

مدیریت ورزشی \_ پاییز ۱۳۹۳  
دوره ۶، شماره ۳، ص: ۵۴۵ - ۵۵۷  
تاریخ دریافت: ۹۲ / ۰۲ / ۲۱  
تاریخ پذیرش: ۹۲ / ۰۲ / ۲۸

## بررسی ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران

ایمان نسترن بروجنی\*، حسن اسدی<sup>۲</sup>

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران، تهران، ایران؛  
۲. استاد دانشگاه تهران، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

### چکیده

هدف از این تحقیق، بررسی ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران است. جامعه تحقیق، تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور به تعداد ۹۱۴ نفر بودند، که از این میان ۲۹۵ نفر، به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه شادکامی آکسفورد (OHQ) و تعهد سازمانی آلن و می‌پر (OCQ) انجام گرفت. ضرایب پایایی این پرسشنامه‌ها را تحقیقات داخلی و خارجی تأیید کرده‌اند. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه شادکامی ۰/۹۳ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۴ گزارش شده است. برای تعیین توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و برای تعیین همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. بررسی ارتباط بین شادکامی و تعهد سازمانی، میزان همبستگی ( $P=0/782$ ) را در سطح معناداری ( $P \leq 0/01$ ) نشان داد که بیانگر معناداری رابطه شادکامی و تعهد سازمانی است. همچنین ارتباط بین شادکامی و اجزای تعهد سازمانی، میزان همبستگی ( $P=0/813$ ) بین شادکامی و جزء عاطفی و میزان همبستگی ( $P=0/607$ ) را بین شادکامی و جزء هنجاری، در سطح معناداری  $P \leq 0/01$  نشان می‌دهد. این در حالی است که رابطه معناداری بین شادکامی و تعهد مستمر مشاهده نشد. بر پایه یافته‌های پژوهش، تلاش سازمان‌ها برای ارتقای روحیه کارکنان و افزایش شادکامی آنان، دل‌بستگی به سازمان و تلاش آنان برای بهبود عملکرد سازمان را افزایش خواهد داد. بر این اساس، به‌کارگیری راهکارهایی برای افزایش شادکامی کارکنان سازمان، می‌تواند سبب افزایش تعهد سازمانی و عملکرد بهینه سازمان شود.

### واژه‌های کلیدی

ایران، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، شادکامی، وزارت ورزش و جوانان.

## مقدمه

انسان‌ها به‌عنوان پایه‌گذاران و اساس شکل‌گیری سازمان‌ها، از ابتدایی‌ترین شکل سازمان تا پیچیده‌ترین اشکال آن، سال‌هاست کانون توجه پژوهشگران قرار دارند. در قرون اخیر، رشد و توسعه جوامع و اشتغالات ذهنی و کاری فراوان از یک طرف، مدرنیته و توسعه همه‌جانبه سازمان‌ها از طرف دیگر، تندرستی و شادکامی انسان‌ها را به‌طور چشمگیری کاهش داده و سبب ایجاد بیماری‌هایی همچون افسردگی و انزوا شده است. از نگاه دیگر، کارکنان سازمان‌ها خود را محکوم به پوسیدگی در پیکره سازمان می‌دانند و میل و اشتیاق خود را برای ارتقای فعالیت‌های سازمانی از دست داده‌اند.

در تعریف شادکامی می‌توان گفت شادکامی، نسبت بالای احساسات و عواطف مثبت به احساسات منفی است. یوچیدا و همکاران هیجانانگیز و حالات روانی مثبت و انفعالی را توصیفی از شادکامی می‌دانند (۲۵). به نظر رایان و دسی از شادکامی دو تصور عمده وجود دارد، که شامل دیدگاه لذتی، و دیدگاه سعادت‌یابی می‌شود و از هر کدام برداشت‌های مستقلی نسبت به شادکامی انجام می‌گیرد؛ اگرچه این دو دیدگاه شباهت‌هایی نیز دارند (۲۳).

آلن و می‌یر در مطالعات پیشین، تعهد سازمانی را چنین تعریف کرده‌اند: احساس تعهد کارمندان برای ماندن در سازمان و همراهی سازمان خویش. براساس نظر آنان تعهد سازمانی به‌وسیله سه جزء مشخص شامل جزء عاطفی، جزء مستمر و جزء هنجاری تعریف می‌شود (۱۸).

سلطان حسینی و همکاران تعهد عاطفی را نوعی وابستگی عاطفی و تعصب‌آمیز به ارزش‌ها و اهداف سازمانی می‌دانند (۳). بنابر تعریف آلن و می‌یر تعهد عاطفی تعیین‌کننده هویت کارمندان در سازمان، و دلبستگی آنها به سازمان و فعالیت‌های سازمانی است (۱۸).

تعهد مستمر (عقلایی)، به بیان زیان‌های ناشی از ترک سازمان از جانب کارکنان می‌پردازد (۳). آلن و می‌یر پایه و اساس جزء مستمر را، ارزیابی کارکنان از میزان ارزش ماندن در سازمان، یا رها کردن فعالیت خاص سازمانی می‌دانند (۱۸).

سلطان حسینی و همکاران تعهد هنجاری را نوعی تعهد که شامل احساس مسئولیت و دین افراد، در قبال سازمان است، تعریف می‌کنند (۳). به معنای دیگر، تعهد هنجاری احساس تعهد و شدت وفاداری کارکنان را به سازمان خویش بیان می‌دارد (۱۸).

اگرچه در مورد موضوع تعهد سازمانی و بررسی مؤلفه‌های آن، پژوهش‌های بی‌شمار خارجی و داخلی انجام گرفته، تحقیقات در زمینه ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی، در ایران و حتی جهان، اندک

است. در مطالعات داخلی تنها یک تحقیق در این زمینه به انجام رسیده که آن هم حاصل تلاش نویسندگان مقاله پیش رو بوده است. از این منظر این دومین پژوهش داخلی، در زمینه ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی، در سازمان‌های ورزشی کشور است.

کوهن و شامای، در مطالعه‌ای ارتباط بین ارزش‌های شخصی، تندرستی روانی و تعهد سازمانی افسران پلیس را بررسی کردند. این محققان بررسی ارتباط بین ارزش‌های شخصی را عاملی در جهت درک بهتر رفتار، و عملکرد کارکنان سازمان و تعهد سازمانی آنان می‌دانند. این مطالعه بیانگر ارتباط مثبت و معنادار تندرستی روحی کارکنان و دستیابی به اهداف آنهاست (۱۰).

پژوهش فیلد به تعیین رابطه بین شادکامی، درگیری شغلی و تعهد سازمانی کارکنان ستادی سازمانی در آفریقای جنوبی می‌پردازد. وی از پرسشنامه‌های تندرستی (WBQ)<sup>۱</sup> و شادکامی آکسفورد (OHQ)<sup>۲</sup> و تعهد سازمانی آلن و می‌یر (OCQ)<sup>۳</sup> استفاده می‌کند. تحقیقات او بیانگر ارتباط مثبت بین شادکامی و تعهد سازمانی عاطفی است. او در نهایت شادکامی را عاملی پیش‌بین برای تعهد سازمانی عاطفی می‌داند (۱۲).

دهاکی در تحقیقی، شادکامی را عاملی تأثیرگذار در میزان تعهد سازمانی مدیران برشمرده است. به نظر او افزایش سطح شادکامی مدیران از یک طرف موجب ثبات بیشتر محیط سازمان و کاهش تنش‌ها خواهد شد، و از طرف دیگر تأثیر بسزایی بر روحیه کارکنان خواهد داشت. این مطلب در تعاملی دوسویه بین مدیریت و کارکنان، محیط سازمان را به محیطی جذاب مبدل خواهد کرد و تعهد مدیریت و کارکنان را به سازمان افزایش خواهد داد (۱۱).

نسترن بروجنی و همکاران نیز در جدیدترین پژوهش خود به بررسی ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان پرداخته‌اند و تحقیقات آنان بیانگر وجود ارتباط مثبت و معنادار میان سطح شادکامی کارکنان و دلبستگی و تعهد آنان به سازمان است (۱۹).

شادکامی، به‌عنوان عاملی مهم در ایجاد ارتباطات سازمانی بین کارکنان و در نهایت ارتقای تعهد سازمانی کارکنان نقش بسزایی دارد. افزایش سطح شادکامی کارکنان سبب می‌شود، تمایل آنها به عضویت در گروه‌های غیررسمی سازمان بیشتر شود و ارتباطات درون‌سازمانی به‌سرعت گسترش یابد.

1. Well Being Questionnaire.
2. Oxford Happiness Questionnaire.
3. Organizational Commitment Questionnaire.

این افزایش همدلی در کارکنان موجب ایجاد درجات بالایی از تعهد سازمانی در کارکنان سازمان می‌شود (۱۹).

هادی‌نژاد و زارعی در مطالعه‌ای به بررسی پایایی، اعتبار و هنجاریابی پرسشنامه شادکامی آکسفورد پرداختند. آنها ضریب آلفای کرونباخ برای شاخص کل (OHQ) را در مرحله آزمون (۰/۸۴) و در مرحله آزمون مجدد (۰/۸۷) ارزیابی کردند (۷).

حسینی و مهدی‌زاده در پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی پرداختند. آنها عواملی مانند گروه شغلی، تأهل، سابقه کار، حقوق و دستمزد، جنسیت و سن را، از جمله عوامل مؤثر بر میزان تعهد سازمانی کارکنان دانستند (۱). در پژوهشی دیگر، ریچارد تعهد هنجاری را بالاترین بعد تعهد در بین کارکنان سازمان می‌داند، زیرا آنها شرایط مناسب عدالت سازمانی و شغلی و همچنین فرصت‌های رشد و پویایی را در سازمان خود تشخیص داده، و احساس وفاداری و تعهد بیشتری به سازمان خود دارند (۲۲).

پژوهشگری دیگر، در مطالعه‌ای مقیاس تعهد سازمانی آلن و می‌یر را ارزیابی کرد. وی به بیان ارتباط مستقیم بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان می‌پردازد، و بر اهمیت تعهد سازمانی تأکید می‌کند (۸). در قرن بیست‌ویکم، سازمان‌ها بیش از پیش تمرکز خود را به سمت ارتقای عملکرد در تمامی جوانب و افزایش میزان تعهد سازمانی کارکنان معطوف داشته‌اند. نقش شادکامی و تندرستی روانی انسان، به‌عنوان رکن اساسی هر سازمان انکارناپذیر است. افزایش تعهد سازمانی به معنای عملکرد بهینه سازمان و کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت کارکنان و آموزش کارکنان جدید خواهد بود (۲۵، ۱۳). در این راستا، در پژوهش حاضر ارتباط شادکامی و تعهد سازمانی، در کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران بررسی می‌شود.

### روش تحقیق

پژوهش حاضر توصیفی-استنباطی و از نوع همبستگی بوده و به شکل میدانی به مرحله اجرا در آمده است. جامعه تحقیق حاضر تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، به تعداد ۹۱۴ نفر بودند که از این میان، ۲۹۵ نفر به‌صورت تصادفی، به‌عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه‌های «شادکامی آکسفورد (OHQ)» مشتمل بر ۲۹ سؤال ۴ گزینه‌ای با حداکثر ۸۷ امتیاز، و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر (OCQ) - که توسط ولری مسترو (۱۹۹۸)

با تغییر جزئی استفاده شد- مشتمل بر ۲۰ سؤال ۵ گزینه‌ای، با حداکثر ۸۰ امتیاز». صورت گرفت. ضرایب پایایی این پرسشنامه‌ها توسط تحقیقات داخلی و خارجی به تأیید رسیده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه شادکامی ۰/۹۳ و برای پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۴ گزارش شده است. برای بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف (K.S) استفاده شد و بعد از تأیید طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرها استفاده شد. تمامی مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۱۷ انجام گرفته است.

### نتایج و یافته‌های تحقیق

یافته‌های عمومی پژوهش نشان می‌دهد که ۵۴/۲ درصد نمونه مورد بررسی را مردان و ۴۵/۸ درصد بقیه را زنان تشکیل می‌دهند. میانگین سنی نمونه مورد مطالعه ۳۲/۴ سال است، که ۴۱/۳ درصد آنان زیر ۳۰ سال هستند. ۶۲/۸ درصد آنان متأهل و ۳۷/۲ درصد مجردند. از نظر وضعیت استخدامی ۵۸/۱ درصد نمونه مورد مطالعه قراردادی بوده و ۴۱/۹ درصد کارکنان به صورت رسمی مشغول خدمت هستند. از نظر سابقه خدمت، بیش از نیمی از نمونه مورد بررسی (۶۰/۲ درصد) زیر ۱۰ سال سابقه خدمت دارند. میزان تحصیلات ۴۷/۶ درصد افراد نمونه لیسانس است.

جدول ۱. ارتباط شادکامی، تعهد سازمانی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی

تعهد سازمانی	تعهد عاطفی	تعهد مستمر	تعهد هنجاری
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۷۸۲ **	۰/۰۲۳	۰/۶۰۷ **
شادکامی	سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
تعداد کل	۲۹۵	۲۹۵	۲۹۵

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

بررسی ارتباط بین شادکامی و تعهد سازمانی، میزان همبستگی ( $P=0/782$ ) را در سطح معناداری  $P \leq 0/01$  نشان داد که بیانگر معناداری رابطه شادکامی و تعهد سازمانی است. همچنین ارتباط بین شادکامی و اجزای تعهد سازمانی، میزان همبستگی  $P=0/813$  را بین شادکامی و جزء عاطفی و میزان همبستگی  $P=0/607$  را بین شادکامی و جزء هنجاری، در سطح معناداری  $P \leq 0/01$  نشان می‌دهد. این در حالی است که رابطه معناداری بین شادکامی و تعهد مستمر مشاهده نشد.

همچنین ارتباط بین شادکامی، سن و سابقه خدمت، میزان همبستگی  $P = -0/421$  را بین شادکامی و سابقه خدمت در سطح معناداری  $P \leq 0/01$ ، و میزان همبستگی  $P = -0/293$  را بین شادکامی و سن با سطح معناداری  $P \leq 0/05$  نشان داد.

ارتباط بین اجزای تعهد سازمانی و سابقه خدمت کارکنان، میزان همبستگی  $P = -0/344$  را بین تعهد مستمر و سابقه خدمت در سطح معناداری  $P \leq 0/01$  را نشان داد، که نشان‌دهنده ارتباط معنادار منفی بین جزء مستمر تعهد سازمانی و سابقه خدمت کارکنان است.

#### جدول ۲. ارتباط بین سابقه خدمت کارکنان، با مؤلفه‌های تعهد سازمانی

تعهد هنجاری	تعهد مستمر	تعهد عاطفی		
۰/۰۴۹	-۰/۳۴۴**	-۰/۰۱۱	ضریب همبستگی پیرسون	
۰/۲۳۵	۰/۰۰۱	۰/۳۲۶	سطح معناداری	سابقه خدمت
۲۹۵	۲۹۵	۲۹۵	تعداد کل	

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج تست فریدمن نیز نشان داد که در رده‌بندی اهمیت اجزای تعهد سازمانی، به ترتیب تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر از اهمیت برخوردارند.

#### بحث و نتیجه‌گیری

بر پایه یافته‌های پژوهش، ارتباط معنادار مثبت و چشمگیری بین میزان شادکامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایران، با میزان تعهد سازمانی آنان مشاهده شد. یکی از جدیدترین و منحصر به فردترین پژوهش‌های بین‌المللی در این زمینه، پژوهش فیلد (۲۰۱۱) است. پژوهش فیلد ارتباط مثبت و معناداری را بین تعهد عاطفی و درگیری شغلی نشان داد. همچنین ارتباط مثبت و معناداری بین تعهد عاطفی و شادکامی مشاهده شد که با نتایج این مطالعه کاملاً همسوست. وی همچنین ارتباط مثبت شایان توجهی بین درگیری شغلی و شادکامی مشاهده کرد. او در نهایت میزان شادکامی کارکنان سازمان را عامل پیش‌بینی‌کننده برای تعهد سازمانی عاطفی بر شمرده است (۱۳). ارتباط سطح شادکامی و میزان تعهد سازمانی کارکنان، در تحقیقات دیگر نیز به اثبات رسیده است. براساس نتایج

این تحقیق افزایش سطح شادکامی کارکنان، افزایش معناداری در تعهد سازمانی آنان ایجاد می‌کند و این مطلب همسو با یافته‌های پژوهش دهاقی و نسترن بروجنی است (۱۹، ۱۱).

فیشر در پژوهش خود به جنبه‌های گوناگون شادکامی در محیط‌های کاری و سازمانی می‌پردازد. وی جنبه‌های متعددی مانند تعهد سازمانی، درگیری شغلی و رضایت شغلی را در ارتباط با مقوله شادکامی می‌داند. به عقیده او میزان شادکامی کارکنان در سازمان، دیدگاه آنان را در مورد سازمان تغییر می‌دهد و نگاه مثبت و باثباتی نسبت به سازمان در وجود آنان ایجاد می‌کند. وی به ذکر مواردی که سبب ارتقای سطح شادکامی کارکنان در سازمان می‌شود، می‌پردازد و رویارویی با موقعیت‌های خوشایند در محیط سازمانی را عاملی مؤثر در افزایش شادکامی کارکنان می‌داند. اهمیت میزان شادکامی کارکنان به‌عنوان عاملی مؤثر در میزان تعهد سازمانی آنان، نکته‌ای است که با نتایج پژوهش فیشر نیز همسوست (۱۳).

سلطان حسینی در پژوهش خود به ارتباط مثبت و معنادار بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان اشاره می‌کند. وی عنوان می‌کند که دو جزء تعهد عاطفی و تعهد هنجاری تحت تأثیر کیفیت زندگی کاری کارکنان قرار دارند. توجه به این مطلب که میزان شادکامی افراد به‌منزله یکی از اجزای زندگی کاری کارکنان مطرح است، روشن می‌سازد که شادکامی نیز به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در میزان تعهد هنجاری و عاطفی کارکنان سازمان مطرح است. این یافته‌ها نشان می‌دهد که نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات وی همسوست و یافته‌های او را تأیید می‌کند (۳). این نتایج همچنین با نتایج تحقیق راتی در زمینه کیفیت زندگی کاری، و نقش آن در تعهد سازمانی و شادکامی کارکنان، همسوست (۲۱).

سطح شادکامی کارکنان سازمان، نشان می‌دهد که فضای کاری سازمان از یک طرف، و مسائل مربوط به زندگی شخصی کارکنان از طرف دیگر در سطح مطلوبی قرار دارد. محیط سازمانی سرشار از دوستی و روابط صمیمانه بین کارکنان و سلسله مراتب سازمانی، فضای امن و شادابی را برای کارکنان فراهم می‌آورد که نتیجه آن افزایش دلبستگی کارکنان به سازمان است (۱۹). بدیهی است کارکنانی که محیط سازمان را خانه و زندگی دوم خود تلقی می‌کنند، برای ارتقای سازمان نهایت تلاش خود را به‌کار می‌گیرند و این به معنای افزایش اثربخشی سازمان است (۲۴، ۲۰، ۱۹، ۱۱، ۱۰).

کشاورز در پژوهش خود به ارتباط مثبت بین سن، جنس، تحصیلات با شادکامی اشاره می‌کند. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های کشاورز مغایر است؛ به‌گونه‌ای که بین سن و میزان شادکامی رابطه

معنادار منفی ملاحظه شد. همچنین ارتباط معناداری بین جنسیت کارکنان و میزان شادکامی آنان مشاهده نشد، که از این نظر با یافته‌های کشاورز ناهمسوست. شاید یکی از دلایل ناهمسو بودن نتایج این پژوهش شرایط خاص نمونه مورد مطالعه در هر دو پژوهش باشد. آنچه در اغلب تحقیقات عنوان شده، کاهش میزان شادکامی افراد با افزایش سن است و این یعنی رابطه معنادار منفی بین سن و میزان شادکامی. هرچه افراد به سنین بالاتر می‌رسند، به لحاظ روحی و روانی و حتی جسمی آسیب‌پذیرتر می‌شوند و رویکرد بانشاط خود را تا حد زیادی از دست می‌دهند (۴).

حسینی نیز در مطالعه خود به بیان ارتباط معنادار بین سابقه خدمت و تعهد سازمانی کارکنان می‌پردازد که یافته‌های این پژوهش، با نتایج تحقیق وی همسوست (۱).

حمیدی در پژوهش خود عنوان می‌کند که بین تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی رشته تربیت بدنی، و سابقه خدمت آنان رابطه معکوس وجود دارد، که نتایج پژوهش حاضر نیز این مطلب را تأیید کرده و عنوان می‌کند که بین جزء مستمر تعهد سازمانی و سابقه خدمت کارکنان رابطه معنادار منفی وجود دارد، و با افزایش سابقه خدمت میزان تعهد مستمر کارکنان به سازمان به صورت معناداری کاهش می‌یابد (۲).

مدنی سابقه کار را از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی معرفی کرده و به بیان ارتباط معنادار بین آنها اشاره می‌کند که یافته‌های پژوهش حاضر نیز نتایج تحقیقات او را تأیید می‌کند. علت این موضوع را می‌توان در شرایط روحی افراد باسابقه در سازمان‌ها جست‌وجو کرد. کارکنان باسابقه سازمان، که سن سازمانی آنها از پانزده سال فراتر می‌رود، ناخودآگاه اسیر روزمرگی سازمانی می‌شوند (۶).

انجام فعالیت‌های یکنواخت و تکراری در سازمان، انگیزه و میل کارکنان را به فعالیت‌های سازمانی و حتی محیط سازمان کاهش می‌دهد و این مطلب در رفتار آنها نیز نمود می‌یابد. چنانکه در اغلب سازمان‌ها، کارکنان جوان و کم‌سابقه تحرک فراوانی دارند و فضای شادی را برای خود و دیگر کارکنان فراهم می‌آورند (۱۳، ۱۲). این در حالی است که کارکنان باسابقه حوصله حضور در جمع را کمتر از دیگران دارند و خلوت اتاق خود را به گفت‌وگو با دیگر همکاران خود ترجیح می‌دهند، و این یعنی واقع شدن در چرخه‌ای که کارکنان را به سمت پدیده‌ای به نام افسردگی سازمانی سوق می‌دهد. این کارکنان روزهای باقی‌مانده از خدمت خود در سازمان را به امید فرارسیدن روزهای پایان خدمت و بازنشستگی سپری می‌کنند و بدیهی است که چنین کارمندان باتجربه‌ای که سرمایه‌های اصلی سازمان نیز هستند، بهره‌وری سازمان را به مرور کاهش می‌دهند (۲۶ - ۲۴).



یافته‌های تحقیق براساس آزمون فریدمن نشان می‌دهد که بالاترین بعد تعهد سازمانی، تعهد عاطفی است و بعد از آن تعهد هنجاری و تعهد مستمر در رتبه‌های بعدی قرار دارند. تحقیقات انجام‌گرفته، بالاترین بعد تعهد سازمانی را بعد هنجاری کارکنان می‌داند، و علت آن را شرایط مناسب و عدالت سازمانی و شغلی، و همچنین درک کارکنان از فرصت‌های سازمانی ذکر می‌کند. در این شرایط با درک فرصت‌های رشد و پویایی برای کارکنان در سازمان، آنها احساس وفاداری بیشتری به سازمان خود دارند. پژوهش حاضر بالاترین بعد تعهد سازمانی را در بین کارکنان، تعهد عاطفی معرفی کرده و از این نظر با نتایج پژوهش ریچارد ناهمسوست (۲۲).

تعهد سازمانی متشکل از سه جزء عاطفی، هنجاری و مستمر است که در این پژوهش علاوه بر بررسی ارتباط بین شادکامی و تعهد سازمانی، به بررسی ارتباط بین شادکامی و اجزای تعهد سازمانی نیز پرداخته شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین شادکامی و جزء عاطفی تعهد سازمانی ارتباط مثبت و معنادار برقرار است که این یافته، نتایج پژوهش فیلد را نیز تأیید می‌کند (۱۲). همچنین یافته‌های جدید پژوهش نشان می‌دهد که بین شادکامی و تعهد هنجاری نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. توجه به یافته‌های پژوهش بیانگر آن است، که هرچه میزان شادکامی کارکنان سازمان افزایش یابد، و محیط سازمانی تأمین‌کننده بخشی از این شادکامی در وجود کارکنان باشد، افراد رابطه عاطفی بهتر و بیشتری با سازمان خواهند داشت (۱۰).

از طرفی دیگر، کارکنان دلبسته و دارای تعصب به سازمان، احساس مسئولیت بیشتری در قبال موفقیت و دستیابی سازمان به اهداف خود خواهند داشت. بدیهی است این احساس دلبستگی و تعهد موجب افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان خواهد شد (۱۶، ۸). در این راستا توصیه می‌شود، مدیران عالی کشور، و به‌ویژه مدیران ارشد وزارت ورزش و جوانان، نسبت به ایجاد فضایی پرنشاط‌تر و شاداب‌تر، در محیط‌های سازمانی خود همت گمارند، تا نیروی انسانی موجود در این سازمان‌ها، با تعهد و دلبستگی بیشتر به سازمان و اهداف سازمانی، آنها را در جهت افزایش اثربخشی و کارایی رهنمون سازند.

براساس نتایج تحقیق، سطح شادکامی کارکنان سازمان عاملی تأثیرگذار در میزان تعهد سازمانی آنهاست. زمانی که کارکنان از روحیه خوبی برخوردار باشند و عوامل شادی‌بخش متعددی در زندگی شخصی و سازمانی خود داشته باشند، بی‌شک امید به زندگی آنها نیز افزایش خواهد یافت و با انگیزه بیشتر و نگاه مثبت رو به آینده در چارچوب اهداف شخصی و سازمانی خود گام خواهند برداشت (۱۳).

بدیهی است عوامل بیرونی مانند مناسبات اجتماعی، سن، عوامل اقتصادی، مشکلات خانوادگی و... در میزان شادکامی فرد تأثیر فراوانی دارند، اما نباید فراموش کرد که سازمان به مثابه منزل دوم شخص و خانواده دوم او در کاهش یا افزایش سطح شادکامی و شادابی فرد تأثیر بسزایی خواهد داشت (۱۱، ۹).

وجود گروه‌های دوستی در سازمان، روحیه بالای سایر دوستان و همکاران، تشویق و قدردانی از تلاش‌های کارکنان، مطلوب بودن محیط فیزیکی سازمان و در نهایت مدیریت مطلوب در سازمان، همه و همه از عواملی هستند که سطح شادکامی کارکنان سازمان را به میزان زیادی تحت تأثیر قرار خواهند داد (۲۴، ۱۲، ۱). در اینجا است که شخص در زمان ورود به سازمان مشکلات و کاستی‌های زندگی بیرون از سازمان را از یاد می‌برد و سازمان را به مثابه محیط امنی می‌داند که پاره‌ای از دغدغه‌ها و فشارهای روزمره را از دوش او بر می‌دارد (۱۹). بی‌شک کار در چنین محیطی مایه آرامش و دلگرمی است و با توجه به نقش مثبت سازمان در ارتقای روحیه کارکنان، آنها نیز برای بهبود فعالیت‌های سازمانی و ارتقای سازمان از هیچ کوششی فروگذار نخواهند کرد (۱۹، ۱۷).

براساس نتایج تحقیق، بیشترین میزان همبستگی بین شادکامی و اجزای تعهد سازمانی، ارتباط شادکامی و جزء عاطفی است. در بسیاری از مباحث مدیریت سازمان خوانده‌ایم که هدف از تشکیل سازمان‌ها در بسیاری از موارد برطرف کردن نیازهای اجتماعی افراد نیز است. افرادی که بهترین بستر فعالیت خود را در محیط جمعی سازمان جست‌وجو می‌کنند، بی‌شک از رفتار سازمان تأثیر می‌پذیرند و همچنین بر آن تأثیر خواهند گذاشت. کارکنانی که سطح شادکامی بالاتری دارند که البته اگر منشأ این شادکامی آنان، بیشتر خود سازمان باشد، دل‌بستگی بیشتری از نظر احساسی و عاطفی به سازمان خواهند داشت. این تعهد، به سایر اجزای سازمان مانند همکاران، محیط سازمان، مشکلات موجود برای سازمان، مدیریت و... پدید خواهد آمد (۱۹، ۱۲).

همچنین در بحث ارتباط شادکامی کارکنان و بعد هنجاری تعهد سازمانی در آنان، ذکر این مطلب خالی از لطف نیست که، کارکنانی که روحیه بالایی داشته و هدف و انگیزه‌های بالایی در زندگی شخصی و کاری خود دارند، بی‌شک کار خود را به بهترین شکل ممکن انجام خواهند داد. این مورد در درجه اول احساس خوبی در درون کارمند به وجود خواهد آورد که گامی در راستای ارتقای سازمان برداشته است، و در درجه بعد نیز این اطمینان را در درون او به وجود خواهد آورد که انجام درست وظایف مسیر پیشرفت شغلی و ارتقای وی را هموارتر خواهد کرد (۱۹، ۲۰، ۱۰).

ارتباط بین شادکامی و تعهد سازمانی بحثی است که در ارتباط با تمامی سازمان‌ها می‌تواند مورد توجه قرار گیرد، اما از آنجا که سازمان ورزش و جوانان نقش کلیدی در گسترش شادی و نشاط و سلامتی در اقشار مختلف جامعه بر عهده دارد، این مورد حساسیت بیشتری می‌یابد. بدیهی است ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و... در ارتقای سطح شادکامی افراد جامعه تأثیرگذار خواهند بود و به همین سبب دستیابی به چنین هدفی نیازمند عزم همه‌جانبه دولت و سازمان‌های مسئول است.

### منابع و مآخذ

۱. حسینی، سید مهدی. مهدی‌زاده اشرفی، علی. (۱۳۸۹). "شناسایی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی". فصلنامه مدیریت، شماره ۱۸، ص: ۹-۱۶.
۲. حمیدی، مهرزاد و کشتی‌دار، محمد. (۱۳۸۱). "بررسی ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر کشور". نشریه حرکت، شماره ۱۵، ص: ۴۳-۵۴.
۳. سلطان حسینی، محمد. نادریان، مسعود. همایی، رضا. موسوی، زهره. (۱۳۸۸). "رابطه بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان". نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۲، ص: ۱۶۷-۱۸۱.
۴. کشاورز، امیر و وفائیان، محبوبه. (۱۳۸۶). "بررسی عوامل تأثیرگذار بر میزان شادکامی". روان‌شناسی کاربردی، دوره دوم، شماره پنجم، ص: ۵۱-۶۲.
۵. گودرزی، محمود و حمایت‌طلب، رسول. (۱۳۸۶). "مقایسه عوامل مربوط به شادکامی بین ورزشکاران رشته‌های انفرادی و تیمی دانشگاه تهران". پژوهش در علوم ورزشی، شماره پانزدهم، ص: ۵۷-۶۶.
۶. مدنی، حسین و زاهدیان، محمدجواد. "تعیین اولویت عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت‌های پالایش گاز فجر و بید بلند)". مجله انجمن جامعه‌شناسی ایران، سال ششم، شماره ۱، ص: ۳-۳۳.
۷. هادی‌نژاد، حسن و زارعی، فاطمه. (۱۳۸۸). "پایایی، اعتبار، و هنجاریابی پرسشنامه شادکامی آکسفورد". پژوهش روانشناختی، دوره دوازدهم، شماره ۱ و ۲، ص: ۶۲-۷۷.

8. Abdullah, A. (2011). **“Evaluation of Allen and Meyer’s Organizational Commitment Scale: A Cross-Cultural Application in Pakistan”**. J of Edu and Vocat Res, 1(3), PP: 80-86.
9. Atkinson, C. and L. Hall (2011). **“Flexible working and happiness in the NHS”**. Employee Relat, 33(2), PP: 88-105.
10. Cohen, A. and O. Shamai (2010). **“The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officers”**. Policing: An Internat J of Police Strateg & Manage, 33(1), PP: 30-51.
11. Dehaghi, M. R. (2012). **“Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers”**. Africa J of Business Manage, 6(33), PP: 9460-9468.
12. Field, L. K. and J. H. Buitendach (2011). **“Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa”**. SA J of Industri Psycho, 37(1), 10 pages.
13. Fisher, C. D. (2010). **“Happiness at work”**. Internat J of Manage Rev, 12(4): 384-412.
14. Joshi, U. (2010). **“Subjective well-being by gender”**. J of Econo and Behav Stud, 1(1), PP: 20-26.
15. Le, H. L. (2012). **“A study on the relationship among happiness, organizational relationship and organization commitment, ĀGA case study of the H foods company”**. Department of Business Administration, 96 pages.
16. Meyer, J. P. and N. J. Allen (1991). **“A three-component conceptualization of organizational commitment”**. Human Resource Manage Rev, 1(1), PP: 61-89.
17. Meyer, J. P., E. R. Maltin, S. Thai. (2012). **“Employee commitment and well-being”**. Contemporary Occup Health Psycho: Global Perspect on Res and Practice, 2, P: 19.
18. Meyer, J. P., N. J. Allen., I. R. Gellatly (1990). **“Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and**

- analysis of concurrent and time-lagged relations**". J of Applied Psycho, 75(6), p: 710.
19. Nastaran. Boroujeni, I., H. Asadi., M. S. Tabatabaie. (2012). **"Relation between happiness and organizational commitment of the employees of youth and sports department of chaharmahal& bakhtiari province"**. International J of Sport Studies, 2(9), pp: 427- 431.
  20. Peterson, C., W. Ruch., U. Beermann., N. Park., M. E. P. Seligman. (2007). **"Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction"**. The J of Posit Psycho, 2(3), pp: 149-156.
  21. Rathi, N., R. Rastogi., D. Rangnekar. (2011). **"Quality of work life, organizational commitment, and psychological well-being"**. A study of the Indian employees. Internat J of Contemp Business Stud, 2(4), pp: 2156-7506.
  22. Richard, B. (2007). **"Predicting the organizational of marketing education and health occupations education teachers be work related rewards"**. J of Industri Teach Edu, 32(1), pp: 1-14.
  23. Ryan, R. M. and E. L. Deci (2001). **"On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being"**. Annual Rev of Psycho, 52(1), pp: 141-166.
  24. Susniene, D. and A. Jurkauskas (2009). **"The concepts of quality of life and happiness-correlation and differences"**. Engin Econo, (3), pp: 58-66.
  25. Uchida, Y., V. Norasakkunkit., Sh. Kitayama. (2004). **"Cultural constructions of happiness: theory and empirical evidence"**. J of Happiness Studies, 5(3), pp: 223-239.
  26. Ugboro, I. O. (2006). **"Organizational commitment, job redesign, employee empowerment and intent to quit among survivors of restructuring and downsizing"**. J of Behav and Applied Manage, 7(3), pp: 232-257.