

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



**دانشکده ادبیات و علوم انسانی**

**مرکز شیراز**

**پایان نامه**

**برای دریافت کارشناسی ارشد**

**رشته مدیریت دولتی (گرایش منابع انسانی)**

**گروه علمی مدیریت**

**عنوان پایان نامه:**

**تعهد سازمانی و رابطه آن با سلامت سازمانی**

**در مدارس متوسطه نواحی هفت گانه شهر مشهد مقدس**

**سعید وطن پرست مقدم**

**استاد راهنما:**

**دکتر نظام الدین فقیه**

**استاد مشاور:**

**دکتر محسن جاجرمی زاده**

**بهمن 1389**

تاریخ : ۱۳۸۹ / ۱۱ / ۲۳

شماره : ۱۴۹۷۱

پوست :



# دانشگاه پیام نور استان فارس باسم تعالی



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

## صور تجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد آقای سعید وطن پرست دانشجوی رشته مدیریت دولتی به شماره دانشجویی ۸۵۷۱۰۱۲۶۹ تحت عنوان :

« سلامت سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی در مدارس متوسطه نواحی هفتگانه مشهد »

با حضور هیات داوران در روز شنبه مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۲۳ ساعت ۱۳:۳۰ ظهر در محل ساختمان غدیر برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را شایسته

نمره به عدد ۱۶۳ به حروف **تیرده نهم** با درجه **خوب** تشخیص داد

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبه دانشگاهی	دانشگاه / موسسه	امضاء
دکتر نظام الدین فقیه	راهنما	استاد	دانشگاه شیراز	
دکتر محسن جاجرمی زاده	مشاور	استادیار	پیام نور شیراز	
دکتر ملیحه نیک کار	داور	استادیار	پیام نور شیراز	
مهندس احسان امینی	نماینده تحصیلات تکمیلی	مربی	پیام نور شیراز	



شیراز - شهرک گلستان، بلوار د هخدا  
قبل از نمایندگان بین المللی  
تلفن : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۴۰-۳  
دورنگار : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۴۹  
صندوق پستی : ۱۳۶۸-۷۱۹۵۵

www.spnu.ac.ir

Email : admin@spnu.ac.ir

### گواهی اصالت نشر و حقوق مادی و معنوی اثر

اینجانب سعید وطن پرست مقدم دانشجوی ورودی سال مهر ۱۳۸۵ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی گواهی می‌نمایم چنانچه در پایان‌نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته‌ام با نقل قول مستقیم یا غیرمستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده‌ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد برعهده خویش می‌دانم و جوابگوی آن خواهم بود.

دانشجو تایید می‌نماید که مطالب مندرج در این پایان‌نامه نتیجه تحقیقات خودش می‌باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

اینجانب سعید وطن پرست مقدم دانشجوی ورودی سال مهر ۱۳۸۵ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی گواهی می‌نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان‌نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

نام و نام خانوادگی دانشجو

تاریخ و امضاء

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشان و نوآوری ناشی از تحقق موضوع این پایان‌نامه متعلق به دانشگاه پیام‌نور می‌باشد.

ماه و سال

تقدیم بہ آنانکہ:

سرپا اندیشہ اند

زندگی اسان مدرسہ،

دغدغہ شان نوآوری،

محصول شان ایدہ،

و

دسترخشان دانایی است.

و

«تقدیم بہ ہر آنکہ مارا آموختن آموخت»

تقدیر و شکر:

«حمد و سپاس خدای را که انسان را فکرت آموخت و به او توان فکر بخشید»

«کار حاضر نتیجه تلاش همه کسانی است که در طول زندگی به ما یاد داده اند و از خرمن دانش

آنان توشه ای بر گرفته ایم. نتیجه می تلاش و زحمات پدران و مادری است که با وجود تمام

سختی ها و مشکلات زندگی، بر تربیت و آموزش ما همت گماشتند. نتیجه می تلاش همه معلمان و

مربیانی است که در طول زندگی از آنان یاد گرفته ایم.

خداوند را شاکرم که فرصتی فراهم کردید تا بتوانم از زحمات اساتید محترم خویش شکر و

قدر دانی نمایم.

## چکیده:

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت سازمانی دبیران در نواحی هفت گانه مشهد انجام پذیرفته است.

به همین منظور تعهد سازمانی به عنوان متغیر مستقل و سلامت سازمانی به عنوان متغیر وابسته مورد بررسی قرار گرفت. پرسش اصلی این پژوهش این است که آیا بین ابعاد سه گانه تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) و سلامت سازمانی مدارس شهر مشهد رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق توصیفی، پیمایشی و از نوع هم بستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزشی مدارس متوسطه نواحی هفت گانه شهر مشهد در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ بوده که از مجموع ۶۵۰۰ نفر، ۳۶۳ نفر از آنان به شیوه نمونه گیری خوشه ای انتخاب شده اند. برای آزمون متغیر مستقل تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی ۲۴ گویه‌ای می‌یر و آلن استفاده شده و برای آزمون متغیر وابسته سلامت سازمانی از پرسشنامه استاندارد O.H.I که توسط هوی و همکاران ارائه شده، استفاده شده است. جهت تحلیل اطلاعات از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون، آزمون T و F استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها به قرار زیر است:

- بین ابعاد سه گانه تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مدارس شهر مشهد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

---

---

۱	فصل اول کلیات
۲	۱-۱ مقدمه
۳	۲-۱ بیان مساله
۵	۳-۱ اهمیت موضوع
۷	۴-۱ اهداف تحقیق
۷	هدف اصلی
۷	اهداف فرعی
۸	فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق
۹	مقدمه
۱۰	۱-۲ مبانی نظری تحقیق
۱۰	۱-۱-۲ بخش اول: تعهد سازمانی
۱۰	تعاریف تعهد سازمانی
۱۱	الف- وابستگی عاطفی (تعهد عاطفی)
۱۱	ب- درک هزینه‌ها (تعهد مستمر)
۱۲	ج- احساس تکلیف (تعهد هنجاری)
۱۲	انواع تعهد
۱۳	تعهد نسبت به مشتری
۱۳	تعهد نسبت به سازمان
۱۳	تعهد نسبت به خود
۱۳	تعهد نسبت به مردم
۱۳	تعهد نسبت به وظیفه (تکلیف)
۱۴	عوامل موثر بر تعهد سازمانی
۱۴	الف- ویژگی‌های شخصی موثر بر تعهد سازمانی
۱۵	ب- خصوصیات شغلی و تعهد سازمانی



## فهرست مطالب

صفحه

عنوان

---

---

۱۵	ج- تاثیر روابط گروهی و رابطه با رهبر بر تعهد سازمانی
۱۶	راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی
۱۷	نظریه‌ها و مدل‌های جدید تعهد سازمانی
۱۸	ضرورت توجه به تعهد سازمانی
۱۸	مروری بر نظریه‌های تعهد سازمانی
۱۸	۱- دیدگاه ریچرز
۱۸	۲- دیدگاه بکر و بیلینگس
۱۹	۳- دیدگاه پورتر
۲۰	۴- مدل اریلی و چتمن
۲۰	۵- مدل می‌یر و آلن
۲۱	۶- مدل آنجل و پری
۲۲	۷- مدل مایر و شورمن
۲۲	۸- مدل پنلی و گولد
۲۲	دو دیدگاه درباره‌ی تعهد سازمانی
۲۴	۲-۱-۲ بخش دوم: سلامت سازمانی
۲۴	مفهوم سازمان و تعریف آن
۲۶	سازمان به عنوان یک سیستم اجتماعی
۲۷	عناصر یک سیستم اجتماعی
۲۷	مفهوم سلامت
۲۸	سلامت سازمانی
۲۸	تعریف سلامت سازمانی
۲۹	سلامت سازمانی از دیدگاه امام علی (ع)
۲۹	مولفه‌های سلامت سازمانی

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۳۱	ابعاد سلامت سازمانی از نظر مایلز .....
۳۱	ویژگی‌های سازمان سالم .....
۳۴	پویایی‌های سازمانی ( سالم تا غیر سالم ) .....
۳۵	مشخصه‌های فضاهای کاری سالم .....
۳۵	سلامت سازمانی و اثربخشی .....
۳۷	۲-۲ پیشینه تحقیق .....
۳۷	۱-۲-۲ تعهد سازمانی: .....
۳۷	پژوهش‌های انجام شده در داخل ایران .....
۳۸	پژوهش‌های انجام شده در خارج از ایران .....
۳۸	۲-۲-۲ سلامت سازمانی .....
۳۸	پژوهش‌های انجام شده در داخل ایران .....
۳۸	پژوهش‌های انجام شده در خارج از ایران .....
۴۱	۳-۲-۲ تعهد سازمانی و سلامت سازمانی .....
۴۱	پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور .....
۴۲	پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور .....
۴۳	جمع بندی کلی .....
۴۴	۳-۲ چهارچوب نظری تحقیق .....
۴۷	۴-۲ مدل و فرضیه‌های تحقیق .....
۴۸	فرضیه اصلی .....
۴۸	فرضیه‌های فرعی .....
۴۸	۵-۲ تعریف مفاهیم و متغیرها .....
۴۸	متغیرهای پژوهش .....
۴۸	۱-۵-۲ تعاریف مفهومی .....
۴۸	تعهد سازمانی .....

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۴۸	الف - تعهد عاطفی.....
۴۹	ب - تعهد مستمر.....
۴۹	ج - تعهد هنجاری.....
۴۹	سلامت سازمانی.....
۵۰	۲-۵-۲ تعریف عملیاتی متغیرها.....
۵۰	تعهد سازمانی.....
۵۰	سلامت سازمانی.....
۵۱	فصل سوم: روش شناسی تحقیق.....
۵۲	مقدمه.....
۵۲	۱-۳ روش تحقیق.....
۵۳	۲-۳ جامعه آماری.....
۵۳	۳-۳ شیوه نمونه‌گیری و حجم نمونه.....
۵۴	تعیین حجم نمونه.....
۵۴	۴-۳ روش‌ها و ابزار گردآوری اطلاعات.....
۵۷	۵-۳ پایایی ابزار سنجش.....
۵۸	۶-۳ روایی ابزار سنجش.....
۵۹	۷-۳ فنون تحلیل داده‌ها.....
۶۰	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها.....
۶۱	مقدمه.....
۶۱	۱-۴ بخش اول: آمار توصیفی.....
۶۱	۲-۴ بخش دوم: آمار استنباطی.....
۶۳	فرضیه اصلی.....
۶۴	تاثیر هر یک از مولفه‌های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی چگونه است؟.....
۶۵	آزمون رتبه‌بندی مولفه‌های ابعاد سلامت سازمانی.....

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۶۶	فرضیه اول
۶۷	فرضیه دوم
۶۸	فرضیه سوم
۷۰	متغیرهای جمعیت شناسی
۷۰	آمار توصیفی
۷۳	آمار استنباطی
۷۳	آزمون پست سازمانی
۷۴	آزمون گروه‌های جنسی
۷۴	آزمون سطح تحصیلات
۷۶	<b>فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری، محدودیت‌ها و پیشنهادها</b>
۷۷	مقدمه
۷۷	بحث و نتیجه‌گیری راجع به فرضیه اصلی
۷۹	بحث و نتیجه‌گیری راجع به فرضیه اول
۷۹	بحث و نتیجه‌گیری راجع به فرضیه دوم
۸۰	بحث و نتیجه‌گیری راجع به فرضیه سوم
۸۱	نتیجه‌گیری کلی
۸۱	محدودیت‌های تحقیق
۸۱	۱- محدودیت‌های در کنترل محقق
۸۲	۲- محدودیت‌های خارج از کنترل محقق
۸۳	پیشنادهای تحقیق
۸۳	الف- پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های تحقیق
۸۴	ب- پیشنهادهای محقق
۸۶	<b>ضمائم</b>

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۸۷	پرسشنامه سلامت سازمانی
۹۰	پرسشنامه تعهد سازمانی
۹۲	منابع و مأخذ فارسی
۹۸	منابع و مأخذ انگلیسی
۱۰۳	چکیده تحقیق به زبان انگلیسی

## فهرست جداول

صفحه	شماره جدول	عنوان
۲۷	جدول ۱-۲	عناصر سیستم اجتماعی مدرسه
۴۷	جدول ۲-۲	مدل مفهومی تحقیق
۵۵	جدول ۱-۳	مدل پرسشنامه سلامت سازمانی
۵۷	جدول ۲-۳	مدل پرسشنامه تعهد سازمانی
۵۸	جدول ۳-۳	جدول تعیین و مقایسه آلفای کرانباخ اهداف
۶۱	جدول ۱-۴	متغیرهای توصیفی مولفه‌های تعهد سازمانی
۶۲	جدول ۲-۴	متغیرهای توصیفی تعهد سازمانی
۶۲	جدول ۳-۴	متغیرهای توصیفی مولفه‌های سلامت سازمانی
۶۲	جدول ۴-۴	متغیرهای توصیفی سلامت سازمانی
۶۳	جدول ۵-۴	آنالیز واریانس
۶۴	جدول ۶-۴	ضریب همبستگی
۶۴	جدول ۷-۴	متغیرهای ورودی بر اساس درجه اهمیت آنها
۶۵	جدول ۸-۴	مدل رگرسیون برای متغیرهای سلامت سازمانی
۶۵	جدول ۹-۴	آزمون خی دو
۶۶	جدول ۱۰-۴	تعیین رتبه مولفه‌های سلامت سازمانی
۶۷	جدول ۱۱-۴	آنالیز واریانس فرضیه اول
۶۷	جدول ۱۲-۴	ضریب همبستگی تعهد عاطفی و سلامت سازمانی
۶۸	جدول ۱۳-۴	آنالیز واریانس فرضیه دوم
۶۸	جدول ۱۴-۴	ضریب همبستگی تعهد هنجاری و سلامت سازمانی
۶۹	جدول ۱۵-۴	آنالیز واریانس فرضیه سوم
۶۹	جدول ۱۶-۴	ضریب همبستگی تعهد مستمر و سلامت سازمانی
۶۹	جدول ۱۷-۴	تعیین سهم مولفه‌های تعهد سازمانی
۷۰	جدول ۱۸-۴	بررسی فراوانی جنسیت پاسخگویان
۷۱	جدول ۱۹-۴	بررسی میزان تحصیلات پاسخگویان

## فهرست جداول

صفحه	شماره جدول	عنوان
۷۲	جدول ۴-۲۰	بررسی فراوانی پست سازمانی پاسخگویان
۷۴	جدول ۴-۲۱	مقایسه جنسیت و پست سازمانی
۷۴	جدول ۴-۲۲	مقایسه پست سازمانی و تحصیلات
۷۴	جدول ۴-۲۳	آزمون بررسی وجود تفاوت از نظر پست سازمانی
۷۴	جدول ۴-۲۴	آزمون بررسی وجود تفاوت از نظر گروه جنسی
۷۵	جدول ۴-۲۵	آزمون بررسی وجود تفاوت از نظر سطح تحصیلات

## فهرست نمودارها

صفحه	شماره نمودار	عنوان
۷۰	نمودار ۱-۴	فراوانی جنس پاسخگویان
۷۱	نمودار ۲-۴	فراوانی میزان تحصیلات
۷۲	نمودار ۳-۴	فراوانی پست سازمانی



## فهرست فرمول‌ها

صفحه	شماره نمودار	عنوان
۵۴	۱-۳	تعیین حجم نمونه
۵۴	۲-۳	تعیین حجم نمونه
۵۷	۳-۳	پایایی پرسشنامه

# فصل اول

## کلیات

## ۱-۱. مقدمه

کنجکاوی از تمایلات طبیعی بشر است میل به ارضای حس کنجکاوی انسان موجب کشف مجهولات و ناشناخته های بسیار گردیده است. تحقیق، منبع بسیار غنی و با ارزشی از اطلاعات است و به پژوهشگران در درک آخرین اکتشافات علمی کمک می کند (دلاور، ۱۳۷۷: ۵۶). پس می توان با انجام پژوهش و تحقیق به ارضای یکی از تمایلات طبیعی بشر پرداخت در عین حال به کارگیری نتایج حاصل از پژوهش های صحیح و اصولی (در طرح ریزی و اجرا) در جامعه، موفقیت های قابل قبولی را نصیب جوامع کرده و خواهد کرد.

دانش آموزان بزرگترین سرمایه های هر کشور محسوب می شوند، بی شک تعیین کنندگان وضعیت کشور در طی چند دهه آینده خواهند بود. حال اگر در شناسایی و شکوفایی و رشد درست و همه جانبه استعداد های آنها کوشا باشیم. گامی موثر در جهت دستیابی به آینده ای بهتر برخوردار خواهیم داشت. این دانش آموزان طی دوران زندگی آموزشی خود در تعاملات فراوانی با محیط، به خصوص محیط آموزشی خود به سر می برند که تلاش برای شناسایی محیط آموزشی فعلی و مقایسه آن با محیط مورد انتظار، علاوه بر این که گامی موثر در جهت ایجاد جوی سالم و بهینه برای کار توأم با لذت و بهره وری بالای مدیران و معلمان است. یکی از راه های کمک به شکوفایی دانش آموزان، و در نتیجه، تلاش در جهت توسعه ملی خواهد بود.

برای اولین بار مایلز<sup>۱</sup> در سال ۱۹۶۵ به تعریف و توضیح ابعاد مفهوم سلامت سازمانی در مدرسه پرداخت (مایلز به نقل از علاقه بند، ۱۳۷۸: ۸۹). مایلز معتقد است رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویایی های سازمان و پژوهش و کوشش در جهت بهسازی آنها مزایای علمی قابل ملاحظه ای دارد. از سوی دیگر، نیروی انسانی آگاه و باشعور، با نیازهای مادی و معنوی، اهداف فردی، گروهی و سازمانی متفاوت، وارد نظام آموزشی می شوند و باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرند، به طوری که تنها با تاکید بر روی محاسبات اقتصادی نمی توان کارایی و اثربخشی آنها را تضمین کرد (مایلز به نقل از مشبکی، ۱۳۷۵: ۹۵).

وجود نیروی انسانی وفادار به اهداف و ارزش های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت در سازمان، تمایل به آن خواهد داشت که با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف تعیین شده در چهارچوب شرح شغل فعالیت کند (ابراهیمی، ۱۳۷۸: ۲۲).

از میان همه اشکال تعهد، تعهد سازمانی، پرجاذبه تر و رایج تر به نظر می رسد، به طوری که این علاقه مندی و توجه از طریق مطالعات متعددی که روابط بین تعهد سازمانی و پیامدهایش را مورد بررسی قرار داده اند، قابل مشاهده است (اشرفی، ۴۸:۱۳۷۴).

تعهد سازمانی نیروی انسانی، با توجه به ابعاد سه گانه (عاطفی، مستمر، هنجاری) در آموزش و پرورش به عنوان یک نگرش می تواند در میزان علاقه مندی، رضایت شغلی، تمایل به ماندن و ترک سازمان، تأثیر قابل ملاحظه ای داشته باشد (ابراهیمی، ۳۸:۱۳۷۸).

با توجه به ملاحظات فوق می توان دریافت که سلامت سازمانی و تعهد سازمانی از جنبه های مهم و ضروری سازمان ها به شمار می روند. تحقیق حاضر به موارد بالا پرداخته و سعی خواهد کرد تا روشن نماید که سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در مدارس چگونه بوده و چه تأثیری بر یکدیگر دارند.

## ۱-۲. بیان مساله

توسعه و رشد هر جامعه ای در گرو تربیت درست انسان های آن جامعه می باشد. امروزه تعلیم و تربیت بیشتر انسان ها در مکان های آموزش رسمی انجام می گیرد، به طوری که هر انسانی چندین سال از عمر خود را در این مکان ها سپری می کند. مدیران و معلمان که در مدرسه مشغول خدمت می باشند؛ از ارکان اصلی این سازمان به شمار می آیند و قسمت عمده ای از زندگی خود را در مدرسه سپری می کنند. از آنجایی که سالم بودن این مکان در ابعاد مختلف، تأثیر به سزایی در عملکرد مدیران و معلمان دارد، بسیاری از مسایل را تحت تأثیر قرار می دهد. به طوری که معلمی ممکن است، در فضای آموزشی ناسالم، تعهد و انگیزه و علاقه خود را از دست بدهد و ضرر جبران ناپذیری به تعلیم و تربیت وارد نماید. برعکس معلمی ممکن است در فضای آموزشی سالم با انگیزه و انرژی زیاد به فعالیت بپردازد و نسبت به شغل و سازمانش وفادار و متعهد باقی بماند و باعث بالا رفتن راندمان آموزشی گردد.

امروزه سازمان های آموزشی به عنوان یک سیستم باز مطرح می گردند که دروندادهایی نظیر پول، کارکنان و کودکان را تحویل می گیرند و به وسیله اجزاء سازنده فراوانی نظیر نظام های پاداش، ادراک هدف، مشخصات نقش ها و عملکرد آنها، در فراگرد کار و فعالیت سازمان آموزشی تأثیر گذار می باشند و مجموعه ای از ویژگی ها تحت عنوان (سلامت سازمان) که با کفایت و کارآیی مداوم سازمان در انجام وظایفش ارتباط دارد بر عملکرد این فرایند موثر می باشد (علاقه بند، ۸۱:۱۳۷۷).