

بررسی تاثیر وضعیت هویت سازمانی بر سلامت سازمانی در شهرداری اردبیل

ژاله صادقی برزگر^۱، اسحاق رسولی^۲

^۱ گروه مدیریت اجرایی گرایش بازاریابی، واحد گرمی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت، گروه مدیریت و حسابداری، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

چکیده

در این پژوهش به «بررسی تاثیر وضعیت هویت سازمانی بر سلامت سازمانی در شهرداری اردبیل» پرداخته شده است. از لحاظ هدف تحقیق از نوع کاربردی، از لحاظ نوع روش، توصیفی و همبستگی می‌باشد و از نظر گردآوری اطلاعات روش تحقیق پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شهرداری اردبیل می‌باشند که تعداد آنها ۱۳۰۷ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۹۷ بود. روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری روش تصادفی ساده است. پژوهش حاضر در دو بخش نظری و عملی انجام شده است. در بخش نظری، اطلاعات لازم با استفاده از روش کتابخانه‌ای و اسنادی و در بخش عملی، به شیوه میدانی از طریق پرسشنامه جمع‌آوری شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون تحلیل رگرسیون تک متغیره انجام گرفته است و نتایج پژوهش حاکی از آن است که ابعاد وضعیت هویت سازمانی (هویت منسجم، ویژگی‌های سازمانی، دانش استراتژی، ابزارها و حمایت، کیفیت مدیران، ارتباطات داخلی، پویایی و گشودگی) بر سلامت سازمانی شهر داری اردبیل تاثیر مثبت و معنی داری دارد و متغیر ویژگی سازمانی با بتای ۰/۵۲ در بیشترین میزان متغیر وابسته سلامت سازمانی کارکنان را پیش بینی می‌کند و متغیر ارتباطات سازمانی با بتای ۰/۱۹ در کمترین حد می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: هویت سازمانی، سلامت سازمانی، شهرداری اردبیل.

۱- مقدمه

شهرداری، سازمان محلی است که بر طبق اصل عدم تمرکز اداری و به منظور اداره امور محلی از قبیل عمران و آبادی، بهداشت شهر و رفاه ساکنان آن شهر، تأسیس می‌شود. شهرداری نوعی سیستم اداره شهر است که از دو واحد بنام شورای شهر و اداره شهرداری تشکیل شده است. شهرداری نهادی مهم در اداره شهر می باشد که پرداختن به وظایف کارکنان آن و مسائل مهم دیگر از قبیل سلامت سازمانی و هویت سازمانی کارکنان از موارد مهم می باشد. از نظر لایدن و کلینگل سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر که خود موجب رشد و بهبود سازمان می گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند (هوی و ولفوک، ۱۹۹۳).

سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی ترین شاخصه ای اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می دهند. برخی از صاحب نظران علوم رفتاری مدیریت مانند وارن بنیس، سلامت سازمانی را معیار عملکرد سازمانی شمرده اند. شبیه اندام سالم، سازمان سالم، تطبیق پذیر و در حال رشد است. عده ای نیز سلامت سازمانی را وضعیتی می دانند که کلیه عوامل سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند. برخی نیز سلامت سازمانی را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته اند که در مقابل آن فساد اداری است و به معنای هنجار شکنی و تخلفی از هنجارهای اخلاقی و قانونی و سوء استفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری برای مقاصد غیر از خاستگاه اصلی و قانونی برای منفعت شخصی یا گروهی است (ودادی و آخوندی، ۱۳۸۹).

همچنین متغیر سلامت سازمانی از متغیر هویت سازمان متأثر می باشد. اساس تئوری هویت سازمانی، ارائه رفتارهای مشارکتی خارج از نقش کارکنان سازمانها، وابسته به هویت سازمانی و به عبارت دیگر، حد و حدودی است که اعضای سازمان خود را جزء سازمان و با سازمان یکی دانسته، هویت خود را در دل آن تصور نمایند موفقیت ها و شکست های سازمانی را موفقیت ها و شکست های خود بدانند هویت سازمانی، مفهومی است برای توصیف رابطه بین فرد با سازمانی که در آن کار می کند. صاحب نظران این عرصه، هویت سازمانی را چنین تعریف می نمایند ادراک یکی بودن (متعلق بودن) با سازمان، جایی که افراد خود را بر اساس خصوصیات سازمانشان تعریف می کنند. ثابت شده است. که هویت سازمانی، عامل اساسی در زندگی سازمانی به شمار می رود. تحقیقات انجام شده در این عرصه نیز نشان می دهد، کارکنانی که احساس هویت یکسانی با سازمان خود دارند، تفکرهای مثبت و رفتارهای مفیدی در برابر محیط کار خود نشان می دهند. (بیرجامی و باجوزی، ۲۰۰۰). هویت سازمانی یکی از مفاهیمی است که در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است. تصویر هر فردی از خودش صرفاً بر اساس عوامل درونی شکل نمی گیرد بلکه دیگران و موجودیتهای اجتماعی بیرونی نیز در شکل گیری تصویر فرد از هویت خود دخالت دارند. هویت یک شخص را نمی توان در رفتار او یافت بلکه در واکنش دیگران مشخص می شود. هویت به فرد داده نیم شود بلکه به صورت مستمر در تعامل با جهات شکل می گیرد. بخشی از این تعامل، با سازمانهاست و افراد هویت خود را بر حسب عضویت در یک سازمان یا شغل تعریف می کنند. یعنی خود را با سازمانی که در آن کار (می کردند یا خواهند کرد) معرفی می کنند و مالکیت روان شناختی به آنها دست می دهد. هویت سازمانی یعنی پیوند احساسی-شناختی بین تعریف سازمان و تعریف خود و به عبارت دیگر یعنی ادغام خود و سازمان. تحقیقات رفتار سازمانی در دو دهه گذشته، تمایل قابل توجهی به مطالعه روی هویت سازمانی داشته است. ریکیتا (۲۰۰۵) در تحقیقی فراتحلیلی در مورد هویت سازمانی گفته است که هویت سازمانی با بسیاری از رفتارها، نگرش ها و متغیرهای زمینه ای (وضعیتی) کاری در ارتباط است. اندیشمندان علوم اجتماعی معتقدند هویت سازمانی نیروهای انگیزشی بسیار قوی و نهفته ای دارد که می تواند در قالب رفتارهای شهروندی سازمانی بروز یابد (ریکتا، ۲۰۰۵). یک مسئله مهم در سازمانهای امروزی، تکثیر هویت، یا هویت چندگانه

است. یعنی افراد به خاطر کار در بخشهای مختلف سازمان هویت‌های متکثری پیدا می‌کنند. مدیران سازمان باید بکوشند که این هویت به جای تضاد، هم‌افزایی داشته باشند. هم‌افزایی هویت از بخشی شدن و بهینه‌سازی بخشی جلوگیری می‌کند. علاوه بر هویت چند گانه درون سازمانی نوع دیگری از هویت چندگانه را می‌توان در سطح بین‌سازمانی مطرح کرد. یعنی وقتی که فرد در سازمانهای مختلفی عضویت دارد هویت چندگانه پیدا می‌کند. برای مثال در دانشگاه تهران تحصیل می‌کند، در ایران خودرو کار می‌کند و در سازمانی غیر دولتی زنان سرپرست خانواده عضویت دارد. باید مراقب بود که هویت‌های سازمانی ساخته شده در این سازمانها در تعارض با هم قرار بگیرند؛ چرا که داشتن هویت سازمانی مشترک بین اعضا برای سازمانی ارزشمند است. در مواردی هویت سازمانی به اندازه‌ای در فرد قوی می‌شود که اندیشه وی را تسخیر می‌کند. در این حالت فرد به طور افراطی شیفته سازمان می‌شود. هر چند این مسئله پیامدهای نامطلوبی برای فرد دارد ولی پیامدهای آن برای سازمان مطلوب است. نمونه‌ای از این شیفتگی در شرکت هارلی دیویدسن مشهود است (رحیم‌نیا و نیکخواه فرخانی، ۱۳۹۰: ۶۶). این حالت یک نوع یگانگی بین سازمان و فرد ایجاد می‌شود. شایان ذکر است که افراد از سازمانهای موفق تعریف و تصدیق خود استفاده می‌کنند و این امر در دنیای امروزی برای آنها مزیت آور است. وقتی هویت فرد با هویت سازمانی که در آن کار می‌کند پیوند می‌یابد وفاداتر، کوشاتر و متعهدتر می‌شود (همان، ۶۳). هدف محقق از این تحقیق استفاده مدیران و سیاست‌گذاران از نتایج این تحقیق در شهرداری اردبیل برای بهبود وضعیت سازمانی برای پیشبرد اهداف این سازمان است. در کل هدف نهایی پژوهش حاضر دستیابی به این سوال است که وضعیت هویت سازمانی بر سلامت سازمانی تا چه اندازه‌ای تاثیر دارد؟

۲- روش شناسی

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شهر داری شهر اردبیل می‌باشند که تعداد کارکنان ۱۳۰۷ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۲۹۷ بود. روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری روش تصادفی ساده است. روش گردآوری اطلاعات میدانی با استفاده از پرسشنامه انجام شد. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شد: بخش اول: شامل سوالات استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران (۲۰۱۲) است که در این بخش ۴۴ سوال درباره متغیر وابسته انتخاب شد. که از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت که یکی از مقیاس‌های اندازه‌گیری به شمار می‌رود (هوی و همکاران، ۲۰۱۲). بخش دوم: شامل سوالات اختصاصی برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد آنتیل و همکاران (۲۰۰۶) استفاده شد این پرسشنامه شامل ۳۷ پرسش می‌باشد هویت سازمانی با هفت شاخص هویت منسجم سازمان، ویژگی سازمانی، دانش استراتژی، ابزارها و حمایت، کیفیت مدیران، ارتباطات داخلی، گشودگی و پویایی می‌باشد و از مقیاس لیکرت به صورت پنج گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم) استفاده شد. برای تعیین اعتبار محتوایی، پرسشنامه به تعدادی از صاحب نظران و اساتید مدیریت و علوم رفتاری داده شده و از آنها در مورد سوالات و ارزیابی فرضیه‌ها نظرخواهی گردید و روائی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش برای متغیر وابسته و برای هریک از متغیرهای مستقل، محاسبه شد، و آلفای همه آنها بالاتر از ۰/۸۳ بدست آمد. در این پژوهش برای استخراج اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها از برنامه SPSS استفاده شده است.

۳- یافته‌ها

فرضیه اصلی: وضعیت هویت سازمانی بر سلامت سازمانی در شهر داری اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۱- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۵۶۱	۰/۳۱۴	۰/۳۱۲

طبق نتایج جدول (۱) ضریب همبستگی بین هویت سازمانی بر سلامت سازمانی کارکنان برابر ۰/۵۶ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۳۱ است.

جدول (۲) نتایج تحلیل رگرسیون بین هویت سازمانی و سلامت سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفهها
			انحراف معیار	B	
۰.۰۰۰	۴۱.۴۲۵		۰.۰۹۳	۳.۸۴۷	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۱۱.۶۳۲	۰.۵۶۱	۰.۰۳۲	۰.۳۷۴	هویت سازمانی

برای تعیین تاثیر متغیر هویت سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و سلامت سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون تک متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۲) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر هویت سازمانی ($BETA=0/56$) متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کنند.

فرضیه اول: هویت منسجم سازمان بر سلامت سازمانی در شهر داری اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۳- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۰۹۴	۰/۰۰۹	۰/۰۰۵

طبق نتایج جدول (۳) ضریب همبستگی بین هویت منسجم سازمان با سلامت سازمانی کارکنان برابر ۰/۰۹ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۰۰ است.

جدول (۴) نتایج تحلیل رگرسیون بین هویت منسجم سازمان و سلامت سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفهها
			انحراف معیار	B	
۰.۰۰۰	۲۱.۴۳۵		۰.۱۴۰	۳.۰۰۵	مقدار ثابت
۰.۱۰۶	۱.۶۲۲	۰.۰۹۴	۰.۰۴۹	۰.۰۸۰	هویت منسجم سازمان

برای تعیین تاثیر متغیر هویت سازمانی منسجم به عنوان متغیر پیش بین و سلامت سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون تک متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۴) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی دار نیست و نتایج نشان می دهد که متغیر هویت سازمانی متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی نمی کنند.

فرضیه دوم: ویژگی سازمانی بر سلامت سازمانی در شهر داری اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۵- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۲۵۶	۰/۲۰۸	۰/۲۰۵

طبق نتایج جدول (۵) ضریب همبستگی بین ویژگی سازمانی و سلامت سازمانی برابر ۰/۲۵۶ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۲۰ است.

جدول (۶) نتایج تحلیل رگرسیون بین ویژگی سازمانی و سلامت سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
۰.۰۰۰	۳۱.۱۴۵		۰.۱۲۴	۳.۸۶۱	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۸.۷۹۵	۰.۴۵۶	۰.۰۳۸	۰.۳۳۴	ویژگی سازمانی

برای تعیین تاثیر متغیر ویژگی سازمانی به عنوان متغیر پیش بین و سلامت سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون تک متغیره به روش ورود تحلیل شدند همانطور که در جدول شماره (۶) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر ویژگی سازمانی ($BETA=0/456$) متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کنند.

فرضیه سوم: دانش استراتژی بر سلامت سازمانی در شهر داری اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۷- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۲۷۷	۰/۰۷۷	۰/۰۷۴

طبق نتایج جدول (۷) ضریب همبستگی بین دانش استراتژی و سلامت سازمانی کارکنان برابر ۰/۲۷ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۰۷ است.

جدول (۸) نتایج تحلیل رگرسیون بین دانش استراتژی و سلامت سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
۰.۰۰۰	۳۸.۰۷۹		۰.۰۸۴	۳.۱۸۵	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۴.۹۵۳	۰.۲۷۷	۰.۰۲۵	۰.۱۲۵	دانش استراتژی

برای تعیین تاثیر متغیر دانش استراتژی به عنوان متغیر پیش بین و سلامت سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون تک متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۸) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر دانش استراتژی ($BETA=0/277$) متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کنند.

فرضیه چهارم: ابزارها و حمایت بر سلامت سازمانی در شهر داری اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۹- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۷۳۸	۰/۵۴۴	۰/۵۴۳

طبق نتایج جدول (۹) ضریب همبستگی بین ابزارها و حمایت و سلامت سازمانی کارکنان برابر ۰/۷۳ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۵۴ است.

جدول (۱۰) نتایج تحلیل رگرسیون بین ابزارها و حمایت و سلامت سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	

مقدار ثابت	۳.۶۵۷	۰.۰۴۸	۷۵.۹۸۶	۰.۰۰۰
ابزارها و حمایت	۰.۳۱۹	۰.۰۱۷	۱۸.۷۶۷	۰.۰۰۰

برای تعیین تاثیر متغیر ابزارها و حمایت به عنوان متغیر پیش بین و سلامت سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون تک متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۱۰) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر ابزارها و حمایت ($BETA=0/73$) متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کنند.

فرضیه پنجم: کیفیت مدیران بر سلامت سازمانی در شهر داری اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۱۱- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۵۰۸	۰/۲۵۸	۰/۲۵۶

طبق نتایج جدول (۱۱) ضریب همبستگی بین کیفیت مدیران و سلامت سازمانی کارکنان برابر ۰/۵۰ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۲۵ است.

جدول (۱۲) نتایج تحلیل رگرسیون بین کیفیت مدیران و سلامت سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفهها
			انحراف معیار	B	
۰.۰۰۰	۷۸.۵۳۲		۰.۰۴۰	۳.۱۶۰	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۱۰.۱۳۶	۰.۵۰۸	۰.۰۱۶	۰.۱۵۹	کیفیت مدیران

برای تعیین تاثیر متغیر کیفیت مدیران به عنوان متغیر پیش بین و سلامت سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون تک متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۱۲) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر کیفیت مدیران ($BETA=0/50$) متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کنند.

فرضیه ششم: ارتباطات داخلی بر سلامت سازمانی در شهر داری اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۱۳- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۴۹۰	۰/۲۴۰	۰/۲۳۷

طبق نتایج جدول (۱۳) ضریب همبستگی بین ارتباطات داخلی بر سلامت سازمانی کارکنان برابر ۰/۴۹ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۲۴ است.

جدول (۱۴) نتایج تحلیل رگرسیون بین ارتباطات داخلی و سلامت سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفهها
			انحراف معیار	B	
۰.۰۰۰	۴۸.۴۲۹		۰.۰۷۱	۳.۴۵۳	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۹.۶۵۳	۰.۴۹۰	۰.۰۲۵	۰.۲۴۰	ارتباطات داخلی

برای تعیین تاثیر متغیر ارتباطات داخلی به عنوان متغیر پیش بین و سلامت سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون تک متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۱۴) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده

در این متغیر معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر ارتباطات داخلی ($BETA=0/49$) متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کنند.

فرضیه هفتم: گشودگی و پویایی بر سلامت سازمانی در شهر داری اردبیل تاثیر معنی داری دارد.

جدول ۱۵- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۲۰۸	۰/۰۴۳	۰/۰۴۰

طبق نتایج جدول (۱۵) ضریب همبستگی بین گشودگی و پویایی بر سلامت سازمانی کارکنان برابر ۰/۲۰ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۰۴ است.

جدول (۱۶) نتایج تحلیل رگرسیون بین گشودگی و پویایی و سلامت سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفهها
			انحراف معیار	B	
۰.۰۰۰	۲۸.۶۰۶		۰.۱۱۱	۳.۱۸۱	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۳.۶۵۳	۰.۲۰۸	۰.۰۳۹	۰.۱۴۴	گشودگی و پویایی

برای تعیین تاثیر متغیر گشودگی و پویایی به عنوان متغیر پیش بین و سلامت سازمانی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون تک متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۱۶) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در این متغیر معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر گشودگی و پویایی ($BETA=0/20$) متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کنند.

جدول ۱۷- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
۰/۹۰۸	۰/۸۲۴	۰/۸۲۰

طبق نتایج جدول (۱۷) ضریب همبستگی بین ابعاد هویت سازمانی و سلامت سازمانی برابر ۰/۹۰ است و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۸۲ است.

جدول ۱۸- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰.۰۰۰	۱۹۳.۷۷۰	۲.۸۸۱	۷	۲۰.۱۶۹	رگرسیون
		۰.۰۱۵	۲۸۹	۴.۲۹۷	اختلاف
			۲۹۶	۲۴.۴۶۶	کل

طبق نتایج جدول (۱۸) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون بلامانع است و یا به عبارتی متغیر مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول (۱۹) نتایج تحلیل رگرسیون بین ابعاد هویت سازمانی و سلامت سازمانی

Sig	t	ضریب استاندارد Beta	ضرایب غیر استاندارد		مؤلفه‌ها
			انحراف معیار	B	
۰.۰۰۰	۳۰.۹۹۰		۰.۱۱۴	۳.۵۴۱	مقدار ثابت
۰.۰۰۰	۹.۲۸۰	۰.۴۰۷	۰.۰۳۷	۰.۳۴۶	هویت منسجم
۰.۰۰۰	۱۱.۷۹۶	۰.۵۲۹	۰.۰۳۳	۰.۳۸۷	ویژگی سازمانی
۰.۰۰۰	۸.۷۳۸	۰.۵۱۴	۰.۰۲۷	۰.۲۳۲	دانش استراتژی
۰.۰۰۰	۱۹.۴۲۰	۰.۲۸۵	۰.۰۲۹	۰.۵۵۷	ابزار و حمایت
۰.۰۰۰	۶.۰۹۳	۰.۵۱۴	۰.۰۲۶	۰.۱۶۱	کیفیت مدیران
۰.۰۰۰	۴.۸۳۱	۰.۱۹۶	۰.۰۲۰	۰.۰۹۶	ارتباطات داخلی
۰.۰۳۵	۲.۱۲۱	۰.۳۹۲	۰.۰۳۰	۰.۰۶۴	پویایی و گشودگی

برای تعیین تاثیر هر یک از متغیرهای هویت منسجم، ویژگی های سازمانی، دانش استراتژی، ابزارها و حمایت، کیفیت مدیران، ارتباطات داخلی، پویایی و گشودگی به عنوان متغیر ملاک، با تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش ورود تحلیل شدند. همانطور که در جدول شماره (۱۹) مشاهده می شود میزان p مشاهده شده در همه متغیرها معنی دار است و نتایج نشان می دهد که متغیر هویت منسجم ($BETA= ۰/۴۰$)، ویژگی های سازمانی ($BETA= ۰/۵۲$) دانش استراتژی ($BETA= ۰/۵۱$)، ابزارها و حمایت ($BETA= ۰/۲۸$)، کیفیت مدیران ($BETA= ۰/۵۱$)، ارتباطات داخلی ($BETA= ۰/۱۹$)، پویایی و گشودگی ($BETA= ۰/۳۹$) متغیر سلامت سازمانی را پیش بینی می کنند. و متغیر ویژگی سازمانی با بتای $۰/۵۲$ در بیشترین میزان متغیر وابسته سلامت سازمانی کارکنان را پیش بینی می کند و متغیر ارتباطات سازمانی با بتای $۰/۱۹$ در کمترین حد می باشد.

بحث و نتیجه گیری

سازمانها و ارگان های دولتی و عمومی از تعدادی اجزا تشکیل شده اند، اما به طور کلی غالباً به آنها یک سیمای انسانی داده می شود. شهر داری اردبیل نیز از این اصل مستثنی نیست، یکی از این ویژگیها هویت است. این هویت از راه ظاهر، رفتار و ارزش های شخص دریافت می شود. هویت هر سازمانی، افراد درون آن را تحت تاثیر قرار می دهد. که با بهره گیری از مطالعات این پژوهش ها سازمان می تواند فعالانه و آگاهانه کارکنان خود را در مسیر رشد و تعالی و موفقیت با سرعت بیشتری هدایت کند. با توجه به اهمیت برخورداری از سلامت سازمانی و افزایش هویت سازمانی سازمانی، لازم است که سازمانها عنایت و توجه بیشتری را به این مبحث معطوف دارند و جهت ارتقای هویت سازمانی و توانمندی مدیران و کارکنان و به دنبال آن سلامت سازمانی بسیار مهم و تأثیرگذار است. به نظر می رسد سلامت سازمانی و هویت سازمانی بتواند بر پیش برد اهداف سازمانی کمک کند. با وجود این پژوهشهای که در این زمینه انجام شده اند، از غنای کافی برخوردار نیستند و کمتر این موضوع را به صورت تجربی بررسی کرده اند. از اینرو پرداختن به سلامت سازمانی و افزایش هویت سازمانی از چند جهت واجد اهمیت است: باتوجه به اینکه قبلاً هیچ مطالعه در این مورد صورت نگرفته و اگر هم صورت گرفته به صورت منظم نبوده است. هدف این تحقیق نظم بخشی به این مطالعات و استفاده مدیران و کارکنان از آن در سازمان است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که ابعاد وضعیت هویت سازمانی (هویت منسجم، ویژگی های سازمانی، دانش استراتژی، ابزارها و حمایت، کیفیت مدیران، ارتباطات داخلی، پویایی و گشودگی) بر سلامت سازمانی شهر داری اردبیل تاثیر مثبت و معنی داری دارد و متغیر ویژگی

سازمانی با بتای ۰/۵۲ در بیشترین میزان متغیر وابسته سلامت سازمانی کارکنان را پیش بینی می کند و متغیر ارتباطات سازمانی با بتای ۰/۱۹ در کمترین حد می باشد. با توجه به نتایج فرضیات پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

۱. مدیران شهرداری اردبیل باید با کمک متخصصان جهت ایجاد تصویر مناسب از سازمان اقدام نماید و با اقداماتی زمینه ای را فراهم کنند که هر فردی در این سازمان برای ایجاد تصویر مناسب و مثبت از خود در این سازمان کمک کنند. مدیریت شهرداری اردبیل اهداف سازمان و ماموریت های سازمانی را به طور شفاف باز گو کنند تا این سازمان متمایز از سازمانهای دیگر گردد.

۲. با توجه به نتایج فرضیات، مدیران شهرداری اردبیل باید بین واحدهای مختلف در سازمانی ارتباطات مناسبی را برقرار نماید و زمینه ای را فراهم نمایند که کارکنان بتوانند نظرات خود را ابراز نمایند.

۳. شهرداری، اردبیل باید از ابتکار عمل در سازمان حمایت کند.

منابع

۱. اصفهانی، علی نصر و آقاباباپور دهکردی، طاهره. (۱۳۹۰). بررسی رابطه هویت سازمانی با سکوت سازمانی کارکنان مورد مطالعه کارکنان دانشگاه اصفهان، فصلنامه علوم اجتماعی، سال سوم، شماره ۱۴، صص ۵۴-۱۱۲.
۲. رحیم نیا، فریبرز و نیکخواه فرخانی، زهرا. (۱۳۹۰). تاثیر جو اخلاقی سازمان بر هویت سازمانی و تمایل به ترک خدمت فروشندگان، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال ششم، شماره ۴، صص ۱-۱۵.
۳. سلطان حسینی، محمد و موسوی، زهره. (۱۳۹۱). تعیین سهم نسبی مدیریت دانش بر سلامت سازمانی در اداره کل تربیت بدنی و هیات های ورزشی شهر اصفهان، پژوه های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال دوم، شماره ۳، صص ۶۳-۵۱.
۴. شریفی، اصغر و آقاسی، صدیقه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۴، صص ۱۶۷-۱۴۹.
۵. اللهیاری، محبوبه؛ حمیدی، مهرزاد؛ همتی نژاد، مهرعلی و اللهیاری، فاطمه. (۱۳۹۰). رابطه هویت سازمانی و عوامل اجتماعی- جمعیت شناختی با رفتار شهروندی سازمانی در ورزش، مجله مطالعات مدیریت ورزشی، سال چهارم، شماره ۹، صص ۶۳-۱۱۲.
۶. ودادی، احمد و آخوندی، فاطمه. (۱۳۸۹). بررسی رابطه میان عدالت سازمانی و سلامت اداری در گمرک جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال دوم، شماره ۲، صص ۹۷-۷۹.
7. Annette L. M. vanden Bosch, Wim J. I. Elving, Menno D. T. de Jong, "the impact of organizational characteristics on corporate visual identity", *European Journal of marketing*, vol. 40, No. 7.8, 2006, pp. 870-885.
8. Bergami, M., & Bagozzi, R. P. (2000). *Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization*. *British Journal of Social Psychology*, 39, 555-577.
9. Hau, Yang S., Kim, Byoungsoo., Lee, Heeseok., Kim, Young G., (2012), *The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions*, *International Journal of Information Management Available online 25 December*. No.1, pp. 22-40.
10. Hoy, W.K. & Woolfolk, A.E. (1989), *Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools*. *Elementary school journal*, Vol, No.4 (pp.355-372).
11. Maels, S. (1969). *Organizational health: Beyond integrated disability management*. *Compensation & Benefits Review*. Vol. 35(4), 205-214

12. Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (2008); " *Justice as a mediator of relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior*". *Academy Of Management. Journal*, vol.36, pp.527-559.
13. Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (2008); " *Justice as a mediator of relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior*". *Academy Of Management. Journal*, vol.36, pp.527-559
14. Pratt, M.G. (2009), " *To be or not to be? Central questions in organizational identification*", In D.A. Whetten & P.C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp.171- 201), Thousand Oaks, CA: Sage.
15. Puusa A. (2006). *Conducting Research on Organizational Identity*. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*. 2006; 11(2):123-35.
16. Riketta, M. (2005). *Organizational identification: A meta-analysis*. *Journal of Vocational Behavior* 66, 358–384.
17. Tajfel, H., Turner, J.C. (2010), " *The social identity theory of intergroup behavior*", In S. Worchel, & W.G. Austin (Eds.), *Psychology of Intergroup relations* (pp.7- 24). Chicago: Nelson-Hall.