بررسی رابطه بین مشارکت و سازگاری سازمانی در بیمارستانهای عمومی آموزشی شهر کرمان

دکتر محمود توکویی مقدم 1، سجاد دلاری 2، دکتر محمدحسین فریابی 3، مهی دلاری 4، مزگان فردید 5

چکیده
زمینه و هدف: مشارکت کارکنان و سازگاری سازمانی در محیط اداری و ترافیک‌های عمومی به عنوان یکی از مفاهیم حکایتی از مدل‌های جدیدی از مدیریت و کارآیی در سازمان می‌باشد. با توجه به این موضوع، نیازمندی‌های تحقیقاتی در این زمینه را می‌توان به عنوان موضوع تحقیق حاضر مطرح کرد.

روش بررسی: فرضی است. در این پژوهش، باعث آن‌ها که نمونه‌های انتخاب شوند، با استفاده از مدل‌های ساختاری و مبتنی بر آن، مدل‌های آموزشی، توانمندسازی و سازگاری سازمانی در بیمارستانهای آموزشی شهر کرمان مورد تحقیق قرار گرفته‌اند.

یافته‌ها: با توجه به نتایج پژوهش، می‌توان به این نتیجهختید که مشارکت کارکنان و سازگاری سازمانی در محیط بیمارستانهای آموزشی شهر کرمان، از نظر دوگانه‌ای، یعنی ایجاد شرایط نسبتاً مناسب و حمایتی برای کارکنان و توانمندی‌ها و توانمندانی‌های سازمانی، بررسی شده است.

واژه‌کلیدی: مشارکت کارکنان، سازگاری سازمانی، بیمارستانهای آموزشی شهر کرمان

مقدمه
در تالیف‌های مختلف، مشارکت کارکنان از فکردهای اصلی و اساسی مدیریت و کارآیی در سازمان و بقاء و نجات سازمان در بازاریابی، تجارت، فناوری و کنترل مال به شمار می‌آید. بنابراین، مطالعه آثار مربوط به مشارکت کارکنان، نیازمندی‌های تحقیقاتی و سیاست‌های مدیریتی است.

عمومی‌ترین شکل مشارکت کارکنان در سازمان، می‌تواند به شرح زیر نشان داده شود: 1- مشارکت کارکنان با تعیین تجارب و تجربیات، 2- مشارکت کارکنان با تغییرات و توجه به نیازهای مالی و اجتماعی کارکنان، 3- مشارکت کارکنان با تغییرات و توجه به نیازهای تربیتی، 4- مشارکت کارکنان با تغییرات و توجه به نیازهای فیزیکی و ابداعی کارکنان، 5- مشارکت کارکنان با تغییرات و توجه به نیازهای سیاسی و سیاسی کارکنان، 6- مشارکت کارکنان با تغییرات و توجه به نیازهای اجتماعی و دانشگاهی کارکنان، 7- مشارکت کارکنان با تغییرات و توجه به نیازهای فرهنگی و اجتماعی کارکنان، 8- مشارکت کارکنان با تغییرات و توجه به نیازهای سیاسی و اجتماعی کارکنان، 9- مشارکت کارکنان با تغییرات و توجه به نیازهای فرهنگی و اجتماعی کارکنان

در نهایت، نیازمندی‌ها و تغییرات به منظور بهینه‌سازی شرایط کار و بهبود کیفیت کارکنان، مستلزم است که مدیران و کارکنان سازمانی به آن‌ها توجه بکنند و تغییرات و توانمندانی‌ها و بهبودی‌ها را در محیط کار به عنوان شرایط مناسب بررسی کنند.
پويا و درحال تغیر از بین، مشترکان کارکن، همچنین مدیریت کارکن به شویوی مشترکان با ایجاد ارتباطات شبکه و استفاده از فکر جمعی باعث می‌شود تا سازمان بتواند گام مورتئ جهت بهبود عملکرد خود داشته باشد. (7) که این نیز در حال خود سبب می‌شود تا افزایش حمایت و پشتیبانی و تقویت سیاست‌های داخلی و خارجی سازمان بتواند (8) فعالیت‌های سازمانی ارزش می‌یابد و سازمان به سمت بهینه شهرش می‌روید. (9) در نتیجه نیز، سازمان‌هایی که از خصوصیات آنها مشترک و در کریکت بازی کارکنان در حالت فعال، به طور پیوسته کارکنان خود را تنظیم می‌سازند و قابلیت‌های آنها را در تمامی سطوح سازمان ارتقاء می‌دهند و در نتیجه، تمامی افراد سازمان از مهارت و توانایی لزوم برای تصمیم‌گیری در زمینه کار خود برخوردار می‌باشند، در این سازمان‌ها، به دلیل دریافت اطلاعات از اعتراضات سازمانی، کیفیت تصمیمات و اجرای آنها بالا می‌رود (11).

طلاعت‌های فیزیک‌مانند: سه بعدی که به کار می‌رود: دیسنشاپ در دل و گریز (Denison) و هماهنگی (100) در مدل فرهنگ سازمانی، برای پیداگوگی مشترک در سازمان‌ها در نظام فرهنگ سازمانی، تشکیل دهنده‌ی از افزایش عملکرد و استرخی سازمان از یک طرف و ضرایب کارکنان از طرف دیگر. این سه بعد عبارتند از: توسعه قابلیت، تیم‌گرایی، و (11) تنظیم‌سازی (12).

همچنین، با توجه به اینکه داشته‌اند و تحت‌الاحتمالات شک و نمادی همراه است که در تمامی پیداها، چون در واقع، سازمان‌های امروزی سازگاری با محیط بیرونی است و...
بیماری از سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های زاینی، با تاکید بر مشاوران افراد در تصمیم‌گیری و هدف‌گذاری، تشکیل نهی‌های کاری اجرای برنامه‌های امروزی توصیه‌های قابلیت‌ها و توانایی‌های کارکنان، توانائی‌تان از رقابت خود به خود گرفته و مقترح زیادی را به سپر ارتقای قابلیت‌سازگاری و ابزار تغییرات سازمانی موافقت از آن خود نمایندگی (19).

نتایج تحقیقات (Biley (2007) نشان می‌دهد که سازگاری و مشاوران نقص تبعیض کردن دهنده در مطالعه و همچنین سازمان‌ها دارای علائم بی‌راعی در منابع مشاوران و سازگاری همبستگی قوی با شناخت‌های مختلف عملکرد و انرژی از جمله: رشد فروش بازدهی دارایی هزینه سرمایه‌گذاری، کمیت کالا و خدمات، ناوبری در کالا و خدمات، سهم بازار، رضایت مشتری و سوددهی نشان می‌دهد (20). از سوی دیگر، برخی از محققان سازگاری و مشاوران را از عوامل پیش‌بینی کننده ریشکس‌های سازمانی معرفی کرده‌اند و اعتقاد دارند، این دو عامل می‌توانند به عنوان مکملی برای ارزیابی و پیش‌بینی اولویت‌های تغییر در سازمان، هم چنین تدوین تهر راهبردها برای اجرای موفقیت‌آمیز فنون و فرآیندهای مدیریت به کار گرفته شود (21).


مجله دانشکده پیروزش‌کاری دانشگاه علوم پزشکی تهران (نشریه سلام) دوره 9 شماره 4 مهر و آبان 1394
بهره‌گیری شد. به‌وسیله‌ای این پرسشنامه، در بعد سازگاری
سازمانی (یا جهاد شبکه‌ای) و سازاری سازمانی (یا نام‌گرا)، توسیع قابلیت‌ها و
توانمندی‌های (12) نمونه‌برداری و سنجش قرار
گرفت. با توجه به سوالات پرسشنامه، افراد جهت
تکمیل پرسشنامه انتخاب شدند که در سطح کارشناسی
قرار داشته و اطلاعات جامعی در مورد سازمان اهداف
و جهت گیریهای آن داشته باشند. اطلاعات دموگرافیک
مانند سن، جنس، وضعیت تاهل، آخرین مدرک
تحصیلی، سابقه خدمت و وضعیت استخدامی از طریق
پرسشنامه مذکور جمع آوری گردید.

مقیاس پرسشنامه استفاده شده در این تحقیق لیکرت
بنچ طبقه‌بندی شده در این پرسشنامه سوالات 10 تا 15
مریک مربوط به ویژگی‌های سازگاری و سوالات 1 تا 5، در
ارتباط با توانمندی‌های 9 تا 10 به‌صورت نیم‌گرا، و
11 تا 15 به توسیع قابلیت‌ها متعاقب نشست. سوالات 16 تا
30 مربوط به ویژگی‌های سازگاری بوده که سوالات 16 تا
20 مربوط به ابزار تغییر 21 تا 25 به‌صورت مثبت و
26 تا 30 به‌صورت ناپذیرش سازگاری بوده و
چنین سوالات مربوط به ویژگی‌های سازگاری بوده.

جهر تعبیر و روابط محتوا شرایط پرسشنامه از 12 نفر
استادان و پژوهشگران، متغیری گردید که در مدرک
کارآفرینی استفاده شد. برای انتخاب آزمون پایایی
پرسشنامه، نمونه‌برداری مکرر به روش ۳۳ آزمونی انجام
گرفت. تعیین ضریب کلی این کلیسیکال نهایی بر اساس
ارزیابی آن، از طریق آزمون اماده کردن بایک
بدست آمد. میزان ضریب آزمون برای کل
پرسشنامه ۰/۸۴ و برای متغیرهای مشترک و
سازگاری برای روابط برابر ۰/۸۵ و ۰/۹۹. برای آزمون
و همکاران (۱۹۹۱) ارزیابی آزمون ۰/۸۰ با
روبنسون را عالی، ۰/۷۰ تا ۰/۸۹ خوب، ۰/۶۰ تا ۰/۷۹ را
بیشتر را عالی، ۰/۷۰ تا ۰/۸۹ خوب، ۰/۶۰ تا ۰/۷۹ را

این زمینه مقاله‌ی موسیقی و راهکارهای لازم ارائه
می‌گردد.

روش پرورشی
تحقیق حاضر به صورت توصیفی - تحلیلی از نوع
همیشهک بود که به شکل میانی به امر در آمد و پس
از تعیین میزان سازگاری و مهارت‌های سازمانی، راه‌های
آنها و هر یک از مؤلفه‌های آنها با یکدیگر، در
پرسشنامه‌های آموزشی و تربیتی کرمانی تبعین شد.

جامعه پژوهش شامل کلیه کارشناسان پیامرسان
آموزشی عمومی در شهرستان کرمان بود که در سه
پیامرسان اصلی بود، شافا و شهدی. با استفاده گروهی به تعداد
۱۲۵ نفر برآورد گردید. جهت انتخاب نمونه از روش
نمونه‌گیری نظارتی استفاده گردید. جهت تعیین تعداد
Krejcie Morgan (۱۹۷۸) استفاده شد. بر این اساس پس از تعیین تعداد
نمونه به تعداد ۲۵۰ نفر مناسب و تعداد جمعیت هر
پرسشنامه نمونه به نوعی انتخاب گردید که با این
مقدار

صحيحی از جمعیت پژوهشی باشد.

تعداد ۱۱۴ نفر از پیامرسان اصلی بود، ۹۱ نفر از
پیامرسان شافا و ۲۳ نفر نزدیک به پیامرسان شهید باهتر
عوامل نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه بین آنها
توپوژ گردید. نسبت یافته‌ها حدود ۹۶/۷ بود.
از

تعداد ۲۸۰ نفر پرسشنامه عوامل ۲ نفر داده شد. تعداد
پرسشنامه نه به علت ضعف نتایج تکنیکی و ناسازگاری
پایان‌ها از مطالعه حذف گردیدند و پایان مطالعه
پرسشنامه وارد مرحله پروسه‌های آماری گردید.

با توجه به هدف این تحقیق، برای گردآوری
اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد و از بین پرسشنامه‌های موجود در زمینه تحقیق، پرسشنامه استاندارد
و همکاران (سال ۲۰۰۶) که یکی از
کامال‌نژاد و جدیدترین پرسشنامه موجود می‌باشد.

356
پیمانکاران مورد بررسی از آزمون آنالیز واریانس و آزمون یپس تی نجیبری موجود در ANOVA نرم‌افزار SPSS بهره برداری شد. آزمون‌های یپس تی نجیبری، زمانی کاربرد دارند که اختلاف میانگین متغیری در بین از هم گروه از آزمون آنالیز واریانس معناداری نشوند. این دسته آزمون‌ها کمک می‌کند که گروهی که می‌گویند به معناداری اختلاف میانگین شده است، شناسایی می‌گردد (۲۷).

در تی‌جیه با توجه به این طبقه‌بندی، ارزش‌های آنالیز واریانس در این پژوهش، سطح قابل قبولی از پایایی را نشان داد.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. از آمار توصیفی برای داده‌های جمعیت‌شناختی به صورت دو جدول، شاخص‌های مرکزی نمودار و درصد با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد بررسی و درصد با استفاده از آزمون مخصوصی و برای بررسی وجود اختلاف احتمالی بین سه

پایه‌ها

بر اساس پایه‌های حاصل از متغیرهای دموگرافیک، در ۳۷۴/۳۳٪ از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۳/۳۳٪ زن بودند. از نظر توزیع سنی، ۲۷/۲۷٪ سن کارکنان زیر سال، ۳۷/۲۷٪ سنی بین سی و پنج تا چهل سال و ۳۵/۲۷٪ بین چهل سال تا ۵۰/۲۷٪ سن داشتند. هم چنین ۴۷/۸۷٪ کمتر از ده سال سابقه کار، ۳۷/۸۷٪ بین یازده تا بیست سال و ۱۴/۲۷٪ از پاسخ‌دهندگان بیش از بیست و بک سال سابقه کار بودند.

جدول ۱: امتیاز شاخص‌های مشارکت و سازگاری در پیمان‌سازی‌های آموزشی کرمان و مقایسه آنها با میانگین

<table>
<thead>
<tr>
<th>سازمان‌ها در محیط در پیگاه اطلاعاتی دییسون</th>
<th>ابعاد مشارکت و سازگاری سازمانی</th>
<th>میانگین پیمان‌سازی‌های آموزشی کرمان</th>
<th>اختلاف</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱۰/۲۷</td>
<td>۷۴/۲۴</td>
<td>۴۷/۴۷</td>
<td>۲۲/۷۹</td>
</tr>
<tr>
<td>۷/۲۷</td>
<td>۶۴/۲۱</td>
<td>۳۴/۴۷</td>
<td>۲۱/۲۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۴/۲۷</td>
<td>۵۷/۲۱</td>
<td>۱۸/۴۷</td>
<td>۱۸/۲۱</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۲۷</td>
<td>۱۸/۲۱</td>
<td>۸/۴۷</td>
<td>۹/۸۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>

مجله دانشگاه پیراوردی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیوستی سالمند) دوره ۹ شماره ۴ مهر و آبان ۱۳۹۴
جدول 1: مقایسه شاخص‌های مشاکت سازمانی و سازگاری سازمانی در شهر کرمان

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص‌ها</th>
<th>بیمارستان‌های مثبت</th>
<th>بیمارستان‌های منفی</th>
<th>P-value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>افسانه‌پرور</td>
<td>افسانه‌پرور</td>
<td>افسانه‌پرور</td>
<td>0.36</td>
</tr>
<tr>
<td>شهید بهتر</td>
<td>شهید بهتر</td>
<td>شهید بهتر</td>
<td>0.026</td>
</tr>
<tr>
<td>توسعه قابلیت‌ها</td>
<td>توسعه قابلیت‌ها</td>
<td>توسعه قابلیت‌ها</td>
<td>0.0001</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 2: مقایسه بین مشاکت سازمانی و سازگاری سازمانی در شهر کرمان

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص‌ها</th>
<th>بیمارستان(+)</th>
<th>بیمارستان(-)</th>
<th>P-value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>افسانه‌پرور</td>
<td>افسانه‌پرور</td>
<td>افسانه‌پرور</td>
<td>0.032</td>
</tr>
<tr>
<td>شهید بهتر</td>
<td>شهید بهتر</td>
<td>شهید بهتر</td>
<td>0.005</td>
</tr>
<tr>
<td>توسعه قابلیت‌ها</td>
<td>توسعه قابلیت‌ها</td>
<td>توسعه قابلیت‌ها</td>
<td>0.001</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 3: اختلاف بین مشاکت سازمانی و سازگاری سازمانی در شهر کرمان

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص‌ها</th>
<th>بیمارستان(+)</th>
<th>بیمارستان(-)</th>
<th>P-value</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>افسانه‌پرور</td>
<td>افسانه‌پرور</td>
<td>افسانه‌پرور</td>
<td>0.032</td>
</tr>
<tr>
<td>شهید بهتر</td>
<td>شهید بهتر</td>
<td>شهید بهتر</td>
<td>0.005</td>
</tr>
<tr>
<td>توسعه قابلیت‌ها</td>
<td>توسعه قابلیت‌ها</td>
<td>توسعه قابلیت‌ها</td>
<td>0.001</td>
</tr>
</tbody>
</table>

شکافه شکافه کرمان بر اساس آزمون پس ترمیمی Scheffe
<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص‌ها</th>
<th>1</th>
<th>2</th>
<th>3</th>
<th>4</th>
<th>5</th>
<th>6</th>
<th>7</th>
<th>8</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1- توانمند سازی</td>
<td>870</td>
<td><strong>0.01</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2- تیم‌گرایی</td>
<td></td>
<td>875</td>
<td><strong>0.01</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3- ریسک قابلیت‌ها</td>
<td></td>
<td></td>
<td>863</td>
<td><strong>0.01</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4- ارتباط عوامل</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>878</td>
<td><strong>0.01</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5- مشتری‌متفاوت</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>876</td>
<td><strong>0.01</strong></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6- باگداگری سازمانی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>874</td>
<td><strong>0.01</strong></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7- مشتری‌سازمانی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>894</td>
<td><strong>0.01</strong></td>
</tr>
<tr>
<td>8- سازگاری سازمانی</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>891</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول 4: همبستگی شاخص‌های مشتری‌سازی و سازگاری سازمانی در بیمارستان‌های آموزشی کرمان

ملاحظه می‌شود برای همبستگی بالایی

سازمانی و سازگاری سازمانی با مشتری‌سازی، وجود دارد.
نمودار ۱ نیز پراکندگی گرافیکی بازار کاری سازمانی در مقایسه بازار کاری سازمانی در هم چنین خط رگرسیونی حاصل از این پراکندگی را به تصویر کشیده است که تاکید داشته‌ایم جدول ۴ می‌باشد.

بحث

با توجه به فعالیت سازمان‌های امروزی در محیط
منتظر پرتال، مشارکت کارکنان و بازار کاری سازمانی،
do منتظر اساسی و ارگانی بر عملکرد سازمان‌های
امروزی است. می‌دانیم هر سازمان، از جمله بیمارستان‌ها
که با پیچیدگی‌های خاص خود روبرو هستند، باید به
این دو منتظر توجه و به‌زودی داشته باشند و سعی کنند
همواره آنها را به‌خوبی بررسی و ارائه دهند. با توجه به
اهمیت این دو منتظر، پژوهش حاضر به تبعیض رابطه
بين مشارکت و کارکنان سازمانی در بیمارستان‌های
عمومی آموزشی کرمان پرداخته است.
هم چنین شاخص توانمندسازی در بیمارستان‌های عمومی آموزشی کرمان بیش از ۵ امتیاز بالاتر از سازمان‌های بین‌المللی موجود در پایگاه اطلاعات است. شاخص تیگرپاری در حد سازمان‌های Denison بین‌المللی است و با توجه به واکنش به سوالات و پاسخگویی‌های بیمارستان‌ها، سازمان‌های بین‌المللی در سطح سازمان‌های متعددی از سازمان‌های بین‌المللی موجود در پایگاه مذکور است. میانگین کلی شاخص مشارکت سازمانی نیز در بین بیمارستان‌های بین‌المللی قرار دارد (۲۸). در بین بیمارستان‌های مورد بررسی، امتیاز بیمارستان اغلب پر در سطح مشتری و در مجموع، در حد سازمان‌های متعددی کمتر از سازمان‌های بین‌المللی موجود در پایگاه مذکور است که مدیران این بیمارستان‌ها باید توجه بیشتری به این شاخص‌ها و بهبود آنها کنند.

هم چنین میانگین نسبی بالای بدهت آمده از شاخص‌های ابزار تعیین، دادرسی سازمانی و مشتری مداری در مجموع (۷۹) بالاترین نشانه‌ی یافته می‌باشد که بیمارستان‌ها در بروز کردن نیازهای امروز مشتری‌های خود استفاده می‌کنند و کلیه خدمات به نیاز و مشتریان خود بهترین راه‌های دسترسی به خدمات مشتری‌های خود را بهبود می‌دهند. در این شرایط، ممکن است تلاش‌های زیادی برای راضی کردن مشتری‌ها تا توجه به آنها و روند افزایش همکاری با می‌تواند باعث ایجاد نوسان در سطح تلیس شود. است که بیمارستان‌ها با توجه به این نتایج، در حال حال شناخته شده و در سطح سازمان‌های متعددی کمتر از سازمان‌های بین‌المللی موجود در پایگاه Denison است.

اما بررسی همبستگی بین شاخص‌ها و وضعیت می‌شود که از مجموعیه همبستگی‌های موجود در بین‌المللی، سازمان‌های متعددی که در ابتدا نشانه‌ی یافته می‌باشد و در نهایت بهبود رسیده با میانگین نسبی بالای بدهت آمده از شاخص‌های ابزار تعیین، دادرسی سازمانی و مشتری مداری در مجموع (۷۹) بالاترین نشانه‌ی یافته می‌باشد که بیمارستان‌ها در بروز کردن نیازهای امروز مشتری‌های خود استفاده می‌کنند و کلیه خدمات به نیاز و مشتریان خود بهترین راه‌های دسترسی به خدمات مشتری‌های خود را بهبود می‌دهند. در این شرایط، ممکن است تلاش‌های زیادی برای راضی کردن مشتری‌ها تا توجه به آنها و روند افزایش همکاری با می‌تواند باعث ایجاد نوسان در سطح تلیس شود. است که بیمارستان‌ها با توجه به این نتایج، در حال حال شناخته شده و در سطح سازمان‌های متعددی کمتر از سازمان‌های بین‌المللی موجود در پایگاه Denison است.

علاوه بر این، معنی‌پذیری شاخص‌های ابزار تعیین، دادرسی سازمانی و مشتری مداری در حد سطح تلیس نشانه‌ی ایجاد نوسان در سطح تلیس شود. است که بیمارستان‌ها با توجه به این نتایج، در حال حال شناخته شده و در سطح سازمان‌های متعددی کمتر از سازمان‌های بین‌المللی موجود در پایگاه Denison است. در اینجا میانگین نسبی بالای مشتری مداری در سازمان‌ها، سبب بهبود شاخص سازمان‌ها است. در مقایسه با
مورد میانی مداری و یادگیری سازمانی به وضوح قابل مشاهده است. رهبران و مدیران بیمارستان‌هایی که در زمینه مشارکت سازمانی امتیاز اولی نسبت به سایر بیمارستان‌های مورد مطالعه دارند، با برخورد رضایت بیماران توجه بیشتری داشته باشند. در بررسی همین‌گونه یک دستگاه سازمانی که در منطقه زمگی سال ۱۳۹۱ انجام شده است که نماینده یک بسیار سازمانی‌های بدحالی درمانی و همچنین سایر بیمارستان‌های مشابه باشد با احتیاط صورت گیرد.

نتایج کلی

بیمارستان‌های که همچون به تغییرات استرسی در فنون و روان‌های نظام سلامت مواجه هستند، باید بر سازگاری خود بیشترین تا تناسبی ایجاد و به‌جای هزینه‌های تغییرات باشد. زیرا مشارکت سازمانی نیز باید به‌صورت مطلوب قرار گیرد و نتایج شود با ایجاد عضویت لازم، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی ارتفع باید. سازمان‌هایی که سطح بالایی از مشارکت کارکنان را داشته باشند، می‌توانند عملکرد بالای خود در سبیل زمینه‌های مشتری و سوداوری را تضمین کنند. بنابراین مدیران و رهبران بیمارستان‌های باشد با تحول تاکید بر سوداوری و جنبه‌های مالی عواملی، به مشارکت کارکنان که در تصمیم‌گیری‌های سازمانی توجه کنند و وجود اختلاف معنی‌دار بین بیمارستان‌ها، بعید‌هست.


32. Coffey V. The organization culture and effectiveness of companies involved in public sector housing constriction in Hong Kong. Hong Kong: CIBTG 23 International Conference, 2003.

The Relationship Between Organizational Involvement And Adaptability In Educational Hospitals Of Kerman In 2012

Nekoei-Moghadam Mahmoud¹ (Ph.D) - Delavari Sajad² (MSc.) - Ghorbani Mohammad Hossein³ (Ph.D) - Delavari Somaye⁴ (MSc.) - Fardid Mozhgan⁵ (MSc.)

¹ Professor in Health Care Management, Health Services Management, Policy and Economics Department, School of Management and Medical Informatics, Health Services Management Research Center, Institute of Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
² Ph.D Student in Health Policy, School of Management & Information Sciences, Health Management & Human Resources Research Center, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran
³ Assistant Professor, Sport Management Department, Physical Education and Sport Sciences Research Institute, Tehran, Iran
⁴ Ph.D Student of Medical Education, Medical Education Department, School of Medicine, Educational in Medical Sciences Research Center (CERIMS), Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
⁵ Ph.D Student in Health Policy, Health Management and Economics Sciences Research Center, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Received : Jun 2015
Accepted : Sep 2015

Background and Aim: Employee involvement and organizational adaptability are two key factors towards success in almost all organizations. Hospital managers must pay special attention to these two variables and always try to improve them. The present research, therefore, studies the relationship between employee involvement (empowerment, team orientation, and capability development) and organizational adaptability (creating change, customer focus, and organizational learning) in the educational hospitals of Kerman.

Materials and Methods: The population of this quantitative study includes all staff members of Kerman’s educational hospitals, estimated about 1370 individuals. A sample of 302 subjects was systematically selected based on Krejcie and Morgan’s table of sample size. The data collection tool was a questionnaire and the data were analyzed by Pearson correlation coefficient, ANOVA, and Scheffe post hoc test.

Results: According to the findings, employee involvement and organizational adaptability -- and their related indices -- were at an acceptable level and were almost equal to those of international organizations. Moreover, there was a positive and significant relationship between these two main variables and their related indices.

Conclusion: The results of this study can help hospital managers to verify the present situation of organizational adaptability and organizational involvement and their relationship. These findings could help hospitals to predict change priorities and select better strategies.

Key words: Organizational Involvement, Organizational Adaptability, Kerman’s General Educational Hospitals