

هفتمین همایش ملی بنیاد علمی قانون یار

همایش پژوهش های علمی علوم اسلامی و انسانی در عصر نوین

بنیاد علمی قانون یار - آموزش و پرورش استان کرمانشاه - واحد پژوهش سپاه پاسداران (با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه رازی، دانشگاه آزاد، دانشگاه فرهنگیان، دانشگاه پیام نور کرمانشاه، دانشگاه علمی و کاربردی، جهاد دانشگاهی واحد کرمانشاه، دانشگاه صنعتی کرمانشاه، بنیاد شهید و سازمان ارشاد و ...

سرمدبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در پایگاه های ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری همایش: ۸ اسفندماه ۱۴۰۳ شماره مقاله: ۴۸/۹۱۰۵۲ رده بندی کنگره: ب ۲۶/۳۳۰

رابطه سلامت و تعهد سازمانی

با موفقیت حرفه ای معلمان استان کرمانشاه

الهه منوچهرآبادی

کارشناس ارشد زبان و ادبیات فارسی دبیر آموزش و پرورش استان کرمانشاه

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ای رابطه سلامت و تعهد سازمانی با موفقیت حرفه ای معلمان استان کرمانشاه می باشد. روش تحقیق حاضر توصیفی، همبستگی بوده و جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۱۶ نفر از معلمان استان کرمانشاه می باشد. ابزار اندازه گیری پژوهش مشتمل بر پرسشنامه های استاندارد سلامت سازمانی، تعهد سازمانی و موفقیت حرفه ای معلمان می باشد. در این پژوهش از آمار توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی، ...) به منظور طبقه بندی نمرات خام و همچنین از روش آمار استنباطی آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و آزمون های ضریب همبستگی اسپیرمن به ترتیب به منظور آگاهی از توزیع نرمال بودن داده ها، بررسی روابط بین متغیرها استفاده شد. نتایج آزمون غیر پارامتریک k-S نشان داد که تمام متغیرها از توزیع غیر نرمال برخوردارند. همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد بین سلامت سازمانی ($p=0/001$ و $r=0/758$) و تعهد سازمانی ($p=0/002$ و $p=0/344$) با موفقیت حرفه ای معلمان استان کرمانشاه رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. نتایج آزمون رگرسیون نشان داد متغیرهای سلامت سازمانی و تعهد سازمانی توان پیش بینی موفقیت حرفه ای معلمان را دارند. نتایج همچنین نشان داد از بین تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر موفقیت حرفه ای معلمان مؤلفه های روحیه ($\beta=0/263$)، تأکید علمی ($\beta=0/303$) و رعایت ($\beta=0/282$) قادر به تبیین واریانس موفقیت حرفه ای معلمان می باشد در خصوص تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی نتایج نشان داد مؤلفه های روحیه ($\beta=0/266$)، تأکید علمی ($\beta=0/239$)، حمایت از منابع ($\beta=0/444$) و نفوذ مدیر ($\beta=0/224$) قادر به تبیین واریانس تعهد سازمانی می باشد.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، موفقیت حرفه ای.



مقدمه

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 هرچقدر بالاتر باشد به همان اندازه مدارس از کیفیت و مقبولیت بیشتری برخوردار بوده و تأثیر بیشتری در یادگیری دانش‌آموزان خواهند داشت، بنابراین داشتن معلمان خشنود و راضی عامل مهمی در اثربخشی 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 نمی‌کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می‌باشد (حسنیان و همکاران، ۱۳۸۶). سازمان‌های آموزشی مدرن برای رسیدن به اهداف تعیین‌شده خود، بحث انگیزه و رضایت شغلی کارکنان را با طراحی پرداخت‌ها، سرپرستی دقیق و ایجاد فضای صمیمی و مناسب مورد توجه قرار داده‌اند، لازمه توسعه و رشد هر جامعه‌ای داشتن سازمان‌های سالم و پویاست. هر جامعه، سازمان‌هایی دارد که برای رسیدن اهداف باید باهم هماهنگ باشند و شرط هماهنگی این سازمان‌ها این است که از ویژگی‌های لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشند. در غیر این صورت، نه تنها وظایف خود را به خوبی انجام نمی‌دهند، بلکه در وظایف سیستم‌های دیگر هم اختلال به وجود می‌آورند. به عبارت دیگر، سازمان‌ها به فعالیت‌ها و تلاش‌های جمعی افراد برای اهداف خویش وابسته هستند. اصطلاح "سلامت سازمانی"^۱ نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز^۲ به کار برده شد. از دیدگاه مایلز، سلامت سازمانی به عنوان توانایی سازمان برای کار مؤثر و کارآمد، دستیابی به وضعیت رشد و توسعه مستمر برای تشکیل یک سیستم یکپارچه برای دستیابی به اهداف سازمانی شناخته می‌شود (ال حمدا و همکاران^۳، ۲۰۲۲). هانسون^۴ (۲۰۰۸) همچنین از سلامت سازمانی به عنوان حالت سازمانی یاد می‌کند که سازمان‌ها از دستیابی به یکپارچگی فزاینده بین اهداف کارکنان و اهداف سازمان برای بهره‌وری و سودآوری لذت می‌برند. مفهوم سلامت سازمانی همچنین ارتباط نزدیکی با ادراک کارکنان از سطح برابری، عدالت و

^۱ Organizational Health

^۲ Miles

^۳ AlHamada et al

^۴ Hansson

Bottiani et al

13



به ارزش های خود کارمند و مسئولیت او نسبت به اخلاق او در محیط کار است (فرناندز و همکاران^۱، ۲۰۲۱). تعهد سازمانی منعکس کننده نگرش های افراد نسبت به ارزش ها و اهداف سازمانی است و بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند تا در سازمان بماند و با تعلق خاطر، جهت تحقق اهداف سازمانی، کارهایی را انجام دهد. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد، در سازمان باقی می ماند، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهد (نادی و شاه حسینی، ۱۳۹۷). این امر در درازمدت سبب خواهد شد که فرد احساس کند در کارش به موفقیت دست یافته است. موفقیت حرفه ای تنها به سطح دستمزد مربوط نمی شود. لازم به ذکر است که فارغ التحصیلان دارای گرایش های کاری و برنامه های شغلی پیچیده ای هستند که در آن عوامل دیگری مانند خودمختاری در محل کار و زمینه کار نقش بسیار برجسته تری نسبت به سطح درآمد دارند. شومبورگ^۲ (۲۰۰۷)، تأیید می کند که لازم است از یک مفهوم توسعه یافته موفقیت حرفه ای، با طیف وسیعی از اقدامات، مانند روان بودن فرآیند انتقال، ماهیت کار (سطح استقلال و وظایف چالش برانگیز) استفاده شود. این به معنای قدردانی کلی از اشتغال و کار است (به نقل از ژاک^۳، ۲۰۲۲).

مدرسه از مهم ترین نهادهای اجتماعی، تربیتی و آموزشی و اصلی ترین رکن تعلیم و تربیت است که به منظور تربیت صحیح دانش آموزان در ابعاد دینی، اخلاقی، علمی، آموزشی، اجتماعی و کشف استعدادها و هدایت رشد متوازن روحی و معنوی و جسمانی آنان بر اساس اهداف مصوب دوره های تحصیلی و برابر ضوابط و دستورالعمل های وزارت آموزش و پرورش تأسیس و اداره می شود. معلمان یکی از مهم ترین ارکان مدارس هستند و حس موفقیت حرفه ای، می تواند تأثیر بسزایی در آینده شغلی این قشر زحمتکش داشته باشد. در عین حال، سلامت سازمانی مدارس، همان گونه که در تحقیقات پیشین به اثبات رسیده است، سبب افزایش تعهد سازمانی کارکنان آن ها خواهد شد و می توان نتیجه گرفت که معلمان در یک مدرسه سالم متعهد به آموزش و یادگیری هستند. لذا سؤال اصلی تحقیق حاضر این است که چه رابطه ای بین سلامت و تعهد سازمانی با موفقیت حرفه ای معلمان استان کرمانشاه وجود دارد؟

^۱ Fernández et al

^۲ Schomburg

^۳ Jaques



بخش اول: روش شناسی

روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. در این روش محقق ارتباط بین متغیرهای تحقیق را از طریق پرسشنامه جمع آوری می کند. محیط پژوهش از نوع مطالعات میدانی است که ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه های معتبری است که از روایی و اعتبار لازم برخوردارند. جامعه آماری این تحقیق شامل معلمان استان کرمانشاه می باشد که تعداد آن ها برابر ۱۱۶ نفری باشند نمونه های این پژوهش، با توجه به تعداد افراد جامعه و بر اساس جدول کرجسای و مورگان ۸۹ نفر محاسبه گردید. روش نمونه گیری مورد استفاده در این پژوهش نمونه گیری تصادفی ساده می باشد متغیر به ویژگی هایی اطلاق می شود که می توان آن را مشاهده یا اندازه گیری کرد. متغیر بر اساس نقشی که در پژوهش بر عهده دارد به دودسته تقسیم می شود که شامل متغیر مستقل و وابسته می باشد. در تحقیقات از نوع همبستگی به جای متغیر مستقل از اصطلاح متغیر پیش بین و به جای متغیر وابسته از اصطلاح متغیر ملاک استفاده می گردد (خاکی، ۱۳۷۸). لذا در این تحقیق متغیرهای پیش بین، سلامت سازمانی (روحیه، تأکید علمی، رعایت، ساختاردهی، حمایت از منابع، نفوذ مدیر و یکپارچگی نهادی) و متغیرهای ملاک تعهد سازمانی موفقیت حرفه ای معلمان هنر استان ذی قار می باشند. در این پژوهش با توجه به اهداف تحقیق و ماهیت آن، مناسب ترین روش برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز، استفاده از تکمیل پرسشنامه بود. بدین منظور از چهار نوع پرسشنامه استاندارد استفاده گردید. پرسشنامه ویژگی های شخصی نمونه ها شامل ویژگی های فردی و شغلی افراد از قبیل جنس، تأهل، سن، سابقه خدمت، سطح تحصیلات افراد نمونه بود پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۷) این پرسشنامه ویراست جدید پرسش نامه ی تعهد سازمانی می باشد که توسط مایر و آلن در تحقیقات سازمانی به کار رفته است. شیوه نمره گذاری این پرسشنامه ۲۴ ماده ای به صورت ۷ گزینه ای می باشد و شامل گزینه های «بسیار موافقم» (۷)، «نسبتاً موافقم»، «کمی موافقم»، «نظری ندارم»، «کمی مخالفم»، «نسبتاً مخالفم» و «کاملاً مخالفم» (۱) می گردد پرسشنامه موفقیت حرفه ای معلمان نبی (۲۰۰۱) پرسشنامه موفقیت حرفه ای معلمان توسط نبی (۲۰۰۱) طراحی شده است. این پرسشنامه شامل دو بعد موفقیت شغلی درون زاد و برون زاد است. منظور از موفقیت شغلی درون زاد در این پرسشنامه درک موفقیت در نقش های کاری و رابطه موفق با همکاران و منظور از موفقیت شغلی برون زاد، درک موفقیت خود بر مبنای پیشرفت های مالی و ترفیعات در سازمان است. این پرسشنامه



شامل ۱۲ گویه می‌باشد. ۷ سؤال اول مربوط به موفقیت شغلی درون‌زا و ۵ سؤال دوم مربوط به موفقیت شغلی برون‌زا می‌باشد. روایی پرسشنامه تعهد سازمانی را بر اساس روایی سازه و استفاده از شیوه همگرا سنجیده‌اند. در پژوهشی که آنان انجام داده‌اند پرسشنامه تعهد سازمانی مورد استفاده همبستگی‌اش با پرسشنامه تعهد سازمانی هرسی و بلانچارد که بر همان پایه طراحی گشته است و در تحقیق شاه قلی (۱۳۷۸) روایی آن اندازه‌گیری شده است که ضریب همبستگی دو آزمون (۲۰/۹۸) بوده است. اعتبار پرسشنامه سلامت سازمانی از طریق روش باز آزمایی به‌دست آمده و طی آن، ابتدا پرسشنامه بر روی ۴۰ نفر از معلمان اجرا گردیده و پس از گذشت ۲۰ تا ۲۵ روز، مجدداً بر روی همان گروه ۴۰ نفر معلمان (که به شیوه تصادفی انتخاب شده بودند)، اجرا شده است و بین نمرات حاصل در دو بار اجرا، ضریب همبستگی محاسبه گردیده است. ضریب اعتبار حاصل ۰/۹۰ بوده است که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. به‌طور کلی در سطح آمار توصیفی از شاخص‌هایی همچون جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌هایی همچون آزمون کشیدگی و چولگی برای تعیین نوع توزیع داده‌ها (نرمال یا غیر نرمال)، آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه برای تعیین رابطه بین متغیرها استفاده می‌گردد. یادآور می‌شود که نرم‌افزار مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل فرضیه‌های پژوهش، نرم‌افزار SPSS۲۶ می‌باشد.

بخش دوم: نتایج و یافته‌ها

وضعیت سابقه‌ی خدمت معلمان به پنج طبقه تقسیم شده است. نتایج نشان می‌دهد، از مجموع ۹۰ نفر، ۵/۰ درصد سابقه تدریس معلمان بین ۵-۱ سال، ۷/۵ درصد سابقه تدریس معلمان بین ۱۰-۶ سال، ۲۶/۳ درصد سابقه تدریس معلمان بین ۱۵-۱۱ سال، ۲۶/۲ درصد سابقه تدریس معلمان بین ۲۰-۱۶ سال، ۳۵/۰ درصد بالای ۲۰ سال سابقه تدریس دارند.

بین سلامت سازمانی و موفقیت حرفه‌ای معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

فرض اول تحقیق با استفاده از آزمون پیرسون آزمایش قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره (۱-۱) مشاهده می‌گردد.

موفقیت حرفه‌ای		سلامت سازمانی		
** ۰/۷۵۸	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی		سلامت سازمانی
۰/۰۰۱	—	معنی‌داری		
۹۰	۹۰	تعداد		
همبستگی در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ **				

بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی، معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

جدول ۲-۱: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی

تعهد سازمانی		سلامت سازمانی		
** ۰/۳۴۴	۱/۰۰۰	ضریب همبستگی		سلامت سازمانی
۰/۰۰۲	—	معنی داری		
۹۰	۹۰	تعداد		
همبستگی در سطح معنی داری ۰/۰۱ **				

همان طور که در جدول فوق مشاهده می شود، ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر $0/34$ می باشد مقدار سطح معنی داری مشاهده شده کوچک تر از $0/01$ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان 99% رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد...

سلامت سازمانی پیش بینی کننده مناسبی برای موفقیت حرفه ای معلمان می باشد.

به منظور تعیین سهم سلامت سازمانی در پیش بینی موفقیت حرفه ای از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم زمان استفاده شد. جدول (۳-۱).

جدول ۳-۱. ضرایب همبستگی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل یافته (R^2_{adj})	خطای معیار (S.E)	تحلیل واریانس (F)	sig
۱	$0/758$	$0/574$	$0/568$	$0/466$	$105/249$	$0/001$

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون هم زمان در جدول ۳-۱، نشان می دهد که مقدار همبستگی بین متغیر پیش بین و موفقیت حرفه ای ($r=0/758$) و میزان R^2 برابر با $0/574$ می باشد؛ یعنی $0/57$ میزان موفقیت حرفه ای از طریق سلامت سازمانی قابل تبیین است. به منظور بررسی معناداری ضریب همبستگی به دست آمده، نتایج تحلیل واریانس نشان می دهد که میزان F مشاهده شده معنادار می باشد ($F=105/249$)، بنابراین متغیر سلامت سازمانی قادر به پیش بینی موفقیت حرفه ای معلمان می باشد.



مؤلفه‌های سلامت سازمانی پیش‌بینی کننده مناسبی برای موفقیت حرفه‌ای معلمان هنر استان ذی قار می‌باشند.

به‌منظور تعیین سهم هر یک از مؤلفه‌های سلامت سازمانی (روحیه، تأکید علمی، رعایت، ساختاردهی، حمایت از منابع، نفوذ مدیر و یکپارچگی نهادی) در پیش‌بینی موفقیت حرفه‌ای از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شد. جدول (۴-۱).

جدول ۴-۱. ضرایب همبستگی

مدل	ضریب همبستگی چندگانه (R)	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل‌یافته (R^2_{adj})	خطای معیار (S.E)	تحلیل واریانس (F)	sig
۱	۰/۷۷۶	۰/۶۰۲	۰/۵۷۵	۰/۴۶۳	۲۲/۳۸۰	۰/۰۰۱

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون هم‌زمان در جدول ۴-۱، نشان می‌دهد که مقدار همبستگی بین هفت مؤلفه‌ی پیش‌بین و موفقیت حرفه‌ای ($r=0/776$) و میزان R^2 برابر با ۰/۶۰۲ می‌باشد؛ یعنی ۰/۶۰ میزان موفقیت حرفه‌ای از طریق روحیه، تأکید علمی، رعایت، ساختاردهی، حمایت از منابع، نفوذ مدیر و یکپارچگی نهادی قابل تبیین است. به‌منظور بررسی معناداری ضریب همبستگی به‌دست‌آمده، نتایج تحلیل واریانس نشان می‌دهد که میزان F مشاهده‌شده معنادار می‌باشد ($F=22/380$)، بنابراین هفت مؤلفه‌ی روحیه، تأکید علمی، رعایت، ساختاردهی، حمایت از منابع، نفوذ مدیر و یکپارچگی نهادی قادر به پیش‌بینی موفقیت حرفه‌ای معلمان می‌باشند.



نتیجه گیری

نتایج توصیفی نشان داد که ۶۸/۷ درصد معلمان مرد و ۳۱/۳ درصد معلمان را زن می‌باشند. همچنین ۱۸/۸ درصد معلمان مجرد و ۸۱/۲ درصد معلمان متأهل بودند. به لحاظ سطح تحصیلات، ۶ درصد معلمان دارای مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم، ۸۱/۲ درصد معلمان دارای مدرک لیسانس و ۱۲/۵ درصد معلمان دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس و بالاتر بودند. به لحاظ وضعیت سنی نتایج نشان داد که ۷ درصد معلمان بین ۲۹-۳۴ سال، ۱۶/۳ درصد بین ۳۵-۳۰ سال، ۳۶/۲ درصد بین ۴۰-۳۶ سال، ۳۲/۵ درصد بین ۴۵-۴۱ سال و ۷/۵ درصد بالای ۴۵ سال سن دارند. به لحاظ وضعیت سابقه تدریس، ۵/۰ درصد سابقه تدریس معلمان بین ۵-۱ سال، ۷/۵ درصد سابقه تدریس معلمان بین ۱۰-۶ سال، ۲۶/۳ درصد سابقه تدریس معلمان بین ۱۵-۱۱ سال، ۲۶/۲ درصد سابقه تدریس معلمان بین ۲۰-۱۶ سال، ۳۵/۰ درصد بالای ۲۰ سال سابقه تدریس داشتند. بین سلامت سازمانی و موفقیت حرفه‌ای معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. و همچنین سلامت سازمانی پیش‌بینی کننده مناسبی برای موفقیت حرفه‌ای معلمان می‌باشد. مطابق با نتایج جدول ۴-۷ و ۴-۹ ضریب همبستگی بین سلامت سازمانی و موفقیت حرفه‌ای معلمان برابر با $p=0/001$ و $r=0/758$ بود. این یافته‌ها با نتایج کریمی و همکاران (۱۴۰۰)، قوی پنجه (۱۳۹۹)، منتظری و فردوسی پور (۱۳۹۷) و ون‌واینبرگ و همکاران (۲۰۲۲) همسو بود. در این ارتباط می‌توان گفت: هرچقدر سلامت سازمانی در سطوح سازمانی، اداری و آموزشی افزایش یابد، موجب می‌گردد تا معلمان توانمندتر شده و بتوانند عملکرد شغلی بهتری را از خود نمایش دهند. فعالیت معلمان در یک مدرسه سالم آنان را از فشارهای نامعقول محیط و والدین محفوظ می‌دارد، اگر محیط کاری معلمان سالم باشد، چنین محیطی حامی معلمان است، آنان را هدایت کرده و استانداردهای عملکرد بالاتری را حفظ می‌کند. معلمان در مدرسه سالم به آموزش و یادگیری متعهد هستند، آنان اهداف بالاتر و قابل حصول برای دانش آموزان خود در نظر می‌گیرند، استانداردهای موفقیت حرفه‌ای بالا را حفظ می‌کنند و محیط یادگیری منظم و جدی است. از سویی دیگر دانش آموزان با انگیزه بالاتری در امور هنری و علمی کار می‌کنند، در چنین محیطی وسایل کلاس و مواد آموزشی در دسترس همه است. از سویی دیگر در یک محیط سازمانی (مدرسه) سالم معلمان همدیگر را دوست دارند، به همدیگر اعتماد کرده، در کار خود دلسوز هستند و به محیط سازمان خود افتخار می‌

Hoy & Miske



منظور سالم سازی سازمان از طریق ایجاد یگانگی نهادی با اقداماتی از قبیل حمایت از معلمان در مواجهه با مشکلات و همچنین تقویت روحیه آنان می تواند نقش موثری در افزایش تعهد سازمانی معلمان ایفا کنند.



منابع و مأخذ

- جزنی، نسرين؛ سلطانی، شاروخ. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر عدالت سازمانی بر تعهد سازمانی در پرتو اعتماد سازمانی، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۵، ۳۶-۲۷.
- جعفری، حسن، محمدیان، مهدی و حسین پور، داوود (۱۳۹۱). رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستانهای آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. مجله علوم بهداشتی جندی شاپور، سال چهارم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱: ۴۱-۴۸.
- جعفری، حسن؛ محمدیان، مهدی؛ حسین پور، داوود. (۱۳۹۱). رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، نشریه علوم بهداشتی جندی شاپور، ۴(۱)، ۴۸-۴۱.
- زاهد بابلان، عادل، عسگریان، مصطفی، بهرنگی، محمدرضا و نادری، عزت الله. (۱۳۸۷). بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های پسرانه استان اردبیل. پژوهش های روان شناسی بالینی و مشاوره، ۹(۲): ۱۲۷-۱۴۸.
- ساعتچی، محمد؛ کامکاری، کامبیز؛ عسکریان، مهناز. (۱۳۸۹). آزمون های روان شناختی، نشر ویرایش.
- شرمهرون، جان، آر (۱۳۹۳). مدیریت و رفتار سازمانی / ترجمه: مهدی ایران نژاد پاریزی. تهران: مدیران.
- قهرمانی، سعید؛ عدنان راد، اعظم؛ ابراهیمی، رحمت (۱۳۹۱). رابطه بین هوش معنوی مدیران و تعهد کارکنان در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران، فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات منابع انسانی، ۲(۵): ۵۱-۶۸.



• قوی پنجه، سارا (۱۳۹۹). سنجش میزان تعهد سازمانی کارکنان و رابطه آن با سلامت سازمانی مطالعه موردی: دادگستری شهرستان صحنه. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت استراتژیک، دانشگاه پیام نور مرکز کرمانشاه.

- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (۲۰۲۲). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. International Journal of Data and Network Science, ۶(۲), ۴۲۹-۴۳۸.
- Bottiani, H., Bradshaw, C. P., & Mendelson, T. (۲۰۱۴). Promoting an equitable and supportive school climate in high schools: The role of school organizational health and staff burnout. Journal of School Psychology, ۵۲, ۵۶۷-۵۸۲.
- Hansson, S. (۲۰۰۸). Determinants of Individual and Organizational Health in Human Service Professions. Acta Universitatis
- Hayat, A. A., Kohoulat, N., Kojuri, J., & Faraji, H. (۲۰۱۵). A study on the relationship between schools' health and teachers' organizational commitment. International Journal of School Health, ۲(۴), ۱-۷.
- Nabi, G. R. (۲۰۰۱). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. International Journal of Manpower, ۲۲(۵), ۴۵۷-۴۷۴.
- Rodríguez-Fernández, M., Herrera, J., & de Las Heras-Rosas, C. (۲۰۲۱). Model of organizational commitment applied to health management systems. International journal of environmental research and public health, ۱۸(۹), ۴۴۹۶.
- Sezgin, F. (۲۰۰۹). Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish



primary schools. Educational Research and Evaluation, ۱۵(۲), ۱۸۵-۲۰۱.

- Upsaliesis Uppsala. Digital Comprehensive Summaries of Uppsala Dissertations from the Faculty of Medicine ۳۴۸.
- Van Waeyenberg, T., Peccei, R., & Decramer, A. (۲۰۲۲). Performance management and teacher performance: The role of affective organizational commitment and exhaustion. The International Journal of Human Resource Management, ۳۳(۴), ۶۲۳-۶۴۶.
- Yücel, A., Doğanalp, B., & Kaya, Ş. D. (۲۰۱۳). The relation between organizational health and organizational commitment. Mediterranean journal of social sciences, ۴(۱۰), ۷۸۱.
- Lynden, J & Klinge. W. (D's ۲۰۰۰). "Supervising organizational health". supervision journal, pp: ۳-۵ Cited in refrence.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (۲۰۰۳). Educational Administration: Theory, Research, and Practice. Translated in to Persian By Mirmohammad Seyyedabbaszadeh, Urmia : University of Urmia.

کانت اینا و ایمیل رسمی همایش جهت ارسال مقاله
Ghanonyar@YAHOO.COM
۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

دانشگاه رازی - سالن همایش دانشکده علوم اجتماعی

۱۴۰۳/۱۲/۰۸

جهت همکاری در برگزاری همایش با دبیر اجرایی تماس بگیرید:
خانم دکتر شهلا رضایی ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵

