

رابطه جوسازمانی و سلامت روان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان

فتاح مهدوی^۱، عبدالرحمن مهدی پور^۲، سجاد غلامی ترکسویه^۳

۱- کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، واحد فیروزآباد، مرکز میمند، میمند، ایران

۲- استادیار دانشگاه شهید چمران اهواز

۳- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزآباد، مرکز میمند، میمند، ایران*

تاریخ دریافت: ۹۲/۰۴/۳۱

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۰۵

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه جوسازمانی و سلامت روان کارشناسان شاغل در وزارت ورزش و جوانان کشور بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارشناسان زن و مرد وزارت ورزش و جوانان کشور (معادل ۲۹۸ نفر) تشکیل دادند که تعداد ۱۶۹ نفر از آنها انتخاب شد. نتایج نشان داد که بین جوسازمانی و سلامت روان کارشناسان سازمان ورزش و جوانان کشور رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین میان ابعاد جوسازمانی و سلامت روان، رابطه چندگانه‌ای مشاهده شد و این یافته حاصل شد که رضایت از پاداش، وضوح و توافق بر روی هدف، به ترتیب قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های وضعیت سلامت روان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان کشور می‌باشند. به‌طور کلی، می‌توان گفت فراهم‌نمودن جوسازمانی مناسب، به‌ویژه از طریق کسب رضایت از پاداش، توافق و وضوح اهداف سازمانی، تا حدودی تضمین‌کننده سلامت روان کارشناسان شاغل در وزارت ورزش و جوانان می‌باشد.

واژگان کلیدی: جوسازمانی، سلامت روان، کارشناسان، وزارت ورزش و جوانان کشور

Email: S.gholami_2020@yahoo.com

*نویسنده مسئول

مقدمه

در دنیای کنونی، سازمان‌ها جایگاه والا و برجسته‌ای در ساختار فرهنگی و اجتماعی پیدا کرده‌اند. با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی، به‌طور حتم نقش سازمان‌ها در جهت برآورده کردن انتظارات انسان‌ها، حساس‌تر و بااهمیت‌تر شده‌است (فردوسی و همکاران، ۱۳۹۱). از طرفی، سازمان‌ها نیز بدون وجود انسان‌ها، نه‌تنها مفهومی نخواهند داشت، بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. لذا، باید گفت انسان‌ها و سازمان‌ها برای زندگی اجتماعی لازم و ملزوم یکدیگر هستند. زندگی اجتماعی انسان‌ها مستلزم همکاری، هم‌یاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار، توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و بر پیشرفت کمی، کیفی و آثار و نتایج آن افزوده و روابط اجتماعی و سازمان‌یافته او را در قالب نهادها، مؤسسات، سازمان‌ها و واحدهای کم‌وبیش تخصصی گسترش و توسعه داده‌است (قاسمی‌نژاد، سیادت، ۱۳۸۳). با این حال، باید به این نکته توجه کرد که شیوه عملکرد فرد در سازمان‌ها به نوع شخصیت فرد، موقعیت، شرایط سازمانی و نقش سازمانی او بستگی دارد. این موقعیت یا شرایط به‌عنوان محیط، فرهنگ، احساس آهنگ و یا جو، مورد مطالعه و توجه قرار می‌گیرد. این واژه‌ها به کیفیت درونی سازمان، آن‌طور که از طریق اعضای آن تجربه می‌شود، اشاره دارند. یکی از این واژه‌ها، جو سازمانی می‌باشد که شیوه زندگی یک مؤسسه را معرفی می‌کند (کرمانی، ۱۳۸۶). جو سازمانی می‌تواند متأثر از عوامل متعددی باشد و خود نیز بر عوامل زیادی اثرگذار باشد. هوی و میسکل^۱ معتقدند که سازمان رسمی و غیررسمی، شخصیت افراد و رهبری سازمانی در جو سازمانی اثرگذار هستند (وین و سیل^۲، ۱۳۷۶. دیورد^۳ و همکاران، ۲۰۱۰). از طرفی، جو سازمانی نیز تأثیر شگرفی بر انگیزه‌ها، رضایت شغلی، روحیه و سلامت کارکنان دارد (کرمانی، ۱۳۸۶). جو سازمانی مطلوب می‌تواند بر روابط حرفه‌ای کارکنان سازمان‌ها اثر مثبت داشته باشد و ارتباط صمیمانه و نزدیکی بین آن‌ها به وجود آورد و به‌عنوان یک منبع در تأمین سلامت روان کارکنان به حساب آید و برعکس، جو سازمانی نامطلوب و ناسالم، محیطی سرشار از سوءظن و استرس را به وجود آورده و هرگونه مدیریت مشارکتی و گروهی را با شکست مواجه کند (طالب پور و همکاران، ۱۳۹۲)؛ بنابراین، تغییر در هر بخش از جو سازمانی، منجر به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام کار و عملکرد کارکنان می‌گردد (ثابتی، ۱۳۷۹). در این رابطه،

1. Hoy & Miskell

2. Win & Sil

3. DeVoorde

فرنچ و کاپلان^۱ (۱۹۷۳) نشان داده‌اند که هرچه مشارکت در سازمان کمتر باشد، خشنودی شغلی پایین می‌آید و احتمال مبتلا شدن به بیماری‌های جسمی و روانی بیشتر می‌شود (فرنچ و کاپلان، ۱۹۷۳). این در حالی است که موفقیت یک سازمان و جامعه تا حد زیادی وابسته به وضعیت سلامت روان کارکنان آن‌ها است (شیرانی و همکاران، ۱۳۸۸). سلامت روان از نیازهای اصلی انسان می‌باشد که در توسعه پایدار نقش حیاتی دارد. مفهوم سلامت روان شامل احساس درونی خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکا به خود، ظرفیت رقابت، وابستگی بین نسلی، خودشکوفایی توانایی بالقوه فکری و هیجانی و غیره می‌باشد (عقیلی‌نژاد، ۱۳۸۶). در سازمان‌های رقابتی امروزی، تنها سازمان‌هایی قادر به ادامه حیات خود هستند که به کارکنان خود اهمیت بدهند (ادمینتون و ویستر^۲، ۲۰۰۲). در این سازمان‌ها برای ایجاد جوی مثبت، توجه فزاینده‌ای به سلامت روان کارکنان می‌شود. در این راستا، تعداد قابل توجهی از مدیران، اثربخشی سازمان خویش را وابسته به فداکاری و تعهد کارکنانی سالم می‌دانند. از طرف دیگر، در تصور کارکنان نیز مدیران مسئول مسائل فکری و احساسی آنان هستند (خاکساری، ۱۳۸۹)؛ بنابراین، می‌توان گفت هرچه جو سازمانی مثبت‌تر باشد، برقراری روابط انسانی آسان‌تر است و بالعکس، جو بسته، افراد را از هم دور خواهد کرد و منجر به بروز علائم روانی همچون استرس و به‌خطرافتادن سلامت روان کارکنان می‌شود (رجایی، ۱۳۸۶). نتایج پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور نیز این ادعا را تأیید می‌کنند. ابوالقاسمی (۱۳۸۲) در پژوهش خود نتیجه گرفت در مدارس که جو سازمانی باز بر آن‌ها حاکم است، دانش‌آموزان از بهداشت روانی بهتری برخوردارند و برعکس، در مدارس با جو سازمانی بسته، دانش‌آموزان از بهداشت روانی مطلوبی برخوردار نیستند (ابوالقاسمی، ۱۳۸۲). رجب‌پور (۱۳۸۶) عنوان کرده‌اند فضای کاری سالم و به‌دور از تنش و استرس‌های زیان‌آور، لازمه استفاده حداکثری از منابع انسانی هستند (رجب‌پور، ۱۳۸۶). فولادوند (۱۳۸۶) در پژوهشی به این نتیجه رسید که میان جو سازمانی و سلامت روان کارکنان بیمارستان‌های شهر ایلام رابطه وجود دارد و از میان ابعاد نه‌گانه سلامت-روان، پنج بعد آن شامل اختلال وسواس - اجبار ($P < 0/04$)، افسردگی ($P < 0/04$)، اضطراب ($P < 0/01$)، ترس مرضی ($P < 0/01$) و روان‌پریشی ($P < 0/01$) با جو سازمانی ارتباط معناداری دارد. همچنین، بین جنسیت با جو سازمانی و سلامت روانی کلی در سطح ($\alpha = 0/01$) رابطه معناداری مشاهده‌نشده (فولادوند، ۱۳۸۶). قلتاش و همکاران (۱۳۸۸) بین ابعاد بهداشت روانی (علائم جسمانی و افسردگی) با ادراک از جو سازمانی مدارس رابطه معناداری مشاهده کردند

1. French, & Caplan
2. Edminton & Western

(قلتاش و همکاران، ۱۳۸۸). شیرانی و همکاران (۱۳۸۸) نیز رابطه جو سازمانی دانشگاه صنعتی اصفهان و سلامت روانی دانشجویان را بررسی کردند و نتیجه گرفتند بین همه مؤلفه‌های جو سازمانی با سلامت روان دانشجویان در سطح (۰/۰۵) رابطه وجود دارد؛ اما میان جو سازمانی و جنسیت، رابطه معناداری در سطح (۰/۰۵) وجود ندارد (شیرانی و همکاران، ۱۳۸۸). پژوهش‌های انجام‌شده در خارج از کشور نیز آرنتز و همکاران^۱ (۲۰۱۱) گزارش کردند جو-سازمانی بر استرس شغلی و سلامت روان کارکنان اثر می‌گذارد (آرنتز و همکاران، ۲۰۱۱). داگلاس و میشل^۲ (۲۰۱۰) نیز عنوان کردند جو سازمانی می‌تواند بر روی تعهد معلمان اثرگذار باشد (داگلاس و میشل، ۲۰۱۰). نیدهمر و همکاران^۳ (۲۰۰۶) نیز به این نتیجه رسیدند که هنگام تغییرات عمده سازمانی، افرادی که آزادی عمل کمی در تصمیم‌گیری دارند و از نداشتن امنیت شغلی و کمبود حمایت‌های اجتماعی رنج می‌برند، بیشتر در معرض افسردگی و دیگر اختلالات روحی روانی همچون پرخاشگری، وسواس و روان‌پریشی قرار دارند (نیدهمر و همکاران، ۲۰۰۶). نیل و همکاران^۴ (۲۰۰۰) نیز رابطه جو سازمانی و سلامت روان را مورد مطالعه قرار دادند و رابطه مثبت و معناداری را بین آن‌ها به دست آوردند (نیل و همکاران، ۲۰۰۰). همان‌گونه که از نتایج پژوهش‌های انجام‌شده مشخص است، یکی از عواملی که بر سلامت روان کارکنان اثر بسیار زیادی می‌گذارد، جو حاکم بر سازمان‌ها است. در کشور ما افراد بسیار زیادی وجود دارند که در محیط و جو سازمانی پرتنش سازمان‌های مربوط به خود به اختلالات روانی مبتلا شده‌اند. به گونه‌ای که عواقب آن، سازمان‌ها را در سطحی وسیعی تحت شعاع خود قرار داده و آن‌ها را متحمل زیان‌های جبران‌ناپذیری نموده است.

در میان پژوهش‌های مختلفی که در سازمان‌ها و بنگاه‌های صنعتی در مورد رابطه جو سازمانی با سلامت روان انجام شده است می‌توان جای خالی پژوهش‌های نظری و تجربی در این زمینه را در سازمان‌های ورزشی مشاهده نمود. یکی از سازمان‌های ورزشی که تأثیر بسیار زیادی در ورزش دارد، وزارت ورزش و جوانان کشور می‌باشد. این سازمان به‌عنوان متولی اصلی ورزش کشور در کلیه ابعاد از تربیتی و همگانی گرفته تا قهرمانی و حرفه‌ای فعالیت می‌کند. حال، اگر این سازمان با توجه به نقش پررنگی که در ورزش کشور ایفا می‌کند، دارای کارمندی باشد که خود به دلیل نداشتن جو سازمانی مناسب از سلامت روان مناسبی برخوردار نباشند، باعث دور شدن از اهداف وجودی خود که همانا ایجاد جامعه‌ای شاداب و پرنشاط است، می‌شود.

-
1. Arnetz
 2. Douglas & Michael
 3. Niedhammer
 4. Neal

در این راستا، پژوهش حاضر درصدد است رابطه جوسازمانی و سلامت کارشناسان شاغل در این سازمان را بررسی نماید. پژوهشگر امیدوار است نتایج این پژوهش، یاری‌دهنده مدیران و تصمیم‌گیران وزارت ورزش و جوانان کشور باشد تا با استفاده هرچه بهتر از منابع انسانی، در مسیر دستیابی سریع‌تر به اهداف خود قرار گیرد.

روش‌شناسی

با توجه به ماهیت موضوع پژوهش، این پژوهش از نوع توصیفی-هم‌بستگی بوده و به روش میدانی انجام شده است. جامعه و نمونه آماری، کلیه کارشناسان مرد و زن شاغل در سازمان ورزش و جوانان کشور اعم از پیمانی، قراردادی و رسمی بودند (N=۲۹۸) که با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان^۱، ۱۶۹ نفر از آنان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. با توجه به نوع پژوهش و اهداف تدوین‌شده، بهترین راه جمع‌آوری داده‌ها استفاده از پرسش‌نامه بود که برای این منظور، از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد: الف. پرسش‌نامه مشخصات فردی که برخی از ویژگی‌های آزمودنی‌ها مانند: سن، جنس، سابقه خدمت، سابقه ورزشی، وضعیت تأهل و وضعیت استخدامی را مورد بررسی قرار داده است، ب. پرسش‌نامه استاندارد جوسازمانی^۲ سوسمان و دیپ^۳ (۱۹۸۹) که مشتمل بر ۲۰ سؤال در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد و دارای پنج بعد که هر بعد شامل چهار سؤال است. ابعاد آن شامل بعد وضوح و توافق هدف (سؤالات ۱ تا ۴)، بعد وضوح و توافق نقش (سؤالات ۵ تا ۸)، بعد رضایت از پاداش (سؤالات ۹ تا ۱۲)، بعد رضایت و توافق بر روی رویه‌ها (سؤالات ۱۳ تا ۱۶) و بعد اثربخشی ارتباطات (سؤالات ۱۷ تا ۲۰) می‌باشد و ج. پرسش‌نامه سلامت روان دراگوتیس^۴ (۱۹۷۶) که مشتمل بر ۵۰ سؤال در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد و دارای هشت بعد افسردگی (سؤالات ۳۷، ۳۵، ۳۰، ۲۵، ۲۴، ۲۳، ۲۲، ۱۹، ۱۶، ۱۵، ۴)، اضطراب (سؤالات ۴۶، ۴۲، ۳۸، ۳۶، ۱۲، ۲)، شکایات جسمانی (سؤالات ۳۴، ۳۳، ۲۹، ۲۰، ۲۰، ۱۱، ۱)، حساسیت در روابط فردی (سؤالات ۴۴، ۳۹، ۲۷، ۲۶، ۱۷، ۹، ۵)، پرخاشگری (سؤالات ۴۵، ۴۳، ۴۱، ۱۰)، روان‌پریشی (سؤالات ۵۰، ۴۹، ۴۸، ۴۰، ۱۳)، افکار پارانوئیدی (سؤالات ۴۷، ۱۴، ۷، ۶) و وسواس اجبار (سؤالات ۳۲، ۳۱، ۲۸، ۲۱، ۱۸، ۸، ۳) می‌باشد. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد. به این صورت که در یک

-
1. Morgan
 2. Organizational climate questionnaire
 3. Sussman & Deep
 4. Deragotis

مطالعه مقدماتی، ۴۰ نفر از کارشناسان وزارت ورزش و جوانان کشور به سؤالات پرسش‌نامه پاسخ دادند که مقدار آن برای پرسش‌نامه‌های جوسازمانی و سلامت‌روان به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۷ به دست آمد که این ضرایب از نظر آماری در سطح بسیار خوبی قرار داشتند. همچنین، نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان‌داد توزیع داده‌ها طبیعی می‌باشند؛ بنابراین برای آزمون فرضیه‌ها از روش‌های آمار پارامتریک استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات مربوط به پژوهش، از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و درصد فراوانی) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین متغیرها، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس چندمتغیره استفاده شد. کلیه اطلاعات با بهره‌گیری از نرم‌افزار اس پی اس^۱ نسخه ۱۶ و نرم افزار اکسل^۲ نسخه ۲۰۰۷ در سطح معناداری $P \leq 0/05$ پردازش گردید.

نتایج

یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه می‌شوند. خلاصه‌ای از مهم‌ترین ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها در جدول یک ارائه شده‌است. همچنین، میانگین و انحراف معیار متغیر جوسازمانی وزارت ورزش و جوانان کشور به ترتیب ۶۰/۴۸ و ۱۱/۲۳۷ و میانگین و انحراف معیار متغیر سلامت‌روان ۴۰/۸۸ و ۲۵/۵۸ می‌باشد.

جدول ۱- توصیف برخی ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها

درصد	گروه‌ها	
۵۷/۵	زن	جنسیت
۵۲/۵	مرد	
۱۴/۴	۲۰ تا ۲۷ سال	سن
۴۳/۶	۲۸ تا ۳۵ سال	
۳۰	۳۶ تا ۴۲ سال	
۲	۴۳ سال به بالا	
۲۳/۱	مجرد	وضعیت تأهل
۷۶/۹	متأهل	
۸	دیپلم	میزان تحصیلات
۲۶/۹	کاردانی	
۴۸/۱	کارشناسی	
۱۷	کارشناسی ارشد و بالاتر	
۵۵	تربیت بدنی	رشته تحصیلی
۴۵	غیر تربیت بدنی	

1. Statistical Package For Social Science

2. Excel

همان‌گونه که در جدول دو مشاهده می‌شود، در میان امتیازات کسب‌شده از ابعاد جو سازمانی درک‌شده کارشناسان وزارت ورزش و جوانان کشور، بالاترین و کمترین میانگین به ترتیب مربوط به ابعاد رضایت و توافق بر روی رویه‌ها (۱۳/۴۰) و اثربخشی ارتباطات (۱۰/۷۸) می‌باشد همچنین، از میان ابعاد سلامت روان، بعد افسردگی (۷/۸۵) و پرخاشگری (۲/۳۹) به ترتیب بیشترین و کمترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۲- میزان امتیازهای آزمودنی‌ها از ابعاد جو سازمانی و سلامت روان

متغیرها	متغیر	میانگین	انحراف معیار
جو سازمانی	وضوح و توافق هدف	۳/۱۲	۲/۴۳۳
	وضوح و توافق نقش	۱۲/۸۲	۲/۹۴۱
	رضایت از پاداش	۱۱/۶۳	۲/۶۱۵
	رضایت و توافق بر روی رویه‌ها	۱۳/۴۰	۳/۳۶۷
	اثربخشی ارتباطات	۱۰/۷۸	۲/۴۱۸
	کل جو سازمانی	۶۰/۴۸	۱۱/۲۳۷
سلامت روان	افسردگی	۷/۸۵	۵/۶۱
	اضطراب	۳/۷۸	۲/۷۸
	شکایات جسمانی	۷/۷۹	۲/۸۰
	پرخاشگری	۲/۳۹	۲/۱۳
	روان پریشی	۴/۱۹	۲/۲۵
	وسواس - اجبار	۶/۲۵	۴/۴۶
	افکار پارانویید	۲/۷۷	۵/۰۲
	حساسیت در روابط	۶/۴۸	۴/۲۸
کل سلامت روان	۴۰/۸۸	۲۵/۵۸	

براساس نتایج جدول سه ۳، با توجه به سطح معناداری هریک از متغیرها، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردارند؛ بنابراین برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از روش‌های آماری پارامتریک استفاده نمود.

جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	کولموگروف اسمیرنوف	میانگین	انحراف معیار	آماره	k-s	سطح معناداری
افکار پارانویید	۰/۹۲	۸۶۲	۴۷۵	۱۹۲	۱/	۰/
حساسیت روابط	۱/	۷۴۸	۲۶۴	۲۲۹	۱/	۰/
وسواس	۱/	۸۵۷	۱۷۴	۲۲۹	۱/	۰/
روان پریشی	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
پرخاشگری	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
شکایات جسمانی	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
اضطراب	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
افسردگی	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
سلامت روان	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
ارتباطات	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
توافق رویه‌ها	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
رضایت از پاداش	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
وضوح نقش	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
وضوح اهداف	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
توافق	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
رضایت	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/
کل جو سازمانی	۱/	۷۷۷	۲۶۲	۲۲۹	۱/	۰/

نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول چهار نشان می‌دهد که میان جو سازمانی و سلامت روان (اختلالات روانی) کارشناسان وزارت ورزش و جوانان، رابطه معنادار

معکوسی وجود دارد. به عبارتی، با بالا رفتن کیفیت جوسازمانی سازمان تربیت بدنی، میزان اختلالات روانی کارشناسان این سازمان کاهش یافته و متعاقباً، سلامت روان آنان ارتقا می‌یابد.

جدول ۴- ضرایب همبستگی پیرسون بین جو سازمانی و سلامت روان کارشناسان

شاخص آماری	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
مقادیر به دست آمده	۱۶۰	-۰/۱۵۶	۰/۰۴۳

طبق نتایج جدول ۵، بین جوسازمانی و برخی ابعاد سلامت روان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان از جمله افسردگی، اضطراب، شکایات جسمی، روان‌پریشی و افکار پارانویید، رابطه معنادار معکوسی وجود دارد؛ در حالی که بین جوسازمانی و برخی ابعاد سلامت روان از جمله وسواس - اجبار، پرخاشگری و حساسیت در روابط بین فردی، رابطه معناداری مشاهده نشد.

جدول ۵- رابطه جو سازمانی و مؤلفه‌های سلامت روان آزمودنی‌ها

ابعاد سلامت	اقتدار	اعتماد	انگیزش	روابط	سازمانی	روابط	سازمانی
	$r=0/371$	$r=0/238$	$r=0/203$	$r=0/06$	$r=-0/112$	$r=-0/123$	$r=0/142$
جو سازمانی	$P=0/029$	$P=0/037$	$P=0/04$	$P=0/45$	$P=0/048$	$P=0/042$	$P=0/074$

همان‌گونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره نشان داد که از میان ۵ خرده‌مقیاس جوسازمانی، تنها رضایت از پاداش و وضوح و توافق هدف‌ها متغیر ملاک رابطه خطی دارند و واجد شرایط پیش‌بینی وضعیت سلامت روان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان هستند. در اولین گام آزمون رگرسیون (گام به گام)، میزان رضایت از پاداش، به تنهایی قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده می‌باشد. به علاوه، در گام دوم، آزمون رگرسیون نشان داد که متغیر وضوح و توافق هدف هم می‌توانند متغیر ملاک یعنی سلامت روان را تبیین نمایند. نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون در مورد متغیرهای پیش‌بین نیز نشان داد که بین میزان رضایت از پاداش (۲/۷۹-) و وضوح و توافق هدف (۱/۶۷-) با وضعیت سلامت روان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان رابطه مستقیمی وجود دارد. همچنین، نتایج ضریب معیاری (بتا) نشان داد که مهم‌ترین عوامل پیش‌بینی‌کننده سلامت روان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان به ترتیب رضایت از پاداش (۰/۳۳-) و وضوح و توافق هدف (۰/۱۹-) هستند. نتایج ضریب همبستگی سهمیه‌ای نیز بیانگر این بود که سلامت روان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان، دارای بیشترین ارتباط با متغیر رضایت از پاداش می‌باشد که مقدار آن برابر ۰/۳۲- است.

جدول ۶- رابطه چندگانه ابعاد جوسازمانی و سلامت روان آزمودنی‌ها

شاخص آماری	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	مقدار اف	سطح معناداری
رضایت از پاداش	۰/۴۰	۰/۱۶	۳۱/۴۵	۰/۰۰۱
رضایت از پاداش و وضوح هدف	۰/۴۴	۰/۱۹	۱۹/۲۱	۰/۰۰۱

معادله رگرسیون گام به گام	ضرایب غیرمعیاری		ضرایب معیاری	تی	سطح معناداری	همبستگی	معادله
	انحراف	بی					
مقدار ثابت	۱۳۵/۸۸	۶/۹۸	-	۱۹/۴۹	۰/۰۰۱	صفر	۱
رضایت از پاداش	-۳/۴۰	۰/۶۰	۰/۴۰	-۵/۶۰	۰/۰۰۱	صفر مرتبه‌ای	۲
مقدار ثابت	۱۴۵/۸۰	۷/۹۷	-	۱۸/۲۸	۰/۰۰۱	صفر مرتبه‌ای	۳
رضایت از پاداش	-۲/۷۹	۰/۶۴	-۰/۳۳	-۴/۲۹	۰/۰۰۱	صفر مرتبه‌ای	۴
وضوح و توافق هدف	-۱/۶۷	۰/۶۸	-۰/۱۹	-۲/۴۴	۰/۰۰۱	صفر مرتبه‌ای	۵

نتایج آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره نشان داد بین دیدگاه کارشناسان زن و مرد وزارت ورزش و جوانان درمورد جوسازمانی درک شده و ابعاد آن با توجه به سطح معناداری به دست آمده، تفاوت معناداری وجود ندارد (ویکس لامبدا^۱ = ۰/۰۷۳ و اثر پیلای^۲ = ۰/۰۷۳). همچنین، نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره نشان داد بین دیدگاه کارشناسان زن و مرد وزارت ورزش و جوانان درمورد سلامت روان و ابعاد آن با توجه به سطح معناداری به دست آمده، تفاوت معناداری وجود ندارد (ویکس لامبدا = ۰/۰۹۲ و اثر پیلای = ۰/۰۹۲).

بحث و نتیجه گیری

موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها در گروی کاربرد و استفاده بهینه از علم مدیریت و توانمندی‌های آن می‌باشد. در نتیجه، سازمان‌ها و مدیران ورزشی نیز باید برای مواجهه با مسائل درگیرکننده سازمانی، از دانش مدیریت به شیوه‌ای کارآمد بهره بگیرند و برای حل مسائل سازمانی، همواره پژوهش را مدنظر قرار دهند (سلطان حسینی، ۱۳۹۱). با توجه به اهمیت جوسازمان در ارتقای سطح سلامت روان کارکنان سازمانی و عملکرد مطلوب آنان، پژوهش حاضر به بررسی رابطه

1. Vicks Lambda
2 . Pilay

جوسازمان و سلامت‌روان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان کشور پرداخته است تا چگونگی این رابطه را مشخص نماید.

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان‌داد بین جوسازمانی و سلامت‌روان (اختلالات روانی) کارشناسان وزارت ورزش و جوانان کشور، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش فولادوند (۱۳۸۶)، قلتاش و همکاران (۱۳۸۸)، شیرانی و همکاران (۱۳۸۹)، آرنتز و همکاران (۲۰۱۱)، نیده‌مر و همکاران (۲۰۰۶) و نیل و همکاران (۲۰۰۰) همخوان می‌باشد. فولادوند (۱۳۸۶) نتیجه گرفت بین جوسازمانی و سلامت‌روان کارکنان بیمارستان‌های شهر ایلام رابطه وجود دارد. قلتاش و همکاران (۱۳۸۸) نیز بین بهداشت روانی با ادراک از جوسازمانی مدارس رابطه معناداری مشاهده کردند. آرنتز^۱ و همکاران (۲۰۱۱) گزارش کردند جوسازمانی بر استرس شغلی و سلامت‌روان کارکنان اثر می‌گذارد. این یافته بسیار منطقی به نظر می‌رسد؛ زیرا، همان‌طور که در تعریف جوسازمانی بیان شد، جو، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها و عواملی است که کارکنان از سازمانشان ادراک می‌کنند و ممکن است به‌عنوان تشکیل‌دهنده رفتارشان عمل کند و از آن‌جا که توانایی سازش فرد با خود و محیط با حداکثر اثربخشی و شادمانی، مقابله منطقی با وقایع و فشارهای زندگی، انعطاف‌پذیری، اعتدال بین تقاضای درونی و الزامات بیرونی و قابلیت برقراری ارتباط با دیگران از جمله ملاک‌های سلامت‌روان در فرد قلمداد می‌شود می‌توان گفت جو سازمانی تأثیر زیادی بر سلامت‌روانی فرد دارد. یکی دیگر از یافته‌های پژوهش نشان‌داد از میان ابعاد نه‌گانه سلامت‌روانی، پنج بعد آن از جمله افسردگی، اضطراب، شکایات جسمی، روان‌پریشی و افکار پارانویید با جوسازمانی همبستگی منفی معناداری دارند؛ یعنی، هرچه کیفیت جوسازمانی بیشتر باشد، اختلال‌های ذکر شده کمتر وجود دارد و برعکس. این یافته تا حدودی با پژوهش فولادوند (۱۳۸۶) همخوان می‌باشد. در پژوهش حاضر، ۳ بعد افسردگی، اضطراب و روان‌پریشی با جوسازمانی رابطه داشتند که با نتایج پژوهش فولادوند همخوان است؛ اما دو بعد شکایات جسمی و افکار پارانویید با پژوهش فولادوند ناهمخوان است. شاید بتوان دلیل این ناهمخوانی را تفاوت در جامعه آماری پژوهش‌ها عنوان کرد. روشن بودن اهداف سازمان، مشخص کردن نقش افراد درون سازمان و توافق بر روی آن‌ها، دادن پاداش به‌موقع، مناسب و عادلانه به‌صورتی که این پاداش‌ها متناسب با کار و انجام وظیفه افراد باشد، ایجاد رضایت و توافق بر روی رویه‌ها و شیوه انجام امور و اثربخشی ارتباطات بین کارکنان می‌تواند در کاهش افسردگی، اضطراب، وسواس و غیره کارمندان سازمان‌ها مؤثر باشد و باعث بهبود عملکرد آنان می‌گردد.

1. Arentez

نتایج آزمون رگرسیون چندمتغیره نشان داد که از میان پنج خرده‌مقیاس جو سازمانی، تنها رضایت از پاداش و وضوح و توافق هدف معنادار می‌باشد که با متغیر ملاک رابطه خطی دارند و واجد شرایط پیش‌بینی وضعیت سلامت روان کارشناسان هستند. این یافته با یافته عقیلی‌نژاد (۱۳۸۶) و آرنتز و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد. در حالی که با نتایج پژوهش شیرانی و همکاران (۱۳۸۸) و نیده‌مر و همکاران (۲۰۰۶) ناهمخوان است. علت این ناهمخوانی‌ها را می‌توان به استفاده از ابزار اندازه‌گیری متفاوت این پژوهش نسبت داد. در پژوهش انجام‌گرفته توسط شیرانی و همکارانش (۱۳۸۸) که دانشجویان را مورد مطالعه قرار دادند، ابزار مورد استفاده یک پرسش‌نامه پژوهشگر ساخته جو سازمانی می‌باشد که دارای سؤالاتی متفاوت با پرسش‌نامه استفاده‌شده در این پژوهش می‌باشد و به تبع آن، پاسخ‌ها نیز متفاوت خواهد بود. به‌طور کلی، می‌توان ادعان نمود که عدم توجه به موضوع پاداش و مزایا و سردرگمی و ناآگاهی افراد سازمانی از هدف‌های سازمان، چیزی جز در خطر افتادن وضعیت روحی و روانی آنان در پی نخواهد داشت؛ اما با توجه به این نتایج می‌توان اظهار داشت که مدیران ورزشی که مانند سایر ادارات و نهادها با کارکنانی تأثیرپذیر و در حال تغییر سروکار دارند، از طریق قدرت پاداش‌دهندگی کافی و به‌کارگیری شیوه صحیح و مورد رضایت پاداش‌دهی قادر خواهند بود به‌گونه‌ای کارآمد، افراد را به برآوردن خواسته‌های خود و سازمان برانگیزانند.

نتایج آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره نشان داد بین دیدگاه کارشناسان زن و مرد وزارت ورزش و جوانان در مورد جو سازمانی درک‌شده و ابعاد آن تفاوت معناداری وجود ندارد. این یافته با نتایج ابوالقاسمی (۱۳۸۲)، فولادوند (۱۳۸۶) و شیرایی و همکاران (۱۳۸۸) همخوان است. هر سه پژوهش، تفاوتی را بین دیدگاه زنان و مردان در مورد جو سازمانی مشاهده نکردند؛ اما، کرمانی (۱۳۸۶) در پژوهش خود این تفاوت را مشاهده کرد؛ بنابراین، نتایج او با نتایج پژوهش حاضر ناهمخوان می‌باشد. علت این ناهمخوانی را شاید بتوان به ساختار سازمانی، محیط فرهنگی، محیط کاری، نوع مدیریت و سبک رهبری متفاوت سازمان‌های مورد مطالعه در این پژوهش‌ها و نیز ماهیت کاری آزمودنی‌ها نسبت داد. باید ادعان نمود که عامل جنسیت تأثیر چندانی بر چگونگی درک افراد از وضعیت جو سازمانی ندارد؛ بنابراین، عواملی که در بالابردن کیفیت جو سازمانی نقش دارند، باید بدون توجه چندان به عامل جنسیت مورد تأکید قرار گیرند.

نتایج آزمون تحلیل واریانس چندمتغیره نشان داد بین دیدگاه کارشناسان زن و مرد وزارت ورزش و جوانان در مورد سلامت روان و ابعاد آن تفاوت معناداری وجود ندارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های شیرانی و همکاران (۱۳۸۸)، دیورد و همکاران (۲۰۱۰) و نیل و همکاران (۲۰۰۰)

همخوان است؛ اما با نتایج پژوهش آرنتز و همکاران (۲۰۱۱) ناهمخوانی دارد. شاید دخالت عواملی دیگر مانند فضای فرهنگی جوامع و نیز محیط شغلی (محیط درمانی و بیمارستانی جامعه‌های مورد نظر آرنتز و همکاران) علت این ناهمخوانی باشد. با توجه به این که سازمان‌ها از افراد با طرز فکر و گرایش‌های متفاوتی تشکیل شده‌اند و این افراد دارای زمینه‌های خانوادگی مختلفی می‌باشند، مدیران این سازمان‌ها باید فضای آرام، مناسب و مورد توافق را در سازمان پی‌ریزی نمایند تا کارمندان با فکر و خیالی آسوده به دنبال تحقق اهداف سازمانی خود باشند.

در پایان، با توجه به نتایج به دست آمده از پژوهش‌های انجام شده در گذشته و پژوهش حاضر، مشخص گردید جوسازمانی بر روی سلامت روان کارکنان تأثیر می‌گذارد که این در نهایت باعث کاهش کارایی کارکنان و فرسودگی آنها می‌شود. اما نکته‌ای که در تحقیقات گذشته اصلاً یا کمتر به آن توجه شده، این است که مشخص نشده است کدام یک از ابعاد جوسازمانی بیشترین تأثیر را روی سلامت روان کارکنان دارند، تا با تمرکز کردن بر روی آن ابعاد نقش آنها را تعدیل کرد. در این پژوهش مشخص گردید ابعادی مانند رضایت از پاداش و وضوح اهداف سازمان بیشترین تأثیر را روی سلامت روان کارکنان دارد. ابعادی که در ظاهر مهم به نظر نمی‌رسند ولی می‌توان با توجه کردن به آنها میزان سلامت روان کارکنان را ارتقا داد. از این رو به مسئولان و دست‌اندرکاران وزارت ورزش و جوانان کشور توصیه می‌شود با توجه بیشتر به ابعاد جوسازمانی، به ویژه رضایت از پاداش و وضوح اهداف سازمان، در صورت امکان با استفاده از ایجاد سیستم پاداش‌دهی مناسب‌تر و برگزاری کلاس‌های دوره‌ای به منظور تشریح واضح‌تر اهداف سازمانی و چگونگی بهبود ارتباطات سازنده‌تر در بطن وزارت ورزش و جوانان کشور، به فراهم نمودن شرایط مناسب برای ایجاد جوسازمانی مطلوب که از عوامل تأثیرگذار بر سلامت روان می‌باشد، بیش از پیش کمک نمایند.

منابع

1. Abolghasemi, A. (2003). The effect of organizational climate and organizational behavior patterns school sonmental health in the academic achievement of middle school girls Ardabil. The fifth congress of mental health and behavioral disorders in children and youth. Zanzan University of Medical Sciencesand Health Services. (Persian).
2. Aghili Nezhad, M. (2007). Relationship between job stress with mental health, personality and life stressful events in Tehran police officers. Monthly Research in Medicine, 4, 355-360. (Persian).
3. Arnetz, B., Lucas, T., & Arnetz, J. (2011). Organizational climate, occupational stress, and employee mental health, mediating effect of organizational efficiency. J Occup Environ Med, 53(1): 34-42.

4. DeVoorde, K., Veldhoven, M., & Paauwe, J. (2010). Time precedence in the relationship between organizational climate and organization performance: A cross-lagged study at the business unit levees. *Journal of Human Resource Management*, 21(10), 1712-1732.
5. Douglas, S. (2010). Organizational climate and teacher commitment. Alabama: DISSERTATION the University of Alabama.
6. Edminton, J., & Western, J. (2002). Leadership development in health care: What do we know? *Journal of Management in Medicine*, 16(1): 34-74.
7. Ferdoosi, M.H; Marashyan, F; TalebPour, M. (2012). Relationship between personality characteristics and organizational commitment and organizational health staff in the province of Youth and Sports. *Sports management Research*, 15, 173-188. (Persian).
8. Fooladvand, Kh. (2007). Study the relationship between organizational climate and the statemental health hospital in the city of Ilam. *Journal of Medical Sciences Ilam*, 1, 44-50. (Persian).
9. French, J. R. D., & Caplan, R. D. (1973). Organizational stress in individual strain. New York, AMA. Com, 30-65.
10. Ghasemi-Nezhad, A; Siyadat, S.A. (2004). Relationship between organizational climate with job stress and its affects on high school teachers. *Bimonthly Journal of scholar behaviour*, 8, 55-65. (Persian).
11. Gholtash, A; Salehi, M; Khadem- Keshavarz, M. (2009). Study the relationship between Personality types and mental health with perceptions of organizational climate in primary schoolteachers' Shiraz one 1. *Quarterly New Approach in Educational Administration*, 4, 31- 44. (Persian).
12. Hoy, W; Miskel, C. (1997). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. Translation Abbas Zade, M.M. second edition. Urmia, Urmia University Press, 12-22. (Persian).
13. Kermani, B. (2007). Organizational climate and related factors. *Journal of engineer's views*, 3, 12-24. (Persian).
14. Khaksari, Z. (2010). Study of mental health of students in the academic year 2009. *Payame Noor University Minab. Golpang Journal*, 18, 107-115. (Persian).
15. Neal, A., Griffin, M. A., & Hert, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *International Journal of Psychological Review*, 34(3), 99-109.
16. Niedhammer, I., Chastang, J. F., & David, S. (2006). Psychosocial work environment and mental health: Job-strain and effort-reward imbalance models in a context of major organizational changes. *Int J Occup Environ Health*, 12(2): 111-119.
17. Rajab Pour, M.R. (1999). Study the relationship between organizational climate schools with job stress in teacher's public high schools Shiraz (Master's thesis). Shiraz: Shiraz University. (Persian).
18. Rajaie, A.R. (2007). Attachment different styles and marital satisfaction. *Iranian Journal of Psychology*, 12, 347-356. (Persian).

19. Sabeti, Z. (2000). Study the relationship between organizational climate and the spirit of primary school teachers in the city of Qom. (Master's thesis). Centre for Public Management Qom, Qom. (Persian).
20. Shirani, N; Ahmadi, Gh.R; Sheybani, A. (2009). Organizational climate Isfahan University and its relationship with mental health students' academic in year 2008 -09. Journal of Educational Research and Curriculum Development, 23, 123-148. (Persian).
21. Soltan- Hoseini, M; Shabani- Bahar, Gh. R; homami, R. (2012). Study relative contribution of organizational health and quality of life workers Physical Education and Sports Bureau Kohgiluyeh va Boyer Ahmad. Sports Management Review, 14, 89-106. (Persian).
22. Taleb Pour, M; Ramezani, M; Honari, H. (2013). Study the relationship between mental health and effectiveness at the physical education and sports science Faculty of public universities in Tehran. Sports Management Review, 17, 207-218. (Persian).