مقاله پژوهشی اصیل

مجلـــــه‌ی توســـعه‌ی آمـوزش در علـوم پزشـــکی

دوره‌ی ۹، شماره ۲۲، تابستان ۹۵ ، صفحات ۲۷ تا ۳۳

دیدگاه کارکنان در مورد سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان براساس الگوی هوی وفیلدمن

رویا حیدری کمررودی[۱]، دکتر یداله خداوردی[۲]، دکتر هما درودی[۲]، دکتر ارشد فرهمندیان[۲]

نویسنده‌ی مسوول: زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان r.heidarikh@gmail.com

دریافت: ۹٤/۸/۱۲ پذیرش: ۹۵/۱/۲۵

چکیده

زمینه و هدف : زمینه و هدف سلامت سازمانی ،یکی از گویاترین و بدیهی ترین شاخص‌های اثر بخشی سازمانی است. در سازمانهای سالم کارمندان متعهد ،وظیفه شناس و سودمند هستند واز روحیه و عملکرد بالایی بر خوردارند. آگاهی مدیران از میزان سلامت سازمانی در موفقیت ،شادابی کارکنان و مسوولان می تواند نقش موثری داشته باشد. این مطالعه جهت ارزیابی سلامت سازمانی نظام آموزشی از نظر کارکنان دانشکده های علوم پزشکی بر اساس الگوی هوی و فیلدمن طراحی و اجرا شد.

روش بررسی :پژوهش فوق یک مطالعه توصیفی پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی بود.جامعه‌ی آماری آن کارکنان شاغل در دانشکده های تابعه دانشگاه علوم پزشکی زنجان می باشد. که به تعداد ۱٤۷ نفر به عنوان حجم نمونه به روش طبقه بندی انتخاب و وارد مطالعه شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ٤٤ سووالی سلامت سازمانی هوی و همکاران (۱۹۹٦) استفاده شد. ضریب پایایی آلفا کرونباخ آن در مطالعه‌ی اردلان برابر با ۰/۹۱ تعیین شده بود، ولی در مطالعه صورت گرفته این میزان ۰/۸۹ به‌دست آمد. روایی پرسشنامه به شکل صوری مورد تاییدقرار گرفت . جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها ازنرم افزار SPSS 22 و برای بررسی نتایج از آمار توصیفی، آزمون میانگین‌ها واز ضریب همبستگی پیر سون استفاده گردید.

یافته ها : پاسخگویان سلامت سازمانی را در حد خوب (۸٤/۸ درصد) ارزیابی کردند. بالاترین رتبه مربوط به دانشکده پزشکی (۸۷/۱۹)و پایین‌ترین رتبه مربوط به دانشکده‌ی داروسازی(٤۹/٦۷) بود.

نتیجه گیری :کارکنان سلامت سازمانی نظام آموزشی را در سطح خوب ارزیابی کردند. با این وجود مسوولان و سیاست‌گذاران نظام آموزشی می‌توانند نقش به‌سزایی در ارتقای سطح نهادی و فنی جهت افزایش بازدهی نظام آموزشی داشته باشند

واژگان کلیدی :سلامت سازمانی، نظام آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی

مقدمه

سلامت سازمانی یکی از عوامل اثرگذار برای ادامه حیات سازمان‌های آموزشی می‌باشد که با توجه به ابعاد متفاوت، می‌تواند در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه ریزی‌ها و تعیین اهداف طوری عمل کند تا کاستی‌ها و نواقص امور به حداقل کاهش یابد. در این راستا برنامه ریزی برای بهبود وضعیت سلامت سازمانی دانشگاه‌ها توجه بسیاری از صاحب نظران و کارشناسان این حوزه را به خود معطوف ساخته است. در واقع شناسایی عوامل و شاخص‌های سلامت سازمانی دانشگاه باعث برنامه ریزی جهت توسعه و بهبود عملکرد دانشگاه خواهد داشت .سلامت سازمانی تنها توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. در سازمان‌های سالم کارکنانی

۱- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، زنجان، ایران

۲- دکترای مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان، زنجان، ایران

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.8.7]

متعهدو وظیفه شناس با روحیه و عملکرد بالاوجود دارند (۱). سازمان سالم و پویا دارای جوی مطلوب بوده، موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در کارکنان سالم فراهم کرده و از این طریق اثر بخشی سازمان را بالا می‌برد، از طرف دیگر جو سازمان سالم و حمایتگر باعث اعتماد بیشتر و روحیه بالای کارکنان می‌شود. بیل و یل کر سون معتقد است یک سازمان، هنگامی سالم است که مدیران و تک تک کارمندان در یک فرایند مشترک به یکدیگر بپیوندند تا مسوولیتی را برای ایجاد مکان کاری پویا، بپذیرند،وبتوانند وفاداری مشتری و سوددهی مشترک را بالا بردند (۲).برای بررسی میزان سلامت سازمانی باید ابتدا شناخت کافی روی ابعاد آن داشته باشیم. هوی و فیلد من (۱۹۹٦) ابعاد سلامت سازمانی را در هفت بُعد بررسی کرده‌اند که عبارتند از:

تاکید علمی،روحیه ،حمایت منابع،ساخت دهی ،ملاحظه گری، نفوذ مدیر،یگانگی نهادی درمطالعه‌ای که توسط فراهانی ومیرزا محمدی و همکاران در سال ۲۰۱۱ با عنوان پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در مدارس متوسطه‌ی استان کهکیلویه و بویر احمد با تعداد نمونه ۲۹۰۵نفر انجام شد، نتایج نشان داد که سلامت سازمانی ٤۲/۵ درصد از مدارس کمتر از حد متوسط و ۲۲ درصد آن‌ها در حد متوسط و ۳۵ درصد از آن بالاتر از حد میانگین بوده، رابطه‌ی مثبت معنی داری ما بین سلامت سازمانی و پیشرفت تحصیلی وجود دارد.

در مطالعه‌ی متانی و همکارانش در سال ۱۳۹۱ نتایج به‌دست آمده نشان داد کارمندان سلامت سازمانی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی را در حد مطلوب ارزیابی نموده اند و بین کلیه‌ی ابعاد هفت‌گانه سلامت سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. درمطالعه‌ی صادقی و علوی در سال ۱۳۹۳ نتایج بیانگر این موضوع بود که، میانگین سلامت سازمانی به طور کلی ازدیدگاه کارکنان ۱۱/۸٦±۱٦٤/٦٦ و میانگین میزان اثر بخشی سازمان به طور کلی از دیدگاه کارکنان ۸/۲۲±۹۸/٦٦ بوده و همچنین در سطح نهادی مؤلفه یگانگی نهادی،در سطح فنی مولفه‌ی روحیه و در سطح اداری مولفه های نفوذ مدیر، ملاحظه گری رابطه‌ی قوی، مستقیم و معنی داری با اثر بخشی سازمان داشته، به طوری که سلامت سازمانی و ابعاد آن تا حد زیادی اثر بخشی را تحت تاثیر خود قرار داده اند. با توجه به اهمیت موضوع سلامت سازمانی،دراین‌مطالعه‌به‌بررسی دیدگاه کارکنان نظام آموزشی‌در مورد میزان‌سلامت سازمانی بر اساس الگوی‌هوی‌وفیلدمن‌دردانشگاه‌علوم‌پزشکی‌زنجان‌پرداختم.

روش بررسی

در این مطالعه کاربردی که به روش توصیفی انجام گردید. جامعه‌ی آماری تحقیق کلیه‌ی کارکنان دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال ۹٤ – ۱۳۹۳ به تعداد۱٤۷ نفر بود که به روش نمونه گیری تصادفی_طبقه بندی شده انتخاب شدند. ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ی استاندارد هوی و همکاران (۱۹۹٦) بوده که دارای هفت بعد بوده که به ترتیب: تاکید علمی، روحیه، حمایت منابع ،ساخت دهی، ملاحظه گری، نفوذ مدیر یگانگی نهادی.ضریب پایایی پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی در مطالعه‌ی اردلان برابر با ۰/۹۱ تعیین شده بود، که در مطالعه صورت گرفته این میزان برای (۰/۸۹) به‌دست آمد. دراین مطالعه به هر سووال نمره ای بین ۱ (هرگز)، ۲ (بندرت)، ۳ (گاهی)،٤(غالبا) و ۵ (همیشه) تعلق گرفت. نمرات بین ٤٤ تا ۸٤ سلامت سازمانی را ضعیف ونمرات ۸٤ تا ۱۳۲ سلامت سازمانی را متوسط ونمرات بالای ۱۳۲ نیز میزان سلامت سازمان را بسیار خوب تعریف می کند. داده های گردآوری شده با استفاده از نرم افزار آماری SPSS22 و از طریق شاخص های آماری توصیفی و تحلیلی از جمله میانگین وانحراف معیار ،آزمون ضریب همبستگی پیرسون تحلیل شدند.

یافته‌ها

از تعداد ۱٤۷ پرسشنامه توزیع شده، ۱٤۱ مورد تکمیـل و

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.8.7]

گردآوری شدند. براساس یافته‌های حاصل از تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از تعداد ۱٤۱ نفراز افراد مورد مطالعه پاسخگویان زن ٥٦/٦ درصد وپاسخگویان مرد ٤۳/٤ درصد بودند. سن ٤٤/۱ درصداز پاسخگویان ۳٦تا٤٥ سال و ۳۸/٦ درصد پاسخگویان تحصیلات لیسانس داشتند. محل خدمت ۳۱ درصد پاسخگویان دانشکده‌ی پزشکی، ۲۲/۸ درصد دانشکده‌ی داروسازی، ۱۷/۹ درصد دانشکده‌ی دندانپزشکی،۱٥/۲ درصد دانشکده‌ی پرستاری و ۱۳/۱ درصد دانشکده‌ی پیراپزشکی بود. سابقه‌ی خدمت ٦٤/۱ درصد پاسخگویان بیش از ۱۰ سال بود که ٦٦/۲ درصد پاسخگویان سمت سازمانی کارشناسی داشتند. همچنین نوع استخدام ٤۹ درصد پاسخگویان به‌صورت رسمی، ۳٥/۹ درصدبه‌صورت قراردادی و هرکدام از استخدامی‌های آزمایشی و پیمانی ۷/٦ درصد افرادموردمطالعه را تشکیل داده بودند.

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می شود، نتایج طبقه بندی سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در بین پاسخگویان با ۸٤/۸ درصد در حد خوب تعیین شد.

جدول ۱ : وضعیت دیدگاه کارکنان در ارتباط با سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال ۱۳۹٤

سلامت سازمانی	فراوانی	درصد ٪
بد	۰	۰
متوسط	۲۲	۱٥/۲
خوب	۱۲۳	۸٤/۸
جمع	۱٤٥	۱۰۰

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می شود،از نظر پاسخگویان در بین مولفه های سلامت سازمانی ،مولفه پشتیبانی منابع با ۸۲/۱۲ بیشترین ومولفه یگانگی نهادی با ٦۰/۹٦ کمترین، مورد ارزیابی قرار گرفت.

جدول ۲ : توزیع دیدگاه کارکنان در ارتباط با ابعاد سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان بر اساس الگوی هوی وفیلدمن در سال ۱۳۹٤

مولفه های سلامت سازمانی	میانگین	انحراف معیار
یگانگی نهادی	٦۰/۹٦	۱٤/٤٦
نفوذ مدیر	۷۳/٤۳	۱۳/۸۲
ملاحظه گری	۷۰/٦٤	۱۷/۹
ساخت دهی	۷۷/۸۷	۱٥/۳۷
پشتیبانی منابع	۸۲/۱۲	۱۹/۷۸
روحیه	٦٤/۱۳	۱۳/۳۷
تاکید علمی	٦٦/۰۱	۱۱/۸۲
کل	٦۹/۳۷	۹/۸۲

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.8.7]

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، در مقایسه سلامت سازمانی نظام آموزشی دردانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی زنجان بر اساس آزمون کروسکال والیس، بالاترین میانگین رتبه‌ای با ۸۷/۱۹ مربوط به دانشکده‌ی پزشکی و پایین‌ترین میانگین رتبه‌ای با ٤۹/٦۷ مربوط به دانشکده‌ی داروسازی بوده که ازنظری آماری نیز تفاوت معنادار (P=۰/۰۰٤) می‌باشد.

جدول۳: مقایسه‌ی سلامت سازمانی نظام آموزشی دردانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی زنجان درسال ۱۳۹٤

	محل خدمت	تعداد	میانگین رتبه	مقدار خی دو	درجه آزادی	*P* value
سلامت سازمانی	پزشکی	٤٥	۸۷/۱۹	۱٥/٥۸	٤	۰/۰۰٤
	داروسازی	۳۳	٤۹/٦۷			
	دندان‌پزشکی	۲٦	۷٤/۹۲			
	پرستاری	۲۲	۷۷/۰٥			
	پیراپزشکی	۱۹	۷۲/٦۱			

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می شود،رابطه‌ی تمامی مولفه‌ها با سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی زنجان معنادار بوده به‌طوری‌که بیشترین معناداری مربوط به ملاحظه گری(r=۰/۷۹ , P<۰/۰۰۰۱)و کمترین رابطه مربوط به یگانگی نهادی(r=۰/۳٦ , P<۰/۰۰۰۱) هست.

جدول ٤: ضرایب همبستگی مولفه‌های سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی زنجان

	سلامت سازمانی	یگانگی نهادی	نفوذ مدیر	ملاحظه گری	ساخت دهی	پشتیبانی منابع	روحیه	تاکید علمی
سلامت سازمانی	-------							
یگانگی نهادی	۰/۳٦*							
نفوذ مدیر	۰/٥٤**	۰/۱۰						
ملاحظه گری	۰/۷۹**	۰/۱٤	۰/٤۲**					
ساخت دهی	۰/٦۹**	۰/۰٤	۰/ ٤٤**	۰/٤۸**				
پشتیبانی منابع	۰/٦۹**	۰/۰٥	۰/۲٥**	۰/٦۰**	۰/٤٥**			
روحیه	۰/۷٤**	۰/۱٥	۰/۲۱**	۰/٥۰**	۰/٤٤**	۰/٤۳**		
تاکید علمی	۰/۷۸**	۰/۱۸*	۰/۳۳**	۰/٥٤**	۰/٥۰**	۰/٥۳**	۰/٥۳**	

*P<۰/۰٥ **P< ۰/۰۱

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.8.7]

همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می شود ،سطوح سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان برحسب محـل خدمـت پاسخگـویان، سطـح نهادی در دانشکده‌ی پرسـتاری با میانگین ۷۱/۸۱ بیـش از بقیه‌ی دانشکده‌های مورد ارزیابـی قرارگرفته است و به لحاظ آمار نیز با P=۰/۰۰۱ اختـلاف معنادار می‌باشـد. سطح اداری و سطح فنی در دانشکـده‌ی پزشکـی به ترتیـب با میانگیـن ۷۹/٦٤ و ٦٨/٩٩ بیـش از بقیـه دانشکـده‌های سلامـت سازمانی را مورد ارزیابی قرار داده‌اند و ازنظر آماری تفاوت معنادار می‌باشد.

جدول ۵: شاخص‌های آماری سطوح سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در سال ۱۳۹٤

سطوح سلامت سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار
سطح نهادی	۱٤٥	٦۰/۹٦	۱٤/٤٦
سطح اداری	۱٤٥	۷٦/۰۲	۱۲/۸٦
سطح فنی	۱٤٥	٦٥/۰۷	۱۱/۰٥
سلامت سازمانی	۱٤٥	٦۹/۳۷	۹/۸۲

بحث

همانگونه که ذکر شد بر اساس نتایج به‌دست آمده سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی زنجان در بین پاسخگویان با ۸٤/۸ درصد در حد خوب مورد ارزیابی قرارگرفت. نتایج مطالعه متانی و همکاران نیز نشان داد که سلامت سازمانی کارمندان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی در حد مطلوب قرار داشت که همانند مطالعه‌ی انجام شده می‌باشد (٦). نتایج مطالعه‌ی بهرامی و همکارانش نیز میزان سلامت سازمانی در سطح متوسط به بالا نشان داد (۷)؛ اما در مطالعه‌ی نعمتی سلامت سازمانی در گروه های آموزشی دانشگاه پایین‌تر از حد متوسط (۲/٥) گزارش شده است که از مطالعه ما کمتر می‌باشد (۸).این تفاوت می‌تواند بدلیل مدیریت مطلوب در سطوح مختلف سازمانی و سالم بودن فضای کاری و انگیزه بالای کارکنان باشد.

نتایج به‌دست آمده از مقایسه‌ی سلامت سازمانی نظام آموزشی در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی زنجان نشان داد که بالاترین میانگین رتبه با ۸۷/۱۹ مربوط به دانشکده‌ی پزشکی و پایین‌ترین میانگین رتبه با ٤۹/٦۷ مربوط به دانشکده-ی داروسازی می‌باشد. این تفاوت نسبتا چشمگیر می تواند بیانگر تفاوت در نحوه‌ی مدیریت سازمانی دو واحد مذکور باشد.

نتایج مطالعه نشان داد که بین مولفه‌های هفت‌گانه سلامت سازمانی، مولفه پشتیبانی منابع با میانگین ۸۲/۱۲ بیشترین مقدار و مولفه یگانگی نهادی با میانگین ٦۰/۹٦ کمترین مقدارمورد ارزیابی از نظر پاسخگویان می‌باشد. در مطالعه‌ی متانی و همکارانش بالاترین میانگین رتبه مربوط به بعد ساخت دهی در صورتی که همانند مطالعه ما پایین‌ترین میانگین رتبه ای مربوط به یگانگی نهادی می‌باشد . یعنی کارکنان اذعان دارند که یگانگی نهادی در برنامه ریزی آموزشی و اداری کم بوده و به علایق و خواسته های نامعقولی که از بیرون پیشنهاد می شود توجه زیادی دارند و مدیران قادر نیستند در برنامه ریزی های آموزشی از سلایق شخصی و غیر علمی دیگران جلو گیری نمایند و اجازه‌ی دخالت در برنامه های دانشکده را ندهند.در مقابل کارکنان مولفه‌ی پشتیبانی منابع را با میانگین بالاتری ارزیابی نموده اند

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.8.7]

یعنی مدیران مواد آموزشی و اداری لازم را در اختیار کارکنان قرار می دهند. تجهیزات و وسایل کافی در دانشکده ها وجود دارد که رغبت کارکنان برای فعالیت را افزایش می دهد و باعث افزایش سلامت سازمانی آنان می شود (٦).

نتایج مطالعه نشان داد که میانگین سلامت سازمانی در بین پاسخگویان زن ٦٨/٧٥و در بین مرد ٧٠/١٨ بود که متوسط به بالا مورد ارزیابی قرارگرفت. بر حسب محل خدمت ، دانشکده‌ی پزشکی با میانگین ٧٢/٦٩ بیشترین و دانشکده‌ی داروسازی با میانگین ٦٣/٤٧ کمترین میزان ارزیابی سلامت سازمانی را داشتند. بر حسب مولفه‌های هفت‌گانه نیز بیشترین میانگین در دانشکده پزشکی، مولفه پشتیبانی منابع بوده و کمترین میانگین در دانشکده داروسازی مربوط به مولفه یگانگی نهادی می‌باشد. در مطالعه سلیمانی نیز پاسخگویان سلامت سازمانی را همانند مطالعه‌ی ما در حد مناسب ارزیابی کرده‌اند. در بین کارکنان زن سلامت سازمانی نسبت به مردان مناسب‌تر ارزیابی شده است (٩).

بر حسب سطوح سلامت سازمانی، سطح اداری با میانگین ٧٦/٠٢ بالاترین و سطح نهادی با میانگین ٦٠/٩٦ پایین‌ترین میزان مورد ارزیابی پاسخگویان می باشد که از نظر آماری تفاوت معنا دار است. در مطالعه‌ی حاجی پور بین سطح نهادی و سطح اداری و فنی تفاوتی وجود نداشته است (٤). همچنین سطح نهادی در دانشکده‌ی پرستاری با میانگین ٧١/٨١ بیش از بقیه‌ی دانشکده‌ها مورد ارزیابی قرار گرفته است که به لحاظ آماری نیز اختلاف معنادار می‌باشد. در صورتی که سطح اداری و سطح فنی در دانشکده‌ی پزشکی با میانگین ٧٩/٦٤ و ٦٨/٩٩بیش ازبقیه‌ی دانشکده‌ها موردارزیابی قرار گرفته و از نظر آماری نیز دارای تفاوت معنادار می‌باشد. بر حسب نوع استخدام پاسخگویان نیز در سطح نهادی، استخدامی‌های رسمی هر چند با میانگین ٦٢/٦٥ بیش از بقیه‌ی پاسخگویان سلامت سازمانی را مورد ارزیابی قرار داده‌اند، اما به لحاظ آماری تفاوت معنادار نمی‌باشد. در صورتی که در سطح اداری استخدامی‌های پیمانی با میانگین ٨٥/٥٤ بیش از بقیه استخدامی‌ها سلامت سازمانی را مورد ارزیابی قرار داده‌اند و به لحاظ آماری نیز تفاوت معنادار است. در سطح فنی به غیر از استخدامی‌های آزمایشی بقیه پاسخگویان تقریبا در یک سطح سلامت سازمانی را مورد ارزیابی قرار داده‌اند.

در مطالعه‌ی انجام شده تمامی مولفه‌ها ی سلامت سازمانی نظام آموزشی دانشگاه علوم پزشکی دارای همبستگی نسبتا قوی و مثبت بوده به طوری که بیشترین همبستگی مربوط به ملاحظه گری (r=٠/٧٩ , P<٠/٠٠٠١) و کمترین همبستگی مربوط به یگانگی نهادی (r=٠/٣٦ , P<٠/٠٠٠١) می‌باشد. درمطالعه‌ی فرجی خیاوی و همکارانش بین ابعاد ساخت دهی، پشتیبانی منابع، ملاحظه گری و تاکید علمی با اعتماد سازمانی همبستگی ضعیف و مثبت به ترتیب با (r=٠/١٦) و (P=٠/٠٣٥) و ,(r=٠/١٦) و (P=٠/٠٠١) مشاهده شد، همچنین بین بعد روحیه و اعتمادسازمانی همبستگی نسبتا قوی و مثبت(r=٠/٣٠) و (P=٠/٠٠١)وجود داشت (٥).که با مطالعه ما تفاوت دارد. در مطالعه‌ی انجام شده در زنجان تمامی مولفه های سلامت با هم رابطه مثبت و قوی دارند که بیانگر سلامت سازمانی خوب است ولی در مطالعه‌ی فرجی رابطه‌ی مولفه ها ضعیف بوده و سطح سلامت متوسط ارزیابی شده است.

نتیجه‌گیری

سلامت سازمانی نظام آموزشی به طور کلی در سطح خوب مورد ارزیابی قرار گرفت.هر چند دانشکده‌های (پزشکی، دندانپزشکی، پرستاری و پیراپزشکی) دارای ارزیابی در حد متوسط به بالا هستند،اما در دانشکده‌ی داروسازی این ارزیابی در حد متوسط به پایین بودوهمچنین مولفه یگانگی نهادی نسبت به بقیه مولفه‌هادروضعیت پایین قرار داشت.با توجه به رابطه‌ی مثبت بین مولفه یگانگی نهادی و سلامت سازمانی و

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.8.7]

تاثیر آن، پیشنهاد میگردد یگانگی در برنامه ریزی آموزشی رعایت شودو با نیروهای خارج از سازمان سازش و مدارا صورت گیرد که این امر از طریق به‌کارگیری نیروهای خلاق و مبتکر و علاقه مندجهت برنامه ریزی، استفاده از افرادی که دارای تخصص و مهارت در بر قراری روابط انسانی درست و منطقی با دیگران را دارند،ایجـاد فضای سالم و مفید در سازمان از طریق سالم سازی فضای حاکم وهمچنین در گزینش مدیران، بایـد مهـارت‌های فنـی، انسانـی و ادراکـی آن‌ها مـورد توجـه قـرار گرفتـه و آموزش‌های لازم به آن‌ها ارایه شود.

تقدیر و تشکر

از معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه به جهت حمایت و تأمین منابع مالی لازم جهت اجرای طرح وهمچنین از کلیه‌ی همکاران شاغل در دانشکده‌های پزشکی، دندانپزشکی، داروسازی، پیراپزشکی و بهداشت، پرستاری و مامایی که ما را در این پژوهش یاری کردند، صمیمانه تشکر می‌نماییم.

References

1- Juliea Lynden&WilliamKlingle.Supervising organizational heath .Supervision Journal. 2000;12: 3-5

2- Bennis، W , Shin D. Leadership in health care and the leadership in literature. *Journal of Ambulatory Care Management*. 2002;25(2): 68-74

3- Heavy V, Myskli G, theory of research and practicein educational management, (translate by Seyed Abbaszadeh M) Urmia,2003.

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 University1375.

5- FarajiKhiavi F, Vaisi M, tahmasebiQraby A. Study of the relationship between organizational health and corporate trust from the perspective of working in teaching hospitals of Ahvaz University of Medical Sciences, *Journal of Healthcare Management*.2004; 5:53-63.

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 Institue, Tehran2014.

9- Soleimani.N: Assessment of organizational health of Tehran province of School on the pattern of hoy and fieldman. *Rahayaftnoo Research Scientific Quarterly .Marvdasht Azad University*.2010;1(4).

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.8.7]

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 ۰.۸۶ 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***

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1395.9.22.8.7]