

صلى الله عليه وسلم



دانشکده : صنایع و مدیریت
گروه : تربیت بدنی و علوم ورزشی

ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان
(مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی)

دانشجو : رضا رحیمی

استاد راهنما :
دکتر حسن بحر العلوم

استاد مشاور:
دکتر علی یونسیان

پایان نامه ارشد جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

شهریور ۱۳۹۱

دانشگاه صنعتی شاهرود

دانشکده: صنایع و مدیریت گروه: تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد آقای رضا رحیمی

تحت عنوان: ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان

(مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی)

در تاریخ ۱۳۹۱/۶/۲۹ توسط کمیته تخصصی زیر جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی مورد ارزیابی و با درجه عالی مورد پذیرش قرار گرفت.

امضاء	اساتید مشاور	امضاء	اساتید راهنما
	نام و نام خانوادگی: دکتر علی یونسیان		نام و نام خانوادگی: دکتر حسن بحر العلوم
	نام و نام خانوادگی :		نام و نام خانوادگی :

امضاء	نمایندة تحصیلات تکمیلی	امضاء	اساتید داور
	نام و نام خانوادگی : دکتر مهدیزاده		نام و نام خانوادگی : دکتر رضا اندام
			نام و نام خانوادگی : دکتر علی حسنی
			نام و نام خانوادگی :
			نام و نام خانوادگی :

اگر قابل تقدیم باشد

تقدیم به مهربان فرشتگانی که:

لذات ناب باور بودن، لذت و غرور دانستن، جسارت خواستن، عظمت رسیدن و تمام تجربه های یکتا و زیبای زندگیم، مدیون حضور سبز آنهاست.

تقدیم به خانواده عزیزم

با تقدیر و تشکر

از استاد فرهیخته و فرزانه ام جناب آقای دکتر حسن بهر العلوم که راهنمایی های

ایشان ضمن آموختن درس زندگی، انگیزه ای برای حرکت و تلاش شد

استاد مشاور عزیزم جناب آقای دکتر علی یونسیان که همواره با یادآوری نکات

ظریف پژوهشی، راهگشا و پشتیبان من بودند

استاد گرانقدر سرکار خانم دکتر مهدیزاده که هرگز از راهنمایی ها و مشاوره های

سازنده خود برای اینجانب دریغ نکردند.

چکیده

ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی)

برای داشتن جامعه‌ی سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود که افزایش کارایی کارکنان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثر بخشی سازمان محسوب می‌شود. لذا هدف این تحقیق، بررسی ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان است.

تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. نمونه تحقیق ۱۰۴ نفر از کارکنان ارشد ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی با میانگین سنی $36/71 \pm 7/21$ سال است که به شکل تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده‌اند. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سلامت سازمانی، تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۳) و درک حمایت سازمانی آیزنبرگر (۱۹۸۶)، استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط ۸ نفر از اساتید و کارشناسان تربیت بدنی بررسی شد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه سلامت سازمانی $\alpha=0/933$ ، پرسشنامه تعهد سازمانی $\alpha=0/904$ و برای پرسشنامه درک حمایت سازمانی بدست آمد. از آزمون آماری کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نوع توزیع داده‌ها استفاده شد. با توجه به طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، α مستقل برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss 16 نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی ($p = 0/001$ ، $r = 0/613$) وجود دارد. بین سلامت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین همبستگی مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی ($p = 0/001$ ، $r = 0/700$) وجود دارد. رابطه معناداری بین سن، رشته تحصیلی و سابقه خدمت کارکنان با سلامت سازمانی مشاهده نشد. بین ادراک مدیران و کارکنان عادی از سلامت سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد، به طوری که مدیران وضعیت سلامت سازمانی را بهتر ارزیابی کرده‌اند.

بنابراین می‌توان گفت تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان نقش بسزایی در افزایش سلامت سازمانی دارند و مدیران باید این دو عامل را در کارکنان خود مد نظر قرار دهند و با استفاده از ابزارهای مدیریتی سعی در بهبود و تقویت آنها در کارکنان نمایند.

مفاهیم کلیدی: سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، درک حمایت سازمانی، اداره ورزش و جوانان

مقالات مستخرج از پایان نامه

۱: "ارتباط بین درک حمایت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی"، (۱۳۹۱)، همایش ملی تربیت بدنی کاربردی و علوم ورزشی، ص ۲۲۷، دانشگاه آزاد واحد تفت

2: " The Relationship between Organizational Health with Organizational Commitment and Perceived Organizational Support of Employees in Iranian Sport Organizations Case study: Administration of Sport and Youth in KhorasanRazavi Province"

Accepted for publication in International Journal of Human Resource Studies at vol.2 ,2012

فهرست مطالب

عنوان.....	صفحه.....
فهرست جداول.....	ک.....
فهرست شکل ها	ل.....
فهرست پیوست	ل.....
چکیده فارسی	و.....

فصل اول: طرح تحقیق

۱-۱ مقدمه.....	۲.....
۲-۱ بیان مسئله.....	۳.....
۳-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق.....	۶.....
۴-۱ اهداف تحقیق.....	۸.....
۵-۱ فرضیه های تحقیق.....	۸.....
۶-۱ محدودیت های تحقیق.....	۹.....
۷-۱ پیش فرض های تحقیق.....	۱۰.....
۸-۱ تعریف واژه ها و اصطلاحات تحقیق.....	۱۰.....

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱-۲ مقدمه.....	۱۴.....
۲-۲ مبانی نظری مربوط به سلامت سازمانی.....	۱۴.....
۱-۲-۲ مفهوم سلامت سازمانی.....	۱۴.....
۲-۲-۲ ابعاد دهگانه سلامت سازمانی از دیدگاه مایلز.....	۱۶.....
۳-۲-۲ مدل سلامت سازمانی کاپلان و کاراواتا.....	۱۸.....
۴-۲-۲ سلامت سازمانی از منظر لایدن و کلینگل.....	۲۰.....

۲۱	۵-۲-۲ ویژگی های سازمان سالم.....
۲۴	۶-۲-۲ ویژگی های سازمان ناسالم.....
۲۵	۷-۲-۲ سلامت سازمانی از نگرش های مختلف.....
۲۶	۳-۲ مرور تحقیقات مربوط به سلامت سازمانی.....
۳۳	۴-۲ مبانی نظری مربوط به تعهد سازمانی.....
۳۸	۱-۴-۲ دیدگاه دوبخشی در تعهد سازمانی.....
۳۹	۲-۴-۲ مدل تعهد سازمانی سه بعدی.....
۴۰	۳-۴-۲ تعهد سازمانی عاطفی.....
۴۱	۴-۴-۲ تعهد سازمانی مستمر.....
۴۲	۵-۴-۲ تعهد تکلیفی (هنجاری).....
۴۲	۵-۲ مرور تحقیقات مربوط به تعهد سازمانی.....
۴۸	۶-۲ مبانی نظری درک حمایت سازمانی.....
۴۸	۱-۶-۲ مفهوم درک حمایت سازمانی.....
۴۹	۲-۶-۲ اثرات و پیامد های هفت گانه درک حمایت سازمانی.....
۵۰	۷-۲ مرور تحقیقات مربوط به درک حمایت سازمانی.....
۵۳	۸-۲ جمع بندی.....

فصل سوم : روش تحقیق

۵۵	۱-۳ مقدمه.....
۵۵	۲-۳ نوع تحقیق.....
۵۵	۳-۳ جامعه آماری تحقیق.....
۵۵	۴-۳ نمونه آماری.....
۵۵	۵-۳ ابزار تحقیق.....

۵۶	۱-۵-۳ پرسشنامه ویژگی های جمعیت شناختی
۵۶	۲-۵-۳ پرسشنامه سلامت سازمانی
۵۶	۳-۵-۳ پرسشنامه تعهد سازمانی
۵۶	۱-۳-۵-۳ خرده مقیاسهای پرسشنامه تعهد سازمانی
۵۷	۴-۵-۳ پرسشنامه درک حمایت سازمانی
۵۷	۶-۳ روایی و پایایی ابزار تحقیق
۵۷	۱-۶-۳ روایی
۵۸	۲-۶-۳ پایایی
۵۸	۷-۳ روش های تجزیه و تحلیل اطلاعات

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده های تحقیق

۶۰	۱-۴ مقدمه
۶۰	۲-۴ توصیف آزمودنی های تحقیق
۶۲	۳-۴ توصیف یافته های تحقیق
۶۲	۱-۳-۴ توصیف سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی
۶۲	۲-۳-۴ توصیف تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی
۶۳	۳-۳-۴ توصیف درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی
۶۳	۴-۴ آزمون طبیعی بودن توزیع داده ها
۶۴	۵-۴ آزمون فرضیه های تحقیق

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۸۲	۱-۵ مقدمه
۸۲	۲-۵ خلاصه پژوهش
۸۳	۳-۵ بحث و نتیجه گیری

۴-۵ پیشنهاد های تحقیق..... ۸۸

۱-۴-۵ پیشنهاد های کاربردی..... ۸۸

۲-۴-۵ پیشنهاد های پژوهشی..... ۸۸

فهرست جداول

جدول ۱-۲: پیش شرطهای تعهد سازمانی مستمر..... ۴۱

جدول ۱-۳: نحوه امتیازدهی به گزینه های پرسشنامه سلامت سازمانی..... ۵۶

جدول ۲-۳: نحوه امتیازدهی به گزینه های پرسشنامه درک حمایت سازمانی..... ۵۷

جدول ۳-۳: ضریب پایایی پرسشنامه های تحقیق..... ۵۸

جدول ۱-۴: تعداد آزمودنی های تحقیق..... ۶۰

جدول ۲-۴: ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی های تحقیق..... ۶۱

جدول ۳-۴: شاخص های آماری سلامت سازمانی..... ۶۲

جدول ۴-۴: شاخص های آماری تعهد سازمانی..... ۶۲

جدول ۵-۴: شاخص های آماری درک حمایت سازمانی..... ۶۳

جدول ۶-۴: نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنف..... ۶۳

جدول ۷-۴: رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی..... ۶۵

جدول ۸-۴: رابطه بین سلامت سازمانی و خرده مقیاس های تعهد سازمانی..... ۶۶

جدول ۹-۴: رابطه بین سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی..... ۶۷

جدول ۱۰-۴: رابطه بین سن و سلامت سازمانی..... ۶۸

جدول ۱۱-۴: رابطه بین سابقه خدمت و سلامت سازمانی..... ۶۹

جدول ۱۲-۴: تفاوت دیدگاه کارکنان فارغ التحصیل تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی از منظر سلامت

سازمانی..... ۷۰

جدول ۱۳-۴: تفاوت دیدگاه مدیران و کارکنان عادی از منظر سلامت سازمانی..... ۷۱

- جدول ۴-۱۴: رابطه بین سن و تعهد سازمانی..... ۷۲
- جدول ۴-۱۵: رابطه بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی..... ۷۳
- جدول ۴-۱۶: تفاوت میزان تعهد سازمانی کارکنان فارغ‌التحصیل رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی..... ۷۴
- جدول ۴-۱۷: تفاوت میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان عادی..... ۷۵
- جدول ۴-۱۸: رابطه بین سن و درک حمایت سازمانی کارکنان ۷۶
- جدول ۴-۱۹: رابطه بین سابقه خدمت و درک حمایت سازمانی کارکنان..... ۷۷
- جدول ۴-۲۰: تفاوت میزان درک حمایت سازمانی کارکنان فارغ‌التحصیل رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی..... ۷۸
- جدول ۴-۲۱: تفاوت میزان درک حمایت سازمانی مدیران و کارکنان عادی..... ۷۹
- جدول ۴-۲۲: نتایج همبستگی چندگانه بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی..... ۸۰
- جدول ۴-۲۳: نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیرهای پیش بین تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی با سلامت سازمان..... ۸۰

فهرست شکل ها

- شکل ۲-۱: عوامل مؤثر و نتایج ناشی از تعهد سازمانی..... ۳۶
- شکل ۲-۲: مدل عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی..... ۳۷
- شکل ۲-۳: مؤلفه های تعهد سازمانی..... ۴۰
- شکل ۲-۴: پیش فرض ها و دستاورد های تعهد سازمانی عاطفی..... ۴۱

فهرست پیوست

- پیوست ۱: پرسشنامه ویژگی های فردی..... ۱۰۳
- پیوست ۲: پرسشنامه سلامت سازمانی..... ۱۰۴

پیوست ۳: پرسشنامه تعهد سازمانی.....۱۰۵

پیوست ۴: پرسشنامه درک حمایت سازمانی.....۱۰۶

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه

ظهور سازمان‌ها و گسترش روز افزون آن‌ها، از ویژگی‌های بارز تمدن بشری است؛ در دو دهه‌ی اخیر، سازمان‌ها به طور معناداری تغییر یافته‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های عدم تمرکز و جهانی شدن تبدیل گشته‌اند، همچنین پیشرفت و تکامل دانش بشری از جمله رشد سریع رشته مدیریت در جهان امروز اذهان اکثر مردم به ویژه اندیشمندان را متوجه اهمیت سازمان و عوامل مربوط به آن ساخته است. بسیاری از دانشمندان معتقدند که ماهیت جوامع کنونی به وسیله سازمان‌ها شکل می‌گیرد که آن‌ها نیز به نوبه خود تحت تأثیر دنیای پیرامون و روابط موجود در آن قرار می‌گیرند [۱].

برای داشتن جامعه‌ی سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش‌های علمی قابل ملاحظه‌ای در دهه‌های اخیر صورت گرفته است. یکی از چارچوب‌های نظری مشهور و سودمند در این مورد ((سلامت سازمانی)) است [۲].

سلامت سازمانی، در ادبیات مدیریت، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه‌ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرایندهای مدیریتی، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسئولیت اجتماعی، اثر بخشی و... ایجاد شده است [۳]. سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور مؤثرتری کارها را انجام می‌دهند [۴]. عوامل متعددی در سلامت سازمانی تأثیر دارند. یکی از این عوامل، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی، یک نگرش درباره وفاداری کارمندان به سازمان است، و یک فرایند مستمر است که از طریق آن اعضا علاقه خود را به سازمان و موفقیت و کارایی پیوسته آن نشان می‌دهند. بدیهی است که تعهد سازمانی کارکنان زمانی ارزشمند خواهد بود که بر روی عملکرد سازمان تأثیر مثبت داشته و موجب ارتقا و بهره‌وری سازمان شود [۵]. برخی تحقیقات در داخل و خارج کشور نیز نشان دادند که تعهد سازمانی

کارکنان نیز می‌تواند در سلامت سازمانی نقش داشته باشد [۶،۷]، اما در سازمان‌های خدماتی مانند سازمان‌های ورزشی چنین امری ثابت نشده است. از دیگر موضوعات مهم در سازمان‌ها، درک حمایت سازمانی کارکنان است. مبنای نظری حمایت سازمانی، نظریه‌ی تبادل اجتماعی است، رفتارهای حمایت‌کننده رهبران و هم‌چنین جو سازمانی، می‌تواند موجبات حمایت سازمانی ادراک شده را فراهم آورد [۸]. از آنجا که تحقیقی در زمینه درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان و ارتباط آن با سلامت سازمانی مشاهده نشد، بنابراین در تحقیق حاضر سعی بر آن خواهد بود که رابطه بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان در سازمان‌های ورزشی بررسی شود.

۱-۲- بیان مسئله

جامعه امروز، جامعه سازمانی است. امروزه، انواع خدمات و تولیدات مورد نیاز جامعه و مردم به وسیله سازمان‌های گوناگون فراهم می‌شود. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم محقق می‌سازد. از این رو گردش امور زندگی، پیشرفت و بقای جامعه، وابسته و تابع کار و عملکرد مؤثر سازمان‌هاست [۹]. بنابراین برای انجام بهسازی و بهبود وضع سازمان‌ها، چاره‌ای جز شناخت علمی و دقیق هنجارها و شاخص‌های سلامت سازمانی نمی‌باشد. سلامت سازمانی، چارچوب نظری و ابزاری سودمند برای تجزیه و تحلیل و درک و تغییر محیط کار سازمان به مدیران می‌دهد [۱۰].

سلامت سازمانی از جمله مباحثی است که نظریه پردازان مدیریت همواره توجه خود را نسبت به آن ابراز داشته‌اند. بحث پیرامون سلامت سازمانی نشان دهنده 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 توجیه‌کننده علت دوام و بقای سازمان‌هاست، لذا باید مورد توجه و اهمیت ویژه قرار گیرد [۳].

عوامل متعددی در سلامت سازمانی تأثیر دارند که از آن جمله می‌توان مدیران، کارکنان، مشتریان، ذینفعان، دولت، جامعه، محیط و رقبا را نام برد. توجه به حداقل عوامل مذکور و تبیین متوازن آن‌ها، لازمه موفقیت و حرکت به سوی سلامت سازمانی است [۱۱]. تعهد سازمانی کارکنان یکی از موارد مهم در سلامت سازمانی است. در حقیقت نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمان‌هاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد؛ لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ زیرا این اقدام هم به نفع سازمان و هم به نفع افراد است. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. برعکس نیروی انسانی با درک حمایت سازمانی، احساس وفاداری و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کنند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می‌باشد [۱۲]. تعهد سازمانی دارای سه مؤلفه **تعهد عاطفی**^۱، **تعهد مستمر**^۲، **تعهد هنجاری**^۳ یا تکلیفی است. تعهد عاطفی، یعنی میزانی که فرد از نظر روانی و از طریق احساساتی مانند وفاداری، مهر و علاقه، گرمی و صمیمیت، تعلق، دلبستگی، رضایت خاطر، لذت و خوشی و غیره به کارکردن در سازمان تمایل پیدا می‌کند. تعهد مستمر به وابستگی فرد برای کارکردن در سازمان بر اساس میزانی که یک فرد احساس ضمانت برای ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های زیاد ترک آن دارد، اشاره می‌کند. تعهد تکلیفی (هنجاری) عبارت است از میزانی که فرد از نظر روانی و از راه درون سازی اهداف، ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان به آن وابسته می‌شود. تعهد تکلیفی، احساس مسئولیت به تداوم

1 - Affective Commitment

2 - Continuance Commitment

3 - Normative Commitment

کارکردن در سازمان را منعکس می‌کند [۱۳]. تحقیقات نشان داده است که بین تعهد سازمانی و تلاش کارکنان و همچنین بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمان ارتباط وجود دارد. افزایش تعهد موجب می‌شود که افراد تلاش کنند و در نتیجه، سازمان عملکرد بهتری داشته باشد. تمایل کارکنان برای سهمیم شدن در اثر بخشی سازمانی و کمک به آن، تحت تأثیر ماهیت تعهد است که از آن برخوردارند [۱۳].

اما باید دید که آیا بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان نیز چنین ارتباطی وجود دارد؟ درک حمایت سازمان^۱ کارکنان یکی دیگر از موارد مهم در سلامت سازمانی است. جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود که افزایش کارایی کارکنان به نوبه خود عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان محسوب می‌شود [۱۴]. به بیان دیگر رفتارهای حمایت کننده رهبران و جو سازمانی، می‌تواند موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی ادراک شده شود که منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستاست که سازمان نسبت به همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل، و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنهاست. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هریک دارای ارزش وجودی هستند آنان می‌خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند. تحقیقات در این زمینه نشان دادند که بین درک حمایت سازمانی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی ارتباط وجود دارد. درک حمایت سازمانی موجب کاهش ترک خدمت و افزایش اعتماد سازمانی می‌شود [۱۵، ۱۶]. باید دید بین سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی نیز چنین ارتباطی وجود دارد؟

تحقیقات زیادی در مورد سلامت سازمانی و تعهد سازمانی به صورت مجزا صورت گرفته است، که بیشتر تحقیقات انجام شده در زمینه سلامت سازمانی مربوط به حوزه آموزش و پرورش و سلامت سازمانی مدرسه است. در مورد سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان تحقیقات محدودی صورت

1 - Perceived Organizational Support

گرفته است و این تحقیقات بیشتر در استان اصفهان انجام شده است. اما تا کنون در ایران تحقیقی که رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی را به طور اخص در سازمان‌ها و تشکیلات ورزشی سنجیده باشد مشاهده نشد. با توجه به مطالب ذکر شده محقق به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا ارتباطی بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان وجود دارد یا نه؟ از سوی دیگر با توجه به این که تا کنون تحقیقی انجام نشده است که میزان درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان را بسنجد و با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌های ورزشی توجه ویژه به این بعد از نگرش کارکنان ضروری است. در مورد ارتباط سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی نیز در کشور تحقیقی مشاهده نشد. محقق به دنبال این پاسخ نیز هست که آیا ارتباطی بین سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان وجود دارد یا نه؟ بنابراین با توجه به اهمیت مسئله درک حمایت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان در موفقیت، بقا و ارتقا سازمان از یک سو و نیز مسئله خود ارزیابی و تعیین جایگاه این ادارات از نظر سلامت سازمانی از سوی دیگر، محقق را بر آن داشت تا این پژوهش را انجام دهد؛ باشد که مدیران ورزشی با شناخت وضعیت موجود این اداره در صدد بهبود شرایط برآیند.

۳-۱- ضرورت و اهمیت تحقیق

ضرورت‌های جهان کنونی، بسیاری از کشورهای پیشرفته را بر آن داشته است تا نظام ورزشی خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و راه‌های ناسودمند کارها را رها سازند و شیوه‌های نو و سازگار با ضرورت‌های جهان کنونی و آینده نه چندان دور را برپا دارند و کارآمد گردند [۱۷].

با توجه به وظیفه سنگینی که سازمان‌های ورزشی بر عهده دارند در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری که بر دوش آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمان‌های سالم و پویا داشته باشند. سازمان‌های پویا دارای جوی مطلوب و سالم بوده و موجبات انگیزش و علاقه مندی به کار را در کارکنان سازمان فراهم کرده و از این طریق اثر بخشی سازمان را بالا می‌برد [۱۸]، یکی از سازمان‌های ارگانیک که با محیط ارتباط پویا دارد، ادارات ورزش و جوانان است. رسالت و کارکرد اساسی ادارات

ورزش و جوانان ترویج ورزش و فراهم آوردن زمینه‌ای مساعد برای رشد و توسعه پایدار است. کیفیت و توسعه ورزش تا اندازه زیادی به سلامت سازمانی و کیفیت محیط کاری ادارات ورزش و جوانان وابسته است. بنابراین تحقیق و بررسی سلامت سازمان‌ها و عوامل مرتبط با آن در ادارات ورزش و جوانان از مسائلی است که از یک سو بازخورد مناسب را برای تجزیه و تحلیل مسائل ورزشی و تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه‌ریزی‌های استراتژیک توسط مسئولان و دست‌اندرکاران نظام ورزش کشور فراهم می‌آورد و از سوی دیگر، ادارات از سلامت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن آگاهی می‌یابند و می‌توانند به اصلاح و بهبود آن اقدام کنند [۱۹].

تعهد، درک حمایت، اثربخشی و بهبود عملکرد از مهمترین اهداف یک سازمان محسوب می‌شود و هر سازمانی سعی در تقویت این ستاده‌ها از طرق گوناگون دارد. قبل از سرمایه‌گذاری در هر زمینه‌ای تا حد ممکن باید از مؤثر بودن آن اطمینان حاصل کرد. بنابراین برای تقویت عملکرد و نیل به اهداف باید عوامل مرتبط و تقویت کننده آن شناسایی گردند. پس از شناسایی و بررسی می‌توان در جهت تقویت آنها گام برداشت. از این عوامل می‌توان به تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی اشاره کرد که در سال‌های اخیر توجه زیادی را به خود معطوف کرده است؛ زیرا بر بسیاری از متغیرها نظیر رضایت شغلی، غیبت، ترک خدمت، استرس شغلی و عملکرد تأثیر گذار می‌باشد [۲۰، ۲۱]. مطالعه زیادی در مورد تعهد سازمانی صورت گرفته است اما تحقیقی که ارتباط سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان را در ادارات ورزش و جوانان بسنجد مشاهده نشد. در زمینه درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان و همچنین ارتباط آن با سلامت سازمانی نیز تحقیقی صورت نگرفته است. با انجام این تحقیق علاوه بر بررسی سلامت سازمانی، تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان، رابطه دو متغیر درک حمایت سازمانی و تعهد سازمانی و خرده مقیاس‌های آن با سلامت سازمانی بررسی می‌شود. با شناخت این وضعیت، مدیران می‌توانند راهکارهایی مؤثر و برنامه‌هایی هدفمند جهت برخورداری از سلامت سازمانی و عوامل مؤثر بر آن طراحی و تدوین کنند و در راستای ارتقای هرچه بیشتر سلامت سازمانی گام بردارند.

۴-۱- اهداف تحقیق

هدف کلی

هدف کلی این تحقیق ارتباط بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی است.

اهداف اختصاصی

۱. تعیین ارتباط بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان

خراسان رضوی

۲. تعیین ارتباط بین سلامت سازمانی و خرده مقیاس های تعهد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان

استان خراسان رضوی

۳. تعیین ارتباط سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان

خراسان رضوی

۴. مقایسه درک سلامت سازمانی کارکنان بر اساس مشخصات جمعیت شناختی در ادارات ورزش و

جوانان استان خراسان رضوی

۵. مقایسه تعهد سازمانی کارکنان براساس مشخصات جمعیت شناختی در ادارات ورزش و جوانان

استان خراسان رضوی

۶. مقایسه درک حمایت سازمانی کارکنان بر اساس مشخصات جمعیت شناختی در ادارات ورزش و

جوانان استان خراسان رضوی.

۷. برآورد سلامت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی از روی مؤلفه های تعهد

سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان.

۵-۱- فرضیه های تحقیق

۱. بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

رابطه معنی داری وجود دارد.

۲. بین سلامت سازمانی و هریک از خرده مقیاس های تعهد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. بین سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنا داری وجود دارد.
۴. بین درک سلامت سازمانی کارکنان بر اساس مشخصات جمعیت شناختی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معناداری وجود دارد.
۵. بین تعهد سازمانی کارکنان بر اساس مشخصات جمعیت شناختی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معناداری وجود دارد.
۶. بین درک حمایت سازمانی کارکنان بر اساس مشخصات جمعیت شناختی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود دارد.
۷. مؤلفه های تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان، پیش بینی کننده سلامت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی می باشند.

۱-۶- محدودیت های تحقیق

الف: محدودیت های قابل کنترل

۱. محدودیت مکانی: این تحقیق در حوزه کارکنان ادارات ورزش و جوانان شهرستان های استان خراسان رضوی که از طریق نمونه گیری تصادفی انتخاب شده اند، انجام شده است.
۲. آزمودنی ها: از بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان، کارکنان ۸ شهرستان جزء نمونه آماری تحقیق بودند و کلیه کارکنان این ۸ شهرستان که پرسشنامه های توزیع شده را تکمیل کردند، در دامنه تحقیق قرار داشته اند.

ب: محدودیت های غیر قابل کنترل

۱. عدم همکاری برخی از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان در تکمیل و پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه.

۲. در پاسخگویی به سؤالات احساسات منفی و مثبت کارکنان نسبت به اداره خود ممکن است در پاسخگویی به سؤالات دخیل باشد.

۳. اگرچه در تحقیق به هیچ عنوان، نام افراد در پرسشنامه ذکر نشده بود، اما ممکن است پاره ای از ملاحظات اداری در پاسخگویی کارکنان تأثیر گذاشته باشد.

۱-۷- پیش فرض های تحقیق

۱. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش اهداف را به دقت می سنجد.

۲. آزمودنی ها با صداقت و آگاهی به سؤالات پاسخ داده اند.

۱-۸- تعریف واژه ها و اصطلاحات تحقیق

سلامت سازمانی:

سازمان سالم سازمانی است که برای ادامه حیات خود قادر باشد به هدف ها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدف هایش با آن مواجه می شود، بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد و همچنین درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین باشد، قابلیت انعطاف داشته و قادر باشد برای مقابله با هر مشکلی، بهترین منابع خود را به کار گیرد [۳]. از نظر عملیاتی، سلامت سازمانی از امتیازات بدست آمده کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی از پرسشنامه ۳۰ سؤالی سلامت سازمانی سلطان حسینی و همکاران بدست می آید.

تعهد سازمانی:

میزان وفاداری کارکنان ادارات تربیت بدنی استان به سازمان خود می باشد و یک فرایند مستمر است که بواسطه مشارکت این کارکنان در تصمیمات سازمان، توجه افراد به سازمان و موفقیت و رفاه سازمان را می رساند [۲۲]. میر و الن^۱ (۱۹۹۷) تعهد سازمانی را به تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی (هنجاری) تقسیم بندی نمودند:

1 - Meyer & Allen

تعهد عاطفی:

تعهد عاطفی، یعنی میزانی که فرد از نظر روانی و از طریق احساساتی مانند وفاداری، مهر و علاقه، گرمی و صمیمیت، تعلق، دلبستگی، رضایت خاطر، لذت و خوشی و غیره به کار کردن در سازمان تمایل پیدا می کند [۲۲]. در این تحقیق تعهد عاطفی اشاره دارد به میزانی که فرد از نظر روانی و از طریق احساساتی مانند وفاداری، مهر و علاقه و غیره به کارکردن در اداره کل ورزش و جوانان تمایل پیدا می کند. از نظر عملیاتی، تعهد عاطفی از امتیازات بدست آمده کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی از سؤالات ۱ تا ۶ پرسشنامه ۱۸ سؤالی تعهد سازمانی الن و میر (۱۹۹۳) بدست می آید.

تعهد مستمر:

به وابستگی فرد برای کارکردن در سازمان براساس میزانی که یک فرد احساس ضمانت برای ماندن در سازمان به دلیل هزینه های زیاد ترک آن دارد، اشاره می کند. آنها که دارای تعهد مستمر خوبی هستند با سازمان می مانند زیرا به آن نیاز دارند [۲۲]. در این تحقیق به وابستگی کارکنان ادارات ورزش و جوانان برای کارکردن در آن بر اساس میزانی که آنها احساس ضمانت برای ماندن در سازمان به دلیل هزینه های زیاد ترک آن دارد، اشاره می کند. از نظر عملیاتی تعهد مستمر امتیازات بدست آمده کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی از سؤالات ۷ تا ۱۲ پرسشنامه ۱۸ سؤالی تعهد سازمانی الن و میر (۱۹۹۳) بدست می آید.

تعهد هنجاری (تکلیفی):

تعهد هنجاری (تکلیفی) عبارت است از میزانی که فرد از نظر روانی و از راه درون سازی اهداف، ارزش ها و مأموریت های سازمان به آن وابسته می شود. تعهد تکلیفی، احساس مسئولیت به تداوم کار کردن در سازمان را منعکس می کند [۱۳]. در این تحقیق به میزانی که کارکنان ادارات ورزش و جوانان از نظر روانی و از راه درون سازی اهداف، ارزش ها و مأموریت های آن اداره به آن وابسته می شوند اشاره می کند.

از نظر عملیاتی تعهد هنجاری از امتیازات بدست آمده کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی از سؤالات ۱۳ تا ۱۸ پرسشنامه ۱۸سؤالی تعهد سازمانی الن و میر (۱۹۹۳) بدست می آید.

درک حمایت سازمانی:

درک حمایت سازمانی عبارت است از حمایتی که کارکنان از سوی سازمان احساس می کنند و باوری است مبتنی بر این که سازمان تا چه حد از همکاری آنها قدردانی می کند و به رفاه آنها اهمیت می - دهد [۲۳]. از نظر عملیاتی درک حمایت سازمانی از امتیازات بدست آمده کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی از پرسشنامه درک حمایت سازمانی ایزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶) بدست می آید.

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه

تتقیق

۲-۱- مقدمه

در این فصل، مطالب در قالب سه بخش مبانی نظری و پیشینه تحقیق مربوط به سلامت سازمانی، مبانی نظری و پیشینه تعهد سازمانی و مبانی نظری و پیشینه درک حمایت‌سازمانی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در انتهای فصل نیز پیشینه تحقیق جمع‌بندی شده است.

۲-۲- مبانی نظری مربوط به سلامت سازمانی

رشد و توسعه هر جامعه در داشتن سازمان‌های سالم است، هر جامعه‌ای اگر به عنوان یک سیستم کلی نگریسته شود در درون خود دارای سازمان‌ها و ارگان‌هایی است که به عنوان خرده سیستم وظایفی بر عهده دارند که باید توانایی داشته باشند که در کنار دیگر سیستم‌ها و همگام با آنها در جهت تحقق اهداف سیستم بزرگتر گام بردارد. شرط همگام بودن و هماهنگ عمل کردن سازمان این است که از ویژگی‌های یک سازمان سالم برخوردار باشد. چنانچه خرده سیستم‌ها از ویژگی‌های یک سازمان سالم برخوردار نباشند نه تنها نمی‌توانند به وظایف خود عمل کنند بلکه در انجام وظایف سیستم‌های دیگر جامعه اثر منفی خواهند گذاشت [۲۴، ۲۵].

۲-۲-۱- مفهوم سلامت سازمانی

سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در ارگانیسم است. مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان وظیفه‌شناس 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. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، شخصیت‌ذی‌نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد [۲۶].

عبارت ((سازمانهای سالم)) به روش‌های مختلف استفاده شده است؛ در مسائل بهداشت حرفه‌ای، عمدتاً برای اشاره به وضعیت سلامتی کارگران استفاده می‌شود و یکی از روش‌های اصلی اندازه‌گیری آن، بررسی سلامت ذهنی و فیزیکی است. اخیراً سازمان بین‌المللی کار¹ (ILO) عوامل روانشناسی خطرآفرین حرفه‌ای را مورد توجه قرار داده است. سازمان‌هایی نیز وجود دارند که برنامه‌هایی برای بهبود سازگاری کارگر با محیط کار و کاهش عدم سازگاری بین آنچه از آنها انتظار می‌رود و آنچه توان انجامش را دارند، اجرا می‌کنند. سازمان‌های دیگر به احساسات مطلوب کارگران، توانایی حل تعارضات، توجه به جنبه‌های فیزیکی کار، رهبری و ایجاد اعتماد بین کارگران توجه می‌کنند. به همین نحو، برخی به درگیری منابع انسانی در دستیابی به نتایج مطلوب سازمانی توجه می‌نمایند. عبارت ((سالم)) همچنین در ارتباط با سازمان‌هایی به کار می‌رود که در آنها روابط خوب انسانی، نه فقط بین همکاران بلکه بین مدیران اجرایی و کارکنان حاکم است که این مدیران اجرایی بیشتر شبیه رهبران رفتار می‌کنند تا شبیه روسا. برخی سازمان‌ها هم برای رسیدن به تعادل در روابط بین کارکنان، مشتریان و سهامداران، تعهد به مسئولیت اجتماعی را، هم در ارزش‌ها و هم در نتایجشان در نظر می‌گیرند. توجه خاصی هم به خشونت در محیط کار و تأثیرش بر سلامت سازمان وجود دارد. این خشونت نه تنها می‌تواند فیزیکی باشد بلکه همچنین می‌تواند به شکل سرقت، خرابکاری، شایعه، بی‌احترامی بین کارکنان یا تعلل عمدی در کار باشد. اگر چه سلامت سازمانی، همان‌طور که در ادبیات مدیریت مطرح شده، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه‌ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرآیندهای مدیریتی، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسئولیت اجتماعی، اثر بخشی و... ایجاد شده است [۳].

1- International Labour Organization

۲-۲-۲- ابعاد دهگانه سلامت سازمانی از دیدگاه مایلز

سلامت سازمانی را مایلز^۱ در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان‌ها، خاطر نشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی اشاره می‌کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر. مایلز ویژگی‌های سازمان سالم را در تأمین سه نیاز اصلی یعنی نیازهای وظیفه‌ای، نیازهای بقا و نیازهای رشد و توسعه سازمان و ابعاد سلامت سازمانی را شامل ۱۰ مؤلفه؛ تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، توزیع بهینه قدرت، پشتیبانی منابع، یکپارچگی، روحیه، نوآوری، استقلال، سازگاری و شایستگی حل مسئله می‌داند. این ابعاد این گونه تعریف می‌شوند [۲۷]:

۱. تمرکز بر اهداف: در سازمان سالم، هدف سیستم، به طور معقولی برای اعضا روشن بوده و توسط آن‌ها به خوبی پذیرفته شده است. این تمرکز بر هدف یا وضوح هدف، به منزله شرط لازم ولی ناکافی برای سلامت سازمانی مورد توجه قرار می‌گیرد. اهداف باید قابل دستیابی و دارای منابع در دسترس باشند.

۲. شایستگی ارتباطات: از آنجا که در سازمان‌ها، ارتباطات به صورت چهره به چهره است، انتقال اطلاعات درون آنها حیاتی خواهد بود. این بعد از سلامت سازمانی مشخص می‌کند که ارتباط عمودی و افقی در سرتاسر سازمان به نسبت، عاری از پیچیدگی است. در چنین محیطی اطلاعات با حداقل سطح بازدارندگی و پیچیدگی منتقل می‌شود.

۳. توزیع بهینه قدرت: در سازمان سالم، افراد به نفع سازمان می‌توانند بر یکدیگر اثر بگذارند و توزیع تأثیرات به نسبت متعادل خواهد بود و زیر دستان می‌توانند بر بالادستان اثر بگذارند. در چنین سازمانی، کشمکش درون گروهی برای قدرت چندان مطرح نیست، هرچند بدون شک برخورد درون گروهی وجود دارد.

1- Miles

۴. پشتیبانی منابع: سازمان سالم، درون دادهایی دارد که به طور مؤثری مورد استفاده قرار می‌گیرد. همکاری کلی به شکلی است که افراد نه بیش از حد به کار گرفته شوند و نه بیکار باشند. در سازمان سالم ممکن است افراد خیلی سخت کار کنند، اما احساس فشار نمی‌کنند. در حقیقت، بین اختیارات افراد و تقاضاهای نقش در سازمان انطباق وجود دارد.

۵. یکپارچگی: در سازمان سالم مواردی همچون، آگاهی افراد از ماهیت و اهداف سازمان، احساس عضویت اعضا در سازمان، تمایل اعضا به ماندن در سازمان و احساس تعلق به آن و مشارکت در انجام امور وجود دارد و همین موارد موجب یکپارچگی اعضا با سازمان می‌شود.

۶. روحیه: این اصطلاح بخشی از رفاه یا رضایت است. روحیه خوب در سازمان سالم حاکی از احساس رفاه، خوشبختی، رضایت و خشنودی کارکنان است.

۷. نوآوری: سازمان سالم تمایل به ابداع شیوه‌های جدید، حرکت به سمت اهداف جدید، متنوع ساختن خود و تولید محصولات جدید دارد. در یک مفهوم چنین سیستمی را می‌توان در حال رشد، تکامل و تغییر به جای ماندن در حالت راهوار و استاندارد دانست.

۸. استقلال: سازمان سالم ضمن آنکه به طور انعطاف‌پذیری به محرک‌های خارجی (محیط بیرون سازمان) پاسخ می‌دهد، به طور هماهنگ رفتار خاصی را در مقابل تقاضاهای خارجی از خود بروز می‌دهد.

۹. سازگاری: انطباق و انعطاف‌پذیری سازمان با شرایط متغیر را نشان می‌دهد.

۱۰. شایستگی حل مسئله: این مورد به وجود یا نبود مشکلات اشاره نمی‌کند، بلکه به سبکی اشاره دارد که در آن شخص، گروه یا سازمان با مشکلات مبارزه می‌کند. آرگریس^۱ (۱۹۷۵) معتقد است که در یک سازمان مؤثر مشکلات با حداقل انرژی حل می‌شوند، آنها حل شده باقی می‌مانند و سازوکارهای مورد استفاده برای حل مشکلات تضعیف نمی‌شوند، بلکه حفظ یا تقویت می‌شوند. پس یک سازمان با

کفایت ساختارها و روش‌های توسعه یافته‌ای برای سنجش وجود مشکلات، ابداع راه حل‌های ممکن، تصمیم‌گیری در مورد راه حل‌ها، به کارگیری آنها و ارزشیابی کارایی آنها دارد [۹].

۲-۲-۳- مدل سلامت سازمانی کاپلان و کاراواتا

کاپلان (۱۹۹۳) و کاراواتا (۱۹۹۷)^۱ به مدلی دست یافتند که در آن شاخص‌های سلامت سازمانی را ارایه دادند. شاخص‌های سلامت سازمانی را می‌توان به سه رویکرد دسته‌بندی کرد [۹]:

۱. رویکرد شاخص‌های ورودی^۲

۲. رویکرد شاخص‌های فرآیندی^۳

۳. رویکرد شاخص‌های خروجی^۴

در رویکرد شاخص‌های ورودی، فرض بر این است که چنانچه ورودی‌های سازمان از سلامت برخوردار باشند و سازمان توانایی جذب ورودی‌های سالم را داشته باشد، می‌توان از سلامت عملکرد آن اطمینان حاصل کرد. شاخص‌هایی را که تحت این نگرش می‌توان دسته بندی کرد عبارتند از:

۱. قابلیت جذب نیروی انسانی شایسته: توانمندی یک سازمان در جذب نیروی انسانی شایسته و توسعه یافته می‌تواند به عنوان شاخص ورودی سلامت سازمانی مورد ارزیابی قرار گیرد. استخدام افراد مناسب، می‌تواند تأثیر محیط بر سازمان را کاهش دهد.

۲. شرایط مالی سازمان: انتخاب کارکنان شایسته، پرداخت هزینه‌های آزمون، مصاحبه، پشت سر گذراندن توالی استخدام، آموزش، جبران خدمات مکفی و بودجه مناسب زمانی میسر است که سازمان از پشتوانه درآمد مالی و اعتباری مناسبی برخوردار باشد.

۳. گیرندگان اطلاعات: در سازمان‌های امروزی، اطلاعات باید سریع تر از هر زمان دیگر جریان پیدا کند، حتی توقف کوتاهی به زیان‌های غیر قابل جبران منجر می‌شود. لازم به ذکر است وجود جریان

1-Kaplan & karavata

2- Input-Oriented Approach

3- Process-Oriented Approach

4- Output-Oriented Approach

اطلاعات از پایین به بالا نشان دهنده وجود موفقیت در سازمان است. در رویکرد شاخص‌های فرآیندی، مؤلفه‌های زیر قابل بررسی است:

۱. نگرش بلند مدت در سازمان: دستیابی به منافع بزرگ و پایدار، مستلزم فدا کردن منافع کوچک و آنی است. در پرتو نگرش بلند مدت تمام آحاد سازمان و یا حداقل افراد کلیدی می‌دانند به کجا می‌روند و چه راهی در پیش رو دارند، که خود سبب وحدت نظر در ارکان مختلف سازمان می‌شود.

۲. انسجام: تحول در سازمان، نیازمند شرایط توسعه است. شرایطی که در آن همه عوامل مهم در پدیدآوری توسعه، کنار هم حضوری سازگار و هم‌سو داشته باشند و با استفاده از پدیده هم‌افزایی، از امکانات و تلاش‌های خود بهره‌مند شوند.

۳. ظرفیت فراگیری: به دلیل شدت تغییرات محیطی و افزایش عدم قطعیت در روند بر اثر این تغییرات، اداره سازمان‌های امروزی بیش از هر زمان دیگری پیچیده تر شده است. سازمان‌های موفق آن‌هایی هستند که همواره در حال آموختن و توسعه قابلیت‌های خود برای رویارویی با شرایط محیطی جدید هستند.

۴. سطح نوآوری: نوآوری، نوسازی و تطابق با محیط از مهمترین علایم مشخصه یک سازمان سالم است.

۵. سطح فن‌آوری: فن‌آوری اطلاعات از مؤثرترین توانمندسازها در سازمان‌هاست. به طوری که می‌توان ادعا کرد حتی در صورت وجود سایر توانمندسازها، بدون فناوری اطلاعات، تحقق سازمان سالم ناقص و یا غیر ممکن خواهد بود.

۶. فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی در قالب مجموعه‌ای از باورها ارزش‌های مشترک که بر رفتار و اندیشه‌های اعضا و سازمان اثر می‌گذارد، می‌تواند به عنوان سرچشمه‌ای برای دستیابی به محیط سالم اداری به حساب آید.

در رویکرد شاخص‌های خروجی، فرض بر آن است که چنانچه ورودی‌ها و فرایند سازمان از سلامت برخوردار باشد، می‌تواند از سلامت عملکرد آن با استناد به مؤلفه‌های ذیل اطمینان حاصل نماید.

۱. سود یا ارزش افزوده مهمترین مؤلفه در این شاخص است، چنانچه سازمان به نسبت منابعی که به کار گرفته، از سودآوری مناسبی برخوردار باشد، دلیل بر سلامت آن است.
۲. رضایت و وفاداری ارباب رجوع: می‌توان گفت بین ارباب رجوع و کارمند، ایجاد یک ارتباط موفق، کلید طلایی موفقیت محسوب می‌شود، این ارتباط می‌بایست یک رابطه عاطفی باشد نه رابطه مبتنی بر تجارت، باید درک کنیم که ارباب رجوع به ما وابسته نیست بلکه ما به او وابسته ایم.
۳. نیروی انسانی توسعه یافته با قدرت جایگزینی: نشانگر توانایی سازمان، در جایگزین کردن نیروهای داخلی در پست‌هایی است که به دلیل بازنشستگی، استعفا و یا اخراج خالی هستند.

۲-۲-۴- سلامت سازمانی از منظر لایدن و کلینگل

لایدن و کلینگل^۱ (۲۰۰۰) با توجه به یافته‌های تحقیق آماری که در مورد ارزیابی سلامت سازمانی داده‌اند برای سلامت سازمانی ۱۱ مؤلفه (بعد جداگانه اما مرتبط به هم) ارائه کردند [۲۶،۲۸]:

بعد اول) ارتباط: در سازمان سالم ارتباط مستمر میان کارکنان و به همان خوبی میان زیردستان و فرادستان باید تسهیل شود. ارتباط باید دوطرفه باشد و در سطوح مختلف سازمان برقرار باشد. در سازمان سالم، بحث‌های چهره به چهره به همان اندازه اهمیت اسناد و مدارک نوشته شده، مهم است.

بعد دوم) مشارکت و درگیر بودن در سازمان: در یک سازمان سالم کارکنان همه سطوح به طور مناسبی درگیر تصمیم‌گیری‌های سازمان می‌شوند.

بعد سوم) وفاداری و تعهد: در سازمان سالم یک جو اعتماد بالایی میان اشخاص وجود دارد. کارکنان منتظر این هستند که سر کار بیایند و احساس می‌کنند شرکت آنها مکان خوبی برای کار کردن است.

بعد چهارم) اعتبار یا شهرت موسسه یا شرکت: یک سازمان سالم ادراکات از اعتبار و شهرت مثبت را به کارکنان منعکس می‌کند و کارکنان به طور کلی به شهرت و اعتبار بخش یا حوزه خود ارزش قائلند.

بعد پنجم) روحیه: روحیه مناسب در سازمان به وسیله یک جو دوستانه در جایی که کارکنان عمدتاً همدیگر و شغلشان را دوست دارند .

1- Lynden & Klingle

بعد ششم) اخلاقیات: در یک سازمان سالم عموماً رفتار غیراخلاقی وجود ندارد. کارکنان تمایل دارند بیشتر به اخلاق باطنی ارزش قائل شوند و جایی را برای سیاست در سازمان نبینند.

بعد هفتم) شناسایی و بازشناسی عملکرد: در یک سازمان سالم کارکنان برای به فعلیت درآوردن استعداد هایشان تشویق می‌شوند و مورد حمایت قرار می‌گیرند، عموماً آن‌ها احساس می‌کنند ارزشمند هستند، آن‌ها به طور مناسبی برای پیشرفت درون یک جوی از حق‌شناسی و مراقبت شناسایی می‌شوند.

بعد هشتم) مسیر هدف: درون یک جو سالم کارکنان می‌توانند تمرکز بالای بخش‌هایشان را تشخیص دهند و اهداف را در درون سازمان تشخیص دهند چون در تشخیص اهداف مشارکت دارند.

بعد نهم) رهبری: رهبران به عنوان عامل تعیین کننده‌ای بر سوددهی و اثربخشی سازمان به شمار می‌روند و عموماً رفتاری دوستانه دارند و کارکنان به راحتی با آن‌ها رابطه برقرار می‌کنند.

بعد دهم) بهبود یا توسعه کارایی کارکنان: در یک محیط سالم سازمانی، اغلب هیأت ویژه‌ای برای حمایت از آموزش و بهبود مستمر نیروهای موجود در سازمان وجود دارد.

بعد یازدهم) کاربرد منابع: کارکنان باید مشاهده کنند که منابع و امکانات به طور شایسته و به طریق سازگار با انتظارات آنها از پیشرفتشان، بین آنها تقسیم شده است.

۲-۲-۵- ویژگی‌های سازمان سالم

- ساعتچی (۱۳۷۰) ویژگی‌های سازمان سالم را به شرح زیر بیان می‌کند [۹]:
- اهداف مؤسسه برای اکثریت کارکنان سازمان روشن است و کلیه فعالیت‌ها در جهت اهداف انجام می‌پذیرد؛
 - کارکنان نسبت به سازمان احساس تعلق می‌کنند و علاقه‌مند به اعلام نظرات خود در مورد مشکل هستند؛ زیرا نسبت به حل آنها با خوش بینی اقدام می‌شود؛
 - مسائل در چارچوب امکانات موجود به صورت فعال و واقع بینانه برطرف می‌شوند. کارکنان در جهت حل مشکلات به صورت غیر رسمی و فارغ از عنوان و مقام رسمی با یکدیگر همکاری

می‌کنند و درگیر این نیستند که ببینند مدیران سطح بالا چگونه فکر می‌کنند و حتی خواسته‌ها و نظرات رئیس مؤسسه را مورد سؤال قرار می‌دهند؛

- تصمیم‌گیری برای افزایش کارایی مؤسسه بر اساس عواملی از قبیل توانایی، احساس مسئولیت، وجود اطلاعات، حجم کار، زمان مناسب و تجزیه و تحلیل منطقی صورت می‌گیرد؛
- برنامه‌ریزی در مؤسسه بر اساس واقعیت‌ها، آینده‌نگری، عملکرد و برقراری نظم صورت می‌گیرد و در این مورد روحیه همکاری وجود دارد. به عبارت دیگر، قبول مسئولیت توسط مشارکت فعال کلیه اعضا به خوبی مشاهده می‌شود؛
- قضاوت و خواسته‌های منطقی کارکنان سطوح پایین سازمان مورد توجه و احترام است؛
- مسائلی که در مؤسسه مورد بررسی و حل و فصل قرار می‌گیرند، شامل نیازهای شخصی و روابط انسانی نیز می‌شود؛
- تشریک مساعی به صورت آزاد و داوطلبانه صورت می‌گیرد. کارکنان آماده برای کمک و همکاری سازنده در جهت نیل به اهداف تعیین شده هستند و در این راستا تلاش زیادی می‌کنند؛
- هرگاه بحرانی مؤسسه را تهدید کند، برای رفع آن با یکدیگر متحد شده و خود را مؤظف به رفع بحران می‌دانند؛
- تضاد در امر تصمیم‌گیری مهم تلقی می‌شود و به طور مؤثر با همکاران مطرح می‌گردد، کارکنان آنچه را احساس می‌کنند ابراز می‌دارند و از دیگران نیز همین توقع را دارند؛

- یادگیری حین انجام کار به مقدار زیادی براساس طریق و کوشش خود یادگیرنده و راهنمایی و توصیه یاد دهنده صورت می‌گیرد. کارکنان یکدیگر را به عنوان یک فرد مستعد و توانا برای یادگیری و توسعه می‌بینند؛
- انتقاد گروهی در ارتباط با پیشرفت کار به طور عادی انجام می‌گیرد؛
- صداقت در رفتار کاملاً مشهود است و کارکنان نسبت به یکدیگر احساس احترام و تعلق دارند و خود را تنها حس نمی‌کنند؛
- کارکنان کاملاً محرک هستند، براساس انتخاب و علاقه در فعالیت‌ها مشارکت می‌کنند و حضور در مؤسسه برایشان مهم و لذت بخش است؛
- مدیریت و رهبری به صورت انعطاف‌پذیری در مؤسسه اعمال می‌شود و در مواقع لزوم، مدیریت و سازمان خود را با موفقیت‌ها و تغییرات محیط تطبیق می‌دهد؛
- حس اعتماد، آزادی و مسئولیت متقابل در بین همکاران زیاد است. افراد واقف هستند که چه چیزهایی برای سازمان مهم است و چه چیزهایی کم اهمیت؛
- قبول ریسک به عنوان یکی از شرایط توسعه و تغییر، مورد قبول مدیریت و کارکنان مؤسسه است؛
- مؤسسه معتقد است که افراد باید از اشتباهات گذشته یاد بگیرند که چنین اشتباهاتی چه اثراتی در کار داشته است؛
- عملکرد ضعیف در مؤسسه به فوریت تشخیص داده می‌شود و به طور مناسب و دسته جمعی برای رفع آن اقدام می‌گردد؛

- ساخت سازمانی و خط مشی ها و دستورالعمل ها طوری تنظیم شده است که بتواند کارکنان را در انجام وظایف کمک کرده و بقا و سلامت مؤسسه را در بلند مدت تضمین کند. در ضمن ساخت سازمانی، دستورالعمل ها و خط مشی های سازمان در موارد لزوم تغییر می کند تا مؤسسه بتواند خود را با شرایط محیطی تطبیق دهد؛
- در مؤسسه علاوه بر نظم؛ تحرک سازنده وجود دارد و ابداعات و ابتکارات به مقدار زیادی مشهود است. روش های سنتی مورد سؤال قرار گرفته و در صورت عدم کارایی کنار گذاشته می شود؛
- سازمان سرعت خود را با امکانات و تغییرات بازار که خریدار محصولات و یا خدمات مؤسسه است تطبیق می دهد و کارکنان سعی در پیش بینی آینده دارند؛
- بین مسئولیت و اختیار تعادل و توازن منطقی وجود دارد و امور مؤسسه به دلیل نداشتن بوروکراسی بیمار، به سرعت انجام می شود.

۲-۲-۶- ویژگی های سازمان ناسالم

لایدن و کلینگل (۲۰۰۰) برخی از نشانه های سازمان ناسالم را به شرح زیر بیان می دارند [۲۶]:

- کاهش سودمندی و منفعت سازمان؛
- افزایش غیبت کارکنان؛
- فقدان کانال های ارتباطی باز؛
- اتخاذ همه تصمیمات در سطوح عالی سازمان؛
- فقدان تعهد کارکنان نسبت به سازمان؛
- وجود سطوح پایینی از روحیه و انگیزش در کارکنان؛
- نادیده انگاشتن اعتبار سازمان توسط کارکنان؛

- وجود رفتارهای غیر اخلاقی در سازمان؛
- فقدان اهدافی منظم و دسته بندی شده؛
- فقدان دوستان مجرب و با اطمینان برای کارکنان در سازمان؛
- فقدان برنامه آموزشی و توسعه ای؛
- فقدان اعتماد بین کارکنان سازمان

۲-۲-۷- سلامت سازمانی از نگرش‌های مختلف

عباس زاده (۱۳۷۰) ویژگی‌های سازمانی که جو سالمی دارد را به شرح زیر بیان می‌کند:

- در مبانی اطلاعات قابل اعتماد است؛
- دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات به دست آمده است؛
- نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد است؛
- حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم می‌آورد، زیرا تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند، قابلیت انعطاف را کاهش می‌دهد و به جای علاقه به کل سازمان، حفاظت از خود را تحریک می‌کند [۲۹].

هرزبرگ^۱ (۱۹۸۰) عواملی چون طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، سرپرستان، همکاران و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تأمین و حفظ سلامت سازمان لازم دانسته است و معتقد است، نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازند [۱۸].

1- Herzberg

از دیدگاه کیت دیوس^۱ (۱۹۸۹) زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست یابند. آنان بیشتر کاری شوق انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد دوست دارند و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هریک دارای ارزش وجودی هستند آنان می‌خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند [۳۰].

۲-۳- مرور تحقیقات مربوط به سلامت سازمانی

هوبرت^۲ (۱۹۸۶) در تحقیقی به بررسی رابطه سلامت سازمانی و استرس معلمان پرداخت و به این نتیجه رسید که تغییرات میزان استرس به طور معنی‌داری به تغییرات سلامت سازمانی مربوط است و هرچه جو مدارس ناسالم‌تر باشد، میزان استرس معلمان نیز بالاتر می‌رود [۳۱].

رجایی پور (۱۳۷۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر اصفهان به این نتیجه رسید که اگر مدیران مدارس در بکار بردن تصمیم‌گیری مشارکتی اهتمام ورزند، سلامت سازمانی مدرسه آن‌ها در تمام ابعاد بهبود خواهد یافت [۳۲].

لیکاتا و هارپر^۳ (۱۹۹۹) همبستگی مثبت معنی‌دار بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی و توانمندی مدرسه به دست آوردند؛ زمانی که مدرسه‌ای سالم و توانمند بود بر میزان تأکید علمی آن افزوده می‌شد [۳۳].

مایلر^۴ (۱۹۹۹) تحقیقی تحت عنوان رابطه بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی مدرسه و اعتماد دبیران به مدیر، همکاران و سازمان انجام داد. یافته‌های تحقیق نشان داد که بین ادراک معلمان از

1- Kitth Davis

2- Hubert

3- Likuta and Harper

4- Miller

سلامت سازمانی و اعتماد به مدیر، همکاران و مدرسه همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد [۳۴].

آهنچیان (۱۳۸۳) در مطالعه خویش تحت عنوان «رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت سازمان» در دانشگاه فردوسی به این نتیجه رسید که مدیران دانشگاه دارای مهارت‌های بالاتر از متوسط در زمینه‌های ارتباطی هستند و دانشکده‌ها از سلامت سازمانی بالاتر از متوسط برخوردارند. همچنین پژوهش حاضر وجود ارتباط معنادار بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و سلامت سازمانی دانشکده‌ها را نشان می‌دهد [۳۵].

زارع و کرامتی (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین استراتژی‌های مدیریت تعارض و سلامت سازمانی دبیرستان‌های شهرستان شیروان» به این نتیجه رسید که بین استراتژی‌های مدیریت تعارض و سلامت سازمانی مدارس رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد که ارتباط بین هریک از استراتژی‌ها به صورت جداگانه با سلامت سازمانی مدارس نیز وجود دارد، مدرسی که مدیران آنها از استراتژی راه‌حل‌گرا در مدیریت تعارض استفاده می‌کنند دارای سلامت سازمانی بالایی هستند. مدیرانی که مدارس آنها از استراتژی کنترل در مدیریت تعارض استفاده می‌کنند دارای سلامت سازمانی متوسطی هستند [۳۶].

عزیزی مقدم (۱۳۸۵) در پایان‌نامه خود با عنوان بررسی رابطه کانون کنترل مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان مهاباد دریافت که سلامت سازمانی در مدرسی که مدیران آنها کانون کنترل درونی دارند با سلامت سازمانی مدرسی که مدیران آنها دارای کنترل بیرونی هستند در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی‌دار دارد، و این میزان در مدارس درونی‌ها بیشتر است [۳۷].

حقیقت جو و ناظم (۱۳۸۶)، در تحقیقی تحت عنوان «خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کشور» به این نتایج رسیدند: بین سلامت سازمانی و بهره‌وری رابطه وجود داشت؛ یعنی بالا رفتن میزان سلامت سازمانی می‌تواند منجر به افزایش میزان بهره‌وری گردد.

بین میزان سلامت سازمانی و خلاقیت مدیران رابطه معکوس وجود داشت، اما معنادار نبود؛ یعنی با افزایش میزان سلامت سازمانی از میزان خلاقیت مدیران کاسته شده است [۳۸].

زاهد بابلان (۱۳۸۶) به بررسی ارتباط سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های استان اردبیل پرداخت و به این نتیجه رسید که سلامت سازمانی با تعهد و انواع سه‌گانه آن همبستگی مثبت دارد و دبیرستان‌هایی که سلامت سازمانی بالایی دارند، معلمان متعهدتری دارند. از میان ابعاد سلامت سازمانی، روحیه، تأکید علمی، نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع و ساخت‌دهی قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارند و ۴۰ درصد از واریانس تعهد سازمانی به وسیله تغییرات این پنج بعد قابل تبیین می‌باشد [۳۶].

حقیقت جو و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی تحت عنوان «رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی» به این نتایج رسیدند که بین کارآفرینی و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد یعنی بالا رفتن میزان کارآفرینی می‌تواند منجر به افزایش سلامت سازمانی گردد. بین سبک تفکر (اجرایی) مدیران با سلامت سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. مدیران با سبک تفکر اجرایی بهتر می‌توانند در ارتقاء سلامت سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی گام‌های مؤثر بردارند [۳۹].

موید (۱۳۸۷) در پایان نامه خود تحت عنوان « بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران گروه‌های آموزشی و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهرستان اصفهان » به این نتیجه رسید که منبع قدرت مرجعیت مدیران گروه‌های آموزشی تنها بر مؤلفه روحیه، منبع قدرت اجبار بر مؤلفه پشتیبانی منابع، منبع قدرت تخصص بر مؤلفه‌های پشتیبانی منابع، تأکید علمی و روحیه و منابع قدرت قانونی بر مؤلفه‌های پشتیبانی منابع، ملاحظه‌گری و تأکید علمی از سلامت سازمانی تأثیر داشتند [۴۰].

عزیزی مقدم (۱۳۸۷) تحقیقی تحت عنوان «بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران در مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد» به این نتیجه دست یافت که بین دو متغیر سلامت سازمانی مدرسه و فرسودگی شغلی دبیران رابطه معکوس و معنادار وجود دارد (F=۰/۳۴)

و ($P < 0/01$). وی همچنین دریافت که از طریق سلامت سازمانی و ابعاد آن می‌توان به تبیین و پیش-بینی فرسودگی شغلی دبیران پرداخت [۴۱].

میرکمالی (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان های پسرانه دولتی شهر تهران به این نتیجه رسید که از بین مؤلفه‌های مشارکت کارکنان، مؤلفه‌های مشارکت در تغییر و تحول و مشارکت در حل مسئله به عنوان متغیرهای پیش‌بین، معیار ورود به معادله‌ی نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران را به دست آوردند [۴۲].

سزگین^۱ (۲۰۰۹) در تحقیقی با عنوان «بررسی بین تعهد سازمانی معلمان و سلامت سازمانی مدرسه در مدارس ابتدایی ترکیه» به این نتیجه رسید که رابطه مثبت معناداری بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و سلامت سازمانی وجود دارد. سه بعد روحیه، یکپارچگی سازمانی، رهبری حرفه‌ای از ابعاد سلامت سازمانی ارتباط قابل توجهی با تعهد سازمانی داشتند. رهبری حرفه‌ای نقش قابل توجهی در پیش‌بینی تعهد سازمانی دارد. نتایج نشان داد که معلمان در مدارس با صداقت سازمانی بیشتر و رهبری حرفه‌ای و روحیه خوب درک بهتری از تعهد سازمانی دارند [۷].

صابانچی^۲ (۲۰۰۹) ارتباط منفی و معنی‌داری را بین تحلیل رفتگی معلمان و سلامت سازمانی در مدارس گزارش و عنوان کرد که تحلیل رفتگی معلمان می‌تواند عامل تأثیرگذاری بر سلامت سازمانی مدارس باشد [۴۳].

انصاری (۱۳۸۸) در تحقیق خود تحت عنوان «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان» به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری وجود دارد و این‌که توجه به سلامت سازمانی به دلیل تأثیری که بر اعمال تلاش‌های کاری دارد، از اهمیت زیادی در سازمان برخوردار است. در بین

1- Sezgin
2- Sabanci

متغیرهای تعدیل‌گر، رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری بر حسب محل خدمت، سابقه خدمت و پست سازمانی متفاوت است اما این رابطه بر حسب تحصیلات و سن تفاوت چندانی ندارد [۳].

آهنچیان و ظهورپرونده (۱۳۸۸)، تحقیقی تحت عنوان «رابطه دانش مدیریتی مدیران با اثربخشی و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر مشهد» انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین دانش مدیریتی با اثر بخشی و سلامت سازمانی مدارس وجود ندارد. همچنین بیان می‌کند که این یافته نباید باعث این نتیجه‌گیری شود که دانش مدیریتی تأثیری در سلامت سازمانی ندارد. براساس رابطه سلامت با اثر بخشی و به استناد پژوهش‌هایی که رابطه اثربخشی با آموزش و رشد حرفه ای را نشان می‌دهد این نتیجه‌گیری درستی نخواهد بود. به علاوه بیان می‌کند در سلامت سازمانی عوامل اولیه‌ای چون انگیزه و توانایی مدیر و سایر کارکنان منطقی است [۴۴].

سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۸) دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی درباره میزان استقرار شاخص‌های سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان را بررسی کردند و مشاهده کردند که میزان استقرار شاخص ورودی و شاخص فرایندی سلامت سازمان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به طور معنی‌دار کمتر از سطح متوسط بوده، ولی میزان استقرار شاخص خروجی سلامت سازمانی به طور معنی‌دار بیشتر از سطح متوسط بوده است. نتیجه‌گیری آن‌ها به این صورت بود که زمینه‌های لازم برای استقرار شاخص‌های سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس مدل سیستماتیک سلامت سازمانی وجود ندارد [۴۵].

شریعتمداری (۱۳۸۸) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران پرداخت و به این نتیجه رسید که بین کلیه ابعاد سلامت سازمانی و اثر بخشی سازمانی رابطه معنادار وجود دارد و اگر مدیران مدارس در به کاربردن روش‌های ایجاد سلامت سازمانی تلاش کنند، اثر بخشی مدارس آنها در تمام ابعاد بهبود خواهد یافت [۱۴].

نتایج حاصله از تحقیق کاکیا (۱۳۸۸) با عنوان رابطه عملکرد آموزشی با سلامت سازمانی در مدارس نشان داد که در حدود یک سوم مدارس مورد مطالعه از سلامت سازمانی مطلوب برخوردار نبوده‌اند و همچنین معلمان معتقد هستند که در حدود ۳۰ درصد از مدارس نیز دارای مدیرانی هستند که عملکرد آنان در حوزه‌های گوناگون ضعیف است. از این گذشته، نتایج مبتنی بر فرضیه اصلی تحقیق نشان می‌دهد که میان سلامت سازمانی با عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد [۴۶].

بابلان^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان رابطه بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در مدارس به این نتیجه رسید که سلامت سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌داری با اعتماد سازمانی و همچنین با تمامی ابعاد اعتماد سازمانی دارد. روحیه، تأکید علمی، رسیدگی و توجه از ابعاد سلامت سازمانی پیش‌بینی کننده اعتماد سازمانی هستند [۴۷].

امینی سابق و ولایی (۱۳۸۹) به بررسی ارتباط سلامت سازمانی با عملکرد مدیران آموزش و پرورش شهرستان ساوه پرداختند و به این نتیجه رسیدند که با سطح ۹۹ درصد اطمینان بین سلامت سازمانی و عملکرد (فنی، انسانی و ادراکی) مدیران ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یعنی هرچه سلامت سازمانی افزایش یابد، عملکرد مدیران نیز افزایش خواهد یافت [۴۸].

اسمعیلی (۱۳۸۹) در پایان نامه خود با عنوان رابطه سلامت سازمانی و انگیزه شغلی با تعهد سازمانی در دبیران دوره آموزش متوسطه شهرستان سیریک به این نتیجه رسید که بین سلامت سازمانی و انگیزش شغلی با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین سلامت سازمانی و انگیزش شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. سلامت سازمانی و انگیزش شغلی قادرند تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند [۴۹].

ناظم و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی رابطه مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارآفرینی کارکنان تأمین اجتماعی پرداختند و به این نتایج رسیدند: بین سلامت سازمانی و کارآفرینی کارکنان

1-Babelan

رابطه معنی‌داری وجود دارد. متغیر مدیریت دانش و سلامت سازمانی به صورت مشترک، حدود ۵۸ درصد از تغییرات متغیر میزان کارآفرینی را تبیین می‌کنند [۵۰].

مظلومی و شاه طالبی (۱۳۸۹)، تحقیقی تحت عنوان «رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان» انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری تحولی مدیران و کلیه شاخص‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان، رابطه معناداری وجود دارد [۵۱].

ساعدی (۱۳۸۹) در تحقیق خود تحت عنوان «رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی» به این نتیجه رسید که بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی همبستگی معناداری وجود دارد [۵۲].

علی دوست قهفرخی (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان «بررسی نسبی سلامت روانی بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان» به این نتیجه رسید که مؤلفه‌های بهبود شخصی از سلامت روانی بر پنج مؤلفه (نوآوری، سازگاری، روحیه، شایستگی ارتباطات و یکپارچگی)، مؤلفه کنترل اضطراب از سلامت روانی بر پنج مؤلفه (سازگاری، شایستگی حل مسئله، شایستگی ارتباطات، پشتیبانی منابع و روحیه)، مؤلفه علایم احساس توانایی و خوب بودن از سلامت روانی نیز بر هفت مؤلفه (نوآوری، شایستگی حل مسئله، سازگاری، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، روحیه و یکپارچگی) مؤلفه توانایی مقابله با مشکلات روزمره و فشارهای زندگی از سلامت روانی نیز بر هفت مؤلفه (سازگاری، شایستگی حل مسئله، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، روحیه، استقلال و یکپارچگی) از سلامت سازمانی تأثیر دارد [۲۷].

عباسیان (۱۳۸۹) در پایان‌نامه خود با عنوان رابطه بین ابعاد هویت و سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان در سال ۱۳۸۹ به این نتیجه رسید که بین ابعاد هویت با تمرکز بر اهداف، کفایت ارتباطات، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خودمختاری و

سازگاری از مؤلفه‌های سلامت سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین بین ابعاد هویت و مؤلفه‌های تعادل قدرت و شایستگی حل مسئله ارتباط معناداری مشاهده نشد [۵۳].

خمیری و همکاران (۱۳۸۹)، تحقیقی تحت عنوان «رابطه جو سازمانی و سلامت سازمانی بین دبیران دبیرستان‌های شهر بندرعباس» انجام دادند و به این نتایج رسیدند که: بین جو سازمانی و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین جو سازمانی در ابعاد رفتار مشغول، رفتار ناامیدانه، رفتار صمیمی، حمایتی، دستوری، با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. در نتیجه می‌توان گفت سازمان برای این که بتواند به طور مؤثر سلامت سازمانی را بکار بندد باید به مطالعه انواع جو سازمانی بپردازد. همچنین به این نتیجه رسیدند که رفتار مشغول معلمین بیشترین سهم در پیش بینی سلامت سازمانی دارد [۵۴].

رحیمی (۱۳۸۹) در رساله دکتری خود با عنوان تحلیل عارضه‌های سازمانی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بر اساس مدل شش جعبه از دیدگاه اعضای هیأت علمی و ارتباط آن با سلامت سازمانی و کیفیت محیط کار به این نتیجه رسید که رابطه منفی، معکوس و معناداری بین هریک از مؤلفه‌های عارضه‌یابی با کیفیت محیط و سلامت سازمانی وجود دارد [۵۵].

نتایج پایان‌نامه **لطفی منش (۱۳۹۰)** با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اصفهان نشان داد که در سطح ۰/۰۵ همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی کارکنان تربیت‌بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اصفهان وجود دارد [۵۶].

۲-۴- مبانی نظری مربوط به تعهد سازمانی

نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد؛ لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد زیرا این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمان و متمایل به عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف

مقرر فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و جبهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌آورد. برعکس نیروی انسانی با احساس وفاداری 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 است [۱۲]. به همین دلیل مطالعات مربوط به تعهد سازمانی در دهه‌های اخیر به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش یافته است. توجه به تحقیقات ویژه تعهد سازمانی نه تنها توسط دانشمندان مدیریت صورت گرفته است بلکه روان‌شناسان سازمانی و صنعتی، و جامعه‌شناسان نیز تحقیقات زیادی را در این زمینه انجام داده‌اند [۵۷]. تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که تعهد سازمانی از دیدگاه‌های مختلف به شیوه‌های متفاوتی تعریف شده است و انواع مختلف دارد. لذا در تحقیقات می‌بایست به طور روشن و شفاف بیان شود که کدام نوع از انواع تعهد در نظر می‌باشد و شاخص‌های سنجش آن مشخص گردد. در بررسی‌های اولیه تعهد دارای دو بعد رفتاری و نگرشی بوده است و سپس دو بعد تعهد مستمر و تعهد عاطفی به آن افزوده شد. برخی از صاحب‌نظران معتقدند تعهد سازمانی را می‌توان در دو دیدگاه تقسیم بندی نمود:

الف) دیدگاه دو بعدی

ب) دیدگاه سه بعدی

اولین بعد دیدگاه دو بعدی **تعهد رفتاری** است که بیشتر ناظر بر ترک خدمت و یا غیبت می‌باشد. به عبارت دیگر تعهد رفتاری را می‌توان قصد و نیت کارمندان برای ماندن در سازمان تعریف کرد. دومین بعد دیدگاه دو بعدی، **تعهد نگرشی** است. منظور از تعهد نگرشی، داشتن تعهد به ارزش‌ها و اهداف سازمان و سازگاری با آنهاست. این دو بعد در اصول کلی همسو می‌باشند و هرگز در مقابل یکدیگر قرار نمی‌گیرند بلکه مکمل یکدیگر هستند. بنابراین مدیران باید سعی کنند بین رفتار و نگرش کارمند روابط پویایی را حاکم کنند که این امر نیازمند آموزش مداوم آنهاست [۲۲]. دیدگاه سه بعدی تعهد

سازمانی توسط میر و الن (۱۹۹۱) مطرح شد که از سه جزء **تعهد عاطفی**، **تعهد مستمر** و **تعهد هنجاری (تکلیفی)** تشکیل شده است. تعهد عاطفی، یعنی میزانی که فرد از نظر روانی و از طریق احساساتی مانند وفاداری، مهر و علاقه، گرمی و صمیمیت، تعلق، دلبستگی، رضایت خاطر، لذت و خوشی و غیره به کار کردن در سازمان تمایل پیدا می‌کند. تعهد مستمر به وابستگی فرد برای کارکردن در سازمان بر اساس میزانی که یک فرد احساس ضمانت برای ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های زیاد ترک کردن آن دارد، اشاره می‌کند. تعهد تکلیفی (هنجاری) عبارتند از میزانی که فرد از نظر روانی و از راه درونی‌سازی اهداف، ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان به آن وابسته می‌شود. به عبارت دیگر، تعهد تکلیفی احساس مسئولیت به تداوم کار کردن در سازمان را منعکس می‌کند [۱۳].

در تعریف تعهد سازمانی به عنوان یک کل، سالانسیک^۱ (۱۹۷۷) چنین بیان می‌کند: تعهد حالتی از شخصیت است که در آن فرد از طریق اقدامات و فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد، محدود و مقید شده و به دلیل انجام همین اقدامات این باور در فرد ایجاد می‌شود که باید انجام چنین فعالیتی را تداوم بخشیده و درگیری مؤثر خویش را در انجام آنها حفظ نماید. پورتر، استیرز و بولیان^۲ (۱۹۷۴) تعریف مهمی از تعهد سازمانی را ارائه دادند؛ آنها تعهد را چنین تعریف کردند: تعهد عبارت است از قدرت نسبی تعیین هویت فرد با حضور در یک سازمان. آنها به طور مفهومی این تعریف را در سه عبارت زیر طبقه‌بندی می‌نمایند:

الف) یک اعتقاد قوی برای پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان.

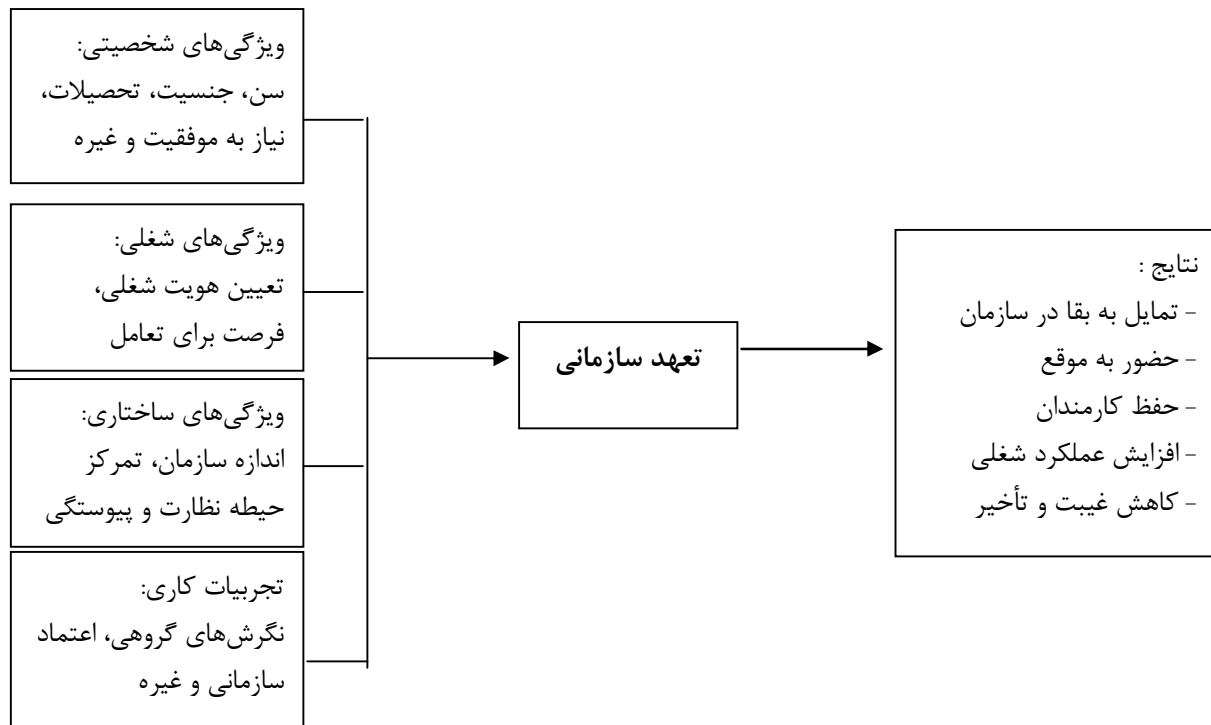
ب) یک اشتیاق فراوان برای انجام تلاش قابل ملاحظه در سازمان.

ج) تمایل قوی برای تداوم عضویت در سازمان [۲۲].

تعهد سازمانی ناشی از عوامل و متغیرهای مختلفی است که نتایج مختلفی به دنبال دارد. شکل زیر عوامل مؤثر بر تعهد و نتایج حاصل از تعهد سازمانی را نشان می‌دهد. این مدل توسط مودای و همکاران (۱۹۸۲) ابداع شده است [۱۲]:

1-Salancick

2-Porter, Steers & Boulian



شکل (۱-۲)، عوامل مؤثر و نتایج ناشی از تعهد سازمانی (مودای، پرتز و استیرز: ۱۹۸۲)

مودای و همکاران (۱۹۸۲) در مدل نظری خود چهار دسته و گروه از پیش شرط‌های تعهد سازمانی را بیان کردند [۱۲]:

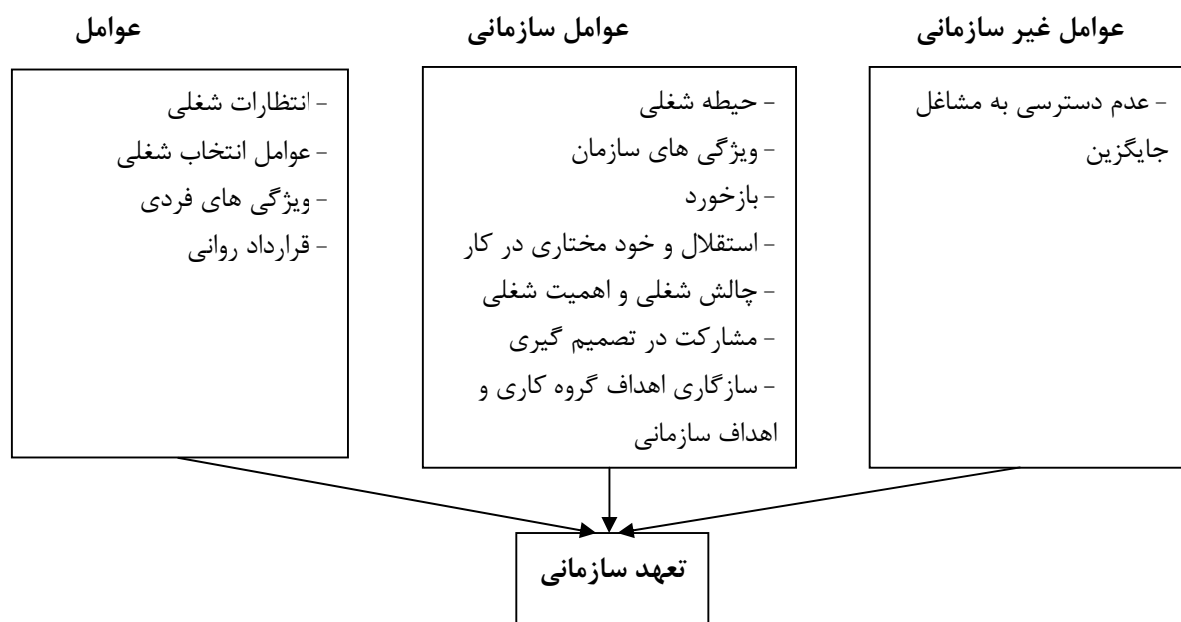
۱- ویژگی‌های شخصی و فردی: ویژگی‌های بررسی شده در این خصوص شامل سن، سابقه خدمت، سطح آموزش، جنسیت، نژاد و عوامل شخصی دیگر است. بر مبنای مطالعات انجام شده سن و سابقه خدمت با تعهد ارتباط مستقیم دارد. همچنین سطح آموزش دارای ارتباط معکوس با تعهد سازمانی است. این ارتباط معکوس ممکن است ناشی از این باشد که سازمان قادر به بر آوردن انتظارات افراد با تحصیلات بالا نیست. علاوه بر این، افراد با تحصیلات بالا ممکن است بیشتر به حرفه متعهد باشند تا به سازمان.

۲- ویژگی‌های مرتبط با نقش: سه جنبه از ویژگی‌های مرتبط با نقش که تأثیر بالقوه‌ای بر تعهد سازمانی دارند عبارتند از: حیطه‌ی شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش. تحقیقات زیادی ارتباط بین حیطه شغل و تعهد سازمانی را بررسی کرده‌اند. با توجه به اینکه شغل تقویت شده (غنی) چالش شغلی را افزایش می‌دهد و در نتیجه آن تعهد سازمانی افزایش می‌یابد. همچنین مطالعات

دیگری ارتباط بین تضاد نقش و ابهام نقش را بررسی و بیان می‌کند که تعهد با تضاد نقش و ابهام نقش ارتباط معکوس دارد.

۳- ویژگی‌های ساختاری: بر مبنای پژوهش‌های انجام گرفته در این خصوص، تعهد با میزان رسمیت، وابستگی وظیفه و عدم تمرکز در سازمان دارای رابطه مثبت است. بعلاوه تعهد با میزان مشارکت افراد در تصمیم‌گیری و میزان مالکیت فرد بر واحد تولیدی و کنترل سازمان رابطه مثبت دارد.

۴- تجربیات کاری: تجربیات کاری به عنوان یک نیروی عمده در فرآیند اجتماعی شدن یا اثرپذیری کارکنان محسوب می‌شود و همین امر نیز به نوبه خود عامل عمده‌ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان تأثیر می‌گذارد. استیرز و همکاران (۱۹۷۹) نیز تعدادی از عوامل مؤثر بر افزایش تعهد سازمانی را به صورت مدل زیر مطرح کردند [۱۲]:



شکل (۲-۲)، مدل عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی استیرز و همکاران

۱- **عوامل شخصی:** مقدار تعلق و پیوستگی بالقوه‌ای که کارمند در اولین روز کار خود به سازمان پیدا می‌کند، اصلی‌ترین عامل شخصی است. افرادی که در روزهای اول کاری شان خود را خیلی متعهد به سازمان نشان می‌دهند، به احتمال زیاد در سازمان باقی خواهند ماند. آنان مسئولیت‌های اضافی را خواهند پذیرفت و به عضویت خود در سازمان ادامه خواهند داد.

۲- **عوامل سازمانی:** عوامل سازمانی مانند حیطة شغل، بازخورد، استقلال و اختیار در کار، چالش شغلی و اهمیت شغلی، مشارکت رفتاری را افزایش می‌دهد. توانایی مشارکت در تصمیم‌گیری مربوط به شغل نیز بر میزان تعهد مؤثر است. سازگاری بین اهداف گروه کاری و اهداف سازمانی، تعهد نسبت به این اهداف را افزایش می‌دهد. ویژگی‌های سازمانی همچون توجه به منافع بهتر کارکنان و مالکیت کارکنان به طور مثبت باعث افزایش تعهد سازمانی می‌شود.

۳- **عوامل غیرسازمانی:** مهمترین عامل غیرسازمانی مؤثر بر افزایش تعهدسازمانی، قابلیت دستیابی به جایگزین‌های شغلی بعد از انتخاب شغلی فرد است.

۲-۴-۱- دیدگاه دو بخشی در تعهد سازمانی

دو دیدگاه در تعهدسازمانی مطرح است، اولین دیدگاه تعهد را به عنوان امری عاطفی یا نگرشی می‌نگرد. افراد با سازمان تعیین هویت می‌کنند و بنابراین به ادامه‌ی عضویت برای تعقیب اهداف می‌پردازند. پورتر و همکاران^۱ (۱۹۷۴) این دیدگاه را مطرح کردند.

شلدون^۲ (۱۹۷۱) می‌گوید اولین بخش تحقیقات سازمان روی نگرش متمرکز است. تعهد نگرشی به تعهد یا جهت‌گیری به سوی سازمان می‌انجامد که هویت فرد را به سازمان متصل می‌نماید [۵۸]. دیدگاه دیگر که دیدگاه رفتاری تعهدسازمانی است، توسط بیکر^۳ (۱۹۶۰) ارائه شد. برطبق این دیدگاه افراد به خاطر منافع بیشتر به سازمان دلبستگی پیدا می‌کنند تا احساسات و عواطف مطلوب نسبت به آن، مثل مزایا و ارشدیت یک سازمان [۲۲]. سالانسیک (۱۹۷۷)، بر جنبه‌های رفتاری تعهد تأکید می‌کند و می‌گوید که تعهدسازمانی نبایستی تنها در نگرش نمود داشته باشد بلکه بایستی در رفتار و عمل هم همین‌طور باشد [۲۲]. تحقیقات صاحب نظران طرفدار دیدگاه نگرشی بیشتر متوجه عوامل ایجادکننده تعهد و همچنین دستاوردها و پیامدهای حاصل از تعهد شده‌اند و صاحب نظران دیدگاه رفتاری بیشتر تحقیقات خود را به شناسایی شرایطی که تحت آن شرایط تعهد حاصل می‌شود و

1-Porter and et al

2-Sheldon

3-Becher

همچنین اثرات چنین رفتاری بر تغییر نگرش متمرکز شده اند. البته باید توجه داشت که این دو دیدگاه را نباید مخالف هم در نظر گرفت بلکه در حقیقت شناخت صحیح فرایند تعلق و وابستگی به سازمان با بررسی همزمان تعهد نگرشی و رفتاری حاصل خواهد شد. تجزیه و تحلیل این دو روش بیانگر این است که این دو دیدگاه تشابهاتی دارند که عبارتند از: درونی کردن اهداف و ارزش‌های سازمان، وابستگی به شکل سازمانی در زمینه اهداف و ارزش‌ها، تمایل به ماندن در سازمان برای یک دوره طولانی به منظور خدمت به اهداف و ارزش‌های آن، رضایت برای حصول اهداف فردی از به کار بردن کوشش برای اهداف و ارزش‌های مورد علاقه سازمان [۲۲].

۲-۴-۲- مدل تعهد سازمانی سه بعدی

میر والن^۱ (۱۹۸۷) مدل سه بخشی تعهد سازمانی را ارائه کردند. به اعتقاد آن‌ها هر یک از محققان در تحقیقاتشان به یک بخش از این مدل توجه داشته اند [۵۹]. به عنوان مثال شلدون (۱۹۷۱)، کانتر^۲، سالانسیک (۱۹۷۷)، بوکانان و پورتر (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی در نظر می‌گیرند. بیکر (۱۹۷۰) و برخی دیگر از صاحب نظران معتقدند وابستگی عاطفی در تعهد سازمانی نقش چندانی ندارد و تعهد را تمایل به انجام فعالیت‌های مستمر بر اساس تشخیص فرد از هزینه‌های مربوط به ترک سازمان تعریف کرده اند به عبارت دیگر آنان تعهد را تمایل به انجام مجموعه فعالیت‌های مستمر تعریف می‌کنند [۶۰].

وینر^۳ (۱۹۸۰) و برخی دیگر از دانشمندان در مورد تعهد سازمانی دیدگاه دیگری دارند. آنها تعهد را اعتقادی می‌دانند که فرد در رابطه با مسئولیت خود در برابر سازمان دارد. وینر تعهد را مجموعه‌ای از فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت‌ها به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل می‌شود تعریف می‌کند [۶۱].

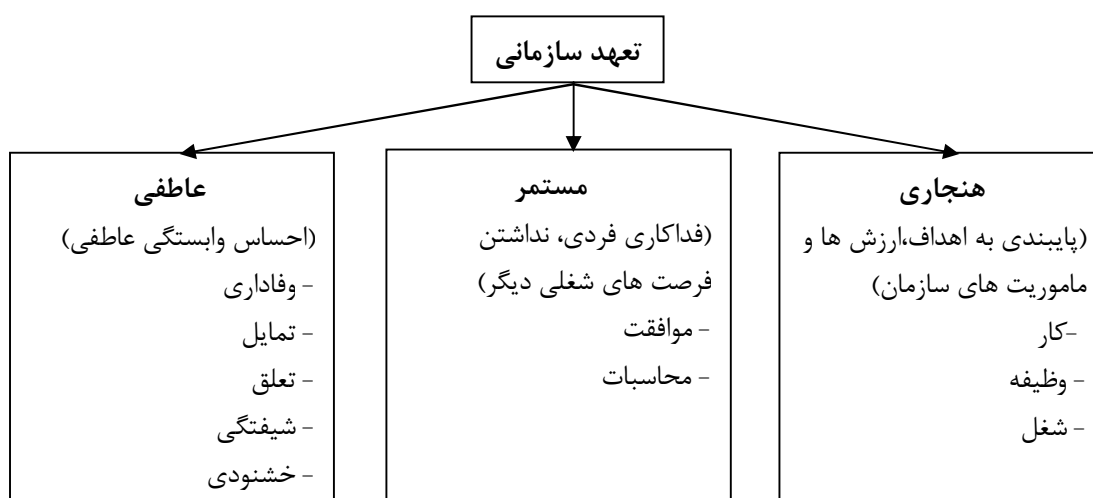
1-Meyer and Allen

2-Kanter

3-Weiner

میر و الن (۱۹۸۷) تعهد سازمانی را در سه بخش طبقه بندی می کنند. این سه بخش عبارتند از تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی (هنجاری). نقطه مشترک هر سه تعهد این است که یک حالت روانی روابط کارمند را با سازمان مشخص می کند و بطور ضمنی اشاره به تداوم یا قطع عضویت فرد در سازمان اشاره دارد [۵۹].

شکل (۲-۳)، مؤلفه های تعهد سازمانی سه بخشی الن و میر (۱۹۸۷) را به همراه محتوای آن ها نشان می دهد.



شکل (۲-۳)، مؤلفه های تعهد سازمانی

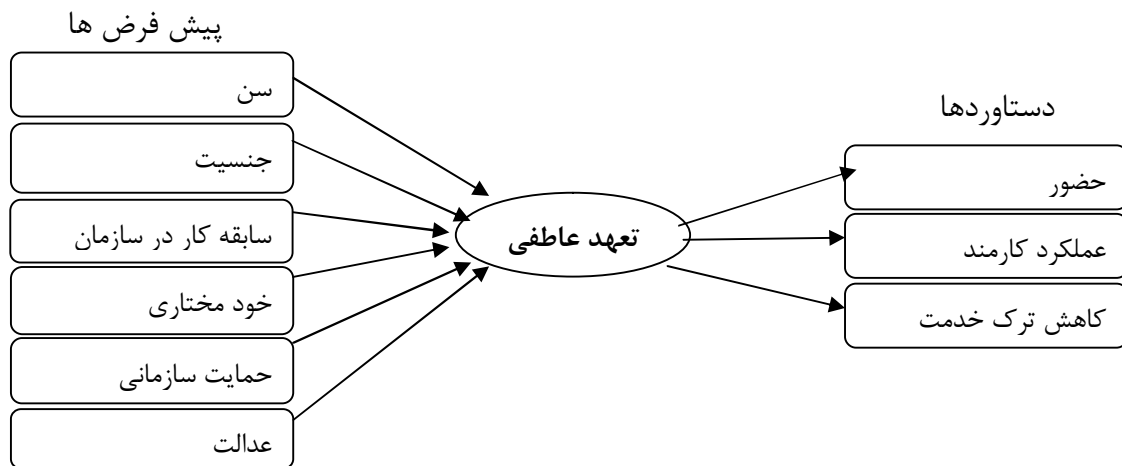
۲-۴-۳- تعهد عاطفی

در متون علمی تعهد سازمانی عاطفی به عنوان کمیتی تعریف گردیده است که با آن یک کارمند هویت می یابد [۶۲]. ایشان گزارش نمودند که صدها مطالعه وجود دارد که به تحلیل رابطه بین تعهد سازمانی عاطفی و متغیرهای مرتبط با آن پرداخته اند. در این تحقیقات همچنین پژوهشگران گزارش نمودند که پیش فرض های تعهد عاطفی در سه طبقه دسته بندی می شوند که به شرح شکل (۲-۴) می باشد.

الف) ویژگی های سازمانی شامل عواملی از قبیل اندازه سازمانی، خود مختاری و عدم تمرکز.

ب) ویژگی های فردی شامل جنسیت، سن و سابقه سازمانی.

ج) تجارب کاری شامل حمایت سازمانی و عدالت.



شکل (۲-۴)، پیش فرض ها و دستاوردهای تعهد سازمانی عاطفی [۵۹]

۲-۴-۴- تعهد مستمر

برخی تعهد مستمر را تعهد فرد به تمایل انجام فعالیت‌های مستمر و بر اساس تشخیص فرد از هزینه های مربوط به ترک سازمان تعریف کرده اند. به عبارت دیگر تعهد مستمر، تمایل به انجام مستمر فعالیت ها در سازمان است. مطالعات در زمینه تعهد مستمر به نسبت تعهد عاطفی خیلی محدود تر می باشد. الن ومیر در سال ۱۹۹۳ برای سنجش و تعیین پیش شرطها و عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی مطالعه‌ای انجام داده و پیش شرطهای تعهد سازمانی را به صورت جدول زیر ارائه نمودند [۶۲].

جدول (۲-۱)، پیش شرطهای تعهد سازمانی مستمر

ردیف	پیش شرط های تعهد مستمر	توضیح
۱	مهارتها	نوع مهارتهایی که فرد در سازمان فعلی کسب کرده و در سازمان‌های دیگر کاربردی ندارد.
۲	آموزش	دوره‌های آموزشی که فرد در سازمان فعلی گذرانده است و مدارک آن فقط در این سازمان معتبر است.
۳	تغییر محل زندگی	فرد با محل زندگی فعلی خویش خو می‌گیرد و تغییر سازمان معمولاً با تغییر محل زندگی توأم است.
۴	سرمایه‌گذاری فرد	مانند صرف زمان و انرژی برای یاد گرفتن راه کارها و ...
۵	حقوق بازنشستگی	منظور اندوخته بازنشستگی فرد می‌باشد که ممکن است با ترک سازمان آن را از دست بدهد.
۶	جایگزین‌های شغلی	منظور تصور فرد از قابلیت دسترسی به مشاغل جایگزین در خارج سازمان می باشد.

۲-۴-۵- تعهد تکلیفی (هنجاری)

تعهد تکلیفی را تکلیف به ماندن در سازمان تعریف می‌نمایند. مطالعات صورت گرفته در زمینه تعهد تکلیفی به نسبت دو نوع تعهد عاطفی و مستمر کمتر می‌باشد. الن ومیر در سال ۱۹۹۰ به منظور سنجش پیش شرط‌ها و عوامل مؤثر در تعهد تکلیفی و طراحی شاخصی برای سنجش تعهد تکلیفی، مطالعه انجام دادند. در این مطالعه الن و میر به یک متغیر به عنوان پیش شرط تعهد تکلیفی اشاره می‌کنند. این متغیر عبارت است از هنجار تعهد سازمانی و به منظور سنجش این متغیر یک پرسشنامه را طراحی نمودند [۲۲].

۲-۵- مرور تحقیقات مربوط به تعهد سازمانی

لیلاند و همکاران^۱ (۱۹۹۵) به این نتیجه رسیدند که تعهد سازمانی کارکنان و نحوه ارایه‌ی خدمات آنها رابطه مستقیم و متوسطی با هم دارند؛ در این تحقیق متغیرهای ابهام نقش و کار تیمی به عنوان محرکه‌های اصلی تعهدسازمانی بودند. به عبارت دیگر کارکنان احتمالاً به دلیل نداشتن اطلاعات ضروری و آموزش متناسب با نقش خود و نیز احساس عدم مشارکت، تعهدشان به سازمان کم شده و متعاقباً کیفیت ارایه‌ی خدمات ضعیف خواهد شد [۶۳].

حمیدی و کشتی دار (۱۳۸۱) در بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور به این نتیجه رسیدند که بین الگوی ساختار سازمانی و تعهدسازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی، ارتباط مثبت در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. به طوری که هرچه ساختار سازمانی دانشکده‌ها از نظر مدیران و اعضای هیأت علمی ارگانیکی تصور شود، آنها میزان بالایی از تعهد سازمانی را دارا خواهند بود [۲۲].

1- Leyland & et al

مالهوترا^۱(۲۰۰۴) در تحقیقی با عنوان « رابطه نسبی تعهد سازمانی و رضایت شغلی با کیفیت ارائه خدمات» به این نتیجه رسید که تعهد عاطفی (I=۰/۳۷۱)، تعهد هنجاری (I=۰/۲۰۳) و رضایت شغلی (I=۰/۲۹۵) کارکنان با کیفیت ارائه خدمات آنها رابطه مثبت و معنی‌دار دارد [۶۴].

مدنی (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان «تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت‌های گاز فجر و بیدبلند» به این نتیجه رسید که متغیر درک حمایت سازمانی رابطه مستقیم و مثبتی با تعهد سازمانی (کل)، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری دارد. احساس عدالت سازمانی، مشارکت سازمانی، فرصت‌های ارتقای شغلی، نیاز به پیشرفت تحصیلی، احساس امنیت شغلی و نگرش نسبت به کار نیز از جمله سایر متغیرهای مؤثر بر تعهد سازمانی بودند. فرصت‌های شغلی خارج از شرکت نیز متغیری بود که قوی‌ترین رابطه منفی را با تعهد مستمر داشت (I=۰/۴۹) در شرکت فجر و I=۰/۴۰ در شرکت بیدبلند [۶۵].

صباغیان‌راد و همکاران (۱۳۸۵) تحقیقی با عنوان «ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی» انجام دادند. نتیجه تحقیق نشان داد که تعهد سازمانی مدرسان هیأت علمی بیش از مدرسان حق التدریس می‌باشد. تنها جزء تعهد عاطفی می‌تواند پیشگویی برای تحلیل رفتگی مدرسین باشد. مابین تعهد عاطفی و فراوانی فرسودگی عاطفی، تعهد عاطفی و شدت تهی شدن از ویژگی‌های شخصی، در گروه هیأت علمی و حق التدریس تفاوت معناداری مشاهده شد [۶۶].

میر هاشمی (۱۳۸۶) در رساله دکتری خود با عنوان «پیش‌بینی تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی بر اساس ادراک آنان از محیط کار» به این نتایج رسید که بین مؤلفه‌های تعارض نقش، گرانباری نقش، ماهیت تکلیف، پس‌خوراند، سبک نظارتی ملاحظه کار، سلسله مراتب اداری و رسمی بودن با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد و ضرایب به دست آمده نشان می‌دهد که می‌توان بر اساس متغیرهای مرتبط با محیط، معادله‌ای را برای پیش‌بینی تعهد سازمانی ارائه کرد [۶۷].

1-Malhotra

قلی پور و همکاران (۱۳۸۶) در تحقیق خود تعهدسازمانی کارکنان شاغل در وزارت های آموزش و پرورش، علوم تحقیقات و فناوری و بهداشت را بررسی کرده و به این نتیجه رسیدند که بین تحصیلات و تعهدسازمانی رابطه معنی دار و منفی وجود دارد اما بین جنسیت و تعهدسازمانی و نیز پست سازمانی و تعهدسازمانی رابطه معنی دار مشاهده نکردند. سایر نتایج این تحقیق بدین شرح بود [۶۸]:

- بین عجین شدن با شغل و تعهدسازمانی رابطه معنی دار، مثبت و متوسط بدست آمد ($F=0/47$).

- بین رفتار شهروندی و تعهدسازمانی رابطه معنی دار، مثبت ضعیف بدست آمد ($F=0/13$).

حسینیان (۱۳۸۶) در بررسی عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری- های تهران به این نتیجه رسید که همسویی اهداف فردی و سازمانی، تأمین شرایط کسب موفقیت و ماهیت کار بر افزایش تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار می باشد ($p=0/05$). در این تحقیق اقدامات رفاهی تأثیری بر افزایش تعهدسازمانی کارکنان نداشت [۱۲].

یعقوبی (۱۳۸۶) در تحقیق خود بین تعهدسازمانی و استرس شغلی مدیران بیمارستان ها رابطه معناداری مشاهده نکرد. این محقق در بررسی رابطه بین برخی ویژگی های جمعیت شناختی و تعهدسازمانی به این نتیجه رسید که بین سابقه کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد اما بین متغیرهای سن، جنسیت، تحصیلات و تعهدسازمانی رابطه معنادار وجود ندارد. همچنین در تحلیل ضریب همبستگی بین تعهدسازمانی و ابعاد سه گانه آن رابطه مثبت، قوی و معنی دار مشاهده شد (بعد عاطفی ($F=0/725$)، بعد عقلایی یا مستمر ($F=0/687$) و بعد هنجاری ($F=0/853$)) [۶۹].

استفانوس^۱ (۲۰۰۸) در مقایسه تعهدسازمانی کارکنان پاره وقت و تمام وقت مشاهده کرد که کارکنان پاره وقت به طور معنی داری تعهد عاطفی کمتر از تعهد مستمر بیشتر نسبت به کارکنان تمام وقت دارند ($p=0/01$). در مقایسه تعهد مستمر کارکنان مرد و زن تفاوت معنی داری مشاهده شد و کارکنان پاره وقت زن تعهد مستمر بیشتری داشتند ($p=0/01$). همچنین کارکنان داوطلب و نیز سرپرستان پاره وقت تعهد مستمر بیشتری نسبت به همتایان تمام وقت خود داشتند [۷۰].

1-Stefanos

تارنی وردی^۱ (۲۰۰۸) در تحقیق خود بین متغیرهای اندازه‌ی سازمان و میزان رضایتمندی، تعهد عاطفی و تعهد مستمر رابطه منفی مشاهده کرد. این محقق بیان می‌کند هنگامی که سازمان‌ها بزرگ‌تر می‌شوند میزان رضایتمندی و تعهد سازمانی کاهش می‌یابد. همچنین هنگامی که جایگاه سازمانی (پست سازمانی) ارتقاء یابد، تعهد عاطفی نیز افزایش می‌یابد. نتیجه دیگری که این محقق به دست آورد این بود که با افزایش سن کارکنان میزان رضایت از حقوق، خط و مشی سازمانی، نوع شغل و ترفیع در مدیران افزایش یافت [۷۱].

آموس^۲ (۲۰۰۸) به این نتیجه رسید که تناسب فرد و ارزش‌های سازمان با میزان بالای تعهد عاطفی ($\beta=0/39$) و تعهد هنجاری ($\beta=0/27$) در ارتباط است. همچنین تناسب مذکور رابطه منفی با قصد و نیت کارکنان برای جابجایی و ترک سازمان دارد ($\beta=-0/39$). به عبارت دیگر، کارکنانی که احساس می‌کنند ارزش‌های سازمانی که در آن فعالیت می‌کنند دقیقاً همان چیزهایی هستند که آن‌ها انجام می‌دهند، احتمالاً نوعی وابستگی عاطفی به آن سازمان و همچنین نوعی تعهد و التزام برای ماندن در آن سازمان خواهند داشت [۷۲].

داودی پور (۱۳۸۷) در بررسی تعهد سازمانی مدیران و معلمان مدارس راهنمایی شهر مشهد، تعهد سازمانی آنان را در حد مطلوب ارزیابی کرد اما بین میزان تعهد سازمانی بر حسب جنسیت، رشته تحصیلی، سطح تحصیلات و سابقه خدمت تفاوت معنی‌داری مشاهده نکرد [۷۳].

سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان «رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان» به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبت و معنی‌داری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان وجود دارد. تحلیل رگرسیون نشان داد، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان تربیت بدنی استان اصفهان قرار دارد [۷۴].

1-Tarniverdi
2-Amos

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۷) مشاهده کردند که بین تعهدسازمانی به عنوان کل و عدالت سازمانی کارکنان بیمارستان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($F=0/46$). این محققان مشاهده کردند که میان عدالت سازمانی و تعهد هنجاری ($F=0/73$) و تعهد عاطفی ($F=0/62$) رابطه معنادار و قوی وجود داشته اما بین عدالت سازمانی و تعهد مستمر این رابطه ضعیف می‌باشد ($F=0/26$) [۷۵].

توصیف ارتباط بین پایگاه مهارگری با تعهد سازمانی اعضا هیأت علمی رشته تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور عنوان تحقیقی است که **سلطان حسینی و همکاران در سال ۱۳۸۸** انجام دادند. نتیجه تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت و معنی‌دار بین پایگاه مهارگری درونی با تعهد سازمانی و ابعاد آن و همچنین پایگاه مهار بیرونی (قدرت) با تعهد عقلایی و هنجاری و عامل شانس با تعهد عاطفی در سطح $p < 0/01$ بود [۷۶].

یافته‌های پژوهش **نادی (۱۳۸۸)** نشان داد که همبستگی بین اعتماد به مدیر با تعهد مستمر ($0/312$) و تعهد عاطفی ($0/464$) همچنین همبستگی بین اعتماد به سازمان با تعهد مستمر ($0/241$) و تعهد عاطفی ($0/259$) در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده و اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی دارای تأثیر مستقیم، یکسویه و معنادار بوده است [۷۷].

غفوری (۱۳۸۸) در بررسی رابطه مؤلفه‌های عدالت سازمانی با تعهدسازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان به این نتیجه رسید که سه نوع عدالت سازمانی یعنی عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی با تعهد سازمانی همبستگی معنی‌داری دارد [۷۸].

توکلی و همکاران (۱۳۸۸) در بررسی تأثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که آموزش رفتار شهروندی بر افزایش تعهد سازمانی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری مؤثر بوده اما تأثیر معناداری بر افزایش تعهد مداوم ندارد [۷۹].

فرجی (۱۳۸۸) در پایان نامه خود تحت عنوان «رابطه بین تعالی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان های منتخب» به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معنی‌داری بین

تعالی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد ($p=0/01$, $F=0/546$). همچنین بین تعالی سازمانی و هریک از خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد. در بین خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری)، تعهد عاطفی قوی‌ترین رابطه و تعهد مستمر ضعیف‌ترین رابطه را با تعالی سازمانی ادارات کل تربیت بدنی داشتند [۸۰].

اصغری و شائمی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان» به این نتیجه رسیدند که بین جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این محققان مشاهده کردند که دو روش ثابت و تأیید جامعه‌پذیری سازمانی، پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای تعهد سازمانی هستند [۸۱].

باقری (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان «بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها» به این نتیجه دست یافته است که تعهد سازمانی کارکنان می‌تواند احساس رضایت، تعلق، وابستگی و دلبستگی آنها را به سازمان، عملکرد شغلی مطلوب‌تر، کاهش خروج کارکنان از سازمان، رفتار اجتماعی فعال، عدم غیبت از کار، نوع دوستی و کمک به همکاران و کاهش استرس شغلی و نیز موفقیت‌های مالی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری سازمان را به همراه داشته باشد [۵].

نتایج تحقیق **بهاری فر و جواهری کامل (۱۳۸۹)** با عنوان «بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان» نشان می‌دهد که ارزش‌های اخلاقی سازمان به طور مثبتی بر عدالت رویه و عدالت توزیعی تأثیر دارد. عدالت رویه‌ای و عدالت توزیعی نیز به طور مثبت بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر دارد. تعهد سازمانی به طور مثبت بر رفتار اخلاقی کارکنان تأثیر می‌گذارد. هم‌چنین رفتارهای اخلاقی نیز به طور مثبتی بر بعد جوانمردی و بعد نوع دوستی رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارد [۸۲].

پارسا معین و ناظم (۱۳۸۹) در پژوهش با عنوان «ارتباط کارآفرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی» به این نتیجه رسیدند که بین کارآفرینی و تعهد سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی همبستگی معنادار وجود دارد [۸۳].

۲-۶- مبانی نظری درک حمایت سازمانی

امروزه سازمان‌ها به اهمیت منابع انسانی به عنوان مهمترین منبع کسب مزیت رقابتی پی برده‌اند. سازمان‌های امروزی برای جذب و نگهداری نیروی انسانی برسر ارائه‌ی برنامه‌های رفاهی و میزان توجه به کارکنان رقابت می‌کنند. شاهد این امر مجله فورچون است که در چند سال اخیر رتبه‌بندی جدیدی را منتشر می‌کند که در آن ۱۰۰ شرکت برتری که کارکردن در آنها برای نیروی انسانی مطلوب‌تر است معرفی می‌شوند [۸۴]. در پاسخ به موج رقابت برسر منابع انسانی، سازمان‌ها روی اجرا و بهبود برنامه‌های رفاهی و حمایت از کارکنان سرمایه‌گذاری می‌کنند و سعی دارند تا حد ممکن تسهیلات و امکانات رفاهی مناسبی برای کارکنانشان فراهم نمایند. شاید دو دهه پیش مطرح کردن چنین مباحثی و بحث در مورد برنامه‌های رفاهی و جنسی حمایت کارکنان غیر معمول بود ولی اکنون شرکت‌هایی که چنین برنامه‌هایی را اجرا می‌کنند در دنیا به وفور دیده می‌شوند. این شرکت‌ها عملاً دریافته‌اند از سرمایه‌گذاری روی بهبود رفاه و حمایت کارکنان منتفع خواهند شد زیرا کارکنانی که احساس حمایت کنند، متعهد و راضی‌اند، کمتر غیبت می‌کنند و سازمان را به سادگی ترک نمی‌کنند که همگی این عوامل عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد و آن را به اهدافش می‌رساند. نتایج پژوهش‌های تجربی نیز پیامدهای مطلوب حمایت از کارکنان را تأیید کرده‌اند [۲۳].

۲-۶-۱- مفهوم درک حمایت سازمانی

مفهوم حمایت ادراک شده از سوی سازمان نخستین بار در سال ۱۹۸۶ مطرح و از رشته روانشناسی وارد ادبیات مدیریت شد از همان آغاز با استقبال پژوهشگران سازمانی و مدیران اجرایی روبرو شد. حمایت ادراک شده از سوی سازمان به باور کارکنان از این که سازمان تا چه حد برای همکاری هایشان ارزش قائل می‌شود و به رفاه آن‌ها اهمیت می‌دهد، اشاره می‌کند [۸]. نخستین بار آیزنبرگر و همکارانش در سال ۱۹۸۶ با انتشار مقاله‌ای در مجله روانشناسی کاربردی مفهوم حمایت سازمانی ادراک شده از سوی سازمان را معرفی کردند. طبق تعریف آیزنبرگر و همکارانش (۱۹۸۶) کارکنان

1- Eisenberger & et al

زمانی از سوی سازمان احساس حمایت می‌کنند که سازمان برای همکاری‌هایشان ارزش قائل شود و به رفاه آنها اهمیت دهد.

با این که تعداد مطالعات انجام شده در این حوزه تا اواسط دهه نود اندک بود، ولی در سال‌های اخیر تعداد پژوهش‌ها در این زمینه افزایش یافته است [۸۵]. مبانی نظری حمایت سازمانی، نظریه تبادل اجتماعی است. طبق این نظریه، در روابط اجتماعی وقتی کسی در حق دیگری لطفی می‌کند او خود را موظف احساس می‌کند که لطف او را جبران کند. هرچه این لطف و کمک بزرگتر باشد، فرد بیشتر تمایل دارد آن را جبران کند. محققان معتقدند بین کارکنان و کارفرمایان نیز چنین تبادل اجتماعی ای در جریان است زیرا سازمان منبعی است که نیازهای کارکنان را برآورده می‌کند و بنابراین رابطه بده - بستان در مورد روابط بین کارکنان و کارفرمایان صادق است. نظریه حمایت سازمانی بیان می‌کند که کارکنان دیدگاهی کلی از میزان حمایت سازمانی نسبت به خود شکل می‌دهند و در ازای این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آنها توجه می‌کنند. به عبارت دیگر وقتی سازمان به رفاه کارکنان توجه کند کارکنان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند [۸۶]. نظریه پردازان تبادل اجتماعی معتقدند ارزش رابطه بده - بستان زمانی بیشتر می‌شود که به صورت اختیاری انجام شود. زمانی که کارکنان احساس کنند سازمان خود به رفاه آنها توجه می‌کند و نه به خاطر الزامات قانونی یا فشار اتحادیه پاسخ بهتری به آن می‌دهند و در جهت تحقق اهداف سازمان بهتر عمل می‌کنند [۸۷]. علاوه بر این سازمان منبع ارضای برخی از نیازهای اجتماعی کارکنان مانند نیاز به احراز هویت، نیاز به تعلق و عزت نفس به شمار می‌آید. بنابراین کارکنان برای حفظ منبع ارضای این نیازها و براساس هنجار تبادل به سازمان در رسیدن به اهدافش کمک می‌کنند [۸۸].

۲-۶-۲- اثرات و پیامدهای هفت گانه درک حمایت سازمانی

۱- هرچه کارکنان احساس کنند مورد حمایت سازمان قرار می‌گیرند به همان نسبت بر میزان پایبندی آنها به سازمان افزوده می‌شود. یکی از روش‌های مفید و مؤثر برای افزایش تعهد سازمانی، توجه به افزایش حمایت سازمانی ادراک شده است.

۲- برخی اثرات حمایت سازمانی، مرتبط با حوزه های شغلی همچون رضایت شغلی است. منظور از رضایت شغلی، نگرش‌ها و واکنش‌های عمومی مثبت پرسنل نسبت به شغل است. به همان نسبت که کارکنان احساس کنند که مورد حمایت سازمان هستند بر میزان رضایت و خشنودی شغلی آن‌ها افزوده می‌شود. حمایت سازمانی باعث افزایش نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغل آن‌ها می‌گردد.

۳- علاوه بر آن حمایت سازمانی در افزایش الزام و درگیری شغلی تأثیر دارد. منظور از آن، درگیری با علائق مرتبط با کار است. هرچه حمایت سازمانی پرسنل بیشتر شود، میزان التزام آنان با شغل و کارشان افزایش می‌یابد. چهار اثر نهایی حمایت سازمانی ادراک شده از این قرار است که افزایش درک حمایت سازمانی کارکنان از یکسو موجب افزایش عملکرد و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان می‌شود و از سوی دیگر موجب کاهش میزان فشارهای شغلی و رفتارهای باز خوردی می‌گردد و هرچه کارکنان ادراک حمایت سازمانی بیشتری داشته باشند، بر عملکردشان تأثیر می‌گذارد و موجب افزایش کارایی آنها می‌شود، علاوه بر آن تمایل به ماندن آنها افزوده می‌شود احساس حمایت سازمانی موجب کاهش فشارهای شغلی شده و تمایل به ترک خدمت نیز کاسته می‌گردد [۸۹].

۲-۷- مرور تحقیقات مربوط به درک حمایت سازمانی

ماکانجی و همکاران^۱ (۲۰۰۶) اثرات درک حمایت سازمانی بر تعهدسازمانی پرتونگاران بررسی کردند و رابطه مثبت و معنی‌داری بین درک حمایت سازمانی و تعهدسازمانی مشاهده کرد، که نشان می‌دهد درک حمایت سازمانی تأثیر مثبتی بر تعهد سازمانی پرتونگاران داشته است [۹۰].

تانگ^۲ (۲۰۰۶) در پژوهش خود ارتباط بین درک حمایت سازمانی و اعتماد با تعهد معلمان را بررسی کرد و به این نتیجه رسید که رابطه منفی آشکاری بین درک حمایت سازمانی و قصد ترک معلمان وجود دارد ($r = -0.518$, $p = 0.00$) و همچنین رابطه معنی‌داری بین درک حمایت سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد ($r = 0.756$, $p = 0.00$) [۹۱].

1-Makanjee
2-tang

زکی (۱۳۸۵) به بررسی و سنجش حمایت سازمانی در مؤسسات آموزشی پرداخت و به این نتیجه رسید که حمایت سازمانی ادراک شده مدیران و معلمان و هم چنین مردان و زنان به طور مشابهی در سطح متوسط ابراز شده است و لیکن تفاوت معناداری در حمایت سازمانی به نفع مدیران و همچنین به نفع زنان مشاهده می‌شود. رابطه معناداری بین سنوات شغلی و ادراک حمایت سازمانی دیده شده است [۸۹].

طالقانی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق خود تأثیر حمایت سازمانی از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی، در شعب بانک ملت شهر تهران را بررسی کردند. نتایج نشان داد همبستگی مثبت و معناداری بین حمایت ادراک شده از سوی سازمان و تعهد عاطفی و همچنین تعهد هنجاری کارکنان وجود دارد. علاوه بر این بین حمایت ادراک شده از سوی سازمان و تعهد استمراری و عملکرد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد. این پژوهش نقش حمایت از کارکنان را در بالا بردن تعهد عاطفی و تعهد هنجاری نشان می‌دهد. سازمان می‌تواند با ارزش قایل شدن برای همکاری کارکنان در جهت بهبود عملکردش، قدردانی به موقع از تلاش‌های اضافی کارکنان، توجه به رفاه کلی کارکنان و توجه به رضایت همه جانبه آنها سطح حمایت ادراک شده را ارتقاء بخشد و از پیامد مثبت آن یعنی تعلق خاطر و وابستگی عاطفی و همچنین تعهد هنجاری کارکنان بهره‌مند شود [۲۳].

پلات^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «اثر درک حمایت سازمانی معلمان بر ادراک اعتماد سازمانی» به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و قوی ($r=0.75$) بین ادراک حمایت سازمانی و ادراک اعتماد سازمانی وجود دارد. آنها مشاهده کردند که درک حمایت سازمانی متغیر مهم و مؤثری در افزایش اعتماد سازمانی است [۹۲].

دعایی (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان «مدل یابی تأثیر درک حمایت سازمانی بر رفتار شهروندی؛ مورد مطالعه: هتل پنج ستاره ی پارس» به این نتیجه رسید که درک حمایت سازمانی کارکنان این

1-Polat

هتل به ترتیب با ضرایب مسیری ۰/۳۲، ۰/۵، ۰/۲۵، ۰/۵، ۰/۶۴، بر نوع دوستی، فضیلت مدنی، وجدان کاری، روحیه ی جوانمردی و تواضع و فروتنی آنان تأثیر مستقیمی داشته است [۹۳].

شاکری نیا و همکاران (۱۳۸۹) رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهدسازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بین حمایت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین کارکنان بومی و غیر بومی به لحاظ حمایت سازمانی و تعهدسازمانی رضایت شغلی تفاوت معناداری وجود دارد [۹۴].

دعایی و برجعلی لو (۱۳۸۹) در تحقیقی به بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت پرداختند و به این نتایج رسیدند که: حمایت سازمانی ادراک شده با تعهدسازمانی کارکنان رابطه مثبت و با قصد ترک خدمت رابطه منفی دارد. همچنین حمایت سازمانی ادراک شده با هر سه بعد تعهدسازمانی رابطه مثبت دارد که از این میان کمترین همبستگی بین حمایت سازمانی ادراک شده و تعهد مستمر وجود دارد و هر سه این ابعاد با قصد ترک خدمت رابطه منفی دارند که تعهد عاطفی بیشترین همبستگی منفی را با قصد ترک خدمت دارد [۱۶].

کیانی و همکاران (۱۳۸۹) در تحقیقی که بین کارکنان شرکت ذوب آهن انجام داد به این نتیجه رسید که فراهم‌آوری آموزش‌های ایمنی ادراک کارکنان را از حمایت سازمانی افزایش می‌دهد و باعث می‌شود که کارکنان پی‌ببرند که سلامتی و ایمنی آنها برای مدیریت سازمان مهم است [۹۵].

تائو مایو (۲۰۱۱) در تحقیقی که تحت عنوان «درک حمایت سازمانی، رضایت‌مندی شغلی، عملکرد شغلی و رفتار شهروندی سازمانی در چین» انجام دادند به این نتایج رسیدند که همبستگی مثبتی بین درک حمایت سازمانی و رضایت با عملکرد شغلی وجود دارد و همچنین ارتباط مثبت بین درک حمایت سازمانی و رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و هریک از ابعاد آن وجود دارد [۹۶].

سبک رو و همکاران^۱(۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «نقش ادراک حمایت های سازمانی در قصد ترک خدمت(مورد کاوی پرستاران بیمارستان های شهر تهران)» به این نتیجه رسیدند که حمایت های سازمانی، تعارضات پرستاران را تعدیل نموده و قصد ترک خدمت کارکنان را کاهش می دهد [۹۷].

کریشنان و همکاران^۱(۲۰۱۲) در مروری بر سوابق و پیامدهای درک حمایت سازمانی بیان می کنند که عواملی مانند احترام، دستمزد، مزایای پزشکی که توسط سازمان در نظر گرفته می شود و همچنین ارزیابی مثبت سازمان از سوی کارکنان باعث افزایش تلاش کارکنان می شود. همچنین درک حمایت سازمانی باعث افزایش عملکرد شغلی و کاهش استرس و رفتارهایی مثل غیبت و نقل و انتقال می شود [۹۸].

۲-۸- جمع بندی

با مرور ادبیات تحقیق ملاحظه می شود که تحقیقات سلامت سازمانی بیشتر در دانشگاه ها و مدارس صورت گرفته است. در بخش تربیت بدنی نیز تحقیقات محدودی انجام گرفته است که با توجه به اهمیت سازمان های ورزشی و ارگان های وابسته به ورزش برای تشخیص نقاط قوت و ضعف در زمینه سلامت سازمانی، تحقیقات بیشتر ضروری به نظر می رسد. در ارتباط با تعهد سازمانی، با توجه به کثرت تحقیقات داخل کشور، محقق به ذکر تنها چند تحقیق خارج از کشور اکتفا نموده است. مرور پیشینه تحقیق نشان داد که تحقیقات انجام شده در زمینه رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان همگی در مدارس صورت گرفته است. همچنین با مرور ادبیات تحقیق ملاحظه می شود که تحقیقی در زمینه درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان صورت نگرفته است. بنابراین در این تحقیق سعی شده است رابطه سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی در سازمان های خدماتی همچون ادارات ورزش و جوانان بررسی شود.

1-Krishnan

فصل سوم

روش تحقیق

۳-۱- مقدمه

این فصل به توضیح نوع تحقیق، جامعه و نمونه آماری، نحوه نمونه‌گیری، ابزار تحقیق، روش اجرای تحقیق، روش جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها اختصاص یافته است.

۳-۲- نوع تحقیق

هدف اصلی این تحقیق بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی با تعهد و درک حمایت سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان خراسان رضوی است. لذا این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. پژوهش از نوع مطالعات میدانی است.

۳-۳- جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اعم از رؤسا، معاونان، کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی می‌باشد که تعداد آنها ۱۶۵ نفر بود.

۳-۴- نمونه آماری

بر طبق جدول نمونه‌گیری مورگان برای جامعه‌ای به تعداد ۱۶۵ نفر، نمونه‌ای ۱۱۵ نفری نیاز بود. بنابراین از میان شهرستانهای استان ۸ شهرستان به طور تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. محقق ۱۲۰ پرسشنامه را بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان توزیع کرده و در نهایت موفق به جمع‌آوری ۱۰۸ پرسشنامه شد. پس از بررسی اولیه، ۴ پرسشنامه به دلیل عدم پاسخ کامل غیر قابل استفاده تشخیص داده شده و ۱۰۴ پرسشنامه مورد تجزیه تحلیل آماری قرار گرفت.

۳-۵- ابزار تحقیق

برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق حاضر از پرسشنامه‌ای مشتمل بر چهار بخش زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی

ب) پرسشنامه سلامت سازمانی

ج) پرسشنامه تعهد سازمانی

د) پرسشنامه درک حمایت سازمانی

۳-۵-۱- پرسشنامه ویژگی های جمعیت شناختی

این پرسشنامه شامل ۸ سوال در مورد جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، وضعیت استخدام و پست سازمانی افراد شرکت کننده در این تحقیق بود.

۳-۵-۲- پرسشنامه سلامت سازمانی

برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه سلامت سازمانی براساس مدل مایلز (۱۹۹۶) استفاده شد که دارای ۳۰ سوال هم وزن در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (همیشه=۵ تا هرگز=۱) می باشد. این پرسشنامه توسط سلطان حسینی و همکاران در سال ۱۳۸۷ ترجمه و ویرایش شده که در برخی از تحقیقات گذشته نیز مورد استفاده قرار گرفته است.

جدول (۳-۱)، نحوه امتیاز دهی به گزینه های پرسشنامه سلامت سازمانی

همیشه	اغلب	گاهی	به ندرت	هرگز
۵	۴	۳	۲	۱

۳-۵-۳- پرسشنامه تعهد سازمانی

برای سنجش تعهد سازمانی، از پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و میر و اسمیت (۱۹۹۳) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۱۸ سؤال ۵ گزینه ای از نوع لیکرتی است (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵). در برخی از ابزارهای اندازه گیری تعهد سازمانی از مقیاس های چهار گزینه ای، شش گزینه ای و هفت گزینه ای نیز استفاده شده است. مطالعه نشان داده است که شکل ۵ گزینه ای تفاوتی با شکل های چهار، شش و هفت گزینه ای ندارد. قابل ذکر است که سؤالات شماره ۱۱، ۱۲ و ۱۳ پرسشنامه تعهد سازمانی دارای سیستم امتیازدهی منفی می باشند (کاملاً موافقم=۱ تا کاملاً مخالفم=۵).

۳-۵-۳-۱- خرده مقیاسهای پرسشنامه تعهد سازمانی

تعهد سازمانی عاطفی: شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت های سازمانی است (سؤالات ۱ تا ۶ پرسشنامه تعهد سازمانی).

تعهد سازمانی مستمر: به وابستگی فرد برای کارکردن در سازمان بر اساس میزانی که یک فرد احساس ضمانت برای ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های زیاد ترک آن دارد، اشاره می‌کند (سؤالات ۷ تا ۱۲ پرسشنامه تعهد سازمانی).

تعهد سازمانی تکلیفی (هنجاری): عبارت است از میزانی که فرد از نظر روانی و از راه درون‌سازی اهداف، ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان به آن وابسته می‌شود (سؤالات ۱۳ تا ۱۸ پرسشنامه تعهد سازمانی).

۳-۵-۴- پرسشنامه درک حمایت سازمانی

برای سنجش درک حمایت سازمانی، از پرسشنامه درک حمایت سازمانی ایزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۸ سوال پنج گزینه‌ای از نوع لیکرتی است (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵). در برخی از ابزارهای اندازه‌گیری درک حمایت سازمانی از مقیاس هفت گزینه‌ای نیز استفاده شده است. مطالعه نشان داده است که شکل ۵ گزینه‌ای تفاوتی با شکل ۷ گزینه‌ای ندارد. قابل ذکر است که سؤالات شماره ۶ و ۷ این پرسشنامه دارای سیستم امتیازدهی منفی می‌باشند (کاملاً موافقم=۱ تا کاملاً مخالفم=۵).

جدول (۳-۲)، نحوه امتیازدهی به گزینه‌های پرسشنامه درک حمایت سازمانی

کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱	۲	۳	۴	۵

۳-۶- روایی و پایایی ابزار تحقیق

۳-۶-۱- روایی^۱

به منظور تعیین روایی اولیه از اظهار نظر تخصصی ۸ کارشناس و متخصص تربیت بدنی استفاده شد (۴ استادیار مدیریت ورزشی، ۱ دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی و ۲ کارشناس ارشد مدیریت ورزشی و ۱ کارشناس تربیت بدنی از اداره کل ورزش و جوانان مشهد). پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها (طی مدت ۶ روز) نظرات و پیشنهادات اصلاحی آنها در نسخه نهایی پرسشنامه اعمال شد.

1-Validity

۳-۶-۲- پایایی^۱

برای محاسبه پایایی ابزار تحقیق، در یک مطالعه راهنما تعداد ۳۰ نفر از کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی (مشهد و سبزوار) پرسشنامه مذکور را تکمیل و با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ^۲ میزان آن به ترتیب $\alpha=0/933$ برای پرسشنامه سلامت سازمانی، پرسشنامه تعهد سازمانی $\alpha=0/904$ و $\alpha=0/814$ برای پرسشنامه درک حمایت سازمانی بدست آمد.

جدول (۳-۳)، ضریب پایایی پرسشنامه‌های تحقیق

عناصر	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
سلامت سازمانی	۳۰	۰/۹۳۳
تعهد سازمانی	۱۸	۰/۹۰۴
درک حمایت سازمانی	۸	۰/۸۱۴

۳-۸- روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌های این تحقیق در سطح آمار توصیفی، از شاخص‌های مرکزی، انحراف معیار، محاسبه میانگین، درصدها، فراوانی‌ها استفاده شد. از آزمون آماری کلوموگروف - اسمیرنف برای بررسی نوع توزیع داده‌ها استفاده شد. با توجه به طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق استفاده شد.

1- Reliability
2-Cronbach

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل داده های تحقیق

۴-۱- مقدمه

در این فصل یافته‌های تحقیق از لحاظ توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفته و به صورت جدول‌های توزیع فراوانی ارائه می‌شود. از آزمون کلوگروف - اسمیرنوف برای بررسی نوع توزیع داده‌ها (طبیعی - غیر طبیعی) استفاده شد و با توجه به طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل برای آزمون فرضیه‌های تحقیق استفاده شده است.

۴-۲- توصیف آزمودنی‌های تحقیق

جدول (۴-۱)، تعداد آزمودنی‌های تحقیق را به تفکیک شهر نشان می‌دهد. با توجه به داده‌های جدول (۴-۱) بیشترین تعداد آزمودنی مربوط به کارکنان اداره کل تربیت بدنی شهرستان مشهد (۴۴ نفر) و کمترین تعداد آن مربوط به کارکنان شهرستان بجستان (۵ نفر) بود.

جدول (۴-۱)، تعداد آزمودنی‌های تحقیق به تفکیک شهر

شهرستان	فراوانی	درصد
مشهد	۴۴	۴۲/۳۰
سبزوار	۱۲	۱۱/۵۳
نیشابور	۱۱	۱۰/۵۷
بردسکن	۶	۵/۷۶
کاشمر	۱۱	۱۰/۵۷
بجستان	۵	۴/۸۰
درگز	۸	۷/۶۹
تربت حیدریه	۷	۶/۷۰
مجموع	۱۰۴	۱۰۰

جدول (۴-۲)، ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی های تحقیق

نام متغیر	وضعیت	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۷	۵۴/۸
	زن	۴۷	۴۵/۲
	مجموع	۱۰۴	۱۰۰
سن	زیر ۳۰ سال	۲۶	۲۵
	۳۰ تا ۴۰ سال	۴۴	۴۲/۳
	۴۱ تا ۵۰	۳۳	۳۱/۷
	بالای ۵۰	۱	۱
	مجموع	۱۰۴	۱۰۰
سطح تحصیلات	دیپلم و زیر دیپلم	۱۰	۹/۶
	فوق دیپلم	۳۳	۳۱/۷
	لیسانس	۵۶	۵۳/۸
	فوق لیسانس و بالاتر	۵	۴/۸
	مجموع	۱۰۴	۱۰۰
رشته تحصیلی	تربیت بدنی	۵۱	۴۹
	سایر رشته ها	۵۳	۵۱
	مجموع	۱۰۴	۱۰۰
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۳۲	۳۰/۸
	۵ تا ۱۰ سال	۲۱	۲۰/۲
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۸	۱۷/۳
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۸	۱۷/۳
	بالای ۲۰ سال	۱۵	۱۴/۴
	مجموع	۱۰۴	۱۰۰
وضعیت استخدام	رسمی	۴۹	۴۷/۱
	پیمانی	۱۱	۱۰/۶
	قراردادی	۴۱	۳۹/۴
	روزمزد	۳	۲/۹
	مجموع	۱۰۴	۱۰۰
پست سازمانی	مدیر	۱۰	۹/۶۱
	کارمند	۸۰	۷۶/۹۲
	نامشخص	۱۴	۱۳/۴۶
	مجموع	۱۰۴	۱۰۰

براساس یافته های تحقیق از مجموع ۱۰۴ آزمودنی تحت بررسی، تعداد ۵۷ نفر مرد و ۴۷ نفر زن بود (به ترتیب شامل ۵۴/۸ و ۴۵/۲ درصد از کارکنان). میانگین سنی آن ها $36/71 \pm 7/21$ سال بود. همچنین ۹/۶ درصد کارکنان دارای مدرک دیپلم و زیر دیپلم، ۳۱/۷ درصد فوق دیپلم، ۵۳/۸ درصد لیسانس و ۴/۸ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند. ۴۹ درصد آزمودنی ها تربیت بدنی و ۵۱ درصد نیز غیر تربیت بدنی بودند (جدول ۴-۲). با توجه به داده های جدول (۴-۲)، ۳۰/۸ درصد کارکنان زیر ۵ سال، ۲۰/۲ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۱۷/۳ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۷/۳ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال

و در نهایت ۱۴/۴ درصد بالای ۲۰ سال سابقه خدمت در اداره مربوطه را داشتند. از نظر وضعیت استخدام نیز، بیشتر کارکنان به صورت رسمی بودند (۴۷/۱ درصد). کارکنان قراردادی نیز با ۳۹/۴ درصد در رتبه بعدی قرار داشتند. ۹/۶۱ درصد کارکنان جزء مدیران و معاونان و ۷۶/۹۲ درصد نیز جزء گروه کارکنان عادی ادارات ورزش و جوانان بودند. در حدود ۱۳/۴۶ درصد کارکنان نیز به این سؤال پاسخ نداده بودند (جدول ۴-۲).

۳-۴- توصیف یافته های تحقیق

۳-۴-۱- توصیف سلامت سازمان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

در جدول (۳-۴) خلاصه شاخص های آماری مربوط به نمره کارمندان در پرسشنامه سلامت سازمانی نشان داده شده است.

جدول (۳-۴)، شاخص های آماری سلامت سازمانی

متغیر / شاخص	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	نمره کل
سلامت سازمانی	۱۰۸/۲۵	۲۱/۱۳۳	۵۳	۱۵۰	۱۱۲۵۸

۳-۴-۲- توصیف تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

در جدول (۴-۴)، خلاصه شاخص های آماری مربوط به تعهد عاطفی، هنجاری، مستمر و نیز تعهد سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان نشان داده شده است.

جدول (۴-۴)، شاخص های آماری تعهد سازمانی

متغیر / شاخص	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	نمره کل
تعهد عاطفی	۲۱/۹۳	۳/۸۷	۶	۳۰	۲۲۵۹
تعهد هنجاری	۲۱/۵۷	۳/۸۴	۹	۳۰	۲۲۲۲
تعهد مستمر	۲۰/۵۷	۳/۷۳	۸	۳۰	۲۱۳۹
تعهد سازمانی	۶۴/۱۰	۹/۹۴	۳۰	۹۰	۶۶۰۲

۴-۳-۳- توصیف درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان

رضوی

در جدول (۴-۵) خلاصه شاخص های آماری مربوط به درک حمایت سازمانی کارکنان نشان داده شده است.

جدول (۴-۵)، شاخص های آماری درک حمایت سازمانی

متغیر / شاخص	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	نمره کل
درک حمایت سازمانی	۲۶/۶۵	۵/۵۸	۱۴	۴۰	۲۷۴۵

۴-۴- آزمون طبیعی بودن توزیع داده ها

قبل از آزمون فرضیه های تحقیق، طبیعی بودن توزیع داده ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف بررسی شد (جدول ۴-۶).

جدول (۴-۶)، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

متغیر / شاخص	Z	Sig
سلامت سازمانی	۰/۶۳۵	۰/۸۱۵
تعهد سازمانی (کل)	۱/۲۷	۰/۰۷۹
تعهد عاطفی	۱/۱۰	۰/۱۷۳
تعهد مستمر	۱/۰۵	۰/۲۱۹
تعهد تکلیفی (هنجاری)	۱/۲۲	۰/۱۰۱
درک حمایت سازمانی	۰/۸۵۸	۰/۴۵۴

نتایج کولموگروف-اسمیرنف نشان داد که هر سه متغیر سلامت سازمانی، تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی توزیع طبیعی داشته‌اند. با توجه به میزان Z و سطح معنی‌داری در آزمون کولموگروف - اسمیرنف و مشخص شدن نوع توزیع متغیرها، از روش‌های آماری پارامتریک برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد.

۴-۵- آزمون فرضیه‌های تحقیق

در این قسمت تمام فرضیه‌های تحقیق در سطح معنی‌داری $p \leq 0/05$ مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

فرضیه اول

فرض صفر: بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۷-۴)، رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی

تعداد	ضریب همبستگی	Sig
۱۰۴	۰/۶۱۷	۰/۰۰۱

بر اساس اطلاعات جدول (۷-۴) و با توجه به I بدست آمده و سطح معناداری مشاهده شده فرض صفر رد می شود. بنابراین بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم

فرض صفر : بین سلامت سازمانی و هریک از خرده مقیاس های تعهد سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۸)، رابطه بین سلامت سازمانی و خرده مقیاس های تعهد سازمانی

تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی		
۰/۵۸۲	۰/۴۱۳	۰/۵۹۵	R	سلامت سازمانی
۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	Sig	

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۸) و با توجه به I بدست آمده و سطح معناداری مشاهده شده فرض صفر رد می شود. بنابراین بین سلامت سازمانی و هریک از خرده مقیاس های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری) در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم

فرض صفر: بین سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۹-۴)، رابطه بین سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی

تعداد	ضریب همبستگی	Sig
۱۰۴	۰/۷۰۰	۰/۰۰۱

بر اساس اطلاعات جدول (۹-۴) و با توجه به I بدست آمده و سطح معناداری مشاهده شده فرض صفر رد می شود. بنابراین بین سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم

فرض صفر: بین سن و سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۱۰)، رابطه بین سن و سلامت سازمانی

Sig	ضریب همبستگی	تعداد
۰/۰۶۱	-۰/۱۸۴	۱۰۴

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۱۰) و با توجه به T بدست آمده و سطح معناداری مشاهده شده فرض صفر قبول می شود. بنابراین بین سن و سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرضیه پنجم

فرض صفر: بین سابقه خدمت و سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۱۱-۴)، رابطه بین سابقه خدمت و سلامت سازمانی

Sig	ضریب همبستگی	تعداد
۰/۱۶۴	-۰/۱۳۷	۱۰۴

براساس اطلاعات جدول (۱۱-۴) و با توجه به I بدست آمده و سطح معنا داری مشاهده شده فرض صفر قبول می شود. بنابراین بین سابقه خدمت کارکنان و سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی، رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه ششم

فرض صفر: بین دیدگاه کارکنان فارغ التحصیل رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی از نظر میزان

سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۱۲)، تفاوت دیدگاه کارکنان فارغ التحصیل تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی از منظر سلامت سازمانی

متغیر / شاخص	تعداد	M	SD	t-test	درجه آزادی	sig
کارکنان تربیت بدنی	۵۱	۱۰۷/۹۲	۲۰/۸۳	-۰/۱۵۶	۱۰۲	۰/۸۹۶
کارکنان غیر تربیت بدنی	۵۳	۱۰۸/۵۷	۲۱/۶۱			

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۱۲) و با توجه به مقدار t و سطح معنا داری مشاهده شده، فرض صفر

قبول می شود. بنابراین بین دیدگاه کارکنان فارغ التحصیل رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی از نظر

سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه هفتم

فرض صفر: بین دیدگاه مدیران و کارکنان عادی از نظر سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان

تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۱۳)، تفاوت دیدگاه مدیران و کارکنان عادی از منظر سلامت سازمانی

متغیر / شاخص	تعداد	M	SD	t-test	درجه آزادی	sig
مدیران	۱۰	۱۳۶/۸۰	۱۳/۱۹	۵/۹۱۴	۸۸	۰/۰۰۱
کارکنان عادی	۸۰	۱۰۲/۲۷	۱۷/۸۱			

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۱۳) و با توجه به مقدار t و سطح معناداری مشاهده شده، فرض صفر رد

می شود. بنابراین بین ادراک مدیران و کارکنان عادی از سلامت سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد.

به طوری که مدیران وضعیت سلامت سازمانی را بهتر ارزیابی کرده اند.

فرضیه هشتم

فرض صفر: بین سن و تعهد سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۱۴)، رابطه بین سن و تعهد سازمانی

تعداد	ضریب همبستگی	Sig
۱۰۴	-۰/۱۳۵	۰/۱۷۲

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۱۴) و با توجه به T بدست آمده و سطح معناداری مشاهده شده فرض صفر قبول می شود. بنابراین بین سن و تعهد سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرضیه نهم

فرض صفر: بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۱۵)، رابطه بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی

تعداد	ضریب همبستگی	Sig
۱۰۴	-۰/۱۲۷	۰/۲۰۰

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۱۵) و با توجه به t بدست آمده و سطح معناداری مشاهده شده فرض صفر قبول می شود. بنابراین بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معناداری وجود ندارد.

فرضیه دهم

فرض صفر: بین تعهد سازمانی کارکنان فارغ التحصیل رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۱۶)، تفاوت میزان تعهد سازمانی کارکنان فارغ التحصیل رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

متغیر / شاخص	تعداد	M	SD	t-test	درجه آزادی	sig
کارکنان تربیت بدنی	۵۱	۶۴/۶۹	۹/۲۶	۰/۵۹۳	۱۰۱	۰/۵۵۴
کارکنان غیر تربیت بدنی	۵۳	۶۳/۵۲	۱۰/۶۳			

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۱۶) و با توجه به مقدار t و سطح معناداری مشاهده شده، فرض صفر قبول می شود. بنابراین بین میزان تعهد سازمانی کارکنان فارغ التحصیل رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه یازدهم

فرض صفر: بین تعهد سازمانی مدیران و کارکنان عادی ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تفاوت

معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۱۷)، تفاوت میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان عادی

Sig	درجه آزادی	t-test	SD	M	تعداد	متغیر/ شاخص
۰/۰۶	۸۸	۲/۸۴۵	۷/۷۲	۷۱/۱۰	۱۰	مدیران
			۹/۵۹	۶۲/۱۱	۸۰	کارکنان عادی

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۱۷) و با توجه به مقدار t و سطح معناداری مشاهده شده، فرض صفر

قبول می شود. بنابراین بین میزان تعهد سازمانی مدیران و کارکنان عادی در ادارات ورزش و جوانان

استان خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

فرضیه دوازدهم

فرض صفر: بین سن و درک حمایت سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۱۸)، رابطه بین سن و درک حمایت سازمانی کارکنان

تعداد	ضریب همبستگی	Sig
۱۰۳	-۰/۰۶۶	۰/۵۰۷

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۱۸) و با توجه به t بدست آمده و سطح معناداری مشاهده شده فرض صفر قبول می شود. بنابراین بین سن و درک حمایت سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرضیه سیزدهم

فرض صفر: بین سابقه خدمت و درک حمایت سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۱۹)، رابطه بین سابقه خدمت و درک حمایت سازمانی کارکنان

تعداد	ضریب همبستگی	Sig
۱۰۳	-۰/۱۰۷	۰/۲۸۱

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۱۹) و با توجه به t بدست آمده و سطح معناداری مشاهده شده فرض صفر قبول می شود. بنابراین بین سابقه خدمت و درک حمایت سازمانی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرضیه چهاردهم

فرض صفر: بین درک حمایت سازمانی کارکنان فارغ التحصیل رشته تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی

در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۲۰)، تفاوت میزان درک حمایت سازمانی کارکنان فارغ التحصیل رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی

متغیر / شاخص	تعداد	M	SD	t-test	درجه آزادی	Sig
کارکنان تربیت بدنی	۵۱	۲۶/۸۴	۵/۱۶	۰/۳۴۵	۱۰۱	۰/۷۳۱
کارکنان غیر تربیت بدنی	۵۲	۲۶/۴۶	۶/۰۱			

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۲۰) و با توجه به مقدار t و سطح معناداری مشاهده شده، فرض صفر

قبول می شود. بنابراین بین میزان درک حمایت سازمانی کارکنان فارغ التحصیل رشته تربیت بدنی و

غیر تربیت بدنی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه پانزدهم

فرض صفر: بین درک حمایت سازمانی مدیران و کارکنان عادی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول (۴-۲۱)، تفاوت میزان درک حمایت سازمانی مدیران و کارکنان عادی

متغیر / شاخص	تعداد	M	SD	t-test	درجه آزادی	Sig
مدیران	۱۰	۳۲/۱۰	۴/۷۹	۳/۸۹۹	۸۸	۰/۰۰۱
کارکنان عادی	۸۰	۲۵/۳۶	۵/۱۹			

بر اساس اطلاعات جدول (۴-۲۱) و با توجه به مقدار t و سطح معناداری مشاهده شده، فرض صفر رد می شود. بنابراین بین میزان درک حمایت سازمانی مدیران و کارکنان عادی در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تفاوت معنی داری وجود دارد.

فرضیه شانزدهم

فرض صفر: مؤلفه های تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان، پیش بینی کننده سلامت

سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی نمی باشند.

جدول (۴-۲۲)، نتایج همبستگی چندگانه بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی

مدل	N	ضریب همبستگی R	ضریب تعیین R ²	انحراف استاندارد برآورد
۱	۱۰۴	۰/۷۰۰ ^a	۰/۴۹	۱۵/۱۳۸
۲	۱۰۴	۰/۷۳۵ ^b	۰/۵۴	۱۴/۴۴۱

a: درک حمایت سازمانی:

b: تعهد عاطفی، درک حمایت سازمانی:

جدول (۴-۲۳)، نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیرهای پیش بین تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی با سلامت سازمانی

متغیر ملاک	مدل	ضرایب		آماره t	سطح معناداری
		ضرایب استاندارد شده	انحراف استاندارد		
		Beta	B		
سلامت سازمانی	۱ درک حمایت سازمانی	۰/۷۰۰	۷/۳۰۷	۸/۸۶۲	۰/۰۰۱
	۲ درک حمایت سازمانی	۰/۵۳۶	۰/۳۱۷	۶/۳۸۵	۰/۰۰۱
	تعهد عاطفی	۰/۲۷۸	۰/۴۵۷	۳/۳۱۴	۰/۰۱

بر اساس اطلاعات جداول (۴-۲۲) و (۴-۲۳)، فرض صفر رد می شود. بنابراین مؤلفه های تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان، پیش بینی کننده سلامت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی می باشند.

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه

در این فصل یافته‌های پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. در ادامه پیشنهادات پژوهشی و کاربردی در خصوص موضوع این پژوهش ارائه می‌گردد.

۵-۲- خلاصه پژوهش

هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود. بدین منظور، کارکنان ادارات ورزش و جوانان ۸ شهر استان به عنوان نمونه آماری انتخاب شده و پرسشنامه‌های تحقیق در بین آنها توزیع شد. از پرسشنامه سلامت سازمانی سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۷) و تعهد سازمانی آلن و میر و اسمیت (۱۹۹۳) و همچنین پرسشنامه درک حمایت سازمانی آیزنبرگ و همکاران (۲۰۰۱) برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. به منظور تعیین روایی اولیه از اظهار نظر تخصصی ۸ کارشناس و متخصص تربیت بدنی استفاده شد (۴ استادیار مدیریت ورزشی، ۱ دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی و ۲ کارشناس ارشد مدیریت ورزشی و ۱ کارشناس ورزش از اداره کل ورزش و جوانان مشهد). پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها (طی مدت ۶ روز) نظرات و پیشنهادات اصلاحی آنها در نسخه نهایی پرسشنامه اعمال شد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز در یک مطالعه مقدماتی و به روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. برای تحلیل داده‌های این تحقیق در سطح آمار توصیفی، از شاخص‌های مرکزی، انحراف معیار، محاسبه میانگین، درصدها، فراوانی‌ها و نمودارهای مربوط به داده‌ها استفاده شد. از آزمون آماری کالموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نوع توزیع داده‌ها استفاده شد و به دلیل طبیعی بودن توزیع داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آمستقل برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. از نرم افزار SPSS16 برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و همچنین از برنامه Excel 2010 برای رسم جدول‌ها استفاده شد. در نهایت، پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها نتایج زیر بدست آمد:

رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی مثبت و معنادار بود ($r=0/617$ و $P=0/05$). همچنین بین سلامت سازمانی و خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار مشاهده شد. در بین

خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر)، تعهد عاطفی قوی‌ترین رابطه ($P=0/05$ و $r=0/595$) و تعهد مستمر ضعیف‌ترین رابطه ($P=0/05$ و $r=0/413$) را با سلامت سازمانی ادارات ورزش و جوانان داشتند. بین سلامت سازمانی با درک حمایت سازمانی رابطه مثبت و معنادار مشاهده شد ($P=0/05$ و $r=0/700$).

در بخش دیگری از نتایج این تحقیق بین جنسیت، سابقه خدمت، سن و رشته تحصیلی با سلامت سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد ($P=0/05$). اما بین دیدگاه مدیران و کارکنان عادی از منظر سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان تفاوت معنی‌دار وجود داشت ($P=0/01$) و مدیران در ارزیابی سلامت سازمانی ادارات، امتیاز بیشتری داده بودند.

در بررسی تعهد سازمانی کارکنان، نتایج رابطه معنی‌داری بین سن، سابقه خدمت و رشته تحصیلی با تعهد سازمانی نشان نداد. همچنین نتیجه آزمون t تفاوت معنی‌داری بین کارکنان فارغ التحصیل رشته تربیت بدنی و فارغ التحصیلان سایر رشته‌ها در زمینه تعهد سازمانی نشان نداد. در بررسی تعهد سازمانی مدیران و کارکنان عادی نیز، تفاوت معنی‌دار نبود.

در بخش دیگری از نتایج تحقیق، در بررسی درک حمایت سازمانی کارکنان، رابطه معنی‌داری بین سن، سابقه خدمت و رشته تحصیلی مشاهده نشد. در بررسی درک حمایت سازمانی مدیران و کارکنان عادی، تفاوت معنی‌داری مشاهده شد و مدیران در درک حمایت سازمانی امتیاز بیشتری دریافت کردند.

۵-۳- بحث و نتیجه گیری

مهمترین هدف تحقیق حاضر تعیین رابطه سلامت سازمانی با تعهد و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود. نتایج حاکی از آن بود که بین دو متغیر سلامت سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیقات زاهد بابلان (۱۳۸۶)، سزگین (۲۰۰۹) و نیر^۱ (۲۰۰۲) همخوانی دارد [۶،۷،۹۹]. مرور تحقیقات فوق اهمیت

1 -Nir

تعهد سازمانی کارکنان و مدیران در سلامت سازمانی ادارات را نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت داشتن کارکنان متعهد یکی از عوامل سلامت سازمانی و برتری سازمان هاست و مدیران سازمان‌های ورزشی و بالاحص ادارات ورزش و جوانان که قصد اجرا، پیاده‌سازی و رسیدن به سلامت سازمانی را دارند، باید تعهد سازمانی کارکنان خویش را نیز مد نظر قرار دهند.

در بخش دیگری از نتایج این تحقیق مشاهده شد که میزان سلامت سازمانی ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، متوسط به بالا ارزیابی شده است ($3/60 \pm 0/68$) که با نتیجه تحقیق سلیمی (۱۳۹۰) همخوانی دارد [۱۹].

نتایج تحقیق حاضر همچنین نشان داد که بین سلامت سازمانی و هر یک از خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) رابطه معنی‌داری وجود دارد. این نتیجه نیز با نتایج تحقیقات زاهد بابلان (۱۳۸۶)، اسمعیلی (۱۳۸۹) و سزگین (۲۰۰۹) همخوانی دارد [۶، ۴۹، ۷]. در تحقیق زاهد بابلان (۱۳۸۶) در بین خرده مقیاس‌های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی قوی‌ترین رابطه را با سلامت سازمانی داشت. تعهد عاطفی به وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان اطلاق شده و منعکس‌کننده تمایل و رضایت به حمایت از اهداف سازمانی است. بنابراین، به طور کلی، کارکنانی که با سازمان خود هویت یافته و از اهداف سازمانی خود حمایت می‌کنند، عملکرد بهتری خواهند داشت. نتیجه تحقیق حاضر نیز نشان داد که در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، کارکنانی که وابستگی عاطفی بیشتری به اداره خود دارند، سلامت سازمانی اداره خود را در سطح بالاتری ارزیابی کرده‌اند. مدیران سازمان‌ها باید به تعهد عاطفی نسبت به انواع دیگر تعهد (مستمر و هنجاری) توجه بیشتری نموده و سعی در تقویت هرچه بیشتر آن در کارکنان خود کنند تا بدین صورت ضمن بالا بردن کارایی و اثربخشی کارکنان، گامی در مسیر سلامت سازمان خود برداشته باشند.

در این تحقیق تعهد مستمر ضعیف‌ترین رابطه را با سلامت سازمانی دارد و این یافته با نتیجه تحقیق اسمعیلی (۱۳۸۹) همخوانی دارد [۴۹].

همچنین از نتایج این تحقیق مشاهده شد که میزان تعهدسازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، بالاتر از متوسط بوده ($3/56 \pm 0/58$) که با نتایج تحقیق سلطان حسینی و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد [۷۶]. در تحقیق حسینیان (۱۳۸۶) به ماهیت کار به عنوان یکی از عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی اشاره شده است [۱۲].

در بخش دیگری از نتایج تحقیق مشاهده شد که بین دو متغیر درک حمایت سازمانی و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. هرچه کارکنان حمایت بیشتری از سوی سازمان درک کنند و براین باور باشند که سازمان به حضور و مشارکت آن‌ها ارزش داده و به رفاه و خوشبختی آن‌ها توجه دارد، به سلامت سازمانی امتیاز بیشتری می‌دهند و سازمان را سالم‌تر ارزیابی می‌کنند. آیزنبرگر، آرملی، رکسوینکل (۲۰۰۱) معتقدند که درک حمایت سازمانی از سوی کارکنان باعث می‌شود آنان در رسیدن سازمان به اهدافش کمک کنند [۸۶]. همچنین در تحقیق ریگل و همکاران (۲۰۰۹) نشان داده شد که درک حمایت سازمانی باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و رفتار ترک خدمت آنان را کاهش می‌دهد، که این عوامل می‌توانند سلامت سازمانی ادارات را تحت تأثیر قرار دهند [۸۴].

از نتایج این تحقیق مشاهده شد که میزان درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، متوسط به بالا است ($3/33 \pm 0/62$).

با توجه به یافته‌های پژوهش، رابطه معناداری بین سن، رشته تحصیلی و سابقه خدمت با سلامت سازمانی مشاهده نشد. که با نتایج تحقیقات عزیزی مقدم (۱۳۸۸)، خمیری و همکاران (۱۳۸۹) و سید جوادین (۱۳۸۸) همخوانی دارد [۴۱، ۵۴، ۴۵].

یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیران در مقایسه با کارکنان عادی امتیاز بیشتری به سلامت سازمانی داده‌اند. به نظر می‌رسد که افراد دارای پست مدیریتی، برای اینکه جو سازمانی و عملکرد خود و سازمان خود را قابل قبول نشان دهند، امتیاز بیشتری به سلامت سازمان خود داده‌اند. اما باید اذعان کرد برای اطمینان در این زمینه نیاز به تحقیقات بیشتری می‌باشد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، بین برخی از مشخصات فردی کارکنان (سن، سابقه، رشته تحصیلی) و میزان تعهد سازمانی آنها ارتباط معناداری وجود ندارد. در ارتباط با سن، مطالعات نشان داده‌اند که سن کارمند به گونه‌ای ثابت منجر به ارتباط مثبت با تعهد گردیده است. ماتيو و زاجاک (۱۹۹۰) در یک فراتحلیل، همبستگی مثبت $0/۲۰$ ($P=۰/۰۵$) را بین سن و تعهد سازمانی گزارش نمودند. الن و میر (۱۹۹۳) نیز رابطه مثبتی بین سن و تعهد سازمان $0/۳۶$ ($P=۰/۰۵$) بدست آوردند. ملاحظه می‌شود که نتیجه تحقیقات ماتيو و زاجاک^۱ (۱۹۹۰) و الن و میر (۱۹۹۳) با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی نداشته [۹۹،۶۲]؛ احتمالاً عدم همخوانی در تحقیقات مذکور به دلیل تفاوت در جامعه مورد بررسی است؛ اما نتایج تحقیقات طالب پور (۱۳۸۵)، کوزه چیان (۱۳۸۲)، پرنیان (۱۳۷۸) با این تحقیق همخوانی داشته و بین سن و تعهد سازمانی رابطه‌ای مشاهده نشده است [۱۰۳، ۱۰۱، ۱۰۲].

در مورد رابطه بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی، یافته‌های این تحقیق با نتایج تحقیقات طالب پور (۱۳۸۵)، کوزه چیان (۱۳۸۲) و فرجی (۱۳۸۸) همخوانی داشته [۱۰۲، ۱۰۱، ۸۰]؛ اما با نتایج تحقیق یعقوبی (۱۳۸۷) و حمیدی (۱۳۸۱) همخوانی نداشت [۶۹، ۲۲].

در بررسی ارتباط بین رشته تحصیلی و تعهد سازمانی، یافته‌های پژوهش حاضر تفاوت معنی‌داری بین کارکنان فارغ التحصیل رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی نشان نداد. فرجی (۱۳۸۸) نیز در تحقیق خود بین رشته تحصیلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری مشاهده نکرد. بنابراین، در ادارات ورزش و جوانان استان، میزان تعهد سازمانی کارکنان به رشته دانشگاهی آنان بستگی ندارد [۸۰].

یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین تعهد سازمانی مدیران و کارکنان عادی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این یافته با نتیجه تحقیق فرجی (۱۳۸۸) همخوانی ندارد [۸۰]، احتمالاً عدم همخوانی نتایج به دلیل گسترده بودن جامعه در تحقیق فرجی است که در تحقیق خود ادارات تربیت بدنی ۱۰ استان را مورد بررسی قرار می‌دهد؛ ولی یافته‌های پژوهش با نتیجه تحقیق قلی پور و همکاران همخوانی دارد [۶۸]. ایشان در تحقیق خود بین پست سازمانی و میزان تعهد سازمانی رابطه‌ای مشاهده

1 - Mathiew & Zajac

نکرده؛ اما پیشنهاد داده‌اند که قبل از ارتقای شغلی افراد به پست‌های مدیریتی؛ بهتر است تست‌های خاصی برای سنجش تعهد فرد در نظر گرفته شود.

همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش، بین برخی از مشخصات فردی کارکنان (سن، سابقه خدمت و رشته تحصیلی) با میزان درک حمایت سازمانی کارکنان ارتباط معناداری مشاهده نشد که با نتایج تحقیق سبک‌رو و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد [۹۷]. زکی (۱۳۸۵) در تحقیق خود بین سابقه خدمت و درک حمایت سازمانی رابطه معنی‌داری بدست آورد که با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی ندارد [۸۹]. احتمالاً عدم همخوانی به دلیل تفاوت در جامعه است زیرا تحقیق زکی (۱۳۸۵) بر روی معلمان مدارس اجرا شده است. در بررسی درک حمایت سازمانی مدیران و کارکنان عادی، یافته‌های پژوهش نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین این دو گروه وجود دارد و مدیران نسبت به کارکنان عادی حمایت‌های سازمانی را در سطح بهتری ارزیابی کرده‌اند.

در بخش دیگری از تحقیق، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که درک حمایت سازمانی به تنهایی ۴۹٪ از واریانس سلامت سازمانی را توضیح می‌دهد و بهترین پیشگوی سلامت سازمانی در سازمان ورزش و جوانان استان خراسان رضوی است. مدل پیشنهادی دوم رگرسیون گام به گام درک حمایت سازمانی و تعهد عاطفی را به عنوان پیش‌بینی کننده سلامت سازمانی معرفی می‌کند که ۵۴٪ از واریانس سلامت سازمانی را توضیح می‌دهد.

در نهایت بر اساس یافته‌های به دست آمده از این پژوهش و اینکه درک حمایت سازمانی کارکنان و تعهد عاطفی قوی‌ترین ارتباط را با سلامت سازمانی را دارد می‌توان نتیجه گرفت که تعهد عاطفی و درک حمایت سازمانی کارکنان نقش مهمی در سلامت سازمانی ایفا می‌کنند و مدیران و برنامه‌ریزان در سطوح سازمان، به ویژه در سازمان‌های ورزشی، به دلیل تأثیر زیادی که بر ورزش قهرمانی کشور دارند، باید این دو عامل را بیشتر مورد توجه قرار دهند تا کارکنان بدون دغدغه به برنامه ریزی برای آموزش و پرورش قهرمان ملی بپردازد و همچنین گام‌های مؤثری در جهت ارتقای سلامت سازمانی برداشته باشند. در واقع، وجود تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی موجب جوی سالم، آسایش

خاطر، سلامت فکری و روانی و به دنبال آن عملکرد اثر بخش در بین افراد خواهد شد و سازمان هرچه بهتر به سوی اهداف خود حرکت خواهد کرد.

۵-۴- پیشنهادهای تحقیق

۵-۴-۱- پیشنهادهای کاربردی

۱. پیشنهاد می‌شود مدیران ادارات تربیت بدنی برای بهبود عملکرد و رسیدن به سطح بهتر سلامت سازمانی، تعهد سازمانی کارکنان و درک حمایت سازمانی کارکنان را مد نظر قرار دهند و برای رسیدن به این منظور از ابزارهای مدیریتی برای تشویق و نگهداری آن‌ها استفاده نمایند.
۲. پیشنهاد می‌شود هر سال در چند نوبت، ارزیابی‌های دقیق علمی و پژوهش در زمینه سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی و همچنین تعهد سازمانی در نهادها و مراکز ورزشی انجام شود و از نتایج آن در راستای بهبود امور جاری استفاده شود.

۵-۴-۲- پیشنهادهای پژوهشی

۱. پیشنهاد می‌شود که این تحقیق در ادارات ورزش و جوانان استان‌های دیگر انجام شود و با یافته‌های این تحقیق مقایسه شود.
۲. برای اطمینان از نتایج حاصل از این تحقیق، پیشنهاد می‌شود این تحقیق در سازمان‌ها و ارگان‌های ورزشی دیگر همچون فدراسیون‌ها، سازمان ورزش و جوانان و غیره انجام شود.
۳. پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آینده دیگر عوامل مؤثر بر سلامت سازمانی بررسی شود.

منابع و مأخذ

۱. قربان شیروودی م، (۱۳۹۰)، پایان نامه ارشد: "بررسی سلامت سازمانی و رابطه آن با سبک مدیریت مدیران مطالعه موردی: شرکت توزیع برق تهران"، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج
۲. شریفی ا. آقاسی ص، (۱۳۸۹) "بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی" **فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش**. سال اول، شماره ۴، ص ۱۴۹-۱۶۸
۳. انصاری م. استادی ح. جاوری ف، (۱۳۸۸) "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان" **فصلنامه تخصصی مالیات**. شماره ششم، ص ۴۱-۶۵
۴. شریعتمداری م، (۱۳۸۸) "بررسی رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس" **علوم تربیتی** سال دوم، شماره شش، ص ۱۱۹-۱۵۱
۵. باقری م. تولایی ر، (۱۳۸۹) "بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان ها" **ماهنامه توسعه انسانی پلیس**. سال هفتم، شماره ۳۰، ص ۷۳-۹۶
۶. زاهد بابلان ع. عسکریان م. بهرنگی م. نادری ع، (۱۳۸۶) "بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان های پسرانه استان اردبیل" **مطالعات تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی**. شماره ۱۲۷-۱۴۸
7. Sezgin F .(2009).Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish primary schools . **Educational Research and Evaluation**.vol 15.No 2. pp 201-185
8. Eisenberger R. Huntington R. Hutchison S. & Sowa D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**,71(3), 500-507.
۹. نصیری ف، (۱۳۹۰)، سلامت سازمانی، جلد اول، چاپ اول، انتشارات چنار، همدان، ص ۳۱

10. Paula B. (2004) "Power and leadership" **Journal of Health Organization and Management**, Vol. 18 Iss: 6, pp.447 – 463.

۱۱. امیری م. سکاکی م، (۱۳۸۴) "راهنمای ارزیابی عملکرد سازمان بر اساس مدل تعالی مدل تعالی EFQM با استفاده از منطق رادار" موسسه مطالعات: بهره وری و منابع انسانی، انتشارات آهار

۱۲. حسینیان ش. مجیدی ع. حبیبی ص، (۱۳۸۶) "عوامل درون سازمانی موثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلاتتری های تهران بزرگ" فصلنامه دانش انتظامی. سال نهم، شماره دوم، ۲۵-۹

۱۳. خسرو زاده ا. خلجی ح. خواجهی د، (۱۳۸۷) "رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد مدیران تربیت بدنی سازمان های استان مرکزی" نشریه حرکت. شماره ۱۷، ۳۷-۵

۱۴. شریعتمداری م، (۱۳۸۸) "بررسی رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس " علوم تربیتی. سال دوم، شماره شش، ص ۱۱۹-۱۵۱

15. Lamastro V. (2000) "Commitment and perceived organizational support" **National Forum**, V13, N.3.

۱۶. دعایی ح. برجعلی لو ش، (۱۳۸۹) "بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت" چشم انداز مدیریت دولتی. شماره ۳، صص ۷۷-۶۳

۱۷. اسد م، (۱۳۸۱) "ارتباط TQM و اثر بخشی در حوزه های ستادی سازمان های ورزشی کشور" نشریه حرکت. شماره ۱۴، ۱۶۵-۱۵۱

۱۸. هوی و میکسل (۱۳۸۷) "تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی" ترجمه میر محمد سید عباس زاده، ارومیه: انزلی

۱۹. سلیمی م. نصر اصفهانی، د. نصر اصفهانی، ف. یزدانی م، (۱۳۹۰)، "ارتباط سلامت سازمانی با مدیریت زمان در بین کارکنان ادارات تربیت بدنی استان چهارمحال و بختیاری"، همایش ملی دستاورد های جدید علمی در توسعه ورزش و تربیت بدنی، ص ۳۵۶، گرگان

۲۰. شیخ م. باقرزاده ف. زیوریار ف. غلامعلی زاده ر. اسماعیلی ح. فاضل ج، (۱۳۸۴) " بررسی میزان تعهد سازمانی کارکنان معاونت تربیت بدنی و تندرستی آموزش و پرورش "نشریه حرکت. شماره ۲۱، ۲۶-۵

21. Eisenberger R. Sucharski I. Rhoades L . Stinglhamber F .Vandenberghe C.(2002). **journal of Applied Psychology**، vol.87,NO.3,pp 565-573

۲۲. حمیدی م. کشتی دار م، (۱۳۸۱) "بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور "نشریه حرکت. شماره ۱۵، ۴۳-۵۴

۲۳. طالقانی غ. دیواندری ع. شیرمحمدی م، (۱۳۸۸) " تأثیر حمایت ادراک شده از سوی سازمان بر تعهد کارکنان و عملکرد سازمانی: مطالعه در شعب بانک ملت شهر تهران "فصلنامه علوم مدیریت ایران. سال چهارم، شماره ۱۶، ص ۱-۲۵

۲۴. میرسپاسی، ن. (۱۳۶۱) "مدیریت منابع انسانی" انتشارات نقش جهان، تهران.

۲۵. فتاح ن، (۱۳۸۹) "سلامت سازمانی مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی" فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی. سال پنجم، شماره سوم، ص ۱۱-۲۳

۲۶. جاهد ح، (۱۳۸۴) "سلامت سازمانی" مجله تدبیر. شماره ۱۵۹، ص ۱۶-۲۳

۲۷. سلطان حسینی م. علی دوست قهفرخی ا. همایی ر. موسوی ز، (۱۳۸۹) "بررسی سهم نسبی سلامت روانی بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان" نشریه مدیریت ورزشی. شماره ۴، ص ۶۵-۸۱

28- lynden J.A & klinge W.(2000) "supervising organizational health" . **supervision journal** ,pp3-5

۲۹. عباس زاده م، (۱۳۶۹) "حرفه معلمی و رضایت شغلی" فصلنامه تعلیم و تربیت. شماره ۱، ص ۷۴-

۳۰. اوانز ر، (۱۳۸۲) "رفتار سازمانی در آموزش و پرورش" ترجمه قربانعلی سلیمی و احمد علی فروغی. اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان
31. Hubert J. A. (1984). The relationship of teacher stress to organizational and Role-Related stressors. WWW. Eric. EDu.
۳۲. رجایی پور س، (۱۳۷۹)، پایان نامه ارشد: "بررسی رابطه شیوه های تصمیم گیری مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر اصفهان"، مرکز آموزش مدیریت دولتی اصفهان
33. Licata J. W. & Harper G. W. (1999). Healthy schools, robust schools and academic emphasis as an organizational theme. **Journal of Educational Administration**, 5, 463-475.
34. Miller R. Griffin M. Hart P. (1999) "Personality and organizational health: the role of conscientiousness" **Work & Stress**, vol13, no17, pp7-30
۳۵. آهنچیان م. منیدری ر، (۱۳۸۳) "رابطه مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی" پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی. سال چهارم، شماره دوازدهم، ص ۴۱-۶۰
۳۶. زارع ز. کرامتی م، (۱۳۸۴) "رابطه بین استراتژیهای مدیریت تعارض و سلامت سازمانی دبیرستان- های شهرستان شیروان" پژوهشهای تربیتی. سال دوم، شماره سوم، ص
۳۷. عزیزی مقدم ا، (۱۳۸۵)، پایان نامه ارشد: "بررسی رابطه کانون کنترل مدیران با سلامت سازمانی مدارس شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۴-۸۵"، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه
۳۸. حقیقت جو ز. فتاح ن، (۱۳۸۶) "خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره وری کارکنان دانشگاه- های علوم پزشکی کشور" فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت. دوره چهارم، شماره اول، ص ۱۴۳-۱۵۱
۳۹. حقیقت جو ز. شفیق پور م. سلطانی ع. انصاری ح، (۱۳۸۸) "رابطه سبک تفکر و کارافرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی" فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه. دوره هفتم، شماره اول، ص ۱۱۳-۲۰

۴۰. موید ن، (۱۳۸۷)، پایان نامه ارشد: "بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران گروه‌های آموزشی و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های دولتی شهرستان اصفهان در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶" دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان

۴۱. عزیزی مقدم ا، (۱۳۸۸) "بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران (مورد مطالعه: مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد)" **دوماهنامه علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد**. سال شانزدهم، شماره ۳۶، ص ۱-۲۲

۴۲. میرکمالی م. ملکی نیا ع، (۱۳۸۷) "بررسی رابطه بین مشارکت کارکنان و سلامت سازمانی دبیرستان‌های پسرانه دولتی شهر تهران" **فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی**. سال سوم، شماره چهارم، ص ۱۱۳-۱۳۳

43. Sabanci A. (2009). "The effect of primary school teachers' burnout on organizational health". **Procedia Social and Behavioral Sciences**, Vol. 1: PP: 195-205.

۴۴. آهنچیان م. ظهورپرور، (۱۳۸۸) "رابطه دانش مدیریتی مدیران با اثربخشی و سلامت سازمانی مدارس متوسطه شهر مشهد" **پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد**. شماره هجدهم، ص ۱-۱۶

۴۵. سید جوادین ر. علوی ا. انصاری ش، (۱۳۸۸) "دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی درباره میزان استقرار شاخص‌های سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" **مدیریت سلامت**. سال ۶۳-۷۲

۴۶. کاکیا ل، (۱۳۸۸) "رابطه عملکرد مدیران آموزشی با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه" **فصلنامه تعلیم و تربیت**. سال بیست و پنجم، شماره ۳، ص ۱۴۵-۱۶۰

47. Zahed-Babelan A.Moenikia M.(2010) "A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high schools" **Procedia social and behavioral sciences**,no2.pp 1532-1536

۴۸. امینی سابق ز. ولایی ز. (۱۳۸۹) "بررسی ارتباط سلامت سازمانی با عملکرد مدیران آموزش و پرورش شهرستان ساوه" **فصلنامه مدیریت دولتی**. سال اول، شماره سوم، ص
۴۹. اسمعیلی ا، (۱۳۸۹)، پایان نامه ارشد: "رابطه سلامت سازمانی و انگیزش شغلی با تعهد سازمانی در دبیران دوره آموزش متوسطه شهرستان سیریک"، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
۵۰. فتاح ن. کریم زاده ص. قادری ا، (۱۳۸۹) "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی با کارافرینی کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی" **فصلنامه پژوهش اجتماعی**. سال سوم، شماره نهم، ص ۸۹-۱۱۵
۵۱. مظلومی پ. شاه طالبی ب، (۱۳۸۹) "رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان" **دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی**. شماره بیست و پنجم، ص ۵۳-۶۸
۵۲. ساعدی س. خلعتبری ج. موری نجف آبادی ن، (۱۳۸۹) "رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی" **فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی - سازمانی**. سال اول، شماره چهارم، ص ۵۵-۶۴
۵۳. عباسیان نقنه ا، (۱۳۸۹)، پایان نامه ارشد: "رابطه بین ابعاد هویت و سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان"، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه اصفهان
۵۴. محمودی خمیری، ی. مشتاقیان ابرقویی ح. مشتاقیان ابرقویی، ح. سلام زاده، ی، (۱۳۸۹)، "بررسی رابطه جو سازمانی و سلامت سازمانی بین دبیران دبیرستانهای شهر بندر عباس"، اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز
۵۵. رحیمی ح. سیادت ع. هویدا ر. شاهین ا. نصرآبادی ح، (۱۳۸۹) "تحلیل عارضه های سازمانی دانشگاههای دولتی شهر اصفهان بر اساس مدل شش جعبه از دیدگاه اعضای هیئت علمی و ارتباط آن

با سلامت سازمانی و کیفیت محیط کار "فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره

۵۸، ص ۱۹ - ۳۹

۵۶. لطفی منش ن، (۱۳۹۰)، پایان نامه ارشد: "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در

اداره تربیت بدنی و هیئت‌های ورزش شهر اصفهان"، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه پیام نور استان

اصفهان

57. Scatt D.C. (1993), Assessing the effect of organizational commitment and job satisfaction on turnover, **Appears in the Prison journal**, 74, 3, 279-305.

58. Sheldon M. E. (1971). Investment and Involvement as Mechanisms Producing Commitment to the Organization Administration, **Administrative Science Quarterly**, Vol. 16, pp. 142-150.

۵۹. چلادورای، پاکینتانا، (۱۳۸۷) "مدیریت منابع انسانی در ورزش و تفریحات سالم" ترجمه: مهدی

طالب پور و صمد لعل بذری، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.

۶۰. کریم زاده م، (۱۳۷۸) "تعهد سازمانی" فصلنامه مدیریت. شماره ۲۰، ۳۹ - ۱۱

61. Winer R. and Vardi Y. (1980). Relationships Between Job Organization and Work Outcomes in Tertative Approach Organizational and Human Performance, Vol .16, pp. 81-96.

62. meyer j.P. Alen N.J. Smith C.A. (1993) "commitment to organizations and occupations, Extension of a test of a tree-component conceptualization", **journal of Applied Psychology**, No 78, 538-551.

63. Leyland F P. Susan K.F, and Derek B. (1995) "Organizational commitment and service delivery: evidence from an industrial setting in the UK" **the international journal of Human Resource Management**. v 6. no 1. 369-389

64. Malhotra N. Mukherjee A. (2004) "The relative influence of organizational commitment and job satisfaction on service quality of

customer-contact employees in banking call centres. **Journal of service marketing**. 18.162-174

۶۵. مدنی ح. زاهدی م، (۱۳۸۴) "تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه در

شرکت‌های پالایش گاز فجر و بیدبلند)" **مجله جامعه‌شناسی ایران**. دوره ششم، شماره ۳، ۱-۳۳.

۶۶. صباغیان‌راد ل. تندنویس ف. مظفری ا. زارعی ع، (۱۳۸۵) "ارتباط بین تعهد سازمانی و تحلیل

رفتگی مدرسین تربیت بدنی عمومی" **پژوهش در علوم ورزشی**. شماره دهم، ص ۱۰۳-۸۹.

۶۷. میرهاشمی م. پاشا شریفی ح. نفیسی غ. بهاری س، (۱۳۸۶) "پیش‌بینی تعهد سازمانی اعضای

هیأت علمی بر اساس ادراک آنان از محیط کار" **دانش و پژوهش در روانشناسی**. شماره ۳۱، ص

۱۵۳-۱۳۳

۶۸. قلی پور ا. بلاغی اینانلو ا. قاسمی م. روحی خلیلی م، (۱۳۸۶) "بررسی صحت و سقم کلیشه‌های

منفی زنان در سازمان" **پژوهش زنان**. دوره ۵، شماره ۳، ۱۴۱-۱۶۸.

۶۹. یعقوبی م. یارمحمدیان م. جوادی م، (۱۳۸۷) "رابطه تعهد سازمانی و استرس شغلی در مدیران

بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" **فصلنامه مدیریت سلامت**. دوره ۱۱، شماره

۳۳، ۶۳-۶۸.

70. Stefanos K. G. and Dimitrios M.M.(2008) "Predicting Organizational commitment: Afield study of full-time and part – time retail employee." **the business review**. v 10.no2.69-78

71. Tanriverdi H.(2008) "Workersjob satisfaction and Organizational commitment:Mediator variable relationships of organizational commitment factors". **the journal of american academy of business**.v 14.no 1.152-163

72 . Amos A. E.and Wetihington L .B.(2008) "An analysis of the Relation between employee- organization value congruence and employee attitudes" **The journal of Psychology**. 142(6).615- 631

۷۳. داودی پور ع. آهنچیان م. سعیدی رضوانی م، (۱۳۸۷) "بررسی زمینه‌های اجرای طرح مدیریت مدرسه محور بر اساس رسالت، مشارکت و تعهد سازمانی" **اندیشه‌های نوین تربیتی**. دوره ۴، شماره ۴، ۵۳-۳۷
۷۴. سلطان حسینی م. نادریان م. همایی ر. موسوی ز، (۱۳۸۸) "رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان" **مدیریت ورزشی**. شماره ۲، ص ۱۶۷-۱۸۱
۷۵. یعقوبی م. سقاییان نژاد اصفهانی س. ابوالقاسم گرجی ح. نوروری م. رضایی ف، (۱۳۸۸) "رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" **فصلنامه مدیریت سلامت**. دوره ۱۲، شماره ۳۵، ۳۲-۲۵
۷۶. سلطان حسینی م. موسوی ز. میر صفیان ح. اکبری یزدی ح، (۱۳۸۸) "توصیف ارتباط بین پایگاه مهارگری با تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی کشور" **مدیریت ورزشی**. شماره ۱، ص ۱۷۷-۱۸۸
۷۷. نادى م. مشفقى ن، (۱۳۸۸) "شناخت ادراک معلمان از روابط ابعاد اعتماد سازمانی با تعهد مستمر و عاطفی به منظور ارائه یک مدل معادلات ساختاری مناسب در آموزش و پرورش اصفهان" **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**. سال سوم، شماره ۴، ص ۱۷۴-۱۵۵
۷۸. غفوری ورنوسفادرانی م. گل پرور م، (۱۳۸۸) "بررسی رابطه مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان" **مطالعات روانشناختی**. دوره ۵، شماره ۴
۷۹. توکلی ز. عابدی م. صالح نیا م، (۱۳۸۸) "بررسی تاثیر آموزش رفتار شهروندی سازمانی بر افزایش تعهد سازمانی" **چشم انداز مدیریت**. شماره ۳۳، صص ۱۲۴-۱۰۵
۸۰. فرجی ر، (۱۳۸۸)، پایان نامه ارشد: "رابطه بین تعالی سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات کل تربیت بدنی استان های منتخب"، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه اصفهان

۸۱. شائمی برزگی ع. اصغری ژ، (۱۳۸۹) "رابطه جامعه پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در شرکت گاز استان کردستان" پژوهش نامه مدیریت تحول. سال دوم، شماره ۱۲۷، ۳-۱۰۹
۸۲. بهاری فر ع. جواهری کامل م، (۱۳۸۹) "بررسی پیامدهای ارزش‌های اخلاقی سازمان" ماهنامه توسعه انسانی پلیس. سال هفتم، شماره ۲۸، ص ۹۵-۱۱۸
۸۳. پارسا معین ک. ناظم ف، (۱۳۸۹) "پیش بینی سطح تعهد سازمانی بر اساس کارافرینی و مؤلفه‌های آن" فصلنامه پژوهش اجتماعی. سال سوم، شماره هشتم، ۸۵-۱۰۵
84. Riggle R.J.Edmondson D.R.Hansen J.D. (2009) "A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes:20 years of research". **Juornal of business Research** ,62(10),1027-1030
- 85 . Eisenberger R. (2008) "Perceived organizational support. Retrieved from [http://www . pos.psych.udel.edu](http://www.pos.psych.udel.edu)
86. Eisenberger R. Armeli S. Rexwinkel B. Lynch P. D. & Rhoades, L. (2001) "Reciprocation of perceived organizational support" **Journal of Applied Psychology**, 86, pp 42-51
87. Eisenberger R. Huntington R. & Hutchison, S. (1997) "Perceived organizational support: Further evidence of construct validity" **Educational and Psychological Measurement**, 57(6),pp 1025-1034.
88. Eisenberger R. Fasolo P. & Davis-lamastro V. (1990) "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation" **Journal of Applied Psychology**, 75,pp 51-59.
۸۹. زکی م، (۱۳۸۵) "بررسی و سنجش حمایت سازمانی" مجله دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان. سال هجدهم، شماره ۳
90. Makanjee C R.Yolanda f.(2006) "The effect of perceived organizational support on organizational commitment of diagnostic

imaging radiographers”**The society and college of radiographers.vol12,pp**
118-126

91. Tang K. N.(2006) “Relationship Between Perceived Organizational Support And Trust With Teachers’Commitment” Unpublished master’s project paper,Universiti Sains Malaysia, Minden.

92. Polat s.(2010) “The effect of organizational support; perception of teachers on organizational trust perception of their schools”**african journal of Business Management.vol4(14),pp** 3134-3138

۹۳. دعایی ح. مرتضوی س. نوری علی،(۱۳۸۹) "مدلیابی تأثیر درک حمایت سازمانی بر رفتار شهروندی؛مورد مطالعه:هتل پنج ستاره پارس" **پژوهشنامه مدیریت اجرایی**. سال دهم،شماره ۱،ص ۳۳-۱۳

۹۴. شاکری نیا ا. نبوی ص،(۱۳۸۹) "رابطه رضایت شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی در کارکنان پلیس راه و پلیس راهور استان گیلان" **فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی**. سال پنجم،شماره چهارم،ص ۶۰۸-۶۲۸

۹۵. کیانی ف. سماواتیان ح. پورعبدیان س،(۱۳۸۹) "آموزش‌های ایمنی، حمایت سازمانی ادراک شده برای ایمنی و رویدادهای مرتبط با ایمنی" **فصلنامه علوم مدیریت ایران**. سال پنجم،شماره ۲۰، ص ۸۹-۱۱۰

96. Tao miao R.(2011) “Perceived organizational support, job satisfaction ,task performance and organizational citizenship behavior in china” **Institute of Behavioral and Applied Management.pp**105-127

۹۷. سبک‌رو م. کلهریان ر. کامجو ز. طالقانی غ،(۱۳۹۰) "تعارض کار و خانواده: نقش ادراک حمایت‌های سازمانی در قصد ترک خدمت(مورد کاوی پرستاران بیمارستان‌های شهر تهران)" **مدیریت دولتی**،دوره ۳،شماره ۶، ص ۱۱۱-۱۲۶

98. Krishnan j. Mary sh.(2012) “ Perceived organizational support- an overview on its antecedents and consequences”**International journal of multidisciplinary research**.vol2.No 4

99. Nir A.(2002) “School health and its relation to teacher commitment”**journal of planning and changing**,1-2,pp 106-126

100. Mathieu J.E.and Zajac D.M.(1990) “A review and meta-analysis of the antecedents , correlates and consequences of organizational commitment” **Psychological Bulletin** , 108,pp 171-194

۱۰۱. طالب پور م. امامی ف،(۱۳۸۶)"بررسی ارتباط تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران تربیت بدنی مرد آموزشگاه‌های نواحی هفت‌گانه مشهد" **پژوهش در علوم ورزشی** ، شماره دوازدهم، ۳۶-۱۵

۱۰۲. کوزه چیان ه. زارعی ج. طالب پور م،(۱۳۸۲)"بررسی ارتباط تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان مرد تربیت بدنی آموزشگاه‌های استان خراسان " **المپیک**.سال یازدهم، شماره ۱ و ۲، پیاپی ۲۳، ۵۲-۴۳

۱۰۳. پرنیان ع،(۱۳۷۸) ،پایان نامه ارشد: "بررسی ادراک کارکنان و رابطه آن با تعهد سازمانی"، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشگاه فردوسی مشهد

پیوست

پیوست ۱

بسمه تعالی

با اهدای سلام

احتراماً به استحضار می‌رساند پرسشنامه پیوست به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تکمیل پایان‌نامه اینجانب تحت عنوان "رابطه سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی" می‌باشد. مطمئناً این امر بدون همکاری صمیمانه شما میسر نخواهد شد. پاسخ صادقانه شما به سؤالات در افزایش اعتبار و اهمیت نتیجه این تحقیق، بسیار مهم است. خواهشمند است با مطالعه دقیق سؤالات و ارائه پاسخ مناسب پژوهشگر را در انجام این امر یاری فرمایید. قبلاً از همکاری صمیمانه شما تشکر و قدردانی می‌شود.

رضا رحیمی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی

پرسشنامه ویژگی‌های فردی

۱. جنسیت : الف) مرد ب) زن
۲. سن به سال:
۳. وضعیت تاهل : الف) مجرد ب) متاهل
۴. میزان تحصیلات : الف) دیپلم و زیر دیپلم ب) فوق دیپلم ج) لیسانس د) فوق لیسانس و بالاتر
۵. رشته تحصیلی : الف) تربیت بدنی ب) سایر رشته‌ها
۶. سابقه خدمت (به سال) :
۷. وضعیت استخدامی : الف) رسمی ب) پیمانی ج) قراردادی د) روز مزد
۸. پست سازمانی :

پرسشنامه سلامت سازمانی

پیوست ۲

هرگز	به ندرت	گاهی	اغلب	همیشه	سوالات
					۱- کارکنان بعد از کار، با میل و رغبت وقت خود را صرف کمک به ارباب رجوع می کنند .
					۲- یک حس همبستگی بین تمام کارکنان وجود دارد .
					۳- مدیر، اطلاعات مورد نیاز را در اختیار کارکنان قرار می دهد .
					۴- میزان نفوذ کارکنان در اداره به اطلاعات آن ها بستگی دارد .
					۵- مشکلات اداره در زمان مناسبی حل می شود .
					۶- کارکنان، تغییر و تحولات اداره را بدون نگرانی می پذیرند .
					۷- هر اقدامی در اداره ، بر اساس دانش حرفه ای می باشد .
					۸- یک جو خوش بینی در اداره وجود دارد .
					۹- اهداف اداره برای کارکنان قابل دستیابی است .
					۱۰- کارکنان احساس می کنند که به راحتی می توانند با اعضای اداره ارتباط برقرار کنند .
					۱۱- کارکنان از اختیارات لازم برخوردارند .
					۱۲- عقاید کارکنان برای حل مشکلات اداره ، مورد استفاده قرار می گیرد .
					۱۳- تغییرات در اداره با آگاهی و مطالعه کافی صورت می گیرد .
					۱۴- برای شناسایی مشکلات اداره، یک روند منطقی وجود دارد.
					۱۵- بسیاری از برنامه های اداره با اقدامات گروهی انجام می شود .
					۱۶- بین تخصص کارکنان اداره و شغلشان تناسب وجود دارد .
					۱۷- تغییر با گذشت زمان از ویژگی های این اداره است .
					۱۸- درخواست های کارکنان مورد توجه سایر اعضای اداره قرار می گیرد .
					۱۹- کارکنان از منابع آموزشی اداره به نحو مطلوبی استفاده می کنند .
					۲۰- اهداف کارکنان با اهداف اداره ، همسو است .
					۲۱- ایده هایی که توسط کارکنان برای بهبود فعالیت ها ارائه می شود ، از طرف هیئت حمایت می شود .
					۲۲- کارکنان در کار از آزادی عمل برخوردارند .
					۲۳- کارکنان بر اهداف اداره تمرکز دارند .
					۲۴- روش های مناسبی برای برقراری ارتباط با ارباب رجوع وجود دارد .
					۲۵- تصمیم گیریهای اداره، مشارکتی است .
					۲۶- کارکنان سازگاری مطلوبی با محیط اداره دارند .
					۲۷- برای رشد حرفه ای کارکنان فرصت هایی فراهم می شود .
					۲۸- بسیاری از کارکنان ترجیح می دهند در این اداره کار کنند تا جای دیگر .
					۲۹- به رشد خلاقیت در میان کارکنان اهمیت داده می شود .
					۳۰- کارکنان از شغل خود لذت می برند .

پیوست ۳

پرسشنامه تعهد سازمانی

سوالات	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم
۱ خوشحال خواهم شد که بقیه دوره شغلی ام را در این اداره سپری کنم.					
۲ واقعاً احساس می کنم مشکلات این اداره، مشکلات من است.					
۳ احساس تعلق عمیق به اداره خود می کنم.					
۴ احساس وابستگی عاطفی به این اداره می کنم.					
۵ احساس می کنم جزئی از این خانواده (اداره) هستم.					
۶ این اداره هویت شخصی زیادی برایم به ارمغان می آورد.					
۷ حتی اگر مایل به ترک این اداره باشم، در حال حاضر ترک آن برایم خیلی سخت خواهد بود.					
۸ در حال حاضر، ماندن من در اداره یک امر ضروری است و مطابق با میل شخصی من است.					
۹ اگر این اداره را ترک کنم، مشکلات زیادی در زندگی ام ایجاد می شود.					
۱۰ احساس می کنم دلایل کمی جهت ترک این سازمان دارم.					
۱۱ اگر خودم را زیاد وقف این اداره نمی کردم، کار در جای دیگر را مد نظر قرار می دادم.					
۱۲ از عواقب ترک کارم، در صورت نبودن گزینه شغلی دیگر، بیمناک نیستم.					
۱۳ هیچ احساس تعهدی نسبت به ادامه همکاری با این اداره ندارم.					
۱۴ حتی اگر به نفع من باشد، احساس می کنم ترک این اداره کار درستی نیست.					
۱۵ اگر الان اداره را ترک کنم، احساس گناه خواهم کرد.					
۱۶ این اداره استحقاق وفاداری مرا دارد.					
۱۷ در حال حاضر اداره را ترک نخواهم کرد، زیرا نسبت به افراد آن احساس تعهد اخلاقی دارم.					
۱۸ من به این اداره مدیونم.					

پیوست ۴

پرسشنامه درک حمایت سازمانی

کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم	سؤالات	
					این اداره به نظرات و عقاید کارکنان توجه و علاقه فراوان نشان می دهد .	۱
					این اداره واقعاً به رفاه و آسایش زندگی کارکنان اهمیت می دهد .	۲
					این اداره به شدت اهداف و ارزشهای کارکنان را مورد توجه قرار می دهد .	۳
					هر زمان که کارکنان اداره با مشکلی روبرو می شوند، اداره آماده کمک به حل مشکل آنها می باشد .	۴
					این اداره اشتباهات صادقانه و سهوی کارکنان را نادیده می گیرد .	۵
					اگر فرصتی (امتیازی) در اداره برای کارکنان پیش آید، مدیران اداره سعی در استفاده از آن فرصت به نفع خود دارند .	۶
					این اداره توجه و علاقه بسیار کمی به کارکنان اداره دارد.	۷
					این اداره هر زمان که کارکنان به دنبال هدف مطلوب باشند، با علاقه فراوان به تحقق آن کمک می کند .	۸

**The Relationship between Organizational Health with Organizational Commitment and Perceived Organizational Support Employee
(Case study: Administration of Sport and Youth in KhorasanRazavi Province)**

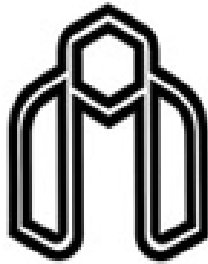
Abstract

Healthy and supportive climate enhances the trust and spirit of individuals in the organization and leads to more efficiency which is an important factor in creating organizational effectiveness. Therefore, the aim of the present research is to study the relationship between organizational health and organizational commitment and perceived organizational support.

To do this survey, 104 employees were randomly selected from the total population of administration of sport and youth in KhorasanRazavi province with an average age of 36.71 ± 7.21 . To collect the data, the study used three standardized questionnaires: Mile's organizational health questionnaire (1969), Allen and Meyer's organizational commitment questionnaire (1993) and Eisenberger's perceived organizational support questionnaire (1986). Content and face validity was checked and confirmed by expert university panel (8 persons). Cronbach's Alpha coefficient was used to test the reliability of the questionnaires (organizational health questionnaire $\alpha=0.993$, organizational commitment questionnaire $\alpha=0.904$, perceived organizational support questionnaire $\alpha=0.814$).

The data were analyzed via SPSS. The results show that: there is a positive significant correlation between organizational health and organizational commitment ($p=0.001$, $r=0.613$). Organizational commitment's components (affective commitment, continuous commitment and normative commitment) also have a positive significant relationship with organizational health. There is also a positive significant relationship between organizational health and perceived organizational support ($p = 0.001$, $r = 0.7$). Perceived organizational support and emotional commitment are the best predictors for the organizational health

Keywords: Organizational health, Organizational commitment, Perceived organizational support, sport organization.



Shahrood University of Technology
Faculty of Industrial Engineering and Management
Physical Education and Sport Science Department

**The Relationship between Organizational Health with Organizational
Commitment and Perceived Organizational Support Employee
(Case study: Administration of Sport and Youth in Khorasan Razavi Province)**

Reza Rahimi

Supervisor: Dr H. Bahrololoum

Date: September 2012