

بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر سلامت اداری با تأکید بر نقش تعدیل‌گری اشتیاق شغلی در استانداری خراسان شمالی

نرگس جواهری^۱، حسین فرجی^۲

چکیده

امروزه سازمان‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، نیازمند بهترین نیروی انسانی است. پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر تعهد سازمانی بر سلامت اداری با تأکید بر نقش تعدیل‌گری اشتیاق شغلی صورت گرفته است. این پژوهش، به لحاظ هدف کاربردی و روش انجام توصیفی بوده است، نمونه مورد بررسی ۱۷۰ نفر از کارکنان استانداری خراسان شمالی در نظر گرفته شده‌اند. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای بوده و داده‌ها از طریق ابزار پرسشنامه جمع‌آوری گردیده است. بدین ترتیب برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و می‌یر (۱۹۹۰) برای سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه اترخت (۲۰۰۳) و برای سنجش سلامت اداری از پرسشنامه مک کاسکر (۲۰۰۶) استفاده شده است. داده‌های حاصل از پرسشنامه با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفتند. بزرگترین ضریب همبستگی، مربوط به رابطه بین متغیرهای اشتیاق شغلی و سلامت اداری و به میزان ۰/۷۹۸ است. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده تأیید تأثیر تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بر سلامت اداری کارکنان در استانداری خراسان شمالی است.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، سلامت اداری، اشتیاق شغلی، استانداری.

مقدمه

نظام اداری یکی از پیچیده‌ترین سطوح سیستم‌های باز است. هدف و مأموریت یک نظام اداری که عامل شکل‌گیری و بقای تک‌تک اجزای این نظام است، کاملاً پویا و متغیر است

و با توجه به اولویت نیازهای هر جامعه تغییر می‌کند. نظام اداری هر جامعه، بازوی اجرایی نظام سیاسی آن جامعه است و عملکرد درست و نادرست آن می‌تواند نظام سیاسی را تداوم بخشد یا از مشروعیت بیندازد، بنابراین توجه بنیادی به سلامت نظام اداری هر جامعه می‌تواند کمک بزرگی به سیاست‌گذاران آن جامعه باشد که با تشخیص به موقع، بتواند راه‌حل‌های لازم را بیندیشند (مصطفی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۱۹). سلامت سازمانی موضوعی است که مفهوم آن از چارچوب نظریه نظام‌های اجتماعی پارسونز گرفته شده است. سلامت سازمانی عبارت است از توانایی سازمان در حفظ و بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها. از نظر کلارک، یک سازمان سالم هم نوآور و هم سازگار است، ظرفیت بالایی برای تحمل بحران‌های درونی و بیرونی دارد و قادر به پیشروی به سطوح جدید فعالیت می‌باشد. سلامت سازمانی از جمله سازه‌هایی است که از عوامل بسیاری تأثیر می‌پذیرد که می‌تواند در دستیابی به اهداف سازمان مؤثر واقع شود، منجر به اثربخشی سازمان گردیده و در نهایت در سوددهی و بازدهی سازمان کارایی داشته باشد (عرب‌نژاد و قجری، ۱۴۰۰: ۱۰۵). سلامت اداری^۳ یک ویژگی کیفی است که میزان هم‌راستایی بین منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان می‌دهد. این میزان یک آستانه است که کمتر از آن، مراتب فساد و بیشتر از آن، مراتب سلامت را نشان می‌دهد (سید جوادین و همکاران، ۱۳۹۵: ۹).

امروزه اندیشمندان دانش مدیریت با توجه به تغییرات و دگرگونی‌های پیوسته‌ای که سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند، به این نتیجه رسیده‌اند که مهم‌ترین عامل کسب مزیت رقابتی در سازمان‌ها، منابع انسانی هستند و توجه به این سرمایه‌گرانیها بر روند شکست یا کامیابی سازمان‌ها تأثیر مستقیم دارد. از این رو، توجه به مقوله تعهد و وفاداری منابع انسانی به سازمان

۱. کارشناس توسعه منابع انسانی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی خراسان شمالی نویسنده مسئول Javaheri.narges69@gmail.com

۲. معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی خراسان شمالی. h.faraji@ymail.com

و ... نیازمند داشتن نیروی انسانی کارآمد، متعهد، علاقمند و برخوردار از فکر و روانی سالم است. بنابراین ضرورت دارد سازمان‌ها برای استفاده بهتر از نیروی انسانی و تلاش جهت تحقق اهداف محوله، برنامه‌هایی را تدوین نمایند. این تحقیق استانداردهای خراسان شمالی را به‌عنوان مورد مطالعه در نظر گرفته و در نظر دارد به این پرسش پاسخ دهد که: "مبتنی بر تعهد سازمانی و با در نظر گرفتن نقش اشتیاق شغلی، چگونه می‌توان سلامت اداری را در سازمان‌های مورد مطالعه، محقق نمود؟"

مبانی نظری

سلامت اداری

مفهوم سلامت اداری برای اولین بار توسط سازمان شفافیت بین‌المللی به‌عنوان پاسخ کشورهایی که ممکن است به‌طور نظام‌مند مبارزه با فساد و حفظ تمامیت عمومی را انجام دهند، معرفی شد. از آن زمان بسیاری از کشورها به‌خصوص سازمان‌های مبارزه با فساد، خود نظام‌های سلامت اداری و سیاست‌های جدید را معرفی کرده‌اند. سلامت اداری به‌عنوان یکی از ویژگی‌های ضروری برای عملکرد بدون اشکال یک سازمان یا مؤسسه در جهان مدرن در نظر گرفته می‌شود. سلامت اداری وضعیتی است که همه عوامل سازمان قابلیت تأمین اهداف را به‌طور مطلوب داشته باشند و می‌توانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به‌هنگام برای رفع آنها لحاظ کنند. از اواسط دهه ۱۹۹۰، فعل و انفعالات بین فساد، حکومت‌داری خوب و سلامت اداری به یک مسئله بسیار مهم در یک محیط جهانی تبدیل شده است. فساد یکی از مهم‌ترین خطرات برای سلامت اداری است. از دیدگاه مایلز (۱۹۹۶) ده نشانه برای تعیین سلامت اداری وجود دارد، نشانه‌هایی چون: توزیع نسبتاً عادلانه نفوذپذیری و قدرت، کیفیت ارتباط درونی (در بین سازمان‌های موجود در نظام اداری) و بیرونی (بین محیط و خرده نظام اداری)، تمرکز بر هدف، استفاده مطلوب از منابع (خصوصاً منابع انسانی)، عملکرد نظام در برابر مشکلات و معضلات، وجود اهدافی روشن و متناسب با خواست محیط که تمام نظام اداری بر آن متمرکز شده‌اند، احساس رضایت و خشنودی کارکنان، احساس علاقه کارکنان نسبت به کار و سازمان‌هایی که در آن‌ها اشتغال دارند و رشد و توسعه در راستای پاسخگویی به نیازهای جدید و متغییر مراجعان (مالمیر و حاجی عباسی، ۱۳۹۹: ۷).

یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیریت منابع انسانی، سلامت

و انجام هرچه بهتر نقش‌های اختصاص یافته به آنها، یکی از دغدغه‌های جدی مدیران سازمان‌ها است و عبارت است از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی که در آن مشغول به کار هستند. تلاش برای توسعه تعهد در کارکنان، امری مهم است که مدیران باید به آن توجه داشته باشند، افراد متعهدتر، به ارزش‌ها و هدف‌های سازمان پای‌بندتر بوده و فعالانه در سازمان نقش‌آفرینی خواهند کرد و کمتر به ترک سازمان و یافتن فرصت‌های شغلی جدید اقدام می‌کنند. تعهد سازمانی^۱ بر نگرشی مثبت دلالت دارد که از احساس وفاداری کارکنان به سازمان حاصل می‌شود و با مشارکت افراد در تصمیم‌های سازمان، توجه به افراد و موفقیت و رفاه آنان تجلی می‌یابد. اهمیت نیروی انسانی در سازمان تا به اندازه‌ای است که آنها را مشتریان داخلی می‌نامند و می‌توان گفت تا زمانی که مشتریان از فعالیت خود خشنود نباشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید ناممکن باشد. اگر نیروی کار عرق سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد هدف‌های سازمان استفاده نکند، سازمان به هدف‌های خود نخواهد رسید (ملازهی، ۱۳۹۳: ۲۰۳-۲۰۴). از طرفی سازمان‌ها امروزه نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند. کسانی که نسبت به شغل خود اشتیاق و علاقه زیادی دارند. به‌طور کلی، کارکنان مشتاق مجذوب شغشان می‌شوند و تکالیف شغلی خود را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند (حاجلو و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۲). اشتیاق شغلی^۲ که از آن به‌عنوان یک رفتار مثبت سازمانی یاد می‌شود، یک حالت روان‌شناختی و نقطه مقابل فرسودگی شغلی است. اشتیاق شغلی اشاره به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با احساس قدرت، تعهد و جذب مشخص می‌شود (حاجلو، ۱۳۹۲: ۶۲). اشتیاق شغلی به‌عنوان یک منبع مثبت ممکن است منجر به چرخه مثبتی از منابع دیگر و در نتیجه اثرات مثبت بر سلامت شود. اشتیاق شغلی به‌عنوان یک حالت ذهنی مثبت نسبت به شغل تعریف می‌شود که به‌جای یک حالت خاص و موقتی، به یک حالت روان‌شناختی ثابت و فراگیر اشاره دارد (ربیعی، ۱۳۹۵: ۳۰).

استانداردها به‌عنوان یکی از سازمان‌های مهم در جهت اجرای سیاست عمومی دولت در داخل کشور از طریق هماهنگ ساختن فعالیت‌های مختلف موسسات دولتی و محلی در استان‌ها، شهرستان‌ها، بخش‌ها و دهستان‌های مختلف و همچنین برقراری و حفظ نظم امنیت داخلی و ... محسوب می‌شوند که لازمه تحقق این اهداف گوناگون سیاسی، فرهنگی، اجتماعی



اداری کارکنان است. سلامت اداری وضعیتی است که در آن، فساد اداری در عملکرد یک سازمان، به میزان قابل قبولی کاهش یافته باشد. فساد اداری، بیماری انکارناپذیر همه حکومت‌هاست که بستر آن، نظام اداری کشور و اداره امور دولتی است و با حرکت روبه جلو جوامع، نمود بیشتری می‌یابد. انگیزه ارتکاب فساد اداری و دوری از سلامت اداری را باید در قلمرو علوم اخلاق، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی تحلیل کرد؛ زیرا فساد پدیده‌ای وسیع و گسترده است که معلول مجموعه‌ای از شرایط اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی هر کشور است و نمی‌توان آن را به یک حیطه و حوزه خاص محدود کرد. یک نظام اداری سالم، نظامی کارآفرین و شاد است که به رفاه و آسایش فکری، جسمی، خشنودی و انگیزش مثبت نیروی انسانی در کنار تولید کالا و ارائه خدمت براساس نیاز واقعی مشتری و باتوجه به کیفیت و کمیت آن و سودآوری منطقی توجه دارد. دستیابی به چنین وضعیتی در صورتی امکان‌پذیر است که کلیه عوامل سازمان در جهت اهداف سازمان حرکت نمایند (سیدجوادین و همکاران، ۱۳۹۵: ۲-۳).

سلامت در مقابل مفهوم بیماری، به معنی فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم است. مفهوم عام از کلمه سلامت در مواردی مانند بقا و سلامت نفس و نسل، بقا و سلامت عقل و تفکر، بقا و سلامت دین، بقا و سلامت اجتماع، بقا و سلامت محیط- وجود قابلیت و توان فعالیت طبیعی برای تحقق اهداف طبیعی است. مرحله بعد از سلامت، رشد و تکامل یعنی به فعلیت درآوردن قابلیت‌ها و رسیدن به اهداف است. در نگاه اسلامی به سلامت این‌گونه پرداخته شده است، انسان باید نفس و نسل و جامعه را سالم نگه دارد تا به رشد و کمال برسد. سلامت گاهی در معنا و مفهوم تندرستی به کار می‌رود؛ اما بیش از آنکه منظور از سلامت با مفهوم تندرستی مرتبط باشد، در معنای متضاد فساد به کار می‌رود. واژه سلامت در لغت‌نامه وبستر این‌طور تعریف شده است: پابندی زیاد به کدهای اخلاقی، ارزش‌های ویژه و ... مترادف با فاسد بودن. سلامت بیش از فقط رعایت کردن قواعد و قوانین است. قانون حدی پایین‌تر و یک نقطه عزیمت اخلاقی حداقلی را تدارک می‌بیند (عرب‌نژاد و قجری، ۱۴۰۰: ۱۰۶). خطمشی سلامت، ترکیبی از سرکوب و پیشگیری را ایجاد می‌کند. (از یک طرف سازمان‌ها باید در مقابل عملکرد نامناسب کارکنان اقداماتی را انجام دهند (سرکوب) و از طرف دیگر باید اقداماتی برای تغییر وسوسه‌هایی انجام دهند که می‌توانند باعث شوند که خدمت‌گزاران مدنی به نحو نامناسبی عمل کنند (پیشگیری).) تقدم باید به پیشگیری داده شود. نه فقط پیشگیری مؤثرتر است؛ بلکه با در نظر گرفتن همه جوانب، در بسیاری از

وقت‌ها سرمایه‌گذاری کمتر از هزینه ترمیم آسیب‌های ایجاد شده از رفتار نامناسب است. نقطه مقابل فساد اداری موضوع سلامت اداری است. یعنی نظام اداری با رعایت اصول و مقررات اداری حاکم و باتوجه به نظم اداری از قبل طراحی شده، وظایف خود را به خوبی و برای نیل به بهره‌وری سازمانی اجرا می‌نماید. هر عملی که جایگاه اداری کارکنان را خدشه‌دار نماید و سبب نقض حقوق افراد شود، تخلف اداری محسوب می‌شود. سلامت اداری یکی از خواست‌ها و آرزوهای دیرینه جوامع مختلف بوده، به‌طوری که نظام اداری یک ابزار توزیع عادلانه خدمت به عموم شهروندان باشد (مصطفی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۲۱). در ادبیات حقوق اداری، سلامت اداری وضعیتی است که در آن، فساد اداری در عملکرد یک سازمان دولتی، به میزان قابل قبولی کاهش یافته باشد. بانک جهانی و سازمان‌های بین‌المللی، نظیر سازمان غیردولتی شفافیت بین‌المللی، فساد اداری را "سوء استفاده از مناصب دولتی در جهت کسب منافع شخصی" تعریف می‌کنند. با این حال، در متون قانونی، اعم از داخلی و بین‌المللی، تعریف دقیقی از فساد اداری صورت نگرفته است (حبیبی تبار، ۱۳۹۷: ۹۹). سلامت اداری به وضعیتی اطلاق می‌شود که کلیه عوامل یک سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به‌طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به‌هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند (حیاتی و درخشنده دشتی، ۱۳۹۳: ۱۲۵). سلامت اداری در نگاه سلزینیک تا حد زیادی به خصلت یک سازمان بستگی دارد. ویژگی سازمان چیزی فراتر از فرهنگ و تحت تاثیر ساختار صنعت، مهارت‌های کارکنان یا اعضا و اتحادی که می‌تواند انجام گیرد است. ماروین بروان برای سلامت سازمان ۵ بعد معرفی می‌کند: فرهنگی، بین فردی، سازمانی، مدنی و طبیعی. برای سنجش سلامت اداری براساس دو شاخص سلامت بیرونی (شاخص فساد، شاخص شفافیت و شاخص قابلیت پاسخگویی) و سلامت درونی شامل شاخص فرهنگ سلامت (فرهنگ سازمانی و سازمان‌های مبارزه با فساد) و شاخص سلامت کار (حرکت‌های فردی، بودجه‌بندی و عدالت در انجام کار) تعریف شده است. در مدلی دیگر سلامت جامع را شامل دو بعد فساد (فساد مالی، فساد در کیفیت کار، فساد در دستگاه‌های نظارتی) و سلامت (شفافیت، پاسخگویی، مسئولیت اجتماعی و ...) تعریف کرده‌اند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۷: ۲۵۷).

تعهد سازمانی

در شرایط امروز که در آن تغییرات مداوم تجربه می‌شود، این

توسط مایر و آلن (۱۹۹۱) که بیشترین مطالعات انجام شده در این زمینه را دارند، ارائه شده است. تعهد سازمانی را به عنوان یک رابطه روان شناختی افراد با سازمان خود تلقی و تعیین هویت فرد با سازمان و تمایل به مشارکت در دستیابی به اهداف سازمانی تعریف می کنند (ورانگ^۱، ۲۰۱۷: ۱۶). مطالعات قبلی تعهد سازمانی را به عنوان یک مفهوم یک جانبه تلقی می کردند، اما مایر و آلن (۱۹۹۱) تعهد سازمانی را مفهومی چندبعدی معرفی کردند (مسعود و وان داود^۲، ۲۰۱۹: ۲۱۸). از دیدگاه آنها تعهد سازمانی مفهومی چند بعدی و شامل سه بعد عاطفی، مستمر و هنجاری است (وی^۳، ۲۰۱۹: ۷۸). اولین تعهد، تعهد عاطفی است (می خواهم بمانم)، با توجه به تعریف مایر و همکاران (۱۹۹۳)، تعهد عاطفی، وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان و مشارکت در سازمان است. در مدل معرفی شده مایر و همکاران، فرایند اصلی که منجر به تعهد عاطفی می شود، رضایت شخصی فرد است که ریشه آن در رفع نیازمندی های فردی، برآورده کردن انتظارات و همچنین دستیابی به اهداف فردی از طریق سازمان است (ورانگ^۱، ۲۰۱۷: ۱۷). کارکنانی که دارای تعهد عاطفی هستند، به لحاظ احساسی به سازمان پیوند و تمایل زیادی به مشارکت در سازمان دارند، آنها ترجیح می دهند که غیبت کمتری داشته باشند و سخت کار می کنند. تعهد عاطفی از تجارب کاری مثبت از قبیل رضایت شغلی و عدالت سازمانی حاصل می شود و همچنین با نتایج مطلوبی مانند سطح بالاتری از رفتار شهروندی سازمانی و سطوح پایین تری از ترک خدمت همراه است (داگلی و اکیول^۴، ۲۰۱۹: ۳۸).

دومین تعهد، تعهد مستمر است (نیاز دارم که بمانم). مایر و آلن (۱۹۹۱) تعهد مستمر را به عنوان هزینه های درک شده مربوط به خروج از سازمان توصیف کردند. این نشان می دهد که وقتی کارکنان هزینه های بیشتری از ترک سازمان می پردازند، به سازمان های خود بیشتر متعهد می شوند؛ نه به این دلیل که آنها می خواهند، بلکه به دلیل اینکه آنها مجبور هستند. علاوه بر این، آنها بر این باورند که خطر از دست دادن مزایای سازمان یکی از هزینه های درک شده برای ترک سازمان است. کارکنانی که موقعیت قابل توجهی در سازمان خود دارند و مزایای قابل توجهی از سازمان دریافت می کنند نمی خواهند آن را از دست بدهند، بنابراین سازمان را به راحتی ترک نخواهند کرد (موسابا^۵، ۲۰۱۹: ۲).

واقعیت که کسب و کارها می توانند با ارائه مزیت رقابتی به فعالیت خود ادامه دهند، بستگی به بهره مندی از منابع انسانی دارد که با تغییرات مرتبط سازگار است (اکسوی و والینسوی^۶، ۲۰۱۸: ۲۷). منابع انسانی در سازمان عامل بسیار مهمی برای اثربخشی فعالیت های درون سازمان است. هر سازمانی، به هر شکل و نوع آن نیاز دارد. منابع انسانی افرادی تعریف می شوند که توانایی فکر کردن، عمل کردن و مهارت برای موفقیت یک سازمان دارند (هانوم^۷ و همکاران، ۲۰۱۹: ۱). با این همه، تنها وجود منابع انسانی کافی نیست، بلکه در جهت رقابت بین المللی نیاز به منابع انسانی متعهد است. جای تعجب نیست که بسیاری از سازمان ها جهت یافتن منابع انسانی واجد شرایط در کشورهای مختلف هزینه های زیادی را متحمل می شوند (داینانتارا^۸، ۲۰۱۸: ۷۳). از آنجا که سرمایه انسانی یک کلید برای رشد و موفقیت سازمانی است، بنابراین ارزیابی تعهد سازمانی می تواند موضوع مهمی برای سازمان باشد (آستون^۹ و همکاران، ۲۰۱۸: ۱۶۷). تعهد سازمانی منعکس کننده وفاداری کارکنان به سازمان های آنها است و یک فرایند مستمری است که از طریق آن کارکنان سازمان نگرانی خود را نسبت به موفقیت بی پایان سازمان ارائه می دهند. نگرش تعهد سازمانی بسیار پیچیده و نتایج حاصل از آن نیز متفاوت است، به طور کلی، رابطه قوی تر با نتایج سازمانی مانند: عملکرد، ترک خدمت و سودآوری دارد (سینگ^{۱۰}، ۲۰۱۹: ۲).

بنابراین ارائه تعریف جهانی پذیرفته شده برای تعهد سازمانی مانند هر ساختار روان شناختی، دشوار است (نیکپور^{۱۱}، ۲۰۱۷: ۶۶). هنگامی که تعاریف تعهد سازمانی در ادبیات به طور کلی مورد بررسی قرار می گیرد، تعهد سازمانی را می توان بدین گونه تعریف کرد "پیوند روانی نسبی است که توصیف کننده سطح وفاداری کارکنان به اهداف سازمانی است که باعث می شود فرد در یک تقابل دوطرفه تسلیم اهداف و ارزش های سازمان شود" (اکسوی و والینسوی، ۲۰۱۸: ۲۸). تعهد سازمانی یک وضعیت روان شناختی است که رابطه بین کارمندان و سازمان را توصیف می کند که می تواند بر تصمیم کارمندان برای ادامه یا عدم عضویت در سازمان تأثیر بگذارد و نشان دهنده قرارداد روانی بین کارکنان و سازمان است. در واقع تعهد سازمانی یک مکانیسم روانی برای تسهیل ثبات شغلی است (کاو^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۹: ۲). یکی از تعاریف شناخته شده در مورد تعهد سازمانی

1. Aksoy & Yalçınsoy
2. Hanum
3. Dinantara
4. Aston
5. Singh
6. Nikpour

7. Cao
8. Werang
9. Masud & Wan Daud
10. Yeh
11. Werang
12. Dağlı & Akyol

13. Musabab



با استعداد و کارآمد، سازمان‌ها باید زمینه‌های کاری را فراهم کنند که بین انتظارات کارمندان و محیط کار آنها تناسب باشد. محققان در حوزه مدیریت منابع انسانی ادعا می‌کنند که سازمان‌ها می‌توانند با انتخاب کارکنانی که مناسب‌ترین در شغل خود هستند و با فرهنگ سازمان مطابقت دارند، اشتیاق کارکنان را افزایش دهند (باکر^۱، ۲۰۱۷: ۶۷).

اصطلاح اشتیاق شغلی برای اولین بار توسط کان (۱۹۹۰) ابداع شد که از آن به‌عنوان نگرش مثبت کارکنان در محل کار خود یاد می‌کند (سایدیقی^۲، ۲۰۱۵: ۲۷۸). کان (۱۹۹۰) همچنین اظهار داشت که "در اشتیاق شغلی افراد به لحاظ جسمی، شناختی و عاطفی در اجرای نقش به‌کارگرفته می‌شوند؛ ولی در عدم اشتیاق شغلی افراد، از به‌کار بردن ویژگی‌های جسمی، شناختی و عاطفی خود در شغل خودداری می‌کنند. بنابراین اشتیاق شغلی مربوط به تفکر کارکنان در این مورد است که می‌خواهند به چه میزان در کار خود مشارکت داشته باشند. کارمندان مشتاق نگرش مثبتی نسبت به شغل خود از نظر جسمی، ذهنی و شناختی دارند و مایل هستند که خود را به‌طور کامل در کارهای خود وقف کنند. اشتیاق شغلی توسط چندین نویسنده تعریف شده است (آلبرشت، ۲۰۱۰، بیکر و لایتر، ۲۰۱۰ و مکی و اشنایدر، ۲۰۰۸)، با این حال، تعریف شوفلی و باکر (۲۰۱۰) بدین صورت است که "یک ذهنیت مثبت، به‌کار گرفته شده در کار که با قدرت، فداکاری و جذب مشخص می‌شود" و همچنین اشتیاق شغلی منجر به منافع انسانی برای شخصی که آن را تجربه می‌کند؛ می‌شود (کازوکارا و سیمسک^۳، ۲۰۱۵: ۹۶۵). اریکسون (۲۰۰۵) اشتیاق را تعهد و دلسوزی نسبت به سازمان و تمایل به اختصاص دادن خود برای موفقیت کارفرما توصیف می‌کند، در حالی که دیگر محققان (کان، ۱۹۹۰؛ رابرتز و داون پرت، ۲۰۰۲؛ رسمان و جردان، ۲۰۰۶) آن را میزان مشارکت کارکنان در کار خود تعریف می‌کنند. (نیل^۴ و همکاران، ۲۰۱۵: ۳). گرچه محققان چندین مفهوم را برای اشتیاق شغلی مطرح کرده‌اند، بیشتر آنها موافق هستند که اشتیاق حالت روانی مثبت است که با سرمایه‌گذاری انرژی و حضور روانی مشخص می‌شود. نکته مهم این که، اشتیاق یک وضعیت پایدار نیست، بلکه یک تجربه تغییر مداوم است که از نزدیک با انجام وظایف شخص مرتبط است. شوفلی و همکاران (۲۰۰۲)؛ شوفلی و بیکر (۲۰۰۴)؛ شوفلی و سالانوا (۲۰۰۴) اشتیاق کاری را به‌عنوان یک مفهوم در سطح فردی معرفی کردند (سانتاج^۵، ۲۰۱۷: ۱۴). طبق مدل سالانوا و شوفلی (۲۰۰۴)، که مدنظر این تحقیق می‌باشد اشتیاق شغلی سه بعد دارد: "قدرت" یا "نیرومندی" به‌عنوان حالت ذهنی

، ۲۰۱۷: ۱۵۲). سومین تعهد، تعهد قانونی است. تعهدات قانونی یک نوع تعهد است که در آن کارمند احساس می‌کند که او موظف است عضویت خود را در سازمان حفظ کند، زیرا او در برابر سازمان احساس مسئولیت دارد و احساس می‌کند که متعلق به سازمان است (اکسوی و والینسوی، ۲۰۱۸: ۳۰). کارکنان در این نوع تعهد با سازمان خود باقی می‌مانند، زیرا احساس می‌کنند که باید به دلایل اخلاقی باقی بمانند، نه به این دلیل که آنها می‌خواهند یا نیاز دارند (موسابا، ۲۰۱۷: ۱۵۳). با شناسایی سه نوع مختلف تعهد سازمانی، می‌توان گفت که کارکنانی که دارای یک تعهد عاطفی قوی هستند، به سازمان متعهدند؛ زیرا می‌خواهند و تمایل دارند که باقی بمانند. به همین ترتیب کسانی که دارای تعهد مستمر قوی هستند، با سازمان همچنان باقی می‌مانند. به دلیل کسب مزایای مادی و آگاهی از عدم جبران هزینه‌های خروج و همچنین کسانی که دارای تعهد هنجاری (قانونی) قوی هستند، به دلیل احساس تکلیف به فعالیت در سازمان ادامه می‌دهند. بر این اساس، مایر و آلن (۱۹۹۷) پیشنهاد می‌کنند که هر سه نوع تعهد باید با هم در نظر گرفته شود تا درک بهتری از رابطه کارمند با یک سازمان به‌دست آید.

اشتیاق شغلی

در دنیای کسب و کار کاملاً رقابتی که سرعت تغییر افزایش یافته است، سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای بر نقاط قوت و استعداد کارمندان خود تکیه می‌کنند و به‌منظور حفظ نیروی کار بسیار مولد، سازمان‌ها روش‌های ارزیابی و تقویت دل‌بستگی کارمندان با کارشان را ابداع می‌کنند. یکی از این معیارهای دل‌بستگی، اشتیاق شغلی است. بنابراین سازمان‌های مدرن که می‌خواهند در رقابت باقی بمانند، نیازمند کارکنان مشتاق هستند. کارمندان مشتاق "منابع" ای دارند که می‌توانند در کار خود به‌کار ببرند. آنها علاقه‌مند به کار خود هستند، در فعالیت‌های کاری خود به‌گونه‌ای فرو رفته‌اند که در مواجهه با چالش‌ها و موانع، پایدار هستند. علاوه بر این، تحقیقات دهه گذشته شواهد محکمی را برای این ادعا فراهم آورده است که اشتیاق منجر به نتایج کلیدی سازمانی از جمله خلاقیت و نوآوری، رضایت مشتری، نتایج مالی مثبت و کاهش غیبت می‌شود. صدها نفر از رهبران، مدیران و مشاورانی که مورد مطالعه قرار گرفته‌اند و برنامه‌های توسعه اجرایی طی بیست سال گذشته به خوبی این واقعیت را نشان می‌دهد که سازمان‌های ذیربط آنها نیاز به ایجاد یک محیط کاری جالب و چالش‌برانگیز با منابع کافی دارند. برای جذب و حفظ کارمندان

1. Bakker

2. Siddiqi

3. Gözükaraa& Simsek

4. Nel

5. Sonnentag

و بهبود عملکرد سازمان‌ها است. در حقیقت، مطالعات گذشته نشان داده‌اند که چگونه کارمندان مشتاق تمایل دارند که از شغل خود رضایت بیشتری داشته، نسبت به سازمان متعهدتر باشند و قصد ترک سازمان را ندارند. با این حال، دستیابی به سطح بالایی از کارمندان مشتاق و اطمینان از ماندن آنها در سازمان کار ساده‌ای نیست (آلزود^۲ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۰۴). در طول دو دهه گذشته، تعداد مطالعات مربوط به اشتیاق کاری به سرعت افزایش یافته است. چندین گرایش را در ادبیات مربوط به اشتیاق شغلی مشاهده می‌کنیم. احتمالاً یکی از مهم‌ترین روندها این است که اشتیاق به‌عنوان پدیده‌ای است که ممکن است در افراد متغیر باشد (باکر و آلبریخت^۳، ۲۰۱۸: ۴).

پیشینه پژوهش

با بررسی تحقیقات صورت گرفته برای هر یک از متغیرهای تحقیق، پژوهشی مانند پژوهش حاضر یافت نشد. بر این اساس در ادامه به پژوهش‌های مشابه با موضوع این تحقیق اشاره شده است.

کارکنان که با احساس انرژی، تمایل به انجام تلاش‌های بالاتر در کار شخصی و احساس ادامه کار به رغم مشکلات یاد می‌کنند و "تعهد" یا "وقف خود" را به‌عنوان اشتیاق کارگران ناشی از احساس معناداری، چالش‌برانگیزی و همچنین الهام‌بخشی کار می‌دانند (سایدیقی، ۲۰۱۵: ۲۷۹). در محیط‌های شغلی "جذب" با سطوح بالایی از انرژی، انعطاف‌پذیری و نشاط روانی توصیف می‌گردد (ریبی و همکاران، ۱۳۹۵: ۳۰). ساکس (۲۰۰۶) اشتیاق شغلی را به‌عنوان یک وابستگی متقابل اقتصادی و اجتماعی - عاطفی بین کارمندان و یک سازمان توصیف می‌کند. این نشان‌دهنده یک نتیجه عمده در حوزه کار است، زیرا با مشارکت، رضایت و تعهد به سازمان رابطه مثبت دارد و با قدرت، تعهد و جذب کارکنان در کارشان مشخص می‌شود (شو، ۲۰۱۵: ۳۳۱). سازمان‌ها متقاعد شده‌اند که اشتیاق شغلی کارکنان، راز حفظ موفقیت و سودآوری در کسب و کار است. یکی از دلایلی که سازمان‌ها شروع به تأکید بیشتر بر اشتیاق شغلی کارکنان می‌کنند این است که پیامدهای مثبت و سودمندی در سطح فردی و سازمانی دارد که شامل تعهد سازمانی، سلامت جسمی

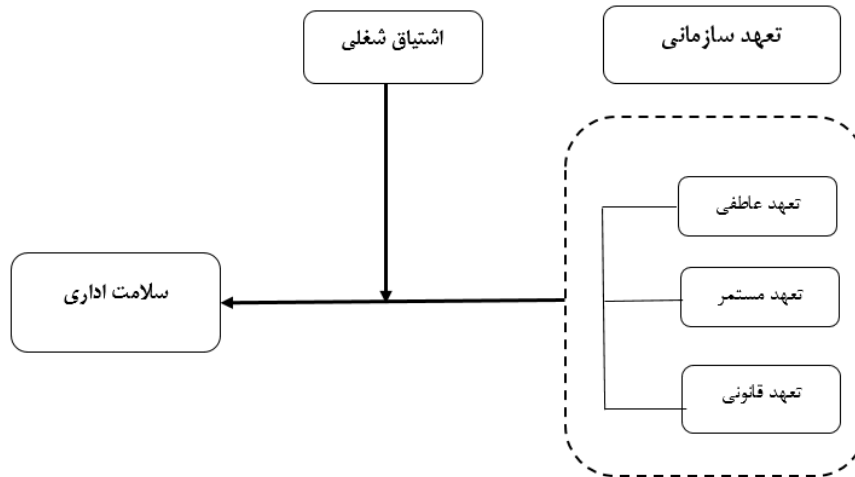
جدول ۱: پیشینه پژوهش

عنوان پژوهش	نویسندگان	سال انتشار	محل انتشار
رابطه هوش معنوی، قدردانی، تعهدسازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروندی سازمانی	مهدی پیام، صدیقه نگین تاجی، کیومرث بشلیده، مجید نگین تاجی، سید اسماعیل هاشمی	۱۳۹۷	پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره/ دانشگاه فردوسی مشهد
پیش‌بینی یادگیری سازمانی بر اساس تعهد سازمانی، مدیریت دانش و اشتیاق شغلی در پرستاران	پریناز بنیسی	۱۳۹۸	نشریه آموزش پرستاری
تاثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر قصد ترک خدمت پرستاران: نقش میانجی برند کارفرما، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی	الهام ابراهیمی، فراز صادق وزیری، حسین نوروزی، علیرضا میرزایی	۱۳۹۸	نشریه مدیریت پرستاری
رابطه سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز	حسن جعفری، مهدی محمدیان، داوود حسین پور	۱۳۹۱	مجله علوم بهداشتی جندی شاپور
تاثیر جو سازمانی بر اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی کارکنان	پیرماراپان، ساوفی، سوزان، کاسیم و بالاکریشنان ^۴	۲۰۱۳	Evaluation of Learning for Performance Improvement International Conference

- Shu
- Alzyouid
- Bakker & Albrecht
- Permarupan, Saufi, Suzana, Kasim, Balakrishnan

عنوان پژوهش	نویسندگان	سال انتشار	محل انتشار
تأثیر اشتیاق و توانمندسازی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان با میانجی‌گری تعهد سازمانی	چایاساکول، وارما ^۱	۲۰۱۶	Contaduría y Administración

با در نظر گرفتن چارچوب نظری فوق، الگوی نظری پژوهش به صورت شکل ۱ ارائه می‌شود:



شکل ۱: الگوی نظری پژوهش (محقق ساخته)

نفر) شاغل استانداری استان خراسان شمالی می‌باشد. در این تحقیق، باتوجه به اینکه جامعه آماری تحقیق محدود می‌باشد، بنابراین برای تعیین حجم نمونه از فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود (کوکران) استفاده شده است. تعداد نمونه لازم بر اساس فرمول کوکران ۱۱۸ نفر می‌باشد که به‌صورت نمونه در دسترس انتخاب شدند. اطلاعات مورد نیاز در قسمت ادبیات پژوهش از منابع کتابخانه‌ای، مطالعه‌های میدانی و مطالعه کتب و مقاله‌های داخلی و خارجی و جستجو در پایگاه‌های اطلاع‌رسانی و استفاده از تجارب گذشته محقق به‌دست آمده است. در ادامه برای جمع‌آوری داده‌ها و اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه استفاده شده است. جهت سنجش متغیر سلامت اداری از پرسشنامه مک کاسکر (۲۰۰۶)، متغیر تعهد سازمانی از طریق پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) و متغیر اشتیاق شغلی از پرسشنامه اترخت (۲۰۰۳) استفاده شده است. در پرسشنامه از طیف پنج گزینه‌ای لیکرت استفاده شده است. جهت محاسبه پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. میزان ضریب اعتماد برای متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ نشان داده شده است:

فرضیه‌های پژوهش

باتوجه به پیشینه و مبانی نظری و الگوی نظری فوق، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

- تعهد سازمانی بر سلامت اداری مؤثر است.
 - تعهد عاطفی بر سلامت اداری مؤثر است.
 - تعهد مستمر بر سلامت اداری مؤثر است.
 - تعهد هنجاری بر سلامت اداری مؤثر است.
- اشتیاق شغلی تأثیر چگونگی تعهد سازمانی بر سلامت اداری را تعدیل می‌کند.
 - اشتیاق شغلی تأثیر چگونگی تعهد عاطفی بر سلامت اداری را تعدیل می‌کند.
 - اشتیاق شغلی تأثیر چگونگی تعهد مستمر بر سلامت اداری را تعدیل می‌کند.
 - اشتیاق شغلی تأثیر چگونگی تعهد هنجاری بر سلامت اداری را تعدیل می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان (۱۷۰)

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه

عامل	تعداد سوال	آلفای کرونباخ
سلامت اداری	۲۱	۰/۸۵۱
تعهد سازمانی	۲۴	۰/۸۳
اشتتیاق شغلی	۹	۰/۹۳۱
کل	۵۴	۰/۸۱

باتوجه به اینکه نتایج حاصل از ضریب آلفای کرونباخ بزرگ تر از ۰/۷ است، بنابراین ابزار از پایایی لازم برخوردار است. جهت سنجش روایی پرسشنامه نیز روش های متعددی وجود دارد که در پژوهش حاضر از روایی محتوا استفاده شده است. به همین ترتیب پرسشنامه توسط اساتید و افراد خبره مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین روایی پرسشنامه نیز تایید گردیده است.

یافته ها

تحلیل استنباطی یافته های تحقیق

ابتدا همبستگی متغیرها و در نهایت فرضیه های تحقیق مورد آزمون قرار گرفته است.

همبستگی بین متغیرهای تحقیق

باتوجه به نرمال بودن داده ها ضریب همبستگی پیرسون بین کلیه متغیرهای پژوهش، در جدول شماره ۳ ارائه شده است. ضمن اینکه، میانگین و انحراف معیار متغیرها نیز در جدول ۳ قابل مشاهده است.

پس از بررسی آمار توصیفی در ادامه با استفاده از آمار استنباطی،

جدول ۳: میانگین، انحراف معیار و همبستگی متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	تعهد سازمانی	سلامت اداری	اشتتیاق شغلی
تعهد سازمانی	۲/۴	۰/۵۹	۱		
سلامت اداری	۳/۰۵	۰/۳۸	۰/۵۲۶**	۱	
اشتتیاق شغلی	۲/۸	۰/۴۲	۰/۵۴۶**	۰/۷۹۸**	۱

توضیح: **همبستگی در سطح معناداری $p < 0/01$ می باشد.

ضرایب جدول ۳ نشان از آن دارد که بزرگ ترین ضریب همبستگی، مربوط به رابطه بین متغیرهای اشتتیاق شغلی و سلامت اداری و به میزان ۰/۷۹۸ است. کوچک ترین ضریب نیز مربوط به رابطه بین سلامت اداری و تعهد سازمانی و به میزان ۰/۵۲۶ است. ضرایب همبستگی به دست آمده مثبت و قابل قبول هستند.

بررسی فرضیه های تحقیق

در ادامه، ابتدا فرضیه مربوط به اثرات مستقیم تعهد سازمانی بر سلامت اداری مورد بررسی قرار می گیرد و سپس فرضیه های اشتتیاق شغلی و تعهد سازمانی بر سلامت اداری اثر مثبت و معناداری دارد.

در ادامه، ابتدا فرضیه مربوط به اثرات مستقیم تعهد سازمانی بر سلامت اداری مورد بررسی قرار می گیرد و سپس فرضیه های

جدول ۴: ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تعهد سازمانی بر سلامت اداری

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب رگرسیونی	p-value	نتیجه
۱	تعهد سازمانی ← سلامت اداری	۰/۵۸	۰/۰۰۰	معنادار

در بررسی اثرات تعهد سازمانی بر سلامت اداری، همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر (۰/۵۸) برآورد شده است. باتوجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و از سطح معناداری ۰/۰۵ کمتر می‌باشد؛ می‌توان فرضیه ۱-۱: تعهد عاطفی بر سلامت اداری مؤثر است.

جدول ۵: ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تعهد عاطفی بر سلامت اداری

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب رگرسیونی	p-value	نتیجه
۱-۱	تعهد عاطفی ← سلامت اداری	۰/۴۴	۰/۰۰۰	معنادار

در بررسی اثرات تعهد عاطفی بر سلامت اداری، همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر (۰/۴۴) برآورد شده است. باتوجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و از سطح معناداری ۰/۰۵ کمتر می‌باشد؛ می‌توان فرضیه ۱-۲: تعهد مستمر بر سلامت اداری مؤثر است.

جدول ۶: ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تعهد مستمر بر سلامت اداری

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب رگرسیونی	p-value	نتیجه
۱-۲	تعهد مستمر ← سلامت اداری	۰/۲۶	۰/۰۰۰	معنادار

در بررسی اثرات تعهد مستمر بر سلامت اداری، همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر (۰/۲۶) برآورد شده است. باتوجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و از سطح معناداری ۰/۰۵ کمتر می‌باشد؛ می‌توان فرضیه ۱-۳: تعهد هنجاری بر سلامت اداری مؤثر است.

جدول ۷: ضریب رگرسیونی و معناداری اثر تعهد هنجاری بر سلامت اداری

فرضیه	مسیر مستقیم	ضریب رگرسیونی	p-value	نتیجه
۱-۳	تعهد مستمر ← سلامت اداری	۰/۲۶	۰/۰۰۰	معنادار

در بررسی اثرات تعهد هنجاری بر سلامت اداری، همان‌طور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، ضریب مسیر (۰/۰۹) برآورد شده است. باتوجه به مقدار شاخص جزئی (p-value) که برابر ۰/۰۰۰ شده است و از سطح معناداری ۰/۰۵ کمتر می‌باشد؛ می‌توان فرضیه ۲: اشتیاق شغلی تأثیر چگونگی تعهد سازمانی بر سلامت اداری را تعدیل می‌کند.

جدول ۸: نتایج تحلیل تعدیل گری اشتیاق شغلی

مرحلر رگرسیون سلسله مراتبی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	β	sig	R^2
مرحله اول	تعهد سازمانی	سلامت اداری	۰/۵۲۸	۰/۰۰۰	۰/۲۷۶
مرحله دوم	تعهد سازمانی	سلامت اداری	۰/۵۶۸	۰/۰۰۰	۰/۲۸۹
	تعهد سازمانی × اشتیاق شغلی		۰/۱۱۹	۰/۰۴۲	

همان طور که در جدول شماره ۸ مشاهده می شود، با توجه به مورد تأیید است. مقدار بتا (β) که برای اثر متغیر تعاملی برابر با ۰/۱۱۹ شده است فرضیه ۱-۲: اشتیاق شغلی تاثیر چگونگی تعهد عاطفی بر و این مقدار در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار است، بنابراین نقش تعدیل گری اشتیاق شغلی مورد تأیید قرار می گیرد و این فرضیه سلامت اداری را تعدیل می کند.

جدول ۹: نتایج تحلیل تعدیل گری اشتیاق شغلی

مرحلر رگرسیون سلسله مراتبی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	β	sig	R^2
مرحله اول	تعهد عاطفی	سلامت اداری	۰/۵۳۸	۰/۰۰۰	۰/۲۹۰
مرحله دوم	تعهد عاطفی	سلامت اداری	۰/۵۵۳	۰/۰۰۰	۰/۳۰۳
	تعهد عاطفی × اشتیاق شغلی		۰/۱۱۵	۰/۰۲۳	

همان طور که در جدول شماره ۹ مشاهده می شود، باتوجه به مورد تأیید قرار می گیرد. مقدار بتا (β) که برای اثر متغیر تعاملی بر سلامت اداری برابر با ۰/۱۱۵ شده است و این مقدار در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار است، بنابراین نقش تعدیل گری اشتیاق شغلی برای این رابطه فرضیه ۲-۲: اشتیاق شغلی تاثیر چگونگی تعهد مستمر بر سلامت اداری را تعدیل می کند.

جدول ۱۰: نتایج تحلیل تعدیل گری اشتیاق شغلی

مرحلر رگرسیون سلسله مراتبی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	β	sig	R^2
مرحله اول	تعهد مستمر	سلامت اداری	۰/۵۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۹۰
مرحله دوم	تعهد مستمر	سلامت اداری	۰/۶۲۱	۰/۰۰۰	۰/۳۰۳
	تعهد مستمر × اشتیاق شغلی		۰/۱۲۹	۰/۰۲۱	

همان طور که در جدول شماره ۱۰ مشاهده می شود، با توجه به ضرایب می توان نتیجه گرفت که در حضور اشتیاق شغلی اثر مقدار بتا (β) که برای اثر متغیر تعاملی بر سلامت اداری برابر با ۰/۱۲۹ شده است و این مقدار در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار است. بنابراین نقش تعدیل گری اشتیاق شغلی برای این رابطه نیز مورد تأیید قرار می گیرد. به عبارت دیگر با توجه به علامت فرضیه ۲-۳: اشتیاق شغلی تاثیر چگونگی تعهد هنجاری بر سلامت اداری را تعدیل می کند.

جدول ۱۱: نتایج تحلیل تعدیل‌گری اشتیاق شغلی

مراحل رگرسیون سلسله مراتبی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	β	sig	R^2
مرحله اول	تعهد هنجاری	سلامت اداری	۰/۵۳۲	۰/۰۰۰	۰/۲۸۸
مرحله دوم	تعهد هنجاری	سلامت اداری	۰/۴۳۳	۰/۰۰۰	۰/۳۰۲
	تعهد هنجاری × اشتیاق شغلی		۰/۱۱۳	۰/۰۲۵	

می‌توانند 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 نماید. اشتیاق شغلی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در این پژوهش در نظر گرفته شد. اشتیاق شغلی یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف شده است که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط موثر با فعالیت‌های کاری خود دارد و خود را به‌عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می‌داند. پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر تعهد سازمانی بر سلامت اداری با تاکید بر نقش تعدیل‌گری اشتیاق شغلی در استانداری خراسان شمالی انجام گردید که به‌منظور انجام پژوهش ۱۱۸ نفر از کارکنان استانداری به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. نتایج حاصل از همبستگی میان متغیرهای تحقیق نشان داد که متغیر اشتیاق شغلی با سلامت اداری رابطه معنادار دارد. همچنین اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی نیز دارای رابطه مثبت و قابل قبولی می‌باشد. همچنین نتایج همبستگی نشان داد که تعهد سازمانی و سلامت اداری نیز دارای رابطه مثبت و قابل قبول می‌باشند. باتوجه به نتایج تحلیل فرضیه‌ها می‌توان بیان نمود که تعهد سازمانی بر سلامت اداری مؤثر بوده و بیشترین تأثیرگذاری به ترتیب مربوط به تعهد عاطفی (با میزان اثر ۰.۴۴)، تعهد مستمر (با میزان اثر ۰.۲۶) و تعهد هنجاری (با میزان اثر ۰.۰۹) می‌باشد. نتایج حاصل از فرضیه‌های تعدیل‌گری که از آزمون تعدیل‌گری کوهن و همکاران استفاده شده است. در بررسی نقش تعدیل‌گری اشتیاق شغلی در این تحقیق، می‌توان این‌گونه استنباط نمود که: اشتیاق شغلی چگونگی تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری بر سلامت اداری را تعدیل می‌نماید که در این بین بیشترین درصد تأثیرگذاری اشتیاق شغلی مربوط به بُعد تعهد مستمر است (میزان

همان‌طور که در جدول شماره ۱۱ مشاهده می‌شود، با توجه به مقدار بتا (β) که برای اثر متغیر تعاملی بر سلامت اداری برابر با ۰/۱۱۳ شده است و این مقدار در سطح اطمینان ۰/۹۵ معنادار است. بنابراین نقش تعدیل‌گری اشتیاق شغلی برای این رابطه نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

باتوجه به اینکه نیروی انسانی مهم‌ترین عامل حیاتی برای عملکرد و موفقیت هر سیستم و دارایی هر سازمان محسوب می‌شود، سازمان‌ها تلاش می‌کنند تا کارکنان مستعد و متعهد خود را حفظ کرده و آنان را توانمند نمایند تا آن‌ها بتوانند عملکرد بالایی از خود بروز دهند. وجود نیروهای انسانی توانمند و متعهد به سازمان در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی، تمایل به ترک شغل، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. در این بین سلامت اداری یک واقعیت اجتماعی است که برآیند کنش‌ها و واکنش‌های مجموع کارکنان سازمان است. سازمان سالم، سازمانی است که در مبادله اطلاعات مورد اعتماد است، دارای انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات به‌دست آمده است و نسبت به اهداف سازمان، یگانگی و تعهد وجود دارد. حمایت داخلی و ترس از آزادی، تهدید را فراهم می‌آورد؛ زیرا تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند، قابلیت انعطاف را کاهش داده و به‌جای علاقه به کل نظام، حفاظت از خود را تحریک می‌کند. بزرگ‌ترین نمود و مظهر نظام‌های اداری کارآمد، سلامت اداری است که به منزله محرکی برای حیات نظام‌های سیاسی حاکم عمل می‌کند. سلامت اداری، وضعیتی است که کلیه عوامل یک سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به‌طور مطلوب داشته و

تاثیرگذاری ۰.۱۲۹). بنابراین تمام فرضیه‌های تحقیق مورد تایید قرار گرفت. در ادامه تلاش‌های قابل توجهی انجام شد تا عنوان و یا عناوین تحقیق و تحقیقاتی یافت شود که هر سه متغیر مورد مطالعه در تحقیق حاضر در آن‌ها نیز مورد مطالعه قرار گرفته شده باشد، اما چه در سطح مطالعات خارجی و چه در سطح مطالعات داخلی، تحقیقی که در بردارنده هر سه متغیر مورد نظر باشد، یافت نشد. با این وجود، نتایج این پژوهش با نتایج زاهد بابلان و همکاران (۱۳۸۷)، حیدری و همکاران (۱۳۹۵)، نوری و همکاران (۱۳۸۹)، بنیسی (۱۳۹۸)، نگین تاجی و همکاران (۱۳۹۷) و فلکی کلوری (۱۳۹۹) همخوانی دارد. باتوجه به تاثیر مثبت تعهد سازمانی و همچنین اشتیاق شغلی بر بهبود سلامت اداری، توصیه می‌گردد که برای بهبود و ارتقای سلامت اداری در بین کارکنان به نقش تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی توجه شود. و از طریق افزایش این مولفه‌ها سلامت اداری نیز ارتقاء یابد. علاوه بر این به مدیران توصیه می‌شود با برگزاری کارگاه‌های علمی- تخصصی و افزایش دانش شغلی کارکنان در زمینه تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی بر تسهیل و توسعه سلامت اداری در سازمان‌ها کمک نمایند.

منابع

۱. حاجلو، نادر. (۱۳۹۲). «ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه ایرانی فرم کوتاه مقیاس اشتیاق شغلی اوترچت (UWES-۹)». دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، سال چهاردهم، شماره ۲، پیاپی ۵۲، ص ۶۱-۶۸.
۲. حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر؛ عامل هوشمند، ربابه. (۱۳۹۲). «پیش‌بینی کننده‌های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران». فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۲، پیاپی ۲۲، ص ۶۱-۷۵.
۳. حبیبی تبار، حسین. (۱۳۹۷). «سلامت اداری در پرتو نظارت و کنترل اسلامی و مقارنه آن با نظام اداری ایران». پژوهش‌های اخلاقی، سال هشتم، شماره چهار، ص ۹۷-۱۱۶.
۴. حیاتی، زهرا؛ درخشنده دشتی، زهرا. (۱۳۹۳). «بررسی نقش دولت الکترونیک در کاهش بوروکراسی و ارتقای سلامت اداری در سازمان بازرگانی شیراز». دانش حسابرسی، سال چهاردهم، شماره ۵۶، ص ۱۲۱-۱۴۲.
۵. حیدری، آرمان؛ احمدی، سیروس؛ زارعی، معصومه. (۱۳۹۷). «رابطه سلامت اداری و نهادینگی سازمان با اعتماد نهادی، جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی». دوره پنجم، شماره ۱۲، ص ۲۴۷-۲۶۸.
۶. ربیعی، محمد؛ شیروانی، عباس؛ دادپی، راضیه. (۱۳۹۵). «اثر بخشی آموزش گروهی شادمانی فوردایس بر ابعاد اشتیاق شغلی بهروزان». پژوهش نامه روان‌شناسی مثبت، سال اول، شماره چهارم، پیاپی (۴)، ص ۲۹-۴۰.
۷. سیدجوادین، سیدرضا؛ حسنقلی پور، طهمورث؛ آسترکی، سامان. (۱۳۹۵). «بررسی تاثیر شادی بر سلامت اداری با اثر میانجی کیفیت زندگی کار کارکنان». فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال پنجم، شماره ۲ (شماره پیاپی ۱۸)، ص ۱-۲۴.
۸. عرب‌نژاد، جعفر؛ قجری، سمیه. (۱۳۹۶). «بررسی تاثیر باورهای فرهنگی بر سلامت اداری پرسنل وزارت نیرو». مطالعات رفتاری در مدیریت، سال هشتم، شماره پانزدهم، ص ۱۰۳-۱۱۷.
۹. مال میر، آمنه؛ حاجی عباسی، هادی. (۱۳۹۹). «بررسی رابطه سبک‌های رهبری با سلامت اداری و سیر قهقراپی». فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی پشتیبانی، سال شانزدهم، شماره ۵۹، ص ۱-۲۱.
۱۰. مصطفی پور، محمدعلی؛ سمیعی، روح اله؛ مستقیمی، محمودرضا. (۱۴۰۰). «شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های موثر بر سلامت نظام اداری با رویکرد دلفی فازی (مطالعه موردی: دادگستری‌های استان‌های شمالی)». فصلنامه علمی پژوهشی‌های نوین حقوق اداری، سال سوم، شماره هشتم، ص ۲۱۷-۲۵۳.
۱۱. ملازهی، امین. (۱۳۹۵). «رابطه عدالت سازمانی و جو سازمانی با تعهد سازمانی معلمان مدارس ابتدایی». فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۲، پیاپی (۲۶)، ص ۲۰۱-۲۱۳.

12. Aksoy, C & Yalçınsoy, A. (2018). Investigation on the Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Justice and Supervisor Support: an Application in the Health Sector., Journal of Management Research., Vol. 10, No. 1. Pp.26-45.

13. Alzyoud, Adel. A. Y, Othman. Siti. Z, Mohd Isa. Mohd. F. (2015). Examining the Role of Job Re-

- sources on Work Engagement in the Academic Setting, *Asian Social Science* . Vol.11.No.3. Pp.103-110.
14. Bakker, Arnold.(2017).Strategic and Proactive Approaches to Work Engagement Organizational Dynamics, Vol.46. Pp.67-75.
15. Bakker.B.Arnold,Albrecht.Simon.(2018).Work Engagement : Current Trends, Career Development International, Vol.23. Issue.1. Pp.4-11.
16. Cao,Yudi.Liu, Jingying.Liu,Kejia.Yang,Mengyu.Liu,Yanhui.(2019).The Mediating Role of Organizational Commitment Between Calling and Work Engagment of Nurses: A Cross-Sectional Study, *International Journal of Nursing Sciences*, journal homepage: <http://www.elsevier.com/journals/international-journal-ofnursing-sciences/2352-0132>
17. Dağlı, Abidin. Akyol, Zuhul.(2019).The Relationship between Favouritism Behaviours of Secondary School Administrators and Organizational Commitment of The Teachers, *Journal of Education and Training Studies*, Vol.7. No.7. Pp.35-49.
18. Dinantara, M,D.(2018). The Influence Of Organizational Commitment And Motivation On Lecturer Performance Of Pamulang University., *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussines.*, Vol. 1, No. 3.Pp.71-80.
19. Gözükaraa, Izlem. Simsek, Omer Faruk.(2015).Linking Transformational Leadership to Work Engagement and The Mediator Effect of Job Autonomy : A Study in a Turkish Private Non Profit University, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*.Vol.195. No.963-971.
20. Hanum,Zulia.Muda,Iskandar.Bukit,Rina.Muhyarsyah.(2019).Impacat of Organizational Commitments To Performance Of Lecturer Higher Education Of Islamic Private Vocational School in Medan,*Journal of International Conference Proceedings*,Vol .2.No1.
21. Haque ul,Adnan. Aston , John.(2018). The Impact of Stressors on Organizational Commitment of Managerial and Non Managerial Personnel in Contrasting Economies : Evidences from Canada and Pakistan, *International Journal of Business*. Vol.23. No.2. Pp.166-182.
22. Masud, H & Daud,W.(2019).Human Resource Management Practices and Organizational Commitment: Research Methods, Issues, and Future Directions., *Review of Integrative Business and Economics Research*, Vol. 8. Issue. 1. Pp.217-226.
23. Meer, L,V,D., Nieboer, A,P., Finkenflugel,H & Cramm, J,M.(2018). The importance of person-centred care and co-creation of care for the well-being and job satisfaction of 24. professionals working with people with intellectual disabilities., *Scandinavian Journal of Caring Sciences.*, Vol.32. Pp.76-81.
25. Musabah, S., Zefeiti ,B & Mohamad, N,A.(2017). The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance., *International Review of Management and Marketing.*, Vol.7.No.2.Pp.151-160.
26. Nel, Tersia.Stander, Marius W.(2015). Investigating Positive Leadership, Psychological Em-



- powerment, Work Engagement and Satisfaction with Life in a Chemical Industry, SA Journal of Industrial Psychology /SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde. Vol.41.No.1.
27. Nikpour,Amin.(2017). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee s Organizational Commitment, International Journal of Organizational Leadership, Vol.6., Pp.65-72.
28. Shu, Yi-Chin.(2015).The Impact of Intrinsic Motivation on The Effectiveness of Leadership Style towards on Work Engagement,Contemporary Management Research, Vol.11.No.4. Pp.327-350.
29. Siddiqi Mushtaq A.(2015).Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes, The Journal for Decision Makers, Vol.40. No.3. Pp.277-292.
30. Singh, Anuragha.(2019). Trust in Management and Perceived Job Securityas a Determinant of Organizational Commitment Inprivate Sector Employees, Journal of Current Science, Vol.20. No.04. Pp.1-7.
31. Sonnentag, Sabine.(2017). A Task - Level Perspective on Work Engagement : A New Approach That Help to Differentite The Concepts of Engagement and Burnout, Burnout Research , Vol.5.Pp.12-20.
32. Werang, Basilius.(2017). Designing Strategy for Improving Teacher s Organizational Commitment in The Rmote Elementry School of Merauke District Papua Indonesia, International Journal of Research Studies in Education, Vol.7. No.1. Pp.15-28.
33. Yeh, Chien Mu.(2019). The Relationship between Tourism Involvement, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in The Hotel Indastry, Tourism and Hospitality Management, Vol.25.No.1.Pp.75-93.