آسیب شناسی سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس الگوی شش جبهه ویژه و ارتباط آن با سلامت سازمانی

دکتر حمید رحیمی,

دکتر علی سادات، دکتر رضا هواید

نویسنده: سیاست‌دان اصفهان - دانشگاه اصفهان - دانشکده علوم تربیتی

چکیده

زمینه و هدف: هدف تحقیق آسیب شناسی سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس الگوی شش جبهه ویژه و ارتباط آن با سلامت سازمانی بود. سولات تحقیق به توجه به اسیب شناسی سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس الگوی شش جبهه ویژه و ارتباط آن با سلامت سازمانی بر حسب متغیرهای جمعیت شناختی طرح گردید.

روش پژوهش: روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۳ بر گرفته شد. نمونه گیری از جامعه از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی شده به‌صورت به‌طور نقش‌اندازه ۴۱ نفر انتخاب گردید. ارزیابی کیفی یا داده‌های پیش‌بینی شده از طرف آمار افتتاح سال‌آورانه آزمون همبستگی رکوردس شده و تحلیل واریانس یا تحلیل واریانس چندکلاسی صورت گرفت.

پایه‌ها: به هنگام پذیرش نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین هر یک از مؤلفه‌های آسیب شناسی سازمانی وجود داشت. تفاوت معناداری بین میانگین دیگر

اعضای هیات علمی در مورد آسیب شناسی سازمانی بر حسب جنسیت و مربی‌های علمی نشان داد. اما این تفاوت دیگرها با حساب رشته تحلیل‌شده و وضعیت استفاده در سرویس خدمت متعدد بود. همچنین تفاوت معناداری بین میانگین سازمانی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر حسب جنسیت، رشته تحقیلی و وضعیت استفاده در سرویس خدمت متعدد بود.

توصیه‌گری: رابطه مثبت و معناداری بین هر یک از مؤلفه‌های آسیب شناسی سازمانی وجود داشت.

رازنگای کلیدی: آسیب شناسی سازمانی، مدل شش جبهه، سلامت سازمانی، دانشگاه، عضو هیات علمی

مقدمه

آسیب شناسی سازمانی یک فرآیند گروهی است، به این معنا که مسئول وجود دیده‌گاه مشترک و هدفی همان می‌باشد. آسیب شناسی سازمانی یک فرآیند تخصصی پزشکی که با دقت تكریم مشکل در تفاوت بین مسئولان به راه نگاه و در پیش گرفتن یک سیستم جدید نیاز دارد. در این راستا آسیب شناسی سازمانی به عنوان روش چهار جهت و توسعه آن تلقی می‌شود. پی‌آسیب شناسی اثر بخش و کارآمد مستلزم است که به افراد به طور دقیق، سازمان و کارکرد کوچک آن را درک کنند. به این منظور، افرادی که در آسیب شناسی سازمانی علی‌الخصوص نظیره، اولویت های سازمانی و را کار کردن. این نظیره‌ها به آنجها در این باره که چه اطلاعاتی باشد جمع آوری و تجزیه و تحلیل شود باید به درک بهتر از سازمان دست پیدا کند. منک می‌کند. در

همدانی توسعه اموزش در علوم پزشکی

دوره‌های شماره ۶، پاره‌تایی ۹۰ صفحات ۰ تا ۱۹
آسمه نشانی سازمان، مهم است که بافت که سازمان در آن عمل می‌کند، مرد توجه قرار گیرد. سازمان‌هایی که در یک محفظه با ثبات عمل می‌کنند معمولاً ماهیتی مکانیکی دارند و برحسب نگرش آسمه سازمانی سازمانی به میزان تغییراتی که نیاز دارند، سازمان‌های ارگانیزمی سازگار و انتقال پایدار هستند. فردی که مشغول آسمه سازمان است باید نوع سازمان را بشناسد تا در مورد انتخاب اگر یا نظیری ی مناسب تصمیم گیرد. شناخت نادرست ممکن است به طرح مشکلات نادرست منجر شود.2) کی از این سازمان‌ها ارگانیزمی که می‌تواند ارتباط بین دارد، سازمان‌هایی می‌باشد. ساختار و کارکرد اساسی دانشگاه شامل آموزش و تربیت نیرو انسانی متخصص مورد نیاز جامعه و فراهم آوردن زمینه‌ای مساعد برای رشد و توسعه پایدار می‌باشد. عواملی همانند، مجموعه‌های انسانی متخصص هستند که سوی سازمان‌ها و انشاء علم و دانش را در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی برعهده دارند. کیفیت و توسیع دانش‌های زیادی به سلامت دانشگاه واگنبسته است. بنابراین، اثبات و بررسی سلامت سازمانی دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه‌ها از سوی سازمان‌ها را در نظر بگیریم و تحلیل مسائل آموزشی و ترمیم‌های اساسی و برنامه‌ریزی‌های استراتژیک توسط سازمان‌ها و استانداردهای نظام آموزش عالی فراهم می‌آورد، از سوی دیگر دانشگاه‌ها از سازمان‌های سازمان‌های خود آگاهی می‌باید و می‌توانند به اصلاح و بهبود آن اقدام کنند. در سازمان‌های اصلی با غنی‌الله باید با هم کار کرده‌اند و از آن خود خود اهداف سازمان‌های باید برای همه اعضای روند مشخص باشد و از اکثر افراد با اهداف سازمان موضوعاتی با فلسفه کاری سازمان داشته باشد. باید هم باید در راستای هدف و راه‌حل اصول باند، که در سازمان‌های حرفه‌کننده ساختار باید یک تصویر درست و مناسب از قدرت قانونی ارائه دهد و باید یک روش رسمی برای تسهیل انجام کارا و محقق کردن اهداف سازمان به حساب آید. روابط در برگیرند افراد، گروه‌ها و فناوری و سایر اجزای کارکرده است که در کارکردی یا صورت موفق و موثر به فعالیت می‌پردازند. نظام پایداری، خواص رسمی، خواص غیر رسمی، باید مورد تحلیل و بررسی قرار گیرند. اطلاعات و داده‌های مهمی که در داوری‌ها می‌شوند، باید در برگیرند.
اطلاعاتی در این زمینه باشند تا آگاهی یافته‌ای از برای انجام کارها را بتوان ناب‌دان کرد و کارهای برای رسانی روشهای از پیش آماده‌ای مسئولیت که به کارکنان را برای مهارت کریک غیر پایدار کرد. مسئولیت این از این سازارها شامل توصیف کنید و مصوبه سازمان‌های معین باشد. داشتن

از این جایزه‌ها یا همچنین مناسبی و سمت‌های این که با هدف

بر قرارگیری ارتقاء مناسبی مسئولیت سازمان را بکنید ویکی‌یکی این اجایی. شده. این می‌تواند در زمان انتخاب و تجربه‌ی برای تحقیق

بیشترین به اهداف سازمانی استفاده می‌کند. مدیران، به مظور تولید

یک محصول بنابراین جایزه‌ها همگام با تشویق سازمان‌های

افزایش می‌دهد. دروسی ها که مدیران به منظور به کار می‌برند

شامل سبک رهبری متمرکز و تأکید بر وظایف و روابط مشخص

که اهداف تدابیر مدیریت و تحقیق روشگری با پاسخ‌گویی

می‌باشد. ملاک اخلاقی که مدیر میزان نفوذ با کاری است که

کارکنان تصور کند آن مدیر دارد. (8) عضویت‌یک واحدهای

صونی بر پایه‌ی مدل نبودای مدیریت کیفیت تحقق افزایش

که توصیه‌های اجایی زمان (1384) اجایی. نتیجه نشان داد سازمان در زنگی‌های ایجاد

رضاکاران مث حلقه و مرا به انتظار بود. این مشکل

بوده، هیچگونه رویه‌ای در راستای ایجاد انگیزه و یافتن سازی و

یادگیری و نموده است (9). این‌ها (1385) تحقیقی با عوامل بسته و

تحکیل ساکت سازمانی تسهیل انجام داد. یافته‌های

تحقیق باعث آن بود که بین می‌رودی ساختار سازمانی موجود و

ساختار سازمانی مطلوب قرار معنی داری و وجود داشته. در حالی

که این‌ها از دسترسی تخصصی شدن بیشتر و رسمیت بیشتر بودند،

بر این ویژگی‌ها در ساختار موجود نسبت کم بوده که عبرای دیگر

کارکنان انظار داشتند که ساختار سازمانی داشته‌گاه از حالت کنونی

(تمرکز) خارج و دیگر تحول شد و بیشتر به سمت پورکراسی

حرفه‌گری یادی (10) تکنیکی پیشنهاد (1386) به بررسی تجربی

راسته‌های سبک‌های مدیریت وظایف مدیران داشته‌گاه علمی

پوشکی کرمان پرداخت. یافته‌ها نشان داد حدود 9 درصد مدیران از

نظر برنازندی و 88 درصد ایجاد از نظر سازمان‌هایی در سطح بالا

و 40 درصد آن‌ها از نظر سازمان‌هایی در سطح بی‌پایان شده بودند. سایر یافته‌ها

نشان داد که که سبک رهبری مدیران (وظیفه مدار - رابطه مدار)
کاروان افزایش داشته‌اند. در صورت ادامه استرس، افزایش انتلاف
های ایجاد می‌کند، که مبنای توانایی تحقیق اهداف سازمانی
مداخله خورد. (۱۷) تحقیق توسط جمالی (۲۰۰۸) با عنوان
سازمان پذیرش‌دانش، عرضه‌پذیری و سنجش در چارچوب
کشورهای در حال توسعه انجام گردید. یافته‌ها نشان داد که
قردره اصلاح سازمان‌های لبنانی روی آموزش سیستماتیک
کارکنان منکی است و نتایجی ضعیف‌تر رخ داد و پرورش
تجربه و پذیرش سیستم‌یابی (۱۸). وی‌ویل (۱۹۹۹) تحقیقی
با عنوان عرضه‌پذیری سازمان با توجه به مدل پرداز و لیتومن در
دستورالعمل رفاه اجتماعی و مراقبت‌های بهداشتی انجام داد.
یافته‌ها نشان داد عناصری که تغییر می‌کند، با داده‌شکل محتوای
کاری باشد. با توجه به نتایج تغییرات در هر رشته و راه
اموریتی برای یک مرکز مربوط به اولویت‌ها و راهنما
اجتماعی و تغییرات سیستم روی مراکز مربوط به بهداشتی
ضروری می‌باشد. در موسسات رفاه اجتماعی، تغییر فقط باعث
در زمینه رهبری سازمان (۱۹) با توجه به همبستگی
شناسی و تقاضا که در بهبود و ارتقای رویکردی سازمانی و از
جعله سلامت سازمانی دارد، لذا ان پژوهش درصد
پاسخ‌گویی به سوالات نظری آمپس هیات سازمانی دانشگاه
عکس‌های اصفهان بالاتر از حد موسوم است؟، آیا بین
آمپس هیات سازمانی و سلامت سازمانی رابطه عناصر وجود
دارد؟ آیا بین آمپس هیات سازمانی و سلامت سازمانی رابطه
معنادار وجود دارد؟، آیا بین آمپس هیات سازمانی و سلامت
سازمانی بر آیا بین آمپس هیات سازمانی و سلامت سازمانی بر
حسب ویژگی های رویکردی (جنبیت، رشته تحقیق) سیستمی
خدمت و وضعیت استفاده و رتبه علمی) تفاوت معنادار
وجود دارد؟ می باشد.

روش بررسی
با توجه به اینکه این تحقیق به همبستگی سازمانی
دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس مدل شش جمعه و
ارتباط آن با سلامت سازمانی بردازه، از نظر هدف، کاربردی و
از نظر روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این

جدول ۱: توزیع نمونه دانشگاه علوم پزشکی بر حسب

<table>
<thead>
<tr>
<th>دانشگاه‌ها</th>
<th>دارویسرایی</th>
<th>پرستاری و مامایی</th>
<th>دندانپزشکی</th>
<th>پزشکی</th>
<th>بهداشت</th>
<th>توانبخشی</th>
<th>مدیریت</th>
<th>جمع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>دانشگاه‌های</td>
<td>8</td>
<td>54</td>
<td>76</td>
<td>74</td>
<td>47</td>
<td>6</td>
<td>22</td>
<td>25</td>
</tr>
<tr>
<td>استاندارد</td>
<td>91</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

در این پژوهش از دو ابزار استفاده گردید: پرسشنامه آمپس
شناسی سازمانی: پرسشنامه محقق ساخته است. آمپس شناسی
سازمان در قالب ۷۲ سوال بسته و با پاسخ بر حسب طیف ده
درجهای بر اساس ابعاد گروه شش جمعه بود و پرسشنامه
سازمانی: پرسشنامه محقق ساخته سازمانی در
قالب ۲۲ سوال بسته و با پاسخ بر حسب طیف ده درجهای بر
اساس نظریه مالیز بود. برای انتخاب پاسخ‌های پرسشنامه‌های
فوق از ضریب الگو کرانین استفاده گردید که در پرسشنامه‌ی

آزمون ۲۶: با توجه به اینکه این تحقیق به همبستگی سازمانی
دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بر اساس مدل شش جمعه و
ارتباط آن با سلامت سازمانی بردازه، از نظر هدف، کاربردی و
از نظر روش، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این
یافته‌ها
آیا آسیب‌های سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در ابعاد شش‌گانه (هدف، ساختار، رهبری، ارتباطات، انگیزش و پدیده‌های پزشکی) بالاتر از حد متوسط است؟

جدول ۱: آسیب‌های آسیب‌ساز سازمانی در ابعاد شش‌گانه

<table>
<thead>
<tr>
<th>رتی بندی آسیب‌ها</th>
<th>سطح معناداری</th>
<th>متغیر</th>
<th>تعداد</th>
<th>مولفه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>اهداف</td>
<td></td>
<td></td>
<td>5/3</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>ساختار</td>
<td></td>
<td></td>
<td>5/4</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>رهبری</td>
<td></td>
<td></td>
<td>5/8</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>ارتباطات</td>
<td></td>
<td></td>
<td>5/6</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزش و پدیده‌های پزشکی</td>
<td></td>
<td></td>
<td>5/92</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>مکانیزم‌های پزشکی</td>
<td></td>
<td></td>
<td>5/96</td>
<td>91</td>
</tr>
<tr>
<td>مکانیزم‌های پزشکی</td>
<td></td>
<td></td>
<td>114/30</td>
<td>91</td>
</tr>
</tbody>
</table>

آماری صورت گرفت.

جدول ۲: نشان می‌دهد، در مولفه‌های رهبری، ارتباطات و پدیده‌های سازمانی در ابعاد شش‌گانه (هدف، ساختار، رهبری، ارتباطات، انگیزش و پدیده‌های پزشکی) بالاتر از حد متوسط بوده، در مولفه‌های اهداف، ساختار و مکانیزم‌های پزشکی رسان می‌باشد. جدول فوق نشان می‌دهد بهترین آسیب‌ها به ترتیب در جوامع انگیزش و پدیده‌های پزشکی و رهبری، ارتباطات، ساختار، اهداف و در...

جدول ۳: همبستگی بین آسیب‌های آسیب‌ساز سازمانی و سلامت سازمانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>سطح معناداری</th>
<th>r</th>
<th>n</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>هدف</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>0/37</td>
<td>۹۱</td>
</tr>
<tr>
<td>ساختار</td>
<td>۰/۰۷</td>
<td>0/28</td>
<td>۹۱</td>
</tr>
<tr>
<td>رهبری</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>0/53</td>
<td>۹۱</td>
</tr>
<tr>
<td>ارتباطات</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>0/44</td>
<td>۹۱</td>
</tr>
<tr>
<td>انگیزش و پدیده‌های پزشکی</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>0/13</td>
<td>۹۱</td>
</tr>
<tr>
<td>مکانیزم‌های پزشکی</td>
<td>۰/۰۱</td>
<td>0/35</td>
<td>۹۱</td>
</tr>
</tbody>
</table>

مجله توزیعی آموزش در علوم پزشکی دوره ۴، شماره ۶، بهار و تابستان ۹۰
تحقیق جدید، تفاوت معناداری بین میانگین دیدگاه عضایی به علت در مورد آسیب شناسی بر حسب جنسیت و مربوط به ناشی دهندگان از تفاوت دیدگاه‌ها بر حسب روش تحقیق و وضعیت استخوانی و سن و سوندر خدمت معنادار است.

همچنین تفاوت معناداری بین میانگین سلامت سازمانی اعضايی به علت دانشگاه علم پزشکی اصفهان یا حسب جنسیت، رشته تحقیقی و وضعیت استخوانی دیده شد. اما این تفاوت دیدگاه بر حسب مرتبه علمی و سابقه خدمت معنادار است.

بحث

برای آسیب شناسی یافتن دلیل و توجیه قابل قبول وجود داشته باشد تا آسیب شناسی با استفاده از نجس و تخصص خود بر پرورش و تحقیق در سطح سازمان پرورش و نیز بتواند حمایت اعضايی سازمان را کسب کند. هم‌طور که در بررسی سوالات ذکر شد دانشگاه علم پزشکی اصفهان دارای نقاط آسیب زایی زائد در خود بوده است. این آسیب‌ها به ترتیب در حوزه اگزیستسیو و پاداش، رهبری، ارتباطات، ساختار، اهداف و مکانیزم‌های پایر رسان بوده است. بررسی میانگین مولفه‌ها نشان داده است. در مؤلفه‌های اهداف، میانگین کمی پایین تر از میانگین اهداف حوزه‌های عقلی است. عمد تطبیق سیستم‌های دانشگاه به جهت اهداف، عدم سازگاری بین اهداف کمی و کیفی توجه به اهداف سازمانی تا فرایند و انظار نتیجه‌گیری بررسی می‌گردد و در حوزه عقلی، غیر منطقی دانشگاه از اعضا باشد. نتایج تحقیق بنا تحقیق نیکوارک (1387)، زالی (1387)، و یاسی (2008) مبنایی بر دستگاه‌های چاره‌ای برخی از میانگین‌های مولفه‌ها نشان داده، در مؤلفه‌های رهبری، میانگین بالاتر از حد میانگین حوزه به شکل به دلایل بالای کم میزان و روسای جهت ارتباطی مرطوبی و حرارتی علاطم، انظار و بر حسب دیدگاه مثبت و حرفه‌ای اعضا، انتظارات تا حکمیت صورت می‌گیرد. در حوزه‌های رهبری، میانگین بالاتر از حد میانگین حوزه به شکل به دلایل بالای کم میزان و روسای جهت ارتباطی مرطوبی و حرارتی علاطم، انظار و بر حسب دیدگاه مثبت و حرفه‌ای اعضا، انتظارات تا حکمیت صورت می‌گیرد. در حوزه‌های رهبری، میانگین بالاتر از حد میانگین حوزه به شکل به دلایل بالای کم میزان و روسای جهت ارتباطی مرطوبی و حرارتی علاطم، انظارات تا حکمیت صورت می‌گیرد.
مدیران از اعضا در برای خواسته‌های غیر منطقی دانشجویان، اسیب پذیر بودن مدیران در برپایی فرمان خارج از دانشگاه و نفوذ افراد با نفوذ در شوراهای دانشگاه باشند. نتایج تحقیق با تناجع تحقیق ویسک(2006) و تکویی مقدمر(1387) هم‌سرایی دارد.
نکته‌ها (1387) نشان داد حوزه‌های 44 درصد مدیران از نظر برگرفته با 48 درصد نظر سازمان‌دهی در حوزه نهایی که داد ها بین سیک رهبر مدیران و رابطه مدار و برگرفته با 48 درصد نظر سازمان‌دهی در حوزه نهایی که داد ها ما بین سیک رهبر مدیران و رابطه راهبردی مدار و برنامه‌ریزی سازمان‌دهی و کنترل آنها راهبردی دانشگاه و جهاد.
و بسیاری سازمان‌دهی و کنترل آنها راهبردی دانشگاه و جهاد.
(2009) برنامه‌ریزی دانش‌مایه که تغییر می‌کند باید
همکاران از ارتباط با سایر مشکلات شغلی، عدم انسجام و
همه‌گانی این اعضا، مبارزه پشت پرده بین اعضا، عدم صداقت
بین اعضا، بی‌تائی اعضا نسبت به همدیگر و وجود
تعارض و مشکلات حلق تنه‌دهد در دانشگاه، فقدان روابط لازم
برای انجام بهینه آموز در محیط کار و عدم تعامل و گفتگو
بین مدیران و اعضا باید. نتایج تحقیق با تناجع تحقیق نیکوکار
(2009) و زالی (1387) هم‌سرایی دارد. بررسی می‌گذرن مولفه‌ها
تئوری اینکه به‌دلیل تناژ و نظارت شدید در دانشگاه، عدم
صدا وقفه و مقررات، دست و پا یک بیوئن فعالیت و
مقررات، عدم تبیین مزاهمه‌های منطقی برای سنجش عملکرد
اموزشی، عدم وجود ساز و کاری راه امکان و نظم
بی‌خیال بودن امروز، با تکراری نسیمی اطلاعاتی درامانی و
کسب و کرد تبیین هر کس بر خود گرفتن و علم باشند. نتایج
تحقیق با تناجع تحقیق نیکوکار(1388) زالی(1387) و تکویی
مقدمر(1387) هم‌سرایی دارد تا نظارت بین هرکس از مولفه‌های
اسباب شناسی، هدف، ساختار، راهبردی، ارتباط، انگیزش و
پیگیری پایه رسانی با سلامت سازمان رابطه منفی و معنادراز
وجود دائم نتایج تحقیق با تناجع تحقیق شهروند(1387) یاینری (2000) هم‌سرایی دارد. شهروند(1387) نشان داد که بین
علم شفاف سازی اهداف، عدم دسترسی به اطلاعات، عدم
مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، تأکید و
کنترل شدید و عدم تفکیک اختیار بر سطح توانمندی کارکنان
راستی مکاکوس و معنادراز. یاینری (2000) نشان داد که
سلامت سازمان رابطه مستقیم با رضایت شغلی و عملکرد
داد.
نتیجه گیری
در استانی نایب تحقیق‌فرورسانه‌ای می‌گردد که در دانشگاه
در بعد هدف، شفافیت سازی و توصیف اهداف، آگاه ساختن و
تشریح اهداف برای اعضای همانگی ایجاد و سازگاری، سازگاری بین اهداف
سازگاری، بین اهداف فردی و سازمانی، سازگاری بین اهداف
کمی و کیفی دانشگاه و دشمن انتظارات معقول و منطقی از
اعضا در اولویت‌های زمانی. در حوزه ساختار، روش ساختن
ساختار در حوزه فعالیت‌های تجهیز، ایجاد میکرو طرحی
مشارکتی و توجه به اهداف انتخاب، ترمیم شاخص حرفه‌ای
تحقیق اهداف، آشنایی و استفاده از هنر راه‌های
جدی و تفکیک صحت انتخاب توجه کافی و همزمان به
آموزش و پژوهش و رعایت کامل فواره و مقررات در اولویت
می‌باشد. در حوزه رهبری باید تلاش مدیران و روس در
جهت ارتقاء شغلی و حرفه‌ای اعضای همانگی، انتظارات منطقی
مدیران از اعضای، حمایت مدیران جهت حضور اعضا در همایش‌ها,
سیم‌بزی و اعطای فرصت مطالعاتی، حمایت از ابتکارات و
نوآوری‌های ارتباطی در ارائه اطلاعات توان‌بخشی، در
همگی همکاران، ایجاد دانستهای و همانگی میان اعضای.
بر این پردازش، قدرت میان اعضا، ایجاد تعامل و جلسات

منابع
4- Ford K. Competencies in the real world: Performance Management for the relationally health organization, compensation and Benefits Review Saranac Lake:2001
5- Kets de Varie ,Manfred F R. The entrepreneur on the coach. inseed quarterly. Knowledge.2003


9- اخوان صراف، ا. ع. عارضهیات و ایجادهای صنعتی براساس مدل کیفیت اروپایی دومین ملی کنفرانس مدیریت عملکرد. 1384.

10- ایزدی، ا. بررسی و تحلیل ساختار سازمانی دانشگاه تربیت معلم، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. 1385: 1241-1243.

11- تکویی مقدم، م. تعیین رابطه بین سیکمای مدیریتی با وظایف مدیران دانشگاه علوم پزشکی کرمان، فصلنامه مدیریت سلامت; 1387.


13- شهری، ع. آسیبشناسی، چالشها و موافات توانمند سازی کارکنان، کنفرانس بین المللی مدیریت 1387.

14- نیککار، غ. تدوین مولفه‌های اصلی آسیبشناسی سازمانی مرکز ملی فرش ایران با بررسی نقش ان در صادرات فرش. دستیار، نشریه مدریت بازرگانی 1388; 3: 165.

15- توکلی، غ. آسیبشناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت موسسه مطالعات بین المللی ارزی. 1388; 4.


19- Vicic V. Necessary organizational changes according to burke- litwin model in the head nurses system of management in health care and social welfare institution, Elsevier Ireland Ltd. 2009.