

# Designing and Testing a Model for Promoting Office Health based on Structural Health Components and Technological-Electronic Health

## ARTICLE INFO

### Article Type

Research Article

### Authors

Houshang Shirian Shalamzari<sup>1</sup>,  
Badri Shahtalebi<sup>\*2</sup>,  
Narges Saeedian Khorasgani<sup>3</sup>

### How to cite this article

Houshang Shirian Shalamzari, Badri Shahtalebi, Narges Saeedian Khorasgani, Designing and Testing a Model for Promoting Office Health based on Structural Health Components and Technological-Electronic Health, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2021:5(3): 107-116.

1. PhD Student, Department of Educational Management, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran.
2. Associate Professor, Department of Educational Management, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding Author).
3. Assistant Professor, Department of Educational Management, Isfahan Branch (Khorasgan), Islamic Azad University, Isfahan, Iran

\* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: b-shahtalebi2005@yahoo.com

Article History

Received: 2021/09/25

Accepted: 2021/12/08

Published: 2021/12/21

## ABSTRACT

**Purpose:** The aim of this study was to design and test a model for promoting office health based on the components of structural health and technological-electronic health in a heuristic mixed method.

**Material and Method:** In the first (qualitative) phase, content analysis with inductive approach was used. The research environment was in the two phases of the first category resources of reputable websites and scientific databases in the period 2010 to 2019 in the field of administrative health studies. Collection of primary topics, 69 internal and external articles and books were studied by criterion-based purposive sampling method, with which the researcher reached theoretical saturation. In a small phase, the research environment, including all members of the education system in Iran, were selected by non-random sampling method. The 31-item researcher-made list of research tools was set based on a 5-point Likert scale ranging from 1 meaning strongly disagree to 5 strongly agrees. Values related to the estimation of Cronbach's alpha coefficient for themes higher than 0.75 were reported, which indicates a high internal correlation in the reagents of the basic themes. Quantitative data analysis including frequency distribution tables and graphs, and in the inferential section, confirmatory factor analysis method and covariance-based structural equation modeling approach were used. According to the indicators, the research model had a good fit.

**Findings:** Confirmatory factor analysis of "technological-electronic health" shows that the basic themes of "hardware-software health" (with a path coefficient of 0.93), "legal protection" (with a path coefficient of 0.94) and "human-physical protection" (The path coefficient (0.94) has a strong correlation with the factor of "technological-electronic health" and is considered a strong indicator for its measurement.

**Conclusion:** In the interpretation of the findings, it can be said that in today's world, technology by replacing new products, services and materials with old products, services and materials, saving the consumption of organizational inputs, organizational self-governance, minimizing the need for human resources, continuous innovations and Plays an important role in the life and health of offices and organizations.

**Keywords:** Administrative health, Education system, Promotion of administrative health, Analysis

## طراحی و آزمون مدلی برای ارتقا سلامت اداری بر

## اساس مولفه های سلامت ساختاری و سلامت

## تکنولوژیکی - الکترونیکی

هوشنگ شیریان شلمزاری<sup>۱</sup>،

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

بدری شاه طالبی<sup>۲\*</sup>،

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

نرگس سعیدیان خوراسگانی<sup>۲</sup>

استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

## چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف طراحی و آزمون مدلی برای ارتقا سلامت اداری بر اساس مولفه های سلامت ساختاری و سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی به روش آمیخته اکتشافی انجام شد. **مواد و روش ها:** در فاز اول (کیفی) از تحلیل مضمون با رویکرد استقرایی استفاده شد. محیط پژوهش در دو فاز منابع دسته اول پایگاه های اینترنتی و بانکهای اطلاعاتی علمی معتبر در گستره زمانی ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۹ در حوزه مطالعات سلامت اداری بود. جمع آوری مضامین اولیه، به روش نمونه گیری هدفمند ملاک محور تعداد ۶۹ عنوان مقاله و کتاب داخلی و خارجی مورد مطالعه قرار گرفت که با این تعداد نمونه محقق به اشباع نظری رسید. در فاز کمی محیط پژوهش شامل کلیه اعضای نظام آموزش و پرورش در ایران به روش نمونه گیری غیرتصادفی در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش سیاهه ۳۱ گویه ای محقق ساخته بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت از ۱ به معنای کاملاً مخالفم تا ۵ به صورت کاملاً موافقم تنظیم شد. مقادیر مربوط به برآورد ضریب آلفای کرونباخ برای مضامین بالاتر از ۰/۷۵ گزارش شدند که نشان دهنده همبستگی درونی بالا در معرف های مضامین پایه است. تحلیل داده های کمی شامل جداول توزیع فراوانی و نمودارها، و در بخش استنباطی از روش تحلیل عاملی تاییدی و رویکرد مدل سازی معادله ساختاری کوواریانس محور استفاده شد. با توجه به شاخص های، مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار بود.

**یافته ها:** تحلیل عاملی تاییدی عامل "سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی" نشان می دهد که مضامین پایه "سلامت سخت افزاری - نرم افزاری" (باضریب مسیر ۰/۹۳) و "حراست قانونی" (باضریب مسیر ۰/۹۴) و "حراست انسانی - فیزیکی" (باضریب مسیر ۰/۹۴) دارای همبستگی قوی با عامل "سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی" است و شاخص قوی برای اندازه گیری آن محسوب می شود.

**نتیجه گیری:** در تفسیر یافته ها می توان گفت در دنیای امروز تکنولوژی با جانشین ساختن محصولات، خدمات و مواد جدید با محصولات، خدمات و مواد قدیمی، صرفه جویی در میزان مصرف ورودی های سازمان، خودگردانی سازمانی به حداقل رساندن احتیاج

به نیروی انسانی، نوآوریهای مداوم و نقش مهمی در حیات و ارتقاء سلامت ادارات و سازمان ها ایفا میکند.

**کلید واژه ها:** سلامت اداری، نظام آموزش و پرورش، ارتقا سلامت اداری، تحلیل

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۱۷

\* نویسنده مسئول: b-shahtalebi2005@yahoo.com

## مقدمه

سلامت اداری توانائی یک سازمان برای انجام موفقیت آمیز ماموریت خود هم در زمان حال و هم در آینده می باشد. سلامت اداری بوسیله ویژگیها و خصوصیات که بر روی رفتار کارکنان تاثیر می گذارند مانند ارتباطات، ادراک خطی مشی ها و سیاستها، آگاهی کارکنان از ماموریت و رسالت سازمان، همکاری، ویژگیهای جمعیت شناختی نیروی کار، آموزش و بهبود و توسعه حرفه ای تعریف می شود (۱). سلامت اداری، صفتی کیفی در سازمان است که میزان هم راستایی در تعریف و تحقق منافع فردی، سازمانی و ملی را نشان میدهد (۲). خدمات نظام آموزش و پرورش، اهمیت اجتماعی فراوانی دارند و جامعه و مردم نسبت به عملکردها و نتایج کار نظام آموزش و پرورش حساسیت زیادی از خود نشان می دهند. وظایف این نظام بسیار پیچیده و دشوار است و انجام موفقیت آمیز آن، از یک طرف مستلزم روابط نزدیک مدیران و سایر دست اندر کاران آموزش و از طرف دیگر، به تخصص، دانش و مهارت حرفه ای نیاز دارد (۳). مجموعه این ویژگیها، به نظام آموزش و پرورش ظرافت و دقت خاصی می بخشد و مسئولیت و تعهد اجرای وظایف سرپرستی و مدیریت آن را خطیر و دشوار می سازد (۴). سلامت نظام اداری مجموعه ای است از خصایص نسبتاً پایدار که انطباق با شرایط محیط، روحیه بالای نیروی کار، کفایت برای حل مشکلات و سرعت عمل را به همراه دارد، سلامت نظام اداری بر برآیند انجام کار اثربخش تأکید دارد (۵). عوامل متعددی در تأمین و ارتقای سلامت اداری نقش دارند. در یک تقسیم بندی کلی این عوامل را می توان در دو گروه عوامل درون سازمانی و برون سازمانی قرار داد (۶). عوامل درون سازمانی عواملی مانند مقررات، قوانین، نیروی انسانی، ساختار تشکیلاتی و ابتکارات نهادی موجود برای رفع فساد اداری و افزایش سلامت اداری را شامل می شوند که مربوط به محیط داخل سازمان هستند. علاوه بر محیط داخلی، محیط بیرونی سازمان نیز می تواند با حذف شرایط نامناسبی برای نظام اداری و کاهش آسیب نظام اداری موجبات سلامت اداری را فراهم آورد. شناسایی این عوامل جهت یافتن راهکارهای افزایش سلامت اداری و حذف فساد اداری ضروری می باشد (۷). ملکی انور و همکاران در تحقیقی با بررسی راهکارهای ارتقای سلامت اداری، با تأکید بر شناسایی عوامل موثر بر سلامت اداری مالی کارکنان شهرداری های استان همدان پرداختند، پژوهش حاضر به بررسی راهکارهای ارتقای سلامت اداری، با تأکید بر شناسایی عوامل موثر بر سلامت اداری مالی کارکنان شهرداریهای استان همدان پرداختند، رویکرد کلی پژوهش حاضر کیفی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر

لذا سلامت اداری در هر سازمانی گویای میزان تبعیت از قوانین و مقررات ضرورتهای جهان کنونی، بسیاری از کشورها بر آن داشته است تا نظام آموزش خود را پیوسته بررسی، تحلیل و نقد کنند و راههای ناسودمند کار را رها سازند و شیوه های نو و سازگار ایجاد کنند (۱۵). متأسفانه ابعاد سلامت اداری و اهمیت و نقش آن به عنوان یک اصل تعیین کننده اثر بخشی برای دست اندرکاران نظام آموزش و پرورش یک مفهوم ناشناخته است و به همین علت بیشتر افرادی که در یک موقعیت ناهنجار مدیریتی از جمله کم کاری، غیبت، تقاضاهای متعدد برای انتقال به سازمانهای دیگر، کیفیت پایین و ... قرار می گیرند، سعی بر آن دارند تا با دستکاری یا فشار بر افراد و کارکنان، این وضع را سر و سامان بخشند، غافل از این که مشکل چیز دیگری است و راه حل آن نیز در جای دیگری است (۱۶). بهبود سلامت نظام اداری، نه فقط به خودی خود برای فهم شرایط کار و پویایی های آن اهمیت دارد، بلکه پیش بینی کننده اثر بخشی ادارات، پیشرفت سازمانی، تعهد سازمانی کارکنان، گرایش و اعتماد کارکنان به همدیگر است (۱۷). با اذعان به این مهم تحقیق سلامت نظام اداری از جمله مسائلی است که از یک سو بازخورد مناسب را برای تجزیه و تحلیل مسائل و تصمیم گیری های اساسی و برنامه ریزی های استراتژیک توسط مسئولان و دست اندرکاران نظام آموزش فراهم می آورد و از سوی دیگر، سازمانها از سلامت اداری و کیفیت محیط کار خود آگاهی می یابند و می توانند به اصلاح و بهبود آن اقدام کنند (۱۸). در این شرایط رسیدن به شرایط سلامت اداری نه تنها در شرایط کاری و پویایی آن اهمیت دارد بلکه بازده کاری سازمان را افزایش داده، عملکرد کارکنان، تعهد سازمانی، تمایلات انسانی کارمندان و صداقت دوطرفه نیز بهبود می یابد. ابعاد و شاخص های یاد شده برای سلامت اداری می تواند محیط اداری را بهبود بخشیده و باعث رشد آن شود که در پی آن پیشرفت اداری نیز حاصل می گردد (۱۹). این تحقیق همچنین ادامه می دهد با آموزش در زمینه سلامت اداری، نقاط ضعف و قدرت مدیریت و قابلیت های فیزیکی و ذهنی شناسایی می شوند و فعالیت های سازمان به صورت تخصصی و علمی پیش رفته و شاهد هیچگونه عملکرد ناشیانه ای نخواهیم بود (۲۰). یافته های این تحقیق نشان دادند که رابطه ای مثبتی بین سلامت اداری و درک کارمندان از عملکرد مدیر، سلامت اداری و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد. از آنجایی که سیستم آموزشی از مهمترین سازمان های اجتماعی بوده و آموزش و پرورش اساس آموزش دانش آموزان در مراحل اولیه ای آموزشی است پس کارکنان و معلمین نیز مهمترین منابع آموزشی برای هر بخش هستند تا اهداف و شرایط سازمان آموزشی بر اساس آنها بررسی و شناسایی گردد.

#### مواد و روش ها

پژوهش حاضر از حیث هدف آن یک پژوهش کاربردی است که به روش ترکیبی<sup>۱</sup> با استفاده از رویکرد طرح اکتشافی متوالی<sup>۲</sup> با طرح تدوین مدل در دو مرحله انجام می شود. محیط پژوهش در بخش

به متخصصان اداری خبرگان دانشگاهی در سال ۱۳۹۷ تقسیم شدند (۸). حجم نمونه متخصصان اداری خبرگان دانشگاهی به روش در دسترس هدفمند انتخاب گردید. در این پژوهش از متداول ترین ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. مستقیماً توسط محقق با سوالات باز بسته طراحی پانل دلفی انجام شد نتایج به دست آمده نشان داد که عوامل موثر بر سلامت اداری مالی کارکنان شهرداریهای استان همدان شامل عوامل سازمانی، ساختاری فردی بودند. همچنین مشخص شد که عوامل ساختاری بیشترین میزان تاثیر را بر سلامت اداری مالی در شهرداریهای استان همدان داشت (۹).

شعبانی در تحقیقی به شناسایی عوامل موثر بر ارتقای سلامت اداری در نظام مالیاتی کشور پرداخت و نتایج این تحقیق نشان داد که شفاف سازی انجام امور و فعالیتها، افزایش رضایتمندی خدمت گیرندگان، برقرار نظام شایسته سالاری در انتخاب و انتصاب، تقویت نظارت مردمی، تقویت ارزشهای دینی و اخلاقی در رفتار سازمانی و شغلی کارکنان، تقویت مشارکت و فعالیتهای غیردولتی بر ارتقای سلامت اداری اثرگذار است؛ و از بین آنها برقراری نظام شایسته سالاری در انتخاباتها و انتصابها بیشترین تاثیر و عامل تقویت مشارکت و فعالیت بخش های غیردولتی کمترین تاثیر را بر ارتقای سلامت اداری در نظام مالیاتی کشور دارد (۱۰).

پاپریکا و همکاران در یک مطالعه کیفی به بررسی تحقیقات مبتنی بر داده های سلامت اداری، پرداختند، از مطالعه کیفی سه موضوع اصلی بدست آمد: ۱- نیاز به اطمینان در مورد حریم خصوصی و امنیت، ۲- پشتیبانی عمومی از تحقیقات مبتنی بر داده های بهداشتی اداری مرتبط با برخی شرایط و ۳- واکنش منفی و منفی بیشتر در هنگام درگیر شدن بخش خصوصی (۱۱). در تحقیق دیگر زندرا و هنینگ به بررسی سه فاکتور موثر بر سلامت اداری شامل کار تیمی، نوع مدیریت و نظام ارتقا و پیشرفت پرداختند (۱۲). نتایج نشان داد که بین محیط کاری سالم و میزان ارتقا و پیشرفت کارکنان و همچنین نوع مدیریت بالاخص در نظارت و کنترل کارکنان و میزان تمایل به کار تیمی رابطه وجود داشته و این عوامل می توانند به طور معنی دار سلامت اداری را تحت تاثیر قرار دهند. جاستنس و همکاران در پژوهشی با عنوان چگونه و چه زمانی بازخورد مشتری سلامت سازمانی را تحت تاثیر قرار میدهد انجام دادند، هدف از این مطالعه این بود که مشتریان چگونه و کی جوسازمانی و سلامت سازمانی از طریق بازخورد خود، تحت تاثیر قرار می دهند (۱۳). خلا سلامت نظام اداری در هر سازمانی پیامدهای منفی زیادی را به همراه دارد که اهم آن عبارتند از: خدشه دار شدن امنیت شغلی، بروز ناهنجاریهای روحی و روانی، تهدید اعتبار و حیثیت فرد، پایین آمدن انگیزه کاری در کارکنان، تقدم منافع فردی بر منافع سازمانی، ایجاد جو بی اعتمادی در مردم و تضعیف اعتماد عمومی جامعه، آسیب به فرآیند توسعه منابع انسانی، عدم رعایت ضوابط و اصول شایسته سالاری در استخدام ها، خدشه دار شدن حیثیت اجتماعی سازمان، تضعیف نظام ارزیابی و مواردی از این قبیل (۱۴).

<sup>2</sup> Sequential Exploratory Design

<sup>1</sup> Mix Method

در این بخش از روش تحقیق از تحلیل مضمون استفاده خواهد شد، تحلیل مضمون راهبرد تقلیل و تحلیل داده است که با آن داده های کیفی تقسیم بندی، طبقه بندی، تلخیص و بازسازی می شود. تحلیل مضمون اصولاً راهبردی توصیفی است که یافتن الگوها و مفاهیم مهم را از درون مجموعه داده های کیفی تسهیل می کند. با بررسی دقیق منابع منتخب، تعداد مضمون استخراج شده بر اساس مولفه های سلامت تکنولوژی-الکترونیکی و سلامت ساختاری که در جدول (۱) کلیه معرف ها و مضامین با توجه به متون مورد بررسی آورده شده است. دسته بندی مضامین به تفکیک پایه، سازمان دهنده و فراگیر می باشد:

کیفی این مطالعه، عبارت است از کلیه ی مقالات خارجی مندرج در پایگاههای بین المللی الزویر، امرالد، ساینس دایرکت، پروکوئست و اشپرنگر در فاصله ی زمانی سالهای ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۸ و مقالات داخلی در فاصله زمانی سالهای ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۷ که در حوزه مورد مطالعه نمایه شده خواهد بود که به صورت هدفمند ملاک محور انتخاب خواهند شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی نیز شامل کلیه مدیران و معاونتهای ادارات آموزش و پرورش دولتی ایران در مراکز استانها در سال ۱۳۹۷ می باشد که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب خواهند شد. ابزار مورد استفاده در این بخش مولفه های خروجی قسمت اول خواهد بود که پس از اخذ ضریب توافق مولفه های مورد توافق در قالب پرسشنامه با مقیاس پنج درجه ای تنظیم و اجرا خواهد شد.

جدول (۱) دسته بندی مضامین

|   |      |                               |                               |
|---|------|-------------------------------|-------------------------------|
| تعریف دقیق سطح دسترسی به سیستم                                      | (۱)  | سلامت سخت افزاری - نرم افزاری | سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی |
| روزآمد نمودن وسایل سخت افزاری و نرم افزاری سازمان                   | (۲)  |                               |                               |
| ارتقاء سیستم های محرمانگی اطلاعات                                   | (۳)  |                               |                               |
| استفاده از رمز نگاری دقیق   | (۴)  |                               |                               |
| آشنایی کارکنان با پروتکل های امنیتی شبکه                            | (۵)  |                               |                               |
| وجود شبکه های اینترنتی با پهنای باند مناسب                          | (۶)  |                               |                               |
| حراست از درگاه اطلاعات سازمانی                                      | (۷)  |                               |                               |
| ارتقاء سیستم پنهان نگاری اطلاعات                                    | (۸)  |                               |                               |
| اجرائی نمودن قانون حفاظت از حریم خصوصی کارکنان                      | (۹)  | حراست قانونی                  |                               |
| برخورد با ناقضان حریم خصوصی   | (۱۰) |                               |                               |
| اجرائی نمودن قانون مقابله با تخریب اطلاعات سازمانی                  | (۱۱) |                               |                               |
| اجرائی نمودن قانون مقابله با ربایش اطلاعات                          | (۱۲) |                               |                               |
| اجرائی نمودن قانون مقابله با فروش اطلاعات سازمانی                   | (۱۳) | حراست انسانی - فیزیکی         |                               |
| اجرای قانون مقابله با اخلاف در داده ها و اطلاعات سازمانی            | (۱۴) |                               |                               |
| آموزش کافی کارکنان در راستای آشنایی با آسیب ها و تهدیدات فضای مجازی | (۱۵) |                               |                               |
| ارتقاء سواد رسانه ای کارکنان  | (۱۶) |                               |                               |
| آشنایی کارکنان با مفاهیم هتک حیثیت و نشر اکاذیب                     | (۱۷) | سلامت اداری                   |                               |
| تعریف دیوار آتش   | (۱۸) |                               |                               |
| آشنایی کارکنان با روشهای ایمن نشر اطلاعات                           | (۱۹) |                               |                               |
| وجود تمهیدات مناسب برای مقابله با آتش سوزی ناشی از سیستم            | (۲۰) |                               |                               |
| رعایت ارگونومی  | (۲۱) | سلامت ساختاری                 |                               |
| وجود عناوین شغلی مشخص و محدوده شغلی                                 | (۲۲) |                               |                               |
| وجود ضوابط و استانداردهای شغلی                                      | (۲۳) |                               |                               |
| وجود آیین نامه های مرتبط با هر شغل                                  | (۲۴) |                               |                               |
| تقسیم مشاغل به خرده وظایف کاری                                      | (۲۵) |                               |                               |
| مشخص بودن معیارها و شاخصهای ارزیابی                                 | (۲۶) |                               |                               |
| مهیا بودن امکان توسعه و غنی سازی شغل                                | (۲۷) |                               |                               |
| مشخص بودن محدوده کنترل مدیر   | (۲۸) | محیط سازمانی                  |                               |
| وجود ساختارهای تعریف شده  | (۲۹) |                               |                               |
| تاکید بر فضای رشد سازمانی و نوآوری                                  | (۳۰) |                               |                               |
| انعطاف ساختاری  | (۳۱) |                               |                               |
| محیط یکپارچه  | (۳۲) |                               |                               |

اعتبار سازه - تکنیک تحلیل عاملی و رویکرد مدلسازی معادله ساختاری کوواریانس محور و به منظور بررسی دقت اندازه گیری - پایایی ابزار سنجش مضامین از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می گردد. جهت تحلیل استنباطی دادهها، از روش مدل سازی معادلات ساختاری کوواریانس محوری و تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم استفاده شده است و به منظور برآورد و آزمون مدل‌های معادلات ساختاری، از نرم افزار SPSS 23 و Smart PLS 3.2.6 استفاده شد.

**یافته ها**

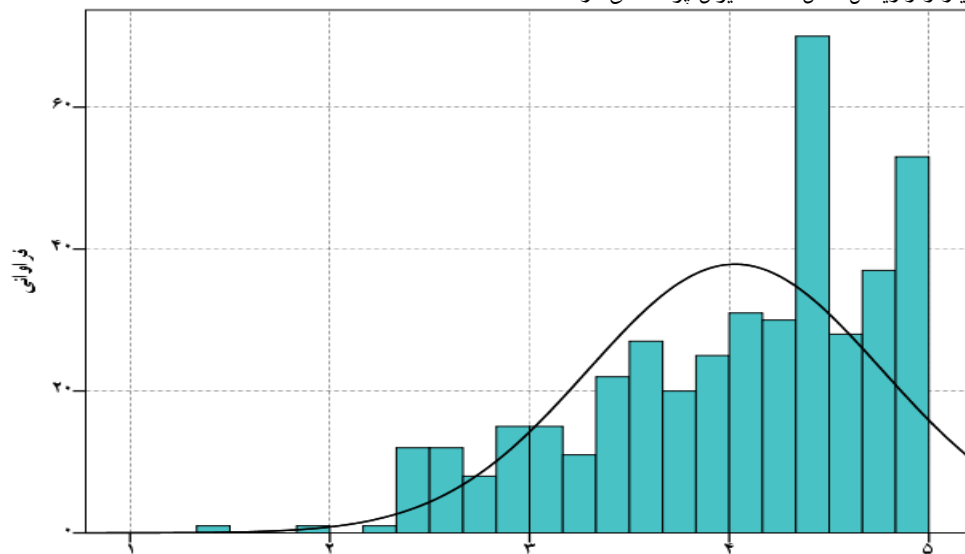
در بخش کمی پژوهش از روش تحقیق توصیفی پیمایشی استفاده خواهد شد. در این مرحله خروجی بخش اول در قالب یک پرسشنامه مولفه های سلامت اداری براس مولفه سلامت ساختاری و سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی تدوین گردیده و ابعاد مدل از دیدگاه متخصصین مورد سنجش قرار گرفته و اعتبار یابی می گردد. با استفاده از نرم افزار در دو قسمت آمار توصیفی تحلیل عاملی تاییدی مدل سازی معادلات ساختاری و اعتبار یابی مدل اعتبار و پایایی ابزار سنجش، مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه با استفاده از رویکردهای رایج بررسی اعتبار و پایایی مورد بررسی قرار می گیرد؛ به عبارت دیگر جهت بررسی اعتبار ابزار سنجش مضامین از شیوه

جدول ۲. توصیف مضمون سازمان دهنده سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی

| مضمون                         | شاخص | میانگین | انحراف معیار | واریانس | کجی   | کشیدگی |
|-------------------------------|------|---------|--------------|---------|-------|--------|
| سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی | ۴/۰۲ | ۰/۷۳    | ۰/۵۴         | ۰/۷۵    | -۰/۱۹ |        |
| سلامت سخت افزاری - نرم افزاری | ۴/۰۳ | ۰/۶۹    | ۰/۴۸         | ۰/۶۶    | ۰/۱۷  |        |
| حراست قانونی                  | ۴/۱۰ | ۰/۸۵    | ۰/۷۳         | ۰/۸۵    | -۰/۲۴ |        |
| حراست انسانی - فیزیکی         | ۳/۹۵ | ۰/۸۴    | ۰/۷۱         | ۰/۶۹    | -۰/۱۹ |        |

معمول داده‌های آن از شاخص میانگین و مقادیر مربوط به شاخص - های کجی و کشیدگی بیانگر تمایل کم داده‌ها به سمت توزیع نرمال است.

برحسب مقادیر جدول (۲)؛ میانگین مضمون سازمان دهنده سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی و مضامین پایه مرتبط با آن در نمونه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط (۳) برآورد شده است، شاخص - های انحراف معیار و واریانس نشان دهنده میزان پراکندگی در حد



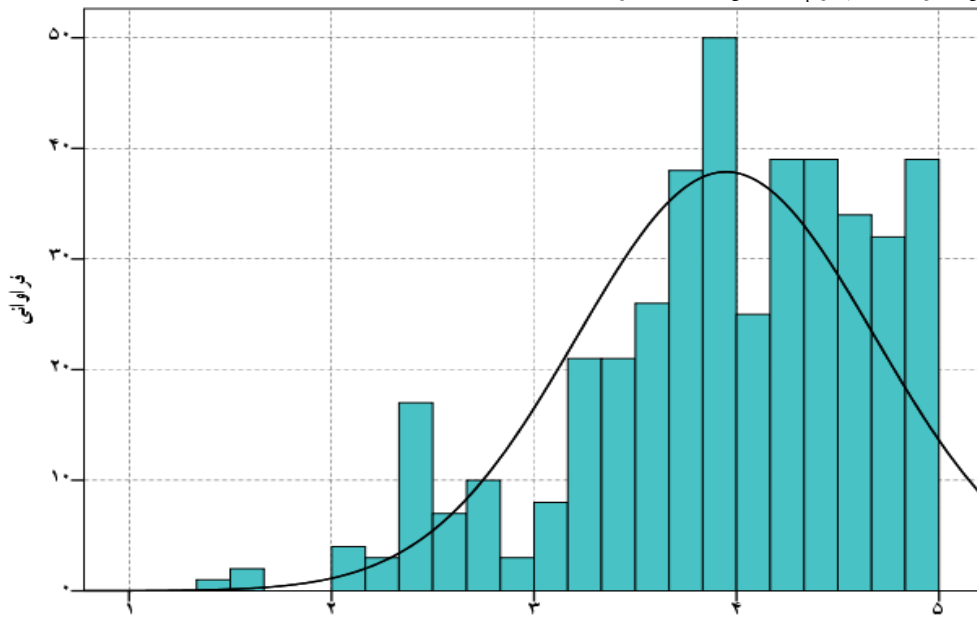
نمودار ۱. بافت‌نگار شکل توزیع مضمون سازمان دهنده سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی

جدول ۳. توصیف مضمون سازمان دهنده سلامت ساختاری

| مضمون         | شاخص | میانگین | انحراف معیار | واریانس | کجی   | کشیدگی |
|---------------|------|---------|--------------|---------|-------|--------|
| سلامت ساختاری | ۳/۹۵ | ۰/۷۳    | ۰/۵۴         | ۰/۷۸    | -۰/۲۳ |        |
| ساختار شغلی   | ۳/۹۸ | ۰/۷۵    | ۰/۵۶         | ۰/۶۸    | -۰/۰۳ |        |
| محیط سازمانی  | ۳/۸۹ | ۰/۸۲    | ۰/۶۷         | ۰/۷۶    | -۰/۲۵ |        |

آن از شاخص میانگین و مقادیر مربوط به شاخص‌های کجی و کشیدگی بیانگر تمایل کم داده‌ها به سمت توزیع نرمال است.

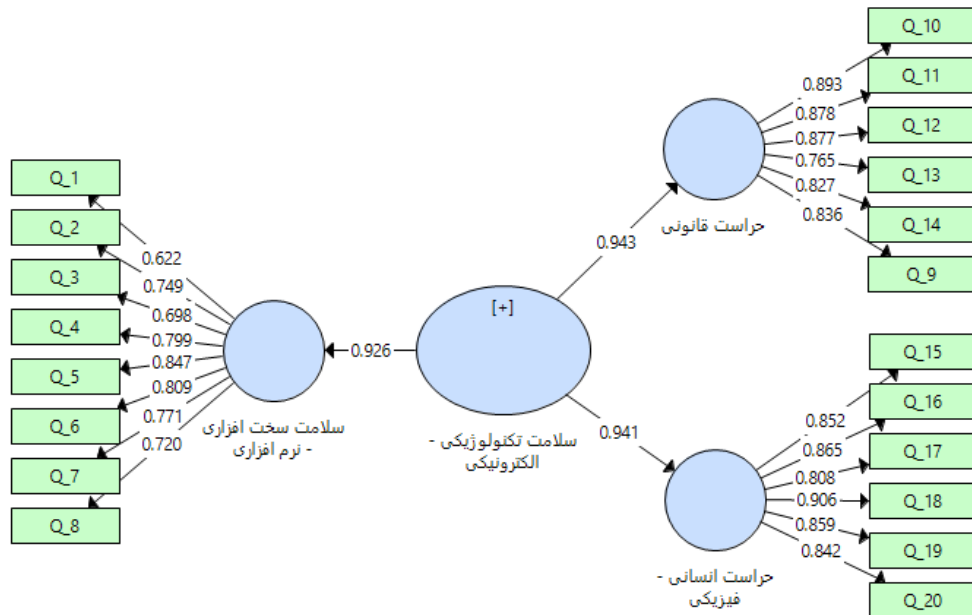
برحسب مقادیر جدول (۳): میانگین مضمون سازمان دهنده سلامت ساختاری و مضامین فرعی مرتبط با آن در نمونه آماری پژوهش بالاتر از حد متوسط (۳) برآورد شده است، شاخص‌های انحراف معیار و واریانس نشان‌دهنده میزان پراکندگی در حد معمول داده‌ها



نمودار (۲) بافت‌نگار شکل توزیع مضمون سازمان دهنده سلامت ساختاری

گردید، برآوردهای مربوط به این مدل شامل شاخص‌های اعتبار و پایایی و بارهای عاملی مضامین و معرف‌ها در شکل و جداول زیر گزارش می‌شود:

مضمون سازمان دهنده «سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی» از طریق مضامین و معرف‌های زیر سنجش شده است:  
مدل عاملی مضمون سازمان دهنده «سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی» به صورت مدل عاملی سلسه‌مراتبی (مرتبه دوم) تدوین



شکل (۳) مدل عاملی مرتبه دوم مضمون سازمان دهنده سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی

جدول (۴) شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی ابزار سنجش مضمون سازمان دهنده سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی

| پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ | اعتبار همگرا  |                     | مضامین |
|---------------|---------------|---------------|---------------------|--------|
|               |               | اعتبار ممیز   | اعتبار همگرا        |        |
|               |               | HTMT          | بارهای عاملی متقاطع | AVE    |
| ۰/۹۱          | ۰/۸۹          | فورنل و لارکر | تأیید               | ۰/۵۷   |
| ۰/۹۴          | ۰/۹۲          |               | تأیید               | ۰/۷۲   |
| ۰/۹۴          | ۰/۹۳          |               | تأیید               | ۰/۷۳   |

استخراج شده ( $\sqrt{AVE}$ ) برای هر سازه از همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها بیشتر باشد. در رابطه با شاخص HTMT انتظار می‌رود که متوسط هندسی ضرایب همبستگی بین معرف‌هایی که مربوط به سازه‌های متفاوت هستند، از متوسط هندسی ضرایب همبستگی بین معرف‌هایی که مربوط به سازه مشابهی هستند کمتر باشد و بنابراین نسبت بین آنها (نسبت HTMT) از مقدار ۱ کوچکتر باشد.

بر حسب مقادیر جدول (۴): ۱. شاخص‌های اعتبار همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت اعتبار همگرا و ممیز مضمون سازمان دهنده «سلامت تکنولوژیکی- الکترونیکی» دارند. ۲. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه‌گیری ابزار سنجش مضامین مربوط به این مضمون و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار این مضامین است.

برآورد مقادیر مربوط به معیار فورنل و لارکر و شاخص HTMT در جداول زیر گزارش شده است. قابل ذکر است بر اساس معیار فورنل-لارکر (۱۹۸۱) انتظار می‌رود که ریشه دوم متوسط واریانس

جدول ۵. برآورد مقادیر ماتریس معیار فورنل و لارکر

| مضمون                         | سلامت سخت‌افزاری - نرم‌افزاری | حراست قانونی | حراست انسانی - فیزیکی |
|-------------------------------|-------------------------------|--------------|-----------------------|
| سلامت سخت‌افزاری - نرم‌افزاری | ۰/۷۵                          |              |                       |
| حراست قانونی                  | ۰/۷۱                          | ۰/۸۵         |                       |
| حراست انسانی - فیزیکی         | ۰/۶۹                          | ۰/۸۳         | ۰/۸۴                  |

جدول ۶. برآورد مقادیر معیار HTMT

| مضمون                 | سلامت سخت‌افزاری - نرم‌افزاری | حراست قانونی |
|-----------------------|-------------------------------|--------------|
| حراست قانونی          | ۰/۸۹                          |              |
| حراست انسانی - فیزیکی | ۰/۸۷                          | ۰/۹۱         |

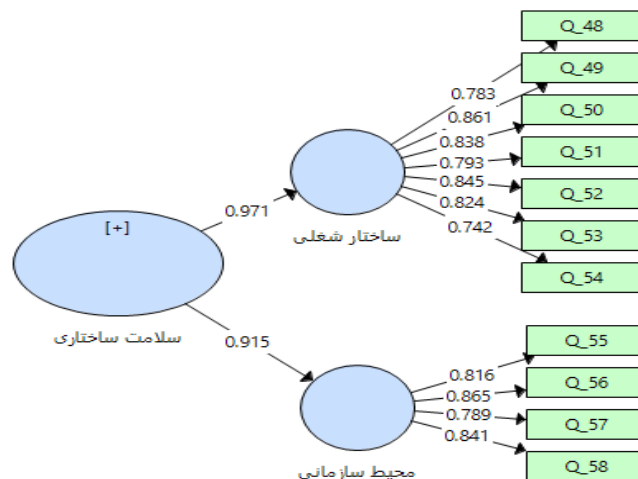
جدول (۷). برآورد مقادیر بارهای عاملی مضامین پایه و معرف‌های مضمون سازمان دهنده سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی

| مضامین                        | بار عاملی | مقدار بحرانی | P     | معرف  | بار عاملی | مقدار بحرانی | P |
|-------------------------------|-----------|--------------|-------|-------|-----------|--------------|---|
| سلامت سخت‌افزاری - نرم‌افزاری | Q_1       | ۰/۶۲         | ۱۵/۶۳ | ۰/۰۰۱ |           |              |   |
|                               | Q_2       | ۰/۷۵         | ۲۷/۰۱ | ۰/۰۰۱ |           |              |   |
|                               | Q_3       | ۰/۶۹         | ۲۰/۲۹ | ۰/۰۰۱ |           |              |   |
|                               | Q_4       | ۰/۸۰         | ۴۳/۸۲ | ۰/۰۰۱ |           |              |   |
|                               | Q_5       | ۰/۸۵         | ۶۷/۳۱ | ۰/۰۰۱ |           |              |   |
|                               | Q_6       | ۰/۸۱         | ۴۶/۶۹ | ۰/۰۰۱ |           |              |   |
|                               | Q_7       | ۰/۷۷         | ۲۷/۰۳ | ۰/۰۰۱ |           |              |   |
|                               | Q_8       | ۰/۷۲         | ۲۴/۱۶ | ۰/۰۰۱ |           |              |   |

|       |       |      |      |       |        |                       |              |
|-------|-------|------|------|-------|--------|-----------------------|--------------|
| ۰/۰۰۱ | ۴۶/۳۴ | ۰/۸۴ | Q_9  | ۰/۰۰۱ | ۱۸۱/۹۴ | ۰/۹۴                  | حراست قانونی |
| ۰/۰۰۱ | ۸۱/۴۵ | ۰/۸۹ | Q_10 |       |        |                       |              |
| ۰/۰۰۱ | ۴۷/۶۳ | ۰/۸۸ | Q_11 |       |        |                       |              |
| ۰/۰۰۱ | ۶۸/۸۸ | ۰/۸۸ | Q_12 |       |        |                       |              |
| ۰/۰۰۱ | ۲۶/۸۳ | ۰/۷۶ | Q_13 |       |        |                       |              |
| ۰/۰۰۱ | ۴۷/۴۷ | ۰/۸۳ | Q_14 |       |        |                       |              |
| ۰/۰۰۱ | ۵۱/۲۷ | ۰/۸۵ | Q_15 | ۰/۰۰۱ | ۱۳۱/۹۶ | حراست انسانی - فیزیکی |              |
| ۰/۰۰۱ | ۵۸/۱۲ | ۰/۸۶ | Q_16 |       |        |                       |              |
| ۰/۰۰۱ | ۳۴/۵۶ | ۰/۸۱ | Q_17 |       |        |                       |              |
| ۰/۰۰۱ | ۸۸/۶۱ | ۰/۹۱ | Q_18 |       |        |                       |              |
| ۰/۰۰۱ | ۶۰/۲۲ | ۰/۸۶ | Q_19 |       |        |                       |              |
| ۰/۰۰۱ | ۴۵/۸۲ | ۰/۸۴ | Q_20 |       |        |                       |              |

مدل عاملی مضمون سازمان دهنده «سلامت ساختاری» به صورت مدل عاملی سلسه‌مراتبی (مرتب‌بندی دوم) تدوین گردید، برآوردهای مربوط به این مدل شامل شاخص‌های اعتبار و پایایی و بارهای عاملی مضامین و معرف‌ها در شکل و جداول زیر گزارش می‌شود:

بر حسب مقادیر برآورد شده در جدول (۷) (بار عاملی، مقادیر بحرانی و سطح معناداری) بارهای عاملی مربوط به مضامین و معرف‌های مضمون سازمان دهنده «سلامت تکنولوژیکی - الکترونیکی» در وضعیت مطلوبی قرار دارند، به عبارت دیگر همبستگی این مضمون با مضامین پایه و معرف‌های مربوط به این مضامین در حد بالا برآورد شده است در نتیجه ابزار سنجش از اعتبار عاملی لازم برخوردار است.



شکل (۴) مدل عاملی مرتبه دوم مضمون سازمان دهنده سلامت ساختاری

جدول ۸. شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی ابزار سنجش مضمون سازمان دهنده سلامت ساختاری

| پایایی ترکیبی | آلفای کرونباخ | اعتبار ممیز |               | اعتبار همگرا | مضمون        |
|---------------|---------------|-------------|---------------|--------------|--------------|
|               |               | HTMT        | فورنل و لارکر |              |              |
| ۰/۹۳          | ۰/۹۱          |             | تأیید         | ۰/۶۶         | ساختار شعبی  |
| ۰/۹۰          | ۰/۸۵          |             | تأیید         | ۰/۶۹         | محیط سازمانی |

اعتماد ترکیبی گویای دقت اندازه‌گیری ابزار سنجش مضامین مربوط به این مضمون سازمان دهنده و به عبارت دیگر پایا بودن ابزار این مضامین است.

بر حسب مقادیر جدول (۸): ۱. شاخص‌های اعتبار همگرا و ممیز دلالت بر مطلوبیت اعتبار همگرا و ممیز مضمون سازمان دهنده «سلامت ساختاری» دارند. ۲. مقادیر ضریب آلفای کرونباخ و قابلیت



| جدول (۹) برآورد مقادیر ماتریس معیار فورنل و لارکر |             |      |         | جدول (۱۰) برآورد مقادیر معیار HTMT |             |      |         |
|---|-------------|------|---------|------------------------------------|-------------|------|---------|
| مضمون   | ساختار شغلی | محیط | سازمانی | مضمون                              | ساختار شغلی | محیط | سازمانی |
|   | ۰/۸۱        |      |         |                                    | ۰/۹۰        |      |         |
| ساختار شغلی                                       |             | ۰/۸۳ |         |                                    |             |      |         |
| محیط سازمانی                                      |             |      |         |                                    |             |      |         |

| جدول ۱۱. برآورد مقادیر بارهای عاملی مضامین و معرف‌های مضمون سازمان دهنده سلامت ساختاری |           |              |       |      |           |              |       |
|--|-----------|--------------|-------|------|-----------|--------------|-------|
| مضمون  | بار عاملی | مقدار بحرانی | P     | معرف | بار عاملی | مقدار بحرانی | P     |
|  |           |              |       | Q_48 | ۳۰/۸۳     | ۰/۰۰۱        | ۰/۰۰۱ |
|  |           |              |       | Q_49 | ۵۹/۷۰     | ۰/۰۰۱        | ۰/۰۰۱ |
|  |           |              |       | Q_50 | ۴۲/۵۵     | ۰/۰۰۱        | ۰/۰۰۱ |
| ساختار شغلی  | ۰/۹۷      | ۲۱۸          | ۰/۰۰۱ | Q_51 | ۲۷/۷۴     | ۰/۰۰۱        | ۰/۰۰۱ |
|  |           |              |       | Q_52 | ۵۵/۱۱     | ۰/۰۰۱        | ۰/۰۰۱ |
|  |           |              |       | Q_53 | ۵۴/۹۳     | ۰/۰۰۱        | ۰/۰۰۱ |
|  |           |              |       | Q_54 | ۲۵/۰۷     | ۰/۰۰۱        | ۰/۰۰۱ |
|  |           |              |       | Q_55 | ۳۶/۴۹     | ۰/۰۰۱        | ۰/۰۰۱ |
|  |           |              |       | Q_56 | ۵۰/۰۴     | ۰/۰۰۱        | ۰/۰۰۱ |
| محیط سازمانی   | ۰/۹۱      | ۱۰۳/۱۷       | ۰/۰۰۱ | Q_57 | ۲۵/۰۴     | ۰/۰۰۱        | ۰/۰۰۱ |
|  |           |              |       | Q_58 | ۴۸/۸۴     | ۰/۰۰۱        | ۰/۰۰۱ |

انسانی، نوآوریهای مداوم و نقش مهمی در حیات سازمان ها ایفا میکند. این بدان معناست که در سازمان هایی مانند سازمانهای آموزشی به دلیل تغییر در خدمات ارائه شده، تنوع مشتریان، همراستایی با تغییر و تحولات دنیای آموزش و رقابت های سازمانی تکنولوژی وارد عرصه سازمانی شده و نقش محوری در بهره وری و کارایی سازمانی به خود گرفته است. بدیهی است مانند هر پدیده دیگری فن آوری ها پیشرفته، تهدیدها و فرصت های جدیدی را برای سازمان ها خلق میکند: نکته اصلی آن است که تکنولوژی به خودی خود برای سازمان ارزش و مزیت محسوب نمی شود و ارزش واقعی آن در تغییراتی است که به تبع آن در سازمان ایجاد می شود. از جمله این پیامدها می توان به انتخاب استراتژیهای مناسب برای کاهش عدم اطمینان اشاره کرد و از طرف دیگر تکنولوژی خالق انضباط سازمانی است و این بدان معناست که بواسطه ی برخورداری سازمان از تکنولوژی مناسب مراحل انجام امور با نظمی دقیق پیگیری شده و اشکالات هر مرحله در همان قسمت قابل شناسایی است. علاوه بر موارد پیش گفته پاسخ متعارف به مجموعه متنوعی از شرایط گوناگون و موارد اقتضایی از دیگر ره آوردهای کاربرد تکنولوژی در سازمان است. نقش و تاثیر استفاده از تکنولوژی در سازمان و نهایتاً جوامع به حدی است که هر چه سازمان و یا جامعه ای به تکنولوژی مورد نیاز مجهزتر باشد توانمندتر و موفق تر خواهد بود. این بدان معناست که امروزه تکنولوژی و سازمان با یکدیگر بسیار مانوس هستند و در اثر این انس و الفت بر یکدیگر اثر میگذارند. در نگرشی نظام گرا سازمان سیستمی متشکل از اجزاء به هم پیوسته است که هر جزء آن با سایر اجزا در ارتباط و تعامل است و ارتباطات موجود بین اجزاء متشکل سیستم سازمانی، وجود تناسب و همبستگی بین آنها رایج است. بدیهی است که تکنولوژی نیز به عنوان یکی از درونداهای نظام سازمانی بایستی با

بر حسب مقادیر برآورد شده در جدول بالا (بار عاملی، مقادیر بحرانی و سطح معناداری) بارهای عاملی مربوط به مضامین و معرف‌های مضمون سازمان دهنده «سلامت ساختاری» در وضعیت مطلوبی قرار دارند، به عبارت دیگر همبستگی این مضمون با مضامین و معرف‌های مربوط به این مضامین در حد بالا برآورد شده است در نتیجه ابزار سنجش از اعتبار عاملی لازم برخوردار است.

### نتیجه گیری

هدف کلی آزمون مدلی برای ارتقا سلامت اداری بر اساس مولفه های سلامت ساختاری و سلامت تکنولوژیکی- الکترونیکی در نظام آموزش و پرورش دولتی ایران بوده است. برای این منظور، ابتدا با مطالعه ی وسیع ادبیات موجود و پیشینه های قدیم و نوین مطرح شده در این زمینه ابتدا مولفه های سلامت اداری تعیین و استخراج گردید. در همین راستا تحلیل عامل تاییدی عامل "سلامت تکنولوژیکی-الکترونیکی" نشان می دهد که مضامین پایه "سلامت سخت افزاری-نرم افزاری" (باضرب مسیر ۰/۹۳) و "حراست قانونی" (باضرب مسیر ۰/۹۴) و "حراست انسانی- فیزیکی" (باضرب مسیر ۰/۹۴) دارای همبستگی قوی باعامل "سلامت تکنولوژیکی-الکترونیکی" است و شاخص قوی برای اندازه گیری آن محسوب می شود. همچنین مقادیر P برای کلیه مضامین پایه به این عامل کوچکتر از ۰/۰۵ بوده که نشان دهنده ارتباط معنی دار هر مضمون باعامل اصلی مرتبه بالاتر از خود می باشد. در تفسیر این یافته ها می توان گفت در دنیای امروز تکنولوژی با جانشین ساختن محصولات، خدمات و مواد جدید با محصولات، خدمات و مواد قدیمی، صرفه جویی در میزان مصرف ورودی های سازمان، خودگردانی سازمانی به حداقل رساندن احتیاج به نیروی

ساختار ارگانیک در محیطهای متلاطم و دارای تغییر قابل استفاده است. ساختار مکانیکی سازمان به وسیله ویژگی هایی نظیر پیچیدگی و رسمیت زیاد، تمرکزگرایی و رفتارهای برنامه ریزی شده در قالب مقررات شناخته می شود. از سوی دیگر ساختار ارگانیکی منعطف بوده و به وسیله ویژگی هایی چون اختیارات غیرمتمرکز، قوانین و مقررات اندک، شبکه ارتباطی غیررسمی شناخته می شود. در یک تقسیم بندی کلی برای ساختار سازمانی سه جزء اساسی می توان در نظر گرفت.

پیچیدگی: پیچیدگی به میزان تفکیکی که در سازمان وجود دارد، اشاره می کند. پیچیدگی دارای سه شاخص است: تفکیک افقی، تفکیک عمودی و تفکیک جغرافیایی. رسمیت: رسمیت میزان یا حدی است که مشاغل سازمان استاندارد شده اند رسمی سازی و استانداردسازی رفتار، تغییرپذیری را کاهش می دهد و باعث افزایش هماهنگی در کار می شود. فنون رسمی سازی عبارتند از گزینش (فرایند انتخاب کارکنان)، الزام های نقش، قوانین، رویه ها و خط مشی ها، آموزش و شعائر و آداب و رسوم سازمان. تمرکز: تمرکز نسبت به دو جزء دیگر ساختار سازمانی، بحث برانگیزتر است و به میزانی که تصمیم گیری در یک نقطه واحد در سازمان متمرکز است، اشاره می کند. تمرکز به موضوع میزان پراکندگی اختیارات تصمیم گیری مربوط است نه تفکیک جغرافیایی سازمان، تمرکز می تواند به عنوان میزانی که افراد، واحدها یا سطوح سازمانی برای انتخاب راهکارهای تصمیم گیری خود دارای اختیار رسمی بوده و به این ترتیب کارکنان از حداقل اعمال رأی و نظر خود برخوردارند، تشریح شود. یکی از ابعاد ساختار سازمانی، ساختار شغلی درون سازمان است. مطابق با مبانی نظری و تئوریک موجود ساختار شغلی سازمان که از آن به عنوان ویژگی های شغلی نیز نام برده می شود با ۵ مولفه قابل بررسی است. تنوع مهارتها و وظایف: شغل شامل وظایف متنوع و متعددی باشد که مهارت ها و توانایی های گوناگونی را طلب می کند. هویت وظیفه: وظایف شغلی به گونه ای بیان شده باشند که برای شاغل کار از ابتدا تا انتها مشخص باشد، بعلاوه وی قادر باشد تصویری کامل از وظایف شغلی خویش عرضه کند، اهمیت وظیفه: شغل دارای اهمیت و ارزش بوده و آثاری محسوس بر شاغل داشته باشد. اختیار عمل و استقلال در کار: حدود استقلال و استفاده از بصیرت شخصی است که برنامه ریزی و اجرای کار دارد. بازخورد: میزان اطلاعاتی است که شاغل، دریافت میکند و آگاه می شود تا چه اندازه تلاش های وی در پدید آوردن نتایج مؤثر بوده است. بدیهی است در صورتی که ساختار شغلی یک سازمان سالم باشد می توان انتظار داشت که بواسطه عناوین شغلی مشخص، وجود آیین نامه های دقیق، مهیا بودن امکان توسعه و غنی سازی شغلی، مشخص بودن محدوده کنترل مسیر شاخصها و ملاک های ارزیابی بهینه عملکرد اهمال کاری، غفلت و کم کاری سازمانی مهار شده و سازمان از ساختار شغلی سالم تر و به تبع آن ساختار سازمانی سالم تری برخوردار باشد ضمن آن که مهیا بودن فضای رشد سازمانی، انعطاف در ساختارها وجود ساختارهای تعریف شده و منسجم و یکپارچه به ویژگی سلامت سازمانی افزوده، تضمین کننده بقا و

سایر اجزاء سازمان تناسب و همگونی داشته باشد علیرغم تمام مزیت های پیش گفته اگر تکنولوژی سازمانی از سلامت کافی برخوردار نباشد موجبات بیماری و در نهایت افول سازمانی را فراهم می کند. چرا که ورودی بیمار، خروجی ناکارآمد را به دنبال دارد از این رو حفاظت از سلامت تکنولوژی-الکترونیکی سازمان ایجاب می کند تا سازمان از سخت افزارهای مناسب سازمانی که قدرت ارتقاء داشته و با کارکردهای سازمان هماهنگ باشد برخوردار بوده، ضمن آن که مانند هر حوزه سازمانی دیگری، این حوزه نیز مورد حفاظت و حراست واقع گردد. تنظیم قوانین حمایت کننده از کاربران سازمانی و در مقابل آن تدوین قوانین مقابله با ناقضان حریم فضای تکنولوژی سازمانی از جمله موارد مهم و قابل توجه در این زمینه است. در چنین فضایی انتظار می رود حریم خصوصی کاربران حفظ شده از تخریب اطلاعات سازمانی جلوگیری به عمل آمده، با ربایندگان اطلاعات سازمانی برخورد جدی صورت گرفته، ضمن آن که با اخلاف در داده های سازمانی مقابله گردد. در بعد حراست انسانی و فیزیکی نیز آشنایی کارکنان در راستای آسیب های محیط فن آورانه، مصادیق هتک حرمت، روش های ایمن نشر و انتشار اطلاعات و ارتقای سواد رسانه ای کاربران از اهمیت ویژه ای برخوردار است. از این رو به نظر می رسد دست اندرکاران سازمانی ضمن همراستایی با تغییرات و تحولات تکنولوژی-الکترونیکی به ناچار نیازمند اتخاذ رویکردها و روش هایی برای حفظ سلامت و ارتقای آن در این حوزه هستند از این رو این بخش از ورود سازمان نیز به سان سایر بخشهای سازمانی مانند منابع انسانی، مادی، مالی و نیازمند باز تعریف نقشهای جدیدی برای کاربران و سازمان است تا ضمن برخورداری و افزایش توان رقابتی برای سازمان زمینه سوء استفاده سازمانی و فساد اداری را فراهم نیاورد. ۲- سلامت ساختاری (ساختار شغلی، محیط سازمانی) در همین راستا تحلیل عامل تاییدی عامل "سلامت ساختاری" نشان می دهد که مضامین پایه "ساختار شغلی" (باضریب مسیر ۰/۹۷) و "محیط سازمانی" (باضریب مسیر ۰/۹۱) دارای همبستگی قوی با عامل "سلامت ساختاری" است و شاخص قوی برای اندازه گیری آن محسوب می شود. همچنین مقادیر  $p$  برای کلیه مضامین پایه به این عامل کوچکتر از ۰/۰۵ بوده که نشان دهنده ارتباط معنی دار هر مضمون با عامل اصلی مرتبه بالاتر خود می باشد. در تفسیر این یافته میتوان گفت عوامل ساختاری بیان کننده ویژگی های درون یک سازمان هستند و مبنایی به حساب می آیند که بر اساس آن می توان موفقیت سازمانها را با یکدیگر مقایسه و تصمیم گیری نمود. در این میان ساختار سازمانی به نحوه انجام وظایف و تخصیص منابع، چگونگی تبعیت از سازوکارهای رسمی و ایجاد هماهنگی بین فعالیت ها اشاره دارد. ساختار سازمانی می تواند به عنوان مجموع روش هایی که وظایف افراد را در بخش های مجزا مشخص می کند و سپس هماهنگی بین آنها را فراهم می سازد، تعریف شود. سازمان ها دارای انواعی مختلف از ساختار هستند که بر حسب نیاز و با توجه به شرایط آن سازمان به کار می رود. در یک طبقه بندی کلی ساختار سازمان ها به دو نوع ساختار مکانیک و ارگانیک تقسیم می شود، ساختار مکانیکی در محیط های باثبات و قابل پیش بینی و

8. Faghihi, A; Gholipour, A; Abooyee, M; Ghalibaf Asl, A & Asadi, A. "Review of Relevant Legislation about Physicians Misconduct in Iran". *Sci J Forensic Med*, 2010, 16(3):215-23.
9. Ferrinho, P; Omar, MC; Fernandes, MD; Blaise, P; Bugalho, AM & Lerberghe, WV. "Pilfering for Survival: How health Workers Use Access to Drugs as a Coping Strategy". *Hum Resour Health*, 2004, 2(1):4.
10. Buinickiene, N. "Causes of Corruption and Their Management Measures in the Health Care System of Lithuania". *Manag Theor Stud Rural Bus Infrastruct Dev*, 2017 39(2):148-56.
11. Givati, Y. "A Theory of Whistle-blower Rewards". *Journal of Legal Studies*, 2016, 45(1):43-72.
12. Holmberg, S & Rothstein, B. "Dying of Corruption". *Health Econ Pol Law*, 2011, 6(4):529-47.
13. Davies, T & Polese, A. "Informality and Survival in Ukraine's Nuclear Landscape: Living with the Risks of Chernobyl". *Eurasian Studies*, 2015, 6(1):34-45.
14. Egener, BE; Mason, DJ; McDonald, WJ; Okun, S; Gaines, ME & Fleming, DA. "The Charter on Professionalism for Health Care Organizations". *Acad Med*, 2017, 92(8):1091-9.
15. Sachan, D. "Tackling Corruption in Indian Medicine". *Lancet*, 2013, 382(9905):23-4.
16. Mackey, TK; Vian, T & Kohler, J. "The Sustainable Development Goals as a Framework to Combat Health-Sector Corruption". *Bull World Health Organ*, 2018, 96(9):634-43.
17. Mardali, M; Nasiripour, A; Masoudi, A & Abdi, J. "Model of Corruption Measurement for Islamic Republic of Iran's Healthcare System". *Med Law*, 2018, 11(43):127-46.
18. Vian, T. "Review of Corruption in the Health Sector: Theory, Methods and Interventions". *Health Pol Plann*, 2008, 23(2):83-94.
19. Bahramian, Corruption in government organizations, Golden Thought Publications, 2019.
20. Panahi, M., Arbabi, A. The Role of Supervision and Inspection in Health Promotion of Offices and Fight against Corruption. *Quarterly police science Sistan&Baluchestan*, 2016, 6(17), 109-138.

پویایی سازمان خواهد بود. همچنین در بعد سلامت اداری ذیل "سلامت تکنولوژیکی-الکترونیکی" پیشنهاد می گردد:

- استفاده از طراحان مناسب و متخصص در طراحی درگاه های الکترونیکی و تکنولوژیکی

- تعریف دقیق سطح دسترسی سیستم برای کاربران سازمانی به منظور جلوگیری از افشاء اطلاعات

- ارتقا سخت افزاری و نرم افزاری سیستم های الکترونیکی و روزآمد نمودن آنها.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش در بعد سلامت اداری ذیل "سلامت ساختاری" پیشنهاد می گردد:

- استقرار نظام های سنجش عملکرد کارکنان در سازمانها و در نظر گرفتن تنبیه و تشویق آنان براساس عملکرد

- شفاف سازی قوانین و مقررات سازمانی و پرهیز از برخورد سلیقه ای با قانون

- طراحی ساختارهای تیمی و مشارکتی به منظور استفاده از خرد جمعی در انجام امور و وظایف سازمانی

## References

1. Adler B, Huf, E2009. SDDOT Organizational Health assessment. University of South.
2. Hamad Ali M, Majed Sadq Z, Ali Ibrahim S, 2019, The Role of Administrative Transparency in Achieving Organizational Health an Empirical Study of a Sample of Lecturers' Views at Koya University, International Conference on Accounting, Business, Economics and Politics ISBN: 978-9922-9036-3-7.
3. Henderson K, Nghiem S, Sajeewania D, Afoakwah S, Byrnes J, Moyle W, Scuffham P, 2020. Development of frailty measurement tools using administrative health data: A systematic review *Archives of Gerontology and Geriatrics*.
4. Nejati M, 2013, The study of administrative health effect on job satisfaction (a case study of the social security organization of Shiraz). *Knowledge Evaluation Quarterly*. 2013;5(17): 115-35.
5. Licata, J. W. & Harper, G. W, 2001, Healthy schools, robust schools and academic emphasis as an organizational theme. *Journal of Educational Administration*, 5, 463-475 Review article.
6. Henderson K, Nghiem S, Sajeewania D, Afoakwah S, Byrnes J, Moyle W, Scuffham P. Development of frailty measurement tools using administrative health data: A systematic review *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 2020.
7. Ansari, B. Freedom of Information. Tehran: Ghashghaei, 2018.