

بررسی شاخص‌های سلامت سازمانی ادراک‌شده و آسیب‌های مرتبط با آن در یک سازمان نظامی

محسن بابایی گرمخانی*، امید پروینی**، فرشید فرخی‌زاده***

تاریخ دریافت: 1400/03/05

تاریخ پذیرش: 1400/05/10

چکیده

توجه و سنجش مستمر شاخص‌های سلامت اعم از سازمانی و فردی (در ابعاد مختلف خانوادگی، رفتاری، جسمانی و روانی) به‌منظور پیشگیری و درمان آسیب‌های موجود، یک امر حیاتی است. هدف این پژوهش، سنجش تأثیرپذیری سلامت یک سازمان دولتی است. روش این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی است، جامعه پژوهش عبارت بود از تمامی کارکنان شاغل در سال ۹۷ و نمونه‌گیری به‌صورت تمام شمارش از ۶۸ نفر کارکنان انجام گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه محقق ساخته‌ای است که پس از تأیید روایی و پایایی آن استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد به‌طور کلی تمامی متغیرها نمره‌ای زیر میانگین متوسط فرضی داشتند و تنها تفاوت معنادار، تعهد سازمانی بود که بیشتر از میانگین فرضی بود و عدالت سازمانی نیز پایین‌تر از میانگین فرضی بود. سختی کار و معیشت رابطه مثبتی داشتند و همچنین هر دوی آن‌ها با آسیب‌های جسمی، رفتاری، روانی و خانوادگی رابطه مثبتی نشان دادند؛ همچنین سختی کار و معیشت با احساس عدالت سازمانی رابطه منفی نشان دادند و با تعهد رابطه نداشتند و در نهایت تعهد و عدالت سازمانی رابطه مثبت داشتند. آسیب‌ها، سختی کار و معیشت در وضعیت بحرانی قرار ندارند. با افزایش سختی کار، سختی معیشت نیز افزایش یافته و احساس عدالت سازمانی کاهش می‌یابد و آسیب‌های جسمانی، روانی، رفتاری و خانوادگی افزایش می‌یابند و عدالت سازمانی، تعهد سازمانی را در کارکنان افزایش می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: سلامت سازمانی، آسیب‌های جسمانی، روانی، رفتاری و خانوادگی.

*. دکترای تخصصی رشته مشاوره، گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه خوارزمی، البرز، ایران.

(نویسنده مسئول: Babay.mohsen@yahoo.com)

**. دانشجوی کارشناسی ارشد ایمنی و بررسی سوانح و حوادث، دانشکده و پژوهشکده پدافند غیرعامل، دانشگاه

جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران.

***. عضو هیئت علمی، دانشکده علوم و مهندسی دفاعی، دانشگاه افسری و تربیت پاسداری امام حسین (ع)، تهران،

ایران.

1. مقدمه

احساس عدالت یکی از مؤلفه‌های تعیین کننده رضایت از سازمان، ایجاد تعهد عاطفی و اخلاقی به جبران خدمات سازمان است؛ علاقه به این مفهوم مدیریتی همچنین با این امر توجیه می‌شود که عدالت سازمانی شاخصی بسیار مناسب در اندازه‌گیری میزان موفقیت سازمان‌ها است؛ به این دلیل که بسیاری از آسیب‌های فردی و سازمانی در کارکنان سازمان‌ها مربوط به این حوزه می‌باشد [1]. به طور خاص، عدالت سازمانی و به تبع آن تعهد سازمانی با ثبات نیروی کار، سعی و تلاش کارکنان، عملکرد شغلی، کیفیت خدمات و رفتارهای هماهنگ مرتبط است [5]. افزایش تعهد به سازمان و سطوح پایین استرس شغلی، سطوح مشارکت مؤثر کارکنان در سازمان را به شیوه‌هایی تحت تأثیر قرار می‌دهد که نه تنها فرد، بلکه سازمان نیز بهره‌مند شود [12]. سازمان‌ها بدون عدالت و تعهد سازمانی کارکنانشان موفق نمی‌شوند. عدالت و رضایت کارکنان از شغل خود و تعهد نسبت به سازمان خود به عنوان تعیین کننده‌های عمده اثربخشی سازمانی نگریسته می‌شوند [13]. از طرف دیگر، تعهد سازمانی یک ملاک مهم برای اثربخشی سازمان است. تعهد سازمانی ثبات نیروی کار را پیش‌بینی می‌کند. همچنین تعهد سازمانی میزانی را که یک سازمان می‌تواند بر تداوم مشارکت‌های کارکنان در فعالیت‌ها و رشد آن حساب کند، نشان می‌دهد [14]. یکی از مهم‌ترین تعیین کننده‌های احساس عدالت، داشتن نظام پرداخت دستمزد دقیق به صورتی است که هر کس بر مبنای ضوابط دقیق و میزان سختی در کار و حساسیت تخصص خود پاداش دریافت کند و افراد مشابه از مزایای متفاوتی برخوردار نباشند؛ به خصوص اگر سهم متفاوت کارمندان از حقوق و مزایا، دامن زنده به فقر و سختی در معیشت و گذران زندگی برای کارمندان باشد، کارمندانی که به واسطه دریافتی و امکانات پایین در رفع نیازهای ضروری زندگی با مشکل مواجه می‌شوند، بسیار بیشتر از دیگران به عدالت سازمانی توجه می‌کنند و با مشاهده تفاوت‌ها و نقض آن، احتمالاً تعهد عاطفی سازمانی کمتری را نسبت به دیگران احساس می‌کنند [11].

احساس عدالت و تعهد کارکنان به سازمان و اهدافش برای موفقیت سازمانی معاصر ضروری است [7]. کارکنان دارای تعهد بالا، احتمالاً مشتاق هستند به خاطر سازمان تلاش بیشتری انجام دهند. دلبستگی قوی فرد به سازمان، توانایی‌های انطباقی بهتر را امکان‌پذیر می‌سازد؛ همچنین باعث انطباق با فشارها و اضطراب‌های محیطی می‌شود. در بسیاری از سازمان‌ها، کارکنان عامل عمده‌ای

را تشکیل می‌دهند و اثربخشی، کارآمدی و عملکرد حرفه‌ای سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ بنابراین برای عملکرد موفق، هر سازمانی علاقه‌مند به افزایش کارکنانی است که به سازمان و اهداف آن متعهد هستند [9]. پر واضح است که هنگامی که نیروی اصلی کار در سازمان را انسان‌ها تشکیل می‌دهند، مدیریت منابع انسانی و نظارت بر کیفیت رفع نیازها و نگه‌داشتن آن‌ها در سطح مطلوبی از انگیزش شغلی بسیار ضروری است [8]. سلامت روانی کارکنان یکی از مهم‌ترین شاخصه‌های اساسی بهره‌وری نیروی انسانی است [10]. از طرفی سلامت جسمانی لازمه توانمندی در انجام وظایف سازمانی است و چون در سازمان روابط انسانی میان کارکنان برقرار است، سلامت روابط و رفتار کارکنان با یکدیگر بر اثربخشی آن‌ها اثرگذار است و در نهایت به دلیل اینکه انسان موجودی اجتماعی است و خانواده یگانه اجتماع آرام‌بخش سختی‌ها و رنج‌های زندگی است که زخم‌های اقتصادی، عاطفی و... در آن التیام می‌یابد، سلامت روابط خانوادگی نیز در شکل‌دهی به میزان بهره‌وری کارکنان و سازمان در جهت نیل به اهداف عالیه سازمانی بسیار مهم است.

در عصر حاضر، سلامت فردی کارکنان رمز اساسی بقا و پایداری سازمان است. حیات سازمان‌ها تا حد زیادی وابسته به کیفیت نیروی انسانی است. هرچه کارکنان دارای کیفیت زندگی و محیط کاری مناسب‌تری باشند، قدرت سازگاری انسان‌ها نیز بیشتر می‌شود [6]. تحقیقات نشان می‌دهند هنگامی که کارکنان سازمان احساسات منفی زیادی را ناشی از ناهماهنگی کار با نیازها و توانمندی‌های آن‌ها تجربه می‌کنند، از انگیزش شغلی آن‌ها کاسته می‌شود و هنگامی که در تأمین نیازهای خود سازمان را فاقد کفایت لازم ببینند و از لحاظ معیشتی در مضیقه باشند؛ احساس تعهد، انگیزش شغلی و عدالت سازمانی کاهش محسوسی را نشان می‌دهد [4]. تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی، مدیریت سازمان‌ها را نیز با چالش‌های جدی مواجه کرده است. سازمان‌ها بدون توجه به شاخص‌های سلامت سازمانی و سلامت فردی کارکنان توان مواجهه اثربخش با چنین شرایطی را نخواهند داشت [3] و سلامت نیروی انسانی نقش اساسی در رسیدن به اهداف و بازگشت سرمایه مصرفی دارد [2]. سازمانی همچون این سازمان دولتی که سرمایه آن نیروی انسانی مؤمن و متعهد است، بازگشت سرمایه‌اش احساس تعهد کارکنان و سلامت شاخص‌های فردی و خانوادگی آن‌ها است. در این سازمان اهداف ارزشی همچون پاسداری از دستاوردهای انقلاب

اسلامی دنبال می‌شود؛ بنابراین بازگشت سرمایه در ذهن‌های کارکنان این سازمان اتفاق می‌افتد و نه در تولید؛ چنانکه در دفاع مقدس و در جنگ با کشور عراق نیروی اراده بر نیروی امکانات غلبه نمود و امروز این اراده و استحکام ذهنی در این سازمان مقدس نویدبخش و مایه دلگرمی رهبری و همچنین خاری بر چشم دشمنان این مرزوبوم است و توجه و سنجش مستمر شاخص‌های سلامت اعم از سازمانی و فردی (در ابعاد مختلف خانوادگی، رفتاری، جسمانی و روانی) به‌منظور پیشگیری و درمان آسیب‌های موجود یک امر حیاتی است. لذا با توجه به مطالب ذکر شده، تحقیق حاضر به دنبال بررسی این مسأله است که آیا شاخص‌های سلامت سازمانی ادراک شده (سختی کار، معیشت، تعهد و عدالت)، بر آسیب‌های جسمانی، روانی، رفتاری و خانوادگی کارکنان یک سازمان دولتی در سال 1397 تأثیرگذار بوده یا خیر؟ وضعیت شاخص‌های سلامت سازمانی و فردی افراد چگونه است؟ آیا رابطه‌ای میان شاخص‌های سلامت سازمان و شاخص‌های سلامت فردی کارکنان وجود دارد؟

2. روش‌شناسی

پژوهش حاضر از حیث زمانی از نوع تحقیقات مقطعی - توصیفی است که در سال 1397 به اجرا درآمده است. از بُعد ماهیت و روش، این مطالعه به دلیل اینکه به دنبال شناسایی دقیق عوامل و متغیرهای مرتبط با سلامت سازمانی و فردی و تعیین روابط بین آنها است و از جهت اینکه به دنبال نوع و میزان همبستگی بین متغیرها است، از نوع همبستگی است. جامعه مطالعه حاضر را کلیه کارکنان یک سازمان دولتی در سال 1397 تشکیل می‌دادند که در مجموع 68 نفر بودند. به دلیل حجم پایین جامعه و سهولت نمونه‌گیری، از کل جامعه سنجش به عمل آمد که در نهایت پس از جمع‌آوری و بررسی پرسشنامه‌ها، تعداد 68 پرسشنامه معتبر و بدون اشتباه، جمع‌آوری و نهایتاً تجزیه و تحلیل روی داده‌های 68 پرسشنامه انجام گرفت. همچنین روش پژوهش نیز بدین صورت بود که پس از اخذ مجوزهای لازم از فرماندهی محترم و بخش‌های ذی‌صلاح و هماهنگی صورت گرفته با کارکنان یک سازمان دولتی، محقق با حضور در محل درباره ماهیت و اهداف پژوهش توضیحات لازم را به پاسخ‌دهندگان پرسشنامه‌ها ارائه نمود و تمامی افراد، داوطلبانه و با رضایت آگاهانه به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ گفتند. پس از جمع‌آوری سنجش‌های پژوهش،

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه 20 و با آزمون‌های تفاوت میانگین تک نمونه‌ای (نمونه فرضی) (T) و همچنین آزمون ضریب همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل گردیدند.

2-1. ابزار اندازه‌گیری

با توجه به هدف پژوهش و به منظور سنجش متغیرها، پرسشنامه موجود در 45 سؤال طراحی و دارای مؤلفه‌های زیر است:

1. سلامت روانی شامل اضطراب، استرس و افسردگی 0/76
2. سلامت جسمانی 0/60
3. سلامت رفتار بین فردی 0/69
4. سلامت خانوادگی 0/72
5. احساس عدالت در سازمان 0/88
6. احساس تعهد به اهداف سازمانی 0/89
7. سختی کار 0/79

روایی پرسشنامه به لحاظ محتوایی و دقت در سنجش توسط متخصصان علوم انسانی تأیید و پس از حذف سؤالات ضعیف، سازه‌های نهایی تنظیم گردید. همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه و یا همان ثبات اندازه‌گیری از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که این ضریب به ترتیب برای موارد ذکر شده، دارای مقادیر مناسبی به دست آمد و در بالا ذکر شده است.

3. یافته‌ها

جدول 1. اطلاعات جمعیت‌شناختی گروه نمونه پژوهش

سن	فراوانی	درصد	تحصیلات	فراوانی	درصد
24 تا 30	8	11/76	دیپلم و زیر دیپلم	11	16/17
30 تا 40	32	47/05	فوق دیپلم	29	42/64
40 تا 50	19	27/94	لیسانس	16	23/52
51-60 و بالاتر	9	13/23	فوق لیسانس و بالاتر	12	17/64

در جدول 1 اطلاعات جمعیت شناختی گروه نمونه پژوهش شامل سن و تحصیلات مشاهده می شود. بیشترین فراوانی ها مربوط به سن 30 تا 40 سال و تحصیلات فوق دیپلم است.

جدول 2. فراوانی افراد در معرض خطر در مقیاس ها

متغیر	آسیب روانی	آسیب جسمانی	آسیب رفتاری	آسیب خانوادگی	سختی کار	سختی معیشت	عدالت سازمانی	تعهد سازمانی
تعداد	7	23	7	26	16	31	23	4
درصد	10/29	33/82	10/29	38/23	23/52	45/58	33/82	5/88

اطلاعات جدول (2) نشان می دهد با توجه به ملاک متوسطه نمره به عنوان نقطه برش، تقریباً ده درصد جمعیت کارکنان به آسیب های روانی دچار هستند، همچنین 10 درصد این کارکنان به آسیب های رفتاری مبتلا بوده و درصد مبتلایان به آسیب های جسمانی و خانوادگی به ترتیب 33 و 38 درصد از افراد نمونه کارکنان بود. همچنین 23 درصد افراد کارکنان، کار خود را سخت ارزیابی کرده اند و 45 درصد یعنی نزدیک به نیمی از افراد نمونه در تأمین هزینه های زندگی مشکل داشته و معیشت سختی دارند، نزدیک به یک سوم جمعیت وضعیت موجود سازمان را به لحاظ عدالت مناسب نمی دانند و فقط نزدیک به شش درصد جمعیت، تعهدی کمتر از حد متوسط نمره داشتند.

جدول 3. یافته های توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
تعهد سازمانی	18/01	2/7	6	20
عدالت سازمانی	10/42	3/43	5	18
سختی کار	12/01	3/8	7	23
سختی معیشت	14/23	2/7	2	19
آسیب های جسمانی	7/22	2/6	3	15
آسیب های روانی	32/41	10/41	16	55
آسیب های رفتاری	5/57	2/12	3	13
آسیب های خانوادگی	12/83	4/32	2	22

بررسی شاخص‌های سلامت سازمانی ادراک‌شده و آسیب‌های مرتبط با آن در یک سازمان نظامی

یافته‌های جدول (3) میانگین و انحراف معیار و بیشترین و کمترین نمره‌ای که توسط افراد خاصی کسب شده است را نشان می‌دهد.

جدول 4. آزمون t برای سنجش تفاوت میانگین افراد نمونه در متغیرها
با میانگین متوسط جامعه فرضی

متغیر	مقدار t	درجه آزادی	تفاوت میانگین با متوسط نمره	متوسط نمره	سطح معناداری
سختی کار	-6/46	67	-2/98	15	0/000
سختی معیشت	-2/32	67	-7/6	15	0/02
تعهد سازمانی	18/4	67	6/1	12	0/000
عدالت در سازمان	-3/77	67	-1/57	12	0/000
آسیب‌های جسمانی	-5/45	67	-1/77	9	0/000
آسیب‌های روانی	-12/34	67	-15/58	48	0/000
آسیب‌های رفتاری	-13/29	67	-3/42	9	0/000
آسیب‌های خانوادگی	-4/11	67	-2/16	15	0/000

اطلاعات جدول (4) نشان می‌دهد در تمامی متغیرها نمره افراد نمونه کمتر از حد متوسط بود، به عبارتی کارکنان به لحاظ سختی در کار، معیشت، احساس عدالت در سازمان و آسیب‌های جسمی روانی، رفتاری و خانوادگی کمتر از حد متوسط نمره گرفتند؛ و فقط در تعهد سازمانی نمره بالاتر از حد متوسط بود.

جدول 5. ضرایب همبستگی میان متغیرها

متغیرها	1	2	3	4	5	6	7	8
سختی کار	1	0/44**	-0/18	-0/51**	0/58**	0/70**	0/56**	0/64**
سختی معیشت	-	1	-0/26*	-0/24*	0/18	0/33*	0/10	0/34*
تعهد سازمانی	-	-	1	0/11	-0/21*	0/19	0/17	0/06
عدالت سازمانی	-	-	-	1	-0/42**	-0/45**	-0/50**	-0/46**
آسیب‌های جسمانی	-	-	-	-	1	-	-	-
آسیب‌های روانی	-	-	-	-	-	1	-	-
آسیب‌های رفتاری	-	-	-	-	-	-	1	-
آسیب‌های خانوادگی	-	-	-	-	-	-	-	1

همان‌طور که از اطلاعات جدول 5 مشاهده می‌شود سختی کار با احساس عدالت در سازمان رابطه منفی معناداری دارد. همچنین با افزایش سختی کار، سختی در معیشت و آسیب‌های جسمی، روانی، رفتاری و خانوادگی افزایش می‌یابند. از طرفی سختی معیشت با تعهد و عدالت سازمانی رابطه منفی دارد و آن‌ها را کاهش می‌دهد و با آسیب‌های 4 گانه رابطه مثبت دارد و آن‌ها را افزایش می‌دهد. تعهد سازمانی نیز با عدالت سازمانی رابطه منفی دارد و لذا کمبود عدالت در این تحقیق با تعهد بالای کارکنان همراه شده است. در نهایت عدالت سازمانی نیز با آسیب‌های جسمانی، روانی، رفتاری و خانوادگی رابطه منفی معنادار دارد؛ لذا هرچه احساس عدالت در این یگان افزایش یافته است، آسیب‌های مذکور کاهش محسوسی را نشان داده‌اند. سایر روابط معنادار نیستند.

4. بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش به دلایل تفسیری و نظری کیفیت یافته‌های آماری پژوهش پرداخته می‌شود.

وضعیت شاخص‌های سلامت سازمانی و فردی افراد

با توجه به اطلاعات جدول 4 می‌توان گفت در تمامی متغیرها نمره افراد نمونه کمتر از حد متوسط بود، به عبارتی کارکنان به لحاظ سختی در کار، معیشت، احساس عدالت در سازمان و آسیب‌های جسمی روانی، رفتاری و خانوادگی کمتر از حد متوسط نمره گرفتند؛ و فقط در تعهد سازمانی نمره بالاتر از حد متوسط بود. این نتایج نشان می‌دهد در سازمان علیرغم وجود برخی آسیب‌ها در برخی افراد خاص، متوسط نمره آسیب‌های جسمانی، روانی، رفتاری و خانوادگی کمتر از متوسط دیده می‌شود و مشکل عمومی خاصی وجود ندارد. به لحاظ سختی کار و معیشت نیز همین شرایط برقرار است، اگرچه سختی در معیشت نزدیک به میانگین است؛ و تنها در دو مورد عدالت و تعهد نتایج قابل تفسیر است. متوسط نمره افراد در احساس عدالت از متوسط نمره فرضی کمتر است و احساس عدالت کمی در سازمان تجربه می‌شود و متوسط نمره تعهد از متوسط نمره فرضی بالاتر است و لذا تعهد کاری بالایی در سازمان توسط کارکنان وجود دارد؛ به جز احساس عدالت سازمانی که در شرایط بدی قرار دارد و تعهد سازمانی که شرایط خوبی دارد.

زیر متوسط بودن دیگر مشکلات، همچون سختی در کار و معیشت و آسیب‌های چهارگانه به معنی عدم وجود مشکل در کارکنان نیست و به این معنی است که میانگین نمرات مشکل عمومی را نشان نمی‌دهد؛ اما آمار اطلاعات جدول 2 نشان می‌دهد به نسبت کل جمعیت درصدی از جامعه کارکنان آسیب‌های فردی (روانی، جسمانی، رفتاری و خانوادگی) و همچنین آسیب‌های سازمانی (تعهد و عدالت پایین و سختی در کار و معیشت) را تجربه می‌کنند که لزوم مداخله تخصصی را دوجندان می‌کند. در سازمانی با اهداف عالیه همچون سازمان متبوع، وجود کارکنان بی‌روحه و در آسیب، زیان بزرگی خواهد بود. لذا لزوم رسیدگی جدی به آسیب‌های روانی، رفتاری، جسمانی و خانوادگی کارکنان به صورت فردی و بر مبنای پرونده سلامت شخصی، یکی از مهم‌ترین اقداماتی است که می‌تواند به بازگشت سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی در این سازمان مقدس کمک نماید. احساس سختی در کار و معیشت و آسیب‌های جسمانی روانی ناشی از آن، رابطه مستقیمی با توقعات کارکنان از سازمان دارد. در صورتی که کارکنان در سازمان احساس تعهد مناسبی داشته باشند، سختی در کار و معیشت را یک حق توزیع‌شده و بر مبنای اهداف ارزشی سازمان خود تلقی نموده که برای همه یکسان است و تحمل بیشتری در سازگاری با آن

دارند و گاه یکی از مهم‌ترین دلایل افزایش این سازگاری، خدمت بر مبنای رسیدن به اهداف و ارزش‌های مقدس دینی است که در این سازمان وجود دارد. همین امر منجر به این می‌شود که حتی کارکنان در گزارش سختی در کار و معیشت خود خویشتن‌داری داشته و اعتراض و ابراز نارضایتی کمتری داشته باشند؛ بنابراین سختی کار و معیشت اگرچه کمتر از میانگین فرضی توسط کارکنان گزارش شده است، اما احتمالاً خود را در کمبود احساس عدالت نشان داده است که به آن پرداخته خواهد شد.

براساس یافته‌ها، تعهد وضعیت خوبی داشت و عدالت کمتر از میانگین متوسط نمره به دست آمد. احساس بی‌عدالتی در سازمان اگرچه ممکن است به ابراز اعتراض و نارضایتی و کم‌کاری منجر نگردد، لکن به صورت یک عامل درونی منفی احتمالاً از انگیزش کاری کارکنان می‌کاهد و احساسات منفی ناشی از آن به انواع مشکلات جسمانی، روانی و رفتاری انجامیده و حتی روابط خانوادگی را مختل نموده و آسیب را دوچندان کند؛ چنانکه این آسیب‌ها اگرچه نه به صورت بحرانی، اما در سطح پایینی وجود داشت؛ بنابراین احساس عدالت پایین را می‌توان نتیجه قصور سازمان در شفاف‌سازی حق و امکانات برای کارکنان دانست. تعهد، حالتی مثبت و بی‌عدالتی حالتی منفی است و کارکنان این سازمان، علیرغم احساس عدالت پایین، تعهد بالایی داشتند؛ به دلایلی نظیر تقدس‌گرایی شغلی و گرفتن بخشی از پاداش شغلی به وسیله رضایت از خدمت در ارگانی مقدس که ناشی از تعهد سازمانی به عنوان یک حس مثبت است؛ به این دلیل احتمالاً سختی در کار و معیشت و آسیب‌های جسمی، روانی، رفتاری و خانوادگی کمتری توسط کارکنان تجربه شد.

حال به بررسی روابط متغیرها در سطح فردی و با توجه به شیب تغییرات آن‌ها در تک‌تک افراد در قالب ضریب همبستگی می‌پردازیم.

رابطه میان شاخص‌های سلامت سازمان و شاخص‌های سلامت فردی کارکنان

همان‌طور که در اطلاعات جدول 4 مشاهده می‌شود، سختی کار با احساس عدالت در سازمان رابطه منفی معناداری دارد و با افزایش سختی کار و احساس عدالت سازمانی، آسیب‌های جسمانی، روانی، رفتاری و خانوادگی نیز کاهش محسوسی را نشان دادند. در توضیح این یافته

می‌توان گفت در زمانی که یک کارمند به‌عنوان عضوی از یک مجموعه در قبال کاری که انجام می‌دهد و پاداشی که او و همکارانش دریافت می‌کند، شکاف عمیقی احساس کند؛ احساس عدالت سازمانی در ذهن او با مشکل مواجه شده و این مسأله می‌تواند از طریق افزایش نارضایتی از شرایط کار و دستمزد و امکانات و اجبار در انجام وظایف، عوارض روانی و به تبع آن جسمانی، رفتاری و خانوادگی بعدی را به دنبال داشته باشد. عضوی از سازمان که احساس عدالت پایینی را تجربه می‌کند، احتمالاً از طریق درگیری فکری که در مورد شغل و شرایط و نابرابری و تبعیضی که درک می‌کند، به حالت‌هایی از بدخلقی ناشی از احساس غم و افسردگی مبتلا شده و از این طریق به لحاظ جسمانی ممکن است به انواع دردهای بدنی و دیگر مشکلات رفتار بین فردی و همچنین آسیب دیدن روابط خانوادگی منجر گردد. لذا می‌توان گفت مدیران ارشد برنامه‌ریزی می‌توانند با افزایش شفاف‌سازی و اعمال تغییرات جایگاه‌های سازمانی و دستمزدها، به افزایش احساس عدالت در سازمان در جهت کاهش آسیب‌های جسمی، روانی، رفتاری و خانوادگی کمک نمایند تا سختی کار در محیط کار برای کارکنان قابل جبران باشد و به آسیب‌های دیگر منجر نگردد.

از طرفی سختی معیشت و سختی کار رابطه مثبتی داشتند. در این باره می‌توان گفت نظر به نوع مأموریت و حالت آماده‌باش شبانه‌روزی و کار حساس و ارائه پشتیبانی توسط این مجموعه، تلاشی شبانه‌روزی و غیرقابل پیش‌بینی را طلب می‌کند که این امر رسیدگی به خانواده و سلامت جسمانی، روانی و رفتاری و خانوادگی را طبیعتاً کاهش می‌دهد و از طرفی با توجه به خستگی ناشی از کار و داشتن کمترین فراغت، راه برای ادامه تخصص‌های شخصی در بیرون از فضای اداری به‌منظور تأمین بیشتر معاش خانواده عملاً غیرممکن است؛ لذا سختی در کار با احساس سختی در گذران و تأمین نیازهای ضروری خانواده را دوچندان می‌نماید و درگیری فکری و نگرانی‌هایی از این دست به‌عنوان اضطراب و سختی در معیشت به انواع آسیب‌های جسمانی، روانی، رفتاری و خانوادگی تبدیل می‌گردد.

از طرفی با افزایش احساس عدالت و تعهد در کارکنان سازمان، آن‌هایی که احساس عدالت و تعهد بیشتری داشتند، در شرایط برابر، سختی در معیشت و گذران زندگی را کمتر احساس نمودند. این مسأله به این معنا است که هنگامی که شرایط کار و دستمزد و امکانات ضمن

شفاف سازی، احساسی از عدالت و تعهد را در افراد ایجاد می نماید، کارکنان اضطراب و نگرانی کمتری را از جهت تأمین نیازهای زندگی شخصی و تأمین معیشت خانواده احساس می نمایند. این مسأله احتمالاً به دلیل احساس عمومیت در سختی معیشت و همچنین ممکن است به جایگاه پایین معیشتی برگردد و به دلیل کمبود توانایی ها و جایگاه شغلی که فرد دارد؛ بنابراین پذیرش فقر و یا سختی در معیشت در چنین افرادی راحت تر از افرادی خواهد بود که احساس تعهد و عدالت سازمانی پایین تری دارند.

تعهد سازمانی نیز با عدالت سازمانی رابطه معناداری ندارد، اگرچه رابطه مثبت است و لذا کمبود عدالت در این تحقیق با تعهد بالای کارکنان همراه شده است. این مسأله به این معنا است که کارکنان علیرغم احساس عدالت پایین، تعهد سازمانی بالایی را داشته اند. این یافته به لحاظ نظری و عقلانی منطقی نیست، اما می تواند دلایلی داشته باشد. در سازمان هایی که با هدف و آرمان های مقدس و مذهبی تشکیل شده اند، تعهد سازمانی توسط اهداف و ارزش های مقدس مذهبی و یا ملی تعیین می شود و لذا احساس عدالت پایین نمی تواند تعهد سازمانی کارکنان را در آنان کاهش دهد؛ این مسأله یکی از بهترین ویژگی های سازمان مقدس است. از طرفی با در نظر داشتن این نکته مثبت، احتمالاً یک نکته و وجه منفی نیز وجود دارد و آن این است که به دلیل ماهیت دولتی میدان پژوهش، کارکنان شرکت کننده در پژوهش ممکن است به دلایلی نظیر ترس از فاش شدن نتایج و درج در پرونده شغلی از ذکر حقیقت خودداری نموده اند و تعهد سازمانی بالایی را گزارش نموده اند؛ به هر حال، دلیل هر چه باشد ما را به این نکته سوق می دهد که اگر احتمال اول درست باشد، چنین کارکنانی شایسته توجه و فراهم سازی هر چه بیشتر احساس عدالت سازمانی هستند، آن ها بی منت کار می کنند و شایسته نیست با دیدن این پاک دستی و تعهد بالا در این کارکنان، آن ها را به حال خود رها سازیم. از طرفی اگر احتمال دوم درست باشد، با خطرات بیشتری از جمله اهمال کاری در وظایف محوله و کمبود کارایی سازمانی کارکنان و هدر رفت سرمایه گذاری در نیروی انسانی در سازمان مواجه خواهیم بود. لذا این مسأله ضرورت توجه و فراهم آوری زمینه ایجاد هر چه بیشتر عدالت سازمانی در کارکنان مورد پژوهش را دوچندان خواهد کرد.

وضعیت شاخص‌ها به ترتیب ذیل به دست آمد:

1. وضعیت شاخص‌های سلامت روانی، جسمانی، رفتاری و خانوادگی نزدیک به میانگین نمره بوده و در وضعیت بحرانی اگرچه قرار ندارند، اما نیازمند رسیدگی بیشتری هستند.
2. وضعیت میانگین نمرات شاخص‌های سلامت محیط کار و معیشت افراد نمونه نزدیک به میانگین نمره بوده و در وضعیت بحرانی اگرچه قرار ندارند، اما نیازمند رسیدگی هستند.
3. وضعیت تعهد سازمانی در کارکنان بررسی شده بسیار بالاتر از میانگین بوده و کارکنان مجموعه تعهد کاری و سازمانی بالایی را دارند.
4. وضعیت احساس عدالت سازمانی در کارکنان سازمان خوب نبوده و نمره میانگین کمتر از میانگین فرضی نمره در عدالت سازمانی است، لذا کارکنان احساس عدالت پایینی را تجربه می‌کنند.
5. وضعیت شاخص‌های سلامت فردی و سازمانی در سطح فردی نیز قابل توجه است، نزدیک به نیمی از جمعیت وضعیت معیشتی مناسبی ندارند؛ بیست درصد جمعیت به آسیب‌های روانی و رفتاری مبتلا هستند و یک‌سوم جمعیت به آسیب‌های جسمانی مبتلا هستند، همچنین یک‌سوم جمعیت احساس عدالت سازمانی ندارند و شش درصد جمعیت تعهد پایینی دارند، نزدیک به دوپنجم جمعیت به آسیب‌های خانوادگی دچارند و بیش از یک‌پنجم، کار خود را سخت ارزیابی می‌کنند.

به لحاظ روابط متغیرها اطلاعات زیر به دست آمد:

1. سختی در معیشت، احساس سختی در کار را نیز در کارکنان افزایش داده است.
2. سختی در معیشت، شاخص‌های فردی از جمله آسیب‌های روانی و خانوادگی را افزایش داده است.
3. سختی در معیشت، احساس عدالت در سازمان و تعهد به سازمان را در مجموعه میانگین افراد کاهش داده است.
4. سختی در کار، شاخص‌های فردی از جمله آسیب‌های روانی، جسمانی، رفتاری و خانوادگی را افزایش داده است.

5. سختی در کار، اثری بر تعهد سازمانی نگذاشته و اما احساس عدالت سازمانی را کاهش داده است.
6. هرچه آسیب‌های جسمانی کارکنان سازمان بیشتر بود، احساس تعهد سازمانی آن‌ها پایین‌تر بود.
7. تعهد سازمانی و عدالت سازمانی با هم ارتباطی نداشتند و یافته‌ها نشان داد حتی در صورت احساس بی‌عدالتی در کارکنان، میزان تعهد سازمانی آن‌ها کاهش نمی‌یابد و ثابت می‌ماند.
8. هرچه احساس عدالت سازمانی در کارکنان پایین‌تر بود، آسیب‌های فردی از جمله آسیب‌های روانی، جسمانی، رفتاری و خانوادگی نیز بیشتر بود.

5. پیشنهادها

- (1) به جهت کاهش سختی کار و معیشت کارکنان و به تبع آن افزایش در شاخص‌های سلامت سازمانی و سلامت روانی، جسمانی، رفتاری و خانوادگی کارکنان پیشنهاد می‌شود در محل مذکور با افزایش تعداد نیرو، برای کاهش نوبت کاری اقدام گردد که کارکنان علاوه بر میزان استراحت لازم برای حفظ تمرکز و رضایت کاری، زمان لازم جهت رسیدگی به امور خانواده و سلامت فردی خود در اختیار داشته باشند.
- (2) به جهت افزایش احساس عدالت سازمانی که در تحقیق حاضر دارای میانگین کمی بود، بهتر است در جلساتی توجیهی شفاف‌سازی لازم در باب دستمزد و ارتباط آن با رده‌های سازمانی صورت گیرد و همچنین در صورت لزوم، مداخله لازم در جهت افزایش حقوق و مزایا با توجه به سختی و مشقت کاری موجود در کار مجموعه موردنظر صورت گیرد.
- (3) به جهت پاسداشت تعهد سازمانی بالای کارکنان در یک سازمان دولتی، شایسته است تقدیر لازم موردنظر مدیران ارشد از این ارگان صورت گیرد تا این سازه در سطح مناسبی باقی بماند و یا احتمالاً اگر این سازه ناشی از ترس از افشای بی‌تعهدی در کارکنان بوده است، بهتر است به منظور جلوگیری از عواقب این کمبود تعهد به سلامت فردی و سازمانی کارکنان توجه شود؛ از جمله اینکه احساس عدالت ارتقاء یابد و سختی در کار و معیشت با اتخاذ تدابیری در مدیریت منابع انسانی و تدابیر آموزشی و مداخله‌ای کاهش یابد.

4) به دلیل ارتباط قاطع سختی در کار و معیشت با سلامت روانی، جسمانی، رفتاری و خانوادگی کارکنان پیشنهاد می‌شود به منظور بهبود شاخص‌های سلامت بهتر است امکانات لازم در قسمت بهداشتی ارتقاء یابد و جلسات پزشکی - روان‌شناختی تخصصی برگزار گشته و همچنین در جهت کاهش نوبت‌های کاری ناگهانی و آماده‌باش در طول شبانه‌روز به جز در موارد بحرانی، با اتخاذ تدابیری همچون افزایش نیروهای جایگزین و علی‌البدل اقدام گردد.

5) پیشنهاد می‌شود مدیران محترم و معاونت نیروی انسانی به افزایش احساس رضایت از میزان سختی کار، به وسیله بازنگری در چینش و گزینش افراد در جایگاه‌های سازمانی به منظور افزایش انطباق ویژگی‌های شغلی مورد تقاضای شغل با توانمندی‌ها و شرایط خاص کارکنان اقدام نمایند.

6) پیشنهاد می‌شود مدیران محترم و مسئول محترم بهداری، به تخصیص بودجه سلامت کارکنان در ردیف‌های سلامت روانی، رفتاری، خانوادگی و جسمانی در قالب اجرای طرح‌های آموزشی و کارگاه‌های سلامت فردی و خانوادگی در محیط و خارج از محیط کار و همچنین افزایش فعالیت‌های فرهنگی مجموعه به جهت کاهش و تلطیف سختی در محیط کار و به افزایش بسته‌های حمایتی بهبود معیشت در کارکنان اقدام نمایند.

7) با توجه به اینکه احساسات منفی ناشی از محیط خانواده و محیط کار به هم منتقل می‌شوند و همچنین احساسات منفی در بازدهی شغلی کارکنان و میزان خطاها و اشتباهات کاری و بهره‌وری سازمان مذکور بسیار نقش حیاتی دارند، پیشنهاد می‌شود نقشه جامع سلامت فردی و سازمانی تدوین گردد تا از تأثیرات منفی متقابل محیط خانواده و محیط کار جلوگیری گردد. برای مثال می‌توان در حوزه فردی و خانواده به سنجش مستمر شاخص‌ها پرداخت و در حوزه کاری نیز سنجش و تصمیم‌گیری بر مبنای آن اولویت اول و در اولویت دوم اقدامات اصلاحی با کمک گرفتن از اساتید فن داخل و یا خارج از مجموعه کارکنان، مشکلات مربوط مرتفع گردد.

6. تشکر و قدردانی

نویسنده از تمامی کارکنانی که در اجرای پژوهش همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌نماید.

فهرست منابع

- 1 رضایان، علی (1395). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. چاپ 10، تهران: انتشارات سمت.
- 2 رضایان، علی (1395). مبانی مدیریت رفتار سازمانی. چاپ 10، تهران: انتشارات سمت.
- 3 فتاحی، مهدی و اعظمی، امیر (1387). رفتار شهروندی سازمانی: بیان تعاریف، عوامل ایجادکننده، پیامدها و ارائه یک مدل. اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- 4 کردی، مریم (1393). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی کارکنان فرهنگستان زبان و ادب فارسی. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
- 5 منافی، کاظم (1391). ارزیابی وضعیت رفتار شهروندی سازمانی کارکنان معاونت نیروی انسانی ناجا در سال 90-91. پایان نامه کارشناسی ارشد، چاپ نشده، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- 6 Allen, N. J., Meyer, J. P. (1997). Affective, Continuance, and normative Commitment to the Organization: An Examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, pp. 252-276.
- 7 Aggestam, L. (2006). Learning organization or knowledge management, which came first, The Chicken or the Egg? *Information Technology and Control*, 35 (3), pp. 295-302.
- 8 Brown, B. (2003). Employs, Organizational commitment and their perception of supervisor's relation- oriented and task- oriented leadership behavior. Virginia Polytechnic Institution and State University.
- 9 Demirel, Y., Yücel, İ. (2011). The effect of organizational justice organizational commitment: a study on automotive industry. *International Journal of Social Sciences*, 11(3), pp. 26-37.
- 10 Jaros, S. (2007). Meyer and Allen model of organizational perspective on fairness in Negotiations. *Research on Negotiation in Organizations*, 5, pp. 45-64.
- 11 Lambert, E. G., Hogan, N. L., Griffin, M. L. (2008). Being the Good Soldier, Organizational Citizenship Behavior and Commitment Among Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 35(1), pp. 56-68.
- 12 Lambert, E. (2010). The relationship of organizational citizenship behavior with job satisfaction, turnover intent, life satisfaction, and burnout among correctional staff. *Criminal Justice Studies: A Critical Journal of Crime, Law, and Society*, 23, pp. 361-380.

- 13 Mosadeghrad, A., Febrile, M., Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. Health Services Management Research, 21(4), pp. 211-227.
- 14 Morin, E. (2008). The meaning of work, mental health and organizational commitment. publications@irsst.qc.ca, www.irsst.qc.ca.
- 15 Freund, A., Carmeli, A. (2004). The relationship between work commitment and organizational citizenship behavior among lawyers in the private sector. The Journal of Behavioral and Applied Management, 5(2), pp. 114-128.

پرسشنامه پژوهش

با سلام، پاسخگوی گرامی پرسشنامه حاضر به منظور انجام تحقیقی برای سنجش میزان سلامت سازمانی و آسیب‌های کاری در یک سازمان دولتی طراحی شده است. هر یک از عبارات را بخوانید و سپس با توجه به مقیاس زیر عددی را بنویسید که نشان می‌دهد شما همین الان، یعنی در این لحظه چه احساسی دارید. هیچ پاسخی درست یا غلط نیست. وقت زیادی را صرف هیچ عبارتی نکنید. بلکه پاسخی دهید که به نظر می‌رسد به بهترین وجه احساسات شما را در حال حاضر توصیف می‌کند. اطلاعات شخصی شما محرمانه خواهد ماند.

مجرد ☐ متأهل ☐ تعداد فرزند: سن: تحصیلات: مسکن: ☐ شخصی ☐ اجاره ☐

1= کاملاً مخالفم 2= مخالفم 3= تاحدی درست است 4= موافقم 5= کاملاً موافقم

شماره	سوالات	نمره
1	برایم مشکل است آرام بگیرم.	
2	فکر نمی‌کنم بتوانم هیچ نوع احساس خوبی را تجربه کنم.	
3	متوجه شده‌ام دهانم خشک می‌شود و گاهی تنفس کردن برایم مشکل است.	
4	برایم سخت است در انجام کاری پیش قدم شوم.	
5	به موقعیت‌هایم به طور افراطی واکنش نشان می‌دهم.	
6	احساس می‌کنم انرژی روانی زیادی مصرف می‌کنم و در بدنم احساس لرزش می‌کنم.	
7	نگرانم که مبادا در بعضی موقعیت‌ها دچار ترس شوم یا به کار احمقانه‌ای دست بزنم.	

شماره	سوالات	نمره
8	خودم را پریشان و سر درگم احساس می‌کنم.	
9	احساس دل‌مردگی و دل‌شکستگی دارم.	
10	احساس می‌کنم که هر لحظه ممکن است دچار ترس و وحشت شوم.	
11	قادر نیستم درباره‌ی خیلی چیزها شور و اشتیاق از خود نشان دهم.	
12	احساس می‌کنم به عنوان یک فرد، ارزش زیادی ندارم.	
13	فکر می‌کنم بسیار زودرنج و حساس هستم.	
14	بدون اینکه هیچگونه فعالیت بدنی انجام دهم، متوجه شده‌ام که قلبم غیرعادی کار می‌کند (مثلاً ضربان شدید قلب یا از کار افتادن آن برای چند لحظه).	
15	بدون هیچ دلیل موجهی احساس ترس می‌کنم.	
16	احساس می‌کنم زندگی بی‌معنا است.	
17	من در تایم استراحت در خارج از محل کار، دائم نگران فراخوانی به محل خدمت در ساعت‌های مختلف شبانه روز هستم.	
18	کار کردن در محل کار و با شرایط فعلی برایم رضایت‌بخش است.	
19	من سختی‌های کاری شغل کنونی‌ام را تحمل می‌کنم و مشکلی با آن ندارم.	
20	احساس می‌کنم توان انجام کارهای محوله و وظایف شغلی‌ام در سازمان را ندارم.	
21	کارها و وظایف روزمره من در محل کار سخت است و احساس اجبار به انجام آن‌ها، مرا ناراحت می‌کند.	
22	حقوق و مزایا و دریافتی من نسبت به افراد هم رده در یگان‌های خدمتی دیگر کمتر است.	
23	حقوق دریافتی من برای رفع نیازهای زندگی‌ام کافی است.	
24	من در طول روز، افکار و نگرانی خاصی در باب تأمین نیازهای زندگی و رفع هزینه‌ها ندارم.	
25	من برای آینده پس‌انداز مالی خوبی دارم و از نظر تأمین مالی آینده خود و خانواده‌ام نگرانی ندارم.	
26	حقوق و مزایای دریافتی من کم است و از این نظر من در سختی، معیشت خانواده خود را تأمین می‌کنم.	
27	با مشاهده سختی کار و میزان دریافتی دستمزد ماهانه، این فکر که در سازمان زحمات من نادیده گرفته می‌شود، مرا اذیت می‌کند.	
28	از نظر من، عدالت در سازمان ما در حقوق و دستمزد با توجه به سختی کار اجرا می‌شود.	
29	در سازمان ما به هر کس بر مبنای زحماتی که می‌کشد، توجه و قدردانی می‌شود.	

بررسی شاخص‌های سلامت سازمانی ادراک‌شده و آسیب‌های مرتبط با آن در یک سازمان نظامی

شماره	سوالات	نمره
30	در سازمان ما مشاغل سخت نسبت به مشاغل راحت از مزایای بیشتری برخوردار هستند.	
31	من نسبت به سازمانی که در آن کار می‌کنم، احساس تعهد می‌کنم.	
32	من برای رسیدن به اهداف سازمانی، نهایت تلاش خود را انجام می‌دهم.	
33	در زمانی که انجام دادن و ندادن کاری مفید برای سازمان حاضر، در کارنامه شغلی من تأثیری نداشته باشد، برای رشد سازمان حاضر باز هم آن را انجام می‌دهم.	
34	در صورتی که بر کار من نظارتی وجود نداشته باشد و بتوانم، در کار و وظیفه سازمانی خود کم کاری می‌کنم.	
35	احساس می‌کنم بخاطر فشار کاری، مشکلات جسمی خاصی (از جمله سردرد، خستگی، بی‌خوابی، بی‌اشتهایی و...) پیدا کرده‌ام.	
36	من از لحاظ جسمانی در سلامت کامل به سر می‌برم.	
37	من به دلیل مشکلات جسمانی که اخیراً پیدا کرده‌ام، در حال مصرف قرص هستم.	
38	من در روابط بین فردی خود، تحت فشارهای کاری و زندگی شخصی دچار مشکل شده‌ام.	
39	اخیراً حساس شده‌ام و گاهی می‌خواهم خودزنی کنم و یا برای آرام‌شدن به مواد مخدر و سیگار فکر می‌کنم.	
40	وقتی با افراد دیگر در محل کار اختلافی پیش می‌آید، گاهی می‌خواهم با آن‌ها درگیر شوم.	
41	از زمان آغاز خدمت در محل کار، میزان رسیدگی من به خانواده و نزدیکانم کمتر شده است.	
42	همسر و یا والدین من از شیفت کاری من ناراضی هستند و در مورد این مسئله گاهی با آن‌ها تعارض دارم.	
43	استرس‌های کاری من به خانواده انتقال پیدا می‌کند و آن‌ها نیز نگرانی و استرس من را تجربه می‌کنند.	
44	من تا به اندازه‌ای که مطمئن باشم کاملاً در اختیار خانواده هستم، در اختیار ندارم.	
45	از زمان آغاز خدمتم در محل کار در اکثر مواقع بخاطر برنامه کاری، با اعتراض و نارضایتی خانواده‌ام مواجه شده‌ام.	

