

تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس

Investigating the effect of organizational health on organizational commitment and job satisfaction of employees of the city tax administration Gonbad Kavous

Abdolghader tekei

Assistant Prof., Public Administration, Islamic Azad University, Gonbad Kavous, Iran.

Email: tekei.abdolghader@gmail.com

Maryam Alsadat Hashemi

Master of Public Administration, Tehran, Iran.

عبد القادر تکه ئی *

استادیار، مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، گنبد کاووس،
ایران.

مریم السادات هاشمی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی، تهران، ایران.

Abstract

Today, organizations are trying to achieve the best level of individual and organizational performance by making full use of all the capacities of their employees. Therefore, paying attention to all organizational assets and satisfying them and creating commitment in the organization can provide the basis for the success of organizations. The aim of this study was to investigate the effect of organizational health components on organizational commitment and job satisfaction of employees of Gonbad Kavous Tax Administration. The research method is descriptive-correlational survey. The statistical population of this study includes all employees of Gonbad Kavous Tax Affairs Department of 150 people, of which 108 employees were selected as the statistical sample of the research using Cochran's formula and random sampling method. Research data collection tools are Hui and Fieldman (1996) Organizational Health Questionnaire, Porter's Organizational Commitment (1997) and Susan Lins (2003) Job Satisfaction. To determine the face and content validity, the questionnaires were seen by 5 professors of management. Cronbach's alpha test was used to determine the reliability of the questionnaires in this study. The reliability coefficient of the organizational health questionnaire was 0.96, the organizational commitment questionnaire was 0.82 and the job satisfaction questionnaire was estimated to be 0.892, which indicates the appropriate reliability

چکیده

امروزه سازمان ها در تلاش هستند تا با استفاده کامل از تمام ظرفیت های کارکنان خود به بهترین سطح عملکرد فردی و سازمانی دست یابند. از این رو توجه به تمامی سرمایه های سازمانی و جلب رضایت آنان و ایجاد تعهد در سازمان می تواند زمینه موفقیت عملکرد سازمان ها را فراهم سازد. این تحقیق با هدف بررسی تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس انجام شده است. روش پژوهش حاضر توصیفی پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس به تعداد ۱۵۰ نفر می باشند که تعداد ۱۰۸ نفر از کارکنان با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری تصادفی به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده های تحقیق، پرسشنامه های سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶)، تعهد سازمانی پورتر (۱۹۹۷) و رضایت شغلی سوسن لینز (۲۰۰۳) می باشد. جهت تعیین روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه ها به رویت ۵ نفر از اساتید رشته مدیریت رسید. جهت تعیین پایایی پرسش نامه های این پژوهش از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۹۶ و پرسشنامه تعهد سازمانی ۰/۸۲ و پرسشنامه رضایت شغلی ۰/۸۹۲ برآورد گردید که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه ها می باشد. یافته های تحقیق نشان داد که مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر مثبت دارد و

of the questionnaires. Findings showed that organizational health components have a positive effect on organizational commitment of Gonbad Kavous tax administration employees and also organizational health components have a positive effect on job satisfaction of Gonbad Kavous tax administration employees and organizational commitment and its components on Job satisfaction of employees of Gonbad Kavous Tax Administration has a positive and significant effect.

Keywords: Organizational Health, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Gonbad Kavous city tax affairs department.

همچنین مولفه های سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر مثبت دارد و تعهد سازمانی و مولفه های آن بر رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر مثبت و معنی داری دارد.

واژه های کلیدی: سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس.

پذیرش: مهر ۱۴۰۰

دریافت: مرداد ۱۴۰۰

نوع مقاله: پژوهشی

مقدمه

سازمان ها نظام های اجتماعی هستند که منابع انسانی مهمترین عامل برای اثربخشی و کارآمدی آنها است. سازمان ها بدون تلاش ها و تعهد کارکنانشان موفق نمی شوند. رضایت کارکنان از شغل شان و تعهد نسبت به سازمانشان به عنوان تعیین کننده های عمده اثر بخشی سازمانی نگریسته می شوند (مدقراط و همکاران، ۱۳۸۵: ۳۲).

با توجه به این که عملکرد کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است. لذا توجه به عوامل اثر گذار بر عملکرد کارکنان ضروری به نظر می رسد. یکی از بهترین اقدامات در راستای بهبود عملکرد کارکنان، سلامت سازمانی می باشد. سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص سازمانی نسبتاً پر دوام اشاره می کند، یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می ماند، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، تواناییهای لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (مایلز، ۱۹۶۹: ۲۰).

یکی از اصول و مفاهیم اساسی در اداره سازمان ها در نظر گرفتن میزان دل بستگی و تعهد افراد شاغل در سازمان می باشد. به عبارتی تعهد را می توان نوعی وابستگی احساسی و وظیفه ای فرد به محیط کاری اش دانست (الیزور و کوسلوسکی، ۲۰۰۱: ۵۹۴).

افزایش تعهد به سازمان و سطوح پایین استرس شغلی سطوح مشارکت در سازمان را به شیوه هایی تحت تاثیر قرار می دهد که نه تنها فرد بلکه سازمان نیز بهره مند شود (لامبرت و هاگان گریفین، ۲۰۰۸: ۲۰) بنابراین برای عملکرد موفق، هر سازمانی علاقمند به افزایش کارکنانی است که به سازمان و اهداف آن متعهد هستند (فریوند و کارملی، ۲۰۰۴: ۱۴).

اگر سازمان در ایجاد احساسات وفاداری و تعهد در اکثر کارکنانش موفق شود، احتمال بیشتری وجود دارد که اهدافش برآورده شود و عملکرد کلی آن افزایش یابد (فریوند و کارملی، ۲۰۰۴: ۱۵).

1- Miles

2- Elizur & Kuslosaki

3- Lambert, Hogan & Griffin

4- Freedom & Carmelie

رضایت شغلی و تعهد سازمانی دو مورد از با نفودترین نگرش ها در مورد کار هستند که در ادبیات کار و سازمان بررسی شده اند. تعهد سازمانی به خاطر تمایل به حفظ نیروی کار قوی برای محققان و سازمان ها مهم است. محققان به درک عواملی که تصمیم کارکنان را برای ماندن یا ترک کردن یک سازمان تحت تاثیر قرار می دهد، شدیداً علاقمند هستند. هدف کلی تحقیق حاضر بررسی تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس است.

اهمیت و ضرورت پژوهش

در مسیر تحول و توسعه جوامع نقش نیروهای انسانی متخصص بسیار زیاد بوده است و اداره امور مالیاتی پویا و سالم نقش کلیدی در پرورش این نیرو ها را دارا است. سلامت به معنای فقدان بیماری و نارسایی به طور معمول در یک ارگانسیم (موجود زنده) مطرح می شود که به زعم ماتیو مایلز^۵ صرف نظر از مشکلاتی که «ارگانسیم پنداری سازمان» و «نوع آرمانی» بودن مفهوم «سلامت کامل» به بار می آورد رویکرد «سلامت سازمانی» از لحاظ فهم پویایی های سازمان ها و پژوهش و کوشش در جهت بهسازی آن ها، مزایای علمی قابل ملاحظه ای دارد (لابات مدین^۶؛ ۲۰۰۷: ۱۹۶).

سازمانها؛ باید دو دسته نیاز های ابزاری^۷ (انطباق و تحقق هدف) و نیاز های بیانی^۸ (یگانگی اجتماعی و یکپارچگی هنجاری) را اضافه کنند. در واقع فرض بر این است که سازمان های سالم هر دو دسته نیاز های فوق را تامین می کنند. در چارچوب جدید سلامت سازمانی اداره امور مالیاتی به وسیله هفت بعد که روی هم رفته الگوهای رفتار و تعامل های ویژه درون سازمان را تشکیل می دهند، توصیف می شود این ابعاد عبارتند از: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی. این اجزای مهم هر دو دسته نیاز های ابزاری بیانی نظام اجتماعی را تامین کرده سطح مسئولیت و نظارت موجود در سازمان را معرفی می کنند (لابات مدین، ۲۰۰۷: ۱۹۶).

از طرفی دیگر بیان تعهد سازمانی مساله ای است که سده ها پیش از این مورد توجه پیشوایان دینی ما بوده است و این بزرگواران در گفتارها و نوشتارهای خود این مساله را به روشنی بیان کرده اند. در عهد نامه حضرت علی بن ابیطالب علیه السلام به مالک اشتر موضع انتخاب کارگزاران متعهد مطرح شده و لزوم رعایت آن به وضوح یادآوری شده است (حر عاملی، ۱۳۸۸ق: ۵۲).

تعهد سازمانی یکی از موضوعات بسیار مهم در تحقیقات سازمانی به شمار می آید که می تواند هم از جنبه تئوریک و هم از جنبه عملی مورد استفاده قرارگیرد، سازمان ها به ایجاد محیط های کاری با تعهد بالا برای پرسنل خود علاقه مند هستند، زیرا تحقیقات نشان داده است که با تعهد سازمانی بالا سازمان ها به نتایج ارزشمندی از قبیل کاهش تغییر و تبدیل، بالا رفتن انگیزش کارکنان، افزایش حمایت سازمانی و بهبود سطح رفتارها و... دست خواهند یافت (لابات مدین، ۲۰۰۷: ۱۹۷).

تعهد سازمانی به عنوان یکی از اصول رفتار سازمانی، در دهه های اخیر موضوع بسیاری از متون رفتار سازمانی و مورد توجه تعداد زیادی از محققان در این زمینه بوده است که همواره سعی نموده اند مساله فوق را از ابعاد مختلف بررسی و آن را بر روی عملکرد سازمان اندازه گیری نمایند، تعهد و پایبندی می تواند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشد. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند نظم بیشتری در کار خود دارند و مدت بیشتری در سازمان می مانند و بیشتر کاری کنند. مدیران باید تعهد و پایبندی کارکنان را در سازمان حفظ کنند و برای این امر باید بتوانند با استفاده از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و فراهم کردن سطح قابل قبولی از امنیت شغلی برای آنان، تعهد و پایبندی را بیشتر کنند. مدیران می توانند از مزایای تعهد

5 - Matthew Miles

6- Labat median

7 - Instrumental needs

8 - Expressive needs

کارکنان در راستای برخورد با مشکلات سازمانی استفاده نموده و با در نظر گرفتن و شناسایی میزان تعهد سازمانی موجود از آن به عنوان عاملی در جهت بالا بردن سطح رضایت شغلی استفاده نمایند (لابات مدین، ۲۰۰۷: ۱۹۷).

بر اساس تحقیقات ویلیام و همکاران (۱۹۹۷)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر ساخته های مرتبط اما متمایز استوار است. اما به منظور فراهم آوردن مبنایی برای تصمیمات مدیران نیروی انسانی در زمینه های برنامه ریزی، جذب و نگهداری نیروی انسانی و کاهش هزینه های ناشی از ترک خدمت کارکنان از سازمان، به صورت مشترک مورد سنجش قرار می گیرند. که از اهمیت ویژه ای برخوردار است (بزرگ زاده، ۱۳۷۶: ۳۸).

شناسایی تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی در این پژوهش از آن جهت دارای اهمیت فراوان می باشد که می تواند مورد استفاده مدیران منابع انسانی و همچنین سایر افرادی که به نحوی در اداره سازمان ها نقشی دارند قرار گرفته و عاملی در جهت رشد و بهبود سازمان و برطرف کردن بعضی از کاستی ها باشد.

در سازمان های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس هستند، روحیه و عملکرد بالایی دارند، کانال های ارتباطی باز و سودمند هستند، و سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و به اینکه در این محل کار کنند افتخار می کنند. وقتی کارکنان عملکرد مطلوبی داشته باشند درحقیقت به اثربخشی اداره کمک کرده و نقش خود را به عنوان خرده سیستم جامعه اجرا کرده اند و در این صورت سطح اداری می تواند در جذب منابع و تسهیلات برای ادامه فعالیت سیستم موفق باشد.

یکی از عوامل پنهان، ولی تاثیرگذار در رفتار شغلی کارکنان، میزان تعهد آنها به سازمان و شغل شان است. توجه به تعهد نیروی انسانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی اهمیت زیادی دارد. شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه جوش دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. یک کارمند متعهد خود را با اهداف و ارزش های سازمان همسو ساخته بهترین ها را برای سازمانش میخواهد و تمایل دارد که رفتار شهروندی سازمانی را در بهترین سطح به نمایش بگذارد یعنی اشتیاقی درونی برای انجام امور فراتر از وظایف سازمانی اگر منابع انسانی را ارزشمندترین منابع سازمان بدانیم در آن صورت نیروی انسانی متعهد را باید به عنوان مزیت رقابتی سازمان در نظر گرفت. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر اداری موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت کارکنان مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی کارکنان است، چرا که رابطه ی مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت داشته باشند، با خوشنودی تمام کار خود را انجام می دهند.

با توجه به موارد ذکر شده و اهمیت آنها و این که چنین تحقیق در بین کارکنان اداره امور مالیاتی انجام نشده است این تحقیق دارای جنبه نوآوری بوده و انجام آن ضروری به نظر می رسد. از سوی دیگر محقق امیدوار است که نتایج این تحقیق اطلاعات ارزشمندی در اختیار متولیان امر قرار داده و با استفاده از نتایج آن زمینه استفاده بهتر از نیروی انسانی خود را فراهم سازند.

مبانی نظری تحقیق

سلامت سازمانی: سلامت سازمانی مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (جاهد، ۱۳۹۴: ۱۶).

تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس

- **تأکید علمی:** که به تأکید سازمان برای ارتقاء سطح تخصص و مهارت‌های فنی کارکنان اشاره دارد (هوی و میسکل، ۱۹۸۹، ۴۵۴).

- **روحیه:** به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که در بین کارکنان وجود دارد اشاره می نماید (هوی و میسکل، ۱۹۸۹، ۱۸۳).

- **حمایت منابع:** به سازمانی اشاره دارد که دارای مواد و وسایل لازم و تجهیزات کافی و حتی اضافی بوده و این مواد و وسایل به راحتی قابل حصول است (هوی و میسکل، ۱۹۸۹، ۳۸).

- **ساخت دهی:** به رفتاری از مدیر اشاره دارد که کارگرا و هدفگراست (هوی و میسکل، ۱۹۸۹، ۴۰). رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان، انتظارات شغلی، استانداردهای عملکرد و روشهای انجام کار را به روشنی تعریف میکند.

- **ملاحظه گری:** رفتاری است که مدیر را دوست، حامی و همکار کارکنان نشان می دهد. چنین مدیری به نتایج کارکنان توجه دارد و پذیرای پیشنهادات آنهاست (هوی و میسکل، ۱۹۸۹، ۳۸).

- **نفوذ مدیر:** به توانایی مدیر در تحت تأثیر قرار دادن عملی فرادستان خود اشاره دارد. مدیر بانفوذ، ترغیب کننده بوده و از طریق تحت تأثیر قرار دادن فکر و عمل رییس ناحیه آموزشی، می تواند به طور اثربخشی با وی کار کند (هوی و میسکل، ۱۹۸۹، ۱۸).

- **یگانگی نهادی:** عبارتست از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روشهایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند و در برابر تقاضای غیرمعمول مراجعان و محیط درمان باشند (هوی و میسکل، ۱۹۸۹، ۴۸).

تعهد سازمانی: عبارت است از نگرش مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی، شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارند و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد (محمودی، ۱۳۹۲: ۷۳).

- **تعهد عاطفی:** بیانگر پیوستگی عاطفی کارمند و تعیین هویت وی با ارزش ها و اهداف سازمان و میزان درگیری وی با سازمان است، کارکنانی که دارای تعهد عاطفی قوی هستند در سازمان می مانند برای اینکه می خواهند بمانند آنها عضویت خود را در سازمان حفظ نموده و به فعالیت در آن ادامه می دهند (محمودی، ۱۳۹۲: ۷۳).

- **تعهد مستمر:** بیانگر هزینه های ناشی از ترک سازمان می باشد، کارکنانی که ارتباط اولیه آنان با سازمان بر مبنای تعهد مستمر می باشد در سازمان می مانند، زیرا نیاز دارند بمانند و باقی ماندن برای آنها یک ضرورت است (محمودی، ۱۳۹۲: ۷۳).

- **تعهد هنجاری:** بیانگر احساس دین و الزام به باقی ماندن در سازمان بوده و افرادی که دارای تعهد هنجاری قوی می باشند در سازمان می مانند زیرا احساس می کنند و باید بمانند و فکر می کنند ادامه فعالیت در سازمان وظیفه آنهاست و دینی است که بر گردن دارند (محمودی، ۱۳۹۲: ۷۳).

رضایت شغلی: رضایت شغلی بیانگر احساسات و نگرش های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد وقتی گفته می شود که کسی از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار است، یعنی به طور کلی، شغلش را دوست دارد، برای آن ارزش زیادی قائل است و به گونه ای مثبت به آن می نگرد و در مجموع از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار است. (شفیع آبادی، ۱۳۹۰: ۲۷۹)

- **ماهیت کار:** ماهیت کار بیانگر حقیقت و طبیعت و نهاد و سرشت کار و شغل است. حدی که وظایف شغلی، فرصت را برای آموزش و پذیرش مسئولیت فراهم می‌آورد. (شفیع آبادی، ۱۳۹۰: ۲۷۹)
- **زمینه‌های فعالیت:** زمینه فعالیت بیانگر این است که مدیر باید در فراهم ساختن شرایط مناسب کار، تأمین حقوق و مزایا و رفاه شغلی کارکنان تلاش نماید و فعالیت‌های سازمان را در جهت رسیدن به اهداف سازمانی هدایت کند. (شفیع آبادی، ۱۳۹۰: ۲۷۹)
- **منافع حاشیه‌ای:** منافع حاشیه‌ای بیانگر قابلیت دسترسی به فرصتها برای پیشرفت می‌باشد. (شفیع آبادی، ۱۳۹۰: ۲۷۹)

پیشینه پژوهش

میرزا جانزاده (۱۳۹۸) در تحقیقی به "مقایسه سلامت سازمانی مدارس دولتی و غیر انتفاعی مقطع ابتدایی شهرستان تبریز" پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که بین بعد نفوذ مدیر سلامت سازمانی سازمان‌ها دولتی و غیر انتفاعی در مقطع ابتدایی، تفاوت معنی داری وجود دارد. بین ابعاد یگانگی نهادی، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی از ابعاد سلامت سازمانی سازمان‌ها دولتی و غیر انتفاعی در مقطع ابتدایی، تفاوت معنی داری وجود دارد. نتایج این تحقیق، سلامت سازمانی بالاتر سازمان‌ها غیر انتفاعی را گزارش می‌دهد.

نوروزی (۱۳۹۸) در تحقیقی به "بررسی تاثیر سلامت سازمانی مدارس و رابطه آن با تعهد سازمانی در مدارس راهنمایی مناطق ۱۹ گانه تهران" پرداخت. نتایج نشان داد که سلامت سازمانی سازمان‌های آموزشی بر تعهد سازمانی کارکنان تاثیر مستقیم دارد.

آهنچیان (۱۳۹۷) در تحقیقی به "بررسی ارتباط اثر بخشی مدیر با سلامت سازمانی در مدارس راهنمایی و متوسطه استان زنجان" پرداخت. نتایج نشان داد که ۱- بین میزان اثر بخشی مدیر و سلامت سازمانی مدارس رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. ۲- بین هر یک از ابعاد سلامت سازمانی به جز بعد یگانگی نهادی و میزان اثر بخشی رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. ۳- بین مدارس راهنمایی و متوسطه از نظر سلامت سازمانی تفاوت معنی دار مشاهده نمی‌شود.

جدیدی (۱۳۹۶) در تحقیقی به "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثر بخشی در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران" پرداخت. نتایج نشان داد که ۱- بین سلامت سازمانی در بعد ساختمانی با اثر بخشی رابطه معنی داری وجود دارد. ۲- بین سلامت سازمانی در بعد ملاحظه‌گری با اثر بخشی رابطه معنی داری وجود دارد. ۳- بین سلامت سازمانی در بعد پشتیبانی منابع با اثر بخشی رابطه معنی داری وجود دارد. ۴- بین سلامت سازمانی در بعد روحیه با اثر بخشی رابطه معنی داری وجود دارد. ۵- بین سلامت سازمانی در بعد تاکید علمی با اثر بخشی رابطه معنی داری وجود دارد. ۶- بین سلامت سازمانی در بعد یگانگی نهادی با اثر بخشی رابطه معنی دار وجود دارد. ۷- بین نظرات دبیران با سابقه کار متفاوت در مورد سلامت سازمانی و اثر بخشی تفاوت معنی دار وجود دارد. ۸- بین نظرات دبیران با مدرک تحصیلی متفاوت در مورد سلامت سازمانی و اثر بخشی تفاوت معنی داری وجود ندارد. ۹- بین نظرات دبیران با رشته تحصیلی متفاوت در مورد سلامت سازمانی و اثر بخشی تفاوت معنی داری وجود ندارد. نهایتاً نتایج نشان داد: که اگر مدیران مدارس در به کار بردن روشهای ایجاد سلامت سازمانی تلاش کنند، اثر بخشی مدارس آنها در تمام ابعاد بهبود خواهد یافت.

وحیدیان (۱۳۹۶) در تحقیقی به "بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی معلمان مرد تربیت بدنی در دانشگاه شهید بهشتی تهران" پرداخت. نتایج نشان داد که ۱- بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده شد. ۲- بین رضایت شغلی از نوع کار با تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده شد. ۳- بین رضایت از سرپرست مافوق و تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده شد. ۳- بین رضایت از همکاران با تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده شد. ۴- بین رضایت از

ارتقا و ترفیع با تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده شد. ۵- بین رضایت از حقوق و مزایا با تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده شد. ۶- بین برخی از ویژگیهای فردی با رضایت شغلی رابطه معنی داری مشاهده شد. ۷- بین برخی از ویژگیهای فردی با تعهد سازمانی رابطه معنی داری مشاهده شد.

عزیزی (۱۳۹۶) در تحقیقی به " بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم) پرداخت. نتایج نشان داد که بین شاخص های رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. بر اساس اطلاعات به دست آمده از این تحقیق در جامعه تحت بررسی، زیر مجموعه های رضایت شغلی یعنی رضایت از همکاران دارای بالاترین سهم در کل رضایت شغلی و از سوی دیگر رضایت از حقوق و مزایا دارای پایین ترین سهم بوده است

روحي (۱۳۹۶) در تحقیقی به " بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گلستان" پرداخت. نتایج نشان داد که با توجه به رضایت شغلی و تعهد سازمانی کم و متوسط پرستاران و ارتباط مستقیمی که بین آنها وجود داشت و از آنجایی که رضایت شغلی بر تعهد کارکنان می افزاید، از این رو ضروریست مدیران به مؤلفه های مؤثر بر رضایت شغلی، بیشتر توجه نمایند.

دانش فرد (۱۳۹۶) در تحقیقی به " بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان" پرداخت. نتایج نشان داد که مولفه رفتار همکار از سازه رضایت شغلی، مولفه هدف در کارایی و مولفه تعهد عاطفی از تعهد سازمانی بیشترین و قویترین ابعاد در این سازه ها می باشند.

قمری (۱۳۹۵) در تحقیقی به " بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی" پرداخت. نتایج نشان داد که رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین اعضای هیات علمی و معنادار است. همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون نشان داد که حدود ۵۶ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را در اعضای هیات علمی مولفه های رضایت از پرداخت و ویژگی کار و همکار تبیین می کند و در کارکنان حدود ۱۴ درصد از تغییرات تعهد سازمانی را مولفه ویژگی کار تبیین می کند.

جهانگیر (۱۳۹۵) در تحقیقی به " بررسی رابطه بین تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عوامل فردی پرستاران در بخشهای داخلی جراحی بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی" پرداخت. نتایج نشان داد که عوامل فردی نبایستی ملاک گزینش پرستاران متعهد باشد و لازم است مدیران پرستاری بعد از استخدام کارکنان، در جهت ایجاد تعهد سازمانی در آن ها تلاش نمایند. مدیران پرستاری می توانند با افزایش تعهد عاطفی و تکلیفی در پرستاران میزان عملکرد آن ها را افزایش دهند. بدین منظور مدیران پرستاری لازم است با ایجاد رضایت از حقوق و مزایا و فراهم کردن شرایط مناسب کاری و تأمین امنیت شغلی، میزان نارضایتی کارکنان را کاهش داده و با حمایت از کارکنان و تشویق مناسب، میزان رضایت شغلی کارکنان پرستاری را افزایش دهند.

اندرودی (۱۳۹۵) در تحقیقی به " بررسی رابطه سلامت سازمانی با تعهد سازمانی دبیران، در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران" پرداخت. نتایج نشان داد که ۱- میزان ساخت دهی در مدارس دولتی نسبت به سازمان ها غیرانتفاعی بالاتر است. ۲- رابطه معنی داری بین تعهد سازمانی و ابعاد ملاحظه گری، ساختار دهی، یگانگی نهادی، پشتیبانی منابع، تاکید علمی و روحیه تأیید می شود. ۳- بین سلامت سازمانی و ابعاد سه گانه تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد تکلیفی رابطه معنی داری وجود دارد.

هیوارد^{۱۰} (۲۰۱۸) در تحقیقی به " بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و توانایی نمایندگی آموزش و پرورش محلی " پرداخت. نتایج حال از دو ابزار به منظور تعیین اهمیت روابط بین توانایی مدیران در انجام تغییرات کاری و سلامت سازمان همسو و هماهنگ به نظر می رسید. نتایج نشان داد که معنی دار بودن همبستگی در میان تمامی متغیرهای تغییرات کاری و تمرکز اهداف وجود دارد. بعد سازگاری و انطباق دارای همبستگی با چندین متغیر فرایند تغییر و تحول بود و بعد روحیه با یک متغیر تغییر و تحول دارای همبستگی منفی بود.

هوی و تارتر و کاتکمپ^{۱۱} (۲۰۱۷) در تحقیقی به " بررسی میزان سلامت جو مدارس " پرداختند. نتایج نشان داد که میزان سلامت جو مدرسه ی سالم از نظر ابعاد هفتگانه ی سلامت سازمانی بطور قابل ملاحظه ای در سطح بسیار بالا (بسیار بالاتر از میانگین) می باشد، در حالیکه میزان سلامت جو مدارس ناسالم از نظر این ابعاد در سطح بسیار پایین (پایین تر از میانگین) قرار گرفته است.

کری و همکاران^{۱۲} (۲۰۱۷) در تحقیقی به " بررسی رابطه سلامت سازمانی مدرسه با تعهد سازمانی معلم " پرداخت. سلامت سازمانی در این تحقیق از نظر هفت بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ساخت دهی، ملاحظه گری، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی مورد بررسی قرار گرفته است. در این تحقیق ۴۲۳ معلم مدرسه ابتدایی از ۲۰ مدرسه ابتدایی در چهار ناحیه هنگ کنگ انتخاب شده اند. نتایج نشان داد که وضعیت سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی کارکنان مدرسه و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری با یکدیگر دارند. به طور اختصاصی افزایش سه بعد ملاحظه گری، تاکید علمی و یگانگی نهادی بیشترین تاثیر را در افزایش تعهد سازمانی کارکنان دارا بودند.

واندربری و لانس^{۱۳} (۲۰۱۷) در تحقیقی به " بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی " پرداختند. نتایج نشان داد که تعهد سازمانی و رضایت شغلی با هم ارتباط معنی داری دارند و تعهد سبب رضایت شغلی می شود. تاملینسون و جان کینز^{۱۴} (۲۰۱۷) در تحقیقی به " بررسی نقش تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پیشگیری از ترک خدمت کارکنان " پرداختند. نتایج نشان داد که همبستگی بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت معکوس است. یعنی با افزایش تعهد سازمانی تمایل به ترک خدمت کمتری می گردد.

تار و همکاران^{۱۵} (۲۰۱۶) در تحقیقی به " بررسی سلامت و رضایت در بین کارکنان یک مدرسه " پرداختند. نتایج نشان داد که که عقیده و فکر و درک کارکنان در رضایت شغلی و در تعهد آنان و نیز در سلامت سازمان تاثیر دارد. سامرز^{۱۶} (۲۰۱۶) در تحقیقی به " بررسی اثرات مستقیم و متقابل تعهد سازمانی بر پدیده ترک خدمت و غیبت " پرداخت. نتایج نشان داد که بین هر سه نوع تعهد (تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری) با ترک خدمت و غیبت رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

سویی و چنگ^{۱۷} (۲۰۱۶) در تحقیقی به " بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی و تعهد سازمان کارکنان ابتدایی در هنگ کنگ " پرداختند. نتایج نشان داد که بین عوامل سه گانه (روحیه، ملاحظه گری وساخته‌دهی) سلامت سازمانی و تعهد سازمانی ارتباط معنی داری وجود دارد.

10 - Hayward ,Marshal

11 - Kottcamp

12 - Curry et al

13 -Vanderbery & lance

14 -Tamlinson & Jenkins

15 - Tar et al

16 -Somers

17 - Sui & Cheng

تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس

ویلیام^{۱۸} (۲۰۱۶) در تحقیقی به " بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سلامت سازمانی " پرداخت. نتایج نشان داد که بین این دو متغیر رابطه علی حاکم است و رضایت شغلی پیش شرط سلامت سازمانی می باشد.

پورتر و همکاران^{۱۹} (۲۰۱۶) در تحقیقی به " بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سلامت سازمانی با غیبت و جابه جایی " پرداختند. نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و سلامت سازمانی رابطه مستقیم و وجود دارد و با غیبت و جابه جایی رابطه معکوس دارد.

مک^{۲۰} (۲۰۱۶) در تحقیقی به " شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی و ارتقا تعهد سازمانی در پرستاران " پرداخت. نتایج نشان داد که عوامل شخصی، فرصتهای یادگیری، رضایت شغلی، برنامه های بازنشستگی و ارایه مراقبتهای پرستاری مطلوب و با کیفیت بالا بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و فقدان امنیت شغلی، ارتباطات درون گروهی ضعیف، عدم پرداخت امتیازات یا بی عدالتی در پرداخت امتیازات، تاثیر منفی بر تعهد سازمانی دارند.

تامیلتسون و کینز^{۲۱} (۲۰۱۵) در تحقیقی به " بررسی رابطه بین تعهد سازمانی تعهد عاطفی و مستمر با رضایت شغلی " پرداختند. نتایج نشان داد که بین تعهد عاطفی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد ولی بین تعهد مستمر و رضایت شغلی رابطه منفی وجود.

سیرلا^{۲۲} (۲۰۱۵) در تحقیقی به " بررسی رابطه بین تعهد کارکنان مدارس کاتولیک، رضایت شغلی و محیط کار " پرداخت. یافته‌ها مربوط به سه گروه از کارکنان بر مبنای سه سطح از تعهد، تعهد به عقیده و ارزشهای سازمانی، به خود حرفه تدریس و به طرحهای مربوطه می باشد. کارکنان معتقد بودند جنبه‌های ذاتی و درونی کار بیش از عوامل بیرونی آنها را راضی می کند. پیشنهاد شد که مدیران فعالیت هایشان را در راستای ایجاد فکر و ایده مشترک و واحد متمرکز نمایند و کارکنان و ویژگی هایشان را با نیازهای سازمان هماهنگ نمایند.

فرضیه های پژوهش

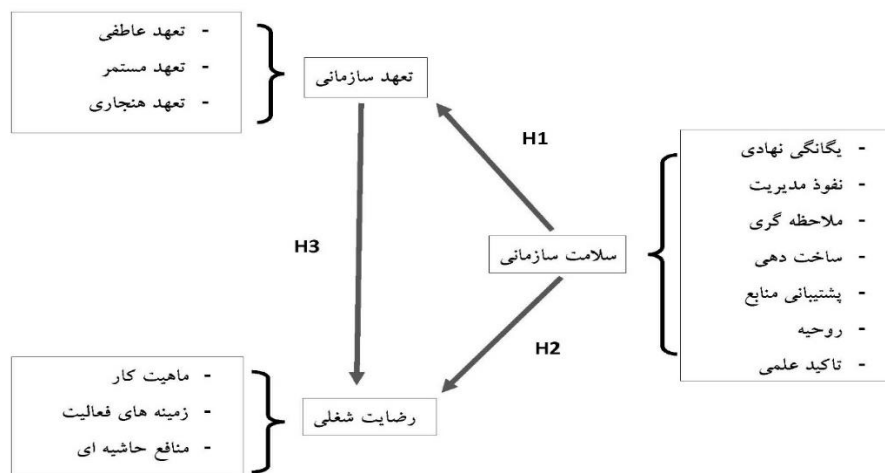
فرضیه اصلی

مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی

- ۱- مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد.
- ۲- مولفه های سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد.
- ۳- تعهد سازمانی و مولفه های آن بر رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد.

مدل پژوهش



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

منبع: هوی و فیلمدن (۱۹۹۶)؛ پورتر (۱۹۹۷)؛ لینز (۲۰۰۳).

روش شناسی تحقیق

تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می باشد که به صورت پیمایشی انجام خواهد شد. روش گردآوری اطلاعات تحقیق حاضر کتابخانه ای و میدانی می باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس سال ۱۳۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۱۵۰ نفر می باشد. این آمار بر اساس آمار رسمی کارگزینی اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس به دست آمده است. حجم نمونه در این تحقیق با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۸ نفر تعیین می گردد. برای انتخاب آزمودنی ها از روش انتخاب تصادفی ساده استفاده می شود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات آماری یافته ها از روش های آمار توصیفی و استنباطی در دو بخش مجزا استفاده خواهد شد. در بخش نخست تجزیه و تحلیل توصیفی یافته ها به صورت جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار انجام می گیرد. در بخش دوم از روش های آماری استنباطی شامل آزمون های کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین طبیعی بودن توزیع داده ها و ضریب همبستگی پیرسون جهت به دست آوردن ارتباط بین متغیرهای تحقیق و زیر مجموعه های آن ها استفاده شد. کلیه فعالیت های آماری فوق به کمک نرم افزار اس پی اس ۲۳ نسخه ۱۶ انجام شد. ضمناً همه آزمودنی های آماری در حد معنی داری ($a=0/05$) به آزمایش گذارده شدند.

تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس

یافته های توصیفی

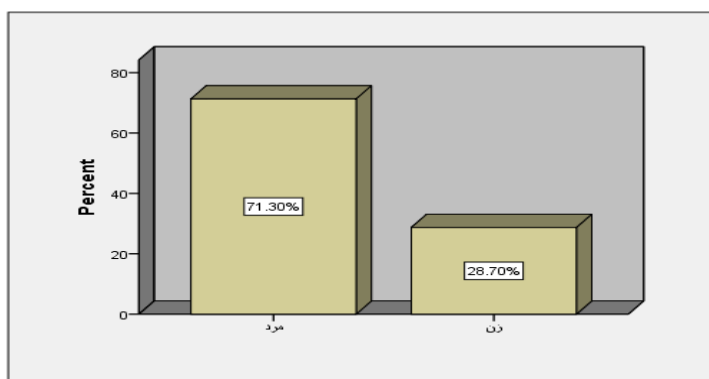
توصیف آماری مربوط به ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی ها

- جنسیت آزمودنی ها

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
مرد	۷۷	۷۱.۳۰	۷۱.۳
زن	۳۱	۲۸.۷۰	۱۰۰.۰
جمع	۱۰۸	۱۰۰.۰	

نمودار شماره ۱: نمایش توزیع درصدی جامعه مورد بررسی بر حسب جنس



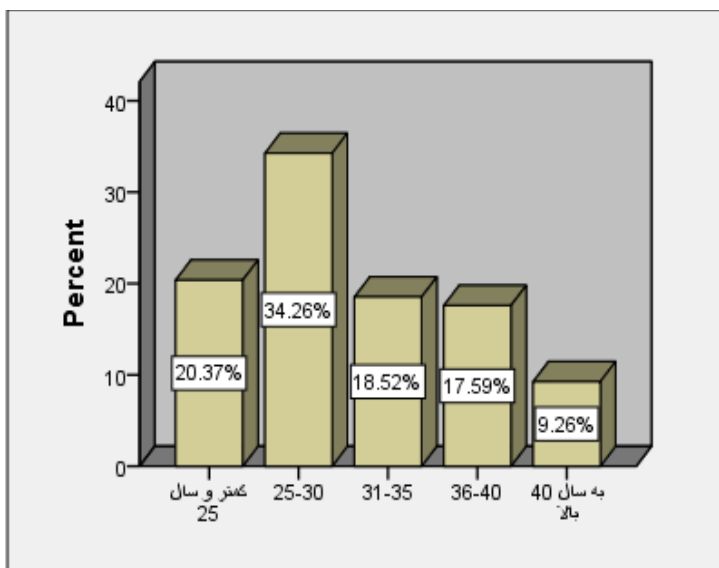
جدول و نمودار فوق نشان می دهد از مجموع ۱۰۸ نفر پاسخگو، ۷۷ نفر (۷۱/۳۰٪) مرد و ۳۱ نفر (۲۸/۷۰٪) زن هستند.

سن آزمودنی ها

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب سن

سن	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۲۵ سال	۲۲	۲۰.۳۷	۲۰.۴
۲۵-۳۰ سال	۳۷	۳۴.۲۶	۵۴.۶
۳۱-۳۵ سال	۲۰	۱۸.۵۲	۷۳.۱
۳۶-۴۰ سال	۱۹	۱۷.۵۹	۹۰.۷
۴۰ سال به بالا	۱۰	۹.۲۶	۱۰۰.۰
جمع	۱۰۸	۱۰۰.۰	

نمودار شماره ۲: نمایش توزیع درصدی جامعه مورد بررسی بر حسب سن



جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد از مجموع ۱۰۸ نفر پاسخگو، ۲۲ نفر (۲۰.۳۷٪) ۲۵ سال و کمتر، ۳۷ نفر (۳۴.۲۶٪) ۲۵-۳۰ سال، ۲۰ نفر (۱۸.۵۲٪) ۳۱-۳۵ سال، ۱۹ نفر (۱۷.۵۹٪) ۳۶-۴۰ سال و ۱۰ نفر (۹.۲۶٪) ۴۰ سال به بالا هستند.

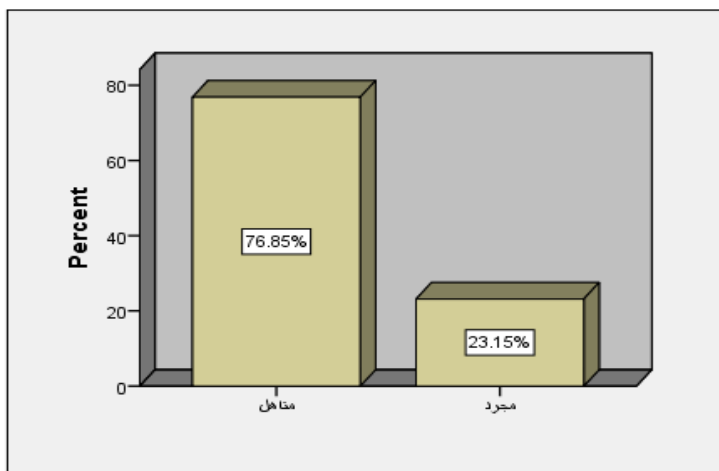
تاهل آزمودنی‌ها

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب تاهل

تاهل	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
متاهل	۸۳	۷۶.۸۵	۷۶.۹
مجرد	۲۵	۲۳.۱۵	۱۰۰.۰
جمع	۱۰۸	۱۰۰.۰	

تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس

نمودار شماره ۳: نمایش توزیع درصدی جامعه مورد بررسی بر حسب تاهل



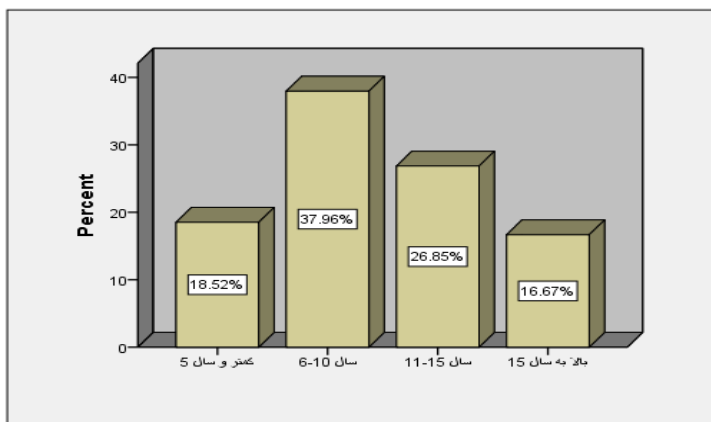
جدول و نمودار فوق نشان می دهد از مجموع ۱۰۸ نفر پاسخگو، ۸۳ نفر (۷۶/۸۵٪) متاهل و ۲۵ نفر (۲۳/۱۵٪) مجرد هستند.

- سابقه کار آزمودنی ها

جدول شماره ۴: توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب سابقه کار

سابقه کار	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
۵ سال و کمتر	۲۰	۱۸.۵۲	۱۸.۵
۶-۱۰ سال	۴۱	۳۷.۹۶	۵۶.۵
۱۱-۱۵ سال	۲۹	۲۶.۸۵	۸۳.۳
۱۵ سال به بالا	۱۸	۱۶.۶۷	۱۰۰.۰
جمع	۱۰۸	۱۰۰.۰	

نمودار شماره ۴: نمایش توزیع درصدی جامعه مورد بررسی بر حسب سابقه کار



جدول و نمودار فوق نشان می‌دهد از مجموع ۱۰۸ نفر پاسخگو، ۲۰ نفر (۱۸.۵۲٪) ۵ سال و کمتر، ۴۱ نفر (۳۷.۹۶٪) ۶-۱۰ سال، ۲۹ نفر (۲۶.۸۵٪) ۱۱-۱۵ سال و ۱۸ نفر (۱۶.۶۷٪) ۱۵ سال به بالا هستند.

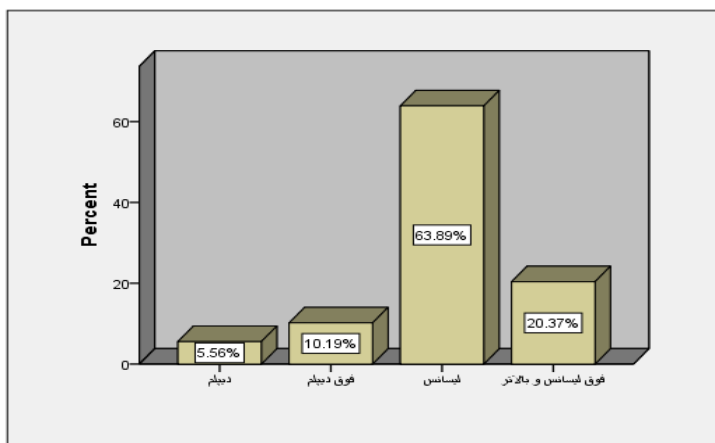
- میزان تحصیلات آزمودنی‌ها

جدول شماره ۵: توزیع فراوانی جامعه مورد مطالعه بر حسب میزان تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
دیپلم	۶	۵.۵۶	۵.۶
فوق دیپلم	۱۱	۱۰.۱۹	۱۵.۷
لیسانس	۶۹	۶۳.۸۹	۷۹.۶
فوق لیسانس و بالاتر	۲۲	۲۰.۳۷	۱۰۰.۰
جمع	۱۰۸	۱۰۰.۰	

تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس

نمودار شماره ۵: نمایش توزیع درصدی جامعه مورد بررسی بر حسب تحصیلات



جدول و نمودار فوق نشان می دهد از مجموع ۱۰۸ نفر پاسخگو ۶ نفر (۵.۵۶٪) دیپلم، ۱۱ نفر (۱۰.۱۹٪) فوق دیپلم، ۶۹ نفر (۶۳.۸۹٪) لیسانس، ۲۲ نفر (۲۰.۳۷٪) فوق لیسانس و بالاتر هستند.

توصیف متغیرهای تحقیق توصیف متغیر سلامت سازمانی

جدول شماره ۶: آمارهای توصیفی در سازمان مورد مطالعه به تفکیک مولفه های سلامت سازمانی

نام متغیر	مولفه ها	تعداد کل	میانگین	انحراف معیار
سلامت سازمانی	یگانگی نهادی	۱۰۸	۲۵.۱۹۴۴	۳.۹۱۶۰۸
	نفوذ مدیریت	۱۰۸	۱۷.۳۷۰۴	۴.۱۲۵۵۸
	ملاحظه گری	۱۰۸	۱۹.۹۲۶	۳.۷۱۰۴۰
	ساخت دهی	۱۰۸	۱۶.۹۹۰۷	۴.۰۵۴۵۲
	پشتیبانی منابع	۱۰۸	۱۸.۰۹۲۶	۴.۱۱۸۶۵
	روحیه	۱۰۸	۲۹.۱۱۱۱	۵.۰۶۶۵۴
	تاکید علمی	۱۰۸	۲۸.۸۲۴۱	۴.۵۱۷۵۲
	کل	۱۰۸	۱۴۷.۷۱۳۰	۱۹.۷۶۳۱

داده های جدول فوق بیانگر آن است که، با توجه به ۴۴ سوال مربوط به سلامت سازمانی، میانگین و انحراف معیار نمره سلامت سازمانی ۱۹/۷۶ # ۱۴۷/۷۱ محاسبه گردید. همچنین مولفه روحیه بالاترین میانگین (۲۹.۱۱) و انحراف معیار (۵.۰۶۶۵۴) و مولفه ساخت دهی کمترین میانگین (۱۶.۹۹۰) و انحراف معیار (۴.۰۵۴۵۲) را دارد.

توصیف متغیر تعهد سازمانی

جدول شماره ۷: آمارهای توصیفی مولفه های تعهد سازمانی

متغیر	مولفه ها	تعداد کل	میانگین	انحراف معیار
تعهد سازمانی	عاطفی	۱۰۸	۱۹.۱۵۷۴	۴.۰۷۲۱۶
	مستمر	۱۰۸	۱۵.۹۴۴۴	۳.۷۱۳۶۶
	هنجاری	۱۰۸	۱۶.۹۸۱۵	۲.۸۰۵۱۴
	کل	۱۰۸	۵۲.۰۸۳۳	۹.۱۱۸۲۵

داده های جدول فوق بیانگر آن است که، بر اساس مجموع ۱۵ سوال بخش تعهد سازمانی، میانگین و انحراف معیار نمرات تعهد کارکنان نیز ۵۲/۰۸ # ۹/۱۱ بود. همچنین مولفه تعهد عاطفی بالاترین میانگین (۱۹.۱۵۷۴) و انحراف معیار (۴.۰۷۲۱۶) و مولفه تعهد مستمر کمترین میانگین (۱۵.۹۴۴۴) و انحراف معیار (۳.۷۱۳۶۶) را دارد.

توصیف متغیر رضایت شغلی

جدول شماره ۸: آمارهای توصیفی مولفه های رضایت شغلی

متغیر	مولفه ها	تعداد کل	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	ماهیت کار	۱۰۸	۱۴.۱۰۱۹	۲.۳۸۷۴
	زمینه های فعالیت	۱۰۸	۱۲.۹۴۴۴	۲.۲۳۷۴
	منافع حاشیه ای	۱۰۸	۱۶.۳۹۸۱	۴.۳۱۶۷
	کل	۱۰۸	۴۳.۴۴۴۴	۷.۱۶۷۳

داده های جدول فوق بیانگر آن است که، با توجه به ۱۲ سوال مربوط به رضایت شغلی، میانگین و انحراف معیار نمره رضایت شغلی ۴۳/۴۴ # ۷/۱۶ محاسبه گردید. همچنین مولفه منافع حاشیه ای بالاترین میانگین (۱۶/۳۹۸۱) و انحراف معیار (۴/۳۱۶۷) و مولفه زمینه های فعالیت کمترین میانگین (۱۲/۹۴۴۴) و انحراف معیار (۲/۲۳۴۷) را دارد.

آمار استنباطی

تحلیل فرضیه پژوهش

فرضیه اصلی: مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد.

تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس

جدول شماره ۹: نتیجه ی تحلیل رگرسیون چند گانه بین مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی رضایت شغلی

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	F	P سطح معنی داری	R ضریب همبستگی	R2 ضریب تعیین
یگانگی نهادی	نمره کل (تعهد سازمانی رضایت شغلی)	۵۸.۵۴	۰/۰۰۰	.۸۹	.۸۰
نفوذ مدیریت					
ملاحظه گری					
ساخت دهی					
پشتیبانی منابع					
روحیه					
تاکید علمی					

نتیجه ی تحلیل رگرسیون در این جدول نشان می دهد ضریب همبستگی چند گانه بین مولفه های سلامت سازمانی و نمره کل (تعهد سازمانی و رضایت شغلی) در کل نمونه برابر ۰/۸۹ به دست آمده است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش بینی ۰/۸۰ است. به این معنا که ۸۰ درصد از واریانس متغیر وابسته (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) بوسیله متغیر مستقل (سلامت سازمانی) پیش بینی می شود. نسبت F (58/54) و سطح معناداری ($p < 000/0$) نیز در تایید این یافته است، لذا می توان گفت این فرضیه تایید شده است.

جدول شماره ۱۰: محاسبه ضریب بتا و سطح معنا داری مولفه های سلامت سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی

ابعاد سلامت سازمانی	ضرایب رگرسیون B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده بتا	T	Sig
مقدار ثابت	.۲۶۶	۵.۵۷۵		.۰۴۸	.۹۶۲
یگانگی نهادی	.۵۹۲	.۱۸۵	.۱۶۸	۳.۱۹۷	.۰۰۲
نفوذ مدیریت	.۵۲۲	.۱۸۴	.۱۵۶	۲.۸۱۴	.۰۰۶
ملاحظه گری	.۴۴۴	.۲۲۷	.۱۱۹	۱.۹۵۹	.۰۵۳
ساخت دهی	.۸۱۴	.۲۱۹	.۲۳۹	۳.۷۲۰	.۰۰۰
پشتیبانی منابع	-.۰۱۴	.۲۳۰	-.۰۰۳	-.۰۶۰	.۹۵۳
روحیه	۱.۰۳۶	.۱۸۴	.۳۸۰	۵.۶۲۵	.۰۰۰
تاکید علمی	.۶۶۰	.۱۷۴	.۲۱۶	۳.۸۰۳	.۰۰۰
متغیر وابسته : نمره کل (تعهد سازمانی و رضایت شغلی)					

اینکه کدامیک از مولفه های سلامت سازمانی بر متغیرهای (رضایت شغلی و تعهد سازمانی)؛ تاثیر دارد باید از طریق مقادیر Beta استفاده شود. ستون ضرایب استاندارد شده بتا نشان می دهد که موثرترین مولفه ، روحیه با بتای ۰/۳۸۰ بوده است.

استنباط آماری داده‌های مربوط به فرضیه اول تحقیق

فرضیه فرعی اول: مولفه‌های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد.

جدول شماره ۱۱: نتیجه ی تحلیل رگرسیون چند گانه بین مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	F	P سطح معنی داری	R ضریب همبستگی	R2 ضریب تعیین
یگانگی نهادی	تعهد سازمانی	۱۹/۲۳	۰/۰۰۰	.۷۵	.۵۷
نفوذ مدیریت					
ملاحظه گری					
ساخت دهی					
پشتیبانی منابع					
روحیه					
تاکید علمی					

نتیجه ی تحلیل رگرسیون در این جدول نشان می دهد ضریب همبستگی چند گانه بین مولفه های سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کل نمونه برابر ۰/۷۵ به دست آمده است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش بینی ۰/۵۷ است. به این معنا که ۵۷ درصد از واریانس متغیر وابسته (تعهد سازمانی) به وسیله متغیر مستقل (سلامت سازمانی) پیش بینی می شود. نسبت F (f=19/23) و سطح معناداری (p<000/0) نیز در تایید این یافته است، لذا می توان گفت این فرضیه تایید شده است.

جدول شماره ۱۲: محاسبه ضریب بتا و سطح معنی داری مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی

ابعاد سلامت سازمانی	ضرایب رگرسیون B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده بتا	T	Sig
مقدار ثابت	.۹۷۱	۵.۴۱۱		-.۱۷۹	.۸۵۸
یگانگی نهادی	.۶۶۲	.۵۰۰	.۲۹۹	۱.۳۲۴	.۰۰۱
نفوذ مدیریت	.۷۰۲	.۱۹۳	.۳۱۷	۳.۶۴۴	.۰۰۰
ملاحظه گری	.۱۴۶	.۲۵۶	.۰۶۰	.۵۷۲	.۵۶۹
ساخت دهی	.۰۴۴	.۴۸۰	.۰۲۰	.۰۹۲	.۹۲۷
پشتیبانی منابع	.۶۰۲	.۱۸۱	.۲۶۰	۳.۳۴۹	.۱۸۸
روحیه	-.۱۲۲	.۱۶۸	-.۰۶۸	-.۷۲۵	.۴۷۰
تاکید علمی	.۴۷۲	.۱۶۹	.۲۳۴	۲.۷۹۰	.۰۰۶

متغیر وابسته: تعهد سازمانی

اینکه کدامیک از مولفه های سلامت سازمانی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تاثیر بیشتری دارد؛ باید از طریق مقادیر Beta استفاده شود. ستون ضرایب استاندارد شده بتا نشان می دهد که موثرترین مولفه، نفوذ مدیریت با بتای ۰/۳۱۷ بوده است.

تاثیر مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس

استنباط آماری داده های مربوط به فرضیه دوم تحقیق

فرضیه فرعی دوم: مولفه های سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد.

جدول شماره ۱۳: نتیجه ی تحلیل رگرسیون چند گانه بین مولفه های سلامت سازمانی بر رضایت شغلی

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	F	P سطح معنی داری	R ضریب همبستگی	R2 ضریب تعیین
یگانگی نهادی	رضایت شغلی	۲۷۹/۴۵	۰/۰۰۰	۰/۹۵	۰/۹۷
نفوذ مدیریت					
ملاحظه گری					
ساخت دهی					
پشتیبانی منابع					
روحیه					
تاکید علمی					

نتیجه ی تحلیل رگرسیون در این جدول نشان می دهد ضریب همبستگی چند گانه بین مولفه های سلامت سازمانی و رضایت شغلی در کل نمونه برابر ۰/۹۵ به دست آمده است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش بینی ۰/۹۷ است. به این معنا که ۹۷ درصد از واریانس متغیر وابسته (رضایت شغلی) به وسیله متغیر مستقل (سلامت سازمانی) پیش بینی می شود. ($f=279/45$) و سطح معناداری ($p<000/0$) نیز در تایید این یافته است، لذا می توان گفت این فرضیه تایید شده است.

جدول شماره ۱۴: محاسبه ضریب بتا و سطح معنا داری مولفه های سلامت سازمانی بر رضایت شغلی

ابعاد سلامت سازمانی	ضرایب رگرسیون B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده بتا	T	Sig
مقدار ثابت	.۷۵۰	۱.۶۵۵		.۴۵۳	.۶۵۱
یگانگی نهادی	-.۰۰۶	.۰۵۵	.۰۰۳	.۱۰۹	.۹۱۳
نفوذ مدیریت	-.۱۴۵	.۰۵۹	-.۰۸۳	-۲.۴۶۲	..۰۱۶
ملاحظه گری	.۲۳۲	.۰۷۸	.۱۲۰	۲.۹۶۱	.۰۰۴
ساخت دهی	.۵۴۴	.۱۴۷	.۳۰۸	۳.۷۰۳	.۰۰۰
پشتیبانی منابع	-.۳۹۸	.۱۵۳	-.۲۹۹	-۲.۶۰۵	.۰۱۱
روحیه	۱.۱۵۶	.۰۵۱	.۸۱۷	۲۲.۵۴۱	.۰۰۰
تاکید علمی	.۱۸۲	.۰۵۲	.۱۱۵	۳.۵۲۰	.۰۰۱

متغیر وابسته: رضایت شغلی

اینکه کدامیک از مولفه های سلامت سازمانی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تاثیر بیشتری دارد؛ باید از طریق مقادیر Beta استفاده شد. ستون ضرایب استاندارد شده بتا نشان می دهد که موثرترین مولفه، روحیه با بتای ۰/۸۱۷ بوده است. بدین معنا که یک واحد تغییر در متغیرهای مستقل، بتا واحد در متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی کارکنان ایجاد خواهد شد.

استنباط آماری داده های مربوط به فرضیه سوم تحقیق

فرضیه فرعی سوم: تعهد سازمانی و مولفه های آن بر رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد.

جدول شماره ۱۵: نتیجه ی تحلیل رگرسیون چند گانه بین مولفه های تعهد سازمانی بر رضایت شغلی

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	F	P سطح معنی داری	R ضریب همبستگی	R2 ضریب تعیین
تعهد عاطفی	رضایت شغلی	۹/۸۹	۰.۰۰۰	۰/۴۷	۰/۲۲
تعهد مستمر					
تعهد هنجاری					

نتیجه ی تحلیل رگرسیون در این جدول نشان می دهد ضریب همبستگی چند گانه بین مولفه های تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کل نمونه برابر ۰/۴۷ به دست آمده است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش بینی ۰/۲۲ است. به این معنا که ۲۲ درصد از واریانس متغیر وابسته (رضایت شغلی) به وسیله متغیر مستقل (تعهد سازمانی) پیش بینی می شود. نسبت F (f=9/89) و سطح معناداری (p<000/0) نیز در تایید این یافته است، لذا می توان گفت این فرضیه تایید شده است.

جدول شماره ۱۶: محاسبه ضریب بتا و سطح معنی داری مولفه های تعهد سازمانی بر رضایت شغلی

ابعاد تعهد سازمانی	ضرایب رگرسیون B	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد شده بتا	T	Sig
مقدار ثابت	۲۶.۶۱۸	۴.۰۶۹		۶.۵۴۲	.۰۰۰
تعهد عاطفی	.۷۷۸	.۲۱۶	.۴۴۲	۳.۶۰۳	.۰۰۰
تعهد مستمر	.۰۳۸	.۲۶۹	.۰۲۰	.۱۴۳	.۸۸۷
تعهد هنجاری	.۰۷۷	.۲۸۳	.۰۳۰	.۲۷۳	.۷۸۵
متغیر وابسته: رضایت شغلی					

اینکه کدامیک از مولفه های سلامت سازمانی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تاثیر بیشتری دارد؛ باید از طریق مقادیر Beta استفاده شد. ستون ضرایب استاندارد شده بتا نشان می دهد که موثرترین مولفه، تعهد عاطفی با بتای ۰/۷۷۸ بوده است. بدین معنا که یک واحد تغییر در متغیرهای مستقل، بتا واحد در متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی کارکنان ایجاد خواهد شد.

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد.

نتیجه ی تحلیل رگرسیون نشان داد که ضریب همبستگی چند گانه بین مولفه های سلامت سازمانی و نمره کل (تعهد سازمانی و رضایت شغلی) در کل نمونه برابر ۰/۸۹ است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش بینی ۰/۸۰ است. به این معنا که ۸۰ درصد از واریانس متغیر وابسته (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) بوسیله متغیر مستقل (سلامت سازمانی) پیش بینی می شود. نسبت $F (f=58/54)$ و سطح معناداری ($p<000/0$) نیز در تایید این یافته است، لذا این فرضیه تایید شده است. اینکه کدامیک از مولفه های سلامت سازمانی بر متغیرهای (رضایت شغلی و تعهد سازمانی) تاثیر دارد باید از مقادیر Beta استفاده شد. ستون ضرایب استاندارد شده بتا نشان می دهد که موثرترین مولفه، روحیه با بتای ۰/۳۸۰ بوده است. با جستجوهای متعددی که انجام گرفته است مشخص شد پژوهشی بصورت کاملا مشابه این تحقیق وجود ندارد.

یافته های حاصل از این پژوهش بیانگر این واقعیت است که اگر اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس از لحاظ ابعاد مختلف سالم باشد تعهد سازمانی کارکنان و همچنین رضایت شغلی آنها افزایش می یابد. بدین معنا که نمره های بالا در متغیر سلامت سازمانی با نمره های بالا در تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس همراه است و بالعکس. نیروی انسانی مهمترین سرمایه اداره امور مالیاتی است و هر چه این سرمایه کیفیت مطلوب تری داشته باشد احتمال موفقیت و بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد شد. برعکس نیروی انسانی بدون احساس رضایت و عدالت و تعهد سازمانی کم، متمایل به ترک سازمان می باشد، نه تنها خود در جهت اهداف سازمانی حرکت نمی کند بلکه در ایجار فرهنگ بی توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران موثر می باشد.

فرضیه فرعی اول: مولفه های سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد. نتیجه ی تحلیل رگرسیون نشان داد که ضریب همبستگی چند گانه بین مولفه های سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در کل نمونه برابر ۰/۷۵ است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش بینی ۰/۵۷ است. به این معنا که ۵۷ درصد از واریانس متغیر وابسته (تعهد سازمانی) به وسیله متغیر مستقل (سلامت سازمانی) پیش بینی می شود. نسبت $F (f=19/23)$ و سطح معناداری ($p<000/0$) نیز در تایید این یافته است، لذا این فرضیه تایید شده است. اینکه کدامیک از مولفه های سلامت سازمانی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تاثیر بیشتری دارد؛ باید از مقادیر Beta استفاده شود. ستون ضرایب استاندارد شده بتا نشان می دهد که موثرترین مولفه، نفوذ مدیریت با بتای ۰/۳۱۷ بوده است. این نتایج با نتایج نوروژی (۱۳۹۷)، اندرودی (۱۳۹۵)، محسنی ذو القدرنسب (۱۳۹۵)، کری و همکاران (۲۰۱۷)، سویی و چنگ (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

یافته های حاصل از این پژوهش بیانگر این واقعیت است که اگر اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس از لحاظ ابعاد مختلف سالم باشد تعهد سازمانی کارکنان نیز افزایش می یابد و اگر اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس از لحاظ مختلف ناسالم باشد تعهد سازمانی کارکنان نیز کاهش می یابد. بدین معنا که نمره های بالا در متغیر سلامت سازمانی با نمره های بالا در تعهد سازمانی کارکنان همراه است و بالعکس. در اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس افراد متعهد اقدام به سالم سازی می نمایند چرا که نیروی انسانی متعهد یکی از شاخص های درون سازمان و تاثیر گذار می تواند با وابستگی که در خود نسبت به سازمان و شغل خود احساس می کند دست به ابتکار و خلاقیت زده و با احساس مسئولیتی که دارد در بالا بردن بهره وری کار خود اقدام نماید و با گسترش این رویه در سازمانی باعث به وجود آمدن محیطی مناسب برای فعالیت خود و همکاران گردد. در نتیجه باعث سالم شدن سازمان می شود.

فرضیه فرعی دوم: مولفه های سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد. نتیجه ی تحلیل رگرسیون نشان داد که ضریب همبستگی چند گانه بین مولفه های سلامت سازمانی و رضایت شغلی در کل نمونه برابر ۰/۹۵ است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش بینی ۰/۹۷ است. به این معنا که ۹۷ درصد از واریانس متغیر وابسته (رضایت شغلی) به وسیله متغیر مستقل (سلامت سازمانی) پیش بینی می شود. ($f=279/45$) و سطح معناداری ($p<000/0$) نیز در تایید این یافته است، لذا این فرضیه تایید شده است. اینکه کدامیک از مولفه های سلامت سازمانی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تاثیر بیشتری دارد؛ باید از طریق مقادیر Beta استفاده شد. ستون ضرایب استاندارد شده بتا نشان می دهد که موثرترین مولفه، روحیه با بتای ۰/۸۱۷ بوده است. بدین معنا که یک واحد تغییر در متغیرهای مستقل، بتا واحد در متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی کارکنان ایجاد خواهد شد. این نتایج با نتایج تحقیقات ویلیام (۲۰۱۶)، پورتر و همکاران (۲۰۱۱)، تار و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

یافته های حاصل از این پژوهش بیانگر این واقعیت است که اگر اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس از لحاظ ابعاد مختلف سالم باشد رضایت شغلی کارکنان نیز افزایش می یابد و برعکس. بدین معنا که نمره های بالا در متغیر سلامت سازمانی با نمره های بالا در رضایت شغلی کارکنان همراه است و بالعکس. در این راستا با توجه به مبانی نظری پژوهش حاضر می توان گفت رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس از متغیرهای اصلی و مؤثر سازمانی است، که درصد بالای آن می تواند پویایی و بهره وری سازمان را افزایش دهد و حد کم آن در بین کارکنان باعث بروز مشکلات فراوانی مانند جابجایی، ترک خدمت، غیبت، بی علاقهگی به کار، از دست دادن انگیزه، کاهش روحیه ی کاری، افت کارایی، کاهش بهره وری و... برای کارکنان و سازمان می شود، از سوی دیگر همانطور که گفته شد سطح بالای رضایت شغلی نشان دهنده سلامت سازمانی در ابعاد مختلف (سطح سازمانی-یگانگی نهادی-سطح اداری- سطح فنی) است. از این رو توجه مدیران مربوطه به ایجاد جو سالم و مطلوب در سازمان های خود می تواند به رضایتمندی، افزایش پویایی های سازمانی و پیشبرد تحقق اهداف سازمان منجر شود.

فرضیه فرعی سوم: تعهد سازمانی و مولفه های آن بر رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر دارد.

نتیجه ی تحلیل رگرسیون نشان داد که ضریب همبستگی چند گانه بین مولفه های تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کل نمونه برابر ۰/۴۷ به دست آمده است. همچنین ضریب تعیین متغیر پیش بینی ۰/۲۲ است. به این معنا که ۲۲ درصد از واریانس متغیر وابسته (رضایت شغلی) به وسیله متغیر مستقل (تعهد سازمانی) پیش بینی می شود. نسبت $F(9/89)$ و سطح معناداری ($p<000/0$) نیز در تایید این یافته است، لذا این فرضیه تایید شده است. اینکه کدامیک از مولفه های سلامت سازمانی بر میزان تعهد سازمانی کارکنان تاثیر بیشتری دارد؛ باید از مقادیر Beta استفاده کرد. ستون ضرایب استاندارد شده بتا نشان می دهد که موثرترین مولفه، تعهد عاطفی با بتای ۰/۷۷۸ بوده است. بدین معنا که یک واحد تغییر در متغیرهای مستقل، بتا واحد در متغیر وابسته یعنی رضایت شغلی کارکنان ایجاد خواهد شد. این نتایج با نتایج تحقیقات تاملینسون و کینز (۲۰۱۵)، سیرلا (۲۰۱۵)، وحیدیان (۱۳۹۶)، عزیزی (۱۳۹۶)، روحی (۱۳۹۶)، دانش فرد (۱۳۹۶)، قمری (۱۳۹۵)، جهانگیر (۱۳۹۵)، واندر بری ولانس (۲۰۱۷)، تاملینسون و جان کینز (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

یافته های حاصل از این پژوهش بیانگر این واقعیت است که در اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس، کارکنان راضی تمایل دارند مولدتر و خلاق باشند و به سازمان و محل کار متعهد باشند بنابراین محیط محل کار باید قادر باشد جالب و برانگیزنده بوده و افراد خلاق، متعهد و سخت کوش را حفظ کند. برای خوشحال و راضی کردن کارکنان اداره امور مالیاتی

شهرستان گنبد کاووس ضروری است که محیط زندگی و کاری آنها را رضایت بخش ساخت. سطح رضایت شغلی کارکنان توسط عوامل زیادی تحت تاثیر قرار می گیرد، از جمله آنها شامل سطح حقوق و مزایا، ادراک عدالت از نظام ارتقا در درون سازمان کیفیت شرایط کاری و روابط اجتماعی است. رضایت شغلی حالت هیجانی لذت بخش فراهم می کند که اغلب منجر به یک نگرش کاری مثبت می شود. اگر کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس احساس کنند که سخت تر از دیگران کار می کنند اما پاداش های کمتری دریافت می کنند، آنها احتمالاً نگرش های منفی نسبت به شغل، رئیس و همکاران خواهند داشت. از طرف دیگر، اگر آنها احساس کنند به خوبی با آنها رفتار می شود و پرداخت عادلانه صورت می گیرد، نگرش های مثبت تری نسبت به شغل خواهند داشت. برای ارتقای رضایت شغلی لازم است دست اندرکاران امر ویژگی ها و شرایط کار را طوری فراهم کنند که افراد شیفته کار شده و آن را ارزشمند و سودمند تلقی کنند. همچنین لازم است به ارتباطات انسانی در اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس اهمیت داده و روابط همکاری را دوستانه، خوشایند، برانگیزنده و توأم با اعتماد و احساس مسئولیت سازند. از طریق پرداخت های مناسب و عادلانه رضایت و امنیت شغلی ایجاد شود. مدیریت بر اساس شایستگی و ویژگی های شخصیتی مناسب گمارده شود، و نظام ارتقای و ترفیع بر اساس توانایی و به طور منظم انجام گیرد.

پیشنهادها

۱. نتایج فرضیه اصلی نشان داد که سلامت سازمانی بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر مثبت دارد. لذا پیشنهاد می شود در تعیین اهداف و ارزشهای سازمان از نظرات کارکنان بیشتر استفاده شود و در تصمیمات مرتبط با حوزه کاری شان مشارکت داده شوند. چرا که مشارکت و سطوح بالای تعهد سازمانی بیانگر قبول ارزشها و اهداف سازمانی در پرسنل بوده که سبب رضایت شغلی و سلامت سازمانی و وفاداری و تلاش بیشتر در جهت نیل به اهداف سازمان می گردد بدین سبب سازمانها به ایجاد محیط هایی کاری با تعهد بالا برای پرسنل خود علاقه مند هستند. راهکار ارائه شده این که تعداد صندوق های انتقادات و پیشنهادات در اداره امور مالیاتی بیشتر شود و در زمان کمتری به این پیشنهادات پاسخ داده شود.

۲. نتایج فرضیه فرعی اول نشان داد که بین مولفه های سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر مثبت وجود دارد. لذا پیشنهاد می شود اداره برای افزایش تعهد سازمانی کارکنان اقدام به سالم سازی اداره نماید چرا که در محیط سالم و عاری از هر گونه مشکل مادی، ساختاری، عاطفی و روابط انسانی است که کارکنان با شور و شوق نسبت به انجام وظیفه خود عمل می کنند و نسبت به سازمان و شغل خود وفادار می مانند و بازدهی مناسبی را از خود نشان می دهند که این بازدهی در نهایت موجب پیشرفت کشور عزیزمان خواهد شد. ارائه راهکار اینکه مثلا هر ماه یک اردوی تفریحی برای کارکنان گذاشته شود.

۳. نتایج فرضیه فرعی دوم نشان داد که بین مولفه های سلامت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر مثبت وجود دارد. لذا پیشنهاد می شود که در تعیین اهداف و ارزش های سازمان از نظرات کارکنان بیشتر استفاده شود. راهکار اینکه جلسات بیشتری گذاشته شود و از پیشنهادات کارکنان برای پیشرفت اداره امور مالیاتی استفاده شود.

۴. نتایج فرضیه فرعی سوم نشان داد که تعهد سازمانی و مولفه های آن بر رضایت شغلی کارکنان اداره امور مالیاتی شهرستان گنبد کاووس تاثیر مثبت دارد. لذا پیشنهاد می شود با ایجاد تیمی متخصص، وضعیت تعهد سازمانی پرسنل بصورت دوره ای در سطوح مختلف سازمان ارزیابی شده و بازخوردهای لازم ارائه گردد.

منابع

- [۱] آهنچیان، محمدرضا (۱۳۹۷). بررسی ارتباط اثر بخشی مدیر با سلامت سازمانی در مدارس راهنمایی و متوسطه استان زنجان. پایان نامه کارشناسی ارشد، پژوهشکده تعلیم و تربیت، تهران.
- [۲] برومند، زهرا (۱۳۷۳). بهبود و بازسازی سازمانی، فنون علوم رفتاری، تهران، نشر هود
- [۳] بزرگ زاده، علی (۱۳۷۶). تعهد سازمانی، دل بستگی شغلی و تعارض نقش در بین معلمان زن و مرد استان اصفهان، فصلنامه آموزه، شماره پیاپی ۱۷.
- [۴] جاهد، رضا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستان های شهر اصفهان، مجله مصباح، سال سیزدهم، شماره ۵۱.
- [۵] جدیدی، مسعود (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثر بخشی در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران. فصل نامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره چهارم، شماره مسلسل ۱۵ بهار.
- [۶] جزایری، سیده زبیده، عبدالزهرانعامی، حسین شکرکن و منوچهر تقی پور، (۱۳۸۵). بررسی روابط ساده و چندگانه ویژگی های شخصیتی با تعهد حرفه ای در پرستاران برخی از بیمارستان های شهر اهواز، مجله دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال سیزدهم، شماره ۳.
- [۷] حرعاملی، محمد علی (۱۳۸۸ ق). تعهد سازمانی، چاپ اول، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی تهران.
- [۸] حضوری، محمد جواد (۱۳۸۴). رابطه تعهد سازمانی با ویژگی های اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور، فصلنامه دانشگاه پیام نور، سال سوم، شماره سوم، پاییز ۱۳۸.
- [۹] دانش فرد، زهرا (۱۳۹۶). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان دانشگاه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- [۱۰] دیویس، استانی (۱۳۷۳). مدیریت فرهنگ سازمان، ترجمه ی ناصر میر سپاسی و پریچهر معتمد گرجی، تهران، انتشارات مروارید.
- [۱۱] رابینز، استیفن پی، (۱۳۷۴). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها، کاربردها، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، دفتر پژوهش های فرهنگی، جلد اول.
- [۱۲] رجبی فرجاد، رضا (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با تعهد سازمانی دبیران در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- [۱۳] رحمان سرشت، حسن و فیاضی، مرجان (۱۳۸۷). رابطه بین انگاشت قدرت و سیاست شناسی سازمانی با تعهد و عملکرد کارکنان، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی ویژه مدیریت، سال هشتم، شماره ۲۹.
- [۱۴] رضائیان، علی (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت.
- [۱۵] رنجبریان، بهرام (۱۳۹۴). تعهد سازمانی، مجله دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه اصفهان، نشریه مدیریت دولتی، سال دهم، شماره ۱ و ۲.
- [۱۶] روحی، اکبر (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در پرستاران شاغل در بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی گلستان. مرکز آموزش مدیریت دولتی گلستان.
- [۱۷] زارعی، جواد (۱۳۷۳). بررسی ارتباط میان سلامت سازمانی و رضایت مهندسی شغلی مسئولان و معلمان تربیت بدنی آموزشگاههای استان خراسان، پایان نامه کارشناسی ارشد تربیت بدنی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان.
- [۱۸] زاهد بابلان، علیرضا و محمودی، محمد (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با وظایف شش گانه مدیران آموزشی مدارس متوسطه شهرستان مهاباد، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.

- [۱۹] زکی، محمد علی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستانهای شهر اصفهان، مجله مصباح، سال سیزدهم، شماره ۵۱.
- [۲۰] ساروتی، احمد (۱۳۹۰). تعهد سازمانی و رابطه آن با تمایل به ترک خدمت. فصلنامه مدیریت دولتی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، شماره ۳۵.
- [۲۱] ساعتچی، محمود (۱۳۸۰). انگیزش، فضای سازمانی و بهره وری در سازمان، فصل نامه مطالعات مدیریت، تهران، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، شماره اول، دوره سوم، بهار.
- [۲۲] سرمد، غلامعلی (۱۳۷۸). روابط انسانی در سازمانها و آموزشی، انتشارات سمت.
- [۲۳] سلطان حسینی، زهرا و پیران، مرجان (۱۳۸۹). رابطه عدالت سازمانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه علمی سلامت مدیریت پژوهشی، دوره ۱۲، شماره ۳۵، صفحات ۲۵-۳۲.
- [۲۴] شفیق آبادی، فاطمه (۱۳۷۲). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستانهای منتخب دانشگاه علوم پزشکی گرگان. فصلنامه علمی - سلامت مدیریت پژوهشی، دوره ۱۲، شماره ۷۸، صفحات ۸۲-۲۱.
- [۲۵] شفیق آبادی، محسن (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش شهرستان شاهرود. فصل نامه مدیریت در آموزش و پرورش، تهران، دوره چهارم، شماره مسلسل ۱۶.
- [۲۶] صفار پور، محمد (۱۳۹۲). سازمان و مدیریت (سیستم و رفتار سازمانی). تهران، انتشارات، مولوی.
- [۲۷] ظهوری، محمد رضا (۱۳۷۸). روش های تحقیق در علوم ارتباطی، چاپ نهم، نشر آگه.
- [۲۸] عباس زادگان، صابر (۱۳۷۹). سلامت سازمانی و رابطه آن با رضایت شغلی مدیران و معلمان مدارس دولتی مقطع راهنمایی گنبد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی.
- [۲۹] غفوری و نونسفادرانی، محمدرضا. گل پرور، محسن (۱۳۸۸). بررسی رابطه ی مؤلفه های عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در کارکنان شهرداری شهر اصفهان. مطالعات روان شناختی دانشکده ی علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه الزهرا (س)، دوره ی ۵، شماره ۴.
- [۳۰] فرهنگ، علی اکبر و حسین زاده، علی (۱۳۸۴). دیدگاههای نوین درباره تعهد سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۷.
- [۳۱] مایلز، کیمبل (۱۹۶۹). مدیریت و رهبری آموزشی. ترجمه محمد علی طوسی، چاپ ششم، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.
- [۳۲] محسن پور، رضا؛ ناوی پور، محمد امین و احمدی، صالح (۱۳۸۴). رضایت شغلی در سازمانها، انتشارات سمت.
- [۳۳] محسنی ذوالقدرنسب، محمد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در مدارس ابتدایی شهرستان ابهر. فصل نامه مدیریت در آموزش و پرورش، تهران، دوره چهارم، شماره مسلسل ۱۴، تابستان.
- [۳۴] محمد زاده، زهرا و مهره‌زاد، فاطمه (۱۳۷۵). رضایت شغلی مدیران آموزشی، فصل نامه مدیریت در آموزش و پرورش، تهران، دوره چهارم، شماره مسلسل ۱۸، تابستان.
- [۳۵] محمدی، اکبر و اصغری، احمد (۱۳۹۵). دیدگاههای نوین درباره رضایت سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۲۰: ۱۴-۱۳.
- [۳۶] محمودی، محسن (۱۳۹۲). بررسی تعهد سازمانی در سازمانهای دولتی و رابطه آن با عملکرد شاغلین، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی.
- [۳۷] مقدراد، علی و محمودی، رضا (۱۳۸۵). انگیزش، فضای سازمانی و بهره وری در سازمانها، فصل نامه مطالعات مدیریت، تهران، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، شماره دوم، دوره سوم، بهار.
- [۳۸] مقیمی، محمد (۱۳۷۷). سازمان و مدیریت، رویکردی پژوهشی، چاپ سوم، انتشارات ترمه.
- [۳۹] ملازمیان، زهرا (۱۳۹۰). بررسی رابطه تعهد سازمانی با اثر بخشی مدیران دبیرستانهای شهر کرمانشاه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تربیت معلم تهران.
- [۴۰] منتظری، احمد (۱۳۹۵). روشهای تحقیق در علوم تربیتی، چاپ سوم، تهران، انتشارات سمت.

[۴۱] مورهد، گریگوری و گریفین، ریکی (۲۰۱۲). رفتار سازمانی، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید، چاپ هشتم.

- [42] Alexander, J & Thierry, R (1996). The Relationship of Vertical and Horizontal Individualism and Collectivism to Intrapreneurship and Organizational Commitment. *Leadership & Organizational Development Journal*, Vol.18, Issue .4.
- [43] Allen, N. J & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal Of Vocational Behavior*, Vol.49.
- [44] Baron (2010). The Measurement and Antecedence of Affective, continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*. pp. 1-36.
- [45] Batman, j & Strasser, m (1988). The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *American Journal of Criminal Justice*, Volume: 24, No. 1
- [46] Chan, Sow Hup (2006). organizational climate school/health and effectiveness .A comparative analysis , *Educational Administration Quarterly* , vol . 26 , No. 3, p 100-110.
- [47] Chan, Sow Hup. (2016). Organizational identification and commitment of members of a human development organization. *Journal of Management Development*, Vol. 25 No.3
- [48] Demiray, E & Curabay, S. (2008). Organizational Commitment of Anadolu University Open Education Faculty Students. *International Journal of Social Sciences*, Vol. 3, Issue 2.
- [49] Elizur, D & Koslowsky, M. (2001). Values and Organizational Commitment. *International Journal of Manpower*, Vol. 22 No. 7
- [50] Freedom, E & Carmelie, S (2004). The Measurement & Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol.45.
- [51] Greenberg & Baron (2000). Pride and Respect in Volunteers' Organizational Commitment. *European Journal of Social Psychology*, Vol. 38 Issue 1 .
- [52] Griffin, M & Hepburn, J. (2005). Side-Bets and Reciprocity as Determinants of Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Journal of Criminal Justice*, Vol.33, Issue.