دیدگاه کارکنان در مورد سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان

براساس الگوی هوا و فیلدمن

رویا حیدری کرمی‌رودی، دکتر یاداله خدادوست، دکتر همای درودی، دکتر ارشد فرhammerیان

r.heidarikh@gmail.com

نویسندگان: زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان

تاریخ: 95/1/12

پایه پروش: 95/1/20

چکیده

زمینه و هدف: زمینه و هدف سلامت سازمانی به یک از گویایین و ببینی تربیتی شاخص‌های واقعی به‌نفی سازمانی است. در سال‌های نخست سالمان کارمندان

متعهد وظیفه نشان و سودمندی و سازمانی را از روند و عملکرد بالایی بر خودداری از آگاهی می‌آورند از مزیت سلامت سازمانی در موقعیت‌های اجتماعی کارکنان و سوئیسی از توانایی موتوری نشانگر باشند. این مطالعه جهت ارزیابی سلامت سازمانی نظام آموزشی از نگاه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی براساس الگوی هوا و فیلدمن طراحی و اجرا شد.

روش پژوهشی: پژوهش فوق‌پیک مطالعه توصیفی ایمپایشن و از لحاظ هدف کاربردی بود. جامعه آماری آن کارکنان شاغل در دانشگاه تابعه دانشگاه علوم پزشکی زنجان می‌باشد. که تعداد 147 نفر به عنوان حجم نمونه به روش طبقه‌بندی انتخاب و وارد مطالعه شدند. بروز گردیده داده‌ها از پرسشنامه 44 سوالی سلامت سازمانی هوا و همبستگی (1999) استفاده شد. ضریب پایان آلفا را 0.79 داشته‌اند. با توجه به طبقه‌بندی شانه برای ارزیابی توانایی سلامت سازمانی، با توجه به این‌که توانایی سلامت سازمانی به‌نیاز به نشانگر بازدهی نظام آموزشی دانشگاه دانشگاه علوم پزشکی

مقدمه

سلامت سازمانی یکی از عوامل ارائه برای ادامه حیات سازمان‌های آموزشی می‌باشد که با توجه به ابعاد متفاوت، می‌تواند در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی و تغییرات اهداف طوری عمل کنند که باشد و نوبتی امور به حداکثر کاهش باید. در این راستا برنامه‌ریزی برای پیوسته وضعیت سلامت سازمانی دانشگاه‌ها توجه بیشتری از صاحب‌نظر و

کارشناسان این حوزه را به خود مطوف ساخته است. در واقع شناختی عوامل و شاخص‌های سلامت سازمانی دانشگاه باعث برنامه‌ریزی جهت تسویه و بهبود عملکرد دانشگاه خواهد داشت. سلامت سازمانی تنها توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور می‌تویند، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. در سازمان‌های سالم کارکنان

1- کارشناس ارشد مدیریت بازاریابی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، زنجان، ایران

2- دکترای مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، زنجان، ایران
سلامت سازمانی، نظام آموزشی بر اساس الگوی هوی و فیلدمن

متخصص وظیفه شناسی با روحیه و عملکرد بالاروی دارد (1).

سازمان سالمن و بورا دارای جوی مطمئن بوده، و جویی
انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان سالمن فراهم کرده
و از این طریق اثر بخشی سازمان را بالا برده، از طرف دیگر
 الجو سازمان سالمن و حمایتی باعث اعتناد بیشتر و روحیه
بالایی کارکنان می‌شود. بیل و بل کر سون معنی است یک
سازمان، هنگامی سالم است که مدیران و تک تک کارمندان
در یک فرآیند مشترک به یکدیگر بی‌پیوند تعامل می‌کنند.

روش بررسی
در این مطالعه کاربردی که به روش توصیفی انجام گردید.

جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال 1392 – 1394 به تعداد 147 نفر بود,
که به روش نمونه‌گیری تصادفی فردی شده انتخاب
شدند. ابزار پژوهشی پرسشنامه استاندارد هویت و همکاریان
(1997) بوده که دارای هفت بخش بعد بوده که به ترتیب: تابع
علیه، روحیه، حمایت منابع، ساخته‌دهی، ملاحظه گری,

فیلتر مایکس تهیه‌نماضی ضرب دبیتش پرسشنامه الگوی
سازمانی در مطالعه ارتدلر برای ایل/90 معرفی شده بوده، که
در مطالعه صورت گرفته این میزان برای (8/9) بوده است.
در این مطالعه به هر سوال نمره‌ای بین 1 (هرکر) و
(نبردی). 3 (گاهی)، و 5 (همه) تعادل گرفت.

نمرات بین 44 تا 88 سلامت سازمانی را ضیف و نمرات
تا 132 سلامت سازمانی را متوسط و نمرات بالایی
133 نیز میزان سلامت سازمان را پیام دارد. خوب تعیین می کند. داده
های گردآوری شده با استفاده از نرمافزار آماری
SPSS22 از طریق شاخص‌های آماری توصیفی و تحلیلی از جمله
میانگین و انحراف معیار، آزمون ضرب همبستگی پیرسون
تحلیل شدند.

یافته‌ها

از تعداد 147 پرسشنامه توزیع شده، 141 مورد تکمیل

در مطالعه منابع و همکاریانش در سال 1391 نتایج به‌دست
آمده نشان داد کاربرد سازمانی دانشگاه علوم
پزشکی به‌طور کلی ایجاد می‌کند از حد مطلوب ارزیابی نموده است و

بین کلیه ابعاد هفت گانه سلسله نسبی سامانی‌ها و منابع
وجود دارد. در مطالعه صادقی و علی‌رغم در سال
1393 نتایج
پیشگیر این موضوع بود که میانگین سلامت سامانی‌ها به طور
کلی از میانگین اکثریت دسته‌گاه کارکنان
98/66/11/86/12
بوده و همچنین در سطح نهاده مؤلفه‌ی یکپارچه نهادی، در سطح
Downloaded from zums.ac.ir at 20:29 IRST on Saturday November 16th 2019
جدول 1: وضعیت دیگه‌کاری کارکنان در ارتباط با سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال 1394

<table>
<thead>
<tr>
<th>سلامت سازمانی</th>
<th>فراوانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>بد</td>
<td>0</td>
</tr>
<tr>
<td>متوسط</td>
<td>15/2</td>
</tr>
<tr>
<td>خوب</td>
<td>22</td>
</tr>
<tr>
<td>جمع</td>
<td>100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانگونه که در جدول 1 مشاهده می‌شود، نتایج طبقه‌بندی سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در بین پاسخگویان با 84/8 درصد در حد خوب تعبین شد.

جدول 2: توزیع دیگه‌کاری کارکنان در ارتباط با ابعاد سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان بر اساس انحراف معیار

<table>
<thead>
<tr>
<th>انحراف معیار</th>
<th>میانگین</th>
<th>مولفه های سلامت سازمانی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>ینگانگی نهادی</td>
<td>14/46</td>
<td>نفوذ مدریت</td>
</tr>
<tr>
<td>13/82</td>
<td>26/96</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17/9</td>
<td>70/64</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15/37</td>
<td>ملاحظه گری</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19/88</td>
<td>ساخت دهی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>82/13</td>
<td>پشتیبانی منابع</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21/2</td>
<td>روحیه</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>26/01</td>
<td>تأکید علمی</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9/82</td>
<td>کل</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

بر اساس یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل بدین ترتیب مورد نظر پاسخگویان، بیشترین و مولفه پشتیبانی منابع با 82/13 درصد از افراد دور مطالعه و پشتیبانی منابع را تشکیل داده بودند.

همان گونه که در جدول 1 مشاهده می‌شود، نتایج طبقه‌بندی سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در بین پاسخگویان با 84/8 درصد در حد خوب تعبین شد.

بود که درصد پاسخگویان سمت سازمانی کارشناسی داشتند. همچنین نوع استفاده 49 درصد پاسخگویان بصورت رسمی، 35/9 درصد به صورت قراردادی و هرکدام از استفاده‌های آزمایشی و پیمانی 7/6 درصد افراد دور مطالعه را تشکیل داده بودند.

گردآوری شدند. براساس یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل بدین ترتیب مورد نظر پاسخگویان، بیشترین و مولفه پشتیبانی منابع با 82/13 درصد از افراد دور مطالعه و پشتیبانی منابع را تشکیل داده بودند.
همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، در مقایسه سلامت سازمانی نظام آموزش درانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی زنجان بر اساس آزمون کروسکال والیس، بالاترین میانگین رتبه<br />مقدار خی دو درجه آزادی<br />محل خدمات

<table>
<thead>
<tr>
<th>محل خدمات</th>
<th>مقدار خی دو</th>
<th>تعداد</th>
<th>پژوهشکی</th>
<th>داروسازی</th>
<th>دندانپزشکی</th>
<th>پرستاری</th>
<th>پرستاری پزشکی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پژوهشکی</td>
<td>۵۰</td>
<td>۲</td>
<td>۸۷/۱۹</td>
<td>۴۹/۲۷</td>
<td>۷۴/۲۲</td>
<td>۹۵/۱۸</td>
<td>۷۳/۵۱</td>
</tr>
<tr>
<td>داروسازی</td>
<td>۴۹</td>
<td>۲</td>
<td>۷۴/۵۸</td>
<td>۷۲/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۳/۵۱</td>
<td>۷۳/۵۱</td>
</tr>
<tr>
<td>دندانپزشکی</td>
<td>۷۴/۵۸</td>
<td>۲۶</td>
<td>۷۴/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
</tr>
<tr>
<td>پرستاری</td>
<td>۶۷/۵۸</td>
<td>۲۲</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
</tr>
<tr>
<td>پرستاری پزشکی</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۱۹</td>
<td>۷۳/۵۱</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، رابطه میانگین رتبه مربوط به ملاک‌های کار (P<0/036، P<0/05، P<0/04) و میانگین رتبه مربوط به یک‌گانگی به‌طور مثالی نشان داده‌ها می‌باشد.

جدول ۳: مقایسه سلامت سازمانی نظام آموزش درانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال ۱۳۹۴

<table>
<thead>
<tr>
<th>پژوهشکی</th>
<th>داروسازی</th>
<th>دندانپزشکی</th>
<th>پرستاری</th>
<th>پرستاری پزشکی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پژوهشکی</td>
<td>۵۰</td>
<td>۲۷</td>
<td>۲۶</td>
<td>۲۲</td>
</tr>
<tr>
<td>داروسازی</td>
<td>۴۹</td>
<td>۳۷</td>
<td>۲۷</td>
<td>۲۲</td>
</tr>
<tr>
<td>دندانپزشکی</td>
<td>۷۴/۵۸</td>
<td>۷۲/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
</tr>
<tr>
<td>پرستاری</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
</tr>
<tr>
<td>پرستاری پزشکی</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول ۴: ضرایب میانگین مولفه‌های سلامت سازمانی نظام آموزش درانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی زنجان

<table>
<thead>
<tr>
<th>پژوهشکی</th>
<th>داروسازی</th>
<th>دندانپزشکی</th>
<th>پرستاری</th>
<th>پرستاری پزشکی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پژوهشکی</td>
<td>۵۰</td>
<td>۳۷</td>
<td>۲۷</td>
<td>۲۲</td>
</tr>
<tr>
<td>داروسازی</td>
<td>۴۹</td>
<td>۳۷</td>
<td>۲۷</td>
<td>۲۲</td>
</tr>
<tr>
<td>دندانپزشکی</td>
<td>۷۴/۵۸</td>
<td>۷۴/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
</tr>
<tr>
<td>پرستاری</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
</tr>
<tr>
<td>پرستاری پزشکی</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
<td>۷۷/۵۸</td>
</tr>
</tbody>
</table>

*P<0/01  **P<0/05  ***P<0/10  ****P<0/001
بیان کننده یک ذکر نشده است با دست آمده سلما
سازمان نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در بین
پاسخگویان ۸۴/۸ درصد در جهت خوب مورد ارزیابی
قرار گرفت. نتایج مطالعه مانی و همکاران نیز نشان داد که
سازمان نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی به آن جهت
در حد مطلوب قرار داشت که همانند مطالعه انجام شده
می‌باشد (۷). نتایج مطالعه بهرامی و همکاران نیز نشان داد
سلما سازمانی در سطح متوسط به بالا نشان داد (۷)؛ اما در
مطالعه نعمتی سازمانی در گروه های آموزشی
دانشگاه پایینتر از حد متوسط (۲/۵) گزارش شده است که از
مطالعه مانی درجه ۷ باشد (۷/۸). بنابراین، مدل بندی
مدیریت مطلوب در سطح مختلف سازمانی و سالم بودن
فضای کاری و انگیزه بالای کارکنان باشد.
نتایج بدست آمده از مقایسه سلما سازمان نظام آموزشی
در دانشگاه علوم پزشکی زنجان نشان داد که
باید ارتقای میانگین رتبه با (۷/۸) مربوط به دانشگاه
پزشکی
صبریتی که در سطح اداری استخدامی های تراشی با منابع
85/54 بیش از بقیه استخدامی سلامت سازمانی را مورد
ارزیابی قرار داده و به نظر آماری به تفاوت معنادار است.
در سطح فنی به غیر از استخدامی های آزمایشی بقیه
پاسخگویی کننده در یک سطح سلامت سازمانی را مورد
ارزیابی قرار داده‌اند.

در مطالعه‌ای انجام شده تمام مولفه‌های سلامت سازمانی
نظام آموزش سازمان نظام بیشکیک دارای همیستگی نسبتا
قوی و مثبت بوده به طوری که بیشترین همیستگی مربوط به
ملاحظه گری (r=0/89, P<0/05) و کمترین همیستگی
مربوط به یکگانی نهادی (r=0/05, P>0/10) می‌باشد.
در مطالعه‌ی فرهنگ، همکاری، شرکت در انجام ساخت
دهی، پشتیبانی منابع، ملاحظه گری و ناکلیت علمی با اعتماد
سازمانی همیستگی ضعیف و مثبت به ترتیب با (r=0/07, P=0/01)
و مشاهده شد. همچنین بین بعد روحی و اعتقادسازی همیستگی
نسبتا قوی و مثبت (r=0/1, P<0/05) و وجود داشت (5).

بر حسب سطوح سلامت سازمانی، سطح اداری با میانگین
77/10 بیشترین و سطح نهادی با میانگین 76/96 پایین ترین
میزان مورد ارزیابی پاسخگویان می‌باشد که از نظر آماری
تفاوت معنادار است. در مطالعه‌ی حاضر پرسیدن بین سطح
نهادی و سطح اداری و فنی تفاوت وجود نداشته است (4).

همچنین سطح نهادی در دانشگاه پرستاری با میانگین
71/81 بیش از بقیه دانشگاه‌ها مورد ارزیابی قرار گرفته
است که به لحاظ آماری نیز اختلاف معناداری داشته‌است.

نتیجه‌گیری
ساعت سازمانی نظام آموزشی به طور کلی در سطح خوب
موردنظر ارزیابی قرار گرفته. هر چند دانشگاه‌های (پرستیکی،
دانشگاه‌های پرستاری و پرستیکی) درای دارای ارزیابی در حد
متوسط به بالا هستند، اما در دانشگاه‌های داراپزشکی این ارزیابی
در حد متوسط به پایین بوده، همچنین مولفه یکگانی نهادی
نسبت به بقیه مولفه‌های پاسخگویان پایین قرار داشته‌باشد.
با توجه به

رایطینی مثبت بین مولفه یکگانی نهادی و سلامت سازمانی و

یعنی مدل‌ریزی مواد آموزشی و اداری لازم را در اختیار کارکنان
قرار می‌دهند. تجربیات و وسایل کافی در دانشگاه‌ها وجود
دارد که راهی بکارگیری این فعالیت‌ها به‌فزایش مهارت و

یافته‌ای تفاوت سلامت سازمانی آن‌ها شود (6).

نتایج مطالعه نشان داد که میانگین سلامت سازمانی در بین
پاسخگویان زن 77/87 و در بین مرد 77/02 بوده که متوسط به

بیال مورد ارزیابی قرار گرفت. بر حسب محل خدمت،
دانشگاه‌های پزشکی با میانگین 72/79 پیشینه و دانشگاه‌های
داراپزشکی با میانگین 72/47 کمترین میزان ارزیابی سلامت
سازمانی را داشتند. بر حسب مولفه‌های هفتگی نیز بیشترین
میانگین در پاسخگویان پرستاری، مولفه پشتیبانی منابع بوده و
کمترین میانگین در دانشگاه داراپزشکی مربوط به مولفه
یکگانی نهادی می‌باشد. در مطالعه سیستماتیک نیز پاسخگویان
سلامت سازمانی را همانند مطالعه ما در حد مناسب ارزیابی
کرده‌اند. در بین کارکنان زن سلامت سازمانی نسبت به مردان

مناسب‌تر ارزیابی شده است (9).

Downloaded from zums.ac.ir at 20:29 IRST on Saturday November 16th 2019
تقلید و تشکر
از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه به جهت حمایت و تأمین منابع مالی لازم جهت اجرای طرح و همچنین از کلیه همکاران شاغل در دانشگاه‌های پزشکی، دندانپزشکی، داروسازی، پریاپزشکی و بهداشت، پرستاری و ماما وی که ما را در این پژوهش پاییز کردن، صمیمانه تشکر می نماییم.

References
4- Hajipour M. the study and comparison of organizational health in public and private high schools for girls in Tehran, from the perspective of teachers in the school year 1374-1375 unpublished [Dissertation] Tehran University 1375.
6- Themethane M, Falah A, Abkhiz T, Anbia N. Survey the status Organizational health of Shahid Beheshti University of Medical Sciences on the pattern of organization health hoy and Myskl, the first National Congress on Accounting and Management. Azad University of nor, 2012.
7 – Bahrami S, Rajaeepour S, Kivanara M, Raiesi A, Kazemi A. The study of the relationship between the manner of decisions-making and organizational health mangers in the department of Isfahan University of Medical Sciences, Iran, Occupational Health Journal 2012; 9(3).
8- Neamati L, Ardalan M, DamSar A, Shokati A. Compare health University in Hamedan Boali sina University and Kermanshah Medical University, International Conference Management in Safir an mobin Institute, Tehran 2014.
A Survey on Employees' Point of View on Organizational Health of Educational System Based on the Organizational Health Inventory (OHI) at Zanjan University of Medical Sciences

Heydari kamarrodi R\(^1\), Khodaverdi Y\(^1\), Doroudi H\(^1\), Farahmandian A\(^1\)

\(^1\) Islamic Azad University of Zanjan, Zanjan, Iran

**Corresponding author:** Heydari kamarrodi R, Islamic Azad University of Zanjan, Zanjan, Iran

**Email:** r.heidarikh@gmail.com

**Received:** 3 Nov 2015 **Accepted:** 13 Apr 2016

**Background and Objective:** Background and goals of organizational health are the most obvious indicators of organizational effectiveness. There is committed, conscientious and helpful staff in healthy organizations that have high morale and performance. Managers’ awareness of organizational health can have an effective role in success and vitality of employees and officials. This study aimed to assess organizational health of educational system from the staff’s point of view at Zanjan Medical Sciences University based on the pattern of Hoy and Feldman.

**Materials and Methods:** This research was a descriptive and survey study which was a practical one regarding its goals. Research population was the staff of Zanjan University of Medical Sciences. A total of 147 employees as a sample size were selected. To collect data a 44-item questionnaire of organizational health written by Hoy and et al. (1996) was used. Cronbach alpha reliability coefficient was 0.87 and 0.89 in post-test and pre-test respectively. Validity of the questionnaire was confirmed. Moreover, SPSS22 was used to analyze data. To evaluate results, descriptive statistics and means analysis as well as Pearson correlation coefficient were calculated.

**Results:** 84.8 percent of respondents assessed the organizational health as good. The highest mean score (87/19) was related to the faculty of medicine and the lowest mean score (67.49) was related to the faculty of pharmacy.

**Conclusion:** The staff assessed the organizational health of educational system as good. However, educational system officials and lawmakers can play a significant role to promote the institutional and technical level of educational system in order to increase their efficiency.

**Keywords:** Organizational health, Educational system, University of medical sciences