

بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با تعهد مدیران خطوط تولیدی شرکت ایران خودرو

سیدجعفر موسوی^۱
سیده فاطمه شفیعی پور^۲
ربابه دیانتی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۲۳ تاریخ چاپ: ۱۳۹۸/۰۴/۳۱

چکیده

تحقیق حاضر از جهت هدف، کاربردی است و از نظر نوع گردآوری داده ها، تحقیق توصیفی است. سئوالات اختصاصی براساس هدف و مسئله تحقیق، شامل سئوالات مربوط به ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی مورد بررسی میباشد. پرسشنامه مذکور نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده است و دارای سه سطح (فنی، اداری، نهادی) در ۷ بعد (روحیه، تأکید علمی، رعایت ملاحظه گری، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذمدیر، یگانگی نهادی) و شامل ۴۴ گویه در قالب ۵ گزینه لیکرت میباشد که حقیقت جوآن رابه فارسی ترجمه کرده است. جامعه آماری تحقیق را مدیران عملیاتی و میانی خطوط تولید شرکت ایران خودرو تشکیل می دهد که تعداد آنها ۲۳۸ نفر می باشد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده خواهد شد. پس از انجام تحقیق، تجزیه و تحلیل داده های آماری حاصل از نمونه آماری مدیران و کارشناسان خطوط تولید شرکت ایران خودرو، همبستگی معنادار و مثبت با ضریب همبستگی و عدد معنی داری (۰,۰۰) میان سلامت سازمانی و تعهد مدیران را نشان می دهد که بیان کننده این موضوع است که از عوامل مهم و تاثیر گذار بر تعهد مدیران، سلامت سازمانی می باشد و بایستی برای افزایش تعهد مدیران نسبت به سازمان به آن توجه خاصی شود.

واژگان کلیدی

تعهد مدیران، سلامت سازمانی، شرکت ایران خودرو

^۱ دانشیار گروه مدیریت ورزشی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران. (Moosavi.s.j@gmail.com)

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (توسعه و تطبیق)، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران. (shafiepour.sf@gmail.com)

^۳ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی (توسعه و تطبیق)، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران. (dianati427@gmail.com)

۱. مقدمه

یکی از عوامل دستیابی به اهداف استراتژیک سازمان، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی مولد دارایی های نامشهود است، به تعبیری می توان تعهد سازمانی را یک هدف (نه یک وسیله) هم تلقی کرد. سازمانی که سطوح بالاتری از تعهد را دارد در مقایسه با سازمانی که دارای سطوح پایین تری از تعهد است، محل مناسب تری برای کار کردن است، زیرا کارکنان بیشتر به هم کمک می کنند، خوشحال ترند، در زمان آمدن به سازمان هیجان، اشتیاق و تشریک مساعی بیشتری دارند (ابوالعلائی و غفاری، ۱۳۸۵).

امروزه سازمان ها شاهد تغییرات سریع و غیر قابل پیش بینی زیادی در محیط پیرامون خود هستند. محیطی که در آن، رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و تغییرات در ویژگی های جمعیت شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند. از سوی دیگر، توسعه و رشد هر جامعه ای در گرو داشتن سازمان های سالم است. یک سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند در آن کار کنند و افتخار می کنند که بخشی از آن سازمان هستند. از نظر لایدن و کلینگل (۲۰۰۰) سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور مؤثر در راستای رشد و بهبود سازمانی است. یک سازمان سالم جایی است که افراد می خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر باشند. از طریق سلامت سازمانی می توان استعدادهای اعضا را شناسایی کرد تا با استفاده از آنها، اهداف سازمانی به شکل مطلوبی تحقق پیدا کنند (مظلومی، شاه طالبی، ۱۳۸۹).

از سوی دیگر اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن باعث شده تا این عامل به عنوان مهم ترین سرمایه سازمان ها به شمار رود و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد، موفقیت، بقا و بهبود سازمان بیشتر خواهد شد. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان نمود، چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد؛ اما تنها آموزش های تخصصی شامل این اقدام نمی گردد. بلکه بهبود نگرش ها و تعدیل ارزش های افراد را نیز شامل می شود، با توجه به این که هر چه اعضای سازمان، بیشتر ارزش های سازمان را بپذیرند و بیشتر خود را متعلق به سازمان بدانند و خود را ملزم به تلاش در راه نیل به اهداف آن بدانند، احتمال موفقیت سازمان بیشتر خواهد شد. یکی از مهم ترین نگرش ها در مورد این سرمایه عظیم، تعهد سازمانی است (جعفری و دیگران، ۱۳۹۰).

”کارکنان ارزشمندترین دارایی ما هستند“ این ادعا بارها و بارها توسط مدیران و رهبران مطرح شده است، برای اثربخش تر کردن کارکنان بایستی تدابیری انجام شود، زیرا اکثر مواقع در سازمانها همواره فاصله و شکافی بین آنچه می دانیم و آنچه انجام می دهیم (رفتار می کنیم) وجود دارد و برای از بین بردن و یا کاهش این شکاف توجه به مهارت ها و نگرش های کارکنان، مدل های ذهنی آنها، نظام ارزیابی عملکرد و پاداش سازمان و بالاخره فرهنگ و ارزش های افراد الزامی است. تمامی این موضوعات مربوط به حوزه منابع انسانی می باشد. (ابوالعلائی، ۱۳۸۵) تعهد به عنوان یکی از نگرش های کارکنان (مجیدی، ۱۳۷۶)، مولد دارایی های نامشهودی است و به تعبیری می توان آن را یک هدف (نه یک وسیله)، تلقی کرد، کارکنانی که تعهد بیشتری دارند موفقیت های حرفه ای بیشتری دارند (Poon, 2004). سازمانی که سطوح بالاتری از تعهد کارکنان را دارد در مقایسه با سازمانی که دارای سطوح پایین تری از تعهد است، کارکنان بیشتر به هم کمک می کنند، خوشحال ترند، در زمان آمدن به شرکت هیجان و اشتیاق بیشتری دارند، تشریک مساعی بیشتری می کنند و با هم رفیق ترند. در کنار این نتیجه و محصول مثبت اجتماعی، تعهد مدیران ابزاری برای نیل به مقاصد مهم دیگر نیز به شمار می رود. (ابوالعلائی، ۱۳۸۵) راه های زیادی برای افزایش تعهد وجود دارد، اگر مدیر سازمان به سلامت سازمان تحت

مدیریتش توجه خاصی داشته باشد این توجه باعث می شود که کارمندان متعهدتر و وظیفه شناس تر باشند، سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند به محل کارشان بیایند و به اینکه در این محل کار کنند، افتخار می کنند. سلامت سازمانی در تبیین یکی از متغیرهای مهم در زندگی سازمانی یعنی تعهد نقش بسزایی را ایفا می نماید. پویایی های سازمان سالم نشان گر مبادله منصفانه بین سازمان و اعضای آن است. آن چنان که هوی، تارتر و کاتکمپ (۲۰۰۰) از بارنارد نقل می کنند، اعتبار سازمان ها بستگی به تمایل افراد به صرف انرژی و توان خویش در یک نظام همیاری دارد. تعهد شاخصی از تعادل میان رضایت کسب شده و فداکاری هزینه شده است (علاقه بند، ۱۳۷۸). با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر در ارتباط با سلامت سازمانی می باشد. در این پژوهش سوال اصلی عبارت است از اینکه آیا رابطه معناداری بین هر یک از مولفه های سلامت سازمانی با تعهد مدیران خطوط تولید شرکت ایران خودرو وجود دارد؟

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

تعریف تعهد

تعهد کارکنان از جمله مفاهیم مهم رفتار سازمانی است (مولایی، ۱۳۸۵). تئوری تقابل زیر بنای تئوری تعهد است، یعنی وقتی که شخصی با شخص دیگری به طور مطلوبی رفتار کند متقابلاً رفتار مطلوبی به طور همزمان دریافت می کند (Biggs&etl, 2006).

دانشمندان تعاریف مختلفی از تعهد بیان کرده اند: شلدون (۱۹۷۱) آن را "نوعی تمایل و جهت گیری نسبت به سازمان"، کانتر (۱۹۶۸) "تمایل افراد به در اختیار گذاشتن انرژی و وفاداری خویش به نظام اجتماعی"، هربی نیاک و همکارانش (۱۹۷۲) "پدیده ساختاری که نتیجه کنشها و واکنشهای متقابل فرد و سازمان است می دانند". سالانسیک "حالتی از شخصیت که فرد محدود و مقید شده و پیگیری موثر خویش را در انجام کارها حفظ می نماید (نوروزی، ۱۳۸۸).

دو دیدگاه در تعهد سازمانی وجود دارد، دیدگاه رفتاری و نگرشی (Kansinoverton, 2008). از نظر رفتارگرایان، تعهد عبارت از "مجموعه ای از مفاهیم رفتاری است" و موضوع تعهد نگرشی، تعیین هویت کارکنان با سازمان است (رهنورد، ۱۳۸۲).

مکتب روان شناسی اجتماعی نیز تعهد را "نیروی تلقی می-کند که کارکنان را به سازمان پیوند می دهد و بر مفهوم سرمایه گذاری و عوامل موقعیتی تاکید می کند" (همان).

تعهد سازمانی

پورتروهمکاران (۱۹۷۸) آن را "درجه نسبی تعیین هویت فرد با سازمان و مشارکت و درگیری او در سازمان تعریف کرده اند" (Haigh, 2006).

همچنین به عنوان حالتی روانی که ویژگی های ارتباطی یک شخص با سازمان و حداقل شدن ترک او از سازمان تعریف می-شود (Rego, 2008).

مودی (۱۹۷۹) آن را ارتباط قوی هویت فردی با درگیری در یک بخش سازمان می داند. (Haigh, 2006) و به حالتی اشاره دارد که در آن کارمند با سازمان خاص و اهدافش شناخته شده و علاقه دارد عضو آن سازمان تلقی شود (Robbins, 2007).

چرا یک سازمان بایستی سطح تعهدسازمانی اعضایش را افزایش دهد؟ تحقیقات متعددی در رابطه با تعهد و ارتباط آن با متغیرهای دیگر صورت گرفته است؛ تعهد سازمانی با وابستگی و رضایت شغلی تفاوت دارد. (Robbins, 2007)، تحقیقات نشان داده است که تعهدسازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی (باتمن و استراسر، ۱۹۸)، حضور (ماتیو و زاجیک، ۱۹۹۰)، رفتار سازمانی فرا اجتماعی (اریلی و چتمن، ۱۹۸۶) و عملکرد شغلی (می پر، آلن و اسمیت ۱۹۹۳) رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل (مودی، پورتر و استیرز ۱۹۸۲) رابطه منفی دارد (Shivan, 2003).

ابعاد تعهد سازمانی

در مطالعات رفتار سازمانی، تاکید بر نگرش‌های مربوط به کار می باشد و بیشتر این مطالعات در ارتباط با سه نگرش وابستگی شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی است. تعاریف متفاوتی از تعهد در ادبیات موضوع یافت می شود که هریک از آنها یکی از سه موضوع کلی وابستگی عاطفی، درک هزینه ها و احساس تکلیف را منعکس می کنند.

الف - وابستگی عاطفی

عمومی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی در ادبیات مربوطه، شیوه ای است که تعهد به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود که براساس آن فردی که شدیداً متعهد است، خود را با سازمان تعیین هویت می کند، در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد.

ب- درک هزینه ها

تعهد به عنوان تمایل به انجام فعالیتهای مستمر بر اساس تشخیص و درک فرد نسبت به هزینه های ناشی از ترک سازمان تعریف می گردد. بر این اساس، هر قدر فرد تصور کند در صورت ترک خدمت هزینه های زیادی متوجه او خواهد شد، تمایل به ماندن در سازمان و احساس تعهد به آن در او بیشتر خواهد شد.

ج- احساس تکلیف

در نهایت شیوه ای که کمتر رایج بوده ولی جای بحث دارد این است که تعهد را به عنوان یک اعتقاد و باور در رابطه با مسئولیت فرد به سازمان ببینند. واینر در سال ۱۹۸۲ تعهد را به عنوان "مجموع فشارهای هنجاری درونی شده برای انجام فعالیت ها به طریقی که اهداف و منافع سازمان حاصل شود" تعریف می کند. (زراعت کار، ۱۳۸۷).

سلامت سازمانی

اصطلاح "سلامت سازمانی" نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد (Korkmaz, 2006).

از نظر مایلز (۱۹۶۹) سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت داشته و به مجموعه ای از خصایص نسبتاً پرمدام اشاره می کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴). این اصطلاح که نخستین بار برای بیان جنبه ی تداوم و بقای سازمان مورد استفاده قرار گرفت، بر اساس کار پارسونز، بیلز و سیلز (۱۹۵۳)، توسط هوی و تارتر (۱۹۹۷) و هوی و میکسل (۱۹۹۱) به عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط خود، ایجاد هماهنگی میان اعضای سازمان و دست یابی به اهداف آن تعریف شد (Ibid).

سازمان سالم

سازمان سالم، سازمانی است که آفریننده باشد و برای اخذ این ویژگی، باید از ویژگیهایی برخوردار باشد که عبارتند از: پذیرش دگرگونی و تحول، گرمی داشت اندیشه های تازه، پذیرش شکست به عنوان جزئی از کامیابی و بالأخره قدردانی از افراد.

سازمانی سالم است که برای ادامه حیات خود قادر است به هدفها و مقاصد انسانی خود دست یابد، موانعی را که در دستیابی به هدفهایش با آن مواجه می شود، بشناسد و این موانع را از پیش پای خود بردارد و همچنین درباره خود و موقعیتی که در آن قرار گرفته است، واقع بین باشد (علاقه‌بند، ۱۳۸۱).

یک سازمان سالم باید دارای اثربخشی باشد. هری و بلانچارد، اثربخشی را نتیجه همکاری علاقه مندان می دانند. از طرف دیگر هوی و میسکل مانند چستر بارنارد، اثربخشی، کارایی و رضایت سازمانی را به یکدیگر مرتبط می دانند، به طوری که اثربخشی توصیف عملی در جهت نیل به یک هدف مشخص است. آرگریس معتقد است که در یک سیستم اثربخش حل مشکلات با حداقل صرف انرژی صرف می گردد و مکانیسم های حل مشکل تضعیف نمی شوند، بلکه حفظ و تقویت می شوند. پس یک سازمان با نهایت برای فهم مشکلات موجود یافتن راه حل های ممکن و تصمیم گیری از میان راه حل ها اجرای آنها و ارزیابی اثربخشی آنها ساختار و رویه های مناسبی را در اختیار دارد (علاقه بند، ۱۳۸۱).

تعاریف سلامت سازمانی

برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جوموجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جوامع اجتماعی سازمانها، تلاشهای علمی قابل ملاحظه ای در دهه های اخیر صورت گرفته است. یکی از چهارچوب های نظری مشهور و سودمند در این مورد سلامت سازمانی است (فرنیا، ۱۳۸۲).

به نظر لایدن و کلینگل سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه ای است به معنی توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر که باعث رشد و بهبود سازمان میشود. یک سازمان سالم جایی است که افراد میخواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود نیز افرادی سودمند و موثر باشند (Lynden & William, K, 2000).

ماتیومایلز اشاره میکند سلامت سازمانی عبارتست از دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و گسترش و ارتقاء و توانایی خود برای سازش بیشتر، و یابه گفته یهویوفورسیت سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی که سالم است بانبروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروی آنها به طور اثربخشی، در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت میکند و در درازمدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان میدهند (جاهد، ۱۳۸۵).

ابعاد، مولفه ها و اجزاء سلامت سازمانی

برای بررسی میزان سلامت سازمانی باید ابتدا شناخت کافی روی ابعاد آن داشته باشیم.

هم چنین اندیشمندان دیگری ابعاد سلامت سازمانی یا مجموعه خصایص و متغیرهای سازمانی را در هفت بعد بررسی کرده اند که عبارتند از:

سلامت سازمانی: از نظر مایلز به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمانی دلالت داشته که به مجموعه ای از خصایص نسبتاً پراوم اشاره می کند و عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی سازمان برای سازگاری بیشتر (جاهد، ۱۳۸۴، ۱۶).

تعهد: به تمایل کارمند برای باقی ماندن به عنوان عضوی از شرکت گفته میشود (فیضی و دیگران، ۱۳۹۰، ۵۳).

یگانگی نهادی: عبارت است از توانایی سازمان برای تطابق بامحیط وسازش باروش هایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند و در برابر تقاضای غیرمعقول مراجعان ومحیط درمان باشد (آهنچیان و منیدری، ۱۳۸۳، ۴۵).

نفوذ مدیر: فراگرد اثر گذاری بر افکار، رفتار یا عواطف افراد دیگر را نفوذ می نامند (رضائیان، ۱۳۹۰، ۷)، به عبارتی دیگر نفوذمدیر به توانایی مدیر در تحت تأثیر قرار دادن عملی فرادستان خود اشاره دارد.

ملاحظه گری: ملاحظه گری هم رفتاری است که مدیر را دوست، حامی وهمکار کارکنان نشان می دهد. چنین مدیری به نتایج کارکنان توجه دارد و پذیرای پیشنهادات آنها می باشد (Mehmat, 2007, 28).

ساخت دهی: رفتاری است که مدیر به طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه ها را صراحتاً تعیین می کند و به رفتاری از مدیر اشاره می کند که وظیفه مدار و موفقیت مدار است (Ibid, 29).

پشتیبانی منابع: به سازمانی اشاره می نماید که دارای مواد و وسایل لازم و تجهیزات کافی بوده و این مواد و وسایل به راحتی قابل حصول است (ناظم، ۱۳۹۰، ۱۵).

روحیه: روحیه مناسب در سازمان به وسیله یک جو دوستانه در جایی که کارکنان عمدتاً همدیگر و شغلشان را دوست دارند و رویهمرفته هم به طور شخصی و هم به خاطر سازمان برانگیخته می شوند، نمایش داده می شود (جعفری و همکاران، ۱۳۹۱، ۴۳).

تأکید علمی: تأکید علمی به تأکید سازمان برای ارتقای سطح تخصص ومهارت های فنی کارکنان اشاره دارد (Mehmat, 2007, 29).

۳. پیشینه تحقیق

قنبری کوهنجانی (۱۳۷۷) در بررسی وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه ی دولتی وغیرانتفاعی شهرستان شیراز از دیدگاه معلمان دریافت که بعد روحیه در بالاترین میزان و بعد حمایت منابع در پائین ترین حد سلامت سازمانی قرار دارد. در بین سطوح سلامت سازمانی نیز، سطح اداری در پائین ترین میزان و سطح فنی در بالاترین میزان سلامت سازمانی قرار داشت.

در تحقیق دیگری نیز خدایی (۱۳۸۱) در مطالعه ی مدارس متوسطه ی زنجان وزکی (۱۳۸۰) نیز در مطالعه ی مدارس شهرضا سلامت سازمانی مدارس متوسطه را کمی بالاتر از میانگین به دست آوردند.

ثنا گو (۱۳۸۴) به بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی پرداخت و با ۳۴ تن از اعضای هیات علمی شاغل در دانشکده های پرستاری و مامایی شهر تهران مصاحبه های نیمه ساختاریافته بعمل آورد. داده ها مطابق رویکرد نظریه پایه استراوسو کوربین ۱۹۹۸ تحلیل شد. یافته های این مطالعه، مدیران آموزشی رابه شناخت بیشتر از مربیان و آنچه که درک آنها از تعهد سازمانی است، قادرمی سازد. این امر ممکن است به طور غیرمستقیم به طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه های آموزشی کمک نماید.

حسینیان و همکاران (۱۳۸۶)، در مقاله ای به شناسایی و تبیین علمی برخی عوامل درون سازمانی موثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری های تهران بزرگ پرداختند که این عوامل عبارتند از: همسویی اهداف فردی و سازمانی، تأمین شرایط کسب موفقیت، ماهیت کار و اقدامات رفاهی. عوامل مزبور به شکل ۴ فرضیه پژوهشی مورد آزمون قرار گرفت.

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین سه متغیر "همسویی اهداف فردی و سازمانی، تامین شرایط کسب موفقیت و ماهیت کار" با تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد، ولی بین اقدامات رفاهی و تعهد سازمانی رابطه معنادار مشاهده نشد. همچنین میزان تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ متوسط به بالا ارزیابی گردید.

نوروزی (۱۳۸۸)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان موسسه مهندسين مشاور ساحل، پرداخت و در این تحقیق از آزمون مدل آلن و می‌یر استفاده کرد، پس از جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، به این نتیجه رسیدند که بین ابعاد عاطفی و تکلیفی تعهد سازمانی با تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه معنادار وجود دارد ولی بین تعهد مستمر و تمایل به ترک خدمت رابطه معنادار مشاهده نشد. همچنین بین تعهد مستمر مدیران و کارکنان حوزه های ستاد و صف سازمان تفاوت معنادار مشاهده شد. علاوه بر این بین تعهد مستمر سطوح مختلف تحصیلی کارکنان حوزه صف نیز تفاوت معنادار مشاهده شد.

در مطالعه ای دیگر، سوی یوچنگک (۱۹۹۹) رابطه ی مشروط سلامت سازمانی مدرسه با تعهدسازمانی در معلمان را در هنگ کنگ کنگک با تجزیه و تحلیل چندسطحی آماری بررسی کرده اند. براساس یافته های آنان، رابطه ی بین سلامت سازمانی مدرسه و تعهدسازمانی مشروط به ویژگیهای معلمان میباشد.

۴. فرضیه تحقیق

فرضیه اصلی:

بین سلامت سازمانی و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی:

- ۱- بین یگانگی نهادی و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین نفوذ مدیر و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین ملاحظه گری و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین ساخت دهی و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین پشتیبانی منابع و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.
- ۶- بین روحیه و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.
- ۷- بین تاکید علمی و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.

۵. روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از جهت هدف، کاربردی است و از نظر نوع گردآوری داده ها، تحقیق توصیفی است. تحقیق توصیفی، آنچه را که هست توصیف و تفسیر می کند و به شرایط و روابط موجود، عقاید متداول، فرایندهای جاری، آثار مشهود یا روندهای در حال گسترش توجه دارد. یکی از انواع روش های تحقیق توصیفی، تحقیق همبستگی است. در این نوع تحقیق رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می گردد.

سئوالات اختصاصی براساس هدف و مسئله تحقیق، شامل سئوالات مربوط به ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی موردبررسی میباشد. پرسشنامه مذکور نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده است و دارای سه سطح (فنی، اداری، نهادی) در ۷

بعد (روحیه، تأکید علمی، رعایت ملاحظه گری، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذمدیر، یگانگی نهادی) و شامل ۴۴ گویه در قالب ۵ گزینه ایلیکرت میباشد که حقیقت جوآن رابه فارسی ترجمه کرده است.

جامعه آماری تحقیق را مدیران عملیاتی و میانی خطوط تولید شرکت ایران خودرو تشکیل می دهد که تعداد آنها ۲۳۸ نفر می باشد. در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده خواهد شد. در این روش بحث می شود که اولاً توزیع نمونه در کل طبقات جامعه به طور متناسب صورت گیرد و ثانیاً هر یک از طبقات نیز مورد توجه و مطالعه قرار گیرد.

برای توزیع پرسشنامه تعداد ۱۴۲ نفر با استفاده از فرمول نمونه گیری از جامعه محدود انتخاب می شوند. در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (OHI) و تعهد سازمانی آلن و می یر استفاده شده است، روایی این ابزارها برای پرسشنامه سلام سازمانی هوی و فیلدمن قبلاً در پروژه شریفی سنجیده و ضریب آلفای کرونباخ ۰,۹۶ را به دست آورده و برای پرسشنامه تعهد آلن و می یر، قبلاً در پروژه اشرفی سنجیده و ضریب آلفای کرونباخ ۰,۹۲ را به دست آورده است.

۶. تجزیه و تحلیل و نتیجه گیری

آزمون فرضیه اهم

فرضیه اهم: بین سلامت سازمانی و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.

رابطه معنی داری بین سلامت سازمانی و تعهد مدیران وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

رابطه معنی داری بین سلامت سازمانی و تعهد مدیران وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

ضریب همبستگی بین سلامت سازمانی و تعهد مدیران

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
سلامت سازمانی	تعهد مدیران	۰,۰۰	۰,۶۱۵	رابطه دارد

تحلیل نتیجه: با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰,۶۱۵ می باشد مقدار عدد معنی - داری (sig) مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است.

آزمون فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی ۱: بین یگانگی نهادی و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.

رابطه معنی داری بین یگانگی نهادی و تعهد مدیران وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

رابطه معنی داری یگانگی نهادی و تعهد مدیران وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

ضریب همبستگی یگانگی نهادی و تعهد مدیران

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
یگانگی نهادی	تعهد مدیران	۰,۰۰	۰,۶۴۱	رابطه دارد

تحلیل نتیجه: با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۶۴۱ می باشد مقدار عدد معنی - داری (sig) مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است و دارای همبستگی متوسط می باشند.

فرضیه فرعی ۲: بین نفوذ مدیر و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.

رابطه معنی داری بین نفوذ مدیر و تعهد مدیران وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

رابطه معنی داری بین نفوذ مدیر و تعهد مدیران وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

ضریب همبستگی بین نفوذ مدیر و تعهد مدیران

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
نفوذ مدیر	تعهد مدیران	۰,۰۰	۰,۴۲۷	رابطه دارد

تحلیل نتیجه: با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۴۲۷ می باشد مقدار عدد معنی - داری (sig) مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است و دارای همبستگی متوسط می باشند.

فرضیه فرعی ۳: بین ملاحظه گری و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.

رابطه معنی داری بین ملاحظه گری و تعهد مدیران وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

رابطه معنی داری بین ملاحظه گری و تعهد مدیران وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

ضریب همبستگی بین ملاحظه گری و تعهد مدیران

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
ملاحظه گری	تعهد مدیران	۰,۰۰	۰,۳۰۱	رابطه دارد

تحلیل نتیجه: با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰/۳۰۱ می باشد مقدار عدد معنی - داری (sig) مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری

وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است و دارای همبستگی پایین می باشند.

فرضیه فرعی ۴: بین ساخت دهی و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.

رابطه معنی داری بین ساخت دهی و تعهد مدیران وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

رابطه معنی داری بین ساخت دهی و تعهد مدیران وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

ضریب همبستگی بین ساخت دهی و تعهد مدیران

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
ساخت دهی	تعهد مدیران	۰,۰۳	۰,۲۹۸	رابطه دارد

تحلیل نتیجه: با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰,۲۹۸ می باشد مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است و دارای همبستگی پایین می باشند.

فرضیه فرعی ۵: بین پشتیبانی منابع و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.

رابطه معنی داری بین پشتیبانی منابع و تعهد مدیران وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

رابطه معنی داری بین پشتیبانی منابع و تعهد مدیران وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

ضریب همبستگی بین پشتیبانی منابع و تعهد مدیران

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
پشتیبانی منابع	تعهد مدیران	۰,۰۰	۰,۲۷۱	رابطه دارد

تحلیل نتیجه: با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۰,۲۷۱ می باشد مقدار عدد معنی داری (sig) مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است و دارای همبستگی پایین می باشند.

فرضیه فرعی ۶: بین روحیه و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.

رابطه معنی داری بین روحیه و تعهد مدیران وجود ندارد. $H_0: \rho = 0$

رابطه معنی داری بین روحیه و تعهد مدیران کارکنان وجود دارد. $H_1: \rho \neq 0$

ضریب همبستگی بین روحیه و تعهد مدیران

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
روحیه	تعهد مدیران	۰,۰۰	۰,۲۳۱	رابطه دارد

تحلیل نتیجه: با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۲۳۱/ می باشد مقدار عدد معنی - داری (sig) مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است و دارای همبستگی پایین می باشند.

فرضیه فرعی ۷: بین تاکید علمی و تعهد مدیران در خطوط تولید شرکت ایران خودرو رابطه معناداری وجود دارد.

$H_0: \rho = 0$ رابطه معنی داری بین تاکید علمی و تعهد مدیران وجود ندارد.

$H_1: \rho \neq 0$ رابطه معنی داری بین تاکید علمی و تعهد مدیران وجود دارد.

ضریب همبستگی بین تاکید علمی و تعهد مدیران

متغیر ۱	متغیر ۲	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نتایج
تاکید علمی	تعهد مدیران	۰,۰۰	۰,۳۴۴	رابطه دارد

تحلیل نتیجه: با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی اسپیرمن برای این دو متغیر ۳۴۴/ می باشد مقدار عدد معنی - داری (sig) مشاهده شده کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا میان این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به این که ضریب همبستگی بین این دو متغیر دارای علامت مثبت می باشد بنابراین می توان گفت که جهت تغییرات این دو متغیر با یکدیگر هم جهت و از نوع مثبت بوده است و دارای همبستگی پائین می باشند.

۷. پیشنهادات

✓ برای تقویت سلامت سازمانی در خطوط تولید شرکت ایران خودرو لازم است ارتباط مستمر میان همکاران و بین زیردستان و سرپرستان تسهیل شود که این ارتباط باید دو طرفه و بدون ترس در سطوح مختلف سازمان برقرار باشد.

✓ مسئولان واحدهای مذکور می توانند با تشریح وظایف پرسنل در راستای تحقق اهداف سازمانی و به کارگماردن آنها در پستهای تخصصی مورد علاقه و مرتبط با تحصیلات، سابقه کار، کارکنان را در افزایش سلامت سازمانی یاری دهند.

✓ پیشنهاد می گردد هر ساله با پرس کردن پرسشنامه های سلامت سازمانی و تعهد به بررسی وضعیت سلامت سازمانی و تعهد مدیران بر آیند تا چنانچه دچار بیماری و ضعفی باشند به سرعت در صدد درمان آن بر آیند.

- ✓ تلاش برای راه اندازی یک شبکه دائم اطلاع رسانی از وضعیت عملکرد سازمانی به منابع داخلی و مراجع تصمیم گیرنده به ویژه با تاکید بر عوامل تاثیر گذار در سلامت سازمانی و تعهد مدیران
- ✓ آگاهی دادن بیشتر به مدیران درباره ی ابعاد سلامت سازمانی با تمرکز بر مدیریت منابع انسانی جهت تقویت تفکر سیستمی و تعهد سازمانی
- ✓ مدیران شرکت به وضعیت بهداشت روانی، امنیت شغلی، روحیه، مشارکت، تخصص فنی، انگیزش و ... کارشناسان و همکاران خود توجه بیشتری کنند و اقدامات لازم را در جهت افزایش و بهبود این موارد انجام دهند

۸. منابع

۱. ابوالعلائی. بهزادو غفاری. عباس، (۱۳۸۵)، سرمایه های انسانی مزیت رقابتی سازمان ها در عرصه جهانی سازی، انتشارات: آهار
۲. آهنچیان. محمد رضا؛ منیدری. رمضانعلی، (۱۳۸۳)، رابطه مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۲، ص ۶۰-۴۱.
۳. ثناگو. اکرم؛ نیکروش. منصوره؛ دباغی. فاطمه، (۱۳۸۵)، بررسی مفهوم تعهد سازمانی از دیدگاه اعضای هیات علمی پرستاری و مامایی، مجله دانشگاه علوم پزشکی ایران ۸۳، دوره سیزدهم، شماره ۵۲، ص ۱-۱۰.
۴. جاهد. حسینعلی، (۱۳۸۴)، سلامت سازمانی، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۹، ص ۲۱-۱۶.
۵. جعفری. حسن؛ محمدیان. مهدی؛ حسین پور. داوود، (۱۳۹۰)، "رابطه سلامت سازمانی و تعهد در کارکنان بیمارستان های آموزشی منتخب دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز"، مجله علمی پژوهشی جندی شاپور، سال چهارم، شماره ۱، صص ۴۱-۴۹
۶. حسینیان. شهابت؛ مجیدی. عبدالله؛ حبیبی. صفر، (۱۳۸۶)، "عوامل درون سازمانی موثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری های تهران بزرگ"، فصلنامه دانش انتظامی، سال نهم، شماره دوم
۷. خدایی. حمید، (۱۳۸۱)، "سنجش میزان سلامت سازمانی و مقایسه آن در نواحیک و دو شهر زنجان"، پایان نامه کارشناسی ارش، مرکز آموزش مدیریت دولتی زنجان.
۸. رهنورد. فرح اله؛ رادمنش. ایران، (۱۳۸۲)، "تصمیم گیری مشارکتی و تعهد سازمانی"، دانش مدیریت، شماره ۶۲، صص ۱۴-۱
۹. رضائیان. علی، (۱۳۹۰)، "مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)"، چاپ چهارم، انتشارات سمت
۱۰. زراعت کار. سمیه، (۱۳۸۷)، "بررسی رابطه بین ارتباط فرافردی و تعهد سازمانی مطالعه موردی در سازمان صدا و سیما"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، پردیس قم
۱۱. علاقه بند. علی، (۱۳۷۸)، "سلامت سازمانی در مدرسه"، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۱، صص ۳۳-۱۴.
۱۲. قنبری کوهنجانی. فرزاد، (۱۳۷۷)، "بررسی وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه دولتی و غیرانتفاعی شهرستان شیراز از دیدگاه معلمان"، پایان نامه ی کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
۱۳. مجیدی. عبدالله، (۱۳۷۶)، "بررسی تأثیر جابجایی بر رضایت شغلیو تعهد سازمانی کارکنان"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس
۱۴. مظلومی. پریسا، شاه طالبی، بدری، (۱۳۸۹)، "رابطه بین سبک رهبری تحولیو مدیرانوسلامت سازمانی در مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان"، دانشو پژوهش در علوم تربیتی، شماره ۲۵، صص ۶۸-۵۳.
۱۵. مولایی، ناصر، (۱۳۸۵)، "حرفه گرایی و تعهد کارکنان (پژوهشی در شرکت ملی نفت ایران)"، پایان نامه مقطع دکترا، دانشگاه علامه طباطبائی

۱۶. ناظم، علی، (۱۳۹۰)، "وضعیت سلامت سازمانی در نواحی مختلف دانشگاه آزاد اسلامی"، مجله اندیشه های نو در تعلیم و تربیت، شماره ۱۳، ص ۱۱-۲۸.

۱۷. نوروزی. محمد، (۱۳۸۸)، "بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و تمایل به ترک خدمت کارکنان موسسه مهندسی مشاور ساحل"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۱۸. هوی. وین، ک؛ مسیکل. سیل، ج، (۱۳۸۲)، "مدیریت آموزشی، تئوری، تحقیق و عمل در مدیریت"، (ترجمه میر محمد سید عباس زاده) چاپ ۱۴، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.

1. Biggs. David; Swailes. Stephen, (2006), "**Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers**", *Employee Relations* Vol. 28 No. 2, Pp. 130-143
2. Lynden, A. J., & William, K, (2000), "**Supervision organizational Health**", *supervision Journal*, 3-5.
3. Kets de varies (2004); **Dysfunctional Leadership**, *Encyclopedia of Leadership*, Great Barrington; MA. Berkshire/sage.
4. Kanisin. Overton Githa, (2008), "**Requesting a Commitment to Change: Conditions That Produce Behavioral or Attitudinal Commitment**", *Journal of Continuing Education In The Health Professions*, 28(2), Pp: 60-66
5. Karsh. Ben-Tzion; Beasley. John W; Brown. Roger L., (2010), "**Employed Family Physician Satisfaction and Commitment to Their Practice, Work Group, and Health Care Organization**", *Health Services Research* 45:2, Pp:457-477
6. Korkmaz, M. (2006). "**The Ralationship between organizational Health and Robust vision in Elementary schools**", *Educational Researsh Quarterly*, 1, 14-36
7. Mehmet, Korkmaz, (2007), "**the effects of leadership styles on organizational health**", *educational research quarterly*, vol. 30, no. 2, pp. 23-55.
8. Nir. adam, (2002), "**School health and It's Relation to teacher commitment**" , *journal of planning and changing*, 1-2, 106-126
9. Poon. June M.L, (2004), "**Career commitment and career success :moderating role of emotion perception**" , *Faculty of Business Management ,University Kebangsaan Malaysia, Bangi, Malaysia*, Pp:374-391
10. Rego. A & Cunha. M, (2008), "**workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study**", *journal so organizational change*, vol:21, No.1, Pp:53-75
11. Robbins. Stephen, (2007), "**Organization Behavior**", New Delhi: Prenticehall.
12. Shiuan. C.B&YU, J.D&Relley. J.H, (2003), "**organizational commitment ,supervisory commitment and employee outcomes in the chinest context proximalphyothesis or global phyothesis**", *Journal oforganizational behavior*, vol 24,no3
13. Tsui, K. T., Leung. T. W., cheung, Y.S., mok, H. T., & Ho, W.S. (2001), "**The relationship of teachers' organizational commitment to their perceived organizational health and personal characteristics in primary schools**", *Journal of a primary Education*. 4, 27-41.
14. Xu. Lihua & Shawn. Larry Oklahoma. Bassham, (2010), "**Reexamination of Factor Structure and Psychometric Properties of the Three-Component Model of Organizational Commitment**", *North American Journal of Psychology*, Vol: 10, No. 2, Pp: 297-312.

Investigating the relationship between organizational health and the commitment of managers of production lines of Iran Khodro Co.

Seyed Jafar Moosavi¹

Seyedeh Fatemeh Shafeipour^{*2}

Robabeh Dianati^{*3}

Date of Receipt: 2019/07/13 Date of Issue: 2019/07/22

Abstract

The present research is applied for the purpose and the type of data collection is a descriptive study. Specific questions based on the purpose and issue of the research, including issues related to the seven dimensions of organizational health. The questionnaire was prepared by Bartho Honey and his colleagues and has three levels (technical, administrative, institutional) in seven dimensions (morale, scientific emphasis, observation, construction, resource support, managerial influence, institutional unity) and includes 44 items in the five Likert options. The fact is that Joan Translated into Persian. The statistical population of the study consists of operational and middle managers of Iran Khodro production lines, which number is 238 people. In this research, simple random sampling method will be used. After analyzing the statistical data from the sample of managers and experts of Iran Khodro's lines of production, there was a significant and positive correlation with correlation coefficient and significant number (0.00) between organizational health and managers' commitment. This is a statement that is one of the important factors affecting managers' commitment to organizational health and should pay particular attention to increasing commitment of managers to the organization.

Keyword

Management commitment, organizational health, IranKhodro Company

1. Associate Professor of Department of Sport Management, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran. (Moosavi.s.j@gmail.com).
2. Ph.D Candidate of Government Management, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran (shafiepour.sf@gmail.com).
2. Ph.D Candidate of Government Management, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran (dianati427@gmail.com).