

## تاثیر ابعاد شناخت سازمان بر سلامت سازمانی نهاد ریاست جمهوری

### ولی اله مبینی

۱- . کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

#### چکیده

هدف از انجام تحقیق حاضر، مطالعه تاثیر ابعاد شناخت سازمان (براساس مدل وایزبورد) بر سلامت سازمانی می‌باشد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش، توصیفی/پیمایشی و از شاخه میدانی است. جامعه آماری تحقیق را تعداد ۳۵۰ نفر از کارکنان نهاد ریاست جمهوری تشکیل می‌دهند که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان، تعداد ۱۸۳ نفر به دو روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی مبتنی بر نوع استخدام و روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه در اختیار آن‌ها قرار داده شده است. برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از ابزار پرسشنامه‌های استاندارد سنجش سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۹) و پرسشنامه استاندارد سنجش شناخت سازمانی وایزبورد (۱۹۷۶) استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها و آزمون رگرسیون خطی و تکنیک مدلسازی معادلات ساختاری جهت تحلیل فرضیه‌های تحقیق انجام شد. تحلیل فرضیه‌های تحقیق نشان داد که شناخت سازمانی و ابعاد آن (شناخت اهداف، ساختار، پاداش، ارتباطات، مکانیزم‌های مفید، رهبری و نگرش به تغییرات) بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر مستقیم و مثبت دارد.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، شناخت سازمانی، مدل وایزبورد، نهاد ریاست جمهوری

## ۱. مقدمه

امروزه، سازمان‌ها به عنوان موجود زنده‌ای که دارای هویتی مستقل از اعضاء خود می‌باشند، تصور می‌شوند. به گونه‌ای که با این هویت جدید می‌توانند، رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. این شخصیت و هویت می‌تواند دارای سلامت سازمانی و یا بیماری سازمانی باشد (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۸۹). سازمان سالم سازمانی است که سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل می‌کند و سازمان هر دو دسته نیازهای ابزاری و نیازهای بیانی خود را ارضاء کرده و نیروی‌های خود را در راستای نیل به مأموریت‌های خود به کار می‌گیرد (شافر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). در سازمان سالم صداقت، احترام، اعتماد، تعلق خاطر، آزادی و مسئولیت‌پذیری کاملاً مشهود است و امور سازمان به دلیل نداشتن بوروکراسی بیمار، به سرعت انجام می‌شود (ضامنی، ۱۳۹۵). فرمان و مک لین<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) سلامت سازمانی را به عنوان توانایی کافی یک سازمان برای عملکرد مؤثر و تغییر مناسب برای رشد از درون تعریف نموده اند (زامورا و هرناندز<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). از نظر مایلز سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پر دوام اشاره می‌کند که در بیشتر تحقیقات چندین سال گذشته در حوزه علم مدیریت مورد توجه قرار گرفته است (کاترین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷). در محیط‌های کاری امروزی شکی نیست که نیروی انسانی باید در یک محیط فیزیکی و روانی سالم کار کند تا قادر باشند نتایج کاری مناسبی برای سازمان به بار آورد. فراهم کردن چنین فضای کاری نیازمند شناخت ابعاد مختلف سازمان و متعاقباً محدود کردن نارسایی‌ها و تقویت توانمندی‌ها می‌باشد (مسعودیان و همکاران، ۱۳۹۱). چرا که شناخت سازمانی اولین گام مهم در پیاده سازی مدل‌ها و برنامه‌ای مداخله‌گر در تغییرات در یک سازمان است (خیمنز و ورا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶؛ مک‌فیلن<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۳). در واقع، شناخت سازمان فرآیند تشخیص سلامت یک سازمان، پیدا کردن عوامل بیماری‌زا در صورت وجود، و در نهایت از بین بردن این عوامل بیماری‌زا از طریق برخی اقدامات اصلاحی است (سعید و وانگ<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳). نتیجه تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد؛ تحلیل کارکردها، محیط داخلی و نتایج فرایندهای کاری، سازمان‌ها را قادر می‌سازد استراتژی‌هایی را به اجرا درآورند که در نتیجه آن نقاط قوت داخلی تقویت شود و اثرات موانع و ضعف‌های داخلی کاسته شود و یا از بین برود (دیوید<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰). در مورد شناخت سازمانی مدل‌های مختلفی ارائه شده است که یکی از معروف‌ترین آن‌ها مدل وایزبورگ است که ابعاد شش‌گانه درون سازمانی آن عبارتند از؛ اهداف، ساختار، پاداش، ارتباطات، مکانیزم‌های مفید، رهبری و نگرش به تغییرات (مسعودیان و همکاران، ۱۳۹۱).

به طور کلی، با توجه به این مدل اگر مدیران و کارکنان شناختی را نسبت به سازمان خود به دست آورند می‌توانند آگاهی لازم را برای اتخاذ تصمیم‌های مناسب در مواقع ضروری فراهم نمایند. لذا مدیران سازمان‌ها می‌توانند از این طریق در راستای سالم‌سازی سازمان مؤثر واقع شوند. این مساله در نهاد ریاست جمهوری که چشم‌انداز آن بهبود سطح سلامت سازمانی و نیز پاسخگو بودن به نیازهای جامعه مبتنی بر اصول سلامت است یک موضوع مهم محسوب می‌شود. زیرا اگر مدیران نهاد ریاست جمهوری بخواهند سازمان آن‌ها به عنوان یک سازمان اثربخش در دراز مدت باقی بماند باید به طور مطلوب و مؤثر به خواسته‌ها و نیازمندی‌های جامعه پاسخگو باشد که لازمه آن داشتن سازمان سالم است که در اثر شناخت صحیح توسط

1. Shaffer

2. Fairman and McLean

3. Zamora &amp; Hernandez

4. Kathrin

5. Jiménez Vera

6. McFillen

7. Seed &amp; Wang

8. David

کارکنان حاصل می‌شود. لذا پژوهش حاضر به این مساله پرداخته که شناخت سازمانی و ابعاد آن چه تاثیری بر سلامت سازمانی نهاد ریاست جمهوری دارد؟ تا بر این اساس تلاش شود چارچوب مناسبی از تاثیر ابعاد شناخت سازمانی بر سلامت سازمانی نهاد ریاست جمهوری ارائه شود. همچنین، یافته‌های حاصل از این پژوهش برای مدیران مختلف نهاد ریاست جمهوری این فرصت را فراهم می‌کند تا با اطلاع از جایگاه شناخت سازمان در سالم‌سازی سازمانی بتوانند راهکارهای مناسبی را که در این پژوهش پیشنهاد خواهد شد به عنوان الگوی رفتاری خود انتخاب نمایند.

### چارچوب نظری پژوهش

با توجه به اینکه انجام هر پژوهش علمی جز در سایه ادبیات و پیشینه آن میسر نیست، در این قسمت به مبانی نظری مرتبط با پژوهش پرداخته می‌شود.

### سلامت سازمان

مایلز (۱۹۶۹) سلامت سازمان را به عنوان یک مجموعه ای از خواص یک سیستم دانست که تمایل به فراتر رفتن از اثربخشی کوتاه مدت دارد. یک سازمان سالم به این معنی است که نه تنها در محیط زنده و باقی بماند، بلکه از عهده چالش‌های آن در درازمدت برآمده و به طور مداوم توانایی خود را برای باقی ماندن و مقابله با آن توسعه بخشند (هدایتی و عباسیان، ۱۳۹۵). از نظر لایدن و کلینگل سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به طور موثر که خود موجب رشد و بهبود سازمان می‌گردد (صادقی و علوی، ۱۳۹۳).

### شناخت سازمان

شناخت سازمان عبارت است از فرایندی که طی آن مدیران و کارکنان سازمان محیط داخلی سازمان را ارزیابی کرده و می‌توانند بر مبنای تجزیه و تحلیل نقاط قوت و ضعف سازمان، راهبرد مناسبی برای نیل به مأموریت سازمان اتخاذ نمایند (مقدس و احمدی، ۱۳۸۱).

شناخت سازمانی فرایندی است که طی آن کارکنان و مدیران از وضعیت سازمان ارزیابی مناسب انجام می‌دهند و در راستای آن تصمیمات مناسب اتخاذ می‌نمایند (کومینگز و وورلی، ۲۰۰۵). ابعاد شناخت سازمانی بر مبنای مدل وایزبوردر به شرح ذیل می‌باشد:

الف- اهداف: اهداف عبارتند از مقصد و مسیر زندگی فردی و سازمانی که جهت حرکت را روشن می‌کنند (رابینز، ۲۰۱۰؛ ترجمه پارساییان و اعرابی، ۱۳۸۹). در مدل شناخت سازمانی وایزبوردر منظور از شناخت اهداف این است که کارکنان بدانند ما به چه کاری مشغولیم و چقدر با آن همسو هستیم؟

ب- ساختار: مقصود از ساختار راه یا شیوه‌ای است که فعالیت‌های سازمانی از آن طریق تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند (بافنده زنده، ۱۳۸۸). در مدل شناخت سازمانی وایزبوردر منظور از شناخت ساختار این است که در سازمان چگونه تقسیم کار شده و این تقسیم کار چقدر در دستیابی به اهداف به کارکنان کمک می‌کند؟

ج- پاداش: منظور از پاداش، میزان منصفانه و شایسته و ضابطه‌مند بودن پاداش‌ها و ارتقاء بر مبنای عملکرد افراد و قوانین و مقررات هر سازمان می‌باشد (رابینز، ۲۰۱۰؛ ترجمه پارساییان و اعرابی، ۱۳۸۹). در مدل شناخت سازمانی وایزبوردر منظور از شناخت پاداش این است که آیا همه وظایف نیازمند محرک‌هایی خارجی برای انجام هستند، و مشوق‌ها با انجام وظایف به صورت رسمی مرتبط شده است؟

د- ارتباطات: ارتباطات فرایندی است که طی آن مفاهیم و اطلاعات بین افراد در درون سازمان جا به جا می‌شود (کورکماز، ۲۰۰۰). در مدل شناخت سازمانی وایزبوردر منظور از شناخت ارتباطات این است که چگونه تضاد بین افراد در سازمان مدیریت می‌شود.

ه- مکانیزم‌های مفید: عبارت است از میزان همسویی و همانندی تکنولوژی‌های سازمان با اعضاء یک سازمان و نیز فرایندهای کاری مفید جهت انجام دادن فعالیت‌های منتهی به هدف (کاترین، ۲۰۰۷). در مدل شناخت سازمانی وایزبوردر منظور از شناخت مکانیزم‌های مفید این است که آیا ما تکنولوژی کافی برای هماهنگی و دستیابی به اهداف را داریم؟

و- رهبری: رهبری عبارت است از شیوه و میزان نفوذ و تاثیرگذاری رهبری سازمان و به تبع آن، انتظار می‌رود که رهبران و مدیران روی کارکنان و عملکرد آن‌ها تاثیر داشته باشند (رابینز، ۲۰۱۰؛ ترجمه پارسایان و اعرابی، ۱۳۸۹). در مدل شناخت سازمانی وایزبوردر منظور از رهبری این است که آیا کسی جعبه‌ها را در حالت توازن نگاه می‌دارد و دیگران را به سمت اهداف هدایت می‌کند؟

ز- نگرش به تغییرات: نگرش به تغییرات عبارت است از یک حالت مثبت و منطقی نسبت به تغییر یک موضوع خاص (مقدس و احمدی، ۱۳۸۱). در مدل شناخت سازمانی وایزبوردر منظور از نگرش مثبت فردی این است که کارکنان تا چه اندازه به تغییرات محیطی نگرش مثبت دارند و می‌تواند خود را با آن‌ها سازگار نمایند؟

### پیشینه پژوهش

طاهرخانی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان مدل شش بعدی وایزبوردر و عارضه‌یابی سازمانی نشان داد که برای موفقیت هر سازمانی باید در هر یک از این شش نقطه کارها به درستی و سازگار با هم و با سازمان انجام گیرد. در این مدل رهبر به عنوان مرکز ثقل و عاملی برای موفقیت سازمان است که باید تمام ابعاد مدل شش بعدی وایزبوردر را در کنار یکدیگر و به حالت متعادل قرار دهد.

کمالی (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان بررسی نقش تمرکززدایی در تحقق سلامت سازمانی به این نتیجه رسید که عوامل مختلفی از جمله فرهنگ سازمانی، محیط سازمانی و ساختار سازمانی بر تحقق سلامت سازمانی موثر می‌باشند و در این میان ساختار غیرمتمرکز مبتنی بر برنامه‌ریزی فرصت‌هایی را فراهم می‌کند که بر سلامت سازمانی موثر است.

درویش و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان تحلیل محیط درونی بیمارستان خاتم الانبیاء بر مبنای مدل شناخت سازمانی وایزبوردر به این نتیجه رسیدند که ارتباط معنی‌دار و مثبت بین ابعاد مختلف مدل شناخت سازمانی و عملکرد وجود دارد و نیز از ابعاد داخلی، مؤلفه پاداش بیشترین امتیاز و هدف‌گذاری سازمانی کمترین امتیاز را داشتند.

کریمی‌ان و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهش خود که به بررسی رابطه بین ابعاد شش گانه مدل وایزبوردر و سلامت سازمانی پرداخته‌اند؛ به این نتیجه دست یافتند که یک ارتباط مثبت و معناداری بین سلامت روان و نگرش نسبت به شناخت سازمانی در ابعاد ارتباطات، مکانیزم‌های مفید، و نگرش به تغییرات وجود دارد.

کتسیکا<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۱)، مبتنی بر پژوهشی که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که رسمیت و تمرکز، اثر مثبتی بر بازخورد شغلی و سلامت سازمانی دارد، علاوه بر این، تمرکز با استقلال کاری و تنوع شغلی ارتباط منفی دارد.

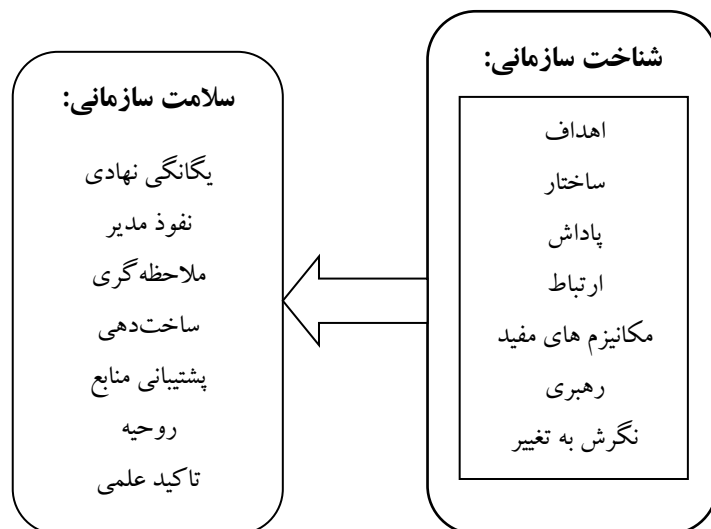
فیشر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهشی که انجام دادند به شناسایی ابعاد سلامت سازمانی از دیدگاه سطوح مختلف سازمان‌ها پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که ساختار سازمانی، سلامت فردی کارکنان و رهبری از بسترهای اصلی شکل‌دهنده سلامت سازمانی هستند. همچنین توانایی، تعهد و کار تیمی در بین کارکنان از عوامل موثر بر سلامت سازمانی می‌باشد.

جوگارتنام و تسه<sup>۳</sup> (۲۰۰۶)، در پژوهشی که انجام داده‌اند به این نتیجه رسیدند که رابطه قوی و مثبت میان ساختار سازمانی منعطف و ارگانیک با گرایش به سلامت سازمانی و عملکرد کارآفرینانه وجود دارد.

### مدل مفهومی پژوهش

1 . Karimian	0
1 . Katsikea	1
1 . Fisher	2
1 . Jogaratnam & Tse	3

با توجه به مطالب مطرح شده در بالا، مدل مفهومی پژوهش حاضر به منظور بررسی تاثیر ابعاد شناخت سازمان (براساس مدل وایزبورد) بر سلامت سازمانی به صورت شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش (اقتباس از: هوی و همکاران، ۱۹۹۹ و وایزبورد، ۱۹۷۶) با توجه به مدل مفهومی پژوهش می‌توان فرضیات را به شرح ذیل بیان نمود:  
**فرضیه اصلی:** شناخت سازمانی بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد.

#### فرضیات فرعی:

- ۱- شناخت اهداف بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد.
- ۲- شناخت ساختار بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد.
- ۳- شناخت پاداش بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد.
- ۴- شناخت ارتباطات بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد.
- ۵- شناخت مکانیزم‌های مفید بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد.
- ۶- شناخت رهبری بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد.
- ۷- نگرش به تغییرات بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد.

#### روش شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش توصیفی/پیمایشی و از شاخه میدانی است. جامعه آماری این پژوهش ۳۵۰ نفر از کارکنان نهاد ریاست جمهوری می‌باشند. روش نمونه‌گیری در مرحله اول، با توجه به نوع استخدام افراد از نوع نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی بوده و در مرحله دوم از نوع غیر احتمالی در دسترس می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان تعیین شده است که تعداد آن برابر با ۱۸۳ نفر می‌باشد. جهت سنجش متغیرها از پرسشنامه استفاده شده است که پرسشنامه پژوهش حاضر دارای ۷۹ سوال است. ۴۴ سوال اول مربوط به سنجش متغیر سلامت سازمانی است که برگرفته از پرسشنامه استاندارد سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹۹) مبتنی بر هفت بعد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تاکید علمی است. از سوال ۴۵ تا ۷۹ مربوط به سنجش متغیر شناخت سازمانی است که برگرفته از پرسشنامه استاندارد شناخت سازمانی وایزبورد (۱۹۷۶) مبتنی بر هفت بعد اهداف، ساختار، پاداش، ارتباطات، مکانیزم‌های مفید، رهبری و نگرش به تغییرات است.

همچنین برای امتیازبندی داده‌ها از مقیاس طیف لیکرت استفاده شده است که برای گزینه خیلی کم برابر با یک و گزینه خیلی زیاد برابر با ۵ در نظر گرفته شده است. پس از طراحی سؤالات، پرسش‌نامه در اختیار خبرگان دانشگاهی قرار گرفت و نظر

آنان در خصوص روایی پرسش‌نامه اعمال گردید و در نهایت پرسش‌نامه تهیه شده از دیدگاه آنان از نظر محتوایی معتبر شناخته شد. همچنین برای تعیین پایایی پرسش‌نامه در قالب یک پیش‌آزمون ۳۰ نمونه‌ای از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای متغیر سلامت سازمانی ۰,۸۲ و برای متغیر شناخت سازمانی ۰,۸۹ به دست آمد که بیانگر ضریب پایایی قابل قبول پرسشنامه یاد شده می‌باشد.

در ادامه آزمون ضمن بررسی نرمال بودن داده‌ها، فرضیه‌های پژوهش به وسیله آزمون رگرسیون خطی ساده و مدلسازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار اس پی اس و با بهره‌گیری از تکنیک آموست مورد تحلیل قرار گرفته‌اند.

### بیان یافته‌ها

بر اساس نتایج آمار توصیفی تمام افراد پاسخگو به پرسشنامه از نظر جنسیت، مرد و از نظر تاهل، متاهل بوده‌اند. ۱۳,۷ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۳۲,۸ درصد بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۲۴,۶ درصد بین ۳۶ تا ۴۰ سال، ۲۸,۴ درصد بین ۴۱ تا ۴۵ سال و ۰,۵ درصد بالای ۴۶ سال سن دارند. بدین ترتیب از لحاظ سنی، بیشتر کارکنان نهاد ریاست جمهوری در طبقه سنی بین ۳۱ تا ۳۵ قرار دارند. ۶۰ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم، ۱۵,۸ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۴۳,۲ درصد دارای تحصیلات کارشناسی و ۳۵ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر هستند. لذا بیشترین فراوانی مربوط به افراد با تحصیلات لیسانس می‌باشد. همچنین از نظر سابقه کاری، ۶ درصد از پاسخ‌دهندگان بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴۴,۸ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۴۱ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۸,۲ درصد بین ۲۱ تا ۲۵ سال سابقه کار دارند. این نتیجه بیانگر این است که از نظر سابقه کاری بیشتر کارکنان بین ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کار دارند. از آن جایی که نرمال بودن توزیع داده‌ها شرط اساسی برای آزمون رگرسیون و مدلسازی معادلات ساختاری است؛ لازم است قبل از آزمون فرضیه‌ها و برازش مدل، نرمال بودن آن‌ها کنترل شود. نتایج مربوط به آزمون کلموگروف - اسمیرینوف در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرینوف

متغیر	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
سلامت سازمانی	۱,۲۷۳	۰,۲۰۴
شناخت سازمانی	۰,۷۱۷	۰,۵۸۳
اهداف	۱,۵۶۵	۰,۰۸۲
ساختار	۱,۱۵۷	۰,۲۸۳
پاداش	۱,۰۶۹	۰,۴۶۱
ارتباطات	۱,۵۱۸	۰,۱۱۷
مکانیزم‌های مفید	۱,۱۴۰	۰,۲۹۱
رهبری	۱,۲۹۱	۰,۱۹۳
نگرش به تغییرات	۱,۵۵۴	۰,۰۹۸

<sup>۱</sup> . Spss 4

<sup>۱</sup> . Amos 5

<sup>۱</sup> . Kolmogorov-Smirnov test 6

چنانچه در جدول شماره ۱ قابل مشاهده است نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرنوف نشان می‌دهد چون سطح معناداری برای تمام متغیرها بیشتر از ۰,۰۵ است لذا در ناحیه  $H_0$  واقع می‌شود یعنی داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کند. حال می‌توان از آزمون‌های پارامتریک از جمله آزمون رگرسیون خطی و نیز روش مدلسازی معادلات ساختاری جهت آزمون فرضیه‌های آماری استفاده کرد.

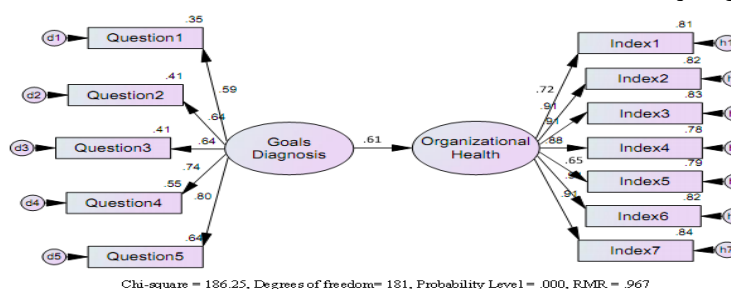
**فرضیه فرعی اول:** «شناخت اهداف بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد».

در تحلیل این فرضیه، در مرحله اول، از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید که نتیجه آن در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- نتیجه رگرسیون خطی برای تعیین تاثیر شناخت اهداف بر سلامت سازمانی

نتیجه	نتیجه رگرسیون		سطح معناداری F	مقدار آماره F	سطح معناداری t	مقادیر t	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
	مقدار $\alpha_0$	مقدار $\alpha_1$						
تایید $H_1$	۱,۵۳۸	۰,۵۶۳	۰,۰۰۰	۲۴,۱۵۹	۰,۰۰۰	۱۵,۶۸۲ ۴,۳۹۹	۰,۳۵۶	۰,۵۹۷

همان گونه که از جدول ۲ مشخص است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر شناخت اهداف بر سلامت سازمانی است، ۰,۵۶۳ می‌باشد و چون سطح معناداری برای هر دو مقدار آزمون t کوچکتر از سطح خطا (۰,۰۵) است بنابراین می‌توان گفت که شناخت اهداف بر سلامت سازمانی تاثیر دارد. و مقدار ضریب تعیین نیز ۰,۳۵۶ است که نشان دهنده تغییرات سلامت سازمانی با ثابت بودن بقیه عوامل مبتنی بر شناخت اهداف می‌باشد. در ادامه برای تحلیل دقیق‌تر نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری در شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲- نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری برای تاثیر شناخت اهداف بر سلامت سازمانی

نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب رگرسیونی (شدت تاثیر) شناخت اهداف بر سلامت سازمانی ۰,۶۱ است و چون مقدار کای - دو مدل برابر ۱۸۶,۲۵ و مقدار سطح معناداری برابر ۰,۰۰۰ که کمتر از ۰,۰۵ است لذا مدل مورد تایید قرار می‌گیرد. همچنین ضریب شاخص برازش RMR برابر با ۰,۹۶۷ و بیشتر از ۰,۹۵ است لذا نشان دهنده برازش مناسب از دنیای واقعی توسط مدل است.

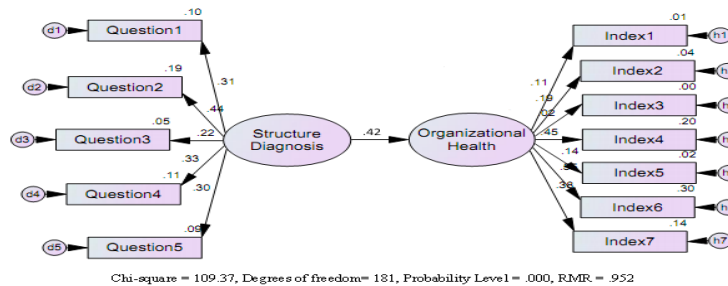
**فرضیه فرعی دوم:** «شناخت ساختار بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد».

در تحلیل این فرضیه، در مرحله اول، از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید که نتیجه آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- نتیجه رگرسیون خطی برای تعیین تاثیر شناخت ساختار بر سلامت سازمانی

نتیجه	نتیجه رگرسیون		سطح معناداری F	مقدار آماره F	سطح معناداری t	مقادیر t	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
	مقدار $\alpha_0$	مقدار $\alpha_1$						
تایید $H_1$	۲,۱۳۱	۰,۴۰۳	۰,۰۰۰	۱۲,۳۸۳	۰,۰۰۰	۱۴,۶۴۹ ۳,۵۴۴	۰,۱۷۲	۰,۴۱۴

همان گونه که از جدول ۳ مشخص است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر شناخت ساختار بر سلامت سازمانی است، ۰,۴۰۳ می باشد. و چون سطح معناداری برای هر دو مقدار آزمون تی کوچکتر از سطح خطا (۰,۰۵) است بنابراین می توان گفت که شناخت ساختار بر سلامت سازمانی تاثیر دارد و مقدار ضریب تعیین نیز ۰,۱۷۲ است که نشان دهنده تغییرات سلامت سازمانی با ثابت بودن بقیه عوامل مبتنی بر شناخت ساختار می باشد. در ادامه برای تحلیل دقیق تر نتیجه مدل سازی معادلات ساختاری در شکل ۳ ارائه شده است.



شکل ۳- نتیجه مدل سازی معادلات ساختاری برای تاثیر شناخت ساختار بر سلامت سازمانی

نتیجه مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب رگرسیونی (شدت تاثیر) شناخت ساختار بر سلامت سازمانی ۰,۴۲ است و چون مقدار کای - دو مدل برابر ۱۰۹,۳۷ و مقدار سطح معناداری برابر ۰,۰۰۰ که کمتر از ۰,۰۵ است لذا مدل مورد تایید قرار می گیرد. همچنین ضریب شاخص برازش RMR برابر با ۰,۹۵۲ و بیشتر از ۰,۹۵ است لذا نشان دهنده برازش مناسب از دنیای واقعی توسط مدل است.

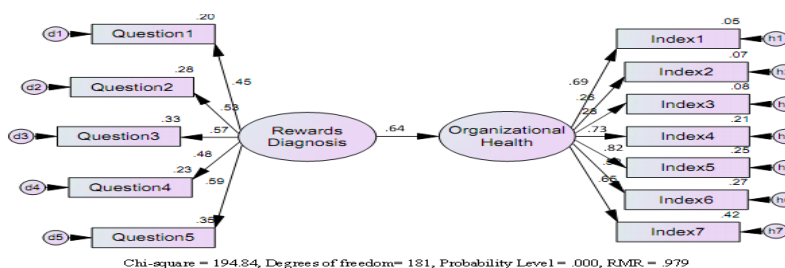
**فرضیه فرعی سوم: «شناخت پاداش بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد».**

در تحلیل این فرضیه، در مرحله اول، از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید که نتیجه آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- نتیجه رگرسیون خطی برای تعیین تاثیر شناخت پاداش بر سلامت سازمانی

نتیجه	نتیجه رگرسیون		سطح معناداری F	مقدار آماره F	سطح معناداری t	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
	مقدار $\alpha_0$	مقدار $\alpha_1$					
تایید $H_1$	۱,۴۸۰	۰,۶۰۹	۰,۰۰۰	۱۵,۰۲۴	۰,۰۰۰ ۰,۰۰۰	۰,۳۷۵	۰,۶۱۱

همان گونه که از جدول ۴ مشخص است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر شناخت پاداش بر سلامت سازمانی است ۰,۶۰۹ می باشد. و چون سطح معناداری برای هر دو مقدار آزمون t کوچکتر از سطح خطا (۰,۰۵) است بنابراین می توان گفت که شناخت پاداش بر سلامت سازمانی تاثیر دارد. و مقدار ضریب تعیین نیز ۰,۳۷۵ است که نشان دهنده تغییرات سلامت سازمانی با ثابت بودن بقیه عوامل مبتنی بر شناخت پاداش می باشد. در ادامه برای تحلیل دقیق تر نتیجه مدل سازی معادلات ساختاری در شکل ۴ ارائه شده است.





شکل ۴- نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تاثیر شناخت پاداش بر سلامت سازمانی  
 نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب رگرسیونی (شدت تاثیر) شناخت پاداش بر سلامت سازمانی ۰,۶۴ است و چون مقدار کای - دو مدل برابر ۱۹۴,۸۴ و مقدار سطح معناداری برابر ۰,۰۰۰ که کمتر از ۰,۰۵ است لذا مدل مورد تایید قرار می‌گیرد. همچنین ضریب شاخص برازش RMR برابر با ۰,۹۷۹ و بیشتر از ۰,۹۵ است لذا نشان دهنده برازش مناسب از دنیای واقعی توسط مدل است.

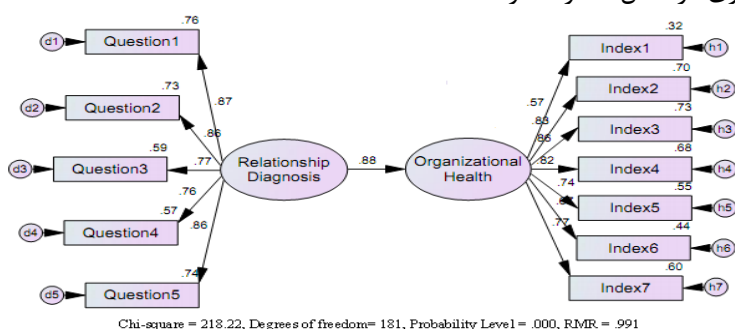
**فرضیه فرعی چهارم: «شناخت ارتباطات بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد».**

در تحلیل این فرضیه، در مرحله اول، از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید که نتیجه آن در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵- نتیجه رگرسیون خطی برای تعیین تاثیر شناخت ارتباطات بر سلامت سازمانی

نتیجه	نتیجه رگرسیون		سطح معناداری F	مقدار آماره F	سطح معناداری t	مقادیر t	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
	مقدار $\alpha_0$	مقدار $\alpha_1$						
تایید $H_1$	۰,۹۲۲	۰,۷۶۰	۰,۰۰۰	۲۵,۶۴۲	۰,۰۰۰	۶,۳۲۷ ۷,۳۷۵	۰,۵۹۹	۰,۷۷۴

همان گونه که از جدول ۵ مشخص است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر شناخت ارتباطات بر سلامت سازمانی است ۰,۷۶۰ می باشد. و چون سطح معناداری برای هر دو مقدار آزمون t کوچکتر از سطح خطا (۰,۰۵) است بنابراین می‌توان گفت که شناخت ارتباطات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد. و مقدار ضریب تعیین نیز ۰,۵۹۹ است که نشان دهنده تغییرات سلامت سازمانی با ثابت بودن بقیه عوامل مبتنی بر شناخت ارتباطات می‌باشد. در ادامه برای تحلیل دقیق تر نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری در شکل شماره ۵ ارائه شده است.



شکل ۵- نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تاثیر شناخت ارتباطات بر سلامت سازمانی

نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب رگرسیونی (شدت تاثیر) شناخت ارتباطات بر سلامت سازمانی ۰,۸۸ است و چون مقدار کای - دو مدل برابر ۲۱۸,۲۲ و مقدار سطح معناداری برابر ۰,۰۰۰ که کمتر از ۰,۰۵ است لذا مدل مورد تایید قرار می‌گیرد. همچنین ضریب شاخص برازش RMR برابر با ۰,۹۹۱ و بیشتر از ۰,۹۵ است لذا نشان دهنده برازش مناسب از دنیای واقعی توسط مدل است.

**فرضیه فرعی پنجم: «شناخت مکانیزم‌های مفید بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد».**

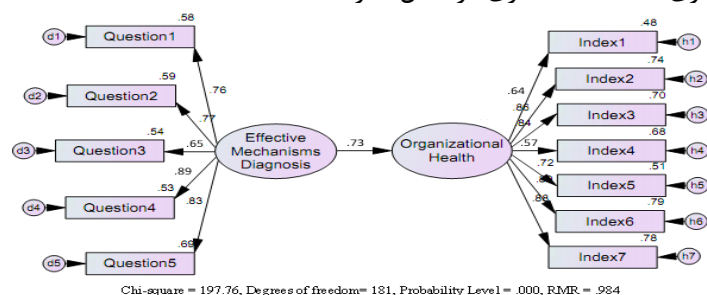
در تحلیل این فرضیه، در مرحله اول، از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید که نتیجه آن در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶- نتیجه رگرسیون خطی برای تعیین تاثیر شناخت مکانیزم‌های مفید بر سلامت سازمانی

نتیجه	نتیجه رگرسیون		سطح معناداری F	مقدار آماره F	سطح معناداری t	مقادیر t	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
	مقدار $\alpha_0$	مقدار $\alpha_1$						

تایید	۱,۰۸۸	۰,۷۱۳	۰,۰۰۰	۲۲,۷۲۴	۰,۰۰۰	۸,۶۹۷	۰,۵۲۲	۰,۷۲۲
H <sub>1</sub>					۰,۰۰۰	۴,۶۵۰		

همان گونه که از جدول ۶ مشخص است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر شناخت مکانیزم‌های مفید بر سلامت سازمانی است، ۰,۷۱۳ می باشد. و چون سطح معناداری برای هر دو مقدار آزمون t کوچکتر از سطح خطا (۰,۰۵) است بنابراین می توان گفت که شناخت مکانیزم‌های مفید بر سلامت سازمانی تاثیر دارد. و مقدار ضریب تعیین نیز ۰,۵۲۲ است که نشان دهنده تغییرات سلامت سازمانی با ثابت بودن بقیه عوامل مبتنی بر شناخت مکانیزم‌های مفید می باشد. در ادامه برای تحلیل دقیق تر نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری در شکل ۶ ارائه شده است.



شکل ۶- نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری برای تاثیر شناخت مکانیزم‌های مفید بر سلامت سازمانی

نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب رگرسیونی (شدت تاثیر) شناخت مکانیزم‌های مفید بر سلامت سازمانی ۰,۷۳ است و چون مقدار کای - دو مدل برابر ۱۹۷,۷۶ و مقدار سطح معناداری برابر ۰,۰۰۰ که کمتر از ۰,۰۵ است لذا مدل مورد تایید قرار می گیرد. همچنین ضریب شاخص برازش RMR برابر با ۰,۹۸۴ و بیشتر از ۰,۹۵ است لذا نشان دهنده برازش مناسب از دنیای واقعی توسط مدل است.

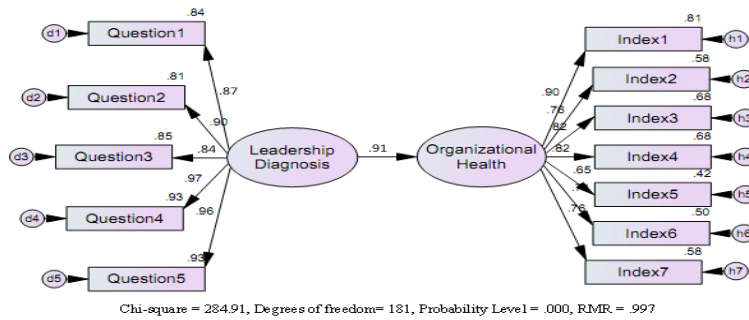
#### فرضیه فرعی ششم: «شناخت رهبری بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد».

در تحلیل این فرضیه، در مرحله اول، از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید که نتیجه آن در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷- نتیجه رگرسیون خطی برای تعیین تاثیر شناخت رهبری بر سلامت سازمانی

نتیجه	نتیجه رگرسیون		سطح معناداری F	مقدار آماره F	سطح معناداری t	مقادیر t	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
	مقدار $\alpha_0$	مقدار $\alpha_1$						
تایید H <sub>1</sub>	۰,۹۶۰	۰,۹۵۷	۰,۰۰۰	۲۹,۹۳۰	۰,۰۰۰	۴,۲۴۱ ۷,۴۳۵	۰,۷۷۲	۰,۸۷۸

همان گونه که از جدول ۷ مشخص است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر شناخت رهبری بر سلامت سازمانی است، ۰,۹۵۷ می باشد. و چون سطح معناداری برای هر دو مقدار آزمون t کوچکتر از سطح خطا (۰,۰۵) است بنابراین می توان گفت که شناخت رهبری بر سلامت سازمانی تاثیر دارد. و مقدار ضریب تعیین نیز ۰,۷۷۲ است که نشان دهنده تغییرات سلامت سازمانی با ثابت بودن بقیه عوامل مبتنی بر شناخت رهبری می باشد. در ادامه برای تحلیل دقیق تر نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری در شکل ۷ ارائه شده است.



شکل ۷- نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری برای تاثیر شناخت رهبری بر سلامت سازمانی

نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب رگرسیونی (شدت تاثیر) شناخت رهبری بر سلامت سازمانی ۰,۹۱ است و چون مقدار کای - دو مدل برابر ۲۸۴,۹۱ و مقدار سطح معناداری برابر ۰,۰۰۰ که کمتر از ۰,۰۵ است لذا مدل مورد تایید قرار می‌گیرد. همچنین ضریب شاخص برازش RMR برابر با ۰,۹۹۷ و بیشتر از ۰,۹۵ است لذا نشان دهنده برازش مناسب از دنیای واقعی توسط مدل است.

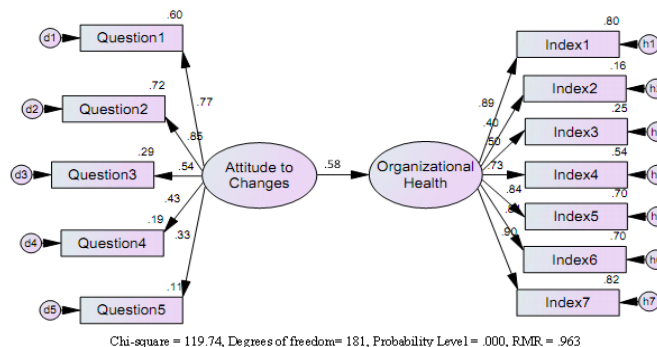
فرضیه فرعی هفتم: «نگرش به تغییرات بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد».

در تحلیل این فرضیه، در مرحله اول، از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید که نتیجه آن در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸- نتیجه رگرسیون خطی برای تعیین تاثیر نگرش به تغییرات بر سلامت سازمانی

نتیجه	نتیجه رگرسیون		سطح معناداری F	مقدار آماره F	سطح معناداری t	مقادیر t	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
	مقدار $\alpha_0$	مقدار $\alpha_1$						
تایید $H_1$	۱,۴۱۱	۰,۶۱۲	۰,۰۰۰	۱۴,۰۳۲	۰,۰۰۰	۱۵,۳۰۱ ۴,۱۷۹	۰,۳۷۶	۰,۶۱۳

همان گونه که از جدول ۸ مشخص است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر نگرش به تغییرات بر سلامت سازمانی است، ۰,۶۱۲ می باشد. و چون سطح معناداری برای هر دو مقدار آزمون t کوچکتر از سطح خطا (۰,۰۵) است بنابراین می‌توان گفت که نگرش به تغییرات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد. و مقدار ضریب تعیین نیز ۰,۳۷۶ است که نشان دهنده تغییرات سلامت سازمانی با ثابت بودن بقیه عوامل مبتنی بر نگرش به تغییرات می‌باشد. در ادامه برای تحلیل دقیق تر نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری در شکل ۸ ارائه شده است.



شکل ۸- نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری برای تاثیر نگرش به تغییرات بر سلامت سازمانی

نتیجه مدلسازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب رگرسیونی (شدت تاثیر) نگرش به تغییرات بر سلامت سازمانی ۰,۵۸ است و چون مقدار کای - دو مدل برابر ۱۱۹,۷۴ و مقدار سطح معناداری برابر ۰,۰۰۰ که کمتر از ۰,۰۵ است لذا مدل

مورد تایید قرار می‌گیرد. همچنین ضریب شاخص برازش RMR برابر با ۰,۹۶۳ و بیشتر از ۰,۹۵ است لذا نشان دهنده برازش مناسب از دنیای واقعی توسط مدل است.

**فرضیه اصلی:** «شناخت سازمانی بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری تاثیر دارد».

در تحلیل این فرضیه، در مرحله اول، از رگرسیون خطی ساده استفاده گردید که نتیجه آن در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹- نتیجه رگرسیون خطی برای تعیین تاثیر شناخت سازمانی بر سلامت سازمانی

نتیجه	نتیجه رگرسیون		سطح معناداری F	مقدار آماره F	سطح معناداری t	مقادیر t	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
	مقدار $\alpha_0$	مقدار $\alpha_1$						
تایید $H_1$	۱,۲۰۱	۰,۶۷۶	۰,۰۰۰	۱۷,۴۶۷	۰,۰۰۰	۸,۶۹۰	۰,۴۲۶	۰,۶۵۱
					۰,۰۰۰	۴,۶۸۳		

همان گونه که از جدول ۹ مشخص است مقدار ضریب رگرسیونی که نشان دهنده شدت تاثیر شناخت سازمانی بر سلامت سازمانی است، ۰,۶۷۶ است. و چون سطح معناداری برای هر دو مقدار آزمون t کوچکتر از سطح خطا (۰,۰۵) است بنابراین می‌توان گفت که شناخت سازمانی بر سلامت سازمانی تاثیر دارد. دارد و مقدار ضریب تعیین نیز ۰,۴۲۶ است که نشان دهنده تغییرات سلامت سازمانی با ثابت بودن بقیه عوامل مبتنی بر شناخت سازمان می‌باشد.

البته با توجه به اینکه شناخت سازمانی دارای هفت بعد می‌باشد لذا در ادامه تجزیه و تحلیل به صورت رگرسیون چندگانه ارائه شده که معادله رگرسیون خطی به این صورت می‌باشد:

معادله خطی رگرسیون:

$$Y = 1,469 + 0,439 X_1 + 0,274 X_2 + 0,514 X_3 + 0,736 X_4 + 0,676 X_5 + 0,690 X_6 + 0,382 X_7$$

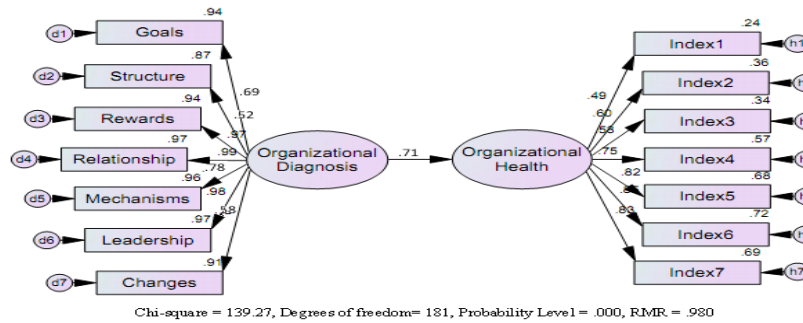
با توجه به ضریب رگرسیونی به دست آمده و معادله رگرسیون، شدت تاثیر هر کدام از مولفه‌های شناخت سازمانی بر سلامت سازمانی به دست آمده است و جهت تایید معادله فوق نتایج تحلیل رگرسیونی در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰- نتیجه رگرسیون خطی برای تعیین تاثیر مولفه‌های شناخت سازمانی بر سلامت سازمانی

نتیجه	سطح معناداری F	مقدار آماره F	سطح معناداری t	مقادیر t	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
تایید $H_1$	۰,۰۰۰	۲۲,۷۱۱	۰,۰۰۰	۹,۳۳۴	۰,۳۷۸	۰,۶۱۳
				۴,۶۶۷		
				۴,۳۶۴		
				۳,۱۹۹		
				۳,۰۸۶		
				۴,۷۸۹		
				۲,۴۴۵		
				۳,۵۵۸		

طبق تحلیل رگرسیونی چون سطح معناداری برای هر تمام مقادیر آزمون t کوچکتر از سطح خطا ( $\alpha = 0,05$ ) است لذا ضریب مستقل و ضرایب رگرسیونی مورد تایید قرار می‌گیرند و کل معادله رگرسیون نیز مبتنی بر سطح معناداری F تایید شده

است. بنابراین می‌توان گفت که مولفه‌های شناخت سازمان بر سلامت سازمانی تاثیر دارد. در ادامه برای تحلیل دقیق‌تر نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری در شکل ۹ ارائه شده است.



شکل ۹- نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تاثیر شناخت سازمانی بر سلامت سازمانی

نتیجه مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد که ضریب رگرسیونی (شدت تاثیر) شناخت سازمانی بر سلامت سازمانی ۰,۷۱ است و چون مقدار کای - دو مدل برابر ۱۳۹,۲۷ و مقدار سطح معناداری برابر ۰,۰۰۰ که کمتر از ۰,۰۵ است لذا مدل مورد تایید قرار می‌گیرد. همچنین ضریب شاخص برازش RMR برابر با ۰,۹۸۰ و بیشتر از ۰,۹۵ است لذا نشان دهنده برازش مناسب از دنیای واقعی توسط مدل است.

### نتایج پژوهش

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از فرضیه فرعی اول پژوهش نشان داد که شناخت اهداف بر سلامت سازمانی تاثیرگذار است؛ شدت این تاثیر از طریق آزمون رگرسیون ۰,۵۶۳ و از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری ۰,۶۱ به دست آمد. لذا می‌توان گفت شدت تاثیر شناخت اهداف بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری بالاتر از حد متوسط و جهت تاثیر نیز از نوع مستقیم (+) می‌باشد؛ یعنی با افزایش شناخت کارکنان از اهداف سازمانی، سلامت سازمانی ارتقاء می‌یابد. در تفسیر نتیجه به دست آمده قابل توجه است که کارکنان مطرح کرده‌اند که اگر در سازمان اهداف به روشنی و وضوح بیان شده باشد، کارکنان با اهداف بیان شده واحد کاری خود موافق‌تر باشند، اهداف را درست درک کرده و اولویت‌های آن را بفهمند و نیز در جهت هدف‌گذاری به صورت فعال عمل نمایند باعث می‌گردد شناخت افراد از اهداف سازمانی بالاتر بوده و نسبت به عملکرد خود درک مناسبی داشته باشند که در نتیجه سلامت سازمانی ارتقاء یابد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات درویشی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. لذا به مدیران نهاد ریاست جمهوری پیشنهاد می‌شود که قبل از گرفتن برخی از تصمیمات، اهداف سازمانی را به صورت روشن و آشکار برای کارکنان خود تبیین نمایند تا کارکنان با شناخت کافی از اهداف سازمانی نسبت به تصمیمات گرفته شده احساس مسئولیت نمایند. همچنین به مدیران مذکور پیشنهاد می‌شود که فرصت‌های لازم را برای هم‌اندیشی کارکنان با مدیران فراهم نمایند تا کارکنان به روشنی آگاه شوند که چه انتظاراتی از آنها می‌رود و چه رفتارهایی در سازمان در راستای اهداف سازمانی سالم می‌باشد.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از فرضیه فرعی دوم پژوهش نشان داد که شناخت ساختار بر سلامت سازمانی تاثیرگذار است؛ شدت این تاثیر از طریق آزمون رگرسیون ۰,۴۰۳ و از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری ۰,۴۲ به دست آمد. لذا می‌توان گفت شدت تاثیر شناخت ساختار بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری پایین‌تر از حد متوسط و جهت تاثیر نیز از نوع مستقیم (+) می‌باشد؛ یعنی با افزایش شناخت کارکنان از ساختار سازمانی، سلامت سازمانی ارتقاء می‌یابد. در تفسیر نتیجه به دست آمده قابل توجه است که کارکنان مطرح کرده‌اند که اگر تقسیم کار در سازمان منعطف باشد و موجب دستیابی به اهداف سازمان گردد، ساختار واحدهای کاری به صورت مطلوب طراحی شده و از اهداف طرح شده حمایت نمایند، تصمیم‌گیری به صورت غیر متمرکز بوده و کارکنان از روابط خود در کار شناخت داشته باشند باعث می‌گردد ساختار سازمانی توسط کارکنان به درستی شناخته شود و هر فرد در درون آن به وظایف و عملکرد خود آشنا باشد که در شکل‌گیری یک سازمان سالم تاثیرگذار می‌باشد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات جوگارتنام و تسه (۲۰۰۶)، درویشی و همکاران (۱۳۹۳) و کمالی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. لذا به مدیران نهاد ریاست جمهوری پیشنهاد می‌شود که در

تعاملات کارکنان به ارتباطات گروهی و کار تیمی توجه شود تا اولاً، شناخت افراد از وظایف خود و تعاملاتی که با دیگران باید داشته باشند تقویت گردد و دوماً، روحیه افراد از نظر کمک کردن به همدیگر بالا رود که نتیجه آن بهبود سلامت سازمانی خواهد بود. همچنین به مدیران مذکور پیشنهاد می‌شود که تقسیم کار بین کارکنان را مهندسی مجدد نمایند و تا حد ممکن ساختار کاری شغل‌ها را به صورت مطلوب و با توجه به شرایط جدید سازمانی طراحی نمایند که در تقویت رفتارها و روابط سالم موثر خواهد بود.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده فرضیه فرعی سوم پژوهش نشان داد که شناخت پاداش بر سلامت سازمانی تاثیرگذار است؛ شدت این تاثیر از طریق آزمون رگرسیون  $0.609$  و از طریق مدلسازی معادلات ساختاری  $0.64$  به دست آمد. لذا می‌توان گفت شدت تاثیر شناخت پاداش بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری بالاتر از حد متوسط و جهت تاثیر نیز از نوع مستقیم (+) می‌باشد؛ یعنی با افزایش شناخت کارکنان از سیستم پاداش سازمانی، سلامت سازمانی ارتقاء می‌یابد. در تفسیر نتیجه به دست آمده قابل توجه است که کارکنان مطرح کرده‌اند که اگر سرپرستان مستقیم کارکنان از تلاش‌های آنها حمایت کنند، کارکنان ملاک‌ها و معیارهای پرداخت حقوق و دستمزد را منصفانه و عادلانه بدانند، فرصت لازم برای ارتقاء کارکنان در مسیر شغلی وجود داشته باشد، افراد احساس کنند حقوق آنها با کاری که انجام متناسب است و نیز محرک‌ها و برانگیزاننده‌ها لازم فراهم باشد باعث می‌گردد افراد به رفتارهای مثبت و سالم تمایل داشته باشند که در نتیجه سلامت سازمانی ارتقاء می‌یابد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات درویشی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. لذا به مدیران نهاد ریاست جمهوری پیشنهاد می‌شود که در برنامه‌ریزی‌های خود به عادلانه بودن سیستم پرداخت توجه نمایند زیرا اجرای برنامه‌های عادلانه و منصفانه در پرداخت و پاداش‌دهی، تعهد کارکنان برای انجام کارهای صحیح و رفتارهای سالم را بالا می‌برد. همچنین به مدیران مذکور پیشنهاد می‌شود که ملاک‌ها و معیارهای پرداخت حقوق و دستمزد را به صورت روشن و شفاف به اطلاع تمام کارکنان برسانند و تلاش نمایند تا بین کار انجام شده و پاداش دریافت شده تناسب ایجاد شود.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از فرضیه فرعی چهارم نشان داد که شناخت ارتباطات بر سلامت سازمانی تاثیرگذار است؛ شدت این تاثیر از طریق آزمون رگرسیون  $0.760$  و از طریق مدلسازی معادلات ساختاری  $0.88$  به دست آمد. لذا می‌توان گفت شدت تاثیر شناخت ارتباطات بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری بالاتر از حد متوسط و جهت تاثیر نیز از نوع مستقیم (+) می‌باشد؛ یعنی با افزایش شناخت کارکنان از ارتباطات سازمانی، سلامت سازمانی ارتقاء می‌یابد. در تفسیر نتیجه به دست آمده قابل توجه است که کارکنان مطرح کرده‌اند که اگر کارکنان با سرپرستان خود ارتباط نزدیک و هماهنگی داشته باشند، همکاران همدیگر را درک کرده و با هم هماهنگ کار کنند، روابط افراد به صورت دوستانه و حرفه‌ای باشد، اختلاف سلیقه‌ها پذیرفته شده و افراد مشکلی با هم از نظر ارتباطی نداشته باشند باعث می‌گردد افراد خواسته‌ها و گفته‌های همدیگر را درست درک کنند که در نتیجه سلامت سازمانی ارتقاء می‌یابد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات درویشی و همکاران (۱۳۹۳)، کریمیان و همکاران (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. لذا به مدیران نهاد ریاست جمهوری پیشنهاد می‌شود، برای کارکنانی که فراتر از نقش خود عمل کرده و بیشتر به رفع نیازهای دیگر کارکنان کمک می‌کنند پاداش در نظر گیرند و به عنوان الگو دیگران معرفی شوند. همچنین به مدیران مذکور پیشنهاد می‌شود که ابزارها و شرایط لازم برای ارتباطات باز سازمانی فراهم نمایند و تلاش کنند تا اطلاعات لازم در هر شرایط به دست کارکنان رسیده و آنها را در انجام وظایف راهنمایی نمایند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از فرضیه فرعی پنجم نشان داد که شناخت مکانیزم‌های مفید بر سلامت سازمانی تاثیرگذار است؛ شدت این تاثیر از طریق آزمون رگرسیون  $0.713$  و از طریق مدلسازی معادلات ساختاری  $0.73$  به دست آمد. لذا می‌توان گفت شدت تاثیر شناخت مکانیزم‌های مفید بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری بالاتر از حد متوسط و جهت تاثیر نیز از نوع مستقیم (+) می‌باشد؛ یعنی با افزایش شناخت کارکنان از مکانیزم‌های سازمانی، سلامت سازمانی ارتقاء می‌یابد. در تفسیر نتیجه به دست آمده قابل توجه است که کارکنان مطرح کرده‌اند که اگر شغل افراد شرایط ارتقاء را برای افراد فراهم نماید، اطلاعات لازم و ضروری در اختیار کارکنان قرار گیرد، مکانیزم‌های کاری به صورت یکپارچه

عمل کرده و نیازهای افراد شناسایی گردد و نیز تلاش‌های برنامه‌ریزی و کنترلی سازمان برای رشد و بهبودی سازمان مفید واقع گردد باعث می‌شود افراد محیط سازمانی و ماکنیزم‌های موثر در سازمان را درست بشناسند که باعث ارتقاء رفتارهای مثبت در افراد شده و سلامت سازمانی را ارتقاء می‌دهد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات درویشی و همکاران (۱۳۹۳)، کریمیان و همکاران (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. لذا به مدیران نهاد ریاست جمهوری پیشنهاد می‌شود که دستورالعمل‌ها و رویه‌های انجام وظایف را مورد توجه قرار دهند و تلاش نمایند تا تمام موارد به صورت شفاف بیان شود تا شناخت کارکنان از مکانیزم‌های کاری روشن گردد. همچنین به مدیران مذکور پیشنهاد می‌شود که تلاش نمایند اطلاعات مورد نیاز کارکنان نسبت به روند کارهای انجام شده در اختیارشان قرار داده شود تا آنها نسبت به آنچه در سازمان اتفاق می‌افتد شناخت داشته و بیشتر در جریان روند کارها قرار گیرند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از فرضیه فرعی ششم نشان داد که شناخت رهبری بر سلامت سازمانی تاثیرگذار است؛ شدت این تاثیر از طریق آزمون رگرسیون  $0.957$  و از طریق مدلسازی معادلات ساختاری  $0.91$  به دست آمد. لذا می‌توان گفت شدت تاثیر شناخت رهبری بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری بالاتر از حد متوسط و جهت تاثیر نیز از نوع مستقیم (+) می‌باشد؛ یعنی با افزایش شناخت کارکنان از رهبری سازمانی، سلامت سازمانی ارتقاء می‌یابد.

در تفسیر نتیجه به دست آمده قابل توجه است که کارکنان مطرح کرده‌اند که اگر کارکنان سرپرستان خود را به درستی شناخته باشند، هنجارها و قواعد رهبری به ترقی افراد و سازمان کمک کند، تلاش‌های رهبری سازمان برای به انجام رساندن اهداف سازمانی نتیجه بخش باشد، افراد خود را در کنار رهبران سازمانی موثر دانسته و جهت موفقیت آنها تلاش نمایند و نیز رهبران از زیردستان خود حمایت نمایند باعث می‌گردد کارکنان در ارتقاء سلامت سازمانی تلاش نمایند و سعی کنند رفتارهای مثبت از خود نشان دهند. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات درویشی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. لذا به مدیران نهاد ریاست جمهوری پیشنهاد می‌شود که برای انجام وظایف کارکنان استانداردهای کمی و کیفی تعیین نمایند و سعی کنند که عملکرد کارکنان را بر مبنای استانداردهای مشخص اندازه‌گیری کرده و بازخوردهای لازم را به کارکنان بدهند. همچنین به مدیران مذکور پیشنهاد می‌شود که در خصوص کارهای سازمان و افزایش شناخت کارکنان به صورت شورایی تصمیم‌گیری کنند تا کارکنان بتوانند نظرات خود را در این جلسات مطرح نمایند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از فرضیه فرعی هفتم نشان داد که نگرش به تغییرات بر سلامت سازمانی تاثیرگذار است؛ شدت این تاثیر از طریق آزمون رگرسیون  $0.612$  و از طریق مدلسازی معادلات ساختاری  $0.58$  به دست آمد. لذا می‌توان گفت شدت تاثیر نگرش به تغییرات بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری بالاتر از حد متوسط و جهت تاثیر نیز از نوع مستقیم (+) می‌باشد؛ یعنی با افزایش نگرش کارکنان نسبت به تغییرات سازمانی و مثبت اندیشی آنها، سلامت سازمانی ارتقاء می‌یابد. در تفسیر نتیجه به دست آمده قابل توجه است که کارکنان مطرح کرده‌اند که اگر کارکنان در سازمان در مقابل تغییرات مقاومت نکنند، به حد کافی با خطمشی‌ها و رویه‌های جدید آشنایی داشته باشند، از تغییرات استقبال کرده و به سراغ آن بروند، تغییر وضعیت را دوست داشته و از آن استقبال نمایند و نیز توانایی ایجاد تغییرات جدید را در خود تقویت نمایند باعث می‌گردد سلامت سازمانی مورد تشویق قرار گیرد و افراد رفتارهای صحیح و مناسب از خود نشان دهند. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات درویشی و همکاران (۱۳۹۳)، کریمیان و کهماران (۲۰۱۵) همسو می‌باشد. لذا به مدیران نهاد ریاست جمهوری پیشنهاد می‌شود که از طریق ارزشمند کردن شغل، بازخورد دادن از نتیجه عملکرد و سازگاری با آرمان‌ها و اهداف، باعث ارتقاء شناخت و توانایی‌های افراد از نظر روحی و روانی گردند و افراد را برای مقابله با تغییرات جدید آماده سازند. همچنین به مدیران مذکور پیشنهاد می‌شود که برنامه‌ریزی لازم جهت مقابله کارکنان با تغییرات جدید را انجام دهند و آموزش‌های لازم را ارائه نمایند.

در نهایت نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که شناخت سازمان بر سلامت سازمانی تاثیرگذار است؛ شدت این تاثیر از طریق آزمون رگرسیون  $0.676$  و از طریق مدلسازی معادلات ساختاری  $0.71$  به دست آمد. لذا می‌توان گفت شدت تاثیر شناخت سازمان بر سلامت سازمانی در نهاد ریاست جمهوری بالاتر از حد

متوسط و جهت تاثیر نیز از نوع مستقیم (+) می‌باشد؛ یعنی با افزایش شناخت کارکنان از سازمان، سلامت سازمانی ارتقاء می‌یابد. در تفسیر نتیجه به دست آمده قابل توجه است که کارکنان مطرح کرده‌اند که اگر افراد سازمان اهداف، ساختار، سیستم پاداش‌دهی، ارتباطات موثر، مکانیزم‌های مفید و موثر و سبک رهبری سازمان خود را به خوب شناخته باشند و نسبت به تغییرات نگرش مناسب داشته باشند باعث می‌گردد روحیه کارکنان در انجام کارها قوی شده و افراد از وضعیت موجود لذت ببرند که در نتیجه رفتارهای سالم را در خود تقویت نمایند که در نتیجه سلامت سازمانی ارتقاء یابد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج تحقیقات درویشی و همکاران (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. لذا به مدیران نهاد ریاست جمهوری پیشنهاد می‌شود که در تعامل با کارکنان به حرف آنها گوش دهند و در جهت افزایش شناخت کارکنان از وضعیت موجود راهنمایی لازم را ارائه نمایند. همچنین به مدیران مذکور پیشنهاد می‌شود که اطلاعات مورد نیاز را در اختیار کارمندان قرار دهند و کارکنان را متقاعد سازند که توصیه‌های آنها را مورد توجه جدی قرار دهند تا نسبت به وظایف محوله شناخت پیدا کنند.

## منابع

- بافنده زنده، علیرضا. (۱۳۸۸). تدوین یک سیستم خبره فازی جهت طراحی ساختار سازمانی. **مجله فراسوی مدیریت**، سال ۳، شماره ۹، ۱۲۸-۱۰۳.
- درویش، حسن؛ کرمانی، بهناز؛ کولیوند، پیرحسین. (۱۳۹۳). تحلیل محیط درونی بیمارستان خاتم الانبیاء بر مبنای مدل شناخت سازمانی و ایزبورد. **مجله شفای خاتم**، دوره ۲، شماره ۳، ۱۹-۱۱.
- رابینز، استیفن. پی. (۲۰۱۰). **رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها**. (ترجمه علی پارسایان و محمد اعرابی، ۱۳۸۹). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- سیدجوادین، رضا؛ علوی، آزاده؛ انصاری، شهناز. (۱۳۸۹). دیدگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی درباره‌ی میزان استقرار شاخص‌های سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۸. **مجله مدیریت سلامت**، دوره ۴۱، شماره ۱۳، ۷۲-۶۳.
- صادقی، ناهید و آزادی علوی. (۱۳۹۳). رابطه شاخص‌های سلامت سازمانی و اثربخشی سازمانی در نظام سلامت. **مجله تحقیقات نظام سلامت**، سال ۱۰، شماره ۳، ۵۵۷-۵۴۸.
- ضامنی، فرشیده. (۱۳۹۵). بررسی رابطه توسعه رفتار اخلاقی توسط مدیران با سلامت سازمان. **فصلنامه اخلاق زیستی**، دوره ۶، شماره ۲۰، ۶۶-۴۷.
- طاهرخانی، عصمت. (۱۳۹۴). مدل شش بعدی و ایزبورد و عارضه‌یابی سازمانی. **مجله علوم انسانی اسلامی**، دوره ۱، شماره ۴، ۱۹-۱۲.
- کمالی، یحیی. (۱۳۹۳). بررسی نقش تمرکززدایی در تحقق سلامت سازمانی. **فصلنامه سیاست‌های راهبردی و کلان**، دوره ۲، شماره ۵، ۱۱۱-۱۳۲.
- مسعودیان، اسماعیل؛ صادقی فر، جمیل؛ مسعودیان، یوسف؛ صالحی، مسلم؛ امیریان زاده، مژگان؛ موسوی، میثم. (۱۳۹۱). تحلیل محیط داخلی بیمارستان شهید رجایی گچساران بر مبنای مدل شناخت سازمانی و ایزبورد. **مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)**، دوره ۶، شماره ۵، ۳۸۲-۳۷۶.
- مقدس، علی‌اصغر؛ احمدی، خدیجه. (۱۳۸۱). بررسی شناخت سازمانی و عوامل موثر بر بهره‌وری کادر اداری سازمان‌های دولتی در شیراز. **فصلنامه علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز**، دوره ۱۹، شماره ۱.



- هدایتی، فرشته؛ عباسیان، عبدالحسین. (۱۳۹۵). خودشکوفایی و انعطاف پذیری در مدارس با توجه به نقش فرآیندی سلامت سازمانی. **دو ماهنامه مهندسی مدیریت**، دوره ۹، شماره ۶۶، ۳۴-۲۸.

- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). **Organization development and change**. 8th ed. Ohio: South Western.

-David, F. A. (2010). **Strategic management**, 18th ed.

-Fisher, P., Psych, R., & Psych, L. (2007). **Organization health: A unique 12 Factor, 4-Tier Research Based Model**. Availability to: [www.fisherandassociates.org](http://www.fisherandassociates.org).

- Jiménez Vera, A. A. (2016). **Diagnóstico de prácticas de discriminación laboral por género en las universidades públicas de categoría "A" del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ)**, Doctoral dissertation, Quito.

-Jogaratnam, G., Ching-Yick, Tse. E. (2006). Entrepreneurial orientation and the structuring of organizations. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol,18, No,6, 454 - 468.

Karimian, J., Taheri, B., Sadeghpour, M., & Sadeghpour, A. (2015). Pathology of Isfahan University of Medical Sciences based on Weisbord six box model and its relation with mental health. **Journal of Education and Health Promotion**, Vol.4, No.1, 80.

-Kathrin, B. (2007). Staff and school level predictors of school organizational health: A mu stoner. **Journal of school health**, No.12, 128 - 150.

- Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdakis, N., & Kehagias, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. **Journal of World Business**, Vol,46, No,2, 221 - 233.

-Korkmaz, M. (2007). The effect of Leadership style on organizational health. **Educational Research Quarterly**, Vol.30, No.3, 22 - 54.

-McFillen, J. M., O'Neil, D. A., Balzer, W. K., & Varney, G. H. (2013). Organizational diagnosis: An evidence-based approach. **Journal of Change Management**, Vol.13.no.2, 223-246.

-Saeed, B. B., & Wang, W. (2013). The art of organizational diagnosis: pathogens and remedies. **I-Business**, Vol.5, No.2, 55-58.

-Shaffer, M. B. (2004). **An instigation of the relationship between Organizational health and third grade student achievement in Indiana's title me elementary schools**.Dissertation Abstract

-Zamora, R., & Hernandez, R. (2016). The Impact of Organizational Health on Student Achievement in a High Needs District. **Journal of Studies in Education**, Vol.6, No.3, 149-167.