





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد M.A.

رشته : مدیریت آموزشی

عنوان

رابطه شیوه های تصمیم گیری مدیریت با سلامت سازمانی کارکنان

دانشگاه پیام نور استان فارس

استاد راهنما

دکتر مسلم صالحی

استاد مشاور

دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش

سید عبدالکریم کاظمیان

پاییز ۱۳۹۰

به نام خداوند بخشنده مهربان

« انسان را درباره پدر و مادرش سفارش کردیم که شکرگزار من و پدر و مادرت باش که بازگشت همه به سوی من خواهد بود .»

(سوره لقمان - «آیه ۱۴»)

این دست نوشته را تقدیم به پدرم، مادرم، همسر و امیدهای زندگانیم فرزندانم (غزل و نیایش) می نمایم که با صبر و شکیبایی خویش و تحمل سختی های زندگی طعم خوش زندگی را به من هدیه داد و به من آموخت که گفتار نیک، ایمان به خدا، پاکی و نجابت، تحصیل عمل و دانش و سعی در ایجاد عدالت، فروتن بودن و سپاسگزاری از اساتیدی که ثمره زحمات خویش را در طول دوران تحصیل با محبت و شکیبایی در فراگیری علم و دانش به من ارزانی داشته اند تا بتوانم در جامعه فردی مفید واقع گردم.

پاییز ۱۳۹۰

اساتید ارجمند جناب آقای دکتر مسلم صالحی و سرکار خانم دکتر
مژگان امیریان زاده :

اکنون که با یاری خدا و همکاری شما توانسته ام چند صفحه ای
را جمع آوری کرده و نشان دهم که شما ذوق به اجرای عدالت و
تفہیم صحیح قانون را در رفتارهای استادانه و خداپسندانه خویش
زمینه ساز تلاش برای یافتن علم و دانش را برای شاگردی، که در
مقام شاگردی شما کمتر از آنچه به ذهن میرسد می باشد.
به قول مولایم علی: هر کس کلمه ای به من آموخت مرا بنده
خویش خواهد ساخت.

امیدوارم بتوانم در مقام شاگردی استادی گرانقدر همچون شما،
باعث مباهات شما در جامعه باشم.

تقدیمی به شما که با محبت های خودتان
چراغ امید آیندگان را روشن می نمائید .

پاییز ۱۳۹۰

سید عبدالکریم کاظمیان

چکیده

هدف این پژوهش تبیین رابطه بین شیوه های تصمیم گیری و سلامت سازمانی می باشد روش تحقیق از نوع همبستگی بوده است و جامعه آماری کارکنان دانشگاه پیام نور فارس در سال ۱۳۹۰ می باشد که از میان آنها تعداد ۱۲۸ نفر به روش نمونه گیری طبقه‌ای و با توجه به جدول مورگان انتخاب شده اند و به پرسشنامه های شیوه‌های تصمیم گیری هوی و میسکل و سلامت سازمانی هوی و فیلدمن پاسخ داده اند یافته های این پژوهش نشان داد که بین شیوه های تصمیم گیری آمرانه و سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد همچنین بین شیوه های تصمیم گیری مشارکتی و سلامت سازمانی با سلامت سازمانی رابطه معناداری وجود دارد اما یافته های این پژوهش رابطه معنادار بین شیوه های تصمیم گیری مشورتی با سلامت سازمانی را تأیید نمودند نتیجه حاصله از این پژوهش این است که شیوه های آمرانه و مشارکتی قدرت پیش بینی سلامت سازمانی را دارند اما شیوه تصمیم گیری مشورتی از این توان برخوردار نیست.

کلید واژه ها : شیوه تصمیم‌گیری آمرانه، شیوه تصمیم‌گیری مشورتی، شیوه تصمیم گیری مشارکتی و

سلامت سازمانی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول: (کلیات تحقیق)
۵	بیان مساله
۸	اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۱	اهداف تحقیق
۱۱	هدف اصلی :
۱۱	اهداف فرعی :
۱۲	فرضیه های تحقیق
۱۲	فرضیه اصلی :
۱۲	فرضیه های فرعی :
۱۲	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها
۱۴	فصل دوم: (مبانی نظری و پیشینه تحقیق)
۱۶	مبانی نظری
۱۶	مبانی نظری سلامت سازمانی
۱۶	تعاریف و مفاهیم سلامت سازمانی
۲۸	ابعاد سلامت سازمانی
۳۴	مولفه های سلامت سازمانی
۳۶	کارکردهای سیستم

۴۰ مبانی نظری تصمیم‌گیری مدیران
۴۰ تعریف تصمیم‌گیری
۴۰ مفاهیم تصمیم‌گیری مدیران
۴۱ تصمیم‌گیری در سازمانها
۴۱ تئوری‌های تصمیم‌گیری
۴۳ مدل‌های تصمیم‌گیری
۴۷ تصمیم‌گیری و شیوه‌های مدیریت
۴۸ سبک‌های تصمیم‌گیری
۵۱ انواع شیوه‌های تصمیم‌گیری
۵۳ اهمیت اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی
۵۴ سیستم‌های اطلاعاتی
۵۵ تکنولوژی پیشرفته اطلاعاتی
۵۶ مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری
۵۷ طرح ریزی سازمان
۵۸ سیستم پشتیبانی تصمیم (DSS)
۵۹ رابطه تصمیم‌گیری و سلامت سازمانی
۶۲ پیشنهاد تحقیق
۶۲ تحقیقات داخل کشور
۶۶ تحقیقات خارج از کشور :
۷۱ جمع‌بندی
۷۳ مدل چارچوب نظری
۷۴ فصل سوم: (روش تحقیق)

۷۵	روش تحقیق
۷۵	جامعه آماری و نمونه
۷۵	جامعه آماری
۷۶	نمونه و روش نمونه گیری
۷۸	ابزار های جمع آوری اطلاعات
۷۸	پرسشنامه شیوه های تصمیم گیری
۷۹	ابزار سنجش سلامت سازمانی
۷۹	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات
۸۰	ملاحظات اخلاقی پژوهش
۸۱	فصل چهارم: (تجزیه و تحلیل داده ها)
۸۳	داده های توصیفی
۸۴	یافته های استنباطی
۸۹	فصل پنجم: (نتیجه گیری و پیشنهادات)
۹۰	خلاصه پژوهش
۹۱	بحث و تفسیر
۹۴	نتیجه گیری
۹۵	محدودیت های پژوهش
۹۶	پیشنهادات
۹۶	پیشنهادات کاربردی
۹۶	پیشنهادات پژوهشی
۹۷	فهرست منابع
۹۷	منابع فارسی

منابع لاتین ۱۰۱

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۴۴	شکل (۱-۲) : فرآیند تصمیم گیری طبق مدل کلاسیک تصمیم گیری
۵۰	شکل (۲-۲) : سبک های تصمیم گیری
۷۳	شکل (۳-۲) مدل چارچوب نظری

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۳ : توزیع فراوانی کارکنان بر اساس جنسیت	۷۶
جدول ۲-۳ : توزیع فراوانی کارکنان بر اساس مدرک تحصیلی	۷۶
جدول ۳-۳ : توزیع فراوانی کارکنان بر اساس سابقه خدمت	۷۷
جدول ۴-۳ : توزیع فراوانی کارکنان بر اساس سن	۷۷
جدول ۵-۳ : مولفه های پرسشنامه شیوه های تصمیم گیری و سئوالات مربوطه	۷۸
جدول ۶-۳ : مولفه های پرسشنامه سلامت سازمانی و سئوالات مربوطه	۷۹
جدول ۱-۴ : شاخص های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش	۸۲
جدول ۲-۴ : ضریب همبستگی سلامت سازمانی با تصمیم گیری آمرانه	۸۴
جدول ۳-۴ : ضریب همبستگی سلامت سازمانی با تصمیم گیری مشورتی	۸۵
جدول ۴-۴ : ضریب همبستگی سلامت سازمانی با تصمیم گیری مشارکتی	۸۶
جدول ۵-۴ : خلاصه رگرسیون چندگانه شیوه های تصمیم گیری و سلامت سازمانی	۸۷
جدول ۶-۴ : ضرائب رگرسیون شیوه های تصمیم گیری	۸۸

فصل اول :

(کلیات تحقیق)

مقدمه

دانشگاه به عنوان مهمترین نهاد آموزشی همواره مورد توجه خاص همگان بوده است و این نهاد به تصمیم گیری های مناسب مدیران نیاز دارد. بنابراین، شیوه تصمیم گیری مدیران و سلامت سازمانی می تواند در راستای عملکرد صحیح مدیران دانشگاه ها مؤثر باشد از این رو در این تحقیق چگونگی تصمیم گیری در دانشگاه ها مورد بررسی قرار گرفت. برای داشتن جامعه ی سالم باید سازمان های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. سازمان سالم سازمانی است که بتواند به طور همزمان نیازهای اساسی و ابزاری را برآورده کند و در سه سطح فنی، اداری و نهادی هماهنگ عمل کند. سازمان ها در نوع و کیفیت رفتار سازمانی متفاوت هستند، این تفاوت ها بیش تر به دلیل الگوهای رفتار سازمانی مختلفی است که بر اندیشه ی مدیریت هر سازمان چیره است. استفاده از سبک ها و الگوهای مدیریتی متفاوت باعث شده است که بعضی از سازمان ها در دستیابی به اهداف سازمانی خود موفق باشند اما در برآوردن نیازهای اعضای سازمان و تأمین رضایت آنان ناتوان بمانند. در مقابل بعضی دیگر از سازمان ها هم در دستیابی به اهداف سازمانی و هم در برآوردن نیازهای اساسی و ابزاری عملکرد مطلوبی داشته باشند (زمانیان، ۱۳۷۹: ۵). برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان ها، تلاش های علمی قابل ملاحظه ای در دهه های اخیر صورت گرفته است. یکی از چهارچوبهای نظری مشهور و سودمند در این مورد سلامت سازمانی است. مدیران در سازمان ها وظایفی دارند که برای انجام آن بایستی نقش های سازمانی و روابط بین فردی و اهداف سازمان را به طور روشن درک کرده و در جهت تأمین نیازهای کارکنان و ارباب رجوع تلاش کنند و سازمان را قادر به برخورد موفقیت آمیز با نیروهای داخلی و خارجی کرده تا بتواند نیروهای مخرب را نیز در جهت هدف اصلی سازمان هدایت و با تأمین اهداف سازمان، سودمندی و ادامه حیات آن را تضمین کنند. (علاقه بند، ۱۳۷۸: ۱۶). سازمان به عنوان یک نهاد اجتماعی به دلیل اهداف بنیانی فراتر از ارتباطات روزمره، نوعی ارتباطات سازمانی بین افراد برقرار می کند.

بدیهی است که در این زمینه ارتباطات و چگونگی جهتگیری آنها به سمت اهداف سازمانی از نکات ضروری مورد توجه مدیران است. مدیران نیز دریافته اند که ارتباط مؤثر با منابع انسانی و درک انگیزه های ارتباطی کارکنان در توفیق آنان برای دستیابی به اهداف طراحی شده ی سازمان عامل مؤثری است. (رضائیان، ۱۳۷۹: ۲۸۴). بر این اساس مدیران سطوح مختلف، مسؤول ایجاد تصمیم گیری صحیح در سازمان هستند؛ بنابراین باید از کم و کیف فرایند ارتباطی آگاه باشند و نحوه ی تصمیم گیری مؤثر را بدانند. (الوانی، ۱۳۷۹: ۲۶) تصمیم گیری یکی از محور یترین فرایندها در سازمان محسوب شده و به عنوان وظیفه اصلی مدیران تمامی سطوح مطرح می باشد (لویز^۱، ۱۹۹۶: ۱۶) به نحو ی که برخی صاحب نظران معتقدند "تمام مدیریت تصمیم گیری است" (پامیلا^۲، ۱۹۹۶: ۴۳). کونتز در این رابطه معتقد است وجود طرح، برنامه، سیاست و خط مشی منوط به وجود تصمیم گیری است. او همچنین عقیده دارد که مدیر معمولاً وظیفه اصلی خود را تصمیم گیری می داند، زیرا همیشه باید به این فکر باشد که چه راهی را برگزیند، چه کاری انجام دهد، وظایف را چگونه بین افراد تقسیم کند و اینکه چه کاری را، چه کسی، در چه موقع، کجا و چگونه انجام دهد؟ از آن جا که سازما نهایی آموزشی و از جمله دانشگاه و دانشکده های زیرمجموعه ی آن با برخورداری از یک مدیریت کارآمد و شایسته و در عین حال با تسلط کافی بر مهارت های تصمیم گیری و رفتار بهتر با کارکنان می توانند به سیاستها و اهداف خود جامعه ی عمل پوشانده و ضمن تلاش در جهت برخورداری از ویژگی های سلامت سازمانی به عنوان یک سازمان سالم معرفی شوند، اهمیت رابطه ی این دو متغیر بیشتر احساس می شود (پارکر^۳، ۲۰۰۷: ۳۴۴-۳۴۲).

در این میان تصمیم گیری در سازمان های آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است، زیرا چنین سازمان هایی، با انسان ها سروکار دارند و تصمیماتی در مورد آموزش و پرورش آنان اتخاذ می کنند که چنان چه این تصمیمات درست اتخاذ نگردند، زیان های جبران ناپذیری برای افراد جامعه به بار خواهد آورد (پیری، ۱۳۷۳: ۳۶).

^۱ - Lois
^۲ - Pamila
^۳ - Parker

بنابراین مدیران برای اتخاذ تصمیماتی مؤثر، نیازمند دانش و مهارت در امر تصمیم‌گیری می‌باشند. تابوتوانند با استفاده از مدل‌ها و تئوری‌های مختلفی که در ارتباط با تصمیم‌گیری و امر مدیریت وجود دارد، شرایط و ویژگیهای مسأله (مشکل) را تشخیص داده، شیوه‌های مناسب با شرایط را برای اخذ تصمیم به کار گیرند (ابراهیم توفیقی، ۱۳۷۴: ۶).

تصمیم‌گیری به معنای گزینش یک راه‌حل از میان راه‌حل‌های مختلف است که برای اقدام وجود دارد، جوهره مدیریت را تشکیل می‌دهد. کار اصلی مدیران تصمیم‌گیری است، زیرا آنان باید درباره آن‌چه باید انجام شود، کسی که باید آن کار را به انجام رساند، زمان و مکان انجام کار و گاهی حتی درباره شیوه انجام آن تصمیم‌گیری کنند (امیرکبیری و سیدجوادین، ۱۳۸۰: ۹۹).

در واقع توانایی حل مسأله یکی از ویژگی‌های اساسی است که مدیران باید داشته باشند، زیرا تصمیم‌گیری در همه کارکردهای مدیریت نفوذ دارد. بنابراین برای یک برنامه‌ریز، سازمان‌دهنده، کارگزين، رهبر و کنترل‌گر خوب، باید ابتدا بتواند یک تصمیم‌گیرنده خوب بود (رو و پیرز^۱، ۱۹۹۷: ۴۲).

مدیران به دلیل عوامل مختلفی که پیچیده کننده تصمیم‌گیری و حل مسأله هستند، بر مشارکت روزافزون زیردستان در همه جوانب فرایند مدیریت نیازمند می‌باشند. از جمله عوامل عبارتند از:

- مدیران در قالب سلسله مراتب اختیار در سازمان تصمیم‌گیری می‌کنند. بدین معنا که، انواع مسایلی که باید حل شوند و تصمیماتی که باید اتخاذ کردند در سطوح مختلف مدیریت متفاوت هستند.

- مدیران غالباً در شرایط غیرمنتظره تصمیم‌گیری می‌کنند. بسیاری از مسایلی که مدیران با آنها مواجه می‌شوند به طور غیرمنتظره رخ می‌دهد.

اکثر صاحب‌نظران مدیریت معتقدند که فرایند تصمیم‌گیری شامل مراحل زیر است:

- شناسایی و تعریف مسأله

- یافتن شقوق مناسب

- ارزیابی شقوق و انتخاب راه‌حل مناسب

^۱ - Ro & pizer

- برنامه‌ریزی و اجرای راه‌حل منتخب

- ارزیابی نتایج حاصل از اجرای راه‌حل منتخب

البته باید متذکر شد که دنبال کردن این مراحل الزاماً منجر به اتخاذ تصمیماتی مناسب نمی‌گردد. اما استفاده از آن شانس موفقیت مدیران را در حل مسأله و تصمیم‌گیری افزایش خواهد داد (لوسیر^۱، ۱۹۹۷: ۱۰۴). در این پژوهش تلاش به عمل آمده تا به استناد نظریه‌ها و تحقیقات انجام یافته در این زمینه ارتباط میان شیوه‌های تصمیم‌گیری مدیران با سلامت سازمانی بررسی شود.

بیان مسأله

سلامت سازمانی، یکی از گویاترین و بدیهی‌ترین شاخصهای اثربخشی سازمانی است. در یک سازمان سالم مدیر رفتاری کاملاً دوستانه و حمایتگر با کارمندان خود دارد و در برنامه‌های خود دارای یگانگی است. کارمندان نیز تمایل بیشتری برای ماندن و کار کردن در سازمان دارند و به طور موثرتری کارها را انجام می‌دهند. « مایلز » معتقد است سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره می‌کند. « هرزبرگ^۲ » عواملی چون طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشی‌های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، سرپرستان، همگان و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تأمین و حفظ سلامت سازمان لازم دانسته است و معتقد است نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازند (پولانی، مایکل^۳، ۱۳۸۶). و به طور کلی متخصصان رفتار سازمانی منابع تنش‌زا را سه دسته محیط، سازمان و فرد برشمرده‌اند، اما بیشتر محققانی که درصدد شناسایی عوامل فرسودگی بر آمده‌اند، متغیرهای فردی را بررسی کرده‌اند (لیتر و ماسلاچ^۴، ۲۰۰۱). « مایلز » معتقد است سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره

^۱ - Lousier

^۲ - Herzberg

^۳ - Polani & Maikel

^۴ - Leiter, M. P. & Maslach

می کند. « هرزبرگ » عواملی چون طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشی های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، سرپرستان، همگنان و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان را برای تأمین و حفظ سلامت سازمان لازم دانسته است و معتقد است نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازند. (روستا، ۱۳۸۵).

ویژگی سلامت سازمانی این است که هم به محیط بیرونی و هم محیط درونی توجه می کند، بنابراین می تواند به عنوان تبیین و پیش بینی کننده تصمیم گیری مدیران در نظر گرفته شود، پس آنچه که مدیران در سطوح مختلف سازمان انجام می دهند و همواره در فضای آن حرکت می نمایند، تصمیم گیری را می توان جمع آوری و پردازش اطلاعات در نظر گرفت (صرافی زاده، ۱۳۸۰: ۵۶).

داشتن اطلاعات دقیق، مرتبط و به هنگام و سریع باعث بالا رفتن سرعت و دقت تصمیم گیری شده و جلوی انتخاب بسیاری از تصمیمات نادرست را خواهد گرفت. در این برنامه زمانی، یک مدیر کار آمد بدون داشتن اطلاعات مورد نیاز خود قادر به رهبری سازمان و رسیدن به اهداف از قبل تعیین شده نیست.

مدیران به منظور مواجهه با محیط و تحقق اهداف سازمانی خود با مد نظر قرار دادن متغیر های محیطی ضرورتاً بایستی محیط را تحلیل و متغیر های آن شناسائی و تدبیر مناسب در بر خورد با آنها اتخاذ نمایند. این امر مستلزم برخورداری از اطلاعات به هنگام درون و برون سازمانی و نیز امکان بهره برداری بهینه از آنها را دارد. در مورد تصمیم گیری، نویسندگان و محققان علم مدیریت تئوری و الگوهای مختلفی را ارائه می دهند استونر معتقد است که «تصمیم گیری فرآیندی است که طی آن شیوه عمل خاصی برای حل مسئله یا مشکل ویژه ای انتخاب می شوند» (اساقین و هویدا، ۱۳۷۶: ۵۷). یا بر طبق تعریف دیگری تصمیم گیری فرآیندی است جهت برگزیدن یک راه کنش از میان راه حل ها، در مرکز برنامه ریزی، در این راستا شیوه تصمیم گیری مدیران متفاوت می باشد و ممکن است به شیوه های مختلفی از جمله شیوه فردی (آمرانه) مشورتی و مشارکتی باشد (سعادت، ۱۳۷۳: ۳۰).

مایلز در مورد سلامت سازمانی معتقد است که سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثر بخشی کوتاه مدت سازمان دلالت داشته به این معنا نه فقط در محیط خود پایدار می ماند ، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده توانایی های لازم را برای خود پایدار می ماند ، بلکه در دراز مدت قادر است به اندازه کافی با محیط خود سازگار شده ، توانایی های لازم را برای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (مایلز^۱، ۱۹۶۹: ۶۰). بر اساس نظر پارسونز در مورد سلامت سازمانی ، هر سازمان دارای سه سطح نهادی ، اداری و فنی می باشد سطح نهادی که بعد یگانگی نهادی را شامل می شود . یگانگی نهادی مدرسه ای را توضیح می دهد که دارای یگانگی در برنامه آموزشی خود می باشد، و قادر است به طور موفقیت آمیزی با نیروهای مخرب بیرونی سازش کند. سطح اداری شامل نفوذ مدیر ، ملاحظه گری ، ساخت دهی و حمایت منافع می باشد. مدیران در سازمان های سالم می توانند افراد را تحت نفوذ خود قرار دهند و آنچه را که برای اداره موثر سازمان نیاز است را در دست بگیرند، مدیر در یک سازمان سالم علاوه بر داشتن رابطه دوستانه و گرم با کارکنان و قبول پیشنهادهای صحیح و به جای آن ها ، به رفاه شخصی آنها نیز توجه خاصی دارد مدیر انتظارات خود را از کارکنان روشن کرده، استاندارد های دقیق عملکرد را حفظ می کند . در یک سازمان سالم همیشه امکانات و تجهیزات ، در دسترس می باشد. سطح فنی ، شامل روحیه و تاکید علمی می باشد. کارکنان یک سازمان سالم نسبت به یکدیگر و کارشان علاقه وافری نشان می دهند و از روحیه بالایی برخوردارند. اهداف علمی سطح بالا ولی قابل حصول برای کارکنان وضع می شود و برای پیشرفت آنان تاثیر بسیار زیادی می گذارد (هوی و دیگران ، ۱۹۹۳ : ۹۸) .

محقق بر آن است تا به رابطه بین شیوه های تصمیم گیری مدیران با سلامت سازمانی بپردازد . در این بررسی سبک های تصمیم گیری مدیران با توجه به متغیرهای دموگرافیک مورد بررسی قرار می گیرد .

اهمیت و ضرورت تحقیق

مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمانهای سالم، کارمندان متعهد ، وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد

^۱ - Mylz

بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند و به کارکردن در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامت سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تاثیر بسزایی دارد. در این تحقیق سعی شده است مفهوم سلامت سازمانی، ویژگی‌های سازمان سالم، مولفه های سلامت سازمانی، کارکردهای سیستم برای حفظ سلامت خود، و تحقیقات انجام شده در این زمینه به بحث و بررسی گذاشته شود و نتایج و پیشنهادات عملی در این زمینه بیان گردد. سلامت سازمانی را مایلز در سال ۱۹۶۹ تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طرحی برای سنجش سلامت سازمانها، خاطرنشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی اشاره می کند به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر (روستا، ۱۳۸۵).

عباس زاده ویژگی‌های سازمانی که جو سالمی دارد را به شرح زیر بیان می کند:
در مبادله اطلاعات قابل اعتماد است؛

دارای قابلیت انعطاف و خلاقیت برای ایجاد تغییرات لازم بر حسب اطلاعات به دست آمده است؛ نسبت به اهداف سازمان دارای یگانگی و تعهد است؛ حمایت داخلی و آزادی از ترس و تهدید را فراهم می آورد، زیرا تهدید به ارتباط خوب و سالم آسیب می رساند، قابلیت انعطاف را کاهش داده و به جای علاقه به کل نظام، حفاظت از خود را تحریک می کند (خورشیدی، ۱۳۸۲).

اگر توسعه را به عنوان بهینه سازی در استفاده از نیروهای بالقوه مادی و انسانی یک اجتماع برای تحقق اهداف جامعه تعریف نماییم، مشخص می شود که نقش انسان سالم به عنوان اساسی ترین و مهمترین عامل، جایگاهی خاص می یابد. با عنایت به اهمیت این موضوع، افزایش نرخ سلامتی، اصلی انکار ناپذیر بوده که به جز توجه مستمر و پایدار به آن و پیگیری در سطح جهانی دست یافتنی نیست. در شرایط پویای امروزی به نظر می رسد، یکی از راه هایی که می تواند علاوه بر توسعه ساز و کارهای بین المللی و همکاری های بین بخشی فی مابین دول مختلف و نیز تغییر نگرش مردم به مفهوم سلامت و بیماری، کمک قابل توجهی در

پیش برندگی نرخ سلامت نماید، خلاقیت ها و نوآوری های پیوسته سازمانها و موسسات تولید کننده کالا و خدمات سلامت باشد. و تصمیم گیری به عنوان جوهره اصلی فعالیت های مدیران در تمامی وظایف آن ها از اهمیت به سزایی برخوردار است. مدیران سبک تصمیم گیری خود را با توجه به عوامل مختلف فردی، سازمانی و محیطی انتخاب می کنند. مدیریت و تصمیم گیری دو واژه نزدیک به هم در مدیریت و انجام امور سازمان می باشند و بدون تردید، تصمیم گیری، مهم ترین کار مدیران ارشد است که به آسانی نیز می توان در آن مرتکب اشتباه شد. اما اگر کل فرایند را به گونه ای متفاوت بنگرید وضعیت نیز فرق خواهد کرد. اغلب مدیران تصمیم گیری را رخدادی منفرد می پندارند که در یک لحظه مشخص از زمان به وقوع می پیوندد. اما در حقیقت، تصمیم گیری فرایند آمیخته با بازی نهایی قدرت، سیاست ها، اختلافات شخصی و تاریخچه سازمانی است. رهبرانی که قدرت تشخیص این موضوع را دارند، تصمیماتی به مراتب بهتر از آنهایی می گیرند که کماکان بر این تصور پای می فشارند که تصمیمات، رخداد هایی هستند تنها در کنترل ایشان. از همین رو است که گفته می شود بعضی از فرایندهای تصمیم گیری موثر تر و کار آمد تر از بعضی دیگر هستند (گاروین^۱، ۲۰۰۱: ۶۴).

در اغلب مواقع، تصمیم گیران، یک فرایند جانبدارانه را به کار می گیرند که شاید غیر بهره ورترین و ناکارا ترین راه برای انجام امور باشد. آنها تصمیم گیری را بسان منازعه ای می بینند که در آن به دفاع پردازش از راه کار های مورد نظر خود می پردازند. اطلاعات را به صورت گزینشی ارائه می کنند و با خودداری از ارائه داده های متضاد می توانند موقعیتی متقاعد کننده فراهم آورده، در برابر مخالف ایستادگی کنند. اما فرایند موثر تر وجود دارد که فرایند جستجو گر است. در طی این فرایند، افراد مجموعه متنوعی از گزینه ها را پیش روی خود قرار داده و با همکاری یکدیگر بهترین راهکار را جستجو می کنند. هر چند در عمل این رهبری است که تصمیم نهایی را به کار می گیرد اما فردی که در فرایند تصمیم سازی مشارکت دارند، باید باور داشته باشند که دیدگاهشان در نظر گرفته شده و فرصت آن را یافته اند که بر تصمیم نهایی تأثیری گذارند. موقع تصمیم گیری، دسترسی به اطلاعات دقیق، مرتبط، صحیح و به هنگام، عامل بسیار موثری

^۱ - Garvin

است . هر قدر محیط پیچیده تر باشد سرعت و شتاب افزایش بیشتری پیدا می کند و تصمیم گیری مشکل تر می شود . تنها چیزی که می تواند تصمیم گیری را سهل تر و عدم اعتماد را کاهش دهد اطلاعات مرتبط ، دقیق و به هنگام می باشد. کیفیت اطلاعات و کارایی فرایند آن ، در صحیح ، مرتبط ، به موقع و مطلوب بودن آن جلوه گر می شود . سرعت عمل مدیر در تصمیم گیری و درستی تصمیم او بستگی تام به کمیت و کیفیت اطلاعاتی دارد که در دسترس او قرار می گیرد . همچنین با زخورد اطلاعاتی تصمیم ، امکان اصلاح و غنی سازی آنها را برای مدیران فراهم می سازد . در جهان پویا و پر رقابت امروز که بقای سازمان ها و شرکت ها همواره در بستر جهانی شدن با ابهامی از چگونگی تحقق مفهوم توسعه پایدار مواجه اند، سازمان هایی که به نهادینگی توسعه دست یافته اند، از یک نگرش اصولی و منطقی در تفکر نهادی خود برخوردارند. این سازمان ها به انسان و نیازهای او توجه خاصی نموده و منابع انسانی را زیربنای توسعه قلمداد نموده اند. تفکر حاکم و نگاه به نوع انسان در این سازمان ها به عنوان اصلی ترین رکن و زیر ساخت توسعه پایدار محسوب می شوند. طبق تعریف سازمان جهانی بهداشت، سلامتی به معنای رفاه کامل جسمانی، روانی و اجتماعی و نه فقط بیمار نبودن، از ضروریات جوامع امروز بشری می باشد. در فلسفه نوین جهانی، سلامتی یک حق اساسی و مهم است و نضج گرفتن و فرضیه انسان محوری در علوم مدیریت، اقتصاد و ...، حفظ سلامتی به عنوان یک سرمایه گذاری اساسی و اجتماعی به عنوان پیش نیاز تحقق امر توسعه و پیشرفت جوامع بصورت خاص، مورد توجه برنامه ریزان قرار گرفت. امروزه دنیای متمدن در آغاز هزاره سوم میلادی و در بحبوحه پیچیدگی ساختارها و گستردگی نظام های مختلف سازمانی می اندیشد که چگونه در یک مسیر سالم و اثر بخش سازمان ها و نهادها را برای ایجاد رقابت سالم به سوی توسعه پایدار هدایت کنند. این فرآیند، انسان و سلامتی او را به عنوان هدف معرفی می کند و تحقق توسعه و پیشرفت را نیز در سایه شکوفایی این هدف در تجلی می بیند(حسینی ، ۱۳۸۷) .

اهمیت و ضرورت این پژوهش بر این اساس می باشد که برای داشتن جامعه ی سالم باید سازمان های سالم ایجاد کنیم و برای اینکه سلامت سازمانی در یک سازمان ایجاد شود ابتدا باید جو موجود در آن سازمان شناخته شود. برای تعریف، توضیح و سنجش جو اجتماعی سازمان ها، تلاش های علمی قابل