

# مقایسه اثرات نگرش مثبت و منفی مدیران بر سلامت سازمانی

## مطالعه موردی

### (مدیران میانی و ارشد اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل)

دکتر سید تقی موسوی\*

لیمه فقیری\*\*

#### چکیده

پژوهش حاضر با هدف مقایسه میزان اثرات نگرش مثبت و منفی مدیران ارشد (عالی) و میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل انجام شد. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی (از نوع پیش‌بین) و از نظر ماهیت، توصیفی و از نوع همبستگی است. جهت جمع‌آوری اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها از پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر، مشتمل بر کلیه مدیران میانی و ارشد اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود. برای انتخاب نمونه آماری از روش غیرتصادفی در دسترس برای تعیین حجم نمونه از روش تمام شمار استفاده شد و با توجه به حجم جامعه حجم نمونه ۹۵ نفر انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه‌های سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) و پرسشنامه نگرش مدیران به پاسخ‌گویی سازمانی واکولا و بورادوس می‌باشند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. جهت بررسی پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ، برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از شاخصهای توزیع داده‌ها و جهت بررسی فرضیه‌های مطرح شده از روش رگرسیون بهره برداری شد.

یافته‌ها نشان داد به لحاظ آماری نگرش منفی در سلامت سازمانی با بتای استاندارد (-۳۵۹.۰) تأثیر معنادار دارد. همچنین نگرش مثبت در سلامت سازمانی با بتای استاندارد (۰,۴۵۱) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). لذا فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اثرگذاری مثبت نگرش مثبت و تأثیر منفی مدیران ارشد (عالی) و میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأیید می‌شود. همچنین فرصت‌های ارتباطی بر سلامت سازمانی تأثیر معنادار دارد و در واقع با افزایش میزان فرصت‌های ارتباطی شاهد افزایش در سلامت سازمانی به اندازه ۰,۶۶۰ انحراف استاندارد خواهیم بود.

۱. استخراج شده از پایان‌نامه ماستری مدیریت دولتی

\* دکترای مدیریت دولتی، دانشگاه جهانی المصطفی (ص)، افغانستان

\*\* ماستری مدیریت دولتی، (نویسنده مسئول)، رایانامه: Faghiri22@gmail.com

کلیدواژه‌ها: اداره ملی احصائیه، پاسخ‌گویی سازمانی، سلامت سازمانی، نگرش مثبت، نگرش منفی.

در دنیای پرتلاطم امروز شاهد تغییر و تحولاتی شگرف و روزافزون در حوزه مدیریت در سازمان‌ها هستیم. از این رو آشنایی بیشتر مدیران با این پیچیدگی‌ها و شناختن راه‌های مناسب برای مقابله با آن ضروری است (حسن پور، اصلاح کن و عسگری، ۱۳۹۵). این پیچیدگی متأثر از وظایف گوناگونی سازمان‌ها و اهداف جداگانه و گاه متضاد است، به علاوه هر سیستمی دارای وظایفی و اثربخشی<sup>۱</sup> یک سیستم را می‌توان برحسب توانایی آن به ادامه حیات در موارد بحرانی، سازش، حفظ و رشد و توسعه‌اش بدون توجه به وظایف خاصی که انجام می‌دهد تعریف کرد (رضایی صوفی، دوستار و سعادت، ۱۳۹۱).

بنابراین مدیریت هر سازمانی برای اثر بخشی سازمان بایستی بتواند در موارد بحرانی، نیروهای تهدیدکننده را در جهت هدف سازمان هدایت کند و به تعبیری دیگر از سلامتی سازمانی برخوردار باشد. در مدل پیشنهادی پارسونز<sup>۲</sup> برای تأمین سلامتی ضروری است که چهار مشکل اساسی یعنی انطباق، نیل به هدف، انسجام و یگانگی و دوام (فرهنگ و ارزش‌ها) خود را حل کند (یوسف‌وند، ۱۳۸۴).

هوی و میکسل<sup>۳</sup> در این باره معتقدند که مدیریت هر سازمان قبل از هر چیز بایستی بتواند در شرایط بحرانی ضمن انطباق با محیط متغیر و مقابله با هر مشکل، بهترین منابع خود را به کار گرفته نیروهای تهدید کننده خارجی را در جهت هدف اصلی سازمان هدایت کند (هوی و میکسل، ۲۰۰۵).

در خصوص انطباق و سازگاری برخی از صاحب‌نظران به برنامه‌هایی برای بهبود سازگاری کارگر با محیط کار و کاهش عدم سازگاری بین آنچه از آن‌ها انتظار می‌رود و آنچه توان انجامش را دارند، اشاره نموده‌اند (سوی و انریکو، ۲۰۱۰) برخی دیگر سازمان سالم را؛ سازمانی می‌شناسند که به احساسات مطلوب کارگران، توانایی حل تعارضات، توجه به جنبه‌های فیزیکی کار (مواد، ارگونومیک) (شیهان و گریفیت، ۲۰۱۱) و برخی به درگیری، رهبری و ایجاد اعتماد بین کارگران (سانگ، ۲۰۱۱) توجه می‌کنند و نیز برخی به درگیری منابع انسانی در دستیابی به نتایج مطلوب سازمانی توجه می‌نمایند (فیشر، ۲۰۰۹).

همچنین این مفهوم در ارتباط با سازمان‌هایی به کار می‌رود که در آن‌ها روابط خوب انسانی، نه فقط بین همکاران بلکه بین مدیران اجرایی و کارکنان حاکم است (ففر، ۲۰۰۱؛ نقل از توفیقی، چاقری، عامریون و کریمی زارچی، ۱۳۹۰). برخی از مدیران هم مفهوم سلامت سازمانی را در رسیدن به تعادل در روابط بین کارکنان، مشتریان و سهامداران، تعهد به مسئولیت اجتماعی راه، هم در ارزش‌ها و هم در نتایج‌شان در نظر می‌گیرند (باند، ۲۰۰۹). یکی

---

<sup>۱</sup> effectiveness

<sup>۲</sup> parsons

<sup>۳</sup> Hoy & Miskel

<sup>۴</sup> Sevi

<sup>۵</sup> Shehan, & Griffiths

<sup>۶</sup> Sang

<sup>۷</sup> Fisher

<sup>۸</sup> Pfeffer

<sup>۹</sup> Bond

از مفاهیمی که در تعادل این روابط بین کلیه ذی‌نفعان مهم و ضروری به نظر می‌رسد پاسخ‌گویی سازمانی است، در پاسخ‌گویی سازمانی،<sup>۱۱</sup> نوعی ارتباط و موازنه پیرامون قدرت و مسئولیت وجود دارد، به همین دلیل نظام‌های ارزیابی و ترتیبات سازمانی به طور کلی به گونه‌ای در نظر گرفته می‌شوند که مسئولیت برای پیامدهای معین شده بر عهده افراد خاص باشد (حسینی و شاهین مهر، ۱۳۹۴).

پاسخ‌گویی یک ساختار چند سطحی است که در کل اجتماع و درون سازمان‌ها وجود دارد. غیر قابل تصور است، سازمانی وجود داشته باشد که بتواند بدون پاسخ‌گویی به طور موفق عمل کند؛ بنابراین، مدیران سازمان‌ها، مکانیسم‌های پاسخ‌گویی خود را به منظور شکل دهی و کنترل رفتار کارکنان خود به کار می‌گیرند (هال و فریس،<sup>۱۲</sup> ۲۰۰۷).

همچنین، پاسخ‌گویی به عنوان یک مفهوم کلی، نتیجه مسئولیت‌پذیری به حساب می‌آید که بیشتر از هرفردی در سازمان به عهده مدیر است (زیگلی دوپلوس و فلمینگ،<sup>۱۳</sup> ۲۰۱۱)، لذا؛ با اذعان به الزام پاسخ‌گویی در سازمان‌ها و تأثیرات متقابلی که بین امور اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی جوامع و سازمان‌ها وجود دارد، مدیران سازمان‌های سرآمد به عنوان سازمان‌هایی پاسخ‌گو، برای شفافیت و پاسخ‌گویی به برخورداران خود در قبال عمل‌کردشان باید تعهدات خود به مسئولیت اجتماعی را از طریق ارزش‌های خویش ابراز داشته و اطمینان حاصل کنند که این تعهدات در سراسر سازمان جاری می‌شوند که این مسئله تابعی از نگرش مدیریت به پاسخ‌گویی سازمانی است (کندریک، فلین و کیم،<sup>۱۴</sup> ۲۰۱۳).

این نگرش مثبت به مفهوم پاسخ‌گویی قادر است مدیران را در مواجهه با مهم‌ترین چالش مدیریت امروز در رابطه با مسئولیت اجتماعی؛ یعنی، تقابل بین عمل‌کرد اقتصادی (که به وسیله درآمدها، هزینه‌ها و سودها اندازه‌گیری می‌شود) و عمل‌کرد اجتماعی (که در قالب تعهدات سازمان نسبت به افراد داخل و خارج از آن بیان می‌گردد) یاری نماید (پورتر و کرامر،<sup>۱۵</sup> ۲۰۱۱).

به بیانی دیگر، نگرش مثبت و پای‌بندی مدیران به پاسخ‌گویی سازمانی؛ بین عمل‌کردهای اقتصادی و اجتماعی سازمان نوعی توازن و تعادل برقرار خواهد نمود که لازمه موفقیت مدیر در سازمان می‌باشد (صادقی و خمرنیا،<sup>۱۶</sup> ۲۰۱۳). به علاوه نگرش مدیران به پاسخ‌گویی سازمانی و پرداختن به آن، مزایایی به دنبال دارد، از جمله این منافع می‌توان به اطمینان از عمل‌کرد درست و مطابق با برنامه، تصحیح اشتباهات، تعیین ضعف‌ها برای جلوگیری از آن‌ها، تأثیر گذاشتن در رفتارها، کاربرد مؤثر منابع فیزیکی، مالی و نیروی انسانی و به دست آوردن بیشتری کارآیی، حفظ روحیه کارگزاران با علم به اینکه دیگران از زحمات آنان مطلع‌اند و به آن ارجح می‌نهند، به دست آوردن امکانات و منابع با بهترین صرفه‌های اقتصادی، جلوگیری از سوء کاربرد منابع به صورت عمدی و سهوی، ارائه موقع و صحیح گزارش‌ها در سلسله مراتب اداری، ارائه به موقع حقوق و مزایای دولتی، افزایش اثربخشی اقدامات، کسب رضایت ارباب رجوع

---

<sup>۱۱</sup> Organizational Accountability

<sup>۱۲</sup> Hall & Ferris

<sup>۱۳</sup> Zyglidopoulos & Fleming

<sup>۱۴</sup> Kendrick & Fullerton & Kim

<sup>۱۵</sup> Porter & Kramer

هر دستگاه، اجرای صحیح قوانین و مقررات و احقاق حقوق ارباب رجوع می‌باشد؛ از طرفی نداشتن نگرش مثبت از سوی مدیران به پاسخ‌گویی منجر به اتلاف منابع ملی و سازمانی، افزایش نا کارآمدی و بروکراسی‌های زائد، فقدان ارتباط منطقی و ساختاری بین میزان پاسخ‌گویی کارمندان دولت و وضعیت استخدامی‌شان، پیچیدگی قوانین و مقررات کشور و ناآگاهی مردم از اطلاعات و گردش کند و ناسالم اطلاعات، انجام برخی وظایف غیر ذاتی، توسعه دامنه اختیارات و مسئولیت‌های مدیران و عدم تأمین مطالبات کارکنان و ارباب رجوع می‌شود.

از این رو می‌توان اظهار نمود که در نتیجه توجه و تعهد مدیران به این مطلب هم سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر خود نفع می‌برد و هم جامعه و برخورداران نیز نظر و برداشت بهتری از عمل‌کرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت (مورفی و لاکنزیاک، ۲۰۱۲). از این رو مسئولیت‌پذیری در قبال سایرین از سوی شرکت‌ها به‌عنوان موضوعی حساسیت برانگیز و نیازمند توجه در حوزه‌های بازاریابی و مدیریت مطرح است چرا که بخش مهمی از زبان کسب و کار روزمره را به خود اختصاص داده است (هیلدبرند، سن و با چاریا، ۲۰۱۲).

در همین راستا؛ مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی سازمانی هم‌اکنون یک بخش اصلی گزارش سالانه بیشتر شرکت‌ها به حساب می‌آید (والر و لنیس، ۲۰۰۹). چراکه مسئولیت‌پذیری منشعب از پاسخ‌گویی بر اعتمادآفرینی میان تمامی برخورداران از منافع سازمانی مؤثر خواهد بود، از آن سوی عدم پاسخ‌گویی منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات سازمانی به دلیل نقصان اعتماد می‌گردد که در نهایت، مدیریت را به سمت کنترل گذشته‌نگر سوق خواهد داد (عابدین و ارکان، ۲۰۱۰).

بنابراین به منظور افزایش عمل‌کرد سازمان و تحقق اهداف بذل توجه به ارزش‌ها و اخلاق کسب و کار از سوی مدیران سازمانی ضروری می‌نماید. از سوی دیگر تعهد مدیران به پاسخ‌گویی سازمانی و نگرش مثبت به لزوم پرداختن به این مهم، چنانکه لایدن و کلینگل (۲۰۰۰)، اشاره داشته‌اند، به ایجاد سازمان‌های سالم، کارکنانی متعهد و وفادار، مشارکت در تصمیم‌گیری، اعتبار و شهرت سازمان، روحیهٔ بالا و دوستانه، رعایت اخلاق در سازمان، شناسایی و بازشناسی عمل‌کرد، کانال‌های ارتباطی باز، کاربرد درست منابع، بهبود و توسعه کارآیی کارکنان و رهبری درست کمک می‌نماید (انصاری، استادی و جاوری، ۱۳۸۸).

علاوه بر این، کسانی که در سازمان‌های سالم کار می‌کنند کاراتر و بهره‌ورتر هستند درحالی‌که همهٔ مدیران متمایل‌اند فکر کنند که سازمان‌های‌شان سالم هستند، اما این موضوع همیشه اتفاق نمی‌افتد. ایجاد و ارتقای سطح سلامت در سازمان‌ها و رویارویی موفقیت‌آمیز با نیازها، فرصت‌ها و تهدیدهای درون و برون‌سازمانی به گونه مستقیم تحت تأثیر نگرش مدیران به پاسخ‌گویی سازمانی قرار دارد (جعفری و حیدری، ۱۳۹۳).

---

<sup>۱۶</sup> Murphy & Lacznia

<sup>۱۷</sup> Hildebrand D, Sen S, Battacharya

<sup>۱۸</sup> Waller & Lanis

<sup>۱۹</sup> Apaydin C, Ercan

<sup>۲۰</sup> Lynden & Klinge

با توجه به مزایای پیش تر بیان شده که در خصوص ضرورت سلامت سازمان عنوان شد و همچنین نقش مهمی که نگرش مدیران به پاسخ‌گویی سازمان در دستیابی به این مهم دارا می‌باشد، ضرورت پژوهش در این حوزه ضرورت یافت؛ از طرفی یافته‌های این پژوهش قادر است به موارد ذیل کمک نماید:

- ارائه پیشنهادات و راهبردهایی به منظور بهینه‌سازی و تغییر نگرش مدیران به مسئولیت سازمانی؛  
- آگاه‌سازی مدیران به لزوم استخدام افراد متعهد و پاسخ‌گو ضمن فراهم‌سازی تمهیدات لازم از سوی ایشان برای گزینش کارکنان؛

- ایجاد نگرش در مدیران در ارائه فرصت‌های کافی برای مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها با توجه به تعاملات مستقیم با مشتریان؛

- نگرش و تعهد در مدیران که ایشان را به اهمیت پاسخ‌گو بودن در برابر تغییرات محیطی آگاه سازد.

از این رو به فراخور ضرورت، در جهت جلب نظر بیشتر پژوهشگران منابع انسانی و مدیران سازمان‌ها به بررسی اثرات نگرش مدیران به پاسخ‌گویی سازمانی و اثرات آن بر سلامت سازمانی در جهت ارتقاء عمل‌کرد سازمان‌ها برآمدیم. تا شاید این مطالعه بتواند پایه‌ای برای رفع کاستی‌های برآمده از نبود مطالعات مرتبط در این خصوص و نیز تجویز راه‌حلهایی برای کارآمدتر کردن مدیران در هدایت منابع انسانی باشد. به علاوه بررسی اثرات این متغیرها این ظرفیت را دارد که مدیران سازمانی، مدیریت بازاریابی، مدیریت منابع انسانی و برنامه ریزان و واحد طرح و برنامه سازمان‌ها را در جهت بهینه‌سازی عمل‌کرد و اثربخشی شرکت‌ها و سازمان‌های تابعه با استفاده از راهبردهای ارائه شده یاری نماید.

همچنین از آنجاکه این پژوهش برای اولین بار است که به بررسی اثرات متغیر نگرش مدیران بر سلامت سازمانی پرداخته و نظر به اینکه ایجاد نگرش به ضرورت پاسخ‌گویی در مدیران به هدفمندسازی شیوه‌های رهبری سازمانی و ارتقای کیفیت عمل‌کرد و تصمیمات راهبردی ایشان می‌انجامد و در پایان این پژوهش با توجه به ایجاد این نگرش در مدیران به ضرورت پاسخ‌گوسازی سازمان؛ قادر است میزان اثرات فعلی بین این متغیرها را مورد سنجش قرار داده و از این رهگذر به رفع مشکلات و چالش‌های موجود در مدیریت بخش‌های زیر مجموعه، کاهش فشار بر مدیریت از طریق گزینش کارکنان پاسخ‌گو و مسئول و کسب اعتبار و موفقیت برای سازمان و حصول مزایای رقابتی در ارائه خدمات به مشتریان کمک نماید. لذا انجام پژوهش با عنوان مقایسه اثرات نگرش مثبت و منفی مدیران بر سلامت سازمانی (مطالعه موردی مدیران میانی و ارشد اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل) با توجه به آنچه گفته شد دارای اهمیت و ضرورت پژوهشی خواهد بود.

### ادبیات و پیشینه تحقیق

نتایج پژوهش معدنی، زرنندی و عبدالهی (۱۳۹۷) با عنوان «تأثیر پاسخ‌گویی عمومی بر خط‌مشی ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت جمهوری اسلامی ایران)» نشان داد که پاسخ‌گویی عمومی بر بهبود خط‌مشی ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی تأثیر مثبت، مستقیم و معنادار دارد.

یافته‌های پژوهش حسن پور، اصلاح کن و عسگری (۱۳۹۵) با عنوان «تعیین ارتباط بین سلامت سازمان و نگرش‌های شغلی کارکنان؛ مورد مطالعه: ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران» حاکی از تأیید رابطه معنادار

و مثبت بین سلامت سازمانی و نگرش کارکنان می‌باشد. همچنین بخش دیگری از نتایج پژوهش، گویای عدم تأیید تفاوت معنادار بین وضعیت سلامت سازمانی در مدیریت‌های مختلف شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران می‌باشد.

نتایج تحقیق علیزاده، جاوید پور، غریب زاده و کاظمی (۱۳۹۵) با عنوان «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات بیمه» حاکی از اثبات فرضیه‌های تحقیق و وجود رابطه مثبت معنادار بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری در ادارات بیمه استان آذربایجان غربی بود.

نتایج پژوهشی جعفری و حیدری (۱۳۹۳) با عنوان «بررسی رابطه سبک رهبری مدیران با سلامت سازمانی در کلاتری‌های فرماندهی انتظامی شهرستان همدان» نشان داد که رابطه معناداری بین سبک رهبری دستوری و سلامت سازمانی وجود ندارد، با این حال در خصوص سایر سبک‌های رهبری با سلامت سازمانی رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. همچنین ۵۲/۵ درصد از تغییرات سلامت سازمانی توسط سبک‌های رهبری تفویضی و مشارکتی تبیین می‌شود. نتایج آزمون فریدمن نشان داد که سبک رهبری مشارکتی و سطح نهادی- بعد یگانگی نهادی، به ترتیب بیشترین اهمیت را در سبک رهبری و سلامت سازمانی دارند.

یافته‌های پژوهش انصاری، استادی و جاوری (۱۳۸۸) با عنوان «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان»، حاکی از اثبات فرضیه‌های تحقیق و وجود رابطه مثبت معنادار بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری می‌باشد و اینکه توجه به سلامت سازمانی به دلیل تأثیری که بر اعمال تلاش‌های کاری دارد، از اهمیت زیادی در سازمان برخوردار است.

ماتینز<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در تحقیقی که با عنوان «چگونه می‌توانیم جعبه سیاه مدیریت عمومی را باز کنیم؟» (شفافیت و پاسخ‌گویی در استفاده از الگوریتم‌ها) انجام شد؛ نشان داد عدم شفافیت یکی از اصلی‌ترین مشکلاتی است که ادارات دولتی هنگام استفاده از الگوریتم‌ها در تصمیم‌گیری با آن روبرو هستند. یک چارچوب نهادی پیشنهاد شده است که امنیت، اعم از قانونی و فناوری، شفافیت و مسئولیت در استفاده از الگوریتم‌های ادارات دولتی را تضمین می‌کند.

یافته‌های پژوهش پاپلیشن، تساپ، پاپل و دروهیم<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) که با عنوان «استفاده از قابلیت‌های داده‌های باز برای افزایش شفافیت و پاسخ‌گویی (مطالعه موردی اکراین)» انجام شد، حاکی از آن است که داده‌های ارائه شده توسط دولت، نگرش دولتمردان و سازمان‌ها را نسبت به پاسخ‌گویی و شفافیت تغییر می‌دهد و باعث القای یک رابطه و اعتماد دوطرفه میان دولت و مردم می‌شود. داده‌های ارائه شده توسط دولت باعث کاهش فساد شده است و این استراتژی با اضافه کردن راه حل‌های **IT** به فرآیندها و تولید ابزارهای جدید داده محور تأثیر دوچندان داشته است.

راج، عبدالغنی کنسان، محمد زهیر و شریب عزیه<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در پژوهش خود که با عنوان «بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین مدیران مدارس و سلامت سازمانی معلمان مدارس ابتدایی» در مالزی انجام شد؛ دریافتند که عمل‌کرد

---

<sup>۱</sup> Martínez

<sup>۲</sup> Popelyshyn, Tsap, Pappel & Draheim

<sup>۳</sup> Raj, Abdul Ghani Kanesan, Mohammad Zohir Shaarib Aziah

رهبری تحول‌آفرین توسط مدیران مدارس در منطقه کیتتا سلطان، متوسط و رابطه معنی‌داری بین رهبری تحول‌گرا و سطح رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی وجود نداشت.

ترانگ تون<sup>۲۴</sup> (۲۰۱۳) در مقاله‌ای که با عنوان «اثرات ناشی از رفتار تأثیرپذیری از طریق سلامت سازمانی تا اشتراک‌گذاری دانش» انجام داده است، الگویی از سلامت سازمانی و اهرم‌های آن مانند مسئولیت اجتماعی شرکت، اعتماد به نفس و رفتار تأثیرپذیری طراحی شد. یافته‌ها نشان داد مسئولیت اجتماعی اخلاقی شرکت موجب اعتماد به نفس بالایی در سازمان می‌شود.

پیرو و رودریگوئز<sup>۲۵</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی که با عنوان «استرس شغلی، رهبری و سلامت سازمانی» انجام شد، یافته‌ها نشان داد برنامه‌های توسعه رهبری، به‌عنوان بخشی از یک چارچوب کلی از برنامه‌هایی که با هدف کاهش خطرات روانی - اجتماعی صورت می‌گیرد، می‌تواند باعث تقویت و ارتقاء سلامت و رفاه در محل کار می‌شود.

### ۱. روش پژوهش

روش تحقیق این پژوهش، از نظر هدف کاربردی است، همچنین روش پژوهش از نوع همبستگی می‌باشد که یکی از انواع روش‌های تحقیق توصیفی (غیر آزمایشی) می‌باشد؛ چون شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن توصیف شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی (مقایسه نگرش مثبت و منفی مدیران بر سلامت سازمانی) است که می‌تواند ما را به شناخت شرایط موجود و یاری رساندن به فرآیند تصمیم‌گیری برای ارتقاء شرایط باشد.

این پژوهش از نوع توصیفی تحلیلی است چون برای تعیین روابط بین متغیرهای پژوهش از اطلاعات گردآوری شده به کمک پرسشنامه‌ها بهره‌گیری شد. روش گردآوری اطلاعات به‌صورت میدانی از نوع پرسشنامه‌ای و کتابخانه‌ای می‌باشد. در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات بخش مبانی نظری و ادبیات و پیشینه از پایگاه مجلات تخصصی نور، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی **sid**، مقالات و پایان‌نامه‌ها بهره‌گرفته شده است. برای بخش داده‌ها و آزمون فرضیات نیز از ابزار پرسشنامه استفاده شد، در این پژوهش در جمع‌آوری برخی اطلاعات از روش‌های میدانی نظیر پرسشنامه (اطلاعات عمومی و جمعیت شناختی: الف) اطلاعات بخش جمعیت شناختی (جنسیت، سن، تحصیلات، وضعیت تأهل، سمت، سابقه خدمت) و بخش تخصصی؛ (۱) پرسشنامه سلامت سازمانی هوی و فیلدمن (۱۹۹۶) و (۲) پرسشنامه نگرش مدیران به پاسخ‌گویی سازمانی واکولا و بورادوس استفاده شد. جهت گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ها در بین تمامی حجم نمونه توزیع گشت و داده‌های مورد نیاز پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های ناقص گردآوری و سپس با تحلیل داده‌ها اقدام به ارائه گزارش از طرح پژوهشی با کمک نرم افزار **spss** و آزمون آماری در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد، درصد انباشته، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (رگرسیون) شد.

<sup>۲۴</sup> Trong Tuan

<sup>۲۵</sup> Peiró & Rodríguez



## ۲. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق

### ۱-۱. یافته‌های توصیفی

#### ۱-۱-۱. توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی

قبل از انجام هرگونه تحلیل و تفسیر، به بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی افراد موجود در نمونه آماری، خواهیم پرداخت. یافته‌ها در این بخش از تحقیق نشان می‌دهد که از بین ۹۵ نفر موجود در نمونه، ۸۷ نفر (۹۱,۶ درصد) مرد و ۸ نفر (۸,۴ درصد) نیز زن؛ سن ۲۶,۳ درصد از افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال و سن ۳۱,۶ درصد نیز بین ۳۱ تا ۴۵ سال می‌باشد. همچنین سن ۴۲,۱ درصد از افراد نیز بیشتر از ۴۵ سال گزارش شد. همچنین ۳۴ نفر (معادل ۳۵,۸ درصد) مجرد بوده و ۶۱ نفر (معادل ۶۴,۲ درصد) متأهل بوده و ۶۵ نفر (معادل ۶۸,۴ درصد) مدیر بوده و ۳۰ نفر (معادل ۳۱,۶ درصد) سرپرست می‌باشند. بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس می‌باشند که ۶۸,۴ درصد از وزن کل را شامل می‌شود و کمترین فراوانی مربوط به تحصیلات دکتری می‌باشد که ۷,۴ درصد از وزن کل را به خود اختصاص داده است. ضمناً بیشترین فراوانی سوابق کاری مربوط به رده ۱۶ تا ۲۰ سال می‌باشند که ۳۷,۹ درصد از وزن کل را شامل می‌شود و کمترین فراوانی مربوط به رده ۵ سال کمتر می‌باشد که ۸,۴ درصد از وزن کل را به خود اختصاص داده شده است.

#### ۱-۱-۲. توصیف متغیرهای مورد مطالعه

جهت سنجش و اندازه‌گیری متغیرهای مد نظر از پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشد که در بسیاری از پژوهش‌ها مورد استفاده شده و مناسب آن نیز آزمون شده، استفاده گردید. پرسشنامه‌های مذکور در بین نمونه آماری مد نظر منتشر شد. شاخص‌های توصیفی این متغیرها در ادامه آمده است. یافته‌های این بخش از پژوهش بیانگر این است که میانگین نمرات نگرش مثبت برابر با ۳,۶۵ از ۵ با انحراف معیار ۰,۷۵ می‌باشد. به نحوی که کمترین مقدار این متغیر ۱ و بیشترین مقدار آن ۵ محاسبه شده است. میانگین نمرات نگرش منفی برابر با ۳,۲۹ از ۵ با انحراف معیار ۰,۷۰ می‌باشد. به نحوی که کمترین مقدار این متغیر ۱,۳۳ و بیشترین مقدار آن ۵ محاسبه شده است. میانگین نمرات فرصت‌های ارتباطی برابر با ۳,۴۲ از ۵ با انحراف معیار ۰,۷۶ می‌باشد. به نحوی که کمترین مقدار این متغیر ۱,۶ و بیشترین مقدار آن ۵ محاسبه شده است. میانگین نمرات سلامت سازمانی برابر با ۳,۵۵ از ۵ با انحراف معیار ۰,۵۵ می‌باشد. به نحوی که کمترین مقدار این متغیر ۲,۱۶ و بیشترین مقدار آن ۴,۷۰ محاسبه شده است.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	تعداد نمونه	تعداد گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار	بازه نمرات کسب شده	
					کمترین	بیشترین
نگرش مثبت	۹۵	۷	۳,۶۵	۰,۷۵	۱	۵
نگرش منفی	۹۵	۳	۳,۲۹	۰,۷۰	۱,۳۳	۵

فرصت‌های ارتباطی	۹۵	۵	۳,۴۲	۰,۷۶	۰,۵۸	۱,۶	۵
یگانگی نهادی	۹۵	۷	۳,۴۰	۰,۱۶	۰,۷۴	۱	۵
نفوذ مدیر	۹۵	۵	۳,۵۸	۰,۷۸	۰,۶۲	۱,۴۰	۵
ملاحظه‌گری	۹۵	۵	۳,۷۰	۰,۶۹	۰,۴۷	۱,۸۰	۵
ساخت دهی	۹۵	۵	۳,۵۲	۰,۹۲	۰,۸۵	۱	۵
پشتیبانی منابع	۹۵	۵	۳,۷۵	۰,۷۰	۰,۵۰	۱,۸	۵
روحیه	۹۵	۹	۳,۴۴	۰,۶۰	۰,۳۷	۱,۶۷	۵
تاکید علمی	۹۵	۸	۳,۴۶	۰,۷۱	۰,۵۰	۱,۵	۵
سلامت سازمانی	۹۵	۴۴	۳,۵۵	۰,۵۵	۰,۳۰	۲,۱۶	۴,۷۰

## ۲-۱. یافته‌های استنباطی

### ۲-۱-۱. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. همانطور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، سطح معناداری روابط همگی کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ به دست آمده و نشان می‌دهد که بین متغیرهای موجود در جدول ارائه شده، رابطه و همبستگی معناداری مشاهده شده است ( $P < 0.05$ ).

### جدول ۲- ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	نگرش مثبت	نگرش منفی	فرصت‌های ارتباطی	سلامت سازمانی
نگرش مثبت	۱			
مقدار همبستگی سطح معناداری				
نگرش منفی	۰/۳۴۸	۱		
مقدار همبستگی سطح معناداری	۰/۰۰۱			

فرصت‌های ارتباطی	مقدار همبستگی	۰/۵۴۹	-۰/۳۸۵	۱
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	
سلامت سازمانی	مقدار همبستگی	۰/۵۷۶	-۰/۵۱۶	۰/۶۶۰
	سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

### ۲-۲-۱. آزمون فرضیات

فرضیه اصلی: نگرش مثبت مدیران ارشد (عالی) و میانی (سرپرستان) به پاسخ‌گویی سازمانی بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تاثیر مثبت و نگرش منفی، تأثیر منفی دارد. در این بخش از تحقیق با استفاده از رگرسیون خطی چند متغیره اثرگذاری نگرش مثبت و منفی مدیران ارشد (عالی) و میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به این مهم که دو متغیر مستقل (نگرش مثبت و منفی) و یک متغیر وابسته (سلامت سازمانی) در تحقیق وجود دارد، از روش رگرسیون چند متغیره با رویکرد ورود همزمان متغیرها استفاده شده است. براساس یافته‌ها سطح معناداری متغیر نگرش منفی با مقدار آماره تی ۴,۳۳۷- برابر با ۰,۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری نگرش منفی در سلامت سازمانی با بتای استاندارد (-۰,۳۵۹) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). هم‌چنین سطح معناداری متغیر نگرش مثبت با مقدار آماره تی ۵,۴۵۱ برابر با ۰,۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری نگرش مثبت در سلامت سازمانی با بتای استاندارد (۰,۴۵۱) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). لذا فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اثرگذاری نگرش مثبت و منفی مدیران ارشد (عالی) و میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأیید می‌شود.

جدول ۳- نتایج رگرسیون بین متغیرهای مستقل و سلامت سازمانی

آماره‌های همخطی		مقدار t	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		متغیرها
تلرانس	VIF			Beta	B	
-	-	۹,۱۰۳	-	۰,۳۶۱	۳,۲۸۳	عرض از مبدأ (Constant)

نگرش منفی	-۰,۲۸۳	۰,۰۶۵	-۰,۳۵۹	-۴,۳۳۷	۰,۰۰	۱,۱۳۸	۰,۸۷۹
نگرش مثبت	۰,۳۳۰	۰,۰۶۰	۰,۴۵۱	۵,۴۵۱	۰,۰۰	۱,۱۳۸	۰,۸۷۹

فرضیه فرعی اول: نگرش مثبت مدیران ارشد (عالی) به پاسخ‌گویی سازمانی بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر مثبت دارد.

همانطور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای متغیر نگرش مثبت مدیران عالی بر سلامت سازمانی با مقدار آماره تی ۵,۲۰۶ برابر با ۰,۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده است. لذا این گونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری نگرش مثبت مدیران عالی بر سلامت سازمانی با ضریب بتای استاندارد (۰,۵۴۸) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). در واقع با افزایش میزان نگرش مثبت مدیران عالی شاهد افزایش در سلامت سازمانی به اندازه ۰,۵۴۸ انحراف استاندارد خواهیم بود. به عبارتی دیگر می‌توان نتیجه گرفت که نگرش مثبت مدیران ارشد (عالی) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر معناداری دارند و فرضیه فرعی اول تأیید می‌شود.

جدول ۴- نتایج رگرسیون بین نگرش مثبت و سلامت سازمانی

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
عرض از مبدأ (Constant)	۲,۰۳۱	۰,۲۸۸	-	۷,۰۴۳	۰,۰۰
نگرش مثبت	۰,۴۰۳	۰,۰۷۷	۰,۵۴۸	۵,۲۰۶	۰,۰۰

فرضیه فرعی دوم: نگرش مثبت مدیران میانی (سرپرستان) به پاسخ‌گویی سازمانی بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر مثبت دارد.

همانطور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای متغیر نگرش مثبت مدیران میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی با مقدار آماره تی ۴,۷۴۴ برابر با ۰,۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری نگرش مثبت مدیران میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی با ضریب بتای استاندارد (۰,۶۶۸) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). در واقع با افزایش میزان نگرش مثبت مدیران میانی (سرپرستان) شاهد افزایش در سلامت سازمانی به اندازه ۰,۶۶۸ انحراف استاندارد خواهیم بود.

به عبارتی دیگر می‌توان نتیجه گرفت که نگرش مثبت مدیران ارشد میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر معناداری دارند و فرضیه فرعی دوم تأیید می‌شود.

جدول ۵- نتایج رگرسیون بین نگرش مثبت مدیران میانی و سلامت سازمانی

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب غیر استاندارد		متغیرها	
		ضرایب استاندارد	B		
		Beta	خطای استاندارد		
۰,۰۰	۵,۴۶۷	-	۰,۳۶۳	۱,۹۸۳	عرض از مبدأ (Constant)
۰,۰۰	۴,۷۴۴	۰,۶۶۸	۰,۰۹۷	۰,۴۵۹	نگرش مثبت

فرضیه فرعی سوم: فرصت‌های ارتباطی بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست

۴ کابل تأثیر مثبت دارد.

همانطور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای متغیر فرصت‌های ارتباطی بر سلامت سازمانی با مقدار آماره تی ۸,۴۶۹ برابر با ۰,۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری فرصت‌های ارتباطی بر سلامت سازمانی با ضریب بتای استاندارد (۰,۶۶۰) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). در واقع با افزایش میزان فرصت‌های ارتباطی شاهد افزایش در سلامت سازمانی به اندازه ۰,۶۶۰ انحراف استاندارد خواهیم بود. به عبارتی دیگر می‌توان نتیجه گرفت که فرصت‌های ارتباطی بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر معناداری دارند و فرضیه فرعی سوم تأیید می‌شود.

جدول ۶- نتایج رگرسیون بین فرصت‌های ارتباطی و سلامت سازمانی

سطح معناداری	مقدار t	ضرایب غیر استاندارد		متغیرها	
		ضرایب استاندارد	B		
		Beta	خطای استاندارد		
۰,۰۰	۹,۷۲۴	-	۰,۱۹۸	۱,۹۲۱	عرض از مبدأ (Constant)
۰,۰۰	۸,۴۶۹	۰,۶۶۰	۰,۰۵۶	۰,۴۷۷	فرصت‌های ارتباطی

فرضیه فرعی چهارم: نگرش منفی مدیران ارشد (عالی) به پاسخ‌گویی سازمانی بر سلامت سازمانی

اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر منفی دارد.

همان طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای متغیر نگرش منفی مدیران ارشد (عالی) بر سلامت سازمانی با مقدار آماره تی  $-5,581$  برابر با  $0,00$  و کمتر از سطح خطای  $0,05$  محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری نگرش منفی مدیران ارشد (عالی) بر سلامت سازمانی با ضریب بتای استاندارد ( $-0,575$ ) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). در واقع با افزایش میزان نگرش منفی مدیران ارشد (عالی) شاهد کاهش در سلامت سازمانی به اندازه  $0,575$  انحراف استاندارد خواهیم بود.

به عبارتی دیگر می‌توان نتیجه گرفت که نگرش منفی مدیران ارشد (عالی) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر معناداری دارند و فرضیه فرعی چهارم تأیید می‌شود.

جدول ۷- نتایج رگرسیون بین نگرش منفی مدیران عالی و سلامت سازمانی

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
عرض از مبدأ (Constant)	۵,۰۳۱	۰,۲۸۱	-	۱۷,۹۲۳	۰,۰۰
نگرش منفی	-۰,۴۷۲	۰,۰۸۵	-۰,۵۷۵	-۵,۵۸۱	۰,۰۰

فرضیه فرعی پنجم: نگرش منفی به پاسخ‌گویی سازمانی مدیران میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر منفی دارد.

همان طور که در جدول زیر مشاهده می‌شود، سطح معناداری برای متغیر نگرش منفی مدیران میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی با مقدار آماره تی  $-2,702$  برابر با  $0,012$  و کمتر از سطح خطای  $0,05$  محاسبه شده است. لذا این گونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری نگرش منفی مدیران میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی با ضریب بتای استاندارد ( $-0,455$ ) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). در واقع با افزایش میزان نگرش منفی مدیران میانی (سرپرستان) شاهد کاهش در سلامت سازمانی به اندازه  $0,455$  انحراف استاندارد خواهیم بود.

به عبارتی دیگر می‌توان نتیجه گرفت که نگرش منفی مدیران میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر معناداری دارند و فرضیه فرعی پنجم تأیید می‌شود.

جدول ۸- نتایج رگرسیون بین نگرش منفی مدیران میانی (سرپرستان) و سلامت سازمانی

متغیرها	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار t	سطح معناداری
	B	خطای استاندارد			
	Beta	خطای استاندارد			

عرض از مبدأ (Constant)	۴,۷۵۴	۰,۴۰۸	-	۱۱,۶۵۱	۰,۰۰
نگرش منفی	-۰,۳۱۸	۰,۱۱۸	-۰,۴۵۵	-۲,۷۰۲	۰,۰۱۲

### نتیجه‌گیری

همان گونه که نتایج پژوهش مشخص ساخت، نگرش مثبت مدیران ارشد (عالی) و میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی تأثیر مثبت و نگرش منفی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل مدیران ارشد (عالی) و میانی (سرپرستان) به پاسخ‌گویی بر سلامت سازمانی تأثیر منفی دارد. در خصوص فرضیه فرعی اول مبنی بر تأثیر مثبت نگرش مثبت مدیران ارشد (عالی) و فرضیه فرعی چهارم مبنی بر اثر منفی بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل؛ سطح معناداری برای متغیر نگرش مثبت مدیران عالی بر سلامت سازمانی با مقدار آماره تی ۵,۲۰۶ برابر با ۰,۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شد و به لحاظ آماری نگرش مثبت مدیران عالی بر سلامت سازمانی با ضریب بتای استاندارد (۰,۵۴۸) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). در واقع با افزایش میزان نگرش مثبت مدیران عالی شاهد افزایش در سلامت سازمانی به اندازه ۰,۵۴۸ انحراف استاندارد خواهیم بود و می‌توان نتیجه گرفت که نگرش مثبت مدیران ارشد (عالی) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر معناداری دارند و فرضیه فرعی اول تأیید شد. همچنین سطح معناداری برای متغیر نگرش منفی مدیران ارشد (عالی) بر سلامت سازمانی با مقدار آماره تی -۵,۵۸۱ برابر با ۰,۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شد و بلحاظ آماری نگرش منفی مدیران ارشد (عالی) بر سلامت سازمانی با ضریب بتای استاندارد (-۰,۵۷۵) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). در واقع با افزایش میزان نگرش منفی مدیران ارشد (عالی) شاهد کاهش در سلامت سازمانی به اندازه ۰,۵۷۵ انحراف استاندارد خواهیم بود و نگرش منفی مدیران ارشد (عالی) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر معناداری دارند و فرضیه فرعی چهارم تأیید شد. این یافته با نتایج تحقیقات معدنی و همکاران (۱۳۹۷)، جعفری و همکاران (۱۳۹۳)، ماتینز (۲۰۱۹)، پاپلیشن و همکاران (۲۰۱۹)، راج و همکاران (۲۰۱۶) و پیرو همکاران (۲۰۰۸) هم‌سویی دارد.

همچنین براساس یافته‌های فرضیه فرعی سوم سطح معناداری برای متغیر فرصت‌های ارتباطی بر سلامت سازمانی با مقدار آماره تی ۸,۴۶۹ برابر با ۰,۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شد و به لحاظ آماری فرصت‌های ارتباطی بر سلامت سازمانی با ضریب بتای استاندارد (۰,۶۶۰) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ); بنابراین با افزایش میزان فرصت‌های ارتباطی شاهد افزایش در سلامت سازمانی به اندازه ۰,۶۶۰ انحراف استاندارد خواهیم بود. پس فرصت‌های ارتباطی بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر معناداری دارند و فرضیه فرعی سوم تأیید شد. این یافته با نتایج تحقیقات ترانگ تون (۲۰۱۳) هم‌خوانی دارد.

در پایان چنانکه یافته‌ها نشان داد، سطح معناداری برای متغیر نگرش مثبت مدیران میانی (سرپرستان) به پاسخ‌گویی بر سلامت سازمانی با مقدار آماره تی ۴,۷۴۴ برابر با ۰,۰۰ و کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری نگرش مثبت مدیران میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی با ضریب بتای استاندارد (۰,۶۶۸) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). در واقع با افزایش میزان نگرش مثبت مدیران میانی (سرپرستان)

شاهد افزایش در سلامت سازمانی به اندازه ۰,۶۶۸، انحراف استاندارد خواهیم بود و نگرش مثبت مدیران ارشد میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر معناداری دارند و فرضیه فرعی دوم تأیید شد. همچنین بنا بر یافته‌های فرضیه فرعی پنجم؛ سطح معناداری برای متغیر نگرش منفی مدیران میانی (سرپرستان) به پاسخ‌گویی بر سلامت سازمانی با مقدار آماره تی ۲,۷۰۲- برابر با ۰,۰۱۲ و کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ محاسبه شده است. لذا اینگونه برداشت می‌شود که به لحاظ آماری نگرش منفی مدیران میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی با ضریب بتای استاندارد (۰,۴۵۵-) تأثیر معنادار دارد ( $p < 0.05$ ). در واقع با افزایش میزان نگرش منفی مدیران میانی (سرپرستان) شاهد کاهش در سلامت سازمانی به اندازه ۰,۴۵۵، انحراف استاندارد خواهیم بود. به عبارتی نگرش منفی مدیران میانی (سرپرستان) بر سلامت سازمانی اداره ملی احصائیه و معلومات بست ۴ کابل تأثیر معناداری دارند و فرضیه فرعی پنجم مبنی بر اثر منفی نگرش منفی سرپرستان به پاسخ‌گویی بر سلامت سازمانی تأیید شد. این یافته‌ها با نتایج مطالعات پژوهشی حسن پور و همکاران (۱۳۹۵)؛ علیزاده و همکاران (۱۳۹۵) و انصاری و همکاران (۱۳۸۸) همسویی دارد.



## منابع

۱. انصاری، محمد اسماعیل؛ استادی، حسین و جاوری، فرشته (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان. فصلنامه تخصصی مالیات، ۶ (۵۴): ۶۵-۴۱.
۲. توفیقی، شهرام؛ چاقری، محمود؛ عامریون، احمد؛ کریمی زارچی، علی‌اکبر (۱۳۹۰). اثر تغییرات سازمانی بر شاخص‌های سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی. مجله طب نظامی، ۱۳ (۳).
۳. جعفری، محمد و حیدری، حسن (۱۳۹۳). بررسی رابطه سبک رهبری مدیران به سلامت سازمانی در کلانتری‌های فرماندهی انتظامی شهرستان همدان. فصلنامه مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۲ (۱): ۹۶-۷۹.
۴. حسن پور، اکبر؛ اصلاح کن، حسین و عسگری، مهدی (۱۳۹۵). تبیین ارتباط بین سلامت سازمانی و نگرش‌های شغلی کارکنان؛ مورد مطالعه: ستاد شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۵ (۲۱): ۱۴۸-۱۳۱.
۵. حسنی، محمد و شاهین مهر، بهار (۱۳۹۴). مدل یابی روابط بین اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت اجتماعی با پاسخ‌گویی سازمان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۱۰ (۱): ۳۹-۲۹.
۶. رضایی صوفی، مرتضی؛ دوستار، محمد و سعادت، مهدی (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثر بخشی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان. پژوهش‌های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش، ۷۲: ۷۲-۶۱.
۷. علیزاده، پریسا؛ جاویدپور؛ مرتضی؛ غریب زاده، رامین و کاظمی، سلیم (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات بیمه. کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، تهران، موسسه سرآمد همایش کارین.
۸. معدنی، جواد؛ زرنندی، سعید و عبدالهی، محمدرضا (۱۳۹۷). تحلیل تأثیر پاسخ‌گویی عمومی بر خط مشی ارتقای سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی. فصلنامه خط مشی گذاری عمومی در مدیریت، ۹ (۳۰): ۴۱-۲۱.
۹. هوی و میسکل (۱۳۸۲). تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، (ترجمه میرمحمدعباس زاده). ارومیه: انتشارات انزلی.
۱۰. یوسف وند، عباس (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی، اداری، اجرایی، روابط عمومی. فصلنامه علمی پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱ (۳).

۱۱. Apaydin, C&Ercan, B. (2010). A structural equation model analysis of Turkish school manager's views on social responsibility. *Procedia Social and Behavioral Sciences*; 2: 5590-5598.

۱۲. Bond, JW. (2009). *Professional ethics and corporate social responsibility: process safety and environmental protection*. United Kingdom.

۱۳. Dejoy, W. (2007). *Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promoting*, *Health Facility Management UAS*, 110: 98-101.

۱۴. Fisher, P. (2009). *Organizational Effectiveness and Capacity, The Critical Role of Organizational Health*, 32(2).

i. Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2005). *Educational administration, theory,*

research and practice, 23,  
p 42.

10. Hall, AT&FerrisG. (2011). Accountability and extrarole behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*; 23(2):131-144.
11. Hildebrand, D& Sen,S&Battacharya, CB. (2011). corporate social responsibility: A corporate marketing perspective. *European Journal of Marketing*; 45:1353-1364.
12. Kendrick, A&Fullerton, JA&Kim, YJ. (2013). Social responsibility in advertising: a marketing communications student perspective. *Journal of Marketing Education*; 35(2):141–145.
13. Lynden, J. A. and Klinge, W. (2000), *Supervising Organizational Health*, *Supervision Journal*.
14. Martínez, A. C. (2019). How can we open the black box of public administration? Transparency and accountability in the use of algorithms. *Revista Catalana de Dret Públic*, (58): 13-28.
15. Murphy, PE& Laczniak, GR. (2012). *Ethics in marketing*.USA: Routledge.
16. Peiró, J M & Rodríguez, I. (2008). Work stress, leadership and organisational health, *Papeles del Psicologo* 29(1):88-99.
17. Popelyshyn, O. Tsap, V. Pappel, I.& Draheim, D. (2019). On Leveraging the Potential of Open Data to Enhance Transparency and Accountability – A Case Study from Ukraine, Sixth International Conference on eDemocracy & eGovernment (ICEDEG): 20-30. DOI: [10.1109/ICEDEG.2019.8734310](https://doi.org/10.1109/ICEDEG.2019.8734310).
18. Porter, ME, Kramer,MR. (2011). Creating shared value: how to reinvent capitalism-and unleash a wave of innovation and growth. *Harvard Business Review*; 89:62-77.
19. Raj, A.&Abdul Ghani Kanesan, A&, Mohammad Zohir,A& Shaarib Aziah, I. (2016). ransformational Leadership Of School Principals And Organizational Health Of Primary School Teachers In Malaysia, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229:151 – 157.
20. Sang, M. C. (2011)AssessingOrganizational Effectiveness in Human Service Organizations,*Journal of Social Service Research*, 6(4).
21. Sadeghi, A, Khamrnia, M. (2013). Professional ethics in the management of the underlying health of the patient's rights. *Journal of Medical Ethics*; 7(24):163-175.
- i. Sevi, E. (2010). *Effects of organizational citizenship behavior on group performance*,*Journal of Modeling in Management*, 5: 25-37.
22. Sheehan, MI & Griffiths, J. (2011).*Understanding the context of workplace health management as it relates to workplace bullying*,2011 *International Journal of Workplace Health Management*, 4(1).
23. Trong Tuan, L. (2013). Underneath organizational health and knowledge sharing, *Journal of Organizational Change Management* 26(1), DOI: [10.1108/09534811311307950](https://doi.org/10.1108/09534811311307950).

٢٩. Vakola, M. Bouradas, D. (2005). Antecedents and consequences of organizational Silence: an empirical investigation. *Employee Relations*, 27 (5): 441-58.
- a. Waller, DS&Lanis, R. (2009). Corporate social responsibility (CSR) disclosure of advertising agencies: An exploratory analysis of six holding companies' annual reports. *Journal of Advertising*;38:109-121.
٣١. Zyglidopoulos, S&Fleming, P. (2011). Corporate accountability and the politics of visibility in late modernity. *Journal of Organization*; 18(5):691–706.