

بررسی کارکردهای سیستم مدیریت CM در تثبیت شاخصه‌های سلامت سازمانی در سازمان‌های ورزشی

مصطفی افشاری^۱، محسن کوثری پور^۲، حبیب هنری^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه*

۲. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه پیام نور

۳. دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۳/۱۷

تاریخ پذیرش: ۹۱/۰۷/۱۵

چکیده

شرایط اجتماعی و اقتصادی سازمان‌های عصر حاضر، لزوم انعطاف و توجه ویژه به ساختارهای سازمانی را بیش از پیش نمایان ساخته است؛ همچنین اهتمام مستمر نسبت به توسعه‌ی سازمان بر اساس ویژگی‌های سازمانی سالم از ملزومات هر سازمان است. از این رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی کارکردهای سیستم مدیریت سایبرنتیک در تثبیت شاخصه‌های سلامت سازمانی در سازمان‌های ورزشی تدوین شده است. روش تحقیق همبستگی بوده و به شکل میدانی صورت گرفته است. جامعه‌ی آماری پژوهش همه‌ی کارشناسان ۱۵ فدراسیون ورزشی و آکادمی ملی المپیک است که بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعیین شد و در نهایت ۸۹ پرسش‌نامه دریافت گردید ($N=149$). برای گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌ی مدیریت سایبرنتیک قربانی زاده (۱۳۸۹) ($\alpha=0/92$) و پرسش‌نامه‌ی استاندارد سلامت سازمانی OHI (مدل لایدن و کلینگل، $\alpha=0/92$) استفاده شد. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون، t مستقل و رگرسیون چند متغیره استفاده شده‌است. بر اساس یافته‌های این پژوهش، بین مدیریت سایبرنتیک با سلامت سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت، همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که $73/6\%$ از واریانس سلامت سازمانی مربوط به مدیریت سایبرنتیک بوده و جریان صحیح اطلاعات بیشترین اهمیت را در پیش‌بینی تغییرات سلامت سازمانی داراست. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان لزوم توسعه‌ی سلامت و بسط شاخصه‌های سیستم مدیریت سایبرنتیک را با اهمیت دانست؛ همچنین لزوم توجه ویژه به اخلاقیات، توسعه و آموزش فناوری‌های نوین، ایجاد جریان اطلاعات و رهبری راهگشا در جهت ارتقای بهره‌وری مضاعف سازمان‌های ورزشی امری مهم در رسیدن به اهداف و راهبردهای سازمان است.

کلید واژگان: مدیریت سایبرنتیک، آموزش مستمر، شناسایی عملکرد، سلامت سازمانی

مقدمه

توسعه‌ی روزافزون علوم مهندسی و سخت‌افزاری، اگرچه در پیشبرد اهداف و مقاصد سازمان‌ها برای رسیدن به موفقیت نقش تعیین‌کننده‌ای دارند، اما در بعضی مواقع، نظام خشک و انعطاف‌ناپذیر ماشینی، سازمان‌ها را به سوی مکانیکی بودن بیش از حد هدایت کرده و ضربات شدیدی را به ساختار اجتماعی و انسانی سازمان‌ها وارد می‌سازد (۱). در چنین شرایطی، مدیران بیشتر وقت خود را صرف محیط بیرونی سازمان کرده و از محیط داخلی و سازمانی خویش غافل مانده‌اند. گفتگوهای داخلی، همکاری و تشریک مساعی درون سازمانی جای خود را به روابط خشک و مذاکرات رسمی بین سازمانی داده‌اند و مدیران را از کشف فرصت‌ها و استعداد‌های درون سازمانی به کلی دور ساخته است (۲). همچنین امروزه سازمان‌ها به عنوان موجود زنده که دارای هویتی مستقل از اعضای خود هستند، تصور می‌شوند (۳)؛ 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 (۴).

در این بین مدیریت سایبرنتیک، قرائت جدید و روزآمدی از نظریه‌ی سیستم‌ها در سازمان است. نظریه‌ی سیستمی به دنبال ایجاد نوعی تفکر کل‌گرا در ذهن مدیران است که به واسطه‌ی آن، تصمیم‌گیرندگان سازمان را از فروغلتیدن در تفکر محدود و ناکارآمد بخشی و وظیفه‌ای در امان نگاه می‌دارد. در این زمینه، مدیریت سیستمی و مدیریت سیستم باز، بیش از ابعاد دیگر موضوع، مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته است (۵). اساساً رفتار سایبرنتیک که شبیه‌نگرش مدیریت سیستمی است، بر اساس شواهد موجود به بررسی محیط داخلی سازمان می‌پردازد؛ البته نه برای هدف کنترل خشک، بلکه برای هماهنگ ساختن فعالیت‌هایی در جهت حل مشکل و تصمیم‌گیری مشارکتی. زمانی که واحد مرکزی سازمان، مشکل یا تهدیدی را شناسایی کرد، شروع به انجام عملکردهایی در جهت تصحیح یا از میان برداشتن آن می‌کند (۲). سایبرنتیک از کلمه‌ی یونانی کیبرنتیک^۱ به معنی سکاندار نشأت می‌گیرد. این مفهوم در کتاب ریاضی‌دانی به نام نوربرت وینر^۲ در سال ۱۹۸۴ احیا شد (۶). آنچه که سایبرنتیک را از بقیه‌ی رشته‌ها متمایز می‌کند، این است که تأکیدش تنها بر کنترل و ارتباطات در سیستم‌های مهندسی شده و ساخته‌ی دست بشر نیست؛ بلکه سیستم‌های طبیعی، مانند موجودات زنده و جوامعی که توسط ایجادکنندگان آن‌ها هدف‌گذاری و کنترل می‌شوند را نیز دربرمی‌گیرد.

1. Kybernetic

2. Norbert Wiener

سایبرنتیک تنها به این موضوع که سیستم‌ها از چه چیزهایی تشکیل شده‌اند، نمی‌پردازد؛ بلکه در مورد این که آن‌ها چگونه عمل می‌کنند نیز بحث می‌کند (۷). مدیریت سایبرنتیک در سازمان با بررسی محیط داخلی به دنبال ساختاری است که عوامل و شاخص‌های خود را باهدف دستیابی به سیستم‌های خود اصلاح (خود کنترل)، که خاص سیستم‌های سایبرنتیک محور است، به صورت هماهنگ برای انجام فعالیت‌ها سازمان‌دهی کند. در این راستا CM به دنبال حذف ساختارهای سنتی و ناکارآمد و تسهیل ارتباطات میان بخش‌ها و سیستم‌های فرعی درون سازمانی است (۲). مدیریت سایبرنتیک دارای ویژگی‌های متمایزی است که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

الف. تصمیم‌گیری مشارکتی. اگر افراد در تصمیم‌گیری نقش داشته باشند، مشتاقانه آن را خواهند پذیرفت. علاوه بر این، به خاطر تنوع ایده‌ها در روش‌های مشارکتی، تصمیماتی با کیفیت بهتر گرفته می‌شود و محیطی سرشار از اعتماد که لازمی اثربخشی سازمانی است، توسعه می‌یابد (۸).

ب. تعهد سازمانی. استفاده از رویکرد مشارکتی در تصمیم‌گیری و فرآیندهای سازمانی به فراهم کردن تعهد اعضا و مقید کردن آن‌ها به سازمان کمک خواهد کرد. مکنزی^۱ (۱۹۹۱) در این رابطه بیان می‌کند که باید امکاناتی در سازمان مهیا شود که هر یک از اعضا به سازمان و جایگاهی که در آن دارند، مقید باشند و به علاوه، سازمان نیز به آن جایگاه متعهد باشد (۹).

پ. عدالت در پرداخت. عدالت سازمانی به دلیل ارتباط با فرآیندهای مهمی همچون تعهد، رضایت شغلی و عملکرد، نقش حائز اهمیتی را در سازمان ایفا می‌کند. رفتار منصفانه چیزی است که کارکنان در قبال سرمایه‌گذاری زمان و انرژی خود در سازمان انتظار دارند (۱۰).

ت. ساختارهای مسطح. در سازمان‌هایی که CM را به کار می‌گیرند، ساختارهای سازمانی تا حدودی مسطح هستند، به طوری که لایه‌های مدیریتی کمی وجود دارد. این امر با پیشرفت‌های بسیار در فناوری ارتباطات به گونه‌ای که پیتر دراگر خاطرنشان کرده است، مدیران را در برقرار کردن ارتباط با حیطه‌ی گسترده‌تری از افراد که در گذشته امکان‌پذیر نبوده است، قادر می‌سازد (۱۱).

ث. جریان صحیح اطلاعات. در سازمان‌های سایبرنتیک محور، به طبقه‌بندی و سازمان‌دهی اطلاعات توجه زیادی مبذول می‌شود و از این رو، مدیریت اطلاعات و نیز طراحی نظام‌های اطلاع‌رسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۶). اطلاعات یکی از مفاهیم پایه‌ای در

سایبرنتیک است، به طوری که درک سایبرنتیک و کارکردن در این زمینه بدون درک اطلاعات غیرممکن است. کلود شانون^۱ (۲۰۰۱) ظرفیت انتقال اطلاعات از طریق یک کانال ارتباطی را باعث کاهش عدم اطمینان می‌داند. در حقیقت، اگر اطلاعاتی در مورد حالت سیستم موجود باشد (مثلاً از طریق مشاهده)، این اطلاعات عدم اطمینان از آن حالت سیستم را کاهش می‌دهد. مقدار اطلاعاتی که از طریق مشاهده به دست می‌آید، برابر با کاهش درجه عدم اطمینان خواهد بود (۷).

ج. توسعه‌ی حس مالکیت. گروه‌های غیررسمی در سازمان‌های رسمی پرورش می‌یابند و اغلب مانع تحقق راهبردهای سازمان می‌شوند و میزان انسجام سازمان را کاهش می‌دهند. در CM محیط کارگروهی وجود دارد و به دلیل فرهنگ سازمانی مشارکتی، افراد تمایلی به پیوستن به گروه‌های غیررسمی از خود نشان نمی‌دهند و تنها اهداف سازمانی که با اهداف فردی هم‌خوانی دارد را دنبال می‌کنند (۱۲).

چ. آموزش مستمر. منظور از آموزش کارکنان، کلیه‌ی تلاش‌هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و شغلی و ایجاد رفتارهای مطلوب در کارکنان یک سازمان انجام می‌شود و آنان را آماده‌ی انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌کند (۲).

مدیریت سایبرنتیک نوعی نگاه جامع و همه‌جانبه است که طی آن، مدیران ارشد سازمان با استفاده از ابزارها و فناوری‌های نوین مدیریتی شرایط محیط‌درونی را به دقت زیر نظر می‌گیرند و سعی می‌کنند در تعامل سازنده با آن عوامل، سرنوشت آتی خود را رقم بزنند. در این میان، به نظر می‌رسد که CM تأثیر مستقیمی روی «سلامت سازمانی» داشته باشد. از نظر لایدن و کلینگل^۲ (۲۰۰۰)، سرپرستان در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وفادار، روحیه‌ی بالا، کانال‌های ارتباطی باز و موفقیت خطوط تحتانی سازمان را می‌یابند. یک سازمان سالم جایی است که افراد دوست دارند در آن کار کنند و افتخار می‌کنند که بخشی از سازمان هستند. علاوه بر این، کسانی که در سازمان‌های سالم کار می‌کنند، کاراتر و بهره‌ورتر هستند. درحالی‌که همه‌ی سرپرستان متمایل‌اند فکر کنند که سازمان‌هایشان سالم هستند، اما این موضوع همیشه اتفاق نمی‌افتد (۱۳). چیزی که در این تعریف واضح است، این است که سازمان سالم با نیروهای بازدارنده‌ی بیرونی به گونه‌ای موفقیت‌آمیز برخورد کرده، نیروی آن را به گونه‌ای اثربخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (۱۴). آن‌ها بر پایه‌ی نتایج به

1. Shanon

2. Lynden & Klingle

دست آمده از پژوهشی که برای ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده‌های آموزش عالی انجام داده-اند، ابعاد سلامت سازمانی را تعریف کرده و برای سلامت سازمانی یازده بعد جداگانه اما مرتبط به هم ارائه کرده‌اند:

الف. ارتباط. یک سازمان سالم دارای ارتباط کافی است و ارتباط مستمر میان همکاران و همین‌طور بین زیردستان و سرپرستان تسهیل می‌شود. ارتباط باید دوطرفه و بدون ترس و در سطوح مختلف سازمان برقرار باشد.

ب. مشارکت و درگیر بودن. یک سازمان سالم زمانی که تمام سطوح کارکنان به طور صحیح در تصمیم‌گیری سهیم می‌شوند، به وجود می‌آید. کارکنان زمانی احساس مالکیت می‌کنند که در بهسازی سازمان درگیر هستند.

پ. وفاداری و تعهد. جوی از اعتماد بین شخصی زیاد در سازمان سالم وجود دارد. کارکنان افتخار می‌کنند که بگویند کجا کار می‌کنند و چه کاری انجام می‌دهند. افراد مشتاقانه منتظرند که سرکار بیایند و احساس می‌کنند سازمانشان جای خوبی برای کار کردن است. آن‌ها با رغبت در جلسات کاری شرکت می‌کنند.

ت. شهرت سازمانی. یک سازمان سالم بازتابی از این احساس است که سازمان از شهرت خوبی برخوردار است. کارکنان و مدیران در بهبود ارتباطات با گروه‌های خارج از سازمان، باهم مشارکت می‌کنند. یک سازمان سالم از شهرت قابل توجهی هم در داخل سازمان و هم خارج از آن برخوردار است.

ث. روحیه. چیزی که برای یک جو سالم حیاتی است، وجود روحیه‌ی مناسب است که به وسیله‌ی یک جو دوستانه که در آن کارکنان عموماً همدیگر و کارشان را دوست دارند و کارشان را با جدیت و اشتیاق انجام می‌دهند، نشان داده می‌شود.

ج. اصول اخلاقی. کارکنان تمایل دارند که برای صفات ممتاز ارزش قائل شوند و جایی برای سیاست در سازمان در نظر نگیرند. به بیان دیگر، رفتارهای غیراخلاقی در یک سازمان سالم وجود ندارد.

چ. قدردانی و شناسایی از عملکرد. یک سازمان سالم جایی است که کارکنان برای به فعالیت درآوردن استعدادهایشان تشویق می‌شوند و مورد حمایت قرار می‌گیرند. آن‌ها احساس می‌کنند ارزشمند هستند و از آن‌ها به طور مناسبی، در جوی از قدردانی و محبت، به خاطر موفقیت تقدیر می‌شود.

ح. هدف‌گذاری. در یک جو سالم، اهداف سازمانی معمولاً محقق می‌شوند، رابطه‌ی بین اهداف و نقش‌ها روشن است، کارکنان به طور مناسبی در هدف‌گذاری مشارکت داده‌شده‌اند و به آسانی می‌توانند اهداف سازمان را تشخیص دهند.

خ. رهبری. ارتباطات رهبری نقش مهمی در سازمان سالم بر عهده دارد. آن‌ها در عین حال که به بهترین نحو عمل می‌کنند، رفتار دوستانه و نزدیکی دارند.

د. توسعه‌ی کارکنان. یک محیط سالم سازمانی، اغلب خود را به ایجاد سطحی از حمایت نسبت به آموزش و توسعه متعهد می‌داند. برنامه‌ریزی رسمی باید تسهیل شود. کارکنان باید در برنامه‌ریزی مشارکت کنند و بودجه‌ای برای حمایت از تلاش‌های توسعه‌ای موجود باشد.

ذ. بهره‌برداری از منابع. برای یک جو سازمانی سالم، استفاده‌ی مناسب از منابع مهم است. کارکنان باید احساس کنند که منابع و امکانات به طور مناسب و به طریق سازگار با انتظارات موفقیت، بین آن‌ها تقسیم شده است. منظور ما از سلامت سازمانی در این پژوهش نیز همین تعریف است (۱۳).

در بررسی پژوهش‌های صورت گرفته، نتایج تحقیق قربانی زاده (۱۳۸۸) نشان‌دهنده این امر است که متغیر مدیریت سایبرنتیک به طور مستقیم بر فرهنگ یادگیری و فرایند یادگیری سازمانی تأثیرگذار است. همچنین تأثیرگذاری مدیریت سایبرنتیک به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر تعدیل‌کننده‌ی فرآیند یادگیری سازمانی بر فرهنگ یادگیری نیز تأیید شده است (۵). بذرافشان (۱۳۸۶) نیز در پژوهش خود با عنوان جایگاه الگوی سایبرنتیک در اداره‌ی دانشگاه‌ها (مورد: دانشگاه فردوسی مشهد) نشان داد که دانشگاه فردوسی مشهد در میزان استفاده از الگوی سایبرنتیک در سازمان‌دهی فعالیت‌ها، از جایگاه مناسبی برخوردار است. در همین راستا بین دیدگاه مدیران دانشگاه درباره میزان استفاده از این الگو تفاوت معناداری مشاهده نشده است. در این پژوهش بیشترین گرایش در بین مؤلفه‌ها، در گرایش پیوند با مؤلفه‌ی رهبری وجودداشت (۱۵). همچنین زهرایی و رجایی پور (۱۳۹۰) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه‌ی میان هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان که در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ صورت گرفته، به این نتیجه رسیدند که بین هوش و سلامت سازمانی درجه‌ی متوسطی از رابطه وجود دارد (۱۶).

هاینس^۱ (۲۰۰۸) در مورد ارزشیابی تأثیر محیط اداری روی بهره‌وری کارکنان، به این نتیجه رسید که محیط اداره بیشترین تأثیر را روی بهره‌وری داراست (۱۶). کلودیا ادوارد^۲ (۲۰۰۸) نیز در پژوهشی که انجام داد، نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین با سلامت سازمانی ارتباط وجود دارد (۱۷). در همین راستا، کورکماز مهمت^۳ (۲۰۰۸) به این نتیجه رسید که بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین با سلامت سازمانی رابطه وجود دارد (۱۹).

دوبرس^۴ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان درک ارتباط بین محیط و مراقبت از سلامت و رابطه‌ی آن با تغییر در سازمان‌ها، نشان داد که در مورد تغییرات سازمانی، طرح‌های توسعه در محیط و مراقبت از سلامت سازمانی در بهبود آن تمرکز دارد و مسایل توسعه و راه‌حل‌های آن نمی‌تواند به یک ساختار سازمانی تقسیم شوند و یکدیگر را پوشش دهند؛ همچنین نیاز به توجه به تنگناها از راه یک رویکرد چندجانبه احساس می‌شود (۲۰).

زاهد بابلان و معینی‌کیا (۲۰۱۰) در پژوهش خود که بر روی معلمان زن در دبیرستان‌های استان اردبیل انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که میزان سلامت سازمانی در حوزه‌ی کاری مدارس، به طور معناداری با میزان اعتماد ارتباط داشته و تمامی مؤلفه‌های دو متغیر با یکدیگر دارای ارتباط معنادار هستند. همچنین در این پژوهش، تمامی مؤلفه‌های سلامت سازمانی، نظیر توجه و روحیه‌ی کاری قابلیت پیش‌بینی متغیر اعتماد را در این سازمان دارا بودند (۲۱). بلانچارد (۲۰۰۹) نیز در پژوهش خود که با عنوان عوامل محیط کار و متغیرهای فردی در تعارض کار با خانواده، نشان داد که بین فشارهای کاری و میزان تعارض کار با خانواده، سلامت روانی، افسردگی و فرسودگی، رابطه‌ی مثبت و بین میزان حمایت دریافتی از طرف سازمان و تعارض کار با خانواده، رابطه‌ی منفی وجود دارد (۲۲). نتایج پژوهش ماکو و دیک (۲۰۱۲) نیز نشان‌دهنده ارتباط تمامی ویژگی‌های کمی و کیفی حمایت‌های اجتماعی در بعد سلامت سازمانی با رضایت شغلی بود. همچنین نتایج نشان داد که کمک در محیط کار (جسمانی و روانی) اهمیت به‌سزایی در تخمین رضایت شغلی دارا هستند (۲۳). علاوه بر این مهم، پارش و باومن^۵ (۲۰۱۰) در استفاده از مفهوم توسعه سازمانی در کتابخانه‌های آکادمیک و توسعه سلامت سازمانی و تأثیر آن روی خدمات ارائه‌شده به مراجعان و اثربخش بودن آن در استفاده از

-
1. Haynes
 2. Edwards
 3. Mehmet
 4. Dobers
 5. Parsch & Baughman

منابع انسانی و مالی تأکید دارند (۲۴). رامداس و لويس^۱ (۲۰۱۱) نیز در این راستا، در پژوهش خود با عنوان به سوی تدوین مدل تحقیق در زمینه تأثیر مؤلفه‌های سلامت سازمانی مدارس در عملکرد مدارس ابتدایی ترینیداد و توباگو، بیان می‌دارند که این مدل می‌تواند قابل اجرا جهت ارزیابی در مدارس دیگر کشورهای توسعه‌یافته قرار گیرد. بر اساس پیشنهادهای آنان، خرده مقیاس‌های مورد استفاده در این پژوهش، مانند عوامل خارجی، عوامل مرتبط با سطح مدرسه و سطح بازده مدرسه، به طور نسبی تحت تأثیر سطوح سلامت سازمانی قرار می‌گرفتند (۲۵).

بر اساس مبانی نظری، امروزه تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی، میزان پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌های جدی مواجه کرده است. در چنین شرایطی، استفاده از پارادیم قدیمی فرماندهی و کنترل که بر تخصص‌گرایی و کارایی تأکید دارد و منجر به ایجاد سازمان‌های چند بخشی می‌شود، چاره‌ساز نیست. امروزه سازمان‌هایی موفق هستند که از فرصت‌ها به خوبی استفاده کرده و از تهدیدات به نفع خود سود ببرند. از این رو با توجه به مباحث عنوان‌شده در خصوص اهمیت تدوین برنامه‌های مناسب برای ایجاد ساختار سازمانی مناسب و متعالی، همچنین لزوم پیاده‌سازی مباحثی از قبیل سلامت سازمانی که از یک سو تلفیق این دو متغیر به بقای کلیه‌ی سازمان‌ها، اعم از تولیدی و خدماتی، کمک شایانی کرده و از سوی دیگر سازگاری سازمان‌ها را با توجه به شرایط اقتصادی پیچیده، غیرقابل پیش‌بینی و نابسامان کنونی به نوعی از گزند این شرایط در امان می‌دارد. سازمان‌های ورزشی کشور که به نوعی مسئول اشاعه و پیاده‌سازی ورزش همگانی و قهرمانی در کشور هستند، مسئولیت خطیر سالم‌سازی در بعد همگانی و تربیت قهرمانان رشته‌های مختلف ورزشی در بعد قهرمانی دارا هستند. لذا توجه به اینکه در قرن حاضر ورزش به عنوان ابزاری قدرتمند در عرصه‌ی بین‌المللی شناخته می‌شود، لذا لزوم دارا بودن ساختار و سازمانی سالم برای مواجهه با این مشکلات و چالش‌ها از ملزومات اصلی چنین سازمان‌هایی است. فدراسیون‌ها و سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنا نبوده و پژوهش حاضر در پی اثبات اهمیت و لزوم تدوین کارکردها و شاخصه‌های مدیریت سایبرنتیک و سلامت سازمانی و ارتباط این دو متغیر در برخی سازمان‌های ورزشی تدوین شده‌است.

روش پژوهش

روش این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها، همبستگی می‌باشد که به شکل میدانی صورت گرفته است.

جامعه‌ی این پژوهش، کارشناسان سازمان‌های ورزشی منتخب بود که بر اساس اطلاعات برگرفته از سازمان‌های ورزشی مربوطه، تعداد آن‌ها ۱۴۹ نفر بود. جهت برآورد حجم نمونه‌ی تحقیق از رابطه‌ی نمونه‌گیری تصادفی، پس از طبقه‌بندی سازمان‌های ورزشی استفاده شد. بر این اساس و بر مبنای مطالعه‌ی مقدماتی، انحراف استاندارد برابر با $Sd=0/664$ میزان پراکندگی برابر با $d=0/135$ و سطح معناداری نیز برابر با $\alpha=0/05$ برگزیده شد ($Z=1/96$). پس از قرارگیری اعداد فوق در رابطه، حجم نمونه برابر با ۹۳ نفر انتخاب شد.

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 \cdot S_x^2}{d}$$

در نهایت از مجموع ۱۵ فدراسیون و آکادمی ملی المپیک ۸۹ پرسش‌نامه دریافت شد. فدراسیون‌های مورد بررسی بوکس، نجات‌غریق، قایقرانی، ورزش‌های رزمی، ورزش‌های بومی و عشایری، بیس‌بال، کریکت و راگبی، کبده، جودو، آمادگی جسمانی، باستانی، دوچرخه‌سواری، تنیس روی میز، شطرنج، بدمینتون و شطرنج بودند.

برای ارزیابی مدیریت سایبرنتیک در این پژوهش، از پرسش‌نامه‌ی قربانی زاده (۱۳۸۹) استفاده شد. این ابزار دارای ۲۳ سؤال بوده و جهت ارزیابی سیستم مدیریت سایبرنتیک به کار می‌رود. در این پرسش‌نامه از طیف ۵ ارزشی لیکرت برای پاسخ‌گویی استفاده شده‌است؛ کمترین امتیاز را کاملاً مخالف (۱) و بیشترین امتیاز را کاملاً موافق (۵) به خود اختصاص داد. این ابزار دارای هفت بعد بوده که به شرح زیر است: تصمیم‌گیری مشارکتی، تعهد، عدالت در پرداخت، ساختار مسطح، جریان صحیح اطلاعات، توسعه‌ی حس مالکیت و آموزش مستمر.

جهت ارزیابی سلامت سازمانی در این پژوهش، از پرسش‌نامه‌ی استاندارد OHI (مدل لایدن و کلینگل) که دارای ۴۹ سؤال و یازده بعد ارتباط، مشارکت، وفاداری و تعهد، اعتبار و شهرت مؤسسه، روحیه، اخلاقیات، شناسایی عملکرد، مسیر هدف، رهبری، توسعه‌ی کارکنان و کاربرد منابع است، استفاده شد. در این ابزار نیز از طیف ۵ ارزشی لیکرت جهت پاسخ‌گویی به سؤالات استفاده شده است که کمترین امتیاز را کاملاً مخالف (۱) و بیشترین امتیاز را کاملاً موافق (۵) به خود اختصاص داد.

جهت تعیین روایی محتوایی پرسش‌نامه‌های این پژوهش، از ۱۰ تن از اساتید صاحب‌نظر با گرایش مدیریت ورزشی نظرخواهی به عمل آمد که پس از اعمال نظرات آن‌ها، پرسش‌نامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. به منظور اندازه‌گیری قابلیت پایایی، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. به این منظور، بخش کوچکی از جامعه‌ی آماری (۳۰ نفر) انتخاب و پرسش‌نامه‌ها به شکل مطالعه‌ی مقدماتی^۱ در جامعه توزیع شد. این مقدار بر اساس داده‌های حاصل از پرسش‌نامه‌ی ارزیابی مدیریت سایبرنتیک $\alpha = 0/92$ و سلامت سازمانی نیز $\alpha = 0/92$ محاسبه شد که نشان‌دهنده‌ی آن است که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، از قابلیت پایایی لازم برخوردار هستند.

برای تجزیه و تحلیل آماری یافته‌های پژوهش، از آمار توصیفی برای طبقه‌بندی و توصیف یافته‌ها (میانگین، انحراف استاندارد، جداول توزیع فراوانی) استفاده شد. در بخش آمار - استنباطی، از آزمون‌های کلموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌ها، از آزمون همبستگی پیرسون، t مستقل و از رگرسیون چند متغیره نیز برای تعیین رابطه و پیش-بینی بین متغیرهای تحقیق استفاده شد.

نتایج

بر اساس یافته‌های این پژوهش، از مجموع ۸۸ کارشناس پاسخ‌دهنده، ۴۱ نفر مرد که معادل ۴۶/۱٪ و ۴۷ نفر زن که ۵۲/۸٪ از جامعه‌ی مذکور را شامل می‌شود، بودند. همچنین نتایج جدول ۱ گویای این مطلب است که تقریباً ۶۵٪ از کارشناسان سازمان‌های ورزشی تحت بررسی در این پژوهش، دارای دامنه‌ی سنی زیر ۳۵ سال هستند. جدول مذکور که نشان‌دهنده توزیع درصد فراوانی مدرک تحصیلی کارشناسان تحت بررسی است، گویای این مطلب است که ۱۴/۶٪ از کارشناسان تحت بررسی دارای مدرک دیپلم، ۱۶/۹٪ دارای مدرک کاردانی، ۵۶/۲٪ دارای مدرک کارشناسی، ۱۰/۱٪ دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱/۱٪ دارای مدرک دکتری هستند. با توجه به اطلاعات بر گرفته از ویژگی‌های جمعیت شناختی کارشناسان، ۵۹/۶٪ از کارشناسان تحت بررسی متأهل و ۳۹/۳٪ آنان مجرد بوده‌اند.

1. Pilot Study

جدول ۱- توزیع ویژگی‌های جمعیت شناختی جامعه‌ی تحت بررسی

متغیرها	جنس	دامنه سنی				تحصیلات				تأهل		
		۱۰-۱۴ سال	۱۵-۱۹ سال	۲۰-۲۴ سال	۲۵-۳۰ سال	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کارشناسی	دیپلم	کارشناسی	دیپلم	متاهل
فراوانی	۴۱	۳۶	۳۲	۷	۱۱	۱۳	۱۵	۵۰	۹	۱	۵۳	۳۵
درصد	۴۶/۱	۵۲/۸	۴۱/۹	۳۷/۲	۸/۱	۱۴/۶	۱۶/۹	۵۶/۲	۱۰/۱	۱/۱	۵۹/۶	۳۹/۳

در بخش دیگر یافته‌های توصیفی، به گزارش برخی ویژگی‌های توصیفی مؤلفه‌ها و متغیرهای تحقیق (مدیریت سایبرنتیک و سلامت سازمانی) پرداخته شد. بیشترین میانگین در مدیریت سایبرنتیک در سازمان‌های ورزشی مورد بررسی مربوط به تعهد ($M= ۳/۵۰۱$) و کمترین میانگین مرتبط با عدالت در پرداخت ($M= ۳/۰۷۱$) بود (جدول ۲)؛ اما در بخش سلامت سازمانی بیشترین میانگین مربوط به کاربرد منابع ($M= ۳/۶۱$) و کمترین میانگین مرتبط با اخلاقیات در سازمان ($M= ۲/۸۴۲$) بود (جدول ۳).

جدول ۲- یافته‌های توصیفی حاصل از متغیر مدیریت سایبرنتیک در سازمان‌های ورزشی مورد مطالعه

آماره‌ها	تصمیم‌گیری مشارکتی	تعهد	عدالت در پرداخت	ساختار مسطح	جریان صحیح اطلاعات	توسعه‌ی حس مالکیت	آموزش مستمر	مدیریت سایبرنتیک
میانگین	۳/۴۲۷	۳/۵۰۱	۳/۷۰۱	۳/۱۷۲	۳/۳۷۴	۳/۲۸۴	۳/۲۴۴	۳/۲۹۶
انحراف استاندارد	۰/۷۲۷	۰/۶۷۶	۰/۶۵۴	۰/۶۷۸	۰/۶۰۴	۰/۷۷۴	۰/۹۲۴	۰/۵۷۲
تعداد	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹
کمترین	۱/۵	۲	۱/۳۳	۱/۳۳	۲	۱	۱	۲/۲۱
بیشترین	۵	۵	۴/۶۷	۴/۶۷	۵	۴/۶۷	۵	۴/۷۳

جدول ۳- یافته‌های توصیفی حاصل از متغیر سلامت سازمانی در سازمان‌های ورزشی مورد مطالعه

آماره‌ها	ارتباط	مشارکت	وفاداری و تعهد	اعتبار و شهرت موسسه	روحیه	اخلاقیت	شناسایی عملکرد	مسیر هدف	رهبری	توسعه‌ی کارکنان	کاربرد منابع
میانگین	۳/۴۴۶	-۰/۰۳	۳/۱۶۲	۳/۱۷۲	۳/۴۰۴	۲/۸۴۲	۳/۳۷۳	۳/۲۷۶	۳/۲۲۶	۳/۱۱۲	۳/۶۱۰
انحراف استاندارد	۰/۵۶۷	۰/۵۸۷	۰/۸۰۳	۰/۶۰۱	۰/۹۶۵	۱/۲۲۳	۰/۷۳۸	۰/۶۳۳	۰/۵۶۴	۰/۹۵۸	۰/۶۹۶
تعداد	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹	۸۹
کمترین	-۰۲	-۰/۰۱	۱/۲۵	۱/۶۷	۱	۱	۱/۷۵	۱/۳۸	۲	۲	۲/۳۳
بیشترین	-۰۴	-۰/۰۴	۵	۴/۶۷	۵	۵	۴/۷۵	۴/۶۲	۴/۷۵	۵	۵

در این بخش، پیش از انجام آزمون‌های آماری و به دلیل پیش‌فرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمون‌های پارامتریک، از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. بر این اساس و به اجمال هر دو ابزار مورد استفاده در این پژوهش دارای توزیعی معنادار بود (جدول ۴).

جدول ۴- آماره‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت طبیعی بودن توزیع داده‌ها

آماره‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	N	Z	سطح معناداری	نوع توزیع
مدیریت سایبرنتیک	۳/۲۹۶	۰/۵۷۲	۸۹	۰/۷۸۲	۰/۵۷۳	طبیعی
سلامت سازمانی	۳/۲۴۹	۰/۴۵۲	۸۹	۰/۸۳۵	۰/۴۸۹	طبیعی

یافته‌های حاصل از آزمون پیرسون در این تحقیق نشان داد که ارتباط معناداری بین سیستم مدیریت سایبرنتیک و سن کارشناسان ($r = ۰/۱۱۳, p = ۰/۲۹۹$) و سلامت سازمانی با میزان سن کارشناسان در سطح $P < ۰/۰۵$ وجود نداشت ($r = ۰/۰۳۹, p = ۰/۷۲۲$).

جدول ۵- آماره‌های آزمون پیرسون مبنی بر ارتباط بین سیستم مدیریت سایبرنتیک و سلامت سازمانی با میزان

سن کارشناسان

آماره‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	تعداد	r	سطح معناداری
مدیریت سایبرنتیک/سن	۳/۲۹۶	۰/۵۷۲	۸۹	۰/۱۱۳	۰/۲۹۹
سلامت سازمانی/سن	۳/۲۴۹	۰/۴۵۲	۸۹	۰/۰۳۹	۰/۷۲۲

جهت تعیین اختلاف بین شرایط مدیریت سایبرنتیک و سلامت سازمانی از دیدگاه زنان و مردان در این پژوهش از آزمون t مستقل در سطح معناداری $P < 0/05$ استفاده شد. بر این اساس و بر اساس داده‌های مندرج در جدول ۶، اختلاف معناداری در دیدگاه زنان و مردان نسبت به شرایط مدیریت سایبرنتیک ($P = 0/702$ ، $t = -0/384$) و سلامت سازمانی ($P = 0/826$ ، $t = -0/221$) در سازمان‌های تحت بررسی وجود ندارد.

جدول ۶- آماره‌های آزمون t مستقل مبنی بر اختلاف بین سیستم مدیریت سایبرنتیک و سلامت سازمانی با جنسیت کارشناسان

اختلاف استاندارد	اختلاف میانگین	سطح معناداری	Df	T	سطح معناداری	F	آماره‌ها
خطا							مدیریت سایبرنتیک/جنس
۰/۱۲۲	-۰/۰۴۶۸	۰/۷۰۲	۸۶	-۰/۳۸۴	۰/۷۱۹	۰/۱۳	سلامت سازمانی/جنس
۰/۰۹۷	-۰/۰۲۱۵	۰/۸۲۶	۸۶	-۰/۲۲۱	۰/۳۶۲	۰/۸۴	

بر اساس یافته‌های حاصل از آزمون پیرسون، بین سیستم مدیریت سایبرنتیک و سلامت سازمانی ارتباط مثبت و معناداری در سطح $P < 0/01$ و دوطرفه وجود داشت ($P < 0/01$)، همچنین نتایج این آزمون نشان‌دهنده‌ی ارتباط مستقیم و معنادار بیشتر مؤلفه‌ها و شاخصه‌های دو متغیر مذکور است. در جدول شماره‌ی ۷، ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون بین مدیریت سایبرنتیک و مؤلفه‌های سلامت سازمانی قابل مشاهده است. نکته‌ی قابل توجه در این ماتریس، عدم معناداری یا معناداری معکوس تمامی مؤلفه‌های مدیریت سایبرنتیک با اخلاقیات است. همچنین بالاترین همبستگی بین مدیریت سایبرنتیک و شناسایی عملکرد ($r = 0/878$ ، $P < 0/01$) و پایین‌ترین همبستگی بین آموزش مستمر و رهبری وجود داشت ($r = 0/111$ ، $P > 0/05$).

جهت تعیین ارتباط و پیش‌بینی بین متغیرهای این پژوهش از تحلیل رگرسیون بین به‌کارگیری مؤلفه‌های مدیریت سایبرنتیک به عنوان متغیرهای مستقل (پیش‌بین) و سلامت سازمانی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش هم‌زمان استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی چندگانه (جدول ۸) نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های مدیریت سایبرنتیک با سلامت سازمانی، رابطه‌ی مستقیم و معناداری ($r = 0/858$ ، $P < 0/01$) وجود دارد. همچنین ضریب تعیین R^2 که

بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش بین) است، نشان می دهد که ۷۳/۶ درصد واریانس سلامت سازمانی مربوط به سیستم مدیریت سایبرنتیک و ۲۶/۴ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می شود.

جدول ۷- ماتریس همبستگی پیرسون بین مؤلفه های سیستم مدیریت سایبرنتیک سلامت سازمانی

گویه ها	ارتباط	مشارکت	تعهد وفاداری و تعهد	اعتبار و شهرت مؤسسه	روحیه	اخلاقیات	عملکرد شناسایی	مسئله هدف	رهبری	کارکنان توسعه	کاربرد منابع	سلامت سازمانی
تصمیم گیری مشارکتی	۰/۴۸۱**	۰/۵۶۴**	۰/۶۰۹**	۰/۵۴۳**	۰/۵۵۸**	-۰/۳۵۸*	۰/۷۶۱**	۰/۶۳۳**	۰/۳۳۶*	۰/۴۶۸**	۰/۵۳۶**	۰/۶۹۱**
تعهد	۰/۵۵۱**	۰/۴۹۴**	۰/۵۷۸**	۰/۴۶۵**	۰/۶۰۸**	-۰/۳۵۱**	۰/۷۱۶**	۰/۶۸۹**	۰/۳۱۱**	۰/۵۲**	۰/۵۴۶**	۰/۷۰۷**
عدالت در پرداخت	۰/۴۸۷**	۰/۴**	۰/۴۸۸**	۰/۵۱۱**	۰/۵۲۹**	-۰/۱۲۸	۰/۵۷۸**	۰/۶۳۸**	۰/۳۹۴**	۰/۵۰۷**	۰/۳۳۳**	۰/۶۹۷**
ساختار مسطح	۰/۴۳۳**	۰/۳۵۴**	۰/۴۶۳**	۰/۴۴۷**	۰/۵۵۹**	-۰/۳۴۱**	۰/۶۲۳**	۰/۵۷۳**	۰/۳۳۳**	۰/۴۳**	۰/۴۳۳**	۰/۶۱۴**
جریان صحیح اطلاعات	۰/۴۶۵**	۰/۳۵۷**	۰/۵۱۸**	۰/۵۵**	۰/۵۲۹**	-۰/۱۲۴	۰/۷۰۳**	۰/۵۷۶**	۰/۴۳۱**	۰/۴۷۵**	۰/۴۴۳**	۰/۶۹۷**
توسعه حس مالکیت	۰/۴۶**	۰/۴۰۳**	۰/۵۲۷**	۰/۴۳**	۰/۶۴۱**	۰/۳۴**	۰/۲۵**	۰/۶۲۳**	۰/۳۷۴**	۰/۴۴۱**	۰/۴۵۸**	۰/۶۵۶**
آموزش مستمر	۰/۴۸۵**	۰/۴۵۸**	۰/۶۳۷**	۰/۵۵۴**	۰/۶۰۵**	-۰/۴۰۵**	۰/۷۵۳**	۰/۶۲۶**	۰/۱۱۱	۰/۳۸۸**	۰/۵۰۷**	۰/۶۴۶**
مدیریت سایبرنتیک	۰/۶۰۵**	۰/۵۴۸**	۰/۶۹۳**	۰/۶۳**	۰/۷۲۸**	۰/۳۶۴**	۰/۷۸**	۰/۸۴**	۰/۳۷۸**	۰/۵۷۵**	۰/۵۸۸**	۰/۸۳۹**

* = معنی داری در سطح $P \leq 0.05$

** = معنی داری در سطح $P < 0.01$

جدول ۸. نتایج همبستگی چندگانه بین مؤلفه های سیستم مدیریت سایبرنتیک و سلامت سازمانی

مدل رگرسیون	r	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد	F	سطح معناداری
همزمان	۰/۸۵۸	۰/۷۳۶	۰/۷۱۳	۰/۲۴۲۵	۳۲/۲۱	۰/۰۰۱

نتایج رگرسیون چند متغیره (جدول ۹) نیز نشان می‌دهد تصمیم‌گیری مشارکتی ($p=0/019$)، $t=2/4$ تعهد ($t=2/716$ ، $p=0/008$) عدالت در پرداخت ($t=2/267$ ، $p=0/026$) و جریان صحیح اطلاعات ($t=3/165$ ، $p=0/002$) واجد شرایط پیش‌بینی سلامت سازمانی هستند. همچنین نتایج مربوط به شیب خط رگرسیون (B) در مورد متغیرهای پیش بین نشان می‌دهد که بین همه‌ی مؤلفه‌های پیش بین، رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد. ضریب معیاری بتا (β) نیز به عنوان مقیاسی از اهمیت نسبی متغیرها کاربرد دارد. از این رو، از مقایسه‌ی تصمیم‌گیری مشارکتی ($0/204$)، تعهد ($0/224$) عدالت در پرداخت ($0/185$) و جریان صحیح اطلاعات ($0/256$)، می‌توان به اهمیت بیشتر متغیر جریان صحیح اطلاعات در پیش‌بینی تغییرات سلامت سازمانی نسبت به سه متغیر دیگر پی برد. بر همین مبنا، دیگر مؤلفه‌ها بر اساس اهمیت به ترتیب شامل تعهد، تصمیم‌گیری مشارکتی و عدالت در پرداخت می‌باشد.

جدول ۹. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر پیش بین مدیریت سایبرنتیک و مؤلفه‌های آن با سلامت سازمانی

رگرسیون همزمان	B	خطای استاندارد	Beta	T	سطح معناداری
عرض از مبدا	0/883	0/168	-	5/27	0/001
تصمیم‌گیری مشارکتی	0/127	0/053	0/204	2/4	0/019
تعهد	0/15	0/055	0/224	2/716	0/008
عدالت در پرداخت	0/128	0/057	0/185	2/267	0/026
ساختارسطح	0/017	0/058	0/025	0/291	0/772
جریان صحیح اطلاعات	0/191	0/06	0/256	3/165	0/002
توسعه‌ی حس مالکیت	0/042	0/057	0/072	0/733	0/465
آموزش مستمر	0/054	0/045	0/11	1/196	0/235

بر اساس رابطه‌ی رگرسیون، مقدار سلامت سازمانی به ازای تغییرات تصمیم‌گیری مشارکتی، تعهد عدالت در پرداخت و جریان صحیح اطلاعات تغییر خواهد کرد. به بیان بهتر، بخشی از میزان سلامت سازمانی را مؤلفه‌های فوق تعیین می‌کنند. بر مبنای رابطه‌ی فوق، به ازای هر واحد از تصمیم‌گیری مشارکتی، میزان $0/127$ ، از تعهد میزان $0/15$ ، از عدالت در پرداخت میزان $0/128$ و همچنین به ازای هر واحد از جریان صحیح اطلاعات، میزان $0/191$ واحد به سلامت سازمانی افزوده خواهد شد.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه محیط سازمان‌ها بیش از هر زمان دیگری پیچیده، پویا و متحول شده است و دگرگونی‌ها یکی پس از دیگری مدیران را با چالش‌های جدیدی روبرو می‌سازد. بقا و بالندگی در چنین محیط‌هایی، تنها با تغییر و سازگاری با پویایی‌ها امکان‌پذیر است که لازمه‌ی آن، تعیین ساختار مناسب و توجه به ویژگی‌های آن و همچنین سلامت سازمانی است (۲). در این بین، مقاله‌ی حاضر به دنبال معرفی ساختاری با ویژگی‌های سازمان‌های سایبرنتیک محور با عنوان مدیریت سایبرنتیک است که علاوه بر رفع نیازهای درونی و بیرونی سازمان و بر اساس ویژگی‌های خاص خود، می‌تواند سیستمی مشارکتی را با توجه به فرهنگ مشارکتی در سازمان ارتقا بخشد. از این رو، پژوهش حاضر با هدف بررسی کارکردهای سیستم مدیریت سایبرنتیک در تثبیت شاخصه‌های سلامت سازمانی در برخی سازمان‌های ورزشی تدوین شده است.

در این پژوهش، بر اساس یافته‌های حاصل از آزمون پیرسون، بین سیستم مدیریت سایبرنتیک و سلامت سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت. این نتایج هم‌راستا با پژوهش شعبانی (۱۳۸۶) و ماکو و دیک (۲۰۱۲) است. در این بررسی، نکته‌ی قابل توجه، عدم معناداری یا معناداری معکوس تمامی مؤلفه‌های مدیریت سایبرنتیک با اخلاقیات است. همچنین بالاترین همبستگی بین مدیریت سایبرنتیک و شناسایی عملکرد و پایین‌ترین همبستگی بین آموزش مستمر و رهبری وجود داشت. در خصوص معکوس بودن و عدم معناداری مدیریت سایبرنتیک با اخلاقیات که نکته‌ای قابل تأمل در این آزمون فرض است، گفتنی است که شرایط اخلاقی حاکم بر سازمان‌های ورزشی مورد مطالعه، پذیرای سیستم مدیریت سایبرنتیک نبوده یا به بیانی، در جهت عکس کارکردهای این سیستم مدیریت است. ضروری است در این سازمان‌ها، رؤسا تجدیدنظری اساسی در ارزش‌گذاری‌های خویش برای صفات قابل تحسین کارکنان، بروز رفتارهایی در راستای تحکیم روابط انسانی مناسب و لزوم توجه به شاخصه‌های سازمانی سالم به لحاظ خصوصیات اخلاقی داشته باشند. ماکو و دیک (۲۰۱۲) نیز در پژوهش خود خاطرنشان کردند که کمک در محیط کار (جسمانی و روانی) اهمیت به‌سزایی در تخمین رضایت شغلی دارا هستند. همچنین بلانچارد (۲۰۰۹) میزان حمایت‌های دریافتی در محیط کار و شرایط کاری را عاملی مهم در موفقیت کارکنان می‌داند.

در راستای آموزش مستمر، رودریگز (۲۰۰۷) بیان می‌دارد که اگر کارکنان همراه با تغییرات سریع فناوری، آموزش‌های لازم را نبینند، بقای سازمان به سرعت رو به زوال خواهد رفت. با توجه به محیطی که با شتاب در حال تغییر است، مدیران CM برنامه‌های آموزشی و توسعه‌های

به‌روز را طرح‌ریزی و عملی می‌کنند. آموزش نه تنها در دستیابی به سطوح مختلف دانش فنی مورد نیاز است، بلکه برای ارتقای الگوی ذهنی افراد در یادگیری نیز مهم و اساسی است (۲). با توجه به معناداری آزمون فرضیه‌ی مذکور و با توجه به همبستگی و معناداری مؤلفه‌های هر دو متغیر سیستم مدیریت سایبرنتیک و سلامت سازمانی، لزوم توجه و تأکید به این عوامل و کارکردهای آنان در سازمان‌های ورزشی بدیهی به نظر می‌رسد. بدیهی است که تقویت و توجه به اساس و بنیان هر سازمان، به ویژه سازمان‌های ورزشی، نظیر تصمیم‌گیری مشارکتی، ایجاد سیاست‌های مبتنی بر تعهد بیشتر کارکنان نسبت به سازمان، آموزش‌های قبل و حین خدمت کارکنان با توجه به تخصص‌ها و جایگاه‌های هر کدام در سازمان، ارتباطی عمیق با چگونگی مشارکت آنان در سیاست‌های اتخاذ شده در سازمان، ایجاد روحیه‌ی فردی و گروهی، توسعه‌ی همکاری‌های گروهی، پیدایش مسیری صحیح در راستای رسیدن به اهداف و مقاصد سازمان را خواهد داشت.

موارد ذکر شده در این مأخذ، گوشه‌ای کوچک از ارتباط بین مؤلفه‌های این دو متغیر است و چنین به نظر می‌رسد که رابطه‌ی تنگاتنگی بین پیاده‌سازی نظام سایبرنتیک و ایجاد سلامت سازمانی وجود دارد. توسعه و توجه به این مؤلفه‌ها، در نهایت سازمان را به آرمان‌نهایی خود که همان اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره‌وری سازمانی است، خواهد رساند.

در این تحقیق، جهت پیش‌بینی سلامت سازمانی توسط مدیریت سایبرنتیک از تحلیل رگرسیون استفاده شد. برهمین‌اساس، ارتباط مثبت و معناداری بین سیستم مدیریت سایبرنتیک با سلامت سازمانی وجود داشت. بر اساس نتایج حاصله، سیستم مدیریت سایبرنتیک ۷۳/۶٪ از سلامت سازمانی را تبیین می‌کند. همچنین نتایج ضرایب استاندارد نیز نشان‌دهنده‌ی اهمیت بیشتر جریان صحیح اطلاعات در پیش‌بینی تغییرات سلامت سازمانی به نسبت متغیرهای دیگر است. این نتایج هم‌راستا با برخی نتایج پژوهش زاهد بابلان و معینی‌کیا (۲۰۱۰) است.

سایبرنتیک علمی است که از یک سو سیستم‌های نسبتاً باز را از دیدگاه تبادل متقابل اطلاعات میان آن‌ها و محیطشان مورد بررسی قرار می‌دهد و از سوی دیگر، به بررسی ساختار این سیستم‌ها از دیدگاه تبادل متقابل اطلاعات میان عناصر مختلف می‌پردازد (۲۶). عدم اطمینان حاصل از تغییرات سریع محیطی و تقسیم اطلاعات وسیع، فردگرایی شدید در سازمان را به تلاش‌های گروهی تبدیل می‌کند. سبک CM، همکاری، هماهنگی و ارتباطات بیشتری را نه تنها در بین افراد سازمان به وجود می‌آورد (سطح فردی)، بلکه در درون سازمان هم این موارد

را اعمال می‌کند (سطح سازمانی). سبک CM، مدیریت مشارکتی - محیطی که در آن مدیران و کارمندان بدون سوء تفاهم باهم کار می‌کنند را از طریق انتقال اطلاعات صحیح در بین آنها توسعه می‌دهد (۲).

اساساً با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌ی مذکور، نتیجه‌ی حذف کارکردها و سیستم‌های اتخاذشده‌ی فرسوده و ناکارآمد و به‌کارگیری الگوی سایبرنتیک در سازمان، پیش‌زمینه‌ای جهت ایجاد سازمان سالم به لحاظ دوام، بقا، سازگاری و کنش در مقابل تهدیدات محیطی و خارجی است. بدیهی است با توجه به معناداری چهار مؤلفه‌ی تصمیم‌گیری مشارکتی، تعهد، عدالت در پرداخت و جریان صحیح اطلاعات، سازمان‌های ورزشی مورد مطالعه باید تأکید یا تقویت در مؤلفه‌های مذکور را در دستور کار خود قرار داده تا در نهایت به توسعه‌ی بیشتر به لحاظ مطابقت با شاخصه‌های سلامت سازمانی دست یابند. لزوم تصمیم‌گیری مشارکتی در سازمان، زمانی اهمیت پیدا می‌کند که این تصمیم باید در سطوح پایین سازمان اجرا شود. پس باید مدیران سازمان‌های ورزشی مورد مطالعه به درستی به تفویض اختیار پرداخته و با به اشتراک گذاشتن راه‌حل‌ها و تصمیمات گرفته‌شده باعث وفاداری، روحیه و توسعه‌ی کارکنان در سازمان شوند. از سوی دیگر، لزوم ایجاد تعهد در کارکنان سازمان بر کسی پوشیده نیست. تصمیم‌گیری مشارکتی توسط رؤسای سازمان، ارتباط تنگاتنگی با ایجاد تعهد در کارکنان سازمان‌ها دارد. متعهد بودن اعضای سازمان نیز به شناسایی صحیح‌تر مسیر و هدف سازمان کمک شایانی کرده و از طرف دیگر، موجب افزایش روحیه و اعتبار و شهرت سازمان می‌شود و این همان توسعه‌ی سلامت در سازمان و موازی‌سازی سازمان بر اساس شاخص سلامت سازمانی است. زاهد بابلان و معینی‌کیا (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود که در دبیرستان‌های استان اردبیل انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که میزان سلامت سازمانی در حوزه‌ی کاری مدارس، به طور معناداری با میزان اعتماد ارتباط داشته و تمامی مؤلفه‌های دو متغیر با یکدیگر دارای ارتباط معنادار هستند.

از دیگر مؤلفه‌هایی که موجب بهره‌وری مضاعف سازمان از طریق ایجاد سلامت سازمانی می‌شود، عدالت در پرداخت است که مهم‌ترین موارد جهت انگیزش کارکنان در جهت تحقق آرمان‌های هر سازمانی است. مدیران سازمان‌های ورزشی این پژوهش می‌توانند با پیاده‌سازی و اجرای اصول عدالت سازمانی و رفتاری منصفانه و به دور از غرض، به گونه‌ای رفتار کنند که کارکنان به طور مشهود نتیجه‌ی زحمات مضاعف خود را دیده و انگیزه‌ای فزاینده برای مشارکت در اهداف کلان سازمان داشته باشند. در همین راستا، یکی از اصول اساسی در سازمان‌های سایبرنتیک، برخورداری کارکنان و دستیابی آنان به اطلاعات و مفاهیم متناسب با

کار خود و نظام‌مند کردن این امور در سازمان است. عدم توجه به ایجاد ساختاری مناسب در سازمان جهت دستیابی به اطلاعات جدید و عدم طبقه‌بندی آن موجب عدم تطابق سازمان تغییرات محیطی می‌شود. از سوی دیگر، توجه به این مهم، موجب ارتباط صحیح کارکنان در تبادل اطلاعات و توسعه‌ی کارگروهی خواهد شد.

یافته‌های حاصل از آزمون پیرسون در این تحقیق نشان داد که ارتباط معناداری بین سیستم مدیریت سایبرنتیک و سلامت سازمانی با میزان سن کارشناسان وجود نداشت. با توجه نتایج به دست آمده در خصوص این آزمون فرض نیز، می‌توان ادعان داشت میزان سن کارشناسان شاغل در این سازمان‌های ورزشی ارتباطی با شرایط سلامت سازمانی و مؤلفه‌های مدیریت سایبرنتیک ندارد. از این رو می‌توان بیان داشت که جوان یا مسن بودن کارشناسان سازمان با نحوه‌ی پیاده‌سازی و راهبردهای مدیریت سایبرنتیک و ایجاد شرایط سازمانی سالم هیچ‌گونه منافاتی نداشته و مدیران باید تمرکز خود را روی دیگر مؤلفه‌ها قرار دهند.

همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل شرایط مدیریت سایبرنتیک و سلامت سازمانی بر اساس جنسیت کارشناسان سازمان، گواهی بر این مدعاست که بین مردان و زنان شاغل در این سازمان‌های ورزشی هیچ‌گونه اختلاف نگرشی در این خصوص وجود ندارد.

با توجه به شرایط موجود و نتایج به دست آمده در این پژوهش، به مدیران و رؤسای این سازمان‌های ورزشی پیشنهاد می‌شود که تمام تلاش خود را در جهت ایجاد اشتراک مساعی در کارها و تصمیم‌گیری‌ها در جهت پیشبرد مسائل و اهداف سازمانی داشته باشند. مدیران با ایجاد کارگروه‌ها و شوراهای مشورتی می‌توانند از دیدگاه تمامی کارکنان و کارشناسان خود در تصمیم‌گیری‌های کلان سازمانی استفاده کنند. بدیهی است نتیجه‌ی چنین دیدگاهی، ایجاد ارتباط مؤثر، مشارکت حداکثری، تعهد وافر به سازمان، افزایش روحیه‌ی کارکنان و رهبری قوی آنان باشد. پیشنهاد می‌شود که مدیران از راهکارهای مدونی جهت افزایش انگیزش کارکنان خود استفاده کنند. پاداش‌های مادی و معنوی که به شکلی ساختاری متناسب با عملکرد کارکنان باشد، یک پیشنهاد کلیدی است؛ زیرا باعث افزایش توان کاری کارکنان در بعد روانی و ایجاد تعهد نسبت به امور محوله به شکلی متناسب می‌شود. نوع تعامل مدیران سازمان‌ها باید به شکلی باشد که کارکنان احساس رضایت خاطر، احساس تعلق و حس ارزشمند بودن داشته باشند؛ چرا که این امر موجب درک صحیح کارکنان از عملکرد خود و انتظارات روشن و صریح مدیران ارشد خواهد شد. از سوی دیگر، برقراری سیستم اطلاعاتی نظام‌مند و ایجاد جریان اطلاعات به شکلی صحیح در همه‌ی سازمان، موجب ارتقای سطح دانش و نیروی فکری

کارکنان می‌شود. به مدیران سازمان‌های ورزشی مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود که به‌کارگیری سیستم‌های نوین اطلاعاتی و آموزش کارکنان و به‌روزرسانی آن‌ها مطمئناً در جهت ارتقای علمی و تکنولوژیکی سازمان مؤثر خواهد بود.

منابع

1. Herrmann T, Loser K, Jahnke I. Sociotechnical walkthrough: a means for knowledge integration. Emerald Group. 2007;14(5):450-67.
2. Rodrigues Carl A. Cybernetic-Scanning Management, Utilizing peoples and organizations and energies to attain greater efficiency. Emerald Group. 2007;36(1):17-31.
3. Smith P. A. The organizational health of High schools and student proficiency. The International Journal of Education management. 2002;2:98-104.
4. Mchugh M. Buyer- Supplier Relationships and Organizational Health; The Journal of Supply Chain Management. 2003: spring: 15-25.
۵. قربانی زاده وجه ا...، اسدیپور امین. نقش مدیریت کنکاش ساینرنتیک در فرایند یادگیری سازمانی. فصلنامه مطالعات مدیریت صنعتی. ۱۳۸۹؛ ۶(۱۶): ۱۶۶-۱۲۵.
6. Beer Stafford. What is Cybernetics? Emerald Group. 2004;33(3/4):853-863.
7. Meyers R.A. Encyclopedia of Physical Science & Technology (3rded). New York, Academic Press; 2001.
8. Filley A.C, House S, Kerr S. Managerial Process and Organization Behavior. IL: Scott Foresman, Glenview; 1976.
9. MacKenzie K.D. Holonomic Processes for Ensuring Competitiveness, in Kilmann, R.H. and Kilmann, I. (Eds). Making Organizations Competitive. Josey-Bass Publishers, San Francisco, CA; 1991. p. 235-65.
10. Eberlin R. Organizational Justice and decision making. Emerald group. 2005: 43(7/8):1040-8.
11. Gunasekaran A. Design & Implementation of Agile Manufacturing Systems. International Journal of Production Economics. 1999;62(1-2):1-6.
12. Williams J.C. Human Behavior in Organizations. South-Western Publishing, Cincinnati, OH; 1982.
13. Lynden Ulie A, Klingle William. Supervising Organizational health. Supervision Journal. 2000: 3-5.
14. Dejoy & Wilson. Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promoting. Health. Facility Management UAS; 2007.
۱۵. بذرافشان مقدم مجتبی، صباغیان زهرا، آراسته حمیدرضا، شعبانی ورکی بختیار. جایگاه الگوی ساینرنتیک در اداره دانشگاه‌ها (مورد: دانشگاه فردوسی مشهد). مطالعات تربیتی و روان‌شناسی. ۱۳۸۶؛ ۸(۱): ۳۲-۵.
۱۶. زهرایی محمد، رجایی پور سعید. بررسی رابطه‌ی میان هوش و سلامت سازمانی در

- دانشگاه‌های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۹-۱۳۸۸. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت. ۱۳۹۰؛ ۲(۲): ۱۵۵-۱۷۴.
17. Haynes B. An Evaluation of the Impact of the Office Environment on Productivity; Facilities. 2008;26(5/6):178-95.
18. Claudia B. An Investigation of the relationship between transformational leadership and organizational health, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy. Capella University; 2008.
19. The entity from which ERIC acquires the content, including journal, organization, and conference names, or by means of online submission from the author. Educational Research Quarterly. 2008;30(3):23-55.
20. Dobers peter. Translation and inscription in development projects. Journal of Organizational Change Management. 2009;22(5).
21. Zahed-Babelan Adel, Moenikia Mahdi. A study of simple and multiple relations between organizational health and faculty trust in female high schools. Procedia Social and Behavioral Sciences. 2010:1532-6.
22. Blanchard Celine M. A Combination of Work Environment Factors and Individual Difference Variables in Work Interfering with Family. International Journal of Workplace Health Management. 2009;2(1): 63-90.
23. Mako SZ, Mako H, Deak N.A. Importance of job satisfaction measures in organizational health protection. European psychiatry. 2012: 27:1.
24. Parsch Janet H, Baughman M Sue. Towards Healthy Organizations: The Use of Organization Development in Academic Libraries. The Journal of Academic Librarianship. 2010;36 (1): 3-19.
25. Ramdass Mala, Lewis Theodore. Towards a model for research on the effects of school organizational health factors on primary school performance in Trinidad & Tobago. International Journal of Educational Development. EDEV. 2011:11.
۲۶. لرنر آ.یا. مبانی سبیرنتیک. ترجمه: پریانی کیومرث. تهران: انتشارات دانش پژوه؛ ۱۳۶۶.

ارجاع دهی به روش ونگوور

افشاری مصطفی، کوثری پور محسن، هنری حبیب. بررسی کارکردهای سیستم مدیریت CM در تثبیت شاخصه‌های سلامت سازمانی در سازمان‌های ورزشی؛ ۶ (۲۵): ۱۰۱-۱۲۲

