

## بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه

خاتون وکیلی<sup>۱</sup> - حمید شفیق‌زاده<sup>۲</sup> - سعید مرادی رکابدارکلایی<sup>۳</sup>

### چکیده

سلامت سازمانی اشاره به وضعیتی دارد که در آن سازمان علاوه بر این که در محیط خود پایدار می‌ماند، در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شود و توانایی‌های لازم برای بقا خود را پیوسته ایجاد کرده و گسترش دهد. زمانی که ویژگی‌های رفتاری یک سازمان سالم مورد بررسی قرار می‌گیرد، مهم‌ترین مسئله‌ای که به صورت بارز در زمینه رفتاری از کارکنان مشاهده می‌شود، احساس تعلق خاطر و دلبستگی به کار و سازمان می‌باشد. لذا، رفتار سازمانی یکی از متغیرهایی است که در چند دهه اخیر مورد توجه محققان و پژوهشگران قرار گرفته است. رفتار سازمانی، فعالیت‌های کاری و رسمی است و به عملکرد موثر سازمان کمک می‌کند. این رفتار به عنوان عملکرد زمینه‌ای یا رفتار سازمانی اجتماعی مطرح است. هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه می‌باشد. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه مدیران دانشگاه پیام نور استان مازندران می‌باشد. حجم نمونه بر اساس اصول علمی و جدول تعیین حجم نمونه ۶۵ نفر بوده که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای از جمعیت یاد شده انتخاب شده‌اند. روش پژوهش از نوع پیمایشی بوده و برای بررسی سؤالات ویژه پژوهش، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. لذا پرسشنامه‌ای حاوی ۴۴ سؤال سلامت سازمانی در پنج مؤلفه که شامل: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، پشتیبانی منابع، روحیه، تاکید علمی و همچنین پرسشنامه‌ای حاوی ۱۲ سؤال رفتار سازمانی می‌باشد. تهیه گردید. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و صوری استفاده شد و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ بررسی و مقدار ۰/۸۶ محاسبه شد. برای تحلیل نتایج آمار توصیفی و آمار استنباطی، از آزمون دو جمله‌ای استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داده است که رابطه معناداری بین مدل سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** سلامت، سلامت سازمانی، رفتار، رفتار سازمانی، مدیران، دانشگاه پیام نور

<sup>۱</sup> عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران vakili\_pnu@yahoo.com

<sup>۲</sup> عضو هیئت علمی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، گرمسار، ایران (مسئول مکاتبات)

shafizadeh11@gmail.com

<sup>۳</sup> عضو علمی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران msaeid2007@yahoo.com

## مقدمه

برای آن‌ها باشد نیز بدون هر گونه انتظاری برای پاداش پیش می‌روند. تحرک در کار، احساس تعلق و احترام، توسعه فردی برای رشد سازمان، اتحاد میان کارکنان، مشارکت فراگیر در سازمان از دیگر ویژگی‌های رفتاری سازمانی می‌باشد که استقرار سلامت اداری در بخشهای مختلف خود را دنبال کرده است. رفتار سازمانی به عنوان رفتاری است از سوی کارکنان که جزو الزامات رسمی شغل آن‌ها می‌باشد و عملکرد سازمان را به صورت اثربخشی ارتقا می‌بخشد (رابینز ۲۰۰۱، ۷۴).

حال سؤال این است که آیا می‌توان مفهوم سلامت را که مربوط به موجودات زنده است در مورد سازمان‌ها به کار برد؟ مایلز (۱۹۹۹) به عنوان اولین فردی که به مفهوم سلامت سازمانی پرداخته است بیان می‌دارد که سلامت به معنی فقدان بیماری و نارسایی در ارگانیسم است (جاهد ۱۳۸۴، ۱۶). بر این اساس او عقیده دارد که صرف‌نظر از مشکلاتی که «ارگانیسم پنداری» و «نوع آرمانی» بودن مفهوم سلامت کامل به بار می‌آورند، رویکرد سلامت سازمانی از لحاظ فهم پویایی‌های سازمان و پژوهش و کوشش جهت بهسازی آن‌ها، مزایای علمی قابل‌ملاحظه‌ای دارد (حسینی ۱۳۸۴، ۹).

برای داشتن یک سازمان سالم و وجود یک فضای مطلوب و مناسب برای کار کردن در آن نیاز به بهره‌گیری از ابزارهای گوناگون است. منابع انسانی (کارکنان) از اجزای مهم و حیاتی سازمان می‌باشند از آنجا که سلامت سازمان از سلامت کارکنان آن ناشی می‌شود سلامت کارکنان ضامن موفقیت سازمان است. رفتار سازمانی، فعالیت‌های کاری و رسمی هستند و به عملکرد موثر سازمان کمک می‌کنند، این رفتار به عنوان عملکرد زمینه‌ای یا رفتار سازمانی اجتماعی مطرح است. (هسلین ۲۰۰۲). بنابراین رفتار سازمانی به عنوان رفتاری داوطلبانه و فراتر از نقش در سازمان‌های امروزی از ضرورت بسیاری برخوردار

سلامت سازمانی اشاره به وضعیتی دارد که در آن سازمان علاوه بر این که در محیط خود پایدار می‌ماند، در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شود و توانایی‌های لازم برای بقاء خود را پیوسته ایجاد کرده و گسترش دهد (مهران ۱۳۷۹، ۱۱). در دنیای بسیار رقابتی امروزی، تغییرات سریعی که در بازارها اتفاق می‌افتد؛ ایجاب می‌کند تا سازمان‌های موجود کشور (خصوصی و دولتی) تا حد امکان رقابتی شوند یا اینکه رقابتی باقی بمانند. بر اساس این فرض هزینه اصلی اکثر سازمان‌ها، هزینه نیروی کار است؛ هر گامی که بتواند به کاهش این هزینه‌ها منجر شود؛ می‌تواند در دستیابی به مزیت رقابتی، سودمند باشد. هر چند که کوچک‌سازی و خودکار سازی می‌توانند به کاهش هزینه‌های پرسنلی منجر شود؛ اما توجه داشته باشید که اجرای چنین رویکردهایی، هزینه‌های بسیاری را برای سازمان‌ها به همراه خواهد داشت (سیلور ۲۰۰۴، ۵۹۹).

زمانی که ویژگی‌های رفتاری یک سازمان سالم مورد بررسی قرار می‌گیرد، مهم‌ترین مسئله‌ای که به صورت بارز در زمینه رفتاری از کارکنان مشاهده می‌شود، احساس تعلق خاطر و دلبستگی به کار و سازمان می‌باشد. در سازمان‌های سالم دیدگاه کارکنان به اجرای وظایف شغلی خود تنها یک نگرش بوروکراتیک نسبت به کار نمی‌باشد بلکه کارکنان وظایف و مسئولیتهای خود را فراتر از ساختار و سلسه مراتب سازمان می‌پندارند. وجود چنین خصیصه‌ای موجب می‌گردد تا کارکنان دیگر پاداشها و مزایای مادی را ملاکی برای توسعه خود نپندارند بلکه اجرای وظایف شغلی را راهی برای توسعه فردی و سازمانی در نظر گیرند. توجه اصلی کارکنان در سازمان‌های سالم رشد سازمان بوده و لذا در پرتو چنین تفکری، از حضور در سازمان و اجرای وظایف شغلی خود حتی در سطحی که شاید فراتر از حد وظایف تعریف شده

دبیران به مدیر، همکاران و سازمان انجام داده است. یافته‌های تحقیق نشان دادند که بین ادراک از معلمان، سلامت سازمانی و اعتماد به مدیر، همکاران و مدرسه همبستگی مستقیم و معنی داری وجود دارد. (جاهد ۱۳۸۴)

رابطه بین سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و اعتماد و اطمینان و مشارکت در تصمیم‌گیری دبیران عنوان رساله دکتری بارتز است که شش بعد سلامت سازمانی در این تحقیق عبارت بودند از وابستگی معلم، رهبری آموزشی، حمایت منابع، تاکید علمی، یگانگی نهادی و نفوذ مدیر نتایج نشان داده است که بین اعتماد مدیران به دبیران و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد.

چن و لی فار<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان «رفتارهای رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای در سازمان‌های چینی» نشان دادند بین رفتارهای تحول آفرین رهبر و رفتار سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین رفتارهای مبادله‌ای رهبر و رفتار سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد.

تویگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «سلامت سازمانی در سازمان‌های صنعتی» بر اهمیت نقش سلامت سازمانی در بروز رفتارهای سازمانی از جانب کارگران تاکید کردند.

ویکتوریا رفلر<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی در مقطع دکترا تأثیر هوش عاطفی مدیران بر اعتماد و رفتار سازمانی زیردستان را مورد بررسی قرار داد. وی در پژوهش خود از مدل مایر و سالووی در هوش عاطفی استفاده کرد که نتایج تحقیق حاکی از این بود مدیرانی که هوش عاطفی بالای داشتند دارای کارکنانی بودند که رفتار سازمانی بالای را از خودشان نشان می‌دادند و همچنین زیردستان نسبت به سبک مدیریت آن‌ها اعتماد بیشتری داشتند.

وانکسیان و وایویو<sup>۴</sup> (۲۰۰۶) به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت شناختی و در نظر گرفتن رفتارهای سازمانی به عنوان رفتارهای نقشی پرداختند.

است زیرا سازمان‌ها در محیط پیچیده و بسیار متغیر امروز نمی‌توانند به درستی احتیاجات و نیازمندی‌های شغلی مورد نیاز را در شرح شغل خود مشخص کند و مشخص سازند که چه رفتارهایی برای دستیابی به اهداف سازمانی ضرورت دارد. زیرا رفتار سازمانی می‌تواند موفقیت سازمانی را با فراهم آوردن امکان تخصیص بهتر و موثرتر منابع انسانی و مالی، فراهم آورد (هال ۱۳۸۳، ۳۹۲-۳۷۷).

رفتار سازمانی یکی از متغیرهایی است که در چند دهه اخیر مورد توجه محققان و پژوهشگران قرار گرفته است. همچنین نتایج تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد عوامل زیادی بر رفتار سازمانی تأثیر می‌گذارند. فقیهی در سال ۱۳۸۷ به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عملکرد مدیران مدارس متوسطه مشکین شهر پرداخته است. در پژوهش و ویژگی‌های هفتگانه انسجام نهادی، نفوذ مدیر مراعات، ساخت دهی، حمایت به وسیله منابع، روحیه و تاکید علمی، عوامل اصلی مورد سنجش در سلامت سازمانی مدارس متوسطه بوده است. قلمروهای شش گانه وظایف مدیران آموزشی شامل برنامه آموزش و تدریس، امور دانش‌آموزان، امور کارکنان، روابط مدرسه، اجتماع، تسهیلات و تجهیزات و امور اداری و مالی، به عنوان معیارهای عملکرد در نظر گرفته شده است. نتایج به دست آمده حاکی از این بود که میان سلامت سازمانی و عملکرد مدیران آموزشی و همچنین میان سلامت سازمانی و هر یک از ابعاد شش گانه قلمرو عملکرد مدیران رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. (فقیهی ۱۳۸۷)

مقیمی، (۱۳۸۵) بررسی ارتباط رفتار سازمانی و فرهنگ کارآفرینی در سازمان‌های دولتی اولین همایش ملی مدیریت کارآفرینی، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که رفتار شهروندی سازمانی و فرهنگ کارآفرینی با ضریب همبستگی ۰/۷۲ با یکدیگر در ارتباط هستند.

مایر، تحقیقی تحت عنوان رابطه بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی مدرسه و میزان اعتماد

فرضیه ۲: بین نفوذ مدیر و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۳: بین پشتیبانی منابع و رفتار سازمانی دانشگاه مدیران رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۴: بین روحیه و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه ۵: بین تاکید علمی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد.

### روش تحقیق

روش تحقیق در پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد، زیرا تلاش محقق بر آن است تا «آنچه هست» یا «وضعیت موجود» را بدون هیچ‌گونه دخالت یا استنتاج ذهنی گزارش دهد و نتایج عینی از موقعیت بگیرد.

### جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه مدیران دانشگاه پیام نور استان مازندران شامل ۱۵۰ مدیر می‌باشد. برای استخراج نمونه آماری پژوهش، ابتدا با اقتباس از جدول کرجسی و مورگان حداقل حجم نمونه مورد نیاز برای مدیران ۶۵ نفر برآورد گردید. به این ترتیب که ابتدا کلیه حوزه‌های دانشگاهی جامعه آماری در استان به سه بخش شرق، مرکز و غرب (با توجه به موقعیت جغرافیایی استان) تقسیم می‌شوند که در بخش شرقی یک مرکز دانشگاهی، در بخش مرکزی دو مرکز دانشگاهی و در بخش غربی دو مرکز دانشگاهی در مجموع مورد مطالعه قرار گرفته، سپس از هر بخش به نسبت جمعیت مدیران آنان تعداد نمونه مشخص می‌گردد که شهرهای مورد نظر از شرق استان بهشهر از مرکز بابل و آمل از غرب تنکابن و رامسر می‌باشند. سپس با استفاده از روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای نمونه‌های مورد نیاز شناسایی و انتخاب می‌شوند. در این روش ابتدا حجم تک تک گروه‌های

طی یک نظرسنجی از ۳۴۹ کارمند شرکت چینی نشان داد کارمندان مفسر و زنان به احتمال خیلی بیشتری رفتارهای سازمانی را به عنوان رفتارهای نقشی و یا شغلی در نظر می‌گیرند.

در پژوهشی دیگر، ارتباط بین تئوری سلامت سازمانی با رفتار سازمانی صورت گرفته که نتایج این مطالعه نشان می‌دهد، بهبود سلامت سازمانی احساس تعهد و رفتار سازمانی را ارتقا می‌بخشد (زلارز، تی پر و دافی ۲۰۰۲).

بولینو<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۰۴) طی یک تحقیقی در رابطه با جنبه‌های منفی رفتار سازمانی، بیان کردند که تحقیقات قبلی فقط در مورد جنبه‌های مثبت رفتارهای شهروندی سازمانی به بحث پرداختند؛ اما رفتار سازمانی ممکن است به دلایل منفی زیر صورت بگیرد: - رفتار سازمانی ممکن است غیر مرتبط و یا حتی ارتباط منفی با عملکرد سازمانی داشته باشد.

- رفتار سازمانی ممکن است نتایج منفی برای کارمندان داشته باشد.

همچنین در پژوهشی که به بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار سازمانی پرداخته شد نتایج بیانگر این بود که ارتباط مثبت میان دو متغیر اصلی تحقیق یعنی معنویت در محیط کار و رفتار سازمانی تأیید می‌شود (فرهنگی ۲۰۰۶، ۲۹).

### فرضیات تحقیق

**فرضیه اصلی: سلامت سازمانی بر رفتار سازمانی مدیران مؤثر است.**

همچنین برای درک بهتر رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی، مؤلفه‌های سلامت سازمانی به صورت جداگانه نیز آزمون می‌شود. بنابراین فرضیات فرعی این تحقیق عبارتند از:

فرضیه ۱: بین یگانگی نهادی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه رابطه معنادار وجود دارد.

دست آمد که توجه به نظر اساتید و متخصصان، مطلوب و قابل اطمینان تلقی گردید. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از نرم افزار SPSS استفاده شد.

جامعه را تعیین و تعداد افراد نمونه را مشخص نموده و سپس نسبت هر زیرگروه را تعیین و در حجم نمونه ضرب می کنیم.

### روش های تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش از آمار توصیفی جهت تهیه و تنظیم فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، نمودار دایره ای به تفکیک جنسیت، سن، وضعیت سمت، میزان تحصیلات، سابقه خدمت و توصیف آماری ابعاد مختلف متغیرهای اصلی (سلامت سازمانی و رفتار سازمانی) به منظور تحلیل توصیفی داده های حاصل از اجرای تحقیق استفاده شده است. همچنین جهت تجزیه و تحلیل و استنباط داده ها از آزمون دو جمله ای و همبستگی پیرسون استفاده شده است.

### تحلیل داده ها

#### الف) تحلیل توصیفی داده ها

برای انتخاب نوع آزمون مناسب (پارامتریک یا نا پارامتریک) ابتدا آزمون K-S (کالموگروف اسمیرنوف) برای خوبی برازندگی اجرا شد تا در صورت نرمال بودن توزیع نمرات از آزمون های پارامتریک و در صورت نرمال نبودن توزیع نمرات از آزمون های نا پارامتریک استفاده نماییم. همان طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می شود، سطح معنی داری های به دست آمده بزرگ تر از ۰/۰۵ می باشند. پس با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که داده ها از ویژگی نرمال بودن تبعیت می کنند. بنابراین می توان از آزمون های پارامتریک برای تحلیل داده ها استفاده نمود.

جدول ۱. آزمون K-S برای خوبی برازندگی توزیع نمرات مربوط هر یک از متغیرهای تحقیق

سلامت سازمانی	رفتار سازمانی	
۰/۹۶۴	۱/۴۱۵	Z
۰/۳۱۰	۰/۰۵۶	Sig

### ابزار گردآوری داده ها

جهت گردآوری اطلاعات در این تحقیق به منظور بررسی رفتار سازمانی از ابزار پرسشنامه استفاده شده و از ۱۲ سؤال با طیف پنج گزینه ای لیکرت تشکیل شده است؛ که انصاف (۳ سؤال) فضیلت (۳ سؤال) بشر دوستی (۳ سؤال).

به منظور بررسی سلامت سازمانی از پرسشنامه استفاده شده که از ۲۸ سؤال با طیف چهار گزینه ای لیکرت تشکیل شده است که یگانگی نهادی (۶ سؤال) نفوذ مدیر (۵ سؤال) پشتیبانی منابع (۷) روحیه (۵ سؤال) تاکید علمی (۵ سؤال).

### اعتبار و روایی ابزار اندازه گیری

#### الف) روایی ابزارها

جهت بررسی روایی محتوایی و صوری ابزار گردآوری اطلاعات، ابتدا جدول تناظر سؤالات اصلی پژوهش با سؤالات پرسشنامه تهیه گردید و در اختیار افراد متخصص، اساتید و صاحب نظران قرار گرفت و پس از بررسی آنها، سؤالاتی که دارای اشکال مفهومی و ظاهری بوده اصلاح گردید و سؤالاتی که دارای روایی پایین تری بودند از پرسشنامه حذف شد و نهایتاً با نظر متخصص پرسشنامه فوق استخراج شده است.

#### ب) پایایی ابزارها

برای سنجش پایایی تعداد ۳۸ پرسشنامه با ۱۲ سؤال در دانشگاه پیام نور مرکز ساری به طور آزمایشی اجرا شد و واریانس هر سؤال محاسبه گردید، آنگاه با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه محاسبه و مقدار آن که شامل الف) پرسشنامه بخش رفتار شهروندی سازمانی به درصد ۰/۸۶ به

جدول ۲: آزمون دو جمله‌ای

گروه‌ها	تعداد پاسخ‌ها	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	p-value
گروه ۱: پاسخ‌های $\geq 3$	۷۳	٪۳۹		
گروه ۲: پاسخ‌های $< 3$	۱۱۳	٪۶۱	۰/۰۵	۰/۰۰
مجموع	۱۸۶	۱		

### بررسی وضعیت مؤلفه‌های سلامت سازمانی

#### یگانگی نهادی

در جدول آزمون دو جمله‌ای مشاهده می‌شود که تعداد جواب‌های کم، خیلی کم و متوسط ٪۳۹ و تعداد جواب‌های زیاد و خیلی زیاد، ٪۶۱ می‌باشد و همچنین مقدار p-value از سطح ۰/۰۵ کمتر می‌باشد. بنابراین با ٪۹۵ اطمینان این نتیجه حاصل می‌گردد که بین فراوانی پاسخ‌های دو گروه اختلاف معنی‌داری وجود دارد که با توجه به تجمع پاسخ‌ها در گروه دوم می‌توان ادعا کرد: نگرش پاسخگویان در مورد مؤلفه یگانگی نهادی مثبت می‌باشد و می‌توان گفت که بین یگانگی نهادی و رفتار سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. (جدول ۲)

#### نفوذ مدیر

در جدول آزمون دو جمله‌ای مشاهده می‌شود که تعداد جواب‌های کم، خیلی کم و متوسط ٪۳۷ و تعداد جواب‌های زیاد و خیلی زیاد، ٪۶۳ می‌باشد و همچنین مقدار p-value از سطح ۰/۰۵ کمتر می‌باشد. بنابراین با

٪۹۵ اطمینان این نتیجه حاصل می‌گردد که بین فراوانی پاسخ‌های دو گروه اختلاف معنی‌داری وجود دارد که با توجه به تجمع پاسخ‌ها در گروه دوم می‌توان ادعا کرد: نگرش پاسخگویان در مورد مؤلفه نفوذ مدیر مثبت می‌باشد و می‌توان گفت که بین نفوذ مدیر و رفتار سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. (جدول ۳)

#### پشتیبانی منابع

در جدول آزمون دو جمله‌ای مشاهده می‌شود که تعداد جواب‌های کم، خیلی کم و متوسط ٪۴۰ و تعداد جواب‌های زیاد و خیلی زیاد، ٪۶۰ می‌باشد و همچنین مقدار p-value از سطح ۰/۰۵ کمتر می‌باشد. بنابراین با ٪۹۵ اطمینان این نتیجه حاصل می‌گردد که بین فراوانی پاسخ‌های دو گروه اختلاف معنی‌داری وجود دارد که با توجه به تجمع پاسخ‌ها در گروه دوم می‌توان ادعا کرد: نگرش پاسخگویان در مورد مؤلفه پشتیبانی منابع مثبت می‌باشد؛ و می‌توان گفت که بین پشتیبانی منابع و رفتار سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. (جدول ۴)

جدول ۳: آزمون دو جمله‌ای

گروه‌ها	تعداد پاسخ‌ها	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	p-value
گروه ۱: پاسخ‌های $\geq 3$	۵۸	٪۳۷		
گروه ۲: پاسخ‌های $< 3$	۱۲۸	٪۶۳	۰/۰۵	۰/۰۰
مجموع	۱۸۶	۱		

جدول ۴: آزمون دو جمله‌ای

گروه‌ها	تعداد پاسخ‌ها	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	p-value
گروه ۱: پاسخ‌های $\geq 3$	۷۵	٪۴۰		
گروه ۲: پاسخ‌های $< 3$	۱۱۱	٪۶۰	۰/۰۵	۰/۰۰
مجموع	۱۸۶	۱		

جدول ۵: آزمون دو جمله‌ای

گروه‌ها	تعداد پاسخ‌ها	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	p-value
گروه ۱: پاسخ‌های $\geq 3$	۶۲	٪۳۳		
گروه ۲: پاسخ‌های $< 3$	۱۲۴	٪۶۷	۰/۰۵	۰/۰۰
مجموع	۱۸۶	۱		

#### روحیه

مثبت می‌باشد و می‌توان گفت که بین تأکید علمی و رفتار سازمانی مدیران رابطه معنادار وجود دارد. (جدول ۶)

در جدول آزمون دو جمله‌ای مشاهده می‌شود که تعداد جواب‌های کم، خیلی کم و متوسط ٪۳۳ و تعداد جواب‌های زیاد و خیلی زیاد، ٪۶۷ می‌باشد و همچنین مقدار p-value از سطح ۰/۰۵ کمتر می‌باشد. بنابراین با ٪۹۵ اطمینان این نتیجه حاصل می‌گردد که بین فراوانی پاسخ‌های دو گروه اختلاف معنی‌داری وجود دارد که با توجه به تجمع پاسخ‌ها در گروه دوم می‌توان ادعا کرد: نگرش پاسخگویان در مورد مؤلفه روحیه مثبت می‌باشد و می‌توان گفت که بین روحیه و رفتار سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. (جدول ۵)

#### ب) تحلیل استنباطی داده‌ها

فرضیه ۱: بین یگانگی نهادی و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

$$H_1: \rho \neq 0 \quad H_0: \rho = 0$$

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار p-value در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر رابطه معناداری وجود دارد؛ اما برای بررسی نوع و شدت رابطه به نمودار اسکتر و مقدار ضریب همبستگی پیرسون توجه می‌کنیم. با توجه به اینکه شیب خط رگرسیون پردازش داده شده به داده‌ها مثبت می‌باشد و همچنین علامت ضریب همبستگی پیرسون نیز مثبت می‌باشد، بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که شدت آن نیز ۰/۷۴ می‌باشد که نشان دهنده شدت رابطه قوی بین دو متغیر می‌باشد. بعبارتی: بین یگانگی نهادی و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. (جدول ۷؛ نمودار ۱)

#### تاکید علمی

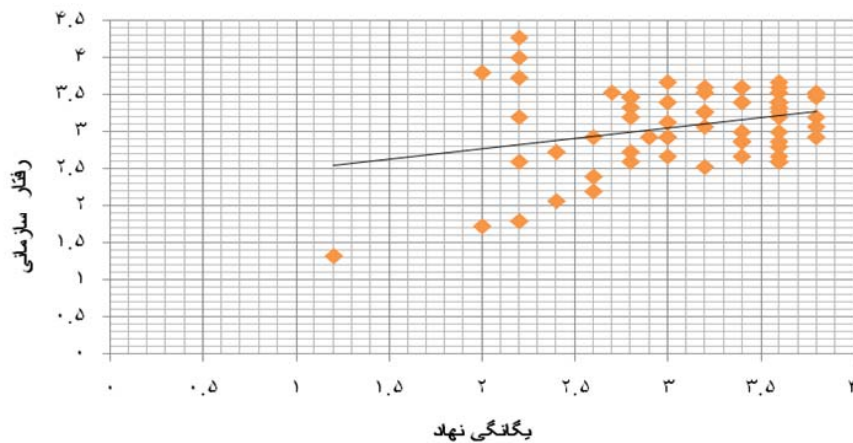
در جدول آزمون دو جمله‌ای مشاهده می‌شود که تعداد جواب‌های کم، خیلی کم و متوسط ٪۳۷ و تعداد جواب‌های زیاد و خیلی زیاد، ٪۶۳ می‌باشد و همچنین مقدار p-value از سطح ۰/۰۵ کمتر می‌باشد. بنابراین با ٪۹۵ اطمینان این نتیجه حاصل می‌گردد که بین فراوانی پاسخ‌های دو گروه اختلاف معنی‌داری وجود دارد که با توجه به تجمع پاسخ‌ها در گروه دوم می‌توان ادعا کرد: نگرش پاسخگویان در مورد مؤلفه تأکید علمی

جدول ۶: آزمون دو جمله‌ای

گروه‌ها	تعداد پاسخ‌ها	احتمال مشاهده شده	احتمال آزمون	p-value
گروه ۱: پاسخ‌های $\geq 3$	۶۸	٪۳۷		
گروه ۲: پاسخ‌های $< 3$	۱۱۸	٪۶۳	۰/۰۵	۰/۰۰
مجموع	۱۸۶	۱		

جدول ۷: همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا ( $\alpha$ )	p-value
یگانگی نهادی و رفتار سازمانی	۰/۷۴	۰/۰۵	۰/۰۰۰



نمودار ۱: نمودار پراکنش

اینکه شیب خط رگرسیون پردازش داده شده به داده‌ها مثبت می‌باشد و همچنین علامت ضریب همبستگی پیرسون نیز مثبت می‌باشد، بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که شدت آن نیز ۰/۶۸ می‌باشد که نشان دهنده شدت رابطه قوی بین دو متغیر می‌باشد. به عبارتی: بین نفوذ مدیر و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. (جدول ۸؛ نمودار ۲)

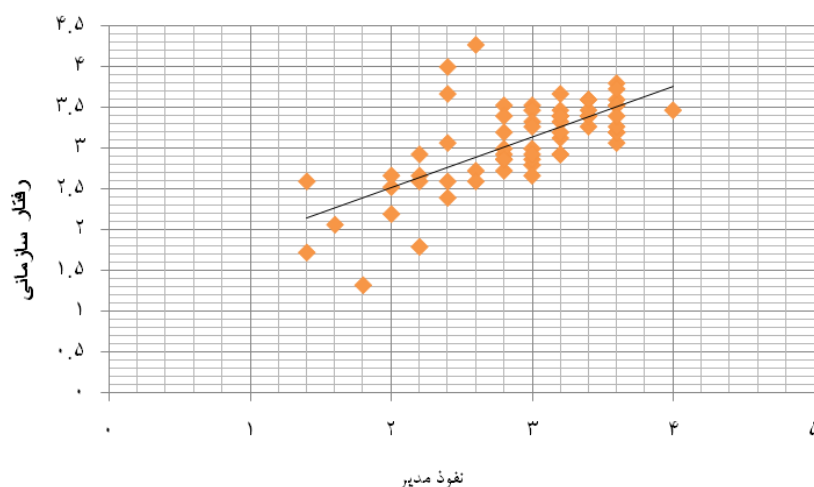
**فرضیه ۲:** بین نفوذ مدیر و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

$$H_1: \rho \neq 0 \quad H_0: \rho = 0$$

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار p-value در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر رابطه وجود دارد؛ اما برای بررسی نوع و شدت رابطه به نمودار اسکتر و مقدار ضریب همبستگی پیرسون توجه می‌کنیم. با توجه به

جدول ۸: همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا ( $\alpha$ )	p-value
نفوذ مدیر و رفتار سازمانی	۰/۶۸	۰/۰۵	۰/۰۰۰

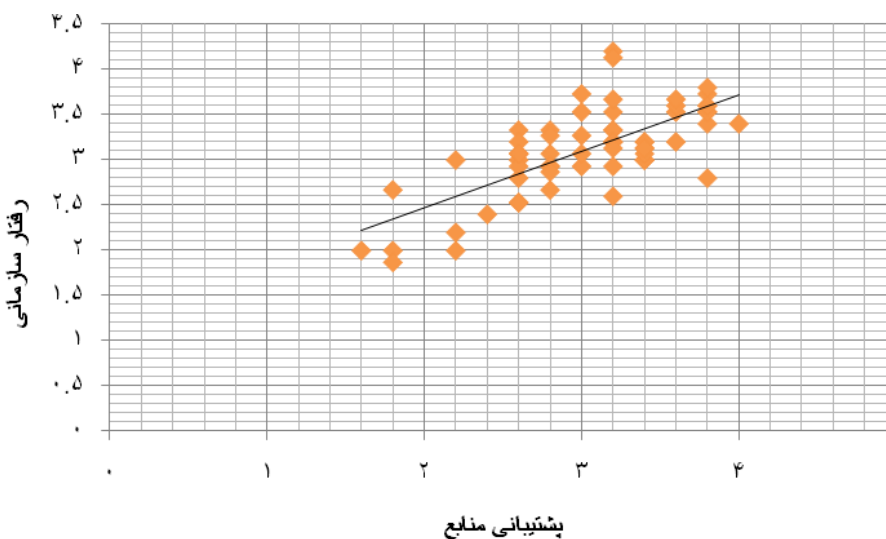


نمودار ۲: نمودار پراکنش



جدول ۹: همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا ( $\alpha$ )	p-value
پشتیبانی منابع و رفتار سازمانی	۰/۷۷	۰/۰۵	۰/۰۰۰



نمودار ۳: نمودار پراکنش

**فرضیه ۴:** بین روحیه و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

$$H_1: \rho \neq 0 \quad H_0: \rho = 0$$

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار p-value در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد می شود و نتیجه می گیریم که بین دو متغیر رابطه وجود دارد؛ اما برای بررسی نوع و شدت رابطه به نمودار اسکتر و مقدار ضریب همبستگی پیرسون توجه می کنیم. با توجه به اینکه شیب خط رگرسیون پردازش داده شده به داده ها مثبت می باشد و همچنین علامت ضریب همبستگی پیرسون نیز مثبت می باشد، بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که شدت آن نیز ۰/۶۶ می باشد که نشان دهنده شدت رابطه قوی بین دو متغیر می باشد. به عبارتی بین روحیه و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. (جدول ۱۰: نمودار ۴)

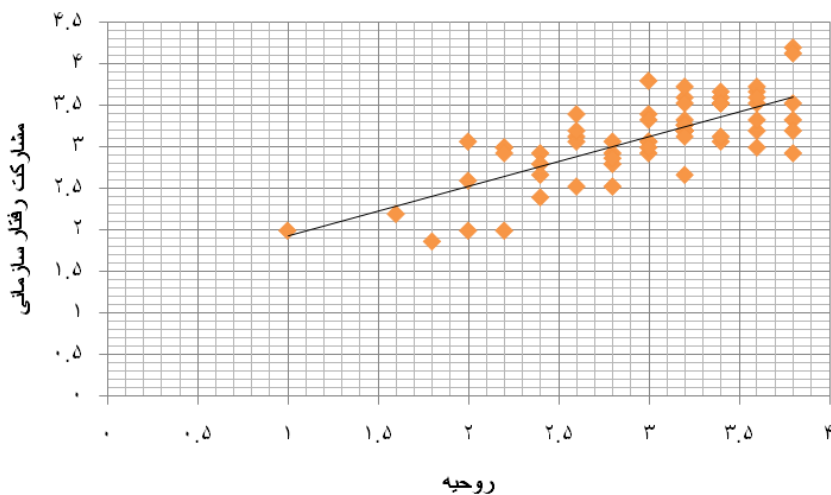
**فرضیه ۳:** بین پشتیبانی منابع و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

$$H_1: \rho \neq 0 \quad H_0: \rho = 0$$

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار p-value در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد می شود و نتیجه می گیریم که بین دو متغیر رابطه وجود دارد؛ اما برای بررسی نوع و شدت رابطه به نمودار اسکتر و مقدار ضریب همبستگی پیرسون توجه می کنیم. با توجه به اینکه شیب خط رگرسیون پردازش داده شده به داده ها مثبت می باشد و همچنین علامت ضریب همبستگی پیرسون نیز مثبت می باشد، بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که شدت آن نیز ۰/۷۷ می باشد که نشان دهنده شدت رابطه قوی بین دو متغیر می باشد. به عبارتی بین پشتیبانی منابع و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. (جدول ۹: نمودار ۳)

جدول ۱۰: همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا ( $\alpha$ )	p-value
روحیه و رفتار سازمانی	۰/۶۶	۰/۰۵	۰/۰۰۰



نمودار ۴: نمودار پراکنش

اینکه شیب خط رگرسیون پردازش داده شده به داده‌ها مثبت می‌باشد و همچنین علامت ضریب همبستگی پیرسون نیز مثبت می‌باشد، بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که شدت آن نیز ۰/۶۶ می‌باشد که نشان دهنده شدت رابطه قوی بین دو متغیر می‌باشد. به عبارتی بین تاکید علمی و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

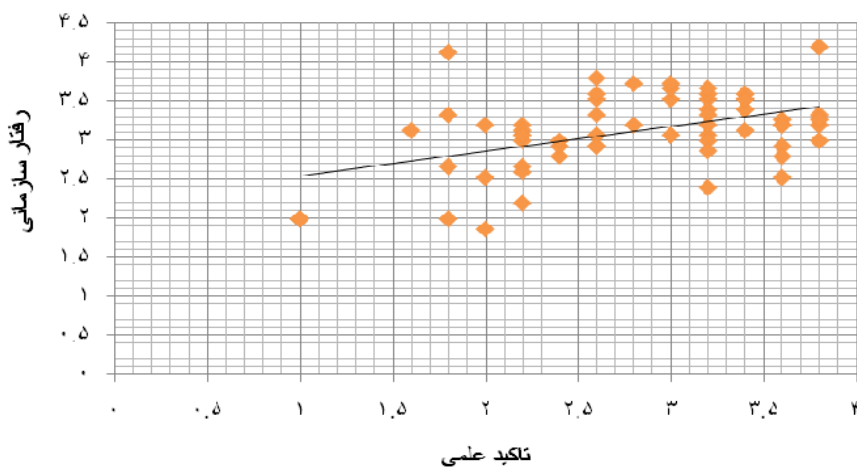
**فرضیه ۵:** بین تاکید علمی و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

$$H_1: \rho \neq 0 \quad H_0: \rho = 0$$

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار p-value در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر رابطه وجود دارد؛ اما برای بررسی نوع و شدت رابطه به نمودار اسکتر و مقدار ضریب همبستگی پیرسون توجه می‌کنیم. با توجه به

جدول ۱۰: همبستگی پیرسون

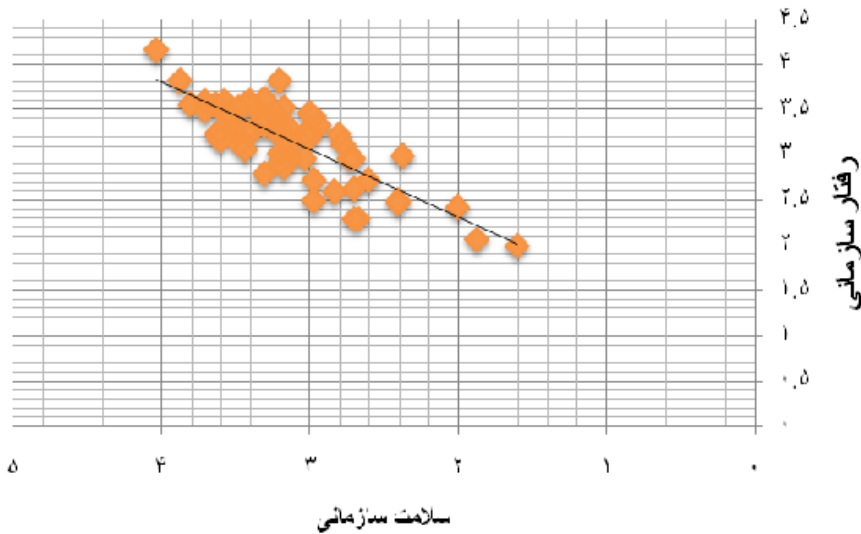
p-value	میزان خطا ( $\alpha$ )	ضریب پیرسون	متغیرها
۰/۰۰۰	۰/۰۵	۰/۶۱	تاکید علمی و رفتار سازمانی



نمودار ۵: نمودار پراکنش

جدول ۱۱: همبستگی پیرسون

متغیرها	ضریب پیرسون	میزان خطا ( $\alpha$ )	p-value
سلامت سازمانی و رفتار سازمانی	۰/۶۹	۰/۰۵	۰/۰۰۰



نمودار ۶: نمودار پراکنش

نتیجه کلی این پژوهش نشان می‌دهد که بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. در تطبیق یافته‌های سایر تحقیقات با تحقیق حاضر مایلر، در تحقیقی تحت عنوان رابطه بین ادراک معلمان از سلامت سازمانی مدرسه و میزان اعتماد دبیران به مدیر، همکاران و سازمان انجام داده است. یافته‌های تحقیق نشان دادند که بین ادراک معلمان، سلامت سازمانی و اعتماد به مدیر، همکاران و مدرسه همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. همچنین در تحقیق تحت عنوان «رابطه بین سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و اعتماد و اطمینان و مشارکت در تصمیم‌گیری دبیران» که توسط بارتز انجام شد، شش بعد سلامت سازمانی در این تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند که عبارت بودند از وابستگی معلم، رهبری آموزشی، حمایت منابع، تاکید علمی، یگانگی نهادی و نفوذ مدیر، نتایج نشان داده است که بین اعتماد مدیران به دبیران و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد که یافته‌های این تحقیقات با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد. در پژوهشی دیگر، تحت عنوان ارتباط بین تئوری

فرضیه اصلی: بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

$$H_1: \rho \neq 0 \quad H_0: \rho = 0$$

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار p-value در سطح خطای ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر رابطه وجود دارد؛ اما برای بررسی نوع و شدت رابطه به نمودار اسکتر و مقدار ضریب همبستگی پیرسون توجه می‌کنیم. با توجه به اینکه شیب خط رگرسیون پردازش داده شده به داده‌ها مثبت می‌باشد و همچنین علامت ضریب همبستگی پیرسون نیز مثبت می‌باشد، بنابراین رابطه بین دو متغیر مستقیم است که شدت آن نیز ۰/۶۹ می‌باشد که نشان دهنده شدت رابطه قوی بین دو متغیر می‌باشد. به عبارتی بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. (جدول ۱۱؛ نمودار ۶)

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و رفتار سازمانی مدیران دانشگاه می‌باشد و

مدیران دوره متوسطه شهرستان خرم‌آباد. پایان نامه کارشناسی ارشد، کتابخانه مرکز آموزش پژوهش و تحقیقات ضمن خدمت، شماره ۱۹۸۴.

۷) هسلین، فرانسیس. گلداسمیت، مارشال. بکهارد، ریچارد. (۲۰۰۲). سازمان فرد. ترجمه: فضل‌الله امینی، تهران: فرا.

۸) هال، ریچارد اچ. (۲۰۰۵). سازمان. ترجمه علی پارسائیان، محمد اعرابی. تران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- 9) Bolino, M., turnley, C., and William h. (2003). "Going the extra mile: cultivating and managing employee citizenship behavior". Academy of management executive.
- 10) Chen, X. P., and Fahr, J.L. (2006). "Transformational and transactional leader behaviors in Chinese organizations: differential effects in the people's republic of china and Taiwan ", Advances in Global Leadership, Vol 2, pp 101 – 126.
- 11) Farhangi, A., Fattahi, M., and Vasegh, B. (2006). " Workplace spirituality and its role in improving organizational citizenship behavior, Journal of Management culture", Vol. 4, No. 13, Pp5-36.
- 12) Miles, Matthew. (1999). The organizational Health Inventory for Secondary schools.
- 13) Refler S, V. (2004). "The effects of a leaders emotional intelligence on employees, trust in their leader and employee organizational citizenship behavior", Submitted to Regent University School of Leadership Studies In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership, www.sciencedirect.com
- 14) Twigg, N. W., Fuller, J. B., and Hester, K. (2007). "Transformational leadership in labor organizations: the effects on union citizenship behaviors", Journal of Labor Research, Vol 29, No 1, pp27-41.
- 15) Wanxian, L., and Weiwu, W. (2006). "A demographic study on citizenship behavior as in- role orientation. personality and individual differences".

#### یادداشت‌ها

- 1 Chen & Fahr  
2 Twigg  
3 Victoria Refler  
4 Wanxian & Weiwu  
5 Bolino

سلامت سازمانی با رفتار سازمانی صورت گرفته که نتایج این مطالعه نشان می‌دهد، بهبود سلامت سازمانی احساس تعهد و رفتار سازمانی را ارتقا می‌بخشد (زلارز، تی پر و دافی، ۲۰۰۲). فرهنگی (۲۰۰۶) در پژوهشی که به بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار و نقش آن در بهبود رفتار سازمانی پرداخته شد نتایج بیانگر این بود که ارتباط مثبت میان دو متغیر اصلی تحقیق یعنی معنویت در محیط کار و رفتار سازمانی تأیید می‌شود. همچنین، چن و لی فار (۲۰۰۶) در پژوهشی با عنوان «رفتارهای رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای در سازمان‌های چینی» نشان دادند بین رفتارهای تحول آفرین رهبر و رفتار سازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین رفتارهای مبادله‌ای رهبر و رفتار سازمانی کارکنان رابطه معناداری مشاهده نشد. لذا یافته‌های این تحقیقات با نتایج تحقیق حاضر نیز همخوانی دارد.

#### منابع و مأخذ

- ۱) حسینی احمد (۱۳۸۳). در بررسی ارتباط سلامت روانی مدیران و سلامت سازمانی مدارس متوسطه چمستان در سال تحصیلی (۸۴-۸۳). پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان مازندران، شماره ۱۳۳.
- ۲) حسن‌زاده، رمضان. (۱۳۸۳). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: ساوالان.
- ۳) جاهد، حسینعلی. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی. ماهنامه تدبیر.
- ۴) رابینز، استیفن. پی. (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه فرزاد امیدواران. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- ۵) فقیهی فرهمند، ناصر. (۱۳۸۷). مدیریت پویای سازمان. تهران: انتشارات فروزش.
- ۶) مهران، فیروزه. (۱۳۷۹). میزان آشنایی مدیر، با اصول مدیریت آموزشی و تأثیر آن بر کارایی