



شماره ۱ دوره ۳ بهار ۱۴۰۲

فصلنامه مدیریت دانش در ورزش دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج



نقش متغیر میانجی پیوند شغلی در ارتباط تاب آوری سازمانی با عملکرد کارکنان ادارات ورزش شهر تهران

الهه شکری

۱- گروه علوم ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

ایمیل نویسنده مسئول: ashokrie@gmail.com

تاریخ ارسال: ۱۴۰۱/۰۷/۱۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش متغیر میانجی پیوند شغلی در ارتباط تاب آوری سازمانی با عملکرد کارکنان ادارات ورزش شهر تهران انجام گرفت. روش انجام تحقیق با توجه به هدف، کاربردی و از نظر روش، از نوع توصیفی-همبستگی است. گردآوری داده ها به صورت میدانی انجام پذیرفت. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۰۰۰ نفر کارکنان ادارات ورزش شهر تهران بود. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان حداقل ۲۷۴ نفر ارزیابی شد که با توجه به جامعه آماری، نمونه گیری به روش تصادفی طبقه-ای، به منظور همگن کردن گروه ها، از میان کارکنان و مدیران انجام شد. به منظور مطالعه و بررسی اهداف این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد تاب آوری سازمانی کریمی (۱۳۹۹)، عملکرد سازمانی امیری (۱۳۹۲) و پیوند شغلی سید علی (۱۳۹۳) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها با روش نظر سنجی دلفی توسط اساتید راهنما، مشاور و نیز ۱۰ نفر از متخصصین (اساتید تربیت بدنی و علوم ورزشی) تأیید گردید. پایایی پرسشنامه ها نیز با اجرای آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از اعضای جامعه تحقیق و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ بیش تر از ۰/۷ تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و در سطح آمار استنباطی از آزمون کولموگروف اسمیرنوف و معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات تحقیق استفاده شد. نرم افزار SPSS نسخه ۲۰ و نرم افزار Smart PLS در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. نتایج نشان داد که مولفه‌های تاب-آوری سازمانی و پیوند شغلی قابلیت پیش بینی عملکرد سازمانی در کارکنان این ادارات را داشته و همچنین، پیوند شغلی میانجی معناداری در ارتباط بین تاب آوری و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران است.

واژه‌های کلیدی: تاب آوری، عملکرد سازمانی، پیوند شغلی، سازمان ورزش و جوانان

مقدمه

در دنیای امروز که دنیای سازمان‌هاست، نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین منبع سازمانی، محور رویکردها و فعالیت‌ها به شمار می‌رود و نقش اساسی را در اعتلای اهداف و آرمان‌های سازمان ایفا می‌کند. سازمان‌ها برای رویارویی با محیط پویای پیرامون خود و افزایش عملکرد، باید به منابع انسانی، پیوند شغلی و تاب‌آوری سازمانی نگاه ویژه‌ای داشته باشند. زندگی امروزی با فشارهای روانی، استرس و خستگی ناشی از کار همراه است. در چنین شرایطی، متخصصان علوم رفتاری در سازمان‌ها و ادارات، تفریحات ورزشی را به عنوان وسیله‌ای مؤثر و مطلوب برای تأمین تفریح سالم و شادابی و نشاط ذکر می‌کنند تا علاوه بر بالا بردن توان کاری، برای رشد و توسعه جنبه‌های اخلاقی، روانی و اجتماعی افراد نیز مؤثر واقع شود (Ghanbari & Salavatian, 2017). در شرایط کنونی جوامع و تغییرات رفتاری ایجاد شده در بین افراد در سال‌های اخیر، تمایل افراد به راحت طلبی افزایش پیدا کرده است و نقش سازمان‌های ورزشی را برجسته ساخته است. در جهان رقابتی امروز که بهره‌وری در همه زمینه‌ها افزایش یافته است تنها سازمانهایی می‌توانند در این دنیای پر تلاطم باقی بمانند که به بهترین وجه از منابع خود استفاده نمایند و در سایه توجه به عوامل مختلف بیشترین بهره‌وری و بهترین عملکرد را داشته باشند. سازمان‌های ورزشی، نقشی اساسی در توسعه ورزش و پیشرفت صنعت ورزش دارند، همچنین منابع انسانی و توجه به راه‌های افزایش عملکرد سازمان‌های ورزشی ضروری می‌باشد (Li, Wang, You, Gao, & Differences, 2015). سازمان‌ها، به طور فزاینده‌ای در معرض بحران‌های بزرگ و کوچک قرار دارند، مدیریت بحران سنتی و مدل‌های تداوم کسب و کار، موجب بقای سازمان‌ها یا مقاومت آن‌ها در برابر چالش‌ها نمی‌شود (Koronis & Ponis, 2018). براساس گزارش‌ها، ۴۳٪ از سازمان‌هایی که تحت تأثیر بحران‌های شدید قرار گرفته‌اند، هرگز مجدد به شرایط عادی برنگشته‌اند و حدود ۳۰٪ از آن‌ها ظرف دو سال شکست خورده‌اند (Sapeciay, Wilkinson, & Costello, 2017). بنابراین نیاز به رویکرد کنش‌گرایانه توسط سازمان‌ها، برای محافظت مؤثر از فرایندهای خود در برابر اختلال‌ها و کاهش اثرات منفی آن‌ها ضروری است (Karimi, 2016). تاب‌آوری سازمانی، به عنوان عاملی برای مقاومت و بازیابی، پس از حوادث و شوک‌های تجاری به حساب می‌آید (Annarelli & Nonino, 2016). سازمان‌های تاب‌آور، متناسب با میزان تحمل موقعیت‌های چالشی، با تمرکز بر هدایت نیروهای مادی و غیرمادی و استفاده بهینه از توانمندی‌های تکنیکی و تاکتیکی خود، برای افزایش موفقیت و بالا بردن سطوح عملکردی اقدام می‌کنند و می‌توانند در برابر فشارهای محیطی بدون اختلال فعالیت کنند (Wieland, Wallenburg, & management, 2013). تاب‌آور بودن سازمان‌ها، فرصتی است که به واسطه آن سازمان‌ها جهت‌سازگاری با تغییرات، تلاش کمتری می‌کنند، بنابراین پتانسیل بیشتری برای ارتقاء بهره‌وری و کیفیت دارند. با توجه به ضرورت نقش کارکنان در ادارات ورزش شهر تهران در توسعه و رشد ورزش، به عنوان نهاد عمده حفظ ورزش، صنعت ورزش، تولید دانش، نقش جدیدی در توسعه ورزش کشور ایفا می‌کند و برای ایفای این نقش، تبدیل سازمان به سازمانی تاب‌آور با ویژگی‌های خاص و اشیاق و پیوند در کار خود، ضرورت پیدا کرده است. با این حال نظرسنجی‌های انجام شده بوسیله شرکت‌های نظرسنجی و مشاوران نشان می‌دهد که میزان پیوندشغلی در سازمان‌ها بسیار پایین‌تر و حتی رو به کاهش است. اکثر سازمان‌ها از وجود نداشتن پیوندشغلی کارکنان خود رنج می‌برند که این موضوع منجر به تحمیل هزینه‌های گزافی به سازمان‌ها شده است (Branham, 2012). در تبیین وضع اسفناک سازمان‌ها از نظر پیوند داشتن با شغل خود، صاحب نظران از عبارت‌هایی مانند شکاف پیوندشغلی، حضور فیزیکی در محل کار، درگیر شدن در امور شخصی و کارکنان نامرئی استفاده کرده‌اند. ویلیام کان به عنوان اولین پژوهش‌گر حوزه پیوندشغلی، آن را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند. در پیوند با کار افراد در ایفای نقش تمام ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خویش را به کار گرفته یا ابراز می‌کنند. فقدان پیوندشغلی، منفک کردن خویش از نقش‌های کاری است. در فقدان پیوندشغلی افراد به طور فیزیکی، شناختی و عاطفی از نقش کاری خویش منفک هستند (Kahn, 1990). باکر (۲۰۱۱) مدلی را برای پیوند شغلی ارائه داده است که هر وقت به صورت بهینه در سازمان وجود داشته باشند به صورت مستقیم بر پیوندشغلی اثر گذاشته و موجب افزایش پیوند با کار را فراهم می‌آورند که این متغیر با عملکرد شغلی نیز در ارتباط است (Bakker, 2011). لی و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی ارتباط عملکرد، تاب‌آوری و پیوند شغلی بانک‌های چین پرداختند که نتایج بیانگر ارتباط بالای عملکرد بهینه، تاب‌آوری و پیوند شغلی بوده است. با توجه به تحقیقات پیشین

حسینی و جعفری-بازیار (۱۳۹۸) تحت عنوان تاب-آوری سازمانی از منظر کارکنان با استعداد و مدیران سازمان، میان تبیین نقش مدیریت استعداد در راستای افزایش عملکرد و تاب-آوری سازمانی رابطه معناداری دارد. بنابراین می توان به طراحی مدلی پرداخت که عملکرد آن در راستای افزایش تاب آوری سازمانی و پیوند شغلی است و در نگاه دیگر پیوند شغلی نقش میانجی را ایفا می کند (Hosseini & jafari bazyar, 2019). با توجه به تحولات شتابنده و پیچیدگی های دنیای امروز و بر اساس الزامات علمی، مدیریت هوشمند در سازمان های ورزشی به عنوان بخش مهمی از اقتصاد کشور، به داشتن حداقل توانایی ها نسبت به کنترل شرایط بحرانی و مقابله با بحران ها و چالش های پیش رو، ضروری و اجتناب ناپذیر شده است و افرادی که در حوزه مدیریت ورزش فعالیت می کنند، علاوه بر دانش های عمومی مدیریت، نه تنها باید توانایی شناسایی چالش ها و بحران ها و برنامه ریزی جهت کنترل مثبت بحران ها را داشته باشند بلکه باید از توانایی رشد و شکوفایی سازمان در دوران گذر از بحران را داشته باشند یعنی باید در ایجاد سازمان های تاب آور ورزشی کوشا باشند و به سمت توسعه شیوه هایی از برنامه ریزی بروند که ایجادکننده آن دسته فرایندهای داخلی و ساختارهای سازمانی هستند که تاب آوری نهفته را در درون سازمان ها ایجاد می کند، به طوری که هنگام قرار گرفتن در شرایط بحرانی، بتوانند رفتارهای انطباقی مثبت از خود نشان دهند. سازمان های پیشرو تلاش می کنند تا با بهره گیری از یافته های جدید مدیریتی، از امواج خطرات پیش بینی نشده اجتناب کنند. کشور ایران به لحاظ اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و ... با مشکلات و چالش های مختلفی در داخل و خارج از کشور روبروست که تمام این مسائل بر سازمان های کشور تأثیرگذار است و سازمان های ورزشی نیز به عنوان سازمان های اجتماعی از این قاعده مستثنی نیستند. بنابراین عدم توجه به مسائل مدیریتی روز دنیا که سازمان ها را برای مقابله با شرایط عدم اطمینان مجهز می کند، می تواند توان رقابتی سازمان های ورزشی و حتی کشور را در بعد ورزش ساقط نماید و مشکلات عدیده در حوزه ورزش را که امروزه شاهد آن هستیم بغرنج تر نماید. افزایش رقابت برای کسب موفقیت میان سازمان ها موجب شده است سازمان ها ارزش بیشتری برای خود و منابع انسانی خود قائل شوند و بدنبال راهکارهای افزایش بهروری باشند تا بتوانند خودشان را نسبت به رقبایشان متفاوت جلوه دهند. در این پارادایم هدف سازمان ها افزایش عملکرد است که بر پایه اهمیت توجه به منابع انسانی است و به این ترتیب در بلندمدت منافی حاصل شود. با مطالعات صورت گرفته در حوزه تاب آوری، محقق به این نتیجه رسید که نظریه های موجود در مورد تاب آوری برای سازمان های ورزشی چندان گره گشا نیستند زیرا این نظریه ها یا مربوط به سازمان های صنعتی، تولیدی و به طور کلی سازمان های غیر ورزشی هستند و یا به بررسی تاب آوری در مواجهه با بحران های طبیعی پرداخته اند. مسائل و مشکلات پیش روی ورزش در حوزه های مختلف ورزش در ایران نسبت به مسائل موجود در سازمان های تولیدی، صنعتی، بیمارستان ها و مسائل عمران شهری متفاوت است. این تحقیق از دیدگاهی جدید به مسئله نگاه می کند و سعی دارد با مصاحبه با خبرگان و بهره گیری از روش های نوین و آمیخته پژوهشی گام مؤثری در جهت توسعه فهم و درک تاب آوری در سازمان های ورزشی ایران بردارد. با اجرای این پژوهش مدیران ورزشی ضمن آگاهی از مولفه ها و شاخص های تاب آوری، می توانند از میزان تاب آوری سازمان متبوع خود آگاهی یافته و با قرار دادن تاب آوری به عنوان جزئی از برنامه های مدیریتی و استراتژیکی سازمان، در جهت بهبود عملکرد سازمان گام بردارند. بنابر ابهامات موجود، تحقیق حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال است که نقش متغیر میانجی پیوند شغلی در ارتباط تاب آوری سازمانی با عملکرد کارکنان ادارات ورزش شهر تهران، چگونه است؟

روش شناسی تحقیق

روش انجام تحقیق با توجه به هدف، کاربردی و از نظر روش، از نوع توصیفی-همبستگی است. گردآوری داده ها به صورت میدانی انجام گرفته است. کلیه کارکنان ادارات ورزش شهر تهران که بصورت رسمی در حال فعالیت هستند، حدود ۱۰۰۰ نفر می باشند. در ابتدا برخی پرسشنامه ها در بین کارکنان ادارات ورزش شهر تهران توزیع شد برخی هم بصورت الکترونیکی پخش گردید. روش تعیین حجم نمونه براساس جدول مورگان پیشنهاد می کند ۳۸۴ نفر نمونه که در نهایت ۲۷۹ پرسشنامه معتبر دریافت شد.

با توجه به اهداف تحقیق و نوع متغیرها، پرسشنامه ابزاری مناسب جهت اندازه گیری متغیرها تشخیص داده شد. و براساس کاوش های صورت گرفته در این زمینه و آنچه که این تحقیق به آن ها دست یافت، از پرسشنامه های استاندارد بهره گرفت. در

نهایت براساس این ابزار متغیرها اندازه‌گیری و ارزشیابی شدند؛ اما پیش از این مرحله و به جهت افزایش قابلیت تعمیم‌پذیری نتایج بدست آمده است.

پرسش‌نامه پیوند شغلی: شامل ۱۷ سوال است که ۳ مؤلفه (انرژی، وقف و جذب) را در بر می‌گیرد. سوالات پرسش‌نامه مذکور از پرسش‌نامه پیوند شغلی شاولی و سالونزا (۲۰۰۳) استخراج گردید مقیاس اندازه‌گیری این پرسش‌نامه از نوع لیکرت است که هر پاسخ، امتیازی بین ۱ تا ۵ را به خود اختصاص می‌دهد (از خیلی کم تا خیلی زیاد) که توسط سیدعلی (۱۳۹۳) استاندارد شده است.

عملکرد سازمانی: پرسشنامه امیری استاندارد شده (۱۳۹۲) دارای ۴۲ گویه می‌باشد، که عملکرد سازمانی کارکنان را به همراه مولفه‌های توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط می‌سنجد.

تاب آوری: منظور از تاب آوری در این تحقیق میزان نمره‌ای است که توسط کارکنان و مدیران به پرسش‌نامه ۶۲ سوالی کریمی (۱۳۹۹) طراحی شده و در دامنه‌ای با مقیاس پنج ارزشی لیکرت تدوین شده است. این پرسش‌نامه مولفه‌های علل اقتصادی، علل سیاسی، قانونی، برنامه‌ریزی، اجتماعی، فرهنگی و کنش‌های مالی را می‌سنجد.

برای بررسی اعتبار سازه (روایی هم‌گرایی) ابزار اندازه‌گیری یعنی پرسش‌نامه از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده شده است و برای اعتبار محتوایی و صوری نیز از تأیید استادان راهنما، مشاور و صاحب‌نظران حوزه روانشناسی و مدیریت سازمانی و تاب آوری استفاده شده است و مورد تأیید قرار گرفته است. روش‌های مختلفی برای اندازه‌گیری پایایی مورد استفاده قرار می‌گیرد اما با توجه به نوع ابزار تحقیق و با توجه به عمومیتی که روش آلفای کرونباخ در تحقیقات میدانی دارد از این روش استفاده شد. با توجه به این که اکثر ضرایب بدست آمده بیش‌تر از ۰/۷ می‌باشد، پایایی ابزار قابل قبول بوده و این موضوع نشان دهنده همسانی درونی بین متغیرها برای سنجش مفاهیم مورد نظر است و بدین ترتیب می‌توان گفت که ابزار تحقیق حاضر از پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۱. میزان آلفای بدست آمده برای هر یک از متغیرها

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
تاب آوری سازمانی	۰/۸۱
پیوند شغلی	۰/۸۷
عملکرد سازمانی	۰/۷۸

به‌منظور سازمان دادن، خلاصه کردن و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. به منظور آزمون فرض‌های آماری پس از استفاده از آزمون کالموگروف اسمیرنوف و با تأیید این پیش‌فرض از مدل معادلات ساختاری جهت ارائه مدل، استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های توصیفی تحقیق در جدول ۲ به‌طور خلاصه بیان شده است.

جدول ۲: یافته‌های توصیفی آزمودنی‌ها

ردیف	متغیر	طبقه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
۱	جنسیت	زن	۱۲۸	۴۵.۹
		مرد	۱۵۱	۵۴.۱
۲	تحصیلات	دیپلم یا فوق دیپلم	۴۳	۱۵.۴
		لیسانس	۱۴۶	۵۲.۳
		فوق لیسانس	۸۶	۳۰.۸

۱.۴	۴	دکتری		
۱۸.۳	۵۱	قراردادی	نوع اشتغال	۳
۳.۲	۹	پیمانی		
۳۴.۸	۹۷	رسمی - آزمایشی		
۴۲.۷	۱۱۹	رسمی		
۱۰.۰	۲۸	زیر ۵ سال	سابقه کار	۴
۱۴.۷	۴۱	۵ تا ۱۰ سال		
۱۹.۴	۵۴	۱۱ تا ۱۵ سال		
۳۶.۶	۱۰۲	۱۶ تا ۲۰ سال		
۱۹.۴	۵۴	بالای ۲۰ سال		

در این بخش پیش از انجام آزمون‌های آماری و به دلیل پیش فرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمون‌های پارامتریک یا ناپارامتریک از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده گردید. بر این اساس مولفه های مورد بررسی در این پژوهش مورد تحلیل قرار گرفت. بر اساس این آزمون، وقتی توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد که مقدار یا سطح معناداری بیشتر از عدد بحرانی در سطح ۰/۰۵ باشد. با توجه به مقادیر سطح معناداری در مورد متغیرهای تحقیق مشاهده می‌شود که در این متغیرها مقادیر سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ گزارش شد. بنابراین توزیع متغیرهای فوق یک توزیع طبیعی بوده و در نتیجه برای آزمون فرضیه‌های مربوط به این متغیرها از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی ساده دو متغیره بین پیوند شغلی به عنوان متغیر مستقل (پیش‌بین) و عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش همزمان استفاده شد در زیر جدول ۳ نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات ارائه شده است.

جدول ۳. نتایج همبستگی بین عملکرد سازمانی و پیوند شغلی

مدل	همبستگی	ضریب	ضریب تعیین	خطای	سطح معنی	دوربین واتسون
		تعیین	تعدیل شده	باقیمانده	داری	
رگرسیون	۰/۶۰	۰/۳۶	۰/۳۴	۰/۸۲	۰/۰۱	۱/۷۴

نتایج جدول ۳ خلاصه مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها ۰/۶۰ می‌باشد که با توجه به آن بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی مثبت و معناداری ($p < ۰/۰۰۱$, $R = ۰/۶۰$) مشاهده می‌شود. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش‌بین) است، نشان می‌دهد که ۳۶ درصد از واریانس کل تغییرات عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران به مؤلفه پیوند شغلی و ۶۴ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود.

جدول ۴: نتایج آزمون F به منظور بررسی مدل رگرسیونی تحقیق

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	Sig
رگرسیون	۳۹/۲۱	۱	۳۹/۲۱	۵۵/۲۳	۰/۰۰۱
باقیمانده	۱۹۷/۰۲	۲۷۸	۰/۷۱		
مجموع	۲۳۶/۲۳	۲۷۹			

با توجه به معناداری مقدار آزمون F ($F=55/23, p=0/01$) می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر مستقل (پیوند شغلی) و متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیر مستقل قادرند تغییرات عملکرد سازمانی را تبیین کنند. جدول (۴-۱۶) نتایج تحلیل رگرسیون به روش همزمان، متغیر مستقل را نشان می دهد.

جدول ۵. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر پیش بین عملکرد سازمانی و پیوند شغلی

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد نشده		B	رگرسیون همزمان
		Beta	Std. Error		
0/001	25/99		0/10	2/53	عرض از مبدأ
0/001	8/88	0/41	0/03	0/30	پیوند شغلی

نتایج رگرسیون خطی ساده دومتغیره جدول ۵ نشان می دهد که پیوند شغلی ($t=8/88, sig=0/001$) توانایی پیش بینی عملکرد سازمانی را دارد. بنابراین معادله رگرسیون عملکرد سازمانی با توجه به متغیر پیش بین (پیوند شغلی) بر اساس داده های جدول ۵ به شرح زیر می باشد:

$$Y = a + bx \quad Y = 2/53 + 0/30(x)$$

بر اساس رابطه فوق مقدار عملکرد سازمانی (Y) به ازای تغییر پیوند شغلی (x) تغییر خواهد کرد. جهت تحلیل پیش بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران بر اساس تاب آوری از تحلیل رگرسیون خطی ساده دو متغیره بین تاب آوری به عنوان متغیر مستقل (پیش بین) و عملکرد سازمانی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش همزمان استفاده شد در زیر جدول ۶ نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات می باشد.

جدول ۶. نتایج همبستگی بین عملکرد سازمانی و تاب آوری

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	خطای	سطح معنی	دوربین واتسون
		تعیین	باقیمانده	داری	
رگرسیون	0/55	0/30	0/26	0/01	1/82

نتایج جدول ۶ خلاصه مدل را نشان می دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها 0/55 می باشد که با توجه به آن بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی مثبت و معناداری ($R=0/55, p<0/001$) مشاهده می شود. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش بین) است، نشان می دهد که ۳۰ درصد از واریانس کل تغییرات عملکرد سازمانی کارکنان سازمان ورزش شهر تهران به مؤلفه تاب آوری و ۷۰ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می شود.

جدول ۷. نتایج آزمون F به منظور بررسی مدل رگرسیونی تحقیق

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	Sig
رگرسیون	21/09	1	21/09	35/75	0/001
باقیمانده	164/18	278	0/59		
مجموع	183/27	279			

با توجه به معناداری مقدار آزمون $F (F=35/75, p=0/01)$ می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر مستقل (تاب آوری) و متغیر وابسته (عملکرد سازمانی) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیر مستقل قادرند تغییرات عملکرد سازمانی را تبیین کنند. جدول ۸ نتایج تحلیل رگرسیون به روش همزمان، متغیر مستقل را نشان می دهد.

جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر پیش بین عملکرد سازمانی و تاب آوری

Sig	مقدار t	ضرایب		ضرایب استاندارد نشده	رگرسیون همزمان
		Beta	Std. Error		
0/001	21/04		0/10	1/81	عرض از مبدأ
0/001	8/13	0/21	0/02	0/27	تاب آوری

نتایج رگرسیون خطی ساده دومتغیره جدول ۸ نشان می دهد که تاب آوری ($t=8/13, sig=0/001$) توانایی پیش بینی عملکرد سازمانی را دارد. بنابراین معادله رگرسیون عملکرد سازمانی با توجه به متغیر پیش بین (تاب آوری) بر اساس داده های جدول ۸ به شرح زیر می باشد:

$$Y = a + bx \quad Y = 1/81 + 0/27(x)$$

بر اساس رابطه فوق مقدار عملکرد سازمانی (Y) به ازای تغییر تاب آوری (x) تغییر خواهد کرد. جهت تجزیه تحلیل پیش بینی پیوند شغلی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران بر اساس تاب آوری از تحلیل رگرسیون خطی ساده دو متغیره بین تاب آوری به عنوان متغیر مستقل (پیش بین) و پیوند شغلی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش همزمان استفاده شد در زیر جدول ۹ نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات در مورد فرضیه پژوهش می باشد.

جدول ۹. نتایج همبستگی بین پیوند شغلی و تاب آوری

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	خطای	سطح معنی	دوربین واتسون
رگرسیون	0/46	0/22	تعدیل شده	0/01	1/65
			باقیمانده		

نتایج جدول ۹ خلاصه مدل را نشان می دهد. مقدار ضریب همبستگی (R) بین متغیرها 0/46 می باشد که با توجه به آن بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی مثبت و معناداری ($R=0/46, p<0/001$) مشاهده می شود. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (R^2) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش بین) است، نشان می دهد که ۲۲ درصد از واریانس کل تغییرات پیوند شغلی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران به مؤلفه تاب آوری و ۷۸ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می شود.

جدول ۱۰. نتایج آزمون F به منظور بررسی مدل رگرسیونی تحقیق

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	Sig
رگرسیون	37/11	1	37/11	26/32	0/001
باقیمانده	392/53	278	1/41		
مجموع	429/64	279			

با توجه به معناداری مقدار آزمون F ($F=26/32$, $p=0/01$) می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر مستقل (تاب آوری) و متغیر وابسته (پیوند شغلی) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیر مستقل قادرند تغییرات پیوند شغلی را تبیین کنند. جدول ۱۱ نتایج تحلیل رگرسیون به روش همزمان، متغیر مستقل را نشان می‌دهد.

جدول ۱۱. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر پیش‌بین پیوند شغلی و تاب آوری

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد نشده			رگرسیون همزمان
		Beta	Std. Error	B	
0/001	16/82		0/10	1/10	عرض از مبدأ
0/001	9/93	0/32	0/02	0/35	تاب آوری

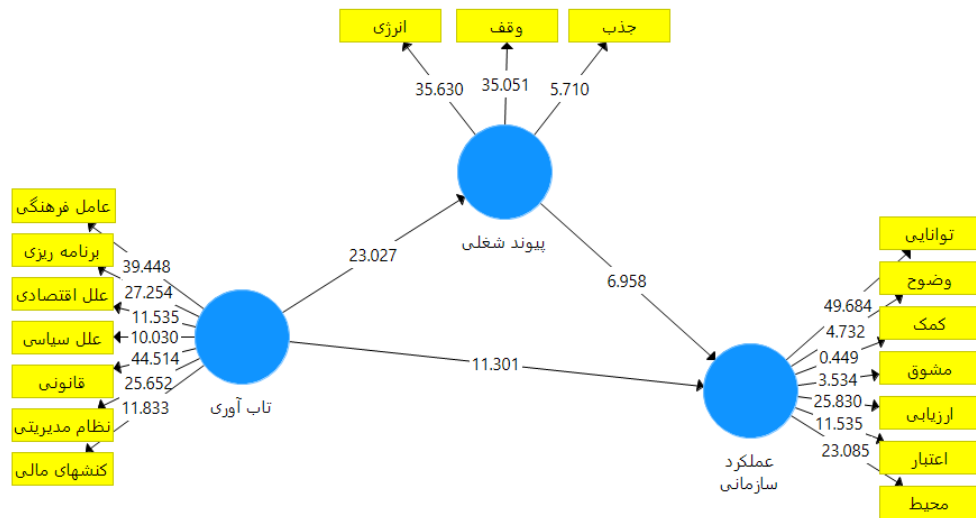
نتایج رگرسیون خطی ساده دومتغیره جدول ۱۱ نشان می‌دهد که تاب آوری ($t=9/93$, $sig=0/001$) توانایی پیش‌بینی پیوند شغلی را دارد. بنابراین معادله رگرسیون پیوند شغلی با توجه به متغیر پیش‌بین (تاب آوری) بر اساس داده‌های جدول ۱۱ به شرح زیر می‌باشد:

$$Y = a + bx \quad Y = 1/10 + 0/35(x)$$

بر اساس رابطه فوق مقدار پیوند شغلی (Y) به ازای تغییر تاب آوری (x) تغییر خواهد کرد. از معادلات ساختاری برای تدوین الگوی تاب‌آوری با عملکرد سازمانی با نقش میانجی پیوند شغلی ادارات ورزش شهر تهران استفاده شد.

با توجه به بارهای عاملی و تی‌های به دست آمده می‌توان گفت که:

- تاب آوری بر پیوند شغلی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- تاب آوری بر عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- پیوند شغلی بر عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران تاثیر مثبت و معنادار دارد.
- پیوند شغلی میانجی معناداری در ارتباط بین تاب آوری و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران است.



شکل ۱. مدل ارتباطی تاب آوری با عملکرد سازمانی با نقش میانجی پیوند شغلی ادارات ورزش شهر تهران

شاخص های برازش مدل ساختاری پژوهش

در رویکرد حداقل مربعات جزئی (پی ال اس)، کیفیت و برازش مدل با استفاده از چندین سنجیده می شود. اولین معیار بررسی مدل ساختاری، ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زای (وابسته) مدل است. و نشان دهنده تاثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درون زا است و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می شوند. هر چه R^2 مربوط به سازه های درون زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. در صورتی که یک سازه درون زا توسط یک یا دو سازه برون زا تحت تاثیر قرار گیرد. مقدار R^2 از ۰/۳۳ به بالا نشان از قوت رابطه بین آن سازه و سازه های درون زا است. وجود متغیرهای مستقل بیشتر موجب افزایش R^2 می باشد. بنابراین هرچه تعداد متغیرهای مستقل در تبیین یک متغیر وابسته بیشتر باشد، مقدار بالا R^2 برای برازش مدل نیاز است. دومین معیار بررسی مدل ساختاری، Q^2 است. این معیار قدرت پیش بینی مدل در متغیرهای وابسته را مشخص می کند. به اعتقاد آن ها مدل هایی که دارای برازش بخش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش بینی شاخص های مربوط به سازه های درون زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه ها به درستی تعریف شده باشند، سازه ها قادر خواهند بود تا تاثیر کافی بر شاخص های یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه های به درستی تأیید شوند. مقدار باید در مورد تمامی سازه های درون زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده اند. همچنین برای ارزیابی مدل کلی، پس از منسوخ شدن معیار نیکویی برازش (GOF)، از شاخص ریشه میانگین مربعات باقی مانده استاندارد شده ۱ (SRMR) استفاده می شود که مقدار این شاخص کمتر از ۰/۱ یا ۰/۰۸ مناسب است.

جدول ۱۲: مقادیر شاخص های برازش برای متغیرهای مدل تحقیق

متغیر	Q2	R2	SRMR
پیوند شغلی	۰/۵۱۸	۰/۴۸۰	۰/۰۷۲
عملکرد سازمانی	۰/۸۱۲	۰/۷۶۳	۰/۰۸۹

با توجه به اطلاعات جدول ۱۲، مقادیر به دست آمده برای شاخص Q2 بیشتر از ۰/۳۵ (قوی) می‌باشد. همچنین مقادیر R2 در محدوده قوی قرار دارد و مقدار SRMR نیز کمتر از ۰/۱ می‌باشد که نشان‌دهنده کیفیت مناسب مدل آزمون شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

افزایش رقابت برای کسب موفقیت میان سازمان‌ها موجب شده است سازمان‌ها ارزش بیشتری برای خود و منابع انسانی خود قائل شوند و بدنبال راهکارهای افزایش بهره‌وری باشند تا بتوانند خودشان را نسبت به رقبایشان متفاوت جلوه دهند. در این پارادایم هدف سازمان‌ها افزایش عملکرد است که بر پایه اهمیت توجه به منابع انسانی است و به این ترتیب در بلندمدت منافعی حاصل شود. عملکرد هر سازمانی نشان‌دهنده میزان دستیابی سازمان به اهداف است. ادارات ورزش شهر تهران، سازمانی بسیار مهم در رشد و توسعه ورزش است که همواره باتلاش، نقش خود را در اشاعه فرهنگ ورزشی و توسعه صنعت ورزش بخوبی اجرا می‌کند. گذر از جامعه سنتی به جامعه صنعتی و تغییر جامعه امروزی و کاهش رضایتمندی‌ها و افزایش هزینه‌های مختلف این سازمان نیازمند راهکارهای مختلفی، جهت فراهم کردن امکان رشد و توسعه اقتصادی ورزش می‌باشد که می‌توان توجه به عواملی همچون تاب‌آوری و پیوند شغلی را مهم دانست. تاب‌آوری و پیوند شغلی عوامل و ابزارهای مناسب بسترسازی این تحول و دگرگونی بنیادین است که افزایش عملکرد سازمان‌ها و دستیابی به توسعه پایدار تنها از طریق اجرای توسعه این عوامل امکان پذیر است (Lee, Vargo, & Seville, 2013). نتایج این تحقیق نشان داد که ارتباط مثبت و معناداری میان سه متغیر عملکرد سازمانی، تاب‌آوری سازمانی و پیوند شغلی در کارکنان ادارات ورزش شهر تهران، یافت شده است. مولفه‌های تاب‌آوری سازمانی و پیوند شغلی قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی در کارکنان این ادارات را داراست و همچنین، پیوند شغلی میانجی معناداری، در ارتباط بین تاب‌آوری و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران، محسوب می‌شود.

یافته‌های حاصل از آزمون تحلیل رگرسیون خطی ساده‌ی دو متغیره، عملکرد سازمانی و پیوند شغلی نشان داد که ۳۶ درصد از واریانس کل تغییرات عملکرد کارکنان ادارات ورزش شهر تهران، مربوط به مؤلفه‌های پیوند شغلی و ۶۴ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مرتبط می‌باشد. پیوند شغلی مفهوم گسترده‌تری است که ویژگی اصلی آن مشغولیت زیاد، انرژی عاطفی و حضور فرد در محیط کار را در بر می‌گیرد. همچنین، پیوند شغلی را حالات ذهنی مثبت و رضایت بخش تعریف می‌کنند، که به وسیله سه شاخص سرزندگی، وفاداری و مجذوب‌شدن متمایز می‌شود. محققین تاثیر پیوند شغلی و درگیری شغلی را بر عملکرد، مثبت دانستند و مطرح کردند در راستای افزایش عملکرد بهینه، پیوند شغلی منجر به افزایش اشتیاق، انرژی و تلاش خواهد شد. که لازمه‌ی آن وجود پیوند و وقف افراد در کار خود است. مجذوب‌کار شدن به اجرای مشتاقانه و وفادارانه فرد در انجام کار منتهی می‌شود. بنابراین در این حالت است که زمان به سرعت سپری می‌شود و شخص هر چیز دیگری را در اطراف خود به دست فراموشی می‌سپرد. افرادی هم که از نظر حس جذب در کار امتیاز بالایی کسب می‌کنند، معمولاً در کار خود مشتاق هستند و در نهایت، هر چیزی در اطراف‌شان را فراموش می‌کنند و آنها سپری شدن زمان را حس نمی‌کنند (Ojo, Fawehinmi, & Yusliza, 2021). حال با توجه به موارد مطرح شده، نتیجه‌گیری منطقی آن است که افراد دارای پیوند شغلی بالا، از عملکرد مثبت، کارایی و بهره‌وری بالاتر برخوردار هستند، که زمینه ساز ارتقای عملکرد سازمان نیز می‌شوند. بدرکار و پندیتا (۲۰۱۴) نیز همراستا با تحقیق حاضر، به مطالعه اثر پیوند شغلی بر عملکرد کارکنان پرداختند و به این نتایج دست یافتند که همواره پیش‌بینی‌ها صحیح نیست، مگر زمانی که پیوند شغلی به وجود می‌آید و تعادل در زندگی، کار و ارتباط افراد نیز دنبال شود (Bedarkar, Pandita, & Sciences, 2014). یافته‌های حاصل از بررسی دو متغیر عملکرد سازمانی کارکنان و تاب‌آوری نشان داد که ۳۰ درصد از واریانس کل تغییرات عملکرد سازمانی کارکنان سازمان ورزش شهر تهران به مؤلفه‌های تاب‌آوری و ۷۰ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود. با توجه به تحولات رو به رشد و پیچیدگی‌های دنیای امروز، مدیریت هوشمند در سازمان‌های ورزشی، برای کنترل شرایط بحرانی و مقابله با بحران‌ها و چالش‌های پیش‌رو، اهمیتی دوچندان می‌یابد. مدیران ورزشی باید به کسب توانایی، شناسایی چالش‌ها و بحران‌ها و برنامه‌ریزی جهت کنترل مثبت بحران‌ها توجه کنند و شرایط پسا بحران را نیز بسنجند. از این رو ایجاد سازمان‌های تاب‌آور و حرکت به سمت توسعه شیوه‌هایی از برنامه‌ریزی که ایجادکننده فرایندهای داخلی و ساختارهای سازمانی باشد، ضرورت می‌یابد.

برنامه‌هایی که از طریق پتانسیل تاب‌آوری سازمانی ایجاد می‌شوند، رفتارهای انطباقی را میسر می‌سازند و از ابتکار و خلاقیت بیشتری بهره‌مند می‌شوند. سازمان‌های تاب‌آور در تهدیدها باقی‌مانده‌اند و علی‌رغم چالش‌های پیش‌رو موفق عمل کرده‌اند و شرکتی که قابلیت‌های جدید را توسعه داده و فعالیت‌های انتقالی ایجاد کرده، در غلبه بر بحران‌ها مؤثر عمل کرده است (Bedarkar et al., 2014). لذا نتیجه تحقیق مبنی بر قابلیت پیش‌بینی عملکرد سازمانی در ادارات ورزش شهر تهران با استفاده از مولفه‌های تاب‌آوری امری منطقی و قابل قبول محسوب می‌گردد. یافته‌های حاصل از آزمون تحلیل رگرسیون خطی ساده دو متغیره پیوند شغلی و تاب‌آوری سازمانی، نشان دادند که ۲۲ درصد از واریانس کل تغییرات پیوند شغلی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران به مؤلفه‌های تاب‌آوری و ۷۸ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود. زندگی امروزی با فشارهای روانی، استرس و خستگی ناشی از کار همراه است. متخصصان علوم رفتاری در سازمان‌ها و ادارات، تفریحات ورزشی را وسیله‌ای برای بالا بردن توان کاری، رشد و توسعه جنبه‌های اخلاقی، روانی و اجتماعی افراد به حساب می‌آورند. توجه به منابع انسانی در سازمان‌های ورزشی و راه‌های افزایش عملکرد آنان ضروری است تا بتوانند علاوه بر غلبه بر فشارهای روانی خود، زمینه ارتقای عملکرد سازمانی را فراهم نموده و در انجام وظایف محوله در ایجاد تفریحات ورزشی سالم برای کارکنان سازمان‌های دیگر، موفق‌تر عمل نمایند. در این راستا، پیوند شغلی بالای کارکنان این ادارات ضروری است تا آن‌ها بتوانند با انگیزه، انرژی و شادابی بیشتری به انجام وظایفشان بپردازند. برخی از اندیشمندان تاب‌آوری سازمانی را در معنای ساده به‌عنوان توانایی بازگشت از شرایط سخت، استرس‌زا و غیره منتظره به حالت قبل می‌دانند. در این حالت، تلاش‌های سازمان در جهت ایجاد یک تناسب قوی بین وضعیت فعلی و چالش جدید پیش‌آمده طراحی می‌شود و به‌طور هم‌زمان اجتناب از رفتارهای ناکارآمد یا پس‌رونده مدنظر قرار می‌گیرد. از دیدگاهی دیگر، تاب‌آوری سازمانی فراتر از بازسازی به نظر می‌رسد و شامل توسعه قابلیت‌های جدید و توانایی گسترش برای همگامی با شرایط و حتی خلق فرصت‌های جدید است. در دیدگاه دوم، تاب‌آوری سازمانی به دلیل توانایی برای سرمایه‌گذاری روی چالش‌های غیره منتظره و ایجاد تغییر، به‌عنوان عامل رشد و رونق در نظر گرفته می‌شود. که این تحول بدون حضور کارکنانی دارای انگیزه و متخصص و در کنار آن علاقه‌مند به کارشان امکان پذیر نخواهد بود (Kašpárková, Vaculík, Procházka, & Schaufeli, 2018; Wicker, Filo, & Cuskelly, 2013). ویکر و همکاران (۲۰۱۳) مخالف با یافته‌های تحقیق حاضر بیان می‌کنند که باشگاه‌ها، در فرآیند تلاش برای بهبود، عمدتاً از منابع مالی و انسانی استفاده کردند و تاب‌آوری سازمانی تحت کمک‌های مالی دولت منجر به بهبود کلی شرایط باشگاه‌ها شده و به‌عنوان عوامل مؤثر بر تاب‌آوری بیشتر آن‌ها شناسایی شدند (Wicker, Filo, & Cuskelly, 2013).

پیوند شغلی، میانجی معناداری در ارتباط بین تاب‌آوری و عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران است. رفتارها، ناشی از فرد هستند و عملکرد را از حالت ذهنی به حالت عملی تبدیل می‌کنند و می‌توانند جدا از نتایج مورد ارزیابی قرار گیرند. حال بایستی توجه داشت که عملکرد سازمانی می‌تواند متأثر از عوامل متعددی باشد که بنا بر تحقیقات پیشین، به نظر می‌رسد که تاب‌آوری سازمانی و پیوند شغلی دو مورد از این متغیرها هستند. پیشتر نیز بیان شد که، تاب‌آوری سازمانی حفظ کنترل مثبت تحت شرایط چالش‌برانگیز به‌گونه‌ای است که سازمان از آن شرایط، قوی‌تر و با ابتکار عمل بیشتری خارج شود. در واقع، تاب‌آوری به ظرفیت یک سازمان به‌منظور زنده ماندن، انطباق و رشد در برابر تغییرات اطلاق می‌شود (Bakker, 2011). سازمان تاب‌آور به‌رغم تجربه شرایط غیره منتظره و نامشخص، رشد می‌کند و عوارض، اغلب جانبی و ناپایدار هستند (Lengnick-Hall, Beck, & Lengnick-Hall, 2011). تاب‌آوری دارای ۴ بعد تاب‌آوری اقتصادی، اجتماعی، کالبدی و نهادی می‌باشد. با این اوصاف، تاب‌آوری سازمانی از متغیرهای تاب‌آوری اجتماعی محسوب می‌شود که وجود آن در تمام سازمان‌ها، بسیار ضروری و مهم می‌باشد. هنگامی که ظرفیت تاب‌آوری در سازمان تبدیل به عمل می‌شود، می‌تواند به یکی از توانایی‌های سازمان مبدل گردد به طوری که سازمان را قادر می‌سازد تا به شیوه‌ای مؤثر به موقعیت‌ها واکنش نشان دهد. درواقع، قابلیت سازمانی برای تاب‌آوری، مجموعه‌ای متشکل از دانش و مهارت‌های فردی، فعالیت‌های روزمره سازمانی و فرآیندهایی است که یک سازمان به‌صورت ادراکی، خودش را با آن‌ها تطبیق داده و با قاطعیت برای پیشبرد آن عمل می‌کند و مجموعه‌های یکپارچه تعدیل‌پذیر ایجاد می‌کند، که در این صورت سازمان برای غلبه بر نتایج ضعیف بالقوه و شوک‌های مخرب، توانمند خواهد بود (Lengnick-Hall et al., 2011).

بنابراین می توان بیان داشت که عملکرد سازمانی می تواند متأثر از تاب آوری سازمانی باشد. از سوی دیگر، مدلی برای پیوند شغلی ارائه شده که در اصول پیوند شغلی، منابع شغلی، منابع شخصی، تقاضاهای شغلی و تغییرات شغلی قرار دارند. در واقع این متغیرها از جمله عواملی هستند که هر وقت به صورت بهینه در سازمان وجود داشته باشند به صورت مستقیم بر پیوند شغلی اثر گذاشته و موجبات افزایش پیوند با کار را فراهم می آورند. اما در برآیند پیوند هم مشخص شده است که این متغیر با عملکرد شغلی نیز در ارتباط است (Bakker, 2011).

با توجه به اهمیت وجود سازمان های تاب آور در صنعت ورزش، نتیجه تحقیق مبنی بر تاثیر دو متغیر تاب آوری سازمانی و پیوند شغلی بر عملکرد سازمانی در ادارات ورزش شهر تهران نتیجه ای مثبت و معنادار کسب کرده است. از طرف دیگر تاب آوری سازمانی می تواند بر پیوند شغلی نیز تاثیر مثبتی داشته باشد. لذا می توان بیان داشت که تاب آوری سازمانی علاوه بر تاثیر مستقیم بر عملکرد سازمانی، از طریق پیوند شغلی نیز می تواند بر عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران اثرات مثبتی داشته باشد. مدیران ادارات ورزش شهر تهران با ایجاد شرایط مناسب شغلی اعم از فیزیکی و روحی- روانی، انتخاب چالش های متناسب با توانایی های کارکنان، استخدام کارکنان بر اساس علاقه و تخصص مورد نیاز، شرایطی را فراهم نمایند تا پیوند شغلی مناسبی بین کارکنان و شغل شان ایجاد شده و در نهایت، عملکرد سازمانی ارتقا یابد. با ارتقای زیرساخت های فیزیکی و تجهیزات، تخصیص منابع، استقلال حاکمیت ورزش، حاکمیت قانون به جای نظرات شخصی و جریانات سیاسی، تدوین برنامه استراتژیک و اجرای بهینه آن و ... به عنوان مولفه های تاب آوری، زمینه های بهبود پیوند شغلی کارکنان فراهم می گردد. همچنین مدیران این ادارات با ارتقای ابعاد و مولفه های تاب آوری سازمانی، هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم و از طریق ارتقای پیوند شغلی کارکنان خود، موجبات بهبود عملکرد سازمانی را فراهم نمایند. برای توسعه سازمان از طریق اتخاذ سیاست ها و ساختارهای مناسب و همچنین فراهم آوردن محیط ها و بسترهای مطلوب، زمینه های لازم تاب آوری سازمانی و پیوند شغلی، شناسایی و اجرایی شوند. در این راستا وظیفه اصلی بر عهده مدیران سازمان ورزش و جوانان است که این قابلیت ها را مد نظر قرار داده و در جهت توسعه آن ها بسترها و ساختارهای مناسب را فراهم آورند. تحقیق حاضر با محدودیت هایی از قبیل کمبود منابع اطلاعاتی در رابطه با تاب آوری سازمانی، پیوند شغلی کارکنان ادارات ورزش شهر تهران، شرایط کرونا و کاهش حضور کارکنان و مدیران در محل کار خود و عدم تمایل برای پاسخ دادن پرسشنامه ها بدلیل بی حوصلگی مواجه بود. از آنجایی که طراحی مدل حاضر برای کارکنان ورزش و جوانان تهران صورت گرفته است، در راستای توسعه عملکرد این سازمان پیشنهاد می شود از مدل حاضر استفاده بهینه صورت گیرد. پیشنهاد می شود که برای توسعه از طریق اتخاذ سیاست ها و ساختارهای مناسب و همچنین فراهم آوردن محیط ها و بسترهای مطلوب، زمینه های لازم تاب آوری سازمانی و پیوند شغلی شناسایی و اجرایی شوند. در این راستا وظیفه اصلی بر عهده مدیران ورزش و جوانان است که این قابلیت ها را مد نظر قرار داده و در جهت توسعه آن ها بسترها و ساختارهای مناسب را فراهم آورند. پیشنهاد می شود در سایر سازمان های ورزشی و فدراسیون ها از مدل مرتبط استفاده شود و مدل سازی مشابه صورت بگیرد. نظر بر تمرکز تحقیق بر تاثیر دو متغیر تاب آوری سازمانی و پیوند شغلی بر عملکرد سازمانی، پیشنهاد می شود تحقیقاتی با هدف بررسی نقش سایر عوامل موثر بر عملکرد سازمانی نظیر اعتماد به نفس، عزت نفس، رضایت از مدیران و ... در کارکنان ادارات ورزش شهر تهران انجام پذیرد. نظر به تمرکز تحقیق بر کارکنان ادارات ورزش شهر تهران، پیشنهاد می شود تحقیقی با هدف مشابه بر روی کارکنان ادارات ورزش سایر استان های کشور نیز انجام گرفته و نتیجه آن تحقیقات با نتیجه تحقیق پیش رو مقایسه گردد.

منابع

- Amiri, Z. (2013). The effect of Islamic spiritual leadership on organizational performance (case study: Lorestan)
- Gas Company. Accra Jaja, S, and Amah E. (2014). Mentoring and Organizational Resilience: A Study of Manufacturing
- Companies in Rivers State. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). vol 16. No (10), PP 1-9, <http://Fiosrjournals.org>. Fiosr-jbm%2Fpapers%2FVol16-issue10%2FVersion-1%2FA0161010109.
- Annarelli, A., & Nonino, F. J. O. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. 62, 1-18 .
- Bakker, A. B. J. C. d. i. p. s. (2011). An evidence-based model of work engagement. 20 (4), 265-269 .
- Bedarkar, M., Pandita, D. J. P.-S., & Sciences, B. (2014). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. 133, 106-115 .
- Branham, L. (2012). The 7 hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late: Amacom Books.
- Ghanbari, S., & Salavatian, S. (2017). An introduction to understanding the organizational resilience requirements of news agencies. Paper presented at the The fourth international media management conference. <https://civilica.com/doc/691745/>
- Hosseini, A., & jafari bazyar, f. (2019). Organizational Resilience from the Perspective of Organization Employees and Managers %J Management Studies in Development and Evolution. 28(91), 9-30. doi:10.22054/jmsd.2019.9658.
- Kahn, W. A. J. A. o. m. j. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. 33(4), 692-724 .
- Karimi, Z. (2016). Describing Iran's sports performance in the Olympics with a time series model. The 8th conference of the International Association of Sports Social Sciences, Isfahan University .
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. J. J. o. W. B. H. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. 33 ,(1) ,43(1)-62-87.
- Koronis, E., & Ponis, S. J. J. o. B. S. (2018). Better than before: the resilient organization in crisis mode .
- Lee, A. V., Vargo, J., & Seville, E. J. N. h. r. (2013). Developing a tool to measure and compare organizations' resilience. 14(1) 29-41.
- Lengnick-Hall, C. A., Beck, T. E., & Lengnick-Hall, M. L. J. H. r. m. r. (2011). Developing a capacity for organizational resilience through strategic human resource management. 21(3), 243-255 .
- Li, M., Wang, Z., You, X., Gao, J. J. P., & Differences, I. (2015). Value congruence and teachers' work engagement: The mediating role of autonomous and controlled motivation. 80, 113-118 .
- Ojo, A. O., Fawehinmi, O., & Yusliza, M. Y. J. S. (2021). Examining the predictors of resilience and work engagement during the COVID-19 pandemic. 13(5), 2902 .
- Sapeciay, Z., Wilkinson, S., & Costello, S. B. J. I. J. o. D. R. i. t. B. E. (2017). Building organisational resilience for the construction industry: New Zealand practitioners' perspective .

- Schaufeli, W. B. , Salanova, M. , González-Romá, V. , & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Wicker, P., Filo ,K., & Cuskelly, G. J. J. o. S. M. (2013). Organizational resilience of community sport clubs impacted by natural disasters. *27(6)*, 510-525 .
- Wieland, A., Wallenburg, C. M. J. I. j. o. p. d., & management, I. (2013). The influence of relational competencies on supply chain resilience: a relational view .

The Mediating Role of The Job Link Variable in Relation to Organizational Resilience and The Performance of Sports Department Employees in Tehran

Elahe Shokri

1- Department of Sport Sciences, Science and Research Branch, Islamic Azad University,
Tehran, Iran,

ashokrie@gmail.com

Received: 2022.10.07

Accepted: 2023.02.13

Abstract

The present study was conducted with the aim of determining the mediating role of the occupational bond in the relationship between organizational resilience and the performance of employees of sports departments in Tehran. The research method is applied according to the purpose and descriptive-correlation in terms of method. Data collection was done in the field. The statistical population of the research included 1000 employees of sports departments in Tehran. The size of the statistical sample was estimated to be at least 274 people based on Morgan's table, and according to the statistical population, stratified random sampling was done from among the employees and managers in order to homogenize the groups. In order to study and investigate the objectives of this research, the standard questionnaires of Karimi's organizational resilience (2013), Amiri's organizational performance (2013) and Seyed Ali's job relationship (2013) were used. The face and content validity of the questionnaires was confirmed by the Delphi survey method by the supervisors, advisors and 10 experts (physical education and sports science professors). The reliability of the questionnaires was also confirmed by conducting a test on 30 members of the research community and calculating the Cronbach's alpha coefficient of more than 0.7. Descriptive statistics were used to analyze the data, and Kolmogorov-Smirnov test and structural equations were used to test the research hypotheses. SPSS version 20 software and Smart PLS software were used in this research. The results showed that the components of organizational resilience and job connection had the ability to predict organizational performance in the employees of these departments, and also, job connection is a significant mediator in the relationship between resilience and organizational performance of employees of sports departments in Tehran.

Keywords: Resilience, Organizational Performance, Job Connection, Sports and Youth Organization