

بررسی ارتباط سلامت سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان

استان سیستان و بلوچستان

سید جعفر موسوی^۱، سیدرضا موسوی گیلانی^{۲*}

۱-دانشیار گروه مدیریت ورزشی، واحد قائم شهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائم شهر، ایران ۲-استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۲۵

Investigating the relationship between organizational health with creativity and productivity among staff workers of the General Administration of Sports and Youth of Sistan and Baluchestan Province

Seyyed Jafar Moosavi¹, Seyyed Reza Mousavi Gilani²

1-Associate Professor of Department of Sport Management, Qaemshahr Branch, Islamic Azad University, Qaemshahr, Iran, 2-Assistant Professor of Department of Physical Education, Zahedan University of Medical Sciences, Zahedan, Iran

Received: (2022/10/10) Accepted: (2023/01/15)

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between organizational health with creativity and personnel productivity among staff workers of the General Administration of Sports and Youth of Sistan and Baluchestan Province. This descriptive- correlation, study is an applied one in terms of objective. The statistical population of the research included the staff workers of the General Administration of sports and Youth of Sistan and Baluchestan Province. Measuring organizational health of Hui et al, questionnaire, the creativity of Torrance employees Questionnaire and "Hersey and Goldsmiths' Productivity Questionnaire" were used to collect data. The content validity of the questionnaires was approved by sport management experts panel and the reliability was determined by Cronbach's alpha. For analysis of the data after testing the normality of the data through the use of Kolmogorov-Smirnov test, the researcher applied single-group t-test and Pearson's correlation test. The results showed that there was a direct and significant relationship between the dimensions of organizational health with creativity and productivity of the staff workers. The results of the regression analysis showed that organizational health variable could predict 68% changes in creativity and 35% changes in productivity. The results also revealed that whole creativity and productivity among staff workers of the General Administration of Sports and Youth of Sistan and Baluchestan Province is in an undesirable level. It is concluded that managers strengthen organizational health by creating relationships and social interactions that result in a healthy work environment that leads to creativity and increased productivity.

Keywords

Organizational health, creativity, productivity, Sistan and Baluchestan province

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از حیث روش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران، پرسشنامه بهره‌وری مدل اچ‌یو (هرسی بلانچارد و گلد اسمیت) و پرسشنامه سنجش خلاقیت کارکنان تورنس استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط ده نفر از صاحب‌نظران تربیت بدنی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن‌ها با بهره‌گیری از آزمون ضریب آلفای کرونباخ بدست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها آزمون برآمار توصیفی از آزمون‌های آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری و ابعاد آن‌ها رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که متغیر سلامت سازمانی می‌تواند ۶۸ درصد تغییرات خلاقیت و ۳۵ درصد تغییرات بهره‌وری را پیش‌بینی کند. با توجه به نتایج تحقیق می‌توان اظهار داشت که اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان از سلامت سازمانی متوسط برخوردار است و از نظر خلاقیت و بهره‌وری سازمانی در وضعیت پائینی قرار دارد. نتیجه‌گیری می‌شود مدیران با ایجاد روابط و تعاملات اجتماعی، سلامت سازمانی را تقویت نمایند تا محیط کاری سالم منتج به خلاقیت و افزایش بهره‌وری شود

واژه‌های کلیدی

سلامت سازمانی، خلاقیت، بهره‌وری، استان سیستان و بلوچستان

مقدمه

امروزه شرط بقای هر سیستم سازمانی، توجه عمیق و کافی به نیروهای انسانی موجود در سازمان و تلاش برای پدید آوردن زمینه ارزشی تحت عنوان کارمندان ارزشمندترین دارایی‌های ما هستند مد نظر می‌باشد (۱). ملک و همکاران (۲۰۲۲) معتقدند توسعه و رشد هر جامعه‌ای در گرو داشتن سازمان‌های سالم است (۲۴). فرمنوا و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود دریافتند که یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند (۷). درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر به‌سزایی دارد (۱۵). اصطلاح "سلامت سازمانی" به عنوان توانایی سازگاری سازمان با محیط، ایجاد هماهنگی بین اعضا و رسیدن به اهداف شان تعریف شد (۳۷). سلامت سازمانی تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف بطور مؤثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است و ناظران در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس با روحیه و عملکرد بالا و کانال‌های ارتباطی باز با موفقیت بالا می‌یابند (۳۵). نخستین نظریه‌پرداز سلامت سازمانی در محیط آموزشی، یک سازمان سالم را سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز با محیط سازش کرده و توانایی‌های بقا و سازش خود را به طور مداوم توسعه و گسترش می‌دهد (۱۷). مایلز^۱ (۱۹۶۹) الگویی مناسب را برای سلامت سازمانی پیشنهاد کرد و سازمان‌های سالم را در اصطلاح زیر تعریف کرد: یک سازمان سالم، سازمانی است که در وضعیت موجود ساکن نباشد، اما همیشه در حال توسعه خود و مهارت‌های خود برای اداره و تداوم آن است (۱۵). سلامت سازمانی از جمله مباحثی است که نظریه‌پردازان مدیریت همواره توجه خود را نسبت به آن ابراز داشته و مفهومی است که توجیه‌کننده علت دوام و بقای سازمان‌ها است (۶). همچنین، دست‌یابی به بهره‌وری پایدار و کیفیت مناسب زندگی در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارآمد، اثربخش، هوشمند و متعهد است. لایدن و کلنیگل^۲ (۲۰۰۰) در مورد سلامت سازمانی می‌نویسند؛ سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز

می‌گردد. سلامت سازمانی را می‌توان سازگاری مطلوب جسمی، روحی و اجتماعی سازمان نسبت به محیط پیرامون آن تعریف کرد (۲۳). شریعتمداری (۱۳۸۸) در مطالعه خود عنوان کرد بین کلیه ابعاد سلامت سازمانی (ساخت‌دهی، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه، تأکید علمی و یگانگی نهادی) و اثربخشی سازمانی رابطه معنی‌دار وجود دارد و اگر مدیران مدارس در به‌کاربردن روش‌های ایجاد سلامت سازمانی تلاش کنند، اثربخشی مدارس آنها در تمام ابعاد بهبود خواهد یافت (۳۴). ارفانر و همکاران (۲۰۰۸) با بررسی عوامل موثر بر سلامت سازمان دریافتند سلامت سازمانی بیش از هر چیز به منابع انسانی سازمانی وابسته است و به منظور بهره‌وری و اثربخشی مطلوب و افزایش سلامت سازمانی باید به افراد سازمان توجه کافی داشت (۱۶). شریفی و آقاسی (۱۳۸۹) در مطالعه خود دریافتند که ارتباط معنی‌داری بین هریک از مولفه‌های عملکرد مدیران و سلامت سازمانی وجود دارد، به طوری که عملکرد مدیران در زمینه وظایف ارتباطی و تصمیم‌گیری بالاتر از حد متوسط می‌باشد اما در زمینه وظایف اطلاعاتی در حد متوسط است (۳۵).

خادمفر و خارالدین (۲۰۱۲) در مطالعه خود دریافتند که بین سلامت سازمانی و اثربخشی رابطه وجود دارد (۲۰). همچنین نتایج مطالعه نکاتی (۲۰۱۱) نشان داد که بین سلامت سازمانی و اقدامات رهبری تحول‌آفرین رابطه مثبت وجود دارد (۲۶). امروزه بهره‌وری و کارآئی ارزشمندترین جایگاه را در نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارآئی بیشتر و اثربخشی فزونتند و تلاش‌های آنان نیز در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمانی را در دنیای پر رقابت امروز تضمین کنند (۱). مهمترین عامل در بهبود بهره‌وری در هر سازمانی و در هر کشوری، تیروی انسانی می‌باشد نیروی انسانی، سرمایه اصلی سازمان‌های عصر نوین است (۱۰). حیدریان و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه خود دریافتند که رابطه معنا‌داری بین سنخ شخصیت و میزان بهره‌وری وجود دارد (۱۲). بهره‌وری منابع انسانی عبارت است از بدست آوردن حداکثر سود و استفاده بهینه از توان، استعداد و مهارت منابع انسانی به منظور تحقق اهداف سازمانی (۵). بهبود بهره‌وری، سازمان‌ها را قادر می‌سازد که رشد خود را گسترش داده و همکاری اجتماعی خود را بهبود بخشند. بهره‌وری پائین حاکی از اتلاف منابع یک سازمان بوده و این امر نهایتاً منجر به از دست رفتن رقابت‌های بین‌المللی شده و به موجب آن فعالیت‌های تجاری سازمان کاهش می‌یابد (۲۱). به زعم رابینز سازمانی بهره‌ور است که به اهدافش در کمترین زمان

و با کمترین هزینه دست یابد (۳۰).

آنتیکاین و همکاران (۲۰۰۸) بیان می‌کنند بهره‌وری یکی از عوامل کلیدی می‌باشد که توانایی سازمان را برای پیشرفت در عرصه رقابت تعریف می‌کند (۲). کارشناسان و صاحب نظران بین المللی، انفجار بهره‌وری را مهم‌ترین حادثه اجتماعی، اقتصادی یک صد سال اخیر جهان دانسته‌اند. اصلی‌ترین هدف هر سازمان، دستیابی به بهره‌وری بهینه است. بهره‌وری را فرایند ساخت، تولید و خدمات و عملکرد موثر منابع ورودی برای تبدیل به منابع اقتصادی که نهایتاً منجر به ارائه خدمات به مشتریان می‌گردد گویند (۳۴). در دنیای صنعتی امروز بهره‌وری از یک سو به عنوان کلید پیشرفت‌های اجتماعی و اقتصادی و از سوی دیگر به عنوان وسیله‌ای کارساز در زندگی انسان‌ها تلقی می‌شود. بهبود بهره‌وری امکان سرمایه‌گذاری بیشتر را در شکوفائی استعدادها ملی و به کارگیری منابع بالقوه کشور فراهم آورده است، منافع حاصل از افزایش بهره‌وری از طریق افزایش سود، نصیب تولیدکننده، از طریق دستمزد و بهبود شرایط کار، نصیب نیروی کار از طریق بهبود کیفیت محصول و کاهش قیمت‌ها نصیب مصرف‌کننده و بالاخره از طریق پرداخت مالیات نصیب دولت و جامعه می‌شود (۲۹). سازمان‌ها برای رقابت در عرصه اقتصادی، راهی جز افزایش بهره‌وری نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین منبع استراتژیک خود ندارند (۱۰). بهره‌وری یکی از مفاهیم مهم در کشور به شمار می‌آید که چگونگی استفاده از عوامل تولید را نشان می‌دهد بنابراین استفاده بهینه و صحیح از سازمان از اهمیت چشم‌گیری برخوردار است (۳۱). با عنایت به اینکه ارزشمندترین سرمایه سازمان، سرمایه انسانی آن است و توجه به این سرمایه‌گرانها بر روند یا کامیابی سازمان‌ها اثر دارد، تلاش برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی امر مهمی است (۱۹). در واقع دست‌یابی به بهره‌وری پایدار در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارا و اثربخش می‌باشد (۱۴). مندعلی زاده و شاکری (۱۴۰۰) در تحقیق خود بیان کردند توانایی سازمان در حفظ و پایداری سازمانی و بهبود این توانایی، منجر به بهبود بهره‌وری کارکنان ادارات ورزش و جوانان می‌شود (۲۵). طیبی و باغبانیان (۱۳۸۱) در تحقیق خود، توان، شناخت شغل، بازخورد عملکرد، حمایت سازمانی، انگیزش، اعتبار و سازگاری محیطی را به عنوان مهمترین عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی شناسائی کردند (۳۷). همچنین نتایج تحقیق اسپنس (۲۰۰۲) نشان داد که بهبود شرایط محیطی کار تاثیر مثبتی بر

کارکنان داشته و آنان را متعهد می‌سازد که تلاش بیشتری در انجام وظایف سازمانی نمایند (۳۶). خلاقیت متغیری است که در بسیاری از تحقیقات به عنوان عامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی مورد توجه بوده است. اشلی و الیور (۲۰۱۰) و وست و همکاران^۱ (۲۰۰۸) در تعریف خلاقیت بیان داشته‌اند، خلاقیت یک فرآیند ذهنی است که مرکب از قدرت ابتکار و انعطاف‌پذیری در برابر موقعیت‌های مختلف می‌باشد (۳۹، ۳). مطالعه لی و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد خلاقیت فردی موثر در بهره‌وری سازمانی از راهبری صحیح خلاقیت کارکنان ناشی می‌شود (۲۲).

خلاقیت به عنوان شرط بقای هر سازمان یا جامعه تلقی گردیده و در صورت وجود شرایط مساعد سازمانی، عاملی برای بهره‌وری نیروی انسانی محسوب می‌گردد. حمیدی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود عنوان کردند که دانشگاه با تمرکز بر خلاقیت کارکنان می‌تواند به سطح مطلوب تری از بهره‌وری دست یابد (۱۱). اوزبلیجین (۲۰۰۵) با تاکید بر نقش خلاقیت در بهره‌وری نیروی انسانی پیش شرطی برای آن قائل است و محیط مناسب سازمانی را عاملی برای خلاقیت بهتر کارکنان می‌داند. در همین رابطه است که نقش سلامت سازمانی برجسته‌تر می‌گردد (۲۷). حقیقت‌جو و ناظم (۱۳۸۶) در تحقیق خود دریافتند که با افزایش خلاقیت، بهره‌وری نیز افزایش یافته است (۱۰). چنانکه تحقیقات پیشین نشان می‌دهد پژوهش‌های مختلفی به بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی با برخی از شاخص‌های مدیریت عملکرد مدیران ادارات مختلف مانند اثربخشی و بهره‌وری پرداخته است از طرفی پژوهش‌هایی نیز به نقش خلاقیت بر شاخص‌های عملکرد پرداخته اما توجه به دو نکته ضروری است: اولاً تحقیقات انجام شده بیشتر متمرکز بر روی مدیران بوده و کمتر کارکنان به ویژه کارکنان ادارات ورزش و جوانان مورد بررسی قرار گرفتند و ثانیاً بر خلاف بسیاری از تحقیقات که به بررسی ارتباط بین دو متغیر پرداخته شده این تحقیق بطور همزمان به بررسی رابطه بین چند متغیر مهم در رفتار سازمانی شامل: سلامت سازمانی، خلاقیت و بهره‌وری سازمانی پرداخته است بطوریکه محققین به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که آیا بین سلامت سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه وجود دارد؟ آیا مولفه سلامت سازمانی توان پیش‌بینی خلاقیت و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان را دارد؟ تا با شفاف کردن رابطه

بدست آمد. ۲- پرسشنامه بهره وری مدل اچپو هرسی بلانچارد و گلداسمیت (۱۹۸۳) شامل هفت مولفه: توانایی، درک، حمایت، انگیزه، بازخورد، اعتبار، سازگاری و حاوی ۳۲ سؤال با مقیاس لیکرت است. پایایی این پرسشنامه $\alpha=0/714$ بدست آمد. ۳- پرسشنامه سنجش خلاقیت کارکنان تورنس (۱۹۷۹) که مشتمل بر چهار بعد قدرت تولید ایده، انعطاف، ابتکار و بسط با جزئیات و در مجموع شامل ۶۰ گویه با طیف سه گزینه ای است. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط رضایی و منوچهری هنجاریابی شده است (۲۸) و پایایی آن نیز به روش آلفای کرونباخ $0/88$ محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی شامل (میانگین، انحراف معیار، فراوانی) و در بخش استنباطی از آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت نرمال بودن داده ها و همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS22 انجام گردید.

سلامت سازمانی با خلاقیت و بهره وری سازمانی، نتایج این تحقیق را به مدیران اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان ارائه دهند.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارشناسان حوزه ستادی اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۱۱۵ تشکیل می دادند، به طوری که نمونه آماری برابر با جامعه آماری بصورت تمام شمار در نظر گرفته شده و در نهایت ۱۱۰ پرسشنامه کامل برگشت داده شد. جهت جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استفاده شد که عبارتند از: ۱- پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۱)، دارای سه سطح فنی، اداری و نهادی و در هفت بعد روحیه و تاکید علمی، رعایت (ملاحظه گری)، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی مشتمل بر ۴۴ سوال مطابق با مقیاس لیکرت بود. ضریب پایایی این پرسشنامه با بهره گیری از آزمون ضریب آلفای کرونباخ $\alpha=0/832$

یافته های تحقیق

های پژوهش تعداد ۹۶ نفر (۸۷.۲٪) دارای مدرک کارشناسی، تعداد ۱۱۱ نفر (۱۰٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد و تعداد ۳ نفر (۲.۷۲٪) دارای مدرک دکتری تربیت بدنی بودند.

پس از تجزیه و تحلیل داده ها، نتایج یافته های جمعیت شناختی نشان داد که ۹۲ نفر از نمونه های پژوهش (۸۳.۶٪) مرد و ۱۸ نفر (۱۶.۴٪) از آنان، زن بودند. از طرفی ۶۷ نفر از پاسخگویان (۶۰.۹٪) متاهل و ۴۳ نفر از آنان (۳۹.۰۹٪)، مجرد بودند. از نمونه

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن داده ها

متغیرها	Z	سطح معنی داری	نتیجه
سلامت سازمانی	۰/۸۵۹	۰/۴۵۱	نرمال
خلاقیت	۱/۱۹۷	۰/۱۱۴	نرمال
بهره وری	۱/۲۵۱	۰/۰۸۷	نرمال

مطابق جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان داد که توزیع داده ها نرمال است بنابراین جهت آنالیز استنباطی داده

جدول ۲. توصیف متغیرهای سلامت سازمانی، خلاقیت و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان و ابعاد آنها

متغیرها و ابعاد	میانگین	انحراف معیار
یگانگی نهادی	۲۱/۷۶	۷/۳۵
روحیه	۲۱/۷۳	۵/۰۳
تاکید علمی	۱۸/۰۷	۴/۲۵
نفوذ مدیر	۱۳/۱۵	۴/۷۱
پشتیبانی منابع	۱۱/۶۴	۴/۶۵
ساخت دهی	۱۰/۶۶	۴/۵۳

۴/۵۹	۱۰/۶۳	ملاحظه‌گری
۱۵/۷۴	۱۰۷/۶۴	سلامت سازمانی کارکنان
۴/۱۹	۹/۴۷	ایده فردی
۴/۰۳	۹/۹۸	انعطاف‌پذیری
۴/۵۴	۹/۹۶	ابتکار
۵/۲۲	۱۰/۶۰	بسط
۱۲/۲۳	۴۰/۱۹	خلاقیت کارکنان
۲/۷۴	۶/۳۳	توانایی کار
۲/۸۰	۸/۴۰	درک نقش
۳/۵۴	۹/۹۳	حمایت سازمان
۳/۴۸	۹/۱۸	انگیزه
۳/۱۶	۸/۱۷	بازخورد
۲/۱۵	۹/۵۵	اعتبار
۲/۶۲	۶/۵۰	سازگاری محیطی
۱۵/۴۳	۵۸/۱۰	بهره‌وری کارکنان

N=110

است. و بر اساس داده‌های جدول ۲، در ارتباط با مولفه‌های بهره‌وری بزرگترین میانگین مربوط به مولفه حمایت سازمان و کوچکترین میانگین مربوط به مولفه توانایی کار است که با توجه به نتایج حاصله می‌توان بیان داشت که بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان در وضعیت پائین قرار دارد.

جدول ۲ نشان می‌دهد در توصیف مولفه‌های سلامت سازمانی بزرگترین میانگین مربوط به مولفه یگانگی نهادی و کوچکترین میانگین مربوط به مولفه ملاحظه‌گری است که مطابق با مقیاس اندازه‌گیری و نظر به نتایج حاصله می‌توان اظهار داشت اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان از وضعیت سلامت سازمانی متوسط برخوردار است. همچنین طبق داده‌های جدول ۲ و در خصوص مولفه‌های خلاقیت، بزرگترین میانگین مربوط به مولفه بسط و کوچکترین میانگین مربوط به مولفه ایده فردی است که حاکی است که اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان از وضعیت خلاقیت خیلی پائین برخوردار

جدول ۳. نتایج آزمون پیرسون در رابطه با مولفه‌های سلامت سازمانی با میزان خلاقیت

منغیرها (مولفه‌های سلامت سازمانی و میزان خلاقیت)	(ضریب همبستگی)	سطح معنی‌داری
یگانگی نهادی	-۰/۳۱۸	۰/۰۰۱
روحیه	۰/۳۳۴	۰/۰۰
تاکید علمی	۰/۶۲۹	۰/۰۰
نفوذ مدیر	-۰/۴۰۲	۰/۰۰
پشتیبانی منابع	۰/۸۱۰	۰/۰۰
ساخت دهی	۰/۵۷۰	۰/۰۰
ملاحظه‌گری	۰/۶۳۵	۰/۰۰

N=110

سیستان و بلوچستان ارتباط معنی داری وجود دارد و از طرفی بین مولفه های سلامت سازمانی شامل یگانگی نهادی و نفوذ مدیر با میزان خلاقیت ارتباط معنی دار منفی وجود دارند ($P < 0/001$).

نتایج جدول ۳ نشان می دهد بین مولفه های سلامت سازمانی شامل روحیه، تاکید علمی، پشتیبانی منابع، ساخت دهی و ملاحظه گری با میزان خلاقیت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان

جدول ۴. نتایج آزمون پیرسون در رابطه با مولفه های سلامت سازمانی با بهره وری

متغیرها (مولفه های سلامت سازمانی و بهره وری)	(ضریب همبستگی)	سطح معنی داری
یگانگی نهادی	-۰/۳۲۳	۰/۰۰۱
روحیه	۰/۳۸۲	۰/۰۰
تاکید علمی	۰/۷۳۰	۰/۰۰
نفوذ مدیر	-۰/۴۰۲	۰/۰۰
پشتیبانی منابع	۰/۶۸۷	۰/۰۰
ساخت دهی	۰/۵۶۱	۰/۰۰
ملاحظه گری	۰/۶۴۰	۰/۰۰

جوانان استان سیستان و بلوچستان ارتباط معنی داری وجود دارد، اما بین مولفه های یگانگی نهادی و نفوذ مدیر با میزان بهره وری ارتباط معنی دار منفی وجود دارند ($P < 0/001$).

نتایج جدول ۴ حاکی از آن است که بین مولفه های سلامت سازمانی شامل روحیه، تاکید علمی، پشتیبانی منابع، ساخت دهی و ملاحظه گری یا میزان بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و

جدول ۵. همبستگی بین سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

متغیرها	M	S	R	P
سلامت سازمانی	۱۰۷/۶۴	۱۵/۷۴	۰/۸۳۰	۰/۰۰۱
خلاقیت	۴۰/۱۹	۱۲/۲۳		

رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد (جدول ۵).

نتایج حاصله از ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان

جدول ۶. خلاصه مدل و ضرایب رگرسیون برای پیش بینی خلاقیت بر اساس سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش استان سیستان و بلوچستان

مدل	r	R ²	R ² تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد شده
۱	۰/۸۳۰	۰/۶۸۹	۰/۶۸۳	۸/۶۸۳

نتایج جدول ۶ نشان می دهد متغیر سلامت سازمانی می تواند

۶۸ درصد تغییرات خلاقیت را پیش بینی کند

جدول ۷. همبستگی بین سلامت سازمانی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان

متغیرها	M	S	R	P
سلامت سازمانی	۱۰۷/۶۴	۱۵/۷۴	۰/۵۹	۰/۰۰۱
بهره وری	۵۸/۱۰	۱۵/۴۳		

بین سلامت سازمانی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و

نتایج حاصله از ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که

جوانان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۷).

جدول ۸. خلاصه مدل و ضرایب رگرسیون برای پیش‌بینی بهره‌وری بر اساس سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش استان سیستان و بلوچستان

مدل	r	R2	R2 تعدیل شده	خطای استاندارد برآوردشده
۱	۰/۵۹۹	۰/۳۵۹	۰/۳۵۳	۱۲/۴۱۴

نتایج جدول ۸ نشان می‌دهد متغیر سلامت سازمانی ۳۵ درصد تغییرات بهره‌وری را پیش‌بینی می‌کند

بحث و نتیجه‌گیری

سازمانی و بهره‌وری همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد (۸). ساسر و کوسلو (۲۰۰۸) نیز نقش محیط سالم در بهره‌وری نیروی انسانی را موثر دانسته‌اند (۳۲). همچنین نتایج این مطالعه نشان داد که کوچکترین میانگین سلامت سازمانی مربوط به مولفه ملاحظه‌گری است که بیانگر کمبود رفتار حمایتی و دوستانه مدیران عالی‌اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان می‌باشد، این نتیجه با یافته‌های ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد (۱۵، ۳۳). ولی رحمان سرشت در مطالعه خود دریافت بالاترین مولفه سلامت سازمانی ملاحظه‌گری است که با نتایج مطالعه حاضر همسوئی ندارد (۲۸). نمره پائین مولفه ملاحظه‌گری گویای این است که سرپرست در مناسبات خود با اعضای گروه سرد و خشک است. بنابراین می‌توان اظهار داشت که پایین بودن میزان مولفه ملاحظه‌گری ناشی از ضعف مهارت‌های انسانی مدیران عالی‌اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان است که نیازمند تقویت و افزایش مهارت‌های انسانی مدیران ارشد است. نتایج پژوهش حاضر همچنین نشان داد که بزرگترین میانگین خلاقیت مرتبط با مولفه بسط است و کوچکترین میانگین خلاقیت مربوط به مولفه ایده‌پردی است که با یافته‌های وینزیمر و همکاران (۲۰۱۱) و کلر و پرایس (۲۰۱۱) در مورد نقش سلامت سازمانی در خلاقیت و بهره‌وری نیروی انسانی هم‌راستا است، وینزیمر و همکاران در تحقیق خود نشان دادند که بعضی از ابعاد محیط کار منشا خلاقیت و باعث بهره‌وری در سازمان است (۳۸ و ۱۸). همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بزرگترین میانگین بهره‌وری کارکنان مربوط به مولفه حمایت سازمان است. بالا بودن مولفه حمایت سازمانی حاکی است که مدیران اداره کل ورزش استان حمایت همه‌جانبه از نظر بودجه، وسایل و تسهیلات لازم برای افزایش توان نیروی انسانی و بهره‌وری را در اختیار کارکنان قرار می‌دهند. نتایج این تحقیق نشان داد که کوچکترین میانگین بهره‌وری کارکنان مربوط به مولفه

هدف از انجام این تحقیق بررسی ارتباط بین سلامت سازمانی با خلاقیت و بهره‌وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان بود. طبق نتایج پژوهش حاضر میانگین سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان ۱۰۷/۶۴ بود، بنابراین می‌توان اظهار داشت اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان از سلامت سازمانی متوسط برخوردار است، همچنین نتایج حاصله از تحقیق حاضر حاکی است که میانگین خلاقیت کارکنان ۴۰/۱۹ و میانگین بهره‌وری ۵۸/۱۰ بوده که نشان می‌دهد اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان از خلاقیت خیلی کم و از بهره‌وری پائینی برخوردار است و نیاز به پشتیبانی و حمایت همه‌جانبه از سوی مدیران ارشد دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بزرگترین میانگین سلامت سازمانی به ترتیب مربوط به مولفه یگانگی نهادی و روحیه است، کشتگر و همکاران (۲۰۱۴) در مطالعه خود دریافتند که از میان هفت بعد سلامت سازمانی، مولفه یگانگی نهادی و روحیه به ترتیب بیشترین تأثیر را بر روی نیروی انسانی داشته‌اند (۱۹)، که با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد. همچنین هوق و ووفولک (۱۹۹۳) در مطالعه خود دریافتند دو مولفه یگانگی نهادی و روحیه به عنوان ابعاد سلامت سازمانی در ارتباط با اثربخشی تدریس گروهی معلمان هستند و باعث بالا رفتن این اثربخشی می‌شوند (۱۳). بالا بودن میزان مولفه یگانگی نهادی، توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه‌های سازمان را حفظ می‌کند بنابراین در یک سازمان سالم، کارکنان در مقابل درخواست‌های نامعقول حمایت می‌شوند و در مقابل فشارهای خارجی آسیب‌پذیر نیستند. لی و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که سلامت سازمانی باعث افزایش بهره‌وری می‌شود و سازمان‌هایی که از سلامت نظام اداری و سازمانی برخوردارند کارکنانی شاداب خواهند داشت (۲۱). قاسمی زاد و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه خود دریافتند که بین سلامت

توانایی کار است. پائین بودن مولفه توانایی در بین کارکنان اداره کل ورزش استان احتمالاً به دلیل ضعف در دانش و مهارت های لازم است که اجزای کلیدی آن عبارتند از دانش مربوط به تکلیف، تجربه مربوط به تکلیف و قابلیت های مربوط به تکلیف که نیازمند افزایش این توانایی ها هستند. همچنین نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی است که بین سلامت سازمانی و خلاقیت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد (جدول ۵). این یافته با نتایج تحقیق رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۶)، حقیقت جو (۱۳۸۶)، همسوئی دارد (۱۰ و ۲۸). همچنین نتایج استخراج شده از تحلیل رگرسیون حاکی است که متغیر سلامت سازمانی به طور معنی داری، توانایی پیش بینی خلاقیت کارکنان را دارد (جدول ۸)، که به این معنی است متغیر سلامت سازمانی می تواند ۶۸ درصد از تغییرات خلاقیت را پیش بینی کند. این یافته با نتایج ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۸۹)، حقیقت جو (۱۳۸۶)، همخوانی دارد (۱۰، ۳۳، ۱۵). کوئیک و همکاران (۲۰۰۷) نیز ضمن بررسی ابعاد مدیریت سلامت سازمانی به نقش آن در خلاقیت کارکنان و بهره وری آنان اشاره کرده اند (۱۰). عزیزی نژاد (۲۰۱۹) در مطالعه خود دریافت که رابطه بین اخلاق حرفه ای و بهره وری از طریق نقش واسطه ای خلاقیت است. به عبارت دیگر اخلاق کار از طریق خلاقیت در کار باعث افزایش کارایی اعضای هیئت علمی می شود (۴). نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی است که بین سلامت سازمانی و بهره وری کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد (جدول ۹). این یافته با نتایج تحقیق رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۶)، گل فشانی و همکاران (۱۳۹۴)، ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲)، رضائی صوفی و همکاران (۱۳۹۱)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۸۹)، حقیقت جو (۱۳۸۶)، همسوئی دارد (۱۰، ۳۳، ۳۰، ۱۵، ۹، ۲۸). همچنین نتایج استخراج شده از تحلیل رگرسیون حاکی است که متغیر سلامت سازمانی به طور معنی داری، توانایی پیش بینی بهره وری کارکنان را دارد (جدول ۱۰)، که به این معنی است متغیر سلامت سازمانی می تواند ۳۵ درصد از

تغییرات بهره وری را پیش بینی کند. این یافته با نتایج ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۸۹)، حقیقت جو و ناظم (۱۳۸۶)، همخوانی دارد (۱۰، ۳۳، ۱۵). حقیقت جو و ناظم (۱۳۸۶)، در پژوهشی با عنوان خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره وری کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی کشور نشان دادند که بین سلامت سازمانی و بهره وری رابطه وجود دارد و بین میزان سلامت سازمانی و خلاقیت مدیران رابطه معکوس وجود دارد (۱۰). وینزیمر و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیق خود نشان دادند که بعضی از ابعاد محیط کار منشاء خلاقیت و باعث بهره وری در سازمان است (۳۸). سلامت سازمانی به منابع انسانی وابستگی بسیار دارد و به منظور بهره وری و اثر بخشی مطلوب در افراد باید مراقبت های لازم از افراد صورت گیرد. مدیران نقش قابل توجهی در افزایش بهره وری سازمان ها دارند، مدیران اهداف درستی برای سازمان تعیین می کنند، منابع سازمانی را به صورت کارآمد به کار می گیرند، کارکنان را آموزش داده و هدایت می کنند تا در راستای دستیابی به اهداف تعیین شده و بر اساس برنامه تدوین شده وظایف خود را انجام دهند. در نهایت، مدیران با پیش ها و کنترل های به موقع مانع از انحراف کارکنان از مسیر تعیین شده می شوند، بنابراین با توجه به نتایج پژوهش حاضر، مدیران و کارشناسان اداره کل ورزش و جوانان استان سیستان و بلوچستان با تمرکز به سالم سازی اداره کل می توانند باعث خلاقیت و ارتقای بهره وری کارکنان شوند و پیشنهاد می شود یک ساختار قانونی و منعطف برای ترغیب کارکنان ایجاد گردد و مدیران با ایجاد روابط و تعاملات اجتماعی، سلامت سازمانی را تقویت نمایند که در نتیجه محیط کاری سالم منتج به خلاقیت و افزایش بهره وری شود. از آن جاییکه عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است و در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهمترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می شود، بنابراین، مدیران و کارشناسان باید اقدامات جدی را جهت ارتقای سلامت ادارات خود به کار گیرند.

REFERENCES

- [۱]. Alvani SM, Pourezat AA, Sayar A. Investigating the relationship between justice and organizational commitment. Journal of human resources management in petroleum industry institute of international energy studies. 2009; No,4. [Persian]
- [۲]. Antikainen R, Lappalainen S, Lönnqvist A, Maksimainen K, Reijula K, Rauva EU. Exploring the relationship between indoor air and productivity. SJWEH Suppl. 2008; No 4,79-82.
- [۳]. Ashley C, Oliver JD. Creative leaders. Journal of Advertising. 2010; 39(1), 115-130.

- [۴]. Azizinejad B. Analyzing the relationships between professional ethics, productivity and creativity. *Ethics science & technology*. 2019;14(2),121-126. [Persian]
- [۵]. Benesbordi A, Smaeili S. The study of the transformational leadership effect on human resource efficiency based on the mediator role of employees psychological empowerment (case study: ministry of sport and youth). *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, Vol.5, No.20, Winter, 2019, pp:31-44 [Persian]
- [6]. Esmael Nasab N. The role of organizational health and psychologic capital with employees improving the psychological well-being in sports organizations. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, Vol.7, No.28, Winter, 2021, pp:115-128 [Persian].
- [7]. Farmanova E, Bonneville L, Bouchard L. Organizational health literacy: review of theories, frameworks, guides, and implementation issues. *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 2018;55(2).
- [8]. Ghasemizad A, Niyakan V, Mohammadkhani K. The correlation of organizational health with job burnout and productivity in mahshahr petroleum industry health organization nurses. *JHPM*. (2017).6(2):14-19.
- [9]. Golfashani A, Goran Arimi A, Fazli S. The relationship between organizational health and organizational justice with human resource productivity in the staff of the Prophet's campus of Mazandaran University of Medical Sciences, 2016; 2(2).176- 163. [Persian]
- [10]. Haghghatjoo Z, Naazem F. Relationship between managers` creativity and organizational health with employees efficiency in medical sciences universities of iran. *J health information sciences* . 2007; 4(1): 143-151. [Persian]
- [11]. Hamidi A, Moradhasel B, Talebi-Ghane E, Ramezani Dereh V. Relationship between creativity and organizational productivity among the headquarters staff of hamadan university of medical sciences, hamadan, iran. 2022;8(1):39-49. [Persian]
- [12]. Heydrian A. The relationship between myers briggs personality types and productivity among employees of the Iranian oil products distribution national oil products distribution. *Qjcr*. 2014;13(49):41-57. [Persian]
- [13]. Hog WK, Woofolk AE. Teachers sense of efficacy and the organizational health of schools, *The Elementary School Journal*. (1993). 93: 355-372.
- [14]. Hoy WK, Miskel CG. *Educational administration: Theory, research, and practice* (8th ed.). New York: McGraw-Hill. 2008.
- [15]. Iranzadeh S, Zemestani G, Pakdel Bonab M, Babaye S. Investigating the relationship between organizational health and personnel productivity of the staff working at Islamic azad university, Tabriz branch. *Journal of productivity management*. 2013;7,1(24),49-70. [Persian]
- [16]. Irfaner SS. Organization cleaner catfish. *World Applied Sciences Journal*. 2008;3(4):369-648.
- [17]. Kant R, Lenka SK. Organizational Health of Secondary School Teachers in Relation to Their Adjustment. *Journal of Educational & Psychological Sciences*, 2016; 18(1).
- [18]. Keller S, Price C. Organizational health: The ultimate competitive advantage. *mcKinsey quarterly*. 2011;1-13.

- [19]. Keshtegar A, Margir A, Jokare M. The role of organizational health in the productivity of manpower (A Case Study of the National Iranian Oil Products Distribution Company in Bushehr Region). *A Journal of Economics and Management*. 2014; ID: 110370082. [Persian]
- [20]. Khademfar M, Kharuddin I. The relationship between transformational leadership and organizational health in golestan province of Iran international. *Journal of Humanities and Social Science*. 2012; 2(12), 218-229. [Persian]
- [21]. Lee JC, Chen CL, Xie SH. The influence of school organizational health and occupational burnout on self-perceived health status of primary school teachers. *Proced Soci Behav Sci*. 2014; 116:985-9. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.01.332.
- [22]. Li H, Jin H, Chen T. Linking proactive personality to creative performance: The role of job crafting and high-involvement work systems. *The Journal of Creative Behavior*. 2020; 54(1):196-210.
- [23]. Lynden J, Klinge W. "Supervising organizational health" .*supervision journal*. 2000; 3-5 Cited in reference.
- [24]. Malek M, Nooraddin N, Bojari M. Overview of the concept of organizational health, dimensions and theories, antecedents and consequences. *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*. 2022; 6(85), 1521-1534. [Persian]
- [25]. Mondalizadeh Z, Shakeri E. Explaining the relationship of organizational health and employee depression with productivity of personnel. A case study: Sporting and Youth Organizations Personnel in Isfahan Province. 2021; 5(1):94-105. [Persian]
- [26]. Necati C. Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal of Educational Administration*. 2011; 49(5), 495-512.
- [27]. Ozbiligin M. *Theory and Practice, International Human Resource Management*. Dalagrave Macmillan. 2005.
- [28]. Rahman Seresht H, Shakeri E, Shokri A. The effect of organizational health and employee creativity on employee productivity using structural equation modeling. *Productivity Management*. 2017; 11(42), p.60-90. [Persian]
- [29]. Rana AI. *Common Factors In Productive Firms: Lessons From Four Case Studies*, CMER Working Paper Series, Centre For Management and Economic Research, Lahore University Of Management Sciences. 1997.
- [30]. Rezaei soufi M. The relationship between organizational culture and creativity as well as productivity of physical education faculty members of payame noor university. *Applied research of sport management*. 2015. 3(3), 85-94. [Persian]
- [31]. Saedi S, Khalatbari J, Najafabadi NM. Relationship between quality of work life and organizational health with job satisfaction. *Journal of modern industrial/organization psychology*. 2010; 1(4):55-64. [Persian]
- [32]. Sasser SL, Koslow S. Desperately Seeking Advertising Creativity. *Journal of Advertising*. 2008; 37(4), 5-19.
- [33]. Shabani Bahar G, Safaei I, Erfani N. Determining the relationship between organizational health and the productivity of the headquarters of the Physical Education Organization from the perspective of experts. *Research in Sports Science*. 2010; 29, 82-69. [Persian]

- [34]. Shariatmadari M. Investigating the relationship between organizational health and effectiveness of school administrators in tehran. *Journal of instruction and evaluation*. 2009;2(6):119-159. [Persian]
- [35]. Sharifi A, Aghasi S. A study of the impact of managers performance on the organizational health. *Journal of new approaches in educational administration*. 2010;1(4),149-168. [Persian]
- [36]. Spence HK. The impact of workplace empowerment, satisfaction and organizational commitment, trust on staff nurses work management. 2002;56-85. *Advance in Health*
- [37]. Taybi SJ, Baghbanian A. Investigating the factors affecting the productivity of human resources in the hospitals of Shiraz University of Medical Sciences from the perspective of the staff of the executive departments in 2000. *The first national conference on human resource management in the hospital*. 2001. [Persian]
- [38]. Weinzimmer LG, Michel EJ, Franczak JL. Creativity and firm-level performance: The mediating effects of action orientation. *Journal of Managerial*. 2011; 23(1), 62-82.
- [39]. West DC, Kover AJ, Caruana A. Practitioner and customer views of advertising creativity. *Journal of Advertising*. 2008 Advertising. 2008;37(4), 35-45