

تعیین میزان رابطه سلامت سازمانی با بهره‌وری حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور از دیدگاه کارشناسان

*دکتر غلامرضا شعبانی بهار^۱، ایمان صفائی^۲، دکتر نصرالله عرفانی^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۷/۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۸۹/۲/۷

چکیده

هدف این پژوهش تعیین رابطه سلامت سازمانی با بهره‌وری حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور از دیدگاه کارشناسان است. جامعه آماری، کلیه کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور بودند که بر اساس فرمول کرجسی^۴ و مورگان^۵، ۱۶۹ نفر از آنها به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این تحقیق، از پرسشنامه‌های بهره‌وری اچیو هرسی^۶، بلانچارد^۷ و همکاران (۱۹۸۳) و سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۱) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر آمار توصیفی، از آزمون‌های آمار استنباطی^۸ مانند ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t و رگرسیون^۹ چندگانه استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد میانگین سلامت سازمانی ۱۴۰/۴۹ و میانگین بهره‌وری سازمانی ۹۳/۰۶ است و بین میزان سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان، رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد ($r=۰/۵۸$ ، $P<۰/۰۱$). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد متغیر سلامت سازمانی به‌طور معنی‌داری توانایی پیش‌بینی بهره‌وری کارشناسان را دارد؛ به عبارت دیگر متغیر سلامت سازمانی می‌تواند ۰/۳۳ تغییرات بهره‌وری را پیش‌بینی کند. با توجه به نتایج تحقیق، می‌توان گفت حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی از نظر سلامت سازمانی در حد بالا و از نظر بهره‌وری سازمانی کارشناسان، در وضعیتی معمولی است. به‌علاوه، سلامت سازمانی توان پیش‌گویی بهره‌وری سازمانی را دارد.

کلیدواژه‌های فارسی: سلامت سازمانی، بهره‌وری سازمانی، کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی.

Email: shabani@basu.ac.ir

۱. دانشیار دانشگاه بوعلی سینا همدان

۲. کارشناس ارشد تربیت بدنی و علوم ورزشی

۳. استادیار دانشگاه پیام نور

4. kerjci
5. morgan
6. Hersey
7. Belanchard
8. inferental
9. Regression

مقدمه

بهره‌وری نیروی انسانی اغلب، در محیط سازمانی سالم امکان‌پذیر است؛ از این رو سنجش و توسعه سلامت سازمانی و بهره‌وری، همواره باید مورد توجه قرار گیرد (۱). اندیشه سلامت کامل در سازمان، توجه ما را به عوامل و شرایطی جلب می‌نماید که رشد و شکوفایی آن را تسهیل یا از پویایی آن جلوگیری می‌کند. فهم وضع سلامت سازمان، می‌تواند ما را در گزینش روش‌های مدیریت و رهبری مناسب و اثربخش‌سازی یاری کند. همچنین، دستیابی به بهره‌وری پایدار و کیفیت مناسب زندگی در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارآمد، اثربخش، هوشمند و متعهد است (۲). اسمیت ارفانر^۱ و همکارش (۲۰۰۸) معتقدند سلامت سازمانی، بیش از هر چیز، به منابع انسانی سازمان وابسته است و به‌منظور بهره‌وری و اثربخشی مطلوب، باید توجه کافی به افراد سازمان مبذول گردد؛ زیرا وجود افراد متخصص و کارآمد در سطوح مختلف، اعم از فنی و اداری، عامل بسیار مهمی در رشد و بهبود مستمر سازمان و بقای آن است.

لایدن و کلینگل^۲ (۲۰۰۰) اعتقاد دارند سلامت سازمانی مفهومی تقریباً تازه است و تنها به‌معنی توانایی سازمان برای انجام مؤثر وظایف نیست، بلکه توانایی سازمان برای رشد و بهبود را نیز شامل می‌شود. سازمان سالم، سازمانی است که افراد می‌خواهند در آن بمانند، کار کنند و به آن افتخار کنند و خود نیز برای آن سودمند و مؤثر باشند. در سازمان‌های سالم، مدیر با کارکنان، رفتاری کاملاً دوستانه و حمایت‌گر دارد و در برنامه‌های خود یگانگی ایجاد می‌کند؛ در عوض کارکنان نیز تمایل بیشتری برای ماندن در سازمان خواهند داشت. بدیهی است چنین نگرش و فضایی، سازمان را به سمت اثربخشی و بهره‌وری سوق می‌دهد. یکی از سازمان‌های مؤثر در پرورش مربیان ورزشی و گسترش فرهنگ ورزش در کشور، سازمان تربیت بدنی است که باید از ابعاد مختلف بررسی شود. سازمان تربیت بدنی کشور به دلیل اهداف مهمی که بر عهده دارد، از جایگاه خاصی برخوردار است. برای دستیابی به این اهداف، سلامت سازمانی بالا و کارکنانی بهره‌ور داشته باشد. برخی اهداف مهمی که سازمان تربیت بدنی به عهده دارد عبارتند از: آموزش و تربیت مربی و معلم ورزش در کشور، تأسیس ورزشگاه‌ها، صدور و لغو پروانه باشگاه‌ها، هماهنگ کردن فعالیت‌های تربیت‌بدنی و تفریحات سالم در کشور، تولید علم و فن‌آوری در زمینه‌های منتخب و اعتلای موقعیت علمی کشور و تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و کارآمد (۳). تحقق اهداف فوق، نیازمند نیروی انسانی اثربخش و بهره‌ور در محیط سالم سازمانی است. امروزه، شرط بقای هر نظام سازمانی، بذل توجه

1. Irfaner

2. Lyden & Klinge

عمیق و کافی به نیروی انسانی است و تلاش در جهت خلق ارزشی تحت عنوان «کارمندان ما ارزشمندترین دارایی‌های ما هستند» (۴).

لوو^۱ (۲۰۰۳) در پژوهشی تحت عنوان «محیط کاری سالم و بهره‌ور» پژوهش نتیجه گرفت، محیط کاری و سازمانی سالم رابطه مستقیم و مثبتی با بهره‌وری کارکنان دارد (۵). ارفانر و همکاران (۲۰۰۸)، با بررسی عوامل مؤثر بر سلامت سازمان، دریافتند سلامت سازمانی سلامت سازمانی، بیش از هر چیز، به منابع انسانی سازمان وابسته است و به‌منظور بهره‌وری و اثربخشی مطلوب و افزایش سلامت سازمانی، باید به افراد سازمان، توجه کافی مبذول گردد (۶). حقیقت‌جو و فتاح (۱۳۸۶)، با هدف ارزیابی رابطه بین خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان، پژوهشی بر روی ۱۲۸۱ نفر از کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران انجام دادند. نتایج نشان داد بین میزان سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد (۱).

این یافته‌ها آشکارا نشان می‌دهند ابعاد محرک محیط کار، به‌ویژه سلامت سازمانی، تأثیر یا رابطه مثبت و مناسبی بر بهره‌وری سازمانی و کارکنان دارد. همواره این پرسش‌ها مطرح بوده است که آیا این ارتباط در سازمان‌های ورزشی نیز وجود دارد، میزان بهره‌وری کارشناسان سازمان‌های ورزشی چقدر است، اینکه محیط سازمان‌های ورزشی از نظر سلامت چگونه است و ... برای پاسخ‌گویی به این پرسش‌ها، محققان به بررسی و شناسایی رابطه سلامت سازمانی با بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور پرداختند. اصلی‌ترین پرسش‌هایی که پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به آن بوده است، عبارتند از: سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور چگونه است؟ بهره‌وری سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور در چه وضعیتی است؟ آیا بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور رابطه‌ای وجود دارد؟ آیا بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور رابطه‌ای وجود دارد؟ و در نهایت، آیا مؤلفه‌های سلامت سازمانی، توان پیش‌بینی بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور را دارند؟

روش‌شناسی

روش این پژوهش، زمینه‌یابی^۲ و از نوع توصیفی همبستگی است (۷). جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور (۳۰۰ نفر) می‌باشد. براساس

1. Lowe, G. S.
2. Survey

جدول مورگان، تعداد نمونه‌ها، ۱۶۹ نفر محاسبه شد و نمونه‌گیری به روش تصادفی انجام شد.

ابزار اندازه‌گیری

به‌منظور گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه استفاده شد که هر یک از آنها، دارای هفت مؤلفه هستند. این پرسشنامه‌ها عبارتند از:

۱. پرسشنامه سلامت سازمانی: این پرسشنامه نخستین بار توسط هوی و همکاران (۱۹۹۱) تهیه شد. سلامت سازمانی سه سطح فنی، اداری و نهادی در هفت بُعد روحیه و تأکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساخت‌دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی دارد (۱، ۸، ۹). پرسشنامه سلامت سازمانی ۴۴ سؤال دارد و پاسخ‌های آن بر اساس طیف لیکرت، (۵= خیلی زیاد، ۴= زیاد، ۳= تا حدی، ۲= کم، ۱= خیلی کم) امتس‌متیازگذاری شده‌اند. صاحب‌نظران و استادان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، روایی این ابزار را تأیید کردند. به‌منظور بررسی پایایی پرسشنامه‌ها، از آلفای کرونباخ استفاده شد که $\alpha = 0/89$ به‌دست آمد. تفسیر نتایج بدین گونه است که چنانچه امتیاز محاسبه شده بین ۲۲۰ تا ۱۷۶ باشد، سلامت سازمانی خیلی بالا است؛ بین ۱۷۵ تا ۱۳۲، سلامت سازمانی بالا است؛ بین ۱۳۱ تا ۸۸، سلامت سازمانی معمولی است و امتیاز بین ۸۷ تا ۴۴، نشانگر آن است که سلامت سازمانی پایین است.

۲. پرسشنامه بهره‌وری مدل اچیو: این پرسشنامه به‌وسیله هرسی، بلانچارد و گلداسمیت^۱ (۱۹۸۳)، تهیه شد و دارای هفت مؤلفه توانایی^۲، وضوح^۳، کمک^۴، انگیزه^۵، ارزیابی^۶، اعتبار^۷ محیط^۸ است. (۱، ۸، ۹). پرسشنامه بهره‌وری اچیو شامل ۳۲ سؤال است و پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت (۵= خیلی زیاد، ۴= زیاد، ۳= تا حدی، ۲= کم، ۱= خیلی کم) امتیازگذاری شده‌اند. روایی این ابزار نیز از طریق دریافت نظرات صاحب‌نظران و استادان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی تأیید شد. به‌منظور بررسی پایایی این پرسشنامه، از آلفای کرونباخ استفاده گردید که $\alpha = 0/86$ تا ۱۲۸ باشد، کارمند از بهره‌وری خیلی بالایی برخوردار است. اگر امتیاز محاسبه شده بین ۱۲۷

-
1. Gold Smith
 2. A: Ability
 3. C: Clarity
 4. H: Help
 5. I: Incentive
 6. E: Evaluation
 7. V: Validity
 8. E: Environment

تا ۹۶ باشد، کارمند از بهره‌وری بالایی برخوردار است. امتیاز بین ۹۵ تا ۶۴ یعنی کارمند از بهره‌وری معمولی برخوردار است و امتیاز بین ۶۳ تا ۳۲، نشانگر آن است که کارمند بهره‌وری پایینی دارد.

روش‌های آماری

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، علاوه بر آمار توصیفی (استفاده از جدول، نمودار، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی، به منظور پاسخگویی به پرسش‌های تحقیق از آزمون‌های آمار استنباطی مانند آزمون t، ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و آزمون رگرسیون چندگانه استفاده شد. در ضمن تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS16 انجام شد. یافته‌های تحقیق: در ابتدا، نتایج توصیفی و سپس نتایج استنباطی ارائه می‌گردد.

جدول ۱. توصیف گروه نمونه بر اساس جنسیت

جنسیت	F	P
زن	۵۹	۳۴/۹
مرد	۱۱۰	۶۵/۱
کل	۱۶۹	۱۰۰

جدول ۱ نشان می‌دهد ۳۴/۹ درصد نمونه آماری را زنان و ۶۵/۱ درصد را مردان تشکیل می‌دهند.

جدول ۲. توصیف مؤلفه‌های سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور

مؤلفه سلامت	R	S	M	SM
روحیه	۲۷	۴/۷۰۹	۳۰	۰/۳۶۲
تأکید علمی	۲۷	۴/۷۳۴	۲۵/۳۶	۰/۳۶۴
یگانگی نهادی	۱۹	۳/۲۲۶	۲۲/۶۹	۰/۲۴۸
ساخت دهی	۱۶	۲/۹۰۶	۱۷/۶۵	۰/۲۲۴
نفوذ مدیر	۱۰۴	۷/۶۷۶	۱۷/۲۵	۰/۵۹۰
حمایت منابع	۲۹	۴/۲۹۲	۱۴/۱۱	۰/۳۳۰
رعایت (ملاحظه‌گری)	۲۱	۴/۵۰۴	۱۳/۴۳	۰/۳۴۶
کل	۱۱۷	۱۷/۹۷۲	۱۴۰/۴۹	۱/۳۸۲

N=169

جدول فوق نشان می‌دهد بزرگترین میانگین، مربوط به مؤلفه روحیه ($M = 30$) و کوچکترین میانگین، مربوط به مؤلفه رعایت (ملاحظه‌گری) ($M=13/43$) است. همچنین بر اساس مقیاس اندازه‌گیری، با توجه به اینکه میانگین نتایج، $140/49$ می‌باشد، می‌توان گفت حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور از وضعیت سلامت سازمانی بالایی برخوردار است.

جدول ۳. مقایسه میانگین سلامت سازمانی با میانگین مقیاس سنجش سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور

P	df	t	S	M	N
$0/001^{**}$	۱۶۸	۳۷/۹۶۵	۱۷/۹۷۲	۱۴۰/۴۹	۱۶۹

$^{**}P < 0/001$

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان می‌دهد بین میانگین سلامت سازمانی با میانگین مقیاس سنجش سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور، تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($t.168=37/965$)، به نحوی که میانگین سلامت سازمانی کارشناسان از میانگین مقیاس سنجش سلامت سازمانی بیشتر است ($P < 0/001$).

جدول ۴. توصیف مؤلفه‌های بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور

مؤلفه بهره‌وری کارشناسان	R	S	M	SM
توان کار	۱۲	۱/۴۴۷	۱۰/۴۴	۰/۱۱۱
وضوح نقش	۱۰	۱/۸۳۱	۱۰/۰۷	۰/۱۴۱
حمایت سازمان	۲۵	۳/۸۹۰	۱۰/۷۲	۰/۲۹۹
تمایل	۲۱	۳/۵۶۳	۱۶/۱۶	۰/۲۷۴
ارزیابی	۱۸	۲/۹۴۱	۱۴/۷۳	۰/۲۲۶
اعتبار	۱۷	۳/۲۷۴	۱۶/۱۱	۰/۲۵۲
سازگاری محیطی	۸	۱/۲۱۸	۷/۸۳	۰/۰۹۴
کل	۸۲	۱۲/۰۴۵	۹۳/۰۶	۰/۹۲۷

N=۱۶۹

داده‌های جدول فوق بیانگر آن است که بزرگترین میانگین، مربوط به مؤلفه تمایل ($M=16/16$) و کوچکترین میانگین، مربوط به مؤلفه سازگاری محیطی ($M=7/83$) است. بر اساس مقیاس اندازه‌گیری و با توجه به این که میانگین نتایج، $93/06$ است، می‌توان گفت بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور در وضعیت معمولی قرار دارد.

جدول ۵. مقایسه میانگین بهره‌وری با میانگین مقیاس سنجش بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور

P	df	t	S	M	N
۰/۰۰۱**	۱۶۸	۳۱/۳۶۳	۱۲/۰۴۵	۹۳/۰۶	۱۶۹

**P<۰/۰۰۱

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان می‌دهد بین میانگین بهره‌وری با میانگین مقیاس سنجش بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($t_{168}=31/363$) به نحوی که میانگین کارشناسان از میانگین بهره‌وری سازمانی مقیاس بیشتر است ($P<0/001$).

جدول ۶. همبستگی بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و مؤلفه‌های بهره‌وری سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور

مؤلفه بهره‌وری	سلامت	توان	وضوح	حمایت	تمایل	ارزیابی	اعتبار	سازگاری
روحیه	r	۰/۲۳۶	۰/۳۲۲	۰/۴۶۹	۰/۱۳۸	-۰/۵۶۶	۰/۴۷۸	۰/۲۸۷
	P	۰/۰۰۳**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۷۳	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**
علمی	r	۰/۲۵۱	۰/۳۰۴	۰/۵۰۰	-۰/۲۵۹	۰/۵۲۹	۰/۵۶۲	۰/۳۱۰
	P	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**
رعایت	r	۰/۳۰۶	۰/۱۲۳	۰/۳۸۱	۰/۳۴۳	-۰/۳۷۵	۰/۳۰۱	۰/۲۸۴
	P	۰/۰۰۱**	۰/۱۱۰	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**
ساخت	r	۰/۱۶۴	۰/۰۰۹	۰/۴۴۸	۰/۳۲۹	-۰/۴۵۴	۰/۳۲۱	۰/۲۳۱
	P	۰/۰۳۳*	۰/۹۰۶	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۳**
حمایت	r	۰/۱۷۵	۰/۰۵۸	۰/۴۷۹	۰/۴۲۵	۰/۲۰۸	۰/۱۲۰	۰/۱۶۴
	P	۰/۰۲۳*	۰/۴۵۳	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۱**	۰/۰۰۷**	۰/۱۱۹	۰/۰۳۳*
نقوذ مدیر	r	-۰/۰۶۴	-۰/۰۳۹	-۰/۰۸۱	۰/۱۲۴	-۰/۰۸۳	-۰/۱۲۳	-۰/۰۰۷
	P	۰/۴۰۷	۰/۶۱۱	۰/۲۹۶	۰/۱۰۹	۰/۲۸۱	۰/۱۱۰	۰/۹۲۹
یگانگی	r	۰/۱۱۷	۰/۱۳۲	-۰/۱۰۸	-۰/۲۵۶	۰/۰۷۹	۰/۰۹۲	۰/۰۳۴
	P	۰/۱۳۰	۰/۰۸۸	۰/۱۶۴	۰/۰۰۱**	۰/۳۰۸	۰/۲۳۲	۰/۶۶۲

** P<۰/۰۰۱ ، *P<۰/۰۰۵ , N=۱۶۹

جدول فوق نشان می‌دهد بین مؤلفه روحیه و توان، وضوح، حمایت، تمایل، اعتبار و سازگاری؛ بین مؤلفه تأکید علمی و توان، وضوح، حمایت، اعتبار و سازگاری؛ بین مؤلفه رعایت و توان، حمایت، تمایل، اعتبار و سازگاری؛ بین مؤلفه ساخت‌دهی و حمایت، تمایل، اعتبار و سازگاری؛

بین مؤلفه حمایت و تمایل و ارزیابی ضریب همبستگی مثبت معنی‌دار ($P < 0/01$) و نیز بین مؤلفه ساخت‌دهی و توان و مؤلفه حمایت و توان و سازگاری ضریب همبستگی معنی‌دار مثبت ($P < 0/05$) وجود دارد. بین مؤلفه تأکید علمی و تمایل؛ رعایت و ساخت‌دهی و ارزیابی؛ یگانگی و تمایل همبستگی معنی‌دار منفی وجود دارد ($P < 0/01$)، اما بین مؤلفه‌های روحیه و ارزیابی، تأکید علمی و ارزیابی، رعایت و وضوح، ساخت‌دهی و وضوح، حمایت و وضوح، نفوذ مدیر و توان، وضوح، حمایت، تمایل، ارزیابی و اعتبار و نیز یگانگی و توان، وضوح، حمایت، ارزیابی، اعتبار، سازگاری رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

جدول ۷. همبستگی بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی

سازمان تربیت بدنی کشور ($N=169$)

P	r	S	M	
0/001**	0/581	17/972 12/045	140/49 93/06	سلامت سازمان بهره‌وری

$P < 0/01$

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد بین سلامت سازمانی و بهره‌وری سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($r=0/581, P < 0/01$).

جدول ۸. خلاصه مدل و ضرایب رگرسیون برای مؤلفه‌های سلامت سازمانی پیش‌بینی‌کننده بهره‌وری

در تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام

مؤلفه‌های سلامت سازمانی	R	R2	R2 تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
تأکید علمی	0/628	0/394	0/390	9/405
ساخت‌دهی	0/669	0/448	0/441	9/002
روحیه	0/691	0/477	0/468	8/787
یگانگی	0/715	0/512	0/500	8/520
رعایت	0/726	0/527	0/513	9/408

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام نشان می‌دهد متغیر تأکید علمی به تنهایی، 0/039، متغیرهای تأکید علمی و ساخت‌دهی با هم، 0/441، متغیرهای تأکید علمی، ساخت‌دهی و روحیه با هم، 0/468، متغیرهای تأکید علمی، ساخت‌دهی، روحیه و یگانگی با هم، 0/500 و متغیرهای تأکید علمی، ساخت‌دهی، روحیه، یگانگی و رعایت با هم، 0/513

تغییرات بهره‌وری کارشناسان را تبیین می‌کنند. متغیرهای حمایت و نفوذ مدیر نقش معنی‌داری در تبیین بهره‌وری نداشتند.

جدول شماره ۹. خلاصه مدل و ضریب رگرسیون برای پیش‌بینی بهره‌وری
بر اساس سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی

مدل	R	R2	R ₂ تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۵۸۱	۰/۳۳۸	۰/۳۳۴	۹/۸۳۲

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد متغیر سلامت‌سازمانی ۰/۳۳ تغییرات بهره‌وری را پیش‌بینی می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد بزرگترین میانگین سلامت سازمانی مربوط به مؤلفه روحیه است ($M=30$). این یافته با نتایج پژوهش هوی و وولفولک^۱ (۱۹۹۰) و قنبری کوهجانی (۱۳۷۷) همخوانی دارد (۱۰، ۱۱) با توجه به نتایج تحقیقات و مبانی نظری موجود می‌توان اظهار داشت بالا بودن میزان مؤلفه روحیه، بیانگر اطمینان، همدردی، اعتماد و احساس انجام کار در سازمان و بالا بودن میزان سلامت سازمانی حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور است. نتایج نشان داد کوچکترین میانگین، مربوط به مؤلفه رعایت (ملاحظه‌گری) است ($M=13/43$) که بیانگر کمبود رفتار باز، دوستانه و حمایتی مدیران عالی این سازمان می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش قنبری کوهجانی (۱۳۷۷) همخوانی ندارد. وی در پژوهش خود نتیجه گرفته بود کوچکترین میانگین، مربوط به مؤلفه حمایت منابع است (۱۹). می‌توان گفت پایین بودن میزان مؤلفه رعایت حکایت از ضعف مهارت‌های انسانی مدیران عالی سازمان دارد و ضروری است مدیران عالی برای افزایش آن، اقدامات اصلاحی انجام دهند.

بر اساس مقیاس اندازه‌گیری و با توجه به نتایج، میانگین سلامت سازمانی حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور ۱۴۰/۴۹ است؛ بنابراین می‌توان گفت حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی، سلامت سازمانی مطلوبی دارد. از سوی دیگر، نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد بین میانگین سلامت سازمانی با میانگین مقیاس سنجش سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور، تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($t_{168} = 37/96$)، به نحوی که میانگین سلامت سازمانی کارشناسان از میانگین مقیاس سنجش سلامت سازمانی بیشتر است ($P < 0/001$). این

1. Hoy & woolfolk, 1990

نتیجه با یافته‌های هوی^۱، تاتر^۲ و کاتکمپ^۳ (۱۲) همخوانی دارد. نتایج تحقیق آنها نشان داد میزان سلامت جو سازمان‌های سالم از نظر ابعاد هفت‌گانه سلامت سازمانی به‌طور قابل ملاحظه‌ای، در سطحی بالاتر از میانگین مقیاس سنجش است در حالی که جو سازمان‌های ناسالم از نظر این ابعاد، به‌طور معنی‌داری در سطحی پایین‌تر از میانگین مقیاس سنجش قرار گرفته است. طبق مبانی نظری و شواهد موجود، می‌توان اذعان داشت که سلامت سازمانی حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور سلامت سازمانی خوبی دارد. چنین سازمان‌هایی، ویژگی‌هایی چون دلبذیری محیط کار و بالا بودن انگیزه و علاقه کارکنان دارد که موجب رشد و توسعه سازمان می‌شود (۱۳).

نتایج تحقیق نشان داد کوچکترین میانگین، مربوط به مؤلفه سازگاری محیطی است ($M = 7/83$). این مؤلفه، بیانگر عوامل خارجی و محیطی مانند رقابت، شرایط محیطی، آیین نامه‌های دولتی، تدارکات و نظایر آن است که می‌توانند انگیزه لازم را برای انجام کار ایجاد کرده، بر عملکرد تأثیر بگذارند. پایین بودن مؤلفه سازگاری محیطی ممکن است به دلیل ضعف عوامل محیطی ذکر شده باشد که سبب شده است میزان بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کاهش یابد. نتایج این تحقیق با نتایج خیاط جدیدی (۱۳۸۱) همخوانی دارد (۱۴)، اما با نتایج تحقیق مارشال هیوارد^۴ (۱۹۸۹)، همبستگی منفی و معکوسی نشان می‌دهد (۱۵). بر اساس مقیاس اندازه‌گیری و با توجه به میانگین نتایج، میزان بهره‌وری سازمانی $93/06$ می‌باشد؛ بنابراین بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور در وضعیت معمولی قرار دارد. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان داد بین میانگین بهره‌وری با میانگین مقیاس سنجش بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($t_{168} = 31/363$). نتایج به‌نحوی که میانگین کارشناسان از میانگین بهره‌وری سازمانی مقیاس بیشتر است ($P < 0/001$). نتایج تحقیق با یافته‌های تحقیقات انجام شده توسط ایتریج^۵ (۲۰۰۸)، لوو (۲۰۰۳)، ارفانر و همکاران (۲۰۰۸) مشابهت دارد. این محققان به بررسی عوامل مؤثر بر سلامت سازمان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که سلامت سازمان به منابع انسانی، وابستگی بسیاری دارد و به‌منظور بهره‌وری و اثر بخشی مطلوب در افراد باید مراقبت‌های لازم از افراد صورت گیرد (۵، ۶، ۱۶).

-
1. Hoy
 2. Tater
 3. Kottcamp, B.
 4. Marshal hay ward.
 5. Attridge, M.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بیانگر آن است که بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ($t=0/58, P<0/01$). این یافته‌ها با نتایج پژوهش بن^۱ (۱۹۹۰)، کریستین^۲ (۲۰۰۰)، پولیتس^۳ (۲۰۰۵)، اتو^۴ (۲۰۰۶)، اتریچ (۲۰۰۸)، ارفانر (۲۰۰۸)، حقیقت‌جو و فتاح (۱۳۸۶) همخوانی دارد (۱، ۶، ۱۶-۲۰)؛ بنابراین، هراندازه سلامت سازمانی در سازمانی بیشتر باشد، بهره‌وری کارشناسان در آن سازمان، بالاتر خواهد بود.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد متغیر سلامت سازمانی به‌طور معنی‌داری، توانایی پیش‌بینی بهره‌وری کارشناسان را دارد ($R^2=0/338$)؛ به عبارت دیگر متغیر سلامت سازمانی می‌تواند ۳۳٪ از تغییرات بهره‌وری را پیش‌بینی کند. این یافته‌ها با نتایج حقیقت‌جو (۱۳۸۶)، بهمنی (۱۳۸۵)، وصالیان (۱۳۸۲)، عامری و همکاران (۱۳۸۱)، گراهام لوو (۲۰۰۳) همخوانی دارد (۱، ۶، ۲۱-۲۳). با توجه به مبانی نظری و نتایج تحقیقات گوناگون، می‌توان نتیجه گرفت سلامت سازمانی از ارکان اساسی بهره‌وری است و نقش به‌سزایی در پیش‌بینی بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور دارد.

با توجه به تحلیل‌های آماری و استناد به یافته‌های تحقیق، مبانی نظری و تحقیقات انجام شده در این زمینه، می‌توان گفت سلامت سازمان و منابع انسانی آن، از ارکان اساسی و عوامل مهم تأثیرگذار در افزایش بهره‌وری سازمان‌هاست و سازمان تربیت‌بدنی نیز پیرو همین قاعده است. نتایج نشان می‌دهد بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور از وضعیت بهره‌وری معمولی برخوردار است که بیانگر ضعف در مدیریت نیروی انسانی است؛ بنابراین مدیران ارشد سازمان تربیت‌بدنی، برای تحقق اهداف از پیش تعیین شده و بلند مدت سازمان، باید تلاش کنند تا سلامت سازمانی و میزان بهره‌وری مدیران و کارشناسان حوزه ستادی افزایش یابد. در مرحله اول، پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد سازمان تربیت‌بدنی در جهت افزایش و تقویت مهارت‌های انسانی خود کوشش نمایند و در مرحله بعد، زمینه ارتقای سلامت سازمانی و افزایش بهره‌وری پایدار را فراهم نمایند. تشکیل کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی و برگزاری سمینارهای آموزشی هدفمند برای مدیران ارشد و کارشناسان حوزه ستادی سازمان از اقدامات مؤثر در این زمینه است که کمک خواهد کرد تا سازمان تربیت‌بدنی - متولی اصلی ورزش کشور - از مشکل پایین بودن بهره‌وری رهایی پیدا کند.

-
1. Ben
 2. Kirsten, W.
 3. Polits
 4. Otto

منابع:

۱. حقیقت‌جو زهرا، فتاح، ۱۳۸۶، خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان. مدیریت اطلاعات سلامت.
۲. شریعتی، مهناز، ۱۳۸۴، مقایسه سلامت سازمانی مدارس دخترانه دولتی و غیر انتفاعی در مدارس متوسطه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۳. سجادی، سید نصرالله، (۱۳۸۴). «مدیریت سازمان‌های ورزشی». تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
۴. دسلر، گری، (۱۳۸۱). «مبانی مدیریت منابع انسانی». ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
5. Lowe, G.S. (2003). Healthy workplaces and productivity. A discussion paper
6. Irfaner, Ercetin, S.S. (2008). organizational cleaner catfish. World Applied Sciences Journal, 3(4): 369-648
۷. دلاور، علی، (۱۳۸۳). «روش تحقیق در روانشناسی و علوم تربیتی». چاپ شانزدهم، تهران: موسسه نشر ویرایش
۸. پردنجانی، رحیم، (۱۳۷۹)، بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و رضایت شغلی معلمان در مقطع ابتدایی چهار محال و بختیاری. پژوهشکده تعلیم و تربیت.
۹. پور سنبلی، حسین، فخرایی، سیروس، (۱۳۷۸)، رابطه بین دانشگاه و نظام ارزش‌های اجتماعی. مجموعه مقالات سمینار دانشگاه، جامعه و فرهنگ اسلامی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
10. Hoy, w.k., woolflok, A. (1999). Teacher sense of efficacy and the organizational health of school.
۱۱. قنبری کوهنجانی، فرزاد، (۱۳۷۷)، بررسی وضعیت سلامت سازمانی مدارس متوسطه دولتی و غیرانتفاعی شهرستان شیراز از دیدگاه معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز.
12. Hoy, K., Tarter, C.J. (1993). Open school and healthy school, measuring organizational climate. London: Sage

۱۳. توردال، (۱۳۷۱)، «ایجاد تغییرات مداوم: مجموعه مقالات بهره‌وری». ترجمه غلامعلی رمزگویان. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۴. خیاط جدیدی، معصومه، (۱۳۸۱)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثر بخشی در مدارس راهنمایی دخترانه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
15. Hayward, M. (1987). The relationship between agency to achieve a panned change. Degree EDD
16. Attridge, M. (2008). A global view of workplace mental health trends in research, and business Europe
17. County Carlsen, B.A. (1990). An Assessment of the Productivity Managers Network Model in SanFrancisco. University of SanFrancisco. Available at: Ed.D(1990).
18. Wolf, K. (2000). International Health Consulting Health and Productivity Management- a Future Model for Europe? Elementary School Journal, 4: 355-372.
19. Politis, J.D. (2005). Dispersed leadership Predictor of The Work Environment for Creativity and Productivity. European Journal of Innovation Management, 8 (2): 182, 23.
20. Otto, k.L. (2006). organization wellness and productivity
۲۱. بهمنی، (۱۳۸۵)، مطالعه ویژگی‌های فردی و شغلی کارکنان با بهره‌وری نیروی کار شاغلان شرکت سهامی بیمه ایران استان سیستان و بلوچستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۲۲. وصالیان، (۱۳۸۲)، بررسی تأثیر ارزشیابی عملکرد کارکنان در بهره‌وری. چهارمین همایش ملی انرژی.
۲۳. عامری سید حسن، کوزه‌چیان، هاشم، عدل، آذر، احسانی، محمد، (۱۳۸۱)، رابطه سبک‌های رهبری و خلاقیت با میزان اثربخشی مدیران تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. حرکت.
24. Lyden, Kingle. (2000). Supervising organizational health. Supervision Journal, 3-5.