

ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی

رضا رحیمی^۱، حسن بحر العلوم^۲، علی یونسیان^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی*

۲- استادیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه شاهرود

۳- استادیار دانشکده تربیت بدنی دانشگاه شاهرود

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۵/۱۸

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۸/۲۷

چکیده

برای داشتن جامعه سالم، باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود، ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. جو سازمانی سالم و حمایت‌گر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و در نتیجه باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود که افزایش کارایی کارکنان به نوبه خود، عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان محسوب می‌شود؛ لذا هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان است. پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. نمونه پژوهش ۱۰۴ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی است که به شکل تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده‌اند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه سلامت سازمانی بر اساس الگوی مایلز، پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۳) و پرسش‌نامه درک حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اس.پس.اس.اس ۱۶ نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی وجود دارد. بین سلامت سازمانی و ابعاد تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین همبستگی مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی مشاهده شد؛ اما رابطه معناداری بین سن، سابقه خدمت و میزان تحصیلات با سلامت سازمانی مشاهده نشد. به طور کلی می‌توان اذعان داشت تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان، نقش بسزایی در افزایش سلامت سازمانی دارند.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، تعهد سازمانی، درک حمایت سازمانی، اداره ورزش و جوانان

مقدمه

ظهور سازمان‌ها و گسترش روزافزون آن‌ها از ویژگی‌های بارز تمدن بشری است. در دو دهه اخیر، سازمان‌ها به طور معناداری تغییر یافته‌اند و به سازمان‌هایی با ویژگی‌های عدم تمرکز و جهانی شدن تبدیل گشته‌اند. همچنین پیشرفت و تکامل دانش بشری از جمله رشد سریع رشته مدیریت در جهان امروز، اذهان اکثر مردم به ویژه اندیشمندان را متوجه اهمیت سازمان و عوامل مربوط به آن ساخته است. بسیاری از دانشمندان معتقدند که ماهیت جوامع کنونی، به وسیله سازمان‌ها شکل می‌گیرد که آن‌ها نیز به نوبه خود تحت تأثیر دنیای پیرامون و روابط موجود در آن قرار می‌گیرند (۱).

برای داشتن جامعه سالم، باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود، ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش‌های علمی قابل ملاحظه‌ای در دهه‌های اخیر صورت گرفته است. یکی از چارچوب‌های نظری مشهور و سودمند در این مورد "سلامت سازمانی" است (۲).

سلامت سازمانی در ادبیات مدیریت، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است؛ اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه‌ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرآیندهای مدیریتی، رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسئولیت اجتماعی، اثربخشی و غیره ایجاد شده است (۳). سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخص‌های اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم مدیر، رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کارکردن در سازمان دارند و به طور مؤثرتری کارها را انجام می‌دهند (۴).

سلامت سازمانی را مایلز^۱ در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمان‌ها خاطر نشان کرد که سازمان، همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی اشاره می‌کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر. مایلز ویژگی‌های سازمان سالم را در تامین سه نیاز اصلی؛ یعنی نیازهای وظیفه‌ای، نیازهای بقا و نیازهای رشد و توسعه سازمان و ابعاد سلامت سازمانی را شامل ۱۰ مؤلفه: تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، توزیع بهینه قدرت،

1. Miles

پشتیبانی منابع، یکپارچگی، روحیه، نوآوری، استقلال، سازگاری و شایستگی حل مسئله می‌داند (۵).

از دیدگاه کیت دیوس^۱ (۱۹۹۰) زمانی، سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست یابند. آنان بیشتر کاری شوق‌انگیز که خشنودی درونی را فراهم می‌آورد دوست دارند و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان، مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هریک دارای ارزش وجودی هستند. می‌خواهند که اطمینان یابند سازمان، به راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند (۶).

از نظر لایدن و گلینکل^۲ (۲۰۰۰) سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً جدید است و یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند، کار کنند و سودمند و مؤثر باشند؛ بنابراین سازمان سالم، موجبات انگیزش و علاقه به کار را در کارکنان به وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برند. هرزبرگ^۳ عواملی چون طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط‌مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل، سرپرستان، همکاران و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تأمین و حفظ سلامت سازمان لازم دانسته است و معتقد است نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازند (۷،۸).

عوامل متعددی در سلامت سازمانی تأثیر دارند که از آن جمله می‌توان مدیران، کارکنان، مشتریان، ذی‌نفعان، دولت، جامعه، محیط و رقبا را نام برد. توجه به حداقل عوامل مذکور و تبیین متوازن آن‌ها، لازمه موفقیت و حرکت به سوی سلامت سازمانی است (۹). تعهد سازمانی کارکنان، یکی از موارد مهم در سلامت سازمانی است. در حقیقت نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و هرچه این سرمایه، کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد؛ لذا باید در مورد بهبود کیفیت نیروی انسانی سعی فراوان کرد؛ زیرا این اقدام، هم به نفع سازمان و هم به نفع افراد است. نیروی انسانی وفادار، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر

1. Kitth Davis
2. Lynden & Klinge
3. Herzberg

از وظایف مقرر فعالیت کند، می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان، توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع، مناسب جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌کند. برعکس، نیروی انسانی با احساس وفاداری و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی‌کند؛ بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می‌باشد (۱۰). تعهد سازمانی دارای سه مؤلفه تعهد عاطفی^۱، تعهد مستمر^۲ و تعهد هنجاری^۳ یا تکلیفی است. تعهد عاطفی یعنی میزانی که فرد از نظر روانی و از طریق احساساتی مانند وفاداری، مهر و علاقه، گرمی و صمیمیت، تعلق، دلبستگی، رضایت خاطر، لذت، خوشی و غیره به کارکردن در سازمان تمایل پیدا می‌کند. تعهد مستمر به وابستگی فرد برای کارکردن در سازمان بر اساس میزانی که یک فرد احساس ضمانت برای ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های زیاد ترک آن دارد اشاره می‌کند. تعهد تکلیفی (هنجاری) عبارت است از میزانی که فرد از نظر روانی و از راه درونی‌سازی اهداف، ارزش‌ها و مأموریت‌های سازمان به آن وابسته می‌شود. تعهد تکلیفی، احساس مسئولیت به تداوم کارکردن در سازمان را منعکس می‌کند (۱۱). پژوهش‌ها نشان داده است که بین تعهد سازمانی و تلاش کارکنان و همچنین بین تعهد سازمانی و عملکرد سازمان ارتباط وجود دارد. افزایش تعهد موجب می‌شود که افراد تلاش کنند و در نتیجه، سازمان عملکرد بهتری داشته باشد. تمایل کارکنان برای سهیم شدن در اثربخشی سازمانی و کمک به آن، تحت تأثیر ماهیت تعهد است که از آن برخوردارند (۱۱)؛ اما باید دید که آیا بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان نیز چنین ارتباطی وجود دارد؟

درک حمایت سازمانی^۴ کارکنان، یکی دیگر از موارد مهم در سلامت سازمانی است. جو سازمانی سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنان و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شود که افزایش کارایی کارکنان به نوبه خود، عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمان محسوب می‌شود (۱۲). به بیان دیگر رفتارهای حمایت‌کننده رهبران و جو سازمانی می‌تواند موجبات فراهم آوردن حمایت سازمانی ادراک شده شود که منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم‌یافته افراد در این راستا است که سازمان، نسبت به همکاری،

-
- 1 . Affective Commitment
 - 2 . Continuance Commitment
 - 3 . Normative Commitment
 - 4 . Perceived Organizational Support

مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل بوده و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آن‌ها است. بسیاری از کارکنان، مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جستجو می‌کنند. آنان می‌خواهند که به سخنانشان گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هریک دارای ارزش وجودی هستند و می‌خواهند اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند. پژوهش‌ها در این زمینه نشان دادند که بین درک حمایت سازمانی با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی ارتباط وجود دارد. درک حمایت سازمانی موجب کاهش ترک خدمت و افزایش اعتماد سازمانی می‌شود (۱۴، ۱۳). باید دید بین سلامت سازمانی و درک حمایت سازمانی نیز چنین ارتباطی وجود دارد؟

سلامت سازمانی، برای هر سازمان ضروری است و مدیران باید در توسعه آن در سطح سازمان تلاش کنند؛ اما وجود آن به لحاظ نقش حساس و مهمی که سازمان تربیت بدنی در رشد و توسعه ورزش کشور و همچنین پرورش قهرمانان ورزشی و افتخار آفرینی آن‌ها در ورزش جهان دارد، بسیار ضروری است (۵). تا کنون مطالعات محدودی در زمینه سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان و نهادهای ورزشی انجام شده است. با این حال به نتایج برخی از پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه اشاره می‌شود.

زاهد بابلان (۱۳۸۶) با بررسی ارتباط سلامت سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های استان اردبیل، به این نتیجه رسید که سلامت سازمانی با تعهد و انواع سه‌گانه آن همبستگی مثبت دارد و دبیرستان‌هایی که سلامت سازمانی بالایی دارند، معلمان متعهدتری دارند. از میان ابعاد سلامت سازمانی، روحیه، تأکید علمی، نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع و ساخت‌دهی، قابلیت پیش‌بینی تعهد سازمانی را دارند و ۴۰ درصد از واریانس تعهد سازمانی به وسیله تغییرات این پنج بعد، قابل تبیین می‌باشد (۱۵).

عزیزی‌مقدم (۱۳۸۷) با انجام پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران در مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد" به این نتیجه دست یافت که بین دو متغیر سلامت سازمانی مدرسه و فرسودگی شغلی دبیران، رابطه معکوس و معناداری وجود دارد ($r=0/34$ و $P<0/01$). وی همچنین دریافت که از طریق سلامت سازمانی و ابعاد آن می‌توان به تبیین و پیش‌بینی فرسودگی شغلی دبیران پرداخت (۱۶).

انصاری (۱۳۸۸) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان" به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری وجود دارد و اینکه توجه به سلامت

سازمانی به دلیل تأثیری که بر اعمال تلاش‌های کاری دارد، از اهمیت زیادی در سازمان برخوردار است (۳).

ساعدی (۱۳۸۹) در پژوهش خود تحت عنوان "رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی" به این نتیجه رسید که بین کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی همبستگی معناداری وجود دارد (۱۷).

مظلومی و شاه‌طالبی (۱۳۸۹) پژوهشی تحت عنوان "رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان" انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری تحولی مدیران و کلیه شاخص‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی) مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان، رابطه معناداری وجود دارد (۱۸).

رحیمی (۱۳۸۹) در رساله دکتری خود با عنوان "تحلیل عارضه‌های سازمانی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بر اساس مدل شش جعبه از دیدگاه اعضای هیأت علمی و ارتباط آن با سلامت سازمانی و کیفیت محیط کار" به این نتیجه رسید که رابطه منفی، معکوس و معناداری بین هریک از مؤلفه‌های عارضه‌یابی با کیفیت محیط و سلامت سازمانی وجود دارد (۱۹).

اسمعیلی (۱۳۸۹) در پایان‌نامه خود با عنوان "رابطه سلامت سازمانی و انگیزه شغلی با تعهد سازمانی در دبیران دوره آموزش متوسطه شهرستان سیریک" به این نتیجه رسید که بین سلامت سازمانی و انگیزش شغلی با تعهد سازمانی و نیز بین سلامت سازمانی و انگیزش شغلی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و سلامت سازمانی و انگیزش شغلی قادرند تعهد سازمانی را پیش‌بینی کنند (۲۰).

عباسیان (۱۳۸۹) در پایان‌نامه خود با عنوان "رابطه بین ابعاد هویت و سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان در سال ۱۳۸۹" به این نتیجه رسید که بین ابعاد هویت با تمرکز بر اهداف، کفایت ارتباطات، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی، روحیه، نوآور بودن، خودمختاری و سازگاری از مؤلفه‌های سلامت سازمانی رابطه وجود دارد؛ اما بین ابعاد هویت و مؤلفه‌های تعادل قدرت و شایستگی حل مسئله، ارتباط معناداری مشاهده نشد (۲۱).

علی‌دوست قهفرخی (۱۳۸۹) در پژوهش خود با عنوان "بررسی نسبی سلامت روانی بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان" به این نتیجه رسید که مؤلفه بهبود شخصی از سلامت روانی بر پنج مؤلفه (نوآوری، سازگاری، روحیه، شایستگی ارتباطات و یکپارچگی)، مؤلفه کنترل اضطراب از سلامت روانی بر پنج مؤلفه (سازگاری، شایستگی حل مسئله، شایستگی

ارتباطات، پشتیبانی منابع و روحیه)، مؤلفه علایم احساس توانایی و خوب بودن از سلامت روانی نیز بر هفت مؤلفه (نوآوری، شایستگی حل مسئله، سازگاری، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، روحیه و یکپارچگی) و مؤلفه توانایی مقابله با مشکلات روزمره و فشارهای زندگی از سلامت روانی نیز بر هفت مؤلفه (سازگاری، شایستگی حل مسئله، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، روحیه، استقلال و یکپارچگی) از سلامت سازمانی تأثیر دارد (۵).

نتایج پایان‌نامه لطفی‌منش (۱۳۹۰) با عنوان "بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اصفهان" نشان داد که در سطح ۰/۰۵، همبستگی مثبت و معناداری بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی کارکنان تربیت بدنی و هیأت‌های ورزشی شهر اصفهان وجود دارد (۲۲).

صابانچی^۱ (۲۰۰۹) ارتباط منفی و معنی‌داری را بین تحلیل‌رفتگی معلمان و سلامت سازمانی در مدارس، گزارش و عنوان کرد که تحلیل‌رفتگی معلمان می‌تواند عامل تأثیرگذاری بر سلامت سازمانی مدارس باشد (۲۳).

سزگین^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان "ارتباط بین تعهد سازمانی معلمان و سلامت سازمانی مدرسه در مدارس ابتدایی ترکیه" به این نتیجه رسید که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های تعهد سازمانی و سلامت سازمانی وجود دارد. سه بعد روحیه، یکپارچگی سازمانی و رهبری حرفه‌ای از ابعاد سلامت سازمانی، ارتباط قابل توجهی با تعهد سازمانی داشتند. رهبری حرفه‌ای، نقش قابل توجهی در پیش‌بینی تعهد سازمانی دارد. نتایج نشان داد که معلمان در مدارس با صداقت سازمانی بیشتر و رهبری حرفه‌ای و روحیه خوب، درک بهتری از تعهد سازمانی دارند (۲۴).

بابلان^۳ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "رابطه بین سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در مدارس" به این نتیجه رسید که سلامت سازمانی، ارتباط مثبت و معناداری با اعتماد سازمانی و همچنین با تمامی ابعاد اعتماد سازمانی دارد. روحیه، تاکید علمی، رسیدگی و توجه، از ابعاد سلامت سازمانی پیش‌بینی‌کننده اعتماد سازمانی هستند (۲۵).

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی است.

1. Sabanci
2. Sezgin
3. Babelan

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان اعم از مدیران، معاونان و کارشناسان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی می‌باشد که تعداد آنها حدود ۱۶۵ نفر بود. بر طبق جدول نمونه‌گیری مورگان، برای جامعه‌ای به تعداد ۱۶۵ نفر، نمونه‌ای ۱۱۵ نفری نیاز بود؛ بنابراین از میان شهرستان‌های استان، ۸ شهرستان به شکل تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند؛ لذا ۱۲۰ پرسش‌نامه در بین تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان شهرستان مشهد و ۷ اداره استان که به طور تصادفی از بین ۱۲ شهرستان دارای اداره تربیت بدنی به طور تصادفی انتخاب شده بودند توزیع گردید و در نهایت، ۱۱۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد. پس از بررسی اولیه، ۶ پرسش‌نامه به دلیل عدم پاسخ کامل، غیرقابل استفاده تشخیص داده شده و ۱۰۴ پرسش‌نامه مورد تجزیه تحلیل آماری قرار گرفت.

به منظور توصیف آماری داده‌ها از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی (میانگین، انحراف استاندارد، درصد، فراوانی و نمودار) و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش آمار استنباطی (به دلیل نرمال بودن داده‌ها) همچنین ضریب همبستگی پیرسون و آزمون t و ANOVA با استفاده از نرم‌افزار اس.پی.اس.اس ۱۶ استفاده شد.

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش عبارتند از:

۱- پرسش‌نامه سلامت سازمانی که شامل ۳۰ سوال استاندارد ۵ گزینه‌ای است. این پرسش‌نامه بر اساس الگوی مایلز توسط سلطان‌حسینی در سال ۱۳۸۸، برای استفاده در سازمان‌های ورزشی ساخته شده است. به منظور تعیین روایی اولیه از اظهار نظر تخصصی ۸ کارشناس و متخصص تربیت بدنی استفاده شد. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها (طی مدت ۶ روز) نظرات و پیشنهادات اصلاحی آنها در نسخه نهایی پرسش‌نامه اعمال شد. پایایی آن، پس از مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از افراد جامعه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۳۳ به دست آمد.

۲- پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و میسر و اسمیت^۱ (۱۹۹۳) که شامل ۱۸ سوال پنج گزینه‌ای است. پایایی پرسش‌نامه پس از مطالعه مقدماتی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۰۴ به دست آمد.

1. Alen & Meyer & smith

۳- پرسشنامه درک حمایت سازمانی آیزنبرگر^۱ و همکاران (۱۹۸۶) که شامل ۸ سوال پنج گزینه‌ای است. پایایی این پرسش‌نامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۱۴ بدست آمد.

نتایج

الف- توصیف ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها: بر اساس یافته‌های پژوهش از مجموع ۱۰۴ آزمودنی تحت بررسی، تعداد ۵۷ نفر مرد و ۴۷ نفر زن بود. میانگین سنی آن‌ها $36/71 \pm 7/21$ سال بود.

همچنین ۹/۶ درصد کارکنان دارای مدرک دیپلم و زیر دیپلم، ۳۱/۷ درصد فوق دیپلم، ۵۳/۸ درصد لیسانس و ۴/۸ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند. ۴۹ درصد آزمودنی‌ها فارغ‌التحصیل رشته تربیت بدنی و ۵۱ درصد نیز غیر تربیت بدنی بودند. از نظر وضعیت استخدام نیز، بیشتر کارکنان به صورت رسمی بودند (۴۷/۱ درصد). کارکنان قراردادی نیز با ۳۹/۴ درصد در رتبه بعدی قرار داشتند.

ب - توصیف یافته‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ها

با توجه نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنف، توزیع‌های سلامت سازمانی، درک حمایت سازمانی و تعهد سازمانی دارای توزیع نرمال ($\alpha > 0/05$) می‌باشند (جدول ۱).

جدول ۱- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنف

متغیر	آماره ی Z	سطح معناداری
سلامت سازمانی	۰/۶۳۵	۰/۸۱۵
تعهد سازمانی (کل)	۱/۲۷	۰/۰۷۹
تعهد عاطفی	۱/۱۰	۰/۱۷۳
تعهد مستمر	۱/۰۵	۰/۲۱۹
تعهد تکلیفی (هنجاری)	۱/۲۲	۰/۱۰۱
درک حمایت سازمانی	۰/۸۵۸	۰/۴۵۴

در جدول ۲، خلاصه شاخص‌های آماری مربوط به نمره کارمندان در پرسش‌نامه سلامت سازمانی نشان داده شده است.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۶ نشان می‌دهد بین سن و ارزیابی کارکنان از سلامت سازمانی و همچنین سابقه خدمت و ارزیابی کارکنان از سلامت سازمانی، رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۶- رابطه بین سلامت سازمانی با سن و سابقه خدمت

متغیر/شاخص‌های آماری	فراوانی	ضریب همبستگی	سطح معناداری
سن	۱۰۴	-۰/۱۸۴	۰/۰۶۱
سابقه خدمت	۱۰۴	-۰/۱۳۷	۰/۱۶۴

نتایج آزمون t در جدول ۷ نشان می‌دهد بین دیدگاه کارکنان فارغ‌التحصیل رشته تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی از نظر میزان سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۷- تفاوت دیدگاه کارکنان فارغ‌التحصیل تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی از منظر سلامت سازمانی

متغیر/شاخص‌های آماری	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون t	درجه آزادی	سطح معناداری
کارکنان تربیت بدنی	۵۱	۱۰۷/۹۲	۲۰/۸۳	-۰/۱۵۶	۱۰۲	۰/۸۹۶
کارکنان غیر تربیت بدنی	۵۳	۱۰۸/۵۷	۲۱/۶۱			

نتایج آزمون t در جدول ۸ نشان می‌دهد بین ادراک مدیران و کارکنان عادی از سلامت سازمانی، تفاوت معناداری وجود دارد. به طوری که مدیران، وضعیت سلامت سازمانی را بهتر ارزیابی کرده‌اند.

جدول ۸- تفاوت دیدگاه مدیران و کارکنان عادی از منظر سلامت سازمانی

متغیر/شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آزمون t	درجه آزادی	سطح معناداری
مدیران	۱۰	۱۳۶/۸۰	۱۳/۱۹	۵/۹۱۴	۸۸	۰/۰۰۱
کارکنان عادی	۸۰	۱۰۲/۲۷	۱۷/۸۱			

در بخش دیگری از پژوهش، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که درک حمایت سازمانی به تنهایی ۴۹٪ از واریانس سلامت سازمانی را توضیح می‌دهد و بهترین پیشگوی سلامت سازمانی در سازمان ورزش و جوانان استان خراسان رضوی است. مدل پیشنهادی دوم

رگرسیون گام به گام، درک حمایت سازمانی و تعهد عاطفی را به عنوان پیش‌بینی‌کننده سلامت سازمانی معرفی می‌کند که ۵۴٪ از واریانس سلامت سازمانی را توضیح می‌دهد. (جدول ۹)

جدول ۹- نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیرهای پیش بین تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی با سلامت سازمانی

سطح معناداری	آماره t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب				مدل	متغیر ملاک
			Beta	انحراف استاندارد	B	R2		
۰/۰۰۱	۵/۱۲۵		۷/۳۱	۳۷/۴۶	۰/۴۹	۰/۷۰۰	عرض از مبدا ۱- درک حمایت سازمانی	سلامت سازمانی
۰/۰۰۱	۸/۸۶۲	۰/۷۰۰	۷/۳۰۷	۲/۶۴۸				
۰/۰۱۷	۲/۴۲		۸/۶۰	۲۰/۷۹	۰/۵۴	۰/۷۳۵	عرض از مبدا ۲- درک حمایت سازمانی تعهد عاطفی	
۰/۰۰۱	۶/۳۸۵	۰/۵۳۶	۰/۳۱۷	۲/۰۲۶				
۰/۰۱	۳/۳۱۴	۰/۲۷۸	۰/۴۵۷	۱/۵۱۵				

بحث و نتیجه‌گیری

مهم‌ترین هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه سلامت سازمانی با تعهد و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود. نتایج حاکی از آن بود که بین دو متغیر سلامت سازمانی و تعهد سازمانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این پژوهش با نتیجه مطالعات زاهد بابلان (۱۳۸۶)، سزگین^۱ (۲۰۰۹) و نیر^۲ (۲۰۰۲) همخوانی دارد (۲۴،۲۵،۲۶). مرور پژوهش‌های فوق، اهمیت تعهد سازمانی کارکنان و مدیران در سلامت سازمانی ادارات را نشان می‌دهد؛ بنابراین می‌توان گفت داشتن کارکنان متعهد، یکی از عوامل سلامت سازمانی و برتری سازمان‌ها است و مدیران سازمان‌های ورزشی و بالاخص ادارات ورزش

1. Sezgin
2. Nir

و جوانان که قصد اجرا، پیاده‌سازی و رسیدن به سلامت سازمانی را دارند، باید تعهد سازمانی کارکنان خویش را نیز مد نظر قرار دهند.

نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که بین سلامت سازمانی و هریک از خرده‌مقیاس‌های تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) رابطه معناداری وجود دارد. این نتیجه نیز با نتایج مطالعات زاهد بابلان (۱۳۸۶)، اسمعیلی (۱۳۸۹) و سزگین (۲۰۰۹) همخوانی دارد (۱۵،۲۰،۲۴). در پژوهش زاهد بابلان (۱۳۸۶) در بین خرده‌مقیاس‌های تعهد سازمانی، تعهد عاطفی قوی‌ترین رابطه را با سلامت سازمانی داشت. تعهد عاطفی، به وابستگی عاطفی کارکنان به سازمان اطلاق شده و منعکس‌کننده تمایل و رضایت به حمایت از اهداف سازمانی است؛ بنابراین، کارکنانی که با سازمان خود هویت یافته و از اهداف سازمانی خود حمایت می‌کنند، عملکرد بهتری خواهند داشت. نتیجه پژوهش حاضر نیز نشان داد که در ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی، کارکنانی که وابستگی عاطفی بیشتری به اداره خود دارند، سلامت سازمانی اداره خود را در سطح بالاتری ارزیابی کرده‌اند. مدیران سازمان‌ها باید به تعهد عاطفی نسبت به انواع دیگر تعهد (مستمر و هنجاری) توجه بیشتری نموده و سعی در تقویت هرچه بیشتر آن در کارکنان خود کنند تا بدین صورت ضمن بالا بردن کارایی و اثربخشی کارکنان، گامی در مسیر سلامت سازمان خود برداشته باشند.

در این پژوهش تعهد مستمر، ضعیف‌ترین رابطه را با سلامت سازمانی دارد و این یافته با نتیجه پژوهش اسمعیلی (۱۳۸۹) همخوانی دارد (۲۰).

در بخش دیگری از نتایج پژوهش مشاهده شد که بین دو متغیر "درک حمایت سازمانی" و "سلامت سازمانی"، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. هرچه کارکنان حمایت بیشتری از سوی سازمان دریافت کنند و بر این باور باشند که سازمان به حضور و مشارکت آن‌ها ارزش داده و به رفاه و خوشبختی آن‌ها توجه دارد، به سلامت سازمانی امتیاز بیشتری می‌دهند و سازمان را سالم‌تر ارزیابی می‌کنند. آیزنبرگر، آرملی، رکس‌وینکل^۱ (۲۰۰۱) معتقدند که درک حمایت سازمانی از سوی کارکنان باعث می‌شود آنان در رسیدن سازمان به اهدافش کمک کنند (۲۷). همچنین در پژوهش ریگل^۲ و همکاران (۲۰۰۹) نشان داده شد که درک حمایت سازمانی باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و رفتار ترک خدمت آنان را کاهش می‌دهد که این عوامل می‌توانند سلامت سازمانی ادارات را تحت تأثیر قرار دهند (۲۸).

1. Eisenberger & Armeli & rexwinkel

2. Riggle

با توجه به یافته‌های پژوهش، رابطه معناداری بین سن، رشته تحصیلی و سابقه خدمت با سلامت سازمانی مشاهده نشد که این با نتایج مطالعات عزیزی‌مقدم (۱۳۸۸)، خمیری و همکاران (۱۳۸۹) و سیدجوادین (۱۳۸۸) همخوانی دارد (۱۶،۲۹،۳۰).

یافته‌های این پژوهش نشان داد که مدیران در مقایسه با کارکنان عادی، امتیاز بیشتری به سلامت سازمانی داده‌اند. به نظر می‌رسد که افراد دارای پست مدیریتی، برای اینکه جو سازمانی و عملکرد خود و سازمان خود را قابل قبول نشان دهند، امتیاز بیشتری به سلامت سازمان خود داده‌اند؛ اما باید اذعان کرد برای اطمینان در این زمینه نیاز به مطالعات بیشتری می‌باشد.

بنابراین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر سلامت سازمان مؤثر نبوده و می‌توان برنامه‌های بهسازی سلامت سازمانی برای تمام اقشار کارکنان را به طور یکسان به اجرا گذاشت. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و همچنین اهمیت موضوع سلامت سازمانی، پیشنهاد می‌شود مدیران ادارات ورزش و جوانان برای بهبود عملکرد و رسیدن به سطح بهتر سلامت سازمانی، تعهد سازمانی کارکنان و درک حمایت سازمانی آن‌ها را مد نظر قرار دهند و برای رسیدن به این منظور از ابزارها و امکانات سازمان برای تشویق و نگهداری آن‌ها استفاده نمایند.

همچنین پیشنهاد می‌شود به طور مستمر، ارزیابی‌های دقیق علمی و پژوهش در زمینه سلامت سازمانی، درک حمایت سازمانی و تعهد سازمانی در نهادها و مراکز ورزشی انجام شود و از نتایج آن در راستای بهبود امور جاری استفاده شود.

منابع

۱. قربان شیروودی مهران. بررسی سلامت سازمانی و رابطه آن با سبک مدیریت مدیران (مطالعه موردی: شرکت توزیع برق تهران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج: دانشکده ادبیات و علوم انسانی؛ ۱۳۹۰.
۲. شریفی اصغر، آقاسی صدیقه. بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزش. ۱۳۸۹؛ ۱(۴): ۶۸-۱۴۹.
۳. انصاری محمد اسماعیل، استادی حسین، جاوری فرشته. بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان. فصلنامه تخصصی مالیات. ۱۳۸۸؛ ۶: ۴۱-۶۵.
۴. شریعتمداری مهدی. بررسی رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس. علوم تربیتی. ۱۳۸۸؛ ۲(۳): ۱۱۹-۵۱.

۵. سلطان حسینی محمد، علی دوست قهفرخی ابراهیم، همایی رضا، موسوی زهره. بررسی سهم نسبی سلامت روانی بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان. نشریه مدیریت ورزشی. ۱۳۸۹؛ ۴: ۶۵-۸۱.
۶. اوانز رابرت جی. رفتار سازمانی در آموزش و پرورش. مترجمان: سلسمی قربان‌علی، فروغی احمدعلی. اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان؛ ۱۳۸۲. ص ۵-۴۰
7. Julie A Lynden, Willam Klingle. Supervising organizational health. Supervision journal. 2000; 3-5.
۸. جاهد حسنعلی. سلامت سازمانی. مجله تدبیر. ۱۳۸۴؛ ۱۶: ۱۵۹-۲۳
۹. امیری محمد رضا، سکاکی سید محمدرضا. راهنمای ارزیابی عملکرد سازمان بر اساس مدل تعالی EFQM با استفاده از منطق رادار. موسسه مطالعات: بهره‌وری و منابع انسانی. انتشارات آهار؛ ۱۳۸۴.
۱۰. حسینیان شهامت، مجیدی عبدالله، حبیبی صفر. عوامل درون‌سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری‌های تهران بزرگ. فصلنامه دانش انتظامی. ۱۳۸۶؛ ۹(۲): ۲۵-۹.
۱۱. خسروزاده اسفندیار. خلجی حسن. خواجه‌ی داریوش. رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد مدیران تربیت بدنی سازمان‌های استان مرکزی. نشریه حرکت. ۱۳۸۷؛ ۱۷: ۳۷-۵.
۱۲. آهنچیان محمدرضا. منیدری رمضانعلی. رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران با سلامت سازمانی. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی. ۱۳۸۳؛ ۴(۱۲): ص ۶۰-۴۱
13. Lamastro V. Commitment and perceived organizational support. National Forum. V13, N.3; 2000.
۱۴. دعایی حبیب اله، برجعلی‌لو شهلا. بررسی رابطه حمایت سازمانی ادراک شده با تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت. چشم‌انداز مدیریت دولتی. ۱۳۸۹؛ ۳: ۶۳-۳۷.
۱۵. زاهد بابلان عادل، عسکریان مصطفی، بهرنگی محمدرضا، نادری عزت اله. بررسی ارتباط سلامت سازمانی مدرسه و تعهد سازمانی دبیران دبیرستان‌های پسرانه استان اردبیل. مطالعات تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی. ۱۳۸۶؛ ۴۸: ۱۲۷-۴۸.
۱۶. عزیزی‌مقدم ابوبکر. بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران (مورد مطالعه: مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد). دوماهنامه علمی - پژوهشی دانشگاه شاهد. ۱۳۸۸؛ ۱۶(۳۶): ۲۲-۱.
۱۷. ساعدی سارا، خلعتبری جواد، موری نجف‌آبادی ندا. رابطه کیفیت زندگی کاری و

- سلامت سازمانی با خشنودی شغلی. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی - سازمانی. ۱۳۸۹؛ ۱(۴): ۵۵-۶۴.
۱۸. مظلومی پریسا، شاه‌طالبی بدری. رابطه بین سبک رهبری تحولی مدیران و سلامت سازمانی مدارس ابتدایی دخترانه شهر اصفهان. دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی. ۱۳۸۹؛ ۲۵: ۵۳-۶۸.
۱۹. رحیمی حمید، سیادت علی، هویدا رضا، شاهین آرش، بختیارنصرآبادی حسنعلی. تحلیل عارضه‌های سازمانی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بر اساس مدل شش جعبه از دیدگاه اعضای هیات علمی و ارتباط آن با سلامت سازمانی و کیفیت محیط کار. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ۱۳۸۹؛ ۱۹: ۳۹-۵۸.
۲۰. اسمعیلی امید. رابطه سلامت سازمانی و انگیزش شغلی با تعهد سازمانی در دبیران دوره آموزش متوسطه شهرستان سیریک. پایان‌نامه ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت: دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی؛ ۱۳۸۹.
۲۱. عباسیان نقنه الهه. رابطه بین ابعاد هویت و سلامت سازمانی در کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان: دانشکده تربیت بدنی؛ ۱۳۸۹.
۲۲. لطفی‌منش حسین. بررسی رابطه بین مدیریت دانش و سلامت سازمانی در اداره تربیت بدنی و هیات‌های ورزش شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان اصفهان: دانشکده تربیت بدنی؛ ۱۳۹۰.
23. Sabanci Ali. The effect of primary school teachers' burnout on organizational health. *Procedia social and behavioral sciences*. 2009; 1: 195-205.
24. Sezgin Ferudun. Examining the relationship between teacher organizational commitment and school health in Turkish primary schools. *Educational research and evaluation*. 15(2). 2009; 185-201.
25. Zahed-Babelan A, Moenikia M. A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high schools *procedia social and behavioral sciences*. 2. 2010; 1532-6.
26. Nir Adam. School health and its relation to teacher commitment. *Journal of planning and changing*. 2002; 1-2:106-126.
27. Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch P D, Rhoades L. Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*. 2001; 86: 42-51.
28. Riggie R J, Edmondson D R, Hansen J D. A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Juornal of business research*. 2000; 62(10):1027-30.

۲۹. محمودی خمیری یوسف، مشتاقیان ابرقویی حجت، سلامزاده یاشار. بررسی رابطه جو سازمانی و سلامت سازمانی بین دبیران دبیرستان‌های شهر بندرعباس. اولین کنفرانس سالانه مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز؛ ۱۳۸۹.

۳۰. سیدجوادین رضا، علوی آزاده، انصاری شهناز. دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی درباره میزان استقرار شاخص‌های سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت سلامت. ۱۳۸۸؛ ۷۲-۶۳.

ارجاع مقاله به روش ونگوور

رحیمی رضا، بحرالعلوم حسن، یونسین علی. ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی. مطالعات مدیریت ورزشی. ۱۳۹۳؛ ۶ (۲۶): ۶۴-۱۴۷

