

# ساخت مقیاس آسیب‌شناسی سازمانی بر اساس مدل سه شاخگی و بررسی آسیب‌های سازمانی در شرکت‌های صنایع غذایی

علی نوری<sup>۱</sup>، عبدالله شفیق‌آبادی<sup>۲</sup>، علی دلاور<sup>۳</sup>، کیومرث فرح‌بخش<sup>۴</sup>

## چکیده

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۹ - تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۲/۱۱

**هدف:** پژوهش حاضر ساخت مقیاس آسیب‌شناسی سازمانی و بررسی آسیب سازمانی در شرکت‌های صنایع غذایی بر اساس مدل سه شاخگی می‌باشد. **روش:** این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی می‌باشد. جامعه پژوهش شامل تمامی کارکنان شاغل در شرکت‌های صنایع غذایی شهرک صنعتی آمل بود که از این بین ۲۵۰ نفر به صورت نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته شده استفاده گردید. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل عاملی اکتشافی به روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که سؤالات و عامل‌های پرسش‌نامه ساخته شده همبستگی مناسبی دارند. ضریب اعتبار کل پرسش‌نامه در نمونه مورد مطالعه برابر ۰/۹۲ به دست آمده و همبستگی تمام سؤالات با نمره کل پرسش‌نامه مثبت و از نظر آماری معنادار بوده است. برای بررسی آسیب‌شناسی سازمانی بر اساس مدل سه شاخگی (مؤلفه‌های رفتاری، زمینه‌ای و ساختاری) از آمار توصیفی (شاخصهای مرکزی) و آزمون ناپارامتریک خی دو و از آمار استنباطی تحلیل کوواریانس چند متغیره و طرح دو عاملی اندازه‌گیری مکرر، طرح یک عاملی اندازه‌گیری مکرر و آزمون توکی برای مقایسه میانگین‌ها، استفاده گردید. نتایج نشان داد از بین

۱. دانشجوی دکترا مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۲. نویسنده مسئول، استاد تمام، گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

ashafiabady@yahoo.com

۳. استاد تمام، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۴. دانشیار، گروه مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

مؤلفه‌های مربوط به عامل رفتاری بیشترین درصد فراوانی آسیب مربوط به مؤلفه انگیزش و هدمفندی (۳۴ درصد) می باشد و در مرتبه دوم امنیت شغلی قرار گرفته است که حدود ۳۲ درصد می باشد. از بین مؤلفه‌های مربوط به عوامل ساختاری بیشترین درصد فراوانی آسیب مربوط به مؤلفه روش‌های گزینش و استخدام در سازمان (حدود ۳۳ درصد) و عامل زمینه‌ای با تک مؤلفه عوامل فردی و اجتماعی با میزان آسیب ۳۱ درصد در سازمان ارزیابی شده است. نتیجه‌گیری: با توجه به مطالعات به عمل آمده این نتیجه حاصل گردید که از بین مؤلفه‌های مربوط به آسیب‌های سازمانی، در شرکت‌های صنایع غذایی ه که به ترتیب اولویت، عامل رفتاری و ساختاری وزمینه ای می باشند.

**واژه‌های کلیدی:** آسیب‌شناسی سازمانی، مدل سه شاخگی، شرکت‌های صنایع غذایی

## مقدمه

مشکلات اساسی یک سازمان که به طور مداوم و فراگیر سازمان را در معرض بحران قرار می دهد و باعث جلوگیری در تحقق اهداف و مانع رشد متناسب و طبیعی سازمان می گردد را آسیب‌های سازمانی<sup>۱</sup> گویند. (امیراسماعیلی، ۱۳۹۰). آسیب سازمانی مفهومی بسیار گسترده دارد که همه ابعاد داخلی و خارجی سازمان که برای بقای سازمان، تهدیدی جدی به حساب می آید را شامل می شود و تشخیص به موقع آن برای حفظ و رشد سازمان امری لازم به حساب می آید (بردلی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). پیشرفت تکنولوژی و گستردگی ارتباطات باعث تغییر و تحولات در ارزش‌ها و هنجارهای افراد جامعه می شود که این خود از موضوعات مهم آسیب سازمانی می باشد. در مجموع آسیب‌شناسی سازمانی، فرایند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی سازمان می باشد (هارسیون<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). برای شناسایی آسیب سازمانی، به شناخت مشکلات سازمانی، از طریق جمع‌آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل مشکلات و ایجاد تغییرات لازم و اصلاحات احتمالی نیاز است. بنابراین در خصوص مطالعه آسیب‌شناسی سازمانی باید به اصول

1. organizational pathology  
2. Bradley, S  
3. Harrison, M

مهم در فرایند آسیب شناسی سازمانی توجه کرد که این اصول عبارتند؛

الف: برنامه آسیب شناسی بر مبنای مدل مناسبی باشد که تعریف عملیاتی شاخص ها را بررسی، پیگیری می کند.

ب: اطلاعات آسیب شناسی باید در بخش های مهم سازمان دقیقاً قابل تفکیک باشد.

ج: اطلاعات آسیب شناسی باید قابل مقایسه با یکدیگر و یا با استانداردها و نقاط مرجع باشد.

د: فرایند آسیب شناسی باید فرایند تحت بررسی را به شکل روشن و آشکار مشخص کند (روملیر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲).

آسیب شناسی صحیح و به موقع، این امکان را به مدیران می دهد که همواره از مسایل و مشکلات جاری سازمان خود مطلع بوده و از حاد شدن آن جلوگیری کنند. مشکلاتی از قبیل بی علاقه کاری کارکنان به کار، بی انگیزه بودن و غیره در نهایت کاهش بهره وری کارکنان که منجر به کاهش بهره وری سازمان می شود، می تواند ناشی از نارسایی ها و آسیب هایی باشد که در نظام مدیریت عملکرد کارکنان وجود دارد (نجفی زاده و زاهدی، ۱۳۹۵). مطالعات آسیب شناسی سازمانی در اولین گام خود نیاز به بررسی و تحلیل های علمی مختلف، تشخیص نوع نارسایی سازمان دارند و در گام بعدی برای برطرف کردن نارسایی، راه کارهای مناسب و مرتبط ارائه می شود (پوراس و برگ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). پژوهشگران و صاحب نظران، مدل هایی را برای آسیب شناسی سازمانی معرفی نموده اند. این مدل ها به دست اندرکاران آسیب شناسی، چهار چوب های فکری برای تغییر و تحول در سازمان می دهد. مدل آسیب های سازمانی در تحول سازمان نقش تعیین کننده ای ایفا می کند (جعفری ۱۳۹۱؛ بیسل<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). از این رو پژوهشگران الگوهایی را برای آسیب شناسی

1. Romelaer ,p

2. Porras J& Berg ,P

3. Bisel, B

سازمانی معرفی نموده‌اند. مهمترین الگوهای سازمانی عبارتند از: مدل هفت بعدی وایزبور، مدل توسعه منابع انسانی، مدل آسیب‌شناسی هاریسون و مدل تحلیل سه شاخگی (امیراسماعیلی، ۱۳۹۰). یکی از مناسب‌ترین مدل‌ها و متدولوژی برای تجزیه و تحلیل و شناخت آسیب‌های سازمانی مدل سه شاخگی است که شامل سه بخش می‌شود. الف- شاخه ساختاری<sup>۱</sup>: ساختارهای سازمانی مسیرها، کانالها و ظرفی است که فرآیندها و عملیات سازمانی در آن‌ها جاری می‌شود. شاخه ساختاری دربرگیرنده همه‌ی عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیرانسانی سازمان است که بانظم، قاعده و ترتیب خاصی به هم پیوسته و چارچوب و قالب فیزیکی و مادی سازمان رامی‌سازد (میزایی اهرنجانی، ۱۳۸۷). ب- شاخه محتوا یا رفتار<sup>۲</sup>: محتوای رفتار انسانی را تشکیل می‌دهد و در فعالیتهای رفتارهای انسان برای اهداف از قبل تعیین شده سازمانی، برآیندکار و انرژی انسان و اهداف و ساختارهای سازمان در کارکردها یا وظایف اصلی سازمان تبلور پیدا می‌کند. در شناخت آسیب‌های رفتاری، کانون توجه کارکردها و عملکردها هستند و باید آن دسته از عواملی بررسی شود که کارکردهای سازمانی را مختل و یا عملکرد انسان‌ها را از حالت طبیعی منحرف کرده به اثربخشی آن‌ها به قدری صدمه می‌زند که در سازمان ایجاد بحران کرده سازمان را به‌طور کلی از رشد سالم بازمی‌دارد (نجفی‌زاده و زاهدی، ۱۳۹۵). ج- شاخه زمینه یا محیط<sup>۳</sup>: اصلی‌ترین کار عوامل زمینه یا محیطی تنظیم روابط است. چون هر سیستم یا سازمانی در جایگاه خاص خودش همواره با سیستم‌های بالاتر از خودش درکنش و واکنش دایمی است و نسبت به سیستم‌های بالاتر، سیستم فرعی محسوب می‌شود. بنابراین، همه علل و عواملی که موجب برقراری، تنظیم و واکنش به موقع و مناسب سازمان نسبت به سیستم‌های اصلی‌تر را فراهم می‌آورد، زمینه یا محیط نامیده می‌شود (علیداد ۱۳۸۷؛ مصطفوی ۱۳۹۰). لذا، آسیب‌های زمینه‌ای محیطی

---

1 . structure  
2. content behavior  
3. context

آسیب‌هایی است که رابطه و تعامل مناسب و درست و یا به عبارتی، واکنش به موقع و درست سازمان را با سیستم‌های همجوار محیطی‌اش برهم زده، در این روابط ایجاد بحران می‌کند (میزایی اهرنجانی، ۱۳۸۷).

ارتباط بین عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای به نحوی است که هیچ پدیده‌ای نمی‌تواند خارج از تعامل این سه شاخه انجام گیرد. در واقع، رابطه میان این سه شاخه یک رابطه تنگاتنگ است که در عمل از هم جدایی ناپذیرند. به عبارتی بین سه شاخه به هیچ وجه سه‌گانگی حاکم نیست؛ بلکه سه‌گونگی حاکم است. تمایز و تشخیص این سه جنبه صرفاً نظری و به منظور تجزیه و تحلیل و شناخت مفاهیم پدیده‌ها است (دهقان و همکاران، ۱۳۹۱).

پژوهش‌هایی که در آن‌ها از مدل سه شاخگی جهت شناسایی آسیب‌سازمانی مورد استفاده قرار گرفت می‌توان به تحقیق بیات و کامرانی (۱۳۹۳) با بررسی آسیب‌شناسی منابع نیروی انسانی در برق منطقه ای تهران و تحقیق امیراسماعیلی (۱۳۹۰) با عنوان آسیب‌شناسی منابع نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان و همچنین به تحقیق شمس مورگانی (۱۳۹۴) با عنوان آسیب‌شناسی فعالیتهای آموزشی و بهسازی منابع نیروی انسانی بر اساس مدل سه شاخگی در شرکت الکترونیکی فجرتهران و به تحقیق آسیب‌شناسی منابع نیروی انسانی بانک ملت در شهر تهران که توسط جعفری (۱۳۹۱) انجام گرفت اشاره کرد. این پژوهش‌ها که از مدل آسیب‌شناسی سه شاخگی استفاده کرده اند آسیب‌شناسی تمامی مؤلفه‌های تهدید کننده سازمان را به خوبی مورد تجزیه و تحلیل قرار دادند.

هدف از این تحقیق بررسی زیرساخت‌ها و شناسایی مشکلات سازمانی و عارضه‌یابی زیرسیستم‌های شرکت‌های صنایع غذایی می‌باشد که این خود به دلیل عدم وجود ابزاری دقیق و پایا، جهت شناسایی آسیب‌های تهدید کننده در شرکت‌های صنایع غذایی باعث رشد و تعالی سازمان می‌شود. لذا پژوهش حاضر، با استفاده از مدل آسیب‌شناسی سه شاخگی مقیاسی، جهت شناسایی آسیب‌های سازمانی در

شرکت‌های صنایع غذایی در شهرک صنعتی آمل تدوین شد و به بررسی آسیب‌های سازمانی در شرکت‌ها براساس مؤلفه‌های آن پرداخت. براین اساس پژوهش حاضر به سؤالات زیر پاسخ می‌دهد: ۱- آیا پرسش‌نامه محقق ساخته شده براساس مدل سه شاخگی روایی و پایایی مناسبی دارد؟ ۲- آسیب‌های سازمانی براساس مؤلفه‌های مستخرج شده از مدل سه شاخگی مربوط به عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای از نظر کارکنان شرکت‌های صنایع غذایی کدامند؟

## روش

پژوهش حاضر با استفاده از مصاحبه و پرسش‌نامه براساس مدل سه شاخگی، آسیب‌های موجود در شرکت‌های صنایع غذایی را در سه شاخه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای مشخص می‌کند. این مطالعه به طریق کیفی و با استفاده از مصاحبه عمیق صورت گرفت. جامعه مورد پژوهش را همه کارشناسان شرکت‌های صنایع غذایی آمل تشکیل می‌دهند. نمونه آماری از بین کسانی انتخاب شده است که مایل به شرکت در مصاحبه بوده و توانایی بیان تجربیات خود را در مورد آسیب‌های سازمانی داشتند. به علت فقدان شرایط نمونه‌گیری تصادفی، از نمونه‌گیری هدفمند در مطالعه حاضر استفاده شد. نمونه‌گیری به صورت مبتنی برهدف تا زمان اشباع اطلاعات با ۷ شرکت‌کننده انجام شد. از آنجا که مدل سه شاخگی در دیگر شرکت‌های هم‌تراز نیز جهت مطالعه آسیب‌شناسی سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد، و همچنین چون مدل سه شاخگی در آسیب‌شناسی سازمانی، مدلی است که به لحاظ مفاهیم و مبنای نظری و کاربردی تمامی ابعاد مختلف سازمان را مورد مطالعه قرار می‌دهد، در پژوهش حاضر هم از این مدل استفاده شده است.

جامعه آماری کارکنان زن و مرد شرکت‌های صنایع غذایی شهرک صنعتی آمل که در سال ۱۳۹۶ مشغول به فعالیت می‌باشند، را شامل می‌شود برای برآورد حجم نمونه از فرمول

زیراستفاده شد (سرابی، ۱۳۹۳).

$$n = \frac{Nt^2s^2}{Nd + t^2s^2}$$

$$N = 460 \quad d = 0,05 \quad t = 1,96 \quad s^2 = 0,25$$

روش نمونه‌گیری برای بررسی توصیفی میزان آسیب‌شناسی سازمانی، بر اساس مدل سه‌شاخگی روش خوشه‌ای چندمرحله‌ای است، به این ترتیب که از میان شرکت‌های صنایع غذایی شهرستان آمل (که تعداد آن‌ها... است) سه شرکت آسیاب طلایی، دلوسه و لبنی صالح به صورت قرعه‌کشی انتخاب شدند و از بین کارکنان این شرکت‌ها ۲۰۹ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان گروه نمونه برگزیده شدند. ابزار گردآوری این پژوهش پرسش‌نامه ۵۴ سوالی محقق ساخته‌ای است که با استفاده از مصاحبه براساس الگوی سه شاخگی در سه شاخه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای از نظر کارکنان، توسط محقق شناسایی و طبقه‌بندی شد و روایی پرسش‌نامه مذکور از نظر متخصصین مورد تایید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد. نتایج بدست آمده با نتایج پرسش‌نامه‌های (امیراسماعیلی، ۱۳۸۹؛ جعفری، ۱۳۹۱؛ بیات و کامرانی؛ ۱۳۹۳) همسومی باشد. شاخه ساختاری این پرسش‌نامه ۱- گزینش و استخدام ۲- بهبود روش‌ها ۳- انتصاب و ارتقاء ۴- ارزیابی عملکرد ۵- شرایط احراز شغل و در شاخه رفتاری شامل ۱- رضایت شغلی ۲- آموزش و بالندگی شغلی ۳- انگیزه و هدفمندی ۴- تعامل و ارتباط ۵- امنیت شغلی ۶- رهبری و مدیریت در شاخه زمینه‌ای شامل ۱- عوامل اجتماعی ۲- باورها و نگرش جامعه ۴- عوامل فردی را شامل می‌شود. پس از بررسی‌های آماری مؤلفه‌های شاخه ساختاری شامل ۱- ارزشیابی و انتصاب ۲- جذب و استخدام که تعداد سؤالات این بخش ۱۲ سوال بوده همبستگی بالایی نشان داد؛ و در شاخه رفتاری ۱- رهبری و مدیریت ۲- آموزش و بالندگی ۳- انگیزش و هدفمندی ۴- رضایت

شغلی ۵- امنیت شغلی همبستگی بالایی داشته‌اند که سؤالات این بخش ۳۶ سوال بوده و در شاخه زمینه‌ای عوامل فردی و اجتماعی همبستگی بالایی داشتند که سؤالات این بخش ۶ سوال بوده است و بقیه سؤالات به دلیل پایین بودن همبستگی از پرسش‌نامه عوامل سه شاخگی حذف شدند و از ۷۰ سوال ۵۴ سوال به عنوان سؤالات پرسش‌نامه منظور شد.

### یافته‌ها

نتایج حاصل در خصوص آسیب‌شناسی سازمانی منجر به ساختن ۷۰ سوال بر اساس الگوی سه شاخه ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای شد. این پرسش‌نامه در چهار چوب مقیاس ترستون در ۱۰ درجه تنظیم شده است و دامنه پاسخ به سوال‌ها درباره هر گویه بر اساس دستورالعمل فراوانی جمع بسته شده است. به منظور برآورد روایی محتوایی پرسش‌نامه ۷۰ سوال به ۳ تن از متخصصان حوزه روان‌شناسی و مشاوره داده شد و با توجه به جمع‌بندی نظرات متخصصان اصلاحاتی در ساختار پرسش‌نامه اعمال گردید. ضریب پایایی پرسش‌نامه در مرحله پایلوت (اجرا برای تعداد ۳۰ نفر از کارکنان شرکت صنایع غذایی آمل) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد. سپس در مرحله بعدی پرسش‌نامه برای تعداد ۲۵۰ نفر از کارکنان شرکت صنایع غذایی آمل اجرا شد که بعد از حذف پرسش‌نامه‌های مخدوش، تحلیل براساس داده‌های ۲۰۹ پرسش‌نامه انجام شد. ویژگی‌های دموگرافی به شرح ذیل می‌باشد.



جدول ۱: توصیف فراوانی اطلاعات جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه

شاخص	متغیرها	فراوانی	درصد	شاخص	متغیرها	فراوانی	درصد
جنس	زن	۶۴	۳۰,۶	مدرک تحصیلی	دیپلم	۱۷	۸,۲
	مرد	۱۴۲	۶۹,۴		فوق دیپلم	۷۹	۳۵,۷
تاهل	مجرد	۵۹	۲۸,۲	لیسانس	۵۴	۲۵,۷	
	متاهل	۱۵۰	۷۱,۸	فوق لیسانس	۵۷	۲۷,۶	
سن	۲۰-۳۰	۵۶	۲۶,۸	دکتری	۲	۰,۹	
	۳۱-۴۰	۸۸	۴۲,۱	فروش	۱۷	۸,۲	
	۴۱-۵۰	۵۸	۲۷,۸	مدیریت	۱۲	۵,۷	
	۵۱-۶۰	۷	۳,۳	اداری	۷۳	۳۴,۹	
سابقه خدمت	۱-۵	۳۵	۱۶,۸	فنی	۴۰	۱۹,۱	
	۶-۱۰	۶۰	۲۸,۸	تولید	۶۷	۳۲,۱	
	۱۱-۱۵	۴۶	۲۲				
	۱۶-۲۰	۵۳	۲۵,۳				
	۲۱-۲۵	۱۳	۶,۲				
	۲۶ و بیشتر	۲	۰,۹				

نتایج جدول فوق نشان می دهد که بیشترین فراوانی گروه نمونه مورد بررسی در مطالعه دوم را مردان، متأهلین دامنه سنین ۲۰ تا ۴۰ سال با سابقه خدمتی تا پانزده سال، مدارک تحصیلی دیپلم و لیسانس و شاغلین در واحد اداری و تولید تشکیل می دهند. به منظور پی بردن به متغیرهای زیربنایی پرسش نامه آسیب شناسی سازمانی، از روش تحلیل عاملی به شیوه تحلیل مؤلفه های اصلی استفاده شد. در تحلیل اکتشافی، ابتدا شاخص های کفایت نمونه برداری و ضریب بارتلت<sup>۱</sup> برای داده ها محاسبه شد و پس از

1. Bartlett.

اطمینان از توانایی انجام تحلیل اکتشافی، فرآیند انجام تحلیل آغاز گردید. تحلیل اکتشافی آزمون با شیوه تحلیل مؤلفه‌های اصلی و با استفاده از چرخش واریماکس<sup>۱</sup> برای پاسخ به این پرسش که ساختار پرسش‌نامه از چه سازه یا سازه‌هایی اشباع شده است، انجام شد.

نتایج این تحلیل بعد از یازده بار اجرای تحلیل عاملی در جداول ذیل نمایش داده شده است.

جدول ۲. مقدار KOM و آزمون بارتلت

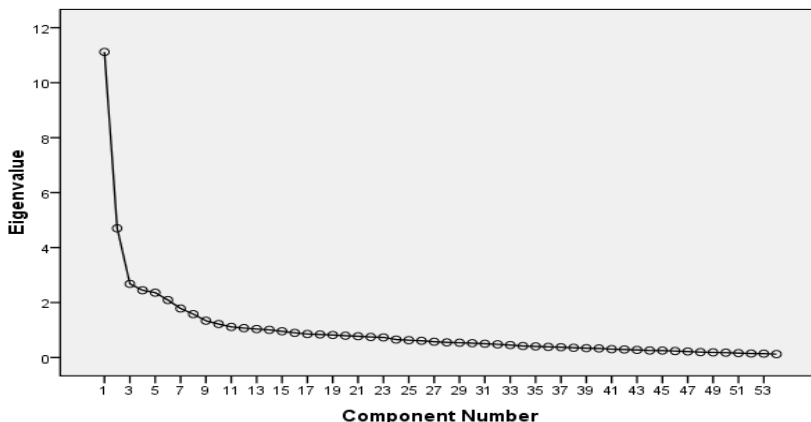
مقدار	آزمون
۰/۸۲۰	KOM
۵۱۴۱/۱۱	بارتلت
۱۴۳۱	درجه آزادی
۰/۰۰۰	سطح معناداری

پیش از اجرای تحلیل عاملی دو موضوع باید مورد بررسی قرار گیرد، اول کفایت نمونه برداری (اطمینان نسبت به این مطلب که ماتریس همبستگی زیربنای تحلیل عاملی در جامعه صفر نیست) که وقتی این مقدار بیش از ۰/۶ باشد به راحتی می‌توان تحلیل عاملی را اجرا کرد.

دوم آزمون این فرضیه که ماتریس همبستگی‌های مشاهده شده متعلق به جامعه‌ای با متغیرهای ناپسته است که برای آزمودن این فرضیه از آزمون کرویت بارتلت استفاده شد. برای آنکه یک مدل تحلیل عاملی مفید باشد لازم است متغیرها با یکدیگر همبستگی داشته باشند که معناداری آزمون کرویت بارتلت در پژوهش حاضر در سطح معناداری  $P > 0/001$  نشان می‌دهد که اجرای تحلیل عاملی بر پایه ماتریس همبستگی داده‌ها قابل توجه خواهد بود.

1. Varimax.

Scre Plot



شکل ۱. نمودار چرخش یافته ارزش های ویژه

با توجه به ارزش های ویژه و نمودار فوق به کامپیوتر دستور داده شد که تحلیل مؤلفه های اصلی را بر پایه ۸ عامل (ارزش های ویژه ۱/۵ و بیشتر) ۵۰ بار تکرار کنند و بارهای عاملی بالاتر از ۰/۴۰ را مرتب نماید. از مجموع تعداد ۷۰ سوال پرسشنامه تعداد ۱۶ سوال به دلیل بارهای عاملی کمتر از ۰/۴۰ حذف شدند.

جدول ۳. خلاصه اطلاعات تحلیل عاملی (بر اساس روش مؤلفه های اصلی و چرخش واریماکس)

عامل	قبل از چرخش		بعد از چرخش واریماکس		ارزش ویژه
	درصد واریانس	تراکمی	درصد واریانس	تراکمی	
۱	۲۰/۵۹	۲۰/۵۹	۷/۵	۷/۵	۱۱/۱۹
۲	۸/۷۰	۲۹/۲۹	۷/۲۳	۱۴/۷۳	۴/۷۰
۳	۴/۹۶	۳۴/۲۶	۶/۹۹	۲۱/۷۲	۲/۶۸
۴	۴/۵۳	۳۸/۷۹	۶/۸۹	۲۸/۶۱	۲/۴۴
۵	۴/۳۷	۴۳/۱۶	۶/۷۲	۳۵/۳۴	۲/۳۶



سؤالا								ردیف	عامل های حاصل در این تحقیق
۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
						۰/۶۹۹		۷	پاداشها به صورت عادلانه توزیع می گردد
						۰/۶۷۳		۸	تسهیلات رفاهی (ورزشی، زیارتی، سیاحتی و...) به طور عادلانه توزیع می گردد
						۰/۵۸۷		۹	حقوق و مزایای دریافتی با هزینه های زندگی ام تناسب دارد
						۰/۵۸۴		۱۰	تسهیلات وام (مسکن، ضروری و...) به طور منصفانه و عادلانه توزیع می گردد
					۰/۷۰۲			۱۱	نتایج حاصل از فرمهای تکمیل شده ارزشیابی در ارتقاء فردی و سازمانی تأثیر دارد
					۰/۶۰۹			۱۲	کارکنان بر اساس مسیر مراحل ارتقاء شغلی به ترفیع شغلی می رسند.
					۰/۵۹۲			۱۳	نقاط قوت و قابل بهبود پس از تکمیل ارزشیابی توسط مسئول به ما گفته می شود
					۰/۵۴۷			۱۴	دستورالعمل مدون و اجرایی جانشینی مدیران وجود دارد
					۰/۵۴۷			۱۵	پرداخت به کارکنان در بخش های مختلف شغلی مناسب با فعالیت آنها انجام می گردد
					۰/۵۳۹			۱۶	همکاران از فرصت برابر در ارتقاء و انتصابات شرکت برخوردارند
					۰/۴۶۵			۱۷	در انتصابات شغلی به اصل شایستگی توجه می گردد
				۰/۷۴۶				۱۸	شغلم متناسب با شایستگی و قابلیت هایم می باشد
				۰/۷۰۷				۱۹	استعدادها و تواناییهایم با شغل مورد تصدیق مطابقت دارد
				۰/۶۹۵				۲۰	رشته تحصیلی ام با وظایف شغلی ام مرتبط است
				۰/۶۰۵				۲۱	از تجربیاتم در شرکت استفاده می شود

ردیف	عوامل‌های حاصل در این تحقیق	سؤالات							
		۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۲۲	شغلم باعث رشد و پیشرفتم در آینده می‌شود				۰/۵۸۴				
۲۳	بین نیازهای شغلی و ویژگی‌های شخصیتی ام رابطه مناسبی وجود دارد.				۰/۵۷۹				
۲۴	تصویری که از شغل خودم در گذشته داشتم با شغل فعلی ام سنخیت دارد				۰/۴۷۲				
۲۵	برنامه‌های آموزشی موجب استمرار و بهبود دانش و مهارت کارکنان می‌شود				۰/۷۶۸				
۲۶	برنامه‌های آموزشی مرتبط با خانواده اثر مثبت بر زندگی کارکنان گذاشته است				۰/۷۲۵				
۲۷	دوره‌های آموزشی باعث پویایی در شغلم می‌شود				۰/۷۰۰				
۲۸	کمیت و کیفیت دوره‌های برگزار شده در راستای انجام وظایف محوله کارکنان می‌باشد				۰/۶۳۸				
۲۹	دوره‌های برگزار شده در اصلاح رفتار و بهبود اخلاق و شخصیت کارکنان نقش بسیاری دارد.				۰/۶۲۹				
۳۰	تصویر آینده شغلی موجب احساس امنیت شغلی در کارکنان می‌گردد				۰/۴۳۳				
۳۱	معیار مدون و اجرایی جهت تشویق یا انتخاب کارکنان نمونه وجود دارد.				۰/۴۲۵				
۳۲	برنامه‌های آموزشی با نیازهای شغلی کارکنان مطابق است.				۰/۴۰۲				
۳۳	مسائل و مشکلات اجتماعی و اقتصادی در انجام وظایف شغلی تأثیر دارد				۰/۶۵۶				
۳۴	ناامیدی و عدم احساس امنیت جامعه‌ها بر انجام وظایف شغلی تأثیر می‌گذارد				۰/۶۵۵				

سؤالا								ردیف	عامل های حاصل در این تحقیق
۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
		۰/۶۱۶						۳۵	شغل فقط با توجه به درآمد مادی که دارد از نظر دیگران مهم محسوب می شود.
		۰/۶۰۲						۳۶	عدم شفاف بودن سیاست گذاری کلان در فرایند شغلی تأثیر می گذارد
		۰/۵۹۶						۳۷	افکار منفی و ناامیدکننده باعث عدم رضایت شغلی می شود
		۰/۵۶۰						۳۸	مشکلات خانوادگی انجام وظایف شغلی را دچار اختلال می کند
		۰/۵۲۴						۳۹	خستگی ناشی از کار موجب مشکلات ارتباطی با اعضاء خانواده می شود
		۰/۵۰۹						۴۰	انتخاب و اشتغال تحت تأثیر جایگاه اجتماعی و نگرش افراد جامعه می باشد.
		۰/۴۰۱						۴۱	شرایط اقتصادی و سیاسی و اجتماعی جامعه باعث رضایت شغلی می شود
	۰/۶۰۳							۴۲	کارکنان از آزادی عمل در شغلشان برخوردارند
	۰/۵۹۳							۴۳	کارکنان از فعالیتهای متنوعی که می توانند در کارشان انجام دهند رضایت دارند
	۰/۵۵۹							۴۴	کارکنان توسط مدیران و همکاران در جهت کیفیت کارشان قرار می گیرند
	۰/۵۵۴							۴۵	شغل کارکنان یک بخش کامل از کار را شامل می شود که آغاز و خاتمه آن مشخص است.
	۰/۵۲۹							۴۶	شرایط محیط کار با کاری که انجام می دهیم تناسب دارد
	۰/۵۱۵							۴۷	با انجام ارزیابی عملکرد به طور سالیانه موافقت دارم
	۰/۴۹۲							۴۸	کارکنان جهت انجام مسئولیتهای محوله از آمادگی بسیاری برخوردارند.

سؤالا								ردیف	عامل‌های حاصل در این تحقیق
۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		
	۰/۴۶۱							۴۹	میزان همخوانی شرح وظایف با عنوان شغلی ام زیاد است
	۰/۷۲۶							۵۰	متقاضیان استخدام از فرصت برابر جذب برخوردارند
	۰/۵۸۹							۵۱	فرایند جاری تأمین نیرو به صورت فعلی را تأیید می‌کنم
	۰/۵۷۷							۵۲	فرایند جاری استخدام مشتمل بر آزمون، مصاحبه و گزینش را تأیید می‌کنم
	۰/۴۸۹							۵۳	مدیران از قوانین و دستورالعمل‌های مکتوب به هنگام اخذ تصمیم پیروی می‌کنند
	۰/۴۲۹							۵۴	رویه‌ها و روش‌های تهیه شده توسط شرکت به صورت دوره‌ای ویرایش و بهبود می‌یابد

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که عامل اول همبسته با پرسش‌های مربوط به رهبری و مدیریت است یا به عبارتی سوال‌های مربوط به رهبری و مدیریت روی عامل اول بارگذاری شده‌اند. عامل دوم همبسته با پرسش‌های مربوط به انگیزش و هدفمندی است. عامل سوم همبسته با پرسش‌های مربوط به ارزشیابی و انتصاب است. عامل چهارم همبسته با پرسش‌های مربوط به رضایت شغلی است. عامل پنجم همبسته با پرسش‌های مربوط به آموزش و بالندگی حرفه ای است. عامل ششم همبسته با پرسش‌های مربوط به عوامل فردی و اجتماعی است. عامل هفتم همبسته با پرسش‌های مربوط به امنیت شغلی است و عامل هشتم همبسته با پرسش‌های مربوط به گزینش و استخدام است.



جدول ۵. خلاصه اطلاعات اعتبار و آماره‌های عامل‌های پرسش‌نامه آسیب‌شناسی سازمانی

شاخص	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳	عامل ۴	عامل ۵	عامل ۶	عامل ۷	عامل ۸	کل
ضریب آلفا کل پرسشنامه	۰/۸۲	۰/۸۱	۰/۸۴	۰/۸۲	۰/۷۹	۰/۷۷	۰/۷۷	۰/۷۳	۰/۹۲
میانگین ضریب همبستگی درونی سؤال‌های پرسشنامه	۰/۴۸	۰/۴۷	۰/۴۲	۰/۳۹	۰/۳۴	۰/۲۸	۰/۳۰	۰/۳۵	۰/۱۷
میانگین سؤال‌ها	۵/۸	۴/۴۸	۴/۸۸	۵/۹۶	۶/۰۵	۶/۴۶	۵/۸۹	۵/۲۸	۵/۶۹
واریانس سؤال‌ها	۵/۳۲	۵/۲	۵/۵۶	۶/۱۱	۴/۵۶	۶/۷۵	۵/۳۲	۵/۳۲	۵/۳۷
تعداد سؤال	۵	۵	۷	۷	۸	۹	۸	۵	۵۴

نتایج حاصل از جدول ۵ نشان می‌دهد که بالاترین ضریب آلفا مربوط به عامل سوم (ارزشیابی و انتصاب) و کمترین مربوط به عامل هشتم (گزینش و استخدام) می‌باشد. ضریب اعتبار کل پرسشنامه در کل گروه نمونه مورد مطالعه برابر با ۰/۹۲ بدست آمد. همبستگی تمامی سؤال‌ها با نمره کل پرسش‌نامه مثبت و از نظر آماری معنادار است.

جدول ۶. ماتریس همبستگی بین عامل‌های پرسش‌نامه آسیب‌شناسی سازمانی

عامل ۸	عامل ۷	عامل ۶	عامل ۵	عامل ۴	عامل ۳	عامل ۲	عامل ۱	عامل‌ها
							۱	رهبری و مدیریت
						۱	۰/۴۸۴**	انگیزش و هدفمندی
					۱	۰/۵۳۵**	۰/۴۵۳**	ارزشیابی و انتصاب
				۱	۰/۴۱۴**	۰/۳۹۶**	۰/۳۸۸**	رضایت شغلی
			۱	۰/۴۴۹	۰/۳۵۸**	۰/۳۰۵**	۰/۳۷۴**	آموزش و بالندگی حرفه‌ای
		۱	۰/۳۱۹**	۰/۲۰۳**	۰/۰۵۸	۰/۰۷۶	۰/۰۵۳	عوامل فردی و اجتماعی
	۱	۰/۰۸۸	۰/۳۷۱**	۰/۴۳۵**	۰/۴۸۴**	۰/۳۷۲**	۰/۴۹۱**	امنیت شغلی
۱	۰/۴۶۰**	۰/۱۰۱	۰/۲۰۷**	۰/۲۳۳**	۰/۵۵۱**	۰/۳۴۱**	۰/۴۰۹**	گزینش و استخدام

$P < 0/01^{**}$

نتایج حاصل از جدول ۶ نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی بین خرده مقیاس‌های پرسش‌نامه آسیب‌شناسی سازمانی همگی مثبت و بجز همبستگی عامل ششم با عامل‌های اول، دوم، سوم، هفتم و هشتم بقیه ضرایب همبستگی در سطح ۹۹ درصد اطمینان معنادار است. بالاترین ضریب همبستگی بین عامل سوم (ارزشیابی و انتصاب) با عامل دوم (انگیزش و هدفمندی) و هشتم (گزینش و استخدام) می‌باشد. در

ادامه به بررسی سوال دوم پژوهش پرداخته شده است:

آسیب‌های سازمانی بر اساس مدل سه شاخگی در سه بعد (رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای) در شرکت‌های صنایع غذایی شهرک صنعتی آمل کدامند؟  
برای پاسخگویی به این سوال پژوهش بعد از بررسی خصوصیات روان‌سنجی پرسش‌نامه آسیب‌شناسی سازمانی این پرسش‌نامه برای تعداد ۲۰۹ نفر از کارکنان شرکت‌های صنایع غذایی شهرک صنعتی آمل اجرا گردید که آماره‌های توصیفی حاصل از این اجرا در جدول ۷ نمایش داده شده است.

جدول ۷. میانگین، انحراف استاندارد و نقاط درصدی عامل‌های پرسش‌نامه آسیب‌شناسی سازمانی

نمره کلی پرسشنامه	زمینه‌ای		ساختاری		رفتاری				عامل
	عوامل فردی و اجتماعی	ارزشیابی و انتصاب	گزینش و استخدام	امنیت شغلی	آموزش و بالندگی حرفه‌ای	رضایت شغلی	انگیزش و هدفمندی	رهبری و مدیریت	مؤلفه
۶/۱۲	۵/۸۷	۵/۵۸	۶/۰۷	۶/۷۸	۶/۲۸	۶/۴۹	۵/۲۴	۶/۱۳	میانگین
۱/۴۱	۱/۹۹	۱/۸۲	۱/۵۹	۱/۷۱	۱/۸۲	۱/۹۰	۲/۰۲	۱/۸۱	انحراف استاندارد
۵/۳۰	۴/۸	۴/۷	۵/۲۵	۶	۵/۴	۵/۴	۴/۴	۵	نقطه ۳۰ درصدی
۶/۷۳	۶/۸	۶/۲	۶/۸۷	۷/۷	۷	۷/۶	۶/۴	۷/۲	نقطه ۷۰ درصدی
۵۴	۵	۷	۸	۹	۸	۷	۵	۵	تعداد سؤال

برای محاسبه میانگین نمرات، ابتدا نمرات جمع و بر تعداد سوال در هر مؤلفه تقسیم شد. نتایج حاصل از جدول ۷ و شکل ۱ نشان می‌دهد که کمترین میانگین مربوط به مؤلفه انگیزش و هدفمندی و بالاترین مربوط به مؤلفه امنیت شغلی است.  
بر اساس نقاط درصدی محاسبه شده، توزیع فراوانی نمرات در مؤلفه‌های پرسش‌نامه آسیب‌شناسی سازمانی به سه طبقه ضعیف (نمرات کمتر از نقطه ۳۰ درصدی)، متوسط

نمرات بین نقطه ۳۰ و ۷۰ درصدی) و قوی (نمرات بیشتر از نقطه ۷۰ درصدی) تقسیم شدند که توزیع فراوانی آن در جدول شماره ۸ نمایش داده شده است.

جدول ۸. توزیع فراوانی عوامل پرسش‌نامه براساس رتبه‌بندی (ضعیف، متوسط و قوی)

عامل	مؤلفه	ضعیف		متوسط		قوی		آزمون خی دو	سطح معناداری
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		
رفتاری	رهبری و مدیریت	۶۴	۳۰/۶	۸۲	۳۹/۲	۶۳	۳۰/۱	۳/۲۸	۰/۱۹
	انگیزش و هدفمندی	۷۱	۳۴	۷۴	۳۵/۴	۶۴	۳۰/۶	۰/۷۵	۰/۶۸
	امنیت شغلی	۶۷	۳۲/۱	۸۲	۳۹/۲	۶۰	۲۸/۷	۳/۶۲	۰/۱۶
	رضایت شغلی	۵۸	۲۷/۸	۹۳	۴۴/۵	۵۸	۲۷/۸	۱۱/۷۲	۰/۰۰۳
	آموزش و بالندگی حرفه‌ای	۶۳	۳۰/۱	۸۶	۴۱/۱	۶۰	۲۸/۷	۵/۸	۰/۰۵
ساختاری	ارزشیابی و انتصاب	۶۱	۲۹/۲	۸۲	۳۹/۲	۶۶	۳۱/۶	۳/۴۵	۰/۱۷
	گزینش و استخدام	۶۸	۳۲/۵	۷۸	۳۷/۳	۶۳	۳۰/۱	۱/۶۷	۰/۴۳
زمینه‌ای	عوامل فردی و اجتماعی	۶۵	۳۱/۱	۸۶	۴۱/۱	۵۸	۲۷/۸	۶/۰۹	۰/۰۴۷

نتایج حاصل از جدول ۸ نشان می‌دهد که بالاترین درصد فراوانی آسیب سازمانی از نظر گروه نمونه مورد پژوهش بدون تفکیک عوامل: در مرتبه اول مربوط به مؤلفه انگیزش و هدفمندی (۳۴ درصد) در مرتبه دوم مربوط به مؤلفه روشهای گزینش و استخدام (حدود ۳۳ درصد) و مؤلفه امنیت شغلی (۳۲ درصد) در مرتبه سوم مربوط به مؤلفه عوامل فردی و اجتماعی (۳۱ درصد) و مؤلفه مدیریت و رهبری (حدود ۳۱ درصد) در مرتبه چهارم مربوط به مؤلفه روشهای آموزش و بالندگی حرفه‌ای (۳۰ درصد) در مرتبه پنجم مربوط به مؤلفه روشهای ارزشیابی و انتصاب (۲۹ درصد) و نهایتاً در مرتبه آخر مربوط به مؤلفه رضایت شغلی با حدود ۲۸ درصد می‌باشد. برای پاسخگویی به سوال پژوهش به تفکیک عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای می‌توان گفت: از بین مؤلفه‌های مربوط به عامل رفتاری بیشترین درصد فراوانی آسیب مربوط به مؤلفه انگیزش و هدفمندی (۳۴ درصد) است. بدین معنا که ۳۴ درصد از گروه نمونه مورد بررسی این مؤلفه را در سازمان خود ضعیف و

بسیار ضعیف ارزیابی کرده اند و در مرتبه دوم امنیت شغلی حدود ۳۲ درصد از گروه این مؤلفه عامل رفتاری را در حد ضعیف ارزیابی کرده اند. از بین مؤلفه های مربوط به عوامل ساختاری بیشترین درصد فراوانی آسیب مربوط به مؤلفه روش های گزینش و استخدام در سازمان (حدود ۳۳ درصد) است. بدین معنا که ۳۳ درصد از گروه نمونه مورد بررسی این مؤلفه را در سازمان خود ضعیف ارزیابی کرده اند. عامل زمینه ای با تک مؤلفه عوامل فردی و اجتماعی میزان آسیب ۳۱ درصد در سازمان ارزیابی شده است. در یک نگاه کلی به عوامل و مقادیر خوبی دو محاسبه شده در مؤلفه های رضایت شغلی، روش های آموزش و بالندگی حرفه ای از عامل رفتاری و مؤلفه فردی - اجتماعی از عامل زمینه ای معنادار است. بدین معنا که بیشترین درصد فراوانی رضایت شغلی در بین گروه نمونه در حد متوسط ارزیابی شده است. در مؤلفه های روش های آموزش و بالندگی حرفه ای از عامل رفتاری و عامل زمینه ای (فردی و اجتماعی) بیشترین درصد فراوانی از نظر گروه نمونه ضعیف و متوسط بوده است. به عبارت دیگر درصد کسانی که این مؤلفه ها و عامل را در سازمان خود قوی ارزیابی کرده اند نسبت به دو گروه دیگر (ضعیف و متوسط) کمتر است.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل مؤلفه های اصلی نشان داد از ۷۰ سؤال پرسش نامه تعداد ۱۶ سؤال به دلیل بارهای عاملی کمتر از ۰.۴٪ حذف شدند. ۵۴ ماده برای پرسش نامه مورد استفاده قرار گرفت. به ترتیب پرسش نامه ۸ عامل ۱- رهبری و مدیریت ۲- انگیزش و هدفمندی ۳- ارزشیابی و انتصاب ۴- رضایت شغلی ۵- آموزش و بالندگی حرفه ای ۶- عوامل فردی و اجتماعی ۷- امنیت شغلی ۸- گزینش و استخدام بوده است که بالاترین ضریب آلفا مربوط به عامل سوم (ارزشیابی و انتصاب) و کمترین مربوط به عامل هشتم (گزینش و استخدام) بوده و ضریب اعتبار کل پرسش نامه در کل گروه نمونه مورد مطالعه برابر ۰.۹۲٪ به دست آمده و همبستگی تمام سؤالا را با نمره کل پرسش نامه مثبت و از نظر آماری معنادار بود. نتایج حاصله با یافته های پرسش نامه آسیب شناسی سازمانی بر

اساس مدل سه شاخگی جعفری (۱۳۹۰) انجام داده که آلفای کرونباخ آن ۰.۹۰٪ و پرسش‌نامه آسیب‌شناسی منابع انسانی براساس مدل سه شاخگی برق تهران که توسط کامران و بیات ۱۳۹۳ انجام شده بوده و که آلفای کرونباخ آن ۰.۹۳٪ بوده است و با پرسش‌نامه مدل سه شاخگی که توسط ایران نژاد و همکاران (۱۳۹۳) تحت عنوان عوامل مؤثر بر توسعه راهبردی که آلفای کرونباخ آن ۰.۹۴٪ بوده است و با پرسش‌نامه پژوهش آرمانی (۱۳۹۴) تحت عنوان اعتبار بخشی و الگوی تحلیل و صفت نظام مدیریت منابع انسانی که آلفای کرونباخ آن ۰.۸۹٪ بوده است همسو بوده است. با توجه به ضریب آلفای کرونباخ ۰.۹۲٪ این پرسش‌نامه می‌توان این پرسش‌نامه را به عنوان پرسش‌نامه آسیب‌شناسی سازمانی براساس مدل سه شاخگی در شرکت‌های صنایع غذایی مورد استفاده قرار گیرد. بعد از تهیه پرسش‌نامه براساس مدل سه شاخگی به بررسی آسیب‌های سازمانی در سه بعد رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای در شرکت‌های صنایع غذایی در شهرک صنعتی آمل پرداختیم از بین مؤلفه‌ها مربوط به رفتاری بیشترین درصد فراوانی مربوط به مؤلفه انگیزش و هدفمندی ۳۴ درصد می‌باشد. بدین معنا که ۳۴ درصد از گروه نمونه مورد بررسی این مؤلفه در سازمان خود را ضعیف یا بسیار ضعیف ارزیابی کردند و در دو عوامل ساختاری بیشترین مؤلفه مربوط به روشهای گزینش و استخدام در سازمان ۳۴ درصد بود و در عوامل زمینه‌ای با تک مؤلفه عوامل فردی و اجتماعی میزان آسیب ۳۱ درصد در سازمان ارزیابی شده است و در با هم‌نگری مؤلفه‌های مقادیر کمی دو محاسبه شده، در مؤلفه‌های رضایت شغلی، روشهای آموزش و بالندگی حرفه‌ای از عوامل رفتاری و عامل زمینه‌ای (فردی و اجتماعی) معنادار است. بدین معنا که در مطالعه دوم بیشترین درصد فراوانی رضایت شغلی در بین گروه نمونه در حد متوسط ارزیابی شده است. نتایج حاصله پژوهش حاضر نشان داده است که عوامل رفتاری بیشترین عامل آسیب سازمان و عامل زمینه‌ای کمترین عامل آسیب سازمانی در شرکت‌های صنایع غذایی بوده است که با تحقیقات بیات و کامرانی (۱۳۹۳) و جعفری

(۱۳۹۰) و مصطفوی (۱۳۹۰) و امیراسماعیلی (۱۳۹۰) و توکلی (۱۳۹۳) و تحقیقات خارجی برودر (۲۰۰۸) و بیسیل (۲۰۰۸) و ویسیک (۲۰۰۹) و کلب (۲۰۱۲) همسو بوده است. نتایج حاصله نشان داده است که به منظور کاهش و کنترل آسیب‌های سازمانی از همان ابتدا که جذب و گزینش نیروی انسانی در سازمان می‌باشد و در مؤلفه‌های ساختاری قرار دارد تا به انگیزش و هدفمندی و آموزش که در مؤلفه‌های رفتاری سازمان قرار دارد که خود متأثر از مؤلفه‌های زمینه‌ای عوامل فردی و اجتماعی جامعه می‌باشد؛ همگی روی هم تاثیر می‌گذارند و برای کاهش آسیب سازمانی باید با رویکرد سیستمی و با نگاه جامع‌نگری تمامی عوامل زیر سیستم‌های تأثیرگذار در سازمان را تحلیل و بررسی کرد. زیرا رابطه تنگاتنگی بین این مؤلفه‌های آسیب شناسی سازمانی وجود دارد و تأثیرپذیری این عوامل بر روی یکدیگر زیاد می‌باشد.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان گفت: در بخش عوامل آسیب شناسی سازمانی، عوامل ساختاری فقط به مؤلفه‌های مربوطه به گزینش و استخدام و ارزیابی و انتصاب در بخش ساختار اداری پرداخته است، همچنین می‌توان گفت: در اکثر شرکت‌های خصوصی به دلیل رقابت با شرکت‌های هم‌تراز، مدیران ارشد نگران دادن اطلاعات سازمانی به محقق می‌باشند. هر چند پژوهشگر سعی در اعتماد سازی مدیران را داشته، ولی در محدودیت‌های تحقیق باید لحاظ شود و همچنین به عدم تعمیم یافته‌ها به دیگر شرکتها و سازمانها باید اشاره کرد.

پیشنهاد می‌شود از یافته‌های پژوهش حاضر جهت آموزش مدیران جدید الانتصاب در دوره‌های آموزشی استفاده شود. و همچنین با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به منظور اثربخشی و کارایی بیشتر سازمان به عوامل رفتاری سازمان بیش از دیگر عوامل توجه شود. همچنین از پرسش‌نامه مدل سه شاخگی آسیب شناسی سازمانی محقق ساخته در پژوهش حاضر به عنوان یک پرسش‌نامه معتبر در پژوهش‌های شغلی می‌توان استفاده نمود.

## منابع

- امیراسماعیلی، م (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان براساس مدل سه شاخگی، فصلنامه علمی پژوهشی بهداشت یزد، سال دهم، شماره ۳: ۱۱-۴.
- ایران نژاد، م (۱۳۸۹). سازمان‌مدیریت از تئوری تا عمل، چاپ چهارم، تهران، مؤسسه عالی بانکداری ایران. ۱۲۱-۱۲۵.
- بیات، م؛ کامرانی، م (۱۳۹۳). آسیب‌شناسی معاونت منابع انسانی باهدف بهبود و توسعه براساس مدل سه شاخگی (مورد مطالعه: شرکت برق منطقه‌ای تهران). بیست و نهمین کنفرانس بین‌المللی برق: ۱-۹.
- توکلی دارستانی، ش؛ شهباز مرادی، س (۱۳۸۷). آسیب‌شناسی مدیریت منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه. فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت. سال دوم، شماره ۵: ۴۴-۶۲.
- جعفری، م (۱۳۹۱). آسیب‌شناسی منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، مرکز پژوهش‌های دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران. شماره ۵: ۴۵-۵۳.
- دهقان، ز؛ طالبی، ک؛ عربیون، اب (۱۳۹۱). پژوهشی پیرامون عوامل مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. پی‌اورد سلامت، سال ۶، ۲۲-۳.
- شمس مورگانی، غ (۱۳۹۴). آسیب‌شناسی فعالیت‌های آموزشی و بهسازی منابع نیروی انسانی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۷: ۸۲-۱۰۰.
- علیدادی، ی (۱۳۸۷). بررسی آسیب‌شناسی مرکز ملی فرش و نقش آن در صادرات فرش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه امام حسین (ع). شماره ۳: ۱۹۴-۱۷۱.
- مانی، آ (۱۳۹۴). طراحی و اعتباربخشی الگوی تحلیل وضعیت نظام مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۴، (۲۲): ۹۴-۷۱.
- مصطفوی، م (۱۳۸۶). آسیب‌شناسی سازمان در حوزه منابع انسانی شرکت نیروی برق استان مازندران، مجله مدیریت، شماره ۱: ۱۰-۱۳.
- میرزایی اهرنجانی، ح (۱۳۸۱). طرح تفصیلی گسترش افق نو در شناخت و آسیب‌شناسی سازمان‌های عمومی و دولتی ایران (آب منطقه غرب) مرکز پژوهش‌های کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- نجفی‌زاده، م؛ زاهدی، م (۱۳۹۵). شناسی نظام مدیریت عمل‌کرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قزوین با استفاده از مدل سه شاخگی. مجله مدیریت توسعه و تحول. شماره ۲۵، ۵۹-۶۹.
- Bissell, B. (2014). Diagnosis: the role of contagion groups international journal of organizational analysis.; 16: 7-17.
- Brodeur, M. (2008). The Role of organizational Diagnosis in organizational learning. Antioch New England graduate school, Journal of counseling and development, 71(6), 642-650, 200



- Bradley, S.P. (2015). leadership development program, Harrard business shool, journal of Interactive marketing spring.132-143
- Harrison, M.. I. (2014). Diagnosing organizations.Methods Model and process.Bysage publication.231-237
- Kolb, D. A.. (2012). An Organization Development Approach to Consulting. Sloan Management Review, 12, 51-65.
- Porras, J. I. & Berg, P. O. (2008). The Impact of Organization Development. Academy of Management Review, , 249-266.
- Romelaer, P. (2002). Organization: a Diagnosis method, Journal of EconomicBehavior and Organization, 23, 1-30, University Paris IX DauphinLaboratoire Crepa122-141
- Vivic V.,(2009). Necessary organizational changes according to burke- litwin model in th head nurses system of management in health care and social welfare instittution, Elsevier;4