

بررسی عوامل موثر بر بهبود سلامت اداری در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی

مهران مولوی^{۱*}، حسن ایرانپور^۲، خالد بهمنش^۳

^{۱*} گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد، مهاباد، ایران (نویسنده مسئول)

^{۲،۳} دانشجوی کارشناسی ارشد، واحد مهاباد، گروه مدیریت، مهاباد، ایران

چکیده

هدف از انجام این تحقیق بررسی عوامل موثر بر سلامت اداری در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان بود. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیق کاربردی است و از نظر ماهیت و روش پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی هست. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی می باشند که تعداد آنها برابر با ۱۳۰۷ نفر است. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۷ نفر به دست آمد و ۲۹۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و ۷ تن از اساتید مدیریت تایید شد و به منظور پایایی پرسشنامه ها ز آلفای کرونباخ استفاده گردید. بر این اساس مقدار آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۷۶۲ با به دست آمد و این مقدار نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و تی تک متغیره استفاده می گردد. نتایج نشان داد که مکانیزم های ارتباطی، میزان مشارکت جویی سازمانی، وفاداری و تعهد کارکنان، روحیه کاری، ارتباط و شهرت سازمان، اخلاقیات، شناسایی عملکرد، مسیر هدف، رهبری، توسعه کارکنان و کاربرد منابع بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد

واژه های کلیدی: سلامت اداری، رهبری، روحیه کاری.

مقدمه

بر اساس آمار و شواهد موجود داخلی و بین المللی، ایران یکی از فسادپذیرترین کشورهای جهان است. بر اساس نظرسنجی علمی واحد تحقیقات ماهنامه اقتصاد ایران که در سال ۱۳۸۱ انجام گرفته، مشخص شده است در حدود دوسوم پاسخ دهندگان با معضل رشوه دست به گریبان بوده و رشوه پرداخته اند (خضری، ۱۳۸۷). همچنین موسسه شفافیت بین المللی در گزارش ۲۰۱۴ خود ایران را در رتبه ۱۳۶ جهانی از لحاظ شاخص فساد اداری و اقتصادی قرار داد^۱.

فساد اداری که نقطه مقابل سلامت اداری گریبان گیر اکثر جوامع اعم از توسعه یافته و در حال توسعه می باشد و کنکاش پیرامون آن نشان می دهد که فساد مانع رشد رقابت و خنثی شدن فعالیت ها در جهت کاهش فقر و تبعیض اجتماعی می شود و با تأثیر منفی بر کارایی و اثربخشی نظام مدیریت اداری سبب به هدر رفتن منابع ملی و در نتیجه کاهش اثربخشی دولت در هدایت امور و سلب اعتماد مردم به دستگاه های دولتی و غیر دولتی می شود. همچنین فساد باعث تضعیف انگیزه ها، موجب زبان های اجتماعی یا تضعیف نهادهای موجود، زیان های سیاسی یا توزیع ناعادلانه منابع و بالاخره زیان های اقتصادی می شود. برنامه توسعه ملل متحد فساد را بعنوان سوءاستفاده از قدرت دولتی و اداری برای منافع شخصی از طریق رشوه، اخاذی، خویشاوندگرایی، تقلب و اختلاس تعریف می کند و آن را با " افزایش انحصار قدرت و صلاح دید شخصی و کاهش میزان پاسخگویی، اعتماد و درستی و شفافیت " برابر می داند (سازمان شفافیت بین المللی، ۲۰۰۴). نتایج به دست آمده نشان می دهد که فساد معلول عوامل متعدد و گسترده ای است، به گونه ای که عوامل فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و اداری از جمله عوامل مهم این پدیده تشخیص داده شدند. همچنین تأکید بر رویه های پیش گیرانه به جای تنبیه و مجازات متخلفان، دنبال کردن منظم و نظام مند برنامه های مبارزه با فساد اداری، تأکید بر فرهنگ سازمانی و تقویت آن به عنوان بخشی از فرهنگ عمومی جامعه و سرانجام پرداختن به مسائل سازمان، ساختار اداری و تحلیل آن بر اساس رویکرد جامعه شناختی به منظور کاهش فساد اداری به عنوان راه حل های اساسی پیشنهاد شده اند (قادری، ۱۳۸۸). یکی دیگر از ابزارهایی که در کاهش فساد اداری و ارتقای سلامت اداری موثر می باشد فن آوری های پیشرفته اطلاعاتی و ارتباطی است (شریفی رنالی و دیگران، ۱۳۹۴). تغییرات درونی سازمان ها و تحول دیدگاه های بیماری نگر به سلامت نگر و فردنگر به جامعه نگر در سالیان اخیر و پیشرفت چشم گیر فن آوری اطلاعات در جهان، فکر استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات در ارتقای کیفیت خدمات سازمانها را به دنبال داشته است (ماتوکس و دیگران، ۲۰۰۷).

با توجه به موارد بیان شده و با توجه به اینکه کارکنان ادارات تربیت بدنی همواره در معرض فساد اداری قرار دارند و با توجه به اینکه تاکنون تحقیقی بر روی عوامل موثر بر سلامت اداری در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی انجام نگرفته است، ضرورت انجام تحقیق حاضر شکل گرفت. بنابراین، در این تحقیق به بررسی عوامل موثر بر سلامت اداری در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی پرداخته می شود.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی: عوامل مختلف سازمانی و ساختاری بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی

۱. مکانیزم های ارتباطی بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
۲. میزان مشارکت جویی سازمانی بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
۳. وفاداری و تعهد کارکنان بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
۴. روحیه کاری بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

¹ - <http://www.sedayeeghtesad.ir/>

۵. ارتباط و شهرت سازمان بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
۶. اخلاقیات بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
۷. شناسایی عملکرد بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
۸. مسیر هدف بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
۹. رهبری بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
۱۰. توسعه کارکنان بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.
۱۱. کاربرد منابع بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تاثیر دارد.

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع تحقیق کاربردی است و از نظر ماهیت و روش پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی هست. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی می باشند که تعداد آنها برابر با ۱۳۰۷ نفر است. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۹۷ نفر به دست آمد و ۲۹۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و ۷ تن از اساتید مدیریت تایید شد و به منظور پایایی پرسشنامه ها را آلفای کرونباخ استفاده گردید. بر این اساس مقدار آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۷۶۲ با به دست آمد و این مقدار نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون همبستگی پیرسون و تی تک متغیره استفاده می گردد.

یافته ها

یافته های جمعیت شناختی

یافته ها نشان داد که از میان ۲۹۷ نفر نمونه انتخابی، ۱۹۸ نفر مذکر و ۹۹ نفر مؤنث بودند. ۴/۷ درصد دارای مدرک دیپلم و پایین تر، ۱۴/۸ درصد دارای مدرک فوق دیپلم، ۵۹/۸ درصد دارای مدرک لیسانس، ۲۰/۷ درصد دارای فوق لیسانس و بالاتر بودند.

یافته های استنباطی

در تحقیق حاضر از آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی نرمالیتت جامعه استفاده شد. نتایج نشان داد جامعه غیرنرمال است (جدول ۱). بنابراین از آزمون همبستگی اسپرمن به تحلیل داده ها پرداخته می شود.

جدول (۱): آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

ارتباط	میزان مشارکت جویی	وفاداری و تعهد کارکنان	روحیه کارکنان	اعتبار و شهرت سازمان	اخلاقیات	شناسایی عملکرد	مسیر هدف	رهبری	توسعه کارکنان	کاربرد منابع
۰/۵۰۸	۰/۶۹۶	۱/۱۶۲	۱/۰۹۳	۲/۱۹۱	۱/۲۵	۱/۶۵	۱/۲۳	۱/۲۶۵	۱/۲۵۱	۱/۱۱۶

/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	P value
.					

برای فرضیه اول از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. باتوجه به جدول ۲، ضرایب همبستگی اسپیرمن (۰/۵۶۹) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت مکانیزم های ارتباطی بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، بدین معنی با افزایش مکانیزم های ارتباطی، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۲: آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	آماره	سلامت سازمانی
مکانیزم های ارتباطی	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۵۶۹(**)
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۹۷

** در سطح ۰/۰۵ معنادار است

برای فرضیه دوم از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. باتوجه به جدول ۳، ضرایب همبستگی اسپیرمن (۰/۳۷۳) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت مشارکت جویی سازمانی بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، بدین معنی با افزایش مشارکت جویی سازمانی، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۳: آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	آماره	سلامت سازمانی
مشارکت جویی سازمانی	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۳۷۳(**)
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۹۷

** در سطح ۰/۰۵ معنادار است

برای فرضیه سوم از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. باتوجه به جدول ۴، ضرایب همبستگی اسپیرمن (۰/۳۵۲) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت که وفاداری و تعهد کارکنان بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، بدین معنی با افزایش وفاداری و تعهد کارکنان، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۴: آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	آماره	سلامت سازمانی
وفاداری و تعهد کارکنان	ضریب همبستگی	۰/۳۵۲(**)

	اسپیرمن	
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۹۷	تعداد	

**** در سطح ۰/۰۵ معنادار است**

برای فرضیه چهارم از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. با توجه به جدول ۵، ضرایب همبستگی اسپیرمن (۰/۴۵۱) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت روحیه کاری کارکنان بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، بدین معنی با افزایش روحیه کاری کارکنان، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۵: آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	آماره	سلامت سازمانی
روحیه کاری	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۴۵۱(**)
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۹۷

**** در سطح ۰/۰۵ معنادار است**

برای فرضیه پنجم از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. با توجه به جدول ۶، ضرایب همبستگی اسپیرمن (۰/۶۵۲) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت اخلاقیات بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، بدین معنی با افزایش اخلاقیات، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۶: آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	آماره	سلامت سازمانی
اخلاقیات	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۶۵۲(**)
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۹۷

**** در سطح ۰/۰۵ معنادار است**

برای فرضیه ششم از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. با توجه به جدول ۷، ضرایب همبستگی اسپیرمن (۰/۲۵۴) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت اعتبار و شهرت سازمانی بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، بدین معنی با افزایش اعتبار و شهرت سازمانی، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۷: آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	آماره	سلامت سازمانی
اعتبار و شهرت سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۲۵۴(**)

	اسپیرمن	
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۲۹۷	تعداد	

**** در سطح ۰/۰۵ معنادار است**

برای فرضیه هفتم از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. باتوجه به جدول ۸، ضرایب همبستگی اسپیرمن (۰/۲۳۵) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت شناسایی عملکرد بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، بدین معنی با افزایش شناسایی عملکرد، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۸: آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	آماره	سلامت سازمانی
شناسایی عملکرد	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۲۳۵ (**)
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۹۷

**** در سطح ۰/۰۵ معنادار است**

برای فرضیه هشتم از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. باتوجه به جدول ۹، ضرایب همبستگی اسپیرمن (۰/۳۴۵) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت مسیر هدف بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، بدین معنی با افزایش مسیر هدف، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۹: آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	آماره	سلامت سازمانی
مسیر هدف	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۳۴۵ (**)
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۹۷

**** در سطح ۰/۰۵ معنادار است**

برای فرضیه نهم از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. باتوجه به جدول ۱۰، ضرایب همبستگی اسپیرمن (۰/۰۱۰) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت رهبری بر سلامت سازمانی تاثیر معناداری ندارد.

جدول ۱۰: آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	آماره	سلامت سازمانی
رهبری	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۰۱۰ (**)
	سطح معناداری	۰/۹۱۱
	تعداد	۲۹۷

**** در سطح ۰/۰۵ معنادار است**

برای فرضیه دهم از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. باتوجه به جدول ۱۱، ضرایب همبستگی اسپیرمن (۰/۳۲۶) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت توسعه کارکنان بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، بدین معنی با افزایش توسعه کارکنان، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۱۱: آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	آماره	سلامت سازمانی
توسعه کارکنان	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۳۲۶ (**)
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۹۷

** در سطح ۰/۰۵ معنادار است

برای فرضیه یازدهم از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. باتوجه به جدول ۱۲، ضرایب همبستگی اسپیرمن (۰/۴۲۱) و سطح معناداری (۰/۰۰۰) می باشد که می توان نتیجه گرفت کاربرد منابع بر سلامت سازمانی تاثیر دارد، بدین معنی با افزایش کاربرد منابع، سلامت سازمانی افزایش می یابد.

جدول ۱۲: آزمون همبستگی اسپیرمن

متغیر	آماره	سلامت سازمانی
کاربرد منابع	ضریب همبستگی اسپیرمن	۰/۴۲۱ (**)
	سطح معناداری	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۹۷

** در سطح ۰/۰۵ معنادار است

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام این تحقیق بررسی عوامل موثر بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بود. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اول نشان داد که ارتباط تاثیر مثبتی بر روی سلامت سازمانی دارد. و این با یافته های لایدن و کینگل (۲۰۰۰) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بایستی به ارتباطات درون سازمانی توجه ویژه نشان دهند و از این طریق سلامت اداری را در سازمان بالا ببرند.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه دوم نشان داد که میزان مشارکت جویی تاثیر مثبتی بر روی سلامت سازمانی دارد. و این با یافته های مارسل برسیون (۱۹۹۷)، تسوکواک (۱۹۹۴) به نقل از نوروزی (۱۳۸۰) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بایستی به مشارکت کارکنان در سازمان توجه ویژه نشان دهند و از این طریق سلامت اداری را در سازمان بالا ببرند.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه سوم نشان داد که وفاداری و تعهد کارکنان تاثیر مثبتی بر روی سلامت سازمانی دارد. و این با یافته های مارسل برسیون (۱۹۹۷)، تسوکواک (۱۹۹۴) به نقل از نوروزی (۱۳۸۰) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بایستی وفاداری و تعهد کارکنان خود را بالا ببرند و از این طریق سلامت اداری را در سازمان بالا ببرند.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه چهارم نشان داد که روحیه کاری تاثیر مثبتی بر روی سلامت سازمانی دارد. و این با یافته های مارسل برسیون (۱۹۹۷)، تسوکواک (۱۹۹۴) به نقل از نوروزی (۱۳۸۰) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بایستی روحیه کاری کارکنان را از طریق مشوق های مادی و معنوی بالا ببرند و از این طریق سلامت اداری را در سازمان بالا ببرند.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه پنجم نشان داد که اعتبار و شهرت سازمان تاثیر مثبتی بر روی سلامت سازمانی دارد. و این با یافته های مارسل برسیون (۱۹۹۷)، تسوکواک (۱۹۹۴) به نقل از نوروزی (۱۳۸۰) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و

مسئولان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بایستی اعتبار و شهرت سازمان خود را از طریق تکریم ارباب رجوع و کارهای فرهنگی بالا ببرند و از این طریق سلامت اداری را در سازمان بالا ببرند.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه هشتم نشان داد که اخلاقیات تاثیر مثبتی بر روی سلامت سازمانی دارد. و این با یافته های مارسل برسیون (۱۹۹۷)، تسوکواک (۱۹۹۴) به نقل از نوروزی (۱۳۸۰) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بایستی اخلاقیات کارکنان را از طریق آموزش و سخنرانی عالمان دینی بالا ببرند و از این طریق سلامت اداری را در سازمان بالا ببرند.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه هفتم نشان داد که شناسایی عملکرد تاثیر مثبتی بر روی سلامت سازمانی دارد. و این با یافته های مارسل برسیون (۱۹۹۷)، تسوکواک (۱۹۹۴) به نقل از نوروزی (۱۳۸۰) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بایستی عملکرد کارکنان را ارزیابی و شناسایی کنند و از آنان انتظارات معقولانه داشته باشند و از این طریق سلامت اداری را در سازمان بالا ببرند.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه هشتم نشان داد که مسیر هدف تاثیر مثبتی بر روی سلامت سازمانی دارد. و این با یافته های مارسل برسیون (۱۹۹۷)، تسوکواک (۱۹۹۴) به نقل از نوروزی (۱۳۸۰) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بایستی مسیرهدف کارکنان را روشن و اطلاع رسانی نمایند تا از این طریق سلامت اداری را در سازمان بالا ببرند.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه نهم نشان داد که رهبری تاثیر بر روی سلامت سازمانی ندارد.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه دهم نشان داد که توسعه کارکنان تاثیر مثبتی بر روی سلامت سازمانی دارد. و این با یافته های مارسل برسیون (۱۹۹۷)، تسوکواک (۱۹۹۴) به نقل از نوروزی (۱۳۸۰) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بایستی توسعه کارکنان را از طریق آموزش مهارت های ویژه بالا ببرند و از این طریق سلامت اداری را در سازمان بالا ببرند.

نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه یازدهم نشان داد که کاربرد منابع تاثیر مثبتی بر روی سلامت سازمانی دارد. و این با یافته های مارسل برسیون (۱۹۹۷)، تسوکواک (۱۹۹۴) به نقل از نوروزی (۱۳۸۰) هماهنگ می باشد. بنابراین مدیران و مسئولان ادارات تربیت بدنی استان آذربایجان غربی بایستی کاربرد منابع را در سازمان افزایش دهند و از این طریق سلامت اداری را در سازمان بالا ببرند.

منابع

۱. خضری، محمد (۱۳۸۷) آسیب شناسی روش های مبارزه با فساد اداری در ایران، فصلنامه مطالعات راهبردی، دوره ۱۱، شماره ۴۲، صص ۸۲۶-۸۱۳.
۲. قادری، مهدی (۱۳۸۸) تحلیلی جامعه‌شناختی از فساد اداری در ایران، ماهنامه معرفت، شماره ۱۵.
۳. شریفی رنانی، م. (۱۳۹۴) فقر، فساد و تبعیض موانع توسعه در ایران. تهران: انتشارات مؤسسه فرهنگی رسا، چاپ اول، صص ۳۲-۱۰.
۴. احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ محمد صالحی و حسین اصغری، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و ارتقاء نظام سلامت اداری، همایش بین المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین
5. Mattocks K, Lalime K, Tate JP, Giannotti TE, Carr K, Carrabba A, et al. The state of physician office-based health information technology in Connecticut: current use, barriers and future plans. *Conn Med* 2007; 71(1): 27-31.

7. Lynden, juliea, klinge, wiliam (2000) supervising organizational health supervision journal, 2(6).
8. <http://www.sedayeeghtesad.ir/>