

پندارهای ارزش آفرین در مدیریت بازاریابی

دوره اول، شماره ۱، تابستان ۱۴۰۱ - صفحه ۶۸-۵۴

www.jvcm.ir

بررسی رابطه ارزش‌های فردی و سلامت اداری کارکنان با میانجی‌گری تعهد سازمانی (مورد مطالعه: شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش)

لیلا امینیان^{۱*}، عباسعلی رستگار^۲

۱. کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه تهران، پردیس بین‌المللی کیش، جزیره کیش، ایران.
۲. دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

چکیده:

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه ارزش‌های فردی و سلامت اداری کارکنان با میانجی‌گری تعهد سازمانی در شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش صورت گرفته است. این پژوهش بر اساس هدف، کاربردی و بر اساس جمع‌آوری اطلاعات، پژوهشی توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش ۶۵۰ نفر است، روش طبقه‌ای تصادفی ساده برای نمونه‌گیری استفاده گردید و با توجه به این که جامعه آماری محدود می‌باشد، با استفاده از روش کوکران، حجم نمونه ۳۴۲ نفر تعیین شد. اطلاعات پژوهش با استفاده از روش کتابخانه‌ای و توزیع پرسشنامه جمع‌آوری گردید. روایی با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه‌ها محاسبه نگردید و پایایی نیز با توجه به مقدار آلفای کرونباخ کل که برابر با ۰/۹۰۷ است قابل قبول محاسبه گردید. در این پژوهش با استفاده از آمار توصیفی، طبقه‌بندی و توصیف جمعیت‌شناختی نمونه انجام شد. در بخش استنباطی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن و در مبحث رگرسیون برای بررسی رابطه بین متغیر وابسته و متغیرهای مستقل از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. برای انجام رگرسیون از روش پسر و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 22 استفاده گردید. نتایج پژوهش حاکی از آن است که در فرضیه اول بین ارزش‌های فردی و سلامت اداری کارکنان با میانجی‌گری تعهد سازمانی، در فرضیه دوم بین ارزش‌های فردی و سلامت اداری کارکنان، در فرضیه سوم بین ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی و در فرضیه چهارم بین تعهد سازمانی و سلامت اداری کارکنان همبستگی معنادار و مثبت وجود دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که از چهار مولفه ارزش‌های فردی، مولفه بازبودن به تغییر بیشترین تأثیر و مولفه تعالی کمترین تأثیر را بر سلامت اداری کارکنان دارند.

واژگان کلیدی: ارزش‌های فردی، سلامت اداری، تعهد سازمانی، شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش.

مقدمه

رایینز معتقد است که ارزش‌ها بیانگر اعتقادات اساسی هستند که یک حالت به خصوص از رفتار یا حالت نهایی وجودی است که از نظر شخصی یا اجتماعی نسبت به حالت مخالف ارجحیت دارد و شامل یک عنصر قضاوتی است که نظر و دیدگاه فرد را درباره صحیح، خوب و مطلوب بودن مشخص می‌کند (رایینز ۱۳۸۵). سلامت اداری کارکنان مجموعه‌ای است از خصایص نسبتاً پایدار که انطباق با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی کار، کفایت برای حل مشکلات، سرعت عمل و ... را به همراه دارد. به طور کلی سلامت اداری کارکنان بر برآیند انجام کار اثربخش تاکید دارد (فندرسکی، ۱۳۸۱). تعهد سازمانی یک امر ساختاری است که از تعامل فرد و سازمان ناشی می‌شود و در طول زمان اتفاق می‌افتد و با سودمندی ادارک شده از حضور در سازمان ارتباط دارد (چن، ۲۰۰۹).

با توجه به گسترش بحث و بررسی پیرامون سلامت اداری و وجود فساد، محقق در پژوهش حاضر در پی آن است که با انجام مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی پیرامون موضوع پژوهش و همچنین تکمیل پرسشنامه توسط کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش و تجزیه و تحلیل فرضیات، به بررسی نتایج حاصله پرداخته و در نهایت وضعیت سلامت اداری کارکنان را در شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش مشخص نماید. در این فصل مسئله و موضوع پژوهش و هدف از انجام آن مشخص می‌شود و در ادامه اهمیت و ضرورت پژوهش شرح داده خواهد شد و در پایان نیز، واژه‌ها و اصطلاحات پژوهش تعریف گردیده و ساختار کلی پایان‌نامه مشخص می‌گردد.

امروزه سلامت اداری بعنوان یک رویکرد اداری مورد توجه قرار گرفته است. سلامت اداری به وضعیتی اطلاق می‌شود که کلیه عوامل یک سازمان قابلیت تامین اهداف سازمان را بطور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آن‌ها لحاظ نمایند.

سلامت اداری، صفتی کیفی در سازمان است که میزان هم راستایی در تعریف و تحقق منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان می‌دهد (سازمان مطالعات و برنامه‌ریزی کشور، ۱۳۸۴). چگونه می‌توان سلامت اداری یک دستگاه را تضمین کرد و اصولاً "تخلف اداری چه زمانی شکل می‌گیرد؟ در این زمینه دیدگاه‌های متفاوتی وجود دارد. رسوم غلط، عرف ناشایست اداری، ناآگاهی کارکنان و بیکاری پنهان در سازمان‌ها برخی از عوامل بروز تخلف اداری در دستگاه‌ها می‌باشند و برای رفع این معضل بایستی به مسائلی همچون ایجاد معنویت، اطلاع رسانی شفاف، ارشاد و راهنمایی و آموزش کارکنان توجه نمود.

در رویارویی با افزایش رقابت، سازمان‌ها به نگرش‌ها و رفتارهای مثبت کاری کارکنان‌شان که از تعهد و رفتار خارج از نقش رسمی سرچشمه می‌گیرد وابستگی بسیاری دارند (لاول، ۲۰۰۸). تعهد کارکنان به صورت نیرویی تعریف می‌شود که کارکنان را به یک هدف مقید کرده و در نتیجه آن‌ها را به مجموعه‌ای از فعالیت‌های مرتبط با آن هدف نیز مقید می‌کند. در دنیای کنونی اکثر مدیران خواهان کارکنانی هستند که بیش از وظایف شرح شغل خود فعالیت می‌کنند. آن‌ها به دنبال کارکنانی هستند که به فرا سوی انتظارات می‌روند و به میل و خواست خود به رفتارهایی دست می‌زنند که جز وظایف رسمی آن‌ها نیست (زارع، ۱۳۸۳). این رفتارهای مثبت به‌عنوان وضعیتی مطلوب محسوب می‌شود چون علاوه بر افزایش منابع موجود در دسترس، باعث کاهش هزینه‌های کنترل رسمی نیز می‌گردد (ایبلی و همکاران ۱۳۸۸). از طرف دیگر در بسیاری از سازمان‌ها نیروی حیاتی، کارکنان آن می‌باشند (نایپن و مارلو ۱۹۹۳).

با توجه به این مطالب می‌توان به این نتیجه رسید که توجه به وظیفه رسمی، ناکافی به نظر می‌رسد چرا که اگر سازمان‌ها همچنان به دنبال بهبود عملکرد کارکنان صرفاً از طریق شرح شغل رسمی و نظام پاداش‌دهی و کنترل باشند به سبب تغییرات سریع محیط و فشار رقابت از یک‌سو و کارایی معمولاً پایین و هزینه زیاد نظام‌های کنترل و پاداش‌دهی از سوی دیگر، به سختی خواهند توانست با آنچه محیط طلب می‌کند هماهنگ شده و اثربخش باشند و به موفقیت در فضای رقابتی دست یابند.

نظریه ارزش‌های فردی ده‌گانه شوارتز در بیش از ۸۷ کشور مختلف مورد آزمون قرار گرفته، پایایی و روایی مورد قبولی داشته است. این نظریه در زمینه‌های اقتصاد، مدیریت و علوم سیاسی نیز مورد توجه و استفاده قرار گرفته است (آرامبولا، ۲۰۱۱). به نظر محقق از آن‌جا که ارزش‌های فردی عامل مهمی در رفتار افراد است، می‌تواند از عوامل تاثیرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی و نیز تعهد سازمانی باشد. در هر سازمانی و بخصوص در سازمان‌های خدماتی، نیروی حیاتی، کارکنان آن و به ویژه کارکنان خط مقدم هستند. تفاوت محصولات و خدمات در این است که، خدمات به محض این‌که تولید شوند مصرف می‌شوند و همین وجه از خدمات نقش کارکنان را حیاتی‌تر می‌کند و با توجه به تاثیر نگرش‌ها و رفتار کارکنان بر عملکرد سازمان، شناخت این نگرش‌ها و رفتار و همچنین عوامل مرتبط با آن اهمیت می‌یابد. در این پژوهش محقق تلاش می‌کند که با در نظر گرفتن ارزش‌های فردی بعنوان متغیر مستقل، سلامت اداری کارکنان بعنوان متغیر وابسته و تعهد سازمانی بعنوان متغیر میانجی، ارتباط این متغیرها را بررسی نماید. جهت پاسخ به سوالات پژوهش به دنبال بررسی فرضیات زیر هستیم.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: ارزش‌های فردی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی با سلامت اداری کارکنان ارتباط دارد.
- فرضیه دوم: ارزش‌های فردی با سلامت اداری کارکنان ارتباط دارد.
- فرضیه سوم: ارزش‌های فردی با تعهد سازمانی ارتباط دارد.
- فرضیه چهارم: تعهد سازمانی با سلامت اداری کارکنان ارتباط دارد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ارزش‌ها و نظام ارزشی از یک سو از حوزه‌های دیگر فرهنگ و اجتماع تاثیر می‌پذیرند و از سوی دیگر بر کیفیت زندگی انسان‌ها و چگونگی رفتار و مناسبات و روابط با دیگران، تاثیر می‌گذارند. به عبارت دیگر رفتار انسان‌ها به طور مستقیم متأثر از نظام ارزش‌ها و اصول اخلاقی است که به آن‌ها پایبند هستند (پیمان، ۱۳۵۷).

ارزش‌ها تشکیل‌دهنده پایه و اساس درک نگرش‌ها و انگیزش افراد هستند که بر ادراک آنان اثر می‌گذارند (رایبزنر، ۱۳۸۳).

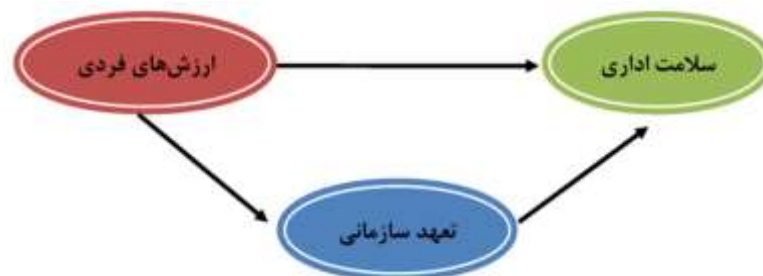
ارزش‌های فردی نقش مهمی در شکل‌گیری شخصیت، حفظ آن و شناخت نسبت به احتیاجات فردی و روش برآورده کردن آن‌ها ایفاء می‌کنند. ساختار ارزشی انسان‌ها مشخص‌کننده رفتارهای فردی و اجتماعی آنان است (مرتضوی، ۱۳۷۹). افراد رفتارها و مفاهیمی را به صورت گروهی یاد می‌گیرند که در برخورد با مسائل، از این آموخته‌های خود بهره‌مند شوند. معمولاً در سازمان‌ها روش و یا روش‌هایی که برای یک فرد موثر است، به اعضای تازه وارد به عنوان روش صحیح فکر کردن و احساس نمودن، آموزش داده می‌شود. پس از برقراری ارتباط بین ارزش‌ها و عملیات اجرایی، آنگاه سازمان‌ها به قوی‌ترین و عمیق‌ترین قلمرو

بینشی افراد دست پیدا می‌کنند. در این وضعیت وظایفی که یک فرد انجام می‌دهد، به مفهومی ارزشمند تبدیل می‌شود، و آنچه به وسیله افراد سازمان انجام می‌گیرد، بعنوان عملی درست و مهم تلقی می‌شود (شرمهورن، هانت و دیگران ۱۳۷۸). از نظر دورک‌هیم و وبر ارزش‌ها مفهومی حساس و مهم در توضیح مسائل اجتماعی و فردی داشته است. ارزش‌ها نه تنها در جامعه شناسی بلکه در روان‌شناسی، انسان‌شناسی و دیگر علوم مرتبط با آن نقش مهمی داشته است. با توجه به این نقش و به خاطر استفاده گسترده از ارزش‌ها، مفاهیم مختلفی همچون بودن (۲۰۰۱)، انگلهارت (۱۹۹۷)، کوهن (۱۹۶۹)، پارسونز (۱۹۵۱)، روکیج (۱۹۷۳) از آن ظهور پیدا کرده است. ارزش‌ها در علوم انسانی از عدم وجود یک تعریف مورد پذیرش و جامع در مورد این مفهوم لطمه خورده است. عدم وجود تعریف شامل محتوای ارزش‌ها و نیز ارتباطات میان این ارزش‌ها و همچنین نبود روش‌های تجربه شده و کاربردی قابل اتکاء در مورد ارزش‌ها نیز به کارگیری آن را تا حدی مختل کرده است (روهان، ۲۰۰۰).

پیرامون ارزش یک تعریف مورد قبول عام وجود ندارد اما به طور کلی همه قبول دارند که رفتار افراد به وسیله ارزش‌های فردی آن‌ها شکل می‌گیرد (لان، ماکائو و ژانگ، ۲۰۰۹)

از تمام این تعریف‌ها می‌توان اهمیت نقش ارزش‌های فردی در نگرش‌ها و رفتار افراد را استنباط کرد. ارزش‌ها بیانگر اعتقادات اساسی هستند که یک حالت به خصوص از رفتار یا حالت نهایی وجودی است که از نظر شخصی یا اجتماعی نسبت به حالت مخالف ارجحیت دارد و شامل یک عنصر قضاوتی است که نظر و دیدگاه فرد را درباره صحیح، خوب و مطلوب بودن مشخص می‌کند (رابینز ۱۳۸۵). از اولین اشاره‌ها به ارزش می‌توان به دورک‌هیم و وبر اشاره کرد. در ضمن مطالعه روی ارزش‌ها به نوعی با مطالعات آلپورت، ورنون و لیندزی در ۱۹۶۰ آغاز شد و بعد از آن در دهه ۱۹۷۰ شدت گرفت. در این زمینه مطالعات روکیج در ۱۹۷۳ مبنای بسیاری از مطالعات بر ارزش‌ها قرار گرفت اما مطالعات معاصر شوارتز روی مفهوم ارزش‌ها منجر به نظریه‌ای شد که اولین بار در سال ۱۹۹۲ مطرح و در سال ۲۰۰۵ تا حد زیادی کامل شد. از نظر شوارتز ارزش‌ها اهداف مطلوب و فرا موقعیتی هستند که از نظر اهمیت با هم متفاوت بوده و بعنوان اصول راهنما در زندگی فرد عمل می‌کنند.

نظریه او به ارزش‌های پایه که هر فرد در هر فرهنگی آن‌ها را تشخیص می‌دهد می‌پردازد. این نظریه ۱۰ ارزش مجزا از نظر انگیزانندگی را معرفی می‌کند و نیز پویایی تناقضات و همگرایی بین این ارزش‌ها را توصیف می‌کند. بعضی از این ارزش‌ها در تضاد با برخی دیگر هستند و این در حالی است که بعضی از این ارزش‌ها با همدیگر سازگار و موافق هستند. شوارتز در سال ۲۰۰۶ نتایج بررسی داده‌های جمع‌آوری شده توسط دو پرسشنامه‌ای که تهیه کرده بود و در بیش از ۷۰ کشور بوسیله آن داده جمع‌آوری کرده بود را منتشر کرد که این نتایج، هم مفهوم و هم ساختار نظریه ارزش‌های فردی او را و نیز کاربرد آن را تأیید می‌کرد.



نمودار ۱: مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی - پیمایشی می‌باشد. هدف از تحقیق کاربردی به دست آوردن درک یا دانش لازم برای تعیین ابزاری است که به وسیله آن نیازی مشخص و شناخته شده برطرف گردد. در این نوع تحقیقات هدف کشف تازه‌ای است که کاربرد مشخصی را درباره فرآورده یا فرآیندی در واقعیت را دنبال می‌کند. به عبارت دقیق‌تر، تحقیق کاربردی تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد. روش‌های پژوهش در علوم رفتاری را معمولاً "با توجه به دو ملاک هدف و ماهیت تقسیم‌بندی می‌کنند (حافظ نیا، ۱۳۸۹). بر اساس هدف، پژوهش‌ها به پژوهش بنیادی و کاربردی تقسیم می‌شوند. پژوهش بنیادی، پژوهشی است که به کشف ماهیت اشیاء یا پدیده‌ها و روابط بین متغیرها اصول و قوانین و ساخت نظریه‌ها می‌پردازد و به توسعه مرزهای دانش رشته علمی کمک می‌کند و پژوهش کاربردی پژوهشی است که با استفاده از نتایج تحقیقات بنیادی به منظور بهبود روش‌ها رفتارها ابزارها و غیره انجام می‌شود. هدف این پژوهش توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است. با توجه به این تعاریف، پژوهش حاضر یک پژوهش کاربردی و بر اساس جمع‌آوری اطلاعات، پژوهش توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد.

مرحله گردآوری داده‌ها آغاز فرآیندی است که طی آن محقق یافته‌های میدانی و کتابخانه‌های را گردآوری می‌کند و به طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل آن‌ها می‌پردازد و فرضیه‌های تدوین شده خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در نهایت پاسخ مساله خود را به اتکاء آن‌ها می‌یابد. به عبارتی محقق به اتکای اطلاعات گردآوری شده واقعیت و حقیقت را آنطور که هست کشف می‌نماید. (حافظ نیا، ۱۳۸۹) روش‌های گردآوری اطلاعات مشتمل بر مصاحبه حضوری، پستی، الکترونیکی، مشاهده و سایر فنون انگیزشی همچون برون‌افکنی می‌باشد. ابزارهای متنوع برای گردآوری داده‌ها وجود دارند که به وسیله آن‌ها می‌توان داده‌های مورد نیاز را جمع‌آوری و ثبت نمود. در این بین می‌توان به مواردی نظیر پرسشنامه، مشاهده و بررسی اسناد و مدارک اشاره کرد. محقق برای بدست آوردن داده‌های مورد نیاز در پژوهش باید از ابزار مناسب با آن استفاده کند و پس از آن با تحلیل، پردازش و تبدیل آن‌ها به اطلاعات، به آزمون فرضیه‌ها بپردازد (سرمد، ۱۳۸۸).

پرسشنامه ارزش‌های فردی شوارتر شامل ۲۱ گویه که هر گویه ویژگی خاصی را بیان می‌کند. پرسشنامه سلامت اداری کارکنان لایدن و کلینگل که شامل ۳۳ گویه می‌باشد. پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر نیز شامل ۲۴ گویه است. در این پژوهش، پاسخ دهنده بایستی یکی از پنج گزینه هر گویه (کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) را انتخاب کند. امتیازبندی سوالات پرسشنامه‌ها بدین شکل است که کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره ۴، نسبتاً موافقم نمره ۳، مخالفم نمره ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ به علاوه امتیازبندی سوالات معکوس نیز کاملاً موافقم نمره ۱، موافقم نمره ۲، نسبتاً موافقم نمره ۳، مخالفم نمره ۴ و کاملاً مخالفم نمره ۵ در نظر گرفته شده است. لازم به ذکر است در پرسشنامه‌های این پژوهش از سوال معکوس استفاده نشده است.

روایی و پایایی پرسشنامه

مقصود از روایی آن است که، آیا ابزار اندازه‌گیری می‌تواند خصیصه و ویژگی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه‌گیری کند یا خیر؟ اعتبار انواع گوناگونی دارد، مانند صورتی (بر اساس قضاوت افراد آگاه و مطلع)، محتوایی (توان سنجش میزان وجود صفت)، ملاکی و سازه‌ای (خاکی، ۱۳۷۸). روایی به این معناست که ابزار موجود تا چه حد مفهوم مورد نظر را می‌سنجد و آیا

قیاس مناسبی برای اندازه‌گیری متغیر است یا خیر و آیا محتوای موضوع را به خوبی می‌سنجد و جز آن شامل چیز دیگری نمی‌شود. روایی شامل روایی محتوایی و صوری، روایی ملاکی و روایی سازه‌ای می‌شود. روایی محتوایی به این مفهوم است که سوالات ابزار جنبه‌های مختلف متغیر مورد سنجش را به میزان کافی و متناسب تحت پوشش قرار دهد و برای سنجش آن از نظر متخصصان و اساتید استفاده شده است. روایی سازه‌ای به معنای میزان توانایی پرسشنامه در اندازه‌گیری سازه یا صفت بخصوصی در افراد است و معمولاً برای تایید آن از شواهد و روش‌های آماری توأم با استدلال منطقی استفاده می‌شود. در این پژوهش با عنایت به این که از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده و ساختار و روایی پرسشنامه‌ها توسط کارشناسان تایید شده است، روایی محاسبه نگردید.

منظور از پایایی (ثبات) آن است که اگر ابزار اندازه‌گیری را در یک فاصله زمانی کوتاه چندین بار و به گروه واحدی از افراد بدهیم نتایج حاصل به هم نزدیک باشد. برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام "ضریب پایایی" استفاده می‌کنیم که اندازه آن معمولاً بین ۰ تا ۱ تغییر می‌کند که ۰ معرف عدم پایایی و ۱ معرف پایایی کامل است (خاکی، ۱۳۸۲). پایایی یک ویژگی فنی ابزار اندازه‌گیری است که نشان می‌دهد ابزار مورد نظر تا چه اندازه در شرایط یکسان، نتایج یکسانی را نشان می‌دهد (سرمد ۱۳۸۸). به بیان دیگر پایایی به این مفهوم است که با تکرار آزمایش توسط افراد مختلف تا چه حد نتایج مشابهی حاصل می‌شود. یکی از روش‌های برآورد پایایی سازگاری اجزاء است. پایایی سازگاری بین اجزاء، سازگاری درونی سوالات را نشان می‌دهد. معیار اندازه‌گیری پایایی سازگاری اجزاء، ضریب آلفای کرونباخ است (احمدی ۱۳۸۷).

برای بررسی همسانی درونی آزمون روش‌های مختلفی وجود دارد که روش آلفای کرونباخ، روش گوتلن، روش دونیمه‌کردن، روش موازی محدود و روش کودر-ریچادسون از جمله این روش‌ها هستند. در این پژوهش برای بررسی همسانی درونی آزمون از آلفای کرونباخ استفاده شده است. به منظور تعیین پایایی، پرسشنامه‌ها بین ده نفر از جامعه آماری توزیع و پس از تکمیل، دریافت می‌گردد. پس از گذشت ده روز مجدداً پرسشنامه‌ها بین همان افراد توزیع و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌های مرحله دوم، میزان و پایایی پرسشنامه‌ها بررسی می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ، برای سنجش میزان تک بعدی بودن نگرش‌ها، عقاید و... بکار می‌رود. در واقع می‌خواهیم ببینیم تا چه حد برداشت پاسخگویان از سوال‌ها یکسان بوده است.

جدول ۱: پایایی پرسشنامه‌های توزیع شده

پرسشنامه	آلفای کرونباخ	تعداد سوال	تعداد آزمودنی
ارزش‌های فردی	۰/۹۳۰	۲۱	۲۴۲
سلامت اداری	۰/۹۱۰	۳۳	۲۴۲
تعهد سازمانی	۰/۸۸۰	۲۴	۲۴۲
کل	۰/۹۰۷	۷۸	۲۴۲

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ارزش‌های فردی برابر ۰/۹۳۰، برای پرسشنامه سلامت اداری برابر ۰/۹۱۰، برای پرسشنامه تعهد سازمانی برابر ۰/۸۸۰ و آلفای کرونباخ کل برابر ۰/۹۰۷ است. که از مقدار لازم آن که ۰/۷۰ می‌باشد، بالاتر است. لذا می‌توان گفت، اجزای درونی دارای همبستگی عالی هستند و همچنین بیانگر پایایی قابل قبول ابزار گردآوری داده‌ها می‌باشد و این مقادیر برای اهداف پژوهشی قابل قبول هستند.

در این پژوهش جامعه آماری شامل تمامی کارکنان و مدیران شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش است که تعداد آن‌ها ششصد و پنجاه نفر است. در تعیین حجم نمونه در داده‌های کیفی در صورتی که نمونه‌گیری از جامعه محدود باشد، فرمول مناسب روش کوکران می‌باشد.

$$n = \text{حجم نمونه}$$

$$N = \text{حجم جمعیت آماری برابر با } 650 \text{ نفر}$$

$$Z \text{ یا } t = \text{درصد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول برابر با } 1/96$$

$$P = \text{نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین (مثلا جمعیت مردان) برابر با } 0/5$$

$$q = (1-p) = \text{نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین (مثلا جمعیت زنان) برابر با } 0/5$$

$$d = \text{درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب برابر با } 0/05$$

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

طبق فرمول بالا حجم نمونه ۲۴۲ نفر خواهد بود. همچنین زمانی که نه از واریانس جامعه و نه از احتمال موفقیت یا عدم موفقیت متغیر اطلاع دارید و نمی‌توان از فرمول‌های آماری برای برآورد حجم نمونه استفاده کرد از جدول مورگان نیز می‌توان استفاده نمود. این جدول حداکثر تعداد نمونه را ارائه می‌دهد. در جدول مورگان برای حجم جامعه ششصد و پنجاه نفری، حجم نمونه حداکثر برابر ۲۴۲ نفر اعلام شده است.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

در ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش باید نرمال بودن متغیرهای پژوهش توسط آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای بررسی شود.

جدول ۲: آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای متغیرهای پژوهش

متغیر	ارزش‌های فردی	سلامت اداری	تعهد سازمانی
تعداد	۲۴۲	۲۴۲	۲۴۲
میانگین	۲/۸۴	۳/۰۷	۳/۰۸
انحراف استاندارد	۰/۴۶۸	۰/۵۲۸	۰/۴۴۳
آماره Z	۱/۰۲۳	۰/۹۲۹	۰/۹۴۴
معنی‌داری (p)	۰/۲۴۶	۰/۳۵۵	۰/۳۳۵

بر اساس نتایج جدول آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف، فرض نرمال بودن برای تمام متغیرهای تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد ($P > 0/05$). یعنی با ۰/۹۵ درصد اطمینان (در سطح معنی‌داری ۰/۰۵) فرض نرمال بودن تایید می‌شود. به علت اینکه فرض نرمال بودن برای متغیرهای تحقیق پذیرفته شد برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون‌های همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده گردید.

فرضیه اول: تحلیل رابطه ی خطی سه متغیره ارزش‌های فردی، سلامت اداری و میانجی‌گری تعهد سازمانی
در این تحلیل جهت بررسی روابط متقابل سه متغیر ارزش‌های فردی، سلامت اداری و تعهد سازمانی به تحلیل لگ خطی پرداخته شده است. در جدول توافقی زیر نحوه قرار گرفتن سه متغیر در گروه‌های مورد نظر نمایش داده شده است.

جدول ۳: جدول توافقی متغیر ارزش‌های فردی، سلامت اداری و تعهد سازمانی

ارزش‌های فردی	سلامت اداری		تعهد سازمانی	
	پایین	متوسط	پایین	متوسط
پایین	۳	۲۰	۰	۰
متوسط	۲	۲۱	۲	۰
بالا	۲	۰	۳	۰
متوسط	۲	۴	۰	۴
پایین	۱۴	۸۵	۳۱	۰
متوسط	۲	۲۴	۶	۰
بالا	۰	۰	۰	۰
پایین	۰	۶	۰	۰
متوسط	۰	۱۲	۲	۰
بالا	۰	۰	۰	۰

همان‌طور که در جدول زیر مشاهده می‌گردد P اثرات یکی و دوتایی کمتر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ می‌باشد لذا در این مدل اثرات یکی و دوتایی قابل مشاهده است (جدول ۴، ارزش‌های فردی، سلامت اداری و تعهد سازمانی).

جدول ۴: جدول محاسبات آماری

K	DF	آماره χ^2	P
۱	۶	۴۲۱/۷۵۵	۰/۰۰۰
۲	۱۲	۸۹/۵۱۵	۰/۰۱۷
۳	۸	۱۶/۶۵۱	۰/۲۹۰

طبق اطلاعات جدول فوق جهت بررسی استقلال دو متغیر اصلی با شرط ثابت بودن تعهد سازمانی و طبق آماره آزمون بدست آمده نشان می‌دهد که فرض زیر مبنی بر استقلال ارزش‌های فردی و سلامت اداری در حضور متغیر میانجی تعهد

سازمانی در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ رد می‌شود. با رد فرض بالا حداقل در یکی از سطوح تعهد سازمانی، بین ۲ متغیر رابطه معنی‌داری وجود دارد. جهت بررسی میزان رابطه خطی موجود آزمون همبستگی، در ۳ سطح تعهد سازمانی انجام گردید.

جدول ۵: جدول محاسبه ضریب همبستگی ارزش‌های فردی، سلامت اداری در سطوح تعهد سازمانی

سطوح تعهد سازمانی	پیرسون	P	اسپیرمن	P	تعداد
پایین	۰/۲۶۲	۰/۱۹۶	۰/۲۳۵	۰/۲۴۸	۲۶
متوسط	۰/۵۹۶	<۰/۰۰۱	۰/۵۸۸	<۰/۰۰۱	۱۷۲
بالا	-۰/۰۳۳	۰/۸۳۰	-۰/۰۴۹	۰/۷۵۳	۴۴

با توجه به P بدست آمده مشاهده می‌شود که فقط در سطح متوسط تعهد سازمانی در کارکنان بین دو متغیر ارزش‌های فردی و سلامت اداری رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد که شدت این رابطه با توجه به ضرایب همبستگی در جدول ۵ مشخص شده است. در نتیجه می‌توان گفت که فرضیه اول تحقیق مبنی بر اینکه ارزش‌های فردی از طریق متغیر میانجی تعهد سازمانی با سلامت اداری کارکنان رابطه معنادار دارد تایید می‌شود.

فرضیه دوم: بین ارزش‌های فردی و سلامت اداری کارکنان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین ارزش‌های فردی و سلامت اداری کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش از ضرایب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶: ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن بین ارزش‌های فردی و سلامت اداری

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی‌داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	۰/۶۰۱	<۰/۰۰۱**	۲۴۲	دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۵۳۸	<۰/۰۰۱**	۲۴۲	دارد	مستقیم

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۶۰۱ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۵۳۸ است که نشان دهنده این است که بین ارزش‌های فردی و سلامت اداری کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$) بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه دوم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در ارزش‌های فردی موجب تغییرات در سلامت اداری کارکنان و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که افزایش ارزش‌های فردی کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش با افزایش سلامت اداری کارکنان شرکت همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضرایب آزمون‌های پیرسون و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

فرضیه سوم: بین ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش از ضرایب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷: ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن بین ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی‌داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	۰/۱۹۰	<۰/۰۰۲**	۲۴۲	دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۱۹۴	<۰/۰۰۲**	۲۴۲	دارد	مستقیم

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۱۹۰ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۹۴ است که نشان دهنده این است که بین ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$) بنابراین فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه سوم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در ارزش‌های فردی موجب تغییرات در تعهد سازمانی کارکنان و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که افزایش ارزش‌های فردی در کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش با افزایش تعهد سازمانی در شرکت همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضرایب آزمون‌های پیرسون و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

فرضیه چهارم: بین تعهد سازمانی و سلامت اداری کارکنان رابطه وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و سلامت اداری کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش از ضرایب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد (متغیرها کمی). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸: ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن بین تعهد سازمانی و سلامت اداری

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	معنی‌داری	تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
پیرسون	۰/۱۷۹	<۰/۰۰۵**	۲۴۲	دارد	مستقیم
اسپیرمن	۰/۱۸۶	<۰/۰۰۴**	۲۴۲	دارد	مستقیم

بر اساس نتایج حاصل از آزمون همبستگی، ضریب همبستگی پیرسون برابر ۰/۱۷۹ و ضریب همبستگی اسپیرمن برابر ۰/۱۸۶ است که نشان دهنده این است که بین تعهد سازمانی و سلامت اداری در کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$) بنابر این فرضیه صفر رد می‌شود و رابطه بین این دو متغیر مستقیم است. لذا فرضیه چهارم تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد به این مفهوم که تغییرات در تعهد سازمانی موجب تغییرات در سلامت اداری و به طرف مثبت (افزایشی) سیر می‌کند، بدین معنی که افزایش تعهد سازمانی کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش با افزایش سلامت

اداری کارکنان شرکت همراه است و بالعکس، که مثبت بودن ضرایب آزمون‌های پیرسون و اسپیرمن دلیل افزایشی بودن این رابطه است.

تحلیل رگرسیون

در مبحث رگرسیون چند متغیره محقق به دنبال یافتن رابطه‌ای بین متغیر وابسته و متغیر مستقل است. برای بررسی رابطه بین متغیر وابسته (سلامت اداری کارکنان) و متغیر مستقل (چهار مولفه ارزش‌های فردی شامل باز بودن به تغییر، خودافزایی، محتاط بودن و تعالی) از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. برای انجام رگرسیون نیز از روش پسرود استفاده گردید. مرحله اول: در این مرحله ابتدا تمام متغیرهای مستقل وارد مدل می‌شوند. با این که روش پسرود یک روش حذفی است، اجرای این مرحله الزامی است زیرا هر متغیر برای ورود به مدل باید حداکثر سطح معنی‌داری آن ۰/۰۵ بوده و همچنین برای حذف هر متغیر از مدل باید حداقل سطح معنی‌داری آن ۰/۱۰ باشد. در مرحله نخست متغیرهای باز بودن به تغییر، خودافزایی، محتاط بودن و تعالی وارد مدل شده‌اند و هیچکدام از مدل خارج نمی‌شوند. مقادیر ضریب همبستگی چندگانه، ضریب تعیین چندگانه، ضریب تعیین چندگانه تعدیل یافته و انحراف معیار ضریب تعیین چندگانه گزارش شده. مقدار $R^2=0/492$ در مدل ۱ به این معناست که رگرسیون خطی متغیرهای باز بودن به تغییر، خودافزایی، محتاط بودن و تعالی بر سلامت اداری به تنهایی ۴۹/۲ درصد از کل تغییرات را توجیه می‌کند و مابقی، سهم سایر متغیرهاست.

جدول ۹: آماره‌های آزمون تحلیل واریانس برای بررسی رابطه متغیرها

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	معنی‌داری
۱ رگرسیون	۵۰/۲۸۱	۳	۱۶/۷۶۰	۷۷/۵۹۲	b۰/۰۰۰
باقیمانده	۵۲/۶۴۱	۲۴۳	۰/۲۱۶		
کل	۱۰۲/۹۲۲	۲۴۷			

در مدل ۱ متغیرهای باز بودن به تغییر، خودافزایی، محتاط بودن و تعالی به علت داشتن سطح معنی‌داری ۰/۰۰ کوچکتر از ۰/۱۰ هستند و در مدل باقی می‌مانند.

جدول ۱۰: ضرایب رگرسیونی مدل ۱

مدل ۱	ضرایب استاندارد نشده B (انحراف استاندارد)	ضرایب استاندارد شده Beta	آماره T	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۰/۷۶۳	-	۳/۵۳۴	۰/۰۰۰
باز بودن به تغییر	۰/۲۷۸	۰/۲۹۶	۵/۳۳۵	۰/۰۰۰
خودافزایی	۰/۲۵۳	۰/۲۸۵	۴/۴۲۶	۰/۰۰۰
محتاط بودن	۰/۱۶۵	۰/۱۷۰	۲/۹۴۷	۰/۰۰۴
تعالی	۰/۰۷۷	۰/۱۴۸	۲/۹۲۸	۰/۰۰۴

طبق اطلاعات جدول ۱۰ سطح معنی‌داری متغیرهای بازبودن به تغییر و خودافزایی برابر با ۰/۰۰۰ و محتاط بودن و تعالی برابر با ۰/۰۰۴ که کوچکتر از ۰/۱۰ هستند این بدان معنی است که فرضیه معنی‌دار نبودن ضریب متغیر فوق به شدت رد می‌شود. یعنی این که متغیرهای بازبودن به تغییر، خودافزایی، محتاط بودن و تعالی بیشترین رابطه را با تغییرات متغیر سلامت اداری کارکنان دارند. با توجه به این که چون p (معنی‌داری) در مدل ۱ جدول ۴-۱۶ برابر ۰/۰۰۰ و کوچکتر از ۰/۱۰ است. در نتیجه مدل رگرسیونی معنی‌دار است بنابراین با توجه به مرتبط بودن متغیرهای بازبودن به تغییر، خودافزایی، محتاط بودن و تعالی ضریب تعیین برابر ۰/۴۹۲ ($R \text{ Square} = ۰/۴۹۲$) می‌باشد یعنی رگرسیون خطی متغیرهای بازبودن به تغییر، خودافزایی، محتاط بودن و تعالی بر متغیر سلامت اداری کارکنان به تنهایی حدود ۴۹/۲ درصد از کل تغییرات را توجیه می‌کند و مابقی، سهم سایر متغیرهاست.

بحث و بررسی و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین ارزش‌های فردی و سلامت اداری کارکنان با میانجی‌گری تعهد سازمانی در شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش رابطه وجود دارد. ویژگی‌های شخصیتی انسان به عنوان عوامل مهم جدا نشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی انسان تاثیر می‌گذارد. رفتار هر فرد تا حدود زیادی تحت تاثیر شخصیت خود او است. تعهد سازمانی به عنوان یک رفتار سازمانی به طور مستقیم تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌های فردی است، که در نتیجه آن سلامت اداری تامین خواهد شد. در تبیین این فرضیه می‌توان به پژوهش محسنی و دهقان (۱۳۸۸) با عنوان بررسی رابطه بین صفات فردی و سلامت اداری در حضور متغیر تعهد هنجاری اشاره کرد. در این پژوهش ثابت شده است که زمانی که تعهد هنجاری افراد به رابطه بین صفات فردی و سلامت اداری وارد می‌شود رابطه بین این دو متغیر شدت بیشتری پیدا می‌کند. پس تعهد هنجاری باعث می‌شود که رابطه بین صفات فردی و سلامت اداری بیشتر شود. با توجه به پژوهش محسنی و دهقان، چون تعهد هنجاری یکی از ابعاد تعهد سازمانی است می‌توان نتیجه گرفت که نتیجه پژوهش حاضر با پژوهش آن‌ها همسویی دارد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین ارزش‌های فردی و سلامت اداری کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش رابطه وجود دارد. مسائل امروز و رشد روز افزون تکنولوژی، سازمان‌ها را به مراتب پیچیده‌تر از گذشته کرده است و در نتیجه اداره کردن سازمان‌های عصر حاضر دشوارتر از قبل شده است. یکی از تبعات این پیچیدگی پدیده سلامت اداری کارکنان می‌باشد. سلامت اداری امری پیچیده، پنهان و متنوع است و از این رو مبارزه با آن نیز مستلزم تلاشی مستمر، طولانی و اصولی است. انسان‌ها در یک نظام اجتماعی دارای باورها، اعتقادات، ارزش‌ها، سنت‌ها و هنجارهای مشترکی هستند. وجود یک فرهنگ سازمانی غنی و پایدار باعث می‌شود که تعهد کارکنان به سازمان به جای اینکه توسط بوروکراسی سخت و سنگین بالا رود، از طریق ارزش‌های مورد قبول رشد نماید. ارزش‌های فردی و تاثیر آن در سلامت اداری برای اکثریت مطلق کارکنان سازمان‌ها ناشناخته است و اصولاً "تصویر شفاف و قابل درکی از ارزش‌های فردی و ضرورت‌های پایبندی به آن‌ها ترسیم و در معرض دید عموم قرار نگرفته است و همواره در تقویت درمان و راهکارهای کنترلی و نظارتی مستقیم و غیرمستقیم تلاش بیشتری به عمل آمده است. در این خصوص افشاری و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی ارتباط ارزش‌های فردی با خلاقیت کارکنان در جهت ارتقا خلاقیت (مطالعه موردی شعب بانک کشاورزی استان اصفهان) پرداختند. یافته‌های نهایی پژوهش، حاکی از آن است که ارزش‌های فردی

با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت دارد و از آنجایی که خلاقیت کارکنان سبب پیشرفت سازمان و در نتیجه سلامت اداری می‌شود، بنابراین می‌توان گفت که نتیجه‌ی پژوهش حاضر با پژوهش ذکر شده همسویی دارد. همچنین انصاری و همکاران (۱۳۸۸) در مقاله‌ی بررسی رابطه‌ی بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کارکنان (در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان) دریافتند که رابطه‌ی مثبت معنادار بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت وجود دارد و اینکه توجه به سلامت اداری به دلیل تأثیری که بر اعمال تلاش‌های کاری دارد، از اهمیت زیادی در سازمان برخوردار است. می‌دانیم که نگرش‌های مثبت از عوامل ارزش‌های فردی می‌باشد بنابراین این پژوهش انصاری نتیجه‌ی پژوهش حاضر را تایید می‌کند. از سوی دیگر شیخی (۱۳۹۰) نیز در مقاله‌ای با عنوان عوامل مؤثر بر سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن چنین نتیجه گرفت که سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن، از یک سو تحت تأثیر مبانی هستی شناختی و انسان شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی است و از سوی دیگر تحت تأثیر عوامل سه‌گانه ارزشی، درون سازمانی و برون سازمانی است. از این جهت که مبانی انسان شناختی و هستی شناختی حاکم بر باورهای افراد سازمانی از عوامل ارزش‌های فردی می‌باشد. بنابراین نتایج پژوهش پیش رو در راستای پژوهش شیخی می‌باشد.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین ارزش‌های فردی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش رابطه وجود دارد. امروزه پذیرفته شده است که فردی که فاقد استعدادها لازم برای یادگیری شغل و حرفه خود می‌باشد، هر قدر هم جنبه‌های دیگر شخصیتش جالب باشد مردود خواهد شد. اگر فردی دارای استعدادهای مورد نظر باشد ولی منش و رفتارش مانع از سازگاری وی با موسسه و یا با افراد دیگر باشد مردود خواهد شد. این ملاحظات ممکن است تحت الشعاع احساس مشترک عمومی قرار بگیرد. عوامل شخصیت بیش از فقدان مهارت و استعداد به نسبت بسیار زیادی به عنوان عامل اخراج و شکست و عدم موفقیت، ترفیع و پیشرفت دخالت می‌کنند. همچنین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان یکی از موضوعات اساسی و مهم است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند. از نیمه قرن بیستم علاقه‌مندی قابل توجهی برای درک تعهد سازمانی ایجاد شده و نیروهای زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. نتایج این تحقیقات موید آن است که تعهد سازمانی با بسیاری از رفتارهای شغلی کارکنان مرتبط است از جمله اینکه تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد. برای این که سازمانی به اهدافش دسترسی پیدا کند، کارکنان باید کارهایشان را در سطح قابل قبولی از کارایی انجام دهند. در این خصوص بیگی‌نیا و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی رابطه ارزش‌های فردی و سازمانی با تعهد سازمانی کارکنان شرکت آلومینیم المهدی استان هرمزگان پرداختند، نتایج پژوهش نشان داد که همبستگی نسبتاً "قوی میان ارزش‌های فردی با تعهد سازمانی وجود دارد. بنابراین پژوهش بیگی‌نیا مهر تاییدی بر پژوهش پیش رو است.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین تعهد سازمانی و سلامت اداری کارکنان شرکت سرمایه‌گذاری و توسعه کیش رابطه وجود دارد. منابع انسانی از مهم‌ترین دارایی‌های استراتژیک سازمان محسوب می‌شوند، از این رو بکارگیری، حفظ، ارتقاء، توسعه و در نهایت مدیریت این منابع از عوامل مهم و پیش‌برنده اهداف سازمانی تلقی می‌گردد. به عبارتی بهتر یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های مدیریت منابع انسانی، حفظ کارکنان توانمند به منظور ایجاد موفقیت سازمان‌ها و استفاده بهینه ودانش محور از آنهاست. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی که فراتر از وظایف قانونی مشخص شده در شرح شغلی خود فعالیت نمایند از عوامل مهم اثربخشی سازمانی تلقی می‌گردند. امروزه یکی از مهم‌ترین مسائل انگیزشی که با حجم گسترده‌ای در مطالعات روانشناسی سازمانی در غرب گسترش یافته، تعهد سازمانی است.

در این خصوص رجیبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان پرداختند. بررسی‌ها در سطح ۹۹ درصد اطمینان نشان داد که بین مؤلفه‌های سلامت و تعهد سازمانی و بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت که نتیجه‌ی پژوهش حاضر با پژوهش رجیبی فرجاد همسویی دارد. همچنین والی زاده و همکاران (۱۳۹۳) در بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با سلامت اداری اداره کل امور مالیاتی استان لرستان دریافتند که بین تعهد سازمانی و سلامت اداری کارکنان رابطه وجود دارد که نتایج تحقیق والی زاده دقیقاً "مطابق با نتایج پژوهش پیش رو است.

منابع و ماخذ:

- احمدی، الهه (۱۳۸۷)؛ رابطه جو سازمانی موجود و مطلوب با انواع تعهد سازمانی و خشنودی شغلی به منظور ارئه الگو در کارکنان سازمان فرهنگی- تفریحی شهرداری اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- احمدی، حبیب، و ایمان، محمدتقی (۱۳۸۷)؛ بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی (نمونه مورد مطالعه، گمرکات استان فارس)، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، ۱(۲۷).
- آذر، عادل و مومنی، منصور (۱۳۸۵)؛ آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم، انتشارات سمت، تهران.
- باقری، آیت (۱۳۸۷)؛ لزوم تغییر ساختار اداری به منظور مبارزه با فساد اداری، سایت سازمان بازرسی کل کشور.
- برهانی، فاطمه (۱۳۸۱)؛ بررسی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان.
- تولایی، روح‌الله و باقری، مسلم (۱۳۸۹)؛ بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر عملکرد سازمان‌ها، دو ماهنامه علمی ترویجی توسعه انسانی پلیس، شماره ۳۱.
- حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۹)؛ مقدمه ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها، چاپ سمت، تهران.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۷۸)؛ راهنمای رساله‌نویسی برای دانشجویان، تهران: انتشارات درایت.
- دلاور، علی (۱۳۷۹)؛ روش تحقیق پیشرفته (دکتری)، تهران: واحد علوم و تحقیقات.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۸۱)؛ مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، تهران، نگاه دانش.
- عباسپور، عباس (۱۳۸۴)؛ مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- عباس‌زاده، میرمحمد (۱۳۶۹)؛ حرفه معلمی و رضایت شغلی، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۱.
- علاقه بند، علی (۱۳۷۸)؛ سلامت سازمانی مدرسه، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱.
- فرهنگی، علی‌اکبر و حسین‌زاده، علی (۱۳۸۴)؛ دیدگاه‌های نوین درباره تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۷.
- فندرسکی، علی اصغر (۱۳۸۱)؛ بررسی عوامل تعیین‌کننده سلامت نظام اداری، مجموعه مقالات همایش سلامت نظام اداری، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- فیض، محمد (۱۳۹۲)، بررسی مسائل نظام اداری در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت.
- مشبکی، اصغر و دوستار، محمد، (۱۳۸۶)؛ تبیین مدل تاثیرگذاری هوش عاطفی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبک‌های رهبری، فصلنامه مدرس علوم انسانی، ویژه‌نامه مدیریت.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.
- Allen, A , Meyer, P. J.(1992) Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre- and post – entry in fluencies. *Journal of management*.
- Allport, G. W.(1963). *Pattern and growth in personality*. London . Holt,Rinehart and Winston.
- Allport, G.W. (1961). *Pattern and growth in personality* . New York: Holt, Rinehart & Winston.

- Alvesson Mats ;(2002)“Understanding organizational culture”; London: Sage Publication.
- Arambewela ,T. , Hall ,J. (2011) , The role of personal values in enhancing student experience and satisfaction among international postgraduate students :an exploratory study,social and behavioral science 29.
- Glen, N. D. (1974). Aging and conservatism. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 415.
- Lavelle, J. (2008). Commitment, procedural fair ness, and organizational citizenship behavior: a multifoci analysis. *Journal of Organizational behavior*.
- Lan, G. Ma , Z. Cao, J. Zhang, H. A(2009) Comparison of Personal Values of Chinese Accounting Practitioners and Students. *Journal of Business Ethics*. 88.
- Lonner, W.J. (1980). The search for psychological universals. In H.C. Triandis & W.W. Lambert (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology. Perspectives:*. 1 Boston: Allyn & Bacon.
- Maslow, A.H. (1965). *Eupsychian management*. Homewood, IL: Dorsey.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment.
- taking a similarities perspective". *Journal of cross-cultural psychology*.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*.
- Staub, E (1989) Individual and societal (group)values in a motivational perspective and their role in benevolence and harmdoing In NEisenberg, JReykowski & E Staub (Eds.) ,*Social and moral values Individual and societal perspectives*. Hillsdale Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Wayne.K, and John A, Feldman.(1987) “Organizational health: The concept and its measure”. *journal of research and development in education*, number 4.
- Williams, R. M., Jr. (1968). Values. In E. Sills (Ed.), *International encyclopedia of the social sciences*. New York: Macmillan.