

بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم در سازمان تامین اجتماعی استان کردستان

انور مرادی^۱

چکیده

افراد و اینکه چگونه این وظایف گروه‌بندی می‌شوند و به یکدیگر پیوند می‌خورند تعریف کرده است. ساختار سازمانی باید توان تسریع و تسهیل تصمیم‌گیری، واکنش مناسب نسبت به محیط و حل تعارضات بین واحدها را داشته باشد. سازمان باید منعکس‌کننده هدف‌ها و برنامه‌ها باشد و باید به گونه‌ای طراحی شود که کارساز واقع شود و برای گروه‌ها این امکان را به وجود آورد که نقش خود را ایفا کنند و به افراد کمک نماید که در محیطی آکنده از تغییر بتوانند هدف‌های خود را به شیوه اثربخش تامین نمایند. برای اینکه ساختار سازمانی کارساز واقع شود، همه اعضای سازمان باید ساختار و سازمان خود را درک کنند. ساختاری می‌تواند سازمان را به سمت اهداف خود هدایت کند که بتواند نیازهای افراد را برآورده سازد و اگر چنین نباشد و سازمان با نیازهای نیروی انسانی خود ناسازگار باشد، عامل بازدارنده در اجتماع است و جامعه را به سمت بیراهه می‌کشاند. به نقل از هال، ساختار سازمانی سه وظیفه اصلی را برعهده دارد: نخستین و مهم‌ترین آنها این است که ساختار سازمان باید در خروجی یا بازده سازمان و در نیل به اهداف خود نقش داشته باشد، سپس اینکه می‌بایست در به حداقل رساندن یا نهایتاً هماهنگی نقش افراد مختلف در سازمان موثر باشد. ساختار سازمانی باید متناسب با اهداف سازمانی و میزان توانمندی کارکنان طراحی گردد. از آنجایی که نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها است، هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بیشتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. بدین ترتیب، برای بهبود کیفیت نیروی انسانی باید به میزان بسیاری تلاش کرد. زیرا این کار به نفع سازمان و کارکنان آن است (سرشاد و رفیعی، ۱۳۹۵).

سازمان‌ها به‌عنوان رکن اساسی دنیای مدرن کنونی، نحوه تعاملات و روابط بین‌المللی را تحت تأثیر خود قرار داده‌اند. نیروی انسانی موجود در سطح هر سازمان و مؤسسه‌ای

هدف این پژوهش شناسایی رابطه بین ساختار سازمانی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم بود. روش پژوهش، بر مبنای هدف کاربردی و بر مبنای جمع‌آوری داده‌ها توصیفی و از نوع تحلیل همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان سنندج تشکیل دادند که در زمان انجام پژوهش تعداد آنان برابر با ۲۸۵ نفر بوده است و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۱۶۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه بود که روایی و پایایی آن‌ها به اثبات رسید. در پژوهش حاضر تمامی روابط براساس نتایج آزمون فرضیات پژوهش تایید شدند. به‌عبارت دیگر، بین ساختار سازمانی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: ساختار سازمانی، سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم، سازمان تامین اجتماعی شهرستان سنندج

مقدمه

ساختار یک سازمان باید به طریقی طراحی شود که معلوم شود چه فردی چه کاری را باید انجام دهد و چه کسی مسئول نتایج مورد انتظار است تا موانع ناشی از ابهام و عدم اطمینان در مورد وظایف برطرف گردد و شبکه اتخاذ تصمیم و ارتباطات مبتنی بر هدف‌های موسسه به‌وجود آید. (ایران‌نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۹۳). به‌عبارت دیگر، ساختار سازمان، به طرح کلی سازمان اشاره دارد؛ یعنی نموداری که نشان می‌دهد چگونه قسمت‌های مختلف سازمان برای ایجاد یک کل با هم ارتباط پیدا می‌کنند (احمدی، ۱۳۹۶). رضائیان (۱۳۸۷) ساختار سازمان را چگونگی انجام وظایف برنامه‌ریزی شده به‌وسیله

۱. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج سمت: کارشناس امور و وصول حق بیمه سازمان

تسهیل مدیریت

یک ساختار سازمانی که خوب طراحی شده باشد، مدیران را در انجام اثربخش وظایفشان از طریق تفویض اختیار و مسئولیت، ارتباط، کنترل و هماهنگی شفاف و روشن، یاری می‌رساند. به همین دلیل است که مدیران موفق همیشه سعی دارند یک ساختار خوب را برای سازمان خود به وجود آورند. بدین منظور، حتی برای تحلیل سازمانی، واحدهای مجزا ایجاد می‌شود.

ترغیب رشد و تنوع

ساختار سازمانی، چارچوبی را برای رشد تشکیلات فراهم می‌سازد. از این رو لازم است که این ساختار به اندازه کافی انعطاف‌پذیر باشد تا اینکه تغییرات مقتضی در سازمان اعمال گردد. به عبارت دیگر باید امکان تعدیل و اصلاح ساختار امکان‌پذیر باشد؛ زیرا ساختاری که برای امروز مناسب است ممکن است در شرایط تغییر یافته در آینده مناسب نباشد.

تسهیل استفاده بهینه از پیشرفت تکنولوژی

به منظور تحقق اثربخش اهداف، سازمان‌ها نیاز دارند که از تکنولوژی‌های پیشرفته به طور مستمر استفاده کنند. یک سازمان می‌تواند با داشتن ساختار سازمانی مناسب، از تکنولوژی پیشرفته بهره‌بردار شود. ساختار سازمانی ایده‌آل، مدیریت را تسهیل می‌کند تا هزینه تکنولوژی و مزیت‌هایی که به سازمان می‌رساند را با هم ادغام کند (همان منبع).

ترغیب استفاده صحیح از منابع انسانی

انسان‌ها از دیگر عوامل تولید مجزا هستند، زیرا آنها احساس و عاطفه دارند. آنها نه تنها درآمد می‌خواهند، بلکه طالب رضایت نیز هستند. مطالعات پژوهشی گزارش می‌کنند که انسان زمانی بیشترین مداخله و فعالیت را دارد که رضایت او حداکثر باشد و حداکثر رضایت به‌ویژه نوع روانی آن از کار، رابطه و محیط کاری فرد مشتق می‌شود. ساختار سازمانی خوب آن است که برای افرادی که در سازمان کار می‌کنند، رضایت فراهم سازد.

تحریک خلاقیت

ساختار سازمانی اگر مناسب طراحی شود، خلاقیت را تحریک و پرورش می‌دهد. به عبارتی دیگر ساختار سازمانی صحیح، فرد را در تفکر شیوه‌های جدید یاری می‌دهد (افتخاری ممقانی و همکاران، ۱۳۹۵)

ابعاد ساختاری، ساختار سازمانی

در تعیین ابعاد ساختاری به عوامل زیادی اشاره شده است و

به‌عنوان مهم‌ترین و اساسی‌ترین رکن تشکیل‌دهنده آن، زمینه تحقق اهداف سازمانی را فراهم می‌آورد. اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد او 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 با ارزش‌ترین دارایی یاد می‌شود. چگونگی و نوع در ارتباط قرار گرفتن انسان‌ها، همان شیوه زندگی آنان است. به تبع تغییر با تحول در عناصر ارتباطی یک جامعه، شبکه ارتباطی آن جامعه نیز متحول می‌شود. بدین جهت از دید صاحب‌نظران ارتباطات و سلامت غیرقابل تفکیک می‌باشد (حوضی و احمدخانی، ۱۳۹۸).

مبانی تحقیق

اهمیت ساختار سازمانی

برخلاف اوایل قرن بیستم، امروزه نیاز به انعطاف‌پذیری برای انطباق با دنیای در حال تغییر ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است و انتخاب ساختار سازمانی مناسب، یکی از شرط‌های ضروری جهت انطباق موفقیت‌آمیز با تحولات است و سازمان موفق، سازمانی است که دارای ساختار سازمانی مناسب باشد. هر چند مهم‌ترین وظیفه ساختار، تأمین هدف‌های سازمانی است، ولی ابعاد آن (پیچیدگی، رسمیت، تمرکز) که بیان‌کننده ویژگی‌های درونی یک سازمان هستند، بسیار مهم می‌باشند و شدت یا ضعف هر کدام در شکل‌گیری کل ساختار سازمان موثر است. بنابراین، ابعاد ساختاری مبنایی به دست می‌دهند که می‌توان بدان وسیله، سازمان‌ها را اندازه‌گیری و با هم مقایسه کرد. هرگونه تغییر و تحولات سازمانی با ابعاد ساختار سازمان در ارتباط است. در مجموع، زیربنای یک سازمان برای تعالی سازمانی طراحی و پیاده‌سازی ساختار سازمانی مناسب و شایسته است که موجبات ارتقادهندگی رفتارهای سازمانی را فراهم می‌آورد (سهرابی و همکاران، ۱۳۹۴).

اهداف ساختار سازمانی

بدون ساختار، کسی نمی‌داند که چه باید بکند و به چه کسی پاسخ دهد و در نتیجه بی‌نظمی و هرج و مرج به وجود خواهد آمد. مدیریت به تنهایی و بدون وجود ساختار غیراثربخش خواهد بود. وجود یک ساختار سازمانی مناسب نه تنها بر محدودیت‌های افراد غلبه خواهد کرد؛ بلکه اهداف بسیار دیگری را نیز در پی خواهد داشت که بعضی از آنها در ذیل مورد بحث قرار می‌گیرند (افتخاری ممقانی و همکاران، ۱۳۹۵).

مدیریت و نظارت بر فعالیت‌های عملیاتی توسط مدیریت عالی را دشوار می‌سازد. به عبارتی، فاصله زیاد بین سطوح عالی مدیریت و سطوح عملیاتی، موجب تحریف ارتباطات می‌شود (همان منبع). پیچیدگی افقی و عمودی دو مقوله جدا از هم نیستند، بلکه در ارتباط با هم بوده و به هم وابسته می‌باشند. هنگامی که تفکیک افقی در سازمان افزایش می‌یابد به تبع آن تفکیک عمودی نیز افزایش می‌یابد. زیرا بدون وجود هماهنگی لازم بین وظایف، سازگار نمودن وظایف واحدها و دوایر سازمانی با وظیفه کلی سازمان دشوار خواهد بود. برای ایجاد هماهنگی بین وظایف این واحدها نیز لازم است فردی سرپرستی آنها را برعهده بگیرد که این موجب افزایش تفکیک عمودی خواهد شد (شوقی و آقاجانی، ۱۳۹۱).

۳. پراکندگی جغرافیایی (فضایی)

پراکندگی جغرافیایی یا به عبارتی تفکیک براساس مناطق جغرافیایی بیانگر پراکندگی ادارات و افراد سازمان براساس مناطق جغرافیایی می‌باشد. پراکندگی جغرافیایی به مفهوم توزیع جغرافیایی فعالیت‌ها است. با توجه به نوع کار و وظیفه‌ای که فرد در ساختار سازمان به‌عهده دارد و با توجه به فاصله‌ای که با مرکز قدرت دارد، کارها و کارکنان در مناطق جغرافیایی پراکنده‌اند. این پراکندگی جغرافیایی، پیچیدگی سازمانی را افزایش می‌دهد.

تمرکز

تمرکز به درجه انعطاف‌پذیری در تصمیم‌گیری و ارزیابی فعالیت‌ها به‌صورت متمرکز و به درجه متمرکز بودن تصمیم‌ها، در یک نقطه از سازمان اشاره دارد. تمرکز به میزان استقلال یک شغل در تصمیم‌گیری و انتخاب توجه دارد. تمرکز به توزیع اختیار در سازمان مربوط است و تعیین می‌کند که چه کسی حق تصمیم‌گیری دارد. اگر بیشتر تصمیمات در رأس هرم سازمانی گرفته شود، سازمان متمرکز است. در سازمان‌هایی که امور به‌صورت دموکراسی و تصمیمات به‌صورت جمعی و گروهی گرفته می‌شوند، بیشتر می‌توان شاهد تمرکززدایی بود (شوقی و آقاجانی، ۱۳۹۱).

تمرکز با تفویض اختیار، رابطه معکوس دارد. اگر تفویض اختیار بیشتری انجام شود، حالت مقابل تمرکز یعنی عدم تمرکز رخ می‌دهد. در این‌صورت نقطه تصمیم‌گیری در سطوح پایین سازمان است. هرچه مدیران به زیردستان اعتماد بیشتری داشته باشند و آنان را افرادی شایسته بدانند، تفویض اختیارات به زیردستان بیشتر خواهد شد و نهایتاً در سازمان، عدم تمرکز ایجاد خواهد شد. برخی از زیرمجموعه‌های تصمیم‌گیری که می‌تواند محدوده‌های متمرکز را شکل دهد، عبارت است از:

این عوامل، با توجه به دید و نگرش اندیشمندان از تنوع زیادی برخوردار است. شاید اگر محققین به این نکته توجه کنند که چرا عواملی که مورد توجه قرار می‌دهند جزء ابعاد ساختاری است، از تنوع و تعداد این ابعاد کاسته شود. از جمله این عوامل می‌توان به اجزای اداری، استقلال، تمرکز، پیچیدگی، رسمی، تفویض اختیار، تفکیک، تلفیق، حیطة نظارت، تخصص‌گرایی، استانداردسازی و تعداد سطوح سلسله مراتب عمودی اشاره کرد که اکثر نظریه‌پردازان سازمانی، از بین عوامل فوق، در سه بعد تمرکز، رسمیت و پیچیدگی اتفاق نظر دارند. ابعاد ساختاری، بیانگر ویژگی‌های درون سازمان هستند و شدت یا ضعف هر کدام از این سه بعد، در شکل‌گیری کلی ساختار سازمانی موثر است. شایان ذکر است که این عوامل، به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم در این سه بعد، مستتر هستند و عدم توافق اندیشمندان درباره این عوامل، از نحوه تعاریف عملیاتی آنها نشأت می‌گیرد (شوقی و آقاجانی، ۱۳۹۱).

پیچیدگی

پیچیدگی درجه‌ای از تخصصی کردن افراد برحسب تخصص شغلی در داخل سازمان است و می‌تواند با تعداد مکان‌هایی که کار در آنجا انجام می‌شود، تعداد مشاغلی که انجام می‌شود و تعداد سلسله مراتبی که وظایف مختلف را انجام می‌دهند، تعریف و اندازه‌گیری شود (هاشمی و بهرام‌زاده، ۱۳۹۸). پیچیدگی به میزان تفکیکی اشاره می‌کند که در سازمان وجود دارد و به سه دسته تقسیم می‌شود. پیچیدگی افقی، پیچیدگی عمودی و پراکندگی جغرافیایی (فضایی).

۱. پیچیدگی افقی

منظور از پیچیدگی افقی میزان تفکیک بین واحدهای سازمانی براساس موقعیت اعضای سازمان، ماهیت وظایف آنها و میزان تحصیلات و آموزش‌هایی که فراگرفته‌اند، می‌باشد. از طریق تفکیک افقی، کارهای سازمان به اجزای فرعی و کوچک‌تر تقسیم می‌شود. تعداد عناوین شغلی یا دوایری که به‌صورت افقی در سراسر سازمان وجود دارند، تعیین‌کننده میزان تفکیک افقی در سازمان می‌باشند (هاشمی و بهرام‌زاده، ۱۳۹۸).

۲. پیچیدگی عمودی

پیچیدگی عمودی دلالت بر عمق ساختار دارد. تفکیک عمودی بیشتر نشان‌دهنده افزایش سطوح سلسله مراتب سازمانی و در نتیجه پیچیدگی بیشتر سازمان می‌باشد. وجود سطوح بیشتر بین مدیریت عالی و عملیاتی سازمان، عاملی بالقوه برای مخدوش ساختن ارتباطات است. چون هماهنگی بین بخش‌های پرسنلی

تعیین برنامه‌ها، تخصیص امکانات، جذب منابع، اعطای پاداش، استخدام و اخراج، ارزیابی عملکرد، ارتقاء، تنظیم و اختصاص بودجه، دسترسی به اطلاعات و کنترل بر فرآیندها.

رسمیت

در حد پابینی از تخصص قرار گرفته باشد، کارکنان کارهای متعددی را انجام می‌دهند و هر یک چندین وظیفه را عهده‌دار می‌باشند. تخصص‌گرایی در کارها می‌تواند کسل‌کننده باشد و کارمندان را خسته کند و کارکنان خسته، تمایل به رفتارهای انحرافی مانند غیبت، خرابکاری و تنبلی کردن در انجام وظایف را از خود نشان می‌دهند. به عبارتی دیگر، در جاهایی که کارها تکراری و یکنواخت و به عبارتی جزئی و محدود است، گرایش کارکنان نسبت به بی‌تفاوتی به مسائل، مقررات، دستورالعمل‌ها، اهداف، عدم فرمانبرداری از هنجارهای حاکم بر سازمان و ... بیشتر می‌شود. تخصص‌گرایی به دو شیوه صورت می‌گیرد؛ مشهورترین شکل آن، از طریق تخصص‌گرایی وظیفه‌ای تحقق می‌یابد که در آن مشاغل به وظایف ساده و تکراری تقسیم‌بندی می‌شوند. اگر به جای کار، خود افراد متخصص شوند ما داری تخصص‌گرایی اجتماعی در سازمان می‌باشیم. تخصص‌گرایی اجتماعی با به‌کارگیری افراد حرفه‌ای که صاحب مهارت هستند؛ ولی چنین مهارت‌هایی به سهولت نمی‌تواند تکراری و یکنواخت شود، محقق می‌شود (افتخاری و همکاران، ۱۳۹۵).

مفهوم سلامت سازمانی

تحقیق ارجریس^۱ در سال ۱۹۵۸ در مورد کارخانه سالم نشان می‌دهد که شاخص‌های سنتی سلامت سازمانی از قبیل: جابه‌جایی پایین، غیبت کم، تولید کافی، وفاداری بالا، احساسات مثبت کارکنان در مورد مدیریت و بالعکس، ممکن است پایه مناسبی برای شناخت کارخانه به‌عنوان یک سیستم سالم را فراهم نکند. او در مقالات و کتاب‌های خود (۱۹۶۲ و ۱۹۶۴) به توسعه یک پایه نظری برای شناخت افرادی که از نظر روان‌شناسی سالم هستند، پرداخت و تحقیقی را برای نشان دادن اینکه چنین افرادی احتمالاً زیاد، نه کم، رفتارهایی از قبیل غیبت و ترک شغل را نشان می‌دهند، انجام داد. مدل‌های نظری او این موضوع را به‌عنوان یک اصل پذیرفتند که افرادی که از لحاظ روان‌شناسی بالغ هستند، به استقلال نسبی، مسئول بودن، مشارکت در فعالیت‌ها، دنبال کردن کار چالشی خلاق، آرزوی موقعیت‌های بالاتر، فعال بودن و به کار بردن بیشتر توانایی‌های خود تمایل دارند. کارخانه مورد تحقیق نشان داد که از نظر او، به جای سالم بودن، سیستم مدیریت او از خود بیگانگی یا عدم رشد روان‌شناسانه کارکنان را ترویج می‌کند. او از چنین روندی، تأثیراتی مضر بر سازمان‌ها و جامعه را پیش‌بینی کرد (لایدن و کلینگل، ۲۰۱۹).

اصطلاح سلامت سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۶۹ توسط

زارعی (۱۳۹۲) رسمیت را میزان تدوین و مکتوب نمودن قوانین، مقررات، دستورالعمل‌ها، آئین‌نامه‌ها، شرح شغل‌ها و شرح وظایف پرسنل که در سازمان مورد توجه قرار گرفته و به ثبت رسیده است، تعریف می‌کند. رسمیت، میزان استاندارد شدن مشاغل سازمانی است. اگر شغلی از میزان رسمیت بالایی برخوردار باشد متصدی آن برای انجام دادن فعالیت‌های مربوط به آن شغل و اینکه چه موقع و چگونه انجام شود، از حداقل آزادی عمل برخوردار خواهد بود. در چنین وضعیتی، از کارکنان انتظار می‌رود رسمیت یکسان را با روش معینی به کار برند که موجب کسب نتایج از پیش تعیین شده می‌شود (افتخاری و همکاران، ۱۳۹۵). در تعریفی دیگر، رسمیت به میزان اسناد و مدارکی اطلاق می‌شود که در سازمان وجود دارد. در این اسناد، روش‌ها، شرح وظایف، مقررات و سیاست‌هایی بیان شده است که سازمان باید رعایت و اجرا کند. از این رو، وقتی میزان رسمیت بالا است، شرح شغل‌های مشخص، قوانین و مقررات زیاد و دستورالعمل‌های روشنی درباره فرآیند کار در سازمان وجود دارند. وقتی میزان رسمیت کم است، رفتار کارکنان به‌طور نسبی می‌تواند برنامه‌ریزی نشده باشد. در چنین موقعیتی، کارکنان در بهره‌گیری از نظرات خود، از آزادی عمل بیشتری برخوردار و سازمان‌ها از جهت درجه رسمیت با یکدیگر متفاوت هستند. رسمیت حداکثر را از رسمیت حداقل متمایز می‌کند. رسمیت وقتی حداکثر است که رویه‌های رسمی زیاد باشد و شیوه‌های انجام کار به‌وسیله انبوهی از قوانین و مقررات، به‌طور دقیق مشخص شده باشد. هنگامی که یک موقعیت منحصر به فرد، وجود داشته باشد و در این حالت رویه‌های مشخصی برای انجام کار موجود نباشد، گفته می‌شود که رسمیت در سازمان حداقل است (هاشمی و بهرام‌زاده، ۱۳۹۸).

تخصص‌گرایی

تخصصی بودن یک سازمان یعنی اینکه سازمان مزبور تا چه اندازه یا تا چه درجه‌ای کارها و فعالیت‌های خود را به وظایف جداگانه و تخصصی تقسیم کرده باشد (هاشمی و بهرام‌زاده، ۱۳۹۸) اگر سازمان در حد بالایی تخصصی باشد، هر کارمندی تنها دامنه محدودی از کارها را انجام می‌دهد، ولی اگر سازمان



رهبری، اعتماد، حمایت متقابل، مسؤولیت اجتماعی، اثربخشی و ... ایجاد شده است (اکبری و همکاران، ۱۳۹۱).

در تعریف دیگری از سلامت سازمان، سازمانی را سالم می‌دانند که آفریننده باشد و برای این ویژگی یعنی آفرینندگی باید از ویژگی‌هایی برخوردار باشد که عبارت است از: دگرگونی را بپذیرد، اندیشه‌های تازه را گرامی بدارد، آزمایش و شکست را جزئی از کامیابی بداند و از کوشش افراد قدردانی کند.

سازمانی که دارای جو سالمی است سازمانی است که:

در مبادله اطلاعات قابل اعتماد باشد.

دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات به‌دست آمده باشد.

نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد باشد.

حمایت داخلی، آزادی از ترس و تهدید را فراهم می‌کند؛ زیرا که تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می‌رساند و قابلیت انعطاف را کاهش می‌دهد و به جای علاقه به کل نظام، حفاظت از خود را تحریک می‌کند (تمیمی نژاد، ۱۳۸۶).

مفهوم سلامت سازمانی به بهزیستی سازمان اشاره می‌کند و با عبارت‌های رایج (جو سازمانی) و (فرهنگ سازمانی) تفاوت دارد. در واقع سلامت سازمانی مفهوم محدودتری از (جو سازمانی) که بر ویژگی‌های کلی محیط سازمان تمرکز دارد و (فرهنگ سازمانی) که به هنجارها و ارزش‌های سازمان مربوط است، دارد. در واقع هر کدام از آن‌ها جنبه خاصی از سازمان را مورد مطالعه قرار می‌دهند (کورک ماس، ۲۰۱۷).

مک فارلند معتقد است که یک سازمان حرفه‌ای وقتی سالم است که بتواند در محیط رقابتی و اغلب متخاصم، پیشرفت کند (جوادی پور، ۱۳۹۳).

از نظر کلارک، یک سازمان که هم نوآور و هم سازگار است، ظرفیت بالایی برای تحمل بحران‌های درونی و بیرونی دارد و قادر به پیشروی به سوی فعالیت جدید می‌باشد.

در کل، بالا بردن میزان سلامت سازمانی در سطح مدیریت آغاز می‌گردد. سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (حیبی و شیفته، ۱۳۹۹).

شاخص‌های مختلف در مورد سلامت سازمانی

در خصوص ابعاد سلامت سازمانی، پنج شاخص اصلی بیان

مایلز در مطالعه جو سازمانی مدارس به کار برده شد. وی یک سازمان سالم را به‌عنوان سازمانی تعریف می‌کند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد، بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به‌طور کافی سازش کرده و توانایی‌های بقاء و سازش خود را به‌گونه مداوم توسعه و گسترش می‌دهد. چیزی که در این تعریف واضح است، این است که سازمان سالم با نیروهای بازدارنده بیرونی به گونه‌ای موفقیت‌آمیز برخورد کرده و نیروی آنها را به گونه‌های اثربخش در راستای اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند. البته، عملکرد سازمان در یک روز مشخص، ممکن است اثربخش یا غیر اثربخش باشد، اما علایم درازمدت در سازمان‌های سالم، مساعدت اثربخشی است. اگر تخصص‌ها و فنون از سلامت کامل برخوردار باشند، افزایش مسؤولیت‌پذیری کارکنان و بهبود کیفیت محصولات و خدمات سازمان‌ها تأمین می‌شود. سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت داشته و به مجموعه‌هایی از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم، به این معنا، نه فقط در محیط خود پایدار می‌ماند، بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده، توانایی‌های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (هوی، ۱۹۹۷).

سلامت سازمانی یک مفهوم تقریباً تازه‌ای است و شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف خود به‌طور موثر که خود موجب رشد و بهبود سازمان می‌گردد. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند. بنابراین، مدارس سالم موجبات انگیزش و علاقه‌مندی به کار را در معلمان به‌وجود آورده و از این طریق اثربخشی خود را بالا می‌برند. مفهوم سلامت سازمانی مدرسه برای فهم ماهیت تعامل‌های میان دانش‌آموز و معلم، معلم و مدیران ابداع شده است (سلیمانی، ۲۰۱۰).

در متون نظری مسائل سازمان و مدیریت، ما با بحث جدیدی آشنا می‌شویم و آن عبارت از سلامت سازمانی است. محققان در زمینه جدید مطالعات مثبت سازمانی، اکنون پویایی‌های هدایت شده برای عملکرد استثنایی فردی و سازمانی و روش‌هایی که سازمان و اعضایشان در مسیرهای مناسب پیشرفت می‌کنند و موفق می‌شوند را نشان می‌دهند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۲).

اگرچه سلامت سازمانی، همان‌طور که در ادبیات مدیریت مطرح شده، عمدتاً به سلامت کارکنان وابسته است؛ اما یک تکامل تدریجی در استفاده از واژه‌ها و حرکت از سلامت افراد به سمت سلامت فرایندهای مدیریتی، فرهنگ و ساختار و توجه به عوامل روان‌شناختی، سازگاری با محیط کار، احساسات مطلوب کارکنان،

می‌شود که هر یک از این شاخص‌ها دارای مولفه‌های زیر می‌باشند:

هدف: تحقق سلامت سازمانی

چارچوب: عملکرد سازمان (بهبود قابلیت سازمانی) و رفاه کارکنان

مقیاس‌ها: تعیین شایستگی‌ها و ارتباطات بین فردی، رضایت و سلامت کارکنان

سطوح ارزیابی: الف: مقیاس شایستگی‌ها، شامل سه سطح سازمان، اهداف و نقش؛ ب: مقیاس رضایت کارکنان، شامل سه سطح سازمانی، تیمی و فردی؛ ج: مقیاس سلامت کارکنان، شامل سه سطح اجتماعی، ذهنی و فیزیکی است،

روش‌های ارزیابی: شامل مصاحبه، کارگاه، آزمون‌ها و معیارهای مدیریت ریسک، استرس و سلامت می‌باشد (عبدی، ۱۳۹۳).

مایلز ویژگی‌های سازمان سالم را در تامین سه نیاز اصلی یعنی:

۱. نیازهای وظیفه‌ای سازمان

۲. نیازهای بقا و...

۳. نیازهای رشد و توسعه سازمان، دانسته و باتوجه به این سه نیاز، ابعاد سلامت سازمانی را شامل ۱۰ مورد زیر می‌داند:

سازگاری، شایستگی حل مسئله، تمرکز بر اهداف، شایستگی ارتباطات، حداکثر برابری قدرت، به‌کارگیری منابع، انسجام و

یگانگی، روحیه، استقلال، نوآوری. سه مورد اول جزو تامین نیازهای وظیفه‌ای سازمان هستند و نیازهای بقا شامل سه مورد

بعدی می‌شوند و ابعاد نوآوری، استقلال، سازگاری و شایستگی حل مسئله در چارچوب تامین نیازهای رشد و توسعه قرار

می‌گیرند (حبیبی و شیفته، ۱۳۹۹).

ابعادی که معمولاً در سلامت سازمانی مورد توجه قرار می‌گیرد را به‌عنوان سازمانی در نظر می‌گیرند که فرایندهای مدیریتی،

فرهنگ و ساختار، به عملکرد بهتر خود سازمان و سلامت اشخاص کمک می‌کند. بنابراین، شاخص‌های سلامت سازمانی

نه تنها استرس، رفاه، رضایت و تعهد افراد را در نظر می‌گیرد بلکه به کیفیت، تصمیم‌گیری، تناسب ساختار سازمانی و شاخص‌های

مالی هم توجه می‌کند (اکبری و همکاران، ۱۳۹۱).

مایلز (۱۹۶۹)، برای تعریف و توضیح سلامت سازمانی از ده ویژگی کمک گرفته است. این ویژگی‌ها با هم در تضاد نیستند

و با یکدیگر تعامل دارند. در سنجش سلامت سازمانی نیز این ده ویژگی، معیارهای اندازه‌گیری این پدیده قرار می‌گیرند (حبیبی

و شیفته، ۱۳۹۹).

۱. تمرکز به هدف^۱:

در سازمان سالم هدف یا هدف‌های سیستم برای اعضای آن کاملاً روشن و قابل پذیرش است. با وجود این روشنی هدف و پذیرش آن را باید برای سلامت سازمانی شرطی لازم و ناکافی دانست. همچنین هدف‌ها باید با توجه به منابع موجود و در دسترس قابل حصول و متناسب و کم و بیش همخوان و موافق با خواست‌ها و تقاضاهای محیط باشند (نصیری، ۱۳۹۰).

۲. کفایت ارتباط^۲:

کفایت ارتباط بدان معنا است که ارتباطات نسبتاً عاری از تعریف در جهت افقی و عمودی و همچنین متقابلاً بین سازمان و محیط وجود دارد و اطلاعات به نحوی در گردش است. در یک سازمان سالم فشارهای درونی موجود بی‌درنگ می‌شوند. اطلاعات کافی برای تشخیص دشواری‌های آن موجود است و کارکنان سازمان اطلاعات مورد نیاز را بدون انجام تلاش‌های زاید با مراجعه به این و آن، یا تشکیل جلسات مکرر، به راحتی به‌دست می‌آورند (همان).

۳. توزیع بهینه قدرت^۳:

در سازمان سالم، توزیع قدرت نفوذ و تاثیرگذاری نسبتاً عادلانه است. زبردستان می‌توانند در جهت بالا تاثیرگذار باشند و مهم‌تر از آن هر مافوق می‌تواند بر مافوق خود تاثیر بگذارد. در چنین سازمانی گرچه بدون تردید تعارض میان گروهی مثل دو گروه انسانی مشاهده می‌شود، ولی مبارزات میان گروهی برای دستیابی به قدرت، تلخ و ناخوشایند نیست. همکاری بین افراد جایگزین اعمال اجبار آشکار یا پنهان می‌شود. همبستگی در روابط متقابل به جای روابط رئیس- مرئوس مورد توجه قرار می‌گیرد. در سازمان سالم نفوذ تاثیرگذاری نه از مقام یا شخصیت یا سایر عوامل نامربوط، بلکه از دانایی، شایستگی و داشتن اطلاعات مرتبط با کار سرچشمه می‌گیرد (نصیری، ۱۳۹۰).

۴. کاربرد منابع^۴:

وقتی در سطح انسانی، از یک شخص سالم، مثل کارکنان سازمان، صحبت می‌کنیم و می‌گوییم: در حد استعداد و قابلیت خود کار می‌کند؛ به عبارت دیگر او را در جهت هدف و در سطح مقتضی به همکاری برمی‌انگیزد. در سطح سازمانی، سلامت تلویحاً می‌رساند که درون‌دادهای سیستم به‌ویژه کارکنان آن به نحوی اثربخش مورد استفاده قرار می‌گیرند. هماهنگی کلی در سازمان چنان است که افراد نه بیشتر از حد کار می‌کنند و نه بیکار و باطل می‌مانند. در سازمان سالم، افراد ممکن است

1. Focus on the target
2. Communication Adequacy
3. Optimum Authority Distribution
4. Resource Application

زیاد کار کنند ولی احساس نمی‌کنند که خلاف میل خود یا علیه خود و سازمان عمل می‌کنند. میان خواست‌های افراد و انتظارات شغلی آنان تناسب وجود دارد. افراد در حد معقولی احساس خودیابی می‌کنند. به-عبارت دیگر، نه تنها در انجام کار خود احساس خوب دارند، بلکه در جریان همکاری با سازمان حس می‌کنند که شخصاً یاد می‌گیرند، رشد می‌کنند و شکوفا می‌شوند (نصیری، ۱۳۹۰).

۵. اتحاد و همبستگی^۱:

سلامت سازمانی بدان معنا است که سازمان، خود را می‌شناسد و اعضای آن به عضویت در آن جذب می‌شوند، می‌خواهند در سازمان باقی بمانند، تحت تاثیر آن قرار گیرند و آن را تحت تاثیر قرار دهند.

۶. روحیه^۲:

سابقه این مفهوم در ادبیات روان‌شناختی و جامعه‌شناسی، چنان مهم است که کاربرد آن را با تردید روبرو می‌سازد. معنای ضمنی آن رفاه، خوشی یا رضایت است. روحیه عبارت است از حالتی حاصل از احساسات فردی که بر حول آن احساس‌های رفاه، رضایت و انبساط خاطر قرار دارد. فقدان روحیه حاصل احساس‌های ناراحتی، فضاهای ناطلبیده و نارضایتی است (نصیری، ۱۳۹۰).

۷. نوآور بودن^۳:

سازمان سالم به ایجاد رویه‌های جدید، حرکت به سوی هدف‌های تازه، تولید فرآورده‌های نو، دگرگون‌سازی خود و متفاوت شدن به مرور زمان، گرایش دارد. به‌عبارتی در مورد چنین سازمانی می‌توان گفت که به جای ثابت و یکنواخت ماندن، رشد و توسعه پیدا کرده و تغییر می‌یابد. بازسازی و نوسازی خویش خصیصه سلامت سازمانی است (نصیری، ۱۳۹۰).

۸. خودمختاری^۴:

سازمان سالم، به‌طور منفعل به خواست‌های بیرون عمل نمی‌کند و خود را ابزار محیط نمی‌داند و در غیر حال واکنش آن نسبت به محیط خراب‌کارانه و طغیان‌گرانه نیست. به داشتن نوعی استقلال از محیط گرایش دارد و به سخن دیگر با محیط تعامل دارد. واکنش‌های آن را تعیین‌کننده رفتار خود نمی‌داند.

۹. سازگاری با محیط^۵:

سازمان ضمن تغییر خود باید توانایی انطباق با محیط یا با آن بخش مرتبط با خود از محیط را داشته باشد یا بتواند اختلاف و تفاوت موجود بین خود و محیط را به نحو موثری حل کند

(همان).

۱۰. کفایت حل مشکل^۶:

در یک سیستم اثربخش، حل مشکلات با حداقل صرف انرژی صورت می‌گیرد و مکانیسم‌های حل مشکل تضعیف نمی‌شوند، سازمان برای یافتن راه‌حل‌های ممکن، انتخاب راه‌حل‌ها و ارزیابی اثربخشی آن‌ها، ساختارها و رویه‌های مناسبی در اختیار دارد. در چنین سازمانی عملیات چه در جهت تحقق هدف‌ها باشد یا در جهت حفظ و صیانت، سیستم سالم، برای حل مشکلات، خود را انطباق داده و سازگاری قابل کنترل پیدا کرده و فعالانه بر مشکلات مربوطه فایق می‌آید (نصیری، ۱۳۹۰).

سیدجوادین و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی که در ارتباط با دانشگاه‌های شهر اصفهان انجام دادند، هفت مولفه را به‌عنوان شاخص‌های سلامت سازمانی در نظر گرفتند که عبارت است از: یگانگی نهادی: سطح و نیازهای نهادی سازمان را دربرمی‌گیرد و قادر است که به گونه‌ای موفقیت‌آمیز با نیروهای مخرب بیرونی سازش کند. درواقع، در یک سازمان سالم معلمان در مقابل درخواست‌های نامعقول حمایت می‌شوند و در مقابل فشارهای خارجی آسیب‌پذیر نیستند.

نفوذ مدیر: نفوذ مدیر به توانایی وی در تحت تاثیر قرار دادن عمل مافوق‌ها اشاره دارد. مدیر بانفوذ، ترغیب‌کننده بوده و با رئیس مافوق خود به گونه‌ای اثربخش کار می‌کند، اما با این حال، در فکر و عمل خود استقلال دارد. این بعد به سطح اداری ارتباط دارد و نیاز ابزاری را دربرمی‌گیرد.

ملاحظه‌گری: این بعد سلامت سازمانی به بخش اداری مرتبط بوده و نیاز بیانی می‌باشد. ملاحظه‌گری (رعایت) نشان‌دهنده رفتار دوستانه، حمایتی، باز و همکارانه مدیر است. کرم^۷ (۱۹۹۹) ملاحظه‌گری را این‌گونه تعریف می‌کند: این بعد منعکس‌کننده درجه برخورداری شخص از چنان روابط شغلی است که با اعتماد متقابل، احترام به زبردستان و رعایت احساسات مشخص می‌شود. ی نمره بالا بیانگر جو همدلی و ارتباط دو سویه است، نمره پایین گویای این است که سرپرست در مناسبات خود با اعضای گروه، سرد و خشک است.

ساخت‌دهی: ساخت‌دهی بعد دیگری از ابعاد سلامت سازمانی است و به رفتار وظیفه‌مدار و موفقیت‌مدار مدیر اشاره دارد. مدیر انتظارات خود را از هیئت آموزشی روشن کرده و معیارهای عملکرد را حفظ می‌کند. این بعد نیز به سطح اداری مرتبط است و در دسته نیازهای ابزاری قرار می‌گیرد.

1. Cooperation and Solidarity
2. Mentality
3. Innovation
4. Autonomy

5. Environment Adaptability
6. Problem Solving Competence
7. Korman

مورد بررسی یک جامعه آماری است که پژوهشگر مایل است درباره صفت(ها) متغیر واحدهای آن به مطالعه بپردازد. چنانچه قرار است از نمونه‌گیری نتایج رضایت‌بخشی حاصل شود، باید به مجموعه فعالیت‌ها و مراحل که به منظور انتخاب نمونه به کار برده می‌شود، آگاهی کامل داشت. اولین قدم در این زمینه تعیین هدف‌های پژوهشی است. برای روشن شدن این هدف، ابتدا باید جامعه آماری را که قصد داریم، نمونه مورد مطالعه را از آن انتخاب کنیم تعریف نماییم. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی استان کردستان تشکیل می‌دهند که در زمان انجام پژوهش تعداد آنان برابر با ۲۸۵ نفر بوده است. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده استفاده شده است. در این نوع نمونه‌گیری به هر یک از افراد جامعه احتمال مساوی داده می‌شود تا در نمونه انتخاب شود. به عبارت دیگر اگر حجم افراد جامعه N و حجم نمونه را n فرض کنیم، احتمال انتخاب هر فرد جامعه در نمونه مساوی n/N است. از آنجا که جامعه آماری این تحقیق، جامعه‌ای محدود است، لذا در این تحقیق از فرمول کوکران (جامعه محدود) برای نمونه‌گیری استفاده شده است:

$$n = \frac{Nt^2pq}{Nd^2 + t^2pq}$$
$$N=285$$

: اندازه جامعه آماری

$$n = \frac{285 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{285 \times (0.05)^2 \times 0.5 \times 0.5} \cong 164$$

فرمول نمونه‌گیری فوق، تعداد کل نمونه‌ها را ۱۶۴ نفر نشان می‌دهد که برای رفع اثرات پرسشنامه‌های گمشده و ناقص و موارد پاسخ داده نشده توسط پاسخ‌گویان بر روی نتایج پژوهش، ۵٪ نمونه آماری به حجم نمونه پژوهش اضافه و به تعداد ۱۷۵ نفر افزایش داده شد که پس از توزیع، ۱۶۴ پرسشنامه جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها جمع‌آوری شد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها

باتوجه به اینکه نوع پژوهش پیمایشی - همبستگی می‌باشد، برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. هدف از طرح این پرسشنامه، توصیف نگرش جامعه آماری درباره پژوهش مدنظر می‌باشد که به همین دلیل از پرسشنامه بسته استفاده می‌کنیم. ابزار پژوهش در این پژوهش پرسشنامه است. در این زمینه از ۲ پرسشنامه استفاده می‌شود.

حمایت از منابع: این بعد از سلامت سازمانی به سازمان آموزشی اشاره می‌کند که دارای منابع و وسایل آموزشی لازم بوده و وسایل اضافی دیگر به راحتی قابل حصول است. این بعد در سطح اداری و از نیازهای ابزاری است.

روحیه: روحیه، به احساس اعتماد، اطمینان، همدردی و دوستی که در بین معلمان وجود دارد، اشاره می‌کند. معلمان احساس خوبی به یکدیگر داشته و با این حال، احساس می‌کنند که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند. این بعد، بخشی از سطح فنی را در برمی‌گیرد و به نیازهای بیانی مرتبط است.

تاکید بر پیشرفت تحصیلی: این بعد از سلامت سازمانی به تاکید بر یادگیری دانشجویان اشاره دارد. اهداف علمی سطح بالا، ولی قابل قبول برای دانشجویان وضع شده است، محیط یادگیری منظم و جدی است، معلمان به توانایی دانشجویان برای موفقیت در یادگیری باور دارند و دانشجویان نیز سخت کار می‌کنند و به آنهایی که از نظر علمی پیشرفت خوبی دارند، احترام می‌گذارند. این بعد در سطح فنی و از جمله نیازهای ابزاری است (حبیبی و شیفته، ۱۳۹۹).

روش تحقیق

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر تدوین شده‌اند:

فرضیه اصلی

بین ساختار سازمانی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم در سازمان تامین اجتماعی استان کردستان رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

بین پیچیدگی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه معناداری وجود دارد.

بین رسمیت و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه معناداری وجود دارد.

بین تمرکز و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه معناداری وجود دارد.

بین تخصص‌گرایی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه معناداری وجود دارد.

جامعه آماری

جامعه آماری شامل گروهی از افراد است که یک یا چند صفت مشترک دارند که این صفت، مورد نظر محقق می‌باشد و امکان دارد برای مطالعه انتخاب شوند. معمولاً در هر پژوهشی، جامعه

یافته‌ها**بررسی فرضیات پژوهش**

می‌باشد. باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H_0 رد شده و H_1 پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین ساختار سازمانی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{cases}$$

در این بخش بر مبنای داده‌های فراهم آمده به بررسی فرضیات مطرح شده پرداخته می‌شود. در پژوهش حاضر ۳ فرضیه مطرح شده است که به ترتیب مورد بررسی قرار می‌گیرند. در این‌جا به منظور بررسی فرضیات پژوهش ابتدا از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و سپس رگرسیون استفاده می‌گردد.

آزمون فرضیه‌ها**آزمون فرضیه اصلی**

فرضیه ادعا: بین ساختار سازمانی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه وجود دارد.
فرضیه نقیض ادعا: بین ساختار سازمانی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه وجود ندارد.

نتایج آزمون فرضیه فرعی پنجم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰,۰۰۱) و ضریب همبستگی (+۰/۵۷۴)

جدول ۱: نتایج آزمون فرضیه اصلی

سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم	آزمون پیرسون	
۰.۵۷۴	ضریب همبستگی	ساختار سازمانی
۰.۰۰۱	سطح معناداری	
۱۶۴	حجم نمونه	

آزمون فرضیه اول

فرضیه ادعا: بین پیچیدگی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه وجود دارد.
فرضیه نقیض ادعا: بین پیچیدگی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه اول در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰,۰۰۱) و ضریب همبستگی (+۰/۵۴۴) می‌باشد. باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H_0 رد شده و H_1 تایید می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین پیچیدگی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{cases}$$

جدول ۲: نتایج آزمون فرضیه اول

سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم	آزمون پیرسون	
۰.۵۴۴	ضریب همبستگی	پیچیدگی
۰.۰۰۱	سطح معناداری	
۱۶۴	حجم نمونه	

آزمون فرضیه دوم
 نتایج آزمون فرضیه فرعی هفتم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی داری (۰,۰۰۱) و ضریب همبستگی (۰/۴۶۵+) می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری کمتر از ۵ درصد و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H_0 رد شده و H_1 تایید می شود. به عبارت دیگر می توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ گویان بین رسمیت و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{cases}$$

جدول ۳: نتایج آزمون فرضیه دوم

سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم	آزمون پیرسون	
۰.۴۶۵	ضریب همبستگی	رسمیت
۰.۰۰۱	سطح معناداری	
۱۶۴	حجم نمونه	

آزمون فرضیه سوم
 نتایج آزمون فرضیه فرعی هشتم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی داری (۰,۰۰۱) و ضریب همبستگی (۰/۵۳۳+) می باشد. با توجه به اینکه سطح معنی داری کمتر از ۵ درصد و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H_0 رد شده و H_1 تایید می شود. به عبارت دیگر می توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ گویان بین تمرکز و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{cases}$$

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه سوم

سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم	آزمون پیرسون	
۰.۵۳۰	ضریب همبستگی	تمرکز
۰.۰۰۱	سطح معناداری	
۱۶۴	حجم نمونه	

آزمون فرضیه چهارم

فرضیه ادعا: بین تخصص‌گرایی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه وجود دارد.
فرضیه نقیض ادعا: بین تخصص‌گرایی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون فرضیه فرعی نهم در جدول نشان داده شده است. سطح معنی‌داری (۰,۰۰۱) و ضریب همبستگی (۰/۴۳۰+) می‌باشد. باتوجه به اینکه سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد و ضریب همبستگی مخالف صفر و عددی مثبت است، پس با اطمینان ۹۵ درصد فرضیه H_0 رد شده و H_1 تایید می‌شود. به عبارت دیگر می‌توان ادعا نمود که از دیدگاه پاسخ‌گویان بین تخصص‌گرایی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه وجود دارد.

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{cases}$$

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه چهارم

سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم	آزمون پیرسون	
۰.۴۳۰	ضریب همبستگی	تخصص‌گرایی
۰.۰۰۱	سطح معناداری	
۱۶۴	حجم نمونه	

این ریشه‌های مشترک، طبیعتاً در همه جا رشد خواهد کرد؛ اما انواع مختلف ظهور فساد و همچنین، شدت و فراگیری آن به مناسبت تفاوت‌های جوامع در ساختارهای سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی متفاوت خواهد بود.
فرضیه اول که مورد تأیید قرار گرفته شده این است که بین پیچیدگی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی پیرسون (۰/۵۴۴) و سطح معنی‌داری آن (Sig=۰/۰۰۱) حاکی از وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین پیچیدگی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم است؛ بنابراین فرضیه اول تأیید شد. این یافته با نتایج پژوهش صدیقیان (۱۳۹۹) با عنوان «تأثیر عناصر ساختار سازمانی بر سلامت نظام اداری دستگاه‌های دولتی استان اصفهان» مطابقت

بحث و نتیجه‌گیری

عوامل مختلفی در تحقق سلامت اداری نقش دارند، مانند: کنترل و نظارت کارآمد، فرهنگ سازمانی، محیط سازمانی و همچنین ساختار دولت که یکی از عوامل اصلی موثر بر سلامت نظام اداری است. سلامت اداری در سازمان‌های دولتی موجب تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری‌های درست و اجرای مناسب سیاست‌ها می‌شود و در همین راستا، کارآمدی و اثربخشی خدمات عمومی را به‌دنبال خواهد داشت. شکی نیست که فساد پدیده‌ای جهانی است و هیچ جامعه‌ای نمی‌تواند از فساد و تبعات آن ایمن باشد. علت این فراگیری و عمومیت این است که ریشه‌های فساد در جوامع مختلف یکسان است؛ بنابراین فساد نیز به‌عنوان محصول واحد

تأیید شد. این یافته یا یافته های جلوه طبایی زواره و ستوده آرائی (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «تاثیر مدیریت ساختار سازمانی بر سلامت اداری در ادارات ثبت اسناد با توجه به نقش میانجی ادراک کارکنان از سیستم های مدیریت منابع انسانی» مطابقت دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان دادند ادراک کارکنان از سیستم مدیریت منابع انسانی با ضریب اثر 0.304 و 0.05 بر رابطه بین ساختار سازمانی با سلامت اداری، نقش میانجی گری مثبت داشت. فرضیه مورد تأیید چهارم آن است که بین تخصص گرایی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی پیرسون ($r=0.430$) و سطح معنی داری آن ($Sig=0.001$) حاکی از وجود رابطه مثبت و مستقیم بین تخصص گرایی و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم است. بنابراین فرضیه چهارم تأیید می شود. این یافته با نتایج تحقیق حبیبی و شیفته در سال (۱۳۹۹) با عنوان «سلامت اداری در سازمان های دولتی» مطابقت دارد.

پیشنهاد می گردد قوانین و رویه های موجود در سازمان تامین اجتماعی استان کردستان مکتوب شود تا کارکنان بتوانند طبق این مقررات کارهای خود را انجام دهند. پیشنهاد می گردد عملکرد کارکنان با استانداردهای شغلی مطابقت داده شود.

پیشنهاد می گردد مدیریت عالی در تعبیر و تفسیر اطلاعات مشارکت داشته باشد و همچنین کارکنان سازمان هم اطلاعات کافی داشته باشند تا منجر به عملکرد بهتر برای شرکت شود. پیشنهاد می گردد مدیران سازمان در تدوین بودجه واحد خود از نظر شخصی استفاده کنند.

پیشنهاد می گردد در سازمان تامین اجتماعی استان کردستان مشاغل به صورت جداگانه و تخصصی تقسیم شود.

دارد. جامعه آماری در این تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره های دولتی استان اصفهان به تعداد ۸۰۰ نفر می باشد و حجم نمونه آماری حدود ۲۶۰ نفر برآورد شد. داده ها با استفاده از دو روش مطالعات کتابخانه ای و میدانی جمع آوری شد. در بخش میدانی از پرسشنامه ساختار سازمانی جهت سنجش متغیر مستقل (ساختار سازمانی) و از پرسشنامه استاندارد که توسط رابینز طراحی شده است و پرسشنامه محقق ساخته سنجش سلامت اداری استفاده شد. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. باتوجه به نرمال و غیر نرمال بودن داده ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. پس از گردآوری داده ها و تحلیل یافته های آن، فرضیات دوم رد و مابقی فرضیه ها پذیرفته شدند.

فرضیه مورد تأیید دوم آن است که بین رسمیت و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی پیرسون ($r=0.465$) و سطح معنی داری آن ($Sig=0.001$) حاکی از وجود رابطه مثبت و مستقیم بین رسمیت و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم است. بنابراین فرضیه دوم تأیید شد. این یافته با یافته های هاشمی و بهرامزاده، (۱۳۹۸) در مقاله ای با عنوان، «بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و سلامت اداری در دستگاه های دولتی خراسان شمالی» همخوانی دارد و نتایج حاکی از آن است که ساختار سازمانی و ابعاد آن بر سلامت اداری تاثیر گذار است.

فرضیه مورد تأیید سوم آن است که بین تمرکز و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم رابطه معناداری وجود دارد. مقدار ضریب همبستگی پیرسون ($r=0.533$) و سطح معنی داری آن ($Sig=0.001$) حاکی از وجود رابطه مثبت و مستقیم بین تمرکز و سلامت اداری و صیانت از حقوق مردم است؛ بنابراین فرضیه سوم

منابع

۱. احمدی نیک، حمید (۱۳۹۶). ساختار سازمانی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کسب و کار و حسابداری، تهران.
۲. اکبری، مرتضی. شکیب‌پ، حجت. ضیائی، محمدصادق. مرزبان، شیرمراذ، رازی، سمیرا (۱۳۹۲). بررسی رابطه سلامت سازمانی با کارآفرینی سازمانی مورد مطالعه. دانشگاه تهران، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۱، صص ۱-۳.
۳. اکبری، رضا. شهروز، سعید. گودرزی، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه امنیت شغلی با سلامت سازمانی. ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۹، صص ۲۱-۲۲.
۴. افتخاری ممقانی، سجاد و نوری کلجاهی، علی و شریفی، ندا و زینالی اصل، سیدوحید، (۱۳۹۵) تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه و رفتار شهروندی سازمانی، هفتمین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد و مدیریت.
۵. ایران‌نژاد پاریزی، مهدی. ساسان گهر، پرویز (۱۳۹۳). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل: تهران: موسسه عالی آموزش بانکداری ایران.
۶. -جوادی‌پور، محمد. پارساجو، علی (۱۳۹۳). ارتباط نگرش شغلی با سلامت سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. نشریه مدیریت منابع انسانی در ورزش، سال ۱، شماره ۲، صص ۱۲۷-۱۳۰.
۷. حبیبی، مهتاب و شیفته، مریم (۱۳۹۹). سلامت اداری در سازمان‌های دولتی، پنجمین کنفرانس ملی نقش مدیریت در چشم‌انداز ۱۴۰۴، رشت.
۸. حوضی، محمدحسین و احمدخانی، مسعود (۱۳۹۸). تأثیر ساختار سازمانی بر ایده‌های کارآفرینانه در سازمان، کنفرانس ملی آینده- پژوهی، مدیریت و توسعه پایدار، تهران.
۹. جلوه طبایی زواره، متین السادات و ستوده آرانی، حسین. (۱۴۰۰). تأثیر مدیریت ساختار سازمانی بر سلامت اداری در ادارات ثبت اسناد با توجه به نقش میانجی ادراک کارکنان از سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام، تهران، <https://civilica.com/doc/1238938>
۱۰. سرشاد، زینب و محمود رفیعی (۱۳۹۵). تأثیر ساختار بر عملکرد کارکنان ادارات و موسسات دولتی، سومین همایش بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و توسعه، تهران، موسسه علمی کیان پژوهان.
۱۱. سهرابی، علی و شجاعی، عبدالناصر و احمدی، کیومرث (۱۳۹۴). تحلیل اثرات ساختار سازمانی و خرده‌نظام‌های درون سازمانی بر عملکرد کسب و کار شرکت‌های مستقر در شهرک‌های صنعتی شهرستان ارومیه، دومین کنفرانس بین‌المللی ابزار و تکنیک‌های مدیریت، تهران.
۱۲. صدیقیان، علیرضا (۱۳۹۹). تأثیر عناصر ساختار سازمانی بر سلامت نظام اداری ادارات دولتی استان اصفهان، دومین کنفرانس ملی علوم انسانی و توسعه، شیراز.
۱۳. شوقی، بهزاد. آقاجانی، طهمورث (۱۳۹۱). بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر فرهنگ سازمانی، مطالعات کمی در مدیریت، سال چهارم، شماره دوم، صص ۸۵.
۱۴. عبدی، سیروان (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت‌اندیشی کارکنان در ادارات امور مالیاتی شهر سنج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنج.
۱۵. نصیری، فخرالسادات (۱۳۹۰). سلامت سازمانی (تعارف، مفاهیم، نظریه)، نشر چنار، چاپ اول، همدان.



۱۶. هاشمی، سیدابراهیم و بهرامزاده، حسینعلی (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و سلامت اداری در دستگاه های دولتی خراسان شمالی، کنفرانس بین المللی توسعه و تعالی کسب و کار، تهران.

17. Lynden, Julia & Klinge, William (2019): Supervising Organizational Health, Supervision Journal, pp3-4

18. Hoy, W.K and Feldman, J. (1997). Organizational Health. The concept and Its Measure. Journal of Research and Development in Education

19. Soleimani N(2010). Evaluation of schools based on the pattern of Hoy & Feldman organizational health. Journal of New Approaches in Educational Administration 1(4): 23-44[Article in Persian].