کاری با معلمان و انتظارات شغلی از آنان اشاره دارد، مهم‌ترین متغیر پیش‌بین همه انواع تعهد است [۳۳].

چنگی و تسی در ۱۹۹۹ ارتباط بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهد شغلی معلمان را بررسی کرده‌اند. این تحقیق در بین ۲۰ مدرسه ابتدایی و ۴۳۳ معلم شهر هنگ‌کنگ انجام گرفته است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد عوامل سه‌گانه سلامت سازمانی از جمله روحیه، رعایت و یکپارچگی نهادی با تعهد شغلی معلمان مرتبط هستند. همچنین، این عوامل با خصوصیات شغلی معلمان از قبیل: جایگاه شغلی، وظیفه تأهل و سنوات خدمت در مدرسه تأثیر متقابل دارند. نتیجه این تحقیق نشان می‌دهد که سلامت سازمانی مدرسه و تعهد شغلی با خصوصیات شخصیتی معلمان ارتباط دارد [۳۷].

پاتل ۲ در ۱۹۹۸ تحقیقی به منظور بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارمندان صنعتی انجام داده است. نتایج تحقیق او ارتباط مثبت و معنی‌داری را بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی آشکار کرد. افزون بر این، ۵۰ نفر از

1. Nir

2. Patel

کارکنان ماهر که از نظر سلامت سازمانی، سازمان خود را دارای وضعیت مطلوب می‌دانستند، تعهد بیشتری به سازمانشان نسبت به کارگران یا کارکنان عادی داشتند [۲۵]. با توجه به اهمیت و نقش سلامت سازمانی در تعهد سازمانی کارکنان و ضرورت انجام تحقیقات در این زمینه، این تحقیق در پی آن است تا رابطه بین میزان سلامت سازمانی و میزان تعهد سازمانی دبیران مدارس راهنمایی نواحی یک و دو شهر همدان را بررسی کند و به سؤال‌های زیر پاسخ دهد:

۱- وضعیت سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در مدارس راهنمایی دولتی شهر همدان چگونه است؟

۲- آیا بین ابعاد سلامت سازمانی (ملاحظه‌گری، بعد ساخت‌دهی، حمایت، روحیه، تأکید علمی، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر) با تعهد سازمانی و انواع آن (عاطفی، مستمر، هیجانی) رابطه‌ای وجود دارد؟

۳- نیم رخ سلامت سازمانی مدارس با معلمان با تعهد سازمانی بالا و تعهد سازمانی پایین چگونه است؟

۴- کدام یک از مؤلفه‌های سلامت سازمانی پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های تعهد سازمانی دبیران مدارس راهنمایی دولتی شهر همدان است؟

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دبیران مرد و زن شاغل در دوره راهنمایی تحصیلی مدارس دولتی نواحی یک و دو آموزش و پرورش شهر همدان تشکیل می‌دهد که تعداد آنها ۱۲۴۳ نفر بوده است. جدول ۱، توزیع جامعه آماری تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۱: توزیع جامعه آماری پژوهش به تفکیک جنسیت و ناحیه محل خدمت

ناحیه	تعداد دبیران		مرد		زن	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
ناحیه یک	۵۴۳	٪۴۳.۶۸	۲۶۴	٪۲۱.۲۳	۲۷۹	٪۲۲.۴۴
ناحیه دو	۷۰۰	٪۵۶.۳۱	۲۸۳	٪۲۲.۷۶	۴۱۷	٪۳۳.۵۴
جمع کل	۱۲۴۳	۱۰۰	۵۴۷	٪۴۴.۰۹	۶۹۶	٪۵۵.۹۹

منبع: واحد آمار ادارات آموزش و پرورش نواحی یک و دو شهر همدان

در این پژوهش، برای برآورد حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی و برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است که تعداد ۲۹۸ آزمودنی را مشخص کرده است. حجم نمونه به تفکیک جنسیت و محل خدمت در جدول شماره ۲ آمده است.

جدول ۲: توزیع سهمیه حجم نمونه از نواحی یک و دو آموزش و پرورش شهر همدان

نواحی	تعداد کل دبیران			سهمیه هر ناحیه از نمونه		
	مرد	زن	جمع	مرد	زن	جمع
ناحیه یک	۲۶۴	۲۷۹	۵۴۳	۶۳	۶۷	۱۳۰
ناحیه دو	۲۸۳	۴۱۷	۷۰۰	۶۸	۱۰۰	۱۶۸
جمع کل	۵۴۷	۶۹۶	۱۲۴۳	۱۳۱	۱۶۷	۲۹۸

ابزار گردآوری داده‌های پژوهش شامل موارد زیر است:

الف) پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی مدارس (O.H.I): این پرسشنامه که هوی و همکارانش در سال ۱۹۹۶ آن را طراحی کرده‌اند و علاقه‌بند [۴] آن را به فارسی ترجمه کرده است، ۴۴ گویه دارد و هفت بعد سلامت سازمانی؛ یعنی یگانگی نهادی، نفوذمدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی را اندازه می‌-

گیرد. معلمان میزان موافقت خود را با ۴ گویه به صورت طیف چهار درجه‌ای شبیه طیف لیکرت (همیشه ۴، غالباً ۳، گاهی ۲ و به ندرت ۱ برای گویه‌های مثبت و معکوس آن برای گویه‌های منفی) ابراز می‌دارند.

ب) پرسشنامه استاندارد تعهد سازمانی (OCQ): این پرسشنامه ۲۴ سؤال دارد و هر یک از ابعاد آن (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) با هشت سؤال سنجیده می‌شود؛ به این صورت که سؤالات ۱ تا ۸ برای سنجش تعهد عاطفی، سؤالات ۹ تا ۱۶ برای سنجش تعهد مستمر و سؤالات ۱۷ تا ۲۴ برای سنجش تعهد هنجاری اختصاص یافته است. این پرسشنامه به صورت مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) تهیه شده است و طریقه نمره‌گذاری سؤالات به ترتیب (۵- ۴- ۳- ۲- ۱) است؛ البته شایان ذکر است که سؤال‌های ۱۷، ۱۵، ۱۴، ۱۲، ۹، ۴، ۱۸ و به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند.

روایی پرسشنامه‌ها را استادان مدیریت آموزشی تأیید کرده‌اند و پایایی آن‌ها به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۳ محاسبه شده است.

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آمار توصیفی، همچون تنظیم جداول، توزیع فراوانی، رسم نمودار، درصد، میانگین، انحراف استاندارد و نیز از روش‌های آمار استنباطی، نظیر ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t برای گروه‌های مستقل و رگرسیون چند متغیره، روش تحلیل عاملی، آزمون KMO کروییت بارتلت و روش آلفای کرون‌باخ استفاده شده است. همچنین برای محاسبات و تحلیل‌های آماری از رایانه و نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق:

سؤال اول: وضعیت سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در مدارس راهنمایی دولتی شهر همدان چگونه است؟

سلامت سازمانی و تعهد اردلان، قنبری، قربانیان

جدول ۳: میانگین، انحراف استاندارد، حداقل و حداکثر نمره سلامت سازمانی و تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن‌ها در مدارس راهنمایی ناحیه یک و دو شهر همدان:

مقدار t	میانگین مورد انتظار ^۱	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	واریانس	حداکثر نمره در نمونه	حداقل نمره در نمونه	تعداد کل نمونه	شاخص‌ها (مؤلفه‌ها)	سلامت سازمانی
۷/۴۹	۱۷/۵	۱۹/۳۲	۴/۱۹	۱۷/۶۳	۲۷	۷	۲۹۸	۱- بعد یگانگی نهادی	
۰/۲۷	۱۲/۵	۱۲/۴۵	۲/۹	۸/۴۳	۱۸	۵	۲۹۸	۲- بعد نفوذ مدیر	
۱۸/۸۹	۱۲/۵	۱۶/۰۹	۳/۲۸	۱۰/۷۸	۲۰	۶	۲۹۸	۳- بعد ملاحظه‌گری	
۳۰/۳۱	۱۲/۵	۱۶/۹۶	۲/۵۴	۶/۴۸	۲۰	۹	۲۹۸	۴- بعد ساخت‌دهی	
۱۲/۲۹	۱۲/۵	۱۵/۰۳	۳/۵۵	۱۲/۶۵	۲۰	۵	۲۹۸	۵- بعد پشتیبانی منابع	
۲۴/۱۸	۲۲/۵	۲۸/۱۵	۴/۰۳	۱۶/۲۷	۳۶	۱۷	۲۹۸	۶- بعد روحیه	
۱۸/۰۴	۲۰	۲۴/۷۳	۴/۵۳	۲۰/۵۴	۳۲	۱۲	۲۹۸	۷- بعد تأکید علمی	
۲۴/۱۶	۱۱۰	۱۳۲/۷۶	۱۶/۲۶	۲۶۴/۴۹	۱۶۹	۸۲	۲۹۸	کل سلامت سازمانی	
۲۳/۸۴	۲۴	۳۱/۴۷	۵/۴۱	۲۹/۲۸	۴۰	۱۷	۲۹۸	۱. تعهد عاطفی	تعهد سازمانی
۷/۴۳	۲۴	۲۵/۶۷	۳/۸۹	۱۵/۱۶	۳۸	۱۵	۲۹۸	۲. تعهد مستمر	
۱۸/۰۹	۲۴	۲۷/۹	۳/۷۲	۱۳/۸۶	۳۸	۱۵	۲۹۸	۳. تعهد هنجاری	
۲۲/۴۴	۷۲	۸۵/۰۵	۱۰/۰۴	۱۰۰/۸۳	۱۱۲	۵۵	۲۹۸	کل تعهد سازمانی	

بر اساس یافته‌های جدول ۳، کمترین نمرات سلامت سازمانی ۸۲ و بیشترین ۱۶۹، انحراف معیار ۱۶/۲۶، واریانس ۲۶۴/۴۹ و میانگین نمرات سلامت سازمانی ۱۳۲/۷۶ است که از میانگین آماری (میانگین مورد انتظار) (۱۱۰) بیشتر است؛ یعنی میانگین آن

۲۲/۷۶ بیشتر نشان می‌دهد. همچنین، چون t محاسبه شده (۲۴/۱۶) از t جدول (۱/۶۴) بزرگتر است. به عبارتی، می‌توان گفت که سلامت سازمانی مدارس راهنمایی آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر همدان بالاتر از سطح متوسط است. در بین ابعاد هفت‌گانه سلامت سازمانی بعد روحیه (۲۸/۱۵) و بعد تأکید علمی (۲۴/۷۳) به ترتیب بالاترین میزان سلامت و بعد نفوذ مدیر (۱۲/۴۵) و بعد پشتیبانی منابع (۱۵/۰۳) کمترین میزان سلامت را دارند. در کل، مدارس راهنمایی آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر همدان از نظر سلامت سازمانی بالاتر از سطح متوسط است که در مؤلفه‌های یگانگی نهادی، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، میزان تأکید علمی بالاتر از سطح متوسط است و در مؤلفه نفوذ مدیر در سطح متوسط است.

در بین انواع تعهد سازمانی بالاترین میزان به تعهد عاطفی (۳۱/۴۷) و پایین‌ترین آن به تعهد مستمر (۲۵/۶۷) اختصاص دارد. در کل، می‌توان گفت که تعهد سازمانی (در هر سه مؤلفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) مدارس راهنمایی آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر همدان بالاتر از سطح متوسط است.

سؤال دوم: آیا بین ابعاد هفت‌گانه سلامت سازمانی (ملاحظه‌گری، بعد ساخ‌تدهی، حمایت، روحیه، تأکید علمی، یگانگی نهادی، نفوذ مدیر) با تعهد سازمانی و انواع آن (عاطفی، مستمر، هیجانی) رابطه‌ای وجود دارد؟

سلامت سازمانی و تعهد اردلان، قنبری، قربانیان

جدول ۴: ضرایب همبستگی رابطه سلامت سازمانی و ابعاد و تعهد سازمانی و ابعاد آن:

متغیرها	۱- تعهد عاطفی	۲- تعهد مستمر	۳- تعهد هنجاری	۴- تعهد سازمانی
۱- بعد یگانگی نهادی	ضریب همبستگی سطح معناداری **۰/۲۵۶ ۰/۰۰۰	**۰/۲۰۲ ۰/۰۰۰	-۰/۰۴۶ ۰/۴۲۷	**۰/۱۹۹ ۰/۰۰۴
۲- بعد نفوذ مدیر	ضریب همبستگی سطح معناداری *۰/۱۴۱ ۰/۰۱۵	**۰/۱۷۵ ۰/۰۰۲	۰/۰۳۵ ۰/۵۴۸	**۰/۱۵۷ ۰/۰۰۷
۳- بعد ملاحظه گری	ضریب همبستگی سطح معناداری **۰/۳۴۰ ۰/۰۰۰	**۰/۱۷۹ ۰/۰۰۲	*۰/۱۳۵ ۰/۰۲۰	**۰/۳۰۳ ۰/۰۰۰
۴- بعد ساخت دهی	ضریب همبستگی سطح معناداری **۰/۳۲۵ ۰/۰۰۰	**۰/۱۹۶ ۰/۰۰۱	**۰/۱۷۳ ۰/۰۰۳	**۰/۳۱۵ ۰/۰۰۰
۵- بعد پشتیبانی منابع	ضریب همبستگی سطح معناداری **۰/۲۸۵ ۰/۰۰۰	**۰/۲۴۲ ۰/۰۰۰	۰/۰۹۸ ۰/۰۹۲	**۰/۲۸۴ ۰/۰۰۰
۶- بعد روحیه	ضریب همبستگی سطح معناداری **۰/۳۸۸ ۰/۰۰۰	**۰/۱۷۸ ۰/۰۰۲	**۰/۲۱۰ ۰/۰۰۰	**۰/۳۵۶ ۰/۰۰۰
۷- بعد تأکید علمی	ضریب همبستگی سطح معناداری **۰/۴۷۴ ۰/۰۰۰	**۰/۲۷۵ ۰/۰۰۰	**۰/۱۸۵ ۰/۰۰۱	**۰/۴۳۱ ۰/۰۰۰
۸- سلامت سازمانی	ضریب همبستگی سطح معناداری **۰/۵۰۲ ۰/۰۰۰	**۰/۳۲۴ ۰/۰۰۰	**۰/۱۷۴ ۰/۰۰۳	**۰/۴۶۱ ۰/۰۰۰

* در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول ۴ نشان می‌دهد که بین ابعاد ۷ گانه سلامت سازمانی با تعهد عاطفی و تعهد مستمر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این در حالی است که رابطه ابعاد نفوذ مدیر و پشتیبانی منابع سلامت سازمانی با تعهد مستمر معنادار نیست و رابطه بین سایر ابعاد سلامت سازمانی و تعهد مستمر مثبت و معنادار است. همچنین، در کل بین سلامت سازمانی و ابعاد هفت‌گانه آن و تعهد سازمانی نیز رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. به عبارتی، با افزایش سلامت سازمانی و ابعاد آن، تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

سؤال سوم: نیمرخ روانی سلامت سازمانی مدارس راهنمایی با دبیران دارای تعهد بالا و تعهد پایین چگونه است؟

سلامت سازمانی و تعهد اردلان، قنبری، قربانیان

جدول ۵: مقایسه میانگین سلامت سازمانی و ابعاد ۷ گانه آن در معلمان با تعهد بالا و

معلمان با تعهد پایین:

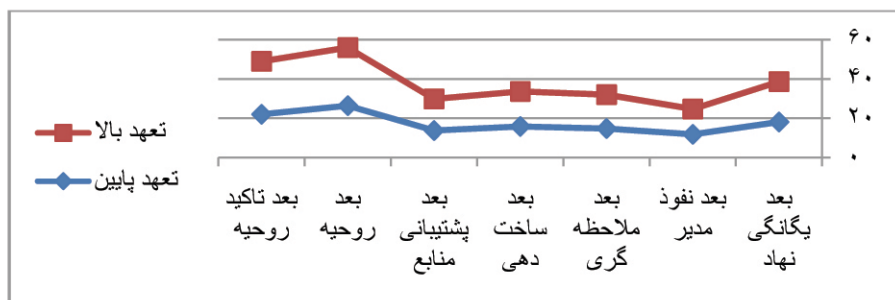
سطح معنی داری	درجه آزادی	مقدار t	تفاوت میانگینها	میانگین	تعداد	وضعیت تعهد سازمانی	ابعاد ۷ گانه تعهد سازمانی
*./۰۰۰	۱۷۶	۳/۸۸	-۲/۳۷	۱۸/۱۴	۸۹	تعهد پایین	۱- بعد یگانگی نهادی
				۲۰/۵۱	۸۹	تعهد بالا	
./۰۲۵	۱۷۶	۲/۲۶	-۰/۹۸	۱۱/۸۵	۸۹	تعهد پایین	۲- بعد نفوذ مدیر
				۱۲/۸۴	۸۹	تعهد بالا	
*./۰۰۰	۱۷۶	۵/۱۷	-۲/۴۲	۱۴/۸۲	۸۹	تعهد پایین	۳- بعد ملاحظه‌گری
				۱۷/۲۴	۸۹	تعهد بالا	
*./۰۰۰	۱۷۶	۴/۸۹	-۱/۹۱	۱۵/۸۷	۸۹	تعهد پایین	۴- بعد ساخت دهی
				۱۷/۷۸	۸۹	تعهد بالا	
*./۰۰۰	۱۷۶	۵/۵۱	-۲/۸۲	۱۳/۷۸	۸۹	تعهد پایین	۵- بعد پشتیبانی منابع
				۱۶/۶	۸۹	تعهد بالا	
*./۰۰۰	۱۷۶	۵/۱۲	-۳/۱۲	۲۶/۴۳	۸۹	تعهد پایین	۶- بعد روحیه
				۲۹/۵۶	۸۹	تعهد بالا	
*./۰۰۰	۱۷۶	۸/۱۶	-۴/۹۷	۲۲/۰۱	۸۹	تعهد پایین	۷- بعد تأکید علمی
				۲۶/۹۸	۸۹	تعهد بالا	
*./۰۰۰	۱۷۶	۸/۱۶	-۱۸/۶۱	۱۲۲/۹۳	۸۹	تعهد پایین	کل سلامت سازمانی
				۱۴۱/۵۵	۸۹	تعهد بالا	

*در آزمون دوسویه t برای گروه‌های مستقل، همه مقادیر کوچکتر از ۰/۰۰۱؛ یعنی (p<۰/۰۰۱) معنادار است.

مدیریت بر آموزش سازمانها

چنان‌که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، نتایج آزمون t برای گروه‌های مستقل نشان می‌دهد که میانگین سلامت سازمانی معلمان با تعهد بالا (۱۴۱/۸۴) بزرگتر از میانگین سلامت سازمانی معلمان با تعهد پایین (۱۲۲/۹۳) است و این تفاوت در سطح $0/001$ معنادار است؛ زیرا ($p < 0/001$) است. بنابراین، می‌توان گفت سلامت سازمانی معلمان با تعهد بالا بیشتر از معلمان با تعهد پایین است. بر پایه یافته‌های جدول (۵) بیشترین میانگین‌ها در گروه معلمان با تعهد سازمانی بالا، در ابعاد روحیه (۲۹/۲۶) و تأکید علمی (۲۶/۹۸) و در گروه معلمان با تعهد سازمانی پایین در ابعاد روحیه (۲۶/۴۳) و تأکید علمی (۲۲/۰۱) از سلامت سازمانی مشاهده می‌شود. بیشترین تفاوت بین دو گروه نیز در ابعاد تأکید علمی (۴/۹۷-) و روحیه (۳/۱۲-) و کمترین تفاوت در ابعاد نفوذ مدیر (۰/۹۸-) و بعد ساخت‌دهی (۱/۹۱-) تعلق دارد. نیم‌رخ دو گروه بر اساس سلامت سازمانی ادراک شده در شکل (۱) نشان داده شده است.

شکل (۱) نیم‌رخ سلامت سازمانی ادراک شده از جانب معلمان با تعهد سازمانی بالا و پایین



سؤال چهارم: کدام‌یک از مؤلفه‌های سلامت سازمانی پیش‌بینی‌کننده مؤلفه‌های تعهد

سازمانی دبیران مدارس راهنمایی آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر همدان است؟

به منظور تأثیر سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی دبیران، اقدام به آنالیز رگرسیون چندمتغیره شد؛ در ابتدا تعهد سازمانی به منزله متغیر ملاک و مؤلفه‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع و روحیه) به مثابه متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شد. سپس، با استفاده از روش گام‌به‌گام، مؤلفه تأکید علمی که بیشترین تأثیر را در رگرسیون چندگانه داشت، وارد مدل شد و در مرحله بعد به ترتیب مؤلفه‌های روحیه و یگانگی نهادی وارد مدل رگرسیون شدند. در نهایت، این نتیجه به دست آمد که سایر مؤلفه‌های تعهد سازمانی نقش مؤثری در مدل رگرسیون نداشته‌اند و لذا از مدل حذف شدند. نتایج نهایی آنالیز رگرسیون چندگانه، به همراه ضرایب متغیرهای مؤثر در مدل، در زیر آمده است. مدل نهایی عبارت است از:

$$۰/۴۱ + (۰/۳۲ \times \text{یگانگی نهادی}) + (۰/۴۵ \times \text{روحیه}) + (۰/۷۱ \times \text{تاکید علمی}) = \text{تعهد سازمانی}$$

مدیریت بر آموزش سازمانها

جدول ۶: رگرسیون چند متغیره رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی برای مدارس

راهنمایی آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر همدان

R ²	R	سطح معناداری	آماره F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	
۰/۱۸۶	۰/۴۳۱	۰/۰۰۰	۶۷/۴۴	۵۵۵۷/۴۹	۵۵۵۷/۴۹	۱	رگرسیون
				۸۲/۴	۲۴۳۹۱/۶۴	۲۹۶	باقیمانده
					۲۹۹۴۹/۱۴	۲۹۷	مجموع
۰/۲۱۲	۰/۴۶	۰/۰۰۰	۳۹/۶۱	۳۱۷۰/۲	۶۳۴۰/۴۰	۱	رگرسیون
				۸۰/۰۳	۲۳۶۰۸/۷۳	۲۹۵	باقیمانده
					۲۹۹۴۹/۱۴	۲۹۷	مجموع
۰/۲۳۰	۰/۴۸۰	۰/۰۰۰	۲۹/۳۱	۲۲۹۸/۴۶	۶۸۹۵/۳۸	۳	رگرسیون
				۷۸/۴۱	۲۳۰۵۳/۷۵	۲۹۴	باقیمانده
					۲۹۹۴۹/۱۴	۲۹۷	مجموع

نتایج جدول تحلیل واریانس از مدل رگرسیون چند متغیره در جدول (۵) بیانگر آن است که مدل رگرسیون اعمال شده معنی دار است و مجاز به استفاده از آن هستیم ($P < ۰/۰۰۵$).

ضرایب مدل رگرسیون نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های تأکید علمی، روحیه و یگانگی نهادی سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارتی، هرچه تأکید علمی، روحیه و یگانگی نهادی سازمانی بیشتر باشد، تعهد سازمانی افزایش می‌یابد و بالعکس. در واقع، با استفاده از مدل رگرسیون مذکور می‌توان تعهد سازمانی دبیران را با توجه به میزان یگانگی نهادی، روحیه و تأکید علمی آموزش و پرورش ناحیه ۱ یک و دو شهر همدان پیش‌بینی کرد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی دبیران مدارس راهنمایی دولتی نواحی یک و دو شهر همدان انجام گرفته است. توزیع کلی فراوانی پاسخگویان نشان می‌دهد که ۳۵/۹ درصد از آنان در رده سنی ۴۰-۳۶ هستند و ۶۴/۱ درصد آنان مدرک لیسانس و ۴۰/۳ درصد از آنان سنوات خدمت ۲۵-۲۱ سال را دارند.

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که میانگین نمره‌های سلامت سازمانی ۱۳۲/۷۶ است که از میانگین آماری (میانگین مورد انتظار) (۱۱۰) بیشتر است؛ یعنی میانگین آن ۲۲/۷۶ بیشتر نشان می‌دهد. همچنین؛ چون تی محاسبه شده (۲۴/۱۶) از تی جدول (۱/۶۴) بزرگتر است؛ می‌توان گفت که سلامت سازمانی مدارس راهنمایی آموزش و پرورش ناحیه ۱ و ۲ شهر همدان بالاتر از سطح متوسط است. این نتیجه با نتیجه تحقیقات نیر [۳۳]، کورکماز [۲۸]، هوی- تارترکاتکمپ [۲۲]، جعفری و همکاران [۲۴]، ذوالقدرنسب [۴۵]، زاهد بابلان و همکاران [۴۳]، زکی [۴۴]، که دریافتند میزان سلامت سازمانی بالاتر از سطح متوسط است، همسوست و با یافته‌های حمیدی و همکاران [۱۶]، کاکیا [۲۶]، که میزان سلامت سازمانی را کمتر از سطح متوسط نشان دادند، همخوانی ندارد.

میانگین نمره‌های تعهد سازمانی دبیران ۸۵/۰۵ است که از میانگین آماری (۷۲) بیشتر است و تی محاسبه شده (۲۲/۴۴) از تی جدول (۱/۶۴) بزرگتر است؛ بنابراین می‌توان گفت که تعهد سازمانی مدارس راهنمایی آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر همدان بالاتر از سطح متوسط است که با نتایج پژوهش‌های خارجی سوئی و همکاران [۳۹]، سوئی و چنگ [۴۰]، نیر [۳۳] و نیز پژوهش‌های داخلی جعفری و همکاران [۲۴]، نوروزی [۳۵]، ذوالقدرنسب [۴۵]، زاهدبابلان و همکاران [۴۳]، دولت-آبادی فراهانی [۱۰] همخوانی دارد.

همچنین، میانگین تعهد سازمانی در هر یک از مؤلفه‌های عاطفی، مستمر و هنجاری بالاتر از سطح متوسط به دست آمد که با پژوهش‌های زاهدبابلان و همکاران [۴۳]، نوروزی [۳۵]، ذوالقدرنسب [۴۵] همسوست. این امر نشان می‌دهد که کارکنان در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. افزون بر این، نسبت به سازمان خود مسئولیت دارند و به سازمان خود علاقه‌مند هستند.

بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی مدارس راهنمایی آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر همدان رابطه مثبت و معنادار ($r=0/325$) در سطح 0.5 وجود دارد. به عبارتی، هر چه سلامت سازمانی بیشتر باشد، تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. نتایج تحقیقات هینون و ساریما [۱۸]، میشارا و همکاران [۳۲]، ساراب و میشارا [۳۶]، نیر [۳۳]، جعفری و همکاران [۲۴]، فردوسی و همکاران [۱۳]، اندرودی [۳]، ذوالقدرنسب [۴۵]، زاده پاشائیان [۴۲]، هاشمی [۱۷]، زاهد بابلان و همکاران [۴۳] از این یافته حمایت می‌کند؛ زیرا همه آن‌ها وجود رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی را تأیید کرده‌اند.

بین سلامت سازمانی در بعد ساخت‌دهی و تعهد عاطفی نیز رابطه مثبت و معنادار ($r=0/325$) در سطح 0.5 وجود دارد. این رابطه مثبت و معنی‌دار بین بعد ساخت‌دهی و تعهد مستمر ($r=0/196$) و بعد ساخت‌دهی و تعهد هنجاری ($r=0/173$) در سطح 0.5 وجود دارد. در کل می‌توان گفت بین سلامت سازمانی در بعد ساخت‌دهی و تعهد سازمانی ($r=0/315$) در سطح 0.5 رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/05$) است. از ضرایب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که بین ابعاد (مؤلفه‌های) مختلف تعهد سازمانی و سلامت سازمانی در بعد ساخت‌دهی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد؛ به عبارتی هرچه ساخت‌دهی سازمان بالاتر باشد، تعهد سازمانی (و مؤلفه‌های) آن افزایش می‌یابد. نتایج تحقیقات سویی و چونگ [۴۰]، زاهدبابلان و

همکاران [۴۳]، زاده پاشاییان [۴۲]، اندرودی [۳] و ذوالقدرنسب [۴۵] مبنی بر وجود رابطه بین ساخت‌دهی و تعهد سازمانی، با این یافته همخوانی دارد؛ اما با نتیجه تحقیق جعفری و همکاران [۲۴] همخوانی ندارد؛ زیرا تحقیق ایشان نشان می‌دهد که رابطه‌ای بین ساخت‌دهی و تعهد سازمانی وجود ندارد.

علاقه‌بند در مطالعات خود بیان می‌کند؛ ساخت‌دهی در سلامت سازمانی ارتباط مستقیمی با رهبری و مدیریت دارد. در این معیار مدیر با بیان کاملاً روشن انتظارات خود برای دبیران، استانداردهای دقیق عملکرد را حفظ می‌کند. مدیر روش‌های انجام کار و استانداردهای عملکرد را به روشنی تعریف می‌کند. مدیر وظیفه‌مدار است؛ اما به موفقیت نیز دست می‌یابد. هدف‌ها نیز واضح و مشخص است و کلیه فعالیت‌ها در جهت رسیدن به اهداف قرار دارند [۲].

بین سلامت سازمانی در بعد ملاحظه‌گری و تعهد عاطفی رابطه مثبت و معنادار ($I=0/340$) در سطح ۰.۵ وجود دارد. این رابطه مثبت و معنی‌دار بین بعد ملاحظه‌گری و تعهد مستمر ($I=0/179$) و بعد ملاحظه‌گری و تعهد هنجاری ($I=0/135$) در سطح ۰.۵ نیز دیده شده است. در کل، بین سلامت سازمانی در بعد ملاحظه‌گری و تعهد سازمانی ($I=0/303$) در سطح ۰.۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/05$) است. از ضرایب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که بین ابعاد (مؤلفه‌های) مختلف تعهد سازمانی و سلامت سازمانی در بعد ملاحظه‌گری رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. به عبارتی، هر چه ملاحظه‌گری سازمان بالاتر باشد، تعهد سازمانی (و مؤلفه‌های) آن افزایش می‌یابد. نتایج تحقیقات سویی و چونگ [۴۰]، زاهدبابلان و همکاران [۴۳]، زاده پاشاییان [۴۲]، اندرودی [۳] و ذوالقدرنسب [۴۵] از این یافته حمایت می‌کند؛ زیرا آنان نیز به وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین بعد ملاحظه‌گری و تعهد سازمانی پی برده‌اند. در این باره می‌توان گفت؛ در سازمانی که به معلمان به مثابه

افراد حرفه‌ای توجه می‌شود و محیط همراه با احترام و همکاری و اعتماد متقابل باشد، مسلماً معلمان از شغل خود رضایت بیشتری خواهند داشت و به شغل خود تعهد بیشتری نشان می‌دهند. با وجود این، تحقیق جعفری و همکاران [۲۴] و هاشمی [۱۷] نشان می‌دهد که ارتباط معنی‌داری بین بعد ملاحظه‌گری و تعهد سازمانی وجود ندارد.

بین سلامت سازمانی در بعد حمایت و تعهد عاطفی ($r=0/285$) و بین بعد حمایت و تعهد مستمر ($r=0/242$) رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰.۵٪ وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/05$) است؛ اما بین بعد حمایت و تعهد هنجاری ($r=0/098$) در سطح ۰.۵٪ رابطه معناداری وجود ندارد؛ زیرا ($p > 0/05$) است. در کل، بین سلامت سازمانی در بعد حمایت و تعهد سازمانی ($r=0/284$) در سطح ۰.۵٪ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/05$) است.

از ضرایب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که بین تعهد سازمانی (و مؤلفه‌های تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و سلامت سازمانی در بعد حمایت رابطه معنادار و مثبت وجود دارد؛ به عبارتی، هر چه حمایت سازمان بالاتر باشد، تعهد سازمانی (و تعهد عاطفی و تعهد مستمر) افزایش می‌یابد. نتیجه به دست آمده با نتیجه تحقیقات زاهد بابلان و همکاران [۴۳]، اندرودی [۳] همخوانی دارد؛ زیرا آن‌ها نشان داده‌اند که بین بعد حمایت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

بین سلامت سازمانی در بعد روحیه و تعهد عاطفی رابطه مثبت و معنادار ($r=0/388$) در سطح ۰.۵٪ وجود دارد. این در حالی است که بین بعد روحیه و تعهد مستمر ($r=0/178$) و بعد روحیه و تعهد هنجاری ($r=0/210$) در سطح ۰.۵٪ نیز رابطه مثبت و معناداری دیده شده است. در کل، بین سلامت سازمانی در بعد روحیه و تعهد سازمانی ($r=0/356$) در سطح ۰.۵٪ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/05$) است. از ضرایب

همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که بین ابعاد (مؤلفه‌های) مختلف تعهد سازمانی دبیران و سلامت سازمانی در بعد روحیه رابطه معنادار و مثبت وجود دارد؛ به عبارتی هرچه روحیه سازمان بالاتر باشد، تعهد سازمانی مدیران (و مؤلفه‌های) آن افزایش می‌یابد. نتایج تحقیقات سوئی و چونگ [۴۰]، اندرودی [۳]، ذوالقدرنسب [۴۵]، زاده پاشائیان [۴۲]، زاهد بابلان [۴۳] و جعفری و همکاران [۲۴] از وجود رابطه بین بعد روحیه و تعهد سازمانی حمایت می‌کند.

بین سلامت سازمانی در بعد تأکید علمی و تعهد عاطفی دبیران در سطح ۰.۵ / . رابطه مثبت و معنادار ($I=0/474$) وجود دارد. همچنین، بین بعد تأکید علمی و تعهد مستمر ($I=0/275$) و بعد روحیه و تعهد هنجاری ($I=0/185$) در سطح ۰.۵ / . رابطه مثبت و معناداری برقرار است و به طور کلی بین سلامت سازمانی در بعد تأکید علمی و تعهد سازمانی ($I=0/431$) در سطح ۰.۵ / . رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ زیرا ($p < 0/05$) است. از ضرایب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که بین ابعاد (مؤلفه‌های) مختلف تعهد سازمانی دبیران و سلامت سازمانی در بعد تأکید علمی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد؛ به عبارتی هرچه تأکید علمی سازمان بالاتر باشد، تعهد سازمانی مدیران (و مؤلفه‌های) آن افزایش می‌یابد. زاهدبابلان و همکاران [۴۳]، جعفری و همکاران [۲۴]، زاده پاشائیان [۴۲]، اندرودی [۳] نیز در تحقیقات خود پی‌بردند که بین بعد تأکید علمی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. می‌توان چنین استنباط کرد: در مدرسی که معلمان سعی و تلاش خود را به کار می‌برند و به آموزش می‌پردازند، زمانی که احساس می‌کنند، کارشان اثربخش و مؤثر بوده است و مدرسه به برتری علمی دست یافته است، احساس رضایت می‌کند و تعهدشان نسبت به کاری که انجام می‌دهند بالا می‌رود.

بین سلامت سازمانی در بعد یگانگی نهادی و تعهد عاطفی ($r=0/256$) و بین بعد یگانگی نهادی و تعهد مستمر ($r=0/202$) رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰.۰۵ وجود دارد؛ زیرا $p < 0/05$ است؛ اما بین بعد یگانگی نهادی و تعهد هنجاری ($r=-0/066$) در سطح ۰.۰۵ رابطه معناداری وجود ندارد؛ زیرا $p > 0/05$ است. در کل، بین سلامت سازمانی در بعد یگانگی نهادی و تعهد سازمانی ($r=0/199$) در سطح ۰.۰۵ رابطه مثبت و معناداری برقرار است؛ زیرا $p < 0/05$ است. از ضرایب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که بین تعهد سازمانی (و مؤلفه‌های تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و سلامت سازمانی در بعد یگانگی نهادی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. به عبارتی، هرچه یگانگی نهادی سازمان بالاتر باشد، تعهد سازمانی (و تعهد عاطفی و تعهد مستمر) افزایش می‌یابد. این نتیجه با تحقیق زاهدبابان و همکاران [۴۳]، زاده پاشائیان [۴۲] همخوانی دارد؛ زیرا تحقیقات آنان وجود رابطه بین یگانگی نهادی و تعهد سازمانی را تأیید کرده است؛ اما با تحقیق جعفری و همکاران [۲۴] همسو نیست؛ زیرا تحقیقات آن‌ها نشان می‌دهد که بین یگانگی نهادی و تعهد سازمانی رابطه‌ای وجود ندارد.

بین سلامت سازمانی در بعد نفوذ مدیر و تعهد عاطفی ($r=0/141$) و بین بعد نفوذ مدیر و تعهد مستمر ($r=0/175$) رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰.۰۵ وجود دارد؛ زیرا $p < 0/05$ است؛ اما بین بعد نفوذ مدیر و تعهد هنجاری ($r=0/035$) در سطح ۰.۰۵ رابطه معناداری وجود ندارد؛ چون $p > 0/05$ است. در کل، بین سلامت سازمانی در بعد نفوذ مدیر و تعهد سازمانی ($r=0/157$) در سطح ۰.۰۵ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ زیرا $p < 0/05$ است. از ضرایب همبستگی به دست آمده چنین استنباط می‌شود که بین تعهد سازمانی دبیران (و مؤلفه‌های تعهد عاطفی و تعهد مستمر) و سلامت سازمانی در بعد نفوذ مدیر رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. به عبارتی، هرچه نفوذ مدیر سازمان بالاتر باشد، تعهد سازمانی دبیران (و تعهد عاطفی و تعهد مستمر) افزایش می‌یابد. نتایج

به دست آمده در این قسمت با نتیجه تحقیق زاهدبابلان و همکاران [۴۳] و جعفری و همکاران [۲۴]، مبنی بر وجود رابطه بین نفوذ مدیر و تعهد سازمانی مطابقت دارد. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های تأکید علمی، روحیه و یگانگی نهادی سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارتی، هرچه تأکید علمی، روحیه و یگانگی نهادی سازمانی بیشتر باشد، تعهد سازمانی افزایش می‌یابد و بالعکس. در واقع، با استفاده از مدل رگرسیون مذکور می‌توان تعهد سازمانی دبیران را با توجه به میزان یگانگی نهادی، روحیه و تأکید علمی آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر همدان پیش‌بینی کرد.

با مرور تحقیقات انجام گرفته در داخل و خارج از کشور، می‌توان نتیجه گرفت که سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه‌ای دو سویه دارند؛ یعنی سازمان سالم افراد را متعهد می‌کند. به عبارت بهتر، در سازمان سالم که مدیر آن وظیفه‌مدار و موفقیت‌مدار است و انتظارات خود را از همکاران روشن می‌کند، همچنین باعث بالا رفتن کارایی سازمان می‌شود و از طرفی با رفتار دوستانه، حمایتی و بازخورد، ملاحظه‌گر است و جوی همراه با اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی بین همکاران به وجود می‌آورد؛ نیروی انسانی در آن نگرش مثبتی نسبت به سازمان و شغل خود دارد و احساس دل بستگی به سازمان و شغل خود می‌کند.

از سوی دیگر، نیروی انسانی متعهد (یکی از شاخص‌های ورودی سازمان و تأثیرگذار) می‌تواند با این نگرش مثبت دست به ابتکار و خلاقیت بزند و با احساس مسئولیتی که دارد، در بالا بردن بهره‌وری کار خود اقدام کند. افزون بر این، می‌تواند با گسترش این روحیه در سازمان محیطی مناسبی برای فعالیت خود و همکاران به وجود آورد و در نتیجه باعث سالم شدن سازمان شود.

پیشنهادهای کاربردی

هر چند دستیابی به اهداف آموزشی صرف، منوط به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی است؛ اما پویایی نظام آموزش و پرورش به عوامل مختلفی، از جمله داشتن کارمندانی برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان و دلبسته به کار خود وابسته است تا در محیطی پویا و سالم با به‌کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند. از این رو، توجه به نیروی انسانی و ایجاد شرایط لازم به منظور افزایش تعهد آنان، از وظایف اصلی سازمانها به شمار می‌آید. در این راستا و با توجه به یافته‌های پژوهشی، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

با توجه به این‌که نتایج تحقیق نشان می‌دهد، بین سلامت سازمانی ادراک شده از جانب دبیران و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد و از آن جا که هرچه سلامت سازمانی مدارس بالا باشد، بر تعهد سازمانی دبیران تأثیر خواهد داشت، بنابراین برای افزایش تعهد سازمانی دبیران به منظور رسیدن به اهداف سازمانی، لازم است به سلامت سازمانی مدارس توجه شود. همچنین، میانگین نمرات سلامت سازمانی مدارس راهنمایی شهر همدان ۱۳۲/۷۶ است، اما هنوز امکان ارتقا وجود دارد. در این خصوص، برای ارتقا و تقویت سلامت سازمانی در نواحی یک و دو آموزش و پرورش شهر همدان راهکارهای زیر پیشنهاد می‌شود:

- در جهت تقویت و به‌کارگیری منابع، ابزار و لوازم ضروری، از نظر فضای آموزشی و مواد و تجهیزات آموزشی در دسترس معلمان قرار گیرد.
- مدیران مدارس لازم است با ویژگی‌های سازمان سالم آشنایی کامل داشته باشند و خود افرادی متخصص و رهبر در زمینه کاریشان باشند. رهبر بودن مدیر سبب ایجاد روحیه علمی، وظیفه‌شناسی و بالا رفتن بهداشت روانی اعضای مدرسه می‌شود و کارایی فردی و گروهی معلمان را افزایش می‌دهد.

- برای تقویت حمایتی بودن رفتار مدیر، تدابیری اندیشه شود که مدیران در محیط کاری خود بتوانند فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی و همچنین احساس مهم بودن، لیاقت و شایستگی در بین همکاران به وجود آورند.
- برای تقویت روحیه، مدیران مدارس باید با استفاده از مشارکت دادن اعضای مدرسه در تصمیم‌گیری و حل تعارضات، ایجاد نظام پیشنهادها، کمک به تأمین نیازهای جسمی و روانی، برگزاری دوره‌های آموزشی لازم شایسته سالاری، ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری، روزآمدی و استفاده از مشاوران و صاحب‌نظران، پرهیز از اعمال سلیقه‌های شخصی و غیر علمی، باعث ایجاد جو باز و سازنده شوند تا بتوانند سلامت سازمانی مدرسه را تضمین کنند.
- برای توجه به بعد تأکید علمی مدیران محترم از هر گونه مسائل حاشیه‌ای پرهیز کنند و به دنبال مسائل آموزشی و یادگیری دانش‌آموزان باشند؛ چراکه هدف نهایی در آموزش و پرورش، یادگیری دانش‌آموزان و تغییر رفتار آنان است.
- معلمان و مدیران را از نتایج پژوهش‌های اجراشده به روز، از طریق همایش‌های منطقه‌ای و کشوری برای بالا بردن سطح سلامت سازمانی و تعهد سازمانی آگاه کنند.
- به مسئولان توصیه شود در نظام ارزشیابی مدیریتی مدرسه، در کنار سایر عوامل، عامل سلامت سازمانی مدرسه را نیز مد نظر قرار دهند و تعهد معلم نیز به منزله بخشی از برنامه‌های ارزیابی دوره‌ای در سازمان‌های آموزشی استفاده شود.
- به منظور افزایش تعهد سازمانی کارکنان مدارس، خلق ایدئولوژی و آرمان مشترک، تأکید بر ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی و استخدام افراد بر اساس آن‌ها، سوق دادن کارکنان در جهت ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی، رشد حرفه‌ای کارکنان

و شکوفا کردن، توانمندسازی آنها و امنیت شغلی و انتخاب مدیر آموزشگاهی مناسب ضروری است.

- به کارگیری درست نیروی انسانی به تنهایی نمی تواند باعث بالا رفتن کیفیت شود؛ بلکه مسئولان باید با نگهداری صحیح و توجه به انگیزه ها و نیازهای نیروی انسانی سعی در برآوردن این نیازها کنند و با رشد و تعالی نیروی انسانی، تعهد او را نسبت به سازمان و کارش افزایش دهند.

References

- 1- Ahanchian, M. & Monidary.R.(2004). The Relation ship Between Skills communication with Organizational Health, human science bulletin & social, fourth year, numeral 12 [Persian]
- 2- Alagheband.A(1999). Organizational Health of school. *Jornal of Management in educational & training*, period sixth, numeral 21
- 3- Andarudy, R. (2002). *Survey the Relation ship Between Organizational Health with Organizational Commitment teachers in girly secondary school on Tehran city*, master's thesis,, shahidbeheshty university [Persian]
- 4- Binestock, C. Carol , Demoranville, W. Carol & Smith, K. Rachel (2003). Organizational Citizenship behavior and service quality. *journal of services marketing*, vol .17 No .4, pp. 357-378
- 5- Bratton, j & Gold, j(2003). *Human resource management* New York : palgrave macmillon
- 6- CelepC ,ElerYilmazturk O.(2012). The relationship among organizational trust, multidimensional organizational commitment and perceived organizational support in educational organizations.*Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46
- 7- Chen, z.Francesco, A.(2003).The Relation ship Between The tree Component of Commitment and Empliye Performance in china. *Journal Of Vocational Behavior*, 62, PP:490- 510
- 8- Chughtai, A & Zafar,S (2006) Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers, Vol 11, Number 1, pages 39-64[Persian]

- 9- Cichy, R.F, Cha, J, Kim, S.(2009). The Relation ship Between Organizational Commitment and Contextual Performance among Private Club Leaders, *International Journal Of Hospitality Management* , Vol 28
- 10- DolatAbadyFrahany, R.(2008). *Survey the Relation ship Between Organizational commitment & job Performance personnel of public Organizational*, Master's Thesis, shahid beheshty university [Persian]
- 11- DolatKahan, M.(2001). *Organizational Commitment of managers & Survey the Relation ship with job satisfaction in public high schools in Tehran*, Master's Thesis , collegial of psychology & educational Tehran university [Persian]
- 12- Falkenburg, K. Schyns, B.(2007). Work Satisfacton, Organizaional Commitment And Withdawal Behaviors. *Management Research News* Vol 30. No .10. pp 708- 723
- 13- Ferdosy, MH & Co(2012). The Relation ship Between personality Characteristic & Organizational commitment with Organizational Health in personnel of sporty & youth administration Khozestan state, *Jornal of sporty management observation*, numeral 15 [Persian]
- 14- Gautam T, Van Dick R , Wagner U.(2004) .Organizational identification and organizational commitment : Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology* , 301-15.
- 15- Gholipour ,Z .& Co.(2011). *Organizational Commitment and Academic Performance(Case study: students at secondary schools for girls)*, psychology & Training Faculty, Islamic Azad University.
- 16- Hamidy, F.(2009). Survey the scalage of organizational health in girly & boys high schools of state kordestanviewpont of teachers. *cultural-advocacy capitular&family*. Fifth year, numeral 15 [Persian]
- 17- Hashemy A.S.(2007). *Organizational health & organizational commitment of personnel administration informatics organization voice IRIB*. master's Thesis , Tehran Azad university [Persian]

- 18- Heinonen, S., & Saarimaa, R. (2009). *Better job satisfaction through quality of work life: – how can telework help Hong Lu, E., Alison, K. W.*
- 19- Hosseini & Co, Ingredient of inside organizationa effective on preferment organizational commitmen personal police Station, *Capitular of Disciplinary Knowledge*, ninth year, numeral 2, pp: 9-25.[Persian]
- 20- Hosseinzadh. A. (2004). *Survey the Relationship Between Organizational commitment & Performance personnel of mayor & accessory of Organizational in mashhad, master's thesis* [Persian]
- 21- Hoy W & Miskel C.(2003). *Educational administration Theory Research & Practice*, Master's thesis . Abbaszadeh , Oromiyeh: Oromiyeh university , fourth Printing
- 22- Hoy, W. K., Tarter, C, J, & Kottkamp, R, B. (2000) . *Open Schools / Healthy Schools: Measurement Organizational Climate*. E-book has been Republished by Arlington Writers, LTD <http://www.coe.ohio-state.Edu/whoy/on-line>
- 23- HOY, W. K. & Feldman, J . A (1996). Organizational health: the concept and its measure, *Journal of Research and Development in Education*, Vol 20 NO 4.
- 24- Jafary. H. (1391). Survey the Relation ship Between Organizational Health & Organizational commitment in Personnel of Hospital Chosen Sfahan medical science of Jondyshapoor Ahvaz, *Jornal of Sanitary Science*, fourth year, numeral
- 25- Jahed, H. (2005). Organizational health,. *Journal of Tadbir*, numeral 159[Persian]
- 26- Kakia, L.(1999). The Relationship between performance of educational management with organizational health in the high school, *Of Breeding*, numeral 90
- 27- Kim Woo Gon&Co .(2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dinig chain restaurant .*Hospitality management* 24,pp: 171-193
- 28- Korkmaz . Mehmet (2007) .The effects of leadership styles on organizational health. Gazi university , turkey. vol 30 .3.130

- Organizational Health Audit Collaborative tool Developed by Tri Fit Inc.*
- 29- Lee, S. H., Lee, T. w., lum, C. F .(2008). The effects of employee Services on organizational commitment and intentions to quit. *Personnel Review*, 37, 2, pp. 222-237.
- 30- Lyden, J. & Klingle, W, E.(2000). *Supervising Organizational Health and Student Performance Implication for School Reform Inittatives*. Doctiral Dissertation on Educational Leadership, The Pennsylvania State University: Collage Ofeducation.
- 31- Meyer Jp , Stanly DJ, Herscovitch .L.(2002). Affective continuance and normative commitment to the organization: A metaanalysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior* , 61, 20-52.
- 32- Mishara, gayatra, pravash, kumar, patanyac (2009). The multimenials natural of organizational commitment in a non western context, *Journal of Management Development*. 1, 71-82.
- 33- Nir, A. (2002). *School health and its Relation to teacher commitment*. J plan chang; 33(1-2):106-26
- 34- NordinN.(2011). *The Influence of Emotional intelligence, Leadership Behaviour andOrganizational Commitment on Organizational Readiness forChange in Higher Learning Institution*, Faculty of Education,Universiti Teknologi MARA, Section 17
- 35- Noroozy, S.(2002). *Survey the Relation ship Between Organizational Climate with Organizational commitment of teachers high schools educational & training of Kermanshah in Academic Year 82-83*, Master's Thesis, Collegical of psychology & educational [Persian]
- 36- Saurabhkr .Tiwari& P.C Mmishara. (2008). Work steers and health as – predictors of organizational commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*.vol.2,267-277
- 37- Shariatmadary,M.(2009). Survey the relationship between organizational health with efficiency managers & training education in Tehran city, *Jornal of Educational*, second year. numeral 6[Persian]

- 38- ShayanJahromy .SH. & CO.(2009). Survey the relationship between organizational justice & organizational commitment with job satisfaction in teachers of specially schools in Bandar Abbas city, *Jornal of Educational*, second year. numeral 5 [Persian]
- 39- Tsui, K. T., & Cheng, Y.C. (1999). Schools organizational health teacher commitment: a contingency study with multilevel Analysis. *Educational Research & Education*, Nol 3
- 40- Tsui, K. T., Leung. T. W., Cheung, Y.S., Mok, H. T., & Ho, W, S. (1994).The relationship of teachers organizational commitment to their perceived organizational health & personal characteristics in primary schools, *Journal of a Primary Education*
- 41- Yaaghobee.M& Co (2009). Survey the relationship between organizational justice with job satisfaction & organizational commitment in personnel of hospital chosen Isfahan medical science, *Jornal of Educational Health Management*, 12, numeral 35, Pp of 25-32
- 42- ZadePashayan, A. (2004). Survey the relationship between organizational health & organizational commitment in secondary schools in one erea of Hamedan in academic Year 83-84, *Administration Educational & Training of Hamedan State* [Persian]
- 43- ZahedBablan, A.(2008). Survey the relationship between organizational health & organizational commitment of teachers in boys high school in Ardabil province, *Jornal of Educational Studies and Psychology* .Ferdosy university [Persian]
- 44- Zaky, M. (1380). Survey of Organizational Health of Shahreza Schools, *Faculty Of Mesbah* , tenth year, numeral 10
- 45- ZolghadrNasab, M. (2005). Survey the relationship between organizational health & organizational commitment of primary teachers in Hamedan city in Academic Year of 2003-2004, Tehran Teacher Training University, *Factuly of Psychology & Educationalscience* [Persian]