

رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران

آسیه‌سادات قاسمی^{۱*}، ملیحه اسفندیاری^۲، سودابه شهابی‌فر^۳

۱ و ۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران.

چکیده

هدف از تحقیق حاضر، تبیین رابطه مؤلفه‌های سلامت سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران بود. روش پژوهش حاضر، با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران به تعداد ۱۸۲ نفر بود و نمونه‌ی پژوهش با استفاده از جدول حجم نمونه کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۰۵ نفر بدست آمد. برای جمع‌آوری داده‌ها، از دو پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۶) و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مه‌یر (۱۹۹۰) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های تحقیق توسط ۱۰ تن از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد و پایایی آن‌ها به روش آلفای کرونباخ به ترتیب، ۰/۸۸ و ۰/۹۰ بدست آمد. نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد ($I=0/59$ و $p<0/01$). همچنین، بین کلیه مؤلفه‌های سلامت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری بدست آمد. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیری نشان داد که سلامت سازمانی قادر به پیش‌بینی معنادار تعهد سازمانی کارکنان است. لذا به مدیران ارشد ادارات ورزش و جوانان استان تهران پیشنهاد می‌شود که در افزایش سلامت سازمانی تا بدین‌وسیله سبب افزایش تعهد سازمانی کارکنان خود شوند.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، ادارات ورزش و جوانان.

-۱- مقدمه

منابع انسانی با ارزشترین منابع یک سازمان محسوب می‌شوند و نقش آن‌ها به مراتب فراتر از نقش سایر منابع سازمانی است؛ چراکه بدون نیروی انسانی، امکان ادامه فعالیت برای هیچ سازمانی وجود ندارد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲). امروزه مزیت سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر، نه در به‌کارگیری فناوری جدید، بلکه در بالا بودن اعتماد به نفس و میزان تعهد^۱ کارکنان به اهداف سازمانی نهفته است. میزان تعهد به سازمان (تعهد سازمانی)^۲ و رضایت از شغل، از عوامل پنهان ولی تأثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان است. توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد. شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگر داشتن افراد در سازمان نیست، بلکه جوش دادن آن‌ها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سال‌ها در سازمان می‌مانند، ولی عامل ماندن آن‌ها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی‌دارند، بلکه اگر فرصت پیدا کنند، بار سنگینی بر دوش سازمان می‌گذارند. نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که حاضر باشد فراتر از وظایف مقرر در شرح شغل فعالیت کند، عامل مهمی در اثربخشی سازمان محسوب می‌شود. وجود چنین نیرویی در سازمان، نه تنها موجب بالا رفتن سطح عملکرد و پایین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت می‌شود، بلکه وجهه و اعتبار سازمان را در اجتماع مناسب جلوه می‌دهد و زمینه رشد و توسعه آن را فراهم می‌آورد (جردن و همکاران^۳، ۲۰۰۲).

تعهد کارکنان برای موفقیت سازمانی معاصر ضروری است (براون^۴، ۲۰۰۳). کارکنان دارای تعهد بالا احتمالاً مشتاق هستند به خاطر سازمان تلاش بیشتری انجام دهند. دل‌بستگی قوی فرد به سازمان توانایی‌های انطباقی بهتر و پاسخ‌دهی بیشتر به تغییرات در تقاضاهای مشتری را امکان‌پذیر می‌سازد، همچنین باعث انطباق با فشارها و اضطراب‌های محیطی می‌شود. در بسیاری از سازمان‌ها، کارکنان عامل عمده‌ای را تشکیل می‌دهند و اثر بخشی، کارآمدی و عملکرد حرفه‌ای سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. بنابراین برای عملکرد موفق، هر سازمانی علاقه‌مند به افزایش کارکنانی است که به سازمان و اهداف آن متعهد هستند. اگر سازمان در ایجاد احساسات وفاداری و تعهد در اکثر کارکنانش موفق شود، احتمال بیشتری وجود دارد که اهدافش برآورده شود و عملکرد کلی آن افزایش یابد (فریوند و کارملی^۵، ۲۰۰۴).

کارکنان متعهد احتمال کمتری دارد که شغل خود را تغییر دهند و به احتمال زیاد سطح عملکرد بالاتری دارند (استاپ^۶، ۲۰۰۶). تعهد سازمانی برای سازمان‌ها بسیار اهمیت دارد؛ چرا که آنان نیاز به نیروهای کاری قدرتمند دارند (به نقل از محمدی و رافعی دهکردی^۷، ۲۰۱۳).

از سوی دیگر، توسعه و رشد هر جامعه‌ای در گروی داشتن سازمان‌های سالم و دارای سلامت سازمانی^۸ است. هر جامعه‌ای اگر به‌عنوان یک سیستم کلی نگر بسته شود، در درون خود دارای سازمان‌ها و نهادهایی است که به‌عنوان خرده‌سیستم وظایفی بر عهده دارند که باید این توانایی را داشته باشند که در کنار دیگر سیستم‌ها و همگام با آن‌ها در جهت تحقق اهداف سیستم بزرگتر گام بردارند (نازم^۹، ۲۰۱۱).

سلامت اداری در واقع تنها توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. در سازمان‌های سالم، کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز و با موفقیت بالا وجود دارند. سازمان سالم و پویا دارای جوی مطلوب و سالم بوده و موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان

^۱. Commitment

^۲. Organizational Commitment

^۳. Jordan et al

^۴. Brown

^۵. Freund & Carmeli

^۶. Stup

^۷. Mohammadi and Rafei Dehkordi

^۸. Organizational Health

^۹. Nazem

سالم فراهم کرده و از این طریق، اثربخشی سازمان را بالا می‌برد و از طرف دیگر، جو سازمان سالم و حمایت‌گر باعث اعتماد بیشتر و روحیه بالای آنان می‌شود (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۳).
نیروی انسانی متعهد به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عاملی برای برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است؛ بلکه مزیت رقابتی پایداری و برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود (بازوند و همکاران، ۱۳۹۲). با توجه به محیط متغیر امروزی و اهمیت نیروی انسانی متعهد به عنوان دارایی‌های استراتژیک سازمان، به نظر می‌رسد که سلامت سازمانی در افزایش تعهد سازمانی کارکنان مؤثر باشد. لذا هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران است.

۲- ادبیات تحقیق

۲-۱- تعهد سازمانی

تعهد سازمانی را می‌توان اعتقاد به ارزش‌ها و اهداف سازمان، احساس وفاداری به سازمان، الزام اخلاقی، تمایل قلبی و احساس نیاز به ماندن در سازمان تعریف کرد. شلدن^۱ نیز تعهد سازمانی را "نگرشی که هویت فرد را به سازمان مرتبط یا وابسته می‌کند"، تعریف می‌کند. تعهد به سازمان، صرفاً از عقیده یا باور افراد نشأت نمی‌گیرد، بلکه به عمل آنها نیز بستگی دارد (جعفری و همکاران، ۱۳۹۱).

معمولی‌ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است، هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد (ساروقی، ۱۳۷۵).

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 (رکنی نژاد، ۱۳۸۶). این نگرش در طول سه دهه گذشته دستخوش تغییراتی شده است که شاید عمده‌ترین این تغییر در قلمرو مربوط به نگرش چندبعدی به این مفهوم تا نگرش یک بعدی به آن بوده است (همان). همچنین با توجه به تحولات اخیر در حیطه کسب و کار از جمله کوچک سازی‌ها و ادغام‌های شرکت‌ها در یک‌دیگر عده‌ای از صاحب‌نظران را بر آن داشته تا اظهار کنند که اثر تعهد سازمانی بر دیگر متغیرهای مهم در حوزه مدیریت از جمله ترک شغل، غیبت و عملکرد کاهش یافته است و به همین جهت بررسی آن بی‌مورد است (ساقروانی، ۱۳۸۸)؛ اما عده‌ای دیگر از محققان این دیدگاه را نپذیرفته و معتقدند که تعهد سازمانی اهمیت خود را از دست نداده است و همچنان می‌تواند مورد توجه قرار گیرد (فرهنگی و حسین‌زاده، ۱۳۸۴).

تعهد سازمانی را می‌توان به‌عنوان قدرت تشخیص افراد با فعالیت و مشارکت در یک سازمان ویژه تعریف کرد (گلوریاز و همکاران^۲، ۲۰۰۸). تعهد سازمانی به‌عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که براساس آن فردی که بسیار متعهد است، هویت خود را از طریق سازمان تعیین کرده، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد (مودی و همکاران^۳، ۱۹۸۲). از نظر آلن و مه‌یر^۴ (۱۹۹۱) تعهد، حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان فراهم می‌آورد (چانگ و همکاران^۵، ۲۰۰۷). مفهوم تعهد سازمانی سه سازه را در بر می‌گیرد: تعهد عاطفی^۶، تعهد مستمر^۷، تعهد هنجاری^۸. تعهد عاطفی به عنوان احساسات مثبت همانندسازی، دلبستگی و

1. Schelden

2. Guleryaz et al

3. Mowday et al

4. Allen & Meyer

5. Chang et al

6. Affective commitment

7. Continuance commitment

8. Normative commitment

دلبستگی و درگیری با سازمان تعریف می‌شود. تعهد هنجاری، تعهد بر پایه حس الزام به ماندن در سازمان است. تعهد مستمر، میزان احساس تعهد کارکنان نسبت به سازمانشان در هنگام بررسی هزینه‌های ترک سازمان را شامل می‌شود (سلامی، ۲۰۰۴). تحقیقات نشان می‌دهد که تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان و بروندادهای سازمانی از قبیل تمایل به ترک خدمت، فروش و سودآوری مؤسسه و نیز غیبت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، به طوری که وجود تعهد سازمانی موجب افزایش سودآوری مؤسسه و کاهش ترک خدمت می‌شود و با تأثیر بر عملکرد کارکنان به افزایش بهره‌وری، بهبود و افزایش کیفیت ارائه خدمات می‌انجامد (جهانگیر و همکاران، ۱۳۸۶).

۲-۲- سلامت سازمانی

سلامت سازمانی نیز از جمله مباحثی است که نظریه پردازان مدیریت همواره توجه خود را نسبت به آن ابراز داشته‌اند. بحث پیرامون سلامت سازمانی نشان‌دهنده این است که توجه به آن کاهش پیدا نکرده و موضوع سلامت سازمانی در تئوری و عمل چنان محوری است که نمی‌توان آن را نادیده گرفت و این موضوع هرگز فراموش نخواهد شد. اگرچه؛ تعریف، اندازه‌گیری و تخمین سلامت سازمانی کار آسانی نیست، اما مفهومی است که توجه‌کننده علت دوام و بقای سازمان‌هاست، لذا باید مورد توجه و اهمیت خاص قرار بگیرند.

مایلز^۱ (۱۹۶۹)، اذعان می‌کند 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 و یا به گفته‌ی هوی و فورسیت^۲ سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده و نیروی آن‌ها به طور اثربخشی، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند و درازمدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهند (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹). چیزی که در این تعاریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع بیرونی به طور موفقیت‌آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثربخش یا غیر اثربخش باشد؛ اما علائم درازمدت در سازمان‌های سالم، مساعدت اثربخشی است. اگر تخصص‌ها و فنون از سلامت کامل برخوردار باشند؛ افزایش مسئولیت‌پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمان‌ها تأمین می‌شود؛ بنابراین تلاش برای بهبود سلامتی و رفاه نیروی کار باید از طریق سالم‌سازی خود سازمان آغاز شود و ادامه یابد. اصلاح، رشد و پیشرفت سلامت سازمانی بیان می‌کند که محدوده محل کار سالم باید ارتقاء و بهبود یابد (دیجوی و یلسون^۳، ۲۰۰۷).

برای ارزیابی سلامت سازمانی، مدل‌های مختلفی ارائه شده است که یکی از مهم‌ترین آنها، مدل ارائه‌شده توسط هوی و فیلدمن^۴ است که شامل ابعاد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، تأکید علمی و روحیه می‌باشد (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۳).

۱- یگانگی نهادی

سطح نهادی را شامل می‌شود و نیازهای نهادی سازمان را دربر می‌گیرد و قادر است که به طور موفقیت‌آمیزی با نیروهای مخرب بیرونی سازش کند. در واقع، در یک سازمان سالم، کارکنان در مقابل درخواست‌های غیرمعقول حمایت می‌شوند و در مقابل فشارهای خارجی آسیب‌پذیر نیستند.

1. Miles

2. Hoye&Forrest

3. Dejoy & Wilson

4. Hoy & Fildman

۲- نفوذ مدیر

نفوذ مدیر به توانایی وی در تحت‌تأثیر قراردادن عمل مافوق‌ها اشاره دارد. مدیر با نفوذ، ترغیب‌کننده بوده، با رئیس مافوق خود به طور اثربخشی کار می‌کند، اما در عین حال، در فکر و عمل خود استقلال دارد. این بعد به سطح اداری ارتباط دارد و نیاز ابزاری را دربر می‌گیرد.

۳- ملاحظه‌گری

این بعد سلامت سازمانی، به بخش اداری مرتبط بوده و نیاز بیانی می‌باشد. ملاحظه‌گری (رعایت) نشان‌دهنده رفتاری از مدیر است که دوستانه، حمایتی، باز و همکارانه است.

۴- ساخت‌دهی

ساخت‌دهی بعد دیگری از ابعاد سلامت سازمانی می‌باشد و به رفتاری از مدیر اشاره دارد که وظیفه‌مدار و موفقیت‌مدار است. مدیر انتظارات خود را از هیئت آموزشی روشن کرده، استانداردهای عملکرد را حفظ می‌کند. این بعد نیز به سطح اداری مرتبط است و در دسته نیازهای ابزاری قرار می‌گیرد.

۵- پشتیبانی منابع

این بعد از سلامت سازمانی به سازمانی اشاره می‌کند که دارای منابع و وسایل لازم بوده و وسایل اضافی دیگر براحتی قابل حصول است. این بعد در سطح اداری قرار دارد و از نیازهای ابزاری است.

۶- روحیه

روحیه به احساس اعتماد، اطمینان، همدردی و دوستی که در بین کارکنان وجود دارد، اشاره می‌کند. کارکنان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می‌کنند که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند. این بعد قسمتی از سطح فنی را دربر می‌گیرد و به نیازهای بیانی مرتبط است.

۷- تأکید علمی

این بُعد از سلامت سازمانی به تأکید برای یادگیری کارکنان اشاره دارد. اهداف علمی سطح بالا، ولی قابل قبول برای کارکنان وضع شده است، محیط یادگیری منظم و جدی است، مدیران به توانایی کارکنان برای موفقیت در یادگیری اعتقاد دارند و آنان نیز سخت کار می‌کنند و به آن‌هایی که از نظر علمی پیشرفت خوبی دارند، احترام می‌گذارند. این بعد در سطح فنی قرار داشته و از جمله نیازهای ابزاری است.

۳- روش تحقیق

۳-۱- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

روش پژوهش حاضر، با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر، یک مطالعه توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران به تعداد ۱۸۲ نفر می‌باشند و نمونه‌ی پژوهش با استفاده از جدول حجم نمونه کرجسی و مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۰۵ نفر بدست آمد. از این تعداد پرسشنامه، تعداد ۱۰۰ عدد برگشت داده شد که همان تعداد برای تحلیل داده‌ها استفاده شد.

۳-۲- ابزار

برای جمع‌آوری داده‌ها، از دو پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران^۱ (۱۹۹۶)، دارای ۴۴ سؤال بر اساس طیف ۵ ارزشی لیکرت و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مه‌یر (۱۹۹۰) دارای ۲۴ سؤال استفاده شد.

^۱. Hoye et al

۳-۳- روایی

روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های تحقیق توسط ۱۰ تن از متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد.

۳-۴- پایایی

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور، در مطالعه‌ای مقدماتی^۱ ۳۰ پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شد که مقادیر آلفای کرونباخ برای تعهد سازمانی و سلامت سازمانی مطابق جدول شماره ۱ بدست آمد. با توجه به نتایج آلفای کرونباخ، می‌توان اذعان نمود که ضرایب آلفای بدست آمده میزان قابل قبولی دارد و ابزارهای اندازه‌گیری نیز سازگاری داخلی خوبی دارند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، نمودارها و جداول) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف و همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شد.

جدول ۱. نتایج آزمون آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه

پرسشنامه	مقدار ضریب آلفای کرونباخ	نتیجه
تعهد سازمانی	۰/۸۸	همسانی درونی قوی
سلامت سازمانی	۰/۹۰	همسانی درونی قوی

۴- یافته‌های تحقیق

یافته‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق نشان داد که ۵۷ درصد پاسخگویان مرد و ۴۳ درصد زن بودند. اکثر نمونه‌های تحقیق (۴۳ درصد) در دامنه سنی ۳۱-۴۰ سال قرار داشتند. ۸۵ درصد متأهل و بقیه مجرد بودند. بیشتر پاسخگویان، دارای مدرک تحصیلی کارشناسی بودند (۵۷ درصد) و درنهایت، ۷۰ درصد پاسخگویان (۷۰ نفر) دارای مدرک تحصیلی غیر تربیت‌بدنی و بقیه مدرک تحصیلی تربیت‌بدنی را شامل می‌شدند (جدول ۲).

جدول ۲ - ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۴۳/۰۰
	مرد	۵۷/۰۰
تأهل	مجرد	۱۵/۰۰
	متأهل	۸۵/۰۰
سن	کمتر از ۳۰	۲۳/۰۰
	۳۱-۴۰	۴۰/۰۰
	۴۱-۵۰	۲۸/۰۰
	بیشتر از ۵۰	۹/۰۰
مدرک تحصیلی	زیر دیپلم و دیپلم	۱۲/۰۰
	کاردانی	۸/۰۰
	لیسانس	۵۷/۰۰
رشته تحصیلی	ارشد و دکتری	۲۳/۰۰
	تربیت‌بدنی	۳۰/۰۰
	غیر تربیت‌بدنی	۷۰/۰۰

^۱. Pilot Study

برای بررسی رابطه بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و سلامت سازمانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد ($r=0/59$ و $p<0/01$). همچنین، بین کلیه مؤلفه‌های سلامت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری بدست آمد (جدول ۳).

جدول ۳ - نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین سلامت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی

تعهد سازمانی				متغیرها	مؤلفه‌های سلامت سازمانی
Sig	R	SD	M		
۰/۰۰۱	۰/۴۷	۰/۳۵	۲/۵۵	یگانگی نهادی	
۰/۰۰۱	۰/۵۲	۰/۶۴	۲/۴۶	نفوذ مدیر	
۰/۰۰۳	۰/۴۴	۰/۳۵	۳/۶۷	ملاحظه‌گری	
۰/۰۰۱	۰/۳۹	۰/۵۹	۳/۲۴	ساخت‌دهی	
۰/۰۰۹	۰/۶۶	۰/۷۱	۲/۶۸	پشتیبانی منابع	
۰/۰۰۴	۰/۳۲	۰/۶۶	۲/۹۸	تأکید علمی	
۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۴۲	۳/۸۱	روحیه	
۰/۰۰۱	۰/۵۹	۰/۷۱	۳/۲۰	سلامت سازمانی	

نتایج جدول ۴ خلاصه مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی بین متغیرها $0/59$ می‌باشد که نشان می‌دهد بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش‌بین) است، نشان می‌دهد که ۳۴ درصد از واریانس کل تغییرات تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان تهران به سلامت سازمانی و ۶۴ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود؛ لذا می‌توان گفت که متغیرهای مستقل قادرند تغییرات متغیر وابسته را به خوبی تبیین کنند. همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون $1/885$ بدست آمد که انجام آزمون با رگرسیون را تأیید می‌کند.

جدول ۴ - نتیجه آزمون دوربین واتسون جهت عدم وابستگی خطاها

Durbin Watson	Sig	Std. Error of the Estimate	Adjusted R square	R^2	R	مدل
۱/۸۸۵	۰/۰۰۱	۰/۶۱۱	۰/۲۵۵	۰/۳۴	۰/۵۹	رگرسیون (همزمان)

برای آگاهی از اینکه آیا سلامت سازمانی و مؤلفه‌های آن قادر به پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان تهران هستند یا خیر، از رگرسیون چندمتغیره با روش ورود همزمان استفاده شد. نتایج نشان داد که ۲ مؤلفه‌ی سلامت سازمانی، شامل: نفوذ مدیر با ($t=1/511$, $p=0/01$) و ساخت‌دهی با ($t=2/224$, $p=0/01$) قادر به پیش‌بینی معنادار تعهد سازمانی کارکنان هستند.

ضریب استاندارد شده تأثیر رگرسیونی هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته را نشان می‌دهد. تفسیر ضرایب رگرسیونی بر اساس ضریب بتا (Beta) انجام می‌گیرد؛ زیرا این آماره نشان‌دهنده ضریب رگرسیونی استاندارد شده هر یک از متغیرهای مستقل بر روی متغیر وابسته تحقیق می‌باشد؛ بنابراین می‌توان با استفاده از آن، سهم نسبی هر متغیر مستقل در مدل را مشخص کرد. از این رو، از مقایسه نفوذ مدیر ($0/58$) و ساخت‌دهی ($0/47$) می‌توان به اهمیت بیشتر مؤلفه‌ی نفوذ مدیر در پیش‌بینی تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان تهران نسبت به ساخت‌دهی پی برد. می‌توان بدین شکل تفسیر کرد که به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه‌ی «نفوذ مدیر» میزان تعهد سازمانی به میزان $0/68$ انحراف استاندارد افزایش خواهد

یافت. در مورد مؤلفه‌ی دیگر نیز این‌طور می‌توان گفت که به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه‌ی «ساخت‌دهی»، میزان تعهد سازمانی، ۰/۵۹ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت (جدول ۵).

جدول ۵- نتایج تحلیل رگرسیون بین سلامت سازمانی و ابعاد آن با تعهد سازمانی

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده			رگرسیون همزمان
			B	Std. Error	Beta	
۰/۰۰۱	۹/۱۲۵	-	۱۱/۴۴۱	۳۸/۸۷۴	ضریب ثابت	
۰/۶۷۷	۲/۳۵۵	۰/۴۷	۰/۳۵	۲/۵۵	یگانگی نهادی	
۰/۰۰۱	۲/۹۳۵	۰/۵۲	۰/۶۴	۲/۴۶	نفوذ مدیر	
۰/۷۸۷	۲/۴۸۴	۰/۵۲	۰/۳۶۶	۰/۵۲۹	ملاحظه‌گری	
۰/۰۰۱	۳/۰۲۵	۰/۵۲	۰/۴۵۲	۲/۱۳۵	ساخت‌دهی	
۰/۵۱۴	۲/۲۲۴	۰/۵۲	۰/۳۱۱	۲/۸۳۱	پشتیبانی منابع	
۰/۵۳۳	۳/۱۶۹	۰/۵۲	۰/۳۶۶	۰/۵۲۹	تأکید علمی	
۰/۵۲۸	۶/۷۱۱	۰/۵۲	۰/۴۵۲	۲/۱۳۵	روحیه	

متغیر وابسته: تعهد سازمانی

۵- بحث و نتیجه‌گیری

هدف از تحقیق حاضر، بررسی رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران بود. نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی و سلامت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد ($T=0/59$ و $p<0/01$). این نتیجه از نتایج تحقیق، با نتایج تحقیقات فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، نصیری‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، شریفی و آقاسی (۱۳۸۹) و سزگین^۱ (۲۰۰۹) همخوان است. همچنین، بین کلیه مؤلفه‌های سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری بدست آمد. لذا نتایج پژوهش حاضر، حکایت از اهمیت سلامت سازمانی در تبیین یکی از متغیرهای مهم در زندگی سازمانی یعنی تعهد سازمانی می‌باشد.

از نیمه قرن بیستم، علاقه‌مندی قابل‌توجهی برای درک تعهد سازمانی ایجاد شده و نیروهای زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. نتایج این تحقیقات مؤید آن است که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است. از جمله اینکه تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد. بنابراین انتظار می‌رود که سازمان‌های سالم، عملکرد بهتری هم نسبت به دیگر سازمان‌ها داشته باشند. مفهوم سلامت سازمانی به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، کانال‌های ارتباطی باز و سودمند هستند، و سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و به اینکه در این محل کار کنند، افتخار می‌کنند. اگر به سازمان سالم به عنوان سیستم نگاه کنیم، درچنین حالتی سلامت سازمانی را نه در بهداشت و سلامت جسمانی و روانی کارکنان به صورت فردی و گروهی، بلکه در موجودیت و بقای خود سازمان جستجو می‌کنیم. بین یگانگی نهادی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری بدست آمد ($p<0/01$).

^۱. Sezgin

یگانگی نهادی عبارتست از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه را حفظ کند و در برابر تقاضای غیرمعمول مراجع آن و محیط درمان باشند. لذا، به نظر می‌رسد که هرچقدر در ادارات ورزش و جوانان تهران یگانگی نهادی بیشتر باشد، تعهد سازمانی کارکنان افزایش می‌یابد.

بین نفوذ مدیر و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری بدست آمد ($p < 0/01$). نفوذ مدیر به توانایی مدیر در تحت تأثیر قرار دادن عملی فرادستان خود اشاره دارد. مدیر بانفوذ، ترغیب‌کننده بوده و از طریق تحت تأثیر قرار دادن فکر و عمل رییس ناحیه آموزشی، می‌تواند به‌طور اثربخشی با وی کار کند. هیچ کس جز رهبر سازمان نمی‌تواند تندرستی سازمان را به آن بازگرداند. درحالی‌که مدیران، غالباً مسئولیت، راهبرد، فن‌آوری، بازاریابی یا تأمین مالی را با موفقیت به زیردستان خود تفویض می‌کنند، مسئولیت سلامت فرهنگی سازمان را نمی‌توانند به هیچ کس جز خود بسپرنند. بنابراین مدیران یکی از عوامل اثرگذار بر سلامت سازمانی هستند (شریفی و آقاسی، ۱۳۸۹). لذا، به نظر می‌رسد که در ادارات ورزش و جوانان تهران، مدیریت و نفوذ مدیر نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش تعهد سازمانی کارکنان ایفا می‌کند.

بین ملاحظه‌گری و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری بدست آمد ($p < 0/01$). ملاحظه‌گری رفتاری است که مدیر را دوست، حامی و همکار کارکنان نشان می‌دهد. چنین مدیری به نتایج کارکنان توجه دارد و پذیرای پیشنهادات آن‌ها است. بنابراین به نظر می‌رسد که اگر مدیریت ادارات ورزش و جوانان استان تهران با کارکنان خود تعامل و دوستی داشته باشند و حامی آنان باشند، می‌توانند امیدوار باشند که کارکنانی متعهد داشته باشند.

بین ساخت‌دهی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری بدست آمد ($p < 0/01$). ساخت‌دهی که به رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات، روابط کاری با کارکنان و انتظارات شغلی از آنان اشاره دارد، یکی از مؤلفه‌های مهم سلامت سازمانی است. بنابراین، به نظر می‌رسد که رفتار کارگرا و هدف‌گرای مدیر، نقش برجسته‌ای در افزایش تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران دارد.

بین پشتیبانی منابع و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری بدست آمد ($p < 0/01$). پشتیبانی منابع به سازمانی اشاره دارد که دارای مواد و وسایل لازم و تجهیزات کافی و حتی اضافی بوده و این مواد و وسایل به راحتی قابل حصول است. لذا، فراهم‌آوردن منابع مختلف سازمانی برای کارکنان سازمان‌های ورزشی از جمله ادارات ورزش و جوانان استان تهران در راستای هدف افزایش تعهد سازمانی کارکنان آن‌ها، ضروری به نظر می‌رسد.

بین تأکید علمی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری بدست آمد ($p < 0/01$). تأکید علمی که به تأکید سازمان برای ارتقاء سطح تخصص و مهارت‌های فنی کارکنان اشاره دارد، دیگر مؤلفه‌ی مهم سلامت سازمانی است. در این راستا پیشنهاد می‌گردد که مدیران ارشد ادارات ورزش و جوانان استان تهران، به این مؤلفه توجه ویژه‌ای داشته باشند و دانش‌افزایی، برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های مختلف ضمن خدمت و دیگر اقدامات دانشی را در دستور کار خود قرار دهند.

بین روحیه و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری بدست آمد ($p < 0/01$). چیزی که برای یک جو سالم حیاتی است، وجود روحیه‌ای مناسب است که به‌وسیله یک جو دوستانه صورت می‌گیرد. لذا، فراهم‌آوردن جوی مملو از دوستی در ادارات ورزش و جوانان استان تهران، می‌تواند در افزایش تعهد سازمانی کارکنان این ادارات نقش ارزنده‌ای ایفا نماید.

همچنین نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیری نشان داد که سلامت سازمانی قادر به پیش‌بینی معنادار تعهد سازمانی کارکنان است. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات فردوسی و همکاران (۱۳۹۱)، نصیری‌پور و همکاران (۱۳۹۰) همخوان است. با توجه به نتایج، به نظر می‌رسد که سازمان‌های سالم، دارای کارکنانی متعهدتر نسبت به دیگر سازمان‌ها هستند. لذا به مدیران ارشد ادارات ورزش و جوانان استان تهران پیشنهاد می‌شود که در افزایش سلامت سازمانی از طریق تشریح وظایف پرسنل در

راستای تحقق اهداف سازمانی، به‌کار گماردن آن‌ها در پست‌های تخصصی مورد علاقه و مرتبط با تحصیلات، سابقه کار و... بکوشند تا بدین‌وسیله سبب افزایش تعهد سازمانی کارکنان خود و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی شوند.

منابع

۱. بازوند، کیومرث؛ کاشف، میرمحمد؛ و اسمعیلی، محمدرضا. (۱۳۹۲). رابطه هوش هیجانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره کل تربیت‌بدنی استان لرستان. مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۲، صص: ۱۲۵-۱۴۳.
۲. جعفری، حسن؛ محمدیان، مهدی و حسین‌پور، داود. (۱۳۹۱). رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز: ۱۳۹۰. مجله علوم بهداشتی جندی شاپور، سال چهارم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۱. صص: ۴۱-۴۹.
۳. جهانگیر، فریدون؛ یازارگادی، مهرنوش؛ محفوظ پور، سعاد؛ و اکبرزاده باغبان، علیرضا. (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخش‌های داخلی جراحی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، پژوهنده، سال دوازدهم، شماره ۵، صص: ۴۰۷-۴۱۶.
۴. رجبی فرجاد، حاجیه؛ مال میر، آمنه و طاهری، علی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال نهم، شماره ۳۱، بهار ۹۳، صص: ۲۳-۴۴.
۵. رکنی‌نژاد، مهرداد. (۱۳۸۶). نظریه‌ها و مدل‌های جدید تعهد سازمانی.
۶. ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت، فصل‌نامه مدیریت دولتی، شماره ۳۵، صص: ۷۳-۶۵.
۷. ساغروانی، سیما. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین هوش معنوی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت گاز استان خراسان رضوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی مشهد.
۸. شریفی، اصغر و آقاسی، صدیقه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴، زمستان ۱۳۸۹، صص: ۱۴۹-۱۶۷.
۹. فردوسی، محمدحسن؛ مرعشیان، فاطمه و طالب‌پور، مهدی. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان. مطالعات مدیریت ورزشی، شماره ۱۵، پاییز ۱۳۹۱. صص: ۱۷۳-۱۸۸.
۱۰. فرهنگ، علی‌اکبر و حسین‌زاده، علی. (۱۳۸۴). دیدگاه‌های نوین درباره تعهدسازمانی. ماه‌نامه تدبیر.
۱۱. مرادی، محمدرضا؛ جعفری، اکرم؛ امید، علیرضا؛ و علیدوست قهفرخی، ابراهیم. (۱۳۹۲). مدل‌یابی تأثیر رهبری تحول‌گرا و عدالت سازمانی بر رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۴، صص: ۱۰۷-۱۲۴.
۱۲. نصیری‌پور، امیراشکان؛ علی‌محمدزاده، خلیل؛ رئیس، پوران و جعفری، مهرنوش. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان، مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات. مدیریت بهداشت و درمان، دوره ۳، شماره ۱ و ۲، تابستان ۱۳۹۰، صص: ۴۹-۵۷.

13. Brown, B. (2003). Employs, Organizational commitment and their perception of supervisor's relation- oriented and task- oriented leadership behavior. Virginia polytechnic institution and state university.
14. Chang, H. T., Chi, M. W., & Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between three component organizational / occupational commitment and organizational / occupational turnover intention using a none-recursive model, journal of vocational behavior, 2, PP: 320-335.
15. Dejoy & Wilson. (2007). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promoting. health. Facility Management UAS.
16. Fahami, Manijeh, Mahmoodi dehkordi, Mohammad taghi, Mahzounieh, Ali.(2013). "Organizational Intelligence in Faculty Members of Shahrekord Selected Universities, Iran", Interscience Management Review (IMR). Volume 3, Issue 1, PP: 1-5.
17. Freund, A & Carmeli, A. (2004). The relationship between work commitment and organizational citizenship behavior among lawyers in the private sector. The Journal of Behavioral and applied management, vol 5, No 2.
18. Guleryaz, G., Guney, S., Miski Aydin, E., Asan. (2008). "The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organizational commitment of nurses". A questionnaire survey. International journal of nursing studies. Ns: 1304, P: 11.
19. Jordan, P. Ashkanasy, N. Hartel. C. and Hooper, G. (2002). "Workgroup emotional intelligence: scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus". Human resource management review. Vol. 12, No. 2, PP: 195-214.
20. Miles, Matthew B, (1969). Planned change and organizational health: figure and Ground. In Fred D. Cerver and Thomas Sergiovanni Leds. Organizations and Human BEHAVIOR. NEW YORK: MC GRAW-HILL.
21. Mohhamadi, S. and Dehkordi, F.R (2013). "The relationship between job satisfaction and its aspects with the Organizational commitment among the staffs of the youth And the sport department in CHARMAHAL & BAKHTIARI". Sport Science 6 (2013) 2: 77-81.
22. Mowday, R. T. and Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982). "Organizational linkag: the psychology of commitment". Absenteesm and Turnover, New York: academic press, PP: 20-22.
23. Nazem F. [Organizational health status in different regions of Islamic Azad University] Journal of Modern Thoughts in Education 2011; 13:11-28 [In Persian].
24. Salami, S O .(2004). Relationship of emotional intelligence and selfefficacy to work attitudes among secondary school teachers in south western/ Nigeria university of Ibadan Nigeria.
25. Sezgin Ferudun. (2009). Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish primary schools. Educational research and evaluation. 15(2), PP:185-201.
26. Stup, R .(2006). Human resource management and Dairy employee organizational commitment. The Pennsylvania state university.