

بررسی نقش سازمانی مربی گرا در سلامت ذهنی و عملکرد تیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل

داریوش محمدی

مربی گروه مدیریت دانشگاه پیام نور ایران

چکیده

هدف کلی این تحقیق بررسی نقش سازمانی مربی گرا در سلامت ذهنی و عملکرد تیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل بود. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است به لحاظ هدف کار بردی بوده و به صورت میدانی انجام شده است در این تحقیق جامعه آماری کلیه یکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل در نظر گرفته شد که تعداد آن ها ۸۵ نفر بود. به علت محدود بودن حجم جامعه کل جامعه مذکور بعنوان نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند، بنابراین حجم جامعه با حجم نمونه برابر است. برای جمع آوری داده ها از پرسش نامه میزان مربیگرایی سازمانی (موغلی و همکاران، ۱۳۹۲) و عملکرد تیمی کارکنان (محقق ساخته) و سلامت ذهنی (گلدنبرگ و هیلیر، ۱۹۷۹) استفاده شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آمار توصیفی (جداول فراوانی میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شده است که در آن رابطه سازمانی مربیگرا در سلامت ذهنی و عملکرد تیمی کارکنان با استفاده از نرم افزار SPSS19 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین عملکرد تیمی کارکنان و سازمانی مربیگرا رابطه ($r = 0.314$) معنی داری وجود دارد ($p < 0.05$). بین سازمانی مربیگرا و بعد جسمانی سلامت ذهنی رابطه ($r = 0.352$) معنی داری وجود دارد ($p < 0.05$). بین سازمانی مربیگرا و اضطراب، اختلال در کارکرد های اجتماعی و افسردگی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($p < 0.05$). همچنین ابعاد سلامت ذهنی با ضریب تبیین ۸۸ درصد توانست میزان سازمانی مربیگرا را پیش بینی نماید.

واژه‌های کلیدی: سازمانی مربی گرا، سلامت ذهنی، عملکرد تیمی، اداره کل ورزش و جوانان.

۱- مقدمه

استفاده از رایانه و فناوری اطلاعات برخی از تغییرات را در سازمانها ایجاد کرده است. این تغییرات در حوزه هایی مثل ساختار، اقتدار، مربیگری موضوعی جدید در مدیریت و عبارت است از فرایند یادگیری مستمر و مبتنی بر توانمندسازی کارکنان از طریق ایجاد رابطه حمایتی و توسعه ای؛ سازمان مربی گرا نیز یک چهره جدید سازمانی است که بر موضوع مربی گری به عنوان یک استراتژی موثر در توسعه نیروی انسانی و یادگیری سازمانی تمرکز دارد (۲). همچنانکه کیل برگ (به نقل از هانت و وینتراب، ۲۰۰۷) بیان می کند، ذمربی گری یک رابطه حمایتی میان مربی و فرد تحت مربی گری (متربی) است که سطح گسترده ای از مهارت های رفتاری و روش ها و تکنیک ها را برای کمک به فرد در کسب اهداف تعیین شده متقابل به منظور توسعه عملکرد حرفه ای، رضایت شخصی و نهایتاً بهبود اثربخشی سازمانی و در چارچوبی توافق شده فراهم می کند؛ لارسن (۲۰۰۳) در یک تعریف استعاری مربی گری را فرایند انتخاب دانه (بذر)، شناخت محیط کشت و رشد، ارزیابی نمونه ها، مهیا نمودن مواد غذایی برای رشد، اندازه گیری رشد، هرس و پیوند در صورت لزوم، تشخیص موانع و چالش های موجود در محیط، جمع آوری محصول و مراقبت از دانه هایی که باید به دقت انتخاب شوند و پرورش یابند میدانند (۱۰).

بنابراین برخی از دلایل نیازمندی و رویکرد سازمان ها به مربی گری به شرح زیر است:

- ✓ کسادی و رکود ناشی از عملکرد ضعیف سازمان ها و اهمیت موضوع کاهش هزینه های سازمانی.
- ✓ عدم پاسخگویی آموزش های معمول همانند کلاس های حضوری و مجازی یک طرفه و لزوم توجه به آموزش های بازخوردی و شاگرد محور.
- ✓ رواج کوچک سازی در سازمان ها و اهمیت کار کارشناسی و تحلیل گری در سازمان ها، پالایش سازمان ها از نیروهای ضعیف و تکیه روزافزون بر اقلیت نیروی ارزشمند.
- ✓ افزایش رقابت و سرعت در کسب و کار و نیاز به رهبران تغییر در سازمان ها و نیز به افراد سازگار با تغییر.
- ✓ هجوم افراد جوان و استعداد درخشان به سوی سازمان ها و اهمیت نیازهای توسعه ای آنها (مدیریت استعداد).
- ✓ ظهور ایده متعالی مدیریت دانش و اهمیت موضوع حفظ و گسترش دانش سازمانی و اهمیت روزافزون موضوع تبدیل دانش به دانایی به عنوان یک مقوله مدیریتی فرهنگی

مربی گری فرایندی است که به وقوع یادگیری و توسعه امکان می دهد اما معمولاً از طریق انتقال مستقیم تجربه کاری به صورت عمومی و لزوماً رسمی نیست، بلکه خاص تر است، برای هر یادگیرنده به شکل انحصاری اجرا می شود و برخلاف مشاوره و توصیه معنای مراقبت و همراهی خیلی بیشتری را با خود دارد؛ مربی گری عبارت از حمایت از افراد برای شناسایی استعدادها و شایستگی های درونی آنها و توانمند ساختن آنها برای رسیدن به خود شکوفایی با حداکثر توانایی های خودشان است (۶).

سازمان مربیگرا

اولین مقدمه به منظور برنامه ریزی، سازماندهی، اجرا، ارزیابی و نظارت بر اقدامات مربی گری به عنوان یک سازوکار اجرایی و مدیریتی برای گسترش توانمندی دانش حکمت گرا (خردمدار) و توسعه نیروی انسانی زمان ایجاد یک سازمان مربی گرا است؛ از نظر هانت و وینتراب (۲۰۰۷) سازمان مربی گرا سازمانی است که مربی گری را برای کسب نتایج مدنظر در فرایند سازماندهی نهادینه می کند؛ از نظر آنها ایجاد یک سازمان مربیگرا مستلزم توجه به چهار زمینه فرهنگی، عوامل کسب و کار، عوامل منابع انسانی و سیاستهای منابع انسانی است. به گفته سرلک و جلالیان (۱۳۹۰) به نظر می رسد ایده مربی گری سازمانی ریشه در تئوری لامک گور دارد؛ طبق این تئوری افراد نه تنها از کار فرار نمی کنند بلکه به کار به عنوان بازی نگاه می کنند، به زبان ساده سازمان مربی گرا سازمانی است که در آن مدیر همچون مربی، کارمند همچون بازیکن، و سازمان همچون محیط بازی ایفای نقش می کند؛ سازمان مربی گرا در واقع آخرین نسل سازمان های هدایتگر دانش و یادگیری تلقی می شود (۹).

آموزش در کنار سایر حرفه ها و استفاده از روش های یادگیری فعال می تواند باعث ارتقا عملکرد تیمی شده و افرادی با مهارت های چندگانه تربیت نماید. این آموزش می تواند باعث بهبود ارتباط بین حرفه های مختلف شده و تیم منسجمی از افراد مسؤلیت پذیر تربیت نماید که نتیجه آن ارائه کار با کیفیت بالاتر به مراجعان و بهبود عملکرد سازمان گردد (فیلدمن، ۲۰۰۵). کاتلنیکو و همکاران (۲۰۱۰) در مقاله ای با عنوان مربی گری یک مداخله موثر رهبری، حرکت ناگزیر سازمان ها از موضع صنعتی و وظیفه ای به موضع انسانی را مستلزم مهارت های متفاوت رهبری مانند مربی گری دانسته و سه مهارت مربی گری برای رهبری و مدیریت را شامل: الفاء هدف تیمی، مهارت تیم سازی و بهبود اثربخشی سازمانی معرفی می کنند (۱۷).

لویز و آدامز (۲۰۱۰) ضمن تاکید بر شاگرد محور بودن مربی گری عنوان می کنند که مربی گری فنی برای موقعیت های خاص (یک بار مصرف) نیست؛ بلکه روشی از مدیریت، تفکر و زندگی کردن است. این محقق سازمان مربیگرا را در ذهن و روان مجموعه بخصوص سلامت ذهنی کارکنان موثر میدانند.

تاکنون تعاریف متعددی از «سلامت ذهنی» ارائه شده که همگی بر اهمیت تمامیت و یکپارچگی شخصیت تاکید ورزیده اند. گلدشتاین^۱، سلامت ذهنی را تعادل بین اعضا و محیط در رسیدن به خود شکوفایی می داند. چاهن^۲ (نیز سلامت ذهنی را وضعیتی از بلوغ روان شناختی تعبیر می کند که عبارت است از حداکثر اثربخشی و رضایت به دست آمده از تقابل فردی و اجتماعی که شامل احساسات و بازخوردهای مثبت نسبت به خود و دیگران می شود (سید ابولقاسم، ۱۳۷۴). محمدی (۱۳۸۴) در پژوهش انجام گرفته در زمینه اپیدمیولوژی اختلالات روانی در ایران نشان داد که در مجموع ۲۱ درصد افراد مورد مطالعه از انواع اختلالات روانی رنج می برند براساس مقیاس های آزمون سلامت روانی میزان شیوع اختلالات افسردگی در کشور ۳/۸ درصد، اختلالات اضطرابی ۲/۳ درصد اختلالات جسمانی سازی علائم ۱/۷ درصد و اختلالات عملکرد اجتماعی ۱/۶ درصد بوده است. هرگاه از سلامت بحث می شود بیشتر بعد جسمانی آن مد نظر قرار می گیرد و کمتر به سایر ابعاد آن توجه می شود در حالی که سلامت ذهنی نیز بخشی از سلامت است که در جامعه کنونی اهمیت بسیاری دارد. مفهوم سلامت ذهنی یا بهداشت ذهنی، شامل آسایش ذهنی، احساس خودتوانمندی، خودمختاری، کفایت، درک همبستگی بین نسلی و شناخت توانایی خود در محقق ساختن ظرفیت های عقلی و هیجانی خویش است. بهداشت ذهنی حالتی از رفاه است که در آن فرد توانایی هایش را باز می شناسد و قادر است با تنش ها یا استرس های معمولی زندگی مدارا کند، از نظر شغلی مفید و سازنده باشد، برای اجتماع خود نقش ایفا کند و با دیگران مشارکت و همکاری داشته باشد. سلامت ذهنی شامل توانایی های افراد و جامعه و قادر سازی آنها در دستیابی به اهداف مورد نظر است (۱). در بعضی از تعریف های سلامت ذهنی، سازگاری با محیط اهمیت زیادی دارد. طبق این تعاریف شخصی که بتواند با محیط خود، خوب سازگار شود از نظر بهداشت ذهنی بهنجار خواهد بود، تعارض های خود را با بیرون و درون حل خواهد کرد و در مقابل ناکامی های اجتنابناپذیر زندگی، مقاومت خواهد داشت. بنابراین لازمه برخورداری از سلامت ذهنی در سطح عالی این است که شخص بتواند در موقعیت های دشوار، انعطاف پذیر بوده و توانایی این را داشته باشد که در هر موقعیتی تعادل ذهنی خود را بازیابی کند (۳).

در پژوهش باورمن (۱۹۹۹) درخصوص برنامه ریزی برای پرورش افراد در سازمان با اشاره به تفاوت پارادایم ها و تنوع اشکال مربی گری ضمن معرفی شنیدن به عنوان یک مفهوم مهم در مربی گری سه سطح استعاری شامل سر (تفکر)، قلب (احساس و انگیزش) و دست (عمل) برای آن معرفی شده است. او عنوان می کند که بیشتر یادگیری های سازمانی غیر رسمی در پارادایم سنتی منبعت از افکار تیلور مربی گری (اگر وجود داشته است) ابزاری مدیریتی برای بهبود عملکرد (کارایی) است. اما در پارادایم هایی مثل تفسیری رابطه دوطرفه و گفتگو پتانسیل خیلی خوبی برای مربی گری به منظور ایجاد تحول در شخص و سازمان دارد و افراد خود را در گروه تعریف می کند. مربیگرایی در سازمان بر عملکرد فرد و گروهی سازمان تاثیر مثبت دارد. درخصوص رابطه مربی گری با مدیریت منابع انسانی در یک تحقیق بابکین (۲۰۰۶) برای بخش منابع انسانی به وجود، یک

¹ GOLDSTEIN

² CHAUHANSS

برنامه کلی برای مربی گری در سازمان توأم با پشتیبانی کامل اشاره شده است و البته همچنان که ماینارد (۲۰۰۶) می گوید تحقیقات میدانی که تأثیرگذاری مربی گری را حمایت کند کم است و لازم است که آنچه راجع به مربی گری می دانیم تبدیل به پیکره‌های از دانش شود که منسجم و دارای اصطلاحات و زبان مخصوص به خود و پایه نظری شود. بنابراین در خصوص تأثیر سازمان مربیگرا بر عملکرد تیمی کارکنان و شرایط ذهنی و روانی آنان تحقیقات میدانی لازم و ضروری به نظر می رسد. تحقیق حاضر بر این است که نقش سازمانی مربی گرا در سلامت ذهنی و عملکرد تیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل را بررسی نماید. تا بتوان با توجه به نتایج آن سازمان ها بخصوص سازمان های ورزشی را به ساختار یک سازمان مربیگرا ترغیب نمود.

مواد ر ورش ها

جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان اداره ورزش و جوانان استان اردبیل (۸۵ نفر) که در مقطع زمانی اجرای پژوهش (۱۳۹۳) در لیست اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل به فعالیت مشغول بودند. در این پژوهش به دلیل محدود بودن حجم جامعه، کل جامعه مذکور بعنوان نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزارهای سنجش

پرسشنامه تحقیق حاضر از دو بخش تشکیل یافته که سعی داشته برخی از ویژگی های فردی و شغلی کارکنان نظیر جنسیت، پست سازمانی، سابقه خدمت، میزان تحصیلات، وضعیت سنی وضعیت استخدامی را بسنجد.

پرسشنامه سازمان مربیگرا

این پرسشنامه محقق ساخته که ابعاد آن توسط موغلی و همکاران در سال ۱۳۹۲ تدوین گردیده است. این پرسشنامه شامل ۲۰ سوالا ۵ گزینه ای می باشد که فاکتورهای منابع انسانی و کار در سازمان و یادگیری سازمان که همه آنها سطح مربیگرا بودن سازمان را می سنجد. این پرسشنامه دارای گزینه های خیلی کم ، کم ، متوسط ، زیاد و خیلی زیاد می باشد . امتیاز دهی به نحوی است که به گزینه خیلی کم یک امتیاز ، به گزینه کم دو امتیاز و به گزینه متوسط سه امتیاز ، و به گزینه زیاد چهار امتیاز و به گزینه خیلی زیاد پنج امتیاز تعلق می گیرد . سپس تمامی این امتیازات جمع می شود . پایایی پرسشنامه در تحقیق نیز با ضریب آلفای کرونباخ (۰.۹۳) این پرسشنامه را نیز مناسب بود.

پرسشنامه عملکرد تیمی

آزمون عملکرد تیمی از فراگیران به عمل آمد و توسط پرسشنامه محقق ساخته ۱۲ سوالی که در طول مطالعه تهیه شده بود، سنجیده شد. هر کدام از سوالات ۵ طیفی لیکرت از صفر تا ۵ نمره دهی شد و مجموع نمرات این پرسشنامه ۶۰ نمره بود، که به جهت سهولت تفسیر نمرات از بیست محاسبه گردید.

پرسشنامه سلامت ذهنی

پرسشنامه سلامت ذهنی در سال ۱۹۷۲ توسط گلدبرگ ساخته شد و به عقیده هندرسون شناخته شده ترین ابزار غربالگری در روانپزشکی و روانشناسی است که تأثیر شگرفی در پیشرفت پژوهش ها داشته است . فرم ۲۸ سوالی توسط گلدنبرگ و هیلیر (۱۹۷۹) در اقدامی به منظور افزایش واریانس و براساس تحلیل عاملی بر روی فرم اصلی ساخته شده است و شامل چهار مقیاس ۷ سوالی، علائم جسمانی - اضطراب - اختلال در کارکرد های اجتماعی و افسردگی می باشد. همچنین این پرسشنامه توسط محققان زیادی در داخل و خارج از کشور ، مورد استفاده قرار گرفته و روایی و اعتبار آن نیز گزارش شده است . به عنوان مثال ، پورتی (۱۹۷۹) برای آن ضریب اعتبار ۰.۹۰ و روایی ۰.۷۰ را گزارش نموده است . در تحقیقی (اسکندری ۱۳۸۶) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد و در هر دو روش مقدار ۰.۸۳ به دست آمد . یوسفیان (۱۳۷۹) ضریب آلفای ۰.۹۲ و حافظی (۱۳۷۶) با استفاده از روش باز آزمایی ، ضریب اعتبار ۰.۹۰ را برای این پرسشنامه گزارش نموده اند.

تحقیق حاضر تحقیقی توصیفی، پیمایشی، همبستگی است لذا در تحلیل داده ها سعی شده از آماره های توصیف، ضریب پایایی، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار SPSS19 برای بررسی روابط بین متغیرها بهره گرفته شد.

یافته تحقیق

تعداد ۸۵ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل مورد بررسی قرار گرفتند. میزان ۹,۴ درصد از کارکنان را زن و ۹۰,۶ درصد را مرد تشکیل می داد. همچنین در میان نوع شغل کارکنان ۴۰,۰ درصد (۳۴ نفر) دارای دارای عنوان کارشناس هستند که بیشترین تعداد و ۳,۵ درصد (۳ نفر) مدیر ارشد و دارای کمترین فراوانی بود. در توزیع سابقه خدمت کارکنان ۴۷,۱ درصد (۴۰ نفر) دارای سابقه ۶ تا ۱۰ سال دارای بیشترین فراوانی و ۴,۷ درصد (۴ نفر) دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال دارای کمترین فراوانی می باشند و ملاحظه می شود که ۰,۰ درصد (۰ نفر) از اعضای نمونه آماری دارای تحصیلات کمتر از دیپلم و همچنین تحصیلات دکتری داشتند و بدون فراوانی بودند ولی ۵۸,۸ درصد (۵۰ نفر) دارای تحصیلات لیسانس و دارای بالاتر فراوانی می باشند. لذا بیشتری تعداد پاسخگویان را افراد با مدرک لیسانس تشکیل می دهد. در شاخص سن ملاحظه می شود که ۲۳,۵ درصد (۲۰ نفر) از اعضای نمونه آماری دارای سن ۲۰ تا ۳۰ سال می باشند در حالی که ۳۶,۵ درصد افراد ۳۱ تا ۴۰ ساله و ۳۰,۶ درصد نیز افراد ۴۱ تا ۵۰ ساله می باشند لذا بیشترین تعداد افراد نمونه آماری را افراد بین ۳۱-۴۰ سال تشکیل داده اند. میان کارکنان از نظر شاخص وضعیت استخدام ۵۲,۹ درصد (۴۵ نفر) دارای وضعیت استخدام رسمی و بیشترین فراوانی می باشند همچنین ۱۴,۱ درصد (۱۲ نفر) دارای وضعیت استخدام شرکتی و کمترین فراوانی را دارند.

تحلیل آماره های توصیفی هر یک از عوامل مرتبط با "سلامت ذهنی" بر اساس میانگین طیف به دست آمده، سطح متوسطی را برای هر یک از ایتام های مورد ارزیابی نشان می دهد. نتایج توصیفی در کنار وضعیت میانگین اختصاصی یافته برای هر یک از عوامل در جدول شماره ۱ نمایش داده شده است. بیشترین میانگین مربوط به بعد علایم جسمانی سلامت ذهنی (۴,۲) با کمترین انحراف معیار و کمترین میزان مربوط به بعد میزان افسردگی (۳,۵) بود. همچنین توزیع پراکندگی میزان مربیگرا بودن سازمان در حدود ۱۳,۷ ظاهر شد که با توجه به مقدار میانه (۱۰) در سطح متوسط به بالا نمایش می دهد. و این سازمان تا حدودی یک سازمان مربیگرا بوده است. همچنین نتایج توصیفی نشان داد که میزان عملکرد تیمی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل در حدود ۱۵,۳ از ۲۰ نمره کل بود.

جدول شماره ۱ آماره مربوط به متغیرهای مورد بررسی

متغیر	ایتم ها	تعداد پاسخگویان	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی
سلامت ذهنی	جسمانی	۸۵	۴,۲	۰,۸۵۴	۰,۴۸۲	-۱,۱۴
	اضطراب	۸۵	۳,۹۱	۰,۶۵۲	۰,۲۴۳	۰,۵۸۶
	اختلال در کارکرد اجتماعی	۸۵	۴,۰۲	۰,۲۴۵	۰,۰۰۶	-۰,۳۲۵
عملکرد تیمی	افسردگی	۸۵	۳,۵	۰,۴۲۵	۰,۱۳۶	-۰,۳۲۱
	عملکرد تیمی	۸۵	۱۵,۳۴	۳,۴۲	۱۱,۸۳	۰,۰۴۷
سازمان مربیگرا		۸۵	۱۳,۷۲	۱,۴	۱,۹۶	۰,۱۲۴

برای ارزیابی پایایی ابزار اندازه گیری از روش الفای کرونباخ استفاده شده است که در آن ایده اصلی به این صورت است که مقدار آن بین صفر و یک در نوسان است که طبق این روش هر اندازه پایایی گویه ها به سمت یک میل کند و یا نزدیک شود ابزار اندازه گیری دارای پایایی بالا و لذا ابزار اندازه گیری برای ادامه تحقیق مناسبتر خواهد بود. در پایان تحقیق برای پرسشنامه ها پایایی گرفت شد بررسی نشان داد که پرسشنامه های سازمان مربیگرا، عملکرد تیمی و سلامت ذهنی به ترتیب با پایایی ۷۸ و ۸۸ و ۹۱ درصد، پایا می باشند.

جدول شماره ۲ نتایج تحلیل پایایی گویه های مربوط به پرسشنامه ها

پرسشنامه	تعداد ایتام	تعداد پرسشنامه	ضریب پایایی (Cronbach's Alpha)
- سازمان مربیگرا	۲۰	۸۵	۰,۷۸۲
- عملکرد تیمی	۱۲	۸۵	۰,۸۷۶
- سلامت ذهنی	۲۸	۸۵	۰,۹۰۸

نتایج آزمون نرمال بودن کلموگروف-اسمیرنوف در جدول نشان داده شده است. سطح معنی داری بالای ۰/۰۵ در احتمال آماره در متغیرها نشان دهنده نرمال بودن متغیرها و استفاده از آزمون پارامتریک برای آزمون فرض است. جدول شماره ۳ آزمون نرمال بودن (Kolmogorow – Smirnow test) توزیع داده‌های مورد بررسی

آماره‌ها / متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	آماره K-S	احتمال آماره K-S
سلامت ذهنی	۸۵	۳,۸۷	۰,۶۵۴	۱,۰۷	۰,۲۹۱
جسمانی	۸۵	۴,۲	۰,۸۵۴	۱,۰۲۱	۰,۲۵۶
اضطراب	۸۵	۳,۹۱	۰,۶۵۲	۰,۸۲۰	۰,۶۵۳
اختلال در کارکرد اجتماعی	۸۵	۴,۰۲	۰,۲۴۵	۰,۵۶۲	۰,۶۵۸
افسردگی	۸۵	۳,۵	۰,۴۲۵	۰,۸۵۴	۰,۳۵۹
عملکرد تیمی	۸۵	۱۵,۳۴	۳,۴۲	۰,۷۸۱	۰,۴۲۵
سازمان مربیگرا	۸۵	۱۳,۷۲	۱,۴	۰,۶۵۸	۰,۴۲۱

طبق نتایج بدست آمده در جدول شماره ۴ ضریب همبستگی بین سازمان مربیگرا و ابعاد سلامت ذهنی نشان می دهد که همبستگی معنی دار ($P < 0/05$) ما بین متغیرها وجود دارد و همچنین مثبت بودن این ضریب نشانگر تغییرات در جهت افزایش یک متغیر با افزایش متغیر دیگر است. لذا با افزایش هر واحد از سازمان مربیگرا متغیر سلامت ذهنی بعد جسمانی افزایش خواهد یافت. به عبارت دیگر بین سازمان مربیگرا و سلامت ذهنی بعد جسمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل رابطه معنی دار وجود دارد. همبستگی معکوس سازمان مربیگرا با بعد اضطراب دارای بیشترین میزان همبستگی بین ابعاد سلامت ذهنی می باشد و نشان از اهمیت اضطراب برای کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل دارد. بنابراین مدیران اداره کل ورزش و جوانان در کنار فرآیندهای اداری می توانند به گونه ای جدی و حساب شده نیازهای عاطفی کارکنان را در سطوح مختلف شنایایی و موجبات تامین آنها را در سطوح مختلف فراهم آورند. و با افزایش سطح مربیگری سازمان خود سبب کاهش اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی کارکنان سازمان گردند. همچنین نتایج نشان داد که سازمان مربیگرا بر عملکرد تیمی کارکنان آن سازمان تاثیر مثبت و معنی داری داشت. بطوری که با افزایش سطح مربیگری سازمان میزان عملکرد تیمی در حدود ۳۱ درصد افزایش یافت.

جدول شماره ۴ ارتباط بین سازمان مربیگرا و ابعاد سلامت ذهنی و عملکرد تیمی کارکنان

متغیرها	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معنی داری	تعداد
جسمانی	۰/۳۵۲*	۰/۰۲	۸۵
اضطراب	-۰/۴۲۱**	۰/۰۰۰	۸۵
اختلال در کارکرد اجتماعی	-۰/۳۶۵**	۰/۰۰۰	۸۵
افسردگی	-۰/۳۱۲*	۰/۰۱۴	۸۵
عملکرد تیمی	۰/۳۱۴*	۰/۰۲	۸۵

در جدول شماره ۵ رگرسیون چندگانه نتایج حاصل از رگرسیون عوامل میزان مربیگری سازمان بر ابعاد سلامت ذهنی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل نشان داد شده است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون فرضیه فرعی (علائم جسمانی - اضطراب - اختلال در کارکرد های اجتماعی و افسردگی) بر پیش بینی میزان مربیگری سازمان تاثیر معنی داری دارد. لذا فرضیه های فرعی تحقیق رد نمی شود. با توجه به ضریب تعیین، مقدار ۰,۸۸۰ از تغییرات متغیر وابسته می تواند توسط متغیر های توضیحی معنی دار شده در مدل توضیح داده شود.

جدول شماره ۵ نتایج رگرسیون متغیر مستقل مربیگری سازمان بر ابعاد سلامت ذهنی

متغیرها	B	ضریب رگرسیون	t	sig	نتیجه فرض
مقدار ثابت	۰,۲۳۱	-	۱,۴۲۴	۰,۱۵۶	-
جسمانی	۰,۳۱۱	۰,۴۰۲	۱۰,۱۴۳	۰,۰۰۰	تایید میگردد
اضطراب	-۰,۳۴۱	-۰,۴۱۳	-۱۱,۹۷۱	۰,۰۰۰	تایید میگردد
اختلال در کارکرد اجتماعی	-۰,۲۳۸	-۰,۳۲۵	-۹,۳۶۲	۰,۰۰۰	تایید میگردد
افسردگی	-۰,۲۴۰	-۰,۲۷۶	-۴,۷۴۱	۰,۰۰۰	تایید میگردد
ضریب تبیین (R ²)			۰,۸۸۱		

بحث و نتیجه گیری کلی

با توجه به نتایج بدست آمده در تحقیق حاضر بین ابعاد مختلف سلامت ذهنی با مربیگری بودن سازمان رابطه معنی دار وجود دارد. به طوری که رابطه عملکرد تیمی با مربیگری سازمان معنی دار مثبت شد اما این میزان در مقایسه با سایر ابعاد مورد مطالعه کمترین تاثیر را داشت. نتایج نشان داد که عامل اضطراب بالاترین میزان ارتباط با مربیگری سازمانی را داشت. در سازمان مورد بررسی و عملکرد تیمی کارکنان سازمان تا حد زیادی به مربیگری بودن سازمان بستگی دارد. بنابراین برای اینکه سطح عملکرد تیمی کارکنان سازمان افزایش یابد، مدیران بایستی بر روی تعهد عاطفی و روحی کارکنان سرمایه گذاری نموده به سازمان یادگیرنده و مربیگری سازمان اهمیت ویژه ای دهند.

موغلی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت با عنوان بررسی شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد سازمان مربیگری، به نقش سازمان مربیگری در سلامت ذهنی کارکنان اشاره نمودند و همچنین بیان نمودند که عوامل مؤثر بر سازمان مربیگری بر عملکرد سازمان و کارکنان تاثیر معنی داری دارد. بنابراین این سازمان مربیگری است که می تواند یادگیری، سطح حرفه ای کارکنان را افزایش دهد و به طبع آن موجب افزایش عملکرد بخصوص عملکرد تیمی و سازمانی گردد (۶). به نظر می رسد اگر چه مربیگری مفهومی پربار و پر از الهامات ارزشمند برای مدیران و سازمان های امروزی و به دلیل ماهیت حمایتی، هماهنگی با روشهای یادگیری تجربی و شاگرد محور ساده و ملموس است، با این حال عملیاتی سازی آن به خصوص در سطح سازمانی موضوعی سهل و ممتنع است.

محققان عقیده دارند که توانمندی کارکنان سازمانی حاصل ترکیب کلی تجربه های مرتبط با کار محیط کار و شریط سازمان و غیر مرتبط با آن است. محیط کار نقش اساسی در سطح عملکرد سازمانی بسیاری از گروه های کارکنان دارد (۱۴). بنابراین برای گذر از مدیریت سنتی و حفظ بقاء سازمان، مدیران در روشهای مدیریتی (از جمله سازمان مربیگری و مدیریت مربیگری) خود باید تغییرات عمیق و اساسی ایجاد نمایند (۱۱). تغییر در نگرش به نیروی انسانی می تواند نتیجه خوبی برای مدیران و سازمان ها حاصل نماید. تمام مسائل مورد بحث در هر سازمانی به نوعی به نیروی انسانی بر می گردد. نگاه به نیروی انسانی بعنوان سرمایه انسانی از موفقیت های سازمان است. در این صورت سازمان به هر کارمند خود بعنوان یک سرمایه و دارایی توجه می کند که موجب پیشرفت سازمان و افزایش عملکرد آن خواهد شد.

منابع

۱. حسنی، سید ابولقاسم (۱۳۷۴) اصول بهداشت روانی مشهد: آستان قدس رضوی.
۲. حسین خانی، هادی (۱۳۸۰) یادگیری به روش بحث گروهی و شیوه های کاربرد آثار در حوزه های علمیه و آموزش عالی، نشریه خانه معرفت، شماره ۷۸
۳. حمزه گنجی، بهداشت روانی، تهران، ارسباران، ۱۳۷۶.
۴. زندوانیان نائینی، احمد (۱۳۸۸)، ضرورت تأسیس رشته فلسفه آموزش بزرگسالان به عنوان حوزه ای میان رشته ای در مقطع کارشناسی ارشد در زیر مجموعه علوم تربیتی، فصلنامه مطالعات-میان رشته ای در علوم انسانی، دوره دوم، شماره ۷، زمستان ۱.
۵. سرلک، محمدعلی (۱۳۹۰)، چهره های نوظهور سازمان در قرن بیست و یکم (تئوری ها، کاربردها و چالش ها)، جلد ۷، نشر مرجع دانش، تهران.
۶. موغلی، علیرضا. احمدی، سید علی اکبر، آذر عادل و خدای، عبدالصمد. (۱۳۹۲). شناسایی عوامل مؤثر بر ایجاد سازمان مربیگرا. فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و سوم شماره ۷۱، صفحات ۱۱۱ تا ۱۱۵.
7. Axmith, Murry (2004), Executive coaching: A catalys for personal growth and corporate chang, Busines Journal online, London. May / Jun 2004, p1-5.
8. Babkin; Sandra (2002), Everything HR needs to know about executive coaching, Canadian HR Reporter, May 2002, 10-15: ABI IN form Global.
9. Bacon; Terry, Spear; Karen (2003), Adaptive coaching palo Alto CA: Davies Black Publishing.
10. Baron; Louis, Morin; Lucie (2010), The impact of executive coaching on self- efficacy related to management soft- skills, Leadership & organization Development Journal vol. 31, 155, pp. 18-38.
11. Bower man; Jenifer, Collins; Gordon (1999), The coaching net work: A program for individual and organizational Development, Journal of workplace Learning vol: 11, 155: 8,pp 281-297.
12. Feldman, Daniel, Lankova (2005), Executive Coaching: A review and agenda for future research Journal of Management 2005. Vol: 31. Pp 822-898.
13. Flaherty; Jams (2005), Evoking excellence in others, second edition, Burlington, <http://www.amazon.com>.
14. Homan; Madeleine, Miller; Linda (2008), Coaching in organizations, Best Coaching practices from the ken Blanchard Companies, John Wiley sons. Inc.
15. Hrastinski; Stefan, stenbom; Stefan (2012), student - student on Line coaching: conceptualizing and emerging Learning activity, Internet and higher education, doi 10, 1016 iheduc.
16. Hunt; James, weintraub; Joseph (2007), The coaching organization, Newbury park, sage publication.
17. Katelnikov, Vadim (2010), Coaching organization, unlocking the full potential of our people, your organizational and our self, <http://www.1000ventures.com/business-quid/im-coaching-org.html>.

18. Kill burg; R. R, Levinson. H(2008), Executive dilemmas: Coaching and the professional perspective of Harry Levinson, Consulting psychology Journal; practice and Research, vol: 6, Iss 1, pp 7-32.
19. king; Paul, Eton John (1999), Coaching for results, Industrial and commercial Training, vol 31, 155: 4, pp 145-151.
20. Larson, Paul.W, Richburg, Matthew.T(2003), Leadership coaching, Berger. qxd. Chapter28, pp307-319.
21. Maynard, sandy (2006), Personal and professional coaching: A Literature Review, Walden University.
22. Michael; James, weintraob; T. Joseph (2006), The coaching organization. A strategy for developing Leaders, sage publications.
23. Philips, Richard (1995), Coaching for higher performance Executive Development Journal,vol:8, Iss7, pp 5-7.
24. Trathen, Scott (2011), Executive coaching: implications for developing Leader in the Middle East and Africa Career planning and Adult development Journal winter 2011, pp 138-154.
25. Zygmant; Stan (2012), conferences promotes coaching education, celebrates national sportsmanship day, the university of Scranton, zygmants @ Scranton. edu.