Sport. Manage. Stud, 2026, 18(97): 107-125. DOI: 10.22089/smrj.2024.744.1212

Sport Management Studies

Journal hompage: https://smrj.ssrc.ac.ir

Investigating the Relationship Between Organizational Performance of Employees of the Ministry of Sport and Youth

Gh. R. Shabani Bahar[1], A. Farahani[2], L. Keshavarz[2], H. Hosseini[2*]

1. Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sport Siences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
2. Department of Sport Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Received: 18/04/2015, Accepted: 20/06/2015, Published: 27/07/2026

*Corresponding Author: Heidar Hosseini, E-mail: heidar@pnu.ac.ir.

Shabani Bahar, Gh. R; Farahani, A; Keshavarz, L; & Hosseini, H; (2026). Investigating the Relationship Between Organizational Performance of Employees of the Ministry of Sport and Youth. *Sport Management Studies*, 18(97), 107-125. [In Persian]. https://doi.org/10.22089/smrj.2024.744.1212

Extended Abstract

Background and Purpose

The proper performance of employees is often possible in a healthy organizational environment, therefore, measuring and developing organizational health and performance should always be considered. The idea of health in the organization draws our attention to the factors and conditions that facilitate its growth and prosperity or prevent its dynamism. The concept of organizational health is a unique concept that allows us to have a big picture of the health of the organization. In healthy organizations, employees are committed, duty-bound and useful, and have high morale and performance. The development and growth of any society is to have healthy organizations. Performance is the result of the activities of the human force in terms of the performance of assigned tasks after a certain time, which can revealproductivity and efficiency, or the sum of job-related behaviors that people show themselves. One of the most effective organizations in training sports coaches and expanding sports culture in the country is the Ministry of Sports and Youth, which is also known as the guardian of sports. The Ministry of Sports has a special position due to the important goals it undertakes. To achieve these goals, it must have high organizational health and employees with appropriate performance. The present study seeks to answer the following questions: What is the organizational health of the ministries of sports and youth? What is the performance of the employees in the Ministry of Sports and Youth? Is there a relationship between organizational health and employee performance? Is there a relationship between organizational health dimensions and employee performance?

Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Methods

This study is of applied and descriptive correlational type. The statistical population consisted of all experts in ministry of sports and youth who had a minimum of post-diploma degree, with a total of 400 individuals. Based on the Morgan table, 200 individuals were selected as the sample using stratified random sampling method. Two questionnaires, Organizational Health Inventory (OHI) and self-assessment of performance, were used to collect the data. The Organizational Health Inventory questionnaire was first developed by Hoy et al. (1991) and includes three technical, administrative, and institutional levels with seven dimensions: Morale, scientific emphasis, observance, constructiveness, resource support, managerial influence, and institutional unity, with 44 items scored on a Likert scale. The self-assessment of performance questionnaire was used to measure employees' performance and was also scored on a Likert scale. The face and content validity of the questionnaires were confirmed by the opinions of 15 professors. Additionally, Cronbach's alpha coefficient was obtained as 0.88 for organizational health and 0.91 for performance questionnaire. Descriptive and inferential statistics such as Kolmogorov-Smirnov test, t-test, Spearman correlation coefficient, and structural equation modeling were utilized for data analysis.

Findings

The Kolmogorov-Smirnov test was used to test the normality of the scores of the research components. The results showed that the Sig. of all factors is less than 0.05, indicating the distribution of none of factors is normal. Thus, non-parametric tests were used in this study. The results on Tables 2 and 3 show that the employees have evaluated their place of service at a suitable level for organizational health. To test this hypothesis, the ratio test or binomial test was used. The cutoff for high and low score groups is 2.5 (ideal point). As can be seen, the P-value is less than 0.01, so it can be said with 99% confidence that the employees have evaluated the workplace organization in all dimensions of organizational health (except the dimension of resource support) as high and acceptable. According to Table 4 and based on the average obtained from the questions, the average of the total answers given is 3.37, showing that the performance of the employees is higher than the expected average (2.5) and is at an appropriate level. As the table shows, the P-value is less than 0.01, so it can be said with 99% confidence that the employees consider their performance to be in a good state. The results of the Spearman correlation test between the main components of the research are shown in Table 6. Considering that Sig. between two components (0.003) is smaller than 0.05, it can be said that there is a significant correlation between performance and organizational health (r=0.751). Due to the fact that the correlation coefficient between two components is positive, the changes of these two components are in the same direction. Table 7 shows the correlation coefficient between dimensions of organizational health and performance. Therefore, organizational structure and unity have the highest relationship with performance with coefficients of 0.95 and 0.92. Besides, performance with manager's influence, considerateness, resource support, spirit and scientific emphasis has correlation coefficients of 0.70, 0.68, 0.65, 0.62 and 0.53, respectively. The results of structural equation modeling related to the two components of organizational health and employee performance are shown in Table 8. Since the value of *t* is greater than 2, the standard coefficient of the relationship is significant at the confidence level of 99%. Overall, based on the results and at the 99% confidence level, it can be stated that there is a significant relationship between organizational health and employee performance, as well as organizational health has an impact on employee performance. According to Figure 1 and Table 7, based on the obtained results and path coefficient, scientific emphasis with a coefficient of 0.87, support of resources with r=0.75, considerateness with

r=0.72, constructiveness with r=0.66, manager influence with r=0.62, morale with r=0.61, and institutional unity with r=0.45, respectively have the greatest impact on performance.

Conclusion

According to the research findings, the employees have evaluated the organizational health of the Ministry as appropriate, and among the dimensions of organizational health, the status of all components (except the resource support dimension, which is below the average) is above the average. The results of this study are consistent with those of Shabani Bahar (1389), Soleimani (1389), Nasiri (1390), Bahrami (1391) and Talebpour (1392) and are contrary to the results of Nazim's research (1389). The study's findings showed that the employees evaluate their performance at a suitable level. In explaining this issue, it can be said that the proper state of the organization and attention to the needs of the employees and the appropriate management system at the ministry level as well as the organizational environment of the organization have caused employees' proper performance.

The results of Spearman's correlation test showed that there is a significant correlation of 0.75 between organizational health and employee performance, and the direction of changes of these two components is the same. Among the dimensions of organizational health, productivity with 0.95 and institutional unity with 0.92 have the highest correlation coefficient with performance. Moreover, scientific emphasis with 0.53 and morale with 0.62 have the lowest correlation coefficient with performance. The modeling results of the structural equations related to these two components also indicated that the standard coefficient of the relationship is significant at the confidence level of 0.99. Therefore, at the confidence level of 0.99, it can be stated that there is a significant relationship between organizational health and employee performance, as well as organizational health has an impact on employee performance, based on the results of scientific emphasis with a coefficient of 0.87, support of resources with r=0.75, considerateness with r=0.72, constructiveness with r=0.66, manager influence with r=0.62, morale with r=0.61, and institutional unity with r=0.45, respectively have the greatest impact on performance. One of the effective factors on performance is organizational health. In fact, organizational health and performance have a mutual relationship. Organizational health plays a special role in an organization's strategy and optimal performance in order to advance its goals. By promoting organizational health, the Ministry of Sports can coordinate the performance of managers and employees with the desired goals. Considering the dimensions of organizational health, if an organization has high health, it can have an effect on the quality of life and morale of employees, which affects the performance of employees and increases their positive performance. The results showed that the Ministry of Sports has a good organizational health, so organizational health affects the performance of employees and leads to improved performance. The study's findings are consistent with most previous researches. Eskandari (1378) stated that there is a positive and significant relationship between organizational health and managers' performance. Amini (2009) concluded that there is a positive and significant relationship between organizational health and performance. Sharifi (2009) noted that there is a significant relationship between each of the performance components of managers and organizational health. Beikzad (2008) concluded that there is no significant relationship between the level of institutional health of schools and the performance of school principals; however, there is a significant relationship between the level of administrative and technical health of schools and the performance of school principals. Shabani Bahar et al. (2009) reported that the organizational field of the physical education organization is at a high level in terms of organizational health. Coleman and Antonioxi (1983) believe that

organizational health is related to managers' performance. Yoris (2006), in his research, showed a positive and significant relationship between organizational health and the performance of managers and mentioned organizational health as one of the main factors affecting performance. In his study, Robertson (2004) also considered organizational health as one of the factors affecting managers' performance with a factor of 24%. Hedges (2000) stated that the existence of organizational health leads to the improvement of organizational performance and its effectiveness and efficiency. Sabansi (2009) listed the burnout and low performance of teachers as an influencing factor on organizational health (30). In their research, Zhang and Branning (2011) showed that there is a positive and significant relationship between the personality traits of employees and organizational health, which increases the job commitment of employees, subsequently leading to an increase in employee productivity. Also, Zahid Bablan, (2010), Vohra (2010), Heinonen and Sarima (2009) and Singer et al. (2009) also pointed out directly and indirectly the existence of a significant and positive relationship between organizational health and performance in their research. Hence, almost all researches have reported a positive and significant relationship between organizational health and performance, which is consistent with the present research. Considering the heavy duty of the Ministry of Sports and Youth as the guardian of sports in the country, it can perform its important task efficiently if it has a healthy and dynamic environment. In other words, it has a proper and decent organizational health. In fact, an organization that has proper organizational health achieves its goals better, people have a better and higher morale, facilities, and equipment are available to an acceptable level. The relationship between managers and colleagues is friendly and human-oriented, and the behavior of managers is more considerate than with rigid and formal rules. Therefore, in such organizations, people show better performance, leading to the optimal performance of the organization. Based on the results of the research and the impact of organizational health dimensions on the performance of employees, it is better for managers to increase the scientific and cultural load of employees, to provide basic work items and supplies in the environment and to maintain mutual respect and trust and cooperation with employees in order to determine performance standards and job expectations. Moreover, the ability to adapt to the environment should be diligent and create a healthy and safe environment for employees so that we can witness an increase in the level of competencies and improvement in employee's performance and that of ministry.

Keywords: Organizational Health, the Ministry of Youth and Sports, Performance

Article Message

This study highlights the critical role of organizational health in enhancing employee performance, demonstrating that the Ministry of Sport and Youth, by fostering a healthy and dynamic environment, can achieve its strategic objectives. The findings reveal that dimensions of organizational health, particularly "scientific emphasis" and "resource support," exert the strongest influence on employee performance. Therefore, strengthening organizational health not only boosts productivity and employee commitment but also facilitates the fulfillment of the ministry's heavy responsibilities in the realm of sports and youth affairs. Senior managers can effectively improve individual and organizational performance by providing resources, building trust-based human relationships, and promoting a scientific culture.

Ethical Considerations

The present study was conducted in full compliance with ethical principles in human research. Participants voluntarily took part in the study, and the confidentiality of their personal information and responses was assured. The research objectives were clearly explained to them, and informed consent was obtained. No pressure was exerted on the participants, and the data are reported solely at the group level without disclosing individuals' names.

Authors' Contributions

All authors contributed equally to all stages of the research, including study design, data collection and analysis, drafting, and final editing of the manuscript, and all have approved the final content.

Conflict of Interest

The authors declare that there is no financial or personal conflict of interest regarding the conduct of this research and the publication of its results.

Acknowledgments

The authors express their sincere gratitude to all employees and managers of the Ministry of Sport and Youth who cooperated in this study. Appreciation is also extended to the esteemed professors who assisted in validating the questionnaires.

مطالعات مدیریت ورزشی، مرداد و شهریور ۱۴۰۵، دوره ۱۸، شماره ۹۷، صص ۱۲۵-۱۰۷.
DOI: 10.22089/smrj.2024.744.1212

Sport Management Studies
Journal hompage: https://smrj.ssrc.ac.ir

بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان

غلامرضا شعبانی بهار[۱]، ابوالفضل فراهانی[۲]، لقمان کشاورز[۲]، حیدر حسینی[۲*]

۱. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.
۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۱/۲۹، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۳/۳۰، تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۵/۰۵

* نویسنده مسئول: حیدر حسینی، E-mail: heidar@pnu.ac.ir

Shabani Bahar, Gh. R; Farahani, A; Keshavarz, L; & Hosseini, H; (2026). Investigating the Relationship Between Organizational Performance of Employees of the Ministry of Sport and Youth. *Sport Management Studies*, 18(97), 107-125. [In Persian]. https://doi.org/10.22089/smrj.2024.744.1212

چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود. جامعه آماری همه کارشناسان حوزه ستادی وزارت ورزش و جوانان دارای حداقل مدرک فوق‌دیپلم به تعداد ۴۰۰ نفر بودند که براساس جدول مورگان، ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روش انجام این پژوهش از نوع کاربردی و همبستگی بود. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه سلامت سازمانی (OHI) و خودارزیابی عملکرد استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها با نظر ۱۵ تن از اساتید تأیید شد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه سلامت سازمانی ۰/۸۸ و برای پرسش‌نامه عملکرد ۰/۹۱ به دست آمد. از آمار توصیفی و آمار استنباطی نظیر کلوموگروف-اسمیرنوف، آزمون دو جمله‌ای، ضریب همبستگی اسپیرمن و معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که وضعیت سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان در حد مناسب است و بین ابعاد سلامت سازمانی و نیز بین سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین براساس معادلات ساختاری، تأکید علمی و حمایت از منابع بیشترین اثرگذاری را بر عملکرد دارند.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، عملکرد، وزارت ورزش و جوانان.

Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

مقدمه

عملکرد مناسب کارکنان اغلب در محیط سازمانی سالم امکان‌پذیر است؛ ازاین‌رو سنجش و توسعه سلامت سازمانی و عملکرد همواره باید مدنظر قرار گیرد. اندیشه سلامت در سازمان توجه ما را به عوامل و شرایطی جلب می‌کند که رشد و شکوفایی آن را تسهیل کرده یا از پویایی آن جلوگیری می‌کند. فهم وضع سلامت سازمان می‌تواند ما را در گزینش روش‌های مدیریت و رهبری مناسب و اثربخش یاری کند. همچنین دستیابی به عملکرد مناسب و پایدار کارکنان و کیفیت مناسب زندگی در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارآمد، اثربخش، هوشمند و متعهد است. ارفانر[1] و همکارانش معتقدند که سلامت سازمانی بیش از هرچیز به منابع انسانی سازمان وابسته است و به‌منظور عملکرد و اثربخشی مطلوب باید به افراد سازمان توجه کافی شود؛ 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. (ارفانر و همکاران، ۲۰۰۸، ۶۳۹).

مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی‌نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد سطح بالایی برخوردارند. توسعه و رشد هر جامعه داشتن سازمان‌های سالم است. هر جامعه‌ای اگر به‌عنوان سیستم کلی نگریسته شود، در درون خود دارای سازمان‌ها و ارگان‌هایی است که به‌عنوان خرده‌سیستم وظایفی برعهده دارند که باید توانایی داشته باشند در کنار دیگر سیستم‌ها و همگام با آن‌ها در جهت تحقق اهداف سیستم بزرگ‌تر گام بردارد. شرط همگام بودن و هماهنگ عمل‌کردن سازمان این است که از ویژگی‌های لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشد. چنانچه خرده سیستم‌ها ویژگی‌های یک سازمان سالم را نداشته باشند، نه تنها نمی‌توانند به وظایف خود عمل کنند، بلکه در انجام وظایف سیستم‌های دیگر جامعه اثر منفی خواهند گذاشت. سازمان زمانی از سلامت برخوردار است که همه کارکنان بدانند اهداف سازمان چیست (میرسپاسی، ۱۹۸۲، ۲۳).

ماتیو مایلز[2] روان‌شناس و صاحب نظر آموزش و پرورش، اولین نظریه‌پرداز سلامت سازمانی سازمان است. او در سال ۱۹۶۹ در مقاله مفصلی به تعریف و توضیح سلامت سازمانی پرداخت و در تعریف سلامت سازمانی مطرح کرد که سازمان سالم، آن سازمانی است که نه‌تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در برهه‌ای از زمان به اندازه کافی سازش می‌کند و توانایی‌های بقا و سازش خود را به‌طور مداوم توسعه و گسترش می‌دهد (زنگل، ۱۹۹۶، ۶۸). از دیدگاه کیت دیویس[3](۱۹۸۵)، زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر، کاری شوق‌انگیز را که خشنودی درونی فراهم می‌آورد، دوست دارند و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان مسئولیت و فرصت پیشرفت و کامیابی شغلی را جست‌وجو می‌کنند. کارکنان می‌خواهند که به سخن آن‌ها گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هریک دارای ارزش وجودی فردی هستند. آنان می‌خواهند اطمینان یابند که سازمان به‌راستی برای نیازها و دشواری‌های آن‌ها دلسوزی می‌کند (سلیمانی، ۲۰۱۰، ۲۳). شاوف[4] و همکاران (۲۰۱۰) ضمن بیان

1. Erfaner
2. Miels
3. Kit Davis
4. Shoaf

اهمیت سلامت سازمانی در رشد و توسعه فرد و سازمان، سطوح چهارمرحله‌ای از سلامت سازمانی را ترسیم می‌کنند که از فرد آغاز می‌شود و درنهایت کل سازمان را در بر می‌گیرد (سلیمانی، ۲۰۱۰، ۲۳). هوی، سلامت سازمانی را به سه سطح فنی، اداری و نهادی تقسیم کرده و آن را به وسیله هفت بعد که روی‌هم‌رفته الگوهای رفتار و تعامل‌های ویژه درون سازمان را تشکیل می‌دهند، تعریف می‌کند. این ابعاد عبارت‌اند از (هوی، ۱۹۸۷، ۱۲۳):

الف. سطح نهادی: سازمان را با محیط آن ربط می‌دهد؛

یگانگی نهادی: به توانایی سازمان در سازگاری با محیط به طریقی که یگانگی و انسجام و تمامیت برنامه‌های آموزشی خود را حفظ کند، گفته می‌شود (امینی، ۲۰۰۱، ۸۹)؛

ب. سطح اداری: فعالیت‌های درونی را کنترل و هماهنگ می‌کند؛

نفوذ مدیر بر افراد مافوق: توانایی سازمان در تأثیرگذاری بر رؤسای مافوق خود، ترغیب آن‌ها به توجه بیشتر به مسائل درون سیستم، وابسته نشدن به مافوق و... که همه کلید رهبری اثربخش محسوب می‌شوند.

مراعات: حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و پشتیبانی است. توجه صادقانه به کارکنان به‌عنوان همکاران حرفه‌ای.

ساخت‌دهی: رفتار مدیر در مشخص کردن مناسبات و روابط کاری با کارکنان، انتظارات شغلی و استانداردهای عملکرد. ساخت‌دهی ملاحظه‌گری، یک بعد مهم عملکرد رهبری اثربخش است.

حمایت از منابع و امکانات: فراهم کردن مواد و لوازم اساسی کار به منظور اجرای مؤثر در سازمان برای پیشبرد اهداف آن. به درخواست‌های کارکنان از این لحاظ به‌سرعت پاسخ داده می‌شود (مسیحایی، ۲۰۰۷، ۵۸)؛

ج. سطح فنی: محصول را تولید می‌کند؛

روحیه: به حس جمعی دولتی، بازبودن و اعتماد متقابل بین کارکنان اشاره دارد .یکی از مهم‌ترین پدیده‌های روانی-اجتماعی عصر جدید برای ارزشیابی خصوصیات کیفی و حالات روانی انسانی، توجه کامل به روحیه کارکنان سازمان است. درصورتی‌که مدیران سازمان بتوانند به درستی با ارتباطات صحیح و منطقی خوشحالی و خردسندی کارکنانشان را فراهم کنند، در این صورت است که به حالات کیفی و روانی افراد پی خواهند برد. در محیط با روحیه، کارکنان با شور و اشتیاق انجام وظیفه می‌کنند و به کار خود عشق می‌ورزند و احساس غرور درباره سازمان و خود دارند.

تأکید علمی: کارکنان در سازمان به حدی برتری علمی را طالب هستند که برای نیل به آن تلاش می‌کنند و سازمان نیز که دارای استانداردهای عالی و دست‌یافتنی در زمینه عملکرد کارکنان است، از هیچ کوششی دریغ نمی‌ورزد؛ بنابراین کارکنان خود را باور دارند و به انتظارات سازمان پاسخ می‌گویند (عباس‌زاده، ۲۰۰۴، ۶).

عملکرد عبارت است از حاصل فعالیت‌های نیروی انسانی از لحاظ اجرای وظایف محول‌شده پس از زمان معین که می‌تواند بهره‌وری و کارایی داشته باشد. عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهای مرتبط با شغل که افراد از خودشان نشان می‌دهند (فتحی، ۱۹۹۶). میچل (۱۹۹۷) ترکیب انگیزش و توانایی را مساوی با عملکرد می‌داند و سوتر مایستر (۱۹۹۴) عملکرد را با بهره‌وری مترادف دانسته و آن را تابعی از انگیزش و شایستگی می‌داند (بیک‌زاده، ۲۰۰۹). فرهنگ سازمانی، سلامت سازمانی، بهره‌وری، شیوه‌های تفکر مدیران، شیوه‌های حل تعارض و بسیاری از عوامل دیگر می‌توانند عملکرد مدیران و کارکنان را تحت‌تأثیر قرار دهند.

یکی از سازمان‌های مؤثر در پرورش مربیان ورزشی و گسترش فرهنگ ورزش در کشور، وزارت ورزش و جوانان است که متولی ورزش در کشور نیز شناخته می‌شود. وزارت ورزش به دلیل اهداف مهمی که برعهده دارد، از جایگاه خاصی برخوردار است.

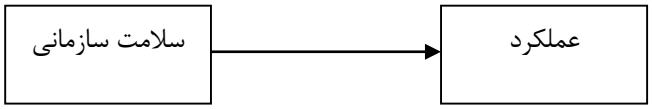
برای دستیابی به این اهداف باید سلامت سازمانی سطح بالا و کارکنانی با عملکرد مناسب داشته باشد. امروزه شرط بقای هر نظام سازمانی توجه عمیق و کافی به نیروی انسانی است و تلاش در جهت خلق ارزشی با عنوان «کارمندان ما ارزشمندترین دارایی‌های ما هستند»، است.

امینی (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «بررسی ارتباط سلامت سازمانی با عملکرد مدیران آموزش و پرورش شهرستان ساوه» نتیجه گرفت که ارتباط مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و عملکرد وجود دارد. شریفی (۲۰۱۰) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با عملکرد مدیران پرداخت و عنوان کرد، ارتباط معناداری بین هریک از مؤلفه‌های عملکرد مدیران و سلامت سازمانی وجود دارد. عملکرد مدیران در زمینه وظایف ارتباطی و تصمیم‌گیری بالاتر از متوسط و در زمینه اطلاعاتی در حد متوسط است. بیک‌زاده (۲۰۰۹) تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس با عملکرد مدیران مدارس مقاطع سه‌گانه تحصیلی شهرستان مراغه» انجام داد. او نتیجه گرفت بین میزان سلامت نهادی مدارس و عملکرد مدیران مدارس رابطه معناداری وجود ندارد، ولی بین میزان سلامت اداری و فنی مدارس با عملکرد مدیران مدارس رابطه معناداری وجود دارد. سلیمانی (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان «بررسی میزان سلامت سازمانی مدارس شهرستان‌های استان تهران براساس الگوی هوی و فیلدمن» نشان داد که سلامت سازمانی مدارس از نظر معلمان در حد مناسب است. شعبانی بهار و همکاران (۲۰۱۰) تحقیقی با عنوان «تعیین میزان رابطه سلامت سازمانی با بهره‌وری حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور از دیدگاه کارشناسان» انجام دادند. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان گفت حوزه سازمانی سازمان تربیت‌بدنی از نظر سلامت سازمانی در حد بالا است. یوریس[1](۲۰۰۶) در تحقیقی درباره بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی با عملکرد مدیران، بهره‌وری و اثربخشی که روی ۳۲۴ مدیر از سازمان‌های مختلف انجام داد، مشخص کرد که سلامت سازمانی ارتباط مثبت و معناداری را با عملکرد نشان می‌دهد و می‌توان از سلامت سازمانی، با توجه به میزان شدت ارتباط (a= ۰/۰۰۱) به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد یاد کرد. رابرتسون[2](۲۰۰۴) در پژوهش خود درباره عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران به اجرای ۵۴۹ پرسش‌نامه در بین مدیران و کارمندان دانشگاه‌های مختلف پرداخت. او با استفاده از مدل آماری تحلیل مسیر دریافت که فرهنگ سازمانی، سلامت سازمانی و مهارت‌های مدیران از عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران است. وی تأکید می‌کند که میزان ضرایب فرهنگ سازمانی با عملکرد ۶۵ درصد، سلامت سازمانی با عملکرد ۲۴ درصد و مهارت‌های مدیران با عملکرد ۲۳ درصد است. هو[3](۲۰۰۰) به بررسی رابطه سلامت سازمانی و چگونگی ارتقای عملکرد مدیران در دانشگاه پرداخت و عنوان کرد همبستگی مثبت بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد و همچنین وجود سلامت سازمانی به ارتقای عملکرد سازمانی و اثربخشی و کارایی آن منجر می‌شود. زاهد بابلان (۲۰۱۰) به رابطه مثبت و معنادار بین سلامت سازمانی و عملکرد دانشجویان اشاره کرده است. وهرا[4](۲۰۱۰) در پژوهش خود پی برد که بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که به عملکرد بهتر کارکنان منجر می‌شود. ژانگ و برانینگ[5](۲۰۱۱) در تحقیق خود به این نتیجه دست یافتند که بین سلامت سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و باعث افزایش دلبستگی و تعهد به شغل و وجدان کاری آن‌ها در سازمان می‌شود که این امر موجب افزایش عملکرد کارکنان می‌شود.

1. Yours
2. Rabertson
3. Hojts
4. Vohra
5. Zhang & Bruning

باید به این نکته اشاره کرد که پژوهش‌های مختلف نشان می‌دهند که سلامت سازمانی با متغیرهایی همچون اثربخشی و همکاری با افراد (لاندو[1] ۱۹۹۸)، نوآوری (اش[2] ۱۹۹۲)، سطوح استرس (توماس[3] ۱۹۹۱)، پیشرفت و موفقیت (مک‌لن[4] ۱۹۸۸)، کارایی (هاسلی[5] ۲۰۰۵)، پیشرفت تحصیلی (جاوروسکی[6] ۲۰۰۳)، شیوه‌های تصمیم‌گیری (بهرامی، ۲۰۱۲)، تعهد سازمانی (فردوسی، ۲۰۱۳) و... رابطه دارد.

اصلی‌ترین پرسش‌هایی که پژوهش حاضر در پی پاسخ‌گویی به آن بوده است، عبارت‌اند از: سلامت سازمانی وزرات ورزش و جوانان چگونه است؟ عملکرد کارکنان در وزارت ورزش و جوانان در چه وضعیتی است؟ آیا بین سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد؟ آیا بین ابعاد سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد؟ با توجه به مطالعه ادبیات تحقیق، مدل مفهومی به شرح ذیل است.



روش پژوهش

روش انجام این پژوهش، کاربردی از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری همه کارشناسان حوزه ستادی وزارت ورزش و جوانان دارای حداقل مدرک فوق دیپلم به تعداد ۴۰۰ نفر بودند که براساس جدول مورگان، ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه سلامت سازمانی (OHI) و خودارزیابی عملکرد استفاده شد. پرسش‌نامه سلامت سازمانی نخستین بار توسط هوی و همکاران (۱۹۹۱) تهیه شد که شامل سه سطح فنی، اداری و نهادی و دارای هفت بعد روحیه، تأکید علمی، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، حمایت از منابع، نفوذ مدیر و یگانگی نهادی با ۴۴ سؤال است و براساس طیف لیکرت امتیازگذاری شده است. به‌منظور سنجش عملکرد کارکنان نیز از پرسش‌نامه خودارزیابی عملکرد و براساس طیف لیکرت استفاده شد. روایی‌های صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها با نظر ۱۵ تن از اساتید تأیید شد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه سلامت سازمانی ۰/۸۸ و برای پرسش‌نامه عملکرد ۰/۹۱ به دست آمد. از آمار توصیفی و آمار استنباطی نظیر آزمون کلوموگروف-اسمیرنوف، آزمون دوجمله‌ای، ضریب همبستگی اسپیرمن و معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

1. Lando
2. Ash
3. Thomas
4. McLean
5. Hosley
6. Jaworowski

نتایج

برای آزمون نرمال بودن نمره مؤلفه‌های تحقیق از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد (جدول ۱). با توجه به اینکه معناداری تمامی عوامل کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت که توزیع هیچ کدام نرمال نیست؛ بنابراین در سنجش‌ها از آزمون‌های ناپارامتری استفاده شد.

جدول ۱- نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

Table 1- Kolmogorov-Smirnov test results

عملکرد	سلامت سازمانی		
۲۰۰	۲۰۰		N
۳/۸۴	۳/۶۰	میانگین	پارامترهای توزیع نرمال[ab]
۰/۸۵۳	۱/۰۰۸	انحراف معیار	
۰/۲۵۹	۰/۲۱۱	قدر مطلق	حداکثر تفاضل‌ها
۰/۲۱۶	۰/۱۶۷	مثبت	
-۰/۲۵۹	-۰/۲۱۱	منفی	
۳/۶۶۸	۲/۹۸۵		Kolmogorov-Smirnov Z
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰		مقدار معناداری تخمینی

سؤال اول: سلامت سازمانی وزرات ورزش و جوانان چگونه است؟

جدول ۲- توصیف آماری ابعاد سلامت سازمانی در کل نمونه تحقیق

Table 2- Statistical description of dimensions of organizational health in the entire research sample

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین نظری
یگانگی نهادی	۲۰۰	۳/۱۳	۱/۰۶	۷	۳۵	۲/۵
نفوذ مدیر	۲۰۰	۳/۰۸	۱	۵	۲۵	۲/۵
ملاحظه‌گری	۲۰۰	۳/۰۳	۱/۱,۰۶	۵	۲۵	۲/۵
ساخت‌دهی	۲۰۰	۳/۴۶	۰/۹۹	۵	۲۵	۲/۵
پشتیبانی منابع	۲۰۰	۲/۹۲	۰/۹۵	۵	۲۵	۲/۵
روحیه	۲۰۰	۳/۱۰	۰/۹۶	۹	۴۵	۲/۵
تأکید علمی	۲۰۰	۳/۰۶	۰/۹۶	۸	۴۰	۲/۵
سلامت سازمانی	۲۰۰	۳/۱۱	۰/۹۹	۴۴	۲۲۰	۲/۵

جدول شماره دو بیانگر این فرضیه توصیفی است که کارکنان، محل خدمت خود را به لحاظ ابعاد سلامت سازمانی در حد مناسب ارزیابی کردند. برای آزمون فرضیه مذکور از آزمون نسبت یا آزمون دوجمله‌ای بهره‌گیری شد. نقطه برش برای گروه‌های بالا و پایین نمره ۲/۵ (میانگین نظری) در نظر گرفته شد.

جدول ۳- نتایج آزمون دوجمله‌ای

Table 3- Binomial test results

متغیرها	گروه‌ها	تعداد	نسبت مشاهده‌شده	Test prop	مقدار معناداری
سلامت سازمانی	گروه ۱	۴۸	۰/۲۴	۰/۵	۰/۰۰۱
	گروه ۲	۱۵۲	۰/۷۶		
	کل	۲۰۰	۱/۰۰		

گروه ۱: افرادی که میانگین نمره آن‌ها ۲/۵ و کمتر است. گروه ۲: افرادی که میانگین نمره آن‌ها از ۲/۵ بیشتر است. همان‌گونه که جدول نشان می‌دهد، P-value از ۰/۰۱ کمتر است؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که کارکنان، سازمان محل خدمت را در تمامی ابعاد سلامت سازمانی (به‌جز بعد پشتیبانی منابع) در حد زیاد و قابل‌قبول ارزیابی کردند.

سؤال دوم: عملکرد کارکنان در وزارت ورزش و جوانان در چه وضعیتی است؟

جدول ۴- آمار توصیفی پرسش‌نامه عملکرد

Table 4- Descriptive statistics of Performance Questionnaire

تعداد سؤالات	تعداد نمونه	حداقل نمره	حداکثر نمره	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس	میانگین نظری
۱۸	۲۰۰	۱۸	۹۰	۳/۳۷	۰/۹۲	۰/۸۴	۲/۵

باتوجه به جدول شماره چهار و براساس میانگین به‌دست‌آمده از سؤالات، میانگین کل پاسخ‌های داده‌شده ۳/۳۷ است که نشان می‌دهد عملکرد کارکنان بالاتر از میانگین موردانتظار (۲/۵) و در سطح مناسب قرار دارد.

جدول ۵- نتایج آزمون دوجمله‌ای

Table 5- Binomial test results

متغیرها	گروه‌ها	تعداد	نسبت مشاهده‌شده	Test prop	مقدار معناداری
عملکرد	گروه ۱	۷۴	۰/۳۷	۰/۵	۰/۰۰۱
	گروه ۲	۱۲۶	۰/۶۳		
	کل	۲۰۰	۱/۰۰		

گروه ۱: افرادی که میانگین نمره‌ی آن‌ها ۲/۵ و کمتر است. گروه ۲: افرادی که میانگین نمره آن‌ها از ۲/۵ بیشتر است. همان‌گونه که جدول نشان می‌دهد، P-value از ۰/۰۱ کمتر است؛ بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که کارکنان عملکرد خود را در وضعیت مناسبی می‌دانند.

سؤال سوم: آیا بین سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه وجود دارد؟

الف. با استفاده از ضریب همبستگی

جدول ۶- نتایج ضریب همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه‌های تحقیق

Table 6- Results of Spearman's correlation coefficient between research components

		سلامت سازمانی	عملکرد
سلامت سازمانی	ضریب همبستگی	۱/۰۰۰	۰/۷۵۱
	مقدار معناداری	۰	۰/۰۰۳
	تعداد نمونه	۲۰۰	۲۰۰
عملکرد	ضریب همبستگی	۰/۷۵۱	۱/۰۰۰
	مقدار معناداری	۰/۰۰۳	۰
	تعداد نمونه	۲۰۰	۲۰۰

در سطح ۰/۰۱ ضریب همبستگی معنادار است.

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین مؤلفه‌های اصلی تحقیق در جدول شماره شش آمده است. با توجه به اینکه معناداری بین هر دو مؤلفه (۰/۰۰۳) کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت که بین عملکرد و سلامت سازمانی همبستگی معناداری برابر با ۰/۷۵۱ وجود دارد. با توجه به اینکه ضریب همبستگی بین دو مؤلفه مثبت است، جهت تغییرات این دو مؤلفه با یکدیگر هم‌جهت است.

جدول شماره هفت، ضریب همبستگی بین ابعاد سلامت سازمانی و عملکرد را نشان می‌دهد؛ بر این اساس، ساخت‌دهی و یگانگی نهادی با ضرایب ۰/۹۵ و ۰/۹۲ بیشترین رابطه را با عملکرد دارند. همچنین عملکرد با نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی به‌ترتیب دارای ضریب همبستگی ۰/۷۰، ۰/۶۸، ۰/۶۵، ۰/۶۲ و ۰/۵۳ هستند.

جدول ۷- نتایج ضریب همبستگی میان ابعاد سلامت سازمانی و عملکرد

Table 7- Results of the correlation coefficient between dimensions of organizational health and performance

ابعاد سلامت سازمانی		یگانگی نهادی	نفوذ مدیر	ملاحظه‌گری	ساخت‌دهی	پشتیبانی منابع	روحیه	تأکید علمی
عملکرد	ضریب همبستگی	۰/۹۲۷	۰/۷۰۱	۰/۶۸۶	۰/۹۵۶	۰/۶۵۸	۰/۶۲۱	۰/۵۳۱
	سطح خطا	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

(مقدار معناداری ۰/۰۰۱، تعداد نمونه ۲۰۰)

ب. براساس معادلات ساختاری

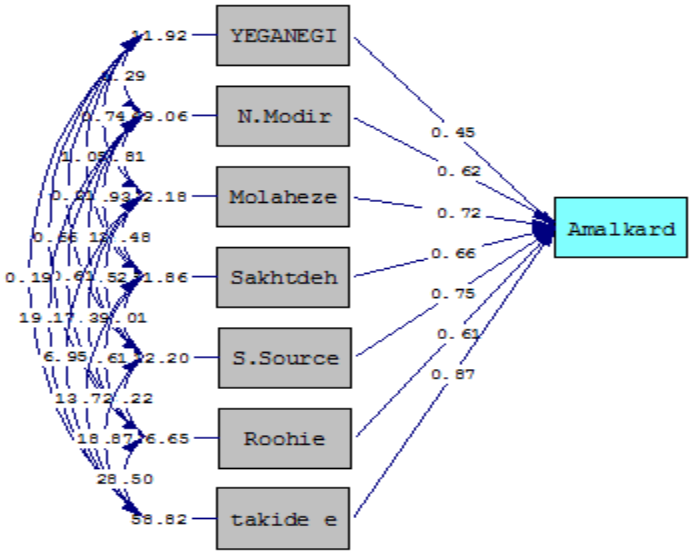
نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مربوط به دو مؤلفه سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان در جدول شماره هشت آمده است. ازآنجاکه ارزش t بزرگ‌تر از ۲ است، ضریب استاندارد رابطه در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار خواهد بود.

جدول ۸- نتایج اجرای مدل ساختاری بین سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان

Table 8- The results of implementing the structural model between organizational health and employee performance

	ضریب استاندارد	t-value	نتیجه
سلامت سازمانی (عملکرد کارکنان)	۰/۷۱	۱۱/۰۸	تأیید فرضیه

در مجموع بنا بر نتایج قسمت‌های الف و ب و در سطح اطمینان ۹۹ درصد می‌توان بیان کرد که بین سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و سلامت سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است.



شکل ۱-تأثیر ابعاد سلامت سازمانی بر عملکرد

Figure 1- The effect of organizational health dimensions on performance

جدول ۹- رتبه ابعاد سلامت سازمانی اثرگذار بر عملکرد براساس ضریب مسیر

Table 9- Ranking of dimensions of organizational health affecting performance based on path coefficient

ابعاد سلامت سازمانی	ضریب مسیر	رتبه
تأکید علمی	۰/۸۷	۱
حمایت از منابع	۰/۷۵	۲
ملاحظه‌گری	۰/۷۲	۳
ساخت‌دهی	۰/۶۶	۴
نفوذ مدیر	۰/۶۲	۵
روحیه	۰/۶۱	۶
یگانگی نهادی	۰/۴۵	۷

با توجه به شکل شماره یک و جدول شماره هفت، براساس نتایج به‌دست‌آمده و ضریب مسیر، تأکید علمی با ضریب ۰/۸۷، حمایت از منابع ۰/۷۵، ملاحظه‌گری ۰/۷۲، ساخت‌دهی ۰/۶۶، نفوذ مدیر ۰/۶۲، روحیه ۰/۶۱ و یگانگی نهادی با ضریب ۰/۴۵ به‌ترتیب بیشترین تأثیرگذاری را بر عملکرد دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

مطابق با یافته‌های پژوهشی، کارکنان سلامت سازمانی وزارت را در حد مناسب ارزیابی کرده‌اند و در بین ابعاد سلامت سازمانی نیز وضعیت تمامی مؤلفه‌ها (به‌جز بعد پشتیبانی منابع که کمتر از میانگین قرار دارد) بیشتر از میانگین است. نتایج این تحقیق با تحقیقات شعبانی‌بهار (۲۰۱۰)، سلیمانی (۲۰۱۰)، نصیری (۱۳۹۰)، بهرامی (۲۰۱۲) و طالب‌پور (۲۰۱۳) همخوانی دارد و با نتایج تحقیق ناظم (۲۰۱۰) مغایرت دارد. نتایج تحقیق نشان داد که کارکنان وضعیت عملکرد خود را در سطح مناسبی ارزیابی می‌کنند. در تبیین این موضوع می‌توان گفت، وضعیت مناسب سازمان و توجه به نیازهای کارکنان و سیستم مدیریتی مناسب در سطح وزارت و همچنین محیط سازمانی سازمان باعث عملکرد مناسب کارکنان شده است.

نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد، بین سلامت سازمانی و عملکرد کارکنان همبستگی معناداری برابر با ۰/۷۵ وجود دارد و جهت تغییرات این دو مؤلفه با یکدیگر هم‌جهت است. در بین ابعاد سلامت سازمانی، ساخت‌دهی با ۰/۹۵ و یگانگی نهادی با ۰/۹۲ بیشترین ضریب همبستگی را با عملکرد دارند. همچنین تأکید علمی با ۰/۵۳ و روحیه با ۰/۶۲ کمترین ضریب همبستگی را با عملکرد دارند. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری مربوط به این دو مؤلفه نیز نشان داد که ضریب استاندارد رابطه در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار است؛ بنابراین در سطح اطمینان ۰/۹۹ می‌توان بیان کرد که بین سلامت سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین سلامت سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیرگذار است. براساس نتایج، تأکید علمی با ضریب ۰/۸۷، حمایت از منابع ۰/۷۵، ملاحظه‌گری ۰/۷۲، ساخت‌دهی ۰/۶۶، نفوذ مدیر ۰/۶۲، روحیه ۰/۶۱ و یگانگی نهادی با ضریب ۰/۴۵ به ترتیب بیشترین تأثیرگذاری را بر عملکرد دارند.

یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد، سلامت سازمانی است. درواقع سلامت سازمانی و عملکرد رابطه متقابلی با هم دارند. سلامت سازمانی اهمیت ویژه‌ای را در راهبرد یک سازمان و عملکرد مطلوب در جهت پیشبرد اهدافش ایفا می‌کند. وزارت ورزش می‌تواند با ارتقای سلامت سازمانی، عملکرد مدیران و کارکنان را با اهداف مدنظر هماهنگ کند. با توجه به ابعاد سلامت سازمانی، چنانچه سازمانی از سلامت سطح بالایی برخوردار باشد، می‌تواند بر کیفیت زندگی و روحیه کارکنان اثرگذار باشد که این عامل خود بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد و باعث افزایش عملکرد مثبت آن‌ها می‌شود. نتایج نشان داد که وزارت ورزش از سلامت سازمانی مناسبی برخوردار است؛ بنابراین سلامت سازمانی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد و منجر به بهبود عملکرد می‌شود. نتایج این تحقیق با اکثر تحقیقات همسوست؛ به‌طوری‌که اسکندری (۱۳۷۸) بیان کرد، رابطه مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران وجود دارد. امینی (۲۰۱۰) نتیجه گرفت که ارتباط مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و عملکرد وجود دارد. شریفی (۲۰۱۰) عنوان کرد که ارتباط معناداری بین هریک از مؤلفه‌های عملکرد مدیران و سلامت سازمانی وجود دارد. بیک‌زاد (۲۰۰۹) نتیجه گرفت که بین میزان سلامت نهادی مدارس و عملکرد مدیران مدارس رابطه معناداری وجود ندارد، ولی بین میزان سلامت اداری و فنی مدارس با عملکرد مدیران مدارس رابطه معناداری وجود دارد. آقایی (۱۳۸۱) رابطه مثبت و مستقیم و معناداری را بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران گزارش کرد. شعبانی بهار و همکاران (۲۰۱۰) گزارش کردند که حوزه سازمانی سازمان تربیت‌بدنی از نظر سلامت سازمانی در حد بالا است. کولمن

و آنتونیوکسی (۱۹۸۳) معتقدند که سلامت سازمانی با عملکرد مدیران در ارتباط است. یوریس (۲۰۰۶) در تحقیق خود ارتباط مثبت و معناداری را بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران نشان داد و سلامت سازمانی را به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد یاد کرد. رابرتسون (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود سلامت سازمانی را به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران با ضریب ۲۴ درصد بر شمرد. هجس (۲۰۰۰) عنوان کرد که وجود سلامت سازمانی به ارتقای عملکرد سازمانی و اثربخشی و کارایی آن منجر می‌شود. سابانسی (۲۰۰۹) تحلیل‌رفتگی و عملکرد ضعیف معلمان را عامل تأثیرگذار بر سلامت سازمانی برشمرد. ژانگ و برانینگ (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و سلامت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دراد که خود باعث افزایش دلبستگی و تعهد شغلی کارکنان می‌شود و این امر منجر به افزایش عمکلرد کارکنان می‌شود. همچنین زاهد بابلان، (۲۰۱۰)، وهرا (۲۰۱۰)، هینونن و ساریما (۲۰۰۹) و سینجر و همکاران (۲۰۰۹) به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به وجود رابطه معنادار و مثبت بین سلامت سازمانی و عملکرد اشاره کرده‌اند. همان‌طورکه عنوان شد، تقریباً تمامی تحقیقات رابطه مثبت و معناداری را بین سلامت سازمانی و عملکرد گزارش کرده‌اند که با تحقیق حاضر همخوانی دارد. با توجه به وظیفه سنگینی که وزارت ورزش و جوانان به‌عنوان متولی ورزش در کشور برعهده دارد، درصورتی می‌تواند وظیفه خطیر خود را به نحو احسن انجام دهد که محیط سالم و پویا داشته باشد؛ به عبارت دیگر، از سلامت سازمانی مناسب و شایسته برخوردار باشد. درواقع سازمانی که از سلامت سازمانی مناسب برخوردار باشد، تحقق اهداف در آن بهتر صورت می‌گیرد، افراد دارای روحیه بهتر و سطح بالاتری هستند، امکانات و تجهیزات در حد قابل‌قبول در دسترس است، رابطه مدیران با همکاران دوستانه و انسان‌مدار است و رفتار مدیران بیشتر با ملاحظه و مراعات همراه است تا با قوانین خشک و رسمی؛ بنابراین در چنین سازمان‌هایی افراد عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند که منجر به عملکرد مطلوب سازمان خواهد شد.

براساس نتایج تحقیق و میزان اثرگذاری ابعاد سلامت سازمانی بر عملکرد کارکنان، مدیران بهتر است ضمن تلاش برای افزایش بار علمی و فرهنگی کارکنان و فراهم کردن موارد و لوازم اساسی کار در محیط و حفظ احترام و اعتماد متقابل و همکاری با کارکنان، در راستای مشخص‌کردن استانداردهای عملکرد و انتظارات شغلی و نیز توانایی سازگاری با محیط، اهتمام ورزند و محیطی سالم و امن برای کارکنان ایجاد کنند تا شاهد افزایش سطح شایستگی‌ها و بهبود عملکرد آن‌ها و وزارت باشیم.

با توجه به متن مقاله، بخش‌های درخواستی شما (پیام مقاله، ملاحظات اخلاقی، مشارکت نویسندگان، تعارض منافع، تشکر و قدردانی) در فایل ارائه‌شده وجود ندارند و باید بر اساس محتوای مقاله و استانداردهای نگارش علمی، آنها را استخراج یا تدوین کرد. در ادامه، این موارد به صورت پیشنهادی و منطبق با یافته‌های پژوهش، به فارسی و انگلیسی ارائه می‌شوند:

پیام مقاله

این پژوهش نشان می‌دهد که سلامت سازمانی، به ویژه در ابعاد تأکید علمی، پشتیبانی منابع، ملاحظه‌گری، و سازندگی، نقشی کلیدی در بهبود عملکرد کارکنان وزارت ورزش و جوانان ایفا می‌کند. تقویت این ابعاد از طریق فراهم‌سازی محیطی سالم، منعطف و انسان‌محور، نه تنها باعث افزایش بهره‌وری و تعهد کارکنان می‌شود، بلکه زمینه‌ساز تحقق اهداف کلان این وزارتخانه به عنوان متولی ورزش کشور خواهد بود. لذا مدیران باید با ارتقای فرهنگ سازمانی، تأمین امکانات، و ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد، بستر را برای عملکرد مطلوب فراهم آورند.

ملاحظات اخلاقی

پژوهش حاضر با رعایت کامل اصول اخلاقی در پژوهش‌های انسانی انجام شده است. شرکت‌کنندگان به صورت داوطلبانه در مطالعه شرکت نمودند و از محرمانگی اطلاعات شخصی و پاسخ‌های آن‌ها اطمینان حاصل شد. همچنین، اهداف پژوهش به روشنی برای آن‌ها تشریح گردید و رضایت آگاهانه اخذ شد. هیچ گونه فشاری بر مشارکت‌کنندگان وارد نشده و داده‌ها صرفاً به صورت گروهی و بدون ذکر نام افراد گزارش شده است.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان به یکسان در تمام مراحل انجام پژوهش، شامل طراحی مطالعه، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، نگارش و ویرایش نهایی مقاله، مشارکت داشته‌اند و همگی محتوای نهایی را تأیید نموده‌اند.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ گونه تعارض منافع مالی یا شخصی در ارتباط با انجام این پژوهش و انتشار نتایج آن وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مراتب سپاس‌گزاری خود را از تمامی کارکنان و مدیران وزارت ورزش و جوانان که در این پژوهش همکاری نمودند، ابراز می‌دارند. همچنین از اساتید محترمی که در تأیید روایی پرسش‌نامه‌ها مساعدت کردند، تشکر می‌شود.

References

1. Abbas Zade, M. (2004). Teaching profession and job satisfaction. Education and Training Quarterly, 1, 6. (in Persian).
2. Amin, A. (2001). Organization and management of organizational behavior. Tehran: Molavi Publication. (in Persian).
3. Ash, P. M. (1992). Organizational health and teacher stages of concern about an innovation (Doctorla dissertation). United States. New Jersey: Rutgers the State University of New Jersey.
4. Bahrami, S., Rajayi pour, S., Keyvan Ara, M., Raeeisi, A., & Kazemi, A. (2012). Investigating the relationship between managers' decision-making methods and organizational health in educational groups of Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Labor Health Quarterly, 9(3), 96-104. (in Persian).
5. Beyk Zadeh, J., Sarmast, B., & Khishi, B. (2009). Investigating the relationship between organizational health and the performance of school principals of three levels of education in Maragheh city, Educational Management Research Quarterly, 1(2), 175-193.
6. Fani, A., Danayi Fard, H., & Zakiyani, Sh. (2013). Investigating the effect of organizational justice on citizenship behavior: explaining the role of organizational health personality. Management Research in Iran, 17(1), 133-148. (in Persian).
7. Fathi, Z. (1996). Investigating the problems of strategic management in the education system of exceptional children. A research project under the supervision of the Research Vice-Chancellor of the Exceptional Organization of the Country. (in Persian).
8. Ferdowsi, A., Marashian, F., & Taleb Pour, M. (2012). The relationship between personality traits and organizational commitment with organizational health in employees of the General Department of Sports and Youth in Khuzestan province. Sports Management Studies, 4(15), 173-188. (in Persian).
9. Heinonen, S., & Saarimaa, R. (2009). Better job satisfaction through quality of work life- how can telwork help? (E. Hong Lu & K. W. Alison Eds.).

10. Hosley, N. S. (2005). Collective efficacy, organizational health and student performance: Implications for school reform initiatives (Doctoral dissertation). United States. Pennsylvania State University.
11. Hoy, W. K., & Feldman, J. (1987). Organizational health: The coneept and Its Measvre. Journal of Researeh and Develoment in Education, 1, 123-132.
12. Irfaner Ercetin, S.S. (2008). Organization cleaner catfish. World Applied Sciences Journal, 3(4), 639-648.
13. Jaworowski, H. L. (2003). The relationship of organizational health and school safety to student achievement (Doctoral dissertation). United States. Virginia: The College of William and Mary.
14. Lando, S. C. (1998). Professional support staff collaboration, organizational health and secondary school effectiveness (Doctoral dissertation). United States. New York: St. John's University.
15. Masihayi, A. (2007). Investigating the effective factors on the performance of education managers of Arak city (Unpublished master´s thesis). Islamic Azad University of Arak. (in Persian).
16. McLean, D. L. (1998). A study to measure the relationship of selected school profile variables to the dimensions of organizational health (Doctoral dissertation). Arkansas, University of Arkansas, United States.
17. Mirsepasi, N. (1982). Human resource management. Tehran: Naqsh Jahan Publishing. (in Persian).
18. Nasiri, F. S., Ghanbari, S., Emadi, S. R., & Karimi, I. (2012). The relationship between the organizational health of universities in the west of the country and the mental health of their employees. Quarterly Journal of New Educational Ideas of the Faculty of Educational Sciences and Psychology of Al-Zahra University, 8(3), 127-151. (in Persian).
19. Nazem, F. (2010). Organizational health of different regions of Islamic Azad University. New Thoughts Quarterly in Educational Sciences, 5(3), 11-24. (in Persian).
20. Rahim Nia, F., Ghare Baghi, N., & Behpour, A. (2012). Presenting a conceptual model in order to examine the organizational obstacles to the implementation of strategy and organizational health in the context of organizational culture. Paper presented at the Fourth Urban Planning and Management Conference, Tehran. (in Persian).
21. Rabertson, A. (2004). The efficiency factors the managers performance. Public: Management Journal, 15, 20-30.
22. Sabansi, A. (2009). The effect of primary school teachers burnout on organizational health, Akdeniz University. Procedia social and behavioral Science, 2, 195-205.
23. Shabain Bahar, Gh. (2010). Determining the relationship between organizational health and the productivity of the headquarters of the country's physical education organization from the experts' point of view. Research in Sports Science, 8, 69-82. (in Persian).
24. Singer, S., Lin, S., Falwel, A., Gaba, D., & Baker, L. (2009). Relationship of safety climate and safety performance in hospital. Health Services Research, 44, 399-421.
25. Soleimain, N. (2010). Investigating the level of organizational health of schools in cities of Tehran province based on Hoy and Feldman's model. Scientific-Research Quarterly of a New Approach in Educational Management, 1(4), 23-44. (in Persian).
26. Taleb Pour, M., & Ramezani, M. (2013). Investigating the relationship between organizational health and effectiveness in the faculties of physical education and sports sciences of Tehran state universities. Sports Management Studies, 5(17), 205-216. (in Persian).
27. Thomas, P. H. (1991). An investigation of the relationship between organizational health on perceptions of stress for managers and subordinates in a mental health center (Doctoral dissertation). Georgia, University of Georgia, United States.
28. Yours, C. (2006). The relation between organization culturewith management performance. Welfare and efficiency, public: psychology Journal, 23, 76-89.
29. Vohra, N. (2010). Influenc of positive characteristics on organizational commitment and job satisfaction and organizational health of India middle manager. Journal of Psychology for Publication, 1, 63-71.
30. Zahed-Babelan, A. (2010). A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high school. Procedia Social and Behavioral Science, 2, 1532-1536. (in Persian).

31. Zangal, M. (1996). Examining and comparing organizational climate from the aspect of organizational health in governmental and non-governmental organizations (Unpublished master´s thesis). Shahid Beheshti University, Tehran. (in Persian).
32. Zhang D. D., & Bruning, E. (2011). Personal characteristics and strategic orientation: Entrepreneurs in Canadian manufacturing companies. International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 17, 82-103.