

بررسی تاثیر برنامه عملیاتی مشترک وزارت بهداشت (HOP) در بهره‌وری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران

طاهره سازمند^۱، *حسن صالحی ذلانی (M.A Student)^۲، حمیدرضا مسافری قمی کلانی (M.A)^۳، غلامرضا پرکان (M.A)^۴، ارسطو گوران اوریمی (Ph.D)^۵، مهدی احمدی پناه (Ph.D)^۶

چکیده

سابقه و هدف: هدف این پژوهش، بررسی تاثیر برنامه عملیاتی مشترک وزارت بهداشت بر بهره‌وری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران است. اهداف جزئی آن نیز به بررسی تاثیر برنامه عملیاتی مشترک وزارت بهداشت بر مولفه‌های بهره‌وری (مشارکت کارکنان، رضایت و انگیزش کارکنان، بازخورد عملکرد، همکاری و حمایت سازمانی، آموزش کارکنان و اثربخشی و کارایی سازمانی) می‌پردازد.

مواد و روش‌ها: تحقیق حاضر کاربردی است و چگونگی گردآوری داده‌ها، توصیفی و پیمایشی است؛ همچنین از جنبه زمانی، مقطعی و از نگاه نوع داده‌ها، کمی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش به تعداد ۱۰۲ نفر را کلیه کاربران سامانه برنامه عملیاتی مشترک وزارت بهداشت در ستاد دانشگاه علوم پزشکی مازندران تشکیل می‌دهند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۸۲ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب گردید. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته بهره‌وری انجام گرفت. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان فن و پایایی پرسشنامه‌ها نیز از روش آلفای کرونباخ تحصیل شد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و آزمون‌های تی استیودنت، آنالیز واریانس و آنالیز واریانس با اندازه‌های مکرر در سطح معناداری ۵ درصد تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد اجرای برنامه عملیاتی مشترک وزارت بهداشت بر بهره‌وری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر مثبت داشته است. همچنین از بین مولفه‌های بهره‌وری سازمانی، اجرای برنامه عملیاتی مشترک وزارت بهداشت بر مولفه‌های مشارکت کارکنان، بازخورد عملکرد، آموزش کارکنان و اثربخشی و کارایی سازمانی تاثیر مثبت داشته است اما بر مولفه‌های رضایت و انگیزش کارکنان و همکاری و حمایت سازمانی تاثیری نداشته است. **استنتاج:** امروزه سازمان‌هایی در مسیر رشد و پویایی موفق خواهند بود که با رویکرد مشتری محوری به دنبال کیفیت و بهره‌وری باشند. همچنین دو رکن اصلی برنامه‌ریزی نیز افزایش کارایی و اثربخشی است. لذا می‌توان ادعا کرد که این دو واژه (بهره‌وری و برنامه‌ریزی) در تعامل نزدیک با یکدیگرند.

۱ . دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، مازندران، ایران. E-mail:soniasazmand@gmail.com

۲ . *مؤلف مسئول: حسن صالحی ذلانی E-mail:Hasanzalani13561356@gmail.com

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، دانشگاه پیام نور واحد پردیس تهران، ایران.

۳ . کارشناسی ارشد آمار، کارشناس آمار موضوعی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، مازندران، ایران.

۴ . کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، مازندران، ایران.

۵ . دکترای مدیریت آموزشی، رئیس گروه تحول اداری، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، مازندران، ایران.

۶ . استادیار گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. شماره همراه: ۰۹۳۷۸۳۰۶۴۶۴. ma_ah_pa@yahoo.com

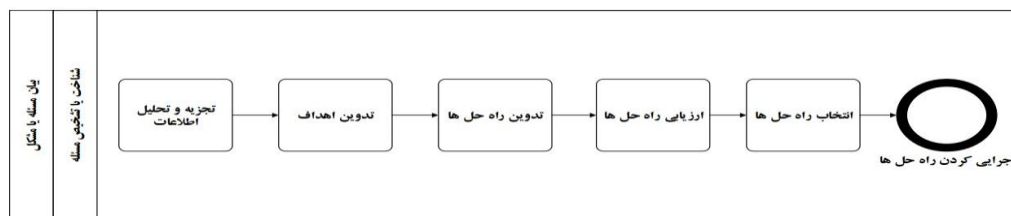
واژه های کلیدی: برنامه عملیاتی مشترک، وزارت بهداشت، بهره‌وری، دانشگاه علوم پزشکی

مقدمه:

«برنامه‌ریزی» مهم‌ترین وظیفه مدیران، پایه اساسی فرایندهای مدیریتی و نوعی رویکرد منطقی برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است (۱). به عبارتی نوعی فرایند تفکر در رابطه با فعالیت‌های لازم برای رسیدن به هدف مطلوب می‌باشد (۲). برنامه‌ریزی در موفقیت سازمان‌ها در میدان رقابت نقش کلیدی دارد و چنانچه بدرستی تدوین شود، منجر به انتخاب راهبردهای صحیح و در صورت اجرای صحیح و به موقع، موجب تعالی سازمان می‌شود (۶). لذا می‌توان ادعا کرد یکی از مهم‌ترین وظایف هر مدیر در هر سطحی از سلسله مراتب مدیریتی، برنامه‌ریزی است که این امر در سطوح اجرایی سازمان به صورت برنامه‌ریزی عملیاتی است و می‌تواند مأموریت سازمان را برای رسیدن به چشم‌انداز ترسیمی یاری رساند (۱). وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به عنوان متولی نظام سلامت می‌کوشد چشم‌انداز و اهداف کلان کشور در این عرصه را محقق نماید. اما چشم‌اندازها، سیاست‌ها و برنامه‌های راهبردی کلان، در غیاب برنامه عملیاتی مشترک (Action plan) اثربخشی کافی را ندارند و چه بسا ابرتر می‌مانند (۷). باید اذعان نمود که هدف نهایی تمام برنامه‌ریزی‌ها این است که از اثربخشی و کارآیی برنامه‌ها و عملکردها اطمینان حاصل نماید و این همان چیزی است که تحت عنوان بهره‌وری از آن یاد می‌شود (۸). در دنیای پر رقابت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف هر سازمانی را تشکیل می‌دهد (۱۰)، بطوریکه ارتقاء آن یکی از اولویت‌های ملی هر کشور به حساب می‌آید (۱۱). مدیران با افزایش بهره‌وری در سازمان‌های خود می‌توانند راه رسیدن به اهداف سازمانی و توسعه و پیشرفت کشور را هموار سازند. بهره‌وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و باعث شکوفا شدن توان‌ها، استعداد و امکانات بالقوه سازمان می‌گردد (۱۳). همچنین درجه توسعه‌یافتگی کشورها بستگی به میزان بهره‌گیری از منابع و امکانات موجود دارد (۱۴). اما از آنجاکه منابع (ورودی‌ها) محدودند، باید با اجرای مدیریت بهره‌وری به

نحو بهینه‌ای از آنها استفاده شود (۱۲). بطورکلی فرآیند برنامه‌ریزی و نتایج آن بسترساز رشد، تنظیم‌کننده فعالیت‌ها و حتی روابط و ضوابط بوده است (۱۸).

مراحل تصمیم‌سازی و برنامه‌ریزی: اصولاً فرآیند تصمیم‌گیری با تعیین و مشخص شدن مسایل آغاز می‌گردد و ضرورت اتخاذ یک تصمیم عموماً با طرح مسئله خاص شروع خواهد شد. پس از اینکه نیاز به یک تصمیم مشخص شد؛ مدیران باید در چارچوب اهداف سازمان معیارهای تصمیم را مشخص کنند. این امر مستلزم تعیین عوامل مهم در تصمیم‌گیری است. به کمک این عوامل، معیارها بر حسب درجه اهمیت مرتب و منظم می‌گردد. پس از طی این سه مرحله، باید به جستجوی راه‌حل‌های مناسب برای مسئله پرداخت. تردیدی نیست در مقابل هر مسئله ممکن است راه‌حل‌های مختلفی وجود داشته باشد. انتخاب یک راه‌حل از میان تعدادی (بی‌شمار) راه‌حل‌های ممکن با رجوع به اهداف و معیارها امکان‌پذیر می‌گردد. اخیراً با توجه به مفاهیمی مانند فرصت‌ها و تهدیدها، علاوه بر ارزیابی امکان‌پذیری راه‌حل‌ها، ضرورت یافته است تا عواقب و پیامدهای اتخاذ یک تصمیم مورد توجه قرار گیرد. برای انجام این مرحله مهم امروزه مدل‌های ارزیابی مخاطرات با ارزیابی پیامدها (به ویژه از دیدگاه‌های اجتماعی، سیاسی، زیست محیطی و فرهنگی) رایج شده است. راه‌حل نهایی پس از ارزیابی امکان‌پذیری و ارزیابی پیامدها انتخاب می‌گردد و برای اجرا آماده می‌شود. اجرایی کردن راه‌حل انتخابی خود مرحله بسیار مهم و تخصصی است و عمل ارزیابی (کنترل و نظارت) در مرحله اجرا نیز ادامه می‌یابد و به صورت ارزیابی در حین اجرا



و ارزیابی پس از اجرای آخرین مرحله فرآیند تصمیم‌گیری است که در اینجا به اختصار به جزئیات آن می‌پردازیم (۱۲).

سوالات تحقیق:

بررسی تاثیر برنامه عملیاتی مشترک وزارت بهداشت (HOP) در بهره‌وری سازمانی در

دانشگاه علوم پزشکی مازندران دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۱ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۵

سوال اصلی پژوهش: آیا برنامه عملیاتی مشترک (HOP)^۱ در بهره‌وری سازمانی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران تاثیر دارد؟

سوالات فرعی: ۱- آیا برنامه عملیاتی مشترک (HOP) در مشارکت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد؟ ۲- آیا برنامه عملیاتی مشترک (HOP) در رضایت و انگیزش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد؟ ۳- آیا برنامه عملیاتی مشترک (HOP) در بازخورد عملکرد در دانشگاه علوم پزشکی مازندان تاثیر دارد؟ ۴- آیا برنامه عملیاتی مشترک (HOP) در همکاری و حمایت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد؟ ۵- آیا برنامه عملیاتی مشترک (HOP) در آموزش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد؟ ۶- آیا برنامه عملیاتی مشترک (HOP) در اثربخشی و کارایی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران تاثیر دارد؟

مواد و روش‌ها: تحقیق حاضر از جهت هدف، کاربردی است. از جهت چگونگی گردآوری داده‌ها توصیفی و پیمایشی است؛ همچنین از جنبه زمانی، مقطعی و از نگاه نوع داده‌ها، کمی به شمار می‌رود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کاربران سامانه برنامه عملیاتی مشترک (HOP) دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران (در سطح ستاد) تشکیل می‌دهند (۱۰۲ نفر) که بر اساس جدول کرجسی و مورگان ۸۲ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب و دعوت به مشارکت (تکمیل پرسشنامه) شدند. جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته بهره‌وری (بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت) انجام شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان فن و پایایی پرسشنامه‌ها نیز از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۷ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی

¹ . Joint operational plan of the Ministry of Health

و آزمون‌های تی استیودنت، آنالیز واریانس و آنالیز واریانس با اندازه‌های مکرر در سطح معناداری ۵ درصد مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: به منظور بررسی فرضیه‌های پژوهش، ابتدا اطلاعات توصیفی متغیرهای تحقیق را مورد بررسی قرار دادیم. جدول ۱ حاوی آماره‌های توصیفی شامل کمترین نمره، بیشترین نمره، میانگین نمره و انحراف معیار نمره هریک از شش مولفه متغیر بهره‌وری و نیز نمره کل بهره‌وری است. همانطور که در این جدول ملاحظه می‌شود، کمترین میانگین نمره کاربران سامانه برنامه عملیاتی مشترک (HOP) دانشگاه علوم پزشکی مازندران از بین مولفه‌های شش گانه بهره‌وری مربوط به مولفه همکاری و حمایت سازمانی با میانگین نمره ۳/۰۲ و بیشترین میانگین نمره مربوط به مولفه آموزش با میانگین نمره ۳/۷۹ است.

جدول ۱: اطلاعات توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
مشارکت	۱	۵	۳/۳۷	۰/۷۸
رضایت و انگیزش	۱	۵	۳/۱۴	۰/۶۸
بازخورد عملکرد	۱	۵	۳/۵۴	۰/۸۰
همکاری و حمایت سازمانی	۱	۵	۳/۰۲	۰/۷۵
آموزش	۱/۸	۵	۳/۷۹	۰/۷۰
اثربخشی و کارایی سازمانی	۱	۵	۳/۶۴	۰/۷۴
بهره‌وری	۱/۱۳	۴/۹	۳/۴۲	۰/۶۴

جهت بررسی تاثیر برنامه عملیاتی مشترک بر بهره‌وری سازمانی و مولفه‌های آن، از آزمون t استفاده کردیم. از آنجا که داده‌ها به صورت طیف لیکرت پنج گزینه‌ای جمع‌آوری گردیده و سپس میانگین نمرات سوالات مربوط به هریک از مولفه‌ها و نیز کل پرسشنامه به عنوان نمره آن مولفه و نمره کل بهره‌وری لحاظ گردیده، لذا داده‌های کمی در دامنه ۱ تا ۵ به دست آمده است. بنابراین میانگین نمرات بیش از ۳ نشان دهنده تاثیر مثبت برنامه عملیاتی مشترک است. براین اساس آزمون آماری t با فرضیه صفر: "میانگین کمتر مساوی ۳" در مقابل فرضیه "میانگین بیشتر از ۳" طراحی شد. بر اساس آزمون طراحی شده، رد فرضیه صفر به معنای تاثیرگذاری برنامه عملیاتی

بررسی تاثیر برنامه عملیاتی مشترک وزارت بهداشت (HOP) در بهره‌وری سازمانی در

دانشگاه علوم پزشکی مازندران دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۱ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۵

مشترک بر متغیر و عدم رد آن به معنای عدم تاثیر گذاری برنامه عملیاتی مشترک بر متغیر خواهد بود. نتایج این آزمون در جدول ۲ ثبت شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون t برای بررسی اختلاف میانگین نمرات متغیرهای تحقیق با عدد ۳

متغیر	میانگین	آماره t	احتمال معناداری (p-value)	نتیجه آزمون
مشارکت	۳/۳۷	۴/۲۸	< ۰/۰۰۱	رد فرضیه
رضایت و انگیزش	۳/۱۴	۱/۹۰	۰/۰۳	رد فرضیه
بازخورد عملکرد	۳/۵۴	۶/۱۴	< ۰/۰۰۱	رد فرضیه
همکاری و حمایت سازمانی	۳/۰۲	۰/۲۱	۰/۴۲	عدم رد فرضیه
آموزش	۳/۷۹	۱۰/۵۳	< ۰/۰۰۱	رد فرضیه
اثربخشی و کارایی سازمانی	۳/۶۴	۷/۹۰	< ۰/۰۰۱	رد فرضیه
بهره‌وری	۳/۴۲	۵/۸۵	< ۰/۰۰۱	رد فرضیه

با توجه به جدول ۲، از آنجا که مقدار احتمال معناداری (p-value) متغیر بهره‌وری از سطح ۰/۰۵ کمتر است، لذا فرضیه صفر آزمون رد می‌شود. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق تایید می‌شود، یعنی برنامه عملیاتی مشترک بر بهره‌وری سازمانی تاثیر مثبت دارد. همچنین از بین مولفه‌های بهره‌وری سازمانی، برنامه عملیاتی مشترک بر مولفه‌های مشارکت، رضایت و انگیزش، بازخورد عملکرد، آموزش و اثربخشی و کارایی سازمانی تاثیر مثبت دارد، اما بر مولفه همکاری و حمایت سازمانی تاثیر مثبت معناداری ندارد. لذا فرض‌های اول، دوم، سوم، پنجم و ششم فرعی تحقیق تایید می‌شود اما فرض چهارم فرعی تحقیق رد می‌شود.

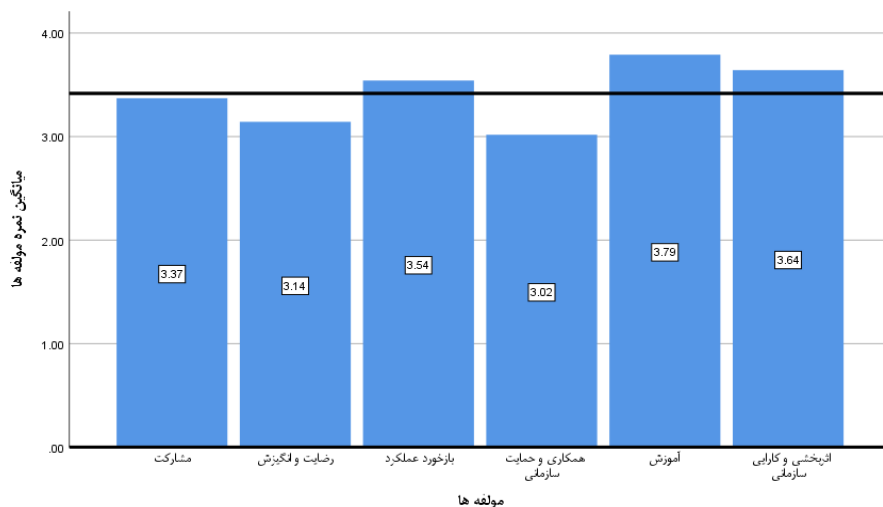
جهت مقایسه نمرات به دست آمده از مولفه‌های شش‌گانه بهره‌وری سازمانی، از آنالیز واریانس با اندازه‌های مکرر استفاده کردیم. نتایج این تحلیل در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: آنالیز واریانس با اندازه‌های مکرر جهت مقایسه مولفه‌های شش‌گانه بهره‌وری سازمانی

متغیر	آماره آزمون (F)	احتمال معناداری (p-value)
مولفه‌های شش‌گانه بهره‌وری سازمانی	۲۲۷۴/۲۴	< ۰/۰۰۱

با توجه به اینکه مقدار احتمال معناداری (p-value) از سطح ۰/۰۵ کمتر است، لذا یکسان بودن تاثیر برنامه عملیاتی مشترک بر مولفه‌های شش‌گانه بهره‌وری سازمانی رد می‌شود. شکل ۱ نمودار

ستونی میانگین نمره مولفه‌های شش‌گانه به همراه میانگین کلی (بهره‌وری سازمانی) را نمایش می‌دهد که مکمل جدول فوق است.



شکل ۱: نمودار ستونی میانگین نمره مولفه‌های شش‌گانه بهره‌وری سازمانی

همانطور که در شکل ۱ قابل مشاهده است، برنامه عملیاتی مشترک بیشترین تاثیر مثبت را بر مولفه آموزش دارد و پس از آن مولفه‌های اثربخشی و کارایی سازمانی و بازخورد عملکرد در جایگاه‌های بعدی قرار دارند. همچنین همانطور که از نتایج حاصل از جدول ۱ دریافتیم، در شکل ۱ هم واضح است که برنامه عملیاتی مشترک کمترین تاثیر را بر مولفه همکاری و حمایت سازمانی دارد و پس از آن مولفه‌های رضایت و انگیزش و مشارکت در جایگاه‌های بعدی کمترین تاثیر گذاری قرار دارند.

بحث: یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر نشان داد که برنامه عملیاتی مشترک بر بهره‌وری سازمانی تاثیر مثبت معناداری دارد. همچنین از بین مولفه‌های بهره‌وری سازمانی، برنامه عملیاتی مشترک بر مولفه‌های مشارکت، رضایت و انگیزش، بازخورد عملکرد، آموزش و اثربخشی و کارایی سازمانی تاثیر مثبت معنادار دارد، اما بر مولفه همکاری و حمایت سازمانی تاثیر مثبت معناداری ندارد. بنابراین به نظر می‌رسد مدیران دانشگاه می‌بایست در خصوص همکاری و حمایت‌های درون سازمانی و بیرون سازمانی در اجرای برنامه عملیاتی مشترک دقت بیشتری داشته و تصمیماتی جهت رفع مشکلات و کمبودهای موجود اتخاذ نمایند.

بررسی تاثیر برنامه عملیاتی مشترک وزارت بهداشت (HOP) در بهره‌وری سازمانی در

دانشگاه علوم پزشکی مازندران دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۱ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۵

سپاسگزاری: بدین وسیله مراتب سپاس و قدر شناسی خود را از کلیه همکاران محترمی که وقت گرانبهای خود را برای تکمیل پرسشنامه در اختیار گذاشته اند اعلام می‌داریم.

منابع:

- ۱- قاسمی، جواد. غلامی، حسام‌الدین راهنمای جامع برنامه عملیاتی مشترک در پهنه های تولیدی، چاپ اول، ۱۳۹۹
- ۲- ویکی‌پدیا، دانشنامه آزاد
- ۳- محمدی، رضا. بررسی تأثیر برنامه ریزی استراتژیک بر اثربخشی سازمانی (بانک سپه شعب منطقه غرب تهران). دومین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران (تهران، ۲۵ آذر ۱۳۹۵) دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی
- ۴- شیوه نامه تدوین برنامه عملیاتی مشترک در دانشگاه‌ها و دانشکده های علوم پزشکی کشور. معاونت برنامه ریزی راهبردی و هماهنگی دفتر برنامه ریزی و نظارت راهبردی. آذرماه ۹۶
- ۵- عبودی، سید عبد الرسول. بررسی برنامه ریزی و مدیریت استراتژیک در سازمان، اولین کنفرانس پتروشیمی ایران
- ۶- الله وردی، مصطفی. فرح آبادی، سیدمحمداحسان. سجادی، حانیه السادات. اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان: ۱۳۸۸
- ۷- رابطه بهره وری و مدیریت نقدینگی در شرایط هزینه بالای تأمین مالی. پنجمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران
- ۸- رحیمی باغملک، جهانبخش. نجات مقدم، داریوش. بررسی رابطه بین مدیریت کیفیت جامع با بهره وری در کارکنان اداره خدمات عملیات شرکت بهره برداری نفت و گاز آغاچاری (دومین همایش ملی مدیریت ۱۳ بهمن ۱۳۹۶)
- ۹- ملک پور فرسادی، فرهاد. نوری، سیامک. مدل‌های مختلف اندازه گیری بهره وری ابزارهای استراتژیک مدیریتی
- ۱۰- ایزدپناه، عباس. رستمی، محمدزمان. بداشتی، علی الله. دباغیان، محمدتقی. ابعاد بهره وری براساس آموزه های دینی، فصلنامه مجلس و راهبرد، سال ۲۶، شماره ۹۸، تابستان ۱۳۹۸
- ۱۱- نژاد ایرانی، فرهاد. خلیل زاده شهنقی. حسن، بررسی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر موفقیت اجرای برنامه های استراتژیک دانشگاه ها و ارائه الگوی مناسب (مورد مطالعه: دانشگاه های دولتی استان آذربایجان غربی) فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۳۰، تابستان ۱۳۹۵
- ۱۲- مسعودی، کیومرث. کتاب سبز ۱۴۰۰ (راهنمای عمل شهرداری ها)، وزارت کشور

Investigating the impact of the joint operational program of the Ministry of Health(HOP)on organizational productivity in Mazandaran University of Medical Sciences and Health Services

Tahereh Sazmand (PH.D)¹, Hasan Salehi Zalani (M.A. student)², Hamidreza Musafari Qomikalai (M.A)³, Gholamreza Perkan (M.A)⁴, Aristoto Goran Orimi (PH.D)⁵, mahdi Ahmadipanah(PH.D)⁶

Summary

Background and purpose: The purpose of this research is to investigate the impact of the joint action plan of the Ministry of Health on organizational productivity in Mazandaran University of Medical Sciences. Its partial objectives also examine the impact of the joint action plan of the Ministry of Health on productivity components (employee participation, employee satisfaction and motivation, performance feedback, organizational cooperation and support, employee training, and organizational effectiveness and efficiency).

materials and methods: The current research is applied and the method of data collection is descriptive and survey; Also, in terms of time, cross section and from the point of view of the type of data, it is considered small. The statistical population of the research, numbering 102 people, is made up of all the users of the joint operational plan system of the Ministry of Health at the headquarters of Mazandaran University of Medical Sciences, and 82 people were selected as a sample based on the Karjesi and Morgan table. Data collection was done through a researcher-made productivity questionnaire. The validity of the questionnaire was studied using the

¹ . PhD in educational management, expert in educational planning, human resources management, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Mazandaran, Iran. E-mail:soniasazmand@gmail.com.

² . * Responsible author: E-mail: Hasanzalani13561356@gmail.com. 09163803117.

Master's student in human resource management, Payam Noor University, Tehran pardis Branch , Iran.

³ . Master of Statistics, Subject Statistics Expert, Human Resources Management, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Mazandaran, Iran.

⁴ . Master's degree in educational management, expert in charge of administrative transformation, organization development management and administrative transformation, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Mazandaran, Iran.

⁵ . PhD in Educational Management, Head of Administrative Transformation Department, Organizational Development Management and Administrative Transformation, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Mazandaran, Iran.

⁶ . Assistant Professor of Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran, 09378306464, ma_ah_pa@yahoo.com

بررسی تاثیر برنامه عملیاتی مشترک وزارت بهداشت (HOP) در بهره‌وری سازمانی در

دانشگاه علوم پزشکی مازندران دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۲۱ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۵

opinions of technical experts and the reliability of the questionnaires was also studied using Cronbach's alpha method.

findings:The findings showed that the implementation of the joint operational plan of the Ministry of Health had a positive effect on organizational productivity in Mazandaran University of Medical Sciences. Also, among the components of organizational productivity, the implementation of the joint operational plan of the Ministry of Health has had a positive impact on the components of employee participation, performance feedback, employee training, and organizational effectiveness and efficiency. However, it has not affected the components of employee satisfaction and motivation and cooperation and organizational support.

Conclusion:Today, organizations in the path of growth and dynamism will be successful if they seek quality and productivity with a customer-oriented approach. Also, the two main pillars of planning are increasing efficiency and effectiveness. Therefore, it can be claimed that these two words (productivity and planning) are in close interaction with each other.

Keywords:Joint operational plan, Ministry of Health, Productivity, University of Medical Sciences.