

مدیریت توسعه سلامت جسمانی مطالعه موردی؛ سازمان تأمین اجتماعی خراسان جنوبی

آمنه پیروزمند^۱، محمد تقوایی خواجه^۲، فاطمه زین الدینی میمند^۳

۱- کارشناس ارشد تربیت بدنی، دبیر آموزش و پرورش خراسان جنوبی. pirouzmand2010@gmail.com

۲- کارشناس ارشد ریاضی، کارمند سازمان تأمین اجتماعی خراسان جنوبی،

mohammadtaghvayi@yahoo.com

۳- مربی گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، Fatete-z@yahoo.com.

چکیده- هدف از انجام این پژوهش، شناسایی و ارائه راهکارهایی جهت توسعه فرهنگ ورزش در سازمان تأمین اجتماعی می‌باشد. این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی بوده و جامعه آماری آن را کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان خراسان جنوبی تشکیل می‌دهند که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته است که مشتمل بر ۲۱ سوال و ۳ فرضیه در زمینه راهکارها و عوامل موثر در توسعه ورزش در سازمان بوده و برای تعیین به ترتیب اهمیت آنها از دیدگاه پاسخ دهندگان اولویت‌بندی شد. برای تعیین روایی آن از نظرات اساتید و متخصصان حوزه مربوطه استفاده شد و نظرات اصلاحی آنان اعمال شد. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شد. برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی نتایج حاصل از بکارگیری آزمون تی تک متغیره نشان داد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرهنگ‌سازی ورزشی، امکانات سخت‌افزاری و برنامه ورزشی و تشکیلات سازمانی باعث توسعه فعالیت‌های ورزشی سازمان می‌شوند. همچنین نتایج رتبه‌بندی فریدمن نشان داد، استاندارد نمودن وسایل اداری سازمان (میز، صندلی و غیره)، اختصاص بودجه به ورزش و فعالیت‌های بدنی از سوی سازمان و توجه بیشتر مسئولان سازمان به ورزش کارکنان بیشترین تأثیر را در توسعه ورزش و سلامت جسمانی در سازمان تأمین اجتماعی خراسان جنوبی را دارد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ ورزش، تأمین اجتماعی، سلامت سازمانی، نیروی انسانی.

مقدمه

شاکله هر سازمان نیروی انسانی شاغل در آن است و از همین رو سرمایه انسانی را به روح سازمانی تشبیه می‌کنند. نیروی انسانی در صورت عملکرد بهینه، پیشرفت یک سازمان را سبب می‌شود و البته در صورت اشتباه، می‌تواند سازمان را به مرز انحطاط ببرد. بر همین اساس است که همواره مدیریت منابع انسانی در یک سازمان به دنبال کیفی سازی نیروی انسانی است و در این طریق از هیچ امکان و ابزاری به سهولت نمی‌گذرد. در میان تمام ابزارهای ریز و درشت مدیریت منابع انسانی، اگر بخواهیم آنها که

کم هزینه تر بوده و دایره تاثیرگذاری بالایی هم دارند را انتخاب کنیم. بدون شک سرلیست انتخاب هایمان "ورزش" خواهد بود. سازمان‌ها با تشویق کارکنان خود به ورزش مستمر، سلامت جسم و روان نیروی انسانی خود را بهبود داده در نهایت، بهره‌وری سازمان را تضمین می‌کنند (نشریه بانک کشاورزی، ویژه‌نامه ورزشی، ۱۳۹۲: ۳).

ورزش برای هر شخصی و در هر سنی واجب است و برای اینکه بتوان زندگی پر از نشاط و سلامت داشت و در تمام امور اعم از کار و زندگی شخصی موفق بود باید ورزش کرد. اما در شغل کارمندی به دلیل شرایط سخت و وجود سکون در زمان کار، نیاز به ورزش چند برابر بوده و باید کارمندان به منظور جلوگیری از صدمات وارده جسمی ورزش کنند. ورزش روحیه کارمندان را با نشاط می‌کند و این روحیه در محیط کاری نیز بسط پیدا کرده و سبب ایجاد محیطی بهتر برای کار کردن می‌شود. همچنین ورزش با ایجاد سلامت جسمی و روحی می‌تواند موجب بالا رفتن کارایی کارمندان در سازمان شده و به انجام بهتر امور اداری کمکی چشمگیر کند (نشریه بانک کشاورزی، ویژه‌نامه ورزشی، ۱۳۹۲: ۴).

امروزه پیشرفت علوم و فناوری‌ها سبب شده تا انسان با اتکاء به تکنولوژی نوین، رفتارهای جدیدی را کسب نماید چرا که آموخته است که هرگونه تغییر جدید می‌تواند اثرات متفاوتی را در کلیه ابعاد زندگی فردی، اجتماعی، اقتصادی و ... او داشته باشد، اما از میان این عوامل فاکتورهایی که در سلامتی انسان تاثیرگذارند از نقش ویژه‌ای برخوردارند و در مقابل بی‌حرکی یکی از عوامل اصلی در شیوع بیماری‌ها و بروز مرگ، می‌باشد. با توجه به اینکه فعالیت فیزیکی مناسب می‌تواند تاثیر مهمی در پیشگیری از بروز و عوارض بیماری‌ها و نهایتاً مرگ و میر ناشی از آنها داشته باشد، بررسی متون و مقالات علمی در مورد ارتباط بیماری‌ها و فعالیت فیزیکی گویای این مطلب است که ورزش تاثیر به سزایی در پیشگیری از بیماری‌های مزمن و غیرواگیر دارد.

در دنیای امروز ورزش بهترین عامل برای کسب آمادگی جسمانی و روانی است. متأسفانه این مهم در اکثر ادارات مورد بی‌توجهی قرار دارد و کارکنان کمتر به امر ورزش می‌پردازند در حالی که کارشناسان معتقدند توجه به ورزش و انجام فعالیت‌های ورزشی منجر به افزایش راندمان کاری و نشاط و بهبود شرایط کار می‌شود که نه تنها جامعه کارکنان بلکه مراجعان به مراکز اداری نیز از ارائه خدمات بهتر برخوردار و میزان رضایت‌مندی در آنان سیر فزونی می‌گیرد.

بیان مسئله

برای داشتن جامعه‌ی سالم باید سازمان‌های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان‌ها، تلاش‌های علمی قابل ملاحظه‌ای در دهه‌های اخیر صورت گرفته است. یکی از چهارچوب‌های نظری مشهور و سودمند در این مورد "سلامت سازمانی" است (فرنی، ۱۳۸۲: ۲۳۰). مدیران در سازمان‌ها وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقش‌های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف سازمان را به طور روشن درک کرده و در جهت تامین نیازهای کارکنان و ارباب رجوع تلاش کنند و سازمان را قادر به برخورد موفقیت‌آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتواند نیروهای مخرب را نیز در جهت هدف اصلی سازمان هدایت و با تامین اهداف سازمان، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین کنند (علاقه‌بند، ۱۳۷۸: ۱۶). امروزه اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منزله یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظام‌ها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب والاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهمترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود. بدین لحاظ، امروزه سازمان‌ها برای بقا، انتظام و بالندگی خود می‌کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته درگستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف-پذیری، انطباق‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند. بدون این کیفیت‌ها، سازمان‌ها واقعا غیرممکن است که بتوانند در مواجهه با بهترین‌ها به صورت رقابتی و اثربخش عمل کنند (شولر و جکسون^۱، ۲۰۰۱؛ عباس پور، ۱۳۸۴: ۱۲-۱۱؛ انصاری و همکاران، ۱۳۸۸: ۶۰). مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. در حقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی-نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد (جاهد، ۱۳۸۵: ۱۹). توجه به راهکارهایی که هرچه بیشتر سازمان را به سمت سلامت سازمانی رهنمون سازد از اهمیت بسزایی برخوردار است. یکی از

1. Schuler and Jackson

فاکتورهای اساسی در جهت ارتقای سلامت سازمان، ورزش و فعالیت‌های تربیت بدنی می‌باشد. در دنیای معاصر، ورزش به عنوان پدیده‌ای موثر در همه‌ی جوامع جایگاه ویژه‌ای پیدا کرده است. ارتباط فعالیت‌های بدنی و ورزش با علوم مختلف زمینه‌های جدیدی را برای مطالعه‌ی انسان فراهم کرده و گستردگی مطالب و مسائل مرتبط با ورزش و تربیت بدنی به حدی است که نیاز به علوم تخصصی و مطالعات ویژه را ایجاد کرده است. چون برنامه‌های تربیت بدنی امکان و شرایطی دارد که شخصیت و ماهیت افراد بروز می‌کند و آشکار می‌گردد لذا رفتار و اعمال ناشایسته شناخته می‌شود و جایگزینی خصایص انسانی و رعایت قوانین صورت می‌گیرد. بدین گونه هر فرد می‌تواند از احترام لازم در بین دسته و جامعه خود برخوردار گردد. این ارتباط مطلوب شکل گرفته و به صورت اخلاق در آمده و به قلمروهای خارج نیز انتقال یافته و مشاهده می‌شود. (کوشافر، ۱۳۸۱: ۵۸). ورزش و فعالیت بدنی در صورتی که به صورت منظم و مستمر صورت گیرد آثار مفیدی در فرد برجای می‌گذارد. آثار اجتماعی و روانی ورزش در فرد عبارت است از کمک به فرد در جریان اجتماعی شدن و سازگاری با محیط، کمک به فرد در تکامل شخصیت مناسب، پرکردن اوقات فراغت و جلوگیری از انحرافات اجتماعی به خصوص در دوران جوانی، تصحیح و تکمیل اخلاق مناسب و آماده کردن فرد برای رعایت حقوق دیگران، کمک به فرد در جریان فرهنگ‌سازی و داشتن فرهنگی مناسب. همچنین هنگام ورزش با توجه به فعل و انفعالاتی که در بدن صورت می‌گیرد بیماری‌هایی از قبیل: افسردگی، اضطراب و استرس، آلزایمر که در طول عمر به سراغ آدمی می‌آیند به تدریج از میان می‌روند. کارمندان روزانه یک سوم از وقت خود را در محیط کار می‌گذرانند. مدت زیادی از این زمان در وضعیت نشسته و بدون تحرک است. این بی‌حرکی با عوارضی مانند خستگی، درد عضلات و مشکلات جسمانی دیگر همراه است که شیوع آنها از میزان کارایی و بهره‌وری این نیروی عظیم کار می‌کاهد. تحقیقات نشان می‌دهد که کارمندان ادارات بیشتر از سایر افراد، مستعد دردها و بیماری‌های مرتبط با گردن، شانه و کمر هستند (سازمان ورزش شهرداری تهران). انجام ورزش راندمان کاری کارمندان را از لحاظ روحی و روانی بالا می‌برد. کارمندان اگر به ورزش پردازند از لحاظ روحی و روانی راندمان کار خود را بالا می‌برند. ورزش به دلیل داشتن ویژگی شادی و نشاط، خصوصاً برای کارمندان سبب می‌شود بعضی از هورمون‌ها درمغز بیشتر ترشح شود و بازدهی کار کارمندان بالا برود. بی‌حرکی کارمندان مشکلات ساختاری و بیولوژیکی زیادی، مثل بیماری‌های قلبی، تنفسی و خمیدگی تدریجی ستون فقرات، آرتروز مفاصل، اضافه وزن و فشار خون را به دنبال دارد (خبرگزاری دانشجویان ایران (ایسنا)، ۱۳۹۲). در سال‌های اخیر موضوع بهره‌وری و ارتقای آن در سازمان‌ها از

اهمیت خاصی برخوردار بوده است که در این ارتباط داشتن روحیه شاد و مقاوم در بین کارکنان سبب می‌شود که میزان بهره‌وری آنها افزایش یابد. از این رو سازمان تامین اجتماعی با هدف افزایش بهره‌وری و اعتلای سازمان و ارتقاء نیروی انسانی به عنوان سرمایه اصلی و محور توسعه، تصمیم به بازنگری و گسترش فعالیت‌های ورزشی و تربیت بدنی در قالب یک برنامه راهبردی را دارد تا ضمن دستیابی به اهداف فوق، موجب شادابی بیشتر و افزایش شاخص سلامتی کارکنان این سازمان گردد. اما چگونه می‌توان روحیه بانشاط را در کارکنان یک سازمان تقویت کرد؟ لذا این تحقیق قصد دارد به بررسی برخی از راهکارها برای توسعه ورزش و فعالیت‌های تربیت بدنی در بین کارمندان سازمان تامین اجتماعی بپردازد.

پیشینه تحقیق

همان طور که در ادبیات موضوع گفته شد توجه به امر ورزش در بین کارکنان سازمان نقش بسزایی در افزایش کارایی آنان ایفا می‌نماید. افزایش آمادگی جسمانی و بالا بردن شور و نشاط در بین کارکنان از جمله دلایل این امر می‌باشد. تعداد پژوهش‌های که توسط محققان و پژوهشگران جمع‌آوری گردیده است در این رابطه، بسیار اندک می‌باشد. در ذیل تعدادی از پژوهش‌های داخلی و خارجی در رابطه با این موضوع آورده شده است.

سعادت طلب (۱۳۸۹)، در تحقیقی به این نتیجه دست یافت که بین پیش آزمون و پس آزمون در خصوص چهار خرده مقیاس شکایات جسمانی، افسردگی، اضطراب و اختلال در عملکرد اجتماعی تفاوت معناداری در جهت بهبود شاخص‌های مختلف سلامت روان وجود دارد. مفلحی و همکاران (۱۳۸۶)، رابطه معنی‌داری را بین افزایش فعالیت بدنی اعضای هیات علمی و کاهش تحلیل رفتگی آنها مشاهده کرد.

هنربخش و همکارانش (۱۳۸۶)، در تحقیق خود با عنوان مقایسه فرسودگی شغلی معلمان مرد ورزشکار و غیر ورزشکار اعلام کردند معلمان ورزشکار در هر سه مولفه فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی نسبت کارمندان غیر ورزشکار دارای شرایط مناسب تری هستند. باقرزاده و همکاران (۱۳۸۴)، در پژوهشی با عنوان مقایسه استرس‌های کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار دریافتند ورزش با عث کاهش فشارهای عصبی در محیط کار می‌شود.

مظفری و قره (۱۳۸۴)، درصد افرادی را که در ایران تحت پوشش هیات‌های ورزش همگانی آقایان و بانوان ورزش می‌کنند ۵/۹۲ درصد جمعیت اعلام کردند که درمقایسه با ۲۳ کشور جهان از

همه کمتر بود. درصد شرکت کنندگان در ورزش همگانی ایران از قاره آفریقا بیشتر و از سایر قاره‌ها کمتر بود.

تندنویس و همکاران (۱۳۸۴)، عوامل زیر را مهمترین موارد توسعه ورزش همگانی دانستند: بهبود وضعیت اقتصادی اقشار مختلف جامعه، استفاده از رسانه‌های گروهی، توجه به وضعیت خانوادگی (تعداد فرزند و تاهل)، برگزاری مسابقات ورزشی و اهدای جوایز، گسترش ناوگان حمل و نقل عمومی، اولویت دادن ورزش در اوقات فراغت و استفاده از سرمایه‌گذاری بخش خصوصی.

پیروی (۱۳۸۳)، در تحقیق خود به نتایج زیر دست یافت: ورزش صبحگاهی در کاهش افسردگی موثر می‌باشد. ورزش صبحگاهی تاثیر مهمی بر ایجاد روابط اجتماعی دارد. ورزش صبحگاهی در کاهش فشارهای روانی و ایجاد آرامش موثر است. موسوی (۱۳۸۱)، در پژوهش خود دریافت که به طور کلی فشار روانی اساتید و کارکنان ورزشکار در پاسخ به عوامل عصبی - رفتاری کمتر بوده و تمرینات بدنی و ورزش یک شیوه متغیر و موثر در مدیریت روانی و کاهش فشار روانی و افزایش سلامت روانی و جسمانی می‌باشد.

یافته‌های تحقیق صانعی و همکارانش (۱۳۸۰)، نیز حاکی از ارتباط معنی‌دار بین افزایش آمادگی جسمانی و کاهش خستگی عاطفی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها است. رضوی (۱۳۸۱)، در تحقیقی فشارهای روانی کارمندان زن شاغل در ادارات دولتی شهر تهران را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که فشارهای روانی کارمندان ورزشکار به طور معنی‌داری کمتر از کارمندان غیر ورزشکار است.

آزتالوس^۱ و همکاران (۲۰۱۰)، در تحقیقی نتیجه گرفتند که پیاده‌روی در بهبود شاخص‌های سلامت روان از جمله افسردگی و اضطراب در زنان و مردان موثر است، منتها افزایش شدت ورزش گرچه در مردان نتایج بهتری دارد ولی در زنان، نتایج مربوطه برعکس می‌باشد. راجوو^۲ (۲۰۱۰)، در پژوهشی نتیجه‌گیری نمود که: ورزش در هنگام صبح به جهت استفاده از هوای تمیز صبح‌گاهی، در کارکرد سیستم‌های مختلف بدن در مقایسه با ورزش در زمان‌های دیگر مفیدتر می‌باشد همچنین با استنشاق هوای تمیز صبحگاهی سطح هوشیاری روان انسان بالاتر می‌رود که این خود سبب آرامش بیشتر و کاهش میزان استرس و اضطراب می‌گردد.

1. ztalvs

2. Rajw

لیندوال^۱ و همکاران (۲۰۰۷)، در تحقیق خود دریافتند که افراد ورزش کرده از نمرات افسردگی پایین‌تری برخوردار بودند (علایم افسردگی کمتری داشته‌اند) و نشان داده شد که در زنان به نسبت مردان، ورزش‌های سبک‌تر موثرتر خواهد بود. آئورولیو^۲ و همکاران (۲۰۰۵)، در پژوهشی دریافتند که فعالیت‌های بدنی ابزار مناسبی در درمان و پیشگیری از بیماری‌های جسمانی و همچنین روانی از جمله: افسردگی و اختلالات اضطرابی می‌باشد. با انجام ورزش به جهت ترشح تعدادی از هورمون‌های غدد مختلف و تاثیر بر روی سیستم عصبی و همچنین افزایش مصرف اکسیژن میزان استرس و اضطراب را کاهش دهند.

پیترنیک و شاروین^۳ (۲۰۰۲)، شناخت انگیزه از اجزای ضروری و پیش‌نیاز فعالیت‌های ورزشی است و میزان تعهد فرد در رسیدن به هدف را نشان می‌دهد. اورت و ساتن^۴ (۲۰۰۰)، نشان دادند آمادگی جسمانی، اجتماعی شدن، هیجان، کسب تجربه و دوری از محیط کار، پنج عامل اصلی پرداختن به ورزش است.

فرضیه‌های پژوهش

با مطالعه ادبیات پژوهش فرضیات زیر مطرح و مورد آزمون قرار گرفتند:

فرضیه اول: توجه به فرهنگ سازی در زمینه ورزش باعث توسعه فعالیت‌های ورزشی سازمان می‌شود.
فرضیه دوم: توجه به ساختار تشکیلاتی در توسعه ورزش سازمانی نقش موثری دارد.
فرضیه سوم: توجه به امکانات سخت افزاری و برنامه‌های ورزشی در توسعه ورزش سازمانی نقش موثری دارد.

روش پژوهش

این تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی بوده و به لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان سازمان‌های تامین اجتماعی استان خراسان جنوبی تشکیل می‌دهند که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. ابزار اندازه‌گیری این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته است که مشتمل بر ۲۱ سوال و ۳ فرضیه در زمینه راهکارها و عوامل موثر در توسعه ورزش در سازمان بوده و

1. Lyndval
2. Yvrlyv
3. Pytrnyk and sharvbn
4. Everett and satin

برای تعیین به ترتیب اهمیت آنها از دیدگاه پاسخ‌دهندگان اولویت‌بندی شد. برای تعیین روایی آن از نظرات اساتید و متخصصان حوزه مربوطه استفاده شد و نظرات اصلاحی آنان اعمال شد. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شد. پرسشنامه در اختیار کارکنان سازمان‌های تامین اجتماعی سطح استان خراسان جنوبی قرار داده شد، که از بین ۱۰۰ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۹۶ پرسشنامه برگشت داده شد که ۶ مورد آن قابل استفاده نبود. در نهایت ۹۰ پرسشنامه در تجزیه و تحلیل‌های آماری مورد استفاده قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها فرآیندی چند مرحله‌ای است که طی آن داده‌هایی که به طرق مختلف جمع‌آوری شده‌اند، خلاصه، دسته‌بندی و در نهایت پردازش می‌شوند تا زمینه برقراری انواع تحلیل و ارتباط بین داده‌ها به منظور آزمون فرضیه‌ها فراهم آید. امروزه در بیشتر تحقیقاتی که متکی بر اطلاعات جمع‌آوری شده از موضوع پژوهش می‌باشد، تجزیه و تحلیل اطلاعات از اصلی‌ترین و مهمترین بخش‌های پژوهش محسوب می‌شود. در این پژوهش اطلاعات توسط ۹۰ پرسشنامه از بین کارکنان سازمان تامین اجتماعی با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و جمع‌آوری گردید. داده‌های گردآوری شده پرسشنامه، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و در خصوص فرضیات مطرح شده نتیجه‌گیری آماری شده است.

۱) اطلاعات دمو گرافیک

۱-۱) جنسیت

در این قسمت تعداد و درصد پاسخ‌دهندگان از نظر جنسیت بررسی می‌شود.

جدول ۱: فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی
مرد	۶۲	۶۸,۱٪
زن	۲۸	۳۰,۸٪

با توجه به جدول ۱ از بین ۹۰ نمونه‌ای که در این مطالعه شرکت کرده‌اند ۳۰/۸ درصد زن و ۶۸/۱

درصد مرد بوده‌اند.

۲-۱) سابقه خدمت

در این قسمت تعداد و درصد پاسخ‌دهندگان از نظر سابقه خدمت بررسی می‌شود.

جدول ۲: فراوانی و درصد فراوانی نمونه‌ها بر حسب سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی مطلق	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۳۵	۳۸٫۹٪
۵ تا ۱۵ سال	۳۲	۳۵٫۵٪
بیشتر از ۱۵ سال	۲۳	۲۵٫۶٪

همانگونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌کنید ۳۸/۹ درصد پاسخگویان سابقه خدمت کمتر از ۵ سال، ۳۵/۵ درصد بین ۵ تا ۱۵ سال و ۲۵/۶ درصد بیشتر از ۱۵ سال سابقه خدمت داشتند.

۲) شاخص‌های توصیفی

۲-۱) توصیف آماری مولفه‌های ورزش سازمانی در کل نمونه چگونه است؟

در این قسمت به محاسبه شاخص‌های پراکندگی و مرکزی مولفه‌های پرسشنامه می‌پردازیم و نتایج در جدول ۳ ارائه گردید.

جدول ۳: شاخص‌های توصیفی ورزش سازمانی و ابعاد

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	حداقل	حداکثر	انحراف معیار
فرهنگ سازمانی در زمینه ورزش	۹۰	۴٫۰۶	۲٫۱۷	۵	۰٫۵۹
تشکیلات سازمانی	۹۰	۴٫۱۵	۲٫۴۰	۵	۰٫۵۹
امکانات سخت‌افزاری و برنامه‌های ورزشی	۹۰	۴٫۰۳	۱٫۷۵	۵	۰٫۶۲

بر اساس اطلاعات جدول ۳، میانگین مولفه‌های فرهنگ سازمانی ۴/۰۶، تشکیلات سازمانی ۴/۱۵ و امکانات ورزشی ۴/۰۳ از ۵ نمره ممکن می‌باشد. انحراف معیار مولفه‌های فرهنگ سازمانی ۰/۵۹، تشکیلات سازمانی ۰/۵۹ و امکانات ورزشی ۰/۶۲ است. لذا با توجه به شاخص انحراف معیار کارکنان در زمینه فرهنگ سازمانی و تشکیلات سازمانی نسبت به امکانات ورزشی دارای نظرات همگن‌تر می‌باشند.

۳- تحلیل‌های آمار استنباطی

آمار استنباطی، مجموعه‌ای از روش‌های آماری است که بر اساس اصول و نظریه احتمال به انجام استنباط‌های معتبر از نمونه درباره کل جامعه می‌پردازد. در آمار استنباطی به وفور با مقوله‌های برآورد (نقطه‌ای و فاصله‌ای) و آزمون فرض درباره پارامترهای جامعه سروکار داریم. استفاده از این روش‌ها پایه‌ای برای استدلال به دست می‌دهد تا بتوانیم واقعیات مشاهده شده را به طور منطقی تعبیر نماییم،

تعیین کنیم که این واقعیات تا چه حدی مدل مفروضی را تأیید، یا آن را نقض می‌کنند، و پیشنهادهایی برای اصلاح نظریه موجود، و یا شاید طرح‌ریزی تحقیقات دیگری، ارائه دهیم.

برای بررسی تحلیل‌های آمار استنباطی ابتدا میانگین سئوالات مربوط به مولفه‌های پرسشنامه ورزش سازمانی محاسبه گردید تا داده‌ها از ماهیت کیفی به ماهیت کمی تغییر کند و به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده و نتایج در جدول ۴ ارائه گردید.

جدول ۴: آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

مولفه	آماره	p-value
فرهنگ سازی	۱,۲۰	۰,۱۱۲
تشکیلات سازمانی	۱,۲۵	۰,۰۸۸
امکانات ورزشی	۱,۱۴	۰,۱۵

با توجه به جدول ۴ مقدار p-value مولفه فرهنگ سازی ورزشی، تشکیلات سازمانی و امکانات سخت‌افزاری و برنامه‌های ورزشی از سطح خطای ۰,۰۵ بیشتر است، لذا در سطح اطمینان ۹۵ درصد توزیع مولفه‌های پرسشنامه نرمال است و برای سنجش فرضیات باید از آزمون‌های پارامتریک استفاده شود.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه ۱ پژوهش: فرهنگ‌سازی در زمینه ورزش باعث توسعه فعالیت‌های ورزشی سازمان می‌شود.

برای بررسی تاثیر فرهنگ‌سازی ورزشی بر فعالیت‌های ورزشی سازمان از آزمون t تک گروهی با عدد نظری ۳ استفاده گردید و نتایج جدول ۵ به دست آمد.

جدول ۵: آزمون t تک گروهی فرهنگ‌سازی ورزشی

Test value=3					
مولفه	t	درجه آزادی	p-value	تفاوت از میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ کران بالا کران پایین
فرهنگ سازی ورزشی	۱۷,۰۵	۸۹	۰,۰۰۰	۱,۰۶	۱,۱۸ ۰,۹۴

همانگونه که در جدول ۵ ملاحظه می‌کنید، مقدار p-value فرهنگ سازی ورزشی تقریباً برابر با ۰/۰۰۰۵ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر می‌باشد لذا فرض صفر رد می‌شود. با توجه به مثبت بودن آماره t می‌توان بیان کرد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرهنگ‌سازی در زمینه ورزش باعث توسعه فعالیت‌های ورزشی سازمان می‌شود.

فرضیه ۲ پژوهش: توجه به ساختار تشکیلاتی در توسعه ورزش سازمان نقش موثری دارد. برای بررسی تاثیر ساختار تشکیلاتی بر توسعه ورزشی سازمان از آزمون t تک گروهی با عدد نظری ۳ استفاده گردید و نتایج جدول ۶ به دست آمد.

جدول ۶: آزمون t تک گروهی ساختار تشکیلاتی

Test value=3					
مؤلفه	t	درجه آزادی	p-value	تفاوت از میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ کران بالا کران پایین
ساختار تشکیلاتی	۱۸,۵۲	۸۹	۰,۰۰۰	۱,۱۵	۱,۲۸ کران بالا ۱,۰۳ کران پایین

همانگونه که در جدول ۶ ملاحظه می‌کنید، مقدار p-value ساختار تشکیلاتی تقریباً برابر با ۰/۰۰۰۵ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر می‌باشد لذا فرض صفر رد می‌شود. با توجه به مثبت بودن آماره t می‌توان بیان کرد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد ساختار تشکیلاتی سازمانی باعث توسعه فعالیت‌های ورزشی سازمان می‌شود.

فرضیه ۳ پژوهش: توجه به امکانات سخت‌افزاری و برنامه‌های ورزشی در توسعه ورزش سازمانی نقش موثری دارد.

برای بررسی تاثیر امکانات سخت‌افزاری و برنامه‌های ورزشی بر فعالیت‌های ورزشی سازمان از آزمون t تک گروهی با عدد نظری ۳ استفاده گردید و نتایج جدول ۷ به دست آمد.

جدول ۷: آزمون t تک گروهی امکانات سخت‌افزاری و برنامه‌های ورزشی

Test value=3					
مؤلفه	t	درجه آزادی	p-value	تفاوت از میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ کران بالا کران پایین
امکانات ورزشی	۱۵,۸۳	۸۹	۰,۰۰۰	۱,۰۳	۱,۱۶ کران بالا ۰,۸۹ کران پایین

همانگونه که در جدول ۷ ملاحظه می‌کنید، مقدار p-value امکانات ورزشی تقریباً برابر با ۰/۰۰۰۵ است که از سطح خطای ۰/۰۵ کمتر می‌باشد لذا فرض صفر رد می‌شود. با توجه به مثبت بودن آماره t می‌توان بیان کرد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد امکانات سخت‌افزاری و برنامه‌های ورزشی باعث توسعه فعالیت‌های ورزشی سازمان می‌شود.

سوال پژوهش: موثرترین عوامل در ورزش سازمانی کدامند؟

برای بررسی موثرترین عامل در ورزش سازمانی از آزمون فریدمن استفاده گردید و نتایج در جدول ۸ ارائه گردید.

جدول ۸: رتبه تاثیر مولفه‌های پرسشنامه براساس آزمون فریدمن

رتبه	میانگین رتبه	مولفه
۱	۲,۱۸	تشکیلات سازمانی
۲	۱,۹۳	امکانات ورزشی
۳	۱,۸۸	فرهنگ سازمانی

در جدول ۸، رتبه‌های اول تا سوم، بیانگر رتبه و میزان اهمیت مولفه‌های تاثیرگذار بر ورزش سازمانی موردنظر می‌باشد. تشکیلات سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۲/۱۸، امکانات ورزشی با میانگین رتبه‌ای ۱/۹۳ و فرهنگ سازمانی با میانگین رتبه‌ای ۱/۸۸ به ترتیب به عنوان موثرترین عوامل تاثیرگذار بر ورزش سازمانی شناخته شده‌اند.

رتبه سوالات با توجه به آزمون فریدمن

سوال	میانگین رتبه	رتبه
۲۱	۱۳,۲۲	۱
۵	۱۲,۷۱	۲
۳	۱۲,۴۲	۳
۱	۱۲,۳۶	۴
۷	۱۱,۸۹	۵
۱۴	۱۱,۴۶	۶
۶	۱۱,۳۴	۷
۸	۱۱,۲۸	۸
۱۹	۱۱,۱۶	۹
۱۱	۱۱,۰۹	۱۰
۱۳	۱۱,۰۴	۱۱

۹	۱۰,۹۴	۱۲
۱۵	۱۰,۹۳	۱۳
۱۲	۱۰,۵۶	۱۴
۲	۱۰,۲۷	۱۵
۱۰	۱۰,۱۶	۱۶
۱۸	۱۰,۱۳	۱۷
۱۷	۹,۹۳	۱۸
۴	۹,۹۲	۱۹
۲۰	۹,۴۴	۲۰
۱۶	۸,۷۵	۲۱

بحث و نتیجه‌گیری

ورزش به عنوان عاملی موثر در افزایش سلامت جسمی و روحی کارکنان، نقش مهمی در بالا بردن شور و نشاط در آنان دارا می‌باشد و باعث کاهش افسردگی و فشار عصبی گردیده و تاثیر بسزایی در بالا بردن راندمان کاری سازمان دارد. کارکنان ورزشکار از سلامت جسمی و روحی و انگیزه بالاتری نسبت به دیگر کارکنان برخوردارند. تاثیری که ورزش در آزادسازی انرژی‌های سرکوب شده و افزایش جنب و جوش در افراد می‌گذارد بسیار حائز اهمیت می‌باشد. کارکنان با نشاط و سرزنده بسیار موفق‌تر از دیگر همکاران خود می‌توانند از عهده مسئولیت‌های محوله‌شان برآیند. در پژوهش‌های انجام شده توسط باقرزاده و همکاران (۱۳۸۴)، پیروی (۱۳۸۳)، صانعی و همکارانش (۱۳۸۰)، رضوی (۱۳۸۱)، آرتالوس و همکارانش (۲۰۱۰)، راجوو (۲۰۱۰)، لندوال و همکارانش (۲۰۰۷) و آئورولیو و همکارانش (۲۰۰۵)، نیز بر تاثیر نقش ورزش در افزایش شور و نشاط و روحیه در کارکنان و کاهش خستگی و افسردگی در آنان تاکید شده است. با توجه به اطلاعات استخراج شده از تجزیه و تحلیل آماری پرسشنامه‌های این پژوهش، به ترتیب سه مولفه تشکیلات سازمانی، امکانات سخت‌افزاری و برنامه‌های ورزشی و همچنین فرهنگ سازی سازمانی عوامل موثر بر افزایش ورزش و فعالیت‌های بدنی در بین کارکنان سازمان تامین اجتماعی خراسان جنوبی بوده‌اند. گویه‌های تشکیل دهنده عامل ساختار تشکیلاتی سازمان بیشترین تاثیرگذاری را در توسعه ورزش سازمانی دارا می‌باشد. توجه و حمایت بیشتر مسئولان سازمان به ورزش کارکنان یکی از عوامل موثر در افزایش ورزش و فعالیت‌های بدنی در بین کارکنان می‌باشد. حضور مسئولان در فضاها و اماکن ورزشی (به ویژه در زمان برگزاری

همایش‌ها، مسابقات و جشنواره‌های ورزشی) و اعلام حمایت آنان از ورزش و فعالیت‌های بدنی در سازمان و حتی افزایش بودجه اختصاصی به فعالیت‌های ورزشی از جمله راهکارهایی است که موجب افزایش مشارکت کارکنان سازمان در این گونه فعالیت‌ها می‌شود. یکی دیگر از عوامل جذب کارکنان سازمان به ورزش و فعالیت‌های بدنی حمایت اجتماعی می‌باشد. در این زمینه، توجه افراد شرکت‌کننده و حاضر در برنامه‌های ورزشی سازمان، برای تشویق و ترغیب همکارانشان برای شرکت در ورزش و فعالیت‌های بدنی می‌تواند بسیار مفید و موثر باشد. به نظر می‌رسد در این زمینه نقش کارکنان و مدیریت سازمان بسیار مهم و سازنده باشد زیرا وظیفه و رسالت کارکنان و مدیریت سازمان تشویق و ترغیب آحاد جامعه و به خصوص نیروی انسانی سازمان به سمت ورزش و فعالیت بدنی است. در این میان نقش مدیران در افزایش انگیزه آنان با حمایت و در نظر گرفتن مزایا برای گروه‌های فعال در حوزه ورزش و فعالیت‌های بدنی در سازمان نیز بسیار حایز اهمیت می‌باشد. یکی از فعالیت‌های مهم مدیریتی در حوزه گسترش ورزش و فعالیت‌های بدنی در بین کارکنان برنامه‌ریزی و برگزاری مسابقات و جشنواره‌های ورزشی درون و برون سازمانی می‌باشد که میل و رغبت و انگیزه کارکنان سازمان را برای فعالیت بدنی و حضور در برنامه‌های ورزشی خواهد افزود. یکی از دیگر عوامل جذب و هدایت کارکنان به سوی ورزش و فعالیت‌های بدنی، از میان برداشتن موانع روان‌شناختی چون خودپنداری منفی (برداشت منفی از خود)، عدم اعتماد بنفس و خجالتی بودن و غیره می‌باشد که لازم است با تشکیل دایره واحد تربیت بدنی در سازمان و گنجاندن مشاوره ورزشی به صورت منسجم، در طرح پایش سلامت کارکنان، توسط مدیریت سازمان به عنوان یک راهکار برای از میان برداشتن برخی از این موانع ذکر شده و شرکت بیشتر کارکنان در فعالیت‌های بدنی مورد توجه قرار گیرد. دومین معیار برای افزایش ورزش و فعالیت‌های بدنی در بین کارکنان که با (۱،۹۲) بعد از تشکیلات سازمانی قرار گرفته است، امکانات سخت‌افزاری و برنامه‌های ورزشی می‌باشد. یکی از گویه‌های این معیار دسترسی به فضاها و امکانات ورزشی شناخته شده است. معمولاً مکان‌های ورزشی برای سازمان دور از دسترس کارکنان قرار دارد، لذا پیشنهاد می‌شود سازمان با ایجاد و برقراری یک سیستم حمل و نقل مناسب شرایط رفت‌وآمد راحت‌تر و سریع‌تر افراد را به این اماکن و فضاها ایجاد نماید. از آنجا که وجود فضاها و امکانات و کیفیت بالای وسایل و تجهیزات ورزشی از جمله عوامل اثرگذار مهم بر مشارکت کارکنان سازمان در فعالیت‌های بدنی و ورزش می‌باشد، پیشنهاد می‌شود بخشی از بودجه اختصاصی سازمان تامین اجتماعی در قالب یک ماده مجزا به توسعه و تجهیز اماکن و فضاهای ورزشی سازمان اختصاص یابد. یکی دیگر از عوامل مهم در فعالیت بدنی در بین کارکنان، اختصاص ساعت-

های ویژه در اماکن و فضاهای ورزشی برای کارکنان و وجود اماکن و فضاهای اختصاصی برای خانم‌ها و آقایان می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمان در برنامه‌ریزی مربوط به زمان‌بندی ساعات فوق برنامه در صورت امکان و داشتن فضا و امکانات کافی، تفکیک بیشتری در ساعات اختصاصی به ورزش کارکنان (آقایان و بانوان) انجام دهند یا حداقل برنامه‌ای تدوین نمایند که طی آن هر یک از زمین‌های ورزشی سازمان، روزهای مختلف هفته به هر یک از گروه‌های مذکور اختصاص یابد. از عوامل موثر در توسعه ورزش و فعالیت‌های بدنی در بین کارکنان عامل زمان می‌باشد. با توجه به تداخل زمان کار با زمان اختصاصی اماکن ورزشی و کم بودن ساعات فوق برنامه در فضاهای ورزشی سازمان، پیشنهاد می‌شود واحد مدیریت و فوق برنامه سازمان در برنامه‌ریزی مربوط به اماکن و فضاهای ورزشی سازمان به زمان آزاد و فراغت از کار کارکنان توجه کنند و برنامه‌های فوق برنامه را براساس این ساعات تنظیم نمایند. همچنین برای بیشتر شدن ساعات اختصاصی به فوق برنامه می‌توان روزهای تعطیل، ساعات ابتدایی روز و قبل از شروع ساعات اداری و ساعات پایانی شب را به ساعات فوق برنامه اماکن و فضاهای ورزشی اضافه کرد. همچنین با توجه به این که محدودیت زمانی یکی از مهمترین موانع حضور کارکنان در ورزش و فعالیت بدنی می‌باشد، بنابراین برگزاری کارگاه‌ها و سمینارهایی در ارتباط با مدیریت زمان برای کارکنان سازمان به عنوان یک راهکار، ضروری به نظر می‌رسد. از آنجایی که وجود مشاوره پزشکی ورزشی در زمینه فعالیت بدنی در سازمان یکی از عوامل موثر در افزایش شرکت کارکنان در فعالیت‌های ورزشی می‌باشد پیشنهاد می‌شود زمینه حضور حداقل یک پزشک عمومی در سالن‌های ورزشی فراهم شود تا افراد بتوانند در صورت نیاز به راهنمایی و مشاوره در زمینه نوع و شدت فعالیت‌های بدنی مناسب به آنان مراجعه نمایند، یا حداقل تدابیری اتخاذ شود تا پزشکان حاضر در درمانگاه‌های مربوط به سازمان ساعت‌هایی را برای مشاوره اختصاصی در زمینه ورزش و فعالیت‌های بدنی در نظر بگیرند. برگزاری دوره‌های آموزشی رشته‌های ورزشی در ساعات فوق برنامه و توجه به رشته‌های مورد علاقه کارکنان از دیگر عوامل موثر در افزایش فعالیت‌های ورزشی در بین کارکنان سازمان می‌باشند. لذا مدیریت سازمان می‌تواند قبل از برنامه‌ریزی سالیانه برای فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی با انجام نظرسنجی از کارکنان سازمان اقدام به برگزاری دوره‌های آموزشی رشته‌های پرطرفدار نماید و بخشی از ساعات فوق برنامه اماکن و فضاهای ورزشی را به آموزش این رشته‌ها اختصاص دهد. از آنجا که یکی دیگر از عوامل موثر در افزایش فعالیت ورزشی کارکنان وجود مربیان متخصص، آگاه و با تجربه می‌باشد، شرکت-کنندگان این پژوهش حضور مربیان مجرب برای آموزش و دادن برنامه تمرینی و یا اصلاح مهارت-

های ورزشی اشتباه، جهت جلوگیری از آسیب‌دیدگی را ضروری می‌دانند. بنابراین پیشنهاد می‌شود ضمن تلاشی برای شناسایی این مربیان چه از میان کادر کارکنان و یا حتی خارج از سازمان، هماهنگی‌ها و اقدامات لازم برای حضور آن‌ها در ساعات فوق برنامه به عمل آید. در این راستا باز هم می‌توان با انجام فراخوان در محیط سازمان و شناسایی مربیان مجرب از میان اعضای سازمان از حضور داوطلبانه کارکنان فعال در حوزه ورزشی که دارای کارت مربیگری و سابقه فعالیت در رشته‌های مورد نظر را دارند، بهره برد. یکی دیگر از عوامل مهم در گردآوری امکانات برای سلامت کارکنان سازمان، استفاده نمودن از وسایل اداری (نظیر میز و صندلی و...) استاندارد برای جلوگیری از آسیب‌های فیزیولوژیکی می‌باشد. به دلیل استفاده طولانی در ساعات اداری از میز و صندلی و دیگر امکانات اداری توسط کارکنان، پیشنهاد می‌شود در انتخاب این لوازم از استانداردهای پزشکی استفاده نمایند زیرا توجه نکردن به این مهم به مرور زمان باعث عوارضی چون دیسک و سایر مشکلات حرکتی برای کارکنان می‌گردد. عامل دیگری که باعث افزایش ورزش و فعالیت‌های بدنی در بین کارکنان سازمان می‌گردد در نظر گرفتن بن ورزشی (کفش و لباس ورزشی و...) و بلیط‌های نیم بها برای استفاده کارکنان می‌باشد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیریت سازمان با بستن قرارداد و ایجاد هماهنگی با اماکن ورزشی چون استخرها و سالن‌های ورزشی و همچنین مراکز خرید لوازم ورزشی اقدام به تهیه بن و بلیط نیم بها برای کارکنان سازمان نماید.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند مسئولان و برنامه‌ریزان ورزشی با برنامه‌ریزی و گسترش بیشتر ورزش‌های سبک و غیررقابتی، شناسایی نیازها و علایق ورزشی افراد و همچنین با تنوع بخشیدن به ورزش‌ها و خدمات ارائه شده در برنامه‌های ورزشی کارکنان می‌توانند زمینه افزایش مشارکت افراد را فراهم آورند. در تحقیق حاضر، فرهنگ‌سازی در زمینه ورزش کارکنان و برطرف سازی موانع فرهنگی سومین عامل در افزایش فعالیت‌های بدنی کارکنان سازمان شناخته شده‌اند. بنابراین تلاش برای ایجاد فرهنگ ورزش و فعالیت بدنی و از بین بردن برخی از نگرش‌های منفی نسبت به مشارکت در این گونه فعالیت‌ها به ویژه در مورد بانوان، ضروری است. در نتیجه مسئولان و دست‌اندرکاران امور تربیت بدنی و فوق برنامه سازمان می‌توانند با برگزاری برنامه‌های ورزشی همگانی و حرفه‌ای و ایجاد شرایط مشارکت کارکنان همراه با خانواده، زمینه را برای ایجاد نگرش مثبت نسبت به فعالیت بدنی و ورزشی به ویژه مشارکت بانوان فراهم آورد. در این خصوص مسئولان ورزش سازمان با همکاری متخصصان فناوری نو می‌توانند با ساخت برنامه‌های آموزش ورزش و قرارداد این گونه برنامه‌ها در وب سایت سازمان به ترویج و آموزش ورزش برای جلب افراد اقدام کنند. همچنین می‌توان از طریق همکاری با

رسانه‌های جمعی و ساخت فیلم‌های آموزشی برای ارتقای آگاهی جامعه و کارکنان سازمان نسبت به اهمیت ورزش و فعالیت‌های بدنی و نیز فرهنگ هزینه کردن برای ورزش در میان افراد اقدام کرد. اطلاع رسانی نیز از جمله عوامل موثر در افزایش گرایش افراد به ورزش می‌باشد که در این راستا قراردادن صفحاتی از هفته‌نامه سازمان به ورزش و اخبار ورزشی مثمر ثمر خواهد بود. همچنین تشویق و تقدیر از کارکنان فعال در حوزه ورزش سازمان راهکار دیگری است که می‌تواند در شکل‌گیری فرهنگ ورزش در سازمان نقش داشته باشد. اطلاع رسانی به موقع و تبلیغات مناسب در مورد ورزش و فعالیت‌های بدنی در سازمان نیز از مهم‌ترین عوامل جذب کارکنان به مشارکت در فعالیت‌های ورزشی معرفی شد. بنابراین مدیریت سازمان، برای افزایش مشارکت کارکنان، باید توجه ویژه‌ای به اطلاع رسانی صحیح و به موقع از فعالیت‌ها و برنامه‌های ورزشی و فوق برنامه مبذول نمایند. بدین منظور می‌توانند از ابزار تبلیغاتی و اطلاع رسانی (تراکت، فلایر و بروشورها) استفاده کنند یا حتی از رسانه‌های محلی، سیستم‌های ارسال پیام کوتاه و یا ارسال نامه الکترونیک برای تمامی اعضای سازمان استفاده کنند. به طور کلی می‌توان گفت مواردی که به عنوان عوامل مهم در افزایش ورزش و فعالیت‌های بدنی در سازمان معرفی شد، زنجیره‌وار به هم مرتبط هستند و در برنامه‌ریزی برای محیا نمودن این عوامل باید به ماهیت و اهمیت آنها از دیدگاه کارکنان توجه نمود. عواملی چون ساختار سازمانی، امکانات سخت‌افزاری و برنامه‌های ورزشی و فرهنگ سازی در حوزه ورزش و فعالیت بدنی در سازمان نیازمند برنامه‌ریزی دقیق و مناسب می‌باشند تا زمینه مشارکت فعال و هر چه بیشتر کارکنان سازمان در فعالیت‌های ورزشی فراهم گردد. در این پژوهش سعی شد به برخی از مهم‌ترین راهکارها برای توسعه ورزش و فعالیت‌های بدنی در سازمان تامین اجتماعی اشاره شود. باید خاطر نشان کرد که ذکر همه راهکارها در این پژوهش مقدور نمی‌باشد و مسئولین و دست‌اندرکاران سازمان می‌توانند ضمن استفاده از راهکارهای پیشنهادی این پژوهش، با تشکیل اتاق‌های فکر، راهکارهای دیگری را برای توسعه ورزش و فعالیت‌های بدنی در بین کارکنان سازمان شناسایی و اتخاذ نمایند.

مراجع

- ۱- آفرینش خاکی، ا؛ تندنویس، ف؛ مظفری، س.ا.ا. (۱۳۸۴). "مقایسه دیدگاه‌های اعضای هیات علمی، مربیان، ورزشکاران و مدیران در مورد چگونگی توسعه ورزش همگانی". نشریه علوم حرکتی و ورزش. ج اول، ش ۵، ص ۱-۲۲.
- ۲- انصاری، م؛ استادی، ح؛ جاوری، ف. (۱۳۸۸). "بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان". فصلنامه تخصصی مالیات. ش ۶. ص ۴۵-۴۱.

- ۳- احسانی، م؛ صفاری، م؛ امیری، م؛ کوزه‌چیان، ه. (۱۳۹۳). "طراحی مدل ورزش همگانی ایران". ش ۲۷. ص ۸۷-۱۰۸.
- ۴- پیروی، ع. (۱۳۸۳). "تاثیر ورزش صبحگاهی بر روحیه و انگیزه تحصیلی دانش‌آموزان مقطع متوسطه‌ی منطقه ۲ آموزش و پرورش تهران". پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ۵- جاهد، ح.ع، (۱۳۸۴). "سلامت سازمانی و شاخص‌های آن". ماهنامه تدبیر، ش ۱۵۹. ص ۲۱-۱۶.
- ۶- دالاندار، ح؛ شفیع‌نیا، پ؛ علم، ش. (۱۳۸۹). "تاثیر ورزش صبحگاهی بر سلامت روان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی لارستان".
- ۷- رحیمی، ر؛ بحرالعلوم، ح؛ یونسیان، ع. (۱۳۹۳). "ارتباط سلامت سازمانی با تعهد سازمانی و درک حمایت سازمانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی" مطالعات مدیریت ورزشی. ص ۱۶۴-۱۴۷.
- ۸- سعادت طلب، ن. (۱۳۸۹). "بررسی تاثیر هشت هفته تمرین هوازی بر سلامت روان دانش‌آموزان شهر صیدون"، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی شوشتر.
- ۹- سلطانیان، م.ع؛ امین‌بیدختی، ع.؛ (۱۳۸۸). "بررسی نقش ورزش بر فرسودگی شغلی کارمندان" مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی سمنان. ج ۱۰. (تابستان). ش ۴.
- ۱۰- سازمان ورزش شهرداری تهران. [پیوسته]. قابل دسترس در: www.shahrevarzesh.ir
- ۱۱- شعبانی، ع؛ غفوری، ف، هنری، ح. (۱۳۹۳). "مطالعه سیاست‌ها و راهبردهای ورزش همگانی نظام جامع توسعه ورزش کشور". مطالعات مدیریت ورزشی. ش ۲۷. ص ۳۰-۱۵.
- ۱۲- شریفی، ا؛ آقاسی، ص. (۱۳۸۹). "بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزش. (زمستان). ص ۱۶۸-۱۴۹.
- ۱۳- علاقه‌بند، ع (۱۳۷۸). "سلامت سازمانی مدرسه". فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش. دوره ششم، ش ۲۱. ص ۳۳-۱۴.
- ۱۴- عبدالله پور، س (۱۳۹۰). "نقش ورزش در سلامت روانی - اجتماعی". [پیوسته]. قابل دسترس در: www.sport-topics.com
- ۱۵- فردسی، ل؛ آلانسی، ا (۱۳۸۲). "مدیریت آموزشی (مفاهیم و عمل)". (ترجمه محمدعلی فرنیا). انتشارات آگاه. تهران. ص ۲۳۰.
- ۱۶- "ورزش و تاثیر آن در بازده کاری کارمندان" (۱۳۹۲). خبرگزاری دانشجویان ایران (ایسنا). [پیوسته]. قابل دسترس در: [http://isna.ir/fa/news/92081207032\[1392/8/12\]](http://isna.ir/fa/news/92081207032[1392/8/12])
- ۱۷- کوشافر، ع. ا، (۱۳۸۱). "اصول و مبانی تربیت بدنی، چاپ اول، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی تبریز. ص ۵۸.
- ۱۸- گودرزی، م؛ نصیرزاده، ع.م؛ فراهانی، ا، وطن‌دوست، م. (۱۳۹۲). "طراحی و تدوین راهبرد توسعه ورزش همگانی استان کرمان". ش ۱۷. ص ۱۷۲-۱۴۹.

- ۱۹- ویژه نامه ورزشی (۱۳۹۲). "تاثیر ورزش در سلامت کارمندان". نشریه بانک کشاورزی. ص ۳۵-۱.
- ۲۰- موسوی، س.ج، (۱۳۸۱). "بررسی نقش ورزش بر فشار عصبی با سلامت روانی و جسمانی اساتید و کارکنان دانشگاه‌های آزاد منطقه ۳ کشور و ارائه برنامه تمرینی". رساله دکترا، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران.
- ۲۱- مهدی‌زاده، ر؛ اندام، ر، (۱۳۹۳). "راهکارهای توسعه ورزش همگانی در دانشگاه‌های ایران". مطالعات مدیریت ورزشی. ش ۲۲. ص ۳۸-۱۵.
- 22- Asztalos, M; Bourdeaudhuij, I; Cardon, G. (2010). The relationship between physical activity and mental health varies across activity intensity levels and dimension of mental health among women and men, *Public health nutr.* 13(8): 1207-1214.
- 23- Rajoev, L. (2010). Benefits of exercise in the morning, www.A Move Groove Wellnee.com
- 24- Moflehi D. and Gharemantabrizi K. The relationship of between burn out and physical activity. *J Reseach Sport Sci* (2008); 15: 115-129. (Persian).
- 25- Honarbakhsh M, Nejat H. and Tozandehjani HA. Comparison of Burnout in Athletic and Non-Athletic Teachers, 1st international Islamic world science & sport conference: (2007). (Persian) [Abstract].
- 26- Lindwall, M; Rennemark, M; Halling, A; Berglund, J; Hassmen, P. (2007). Depression and exercise in men and women findings from the swedish national study on aging and care. *Aging physicsl activity*, Vol. 15, No. 1, 41-55
- 27- Aurelio, M. M; Silvieira, G. L. (2005). Physical activity and mental health, *SileoBrasil*, Vol. 60, No. 1, 70-87
- 28- Bagher zadeh FA, sheikh M, Iravani MJ, zivyar F, esmaeili H, gholam alizadeh R. and vahedizade M. comparison between the stresses of athletic and non -athletic employees of Tehran university central office. *J Harkat* (2005); 22: 105-118. (Persia)
- 29- Saanei S, physical fitness and its correlation with burnout and mental health of faculty members of military academies. 6th National convention on physical education and sport sciences: (2005) (Persian) [Abstract].
- 30- Razavi MH. The effect of physical and psychological pressures on employed women. *J Olympic* (2003); 22: 85-94. (Persian).