

۱۴۴

دانشگاه تهران
دانشکده بهداشت

پایان نامه

برای دریافت درجه فوق لیسانس بهداشت عمومی (M.P.H)

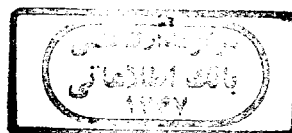
در رشته مدیریت بهداشت عمومی



ب راهنمایی : قاسم ظهوری

نگارش : اصغر همراز

سال تحصیلی ۱۳۴۹-۱۳۴۸



۱۳۲/۴۹/۱۰۰

۱۳۵۳

تحقیق پیرامون اینکه آیا تفویض اختیار و محدودیت حیطه نظارت موجب

از دید کارآئی در سازمان وزارت بهداشت شده است.

پایان نامه

برای

دانشکده بهداشت

دانشگاه تهران

برای درجه فوق لیسانس در رشته

مدیریت بهداشت عمومی

استاد راهنما قاسم ظهوری

بوسیله اصغر همراز

۱۳۵۷

فهرست مندرجات
=====

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۱	فصل مقدمه
۱	۱- هدف و اهمیت وزارت بهداشت در جامعه ما
	۲- افزایش کارآئی در هر سازمان تحقق هدفها را تسهیل و تسریع میکند و اثرات نظارت دقیق بر میزان کارآئی
۴	
۹	۳- فرضیه ها
۱۱	فصل اول
	۴- انعکاس اطلاعات موجود در زمینه کارآئی و محیطه
۱۱	نظارت در وزارت بهداشتی
۱۱	الف - کیفیت کارآئی در وزارت بهداشتی
	ب - کیفیت محیطه نظارت و تفویض اختیار در وزارت بهداشتی
۲۴	فصل دوم
	۵- انعکاس نظریات دانشمندان در زمینه های
۲۴	الف- کارآئی
۲۷	ب - محیطه نظارت و تفویض اختیار

صفحه

عنوان

۵۹

فصل سوم

۵۹

نتیجه و خلاصه ای بر آنچه ذکر گردید

الف - مقایسه وضع وزارت بهداشتی با نظریه های

۵۹

دانشمندان

۶۱

ب - اثبات فرضیه اهم

فهرست نمودارها

<u>شماره</u>	<u>صفحه</u>
۱- نمودار سازمان وزارت بهداشت	۱۶

" میبایست پنج اصلی که پیوسته بدان اشاره کرده‌ام یعنی بهداشت ، خوراک ، پوشاک مسکن و فرهنگ برای همه تا همین شود . . .

بدین ترتیب از جهات مختلف کوشش میشود که در جامعه نوین ایران چه از راه پرورش استعداد ها و دادن امکان تجلی بدانها و چه از راه فعالیت سازمانهای تعاون و بیمه ها و موسسات خیریه و اجتماعی حد اکثر تا همین برای هر فردی از افراد کشور فراهم گردد "

از کتاب انقلاب سفید بقلم شاهنشاه آریامهر

" میباید اصول پنجگانه ای برای یکایک افراد ملت بعنوان حل اقل احتیاجات آنها تا مین شود که عبارتند از :

بهداشت برای همه ، خوراك برای همه ، پوشاك برای همه مسكن برای همه "

ملاحظه میشود که تا مین بهداشت برای یکایک افراد این مملکت در سر لوحه احتیاجاتی است که شاهنشاه . آریامهر بآن اشاره میفرمایند توجه شخص اول مملکت بامر بهداشت عمومی بعد ها در پی ریزی اصول انقلاب سفید ایران موجب بوجود آمدن يك اصل مهم گردید و از برکت آن سپاه بهداشت امروز در دور افتادترین نقاط کشور سلامت افراد این مرز و بوم را تا مین مینماید .

برای آنکه به اهمیت وزارت بهداشتی در اجتماع بی بهریم بایستی اهمیت بهداشت را در هر اجتماع پیشرفته در نظر بگیریم . در کلیه جوامع سطح بهداشت افراد آن شاخص مهم پیشرفت آن اجتماع شناخته میشود .
اجتماعی که افراد آن رنجور و ناتوان بوده ، قدرت فعاله خود را از دست داده یا ساعات بیشماری از عمر خود را بستری باشند . اجتماع که میزان مرگ و میر و میزان ابتلا به بیماری های واگیر در آن بالا باشد طبعا " نمیتواند

خود را در عداد جوامع پیشرفته جهان بشمار آورد .

بهداشت عمومی بطور کلی شامل همه فعالیت‌های مربوط به جلوگیری از بیماریها و تأمین سلامتی افراد است . هدف بهداشت عمومی تا همین شرائط زندگی بهداشتی برای عموم مردم است و بر این اصل بنیاد نهاده شده که جامعه باید برای تندرستی فرد ، خانواده و اجتماع کارهای انجام دهد که افراد خود نمیتوانند آنها را در اجتماع سازمان یافته به تنهایی انجام دهند .

این تعریفی است که پروفیسور وینز لو از بهداشت عمومی نموده است .
" علم و هنر پیشگیری ، طولانی نمودن عمر و ترفیع سلامتی جسمی ، روانی و اجتماعی مردم بوسیله اقدامات دسته جمعی و تشکیلات اجتماعی . . . "
از اینجا لزوم تشکیلات اجتماعی و فعالیت‌های دسته جمعی در راه تأمین بهداشت نتیجه میشود . تا همین بهداشت عمومی که امروزه جزء لاینفک رشد اجتماعی و اقتصادی شده است در کشور ما بر طبق قانون بعهده وزارت بهداشتی محول گردیده است . وزارت بهداشتی پیوسته سعی نموده که برای انجام این مهم سازمان خود را متناسب با احتیاجات روز افزون کشور گسترش داده و با بر خورداری از مدیریت علمی صحیح به حد اکثر نتیجه

قابل حصول دست یابد .

۲- افزایش کارآئی در هر سازمان تحقق هدفها را تسهیل و تسریع

میکند .

شک نیست که وزارت بهداشتی برای نیل به هدف های خود مانند هر سازمان

دیگری که آرزوی تحقق بخشیدن هر چه زود تر به هدفهای خود دارد بایستی

از حد اکثر کارآئی ممکن برخوردار باشد اگر کارآئی لازم در سازمانی وجود

نداشت به هدف خود نزدیک نخواهد شد و جامعه مجبور است هزینه آن سازمان

را بدون بازدهی کافی تحمل نماید . چنین سازمانی سر بار جامعه است و نمیتواند

دوام و بقائی داشته باشد .

تصرف کارآئی

کارآئی نسبت ارزشهای تولید شده اعم از کالا یا خدمات بمیزان کمی

عوامل تولید است .

بعبارت دیگر مقایسه نسبت بازده به نهاده میزان کارآئی را نشان

میدهد .

بازده و نهاده هر یک از اجزای مختلفی ترکیب یافته اند که از لحاظ کمی و

کیفی بایستی مورد نظر قرار گیرند .

بطور مثال نهادہ دریک برنامہریزی بہداشتی شامل سرمایہ و مقدار اعتباریست کہ برای آن برنامہ اختصاص یافتہ . نیروی انسانی کہ دراین برنامہ بکارگرفتہ شدہ از نظر تعداد و از نظر سطح معلومات و تخصصی کہ چہ تعداد از این نیروی انسانی دارای تخصص بالا هستند و چہ تعداد در سطح پائین تر (متخصص بہداشت عمومی - پرستار بہداشتی - تکنیسین - رانندہ) از طرفی لوازم و تجهیزات اجرای برنامہ را باید دید بہ چہ مقدار و با چہ کیفیت بودہ است ارزش آنها باید بدستی تعیین شود . بازہ برنامہ نیز از چندین جزہ ترکیب یافتہ . تعداد افراد درمان شدہ ، تعداد افراد واکسینہ شدہ و کیفیت واکسیناسیون و نتیجہای کہ در بالا بردن سطح مصونیت داشتہ است . و سپس با مقایسہ کلی نسبت بازہ بہ نهادہ میتوان میزان کار آئی را در این برنامہ تعیین نمود .

از طرفی میتوان با تفسیر ہر یک از اجزای "نہادہ مثلاً" پول یا نیروی انسانی یا تجهیزات تا "تیر آنرا در میزان کار آئی سنجید و معلوم نمود کہ تخصص بیشتر یا سرمایہ فزون تر و یا وسائل بہتر موجب ازدیاد کار آئی خواهد شد . ولی نباید تصور کرد کہ بازہ را میتوان با افزایش نہادہ بالا برد و آنرا دلیل بر افزایش کار آئی دانست . چنین بازہی کہ با افزودن نہادہ بالا می رود

دلیل بر کارآئی بیشتر در سازمان نیست . کار آئی موقعی افزایش یافته است که با اعمال مدیریت صحیح و بخصوص نظارت دقیق تر و بهتر از همان نهاد به بازدهی بهتر و بیشتر غایب گردد .

نظارت و کنترل در حین اجرای برنامه میتواند تعیین نماید که لزوم تغییر در یکی از اجزاء نهاد مثل نیروی انسانی یا تجهیزات یا سرمایه وجود دارد و موجب افزایش کار آئی خواهد شد . مثلاً " اگر تجهیزات فرسوده است و احتیاج به تعمیر یا تعمیر دارد و یا افراد اجرائی از تخصص کافی بهره مند نیستند تغییر آنها کار آئی را بالا خواهد برد .

کار آئی بیشتر موجب تولید بیشتر میشود و تولید بیشتر موجبات سطح بالا تر زندگی را فراهم مینماید و از آنجا که رفاه اقتصادی عبارت از مجموع تولید مادی و ایام فراغت است که در آن بتوان از ثمرات این تولید تمتع حاصل نمود کار آئی بیش از آنکه شاخصی برای تولید باشد شاخص رفاه اقتصادی جامعتر بشمار میرود . نیاز به کار آئی بیشتر با افزایش روز افزون تقاضای استفاده از کالاها و خدمات آشکار میشود .

صنعتی شدن و کلیه ابداعات تکنولوژیکی بخاطر بالا بردن کار آئی است . کار آئی تولید و درآمد ملی را بالا برده و جامعه را بحد اعلائی شکوفائی

مادی می‌رساند از کارآئی بعنوان " اساس رفاه اقتصادی " و شاخص مهم توسعه اقتصادی * نام برده میشود . (۱)

کارآئی را از نظر طبقه بندی به کارآئی نیروی انسانی یا بهره وری کار، کارآئی سرمایه و کارآئی ماشین آلات میتوان تقسیم نمود . ولی از آنجا که کار نیروی انسانی بیشتر متغییر است و در سازمانهای مختلف و با شرائط متفاوت تغیر میکند بیشتر منظور از کارآئی همان کارآئی افراد است از اینرو در مرحله اول وقتی صحبت از عدم کارآئی در دستگاہی میشود متوجه افراد شاغل در آن سازمان میشویم و علت عدم کارآئی را در آن میدانیم که یا مدیریت صحیح اعمال نمیشود یا کارکنان از تخصص کافی بهره ندارند و یا بعللی انگیزش کار در آنها وجود ندارد یا ساعات کار کافی نیست .

روش های مختلفی برای اندازه گیری کارآئی افراد وجود دارد مثلاً اگر با ثابت نگه داشتن هزینه تولید میزان تولید افزایش یابد دلیل بر بالا رفتن کارآئی افراد در فاصله زمانی مورد مقایسه است .

اگر بازده کل یک واحد زمانی را در گذشته با بازده کل در یک واحد

(۱) - هنور شجاعی ، بهره وری کار (تهران : ۴ مؤسسه

زمانی حال مقایسه نمایم میزان رشد بدست خواهد آمد که همان تغییر کارآئی است .

اثرات نظارت دقیق بر میزان کار آئی .

در سازمانهای مختلف معمولاً "وقتی صحبت از نظارت میشود بیشتر نظارت بر دخل و خرج و جلوگیری از حیف و میل بودجه منظور نظر است . در حالیکه وظیفه مهمی که از نظر کنترل و نظارت بر عهده مدیران میباشد نظارت دقیق در میزان کارآئی سازمان است .

همانطور که منظور از نظارت مالی جلوگیری از حیف و میل وجوه است هدف کنترل عملیات کشف دلائل و عللی میباشد که موجب تنزل بازدهی عملیات میگردد .

بعبارت دیگر آنچه که بیش از نظارت مالی مهم است تعیین سود مندی هزینه های دستگاه و بخصوص بررسی نتایج عملیاتی است که از مصرف نمودن هزینه های مختلف حاصل گردیده است بدینجهت بر قراری سیستم کنترل اداری بمنظور اطلاع از جریان پیشرفت کار و نتایج عملیات و برطرف نمودن عللی که موجب تقلیل کارآئی سازمان میگردد در درجه اول اهمیت قرار دارد . هدف های سازمان باید بطور صریح و روشن تعیین شده باشد

تا با اعمال سیستم نظارت باسانی بتوان تعیین نمود که سازمان به هدف خود نزدیک شده یا خیر. هر چه نتایج عملیات سازمان به هدفهای پیش بینی شده نزدیک تر باشد کارآئی آن سازمان بیشتر بوده است. در غیر این صورت میزان کارآئی کافی نیست و بایستی عوامل عدم کارآئی را شناخت و آنها را بر طرف نمود.

میتوان گفت که هر عاملی که بر بازده و اشتغال اثر بگذارد بر میزان کارآئی مؤثر است.

۳- فرضیه ها

الف - میزان کارآئی وزارت بهداشتی با مرکزیتی که در سابق داشته است کافی نبوده و نمیتوانسته جوابگوی احتیاجات بهداشتی کشور باشد. اعزام طبیب از مرکز به نقاط دور افتاده و بدون وسائل کافی و عدم امکان نظارت و کنترل جز رفع تکلیف چیزی نبوده است.

ب - اجرای برنامه های بهداشتی که از مرکز کشور رهبری میشود و تیم های بهداشتی که از مرکز به نقاط مختلف مأمور میشوند گرچه تا حد ویدی عملیات آنها نظارت میگردد. ولی بعلمت آنکه قادر به پوشش تمام کشور نبودند بهره گیری از عملیات آنان فقط به قسمتهای کوچکی از کشور محدود میشود و