

تأثیر اجرای خطمشی ارتقاء سلامت اداری بر سلامت سازمانی دانشگاه فنی و حرفه‌ای (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی)

سعید کریمی^۱ - جعفر قهرمانی^{۲*} - ابولفضل قاسم زاده^۳

چکیده

زمینه و هدف: سلامت سازمانی یک سازه‌ی مهم مدیریت است و هر سازمانی وظیفه دارد برای بقای خود نیازمند مبارزه با فساد ارتقاء سلامت اداری است. از این رو این پژوهش به بررسی تأثیر خطمشی ارتقاء سلامت اداری بر سلامت سازمانی دانشگاه فنی و حرفه‌ای، واحدهای آذربایجان شرقی می‌پردازد.

روش پژوهش: پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی که به روش پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری این پژوهش، ۵۲۰ نفر اعضای هیئت علمی و کارکنان غیر هیئت علمی واحدهای دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی است که تعداد ۲۲۱ نفر به روش نمونه‌گیری ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شده و با استفاده از دو پرسش‌نامه استاندارد سلامت سازمانی OHI مایلز داده‌های و پرسش‌نامه خطمشی ارتقاء سلامت اداری اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری گردیده است برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل یابی معادلات ساختاری به روش PLS با استفاده از نرم افزار Smart-PLS استفاده شده است.

یافته‌ها: با توجه به مقدار t رابطه مولفه‌ها با متغیره مربوطه در سطح ۹۹ درصد (۰/۰۰۰) معنی‌دار است. بررسی بارهای عاملی مدل نشان می‌دهد که بارعاملی مولفه‌ها بر متغیرهای پژوهش بالاتر ۰/۷ و سطح قابل می باشد، با توجه به مقدار t خطمشی ارتقاء سلامت اداری (متغیر مستقل) در سطح ۹۹ درصد با سلامت سازمانی دانشگاه فنی و حرفه‌ای (متغیر وابسته) رابطه دارد و با توجه به ضریب مسیر ۰/۸۴۴ بر سلامت سازمانی دانشگاه فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد و با توجه به R^2 سلامت سازمانی، به میزان ۰/۷۱۳، ۷۱ درصد از تغییرات سلامت سازمانی به وسیله خطمشی ارتقاء سلامت اداری تبیین می‌شود.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با توجه میزان ضریب مسیر این رابطه، خطمشی ارتقاء سلامت اداری بر سلامت سازمانی واحدهای استان آذربایجان شرقی دانشگاه فنی و حرفه‌ای تأثیر مثبت دارد و این به معنی هست که هر تغییر مثبت در جهت ارتقاء خطمشی اداری در این دانشگاه منجر به بهبود سلامت سازمانی آن خواهد شد و مدیران و برنامه‌ریزان برای ارتقاء سلامت سازمانی، می‌توانند با برنامه‌ریزی در جهت تدوین و اجرای خطمشی سلامت اداری، به نتایج رضایت بخشی در افزایش سلامت سازمانی دانشگاه دست پیدا کنند.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، سلامت اداری، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، آذربایجان شرقی

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران. dr.saedkarimi50@Yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرند، دانشگاه آزاد اسلامی، مرند، ایران (نویسنده مسئول). jafarmn21@yahoo.com

^۳ دانشیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

ghasemzadee@yahoo.com

مقدمه

موضوع کلی می‌داند که با سه مجموعه فشار روانی، بهداشت روانی و اخلاق در سازمان‌ها در ارتباط است (عباسپور^۱، ۱۳۸۴، ص ۲۵۳). برخی دیگر از صاحب نظران علوم رفتاری مدیریت مانند وارن بنیس، سلامت سازمانی را معیار عملکرد سازمانی شمرده‌اند که شبیه اندام سالم، سازمان سالم، تطبیق‌پذیر و در حال رشد است. (الوانی^۲ و دانائی فرد^۳، ۱۳۸۸، ص ۳۵) عده‌ای نیز سلامت سازمانی را وضعیتی می‌دانند که کلیه عوامل سازمان قابلیت تأمین اهداف سازمان را به طور مطلوب داشته باشند و بتوانند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آنها لحاظ نمایند. برخی نیز سلامت سازمانی را به معنای تبعیت از هنجارهای اخلاقی و قانونی در عملکرد سازمانی و شغلی دانسته‌اند، که در مقابل آن، فساد اداری است و به معنای هنجار شکنی و تخطی از هنجارهای اخلاقی و قانونی و سوء استفاده از موقعیت و جایگاه شغلی و اداری برای مقاصد غیر از خاستگاه اصلی و قانونی برای منفعت شخصی یا گروهی است. (شیخی^۴، ۱۳۹۰، ص ۳۵). فساد در همه جوامع بطور اعم و در جامعه دانشگاهی به طور اخص، امری غیر عادی و نادرست شمرده می‌شود اگر دانشگاه بتواند سلامت را تجربه کند و این امر در دانشجویان نهادینه شود، در آینده آن‌ها با سلامت اداری وارد سازمان‌ها و سایر مراکز می‌شوند. (یاسینی^۱، آیدی^{۱۱} و آقائی^{۱۲}، ۱۳۹۷، ص ۴۱).

همان‌طور که مشخص است، سلامت اداری نقطه مقابل فساد اداری است؛ یعنی نظام اداری با رعایت اصول و مقررات اداری حاکم و با توجه به نظم اداری از قبل طراحی شده، وظایف خود را به‌خوبی و برای دستیابی به سازمانی سالم اجرا می‌کند و سازمان‌های امروزی باید به گونه‌ای نظامند با پدیده فساد اداری مبارزه نموده و در مسیر سلامت اداری گام بردارند. خطمشی ارتقاء سلامت اداری به وضعی فراتر از اثربخشی

لازمه توسعه و رشد هر جامعه‌ای داشتن سازمان‌های سالم و پویاست. هر جامعه سازمان‌هایی دارد که برای رسیدن اهداف باید باهم هماهنگ باشند و شرط هماهنگی این سازمان‌ها این است که از ویژگی‌های لازم و کافی یک سازمان سالم برخوردار باشند. در غیر این صورت نه تنها وظایف خود را به خوبی انجام نمی‌دهند بلکه در وظایف سیستم‌های دیگر هم اختلال به وجود می‌آورند. (کبیری^۱ و سیدعلوی^۲، ۱۳۹۶، ص ۵۶) سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (جاهد^۳، ۱۳۸۴، ص ۱۶).

نهاد آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است و نقش آموزش عالی در این فرایند جایگاه حساس و با اهمیتی است، از این رو توجه به دانشگاه به عنوان یک سازمان آموزشی و کوشش در جهت ارتقاء بهره‌وری آن ضرورتی انکارناپذیر است. از نظر لیکاتا و هارپر هدف عمده دانشگاهها پرورش و توانمندسازی نیروی کار است دانشگاهها در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری را که بر عهده آنهاست به نحو احسن انجام دهند که سازمانهایی سالم و پویا باشند (لیکاتا^۴ و هارپر^۵، ۲۰۰۱، ص ۱۵).

برخی از صاحب‌نظران، سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف دانسته و سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی، کم‌تحریکی و فشار روانی کارکنان را به حداقل ممکن برساند. نیوال سلامت سازمانی را یک

بهره‌وری دانشگاه فنی و حرفه‌ای مطرح می‌باشد و از آنجایی که این دانشگاه یک دانشگاه نوپا و اهداف و مأموریت جدید و متمایز می‌باشد، بررسی و پژوهش در این زمینه برای پیشبرد اهداف آن بسیار لازم و ضروری است. پر واضح است که وجود یک خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری در سازمان به ارتقاء سلامت سازمانی آن کمک می‌نماید؛ از این رو این پژوهش سعی دارد تاثیر اجرای خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری بر سلامت سازمانی دانشگاه فنی حرفه‌ای را مورد مطالعه قرار دهد و با هدف بررسی تاثیر خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری بر سلامت سازمانی در واحدهای دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی اجرا شده است.

سلامت سازمانی

یکی از ابعاد بسیار مهم جو سازمانی، سلامت سازمانی است. پایه و اساس این نظریه بر اساس مطالعات و تحقیقاتی است که پارسونز و همکاران (۱۹۶۷) انجام داده‌اند، قرار دارد. پارسونز معتقد بود که اگر جامعه بخواهد از بقاء و توسعه برخوردار باشد لازم است که چهار مشکل عمومی را که در مقابل همه‌ی سیستم‌های اجتماعی قرار دارد حل کند: این مسائل عبارت‌اند از: انطباق (سازگاری با محیط اطراف)، کسب هدف (هدف‌سازی)، یگانگی یا حفظ وحدت در بین اعضا، ایجاد و حفظ و انتقال الگوهای انگیزش فرهنگی. (هوی^{۲۲} و میسکل^{۲۳}، ۲۰۱۲) واژه‌ی سلامت سازمانی مفاهیم گوناگونی را در ذهن مجسم می‌کند. سلامت سازمانی را با بهداشت روانی در محیط کار مترادف گرفته و سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که بتواند میزان افسردگی، ناامیدی، نارضایتی و... را در کارکنان به حداقل برساند. اندیشه سلامت سازمانی جدید نیست و از چند دهه قبل نظر بسیاری از اندیشمندان علم سازمان و مدیریت را به خود جلب کرده است. اصطلاح «سلامت سازمانی» نخستین بار

کوتاه‌مدت سازمان دلالت دارد به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. یک سازمان سالم به این معنا فقط در محیط خود پایدار می‌ماند. بلکه در درازمدت قادر است به اندازه کافی با محیط خودسازگار شود توانایی‌های لازم را برای بقای خود پیوسته ایجاد کند و گسترش دهد (زرنندی^{۱۳}، ۱۳۸۵، ص ۱۰). خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری به‌عنوان یک شارح از عملکرد کامل و بدون مانع از تمام فرآیندهای سازمانی رسمی، غیررسمی، اصلی و فرعی است که موجب می‌شود تمام فرآیندهای سازمانی، پروندادی سالم و قانونی ارائه دهند (زندیس^{۱۴} و کیریاکوس^{۱۵}، ۲۰۱۴، ص ۵۶۴). به‌طورکلی، خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری به رویه‌ها و دستورالعمل‌هایی اطلاق می‌شود که کلیه عوامل یک سازمان را در راستای قابلیت تأمین اهداف آن داشته باشد و بتواند انحراف از هنجارهای اداری و قانونی و موانع اهداف سازمانی را در اسرع وقت شناسایی و تدابیر لازم و به هنگام را برای رفع آن‌ها لحاظ نمایند. (جسارتی^{۱۶}، ۱۳۹۳، ص ۳۱)

مراکز آموزشی جامعه به‌خصوص مراکز دانشگاهی با توجه به اینکه، خود تربیت یافتگان متولی آموزش و تربیت نسل‌های بعدی می‌شوند. (حاج خزیمه^{۱۷}، باقریان فر^{۱۸}، شهریاری^{۱۹}، ۱۳۹۳، ص ۲۰) و به واسطه نقشی که در تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص مورد نیاز بخش‌های اقتصادی و اجتماعی ایفا می‌کنند، از سهم و اهمیت قابل توجهی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور برخوردار است. و احمدیان^{۲۱}، ۱۳۹۶، ص ۱۴۹). دانشگاه فنی و حرفه‌ای به‌عنوان متولی رسمی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و دانشگاه تخصصی این حوزه، اهمیت و جایگاه غیر قابل انکاری در زمینه دارد و توجه به الزامات توسعه و کارآمدی این دانشگاه به‌عنوان یک سازمان، کاملاً ضروری است. سلامت سازمانی به‌عنوان یکی از مباحث کلانی است که در زمینه افزایش

اعتماد، همدردی و دوستی که در بین کارکنان وجود دارد، اشاره می‌نماید. (کبیری و سیدعلوی، ۱۳۹۶، ص. ۵۸-۵۷)

خط‌مشی سلامت اداری

تحقق آرمان‌های دموکراسی و حکمرانی خوب در محیط امن و سالم میسر می‌شوند. از طرفی سلامت نظام اداری یکی از چالش‌های اصلی اداره امور عمومی در کشورهای در حال توسعه است و مورد توجه بسیاری از صاحب نظران و پژوهش‌گران خط‌مشی گذاری عمومی واقع شده است. (رجائی^{۲۷}، دانش فرد^{۲۸} و فقیهی^{۲۹}، ۱۳۹۶، ص ۱۰)

«سلامت اداری^{۳۰}» به عنوان یکی از ویژگی‌های مثبت سازمان‌های اداری مفروض می‌شود که به صورت عام به معنی آن است که افراد اداری شاغل در سازمان‌ها از موقعیت اداری و سازمانی خویش، از اموال و امکانات عمومی به نفع خود، وابستگان، خویشان نسبی و سببی، هم مسلکان و نظایر آن‌ها سوء استفاده نکنند. «سلامت اداری» که در واقع در برابر «فساد اداری» به کار می‌رود، دیر زمانی است که مورد توجه صاحب‌نظران قرار گرفته است. (افضلی^{۳۱}، ۱۳۹۰، ص ۲۳۷) و از جمله پدیده‌های سازمانی است که جوامع، بویژه جوامع در حال توسعه با آن رو به رو هستند و به گونه‌ای است که روند توسعه کشورها را به تاخیر می‌اندازد. (یاسینی، آیدی و آقائی، ۱۳۹۷، ص ۵۶) ساموئل هانتینگتون فساد اداری را رفتار آن دسته از کارکنان بخش دولتی می‌داند که برای منافع خصوصی خود، ضوابط پذیرفته شده را نادیده می‌گیرند. از دیدگاه دیگر فساد اداری یک عمل خاص نیست، بلکه مجموعه‌ی طرح‌ها، تصمیمات، اقدامات و روابطی است که در محیط اداری بر خلاف خط‌مشی عمومی کشور، قوانین حاکم و اهداف و منافع جامعه رخ داده و موجب تباهی منافع عمومی و عدم کارآیی و بهبودی اداره می‌شود. (خوئینی^{۳۲} و رحیمی^{۳۳}، ۱۳۹۵،

در سال ۱۹۶۹ توسط مایلز به کار برده شد. مایلز برای تشریح سلامت سازمانی ویژگی‌های آن را در ده بعد مهم پیکربندی کرد. این ویژگی‌ها در تضاد هم نبوده و با یکدیگر در تعامل هستند. هوی و میسکل، سازمان سالم را سازمانی می‌دانند که می‌تواند ما را در گزینش روش‌های مدیریت و رهبری مناسب برای اثربخش سازی آن یاری کند. از این جهت دو دسته نیازهای عمده ابزاری (انطباق و تحقق هدف) و بیانی (یگانگی اجتماعی و یکپارچگی هنجاری) را برآورده می‌نماید و سطوح فنی، اداری و نهادی آن هماهنگ و همخوان عمل می‌نماید. (هوی^{۲۴} و میسکل^{۲۵}، ۲۰۱۲، ص ۶۵)

یکی از مهم‌ترین مدل‌های بررسی سلامت (OHI) سازمانی، مدل ارائه شده توسط هوی و فیلدمن^{۲۶} می‌باشد که شامل ابعاد یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، تأکید علمی و روحیه می‌باشد. یگانگی نهادی عبارت است از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه آموزشی را حفظ کند و در برابر تقاضای غیر معقول مراجعان و محیط در امان باشد. نفوذ مدیر نیز به توانایی مدیر در تحت تأثیر قرار دادن عملی فرا دستان خود اشاره دارد. ملاحظه‌گری هم رفتاری است که مدیر را دوست، حامی و همکار کارکنان نشان می‌دهد. چنین مدیری به نتایج کارکنان توجه دارد و پذیرای پیشنهادها آنها می‌باشد. بعد دیگر ساخت‌دهی می‌باشد، این مفهوم رفتاری است که مدیر به طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه‌ها را صراحتاً تعیین می‌کند و به رفتاری از مدیر اشاره می‌کند که وظیفه‌مدار و موفقیت‌مدار است. بعد پشتیبانی منابع نیز به سازمانی اشاره دارد که دارای مواد و وسایل لازم و تجهیزات کافی بوده که این مواد و وسایل به راحتی قابل حصول است. تأکید علمی هم به تأکید سازمان برای ارتقاء سطح تخصص و مهارت‌های فنی کارکنان اشاره دارد و در نهایت بعد روحیه می‌باشد که به احساس اطمینان،

می‌افکند که می‌توان به گزینه‌هایی چون سرقت ادبی، تقلب، فروش سوال‌های امتحانی، پرداخت رشوه برای کسب نمره و یا صدور مدارک جعلی اشاره نمود.

هالاک و پویسون (۲۰۰۷) در اقدامی قابل ملاحظه، یک مدل مفهومی را درباره عوامل مؤثر بر بروز فساد در بخش آموزشی معرفی کرده است. این مدل مفهومی شامل سه بخش است: عوامل درونی، عوامل بیرونی، و عوامل چالشی. عوامل درونی در این مدل با تصمیم‌گیری و ساختار مدیریتی سیستم آموزشی مرتبط است که تأثیر مستقیمی بر بروز فساد در بخش آموزش دارد. مانند: فقدان هنجارها و مقررات شفاف؛ ابهام و گنگی رویه‌ها؛ قدرت انحصاری؛ فقدان هنجارهای حرفه‌ای و شغلی؛ حقوق پایین و سیستم تشویقی ضعیف؛ ظرفیت مدیریتی محدود؛ کمبود ظرفیت جذب؛ سیستم‌های حسابداری و نظارتی ضعیف؛ عدم کنترل و نظارت؛ اطلاع‌رسانی ضعیف به عموم مردم. (هالاک^{۴۰} و پویسون^{۴۱}، ۲۰۰۷، ص ۶۷)

در زمینه سلامت سازمانی و سلامت اداری در سازمان‌های آموزشی و دانشگاهها پژوهش‌های متعددی انجام گرفته و هر یک از پژوهش‌ها به فراخور زمینه پژوهشی خود این موضوع را به تنهایی یا در ارتباط با متغیرهای متعدد مورد پژوهش قرار داده‌اند؛ ولی تاکنون پژوهشی به بررسی رابطه و تاثیر خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری بر سلامت سازمانی دانشگاه نپرداخته است.

معدنی و همکاران در پژوهشی به عنوان «تحلیل تأثیر پاسخگویی عمومی بر خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی» رابطه تاثیر پاسخگویی بر خط‌مشی ارتقاء سلامت عمومی پرداخته‌اند که نتایج پژوهش نشان می‌دهد نتایج نشان داد که پاسخگویی عمومی بر بهبود خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری و شفافیت سازمانی در بخش دولتی تأثیر مثبت، مستقیم و معناداری دارد. (معدنی^{۴۲}، زرنندی^{۴۳} و عبدالمهی^{۴۴}، ۱۳۹۷، ص ۲۲) در پژوهشی

ص ۱۰) برخی از جنبه‌های رفتاری فساد نسبی بوده و مرتبط با نظام ارزشی هر جامعه یا سازمان است. بنابراین رفتار و عملکردی که در یک جامعه فساد تلقی می‌شود، ممکن است در جامعه دیگری کامل عادی و طبیعی باشد. (فرج پور^{۳۴}، ۱۳۸۱، ص ۹)

بانک جهانی مواردی همچون مشارکت، حاکمیت قانون، شفافیت، یکپارچگی، پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، اجماع، برابری، اثربخشی، کارایی را لازمه ارتقاء سلامت اداری می‌داند. (بانک جهانی^{۳۵}، ۲۰۱۲) از نظر لایدن و کلینگل سلامت اداری، مفهومی تقریباً تازه است و شامل توانایی سازمان برای اجرای وظایف خود و رشد و بهبود سازمان می‌شود. سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند بمانند و کار کنند و خود افرادی مؤثر و سودمند باشند. (احمدی^{۳۶}، خوشبخت^{۳۷} و حسینی^{۳۸}، ۱۳۹۰، ص ۴۹)

فساد در نظام آموزشی

فساد در نظام آموزش، یک پدیده جهانی بوده و معانی زیادی از آن در میان صاحب نظران وجود دارد که عمدتاً حول تخطی از قوانین آموزشی و هنجارهای علمی و اخلاقی می‌چرخد. (حسین زاده^{۳۹}، ۱۳۹۰، ص ۶۲) فساد در مراکز آموزشی می‌تواند بگیرد که همگی آن‌ها ملموس نیستند، در بررسی فساد در مراکز آموزشی می‌توان به دو دسته از انواع آن اشاره کرد. گروه اول آن دسته از انواع فساد است که به طور مشابه در سازمان‌ها و دستگاه‌های دیگر قابل شناسایی است، همانند فساد موجود در مناقصه‌ها، مزایده‌ها، اجرای پروژه، خرید و سایر موارد که در این زمینه می‌توان این دسته را از جمله مصادیقی از فساد دانست که به طور کاملاً غیر مستقیم، دانشجویان، کادر آموزشی و اجرایی را تحت تاثیر قرار خواهد داد. در گروه دوم نیز می‌توان آن دسته از موارد را ذکر کرد که به طور مستقیم بر دانشجویان و اساتید و یا کارمندان موسسات آموزشی تاثیر می‌گذارد و بر فعالیت‌های دانشگاهی سایه

پژوهش، کل ۵۲۰ نفر اعضای هیئت علمی و کارکنان غیر هیئت علمی واحدهای دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی است که از بین آنها با استفاده فرمول نمونه‌گیری مورگان تعداد ۲۲۱ نفر به روش نمونه‌گیری ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شده و با استفاده از دو پرسش‌نامه استاندارد سلامت سازمانی OHI مایلز داده‌های و پرسش‌نامه خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری گردیده است. پایایی و روایی پرسش‌نامه سلامت سازمانی پیش‌تر توسط کبیری و علوی (۱۳۹۶) و مظلومی (۱۳۹۱) مورد تأیید قرار گرفته است. پرسش‌نامه خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری نیز توسط معدنی و همکاران (۱۳۹۶) طراحی گردید و پایایی و روایی مورد تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل یابی معادلات ساختاری به روش PLS با استفاده از نرم افزار Smart-PLS برای برآورد ضرایب مسیر (Beta)، محاسبه معنی‌داری ضرایب مسیر، بدست آوردن آماره T از آزمون بوت استراب و آزمون مدل نهایی پژوهش استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

برای سنجش رابطه و میزان تاثیر خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری بر سلامت سازمانی دانشگاه فنی و حرفه‌ای در واحدهای آذربایجان شرقی از روش معادلات ساختاری به روش PLS استفاده شده است. با استفاده از داده‌های واقعی جمع‌آوری شده از جامعه آماری پژوهش معنی‌داری، بار عاملی و ضریب تاثیر هر یک از روابط تعیین گردید. در ابتدا برای معنی‌دار بودن روابط مدل با استفاده از نرم افزار Smart-PLS و از آزمون t آزمون گردید که نتایج پژوهش معنی‌دار بودن روابط مدل را تایید کرد. این نتایج که در جدول زیر ارائه شده همانند آزمون t تفسیر می‌شوند.

دیگر قیصری و همکاران در پژوهشی با عنوان «شناخت بازیگران تدوین خط‌مشی عمومی مؤثر بر اجرای خط‌مشی‌های سلامت نظام اداری» به شناسایی بازیگران تدوین خط‌مشی عمومی مؤثر بر اجرای خط‌مشی‌های سلامت نظام اداری در دستگاه‌های اجرایی پرداخته اند. یافته‌ها نشان داد که بازیگران تدوین خط‌مشی عمومی شامل سیزده بازیگر بوده که به بازیگران رسمی و غیررسمی تقسیم شدند و خط‌مشی‌های سلامت نظام اداری شامل چهارده خط‌مشی هستند و بین بازیگران تدوین خط‌مشی عمومی و اجرای خط‌مشی‌های سلامت نظام اداری رابطه معناداری وجود دارد. (قیصری^{۴۵} و همکاران، ۱۳۹۸، ص ۱۷۵) از دیگر پژوهش‌های مرتبط با سلامت سازمانی پژوهش کبیری و سید علوی می‌باشد که با عنوان «تحلیل کانونیکالی رابطه بین سلامت سازمانی و تعهد سازمانی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد پزشکی تهران» به بررسی رابطه تعهد سازمانی با سلامت سازمانی پرداخته اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تعهد سازمانی در بین کارکنان واحد پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی با کلیه سطوح و مؤلفه‌های سلامت سازمانی رابطه معناداری دارد و ملاحظه‌گری و تعهد عاطفی بیش‌ترین ارتباط را با هم دارند. (کبیری و سیدعلوی، ۱۳۹۶، ص ۵۵) ترک زاده و همکاران در پژوهشی به مدل سازی سلامت سازمانی در سازمان فنی و حرفه‌ای استان فارس پرداخته است. در این پژوهش مدلی مشتمل بر ابعاد رهبری، انسجام، اثربخشی و پاسخگویی به محیط و همچنین مؤلفه‌های مویوط به هر بعد برای ارزیابی سلامت سازمانی تدوین و اعتبار یابی شد. (ترک زاده^{۴۶}، بصیری^{۴۷} و عقیلی^{۴۸}، ۱۳۹۷، ص ۴۵)

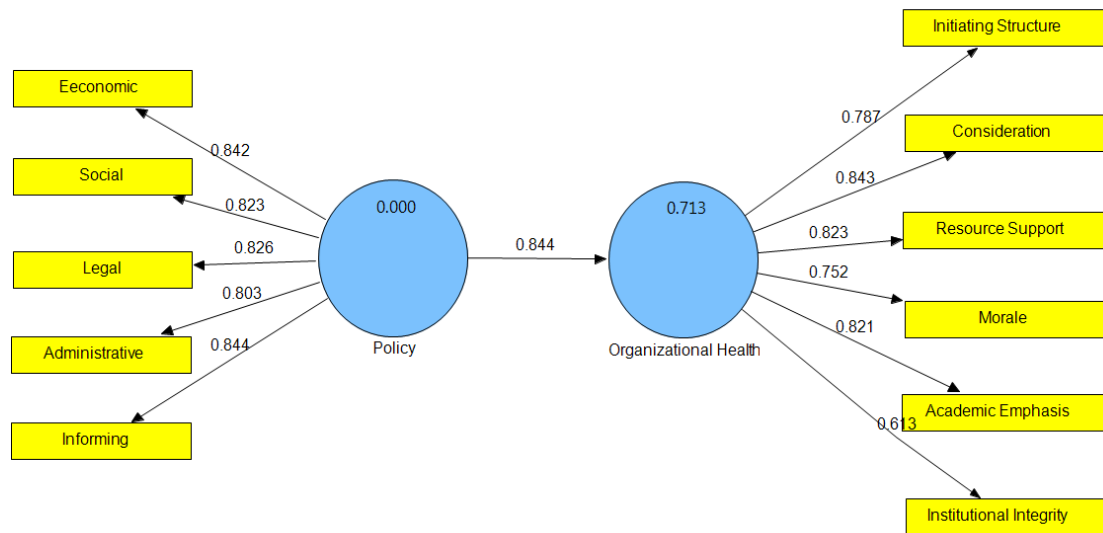
روش پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی که به روش پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری این

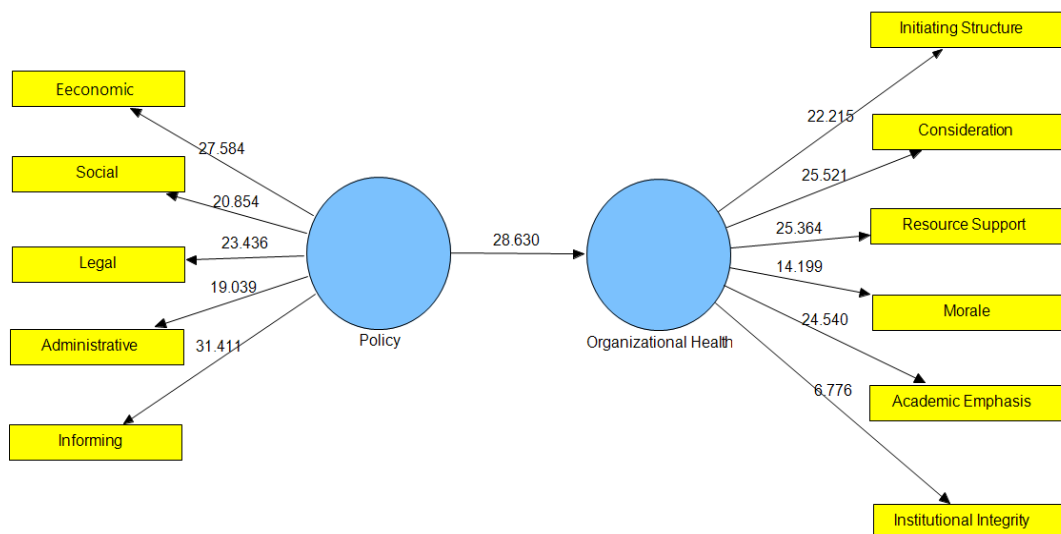
شماره ۲ بار عاملی بین مولفه و متغیرها و ضریب مسیر بین متغیر مستقل و متغیر وابسته را نشان می‌دهد. ضریب مسیر (ضریب بتا) نشان دهنده ی شدت و نوع رابطه بین دو متغیر پنهان است. عددی بین ۱- تا ۱+ است که اگر برابر با صفر شوند، نشان دهنده‌ی نبود رابطه ی خطی بین دو متغیر است. در این پژوهش هم روابط بالاتر از صفر است که نشان دهند رابطه خطی مثبت و معنی‌دار بین خط‌مشی ارتقاء سلامت سازمانی و سلامت سازمانی و تاثیر خط‌مشی ارتقاء سلامت سازمانی بر سلامت سازمانی است.

ابتدا میزان تاثیر هر یک از شاخص‌ها و مقدار بار عاملی آنها بر مولفه‌های پژوهش مشخص شد؛ تمامی متغیرهای مشاهده پذیر پژوهش (گویه) دارای بار عاملی بیرونی (وزن‌های بیرونی) بیش از ۰/۵ بر روی متغیرهای پنهان پژوهش (مولفه‌ها) بوده تاثیر آنها در مدل پژوهش قابل قبول بود. در مرحله بعد معنی‌داری روابط بین مولفه‌های هر یک از متغیرهای با متغیر مربوط و بار عاملی آنها و معنی‌داری و ضریب مسیر رابطه متغیر مستقل (خط‌مشی ارتقاء سلامت سازمانی) و متغیر وابسته (سلامت سازمانی) مورد آزمون قرار گرفت ماتریس شماره ۱ معنی‌داری روابط و ماتریس

فصلنامه خط‌مشی گذاری عمومی در مدیریت



شکل ۱: ماتریس بار عاملی مولفه‌ها و ضرایب مسیر متغیر مستقل و متغیر وابسته



شکل ۲: مقدار t و معنی‌داری روابط بین مولفه‌های متغیر مستقل و متغیر وابسته

جدول ۱: بار عاملی مولفه‌ها و ضرایب مسیر، مقدار t و معنی‌داری متغیر مستقل و متغیر وابسته

رابطه	بار عاملی ^{۴۹}	ضرایب مسیر اصلی ^{۵۰}	آماره t ^{۵۱}	سطح معنی‌داری ^{۵۲}
اقتصادی (Economic) ← خط‌مشی سلامت اداری	0.842048	-	27.584162	0.000
اجتماعی (Social) ← خط‌مشی سلامت اداری	0.822876	-	20.854447	0.000
حقوقی و قضایی (Legal) ← خط‌مشی سلامت اداری	0.826185	-	23.436157	0.000
اداری و مدیریتی (Administrative) ← خط‌مشی سلامت اداری	0.803276	-	19.038932	0.000
آگاهی بخشی (Informing) ← خط‌مشی سلامت اداری	0.844313	-	31.411221	0.000
ساخت دهی (Initiating Structure) ← سلامت سازمانی	0.787091	-	22.215333	0.000
ملاحظه‌گری (Consideration) ← سلامت سازمانی	0.843304	-	25.521438	0.000
حمایت منابع (Resource Support) ← سلامت سازمانی	0.823318	-	25.364352	0.000
روحیه (Morale) ← سلامت سازمانی	0.752013	-	14.199280	0.000
تاکید علمی (Academic Emphasis) ← سلامت سازمانی	0.820927	-	24.540487	0.000
یگانگی نهادی (Institutional Integrity) ← سلامت سازمانی	0.612579	-	6.775900	0.000
خط‌مشی سلامت اداری ← سلامت سازمانی	-	0.844327	28.629621	0.000

حرفه‌ای (متغیر وابسته) رابطه دارد و با توجه به ضریب مسیر ۰/۸۴۴ بر سلامت سازمانی دانشگاه فنی و حرفه‌ای تاثیر دارد و این تاثیر با توجه به نزدیک بودن ضریب مسیر به عدد ۱ یک تاثیر نسبتاً بالایی است.

R^2 (واریانس تبیین شده) نشان دهنده‌ی میزان واریانس تبیین شده سلامت سازمانی به وسیله متغیرهای مستقل هستند که در واقع نشان می‌دهند که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. با توجه به R^2 سلامت سازمانی، به میزان ۰/۷۱۳ در این پژوهش (شکل شماره ۱)، می‌توان گفت در مجموع ۷۱ درصد از تغییرات سلامت سازمانی به وسیله متغیر مستقل خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری و مولفه آن تبیین می‌شود.

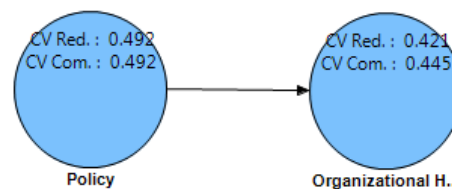
برای بررسی توانایی پیش بینی متغیرهای وابسته از روی متغیرهای مستقل از ضریب Q^2 استون-گیسر^{۵۳} استفاده شد. مقادیر مثبت این ضریب نشانگر توانایی پیش بینی است. (وینز،^{۵۴} هنزلر^{۵۵} و وانگ^{۵۶}، ۲۰۱۰،

نتایج پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به مقداره t رابطه مولفه‌ها با متغیر مربوطه در سطح ۹۹ درصد (۰/۰۰۰) معنی‌دار است. بررسی بارهای عاملی مدل نشان می‌دهد که مولفه آگاهی بخشی با بارعاملی ۰/۸۴۴ بیشترین تاثیر را بر متغیر خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری دارد و مولفه‌های اقتصادی با بارعاملی ۰/۸۴۲، حقوقی با ۰/۸۲۶، اجتماعی با ۰/۸۲۳ و اداری و مدیریتی با ۰/۸۰۳ به ترتیب در جایگاه‌های بعدی قرار دارند. در رابطه با متغیر سلامت سازمانی هم مولفه ملاحظه‌گری با بارعاملی ۰/۸۴۳ بیشترین تاثیر را دارد و مولفه‌های حمایت منابع با ۰/۸۲۳، تاکید علمی ۰/۸۲۰، ساخت دهی با ۰/۷۸۷، روحیه با ۰/۷۵۲ و یگانگی نهادی با ۰/۶۱۳ در جایگاه‌های بعدی قرار دارند.

نتایج تکمیلی پژوهش نشان می‌دهد که با توجه به مقداره t خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری (متغیر مستقل) در سطح ۹۹ درصد با سلامت سازمانی دانشگاه فنی و

سازمانی در این دانشگاه را تبیین نمود و این یک نکته با اهمیت بالای نتایج این پژوهش است. با توجه به اهمیت سلامت سازمانی در روند حال و آینده هر سازمان، با استناد به نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مدیران و برنامه‌ریزان برای ارتقاء سلامت سازمانی، می‌توانند با برنامه‌ریزی در جهت تدوین و اجرای خط‌مشی سلامت اداری، به نتایج رضایت بخشی در افزایش سلامت سازمانی دانشگاه دست پیدا کنند. از دیگر نتایج این پژوهش امکان پیش بینی تغییرات سلامت سازمانی دانشگاه با استفاده از خط مشی ارتقاء سلامت اداری است. شاخص افزونگی محاسبه شده مدل نشان می‌دهد که بیش از ۴۲ درصد روند تغییرات آینده سلامت سازمانی را می‌توان با توجه به تغییرات خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری پیش بینی نمود و این یک موضوع قابل توجه است چرا که یکی از دغدغه مدیران در زمینه سلامت سازمانی، برنامه‌ریزی برای ارتقاء آن است و نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مدیران در صورت برنامه‌ریزی در زمینه خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری می‌توانند ارتقائ قابل توجهی در زمینه سلامت سازمانی دست پیدا کنند. از دیگر نتایج تفصیلی پژوهش این است که دو مولفه اقتصادی و آگاهی بخشی به نسبت سایر مولفه‌ها تاثیر نسبتاً بالایی بر خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری در این دانشگاه دارد و این نتایج، در راستای یافته‌های پژوهش معدنی و همکاران می‌باشد. در زمینه مولفه‌های سلامت سازمانی نتایج پژوهش نشان می‌دهد در این دانشگاه دو مولفه ملاحظه‌گری و حمایت منابع بیش از سایر مولفه بر سلامت سازمانی تاثیر دارند و از این جهت یافته‌های این پژوهش یافته‌های کبیری و همکار را تأیید نمی‌کند ولی در خصوص تاثیر مثبت متغیرهای سازمانی بر سلامت سازمانی یافته‌های پژوهش کبیری و همار و ترک زاده و همکاران را تایید می‌کند.

ص ۸۲-۸۷) شکل شماره ۳ سومین ماتریس محاسبات شاخص افزونگی^{۵۷} را نشان می‌دهد. هدف این شاخص بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم پوشی^{۵۸} می‌باشد. ماتریس و جدول زیر محاسبات شاخص Q^2 مدل پژوهش نشان می‌دهد با توجه به شاخص افزونگی ۰/۴۲۱ سلامت سازمانی، مدل از قدرت پیش بینی بسیار بالایی برخوردار نیست و به این معنی است که ۴۲ درصد تغییرات سلامت سازمانی در واحدهای دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان شرقی را با توجه به تغییرات خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری در این دانشگاه قابل پیش بینی است و مابقی تغییرات آن مربوط عواملی غیر از عوامل شناسائی شده در این مدل می‌باشد.



شکل ۳: ماتریس مقدار Q^2 رابطه خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری با سلامت سازمانی دانشگاه فنی و حرفه‌ای

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

هدف این پژوهش بررسی تاثیر رابطه خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری با سلامت سازمانی دانشگاه فنی و حرفه‌ای است و نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که با توجه میزان ضریب مسیر این رابطه، خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری بر سلامت سازمانی واحدهای استان آذربایجان شرقی دانشگاه فنی و حرفه‌ای تاثیر مثبت دارد و این به معنی هست که هر تغییر مثبت در جهت ارتقاء خط‌مشی اداری در این دانشگاه منجر به بهبود سلامت سازمانی آن خواهد شد. بررسی مقدار ضریب تعیین R^2 سلامت سازمانی در این پژوهش نشان می‌دهد با استفاده از تغییرات خط‌مشی ارتقاء سلامت اداری، می‌توان بیش از ۷۰ درصد تغییرات سلامت

پیشنهادات

با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌شود:

- دانشگاه فنی و حرفه‌ای به بحث خط‌مشی سلامت اداری دانشگاه توجه ویژه نماید و با برنامه‌ریزی در جهت ارتقاء سلامت اداری با تدوین و اجرای خط‌مشی مناسب، به ارتقاء جایگاه این دانشگاه در زمینه سلامت سازمانی اهتمام بورند؛
- دانشگاه با تهیه دفترچه و بروشور و همچنین دوره‌های کوتاه مدت به افزایش آگاهی پرسنل در سطوح مختلف در خصوص فساد و زمینه و راه‌های بروز آن در سازمان اقدام نماید؛
- دانشگاه به منظور افزایش آگاهی دانشجویان، مراجعان و ذی‌نفعان دانشگاه به تهیه بروشور و تابلوهای راهنما برا آشنایی و آگاهی آنها برای شناسایی زمینه‌ها فساد و راه‌های گزارش و مبارزه با آن آگاهی‌رسانی نماید.

Reference

- Abbaspour, Abass. (2005). Advanced Human Resource Management (Approaches, Processes and Functions). Tehran: SAMAT. (In Persian)
- Afzali, A. (2012). Official Corruption and Its Effect on Development: Causes and Solutions. *International Law Review*, 28(45), 235-264. doi: 10.22066/cilamag.2011.16961 (In Persian)
- Ahmadi, Ali Akbar, Khoshbakht Mirza Ali, Hosseini Seyed Timur. (2012). Evaluating the effect of managers' performance on organizational health. *Traffic management studies*. Winter 2012, No. 27; 47 – 66. (In Persian)
- Alvani, Seyed Mehdi, Hassan, Danaeifard. (2009) Discourses in the Philosophy of Theories of Government Organization, Tehran, Saffar. (In Persian)
- Farajpour, Majid (2004). Poverty, corruption and discrimination, obstacles to development in Iran. Tehran: Rasa.
- Gheisari, Farhad , Sanjar Salajegheh, farzaneh Bigzade Abbasi & Ayyub sheikh. (2019). Understanding the actors in formulating a public policy affecting the implementation of administrative health policies. *Journal of Strategic Management Studies*. Volume 10, Issue 38, Summer 2019, Pages 175-205. (In Persian)
- Hajkhozeymh, M., Bagherianfar, M., Shahryari, E. (2014). Measuring the components of professional ethics in education complied by faculty members of Shiraz University. , 3(3), 9-28. (In Persian)
- Hallak, J., poisson, M. (2007). Corrupt schools, corrupt universities: what can be done?. International Institute for Educational Planning. publication at: <https://www.researchgate.net/publication/44837473>
- Hoseynzadeh, O. (2012). Providing a model for promoting organizational health in Sama schools of Islamic Azad University [dissertation] [Tehran]: Islamic Azad University, Science and Research Branch; 2012.
- Hoy W, Miskel C. (2012). Educational Administration: Theory, Research, and Practice. 9th Edition. New York: Graw Hill.
- Jahed. Hoseyanali. (2005). Organizational Helth. Tadbir on Management. (In Persian)
- Jesarati, A. (2014). Relationship between motivational factors with administrative health of police command staffs of Ardabil. *Ardabil Police Science*, 2014 (3), 25-45. (In Persian)
- Kabiri, Afshar, Seyed Mohammad Seyed Alavi. (2018). Canonical analysis of the relationship between organizational health and organizational commitment among the employees of Islamic Azad University, Tehran Medical Branch. *Iranian Journal of Public Policy in Management*. Volume 9, Issue 3. Autumn 2018. Pages 55-66. (In Persian)
- Khoeini, Ghafoor, Rahimi Amin Hossein. (2016). Practical review of the implementation of the law on promoting the health of the administrative system and combating corruption in 2011. *Auditing knowledge*. 2016 ; 15 (62): 5-24. (In Persian)
- Licata, J. W and Harper, G.W (2001). Organizational Health and Robust School Vision, *Educational Administration Quarterly*, 37 (1), pp 5-26
- Madani, Javad, Saeed Zarandi & Mohammad Reza Abdollahi. (2018). Analysis of the impact of public accountability on the policy of promoting administrative health and organizational transparency in the public sector (Case study: Ministry of Industry, Mine and Trade of the Islamic Republic of Iran). *Iranian Journal of Public Policy in Management*. Volume 9, 2(30), Autumn 2018, Pages 23-41. (In Persian)
- Mazlomi S. (2012) Examine the relationship between organizational health and organizational commitment in public libraries, public libraries under the authority of Tehran [Dissertation]. Tehran: IAU science & research Branch. (In Persian)

یادداشت‌ها

- ^۱ Kabiri
^۲ Seyed Alavi
^۳ Jahed
^۴ Licata
^۵ Harper
^۶ Abbaspour
^۷ Alvani
^۸ Danaifard
^۹ Sheykhi
^{۱۰} Yasini
^{۱۱} Aidi
^{۱۲} Aghaee
^{۱۳} Zarandi
^{۱۴} Xenidis
^{۱۵} Kyriakos
^{۱۶} Jesarati
^{۱۷} Hajkhozeymh
^{۱۸} Bagherianfar
^{۱۹} Shahryari
^{۲۰} Qalavandi
^{۲۱} Ahmadis
^{۲۲} Hoy
^{۲۳} Miskel
^{۲۴} Hoy
^{۲۵} Miskel
^{۲۶} Fildman
^{۲۷} Rajaei
^{۲۸} Daneshfard
^{۲۹} Faghihi
^{۳۰} Integrity
^{۳۱} Afzali
^{۳۲} Khoeini
^{۳۳} Rahimi
^{۳۴} Farajpour
^{۳۵} World Bank Group
^{۳۶} Ahmadi
^{۳۷} Khoshbakht
^{۳۸} Hosseini
^{۳۹} Hoseynzadeh
^{۴۰} Hallak
^{۴۱} poisson
^{۴۲} Madani
^{۴۳} Zarandi

- Qalavandi, Hassan, Ahmadian, Zakaria. (2018). The causal model of the relationship between professional ethics, organizational health and quality of work life in the higher education system. *Journal of Educational Leadership and Management*, 11 (4), 143-158. (In Persian)
- Rajaei, Zahra, Kramollah Daneshfard & Abolhasan Faghihi. (2018) Policy Making in the Field of Administrative Integrity System. *journal of Public Management Researches*, Volume 10, Issue 38, Winter 2018, Pages 5-34
- Saunders , Mark ; Lewis, Philip; Thornhill, Adrian. (2009). *Research methods for business students*. Fifth edition. Harlow: Pearson Education; 2009.
- Sheykhi, Mohammad Hussein. (2011). Administrative System and Development of Moral Values in It. *Islām va Pazhūheshhāye Modirīyati*, Vol.1. No.2, Fall 2011. (In Persian)
- Skinner J, Edwards A, Corbett B. (2014). *Research methods for sport management*. New York: Routledge; 2014.
- Torkzadeh, J., Basiri, S., Aghili, R. (2018). Organizational Health Modeling: A Case Study of Fars Provincial Teaching and Training Organization. *Public Policy In Administration*, 2018; 8(4): 45-63.
- Vinzi, W. W. Chin, J.Henseler & H. Wang (2010.), *Handbook of Partial Least Squares*: Springer Berlin Heidelberg.
- World Bank Group (2012). *Anti-corruption*, www. World Bank.org /publicsector/anticorrupt. (In Persian)
- Xenidis, Y., & Kyriakos, T., (2014). Organizational health: Definition and assessment. *Creative Construction Coonference 2014*, 562-570.
- Yasini, A., Aidi, F., Aghaee, H. (2018). Identifying the Components of Religious Culture Influencing the Promotion of Organizational Health in Higher Education System of Iran. *Scientific Journal of Islamic Management*, 26(1), 39-60. (In Persian)
- Zarandi, Saeed. (2006). *Designing a framework for office health*. Master Thesis, University of Tehran. (In Persian)

- ^{۴۴} *Abdollahi*
- ^{۴۵} *Gheisari*
- ^{۴۶} *Torkzadeh*
- ^{۴۷} *Basiri*
- ^{۴۸} *Aghili*
- ^{۴۹} *Factor load*
- ^{۵۰} *Original Sample(O)*
- ^{۵۱} *T Statistics (|O/Stdev|)*
- ^{۵۲} *P Values*
- ^{۵۳} *Stone – Giesser*
- ^{۵۴} *Vinzi*
- ^{۵۵} *Henseler*
- ^{۵۶} *Wang*
- ^{۵۷} *CV Red*
- ^{۵۸} *Blindfolding*