

بررسی رابطه سلامت سازمانی با تعهد و بهره‌وری

معلمان زن شهر بجنورد

الهام سهرابی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، موسسه آموزش عالی کومش.

نام نویسنده مسئول:

الهام سهرابی

چکیده

در این پژوهش به بررسی رابطه سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در معلمان زن ابتدایی شهر بجنورد پرداخته شد. روش تحقیق در این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه معلمان زن ابتدایی شهر بجنورد در نظر گرفته شد که تعداد آنها برابر با ۴۴۷ نفر گزارش شد. نمونه آماری تحقیق حاضر نیز با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۲۰۷ برآورد شده است که این تعداد نمونه به صورت نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. جهت سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه هوی و همکاران (۱۹۹۶)، جهت سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه مایر و آلن (۱۹۹۰) و جهت سنجش بهره‌وری نیروی انسانی از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) استفاده شد. نوع روایی پرسشنامه‌های پژوهش حاضر محتوایی می‌باشد و پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شد و با توجه به این که مقدار آلفای کرونباخ متغیرهای سلامت سازمانی (۰,۸۵۱)، تعهد سازمانی (۰,۸۹۱) و بهره‌وری نیروی انسانی (۰,۹۲۱) بدست آمد و بالاتر از ۰,۷ می‌باشد، ابزار از پایایی مناسب برخوردار بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های آماری نظیر ضریب همبستگی و رگرسیون به کمک نرم افزار SPSS.V.23 استفاده شد. نتایج حاصل از فرضیه‌های پژوهش حاکی از آن بود که بین سلامت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی با ضریب همبستگی (۰,۵۴۶) و بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی (۰,۵۵۹) رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد. با توجه به اینکه این ضرایب مثبت می‌باشند، با افزایش و بهبود سلامت سازمانی، می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی و تعهد سازمانی را افزایش داد. همچنین نتایج نشان داد بین تعهد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی با ضریب همبستگی (۰,۴۱۱) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی.

مقدمه

مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمانهای سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی‌نفعان، رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد. برای داشتن جامعه‌ی سالم باید سازمانهای سالم ایجاد کنیم. امروزه یکی از مهم‌ترین مسائل انگیزشی که با حجم گسترده‌ای در مطالعات روانشناسی، صنعتی و سازمانی گسترش یافته، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی یعنی درجه همانندسازی روانشناختی و یا چسبیدگی به سازمانی که ما برای آن کار می‌کنیم شامل قبول ارزشها و اهداف سازمان، تمایل به اعمال تلاش برای سازمان و داشتن میل قوی به پیوسته ماندن به سازمان است. هر چه میزان این تعهد بیشتر باشد نیروی خودانگیزشی در کارکنان افزایش یافته و به تناسب آن اثربخشی و کارایی افزایش خواهد یافت. از دیگر متغیرهای مهم در سازمان‌های آموزشی بهره‌وری نیروی انسانی است که با داشتن محیطی سالم و سلامت سازمانی کافی می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی را پرورش داد. در دستگاه آموزش و پرورش که هدف آن تربیت و تعلیم نسل آینده است و به جهتی در فراهم سازی نیروی کار آموزش دیده نیز عمل می‌نماید، عناصر و عوامل چندی تأثیرگذار و نقش آفرین هستند که از میان آنها نقش معلم از همه میرزتر و مهمتر است. سکان هدایت نسل فردا در حقیقت در دستان معلمینی قرار دارد که در مدارس کشور مشغول به کار هستند. بهره‌وری و کارآمدی این نیروها مرهون عوامل مختلفی است که از آن میان بهنگام بودن آموزش معلمان و بهره‌مندی از آخرین مهارتها و فنون تدریس و نیز انگیزش آنان را می‌توان نام برد. نظر به اهمیت مدارس به عنوان محلی برای آموزش و پرورش نیروی انسانی پژوهش فوق بر آن است که بررسی ارتباط سلامت سازمانی با تعهد و بهره‌وری نیروی انسانی در بین معلمان ابتدایی بپردازد.

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد می‌شود و بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می‌دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از فعالیتهای آموزش و پرورش در مدارس صورت می‌گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمانهای سالم و پویایی باشند. از سوی دیگر توسعه و رشد هر جامعه‌ای در گرو داشتن سازمان‌های سالم است. مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمانی داشته باشیم. سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان‌ها در حفظ و بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌هاست. سلامت وضعیتی در افراد و سازمان متبوع است که امکان عملکرد بالاتر از حد معمول را می‌دهد. اگر انگیزه بخشی مداوم در یک نظام سالم صورت نگیرد، این نظام به تدریج وضعیت سالم خود را از دست داده، با تداوم این فقدان وارد وضعیت ناخوشی می‌شود. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامت سازمان از نظر فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری، شخصیت ذینفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر به‌سزایی دارد (ساعد و همکاران، ۱۳۸۹).

سلامت سازمانی عبارتست از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر (مایلز^۱ ۱۹۶۹، به نقل از شریعتمدار، ۱۳۸۸). پارسونز^۲ (۱۹۶۷) در تعریف یک سازمان سالم می‌گوید: "همه سیستم‌های اجتماعی برای بقا و توسعه، باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای بدست آوردن مقاصد خود بسیج کنند، فعالیت‌های خود را هماهنگ و همسان سازند، و در کارکنان خود ایجاد انگیزه نمایند. در این صورت سلامت آنها تضمین می‌گردد" (هوی و میسکل^۳، ترجمه سید عباس زاده، ۱۳۹۶). سلامت سازمانی باعث می‌شود کارکنان از تعهد کاری برخوردار باشند. از طرفی سازمان‌ها برای اداره خود به کارکنان متعهد نیازمند هستند. عدم احساس تعلق کارکنان به سازمان و عدم دقت کافی برای انجام وظایف، از معضلهای بزرگ دستگاه‌هایی اجرایی، ترک خدمت غیبت تاخیر، عدم درگیری فعال نیروی کار و سطح پایین عملکرد نیروی انسانی، از بارزترین نمونه‌های این معضل محسوب می‌شود. برای رفع این مشکل، ارتقای تعهد از بهترین راه‌ها است (شامی برزکی و اصغری، ۱۳۸۹). تعهد سازمانی^۴ وفاداری به ارزشها و اهداف سازمان، احساس تعلق و وابستگی به ماندن در سازمان را است، و در نهایت می‌توان گفت تعهد سازمانی ساخت چند بعدی است که نشان دهنده ارتباط و نفوذ سازمان بر اعضاء سازمان است که در نتیجه آن، تابعیت، تلاش کاری، عملکرد بهتر شغلی، رفتار شهروندی سازمانی،

1. Miles

2. Parsons

3. Hoy & Miskel

4. Organizational Commitment

کاهش تعارض، تمایل ترک شغل، رفتار غیبت و رفتار ترک خدمت به همراه است (براتی و عریضی سامانی، ۱۳۸۸). در ادبیات مدیریت تعاریف تعهد سازمانی در دو مسیر متمایز مفهومی کشیده شده است. در مسیر اول تعهد به عنوان درک قصد کارمند برای ادامه کار و ماندن در سازمان تعریف شده است که این نوع، تعهد رفتاری نام دارد که نشان دهند پیوند فرد با سازمان است و در مسیر دوم تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش درباره وفاداری کارکنان به سازمان و یک فرایند مستمر است که بواسطه مشارکت افراد در تصمیمات سازمانی، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمانی را نشان می دهد تعریف شده است. که این نوع، تعهد نگرشی نام دارد که نشان دهنده همسویی فرد با سازمان است (قلاوندی و سلطانزاده، ۱۳۹۱؛ سیچی^۵ و همکاران، ۲۰۰۹).

در تحقیقی که توسط می یو و آلن^۶ (۱۹۹۰) انجام گرفته است مشخص گردید که هر یک از تعاریف تعهد سازمانی حداقل به یکی از ابعاد سه گانه تعهد عاطفی^۷، تعهد هنجاری^۸ و تعهد مستمر^۹ اشاره می نمایند.

تعهد عاطفی: به میزان دل بستگی عاطفی به سازمان و اهداف آن اشاره می کند، به عبارتی تعهد عاطفی به عنوان احساس هیجانی کارکنان برای وابستگی به سازمان، همانند سازی با آن و درگیری در سازمان مفهوم سازی شده است.

تعهد هنجاری: تعهد هنجاری مجموعه فشار های هنجاری درونی شده برای عمل کردن به روشی است که خود اعتقاد دارد از نظر اخلاقی صحیح است. در این بعد از تعهد، فرد ادامه دادن به کار را وظیفه، تکلیف و مسئولیت خود می داند.

تعهد مستمر: در این دیدگاه تعهد فواید حاصل از مشغول شدن به کار و هزینه های ناشی از ترک شغل در نظر گرفته می شود، به عبارتی در این نوع تعهد فرد به علت بالا بودن هزینه های ترک سازمان به سازمان متعهد می ماند (بهران و سعیدی، ۱۳۸۸).

از طرفی یکی از مهم ترین اهداف در سازمانهای آموزشی بهره‌وری نیروی انسانی است. یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح بهره‌وری آن است و با توجه به اینکه انسان در ایجاد بهره‌وری نقشی محوری دارد درخواستهای او در سازمان اثری کلیدی بجا می گذارد. عمل برنامه ریزی نیروی انسانی در واقع پر اهمیت ترین بخش در مدیریت منابع در سازمانهاست. زیرا نیازهای سازمان به مشاغل گوناگون با افزایش پیچیدگی و دگرگونی شرایط محیطی پیوسته در معرض تغییر و دگرگونی قرار می گیرد. به بیان دیگر، فرض، اساسی در مورد رشد سازمان ها یادگیری سازمان ها در طول زمان است. به همین جهت ماهیت مشاغل مورد نیاز شرکت تغییر می یابد به این معنی که این قبیل تغییرات باید به طور مستمر ارزیابی قرار گیرد تا انواع مناسبی از منابع نیروی انسانی مورد نیاز برای انجام کارهای مختلف سازمان استخدام و یا تربیت شوند (ملکی و همکاران، ۱۳۸۴).

به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می باشد. این امر سبب شده است که در کلیه کشورها بهره‌وری و استفاده صحیح و هر چه بهتر و مناسبتر از مجموع عوامل تولید (اعم از کالا و خدمات) به اولویتی ملی تبدیل شود و همه جوامع به این باور برسند که تدام حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست (پویان و معصومی، ۱۳۸۸).

رشد انسان در روند برخورد فعال و موفقیت آمیز با محیط پدید می آید. فرد با قرار گرفتن در یک موقعیت جدید ناچار است برای پیدا نمودن پاسخهای جدید به آن شرایط تلاش نماید چنانچه این واکنش در مقابله با وضعیت جدید موفق باشد فرد برخوردهای خود را با محیط گسترش خواهد داد و در صورتی که عکس العملها موفقیت آمیز نباشد شخص باید در برخورد خود با محیط تجدید نظر کند برای این که سازمان به تواند از رشد برخوردار شود باید در طول دوره زمانی مشخص قادر به ایفای نقش موثر باشد باید بتواند در زمینه های مختلف همچون استخدام، مدیریت، توسعه، ارزیابی کار، برکناری و جایگزینی نیروی انسانی را برنامه ریزی نماید به طوری که انجام وظایف سازمان را تضمین نماید. از آنجا که در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی برخلاف سایر منابع سازمانی به عنوان ذی شعور و هماهنگ کننده سایر عوامل شناخته می شود و همچنین مهمترین اهرم اصلی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان می باشد لذا از جایگاه ویژه ای برخوردار بوده و باید توجه خاصی به آن مبذول داشت (انصاری و همکاران، ۱۳۸۸).

با نگاهی به کشور های موفق جهان دیده می شود که این کشور ها بهای لازم را به نیروی انسانی به عنوان مهم ترین عامل تولیدی می دهند و در مقابل این نیرو با بالا بردن بهره‌وری خود در منافع حاصل از تولید سیم می شوند، که بالا بردن بهره‌وری باعث بوجود آمدن نظامی می شود که از آن همه طبقات اجتماعی استفاده می برند. بهره‌وری در جامعه زمانی تحقیق پیدا می کند که تمامی بخش های تولیدی،

5. Cichy

6. Allen & Meyer

7. Affective Commitment

8. Normative Commitment

9. Continuance Commitment

اجتماعی و خدماتی سعی در استفاده از یک نظام مناسب بهره وری داشته باشند که معمولاً نظام قانون گذار می تواند با هموار کردن راهها، باعث بوجود آمدن بهره وری شود و عامل انسانی در راه تکامل آن کوشش کنند (الله وردی، فرح آبادی و سجادی، ۱۳۸۹).

کارکنان سرمایه های با ارزش هر سازمان می باشند. دستیابی به هدفهای هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است. نیروی کار عامل مهم و موثر در بهره وری است نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی، اشتغال به کار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد، بهره وری او بالاتر خواهد بود مجموعه ای از عوامل و ارزشهای حاکم بر سازمان، بر روی بهره وری کار موثر می باشند. مهمترین عاملی که بر روی بهره وری نیروی کار تاثیر دارد، انگیزه نیروی کار در انجام کار است (سلطانی، ۱۳۹۳).

تقریباً تمامی عوامل کاهش بهره وری نیروی انسانی به ضعف مدیریت ارتباط دارد. در این میان باید رابطه فرد با سازمانی ارتباطی متقابل و دو طرفه باشد. مدیر موفق کسی است که محیط فرهنگی سازمان خود را که عاملی بسیار موثر در رفتارهای کارکنان است عمیقاً بشناسد و درک کند و آن را در جهت اجرای برنامه های سازمان بکار گیرد. حقوق و مزایای افراد باید بر اساس ماهیت شغل، تخصص، تجارب و عملکرد افراد در برابر تغییرات و برنامه ها معین شود. اگر عملکرد افراد به دقت ارزیابی نشود و مطابق شایستگی به آنان امتیاز داده نشود یا به تعبیر دیگر شایسته از امتیازات بیشتر در سازمان برخوردار نشوند در آن سازمان بتدریج فرهنگ کم کاری بوجود می آید.

آموزش و پرورش یکی از بنیادیترین و با اهمیت ترین سازمانهای دنیای امروز است و اغلب مردم به طور مستقیم و غیرمستقیم با این سازمان رابطه دارند و این بیانگر نقش کلیدی و حیاتی آموزش و پرورش در زندگی پیچیده انسانها است. هدف غایی آموزش و پرورش تربیت انسانهای خلاق، ماهر، متدین و کارآمد است و این هدف زمانی تحقق می یابد که نیروی انسانی شاغل در مدارس از کیفیت، بالندگی و سلامت روانی و اخلاقی برخوردار باشند. نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمانها است و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوبتری داشته باشد، احتمال موفقیت و بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. توانمندی فکری، اخلاقی و رفتاری معلمان هر چقدر بالاتر باشد به همان اندازه مدارس از کیفیت و مقبولیت بیشتری برخوردار بوده و تأثیر بیشتری در یادگیری دانش آموزان خواهند داشت، بنابراین داشتن معلمان خشنود و راضی عامل مهمی در اثر بخشی مدارس است. برعکس نیروی انسانی با احساس رضایت و عدالت و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی توجهی نسبت به مسایل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می باشد. وقتی اعضای سازمان در موقعیتی قرار می گیرند که انگیزه کافی برای انجام کار نداشته و ناراضی خود را در موقعیت های مختلف ابراز می کنند، مهمترین سؤالی که مطرح می شود این است که منشأ این ناراضی چیست؟ در پاسخ به این سؤال می توان گفت که ناراضی ممکن است از خود شغل، محیط و یا از خود شخص باشد. سازمانهای آموزشی مدرن برای رسیدن به اهداف تعیین شده خود، بحث انگیزه، تعهد و بهره وری نیروی انسانی را با طراحی پرداختها، سرپرستی دقیق و ایجاد فضای صمیمی، مناسب و سالم مورد توجه قرار داده اند.

سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف بطور مؤثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است و ناظران در سازمانهای سالم کارکنانی متعهد و وظیفه شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانالهای ارتباطی باز با موفقیت بالا می یابند. یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند، به آن، افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند (لایدن و کیلنگل، ۲۰۰۹: ۳). سلامت سازمانی باعث می شود افراد نگرش مثبت تری نسبت به شغل خود داشته باشند و برای شغل خودش ارزش زیادی قایل شوند. سلامت سازمانی سبب افزایش روحیه و سلامتی جسمی و روانی در فرد می شود. همچنین سبب ایجاد انگیزه و مسئولیت پذیری بالا در فرد می شود. در نتیجه تلاش فرد افزایش یافته، عملاً نسبت به دیگران موفق تر شده و عملکرد و بازدهی بالایی خواهد داشت. عدم وجود سلامت سازمانی باعث می شود افراد انگیزه لازم و کافی برای انجام وظایف خود نداشته باشند و از نظر سلامت روانی دچار عدم تعهد شغلی گردند و در نتیجه کارایی لازم را هم نداشته باشند.

شناخت سلامت سازمانی مدارس می تواند تسهیل کننده امور آموزشی و تربیتی و اداره مدارس و نیز پیش بینی کننده فعالیت های مدارس باشد و باعث اجرای برنامه ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیرمدرانه شود. سلامت سازمانی مدارس اشاره به محیطی دارد که رشد و توسعه و بالندگی یک سازمان را تسهیل می کند و نیل به اهداف را مقدور می سازد. مدارس سالم احتمالاً معلمان متعهدی دارند که به یکدیگر و به مدیر اعتماد دارند و به معیارهای تحصیلی بالاتر معتقدند و دارای جو باز هستند و معلمان و دانش آموزان موفق دارند. در چنین مدرسی پیشرفت آموزشی، رشد حرفه ای مداوم معلمان و مدیران هدفهای قابل تحقق محسوب می شوند (قرونه و ملکی نیا، ۱۳۹۴). فهم وضعیت سلامت یک سازمان آموزشی احتمالاً می تواند ما را در گزینش روش های مدیریتی مناسب برای افزایش تعهد شغلی معلمان یاری نماید. یکی از شاخصهای برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر، دارا بودن نیروی انسانی متعهد است، زیرا نیروی انسانی مهمترین منبع هر سازمانی است. وجود چنین نیروی متعهدی، سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه آن فراهم میکند و برعکس نیروی انسانی با تعهد اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی دهد، بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به مسائل و

مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می‌تواند مؤثر است. با عنایت به این مسئله ضروری است سازمانها تدابیر لازم را به منظور حفظ و افزایش تعهد اعضایشان به کارگیرند و عواملی را که می‌تواند تعهد آنان را کاهش دهد به حداقل ممکن رسانده و از میان بردارند. یکی از مقوله‌های بسیار مهمی که در کنار تعهد سازمانی نقش بسیار حیاتی و مهم در سازمان آموزش و پرورش دارد، مقوله بهره‌وری نیروی انسانی است. بهره‌وری منابع انسانی به طور تصادفی ارتقاء نمی‌یابد. بلکه باید پیش نیازهای سازمانی و ساختاری مورد نیاز آن فراهم و دائماً مورد توجه سازمان قرار گیرد. به منظور تأمین پیش نیازهای سازمانی و ساختاری و در پی آن ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، نقش سلامت سازمانی کاملاً شناخته شده است. سلامت سازمانی به طور کلی اطمینان و خوش بینی نسبت به وقوع حوادث، یا اطمینان داشتن به دیگران، بدون وجود دلایل اجباری است (اسمیت و برنی^{۱۰}، ۲۰۰۵). لذا با توجه به اهمیت سلامت سازمانی و تأثیری که در فراهم آوردن زمینه تعهد معلمان و بهره‌وری نیروی انسانی دارد، ضرورت دارد که سازمان‌های آموزشی از سلامت سازمانی که به بالا بردن تعهد معلمان و بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود برخوردار شوند. بنابراین این پژوهش به دنبال آزمون فرضیه‌های زیر می‌باشد:

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی معلمان زن ابتدایی شهر بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان زن ابتدایی شهر بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین سلامت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی معلمان زن ابتدایی شهر بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین تعهد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی معلمان زن ابتدایی شهر بجنورد رابطه معنادار وجود دارد.

روش تحقیق

روش‌های تحقیق بر اساس موضوع و اهداف مورد مطالعه، در این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری کلیه معلمان زن ابتدایی شهر بجنورد در نظر گرفته شد که تعداد آنها برابر با ۴۴۷ نفر گزارش شد. نمونه آماری تحقیق نیز با توجه به جدول کرجسی و مورگان ۲۰۷ برآورد شده است که این تعداد نمونه به صورت نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) می‌باشد. این مقیاس ۴۴ آیتمی می‌باشد و در ۷ بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تاکید علمی طراحی شده است. پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن، (۱۹۹۰) که ۲۴ آیتمی می‌باشد. پرسشنامه مشتمل بر سه زیر مقیاس عاطفی، مستمر و هنجاری می‌باشد. پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت، (۱۹۸۰) که شامل ۲۶ آیتم می‌باشد و به بررسی ۷ بعد از توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگاری می‌پردازد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون به کمک نرم افزار SPSS.V.23 استفاده شد.

یافته‌ها و آزمون فرضیه‌ها

آزمون نرمال بودن متغیرها

جهت انجام رگرسیون غالباً محقق شدن نرمال بودن توزیع داده‌ها در جامعه راه گشا است. بررسی این مفروضه با استفاده از آزمون‌های نیکویی برازش^{۱۱} صورت می‌گیرد. یکی از آزمون‌های نیکویی برازش، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف است.

جدول (۱): نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	سطح معنی‌داری
سلامت سازمانی	۰,۵۵۰
تعهد سازمانی	۰,۷۴۲
بهره‌وری نیروی انسانی	۰,۳۴۲

^{۱۰}. Smith & Birney

^{۱۱}. Goodness of Fit

نتایج درج شده در جدول (۱) با توجه به سطح معناداری به دست آمده در سطح ۰/۹۵ (مقادیر سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است) نشان می‌دهد، که فرض نرمال بودن توزیع متغیرها برقرار است.

فرضیه اصلی: بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی معلمان زن شهر بجنورد رابطه معنادار وجود دارد. جهت انجام تجزیه و تحلیل آماری این فرضیه از رگرسیون استفاده شد که خلاصه اطلاعات تحلیل آمون در مورد داده‌ها در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول (۲): خلاصه مدل رگرسیون

سلامت سازمانی					
ضریب همبستگی R	مجدور ضریب همبستگی جامعه R ²	خطای استاندارد رگرسیون	ضریب F	سطح معناداری	
۰,۵۴۶	۰,۲۹۸	۱۴,۰۶	۸۶,۸۹	۰,۰۰۱	بهره‌وری نیروی انسانی
۰,۵۵۹	۰,۳۱۳	۱۲,۳۵	۹۳,۲۲	۰,۰۰۱	تعهد سازمانی

همانطور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی ۰,۵۴۶ و رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی ۰,۵۵۹ می‌باشد. بر پایه آنچه که در جداول (۲) و (۳) ارائه شده، سلامت سازمانی با ضریب بتای ۰,۶۰۱ توانسته است ۲۹,۸ درصد از واریانس بهره‌وری نیروی انسانی و با ضریب بتای ۰,۵۴۷ توانسته است ۳۱,۳ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین نماید. با توجه به اینکه این ضرایب مثبت می‌باشند، رابطه بین سلامت سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی و تعهد سازمانی مثبت می‌باشد. بنابراین با افزایش و بهبود سلامت سازمانی، می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی و تعهد سازمانی را افزایش داد. همچنین نتایج نشان داد رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی قوی‌تر می‌باشد.

در جدول (۳) ضرایب بتا مربوط به هر کدام از متغیرها مشاهده می‌شود.

جدول (۳): ضرایب متغیرها (در رگرسیون چند متغیره)

متغیر	ضرایب غیراستاندارد شده بتا	خطای استاندارد ضریب بتا	ضرایب استاندارد شده بتا	t	سطح معناداری
عدد ثابت	۰,۷۱۱	۲,۵۲۰	---	۱۱,۸۷	۰,۰۰۱
سلامت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی	۰,۶۰۱	۰,۰۶۴	۰,۵۴۶	۹,۳۲	۰,۰۰۱
عدد ثابت	۰,۲۰۴	۰,۶۹	---	۶,۴۰۷	۰,۰۰۱
سلامت سازمانی و تعهد سازمانی	۰,۵۴۷	۰,۰۵۷	۰,۵۵۹	۹,۶۵	۰,۰۰۱

فرضیه فرعی اول: بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی معلمان زن شهر بجنورد رابطه وجود دارد. جهت انجام تجزیه و تحلیل آماری این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود که خلاصه اطلاعات تحلیل آمون در مورد داده‌ها در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول (۴): محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
۰,۵۵۹**	۰,۰۰۱

**همبستگی در سطح ۰,۰۱ معنی دار است.

جدول (۵): محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های سلامت سازمانی با مولفه های تعهد سازمانی

تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری		
۰,۰۰۱	۰,۰۰۴	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	یگانگی نهادی
۰,۲۳۷	۰,۱۹۹	۰,۲۵۶	همبستگی پیرسون	
۰,۳۳۱	۰,۰۷۵	۰,۲۵۸	سطح معنی داری	نفوذ مدیر
۰,۰۶۸	۰,۱۲۴	۰,۰۷۹	همبستگی پیرسون	
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۳	سطح معنی داری	ملاحظه گری
۰,۲۳۲	۰,۲۳۳	۰,۲۰۵	همبستگی پیرسون	
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	ساخت دهی
۰,۴۵۲	۰,۴۹۰	۰,۴۳۲	همبستگی پیرسون	
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	حمایت منابع
۰,۳۱۲	۰,۴۰۲	۰,۳۳۶	همبستگی پیرسون	
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	روحیه
۰,۳۴۲	۰,۳۶۱	۰,۳۱۵	همبستگی پیرسون	
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	تاکید علمی
۰,۳۷۳	۰,۴۴۹	۰,۳۶۵	همبستگی پیرسون	

همبستگی در سطح ۰,۰۱ معنی دار است.

نتایج آزمون همبستگی در جدول (۵) نشان می دهد که بین مولفه های سلامت سازمانی شامل (یگانگی نهادی، ملاحظه گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تاکید علمی) با مولفه های تعهد سازمانی شامل (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) در سطح ۰,۰۱ رابطه وجود دارد ($p < 0,01$). با توجه به مثبت بودن رابطه بین مولفه های فوق، با افزایش مولفه های سلامت سازمانی می توان تعهد سازمانی در معلمان را افزایش داد. همچنین نتایج نشان داد بین مولفه نفوذ مدیر با زیر مولفه های تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد ($p > 0,01$). فرضیه فرعی دوم: بین سلامت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی معلمان زن شهر بجنورد رابطه وجود دارد. جهت انجام تجزیه و تحلیل آماری این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود که خلاصه اطلاعات تحلیل آزمون در مورد داده ها در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول (۶): محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی و بهره وری نیروی انسانی

بهره وری نیروی انسانی		
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	سلامت سازمانی
۰,۵۴۶**	۰,۰۰۱	

**همبستگی در سطح ۰,۰۱ معنی دار است.

جدول (۷): محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های سلامت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی

توانایی	درک و شناخت	حمایت سازمانی	انگیزش	بازخورد	اعتبار	سازگاری		
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۱۰۱	۰,۲۰	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	یگانگی نهادی
۰,۳۰۳	۰,۲۶۹	۰,۲۷۰	۰,۲۲۲	۰,۱۱۴	۰,۱۶۲	۰,۶۲۲	همبستگی پیرسون	
۰,۱۰۸	۰,۹۶۶	۰,۷۵۸	۰,۳۷۸	۰,۲۱۰	۰,۶۱۱	۰,۰۹۸	سطح معنی داری	نفوذ مدیر
۰,۱۱۲	۰,۰۰۳	۰,۰۲۱	۰,۰۶۷	۰,۰۸۷	۰,۰۳۶	۰,۱۱۵	همبستگی پیرسون	
۰,۰۰۱	۰,۰۰۴	۰,۰۰۹	۰,۰۰۴	۰,۰۰۷	۰,۰۲۲	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	

۰,۵۴۷	۰,۱۵۹	۰,۱۸۸	۰,۲۰۲	۰,۱۸۰	۰,۲۰۰	۰,۲۳۱	همبستگی پیرسون	ملاحظه گری
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	ساخت دهی
۰,۳۶۵	۰,۴۲۵	۰,۳۷۱	۰,۴۰۱	۰,۴۲۲	۰,۴۶۶	۰,۴۴۲	همبستگی پیرسون	حمایت منابع
۰,۰۹۶	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	روحیه
۰,۱۱۶	۰,۳۳۵	۰,۲۹۷	۰,۳۰۸	۰,۳۰۱	۰,۲۵۷	۰,۲۳۷	همبستگی پیرسون	تاکید علمی
۰,۱۱۶	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	
۰,۱۱۰	۰,۳۰۱	۰,۲۳۳	۰,۲۸۷	۲۸۵	۰,۳۱۳	۰,۲۷۸	همبستگی پیرسون	
۰,۷۰۲	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۸	سطح معنی داری	
۰,۰۲۷	۰,۳۳۰	۰,۲۴۹	۰,۳۶۵	۰,۳۶۳	۰,۳۵۴	۰,۱۸۴	همبستگی پیرسون	

نتایج آزمون همبستگی در جدول (۷) نشان می دهد که بین یگانگی نهادی با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین ملاحظه گری با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ و بین ملاحظه گری با اعتبار در سطح ۰,۰۵ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین ساخت دهی با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین حمایت منابع با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین روحیه با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین تاکید علمی با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین یگانگی نهادی با متغیرهای سازگاری و اعتبار رابطه معنادار وجود ندارد. بین نفوذ مدیر با هیچ کدام از زیرمولفه های بهره وری نیروی انسانی رابطه معنادار وجود ندارد. بین حمایت منابع انسانی، روحیه و تاکید علمی با سازگاری رابطه معنادار وجود ندارد.

فرضیه فرعی سوم: بین تعهد سازمانی و بهره وری نیروی انسانی معلمان زن شهر بجنورد رابطه وجود دارد.

جهت انجام تجزیه و تحلیل آماری این فرضیه، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده می شود که خلاصه اطلاعات تحلیل آزمون در مورد داده ها در جداول زیر نشان داده شده است.

جدول (۸): محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین تعهد سازمانی و بهره وری نیروی انسانی

بهره وری نیروی انسانی	
ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری
۰,۴۱۱	۰,۰۰۱
تعهد سازمانی	
**همبستگی در سطح ۰,۰۱ معنی دار است.	

جدول (۹): محاسبه ضریب همبستگی پیرسون بین مولفه های تعهد سازمانی و بهره وری نیروی انسانی

تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری	
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری
۰,۶۴۵**	۰,۵۵۷**	۰,۶۶۸**	همبستگی پیرسون
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری
۰,۷۷۱**	۰,۶۹۸**	۰,۸۲۱**	همبستگی پیرسون
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری
۰,۷۱۴**	۰,۷۷۰**	۰,۷۶۲**	همبستگی پیرسون
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری
۰,۷۸۴**	۰,۷۴۶**	۰,۸۶۶**	همبستگی پیرسون
۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری
۰,۸۰۲**	۰,۷۸۱**	۰,۷۹۰**	همبستگی پیرسون

۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	اعتبار
۰,۷۸۱**	۰,۷۹۲**	۰,۶۹۳**	همبستگی پیرسون	
۰,۰۰۱	۰,۵۲۱	۰,۰۰۱	سطح معنی داری	سازگاری
۰,۲۶۰**	۰,۳۰۷**	۰,۲۵۵**	همبستگی پیرسون	

**همبستگی در سطح ۰,۰۱ معنی دار است.

نتایج آزمون همبستگی در جدول (۹) نشان می دهد که بین مولفه های تعهد سازمانی شامل (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) با مولفه های بهره وری نیروی انسانی شامل (توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگاری) در سطح ۰,۰۱ رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه جهت رابطه ها مثبت است با افزایش مولفه های تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری در معلمان می توان توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگاری در معلمان را افزایش داد ($p < 0,01$).

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد رابطه بین سلامت سازمانی و بهره وری نیروی انسانی ۰,۵۴۶ و رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی ۰,۵۵۹ می باشد و سلامت سازمانی با ضریب بتای ۰,۶۰۱ توانست ۲۹,۸ درصد از واریانس بهره وری نیروی انسانی و با ضریب بتای ۰,۵۴۷ توانست ۳۱,۳ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین نماید. با توجه به اینکه این ضرایب مثبت می باشند، رابطه بین سلامت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی و تعهد سازمانی مثبت می باشد. بنابراین با افزایش و بهبود سلامت سازمانی، می توان بهره وری نیروی انسانی و تعهد سازمانی را افزایش داد. همچنین نتایج نشان داد که رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی قوی تر می باشد. نتایج پژوهش فوق با نتایج پژوهش رستمی و همکاران (۱۳۹۶)، ابراهیمی (۱۳۹۵)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۴)، گل افشانی و همکاران (۱۳۹۴)، فغانی گرجی و همکاران (۱۳۹۴)، فرهادی و نامور (۱۳۹۴)، اصری رکاوندی و شجاعی باغینی (۱۳۹۴)، ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲)، سبحان و همکاران (۱۳۹۰)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۰)، آیدان و شریف (۲۰۱۶) و پترسون (۲۰۱۳) همسو می باشد. در تبیین نتایج فوق می توان بیان کرد که امروزه افزایش بهره وری در سازمانهای آموزشی به عنوان یکی از دغدغه های اصلی مدیران می باشد. نیروی انسانی دارای بیشترین سهم در مجموعه مؤثر بر بهره وری است؛ این اهمیت نیروی انسانی نه بدلیل جسم او بلکه به خاطر قدرت تفکر و اندیشه و خلاقیت آنها است. در واقع می توان گفت زمانی که نیروی انسانی با قدرت تفکر و اندیشه عوامل درونی و بیرونی را جهت رشد و توسعه سازمان به کار گیرد سازمان موجودیت می یابد. سلامت سازمانی یکی از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر بهره وری کارکنان می باشد و در صورتی که سلامت سازمانی افزایش یابد موجب افزایش قدرت تفکر، اندیشه و کاهش استرس کارکنان می گردد و موجب می شود که بهره وری کارکنان در محیط کارشان افزایش یابد. براساس نتایج پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه بین سلامت سازمانی و بهره وری معلمان می توان چنین برداشت نمود که اگر مدیرانی که در رأس سازمان قرار دارند، بتوانند با استفاده صحیح از منابع قدرت، وجود ذهنیت دقیق فلسفی و عملکرد شغلی صحیح محیطی امن همراه با ایجاد روحیه و انگیزه در بین معلمان ایجاد نمایند، تعهد شغلی و سازمانی معلمان افزایش یافته و در نتیجه بهره وری ایشان نیز افزایش می یابد. اگر مدیران بتوانند در رابطه با معلمان در محیط آموزشی مدارس سلامت سازمان را اعمال نمایند، معلمان نیز با روحیه و انگیزه های که دارا خواهند بود، با رضایت از محیط شغلی خود به بهترین وجه ممکن در سر کار حاضر شده و بهره وری شغلی ایشان نیز افزایش خواهد یافت. بنابراین می توان چنین عنوان نمود که اگر هر یک از مؤلفه های سلامت سازمانی نظیر یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساختدهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی در مقادیر متفاوتی در یک سازمان آموزشی و مدارس به صورت مطلوب وجود داشته باشد، تعهد و بهره وری کارکنان نیز افزایش یافته و بالطبع آن مدارس در رسیدن به اهداف راهبردی خود هموارتر خواهد شد.

نتایج آزمون همبستگی نشان داد که بین مولفه های سلامت سازمانی شامل (یگانگی نهادی، ملاحظه گری، ساخت دهی، حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی) با مولفه های تعهد سازمانی شامل (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) در سطح ۰,۰۱ رابطه وجود دارد ($p < 0,01$). با توجه به مثبت بودن رابطه بین مولفه های فوق، با افزایش مولفه های سلامت سازمانی می توان تعهد سازمانی در معلمان را افزایش داد. همچنین نتایج نشان داد بین مولفه نفوذ مدیر با زیر مولفه های تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد ($p > 0,01$). نتایج فرضیه فوق با نتایج پژوهش فرهادی و نامور (۱۳۹۴)، سبحان و همکاران (۱۳۹۰)، نصیری پور و همکاران (۱۳۹۰) و آیدان و شریف (۲۰۱۶) همسو می باشد. در تبیین نتایج فوق می توان بیان کرد که از نظر صاحب نظران و نظریه پردازان، از طریق سلامت سازمانی می توان استعدادهای اعضا را شناسایی کرد تا با استفاده از آن ها اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کند. اگر سلامت سازمانی مهیا شود تعهد در سازمان به وجود می آید و سازمان به سمت هدف خود سوق داده می شود. همچنین 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. امروزه به دلیل تغییرات تکنولوژی و حرکت اجتماع به سمت صنعتی شدن، اهمیت سازمان ها و کارکنان آنها به خصوص سازمان آموزش و پرورش و مدارس بیش از پیش مشخص گردیده است. پویایی معلمان به عوامل گوناگونی از جمله سلامت سازمانی بستگی دارد که منجر به بالا بردن تعهد آنها در مدارس می گردد. بنابراین یافته های این پژوهش می توان نتیجه گرفت که هر چه سلامت سازمانی معلمان بالاتر باشد تعهد آنان در محیط کار بیشتر می گردد. به عبارت دیگر اگر برای معلمان محیطی سالم و با آرامش به وجود آید تعهد آنان نسبت به کارشان زیادتر می گردد.

نتایج آزمون همبستگی در فرضیه فرعی دوم نشان داد که بین یگانگی نهادی با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین ملاحظه گری با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ و بین ملاحظه گری با اعتبار و سازگاری در سطح ۰,۰۵ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین ساختاردهی با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین حمایت منابع با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین روحیه با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین تاکید علمی با متغیرهای توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش و سازگاری در سطح ۰,۰۱ رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. بین یگانگی نهادی با متغیرهای بازخور و اعتبار رابطه معنادار وجود ندارد. بین نفوذ مدیر با هیچ کدام از زیرمولفه های بهره وری نیروی انسانی رابطه معنادار وجود ندارد. بین حمایت منابع انسانی، روحیه و تاکید علمی با سازگاری رابطه معنادار وجود ندارد. نتایج فرضیه فوق با نتایج پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۵)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۴)، گل افشانی و همکاران (۱۳۹۴)، فغانی گرجی و همکاران (۱۳۹۴)، اصری رکاوندی و شجاعی باغینی (۱۳۹۴) و ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲) همسو می باشد. ابراهیمی (۱۳۹۵) در پژوهش خود نشان داد، امروزه سازمان ها به کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. سازمان ها برای ارتقا و بهبود مستمر به بهره وری بالا نیاز دارند و ارزشمندترین عامل برای رسیدن به این هدف سازمانی منابع انسانی است. سلامت سازمانی می تواند منجر به اثربخشی سازمانی شود، سلامت سازمانی در ارتباط مستقیم با سود دهی و بازده است بنابراین سلامت سازمانی با میزان بهره وری کارکنان رابطه مستقیم و معنی داری دارد. مدیرانی که در راس سازمان قرار دارند و بتوانند با استفاده صحیح از منابع قدرت، وجود ذهنیت دقیق فلسفی و عملکرد شغلی صحیح، محیطی امن همراه با ایجاد روحیه و انگیزه در بین کارکنان ایجاد نمایند، تعهد شغلی و سازمانی کارکنان افزایش یافته و در نتیجه بهره وری کارکنان نیز افزایش می یابد. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کار کردن در این محل افتخار می کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است، امروزه در اغلب کشورها آموزش و پرورش صنعت رشد قلمداد می شود و پس از امور دفاعی بیشترین بودجه دولتی را به خود اختصاص می دهد. از آنجایی که بخش قابل توجهی از آموزش و پرورش در مدارس صورت می گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردارند. مدارس در صورتی خواهد توانست وظیفه خطیری را که به دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمانهای سالم و پویایی باشند. سلامت سازمانی دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازگاری بیشتر است و یک مفهوم تقریباً تازه ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر و رشد و بهبود سازمان می گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند. بنابراین، مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در معلمان به وجود آورده و از این طریق بهره وری نیروی انسانی را بالا می برد. از طرفی دیگر، فضای سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی معلمان می شود که افزایش کارایی معلمان و کارکنان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی مدارس محسوب می شود. از طرفی نقش مدیریت به عنوان عامل اصلی ایجاد و ارتقای سطح سلامت در سازمان است. در واحدهای آموزشی مدیران وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقشهای سازمانی و روابط بین فردی و اهداف سازمان را به طور روشن بفهمند و در جهت تامین نیازهای معلمان و کارکنان تلاش کنند.

نتایج آزمون همبستگی در این فرضیه نشان داد که بین مولفه های تعهد سازمانی شامل (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) با مولفه های بهره وری نیروی انسانی شامل (توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگاری) در سطح ۰,۰۱ رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه جهت رابطه مثبت است با افزایش مولفه های تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری در معلمان می توان توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخور، اعتبار و سازگاری در معلمان را افزایش داد ($P < 0,01$). نتایج فرضیه فوق با نتایج پژوهش رستمی و همکاران (۱۳۹۶) همسو می باشد. در تبیین نتایج فوق می توان بیان کرد که تعهد سازمانی بسیار ارزشمند است. تعهد سازمانی دارای تأثیری خارق العاده بر عملکرد یک سازمان است زیرا یک کارمند متعهد، خود را با اهداف و ارزش های سازمان همسو ساخته، بهترین ها را برای

سازمانش می‌خواهد و تمایل دارد که بهره‌وری را در بهترین سطح به نمایش بگذارد. یعنی، اشتیاقی درونی برای انجام امور فراتر از وظایف سازمانی. اگر منابع انسانی را ارزشمندترین منابع سازمان بدانیم، در آن صورت نیروی انسانی متعهد را باید به عنوان مزیت رقابتی سازمان در نظر گرفت. با توجه به یافته‌ها و نتایج پیشنهادات زیر در این مورد ارائه می‌گردد:

- مدیران دانشگاه باید با استفاده از مشارکت دادن کارکنان و اساتید در تصمیم‌گیری و حل تعارضات، ایجاد نظام پیشنهادات، کمک به تامین نیازهای جسمی و روانی، برگزاری دوره‌های آموزشی لازم، شایسته‌سالاری، ایجاد روحیه خلاقیت و نوآوری، روزآمدی و استفاده از مشاوران و صاحب‌نظران باعث ایجاد جو باز و سازنده شوند تا بتوانند سلامت سازمانی دانشگاه را تضمین کنند.

- مسئولان و مدیران مدارس برای رسیدن به سطح بهتر سلامت سازمانی، تعهد سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی معلمان را مد نظر قرار دهند و برای رسیدن به این منظور از ابزارها و امکانات سازمان برای تشویق و نگهداری آنها استفاده نمایند.

- تلاش در جهت سالم‌سازی سازمان از طریق ایجاد یگانگی نهادی با اقداماتی از قبیل حمایت از معلمان 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 معلمان داشته باشد.

- به طور مستمر، ارزیابی‌های دقیق علمی و پژوهش در زمینه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در نهادها و مراکز آموزشی انجام شود و از نتایج آن در راستای بهبود امور جاری استفاده شود.

- با استفاده از اساتید و صاحب‌نظران، در زمینه مفهوم و اهمیت سلامت سازمانی کلاسهای آموزش ضمن خدمت برای معلمان و مدیران تدارک دیده شود.

منابع و مراجع

- [۱] الله وردی، مصطفی؛ فرح آبادی، محمداحسان؛ سجادی، حانیه السادات. (۱۳۸۹). اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان: ۱۳۸۸. فصلنامه بیمارستان، ۷۶-۸۵.
- [۲] انصاری رنانی، قاسم؛ سبزی علی آبادی، سارا. (۱۳۸۸). اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر در ارتقای بهره وری نیروی انسانی در صنایع کوچک، بررسی های بازرگانی، دوره ۷، شماره ۳۹، ۴۹-۶۴.
- [۳] براتی، هاجر؛ عریضی سامانی، حمیدرضا. (۱۳۸۸). رابطه تعهد و مرکزیت کار با توجه به متغیرهای تعدیلکننده سلامت روانشناختی و سازگاری با بازنشستگی و تأثیر آمادهسازی کارکنان برای بازنشستگی در بهبود تعهد و سلامت روانشناختی آنان. فصلنامه کار ایران، ۶(۴)، ۳۵-۴۳.
- [۴] بهروان، حسین؛ سعیدی، رقیه. (۱۳۸۸)، "عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز نمونه موردی مطالعه: اداره مرکزی استان خراسان رضوی، شهر مشهد"، مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، صص ۱۹۹-۱۸۱.
- [۵] پویان، سید علی؛ معصومی، مریم. (۱۳۸۷). استقرار چرخه بهره وری در شرکت برق منطقه ای تهران: موانع و راهکارها، هفتمین همایش کیفیت و بهره وری در صنعت برق، تهران، شرکت متن، پژوهشگاه نیرو.
- [۶] ساعدی، سارا؛ خلعتبری، جواد؛ موری نجف آبادی، ندا. (۱۳۸۹). رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره چهارم، صص ۶۴-۵۵.
- [۷] سلطانی، ایرج. (۱۳۹۳). بهره وری منابع انسانی. تهران: نشر ارکان.
- [۸] شائمی بزرزکی، علی؛ اصغری، ژیللا. (۱۳۸۹)، "رابطه بین جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز کردستان"، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۳، صص ۱۱۰-۱۲۷.
- [۹] شریعتمداری، مهدی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران، فصلنامه علوم تربیتی، دوره ۲، شماره ۶، ۱۱۹-۱۵۱.
- [۱۰] قرونه، داود؛ ملکی نیا، عماد. (۱۳۹۴). ادراک معلمان از وضعیت سلامت سازمانی مدارس، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۶، شماره ۲۳، ۱۱۱-۱۲۵.
- [۱۱] قلاوندی، حسن؛ سلطانزاده، وحید. (۱۳۹۱). تبیین رابطه بین کارراهه شغلی و تعهد سازمانی، فصلنامه مدیریت اجرایی. سال چهارم، شماره ۷. صص ۵۷-۷۵.
- [۱۲] ملکی، محمدرضا؛ موسی زاده، محمود؛ احمدی، مصیب. (۱۳۸۴). بررسی عوامل مرتبط با بهره وری در بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی مازندران از دیدگاه مدیران سطوح مختلف بیمارستان، فصلنامه مدیریت سلامت، دوره ۸، شماره ۲۱، ۸۷-۸۲.
- [۱۳] هوی و میسکل. (۱۳۹۶). تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی. ترجمه میرمحمد سیدعباس زاده. ارومیه، چاپ هفتم.
- [14] Cichy, R. F., Cha, J. Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 53-62.
- [15] Lynden.J.A.& William, Klinglge.. *Supervising Organizational Health. SupervisionJournal* ,2009, PP:3-5.
- [16] Smith, P. A., & Birney, L. L. (2005). The Organizational Trust of Elementary Schools and Dimensions of Student Bullying. *International Journal of Educational Management*, 19(6), pp.469-485.