

اثرات رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی، کارکنان وزارت ورزش و جوانان)

رسول آزادی^{۱*}، حسین عیدی^۲

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه

دریافت: ۳۹۴۱/۰۵/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۸/۱۱

The effects of social capital and job satisfaction on employee performance with organizational commitment mediation role (Case Study, Youth and Sports Ministry)

Rasoul Azadi^{1*}, Hossein Eydi²

1. MA, sport management, Faculty of Physical Education & sport sciences, Razi University Kermanshah

2. Assistant Professor, Faculty of Physical Education & sport sciences, Razi University Kermanshah

Received: (2015/08/04)

Accepted: (2015/11/03)

Abstract

The present study was conducted to investigate the relationship between social capital, job satisfaction and organizational commitment and performance of the staff of the Ministry of Youth and Sports. The population of the study, 303 experts and directors of the Ministry of Sport and Youth, formed, out of which, 181 people were selected. The data gathered, four questionnaire organizational performance Hersey and Goldsmith (2003), commitment (Meyer & Allen, 1997), social capital (Nahapiet and Ghoshal, 1998) and job satisfaction (Minnesota, 1967). Formalized their validity, and reliability was obtained, using Cronbach's alpha for the questionnaire on organizational performance, 0/87, organizational commitment, 80/0, social capital, 86/0 and job satisfaction 0/90. The results of analysis on the structural equation model indicated that the model fit was good, and acceptable. And all paths (hypotheses) were confirmed with high confidence. In the meantime, most of the work on the relationship between organizational commitment and performance (54%). Social capital and job satisfaction are also each work 41 and 33 percent on their commitment.

Keywords

organizational performance, organizational commitment, job satisfaction, social capital

چکیده

پژوهش حاضر، با هدف بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان انجام شده است. روش تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی است. جامعه آماری این پژوهش را ۳۰۳ نفر از کارشناسان و مدیران وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند که از بین آنها ۱۸۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، چهار پرسشنامه استاندارد عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳)، تعهد سازمانی (می‌یر و آلن، ۱۹۹۷)، سرمایه اجتماعی (ناهایپیت و گوشال، ۱۹۹۸) و رضایت شغلی (مینه سوتا، ۱۹۶۷) بود. که پایایی آنها نیز با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های عملکرد سازمانی، ۰/۸۷، تعهد سازمانی، ۰/۸۰، سرمایه اجتماعی، ۰/۸۶ و رضایت شغلی ۰/۹۰ به دست آمد. نتایج آزمون تحلیل معادلات ساختاری بر روی مدل پیشنهادی پژوهش نشان داد که مدل از برازش خوب و قابل قبولی برخوردار بود و تمامی مسیرها (فرضیه‌ها) با اطمینان بالا مورد تایید قرار گرفتند؛ که در این بین، بیشترین میزان اثر مربوط به رابطه بین تعهد و عملکرد سازمانی کارکنان بود (۵۴ درصد). سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی نیز هر یک به ترتیب، اثری ۴۱ و ۳۳ درصدی بر تعهد سازمانی داشتند.

واژه‌های کلیدی

عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی

* نویسنده مسئول: رسول آزادی

E-mail: Rasoul.azadi64@gmail.com

*Corresponding Author: Rasoul Azadi

مقدمه

در دنیای امروز، سازمان‌ها دریافته‌اند مهمترین سرمایه‌های آنان منابع انسانی است که عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان بوده است و هیچ سازمانی بدون وجود آن نخواهد توانست به تمامی اهداف مورد نظر خود دست یابد (۹). ظهور و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثر بخشی سازمان‌ها در گرو هدایت صحیح منابع به ویژه منابع انسانی است، موجب شده تا در سال‌های اخیر به بررسی و مطالعه رفتارهای کارکنان، از جمله عملکرد آنان توجه قابل ملاحظه‌ای معطوف شود (۳). آنچه می‌توان به طور صریح بیان کرد، این است که حیات سازمانی در گرو عملکرد صحیح کارکنان می‌باشد که با مدیریت مؤثر عملکرد می‌توان کارکنان را پرورش داده و نقاط قوت و ضعف آنان را گوشزد کرد و به سوی آرمان‌ها و اهداف سازمانی پیش برد (۱). به همین خاطر، عملکرد شغلی کارکنان، از موضوعات اساسی و مهم است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند (۵). یکی از عوامل نامحسوس مؤثر بر عملکرد کارکنان، تعهد سازمانی آنان است که منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان و نیز متقاعد ساختن آنها برای ادامه کار در شرایط دشوار، نظیر تنش و فشارهای مرتبط با کار است. در واقع تعهد از طریق تأثیر بر فرایندهای انگیزشی، همچون انتخاب هدف، تنظیم هدف و مسیر و تداوم تلاش‌ها، عملکرد کارکنان را در سازمان افزایش می‌دهد (۲۰). تعهد سازمانی، حالتی است که فرد سازمان را معرف خود دانسته، آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان باقی بماند و با پیوند افراد به سازمان، اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان و میل قوی برای باقی ماندن در سازمان شناخته می‌شود (۱۱). نیروی انسانی متعهد و وفادار به اهداف و ارزش‌های سازمانی حاضر است فراتر از وظایف مقرر نیز فعالیت نماید و می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمانی باشد. افرادی که دارای تعهد سازمانی بالا می‌باشند بر این باورند که کار در سازمان برایشان مهم است و آنها احتمالاً با ارزش‌های سازمانشان موافق بوده خود را بعنوان بخشی از سازمان حس کرده، در انجام وظایف محوله ثابت قدم هستند و تجارب کاری مهم را جهت رفاه خود و سازمانشان کسب می‌کنند (۱۰). کارکنانی که از لحاظ عاطفی به شدت به سازمان وابسته اند خودشان را با اهداف سازمانی که در آن کار می‌کنند و تمایل دارند در آن باقی بمانند، شناسایی می‌کنند. چنین کارکنانی به خواست خود به سازمان متعهد

می‌مانند (۳۴).

می‌یر و آلن^۱ (۱۹۹۷) بین سه نوع تعهد، تمایز قائل می‌شوند. تعهد عاطفی که به وابستگی احساسی فرد به سازمان اشاره دارد. تعهد مستمر که مربوط به تمایل به باقی ماندن در سازمان به خاطر هزینه‌های ترک سازمان یا پاداش‌های ناشی از ماندن در سازمان می‌شود و سرانجام تعهد هنجاری که نوعی احساس تکلیف به باقی ماندن در سازمان را به عنوان یک عضو منعکس می‌کند (۲۱). همچنین آلن و مایر (۱۹۹۱) معتقدند که یک فرد زمانی در خود، وابستگی عاطفی به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمانی را اهداف خود بداند و متقاعد شود که باید سازمان را در راه رسیدن به اهدافش یاری کند. همچنین آنها بیان می‌کنند که تعیین هویت فرد از طریق سازمان، زمانی رخ می‌دهد که ارزش‌های فردی افراد، با ارزش‌های سازمان سازگار باشد، به نحوی که فرد قادر باشد ارزش‌های سازمان را در خود درونی کند. بدون شک، در این تعیین هویت از طریق سازمان، یک رابطه روانشناسانه وجود دارد و فرد به دلیل تعیین هویت از طریق سازمان، در خود نوعی احساس غرور می‌کند. در واقع تعهد سازمانی اثر مثبتی بر عملکرد کارکنان داشته و در نتیجه با استرس و تعارض کار خانواده رابطه منفی دارد (۲۸). برخی نویسندگان مانند باباکوس و همکاران^۲ (۲۰۰۳) و لی و همکاران^۳ (۲۰۱۰) بر این عقیده‌اند که تعهد سازمانی را نمی‌توان از رضایتمندی شغلی تفکیک کرد، بنابراین اگر رضایت شغلی را احساسات کارمندان نسبت به کار خود تلقی کنیم، تعهد سازمانی احساسات کارکنان نسبت به سازمان خود است (۱۷ و ۲۶). نتایج پژوهش‌ها بیانگر آن است که رضایت شغلی رابطه‌ای تنگاتنگی با تعهد سازمانی کارکنان دارد و از نیمه‌ی دوم سده‌ی بیستم نیروی زیادی صرف تجزیه و تحلیل این موضوع شده است. و نتایج نشان داده اند که احتمال این که کارمندان ناراضی، از کار غیبت کنند و یا سازمان را جهت ورود به سازمان بهتر ترک کنند زیاد است و یا داشتن نگرش منفی نسبت به سازمان موجب می‌شود که کارمندان نسبت به تشکیل اتحادیه یا پیوستن به گروه‌های غیر رسمی اقدام کنند. همچنین ثابت شده است که کارمندان راضی از سلامت بهتری برخوردارند (۴). رضایت شغلی عبارت است از وضعیت درونی کارمندان نسبت به درجه‌ای از احساسات مطلوب یا نامطلوب در مورد

1. Meyer & Allen

2. Babakus et al

3. Le et al

موجب ارتقای سطح همکاری اعضای آن جامعه گردیده و سبب پایین آمدن سطح هزینه‌های تبادلات و ارتباطات می‌گردد (۲۳). با توجه به تعاریفی که از سرمایه اجتماعی توسط جامعه شناسان مختلف ارائه شده است، می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی فرایندی است که منجر به شکل‌گیری شبکه‌های اجتماعی و تسهیل هماهنگی و همکاری جهت تحقق اهداف می‌شود، لذا بهترین بستر و زمینه مناسب برای تقویت تعهد سازمانی، که یکی از چالش‌های مهم در سازمان‌های امروزی است، می‌باشد (۱۴). ناهاپیت و گوشال با رویکرد سازمانی سه بعد را برای سرمایه اجتماعی درون سازمانی در نظر می‌گیرند که عبارتند از، بعد ساختاری، بعد ارتباطی و بعد شناختی. بعد ساختاری، به ویژگی‌های سیستم‌های اجتماعی و شبکه‌های روابط به عنوان یک کل مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، این بعد اشاره به الگوی کلی ارتباطات بین اعضا در سازمان دارد؛ یعنی به چه کسی دسترسی دارید و چگونه به آنها دسترسی دارید. بعد رابطه‌ای، بر روابط خاصی که مردم دارند، همچون احترام و دوستی، که رفتارشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تمرکز دارد. بعد شناختی نیز به منابعی که فراهم کننده مظاهر، تفاسیر و سیستم معانی مشترک در میان اعضاست، همچون کدها و زبان مشترک و حکایات مشترک اشاره دارد (۲۵).

پژوهشگران تحقیقاتی متعددی را پیرامون رابطه این چهار مقوله (تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی) با یکدیگر انجام داده‌اند. اما با توجه به اینکه تحقیقات محدودی به صورت کلی این متغیرها را باهم سنجیده‌اند. در ادامه سعی شده است تا به برخی از جدیدترین تحقیقات در زمینه ارتباط بین تعهد و عملکرد سازمانی و رضایت شغلی و سرمایه اجتماعی با تعهد سازمانی پرداخته شود.

بهرامی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی به بررسی تأثیر رضایت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند که نتایج تحقیق آنها نشان داد که رضایت شغلی بر تعهد عاطفی تأثیر مستقیم و با شدتی قوی می‌گذارد (۵). نتایج تحقیق خداداد کاشی و گودرزی (۱۳۹۳) نشان داد که میزان سرمایه اجتماعی در میان کارکنان وزارت ورزش و جوانان، از حد متوسط به شکل معنی داری پایینتر بود (۶). سالک نژاد (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر به بررسی رابطه بین رضایت و تعهد پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که

ارزیابی مؤثر یا شناختی از تجربه شغلی (۳۲). به عبارت دیگر میزانی که کارکنان کار خود را دوست دارند رضایت است و در مقابل میزانی که از کار خود متنفرند نارضایتی نامیده می‌شود (۸). مطالعات می‌یر و آلن (۱۹۹۷) نشان داد که رابطه مثبتی بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. اغلب فرض بر این است که رضایت شغلی به تعهد سازمانی منجر خواهد شد. این فرض بر پایه این منطق استوار است که اگر کارکنان از کارشان رضایت بیشتری داشته باشند، احتمال زیادی وجود خواهد داشت که دلبستگی ضروری به سازمان برای رشد تعهد قویتر را توسعه دهند (۱۶). پیوند رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیچیده می‌باشد و روشن نیست که آیا رضایت پیش درآمد تعهد است یا تعهد، سطح رضایت شخص را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اما اکثر محققان پذیرفته‌اند، رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود به سازمان شکل می‌گیرد، درحالی که تعهد سازمانی به کندی توسعه می‌یابد؛ از اینرو رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی نشان می‌دهد. آنهایی که رضایت کمتری از شغلشان دارند، کمتر به سازمانشان متعهدند (۳۵). صاحب نظران معتقد هستند که علاوه بر رضایت شغلی، موارد دیگری از جمله عوامل اجتماعی نیز در افزایش تعهد سازمانی کارکنان نقش دارد. بررسی تعهد سازمانی از دیدگاه اجتماعی، می‌تواند بسیاری از سرمایه‌ها و نیازهای فراموش شده در زمینه عوامل انسانی موثر بر تعهد کاری را نمایان کند. یکی از مفاهیم اجتماعی جدید در سازمان، که دامنه کاربرد و پژوهش بالقوه‌ی گسترده‌ای دارد و خود می‌تواند تقویت‌کننده تعهد سازمانی باشد، سرمایه اجتماعی کارکنان است. سرمایه اجتماعی از مفاهیم اجتماعی جدید در سازمان است که با توجه به تحقیقات صورت گرفته در این زمینه، می‌تواند تعهد سازمانی را در میان کارکنان افزایش دهد (۱۰). سرمایه اجتماعی مجموعه‌ای از هنجارها، ارزش‌های غیر رسمی، قواعد عرفی و تعهدات اخلاقی است که رفتارهای متقابل افراد در چارچوب آن شکل می‌گیرد و موجب تسهیل روابط اجتماعی افراد می‌شود و معمولاً موجب افزایش همکاری و مشارکت اجتماعی افراد می‌شود و کمک می‌کند تا سرمایه انسانی و مادی و اقتصادی بتواند در تعامل با هم به یک رشد پویا برسند (۸). فوکویاما^۱ (۱۹۹۹) سرمایه اجتماعی را مجموعه‌ای از هنجارهای موجود در سیستم‌های اجتماعی می‌داند که

را تحت تاثیر قرار می‌دهد (۲۲). لیوبت و فیتو^۴ (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان نیروی کار موقتی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی، دریافته‌اند که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (۲۷). اما نتایج تحقیق نوریزان^۵ (۲۰۱۲) با عنوان تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان مؤسسات آموزش عالی در کلاتان مالزی حاکی از آن بود که بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد (۳۱).

با مرور پیشینه تحقیقات متوجه می‌شویم که در سال‌های اخیر تحقیقات گسترده‌ای در این زمینه در کشورهای جهان صورت گرفته که نشان از اهمیت این مباحث در ارتقای بهره‌وری کارکنان در سازمان‌ها می‌باشد. همانگونه که مشاهده گردید تعهد سازمانی نقش مهمی در بهبود عملکرد کارکنان ایفا می‌کند که این تعهد به میزان زیادی از طریق ایجاد رضایت در کارکنان و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان تقویت می‌گردد. همچنین مرور تحقیقات پیشین نشان داد که هر یک از متغیرها، با یک یا دو متغیر دیگر سنجیده شده‌اند اما هیچ تحقیقی اثر متغیرهای یاد شده را با هم مورد سنجش قرار نداده است. به همین خاطر در این پژوهش سعی شده است تا با ارایه مدلی جامع، به بررسی رابطه بین رضایت شغلی، سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان پرداخته شود. که در آن فرض شده است که ابعاد سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی (متغیرهای مستقل) به واسطه تعهد سازمانی (متغیر میانجی) بر عملکرد کارکنان (متغیر وابسته) تاثیر می‌گذارند (شکل ۱).

افزایش کارایی و اثربخشی از جمله موضوعات مهمی است که کانون توجه اقدامات مدیریتی قرار گرفته است. از سویی با ملاحظه وضعیت سازمان‌های موجود در کشور مشاهده می‌کنیم که در بسیاری از این سازمان‌ها روند بهره‌گیری از عامل نیروی انسانی از مطلوبیت چندانی برخوردار نبوده و عدم استفاده بهینه از این عامل معضلاتی را برای آنها به وجود آورده است. یکی از معضلات موجود در سازمان‌های داخلی کشور که کارایی و عملکرد کارکنان مشغول در ادارات را کاهش داده است، پایین بودن تعهد افراد نسبت به سازمان خود می‌باشد. تعهد سازمانی کارکنان سازمان‌های دولتی، به لحاظ ویژگی‌های منحصر بفرد این سازمان‌ها از عوامل استراتژیک در عملکرد و خدمت رسانی آنها به شمار می‌آید، و چنانچه کارکنان به سازمان متعهد نباشند عملکرد و

بین تعهد سازمانی کارکنان و رضایت شغلی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۲). کاظم زاده و قاسم زاده (۱۳۹۲) در تحقیقی به تبیین نقش و میزان تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش پرداختند که نتایج نشان داد که بین متغیرهای سرمایه اجتماعی و ابعاد آن با تعهد سازمانی همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد (۱۳). نتایج تحقیق رمزگویان و حسن پور (۱۳۹۲) با عنوان بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی نشان داد که بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (۱۰). تحقیق احتشامی نسب (۱۳۹۱) با عنوان بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان معاونت طرح و توسعه نشان داد که بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲). بهره‌مند و نظری (۲۰۱۵) در بررسی رابطه جو سازمانی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد دریافته‌اند که رابطه مثبت و معناداری بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان وجود دارد (۱۸). رحمان و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی ارتباط بین مولفه‌های تعهد سازمانی و عملکرد شغلی در کشور بنگلادش، دریافته‌اند که هر تمامی ابعاد تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با عملکرد شغلی کارکنان دارند (۳۳). تحقیق زینسیرکیان^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی اثرات کار تیمی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان عمومی در کشور ترکیه، نشان داد که یک رابطه خطی مثبت بین کار گروهی و تعهد سازمانی با نمرات عملکرد سازمانی از کارکنان وجود دارد (۳۵). ایمران^۲ و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقی به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی در کشور پاکستان پرداختند که نتایج نشان داد، رابطه مثبت و قوی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان وجود دارد (۲۴). همچنین نتایج تحقیق علی‌خانی و همکاران (۲۰۱۴) با عنوان رابطه بین سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین سرمایه اجتماعی و ابعاد تعهد سازمانی وجود دارد (۱۵). الینگر و همکاران^۳ (۲۰۱۳) نیز در تحقیقی با عنوان تاثیر سرمایه گذاری سازمان در سرمایه اجتماعی بر تعهد و عملکرد کارکنان، به این نتایج رسیدند که سرمایه گذاری سازمانی در سرمایه اجتماعی، تعهد و عملکرد شغلی کارکنان

4. Liobet & Fito
5. Norizan

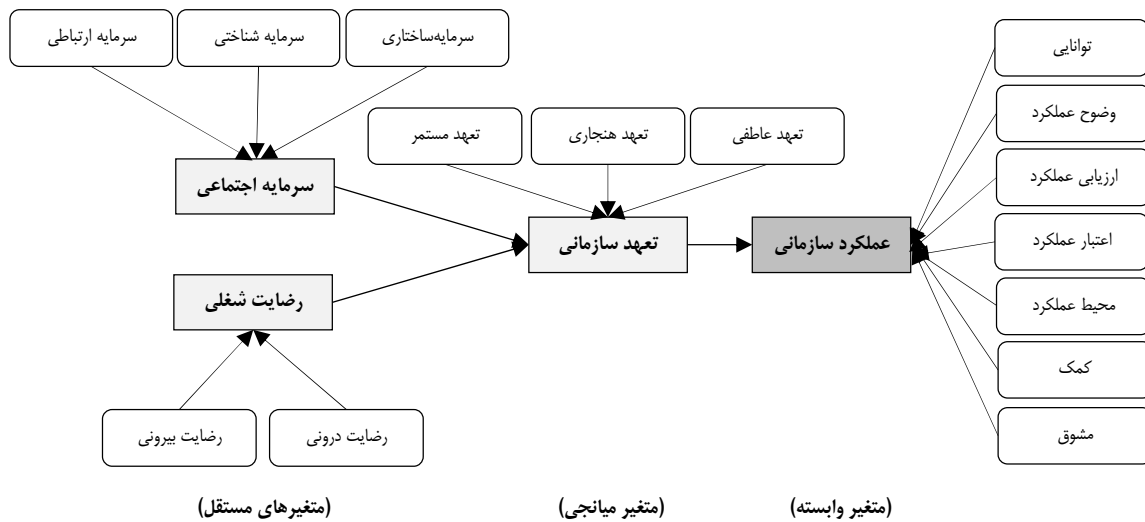
1. Zincirkian
2. Imran
3. Alexander Ellinger et all

سازمان به حساب می‌آید و شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر محسوب می‌شود. عملکرد نهایی سازمان منوط به عملکرد تک تک افراد درون سازمان و محیط پیرامون می‌باشد، به این منظور برای افزایش بهره‌وری کارکنان همواره می‌بایست بسیاری از جنبه‌های مؤثر بر عملکرد آنان را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. به همین خاطر در این پژوهش سعی بر آن شده است تا با ارائه مدلی جامع به بررسی رابطه میان زیر مولفه‌های سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداخته شود تا مشاهده گردد که وجود تعهد سازمانی در میان کارکنان می‌تواند عملکرد آنها را در سازمان ارتقا بخشد و میزان و شدت این رابطه به چه اندازه می‌باشد. و در آخر نیز بر اساس نتایج به دست آمده از طریق تحلیل داده‌های پژوهش، راهکارهایی برای افزایش تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان از طریق ایجاد و توسعه سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی برای مدیران در سازمان‌های ورزشی بیان می‌گردد.

قابلیت در سازمان و کارکنان کاهش می‌یابد. همانطور که تحقیقات گذشته نشان داد، تعهد سازمانی را می‌توان از طریق ایجاد رضایت در کارکنان و توسعه سرمایه اجتماعی در سازمان تقویت کرد.

با توجه به اینکه وزارت ورزش و امور جوانان متولی اصلی ورزش کشور محسوب می‌شود و ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها نیز زیر نظر این وزارتخانه در سطح استان‌ها مشغول فعالیت‌اند که نقش بسیار ارزنده‌ای در ورزش کشور دارند و بهبود عمل این ادارات باعث پیشرفت هر چه بیشتر ورزش کشور می‌شود، نقش این سازمان به عنوان تصمیم‌گیرنده اصلی در ورزش کشور ضرورت دارد که این مقوله در این سازمان مورد کنکاش و بررسی قرار گیرد. چراکه به نظر می‌رسد انجام تحقیقات بیشتر در خصوص شناسایی عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان، می‌تواند گام‌های اساسی را در جهت شناخت و آگاهی بیشتر مدیران و مسئولین نسبت به کنترل عوامل مخل و تقویت عوامل مثبت مؤثر در موفقیت و اثر بخشی سازمان فراهم آورد.

امروزه اهمیت نیروی کارآمد در سازمان‌ها بر کسی پوشیده نیست و اکثر مدیران دریافته‌اند که این عامل مهمترین سرمایه



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

و مدیران وزارت ورزش و جوانان تشکیل دادند (منظور از کارشناس، مجموعه کارکنانی از سازمان اند که حداقل مدرک کارشناسی یا پست رسمی کارشناسی دارند علاوه بر این، به صورت تمام‌وقت در سازمان مورد بررسی مشغول فعالیت هستند). با توجه به تعداد جامعه آماری تحقیق یعنی ۳۰۳ نفر،

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق، از نوع توصیفی - تحلیلی می‌باشد که مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی قرار دارد و از نظر اجرا، به شکل میدانی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارشناسان

بر اساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. با توجه به محدودیت‌های احتمالی تحقیق تعداد ۲۰۰ نسخه پرسشنامه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده توزیع شد که از این تعداد ۱۸۱ پرسشنامه تکمیل شده عودت داده شد که داده‌ها با استفاده از این تعداد استخراج گردید (در این مطالعه، منظور از واژه کارشناس ستادی، فردی است که در تشکیلات وزارت ورزش و جوانان، در قسمت ستادی این سازمان مشغول به فعالیت بوده و دارای پست سازمانی کارشناس باشد).

در این تحقیق به منظور جمع‌آوری اطلاعات از روش پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهپیت و گوشال (۱۹۹۸)، سه بعد سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه شناختی را مورد سنجش قرار می‌دهد (۳۵). برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه سوالی مینه سوتا (MSQ) که رضایت شغلی را در ۶ بعد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی استفاده شد. پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا اولین بار توسط برافیلد و روث در دانشگاه مینه سوتا و با ۱۰۰ سوال طراحی و ساخته شد. بعدها وایس، داویس و انگلند لافکویست در سال ۱۹۶۷ آن را بررسی و اصلاح نمودند و سوالات آن را به ۲۰ سوال کاهش دادند. بر طبق بسیاری از مطالعات دو زیرمقیاس برای این پرسشنامه وجود دارد که عبارتند از رضایت شغلی درونی و رضایت شغلی بیرونی. پرسشنامه تعهد سازمانی نیز با استفاده از پرسشنامه سوالی می‌یر و آلن (۱۹۹۷)، که تعهد را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ارزیابی می‌کند. جهت سنجش عملکرد سازمانی از پرسشنامه ۴۲ سوالی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) استفاده شد که متشکل از هفت بعد توانایی عملکرد، وضوح عملکرد، کمک، مشوق عملکرد، ارزیابی عملکرد، اعتبار عملکرد و محیط عملکرد می‌باشد که به منظور افزایش احتمال تکمیل پرسشنامه، سوالات مشابه ترکیب، و در نهایت تعداد سوالات به ۲۱ سوال کاهش داده شد. سوالات بر اساس مقیاس پنج ارزی لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم ارزش‌گذاری گردید. روایی این ابزار با استفاده از نظر استاتید مدیریت ورزشی لحاظ شده و پایایی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شده است که ضریب آن برای پرسشنامه‌های عملکرد سازمانی، ۰/۸۷، تعهد سازمانی، ۰/۸۰، سرمایه اجتماعی، ۰/۸۶ و رضایت شغلی ۰/۹۰ به دست آمد. از آنجا که ضریب به دست آمده از ۰/۸ بیشتر است؛ پس اینگونه می‌توان تفسیر نمود که پایایی سازه‌های پرسشنامه از سطح مناسبی برخوردارند و به طور کل،

پایایی ابزار اندازه‌گیری بالاست. جدول زیر نتایج نهایی آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همچنین به دلیل استفاده از چندین پرسشنامه در این تحقیق، کاهش سوالات پرسشنامه‌های اصلی و تغییر در بیان برخی سوالات، از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که تمامی سوالات دارای بار عاملی بالای ۰/۴ بود که نشان از تایید پرسشنامه مورد استفاده را دارد. همچنین معنی داری آزمون بارتلت در سطح اطمینان ۹۹ درصد و مقدار مناسب شاخص آماری کیزرمیر (KMO)، حاکی از همبستگی و مناسبت متغیرهای مورد نظر برای انجام تحلیل عاملی می‌باشد. جداول ۲ آزمون تحلیل عاملی را با استفاده از شاخص آماری کیزرمیر و آزمون بارتلت نشان می‌دهد.

جدول ۱. آلفای کرونباخ نهایی متغیرهای پژوهش

متغیر	گویه	پایایی گویه	پایایی کل
عملکرد سازمانی	توانایی	۰/۷۲	۰/۸۷
	وضوح عملکرد	۰/۸۳	
	ارزیابی	۰/۷۳	
	اعتبار عملکرد	۰/۶۷	
	محیط عملکرد	۰/۷۱	
تعهد سازمانی	کمک	۰/۶۵	۰/۸۰
	مشوق	۰/۷۳	
	تعهد عاطفی	۰/۷۵	
سرمایه اجتماعی	تعهد مستمر	۰/۶۸	۰/۸۶
	تعهد هنجاری	۰/۷۱	
	سرمایه ساختاری	۰/۶۹	
رضایت شغلی	سرمایه شناختی	۰/۷۹	۰/۹۰
	سرمایه ارتباطی	۰/۷۳	
	رضایت درونی	۰/۷۴	
	رضایت بیرونی	۰/۸۳	

همچنین به دلیل استفاده از چندین پرسشنامه در این تحقیق، کاهش سوالات پرسشنامه‌های اصلی و تغییر در بیان برخی سوالات، از آزمون تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد که تمامی سوالات دارای بار عاملی بالای ۰/۴ بود که نشان از تایید پرسشنامه مورد استفاده را دارد. همچنین معنی داری آزمون بارتلت در سطح اطمینان ۹۹ درصد و مقدار مناسب شاخص آماری کیزرمیر (KMO)، حاکی از همبستگی و مناسبت متغیرهای مورد نظر برای انجام تحلیل عاملی می‌باشد. جدول ۲ آزمون تحلیل عاملی را با استفاده از شاخص

آماری کیزر میر و آزمون بارتلت نشان می‌دهد.

جدول ۲. آزمون تحلیل عاملی اکتشافی، کیزر میر و بارتلت برای هر یک از متغیرهای پژوهش

Sig	BT	KMO	بار عاملی	سوالات سرمایه اجتماعی
				بعد سرمایه ساختاری
			۰/۷۷	از روابط شخصی گرم در رفتارشان استفاده می‌کنید.
			۰/۷۰	از ارتباطات کاری خوب و زیاد در کار خود استفاده می‌کنید.
۰/۰۰۱	۱۵۴	۰/۶۳	۰/۴۸	سلسله مراتب شغلی در سازمان رعایت می‌شود.
			۰/۶۹	از ساختار کار به صورت کار گروهی و تیمی برای انجام کارها، بهتر استفاده می‌کنید.
			۰/۷۶	از اطلاعات همکارانتان استفاده می‌کنید.
Sig	BT	KMO	بار عاملی	بعد سرمایه شناختی
			۰/۶۸	از چشم انداز آینده کاری خود مطلع هستید.
			۰/۵۳	علایم و ابزارهای ارتباطی مشترک بین همکاران و مدیران سازمان وجود دارد.
۰/۰۰۱	۲۳۷	۰/۷۴	۰/۴۱	شناخت بر اساس حکایات و داستان های مشترک برای شما می‌تواند مهم باشد.
			۰/۵۹	افکار و دیدگاه کارکنان در سازمان به یکدیگر نزدیک است.
			۰/۵۷	بینش و افکار مشتری کی از اهداف و ارزش های سازمان وجود دارد.
Sig	BT	KMO	بار عاملی	بعد سرمایه ارتباطی
			۰/۴۴	روابط صداقت مبتنی بر کسب و کار مورد استفاده شما بوده است.
			۰/۵۵	همکاری به عنوان یک الزام بین شما و بقیه افراد وجود دارد.
۰/۰۰۱	۱۹۲	۰/۷۵	۰/۵۵	در سازمان خود احساس امنیت می‌کنید.
			۰/۴۹	شما به سازمان خود احساس تعلق می‌کنید.
			۰/۴۸	روابط متقابل بین کارکنان و مدیران سازمان وجود دارد.
			۰/۴۷	هنجارهای اجتماعی بر روابط شما تاثیر گذار می‌باشد.
Sig	BT	KMO	بار عاملی	سوالات رضایت شغلی
				بعد رضایت بیرونی
			۰/۷۸	از شیوه برخورد مافوقتان راضی هستید.
			۰/۷۳	از لیاقت (شایستگی های) مافوقتان در تصمیم گیری‌هایش راضی هستید.
			۰/۵۷	از مقررات و روشهای اجرایی اداره راضی هستید.
۰/۰۰۱	۴۶۶	۰/۷۷	۰/۶۳	از میزان حقوق و میزان کاری که برای آن انجام می‌دهید، راضی هستید.
			۰/۶۹	از فرصتهایی که برای پیشرفت در این کار برایتان وجود دارد، راضی هستید.
			۰/۵۱	از نحوه برخورد همکارانتان با یکدیگر راضی هستید.
			۰/۴۰	از تحسینی که به خاطر عملکرد خوبتان از شما می‌شود، راضی هستید.
			۰/۴۶	از شرایط کاری خود، راضی هستید.
Sig	BT	KMO	بار عاملی	بعد رضایت درونی
			۰/۶۶	از شغل فعلی خود به خاطر پر کردن تمام ساعات کارتان، راضی هستید.
			۰/۶۰	از شغل خود به خاطر اینکه می‌توانید به تنهایی (مستقل) کار کنید راضی هستید.
			۰/۵۶	از شغل خود به خاطر اینکه می‌توانید کارهای متفاوتی انجام دهید، راضی هستید.
۰/۰۰۱	۵۶۵	۰/۸۵	۰/۶۳	از شغل خود به خاطر احساس وجود یک فرد ارزشمند در اجتماع راضی هستید.
			۰/۴۰	از شغل خودتان که شمارا وادار به انجام کاری بر خلاف وجدانتان نمی‌کند، راضی هستید.
			۰/۵۰	از شغل خود، که شغلی ثابت (بادوام) است، راضی هستید.
			۰/۵۶	از شغل خود به خاطر فراهم آوردن فرصتی برای انجام خدمت به دیگران راضی هستید.
			۰/۵۵	از شغل خود به خاطر اینکه می‌توانید از تواناییهای خود استفاده کنید، راضی هستید.

از اظهار نظر در مورد کار خود، راضی هستید.

۰/۵۱

از احساس موفقیت ناشی از انجام دادن کارم راضی هستید.

۰/۵۴

Sig	BT	KMO	بار عاملی	سوالات تعهد سازمانی
				بعد تعهد عاطفی
			۰/۶۶	از اینکه زمان تعطیلتان را در سازمان صرف کنید، ابراز رضایت می کنید.
			۰/۴۴	مسایل و مشکلات سازمان را مسایل ومشکلات خود می دانید.
۰/۰۰۱	۳۰۴	۰/۷۶	۰/۷۴	سازمانی که در آن کار می کنید بهتر از بقیه سازمانهای موجود است.
			۰/۷۳	از اینکه عضوی از این سازمان هستید، احساس افتخار می کنید.
			۰/۶۸	همانند یک خانواده که عضوی از آن هستید، می توان عضوی در سازمان خود نیز باشید.
			۰/۸۸	از نظر شما، یک فرد باید به سازمان خود وفادار باشد.
				بعد تعهد مستمر
			۰/۳۹	اگر این سازمان را ترک کنم از اتفاقات پس از آن می ترسم.
۰/۰۰۱	۲۹	۰/۵۱	۰/۷۰	ماندن در این سازمان برای من خیلی مهم است.
			۰/۶۹	اگر سازمان را ترک کنم احتمال بیکاری وجود دارد و مشکلات زیادی در زندگیم ایجاد می شود.
				بعد تعهد هنجاری
			۰/۵۸	یکی از دلایل اصلی برای ماندن در این سازمان که معتقدم وفاداری خیلی مهم است.
			۰/۹۵	اگر شغل بهتری در سازمانی دیگر به من پیشنهاد بکنند، من سازمان را ترک می کنم.
۰/۰۰۱	۱۶۱	۰/۷۴	۰/۶۰	من یاد گرفتم که وفاداری در سازمان یک ارزش است.
			۰/۷۰	رفتن از سازمان به سازمان دیگر کاردرستی نیست.
			۰/۵۲	متاسفم از این که افراد زیادی سازمان را ترک می کنند.
				سوالات عملکرد سازمانی
				بعد توانایی عملکرد
۰/۰۰۱			۰/۵۱	رشته تحصیلی شما با شغلتان مرتبط است.
			۰/۷۰	استعداد و توانایی هایتان با شغل فعلی شما متناسب است.
			۰/۴۶	در انجام امور محوله مسئولیت پذیر هستید.
				بعد وضوح عملکرد
۰/۰۰۱			۰/۷۱	شغل شما برای سازمان اهمیت دارد.
			۰/۷۹	هدف از انجام کارتان را می دانید.
			۰/۷۵	با روش های بهینه انجام کارتان آشنایی دارید.
				بعد کمک
۰/۰۰۱			۰/۷۵	سایر بخش ها و همکاران در اجرای وظایف محوله، شما را حمایت و پشتیبانی می کنند.
			۰/۷۶	به هنگام بروز مشکلات فردی ، از حمایت مدیران خود برخوردارید.
			۰/۴۵	در انجام امور محوله، همکاری لازم را با سایر بخش های سازمان به عمل می آورید.
				بعد مشوق عملکرد
۰/۰۰۱			۰/۳۸	نسبت به انجام وظایف محوله تمایل دارم.
			۰/۷۱	شغل فعلی تان با علایق و تمایلات شما متناسب است.
			۰/۵۸	در این سازمان از ابتکارات و نوآوری شما در کار، قدردانی می شود.
				بعد ارزیابی عملکرد
۰/۰۰۱			۰/۶۱	در این سازمان از نقاط ضعف و قوت عملکرد خود مطلع می شوید.
			۰/۷۰	کارهای شما به طور منظم، مورد ارزیابی قرار می گیرد.
			۰/۵۲	از انتظارات کاری مسئولتان نسبت به خود تان اطلاع دارید.
				بعد اعتبار عملکرد
			۰/۶۰	حقوق و مزایای خود را نسبت به کاری که برای سازمان انجام می دهید، منصفانه ارزیابی می کنید.

تصمیماتی که شما در حیطه کار خود می‌گیرید، قابلیت اجرایی دارد.	۰/۵۷
رعایت مفاد قانون، در اتخاذ تصمیمات ملاک عمل قرار می‌گیرد.	۰/۴۱
بعد محیط	Sig BT KMO
برای انجام امور محوله بودجه و اعتبار کافی در اختیار دارید.	۰/۸۰
برای انجام وظایف محوله تجهیزات و تسهیلات کافی در اختیار شما قرار داده شده است.	۰/۷۴
فقدان امکانات، مانع از انجام امور محوله می‌شود.	۰/۴۲

تحلیل معادلات ساختاری (SEM) به وسیله نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸۰ استفاده شد.

برای انجام این تحقیق از آمار توصیفی (میانگین، جداول، تحلیل عاملی، آلفای کرونباخ و...) به کمک نرم افزار SPSS۲۰ و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق و مدل پیشنهادی از آزمون

یافته‌ها

شغلی، تعهد و عملکرد سازمانی، به ترتیب ۰/۵۶، ۰/۶۶، ۰/۵۴ و ۰/۳۶ است. و چون این مقادیر بالاتر از سطح معناداری ۰/۰۵ می‌باشند، بنابراین داده‌ها توزیع نرمال بوده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار پارامتریک استفاده می‌شود.

جدول (۳) میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش را در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان نشان می‌دهد. همانطور که مشاهده می‌شود، به ترتیب، متغیرهای عملکرد سازمانی، تعهد سازمانی بالاترین میانگین را دارند، پس از آنها نیز سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی قرار دارند. آزمون همبستگی پیرسون نیز میزان ارتباط میان متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌گردد، ارتباط معنادار و بالایی بین تمامی متغیرها وجود دارد (کلید داده‌ها در سطح معناداری ۰/۰۰۱ می‌باشند).

توزیع فراوانی مشخصات فردی نمونه‌های پژوهش نشان داد که، از ۱۸۱ نفر نمونه آماری، ۰/۶۱ را مردان و ۰/۳۹ را زنان تشکیل دادند؛ که از این بین ۰/۳۹ مجرد و ۰/۶۱ متاهل بودند. وضعیت سن نمونه آماری نشان می‌دهد که ۰/۷۰ درصد نمونه آماری پژوهش بین ۲۰ تا ۴۰ سال می‌باشند که نشان از جوان بودن نمونه‌های مورد آزمون دارد. بیشترین میزان سابقه کاری نیز مربوط به ۱۰ تا ۲۰ سال می‌باشد. بیشترین تعداد سطح تحصیلی نیز مربوط مقطع تحصیلی لیسانس با ۰/۵۱ می‌باشند؛ که از این بین تنها یک سوم آنها دارای تحصیلات مرتبط با تربیت بدنی می‌باشند.

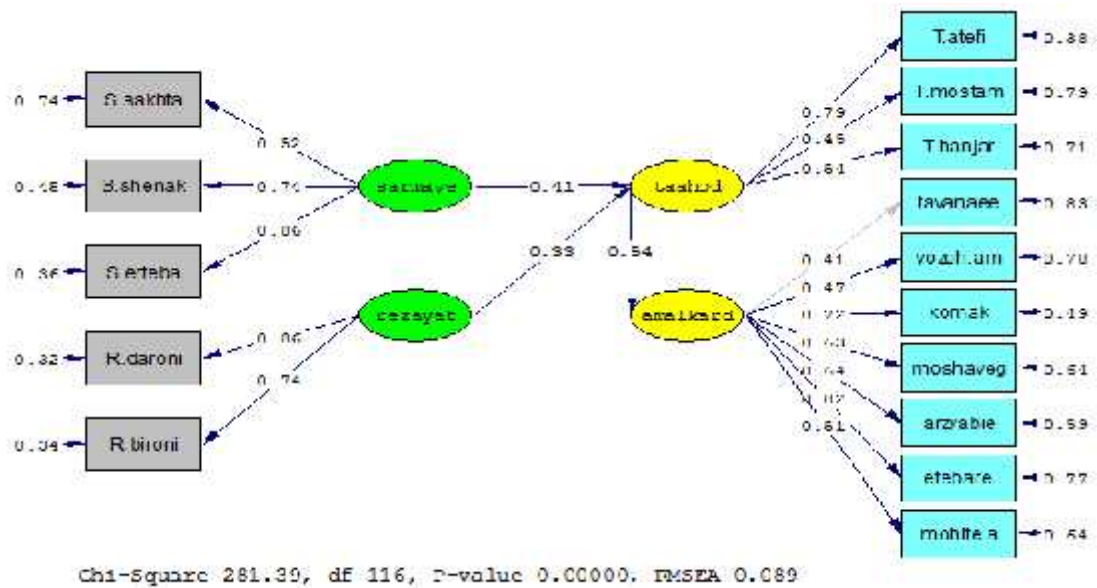
از آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت تعیین توزیع نرمال بودن داده‌های پژوهش استفاده شد. نتایج نشان داد که سطح معناداری چهار متغیر اصلی، یعنی سرمایه اجتماعی، رضایت

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

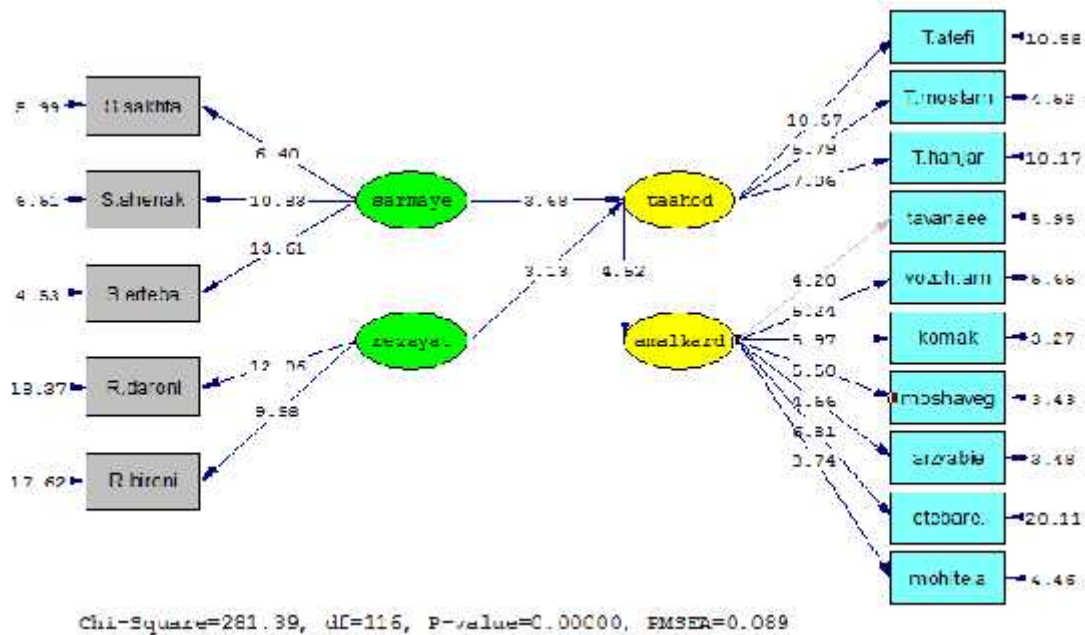
متغیر	میانگین	انحراف معیار	عملکرد سازمانی	تعهد سازمانی	رضایت شغلی	سرمایه اجتماعی
عملکرد سازمانی	۳/۱۶	۰/۶۳	۱			
تعهد سازمانی	۳/۱۵	۰/۵۹	۰/۶۰**	۱		
رضایت شغلی	۳/۰۵	۰/۶۷	۰/۸۱**	۰/۷۴**	۱	
سرمایه اجتماعی	۳/۳۱	۰/۵۶	۰/۷۴**	۰/۶۲**	۰/۷۱**	۱

قرار گرفتند. در بین فرضیه‌های اصلی پژوهش نیز بیشترین میزان اثر مربوط به رابطه بین تعهد و عملکرد می‌باشد؛ که به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار تعهد سازمانی، همراستا با آن، انحراف معیار ارزش ویژه آن برند ۵۴ درصد تغییر می‌کند. سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی نیز هریک به ترتیب، اثری ۴۱ و ۳۳ درصدی بر تعهد سازمانی می‌گذارند.

در آزمون فرضیه‌های تحقیق از روش تحلیل معادلات ساختاری استفاده گردید. سطح معناداری این آزمون با ضریب استاندارد T مشخص می‌گردد. اگر ضریب استاندارد تی بیشتر از ۱/۹۶ باشد، فرضیه در سطح ۹۵٪ معنادار خواهد بود. همانگونه که در شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است، تمامی مسیرهای مدل پیشنهادی پژوهش با اطمینان بالا مورد تایید



شکل ۲. خروجی لیزرل برای آزمون ضرایب استاندارد شده بتا به همراه سطح معنی‌داری مدل



شکل ۳. خروجی لیزرل برای آزمون ضرایب استاندارد تی

داده‌های پژوهش است. این شاخص‌ها به همراه ضرایب به دست آمده از پژوهش، در جدول زیر ذکر شده‌اند.

جهت تایید مدل، باید برازش آن نیز مورد تایید قرار گیرد. طرق متعددی برای برآورد نیکویی برازش کلی مدل با داده‌های مشاهده شده وجود دارد. این آزمون‌ها به این سؤال پاسخ می‌دهند که مدل مورد نظر چقدر خوب و برازنده‌ی

جدول ۴. شاخص‌های تناسب برازش برای مدل پژوهش

χ^2/df	RMSEA	RMR	NFI	NNFI	CFI	GFI	AGFI	شاخص‌های برازش
۵ <	۰/۱ <	۰/۱ <	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	۰/۹۰ >	مقدار قابل قبول
۲/۴۲	۰/۰۸۹	۰/۰۸۵	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۴	مقادیر برازش

اطلاعات، ایجاد انگیزه و احساس مسئولیت در افراد و برقراری ارتباط نزدیک و مستقیم بین مسئولان و کارکنان، نزدیک کردن اهداف فردی با اهداف سازمانی، ایجاد جو همکاری و همدلی میان کارمندان و مدیران ضروری به نظر می‌رسد. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی می‌تواند اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان داشته باشد. بر اساس پژوهش‌های متعدد، پذیرفته شده است که سازمان‌های برخوردار از سطوح بالای سرمایه اجتماعی احتمالاً از رقابتی خود موفق‌تر خواهند بود و نیز بین سرمایه اجتماعی و تعهد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین افزایش سرمایه اجتماعی ممکن است به بهبود عملکرد سازمانی منجر گردد (۳۰). این نتیجه همسو با تحقیقات کاظم زاده و قاسم زاده (۱۳۹۲)، علی‌خانی و همکاران (۲۰۱۴) و الینگر و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد (۱۳، ۱۵، ۲۲). می‌توان توجیه نمود که کارکنانی که در سازمان‌های دارای وضعیت سرمایه اجتماعی مطلوب، مشغول به خدمت هستند، دارای ارتباطات شغلی قوی بوده و در تعامل با سایر همکاران به طور مطلوبی رفتار می‌نمایند در نتیجه این تعاملات و ارتباطات مناسب کارکنان با یکدیگر و همچنین مدیران و سایر افراد باعث می‌شود که کارکنان از کار در سازمان لذت برده و احساس آرامش، امنیت و تعلق خاطر بیشتری نسبت به شغل و سازمان خود داشته باشند. این تأثیرات نه فقط کارکنان و مدیران وزارت ورزش، بلکه سایر سازمان‌ها از جمله ادارات ورزشی نیز می‌توانند با به کارگیری روش‌های مناسب مانند اعتمادسازی از طریق رعایت عدالت سازمانی در برخورد با کارکنان و مشارکت و سهیم شدن کارکنان در اطلاعات که موجب برقراری جو اعتماد و صمیمیت و مسئولیت‌پذیری می‌شود، مشخص کردن انتظارات شغلی از کارکنان، بهبود و تقویت احساس هویت سازمانی، و احساس تعلق خاطر و دلبستگی روانی کارکنان به سازمان، از طریق شیوه‌های اجتماعی کردن، سمبل‌ها و شعائر سازمان و انتقال اهداف ارزش‌ها و آرمان‌های سازمان به کارکنان، تقویت هنجارهای فرهنگی، اجتماعی و ارتباطی حاکم بر محیط کار و با ایجاد و تقویت شبکه‌ها و پیوندهای دوستی و ارتباطات جمعی در کل سازمان و حمایت از فعالیت‌های گروهی و دسته‌جمعی در محیط کار، در جهت افزایش سرمایه اجتماعی کارکنان اقدام کرده و در نهایت به تحقق تعهد و پایبندی کارکنان متخصص که سرمایه‌های اصلی سازمان هستند، دست یابند.

در نهایت مشخص شد که رضایت شغلی نیز اثر معناداری بر تعهد سازمانی کارکنان می‌گذارد. که این یافته همراستا با

با توجه به مقادیر شاخص‌های ارائه شده برای این مدل در جدول ۴، همان‌طور که ملاحظه می‌گردد، شاخص کای‌دو به درجه آزادی آن کوچکتر از ۵ بود که برازش مدل را تایید کرد. همچنین شاخص‌های برازش NFI، NNFI، CFI، IFI و GFI و AGFI بزرگتر از ۰/۹، RMSEA و RMR نیز کوچکتر از ۰/۱ است که اعتبار مدل را تایید نمودند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف بررسی ارتباط بین سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد کارکنان ستادی وزارت ورزش و جوانان انجام شده است. نتایج میانگین متغیرهای پژوهش در جدول ۳ نشان داد که وضعیت عملکرد و تعهد سازمانی در میان کارکنان وزارت ورزش و جوانان در وضعیت مطلوبی قرار دارد. همچنین نتایج آزمون تحلیل معادلات ساختاری بر روی مدل پیشنهادی پژوهش نشان داد که مدل از برازش خوب و قابل قبولی برخوردار است. و تمامی مسیرها (فرضیه‌ها) با اطمینان بالا مورد تایید قرار گرفتند. که در این بین، بیشترین میزان اثر مربوط به رابطه بین تعهد و عملکرد سازمانی کارکنان بود. به این معنا که با افزایش تعهد سازمانی (نگرشی که میزان علاقه، دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان برای ماندن در سازمان را نشان می‌دهد) میزان عملکرد کارکنان نیز افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیق رمزگویان و حسن پور (۱۳۹۲)، احتشامی نسب (۱۳۹۱)، بهره‌مند و نظری (۲۰۱۵)، رحمان و همکاران (۲۰۱۵)، زینسیرکیان و همکاران (۲۰۱۵) و ایمران و همکاران (۲۰۱۴) همخوانی دارد (۱۰، ۲، ۲۷، ۱۸، ۳۳، ۲۴). بالا بودن تعهد سازمانی، نشانگر پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی از طرف کارکنان بوده و کارکنان متعهد عملکرد شغلی بهتری در سازمان دارند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌های ورزشی با بررسی دوره‌ای، وضعیت تعهد سازمانی را در کارکنان خود ارزیابی نمایند و با شناخت عوامل فردی، عوامل شغلی و عوامل سازمانی مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان، در جهت بهبود تعهد سازمانی کارکنان اقدام نمایند. بنابراین پیشنهاد می‌گردد جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان و به تبع آن افزایش عملکردشان تأمین و ارتقاء نیازهای مالی، روانی و عاطفی کارکنان، رفع تبعیض در پرداخت‌ها و مزایا، توجه به نقطه نظرات کارکنان در سازمان و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌ها، توجه به شایسته‌سالاری در ارتقاء شغلی افراد، طراحی و استقرار روش‌های ارتباطی مناسب و مؤثر از جمله سمینار، نشست‌ها، ارزیابی‌ها، نظرخواهی و تبادل

طور منظم انجام گیرد. چراکه این عوامل رضایت شغلی و به تبع آن، تعهد کارکنان را به سازمان به همراه خواهد داشت. در جمع‌بندی پایانی می‌توان گفت که، سازمان‌ها زمانی می‌توانند عملکرد مناسبی داشته باشند و نقش خود را به درستی ایفا کنند که از منابع انسانی خود به نحو مناسبی استفاده کنند. وزارت ورزش و جوانان و ادارات تابعه آن می‌تواند در صورت داشتن مدیران و کارکنان متعهد با اطمینان در راستای اهداف واقعی خود گام بردارد و از اتلاف سرمایه‌های مادی و معنوی ناشی از عدم تعهد و وفاداری کارکنان جلوگیری کند. چراکه شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی و افزایش میزان آن در بین کارکنان باعث افزایش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی می‌شود و متعاقباً این امر بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد. برای دست یافتن به این مهم، با عنایت به یافته‌های تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود با بهبود وضعیت جو سرمایه اجتماعی در سازمان و تامین رضایت شغلی کارکنان، تعهد آنها را نسبت به سازمان خود بالا برده که این امر عملکرد کارکنان را وزارت ورزش و جوانان و سایر ادارات و سازمان‌های ورزشی بهبود می‌بخشد. در حالی که عدم توجه به این روابط باعث تضعیف سازمان مربوطه شده و سازمان را از اهداف خود دور می‌کند.

تحقیقات بهرامی و همکاران (۱۳۹۳)، سالک نژاد (۱۳۹۲) و لیویت و فیتو (۲۰۱۳) همخوانی دارد (۵، ۱۲، ۲۷)؛ اما با نتایج تحقیق نوریزان (۲۰۱۲) حاکی از آن بود که بین تعهد سازمانی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. که می‌توان آنرا به تفاوت در جامعه آماری نسبت داد؛ چراکه تحقق وی در جامعه آموزشی و بر روی کارکنان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در مالزی صورت گرفته است (۳۱). اکثر محققان پذیرفته اند، رضایت شغلی بلافاصله پس از ورود به سازمان شکل می‌گیرد، درحالی که تعهد سازمانی به کندی توسعه می‌یابد، از این رو رضایت شغلی پیش شرط تعهد سازمانی است. به نظر می‌رسد رضایت شغلی و تعهد عاطفی پیش شرط‌های مشابهی دارند و وجود این پیش شرط‌ها با سرعت موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود و ارتقای تعهد سازمانی نیز تحت تأثیر این پیش شرط‌ها اما با کندی صورت می‌گیرد. این عوامل احتمالاً به این دلیل است که رضایت شغلی خود نیز پیش شرط تعهد سازمانی است. به مدیران پیشنهاد می‌گردد که به ارتباطات انسانی در سازمان اهمیت دهند و روابط همکاری را دوستانه، خوشایند، برانگیزنده و توأم با اعتماد و احساس مسئولیت سازند. از طریق پرداخت‌های مناسب و عادلانه رضایت و امنیت شغلی را ایجاد نمایند. مدیریت بر اساس شایستگی و ویژگی‌های شخصیتی مناسب گمارده شود، و نظام ارتقا و ترفیع براساس توانایی و به

منابع

۱. ابطحی، حسین. مدیریت منابع انسانی، چاپ دوم، تهران: انتشارات پیام نور. ۱۳۸۰.
۲. احتشامی نسب، ندا. بررسی رابطه تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان معاونت طرح و توسعه و فناوریهای نوین در شرکت ارتباطات زیر ساخت ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران. ۱۳۹۱.
۳. اشرفی، بزرگ. تبیین عوامل موثر بر تعهد سازمانی مدیران و کارکنان شرکت زغال سنگ البرز شرقی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس. ۱۳۷۴.
۴. امیدوی ارجنکی، نجمه. بررسی رابطه بین ویژگی‌های شغلی با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان پتروشیمی اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی سازمانی، دانشگاه اصفهان. ۱۳۸۷.
۵. بهرامی، شهاب، زردشتیان، شیرین، یوسفی، بهرام. تأثیر رضایت شغلی بر تعهد عاطفی کارکنان وزارت ورزش و جوانان. رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی. ۱۳۹۳، ۲(۴): ۸۷-۹۶.
۶. خداداد کاشی، شعله، گودرزی، محمود. بررسی ابعاد و مدل سرمایه اجتماعی در سازمان‌های ورزشی، مطالعات مدیریت راهبردی و رفتار سازمانی در ورزش. ۱۳۹۳، ۱(۴): ۲۳-۱۱.
۷. خورشید، صدیقه. تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان (بررسی موردی بانک‌های دولتی شهر کرمان). نشریه فرایند توسعه. ۱۳۹۱، ۲۵: ۱-۳۳.
۸. رحمانی، محمود، کاووسی اسماعیل. اندازه‌گیری و مقایسه سرمایه اجتماعی در بخشهای دولتی و خصوصی، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی، دفتر گسترش تولید علم. ۱۳۸۷.
۹. رضائیان، علی. مبانی سازمان و مدیریت. چاپ پانزدهم، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی. ۱۳۹۰.
۱۰. رمزگویان، غلامعلی، حسن پور، کاووس. بررسی رابطه بین تعهد و عملکرد کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی. مجله اقتصادی. ۱۳۹۲، ۳: ۳۳-۴۸.

۱۱. رهنمای رودپشتی، فریدون، محمودزاده، نصرت الله. توسعه منابع انسانی، مطالعه موردی تعلق و تعهد سازمانی و رقابت پذیری، تهران، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی. ۱۳۸۷.
۱۲. سالک نژاد، سوسن. بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بوشهر در سال ۱۳۹۲. طرح پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی بوشهر. ۱۳۹۲.
۱۳. کاظم زاده، مهدی، قاسم زاده، ابوالفضل. تبیین نقش و میزان تاثیر سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی و آموزش اثربخش. رفتار سازمانی. ۱۳۹۲، ۱(۲): ۱۰۵-۱۱۶.
۱۴. میرحاجی، مهدی. بررسی میزان تاثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان های دولتی استان آذربایجان غربی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج. ۱۳۹۰.
15. Alikhani A, Fadavi A, Mohseninia S. *An empirical investigation on relationship between social capital and organizational commitment*. Management Science Letters. 2014, 4(2):373-6.
16. Allen NJ, Meyer JP. *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks. 1997.
17. Babakus E, Yavas U, Karatepe OM, Avci T. *The effect of management commitment to service quality on employees' affective and performance outcomes*. Journal of the Academy of marketing Science. 2003, 31(3):272-86.
18. Bahreman, A. Nazari, K. *Review of the relationship between organizational atmosphere, organizational commitment, and job performance*. of Education Employees in Kohgiluyeh and boyerahmad province. International jornal of Biology, Pharmaey and Altied Sienes. 2015, 4(7): 5240-5252.
19. Bawafaa, E. *The influence of resonant leadership and structural empowerment on the job satisfaction of registered nurses*. University of Western Ontario, Electronic Thesis and Dissertation Repository. 2014, 21_64.
20. Carlos, V., Mendes, L., Lourenco, L. *The Influence of TQM on Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviours, and Individual Performance*. Transylvanian Review of Administrative Sciences. 2014,10(SD):111-130.
21. Cichy RF, Cha J, Kim S. *The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders*. International Journal of Hospitality Management. 2009, 28(1):53-62.
22. Ellinger AE, Musgrove CC, Ellinger AD, Bachrach DG, Baş AB, Wang YL. *Influences of organizational investments in social capital on service employee commitment and performance*. Journal of Business Research. 2013, 66(8):1124-33.
23. Fukuyama F. *Social capital and civil society*. In:IMF conference on Second Generation reforms 1999 , (Vol. 1).
24. Imran H, Arif I, Cheema S, Azeem M. *Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work, and organizational commitment*. Entrepreneurship and innovation management journal. 2014, 2(2):135-44.
25. Lazarova M, Taylor S. *Boundaryless careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance*. Journal of Organizational Behavior. 2009, 30(1):119-39.
26. Le H, Schmidt FL, Harter JK, Lauver KJ. *The problem of empirical redundancy of constructs in organizational research: An empirical investigation*. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2010, 112(2):112-25.
27. Liobet J, Fito AM. *Contingent workforce, organisational commitment and job satisfaction: Review, discussion and research agenda*. 2013.
28. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences*. Journal of vocational behavior. 2002, 61(1):20-52.
29. Mosadeghrad AM, Ferlie E, Rosenberg D. *A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees*. Health Services Management Research. 2008, 21(4):211-27.

30. Nahapiet J, Ghoshal S. *Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage*. Academy of management review. 1998, 23(2):242-66.
31. Norizan I. *Organizational commitment and job satisfaction among staff of higher learning education institutions in Kelantan*. (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia). 2012.
32. Qu H, Zhao XR. *Employees' work-family conflict moderating life and job satisfaction*. Journal of Business Research. 2012, 65(1):22-8.
33. Rahman, S. Ferdausy, S. Karan, R. *Determine the relationships between the components of organizational and job performance*. ABAC Journal. 2015, 35(1): 30-45.
34. Saxena S, Saxena R. *Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior*. International Journal of Management and Business Research. 2015, 5(1):19-30.
35. Zincirkiran M, Emhan A, Yasar MF. *Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey*. Asian Journal of Business and Management (ISSN: 2321-2802). 2015, 3(02).