

توسعه فردی و تحول سازمانی

بررسی رابطه بین مولفه‌های تعهد سازمانی و شادکامی در عملکرد کارکنان اداره تربیت بدنی استان کرمان

آزیتا سلاجقه^۱، مریم بستان پیرا^{۲*}

شیوه استناددهی: سلاجقه، آزیتا، بستان پیرا، مریم. (۱۴۰۴).

۱. استادیار، گروه علوم تربیتی و مشاوره، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

بررسی رابطه بین مولفه‌های تعهد سازمانی و شادکامی در
عملکرد کارکنان اداره تربیت بدنی استان کرمان. توسعه فردی
و تحول سازمانی، ۳(۱)، ۱۲-۱.

* ایمیل نویسنده مسئول: bostan@pnu.ac.ir

چکیده

تاریخ چاپ: ۳۰ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۸ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۲۰ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ ارسال: ۲۲ دی ۱۴۰۳

امروزه با توجه به پیشرفت روز افزون، توجه به نیروی انسانی از جنبه‌های روانی و ذهنی و نیز ایجاد وابستگی به سازمان جهت دستیابی به اهداف سازمانی امری لازم و ضروری است. لذا هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین مولفه‌های تعهد سازمانی و شادکامی در عملکرد کارکنان اداره تربیت بدنی استان کرمان بود. پژوهش حاضر از حیث هدف از جمله تحقیقات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره تربیت بدنی استان کرمان بود که تعداد آن‌ها برابر ۷۰ نفر بود و حجم نمونه از طریق جدول کرجسی مورگان تعداد ۵۹ نفر به روش تصادفی انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش عبارت بود از پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۰) و همچنین پرسشنامه شادکامی آکسفورد که توسط آرچیل در سال ۱۹۹۰ تهیه گردید. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS۲۲ استفاده شد. با توجه به داده‌های به دست آمده، اندازه اثر متغیرهای مولفه‌های تعهد سازمانی در شادکامی ۲۰٪ می‌باشد که این اثر گذاری معنی دار می‌باشد. همبستگی کلی بین متغیرهای تحقیق برابر با ۰/۴۹۳ می‌باشد که نشان دهنده همبستگی خوب بین متغیرهای تحقیق می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین برابر است با: ۰/۲۴۳، به این معنی که ابعاد تعهد سازمانی تا ۲۴/۳ درصد می‌تواند تغییرات شادکامی کارکنان را تبیین کنند. یافته‌های تحقیق بیانگر آن می‌باشد که افزایش تعهد سازمانی می‌تواند سطح شادکامی را افزایش می‌دهد. لذا توجه مسئولان و مدیران سازمانی به مولفه‌های تعهد سازمانی جهت افزایش سطح تعهد سازمانی ضرورت دارد.

کلیدواژگان: تعهد سازمانی، شادکامی، کارکنان، سازمان

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت
دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0)
صورت گرفته است.



Personal Development and Organizational Transformation

Examining the Relationship Between Organizational Commitment Components and Happiness in the Performance of Employees of the Physical Education Department of Kerman Province

Azita Salajegheh¹, Mayam BostanPira^{2*}

1. Assistant Professor, Department of Psychology and Educational Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Education Sciences, Payame Noor University, Tehran, Iran

*Corresponding Author's Email: bostan@pnu.ac.ir

How to cite: Salajegheh, A., & BostanPira, M. (2025). Examining the Relationship Between Organizational Commitment Components and Happiness in the Performance of Employees of the Physical Education Department of Kerman Province. *Personal Development and Organizational Transformation*, 3(1), 1-12.

Submit Date: 2025 January 11

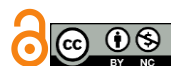
Revise Date: 2025 June 08

Accept Date: 2025 June 10

Publish Date: 2025 June 20

Abstract

In today's rapidly advancing world, attention to human resources from psychological and mental perspectives, as well as fostering organizational attachment to achieve organizational goals, is essential and necessary. Therefore, the aim of this study was to examine the relationship between the components of organizational commitment and happiness in the performance of employees of the Physical Education Department of Kerman Province. This study is applied in terms of its objective. The statistical population consisted of all employees of the Physical Education Department of Kerman Province, totaling 70 individuals. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan table, resulting in a sample of 59 participants selected randomly. The data collection instruments in this study were the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen (1990) and the Oxford Happiness Questionnaire developed by Argyle in 1990. Data analysis was conducted using SPSS version 22. Based on the obtained data, the effect size of the components of organizational commitment on happiness was 20%, which is statistically significant. The overall correlation between the research variables was 0.493, indicating a strong correlation among the study variables. Additionally, the coefficient of determination was 0.243, meaning that the dimensions of organizational commitment could explain approximately 24.3% of the variance in employees' happiness. The research findings indicate that an increase in organizational commitment can enhance the level of happiness. Therefore, attention by organizational authorities and managers to the components of organizational commitment is necessary to elevate the level of commitment among employees.



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Keywords: Organizational commitment, happiness, employees, organization.

مقدمه

ظهور سازمان‌های اجتماعی و گسترش روزافزون آن‌ها از ویژگی‌های بارز تمدن بشری است؛ در دو دهه‌ی اخیر، سازمان‌ها به طور معناداری تغییر یافته‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های عدم تمرکز و جهانی شدن تبدیل گشته‌اند. در این گونه سازمان‌ها، نیروی انسانی، سرمایه‌ای اصلی سازمان محسوب می‌شود و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان، بیشتر خواهد شد. به اعتقاد پری (۱۹۹۱)، اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردهایی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به طور کامل به هدف‌های خود درست یابد، نیازمند نیروی انسانی توانمند و متعهد می‌باشد (Leliga, 2021). امروزه با توجه به پیشرفت روز افزون، توجه به نیروی انسانی از جنبه‌های روانی و ذهنی و نیز ایجاد وابستگی به سازمان جهت دستیابی به اهداف سازمانی امری لازم و ضروری است. در زمینه روانشناسی مفاهیم مهمی از قبیل شادکامی و تعهد سازمانی مطرح شده است که هر کدام به نوعی در دستیابی به اهداف سازمان موثر هستند. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که دارای کارکنان توانمند و متعهد، که تاکید بر مشتری‌مداری و افزایش بهره‌وری داشته و بطور مرتب سیستم‌های و فرآیندهای کاری را بهبود بخشند (Özkan & Folgado, 2022). یکی از نگرش‌های شغلی که در دو دهه‌ی اخیر جایگاه ویژه‌ای در مطالعات رفتار سازمانی کسب کرده تعهد سازمانی است. این نوع نگرش اهمیت خاصی در درک و فهم رفتار سازمانی کارکنان دارد و پیش‌بینی‌کننده خوبی برای پیشرفت آتی سازمان به حساب می‌آید (Motair, 2023). تعهد سازمانی را می‌توان به عنوان حالتی تعریف نمود که در آن فرد شاغل با سازمانی خاص و اهداف آن همانندسازی می‌کند و آرزو دارد عضویت در آن سازمان را حفظ نماید (Kizilkoca, 2021). تعهد سازمانی به حالتی اشاره دارد که در آن کارمند با سازمان خاص و اهدافش شناخته شده و علاقه دارد عضو آن سازمان تلقی شود (Jassim, 2023). تعهد سازمانی نگرشی است که بیانگر این نکته است که اعضای سازمان به چه میزان خودشان را به سازمانی که در آن کار می‌کنند، تعیین هویت می‌نمایند و چقدر در آن درگیر هستند. فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد، در سازمان باقی می‌ماند و اهداف آن را می‌پذیرد (WorkL, 2024). مایر و آلن (۱۹۹۱) مدل سه مولفه‌ای تعهد سازمانی را در چارچوب غالب برای تحقیقات تعهد سازمانی می‌داند: ۱- تعهد عاطفی: بیان‌کننده وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان و مخصوصاً میزان حساسیت آن‌ها به تجربیات شغلی مثل حمایت سازمانی است. این حساسیت زمانی به وجود می‌آید که کارکنان به ادامه ارتباط با سازمان تمایل دارند. ۲- تعهد هنجاری: این تعهد بیان‌کننده اعتقاد کارکنان به این موضوع است که باید در سازمان بمانند و رشد کنند. ۳- تعهد مستمر: به آگاهی از هزینه‌های ناشی از خروج از سازمان اشاره دارد و به دلیل نیازشان به سازمان در آن باقی بمانند (Sentuna, 2015). پیشرفت تکنولوژی هیچ‌گاه انسان‌ها را نادیده نمی‌گیرد، در واقع توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد (Samir, 2023). از این رو منابع انسانی متعهد و وفادار به اهداف و ارزش‌های سازمان، نه تنها عامل برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر است، بلکه مزیتی برای رقابت پایدار برای بسیاری از سازمان‌ها تلقی می‌شود (Dick & Basu, 2018). تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد. از طریق سنجش تعهد سازمانی و اندازه‌گیری میزان اثر آن بر رفتارهای شغلی نظیر غیبت، جابه‌جایی و ترک کار و... می‌توان اطلاعات مناسبی برای تصمیم‌گیری مدیران بخصوص در بحث منابع انسانی در زمینه انجام وظیفه‌شان از جمله برنامه‌ریزی نگهداری، بهسازی و ارزشیابی منابع فراهم آورد (Ahmad & Thyagaraj, 2015).

شادکامی در سازمان به احساس رضایت، نشاط و بهزیستی روانی کارکنان اشاره دارد که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند محیط کار، روابط اجتماعی و تعهد سازمانی قرار می‌گیرد. تعهد سازمانی، با ایجاد حس تعلق و وفاداری در کارکنان، به افزایش رضایت شغلی و کاهش استرس

منجر می‌شود. این تعهد، تعاملات مثبت و معنادار را تقویت کرده و شادکامی را از طریق تقویت عواطف مثبت، برون‌گرایی و مشارکت فعال ارتقا می‌دهد. در نتیجه، تعهد سازمانی با کاهش هیجانات منفی و افزایش انگیزه، سلامت روان و جسمانی کارکنان را بهبود می‌بخشد (Ahmad et al., 2020). شادکامی در سازمان به عنوان یک حالت ذهنی مثبت، شامل رضایت از زندگی، تجربه هیجانات مطلوب و فقدان نسبی احساسات منفی تعریف می‌شود (Akbari et al., 2023). این مفهوم تحت تأثیر عوامل مختلفی از جمله خوش‌بینی، تعهد سازمانی و کیفیت روابط اجتماعی قرار دارد. مطالعات نشان می‌دهند که خوش‌بینی، به ویژه بعد مثبت آن، نقش کلیدی در افزایش شادکامی و سلامت روان ایفا می‌کند (Albert & Merunka, 2013). افرادی که نگرش خوش‌بینانه‌تری دارند، سطح بالاتری از شادمانی را تجربه می‌کنند و در مواجهه با چالش‌های سازمانی انعطاف‌پذیرتر عمل می‌کنند (Albrecht & Marty, 2020). تعهد سازمانی نیز به عنوان یک عامل مؤثر، با ایجاد حس تعلق و وفاداری در کارکنان، به بهبود بهزیستی روانی آن‌ها کمک می‌کند. کارکنان متعهد، به دلیل احساس امنیت و ارزشمندی در سازمان، هیجانات مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند (Breitsohl & Ruhle, 2016). این تعهد از طریق تقویت روابط سازنده، کاهش استرس و افزایش مشارکت فعال، شادکامی را در محیط کار ارتقا می‌دهد. از دیدگاه روان‌شناسی مثبت‌نگر، شادکامی نه تنها یک نتیجه مطلوب، بلکه یک عامل تسهیل‌کننده برای عملکرد بهتر و تعاملات سازنده در سازمان است (Carroll & Ahuvia, 2006). دیک (۲۰۱۸) معتقد است که شادکامی ریشه در عوامل زیست‌شناختی دارد، اما محیط سازمانی می‌تواند آن را تقویت یا تضعیف کند. تعهد سازمانی، با ایجاد بستری حمایتی، زمینه را برای بروز هیجانات مثبت و کاهش تنش‌های روانی فراهم می‌کند (Dick & Basu, 2018). همچنین، طبق پژوهش‌های محققان، ارتباط معناداری بین خوش‌بینی و شادکامی وجود دارد که این رابطه در محیط‌های سازمانی با سطح تعهد بالاتر، قوی‌تر است (Albert & Merunka, 2013). در نتیجه، تلفیق خوش‌بینی و تعهد سازمانی می‌تواند به عنوان یک راهبرد مؤثر برای افزایش شادکامی و بهره‌وری کارکنان مورد توجه قرار گیرد. شادکامی هدف نهایی و مشترک انسان هاست و همه در تلاش برای رسیدن به آن هستند (Motair, 2023). برخی معتقدند که اهمیت عمده زندگی در شادکامی نهفته است و انگیزه‌ی اصلی انسان‌ها در همه‌ی زمان‌ها چگونگی دستیابی، حفظ و ارتقای آن می‌باشد (WorkL, 2024). از آنجاییکه کارکنان از سرمایه‌های یک سازمان محسوب می‌شوند و تاکنون در خصوص رابطه بین شادکامی و تعهد سازمانی تحقیقی صورت نگرفته، لذا ضرورت انجام تحقیق در خصوص تعیین رابطه بین شادکامی و تعهد سازمانی ضرورت دارد. با توجه به اهمیت نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر آن‌ها و نیز اهمیت شادکامی و تعهد سازمانی در جهت توسعه و دستیابی به اهداف سازمانی سوال، محقق این می‌باشد که: آیا بین مولفه‌های تعهد سازمانی و شادکامی در عملکرد کارکنان اداره تربیت بدنی رابطه وجود دارد؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از حیث هدف از جمله تحقیقات کاربردی می‌باشد. همچنین از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره تربیت بدنی استان کرمان می‌باشد که در سال ۱۳۹۹ مشغول به فعالیت بودند و بنا بر استعلام از واحد کارگزینی این اداره، تعداد کارکنان برابر ۷۰ نفر کارمند بود و حجم نمونه از طریق جدول کرجسی مورگان تعداد ۵۹ نفر، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش به شرح ذیل بود:

پرسشنامه تعهد سازمانی: این مقیاس توسط می‌یر و آلن (۱۹۹۰) تدوین گردید و دارای ۲۴ گویه می‌باشد. این پرسشنامه دارای سه بعد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد. گزینه‌های سؤالات آن به صورت پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی موافقم، موافقم، نه موافقم و نه

مخالفم، مخالفم و خیلی مخالفم) تدوین شده است. نحوه نمره گذاری این پرسشنامه از ۵ به ۱ می باشد. آلن و مایر اعتبار مقیاس تعهد عاطفی را ۰/۸۷، مقیاس تعهد مستمر را ۰/۷۵ و مقیاس تعهد هنجاری را ۰/۷۹ گزارش کردند. تحلیل عاملی ۲۴ سوال نشان داد که این سه عامل به ترتیب ۵۸/۸، ۲۵/۸ و ۱۵/۴ درصد واریانس کل را تشکیل می دهد. همچنین جعفرزاده (۱۳۸۴) ضریب پایایی این مقیاس را از طریق الفای کرانباخ، چنین گزارش کرده است که تعهد سازمانی ۰/۸۴، تعهد هنجاری ۰/۷۳، تعهد مستمر ۰/۷۰، تعهد عاطفی ۰/۹۱، که بیانگر پایایی مناسب این پرسشنامه می باشد (Rahimi et al., 2024).

پرسشنامه شادکامی آکسفورد: پرسشنامه شادکامی آکسفورد در سال ۱۹۹۰ میلادی توسط آرجیل با معکوس کردن مقیاس افسردگی بک ساخته شده است. این مقیاس ۲۹ ماده دارد که براساس طیف چهار درجه ای از صفر تا چهار نمره گذاری می شود. روایی این مقیاس در مطالعات مختلف از جمله مطالعه آرجیل و لو (۱۹۹۰) تایید شده است. برای تعیین پایایی این آزمون آرجیل و لو (۱۹۹۰) ضریب آلفایی ۰/۹۰ را با ۳۴۷ آزمودنی و فارنهام و برونیک (۱۹۹۰) ضریب آلفای ۰/۸۷ را با ۱۰۱ آزمونی به دست آورده اند (Ying & Parsakia, 2024). برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS22 استفاده شد. ابتدا نرمالیتی داده ها با آزمون کلموگروف-اسمیرنوف تأیید گردید. در بخش توصیفی، میانگین، انحراف معیار و واریانس محاسبه شد. سپس با توجه به نرمال بودن توزیع، روابط بین متغیرها با آزمون همبستگی پیرسون بررسی گردید. این روش به دلیل تناسب با داده های پارامتریک و هدف پژوهش انتخاب شد.

یافته ها

یافته های جدول ۱ نشان می دهد که از مجموع ۵۹ نمونه آماری، ۸۶/۴ درصد مرد و ۱۳/۶ درصد زن می باشند و از مجموع ۵۹ نمونه آماری، ۱۸/۶ درصد مجرد و ۸۱/۴ درصد متأهل می باشند.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد آزمودنی ها بر حسب جنسیت و وضعیت تاهل

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۵۱	۸۶/۴
زن	۸	۱۳/۶
مجموع	۵۹	۱۰۰٪
وضعیت تاهل	فراوانی	درصد
مجرد	۱۱	۱۸/۶
متاهل	۴۸	۸۱/۴
مجموع	۵۹	۱۰۰

یافته های جدول (۲) میانگین و انحراف معیار نمرات شادکامی، تعهد سازمانی و ابعاد آن را نشان می دهد. مقایسه میانگین ها نشان می دهد بیشترین میانگین ابعاد تعهد سازمانی مربوط به مولفه تعهد مستمر (۲۵/۰۸) و کمترین میانگین مربوط به مولفه تعهد هنجاری (۲۴/۵۹) می باشد. همچنین میانگین نمرات شادکامی و تعهد سازمانی به ترتیب برابر با ۷۶/۵۰ و ۲۵/۰۸ می باشد.

Personal Development and Organizational Transformation

جدول ۲. داده‌های آمار توصیفی مربوط به متغیرهای شادکامی، تعهد سازمانی و ابعاد آن

شاخص‌های آماری	تعداد	میانگین	انحراف معیار
شادکامی	۵۹	۷۶/۵۰	۱۰/۱۴
تعهد سازمانی	۵۹	۷۸/۱۹	۱۱/۹۸
تعهد عاطفی	۵۹	۲۴/۶۷	۳/۸
تعهد مستمر	۵۹	۲۵/۰۸	۴/۴۶
تعهد هنجاری	۵۹	۲۴/۵۹	۵/۳۶

یافته‌های جدول (۳) نشان می‌دهد که چون سطح معناداری متغیرهای مورد بررسی بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد ($P > ۰/۰۵$)، در نتیجه تمام متغیرها دارای توزیع نرمال می‌باشند.

جدول ۳. نتایج تجزیه و تحلیل آماری مربوط به نرمالیتی متغیرهای پژوهش

متغیرهای اصلی تحقیق	سطح آزمون کولموگوروف اسمیرنوف	سطح معناداری	نتیجه
شادکامی	۰/۴۴۱	۰/۹۹۰	نرمال
تعهد سازمانی	۰/۴۷۷	۰/۹۷۷	نرمال
تعهد عاطفی	۰/۸۲۱	۰/۵۱۰	نرمال
تعهد مستمر	۰/۶۲۱	۰/۸۳۶	نرمال
تعهد هنجاری	۰/۴۵۷	۰/۹۸۵	نرمال

بر اساس نتایج جدول (۴) می‌توان گفت که چون ضریب همبستگی محاسبه شده از ضریب همبستگی جدول بحرانی (۰/۳۲۵) بزرگتر است، نتیجه گرفته می‌شود که بین مولفه‌های تعهد سازمانی و شادکامی در کارکنان رابطه وجود دارد. از آنجاییکه مقدار این ضریب همبستگی محاسبه شده مثبت هستند، لذا می‌توان عنوان کرد که ارتباط مثبت و مستقیم بوده و در جهت هم تغییر می‌کنند یعنی با افزایش یکی باعث افزایش دیگری می‌شود و برعکس؛ به عبارتی با بالا رفتن تعهد سازمانی، شادکامی در کارکنان افزایش می‌یابد.

جدول ۴. رابطه بین مولفه‌های تعهد سازمانی و شادکامی در کارکنان

شاخص آماری	N	R	df	R	میزان خطا (α)	Sig
تعهد عاطفی	۵۹	۰/۳۳۳**	۵۷	۰/۳۲۵	۰/۰۵	۰/۰۱
تعهد مستمر	۵۹	۰/۴۴۳**	۵۷	۰/۳۲۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰
تعهد هنجاری	۵۹	۰/۳۳۶**	۵۷	۰/۳۲۵	۰/۰۵	۰/۰۰۹
شادکامی						

در جدول (۵) مجذور R تنظیم شده برابر ۰/۲۰۱ می‌باشد که نشان می‌دهد ۲۰٪ از متغیر ملاک (شادکامی) تحت تاثیر متغیر پیش بین (مولفه‌های تعهد سازمانی) بوده است. به عبارتی اندازه اثر متغیرهای مولفه‌های تعهد سازمانی در شادکامی ۲۰٪ می‌باشد که این اثر گذاری معنی دار می‌باشد. همبستگی کلی بین متغیرهای تحقیق برابر با ۰/۴۹۳ می‌باشد که نشان دهنده همبستگی خوب بین متغیرهای تحقیق می‌باشد. همچنین مقدار ضریب تعیین (R^2) برابر است با: ۰/۲۴۳، به این معنی که ابعاد تعهد سازمانی تا ۲۴/۳ درصد می‌توانند تغییرات شادکامی کارکنان را تبیین کنند.

توسعه فردی و تحول سازمانی

جدول ۵. ضریب تعیین و ضریب تعدیل شده

مدل	ضریب همبستگی	مجدور R	مجدور R تنظیم شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۴۹۳	۰/۲۴۳	۰/۲۰۱	۹/۰۶

همانطور که در جدول (۶) نشان داده شده است سطح معنی داری برابر با ۰/۰۰۱ است. بنابراین ضریب به دست آمده از واریانس یک طرفه معنی دار می باشد (تفاوتی بین متغیرها وجود دارد). با توجه به سطح معنی داری ۰/۰۰۳ که از مقدار بحرانی ۰/۰۱ کوچکتر است می توان نتیجه گرفت که سهم هر یک از مولفه های تعهد سازمانی در تبیین شادکامی در کارکنان متفاوت است.

جدول ۶. آنالیز واریانس رگرسیون

مدل	مجموع مجزورات	درجات آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
۱ رگرسیون	۱۴۴۷/۵۰۲	۳	۴۸۲/۵۰۱	۵/۸۷۵	۰/۰۰۱
باقیمانده	۴۵۱۷/۳۹۹	۵۵	۸۲/۱۳۵		
مجموع	۵۹۶۴/۹۰۱	۵۸			

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش نشان داد که بین تعهد عاطفی و شادکامی در کارکنان اداره تربیت بدنی رابطه وجود دارد. از آنجاییکه مقدار این ضریب همبستگی محاسبه شده ۰/۳۳۳ مثبت است، لذا می توان عنوان کرد که ارتباط مثبت و مستقیم بوده و در جهت هم تغییر می کنند یعنی با افزایش یکی باعث افزایش دیگری می شود و برعکس. نتایج این تحقیق همسو با نتایج مطالعات آلبرت و همکاران (۲۰۱۳) و سنتونا و همکاران (۲۰۱۵) می باشد (Albert & Merunka, 2013; Sentuna, 2015). پژوهش ها ارتباط مثبت و معناداری را بین تعهد عاطفی و درگیری شغلی نشان داد. همچنین ارتباط مثبت و معناداری بین تعهد عاطفی و شادکامی مشاهده شد که با نتایج این مطالعه کاملاً همسوست. وی همچنین ارتباط مثبت شایان توجهی بین درگیری شغلی و شادکامی مشاهده کرد. او در نهایت میزان شادکامی کارکنان سازمان را عامل پیش بینی کننده برای تعهد سازمانی عاطفی بر شمرده است (Jassim, 2023). ارتباط سطح شادکامی و میزان تعهد سازمانی کارکنان، در تحقیقات دیگر نیز به اثبات رسیده است (Dick & Basu, 2018). براساس نتایج این تحقیق افزایش سطح شادکامی کارکنان، افزایش معناداری در تعهد سازمانی آنان ایجاد می کند. جاسمین و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهش خود به جنبه های گوناگون شادکامی در محیط های کاری و سازمانی می پردازد. وی جنبه های متعددی مانند تعهد سازمانی، درگیری شغلی و رضایت شغلی را در ارتباط با مقوله شادکامی می داند (Chang et al., 2010; Jassim, 2023). به عقیده او میزان شادکامی کارکنان در سازمان، دیدگاه آنان را در مورد سازمان تغییر می دهد و نگاه مثبت و باثباتی نسبت به سازمان در وجود آنان ایجاد می کند. وی به ذکر مواردی که سبب ارتقای سطح شادکامی کارکنان در سازمان می شود، می پردازد و رویارویی با موقعیت های خوشایند در محیط سازمانی را عاملی مؤثر در افزایش شادکامی کارکنان می داند. توجه به این مطلب که میزان شادکامی افراد به منزله یکی از اجزای زندگی کاری کارکنان مطرح است، روشن می سازد که شادکامی نیز به عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار در میزان تعهد عاطفی کارکنان سازمان مطرح است و در تحقیق حاضر نیز نشان داده شد که افزایش تعهد عاطفی باعث افزایش شادکامی در کارکنان می شود.

همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین تعهد مستمر و شادکامی در کارکنان رابطه وجود دارد. از آنجاییکه مقدار این ضریب همبستگی محاسبه شده ۰/۴۴۳ مثبت است، لذا می‌توان عنوان کرد که ارتباط مثبت و مستقیم بوده و در جهت هم تغییر می‌کنند یعنی با افزایش یکی باعث افزایش دیگری می‌شود و برعکس؛ نتایج این تحقیق همسو با نتایج تحقیق بریتسول و همکاران (۲۰۱۳) و اوزکان و همکاران (۲۰۲۲) می‌باشد (Breitsohl & Ruhle, 2016; Özkan & Folgado, 2022). زمانی که کارکنان از روحیه خوبی برخوردار باشند و عوامل شادی بخش متعددی در زندگی شخصی و سازمانی خود داشته باشند، بی‌شک امید به زندگی آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت و با انگیزه بیشتر و نگاه مثبت رو به آینده در چارچوب اهداف شخصی و سازمانی خود گام خواهند برداشت. براساس نتایج تحقیق رابطه معناداری بین شادکامی و اجزای تعهد سازمانی از جمله تعهد مستمر وجود دارد. در بسیاری از مباحث مدیریت سازمان آمده است که هدف از تشکیل سازمان‌ها در بسیاری از موارد برطرف کردن نیازهای اجتماعی افراد نیز است (WorkL, 2024). افرادی که بهترین بستر فعالیت خود را در محیط جمعی سازمان جستجو می‌کنند، بی‌شک از رفتار سازمان تأثیر می‌پذیرند و همچنین بر آن تأثیر خواهند گذاشت. کارکنانی که سطح شادکامی بالاتری دارند که البته اگر منشأ این شادکامی آنان، بیشتر خود سازمان باشد، دلبستگی بیشتری از نظر عملکردی به سازمان خواهند داشت. این تعهد، به سایر اجزای سازمان مانند همکاران، محیط سازمان، مشکلات موجود برای سازمان، مدیریت و... پدید خواهد آمد (Ahmad & Thyagaraj, 2015). لذا هم راستا با نتایج دیگر محققین با توجه به نتایج تحقیق می‌توان اینگونه اذعان داشت که افزایش سطح تعهد مستمر می‌تواند منجر به افزایش سطح شادکامی در کارکنان گردد لذا توجه مدیران و مسئولان به راههای گسترش سطح تعهد مستمر ضرورت دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که بین تعهد هنجاری و شادکامی در کارکنان رابطه وجود دارد. از آنجاییکه مقدار این ضریب همبستگی محاسبه شده ۰/۳۳۶ مثبت است، لذا می‌توان عنوان کرد که ارتباط مثبت و مستقیم بوده و در جهت هم تغییر می‌کنند یعنی با افزایش یکی باعث افزایش دیگری می‌شود و برعکس. نتایج این تحقیق همسو با نتایج مطالعات آلبرتچت و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد (Albrecht & Marty, 2020). توجه به یافته‌های پژوهش بیانگر آن است، که هرچه میزان شادکامی کارکنان سازمان افزایش یابد، و محیط سازمانی تأمین کننده بخشی از این شادکامی در وجود کارکنان باشد، افراد رابطه عاطفی بهتر و بیشتری با سازمان خواهند داشت. از طرفی دیگر، کارکنان دلبسته و دارای تعصب به سازمان، احساس مسئولیت بیشتری در قبال موفقیت و دستیابی سازمان به اهداف خود خواهند داشت (Ahmad et al., 2020; Carroll & Ahuvia, 2006). بدیهی است این احساس دلبستگی و تعهد موجب افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان خواهد شد. در این راستا توصیه می‌شود، مدیران عالی‌کُشور نسبت به ایجاد فضایی پرنشاط تر و شادابتر، در محیط‌های سازمانی خود همت گمارند، تا نیروی انسانی موجود در این سازمان‌ها، با تعهد و دلبستگی بیشتر به سازمان و اهداف سازمانی، آن‌ها را در جهت افزایش اثربخشی و کارایی رهنمون سازند. ارتباط شادکامی کارکنان و بعد هنجاری تعهد سازمانی در آنان، ذکر این مطلب خالی از لطف نیست که، کارکنانی که روحیه بالایی داشته و هدف و انگیزه‌های بالایی در زندگی شخصی و کاری خود دارند، بی‌شک کار خود را به بهترین شکل ممکن انجام خواهند داد (Sentuna, 2015). این مورد در درجه اول احساس خوبی در درون کارمند به وجود خواهد آورد که گامی در راستای ارتقای سازمان برداشته است، و در درجه بعد نیز این اطمینان را در درون او به وجود خواهد آورد که انجام درست وظایف مسیر پیشرفت شغلی و ارتقای وی را هموارتر خواهد کرد.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ گونه تضاد منافی وجود ندارد.

موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

Extended Abstract

Introduction

In today's evolving organizational landscape, the role of human capital has become paramount in ensuring institutional success and sustainability. The shift from centralized to globalized and decentralized structures has amplified the importance of individual well-being and psychological engagement in workplace settings. As Leliga (2021) emphasized, achieving organizational goals requires not only clear missions and effective strategies but also committed and competent personnel who align with these visions (Leliga, 2021). In this regard, organizational commitment and happiness emerge as critical psychological constructs influencing employee performance. Organizations that foster a committed workforce—driven by customer orientation, innovation, and productivity—are more likely to succeed in highly competitive environments (Özkan & Folgado, 2022). Organizational commitment, a well-established attitudinal construct in organizational behavior literature, has received significant attention in the past decades for its predictive power regarding employee behavior and institutional outcomes (Motair, 2023). It reflects the extent to which employees identify with their organization and are willing to maintain membership (Jassim, 2023; Kizilkoca, 2021). According to Meyer and Allen's (1991) three-component model, commitment can be categorized into affective commitment (emotional attachment to the organization), continuance commitment (awareness of costs associated with leaving the organization), and normative commitment (a sense of obligation to remain) (Sentuna, 2015). Such commitment fosters employee loyalty and contributes to sustainable competitive advantages (Dick & Basu, 2018).

Parallel to commitment, workplace happiness has been recognized as a central driver of job satisfaction and mental well-being. It encapsulates positive emotions, optimism, and engagement, contributing to enhanced productivity and organizational harmony (Ahmad et al., 2020). Happiness, defined as a positive mental state comprising life satisfaction and minimal negative affect, is significantly influenced by social relations, workplace conditions, and psychological factors such as optimism and organizational commitment (Akbari et al., 2023; Albert & Merunka, 2013). Employees who exhibit higher levels of optimism and affective involvement are generally more resilient to organizational stressors and demonstrate increased work performance (Albrecht & Marty, 2020; Breitsohl & Ruhle, 2016). Happiness not only serves as a goal in itself but also acts as a facilitator of positive organizational outcomes (Carroll & Ahuvia, 2006).

Affective organizational environments that nurture optimism, emotional engagement, and supportive structures promote positive affective states among employees. Prior research has consistently shown a strong positive correlation between optimism and happiness in workplace settings, especially in contexts characterized by high organizational commitment (Albert & Merunka, 2013). From the perspective of positive psychology, happiness enhances emotional energy, which in turn

fosters productivity, creativity, and interpersonal cooperation (WorkL, 2024). Given the lack of prior research in Iranian public-sector institutions examining the association between happiness and commitment dimensions, this study aimed to address this gap. Specifically, the research explored the correlation between the three dimensions of organizational commitment—ffective, continuance, and normative—and employee happiness in the Physical Education Department of Kerman Province.

Methods and Materials

This applied research adopted a descriptive-correlational design. The statistical population consisted of all employees of the Physical Education Department of Kerman Province in 2020, totaling 70 individuals. Based on Krejcie and Morgan's sampling table, a sample of 59 participants was selected using stratified random sampling.

The study employed two standardized questionnaires: Meyer and Allen's Organizational Commitment Questionnaire (1990), comprising 24 items measuring affective, continuance, and normative commitment on a five-point Likert scale; and the Oxford Happiness Questionnaire developed by Argyle (1990), consisting of 29 items scored on a four-point scale. The validity and reliability of both instruments had been confirmed in prior studies, with Cronbach's alpha values indicating acceptable internal consistency.

Data were analyzed using SPSS version 22. Descriptive statistics (mean, standard deviation) were computed, and data normality was verified through the Kolmogorov-Smirnov test. Pearson correlation and regression analyses were used to assess the relationships between commitment components and happiness.

Findings

Descriptive statistics indicated that of the 59 participants, 86.4% were male and 13.6% female; 18.6% were single and 81.4% married. The mean happiness score was 76.50 (SD = 10.14), and the overall organizational commitment score was 78.19 (SD = 11.98). Among the commitment components, continuance commitment had the highest mean (M = 25.08), followed by normative commitment (M = 24.59) and affective commitment (M = 24.67).

Kolmogorov-Smirnov results confirmed the normal distribution of all variables. Correlation analysis revealed significant positive relationships between happiness and all three commitment dimensions. Specifically, affective commitment correlated with happiness at $r = 0.333$ ($p = 0.01$), continuance commitment at $r = 0.443$ ($p < 0.001$), and normative commitment at $r = 0.336$ ($p = 0.009$), indicating that increases in any commitment dimension were associated with increases in employee happiness. Regression analysis showed that the adjusted R-squared was 0.201, meaning that 20.1% of the variance in happiness was explained by the commitment components. The overall correlation coefficient was 0.493, and the coefficient of determination (R^2) was 0.243, indicating that 24.3% of happiness variability could be accounted for by organizational commitment dimensions. ANOVA results further confirmed the model's significance ($p < 0.001$, $F = 5.875$), and the contribution of individual commitment components to predicting happiness was statistically significant.

Discussion and Conclusion

The findings confirmed significant positive relationships between each organizational commitment component and employee happiness. Specifically, affective commitment, characterized by emotional attachment to the organization, was positively associated with happiness. These results align with previous studies showing that affective commitment is a strong predictor of job engagement and happiness (Albert & Merunka, 2013; Sentuna, 2015). As Jassim (2023) noted, employees with high levels of affective commitment are more likely to experience positive emotions and satisfaction,

reinforcing their organizational identification and job performance (Jassim, 2023). These findings are supported by Dick (2018), who argued that higher happiness levels lead to enhanced emotional commitment and a more stable organizational perspective (Dick & Basu, 2018).

Continuance commitment also showed a strong positive correlation with happiness. Employees with higher continuance commitment, who are aware of the costs of leaving the organization, often exhibit stronger emotional ties and job satisfaction, particularly when workplace experiences foster joy and motivation. This result corroborates earlier findings by Breitsohl (2016) and Özkan (2022), who emphasized the role of organizational support and personal optimism in enhancing both happiness and performance (Breitsohl & Ruhle, 2016; Özkan & Folgado, 2022). The organizational environment, if conducive to well-being, fosters both functional attachment and affective satisfaction.

Normative commitment, reflecting an employee's sense of duty to remain with the organization, also demonstrated a significant positive relationship with happiness. Employees with a strong sense of moral obligation toward their organization tended to report higher levels of happiness. Albrecht et al. (2020) suggested that such employees engage more meaningfully with organizational goals and derive satisfaction from fulfilling their responsibilities (Albrecht & Marty, 2020). These findings further affirm the role of workplace dynamics in shaping employee well-being, where an environment that values employees' emotional and ethical connections can enhance both commitment and happiness. In conclusion, the study provides empirical support for the positive associations between organizational commitment dimensions and employee happiness. The results emphasize the importance of fostering affective, continuance, and normative commitment among staff to enhance their psychological well-being and performance. Organizations that cultivate such commitment not only benefit from improved morale and reduced turnover but also gain a strategic advantage through emotionally resilient and satisfied employees. Therefore, institutional efforts aimed at reinforcing employee commitment through supportive leadership, meaningful work, and recognition can significantly contribute to organizational success and employee happiness.

References

- Ahmad, A., & Thyagaraj, K. S. (2015). Impact of brand personality on brand equity: The role of brand trust, brand attachment, and brand commitment. *Indian Journal of Marketing*, 45(5), 14-26. <https://doi.org/10.17010/ijom/2015/v45/i5/79937>
- Ahmad, R., Ahmad, S., Islam, T., & Kaleem, A. (2020). The nexus of corporate social responsibility (CSR), affective commitment and organisational citizenship behaviour in academia: A model of trust. *Employee Relations: The International Journal*, 42(1), 232-247. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2018-0105>
- Akbari, P., Dehghanizadeh, M., & Abbiat, A. (2023). The effect of the Satisfaction from Internal Communication on Employee Engagement, Perceived Organizational Support and Employer Branding (Case study: Maskan Bank of Yazd Province). *Journal of Brand Management*, 9(4). https://bmr.alzahra.ac.ir/article_6941_c3e2166824f8eb4a426098d93e33052f.pdf?lang=en
- Albert, N., & Merunka, D. (2013). The role of brand love in consumer brand relationships. *Journal of Consumer Marketing*, 30(3), 258-266. <https://doi.org/10.1108/07363761311328928>
- Albrecht, S. L., & Marty, A. (2020). Personality, self-efficacy and job resources and their associations with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 657-681. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362660>
- Breitsohl, H., & Ruhle, S. A. (2016). The end is the beginning-The role of residual affective commitment in former interns' intention to return and word-of-mouth. *European Journal of work and organizational psychology*, 25(6), 833-848. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1167039>
- Carroll, B. A., & Ahuvia, A. C. (2006). Some antecedents and outcomes of brand love. *Marketing Letters*, 17(2), 79-89. <https://doi.org/10.1007/s11002-006-4219-2>

- Chang, K. C., Chen, M. C., Hsu, C. L., & Kuo, N. T. (2010). The effect of service convenience on post-purchasing behaviours. *Industrial Management & Data Systems*, 110(9), 1420-1443. <https://doi.org/10.1108/02635571011087464>
- Dick, A. S., & Basu, K. (2018). Employee Fitness Programs: Exploring Relationships between Perceived Organizational Support toward Employee Fitness and Organizational Sustainability Performance. *Sustainability*, 10(6), 1930. <https://doi.org/10.3390/su10061930>
- Jassim, S. H. (2023). The role of organizational culture in enhancing the positive behavior of directors of physical education directorates. *Eur J Sports Sci Technol*, 13(48). <https://ej.ejsst.com/index.php/ej/article/view/334>
- Kizilkoca, M. (2021). Investigation of the Relationship Between Psychological Comfort Levels and Organizational Commitment Levels of Physical Education Teachers. *J Educ Recreat Patterns*, 11(32). <https://www.jerpatterns.com/index.php/jerp/article/view/71>
- Leliga, F. J. (2021). Analysis of the Influence of Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Turnover Intention on Employee Happiness, and Employee Productivity at Flash Fitness Surabaya. *Int J Sci Bus*, 40(1), 80-91. <https://doi.org/10.58970/IJSB.2445>
- Motair, K. I. (2023). Organizational commitment of physical education teachers from their point of view. *Int J Physiol Nutr Phys Educ*, 8(1), 370-373. <https://doi.org/10.22271/journalofsport.2023.v8.i1f.2749>
- Özkan, A. H., & Folgado, H. (2022). The relationships between turnover intention, job satisfaction and organizational commitment in sports leadership: A meta-analysis study. *Pamukkale J Sport Sci*, 13(1). <https://doi.org/10.54141/psbd.975239>
- Rahimi, R., Vahdat, R., & Sameri, M. (2024). Structural Equation Modeling of Professional Ethics Based on Social Responsibility, Organizational Transparency, and Organizational Commitment With the Mediating Role of Social Cynicism. *Jsied*, 175-195. <https://doi.org/10.61838/jsied.4.4.11>
- Samir, B. F. (2023). The Role of Employee Engagement, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Happiness at Work at a Saudi Organization. *Int J Bus Manag*, 18(2). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v18n2p27>
- Sentuna, M. (2015). Investigation of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Self-Esteem of Physical Education Teachers According to the Gender. *Int Online J Educ Sci*, 7(2). <https://doi.org/10.15345/iojes.2015.02.005>
- WorkL. (2024). Happier staff bring greater profits. *The Australian*, 9(16), 11. https://ijirt.org/publishedpaper/IJIRT178170_PAPER.pdf
- Ying, J., & Parsakia, K. (2024). Behavioral Activation Therapy: Boosting Happiness and Creativity Among College Students. *KMAN Counseling & Psychology Nexus*, 2(2), 57-65. <https://doi.org/10.61838/kman.psynexus.2.2.9>