

پیش‌بینی اثربخشی کارکنان و فرسودگی شغلی بر اساس مؤلفه‌های سلامت سازمانی (مورد مطالعه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان)

بهزاد گروسیان^{۱*}

مجید سلیمانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۲۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۳/۰۱

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی پیش‌بینی اثربخشی کارکنان و فرسودگی شغلی بر اساس مؤلفه‌های سلامت سازمانی (مورد مطالعه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان) پرداخت. این تحقیق از لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی، از لحاظ روش جزء تحقیقات توصیفی و همبستگی و از لحاظ جمع‌آوری داده‌ها تحقیقی میدانی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان در سال ۱۳۹۹ به تعداد ۱۵۲ نفر بود. نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و کرجسی با روش تصادفی در دسترس به تعداد ۱۰۳ نفر برآورد شد. برای سنجش سلامت سازمانی از پرسشنامه ۱۹ سوالی هوی و همکاران (۲۰۱۶)، اثربخشی کارکنان از پرسشنامه ۳۷ سوالی لاری و همکاران (۲۰۰۴) و فرسودگی شغلی کارکنان از تست مسلج (۲۰۰۵) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان دادند که سطح سلامت سازمانی $0.66/2$ ، اثربخشی کارکنان $0.80/4$ و فرسودگی شغلی کارکنان $0.33/8$ بود. نتایج حاصل از همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیری با نرم افزار SPSS نشان داد که مؤلفه‌های سلامت سازمانی از جمله یگانگی نهادی، ساخت دهی و تاکید علمی توانایی پیش‌بینی اثربخشی کارکنان را داشتند. همچنین مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ساخت دهی و تاکید علمی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان را داشتند.

واژگان کلیدی

مؤلفه‌های سلامت سازمانی، اثربخشی کارکنان، فرسودگی شغلی کارکنان، اداره کل ورزش و جوانان استان همدان

۱. کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، گرایش مدیریت راهبردی در سازمان‌های ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان، همدان، ایران.

(نویسنده مسئول: garusian1399@gmail.com)

۲. استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ملایر، ملایر، ایران. (mjd-slymn@gmail.com)

مقدمه

بخش عمده‌ای از هدف‌های جامعه جهانی در هزاره سوم، مستقیم یا غیر مستقیم با موضوع سلامت در ارتباط است. از زاویه نگاه صاحب نظران و اندیشمندان کشور، امروزه بزرگترین چالش پیش روی رهبران سازمان‌ها، توسعه سلامت در همه بخش‌های سازمان است. به عبارت دیگر، یک سازمان به عنوان موجود زنده و ارگانیسم^۱ به منظور نائل شدن به اهداف تعریف شده خویش، به سلامتی و صحت سازمانی، نیازمند است. در صورتی که سلامت سازمانی^۲ یا بخشی از آن تامین نشود، به همان نسبت شرایط و نحوه رسیدن به اهداف مشخص شده خدشه‌دار می‌شود (جاهد، ۱۳۸۴). سلامت سازمانی به معنی توانایی سازمان‌ها در حفظ بقا و سازش با محیط و همچنین بهبود این توانایی‌ها می‌باشد. سلامت، وضعیتی در افراد و سازمان متبوع است که امکان عملکرد بالاتر از حد معمول را فراهم می‌آورد که به واسطه آن سازمان در طبقه خود به بهترین موجودیت مولد و انعطاف‌پذیر تبدیل خواهد شد. سازمان سالم مکانی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کار کردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامت سازمان از نظر فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری، 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 (ملک‌پور و بنی‌هاشمیان، ۱۳۸۹). سلامت سازمانی باعث می‌شود که سطح علاقه و اشتیاق کارکنان برای کار کردن در سازمان بیشتر شود و همین امر زمینه ساز کاهش تحلیل رفتگی شغلی و به تبع فرسودگی شغلی^۳ در نزد آنان خواهد شد (محمدی و معروفی، ۱۳۹۱). افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، همواره تحت تنش و فشار ناشی از کار بوده و دارای احساس ناراحتی و ناامیدی هستند که این امر می‌تواند نوعی تعارض و بلا تکلیفی را در آنان شکل دهد. چنین افرادی از بازدهی و راندمان بالایی برای انجام وظایف شغلی خویش برخوردار نیستند و نمی‌توانند به اهداف خویش در کار و یا اهداف سازمانی از پیش تعیین شده دست یابند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند، فرسودگی شغلی موجب کاهش کیفیت خدمات ارائه شده و به دنبال آن نارضایتی از خدمات می‌شود، لذا شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقاء بهداشت روانی افراد و افزایش سطح کیفیت خدمات ارائه شده نقش اساسی خواهد داشت (رستگار خالد و همکاران، ۱۳۹۳). همچنین در سازمان‌هایی که ماهیت آنان خدمت رسانی به جامعه از جمله اداره ورزش و جوانان می‌باشد، وجود افرادی با فرسودگی شغلی در نقش کارمند، علاوه بر این که می‌تواند آینده کاری آنان را متزلزل نماید، تأثیر منفی بر روند اجرای صحیح اهداف اداره کل ورزش و جوانان می‌گذارد؛ بنابراین چینی امری سبب می‌شود که میزان اثربخشی^۳ آنان در سازمان کاهش پیدا کند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۶). اثربخشی کارکنان به مفهوم (میزان درک اهداف سازمان توسط کارکنان) می‌باشد که این میزان ادراک تحت تاثیر شرایط محیطی است (عزیز پور، ۱۳۹۵). اثربخشی کارکنان برقرار کننده ارتباط بین بازده و ماحصل حقیقی آن است. بر اساس این معیار بازده حقیقی و مورد انتظار در برابر هم قرار داده خواهد شد. هدف در اثربخشی عملکرد انجام درست پدیده‌هاست (شجاعی و باغبانیان، ۱۳۸۸). مطالعه در خصوص اثربخشی عملکرد منابع انسانی در دهه‌ها ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰ گسترش بیشتر یافت. صاحب نظران در این دو دهه به دنبال آن بودند تا با جامع نگری و دقت بیشتر، معیاری مناسب برای اثربخشی عملکرد کارکنان ارائه دهند. اثربخشی عملکرد کارکنان در سازمان بازتاب دانش، مهارت، رفتار و ارزشهای اخلاقی اوست و ارزشیابی شایستگی کارکنان عملی است به منظور سنجش خصایص مذکور و نقاط قوت و ضعف که در نتیجه آن ایجاد انگیزه، اصلاح، ارتقاء و شکوفایی انسان‌ها صورت می‌پذیرد (سیدجوادین، ۱۳۹۶)؛ بنابراین سلامت سازمانی به عنوان عاملی محیطی، باعث افزایش احساس خودکارآمدی و اثربخشی کارکنان می‌شود و به افزایش انگیزه انجام فعالیت فراتر از وظایف و کار اثربخش کارکنان در سازمان منجر می‌گردد (علپورلری و عزیزاده، ۱۳۹۵). لذا با توجه به توضیحات فوق در این پژوهش به تعیین رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌پردازیم.

1. Organizational Health

2. Job Burnout

3. Effectiveness

مبانی نظری

مفهوم و اهمیت سلامت سازمانی

از نظر لایدن و کلینگل سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود بطور موثر است که خود موجب رشد و بهبود سازمان می‌گردد (هوی و همکاران، ۲۰۱۶).

سلامت سازمانی یکی از شاخص‌های مهم در ارزشیابی مدیر است. چنانچه جو ناسالمی در سطح سازمان ایجاد گردد، مانع از رشد و پرورش شخصی و همچنین باعث ناخشنودی کارکنان آموزشی می‌شود و در نتیجه به میزانی بسیار زیاد، سطح کارایی و اثربخشی نظام آموزشی کاهش می‌یابد (بهرامی و همکاران، ۱۳۹۱). در حقیقت سلامت سازمانی از نظر فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری، شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود، در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر به سزایی دارد (ساعدی، خلعتبری و موری نجف آبادی، ۱۳۸۹).

بیل ویلکرسون^۱ (۲۰۰۶) معتقد است یک سازمان، هنگامی سالم است که مدیران و تک تک کارمندان در یک فرآیند مشترک به یکدیگر پیوندند تا مسئولیتی را برای ایجاد مکان کاری پویا، بپذیرند که وفاداری مشتری و سوددهی مشترک را بالا خواهند برد. اگر مدیران و دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی جهت نیروی انسانی و کارکنان، جو و فضای سالمی را فراهم کنند، در این صورت کارکنان بهتر می‌توانند وظایف خود را انجام دهند. برای ایجاد یک جو سالم سازمانی در سازمان ابتدا باید جو موجود در آن شناخته شود، سپس مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد تا از آن طریق، نارسایی‌ها و اشکالات موجود در آن روشن و مشخص گردد (قهرمانی و همکاران، ۱۳۹۱).

در عصر حاضر، پیشرفت سریع و همه‌جانبه یادگیری دانش و فن آوری موجب تغییرات شگرفی در سازمان‌ها و ابعاد مختلف آنها شده است. این تغییر و تحولات پیچیده و پر برآیند، سازمان‌ها را در محیطی که سرشار از تغییر، ابهام، نااطمینانی، پویایی و پیچیدگی قرار می‌دهد که به اصطلاح محیط راهبردی نامیده می‌شود و آنها را ناچار می‌کند تا برای تأمین بقای معنادار خود در محیط حال و آینده مدام سازوکارهای خود را بهبود بخشند و پاسخگوی اقتضائات درونی و بیرونی خویش باشند (ترک زاده، ۱۳۸۸). در محیط سازمانی متغیر امروز پاسخگویی یکی از مهمترین دغدغه‌های هر سازمانی به حساب می‌آید و سلامت سازمانی یکی از بنیادی‌ترین عواملی است که می‌تواند از طریق افزایش اثربخشی، بهبود عملکرد سازمانی و سازگاری با محیط این مهم را محقق کند (وان باسل^۲، ۲۰۱۲، ترک زاده و نکومند، ۱۳۹۳).

سلامت سازمانی به مجموعه‌ای از ویژگی‌های به نسبت پداوم اشاره می‌کند و به معنای دوام و بقای سازمان در محیط خود، سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانمندی‌های سازمان برای سازگاری بیشتر با شرایط حاکم بر فعالیتهای سازمان است (جاهد، ۱۳۸۴). از نظر لایدن و کلینگل (۲۰۰۰) سلامت سازمانی یک مفهوم به نسبت تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر است که خود موجب رشد و بهبود سازمان می‌شود. البته مفهوم سلامت سازمانی در آغاز برای فهم ماهیت تعامل‌های میان کارکنان سازمان به طور کلی ابداع شده است، اما بعدها توسعه یافته است و به صورت فراگیر درباره کل سازمان مطرح شده است. پارسونز در تعریف سازمان سالم می‌گوید: همه‌ی نظامهای اجتماعی برای بقا و توسعه باید خود را با محیط اطراف انطباق دهند، منابع مربوط را برای به دست آوردن هدفهای خود بسیج کنند، فعالیتهای خود را هماهنگ و همسان سازند و در کارکنان خود انگیزه ایجاد کنند؛ در این صورت سلامت آنها تضمین می‌شود (هوی و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین سلامت سازمانی نشانه‌ای از کار در شرایط سالم و درباره به حداکثر رساندن سلامتی و رفاه کارکنان است. سلامت سازمانی کل نگر، جامع و راهبردی است (براتون و گلد^۳، ۲۰۰۳).

^۱.Bill Wilkerson

^۲.Van Bussel

^۳.Bratton & Gold

در واقع، عدم درک صحیح از مقوله‌ی سلامت سازمانی بر کیفیت عملکرد سازمان‌ها آثار منفی خواهد داشت و انجام وظایف آن‌ها را با اختلال مواجه می‌کند و از طرفی اثربخشی سازمانی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. سازمان‌ها با اندیشیدن تدابیر مقتضی و طراحی مدلی که سلامت سازمانی را با توجه به نقاط قوت، ضعف و فرصت‌ها و تهدیدهای سازمانی در نظر بگیرند، می‌توانند با استفاده از ایجاد الزامات سلامت سازمانی به عنوان عاملی سازنده عملکرد خود را به نحوی شایسته تحت تأثیر قرار دهند. از این روش سازمان‌ها می‌توانند ضمن حفظ بقاء تصویر بیرونی خود را در محیط از طریق رفع نیازهای جوامع بهبود ببخشند. بدیهی است سلامت سازمانی می‌تواند از طریق سایر متغیرهای سازمانی و استفاده یادگیری به موقع از آنها این وظیفه یادگیری خطیر را به نحو احسن به انجام رساند. حفظ و ارتقای انسجام سازمانی و افزایش توان سازمان‌ها در جهت پاسخگویی به محیط از مهمترین ابزارهایی است که می‌تواند پاسخگویی درونی و بیرونی سازمان‌های امروزی را دو چندان کند. از طرفی فراهم کردن انسجام و پاسخگویی سازمان نیازمند اثربخشی در ابعاد مختلف سازمان است. بنابراین، مدیران سازمان‌ها باید ضمن طراحی ساختار ابعاد اثربخشی سازمانی، انسجام و پاسخگویی متناسب با اقتضائات درون و برون سازمانی شرایط لازم جهت ایجاد حفظ و بقای معنادار خود در محیط را نیز فراهم کنند. بدیهی است این امور فقط از طریق رهبری امکان‌پذیر خواهد بود. رهبری راهبردی از طریق ایجاد پیوند بین محیط، سازمان و آینده و در نظر گرفتن اقتضائات سازمانی می‌تواند شرایط چنین چالش صحیح اجزا در کنار هم را فراهم آورد و در نهایت به بهبود انسجام، اثربخشی و پاسخگویی سازمان به محیط نیز منجر شود.

مفهوم و اهمیت اثربخشی سازمانی

این باور که اثربخشی به تعریف در نمی‌آید، بطور وسیعی مورد قبول واقع شده است و از دیدگاه پژوهشی ممکن است این موضع صحیح بنظر آید. از طرف دیگر با بررسی دقیق ادبیات اثربخشی در سالهای اخیر نوعی توافق را روی سنجش اثربخشی ملاحظه می‌کنیم، مهمتر این که از دیدگاه عملی، علی رغم مشکلات ارائه شده بوسیله دانشگاهیان در خصوص تعریف اثربخشی سازمانی، همه ما برخی از تعاریف عملیاتی از اثربخشی را داشته و بر اساس یک سلسله مبانی منظم از آن‌ها استفاده می‌کنیم. اجازه دهید که هر کدام از این نقطه نظرات را دقیقاً بررسی نماییم.

با بررسی عمیق ادبیات اثربخشی در سالهای اخیر، این امر روشن می‌گردد که ممکن است محققین به تفاوت‌هایی که توده عوام در خصوص اثربخشی به آن توجهی نداشته و از آن غافل هستند، بطور عمدۀ تأکید ورزند. با مطالعه این فصل شما به مدارک و شواهدی دست می‌یابید مبنی بر این که امروزه محققین متفق‌الرأیند که (سنجش) اثربخشی مستلزم معیارهای چندگانه‌ای است که وظایف مختلف سازمانی را بر اساس ویژگی‌های مختلفی مورد ارزیابی قرار دهد و همچنین در اثربخشی سازمانی هم به وسایل و امکانات (فرایند) باید توجه نمود و هم به نتایج حاصله. اگر برای بدست آوردن یک معیار منحصر به فرد در خصوص اثربخشی تحقیق صورت گرفته بود، امکان داشت که بعد از آن یأس و ناامیدی قابل درک باشد ولی چون سازمان‌ها به امور و فعالیت‌های مختلفی مشغولند و موفقیت آن‌ها متکی به عملکردشان در حوزه‌های متعدد کاری است، لذا تعریف اثربخشی باید این پیچیدگی را منعکس کند. نتیجه آنکه ما باید نظر خود را راجع به اثربخشی بعد از این که برخی از مفاهیم اثربخشی مورد بحث قرار گرفت، بیان کنیم (استنلی^۱، ۱۹۹۷).

گاهی اوقات چنین مسئله‌ای برای محققان اتفاق می‌افتد که پدیده‌ای بطور واقعی وجود دارد و دائماً به فعالیت مشغول است و می‌توان آنرا تعریف کرده و نامگذاری نمود و محققین از آن غافلند. نیروی جاذبه زمین قبل از این که نیوتن آنرا کشف کند، وجود داشت و کسی به وجود آن پی نبرده بود، از این رو ممکن است محققین در مورد این که اثربخشی سازمانی قالب تعریف است یا نیست بحث و تبادل نظر کنند، ولی واقعیت اینست که همه ما تعریفی کارکردی از اصطلاح اثربخشی داریم. ما و شما مرتباً در خصوص اثربخشی به قضاوت‌هایی دست می‌زنیم: موقعی که سهام می‌خریم، دانشکده‌ای را برای ادامه تحصیل برمی‌گزینیم، تعمیرگاه اتومبیل خود را

^۱. Stanley

انتخاب می‌کنیم و یا این که تعیین می‌نمائیم کدام سازمان به ما تخفیف می‌دهد، در همه این موارد از اصطلاح اثربخشی بهره می‌گیریم. بدیهی است که مدیران یا اداره کنندگان واحدهای سازمانی از اصطلاح اثربخشی استفاده می‌کنند. مثلاً وقتی که آن‌ها واحدهای مختلف سازمانی را با هم مقایسه نموده و مورد ارزیابی قرار داده و از واحدهایی قدردانی کرده و یا بودجه‌ای به واحدهایی اختصاص می‌دهند، تصمیماتی منظم بر اساس اثربخشی سازمانی اتخاذ می‌کنند. نکته مهم این است که ارزیابی اثربخشی یک سازمان فعالیت مداوم و گسترده است. از دیدگاه مدیریتی، قضاوت در مورد اثربخشی، بدون توافق روی یک تعریف رسمی، صورت می‌گیرد. موقعی که مدیران، در پی پاسخ به این قبیل سؤال‌ها که: آیا کارها بخوبی پیش می‌روند، چه نیازهایی تغییر می‌کنند یا این که برای مقایسه سازمان خود با دیگر سازمان‌ها تلاش می‌کنند، در همه این موارد آن‌ها قضاوت‌هایی راجع به اثربخشی سازمانی می‌کنند. در ادامه بحث نگرش‌های گوناگون که پیرامون اثربخشی سازمانی وجود دارند را مورد بحث و بررسی قرار می‌دهیم. این فصل در انتهای بحث، چارچوب منسجمی ارائه می‌دهد که ضمن توصیف نگرش‌های اولیه، تفاوت‌های عمده آن‌ها را برشمرده و تعریف روشن اما پیچیده از اثربخشی ارائه می‌دهد (رابینز؛ ترجمه مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، ۱۳۷۹).

در کل اثر بخشی عملکرد کارکنان، فرآیندی است که منابع انسانی اهداف و فرآیند سازمان را درک نموده و عملکردی منطبق با آن ارائه می‌نمایند (هاریسون و هابورد^۱، ۲۰۰۸). اثر بخشی عملکرد کارکنان تحت تاثیر مؤلفه‌های قابلیت اعتماد، نگرش، کیفیت کار، ابتکار عمل، قضاوت، همکاری، کمیت کار، امنیت، یادگیری و توسعه شخصی، شخصی و رهبری می‌باشد (لاری و همکاران، ۲۰۰۴).

هر رشته‌ای در علوم اداری به نحوی، مدیران را در اثربخش کردن سازمان‌هایشان کمک می‌کند. برای مثال بازاریابی، مدیران را در جهت افزایش درآمدها و سهم بازار راهنمایی می‌کند. مفاهیم رشته مالی مدیران را در بهینه سازی وجوه سرمایه‌گذاری در سازمان یاری می‌دهد، مفاهیم مدیریت تولید و عملیات رهنمودهایی را در زمینه طراحی کارآمد فرایند تولید ارائه می‌کند. اصول حسابداری، مدیران را به اطلاعاتی که می‌تواند کیفیت تصمیمات اتخاذ شده توسط آنان را افزایش دهد، مجهز می‌کند. پاسخ تئوری سازمان به این سؤال که چه چیزی یک سازمان را اثربخش می‌سازد؟ این است که ساختار صحیح، سازمان را اثربخش می‌کند (زاهدی، ۱۳۷۹).

فرسودگی شغلی

عبارت فرسودگی بصورتی که امروزه استفاده می‌شود، اولین بار توسط فروید در سال ۱۹۷۴ مطرح گردید تا قبل از این تاریخ برای کسانی که به سندروم مورد نظر مبتلا می‌شدند تشخیص افسردگی داده می‌شد اما در سال‌های دهه ۸۰ و ۹۰ این اختلال به عنوان اختلال مجزا شناخته شد و قاعداً برای رفع آن نیز راهبردهای جداگانه توصیه گردید. فرسودگی شغلی برای توصیف سندرمی به کار می‌رود که عمدتاً افرادی را مبتلا می‌سازد که در مراکز اجتماعی، بهداشتی شاغل باشند؛ مانند وکلا، مدیران، پزشکان، مشاوران، معلمان و افرادی که در نیروهای انتظامی فعالیت دارند، مشاغل مورد نظر در اجتماع حایز احترام خاصی می‌باشد و با مراجعه کنندگان سروکار دارند که نیازهای مهمی داشته باشند و در شرایط دشواری به سر می‌برند.

در این گونه مشاغل تغییر و فعل و انفعال زیاده بوده و با مراجع یک رابطه مستقیم و مداوم و تکراری وجود دارد؛ بنابراین سندروم مذکور در حرفه‌هایی که کمکی ارائه می‌نمایند تخصصهای یاورانه^۲ بیشتر دیده می‌شود، با این وجود فرسودگی به این حرفه‌ها مختص نبوده و در مشاغل دیگر نیز ملاحظه می‌شود. فرسودگی اصطلاحی است که از بین معادل‌های فارسی مختلفی که برای بارنوت^۳ پیشنهاد شده است مورد استفاده قرار می‌گیرد. از دیگر معادل‌های پیشنهادی می‌توان بی‌رمقی، از توان افتادگی، زدگی از کار، فرسودگی شغلی، سقوط شغلی، وازدگی، خستگی مفرط کاری و فرسایش روانی را نام برد (میرکمالی، ۱۳۷۷).

^۱ Harrison & Hubboard

^۲ Profession Helping

^۳ Burnout

تعریف مختلفی از فرسودگی شغلی در کتابها و مجلات ارائه شده است که به ذکر چند مورد از آنها می‌پردازیم:

سعادت اسفندیار (۱۳۸۵) اظهار می‌دارد: تنیدگی و فشارهای عصبی شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار به پیدایش حالی در کارکنان منجر می‌شود که فرسودگی نامیده می‌شود و در این حالت کار اهمیت خود را از دست می‌دهد، فردی که دچار فرسودگی گشته همواره خسته است، پرخاشگری می‌کند، بدگمان و غیره بدبین، منفی باف و عصبانی است، زودرنج و بی‌حوصله است و با کوچکترین ناراحتی از کوره در می‌رود، کلافه است و خود را در بن بست می‌بیند.

فرسودگی شغلی اصطلاحی است که برای توصیف افرادی به کار می‌رود که در موقعیت شغلی، تابدان نقطه از استرس رنج می‌برند که از حد تحمل آنها خارج بوده و دیگر عملکرد مؤثر و باروری ندارند. در این وضعیت ممکن است که افراد بدبین شده و اگر نتوانند با منبع استرس مقابله داشته باشند فقط به انجام حرکات و اشارات مبادرت می‌ورزند (کیمیایی، ۱۳۷۸). کشتکاران (۱۳۸۵) بیان می‌کند که فرسودگی یک مجموعه از افسردگی عاطفی و تهی شدن افراطی از ویژگی‌های شخصی است که غالباً بین افرادی که به نوعی کار مردم را انجام می‌دهند، اتفاق می‌افتد، یک جنبه اساسی از فرسودگی افزایش احساس فرسودگی عاطفی است، جنبه دیگر گسترش احساسات منفی گرایش بدبینانه در مورد ارباب رجوع است. چنین واکنش منفی به ارباب رجوع به تجربه فرسودگی عاطفی منجر می‌شود، این سنگدلی یا حتی ادراک ضد انسانی از دیگران موجب می‌گردد تا کارکنان توجه کافی به مسائل ارباب رجوع خود نمایند یا اینکه احساس کنند آنها شایسته توجه نیستند. شیوع این گرایش منفی نسبت به ارباب رجوع بین حرفه‌های خدمات انسانی کاملاً مشخص گردیده است. جنبه سوم از مجموعه فرسودگی تمایل به ارزیابی خود به طور منفی است خصوصاً با توجه به کارکنان با ارباب رجوع، کارکنان در مورد خودشان احساس ناراحتی می‌کنند و از عملکرد شغلی خود ناراضی هستند.

اصطلاح فرسودگی شغلی در مورد شغلی طاقت فرسا به کار می‌رود که توأم با برانگیختگی مستمر است (سعادت، ۱۳۸۵).

فرسودگی شغلی پدیده‌ای عمومی و فراگیر است که از کنش متقابل و یگانه شخصیت فرد با کاهش آن از دست رفتن انگیزه، اشتیاق، انرژی محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه عملکرد در زندگی است (دموری، ۱۳۷۳).

فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار نیست که بعد از کار مداوم به وجود آید. بلکه به سبک زندگی فرد و ساعت‌های بیداری او نیز سرایت می‌کند (بهنیا، ۱۳۸۹).

روش پژوهش

روش این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ روش توصیفی و همبستگی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها یک تحقیق کمی است که به صورت میدانی انجام می‌گردد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌باشند که در سال ۱۳۹۹ مشغول به فعالیت در این سازمان هستند و تعداد کل آنان ۱۴۱ نفر است. نمونه آماری در این پژوهش با استفاده از جدول مورگان و کرجسی و با روش تصادفی در دسترس به تعداد ۱۰۳ نفر برآورد شد.

برای دستیابی به داده‌های پژوهش جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی به صورتی پیمایشی استفاده می‌شود. به طوری که پرسشنامه‌های سلامت سازمانی، اثربخشی کارکنان و فرسودگی شغلی کارکنان بعد از اخذ مجوز از دانشگاه جهت هماهنگی اداره کل ورزش و جوانان استان همدان با محقق، بین کارکنان در محیط کاری توزیع می‌شود و بعد از راهنمایی دقیق پاسخ دهندگان به سوالات پرسشنامه، پرسشنامه‌ها برای تجزیه و تحلیل‌های آماری جمع‌آوری می‌گردند.

الف) پرسشنامه سلامت سازمانی: سلامت سازمانی با پرسشنامه ۱۹ سوالی هوی و همکاران (۲۰۱۶) مورد سنجش قرار گرفت که شامل هفت بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی بود. طریقه نمره‌گذاری در این پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای، به گونه‌ای است که گزینه کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵ می‌باشد. در حالی که نمره‌گذاری سوالات (۲ و ۳) معکوس هستند.

ب) پرسشنامه اثربخشی کارکنان: برای اندازه‌گیری اثربخشی کارکنان از پرسشنامه ۳۷ سوالی = لاری و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد که این پرسشنامه دارای یازده بعد قابلیت اعتماد، نگرش، کیفیت کار، ابتکار عمل قضاوت، همکاری، کمیت کار، امنیت، یادگیری و توسعه شخصی، شخصی و رهبری می‌باشد. لازم به ذکر است پرسشنامه مذکور براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت نمره گذاری شد.

ج) پرسشنامه فرسودگی شغلی کارکنان: به منظور اندازه‌گیری متغیر فرسودگی شغلی از تست ۲۱ سوالی مسلج (۲۰۰۵) با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (خیلی کم=۱، کم=۲، تاحدودی=۳، زیاد=۴ و خیلی زیاد=۵) استفاده شد که مولفه‌هایی چون خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی را در بر گرفت.

یافته‌های پژوهش

بررسی نرمال بودن متغیرها

ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف – اسمیرنف^۱ مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره ۱ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

فرض H_0 : توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش نرمال هستند.

فرض H_1 : توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش نرمال نیستند.

جدول شماره ۱: نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
سلامت سازمانی	۰/۸۶۹	۰/۳۴۸
اثربخشی کارکنان	۱	۰/۱۱۹
فرسودگی شغلی کارکنان	۰/۹۹۱	۰/۱۴۲
یگانگی نهادی	۰/۹۸۸	۰/۱۶۸
نفوذ مدیر	۰/۹۵۸	۰/۲۰۱
ملاحظه‌گری	۰/۹۶۱	۰/۱۹۳
ساخت دهی	۱/۰۱۶	۰/۱۰۳
پشتیبانی منابع	۰/۸۸۹	۰/۳۱۵
روحیه	۰/۹۹۷	۰/۱۳۶
تأکید علمی	۰/۹۵	۰/۲۱۶

با توجه به جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که سطح معناداری تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشند. لذا توزیع داده‌های متغیرهای فوق نرمال هستند، بنابراین نرمال بودن متغیرهای مذکور استفاده کردن از آزمون‌های پارامتریک را جهت استنباط فرضیه‌های پژوهش توجیه می‌نمایند. پس فرضیه H_0 تأیید و فرضیه H_1 رد می‌گردد.

فرضیه اول پژوهش

ابعاد سلامت سازمانی توانایی پیش‌بینی اثربخشی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را دارند.

فرض H_0 : ابعاد سلامت سازمانی توانایی پیش‌بینی اثربخشی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را ندارند.

فرض H_1 : ابعاد سلامت سازمانی توانایی پیش‌بینی اثربخشی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را دارند.

^۱ Kolmogrov-Smirnov (KS)

جهت بررسی تاثیر ابعاد سلامت سازمانی بر اثربخشی کارکنان از تحلیل رگرسیون چندمتغیری^۱ به روش همزمان^۲ استفاده می گردد. برای اجرای این آزمون می بایست پیش فرضیه تحلیل رگرسیون اجراء شود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند. این پیش شرطها عبارتند از:

- ۱- تبیین مدل: با استفاده از مجذور R تنظیم شده بررسی می شود.
- ۲- استقلال بین خطاها: با آزمون دوربین واتسون^۳ مورد سنجش قرار می گیرد.
- ۳- یکسان بودن احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمال تجمعی مورد انتظار: با نمودار خطی P-P سنجش می شود.
- ۴- نرمال بودن باقی مانده استاندارد رگرسیون: با نمودار هیستوگرام مورد سنجش قرار می گیرد.
- ۵- بررسی معنی داری و برازش مدل: با آزمون آنوا^۴ مورد سنجش قرار می گیرد (با استفاده از این آزمون می توان نتیجه گرفت که نتایج به دست آمده در نمونه قابل تعمیم به جامعه می باشد و به عبارتی، مدل معنادار بوده و قابلیت برازش دارد).
- ۶- عدم هم خطی بین متغیرهای پیش بین: با استفاده از شاخص های تورم یا تورش واریانس، تلورانس، مقدار ویژه و شاخص شرطی سنجش می شوند.

تبیین مدل و استقلال بین خطاها

جدول شماره ۲ به بررسی میزان تبیین مدل رگرسیون و استقلال بین خطاها می پردازد.

جدول شماره ۲: تبیین مدل رگرسیون و استقلال بین خطاها در فرضیه اول پژوهش

R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	دوربین واتسون
۰/۵۶۵	۰/۴۳	۰/۳۸۸	۱/۷۷۳

در جدول شماره ۲ مشاهده می گردد که مجذور R تنظیم شده برابر ۰/۵۶۵ می باشد، به طوری که حدود ۵۷٪ تغییر در متغیر اثربخشی کارکنان ناشی از تغییرات در ابعاد سلامت سازمانی می باشد. لذا با توجه به این که این ضریب بیشتر از ۱۴٪ می باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، بنابراین مدل مناسب است. همچنین از آنجا که مقدار دوربین واتسون مابین ۱/۵ تا ۲/۵ می باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، لذا فرض استقلال بین خطاها پذیرفته می شود و بین خطاهای ایجاد شده در جهت تاثیر هر یک از متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک، هم خطی وجود ندارد.

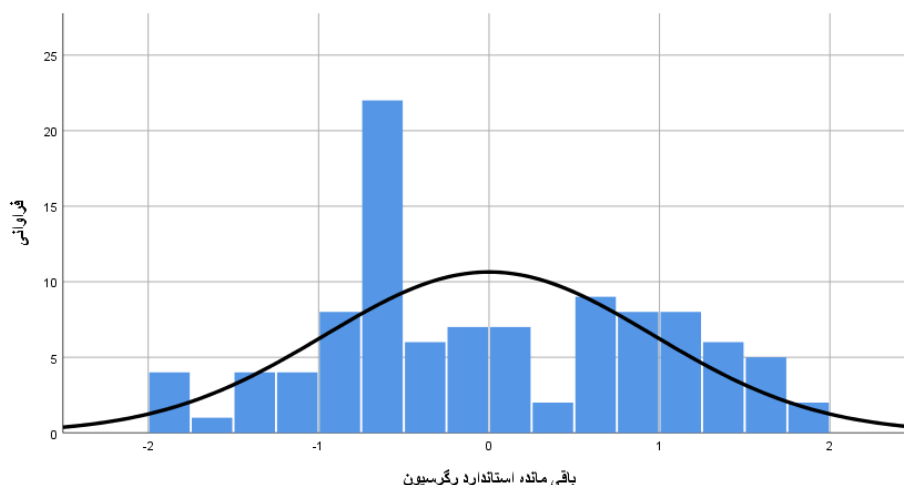
1. Multiple Regression

2. Enter

3. Durbin-Watson

4. ANOVA

نرمال بودن باقی مانده استاندارد رگرسیون



نمودار شماره ۱: نمودار هیستوگرام باقی مانده استاندارد رگرسیون در فرضیه اول پژوهش

نمودار شماره ۱ نشان می‌دهد که باقی مانده استاندارد رگرسیون براساس خط نرمال در شکل مذکور، نرمال می‌باشد و بنابراین خطاها در آزمون رگرسیون نیز از توزیع نرمالی پیروی می‌کنند.

معنی داری و برازش مدل

جدول شماره ۳ به بررسی معنی داری و برازش مدل با استفاده از آزمون آنوا می‌پردازد.

جدول شماره ۳: بررسی معنی داری و برازش مدل در فرضیه اول پژوهش

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۲/۵۹۶	۷	۳/۲۲۸	۱۰/۲۳۵	۰/۰۰۱
باقی مانده	۲۹/۹۶۱	۹۵	۰/۳۱۵	—	—
مجموع	۵۲/۵۵۷	۱۰۲	—	—	—

همانطور که پیداست، سطح معناداری به دست آمده از آماره F کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد، لذا مدل رگرسیون معنادار می‌باشد و مدل رگرسیون از برازش مطلوبی برخوردار بوده و می‌توان نتایج به دست آمده از نمونه را به جامعه تعمیم داد.

عدم هم خطی بین متغیرهای پیش‌بین

این پیش شرط با استفاده از شاخص‌های تورم یا تورش واریانس، تلورانس، مقدار ویژه و شاخص شرطی سنجش می‌شوند که در جدول شماره ۴ آورده شده‌اند.

جدول شماره ۴: بررسی عدم هم خطی بین متغیرهای پیش‌بین در فرضیه اول پژوهش

متغیرها	تلرانس (Tolerance)	تورم یا تورش واریانس (VIF)	مقدار ویژه (Eigenvalue)	شاخص شرطی (Condition Index)
یگانگی نهادی	۰/۴۴۱	۳/۲۵۱	۰/۰۴	۱۴/۱۱۵
نفوذ مدیر	۰/۴۹۸	۲/۰۰۹	۰/۰۲۴	۱۷/۹۶۹
ملاحظه‌گری	۰/۴۷۳	۲/۱۱۵	۰/۰۱۸	۲۱/۱۵۲
ساخت دهی	۰/۳۶۷	۲/۷۲۸	۰/۰۱۴	۲۳/۷۹۳
پشتیبانی منابع	۰/۴۲۴	۲/۳۵۶	۰/۰۱۱	۲۶/۴۹۵
روحیه	۰/۷۷۶	۳/۶۲۴	۰/۰۰۹	۲۸/۸۲۸
تاکید علمی	۰/۴۵	۳/۳۱۷	۰/۰۰۶	۲۹/۱۹۷

از جدول فوق می توان نتیجه گرفت که مقدار شاخص های تفرانس و تورم یا تورش واریانس به ترتیب برای متغیرها بیشتر از ۰/۴ و کمتر از ۱۰ می باشند، بنابراین بین متغیرهای پیش بین هم خطی چند گانه وجود ندارد و به عبارتی، هم خطی محتمل نمی باشد. از طرفی هرچه مقدار ویژه بیشتر از صفر باشد و شاخص شرطی کمتر از ۳۰ باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، هم خطی بین متغیرهای پیش بین رد می گردد.

تابع مدل

با توجه به اینکه هر شش پیش شرط استفاده از آزمون رگرسیون رعایت گردید، می بایست به ارائه تابعی پرداخته تا با استفاده از آن میزان پیش گویی اثربخشی کارکنان براساس ابعاد سلامت سازمانی را نشان داد. بنابراین جدول شماره ۵ در این راستا ضرائب رگرسیون را به نمایش می گذارد.

جدول شماره ۵: ضرائب رگرسیون در فرضیه اول پژوهش

متغیرها	ضرائب غیر استاندارد		ضرائب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	خطای معیار	Beta		
مقدار ثابت	۱/۱۷۳	۰/۳۸۴	-	۳/۰۵۰	۰/۰۰۳
یگانگی نهادی	۰/۴۵۹	۰/۲	۰/۳۲	۲/۲۹۳	۰/۰۲۴
نفوذ مدیر	۰/۰۰۴	۰/۱۳۲	۰/۰۰۳	۰/۰۲۸	۰/۹۷۸
ملاحظه گری	۰/۲۱۴	۰/۱۳۷	۰/۱۷۷	۱/۵۷۱	۰/۱۲
ساخت دهی	۰/۴۹	۰/۱۲۵	۰/۵۰۱	۳/۹۱۹	۰/۰۰۱
پشتیبانی منابع	۰/۰۹	۰/۱۰۷	۰/۱	۰/۸۳۷	۰/۴۰۵
روحیه	۰/۰۳۶	۰/۱۳۵	۰/۰۳۹	۰/۲۶۴	۰/۷۹۲
تاکید علمی	۰/۲۵۶	۰/۱۲	۰/۳۰۱	۲/۱۳۷	۰/۰۳۵

با توجه به جدول شماره ۵ می توان گفت که سطح معناداری آزمون مقدار ثابت کمتر از ۰/۰۵ بوده، بنابراین فرض مساوی بودن آلفا برابر صفر رد می گردد و مقدار ثابت بر متغیر ملاک تاثیرگذار است. به طوری که می تواند در معادله ضرائب غیر استاندارد شرکت کند. همچنین سطح معناداری متغیرهای یگانگی نهادی، ساخت دهی و تاکید علمی کمتر از ۰/۰۵ می باشند، بنابراین برای ورود به معادله ضرائب استاندارد مناسب هستند، یا به عبارتی می تواند بر متغیر ملاک اثر بگذارند. حال با توجه به توضیحات فوق تابع ضرائب استاندارد و غیر استاندارد به شرح ذیل می باشد:

$$Y = (b_1 x_1) + (b_2 x_2) + (b_3 x_3) + \varepsilon$$

معادله استاندارد

$$Y = a + (b_1 x_1) + (b_2 x_2) + (b_3 x_3) + \varepsilon$$

معادله غیر استاندارد

ε + (تاکید علمی) (۰/۲۵۶) + (ساخت دهی) (۰/۴۹) + (یگانگی نهادی) (۰/۴۵۹) + (اثربخشی کارکنان) (۰/۱۷۳) = ε

از تابع فوق به این نتیجه می رسیم که، با ثابت در نظر گرفتن عوامل خارجی و مقادیر ثابت و براساس معادله استاندارد، متغیرهای یگانگی نهادی، ساخت دهی و تاکید علمی می توانند اثربخشی کارکنان را پیش بینی نمایند. همچنین از ضرائب بتا در حالت استاندارد می توان نتیجه گرفت که ساخت دهی بیشترین و پس از آن به ترتیب یگانگی نهادی و تاکید علمی بر اثربخشی کارکنان تاثیر دارند. لذا ابعاد یگانگی نهادی، ساخت دهی و تاکید علمی توانایی پیش بینی اثربخشی کارکنان را دارند. پس فرضیه اول پژوهش تائید و فرضیه صفر رد می گردد.

فرضیه دوم پژوهش

ابعاد سلامت سازمانی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را دارند.
فرض H_0 : ابعاد سلامت سازمانی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را ندارند.
فرض H_1 : ابعاد سلامت سازمانی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان را دارند.
جهت بررسی تاثیر ابعاد سلامت سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان از تحلیل رگرسیون چندمتغیری^۱ به روش همزمان^۲ استفاده می‌گردد. برای اجرای این آزمون می‌بایست پیش فرضیه تحلیل رگرسیون اجراء شود تا نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون قابل استناد باشند. این پیش شرطها عبارتند از:

- ۱- تبیین مدل: با استفاده از مجذور R تنظیم شده بررسی می‌شود.
- ۲- استقلال بین خطاها: با آزمون دوربین واتسون^۳ مورد سنجش قرار می‌گیرد.
- ۳- یکسان بودن احتمال تجمعی مشاهده شده و احتمال تجمعی مورد انتظار: با نمودار خطی P-P سنجش می‌شود.
- ۴- نرمال بودن باقی مانده استاندارد رگرسیون: با نمودار هیستوگرام مورد سنجش قرار می‌گیرد.
- ۵- بررسی معنی داری و برازش مدل: با آزمون آنوا^۴ مورد سنجش قرار می‌گیرد (با استفاده از این آزمون می‌توان نتیجه گرفت که نتایج به دست آمده در نمونه قابل تعمیم به جامعه می‌باشد و به عبارتی، مدل معنادار بوده و قابلیت برازش دارد).
- ۶- عدم هم خطی بین متغیرهای پیش بین: با استفاده از شاخص های تورم یا تورش واریانس، تلورانس، مقدار ویژه و شاخص شرطی سنجش می‌شوند.

تبیین مدل و استقلال بین خطاها

جدول شماره ۶ به بررسی میزان تبیین مدل رگرسیون و استقلال بین خطاها می‌پردازد.

جدول شماره ۶: تبیین مدل رگرسیون و استقلال بین خطاها در فرضیه دوم پژوهش

R	مجذور R	مجذور R تنظیم شده	دورین واتسون
۰/۷۲۳	۰/۵۲۳	۰/۴۸۸	۱/۵۷۶

در جدول شماره ۶ مشاهده می‌گردد که مجذور R تنظیم شده برابر ۰/۵۸۵ می‌باشد، به طوری که حدود ۵۹٪ تغییر در متغیر فرسودگی شغلی کارکنان ناشی از تغییرات در ابعاد سلامت سازمانی می‌باشد. لذا با توجه به این که این ضریب بیشتر از ۱۴٪ می‌باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، بنابراین مدل مناسب است. همچنین از آنجا که مقدار دوربین واتسون مابین ۱/۵ تا ۲/۵ می‌باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، لذا فرض استقلال بین خطاها پذیرفته می‌شود و بین خطاهای ایجاد شده در جهت تاثیر هر یک از متغیرهای پیش بین بر متغیر ملاک، هم خطی وجود ندارد.

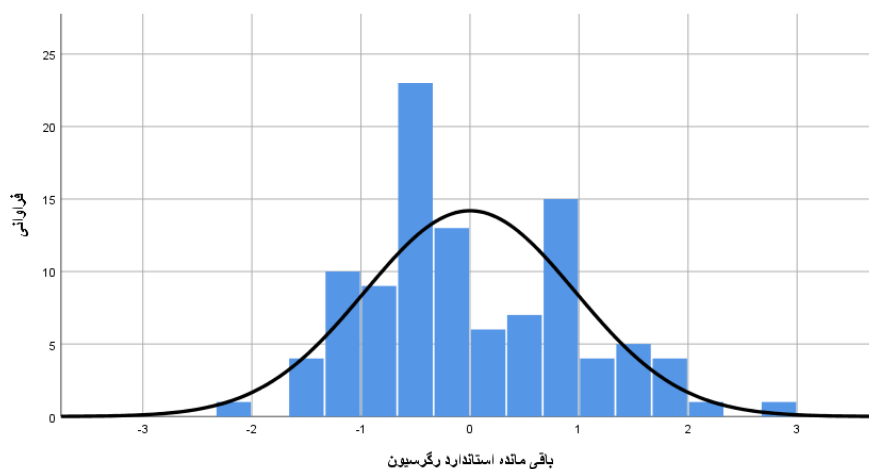
1. Multiple Regression

2. Enter

3. Durbin-Watson

4. ANOVA

نرمال بودن باقی مانده استاندارد رگرسیون



نمودار شماره ۲: نمودار هیستوگرام باقی مانده استاندارد رگرسیون در فرضیه دوم پژوهش

نمودار شماره ۲ نشان می دهد که باقی مانده استاندارد رگرسیون براساس خط نرمال در شکل مذکور، نرمال می باشد و بنابراین خطاها در آزمون رگرسیون نیز از توزیع نرمالی پیروی می کنند.

معنی داری و برازش مدل

جدول شماره ۷ به بررسی معنی داری و برازش مدل با استفاده از آزمون آنوا می پردازد.

جدول شماره ۷: بررسی معنی داری و برازش مدل در فرضیه فرعی انزدهم پژوهش

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۳۰/۶۵۳	۷	۴/۳۷۹	۱۴/۸۸۵	۰/۰۰۱
باقی مانده	۲۷/۹۴۸	۹۵	۰/۲۹۴	—	—
مجموع	۵۸/۶۰۱	۱۰۲	—	—	—

همانطور که پیداست، سطح معناداری به دست آمده از آماره F کمتر از ۰/۰۱ می باشد، لذا مدل رگرسیون معنادار می باشد و مدل رگرسیون از برازش مطلوبی برخوردار بوده و می توان نتایج به دست آمده از نمونه را به جامعه تعمیم داد.

عدم هم خطی بین متغیرهای پیش بین

این پیش شرط با استفاده از شاخص های تورم یا تورش واریانس، تلورانس، مقدار ویژه و شاخص شرطی سنجش می شوند که در جدول شماره ۸ آورده شده اند.

جدول شماره ۸: بررسی عدم هم خطی بین متغیرهای پیش بین در فرضیه دوم پژوهش

متغیرها	تلرانس (Tolerance)	تورم یا تورش واریانس (VIF)	مقدار ویژه (Eigenvalue)	شاخص شرطی (Condition Index)
یگانگی نهادی	۰/۴۴۱	۳/۲۵۱	۰/۰۴	۱۴/۱۱۵
نفوذ مدیر	۰/۷۹۸	۲/۰۰۹	۰/۰۲۴	۱۷/۹۶۹
ملاحظه گری	۰/۴۷۳	۲/۱۱۵	۰/۰۱۸	۲۱/۱۵۲
ساخت دهی	۰/۳۶۷	۲/۷۲۸	۰/۰۱۴	۲۳/۷۹۳

پشتیبانی منابع	۰/۴۲۴	۲/۳۵۶	۰/۰۱۱	۲۶/۴۹۵
روحیه	۰/۷۷۶	۳/۶۲۴	۰/۰۰۹	۲۸/۸۲۸
تاکید علمی	۰/۴۵	۳/۳۱۷	۰/۰۰۶	۲۹/۱۹۷

از جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که مقدار شاخص های تلرانس و تورم یا تورش واریانس به ترتیب برای متغیرها بیشتر از ۰/۴ و کمتر از ۱۰ می‌باشند، بنابراین بین متغیرهای پیش‌بین هم خطی چندگانه وجود ندارد و به عبارتی، هم خطی محتمل نمی‌باشد. از طرفی هرچه مقدار ویژه بیشتر از صفر باشد و شاخص شرطی کمتر از ۳۰ باشد (مومنی، ۱۳۹۶)، هم خطی بین متغیرهای پیش‌بین رد می‌گردد.

تابع مدل

با توجه به اینکه هر شش پیش‌شرط استفاده از آزمون رگرسیون رعایت گردید، می‌بایست به ارائه تابعی پرداخته تا با استفاده از آن میزان پیش‌گویی فرسودگی شغلی کارکنان براساس ابعاد سلامت سازمانی را نشان داد. بنابراین جدول شماره ۹ در این راستا ضرایب رگرسیون را به نمایش می‌گذارد.

جدول شماره ۹: ضرایب رگرسیون در فرضیه دوم پژوهش

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	آماره t	سطح معناداری
	B	خطای معیار	Beta		
مقدار ثابت	۵/۰۶۶	۰/۳۷۱	-	۱۳/۶۴۳	۰/۰۰۱
یگانگی نهادی	-۰/۱۳۴	۰/۱۹۳	-۰/۰۸۹	-۰/۶۹۵	۰/۴۸۹
نفوذ مدیر	-۰/۲۶۳	۰/۱۲۷	-۰/۲۰۸	-۲/۰۶۹	۰/۰۴۱
ملاحظه گری	-۰/۲۵۱	۰/۱۳۲	-۰/۱۹۶	-۱/۹۰۶	۰/۰۰۶
ساخت دهی	-۰/۴۷۹	۰/۱۲۱	-۰/۴۶۵	-۳/۹۷۲	۰/۰۰۱
پشتیبانی منابع	-۰/۰۴۹	۰/۱۰۴	-۰/۰۵۱	-۰/۴۷	۰/۶۴
روحیه	-۰/۱۱۶	۰/۱۳	-۰/۱۲	-۰/۸۹۲	۰/۳۷۴
تاکید علمی	-۰/۲۸	۰/۱۱۶	-۰/۳۱۲	-۲/۴۲۱	۰/۰۱۷

با توجه به جدول شماره ۹ می‌توان گفت که سطح معناداری آزمون مقدار ثابت کمتر از ۰/۰۵ بوده، بنابراین فرض مساوی بودن آلفا برابر صفر رد می‌گردد و مقدار ثابت بر متغیر ملاک تاثیرگذار است. به طوری که می‌تواند در معادله ضرایب غیراستاندارد شرکت کند. همچنین سطح معناداری متغیرهای نفوذ مدیر، ساخت دهی و تاکید علمی کمتر از ۰/۰۵ می‌باشند، بنابراین برای ورود به معادله ضرایب استاندارد مناسب هستند، یا به عبارتی می‌تواند بر متغیر ملاک اثر بگذارند. حال با توجه به توضیحات فوق تابع ضرایب استاندارد و غیراستاندارد به شرح ذیل می‌باشد:

$$Y = (b_1 x_1) + (b_2 x_2) + (b_3 x_3) + \varepsilon$$

معادله استاندارد

$+ \varepsilon$ (تاکید علمی) (۰/۳۱۲) - (ساخت دهی) (۰/۴۶۵) - (نفوذ مدیر) (۰/۲۰۸) = فرسودگی شغلی کارکنان
 $\longrightarrow$ معادله غیر استاندارد
 $Y = a + (b_1 x_1) + (b_2 x_2) + (b_3 x_3) + \varepsilon$
 $+ \varepsilon$ (تاکید علمی) (۰/۲۸) - (ساخت دهی) (۰/۴۷۹) - (نفوذ مدیر) (۰/۲۶۳) - ۵/۰۶۶ = فرسودگی شغلی کارکنان

از تابع فوق به این نتیجه می‌رسیم که، با ثابت در نظر گرفتن عوامل خارجی و مقادیر ثابت و براساس معادله استاندارد، متغیرهای نفوذ مدیر، ساخت دهی و تاکید علمی می‌توانند فرسودگی شغلی کارکنان را پیش‌بینی نمایند. همچنین از ضرایب بتا در حالت استاندارد می‌توان نتیجه گرفت که ساخت دهی بیشترین و پس از آن به ترتیب تاکید علمی و نفوذ مدیر بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر دارند. لذا ابعاد نفوذ مدیر، ساخت دهی و تاکید علمی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان را دارند. پس فرضیه دوم پژوهش تائید و فرضیه صفر رد می‌گردد.

نتیجه گیری پژوهش

- با نظر به فرضیه اول پژوهش که به بررسی توانایی پیش‌بینی اثربخشی کارکنان توسط ابعاد سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌پردازد، می‌توان گفت که در بین ابعاد سلامت سازمانی ابعاد یگانگی نهادی، ساخت دهی و تاکید علمی توانایی پیش‌بینی اثربخشی کارکنان را دارند. از طرفی، بعد ساخت دهی بیشترین تاثیر را بر اثربخشی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان دارد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های بهمنی و بناساز (۱۳۹۸)، امید قنبری و همکاران (۱۳۹۷)، مصلحی و همکاران (۱۳۹۶)، بریمانی و همکاران (۱۳۹۵)، دشتبان (۱۳۹۵)، ازگلی و صادقی (۱۳۹۴)، جوادی پور و پارساجو (۱۳۹۴)، صادقی و علومی (۱۳۹۳)، زارع (۱۳۹۳)، رحیمی و همکاران (۱۳۹۳)، رضانی (۱۳۹۰)، ایمبودن و همکاران (۲۰۲۰)، اسونسون و همکاران (۲۰۱۹)، کیم و همکاران (۲۰۱۹)، وو و چو (۲۰۱۵)، کاسی وارن و همکاران (۲۰۰۹) و یانگ سو (۲۰۲۰) همسو با نتیجه پژوهش حاضر است؛ زیرا ایشان در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که اثربخشی کارکنان تحت تاثیر ابعاد سلامت سازمانی می‌باشد.

همانطور که مشخص شد، یگانگی نهادی، ساخت دهی و تاکید علمی توانستند اثربخشی کارکنان را پیش‌بینی نمایند و علت این امر آن است که زمانی کارکنان می‌توانند به اثربخشی مطلوبی در سازمان دست پیدا کنند که اولاً با همکاران خود ارتباطات سازنده‌ای ایجاد کرده و تعامل و یگانگی آنها با دیگران زیاد باشد. دوماً زیرساخت‌های لازم برای کارکنان از حیث پیشرفت و موفقیت در مسیر شغلی مهیا باشد تا سطح سعی و خطا در نزد آنان کاهش یابد و سوماً کارکنان همواره مجهز به دانش روز مرتبط با کار خود باشند تا بتوانند با تکیه بر کمک همکاران خود و زیرساخت‌های لازم و همچنین دانشی که در اختیار دارند به سطح مناسبی از اثربخشی برسند.

- با نظر به فرضیه دوم پژوهش که به بررسی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان توسط ابعاد سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان می‌پردازد، می‌توان گفت که در بین ابعاد سلامت سازمانی ابعاد نفوذ، ساخت دهی و تاکید علمی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان را دارند. از طرفی، بعد ساخت دهی بیشترین تاثیر را بر فرسودگی شغلی کارکنان در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان دارد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های طبایی و سلیمانی (۱۳۹۶)، اسعدی (۱۳۹۳)، محمدی (۱۳۹۱)، پاپاسوتیریوس و همکاران (۲۰۱۹) و لی و چلادوری (۲۰۱۸) همسو با نتیجه پژوهش حاضر است؛ زیرا ایشان در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی کارکنان تحت تاثیر ابعاد سلامت سازمانی می‌باشد.

همانطور که مشخص شد نفوذ، ساخت دهی و تاکید علمی توانستند فرسودگی شغلی کارکنان را پیش‌بینی نمایند و علت این امر آن است که زمانی کارکنان در سازمان دچار فرسودگی شغلی می‌شوند که خود را در مواقع مشکلات تکیه و تنها می‌بینند و یگانگی نهادی و به عبارتی همدلی در سازمان در سطح پایینی است که این امر فشار را بر کارکنان دوچندان می‌کند. همچنین وقتی کارکنان با تمام وجود تلاش می‌کنند اما زیرساخت‌های سازمانی به خوبی مهیا نیستند، کارکنان در چرخه باطل ناکارآمدی گرفتار می‌شوند و همین امر فرسودگی را برای آنان به ارمغان می‌آورد و در نهایت اگر دانش آنها در برخورد با موانع کم باشد، موانع بر آنان چیره شده که در نتیجه در برابر مشکلات کم آورده و دچار فرسودگی شغلی خواهند شد.

منابع

- احمدی، فاطمه؛ مرادخواه، وحید؛ کماندار، محمد؛ حسینی، سیدسلیمان (۱۳۹۶). بررسی فرسودگی شغلی و اثر بخشی بر اساس فرهنگ سازمانی در دبیران هنرستان‌های آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز. *دومین کنفرانس ملی روانشناسی و مشاوره*، اصفهان: دانشگاه هشت بهشت اصفهان.
- ازگلی، رقیه؛ صادقی، قاسم (۱۳۹۴). رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی کارکنان در ادارات تربیت بدنی استان مازندران. *سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهشهای کاربردی در مدیریت و حسابداری*، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.
- اسعدی، مهناز (۱۳۹۳). *بررسی ارتباط بین تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی و حمایت اجتماعی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، شاهرود: دانشگاه صنعتی.
- امیدی‌قنبری، رضا؛ حاجی علی اکبری، هلاله؛ درخشان، ناهید (۱۳۹۷). ارتباط میان مدیریت دانش، سلامت سازمانی با یادگیری سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی. *چهارمین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران*.
- بریمانی، حسین؛ سیارنژاد، جمشید؛ موسوی، سیدجعفر؛ حیدری، فاطمه (۱۳۹۵). رابطه بین سلامت سازمانی، خلاقیت کارکنان و اثربخشی ادارات ورزش و جوانان استان مازندران. *چهارمین همایش ملی دستاوردهای جدید در علوم ورزشی*.
- بهرامی، سوسن؛ رجایی پور، سعید؛ کیوان آرا، محمود؛ رئیسی، احمدرضا؛ ایرج، کاظمی (۱۳۹۱). بررسی رابطه یادگیری بین شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران و سلامت سازمانی در گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *فصلنامه سلامت کار ایران*، ۹(۳).
- بهمنی، اکبر؛ بناساز، بابک (۱۳۹۸). بررسی تاثیر سلامت سازمانی بر روی اثربخشی و عملکرد سازمان. *نخستین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه*، شیراز: دانشگاه پیام نور استان فارس-مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران (متانا).
- بهنیا، غلامرضا (۱۳۸۹). *رابطه فرسودگی شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روانی با توجه به متغیر تعدیل‌کننده سرسختی در دبیران مرد دروس ریاضیات، علوم اجتماعی، فیزیک و ادبیات نظام جدید متوسطه استان خوزستان*. خوزستان: طرح پژوهشی شورای تحقیقات آموزش و پرورش استان خوزستان.
- ترک زاده، جعفر (۱۳۸۸). *ارزیابی اثربخشی بیرونی برنامه درسی آموزش درجه دارای رسته انتظامی ناجا*. فصلنامه مطالعات مدیریت/انتظامی، ۴(۴).
- ترک زاده، جعفر؛ محمدی، مهدی و قاسمی قاسموند، محمدرضا (۱۳۹۳). *ارزیابی اثربخشی درونی، بیرونی و نهادی سیستم آموزش در شرکت پتروشیمی اروند*. *مجله علمی پژوهشی علوم انسانی و هنر*، ۴(۴)، ۱۴۰-۱۲۶.
- جاهد، حسینعلی (۱۳۸۴). *سلامت سازمانی*. ماهنامه تدبیر، ۱۵۹، ۲۱-۱۶.
- جواد پور، محمد؛ پارساجو، علی (۱۳۹۴). ارتباط نگرش شغلی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. *نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۲.
- دشتبان، بهنام (۱۳۹۵). *بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد سازمانی با نقش میانجی‌گری سلامت سازمانی در اداره کل ورزش و جوانان خراسان رضوی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، مشهد: دانشگاه فردوسی.
- دموری، داریوش (۱۳۷۳). *عوامل تعدیل‌کننده رابطه میان فشارهای شغلی با رضایت شغلی و خستگی مفرط و تنیدگی شغلی در مدیران وزارت راه و ترابری*. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، تهران: دانشگاه تهران.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۹). *تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها)*. ترجمه سید مهدی الوانی، محسن دانایی‌فر، تهران، صفار-اشراقی.
- رحیمی، رضا؛ بحرالعلوم، حسن؛ یونسین، علی (۱۳۹۳). ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی. *نشریه مطالعات مدیریت ورزشی*، ۲۶.

- رستگار خالد، امیر؛ کاوه، مهدی؛ محمدی، مهدی. (۱۳۹۳). بررسی عوامل جامعه شناختی مرتبط با بیگانگی شغلی. *مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران*. ۲ (۳)، ۴۳۹-۴۶۷.
- رمضانی، ملیحه (۱۳۹۰). *بررسی رابطه سلامت سازمانی با اثربخشی در دانشکده‌های تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، مشهد: دانشگاه فردوسی.
- زارع، رقیه (۱۳۹۳). *بررسی رابطه بین مولفه‌های سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان تربیت بدنی مدارس دخترانه شهرستان تبریز سال تحصیلی ۹۳-۹۲*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- زاهدی، شمس‌السادات (۱۳۷۹). *فرهنگ جامع مدیریت*. چاپ دوم، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- ساعدی، سارا؛ خلعتبری، جواد؛ موری نجف آبادی، ندا (۱۳۸۹). *رابطه کیفیت کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی/سازمانی*، (۴) ۱، ۵۵-۶۴.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۵). *تأثیر تحلیل‌رفتگی بر کارآیی نیروی انسانی. فصل نامه دانش مدیریت دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی*، ۳۳ (۱)، ۴۱-۵۵.
- سید جوادین، سیدرضا (۱۳۹۶). *مروری جامع بر نظریه‌های مدیریت و سازمان*. تهران: نگاه دانش.
- شجاعی، عبدالناصر؛ باغبانین، مصطفی (۱۳۸۸). *بررسی ارتباط سرمایه فکری و عملکرد سازمانی صنعت بانکداری ایران: مطالعه موردی استان کردستان. مدیریت صنعتی*، ۴ (۹)، ۱۱۷-۱۰۷.
- صادقی، ناهید؛ علوم، آزاده (۱۳۹۳). *رابطه شاخص‌های سلامت سازمانی و اثربخشی سازمان در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. نشریه تحقیقات نظام سلامت*، ۳.
- طباطبایی، طیب؛ سلیمانی، نادر (۱۳۹۶). *رابطه جو سازمانی با فرسودگی شغلی در مدارس. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد، توانمندی صنعت جهانگردی در توسعه*.
- عزیرپور، منصور (۱۳۹۵). *رابطه هوش فرهنگی و عملکرد کارکنان تراکتور سازی تبریز. نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادیم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی*.
- علیپورلری، رضا؛ مرادعلیزاده، سمیه (۱۳۹۵). *نقش عدالت سازمانی در سلامت سازمانی. کنفرانس بین‌المللی کسب و کار: فرصت‌ها و چالش‌ها*.
- قهرمانی محمد، ابوالقاسمی محمود، عارفی محبوبه، میرحمید خاتمی (۱۳۹۱). *ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۰ (۴)، ۱۳-۳۰.
- کشتکاران، علی (۱۳۸۵). *تحلیل‌رفتگی و روش اندازه‌گیری آن. فصلنامه دانش مدیریت*، ۳۳ (۲)، ۹۸-۷۱.
- کیمیایی، علیرضا (۱۳۷۸). *بررسی تأثیر تحلیل‌رفتگی بر عملکرد فردی نیروی انسانی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- محمدی، ماریا (۱۳۹۱). *پیش‌بینی میزان تحلیل‌رفتگی بر اساس مولفه‌های سلامت سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کردستان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، کردستان: دانشگاه کردستان.
- مصلحی، عبدالله؛ احمدی مجد، حمیرا؛ مقدس، مریم؛ صلاحی کجور، عظیم (۱۳۹۶). *بررسی ارتباط میان مدیریت دانش، سلامت سازمانی با یادگیری سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران. سومین همایش ملی علوم ورزشی و تربیت بدنی ایران. تهران، انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین*.

ملک‌پور، مختار؛ بنی‌هاشمیان، کوروش (۱۳۸۹). مقایسه رابطه سلامت عمومی با بدبینی و عزت نفس در دانشجویان شاهد و غیر شاهد دانشگاه علوم پزشکی شیراز. *مجله دانشکده پزشکی اصفهان*، ۲۸ (۱۲۰)، ۱۴۴۶-۱۴۳۷.

میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۷). فشار روانی در سازمان و مدیریت. *نشریه دانش مدیریت*، ۱۱ (۱)، ۶۱-۴۸.

Bratton, J. & Gold, J. (2003). *Human resource management*. New York: Palgrave Macmillon.

CaseyWarren, M. M. PayneRochelle, R. EimeSue. M & Brown, J. (2009). Sustaining health promotion programs within sport and recreation organisations. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 12(1), 113-118.

Hoy, W. K. Tarter, C. J. & Kottkamp, R. B. (2016). *Open schools / healthy schools: Measurement organizational climate*. E-book has been republished by Arlington writers, LTD. <http://www.coe.ohiostate>.

Imboden, M. T. Castle, P. H. Johnson, S. S. Jenkins, K. R. Pitts, Jennifer S. Grossmeier, J. Mangen, D. J. Mason, S. & Noeldner, S. P. (2020). Development and Validity of a Workplace Health Promotion Best Practices Assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62, 18-24.

Kim, M. Chan, A. Kim, H. Newman, J. I. Ferris, G. R. & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.

Larry, M. Coutts, F. & Schneider, W. (2004). Police officer performance appraisal systems. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27(1), 67-81.

Lee, Y. H. & Chelladuri, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *Journal European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393-412.

Maslach, C. (2005). *A multi dimensional theory of burnout In theories of organizational stress*, C. L. Cooper, 68-85. Oxford, UK: Oxford univ.press.

Papasotiriou, E. Sidiropoulos, G. Ntanos, S. Chalikias. M. Skordoulis. M. & Drosos, D. (2019). Burnout and Job Satisfaction: The Case of Physical Education Teachers in Local Sports Organizations. *Smart Tourism as a Driver for Culture and Sustainability*, 503-514.

Stanley, E. (1997). Seashore and Ephraim Yuchtman. *Factorial Analysis of Organizational performance Administrative Science Quarterly*, 1(5), 377-95.

Svensson, P. G. Kang, S. et al (2019). Examining the Influence of Shared Leadership and Organizational Capacity on Performance and Innovative Work Behavior in Sport for Development and Peace. *Journal of Sport Management*, 33(6), 546-559.

Van Bussel, G. (2012). Reconstructing the Past for Organizational Accountability. *The Electronic Journal Information Systems Evaluation*, 15(1), 127 -137.

Wu, Ya-Ke & Chu, Nain-Feng. (2015). *Introduction of the transtheoretical model and organizational development theory in weight management: Sports Federation*, In Press, Corrected Proof, Available online at www.sciencedirect.com.

Young Su, C. (2020). *Effects of Office Workers' Sports Participation on Self-Efficacy, Self-Leadership and Organizational Effectiveness*. CSUN Electronic Theses & Dissertations, CALIFORNIA STATE UNIVERSITY, NORTHRIDGE.

Predicting the effectiveness of employees and burnout based on organizational health components (case study of employees of the General Directorate of Sports and Youth of Hamedan) Province)

Behzad garousian ^{*1}

Majid Soleymani ²

Date of Receipt: 2021/05/11 Date of Issue: 2021/05/22

Abstract

The present study investigated the prediction of employee effectiveness and burnout based on organizational health components (a study of employees of the General Department of Sports and Youth of Hamadan Province). This research was an applied research in terms of purpose, descriptive and correlational research in terms of method and field research in terms of data collection. The statistical population included all employees of the General Department of Sports and Youth of Hamadan province in 2020 to 152 people. The statistical sample was estimated to be 103 people using Morgan and Krejci table with available random method. To assess organizational health, the questionnaire of 19 questions of Hui et al. (2016), the effectiveness of employees, the questionnaire of 37 questions of Lari et al. (2004) and the burnout of employees were used by Maslach test (2005). Findings showed that the level of organizational health was 66.2%, staff effectiveness was 80.4% and staff burnout was 33.8%. The results of Pearson correlation and multivariate regression with SPSS software showed that the components of organizational health such as institutional unity, constructiveness and scientific emphasis were able to predict the effectiveness of employees. Also, the components of manager influence, construction, and scientific emphasis were able to predict employee burnout.

Keyword

Components of Organizational Health, Employee Effectiveness, Employee Burnout, General Directorate of Sports and Youth of Hamedan Province

1 Master of Sports Management, Strategic Management Orientation in Sports Organizations, Islamic Azad University, Hamedan Branch. (* Responsible author: garousian1399@gmail.com)

2 Assistant Professor, Department of Physical Education, Islamic Azad University, Malayer Branch (mjd-slymn@gmail.com)