



## بررسی رابطه سلامت سازمانی و افسردگی با بهره‌وری کارمندان (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان)

زینب مندعلی زاده<sup>۱\*</sup>، احسان شاکری<sup>۲</sup>

### چکیده

**مقدمه:** امروزه اهمیت بهره‌وری کارمندان سازمان‌ها در راستای رسیدن به اهداف کلان سازمانی، در نظر گرفتن سلامت سازمانی و افسردگی کارمندان توسط مدیران، موضوع مهم در بهره‌وری سازمانی است. در این راستا، هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه سلامت سازمانی و افسردگی با بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان و ارائه مدل معادلات ساختاری بود.

**روش بررسی:** این تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی بود که برای مدل‌سازی از رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌های بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، سلامت سازمانی هوی و فیلمن (۱۹۹۶) و پرسشنامه افسردگی بک (۱۹۶۱) بود. روایی پرسشنامه توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه‌ها مناسب به دست آمد. جامعه آماری شامل کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بود (۳۸۷ نفر) که نمونه آماری بر اساس تعداد عامل‌های پژوهش مبتنی بر رویکرد پی‌ال. اس ۹۰ نفر تعیین شد. ۷۸ پرسش‌نامه کامل جمع‌آوری و بازگشت داده شد. از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد سلامت سازمانی بر بهره‌وری شغلی تأثیر مثبت و معناداری داشت ( $P \leq 0/01$ ) ولی افسردگی بر بهره‌وری شغلی تأثیر منفی داشت ولی این تأثیر معنادار نبود. همچنین افسردگی بر سلامت سازمانی تأثیر منفی داشت ولی این تأثیر معنادار نبود.

**نتیجه‌گیری:** توانایی سازمان در حفظ و پایداری سازمانی و بهبود این توانایی، منجر به بهبود بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان می‌شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود مدیران و سرپرستان سازمان‌های ورزشی در راستای بهبود سلامت سازمانی، بر اهمیت ارتباطات با و در بین کارمندان تأکید و بر موضوعات روان‌شناختی سازمانی در جهت بهبود بهره‌وری تأکید نمایند.

**کلید واژه‌ها:** سلامت سازمانی، بهره‌وری، افسردگی، کارمندان

### گزارش موردی



تاریخ دریافت: ۹۹/۰۳/۰۲

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۷/۰۸

### ارجاع:

مندعلی‌زاده زینب، شاکری احسان. بررسی رابطه سلامت سازمانی و افسردگی با بهره‌وری کارمندان (مطالعه موردی: ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان). بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۴۰۰؛ ۵(۱): ۹۴-۱۰۵.

<sup>۱\*</sup> گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اراک، اراک، ایران

(نویسنده مسئول: z-mondalizade@araku.ac.ir) <sup>۱۵</sup>

<sup>۲</sup> گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه اراک، اراک، ایران <sup>۱۵</sup>



## مقدمه

امروزه شواهد نشان می‌دهد که اهمیت مدیریت در ایجاد بهره‌وری در سازمان‌هاست (۱). بهره‌وری مفهومی جامع و کلی است که افزایش آن به‌عنوان یک ضرورت، جهت ارتقای سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسان‌ها محسوب می‌شود (۲). بهره‌وری، مهارت در توسعه و بهبود منابع انسانی است. بهره‌وری نیروی انسانی عامل حیاتی موفقیت و اساس سودآوری سازمانی است (۳).

انسان محور و وسیله اصلی توسعه همه‌جانبه است و نیروی انسانی مؤثر، عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق اهداف سازمان است (۴). تغییرات بهره‌وری کارمندان، معلول عوامل مختلفی از جمله سلامت سازمانی، کاهش میزان استرس و عوامل روانی دیگر است. درواقع سازمان‌هایی می‌توانند رشد کنند که شرایط محیطی سالمی را برای کارمندان و یا نیروی انسانی فراهم کنند (۵). محیط سازمانی می‌تواند بر عملکرد شغلی اثرگذار باشد. سلامت سازمانی به‌عنوان یکی از ابعاد محیط سازمانی، سلامت سازمانی است که رویکرد استراتژیکی محسوب می‌شود که رویکرد ارزشمندی را در مورد نیازهای مشتریان، کارمندان و محیط اجتماعی فراهم می‌کند تا جایی که سلامتی سازمانی، پیش‌بینی کننده عملکرد سازمانی در نظر گرفته شده است (۶). شاوف و همکاران (۲۰۱۰) در خصوص ابعاد، سلامت سازمانی، شش شاخص اصلی را بیان می‌کند که هر یک از این شاخص‌ها عبارت است از؛ یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی از منابع به سازمانی و روحیه (۷). در واقع سلامت سازمانی، مفهومی منحصربه‌فرد است به گونه‌ای که در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند (۸).

یکی دیگر از عواملی که می‌تواند بهره‌وری را تحت تأثیر قرار می‌دهد افسردگی کارمندان است. کارمندان افسرده، احتمال دارد که نتوانند وظایف محوله را به‌گونه‌ای خوب انجام

دهند. افسردگی یکی از عمده‌ترین اختلالات خلقی است که موجب غیرفعال شدن و کاهش راندمان کاری کارمندان شده و فاکتورهای مهندسی انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۹). افسردگی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی و پزشکی روز بوده و در صورتی که تداوم یابد نیروهای کار و توانمندی‌های افراد و وضعیت اقتصادی و اجتماعی را تضعیف می‌کند (۱۰).

تحقیقات و مطالعات انجام‌شده، پیرامون سلامت سازمانی، افسردگی و بهره‌وری به‌صورت پراکنده‌ای مورد بررسی قرار گرفته است. از جمله رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۶)، در مطالعه خود، تأثیر سلامت سازمانی بر بهره‌وری کارمندان یک شرکت خصوصی را نتیجه گرفتند (۱۱). ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲) رابطه مثبت و معناداری بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارمندان شاغل در دانشگاه آزاد تبریز نتیجه گرفتند (۱۲). منتظری و فردوسی پور (۱۳۹۷) بین سلامت سازمانی و عملکرد شغلی ارتباط مثبت و معناداری را نتیجه گرفتند (۱۳). مارنانی و همکاران (۱۳۹۰)، رابطه بین سلامت سازمانی و شاخص‌های عملکردی را گزارش کردند (۱۴). کیانی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که سلامت سازمانی بر فضا و سلامت سازمانی تأثیر معناداری داشته است (۱۵). رضایی صوفی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که سلامت سازمانی به‌عنوان یک پیش‌بینی کننده قوی تا حد زیادی اثربخشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۶). جلیلی شیشوان و همکاران (۱۳۹۷)، رابطه معناداری را بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی نتیجه گرفتند (۱۷). نتایج لرنر و هنک (۲۰۰۸) نشان داد که افراد دارای افسردگی، بهره‌وری کمتری نسبت به سایر کارمندان دارند (۱۸). رسول و همکاران (۲۰۱۹)، افسردگی را به‌عنوان عامل مهم در ایجاد محیط سمی و کاهش بهره‌وری عنوان کردند (۱۹). جانسون و همکاران (۲۰۱۹)، ارتباطی منفی بین افسردگی و غیبت کارمندان را نتیجه گرفتند (۲۰).



خیلی کم اختصاص پیدا کرد. در بررسی روایی پرسشنامه‌ها، با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه و اینکه قبلاً روایی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفته بود برای اطمینان بیشتر، روایی صوری و محتوایی مجدداً به تأیید ۱۰ نفر از متخصصان رسید. بعد از تأیید روایی، پایایی بین ۳۰ نفر از نمونه آماری توزیع شد و پایایی هر بخش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به دست آمد که میزان آلفای کرونباخ در جدول ۳ نشان داده شده است.

در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی مدل‌های اندازه‌گیری، ساختاری و آزمون فرضیه‌ها، از مدل‌های معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار PLS نسخه سه استفاده شد. مدل‌های PLS در حوزه‌های مختلف از جمله حوزه منابع انسانی کاربرد دارد. مدل‌های PLS به روش PLS در دو مرحله انجام می‌شود. در اولین مرحله، مدل اندازه‌گیری از طریق تحلیل-های روایی و پایایی و تحلیل عامل تأییدی بررسی می‌شود و در دومین مرحله، مدل ساختاری به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها و تعیین شاخص‌های برازش مدل بررسی می‌شود. مدل‌های PLS در حوزه‌های مختلف از جمله حوزه منابع انسانی کاربرد دارد. مزیت اصلی آن در این است که این نوع مدل‌های PLS نسبت به لیزرل به تعداد نمونه کمتری نیاز دارد. از طریق مدل‌های PLS می‌توان ضرایب رگرسیون استاندارد را برای مسیرها، ضرایب تعیین را برای متغیرهای درونی و اندازه شاخص‌ها را برای مدل مفهومی به دست آورد؛ بنابراین، PLS جایگزینی مناسب برای روش‌های تشریح کوواریانس همچون لیزرل و آموس است (۲۱).

جامعه آماری شامل کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بود که تعداد این جامعه آماری برابر ۳۸۷ نفر بود. برای مدل‌سازی معادلات ساختاری، تعداد نمونه آماری با استفاده از PLS بر اساس تعداد عامل‌های پژوهش تعیین می‌شود؛ برای مدل‌سازی معادلات ساختاری، در برخی مطالعات قاعده ۱۰ برابر بیشترین تعداد معرف‌های تکوینی

جمع‌بندی تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد که تاکنون تحقیقات اندکی در زمینه سلامت سازمانی و ارتباط آن با افسردگی و بهره‌وری کارمندان انجام‌شده است. از طرف دیگر، با توجه به اهمیت بهره‌وری کارمندان سازمان‌ها در حوزه ورزش در راستای رسیدن به اهداف کلان توسعه ورزش، در نظر گرفتن سلامت سازمانی و افسردگی کارمندان توسط مدیران، موضوع مهم در رفتار سازمانی است. در نتیجه هدف محققان بررسی تأثیرگذاری سلامت سازمانی و افسردگی بر بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان بر اساس مدل‌سازی معادلات ساختاری (Partial least square, PLS) است.

### روش بررسی

این پژوهش از نوع توصیفی-تحلیلی بود که بدین منظور از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد. متغیرهای مستقل، سلامت سازمانی و افسردگی و متغیر وابسته، بهره‌وری کارمندان بود. پرسشنامه‌های مورد استفاده، پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶)، پرسشنامه افسردگی بک (۱۹۶۱) و پرسشنامه بهره‌وری کارمندان هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) بود. پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶)، دارای ۷ بُعد روحیه، تأکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساخت دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی و شامل ۴۴ گویه در قالب ۵ گزینه‌ای لیکرت بود که امتیاز ۱-۲-۳-۴-۵ به ترتیب به گزینه‌های همیشه، غالباً، گاهی، بندرت و هرگز اختصاص پیدا کرد. پرسشنامه افسردگی بک (۱۹۶۱) ۲۱ گویه داشت که هر سؤال از ۴ عبارت تشکیل‌شده بود و هر کدام از این عبارات بیان‌کننده حالتی از افراد بود، امتیازدهی به سؤالات به صورت ۰-۱-۲-۳ بود. پرسشنامه بهره‌وری کارمندان هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) دارای ۷ بُعد توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری و ۲۶ گویه در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بود که امتیاز ۱-۲-۳-۴-۵ به ترتیب به گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و



در جدول شماره چهار، معیار ارزیابی کیفی به‌طور خلاصه نشان داده شده است.

میزان پایایی مرکب مناسب بود و همچنین، میانگین واریانس استخراج‌شده بیشتر از حداقل سطح موردنیاز (۰/۵) و مناسب بود.

درنهایت، معیار فورنل-لارکر امکان کنترل روایی افتراقی را فراهم آورد. طبق این معیار، ریشه دوم مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده هر سازه (در میانگین واریانس استخراج‌شده روی عناصر قطر اصلی) باید بیشتر از بالاترین همبستگی سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد که جدول شماره ۵ این معیار نشان داده شده است.

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان

| جنسیت            | تعداد | درصد |
|------------------|-------|------|
| زن               | ۲۱    | ۲۶/۹ |
| مرد              | ۵۷    | ۷۳/۱ |
| وضعیت تأهل       |       |      |
| متاهل            | ۵۳    | ۶۷/۹ |
| مجرد             | ۲۵    | ۳۲/۱ |
| مدرک تحصیلی      |       |      |
| دیپلم            | ۹     | ۱۱/۵ |
| فوق‌دیپلم        | ۱۹    | ۲۴/۴ |
| لیسانس           | ۳۷    | ۷۴/۴ |
| فوق‌لیسانس       | ۱۱    | ۱۴/۱ |
| دکتری            | ۲     | ۲/۶  |
| گروه سنی         |       |      |
| زیر ۳۰ سال       | ۱     | ۱/۳  |
| بین ۳۱-۳۵ سال    | ۱۸    | ۲۳/۱ |
| بین ۳۶-۴۰ سال    | ۱۹    | ۲۴/۴ |
| بین ۴۱-۴۵ سال    | ۱۷    | ۲۱/۸ |
| بین ۴۶-۵۰ سال    | ۸     | ۱۰/۳ |
| بالاتر از ۴۶ سال | ۱۵    | ۱۹/۲ |
| سابقه خدمت       |       |      |
| کمتر از ۵ سال    | ۲۹    | ۳۷/۲ |
| ۶-۱۰ سال         | ۲۲    | ۲۸/۲ |
| ۱۱-۱۵ سال        | ۱۷    | ۲۱/۸ |
| ۱۶-۲۰ سال        | ۷     | ۹    |
| ۲۱-۲۵ سال        | ۲     | ۲/۶  |
| بیشتر از ۲۶ سال  | ۱     | ۱/۳  |

مورد استفاده برای سنجش یک سازه پیشنهاد شده است که دستورالعمل سختی را برای الزامات حداقل حجم نمونه محسوب می‌شود؛ اما هیر و همکاران (۲۰۱۶) به محققان تأکید می‌کند تا حجم نمونه را در مقابل سابقه مدل و خصوصیات داده‌ها مورد ملاحظه قرار دهند. از این‌رو الزامات حداقل حجم نمونه لازم برای رسیدن به حداقل مقدار  $R^2$  (۰/۲۵) برای هر سازه درون‌زای مدل در سطح معناداری ۰/۰۱ با فرض سطح توان آماری رایج ۰/۸۰ و سطح خاصی از پیچیدگی مدل مسیری PLS (حداکثر تعداد پیکان‌هایی که به یک سازه در مدل مسیری PLS-SEM وارد می‌شوند که در این مدل مساوی دو است) برابر است با ۷۵ است (۲۲). براین‌اساس، با احتساب میزان ریزش، ۹۰ پرسش‌نامه توزیع شدند که درنهایت ۷۸ پرسش‌نامه با پاسخ کامل جمع‌آوری شدند. نحوه توزیع پرسش‌نامه‌ها حضوری و راهبرد نمونه‌گیری، تصادفی خوشه‌ای بود.

### یافته‌ها

یافته‌های توصیفی در جدول ۱ نشان داده شده است. همان‌گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، ۷۳/۱ درصد از نمونه‌ها مردان و ۲۶/۹ درصد زنان بودند. ۶۷ درصد متاهل و ۳۲ درصد مجرد بودند. اکثریت نمونه تحقیق ۷۴ درصد دارای مدرک لیسانس و تنها ۲/۶ درصد دارای مدرک دکتری بودند. ۱/۳ درصد زیر ۳۰ سال، ۲۳/۱ درصد بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۲۴/۴ درصد بین ۳۶ تا ۴۰ سال، ۲۱/۸ درصد بین ۴۱ تا ۴۵ سال و ۱۰/۳ درصد بین ۴۶ تا ۵۰ سال و ۱۹/۲ درصد بالاتر از ۴۶ سال سن داشتند. ۳۷/۲ درصد سابقه خدمت کمتر از ۵ سال داشتند و ۱/۳ درصد دارای سابقه خدمت بیشتر از ۲۶ سال بودند.

در ارزیابی مدل، بارهای عاملی زیر به دست آمدند که در جدول شماره ۲ نشان داده شده‌اند؛ براین‌اساس، سؤال‌های ۳، ۴، ۶، ۸ و ۲ به دلیل بار عاملی نامناسب از مدل حذف شد. بارهای عاملی در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند.



جدول ۳: نتایج بارهای عاملی و مقادیر تی سازه‌ها و سؤالات متغیر بهره‌وری

| سازه‌ها       | سؤال‌ها | بارهای عاملی | مقدار تی | مقدار پی |
|---------------|---------|--------------|----------|----------|
| توانایی       | P1      | ۰/۵۶۰        | ۴/۳۲۸    | **       |
|               | P2      | ۰/۶۱۱        | ۳/۲۰۳    | **       |
|               | P3      | ۰/۸۷۴        | ۱۸/۲۰۴   | **       |
| درک           | P4      | ۰/۵۴۹        | ۴/۶۴۷    | **       |
|               | P5      | ۰/۷۵۵        | ۱۱/۵۶۱   | **       |
|               | P6      | ۰/۵۹۰        | ۳/۴۱۹    | **       |
|               | P7      | ۰/۷۶۴        | ۹/۸۶۱    | **       |
|               | P8      | ۰/۶۶۵        | ۷/۲۴۷    | **       |
| حمایت سازمانی | P9      | ۰/۵۸۰        | ۷/۳۴۰    | **       |
|               | P10     | ۰/۶۹۸        | ۵/۷۶۸    | **       |
|               | P11     | ۰/۷۴۲        | ۴/۲۱۰    | **       |
|               | P12     | ۰/۵۹۵        | ۴/۷۱۵    | **       |
| انگیزش        | P13     | ۰/۵۰۱        | ۳/۵۱۳    | **       |
|               | P14     | ۰/۶۹۶        | ۴/۷۸۴    | **       |
|               | P15     | ۰/۷۶۴        | ۱۱/۴۹۱   | **       |
|               | P16     | ۰/۵۵۳        | ۲/۹۷۰    | **       |
|               | P17     | ۰/۷۸۲        | ۹/۹۰۷    | **       |
| بازخورد       | P18     | ۰/۶۲۴        | ۳/۵۱۶    | **       |
|               | P19     | ۰/۶۵۱        | ۵/۳۲۷    | **       |
|               | P20     | ۰/۵۷۴        | ۳/۲۶۳    | **       |
| اعتبار        | P21     | ۰/۶۴۶        | ۵/۴۱۷    | **       |
|               | P22     | ۰/۶۷۵        | ۴/۷۰۳    | **       |
|               | P23     | ۰/۶۸۴        | ۸/۶۸۹    | **       |
| سازگاری       | P24     | ۰/۸۲۴        | ۸/۵۷۱    | **       |
|               | P25     | ۰/۷۹۳        | ۹/۲۲۶    | **       |
|               | P26     | ۰/۵۱۰        | ۲/۴۷۸    | **       |

جدول ۲: نتایج بارهای عاملی و مقادیر تی برای سازه‌ها و سؤالات متغیر سلامت سازمانی

| سازه‌ها        | سؤال‌ها | بارهای عاملی | مقدار تی |
|----------------|---------|--------------|----------|
| یگانگی نهادی   | Q1      | ۰/۵۲۸        | ۲/۵۳     |
|                | Q5      | ۰/۷۰         | ۷/۴۰     |
|                | Q7      | ۰/۵۷۲        | ۸/۹۷     |
| نفوذ مدیر      | Q9      | ۰/۷۵۳        | ۳/۵۳     |
|                | Q11     | ۰/۷۸۶        | ۲۸/۹۸    |
|                | Q12     | ۰/۸۴۰        | ۳/۰۱     |
|                | Q13     | ۰/۵۸۴        | ۳/۷۴۷    |
|                | Q14     | ۰/۶۴۲        | ۳/۸۷۳    |
| ملاحظه‌گری     | Q15     | ۰/۷۹۵        | ۱۴/۰۷۵   |
|                | Q16     | ۰/۶۵۴        | ۶/۴۹۰    |
|                | Q17     | ۰/۶۹۸        | ۷/۹۷۹    |
| ساخت‌دهی       | Q18     | ۰/۵۰         | ۳/۵۵۵    |
|                | Q19     | ۰/۷۸۴        | ۱۲/۰۴۳   |
|                | Q20     | ۰/۷۹۳        | ۱۲/۸۸۸   |
|                | Q21     | ۰/۶۹۷        | ۸/۸۳۷    |
|                | Q22     | ۰/۷۷۶        | ۹/۴۴۷    |
|                | Q23     | ۰/۶۸۳        | ۷/۳۴۷    |
| پشتیبانی منابع | Q24     | ۰/۷۶۹        | ۱۲/۱۷۶   |
|                | Q25     | ۰/۷۷۳        | ۱۲/۴۴۳   |
|                | Q26     | ۰/۷۷۲        | ۱۳/۶۲۶   |
|                | Q27     | ۰/۶۴۳        | ۸/۲۸۱    |
| روحیه          | Q28     | ۰/۷۶۷        | ۱۵/۱۸۲   |
|                | Q29     | ۰/۷۸۹        | ۱۷/۲۷۳   |
|                | Q30     | -۰/۵۷۱       | ۵/۴۶۴    |
|                | Q31     | ۰/۵۸۶        | ۷/۲۱۸    |
|                | Q32     | -۰/۷۱۷       | ۹/۷۰۸    |
|                | Q33     | ۰/۵۵۳        | ۳/۸۶۶    |
| Q34            | ۰/۵۴۲   | ۵/۷۱۵        |          |
| Q35            | ۰/۵۹۲   | ۵/۳۲۶        |          |
| Q36            | ۰/۶۸۱   | ۹/۲۱۴        |          |
| Q37            | ۰/۶۷۴   | ۴/۰۵۴        |          |
| Q38            | ۰/۵۸۳   | ۳/۷۴۶        |          |
| Q39            | ۰/۶۱۱   | ۳/۲۴۰        |          |
| تأکید علمی     | Q41     | ۰/۵۱۳        | ۳/۷۹۴    |
|                | Q42     | ۰/۶۷۸        | ۴/۹۳۴    |
|                | Q43     | ۰/۵۷۴        | ۳/۲۲۰    |
|                | Q44     | ۰/۵۵۲        | ۴/۰۸۷    |

جدول ۴: معیارهای ارزیابی کیفی متغیر سلامت سازمانی، افسردگی و بهره‌وری

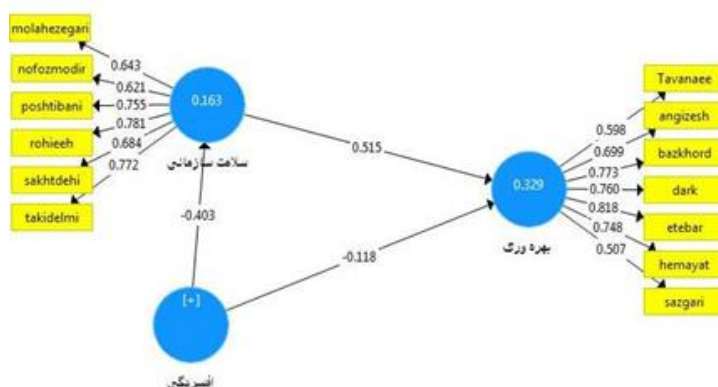
| متغیر مکنون   | پایایی معرف (آلفای کرونباخ) | پایایی مرکب | میانگین واریانس استخراج شده | روایی افتراقی |
|---------------|-----------------------------|-------------|-----------------------------|---------------|
| سلامت سازمانی | ۰/۷۸۳                       | ۰/۸۳۷       | ۰/۵۰۱                       | بله           |
| افسردگی       | ۰/۸۵۲                       | ۰/۷۷۳       | ۰/۵۱۱                       | بله           |
| بهره‌وری      | ۰/۸۳                        | ۰/۸۷۴       | ۰/۵۰۳                       | بله           |

مدل میزان کمتر از پنج به دست آمد که در نتیجه، هم خطی با شدت بالا یا همبستگی بین متغیرهای مستقل وجود ندارد. در شکل شماره یک، ضرایب مسیر مدل ساختاری برآورد شده نشان داده شده است. همان‌گونه که در شکل مشاهده می‌شود، سلامت سازمانی با ضریب مسیر ۰/۵۱ بر بهره‌وری اثرگذار و این تأثیر در سطح ۰/۰۱ معنادار بود در حالی که افسردگی بر بهره‌وری تأثیری نداشت و نیز افسردگی بر سلامت سازمانی تأثیر منفی داشته ولی این تأثیرات معنادار نبود.

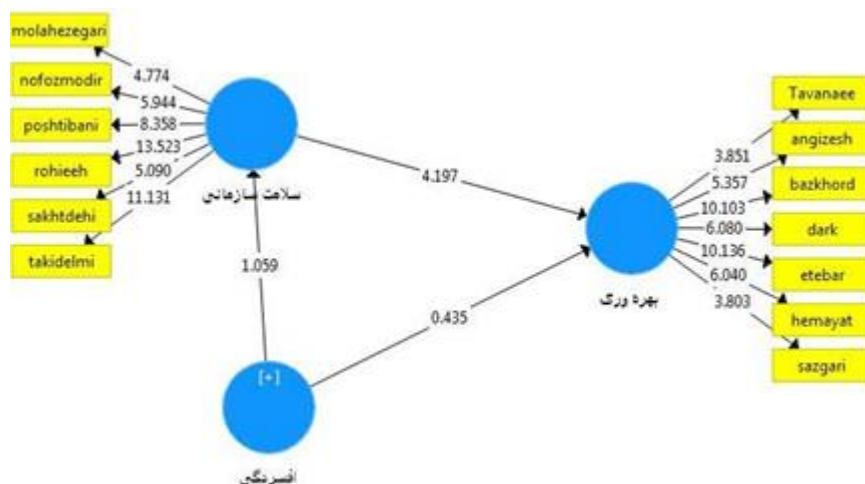
جدول ۵: رویای افتراقی متغیرهای سلامت سازمانی، افسردگی و بهره‌وری

|                  | ۱     | ۲     | ۳     |
|------------------|-------|-------|-------|
| ۱- سلامت سازمانی | ۰/۶۶۵ |       |       |
| ۲- افسردگی       | -۰/۴۰ | ۰/۵۱۵ |       |
| ۳- بهره‌وری      | ۰/۵۶  | -۰/۳۳ | ۰/۷۰۸ |

نهایتاً در ارزیابی مدل ساختاری، بررسی مسئله هم خطی بسیار اهمیت دارد. میزان هم خطی در سازه‌های پیش‌بین نشان‌دهنده میزان هم خطی (بالتر از پنج) است که در این



شکل ۱: ضرایب استاندارد شده مدل ساختاری



شکل ۲: مقادیر تی محاسبه شده برای ضرایب مدل ساختاری

$(Q^2)$  معرف تناسب پیش‌بین مدل است که مقادیر بالای صفر نشان می‌دهد که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد در این صورت می‌توان گفت که

اندازه اثر ( $f^2$ ) یکی دیگر از شاخص‌های مدل است که اندازه اثر سلامت سازمانی بر بهره‌وری کارمندان برابر با ۲/۲۱۱ (اندازه اثر بزرگ) به دست آمد. علاوه بر این، شاخص استون-گیسر

دست می‌آید (۲۴).

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} \quad \text{فرمول ۱}$$

در واقع حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند (۲۵). بر این اساس، میزان GOF، ۰/۲۹۱ به دست آمد که از مطلوبیت نسبتاً خوبی برخوردار است. در جدول ۷ اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها نشان داده شده است.

جدول ۷: بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها

| اثر متغیرها                        | اثر مستقیم | اثر غیر مستقیم | میزان تی | معناداری | نتیجه     |
|------------------------------------|------------|----------------|----------|----------|-----------|
| سلامت سازمانی ← بهره‌وری           | ۰/۵۱۵      | -              | ۴/۱۹۷    | ۰/۰۰۱    | تأیید     |
| افسردگی ← بهره‌وری                 | -۰/۱۱۸     | -              | ۰/۴۳۵    | ۰/۶۳۸    | عدم تأیید |
| افسردگی ← سلامت سازمانی            | -۰/۴۰۳     | -              | ۱/۰۵۹    | ۰/۲۷۶    | عدم تأیید |
| افسردگی ← سلامت سازمانی ← بهره‌وری | -          | -۰/۲۰۷         | -        | -        | عدم تأیید |

## بحث

یافته‌های تحقیق نشان داد که سلامت سازمانی پیش‌بینی کننده بهره‌وری کارمندان ادارات ورزش و جوانان است. در واقع، سلامت سازمانی بر بهره‌وری کارمندان تأثیر مثبت و معناداری داشته است. نتایج با تحقیقات رحمان سرشت و همکاران (۱۳۹۶)، ایران زاده و همکاران (۱۳۹۲)، منتظری و فردوسی پور (۱۳۹۷)، رضایی صوفی و همکاران (۱۳۹۱)، پارت لامرچه و همکاران (۲۰۲۰) و دوی (۲۰۲۰) همخوانی دارد (۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۶، ۲۶، ۵). به نظر می‌رسد تلاش سازمان‌ها در راستای حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود این توانایی‌ها می‌تواند منجر به اثربخشی و کارایی بیشتر سازمان‌ها شود. توانایی کارمندان در راستای سازش با نیروهای مخرب بیرونی، حمایت کارمندان توسط مدیریت، رفتار دوستانه مدیر در عین وظیفه مداری، وجود روحیه و همدردی بین کارمندان، منجر به ارتقای بهینه امکانات و سرمایه انسانی می‌شود. در چنین محیط

سالمی، کارمندان می‌توانند دانش و مهارت خود را ارتقا بخشیده و نقش خود در سازمان را شفاف‌تر درک کنند. به عبارت دیگر، در سازمان‌های سالم کارمندان متعهد، وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. در حقیقت سلامت سازمانی 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 فرا سیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (۲۷). از طرف دیگر وجود محیط سالم در ادارات ورزش و جوانان منجر به ارتقای اعتبار سازمانی در بین ذی‌نفعان از جمله جامعه شده و چنین محیطی می‌تواند فرهنگ سازمان یادگیرنده را به پیش ببرد. در واقع، منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادین سازمان‌ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آن تلقی می‌شوند (۲۸)؛



بنابراین لازم است به‌منظور بهره‌وری تغییراتی در سازمان متناسب با حالات روانی کارمندان صورت پذیرد. در واقع، بهبود بهره‌وری یک فرایند تغییر است که برای افزایش بهره‌وری لازم است مدیریت تغییر برقرار گردد. این امر به مفهوم ایجاد انگیزه، تحرک و تغییر است و مهم است که مقیاس و سرعت تغییر را در تمام عناصر سازمان که شامل افراد و ساختار نیروی انسانی است طرح‌ریزی و هماهنگ کنیم. تغییرات مزبور، طرز نگرش-های مثبت و سلامت سازمانی را که برای بهبود بهره‌وری و نیز تغییر تکنولوژی مناسب خواهد بود، به وجود می‌آورد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که افسردگی اثر منفی بر سلامت سازمانی داشته است اما این تأثیر در این تحقیق معنادار نیست که از لحاظ عدم معناداری با تحقیقات جانسون و همکاران (۲۰۱۹)، دوی (۲۰۲۰) همخوانی ندارد (۵، ۲۰). علت این ناهمخوانی می‌تواند به دلیل نمونه آماری انتخاب‌شده و یا شرایط و جوسازمانی حاکم بر ادارات و سازمان‌های مختلف باشد. به‌عنوان مثال، سازمان‌هایی از قبیل سازمان‌های نظامی و یا سازمان‌های مرتبط با شبکه بهداشت و درمان که استرس شغلی، تنیدگی و ... وجود دارد احتمالاً افسردگی بر سلامت سازمانی تأثیر معناداری داشته باشد. اگر سازمانی سلامتی لازم را داشته باشد، غیبت کارمندان کمتر و لذت از کار در آن سازمان افزایش می‌یابد (۵).

از دیگر یافته‌های تحقیق این بود که افسردگی بر بهره‌وری سازمانی تأثیر منفی داشته است اما این اثر معنادار نبوده است که از لحاظ عدم معناداری با تحقیقات هیسنبگاسی و همکاران (۲۰۰۵)، لرنر و هنک (۲۰۰۸) و رسول و همکاران (۲۰۱۹) همخوانی ندارد (۲۹، ۱۸، ۱۹). در واقع تحقیق موردنظر، به این نتیجه رسیده است که افسردگی کارمندان تأثیر منفی ولی غیر معناداری بر سلامت سازمانی داشته است. افسردگی در محیط کار نه‌تنها موجب کاهش عملکرد فردی، کاهش بهره‌وری و افزایش غیبت می‌شود، بلکه این حالت خلقی بر روی سایر همکاران نیز تأثیر منفی دارد. علت ناهمخوانی نتایج با

پژوهش‌های گذشته می‌تواند به دلیل این مسئله باشد که کارمندان احتمالاً توانسته‌اند مسائل افسردگی را جدای از بحث سازمانی در ذهن خود تحلیل کنند. علاوه بر این، ممکن است وجود قوانین حاکم بر این نوع سازمان، نتوانسته از طریق افسردگی حاکم بر کارمندان تأثیری بر بهره‌وری کارمندان تأثیر داشته باشد. علاوه بر این ممکن است جوسازمانی حاکم بر ادارات ورزش و جوانان و یا فرهنگ‌سازمانی، افسردگی کارمندان را در بخش کاری تحت تأثیر قرار داده و از این طریق افسردگی کارمندان نتواند بر بهره‌وری تأثیر بگذارد.

### نتیجه‌گیری

در نتیجه‌گیری کلی به نظر می‌رسد پیامدهای سلامت سازمانی از جمله کاهش استرس شغلی، کاهش فرسودگی شغلی و ایجاد محیطی که از نظر روان‌شناختی برای کارمندان مناسب باشد می‌تواند منجر به افزایش راندمان کاری در ادارات شود. سلامتی سازمانی جز با تلاش مدیریت، ارتقای فرهنگ‌سازمانی و ایجاد محیطی شفاف اتفاق نمی‌افتد. علاوه بر این سلامت سازمانی در کنار واژه‌هایی مانند رفاه، توانمندسازی برای بهبود کیفیت زندگی، سلامتی جسمانی و روانی کارمندان و محیط سازمانی قرار گرفته است (۵) که تداعی‌کننده تعاملات و رفتارهای مدیران و کارمندان و جو سازمانی حاصل از آن است.

با توجه به تأثیر سلامت سازمانی بر بهره‌وری، پیشنهاد می‌شود کارگاه‌هایی مرتبط با بحث روانشناسی صنعتی در محیط ادارات برگزار شود و در این راستا آموزش‌هایی به کارمندان و نیز مدیران جهت بهبود ارتباطات و ایجاد محیطی سالم ارائه گردد. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود کمیته سلامت اداری در راستای حفظ و تقویت جایگاه سلامت سازمانی کارمندان ایجاد شود. از طرف دیگر به‌منظور بهبود افسردگی کارکنان پیشنهاد می‌شود واحدهای مشاوره روانشناسی در سازمان علاوه بر کارکنان برای خانواده‌های ایشان نیز برگزار گردد و برگزاری سمینارهای تخصصی و ارائه آموزش‌های



### تشکر و قدردانی

از کارمندان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان که در این پژوهش مشارکت داشتند تشکر و قدردانی می‌شود. همچنین از مدیران محترم ادارات ورزش و جوانان که اجرایی شدن این پژوهش را تسهیل ساختند تشکر و قدردانی می‌شود.

### مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ز.م

جمع‌آوری داده‌ها: ا.ش

روش آماری: ز.م

تحلیل داده‌ها: ز.م، ا.ش

نگارش و اصلاح مقاله: ز.م، ا.ش

### تضاد منافع

هیچ‌گونه تضاد منافی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

سازمان محور با مشارکت همه کارکنان نیز می‌تواند به کاهش افسردگی کمک نماید.

تحقیقات آتی می‌تواند سلامت سازمانی را در کسب‌وکارهای ورزشی مورد توجه قرار دهد. فاکتورهای روان‌شناختی مختلفی وجود دارد که می‌تواند بهره‌وری را تحت تأثیر قرار داده و با سلامت سازمانی در ارتباط باشد که مطالعه این فاکتورها از جمله استرس شغلی، فرهنگ سازمانی و خواسته‌های روان‌شناختی یک شغل برای تحقیقات آینده پیشنهاد می‌شود. علاوه بر این درگیری متغیر جنسیت به‌عنوان یک متغیر مداخله‌گر می‌تواند از جمله پیشنهادات دیگر می‌باشد.

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به محافظه‌کاری برخی از کارمندان در پاسخ به سؤالات اشاره کرد که برخی از پرسشنامه‌ها پاسخ داده نشد ولی در این راستا بر محرمانه بودن پرسشنامه‌ها تأکید شد.

### منابع

- Gosnell GK, List JA, Metcalfe RD. The impact of management practices on employee productivity: A field experiment with airline captains. *Journal of Political Economy*. 2020 Apr 1;128(4):1195-233.
- Daniyale Deh, M., Allameh, M, Mansori, H. Investigating and recognizing the factors affecting human resource productivity and determining their priority among the staff of Islamic Azad University, Izeh Branch, *Productivity management*, 2013, 7(27): 51-80. (Persian)
- Käpylä J, Jääskeläinen A, Lönnqvist A. Identifying future challenges for productivity research: evidence from Finland. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2010 Sep 21. 59(7), 607-623.
- Hassanzadeh, H. , Shirbagy, N. , Ovlazadeh, H., Issues of job stress and using the experienced company of Kurdistan province, *Iranian Occupational Health Journal*, 2012, 9 (2): 1-10. (Persian).
- Devi, R. *The Importance of a Healthy Working Environment in Business*. 2020.
- Lowe, G. *Creating Healthy Organizations: Taking Action to Improve Employee Well-Being*. University of Toronto Press. 2020.
- Shoaf, C. Genaidy. A. Karwowski, W. & Hung, S. H. *Improving Performance and Quality of Working Life: A Model for Organizational Health Assessment in Emerging Enterprises*. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*. 2010, 14.



8. Ghorban shirodi, M. Investigating the Relationship between Organizational Health and Management Style Managers Case Study of Tehran Electricity Distribution Company, M.Sc. Thesis in Public Administration, Islamic Azad University, South Tehran Branch, 2011. (Persian)
9. Halvani, M.H., Harazi, M.A. Nasl seraji, J., Amin pour, M.R. Determining the prevalence of depression in the staff of Central Iranian Iron Ore and its relationship with human engineering factors, Journal of Shahid Sadoughi Nejad University of Medical Sciences and Health Services, 2018, 8 (1): 18-24. (Persian)
10. Omidi HAH, Abbasi EAA. Relationship between night shift and nurses depression and anxiety. Quarterly journal of nursing management 2015;4(2):28-38 (Persian).
11. Rahmansersht, H, Shakeri, I, Shokri, A. The Effect of Organizational Health and Employee Creativity on Employee Benefit Using Structural Equation Modeling, Productivity Management, 2017, 11 (42): 37-60. (Persian)
12. Iranzadeh, S., Zemestani, G., Pakdel Bonab, M, Heravi, S. Investigating the Relationship between Organizational Health and Productivity of Employees Working in Islamic Azad University and Ahad Tabriz, 2013 6 (24), 49-70. (Persian)
13. Montazeri, M, Ferdosi pour, I. The Impact of Organizational Health on Employee Job Performance, Journal of Management Studies (Improvement and Transformation), 2018, 27 (90), 45-64. (Persian)
14. Marnani, A, Haghani, H, Mohammadi, R, Fardin, R, Tarski, M, Khodayari, R. The relationship between organizational health and functional indicators in educational and medical centers affiliated to Tehran University of Medical Sciences, Health Management, 2011, 14 (64): 31-38. (Persian)
15. Kiyani, M, Shabani Bahar, G.R., Erfani, N. Development of organizational health model based on organizational virtue of employees of the Ministry of Sports and Youth of the Islamic Republic of Iran. Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sports, 2017; 4 (3): 95-107. (Persian)
16. Rezaee Sofi, D, Saadat, M. Investigating the Relationship between Organizational Health and Effectiveness in the General Directorate of Sports and Youth of Guilan Province. Journal of Applied Research in Sports Management. 2012 Nov 20; 1 (2): 61-72 (Persian)
17. Jalili Shisvan, A, Tabatabaee, E, Jalili Shishvan, F. Organizational health regression analysis and job satisfaction with burnout of physical education teachers in Tehran province. Scientific-Research Quarterly Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sports, 2018; 5 (2): 101-109. (Persian)
18. Lerner, D. & Henke, R. M. (2008). What does research tell us about depression, job





- performance, and work productivity? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(4), 401-410.
19. Rasool, S. F. Maqbool, R. Samma, M. Zhao, Y. & Anjum, A. (2019). Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity. *Sustainability*, 11(9), 2589.
20. Johnston, D. A. Harvey, S. B. Glozier, N. Calvo, R. A. Christensen, H. & Deady, M. (2019). The relationship between depression symptoms, absenteeism and presenteeism. *Journal of affective disorders*, 256, 536-540.
21. Zhang, Y. A study of corporate reputations influence on customer loyalty based on PLS-SEM model. *International Business Research*, 2009; 2(3), 28-35.
22. Hair, J.F., Hult, G.T., Ring, C.M, Sarstedt, M. A primer on Partial least squares structural equations Modeling (PLS-SEM). Translated by Azar, A & Gholamzadeh, R. First Publication, Nashr: Terhan. 2016 (Persian).
23. Henseler, J. Ringle, C.M. Sinkovics, R.R. The use of partial least squares path modeling marketing, *advance in international marketing*, 2009, 20: 227-320.
24. Mohsenin, S, Esfidani, M.R. *Structural Equation Modeling Based on smart-PLS Software*, (Second Edition), Tehran: Mehraban Publishing. 2012. (Persian)
25. Wetzels, M. Odekerken-Schroder, G. Van Oppen, and C. Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration, *MIS quarterly*, 2009, 33(1): 1-177.
26. Hysenbegasi, A. Hass, S. L. & Rowland, C. R. The impact of depression on the academic productivity of university students. *Journal of mental health policy and economics*, 2005, 8(3), 145.
27. Jahed, H.A. Helathy organization, *Tadbir*, 2009, 159:16-21. (Persian)
28. Masomi, H. *Performance Management in Sports Organizations*, Tehran: Alam and Harakat Publications. 2017. (Persian)
29. Parent-Lamarche A, Marchand A, Saade S. Does Depression Mediate the Effect of Work Organization Conditions on Job Performance?. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2020 Apr 1;62(4):296-302.



## Explaining the Relationship of Organizational Health and Employee Depression with Productivity of Personnel ( A case study: Sporting and Youth Organizations Personnel in Isfahan Province)

Zeinab MONDALIZADEH<sup>1</sup>, Ehsan SHAKERI<sup>2</sup>

### Abstract

#### Case Report



Received: 2020/05/22

Accepted: 2020/09/29

#### Citation:

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). *Occupational Hygiene and Health Promotion* 2021; 5(1): 94-105.

**Introduction:** Today, the employee productivity is a crucial topic to achieve the organization goals. In this regard, considering the organizational health and employee depression by managers is an important issue in organizational productivity. So, the purpose of this study was to investigate the relationship between organizational health and depression with the productivity of employees of sports and youth departments in Isfahan province and to present a structural equation model.

**Methods:** In this descriptive-analytical study, a partial least squares approach was applied for modeling. The research instruments were Hershey and Goldsmith (1980) Productivity Questionnaire, Hui and Fieldman (1996) Organizational Health Questionnaire, and Beck Depression Inventory (1961). Validity of the questionnaire was confirmed by experts and the reliability of the questionnaires was appropriate. The statistical population included employees of the sports and youth departments of Isfahan province (387 people). The statistical sample size was calculated based on the number of research factors based on the PL approach. As a result, 90 people were appointed and 78 complete questionnaires were collected and returned. Cluster random sampling method was used.

**Results:** The results showed that organizational health had a positive and significant effect on job productivity ( $p < 0/01$ ), but depression had a negative effect on job productivity that was not significant. Depression also had a negative effect on organizational health, but this effect was not significant.

**Conclusion:** The ability of the organization to maintain and improve organizational stability and improve this ability leads to improving the productivity of employees of sports and youth departments. In this regard, it is suggested that managers and supervisors of sports organizations emphasize the importance of communication with and among employees to improve organizational health and emphasize organizational psychological issues to improve productivity

**Keywords:** Organizational Health, Productivity, Depression, Staff

<sup>1</sup> department of sport management, School sport, Arak University, Arak, Iran

\* (Corresponding Author: z-mondalizade@araku.ac.ir)

<sup>2</sup> department of sport management, School sport, Arak University, Arak, Iran

