



بررسی رابطه ساختار سازمانی با بهداشت روان پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر یاسوج

هانیه محمدی نیک

دانشجوی کارشناسی پرستاری - دانشگاه علوم پزشکی بندر لنگه

چکیده

مدیریت، ایجاد کننده رابطه حیاتی میان پیشرفت شغلی و اثر بخشی سازمانی و عملکرد نیروهای انسانی است. هدف از این پژوهش بررسی رابطه ساختار سازمانی با ارتباط سازمانی و بهداشت روان پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر یاسوج است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر یاسوج تشکیل داده اند، که نمونه ای متناسب با جامعه آماری پژوهش به شیوه نمونه گیری تمام شماری انتخاب شده و پژوهش به روش همبستگی انجام شده است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد بوده که بعد از برآورد اعتبار و پایایی (از طریق آلفای کرونباخ) در بین پاسخگویان توزیع گردید. بعد از جمع آوری پرسشنامه ها با استفاده از ضرایب آماری متناسب با نوع متغیرها (آزمون های ضریب همبستگی پیرسون) محاسبه و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج آزمون فرضیات بیانگر این است که بین تمام ابعاد متغیر ساختار سازمانی (رسمیت، تمرکز، پیچیدگی) و با بهداشت روانی دارای رابطه مثبت و معناداری می باشد.

کلید واژگان : ساختار سازمانی، پیچیدگی، رسمیت، تمرکز، بهداشت روانی، پرستاران.



مقدمه

یکی از مشکلات اساسی بر سر راه کارایی و اثربخشی سازمان ها، مسائل ساختاری آنها است. بسیاری از ساختار های موجود به طور سنتی طراحی شده و احتمالاً با وظایف فعلی آنها سازگاری نداشته و تحولات محیط امروزی را مد نظر قرار نداده و در بعضی موارد مطابق با نیازهای کنونی سازمان و جامعه بنا نشده و بعضاً به ابعاد انسانی و انگیزش نیروی کار توجهی ندارند. با توجه به اینکه یکی از وظایف اصلی مدیران سازماندهی است و سازماندهی نیز فرآیندی یکباره نمی باشد، و باید هر از گاه نسبت به کارا بودن سیستم ساختاری و تناسب آن با سایر ابعاد محتوایی اقدام مقتضی به عمل آید (محمدیان ساروی و دیگران، ۱۳۸۹). از سویی ساختار سازمانی، یکی از اجزای مهم و تعیین کننده ی کارایی هر سازمان محسوب می شود. استفاده از ساختار سازمانی صحیح بهبودهای اساسی را در عملکرد سازمان موجب می شود. استقرار نظام اداری مناسب و دستیابی به ستانده ی مورد انتظار در شرایط وجود داده ها و منابع مطلوب، محتاج حضور این عامل می باشد (فرنچ و اچ بل، ۱۳۸۶). ساختار سازمان، مهم ترین نقش را در کارکرد اثربخش سازمان های امروزی، از کارگاه های تعمیراتی کوچک گرفته تا دولت های ملی جوامع مختلف نوشته ها و منابع علمی مربوط به ساختار سازمان ایفا می کند (آقاجانی و دیگران، ۱۳۸۳). ساختار سازمانی به همراه اهداف، فناوری، و منابع انسانی جزو ارکان اصلی سازمان محسوب می شود. ساختار سازمانی به جنبه های متشکل یا تنظیم شده ی روابط موجود میان اجزای یک مجموعه ی سازمان دهی شده، اشاره دارد. شناخت و بررسی عامل ساختار سازمان، سرآغاز هرگونه بهره گیری از منابع و منافع سازمانی، توانمند شدن سازمان برای شناسایی فرصت ها، ارایه ترکیب های جدید از منابع موجود و در نهایت زمینه سازی برای توسعه ی سازمانی است (یداللهی فارسی و دیگران، ۱۳۸۵). ارتباط تار و پود سازمان را به هم پیوند می دهد و موجب یکپارچگی و وحدت سازمانی می گردد. مسؤولیت ایجاد ارتباطات صحیح در سازمان به عهده ی مدیریت است. از این رو مدیران باید از کم و کیف فرایند ارتباطی آگاه باشند و نحوه ی برقراری ارتباطات مؤثر را بدانند (الوانی، ۱۳۷۹). یکی از مهم ترین مهارت های در عصر حاضر، مهارت ارتباطی است و لازم است نسبت به آن توجه ویژه ی صورت گیرد. ارتباط یکی از مهم ترین ابزار جامعه متمدن می باشد و می توان گفت که ارتباط مهم ترین عامل توسعه و تعالی انسانی است، به عبارتی دیگر ارتباطات برای موفقیت یک انسان امری حیاتی می باشد (مرتضوی و مهربان، ۱۳۸۳). ارتباط سازمانی در موفقیت مدیران و کارکنان بسیار مؤثر است، چرا که ارتباط و شیوه های صحیح برقراری ارتباط با درون و بیرون سازمان تأثیر بسیار زیادی در کسب اطلاعات مورد نیاز مدیریت سازمان دارد. بنابراین یک مدیر یا یک کارمند با سطح ارتباط پایین نمی تواند در مدیریت سازمان خود موفق عمل کند. مهارت ارتباطی دارای



مولفه‌های مختلفی است. این مؤلفه‌ها عبارتند از: الف) مهارت کلامی ب) مهارت بازخورد ج) مهارت شنود مؤثر (مرتضوی و مهربان، ۱۳۸۳).

سلامت انسان‌ها و در نتیجه سلامت جامعه نقش موثری در توسعه و توانمندی جامعه دارد. سلامت محور توسعه است و سطح سلامتی جامعه نیز از توسعه یافتگی آن تاثیر می‌پذیرد. مهمترین مسئله در این راستا آگاهی و شناخت کامل افراد می‌باشد و این امر میسر نمی‌گردد مگر به کمک بهره‌گیری از روش‌های جدید آموزشی و انجام پژوهش‌های لازم و متعدد.

از آغاز پیدایش انسان همواره مسأله سلامتی او نیز مطرح بوده است. اما عموماً بعد جسمانی او نیز در نظر گرفته می‌شود و کمتر کسی است که به بعد روانی آن نیز اهمیت بدهد. در حالیکه به تعریف سازمان بهداشت جهانی «سلامتی تن‌ها نبود نقص عضو یا نبود بیماری نیست بلکه حالت کامل رفاه جسمی روانی است (گنجی، ۱۳۸۶).

منظور از سلامت روانی همان احساس رضایت و بهبود روانی و تطابق کافی اجتماعی با موازین مورد قبول هر جامعه می‌باشد (پورافکاری، ۱۳۸۳).

سلامتی یک مساله چند بعدی است که یکی از ابعاد آن سلامت روانی است. بدیهی است که سنجش سلامت روانی نسبت به سلامت جسمی مشکل‌تر خواهد بود، در اینجا تن‌ها نداشتن بیماری روانی مدنظر نیست بلکه قدرت تطابق با شرایط محیطی، داشتن عکس العمل مناسب در برابر مشکلات و حوادث زندگی جنبه مهمی از سلامت روانی را تشکیل می‌دهد. در طول قرن بیستم انسان پیش از تمام تاریخ بشریت دستخوش دگرگونی از نظر شیوه‌های زندگی روابط اجتماعی و مسائل اقتصادی گردیده است. تلاش در جهت صنعتی شدن و گسترش شهرنشینی و زندگی مکانیزه که لازمه آن قبول شیوه‌های نوین برای زندگی است اثر معکوس بر سلامت انسان گذاشته و در ارتباط با مقوله سلامت ابعاد دیگری را مشخص نموده است. یکی از این ابعاد سلامت روان افراد جامعه است. مقوله ای که اگرچه تازگی ندارد لیکن از نظر تخصصی دیر زمانی نیست که به آن توجه گردیده است. با توجه به شیوع بیماری روانی در جامعه اهمیت تلاش در جهت اعتلای سلامت روانی افراد هر اجتماعی بارزتر می‌گردد. مهمترین مسأله در این ارتباط پیشگیری از مسائلی است که باعث می‌گردد سلامت روان افراد جامعه مختل گردد و بالطبع پیامدهای منفی در پی داشته باشد. پیشگیری از بروز این عوامل نیز جز با آشنایی با وضعیت موجود سلامت روان در افراد جامعه ای که قصد پیشگیری در آن را داریم ممکن نیست. چرا که آشنایی با وضع موجود ما را به اوضاع امیدوار می‌سازد و یا ما را جهت بکارگیری روشهای مناسب، در جهت از بین بردن عوامل مخل سلامت روان و بکارگیری ابزارهای مناسب در این جهت یاری می‌نماید محقق پس از بررسی سازمان‌های مختلف در استان متوجه شد که کارکنان بانک کشاورزی کهگیلویه و بویراحمد از بهداشت روانی و ارتباط



سازمانی لازم در دستیابی به اهداف مناسب خود با مسئله و مشکل روبرو هستند، فرض محقق این است که یکی از دلایل این ناکامی ضعف ساختار سازمانی می باشد. بنابراین در این پژوهش سعی بر این است که به این سوال پاسخ داده شود که آیا بین ساختار سازمانی با بهداشت روانی رابطه وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

هم چنان که یک موسسه تکامل می یابد، نیاز به ساختار چشمگیرتر می شود. در موسسه های کوچک که در آن یک نفر هم عملیات جاری را اداره می کند و هم برای آینده برنامه می ریزد، ساختار سازمانی نسبتاً ساده است. با افزایش حجم فعالیت موسسه، نیاز به تقسیم کردن فعالیت ها، تفویض اختیارات و ادغام و هماهنگی بخش های جدید سازمانی شدت می گیرد. تنوع کار و اندازه هر سازمان نیازهای ساختاری معینی را برای آن الزام آور می سازد، لیکن چیزی که در این میان از اهمیت خاصی برخوردار است، ارتباط و هماهنگی ساختار با استراتژی است (کروبی، ۱۳۸۵). امروزه برای موفقیت در محیط های رقابتی بسیار متغیر، شرکت ها باید طرح ها و ساختارهایی ارائه نمایند که مطمئن شوند مرزهای سازمانی منعطف تر و نفوذپذیرتر می باشند و با استراتژی های شان سازگار باشد (جهانی زاده، ۱۳۸۴). لذا در اجرای یک استراتژی به دقت تدوین شده، ساختار سازمانی اولویت عمده ای دارد. اگر فعالیت ها، مسئولیت ها و روابط متقابل به صورت هماهنگ با استراتژی انتخاب شده سازمان داده نشود، شکل گیری استراتژی به حال خود رها شده است. اگر ساختار و استراتژی هماهنگ نباشند، حاصل آن ناکارایی و کوشش های پراکنده خواهد بود (مجیبی و دیگران، ۱۳۹۰).

از سویی ساختار سازمانی چارچوبی است که مرزهای رسمی سازمان را تعریف می کند و راهنمای اصلی برای عملکرد مؤثر و مناسب کارکنان و موفقیت کلی سازمان است. (مجیبی و دیگران، ۱۳۹۰). به بیان دیگر، ساختار سازمان بازتابی از اهداف و مقاصد سازمان، اندازه و پیچیدگی مشاغل، ماهیت تخصص مورد استفاده، سبک مورد نظر برای سرپرستی و مدیریت، وسایل و ابزار هماهنگی و کنترل می باشد (پتینگر، ۲۰۰۰). ساختار سازمانی باید بتواند در مورد مسئولیت ها و ارتباطات درون سازمانی چارچوبی ارائه داده و بین ارکان اصلی سازمان ارتباط برقرار کند (دفت، ۱۳۸۷).

بنابراین چگونگی به کارگیری ساختار سازمانی، به نگرش مدیران بستگی دارد و آنان باید با دیدگاه های متفاوت، آن را به کارگیرند و در این راه نوآوری هایی از خود نشان دهند. در واقع، مسئولیت اصلی مدیریت عالی سازمان تعیین هدف ها، استراتژی و طرح سازمان است تا بدین وسیله سازمان را مناسب محیطی نماید که همواره در حال تغییر است (دراکر، ۱۳۹۰).



لذا هدف اصلی این مطالعه بررسی رابطه ساختار سازمانی با ارتباط سازمانی و بهداشت روان پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر یاسوج می باشد.

پیشینه تحقیق

زارعی (۱۳۸۲) در پایان نامه خود به بررسی رابطه ساختار سازمانی و فرآیند تصمیم گیری (مطالعه در سازمان مرکزی و دانشکده های دانشگاه تهران) پرداخته است. هر مدیری باید برای انجام وظایف خود مانند برنامه ریزی، سازمان دهی، رهبری، هماهنگی و کنترل تصمیم گیری نماید و تصمیمات اتخاذ شده در سازمان هر چه عقلایی تر باشد سازمان را در رسیدن به اهداف تعیین شده نزدیک تر می سازد.

آقاجانی و دیگران (۱۳۸۳) در پروژه ای با عنوان بررسی ساختار سازمانی گمرکات استان مازندران و تبیین الگوی مناسب بیان می کنند که ساختار سازمان مهم ترین نقش را در کارکرد اثربخش سازمان های امروزی، از کارگاه های تعمیراتی کوچک گرفته تا دولت های ملی جوامع مختلف ایفا می کند. نتیجه تحقیق نشان داده است که سازمان های مورد مطالعه دارای پیچیدگی کم، رسمیت زیاد و نیز تمرکز زیاد می باشند.

جهانی زاده (۱۳۸۴) در تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه استراتژی رقابتی و ساختار سازمانی در بانک های ملت و رفاه" به بررسی رابطه بین این ۲ متغیر می پردازد. با توجه به نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده های تحقیق می توان بیان کرد که: رابطه معناداری بین استراتژی رقابتی و ساختار سازمانی وجود دارد ولی شدت این رابطه بسیار ضعیف است.

عامری و محرم زاده (۱۳۸۷) در مقاله ای با عنوان "بررسی رابطه عوامل سازمانی (ساختار و تکنولوژی) سازمان تربیت بدنی کشور با استراتژی مدیریت دانش" به رابطه معناداری بین عوامل سازمانی (ساختار و تکنولوژی) با استراتژی مدیریت دانش دست یافتند. بر اساس نتایج حاصله با توجه به ضریب همبستگی منفی، بین رسمیت، پیچیدگی و تمرکز با مؤلفه های مدیریت دانش (خلق دانش و انتقال دانش) رابطه معکوس وجود دارد.

زحمتکش (۱۳۸۷) بیان می دارد که از جمله مشکلات سازمان ها در ایران ساختار سازمانی آن می باشد. ساختار کهنه و مبتنی بر مفروضات قدیمی با تغییرات محیطی امروز یعنی تنوع مشاغل، ماهیت مشاغل، انتظارات مشتریان و... سازگاری نداشته و پویایی لازم را ندارد. بنابراین باید هرچند وقت یکبار نسبت به تغییر سیستم ساختاری سازمان ها به منظور افزایش کارایی آن اقدام شود و متناسب با متغیرها و عوامل تأثیرگذار بر ساختار از جمله فناوری سازمان دهی مجدد صورت پذیرد.



رضائی و دیگران (۱۳۸۱) به بررسی رابطه ساختار سازمانی با خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی زابل پرداخته‌اند. یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین بعد رسمیت با ابعاد تحمل شکست، تشویق نظریه‌های جدید، پذیرش تغییر و کنترل بیرونی کم رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

علیمردانی و دیگران (۱۳۸۱) به بررسی رابطه‌ی میان ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش حاکی از این است که بین ساختار سازمانی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ای معنادار وجود دارد و بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی (رسمیت، پیچیدگی و تمرکز) با کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معکوس وجود دارد. یعنی هر چه رسمیت، قانون و مقررات و پیچیدگی در سطح (عمودی، افقی، جغرافیایی) و تمرکز سازمانی بالاتر باشد، کارآفرینی سازمانی کمتر می‌شود و بین تخصص گرایی و کارآفرینی سازمانی رابطه‌ی معناداری وجود ندارد.

محمدیان ساروی و دیگران (۱۳۸۹) در مقاله‌ای در پی شناخت تناسب بین ابعاد محتوایی و ابعاد ساختاری واحد دانشگاهی فیروکوزه بوده‌اند. نتیجه حاصل از اطلاعات جمع‌آوری شده نشان داده که پیچیدگی سازمان با اهداف، تکنولوژی و اندازه سازمان متناسب است و رسمیت سازمان با اهداف و استراتژی، محیط و تکنولوژی آن تناسب دارد. همچنین تمرکز سازمانی با اهداف و استراتژی، محیط، تکنولوژی و اندازه سازمان متناسب است.

نفری و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) و توانمندسازی کارکنان پرداخته‌اند. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهند که میانگین توانمندی روان‌شناختی (۳.۸۴)، بیانگر توانمندی نسبتاً بالا است. همچنین ضریب همبستگی نشان داد که بین ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) و توانمندسازی کارکنان در معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی، رابطه معنی‌داری وجود دارد.

دهقان و دیگران (۱۳۹۰)، پژوهشی با هدف بررسی اثر ساختار سازمانی بر عملکرد خارجی شرکت‌های صادرکننده ایران انجام داده‌اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ساختار سازمانی بر عملکرد خارجی شرکت‌های صادرکننده اثر دارد. همچنین سهم متغیر ساختار سازمانی در پیش‌بینی و تغییرات عملکرد خارجی شرکت‌های صادرکننده حدود ۴۲٪ درصد می‌باشد.

عربیون و دیگران (۱۳۹۰)، به بررسی تأثیر ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان در کتابخانه‌های مربوط به پردیس‌های دانشگاه تهران که در شهر تهران مستقر هستند، پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که ساختار سازمانی بر گرایش کارآفرینانه افراد سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران کتابخانه‌های دانشگاه تهران در



شناسایی ضعفها و قوت‌های طراحی ساختار سازمانی مؤثر در بروز رفتارها و تمایلات افراد در جهت فعالیت‌های کارآفرینانه کمک کند.

رحمان سرشت و دیگران (۱۳۹۰)، به بررسی رابطه ساختار سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه‌ای در معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو) پرداخته‌اند. نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن حاکی از آن است که بین ساختار سازمانی و ابعاد آن با مدیریت دانش در واحد فوق ارتباط معناداری وجود دارد. سرانجام برای بررسی اثر همزمان متغیرهای ساختار سازمانی و مدیریت دانش و نیز اولویت‌بندی آن‌ها از رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود.

زاهدی و دیگران (۱۳۹۰) به بررسی ارتباط استراتژی‌های منابع انسانی و استراتژی‌های تصمیم‌گیری اخلاقی را با عملکرد سازمانی پرداخته‌اند. نتایج پژوهش نشانگر آن است که در سطح اطمینان ۱۱۸٪ هماهنگی بین استراتژی منابع انسانی و استراتژی تصمیم‌گیری اخلاقی موجب بهبود عملکرد می‌شود. همین‌طور میانگین عملکرد سازمانی در سازمان‌های دارای هماهنگی زیاد نسبت به هماهنگی متوسط و نیز میانگین عملکرد سازمانی در سازمان‌های دارای هماهنگی متوسط نسبت به هماهنگی کم بیشتر می‌باشد.

مجیدی و همکاران (۱۳۹۰)، به بررسی تأثیر ساختار سازمانی بهبود عملکرد و تعیین نوع ساختار مناسب از نظر ارگانیکی و مکانیکی بودن، پرداخته‌اند. نتایج تحقیق حاکی از تأثیر ساختار سازمانی بر بهبود عملکرد بوده و برای بررسی نوع ساختار مناسب چهار فرضیه فرعی مطرح گردید که پس از استخراج میانگین آن‌ها و قرار دادن بر روی پیوستار مطرح‌شده توسط برنز و استاکر کلیه فرضیه‌ها مورد تأیید قرار گرفت ولی از آنجایی که میانگین مربوط به ساختار ارگانیکی بالاتر بوده است می‌توان نتیجه‌گیری کرد که ساختار ارگانیکی بر بهبود عملکرد تأثیر بیشتری دارد.

حریری و همکاران (۱۳۹۱)، به تعیین رابطه فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران پرداخته‌اند. نتایج نشان داد برقرار بودن رابطه مثبت و معنی‌دار بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی و تمایل به مکانیکی بودن ساختار سازمانی سازمان اسناد و کتابخانه ملی، تلاش جدی برای انعطاف‌پذیر کردن ساختار این سازمان را ایجاب می‌کند.

لندرز، انگلن و کراتزر (۲۰۰۳) در پژوهشی با عنوان "سطوح تمرکز در سازمان"، در زمینه ارتباط ساختار سازمانی با خلاقیت به نتایج مشابه دست یافتند. طبق این یافته‌ها بین سطوح تمرکز و خلاقیت مدیران سازمان ارتباط معنی‌داری وجود دارد و چنین تصور کردند که در پست‌های سازمانی با سطوح پایین تمرکز، اشخاص نظرات و اطلاعات بیشتری را ارائه و مبادله می‌کنند و در نتیجه موجب ایجاد دیدگاه‌های خلاق می‌شوند.



کریسینگ (۲۰۰۲)، در پژوهشی با عنوان «خودمختاری، پاسخگویی و پیچیدگی سازمانی در آموزش عالی» ضمن بررسی رابطه این سه متغیر به این نتیجه می‌رسد که برای پاسخگویی سریع سازمان‌ها به تغییرات و رقابت‌های محیطی و همچنین به دلیل پیچیده شدن روزافزون سازمان‌ها، باید خودمختاری و تمرکززدایی سازمان‌ها افزایش یابد.

"اوگبانا" (۲۰۰۳)، در پژوهشی با عنوان به این نتیجه «عملکرد و ساختارهای سازمانی نوآور» رسید که تغییر ساختارهای سنتی به ساختارهای جدید با ویژگی‌هایی مانند توسعه مسئولیت‌ها، توانمندسازی، همکاری و مشارکت و از بین بردن سلسله‌مراتب سازمانی مشخص می‌گردد.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف پژوهشی کاربردی و از نظر جمع آوری داده‌ها میدانی، از نظر تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان بانک کشاورزی استان گهگیلویه و بویراحمد این بانک دارای ۱۷۵ در صف و ستاد استان گهگیلویه و بویراحمد می‌باشد که با استفاده از جدول جرسی و مورگان ۱۱۸ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده می‌باشد. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه می‌باشد که شامل سه بخش می‌باشد:

پرسشنامه‌های استاندارد شده برای سنجش ساختار سازمانی از پرسشنامه استاندارد رابینز استفاده شده است که تا کنون در پژوهش‌های متعدد بکار رفته است استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۴ سوال می‌باشد که ابعاد سه گانه ساختار سازمانی را می‌سنجد. و همچنین پرسش‌نامه بهداشت روانی پرسشنامه سلامت عمومی ۲۸ سوالی توسط گلدبرگ استفاده شد.

در این تحقیق به منظور تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روایی محتوایی استفاده شده است. به این منظور پرسشنامه‌ها در اختیار ۵ نفر از استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج قرار گرفت و از آن‌ها درخواست شد تا نظرات خود را پیرامون میزان تناسب سؤالاتی با ابعاد مربوطه در قالب گزینه‌های خیلی کم تا خیلی زیاد، بیان فرمایند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با نظر استاد محترم راهنما، اصلاحات لازم صوری و ساختاری در آن‌ها اعمال گردید.

پایایی ابزار گردآوری داده‌ها

در این تحقیق، به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید.



جدول ۱: پایایی ابزار گردآوری داده‌ها

گویه	آلفا
پیچیدگی	/۶۱
رسمیت	/۵۸
تمرکز	/۶۵
ساختار کل	/۸۲

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری مختلفی استفاده می‌شود. به منظور ارائه تفسیر مناسبی از داده‌ها ابتدا با استفاده از تحلیل‌های توصیفی به بررسی جامعه آماری مورد مطالعه پرداخته می‌شود. هدف از این تحلیل ارزیابی طیف جنسیتی، تحصیلی و جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه است به طوری که بتوان در نگاهی توصیفی نمایی کامل از آزمودنی‌ها به دست آورد. پس از بررسی توصیفی جامعه آماری پژوهش، با استفاده از روش‌های استنباطی به تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات بدست آمده برای آزمون فرضیه‌ها مبادرت می‌شود. از آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه متغیرها استفاده شده است.

یافته‌ها

اطلاعات این فصل از پژوهش در دو قسمت (الف) توصیفی (ب) استنباطی تنظیم شده است.

تجزیه و تحلیل توصیفی متغیرها

متغیرهای مستقل

جدول ۲ نتایج توصیف متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد، رسمیت دارای میانگین ۳/۱۲ و انحراف معیار ۰/۴۷ می‌باشد. در ادامه نتایج نشان داد تفکر تمرکز دارای میانگین ۳/۲۸ است و انحراف معیار آن نیز ۰/۵۳ می‌باشد. نتایج نشان داد که میانگین پیچیدگی ۳/۱۵ و انحراف معیار آن ۰/۶۲ است. بنابراین تمرکز در بین متغیرهای مستقل تحقیق دارای بیشترین میانگین می‌باشد.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار ابعاد

گویه	میانگین*	انحراف معیار*
رسمیت	۳/۱۲	۰/۴۷
تمرکز	۳/۲۸	۰/۵۳



پیچیدگی	۳/۱۵	۰/۶۲
---------	------	------

توصیف ارتباط سازمانی و بهداشت روانی (متغیر وابسته)

نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی متغیرهای تحقیق نشان داد ارتباط سازمانی دارای میانگین ۳/۵۵ می‌باشد. این نتایج همچنین نشان داد انحراف معیار ارتباط سازمانی ۰/۴۴ است. همچنین نتایج تجزیه و تحلیل توصیفی نشان داد میانگین متغیر بهداشت روانی ۳/۶۳ می‌باشد.

جدول ۳: میانگین و انحراف

متغیر	میانگین	انحراف معیار
ارتباط سازمانی	۳/۵۵	۰/۴۴



۴-۳- بخش آمار استنباطی

بررسی رابطه ساختار سازمانی با متغیرهای ارتباط سازمانی و بهداشت روانی به منظور تعیین رابطه بین متغیرهای ساختار سازمانی با ارتباط سازمانی و بهداشت روانی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همچنین برای توصیف میزان همبستگی بین متغیرها از الگوی دیویس (۱۹۷۱) استفاده استفاده به عمل آمد. بر اساس این الگو میزان همبستگی به صورت زیر توصیف می‌شوند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۱).

همبستگی جزئی = ۰/۰۹ - ۰/۰۱

همبستگی پایین = ۰/۲۹ - ۰/۱

همبستگی متوسط = ۰/۴۹ - ۰/۳

همبستگی بالا = ۰/۶۹ - ۰/۵

همبستگی خیلی بالا = ۰/۹۹ - ۰/۷

همبستگی کامل = ۱

بین ساختار سازمان (پیچیدگی) با بهداشت روان پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر یاسوج رابطه معناداری وجود دارد

همان طور که از ضرایب بدست آمده در جدول ۴ کاملاً مشخص است، بین متغیر ساختار سازمان (پیچیدگی) با بهداشت روان همبستگی معنی داری وجود دارد. لذا فرض صفر پذیرفته نمی شود و فرضیه تحقیق تایید می شود. بدین معنی که با کاهش یا افزایش ساختار سازمان (پیچیدگی) بهداشت روان تغییر می یابد.

جدول ۴: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر پیچیدگی و بهداشت روان

متغیر	همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری
پیچیدگی	۰/۵۷	۰/۰۰۱

بین ساختار سازمان (تمرکز) با بهداشت روان پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر یاسوج رابطه معناداری وجود دارد

همان طور که از ضرایب بدست آمده در جدول ۵ کاملاً مشخص است، بین متغیر ساختار سازمان (تمرکز) با بهداشت روان همبستگی معنی داری وجود دارد. لذا فرض صفر پذیرفته نمی شود و فرضیه تحقیق رد می شود. بدین معنی که با کاهش یا افزایش ساختار سازمان (تمرکز) بهداشت روان تغییر می یابد.



جدول ۵: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر ساختار سازمان (تمرکز) و بهداشت روان

متغیر	همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری (sig)
تمرکز	۰/۶۳	۰/۰۰۱

بین ساختار سازمان (رسمیت) با بهداشت روان پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر یاسوج رابطه معناداری وجود دارد.

همان طور که از ضرایب بدست آمده در جدول ۶ کاملاً مشخص است، بین متغیر ساختار سازمان (تمرکز) با بهداشت روان همبستگی معنی داری وجود دارد. لذا فرض صفر پذیرفته نمی شود و فرضیه تحقیق تایید می شود. بدین معنی که با کاهش یا افزایش ساختار سازمان (تمرکز) بهداشت روان تغییر می یابد.

جدول ۶: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر رسمیت و بهداشت روان

متغیر	همبستگی پیرسون (r)	سطح معنی داری
رسمیت	۰/۵۶۱	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه گیری

یافته های توصیفی و استنباطی

نتایج توصیفی مربوط به فراوانی سن کارکنان بانک کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد نشان می دهد که تنها ۴ نفر (۳/۳۸ درصد) از این افراد بالاتر از ۵۰ سال سن دارند، که این تعداد حداقل فراوانی را در بین سطوح مختلف سنی به خود اختصاص داده بودند. ۲۵ نفر (۲۱/۱۸ درصد) ۴۰-۵۰ ساله بودند. طبقه سنی ۳۰-۴۰ ساله ۵۰ نفر (۴۲/۳۷ درصد) بودند که بیشترین فراوانی و درصد فراوانی را داشتند. ۳۹ نفر که معادل ۳۳/۰۵ درصد پاسخگویان هستند بین ۲۰-۳۰ سال سن داشتند نتایج میزان تحصیلات پاسخگویان را نشان می دهد، کسانی که دارای تحصیلات دیپلم هستند ۱۴ نفر، فوق دیپلم ۲۱ نفر، ۶۷ نفر لیسانس و ۱۶ نفر فوق لیسانس و بالاتر بوده اند. مشاهده می شود که بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس می باشد.

بین پیچیدگی با بهداشت روانی کارکنان شعب بانک کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد

نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه بین پیچیدگی ساختار سازمان و بهداشت روانی رابطه معنی دار می باشد. بنابراین تغییر در میزان پیچیدگی ساختار سازمان تغییری در بهداشت روانی ایجاد می کند. پس می توان اذعان نمود که این فرضیه مورد تأیید قرار می گیرد. این نتایج با



علیاری (۱۳۸۳) همسو است. ایشان در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که پیچیدگی ساختار سازمان رابطه مثبت و معنی داری در سطح ۹۹٪ با ارتباط سازمانی دارد. این نتایج موافق نتایج مجیدی و همکاران (۱۳۹۰) و عربیون (۱۳۹۰) می باشد.

بین رسمیت ساختار سازمان با بهداشت روانی کارکنان شعب بانک کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد

نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه بین رسمیت ساختار سازمان و بهداشت روانی پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر یاسوج رابطه معنی داری در سطح ۹۹٪ مشاهده گردید. بنابراین افزایش در میزان رسمیت ساختار سازمان سبب افزایش بهداشت روانی می گردد. پس می توان اذعان نمود که این فرضیه مورد تأیید قرار می گیرد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق مجیدی و همکاران (۱۳۹۰) و عربیون (۱۳۹۰) می باشد.

بین تمرکز ساختار سازمان با بهداشت روانی کارکنان شعب بانک کشاورزی رابطه معنی داری وجود دارد .

نتایج این پژوهش حاکی از این بود که بین تمرکز ساختار سازمان و بهداشت روانی پرستاران شاغل در بیمارستان های شهر یاسوج رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همبستگی بین تمرکز ساختار سازمان و بهداشت روانی در سطح بالایی ارزیابی شد. بنابراین با فناوری و اطلاعات، ارتباط سازمانی نیز افزایش می یابد و این فرضیه مورد تأیید قرار می گیرد. این نتایج با نتایج مجیدی و همکاران (۱۳۹۰) و عربیون (۱۳۹۰) همسو و موافق است.



منابع

۱. ابی زاده، مصطفی. (۱۳۹۱). برنامه ریزی کلید موفقیت در سازمان
۲. اتابکی، محسن. (۱۳۸۲). مدل های سازماندهی در سازمانهای هولدینگ، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۹
۳. احمدی، م (۱۳۸۶): مبانی سازمان و مدیریت، چاپ هفتم، انتشارات پژوهش های فرهنگی
۴. اصغری، ج (۱۳۱۱۸): راهنمای جامع تئوری سازمان، چاپ اول، انتشارات جهاد دانشگاهی
۸. جهانی زاده، فاطمه (۱۳۸۴) "بررسی رابطه بین استراتژی های رقابتی و ساختار سازمانی در بانکهای ملت و رفا ه"، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۹. دهقان، نبی اله، صالحی صدقیانی، جمشید، کبری، دهقان و صالحی صدقیانی، پانته آ (۱۳۹۰)، اثر ساختار سازمانی بر عملکرد خارجی (مورد مطالعه: شرکتهای صادرکننده ایرانی)، پژوهشهای مدیریت، سال چهارم، شماره یازدهم.
۱۰. رابینز، پی، (۱۳۸۶): ترجمه پارسائیان، و اعرابی Tمبانی رفتار سازمانی چاپ هفدهم، انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی
۱۱. رحمان سرشت، حسین، رادمرد، سید قادر و گلوانی، محمد (۱۳۹۰)، رابطه ساختار سازمانی و مدیریت دانش (مطالعه ای در معاونت تولید قطعات پرسی شرکت ایران خودرو)، مدیریت فرهنگ سازمانی سال نهم، شماره ۲۳.
۱۲. رضانی، عباسعلی، هدایتی، سید پوریا، خیراندیش فرد، امیر و نبی زاده، سعیده (۱۳۸۱)، بررسی رابطه ساختار سازمانی با خلاقیت سازمانی از دیدگاه مدیران بیمارستان های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی زابل، اولین همایش سراسری دانشجویی حاکمیت بالینی و ارتقای مستمر کیفیت.
۱۳. زمانی، زهرا. (۱۳۹۱). تأثیر رضایت شغلی بر موفقیت سازمانی، ماهنامه صنعت خودرو
۱۴. عالی، صمد، (۱۳۸۱) رضایت مشتری، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۳۰
۱۵. نفری، ندا و امیدفر، غلامرضا (۱۳۸۹). بررسی میزان تأثیر ساختار سازمانی (ابعاد ساختاری) بر توانمندسازی کارکنان: «بررسی موردی: معاونت هزینه وزارت امور اقتصادی و دارایی». مجله فرآیند و توسعه، ش ۷۳: ۶۳-۲



۱۶. یدالهی فارسی، جهانگیر؛ عزیزی زیارت، امید و خواستار، حمزه (۱۳۱۸)، بررسی رابطه ی بین ساختار و کارآفرینی سازمانی (مطالعه موردی: بانک های خصوصی سطح شهر تهران)، توسعه کارآفرینی، سال دوم، شماره پنجم .

1. Ogbonna, M. and Lloyd, C. Harris (۲۰۰۳), Innovative organizational Structures and Performance: A case Study of Structural Transformation to "Groovy Community Centers, Journal of Organizational Change Management: Volume: ۱۶(۵). ۵۱۲-۵۷۱.
2. Kreysing, M. (2002), In Search of Structural Excellence Aelita, Journal of Educational Administration, 40(6), 552-560
3. Chen, C. N., Tzeng, L. C., Ou, W. M., and Chang, K. T. (2007). The Relationship among Social Capital, Entrepreneurial Orientation, Organizational Resources and Entrepreneurial Performance for New Ventures. Contemporary Management Research 3(3): 213-232