

بررسی وضعیت برنامه تحول نظام اداری با تأکید بر عوامل زمینه ای آن در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی مازندران

سید حمید ساداتی پایین‌رودپشتی*^۱ (M.A) _ اسداله مهرآرا^۲ (PH.D)

چکیده

سابقه و هدف: نظام اداری هر کشور بدلیل ارتباط مستقیم با آحاد و لایه‌های مختلف اجتماع از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد. هدف از پژوهش حاضر، بررسی وضعیت تحول نظام اداری با تأکید بر عوامل زمینه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی مازندران می‌باشد.

مواد و روش‌ها: در این بررسی، سه بعد ساختار سازمانی، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی در نظام اداری مورد توجه قرار گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۱ می‌باشد. روش جمع‌آوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و میدانی و ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه، چک لیست و اسناد و مدارک بوده است.

یافته‌ها: نتایج آزمون تی تست نشان داد نظام تحول اداری موجب اصلاح ساختار، اصلاح فرایندهای کاری و بهبود استراتژی می‌شود و اصلاح ساختار در سازمان از دیدگاه گروه زنان با مردان تفاوت معنادار دارد. میزان ضریب همبستگی پیرسن نشان داد سه متغیر اصلاح ساختار سازمانی، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی، رابطه‌ای با متغیر سن ندارند.

نتیجه‌گیری: نتایج بیان داشت که اجرای برنامه تحول اداری موجب اصلاح ساختار سازمانی، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی می‌شود.

واژه های کلیدی: تحول نظام اداری، ساختار سازمانی، فرایندهای کاری، بهبود استراتژی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران.

* نام مولف مسئول: سید حمید ساداتی پایین‌رودپشتی

آدرس و تلفن: مازندران، جویبار، بیمارستان حاج رمضان عزیز (۰۱۱-۴۲۵۳۴۱۵۵)

E-mail: hamidsadati1980@gmail.com

۱. کارشناسی ارشد رشته مدیریت، رئیس اداره امور عمومی، بیمارستان حاج رمضان عزیز جویبار، دانشگاه علوم پزشکی مازندران.

۲. - استادیار، مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، قایمشهر، ایران

مقدمه

به طور کلی نظام اداری هر حکومتی مبین نگرش دولت به نحوه اداره و مدیریت کشور می‌باشد و نقش نظام اداری در ساختارهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و تأثیر آن در تحقق اهداف نظام‌های کلان جامعه به اندازه‌ای تعیین کننده است که بدون داشتن نظامی کارآمد و اثربخش، دستیابی به اهداف فوق عملی نیست [۱]. نگاهی به برنامه‌های توسعه در کشورهای توسعه یافته روشن می‌سازد که یکی از اقدامات اولیه این کشورها در جهت توسعه یافتگی، توسعه‌ی نظام اداریشان بوده است. از این رو کشورهای مختلف اصلاح نظام اداری را به عنوان پیش‌نیاز اصلی توسعه و یک هدف اساسی پیگیری می‌نمایند [۲]. منظور از تحول اداری، استقرار فناوری نوین، تغییر بنیادی راهبردها، مهندسی مجدد فرایندها، بازسازی سازمان در چارچوب یک ساختار متفاوت، تغییر فرهنگ و نظایر آن در نظام اداری می‌باشد [۳]. در تعریفی دیگر، تحول اداری انجام اقداماتی برای اثربخش‌تر ساختن بوروکراسی از طریق شفافیت و پاسخگویی به نیازها و درخواست‌های عموم است [۴]. هدف از تحول اداری، انطباق نقش‌ها، توانمندی‌ها و قابلیت‌های نظام اداری است که برای توسعه مسئله‌ای حیاتی و ضروری به شمار می‌رود. [۵]. در بسیاری از کشورهای توسعه یافته، اصلاح اداری به معنای فرآیند تغییر در ساختارها و رویه‌های اداری در حوزه‌ی خدمات عمومی است و دلیل رفع آن عدم انتظارات محیط سیاسی و اجتماعی است [۶].

به منظور رفع مشکلات اساسی نظام اداری کشور در حوزه‌های سازماندهی، مدیریت، منابع انسانی، فن‌آوری و فرایند انجام کار، برنامه‌ای تحت عنوان «تحول در نظام اداری کشور» توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی به کلیه دستگاه‌های اجرایی ابلاغ شد. غالباً در کشورهای در حال توسعه، سازمان‌ها با نوعی از قوانین دست و پاگیر در روش‌های انجام کار و فرایندهای مربوط به آن مواجه هستند و این در حالی است که جهت رفع این مشکل، وجود افرادی با تعهد بالای سازمانی، که دارای ارزش‌ها و باورهای مشترکی باشند، لازم و ضروری به نظر می‌رسد. تحول اداری را می‌توان به فرهنگ بهسازی روش‌های ارائه‌ی خدمات تعبیر کرد. در حقیقت، توجه به استراتژی‌ها، رویه‌ها، ساختار، بهره‌وری و ایجاد تغییر و اصلاح اداری برای پاسخ دادن به نیازهای جدید با رویکرد حفظ کرامت انسانی از یک طرف و توسعه‌ی فن‌آوری و اصلاح فرایندها به منظور تسهیل در روش‌های انجام کار برای خدمت‌رسانی بهتر از طرف دیگر، مستلزم باور آن است.

با توجه به نقش ساختار سازمانی در تقسیم، گروه‌بندی و هماهنگی کارها به صورت رسمی و روابط نسبتاً پایداری که میان اجزاء سازمان برقرار می‌کند، باید ساختارهای سازمانی را به عنوان تامین‌کننده اهداف و بخش‌های اساسی آن که تعیین‌کننده مأموریت اساسی یک سازمان است، دانست. به طور کلی، با استفاده از ساختار سازمانی، قانونمندی و نظام درونی سازمان، معین و بقای آن تضمین می‌گردد. به همین دلیل، پرداختن به موضوع بررسی وضعیت تحول نظام اداری با تأکید بر عوامل زمینه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی مازندران که در راستای تولید محصولی به نام ارتقای سلامت انسان‌ها گام برمی‌دارد، از اهمیت بالایی برخوردار است. بر اساس تعریف دکتر محمد علی حقیقی، مقصود از ساختار سازمانی، راه یا شیوه‌ای است که فعالیت‌های سازمانی به صورت رسمی، تقسیم، گروه‌بندی و هماهنگ می‌شوند [۷]. ساختار سازمانی، چارچوبی است که بوسیله آن فعالیت‌های سازمان شامل تقسیم کار، سازماندهی و هماهنگی مورد بررسی قرار می‌گیرد. هر سازمان دارای ساختار خاصی بوده و معمولاً این ساختار به گونه‌ای طراحی شده تا کارکنان سازمان در هنگام کار با یکدیگر هماهنگ و قابل کنترل نیز باشند [۸].

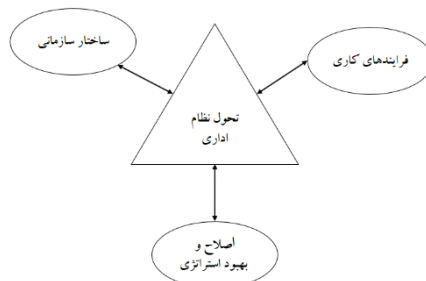
اصطلاح «فرآیند» یعنی تغییر مرحله به مرحله به سمت یک هدف معین. فرآیند، معرف یک یا دسته‌ای از فعل و انفعالات است که به منظور تبدیل داده‌ها به باز داده‌ها انجام می‌گیرد. در یک تعریف معادل می‌توان گفت فرآیند، یک سری منطقی از تراکنش‌های مرتبط با یکدیگر که ورودی را به نتایج و خروجی‌ها تبدیل می‌کند. گاهی فرآیند را جعبه تبدیل یا جعبه سیاه می‌نامند، زیرا در این مرحله یا در داخل این قسمت، عملیاتی انجام می‌شود که ممکن است قسمت یا حتی همه‌ی آن برای انسان یا بیننده ناشناخته باشد. بنابراین در مجموع، فرایند به مجموعه فعالیت‌های به هم پیوسته‌ای اطلاق می‌شود که برای ایجاد یک یا چند تغییر تعریف شده، طراحی و پیاده‌سازی شده است.

واژه‌ی استراتژی (راهبرد) از ریشه‌ی یونانی strategema به معنای فرماندهی ارتش گرفته شده است. بر اساس تعریف جیمز کوئین، استراتژی عبارت است از الگو یا طرحی که هدف‌ها، سیاست‌ها و زنجیره‌های عملیاتی یک سازمان را در قالب یک کل به هم پیوسته با یکدیگر ترکیب می‌کند [۹]. استراتژی، برنامه‌ای بلندمدت، یکپارچه و فراگیر در راستای مأموریت‌های سازمان است که با تلفیق توانمندی‌های درونی با تغییرات و مزیت‌های محیطی و در صورت اجرای

صحیح آن، اهداف کلان محقق خواهد شد. برنامه‌ریزی استراتژیک می‌تواند به هر سازمانی در تحقق مأموریت‌ها، به شکل موثرتر، کاراتر و مسئولانه‌تر کمک نماید، استراتژی تشخیص فرصت‌های اصلی و تمرکز منابع سازمان در جهت تحقق منافع نهفته‌ی در آن است. در این تحقیق سعی بر آن است تا در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی مازندران که خدمات لازم را به مردم ارائه می‌کند، الگویی بهتر در ارائه‌ی خدمات موجود از طریق اصلاح ساختار سازمانی، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی با به‌کارگیری تکنولوژی‌های روز، منابع و امکانات موجود، گامی موثر برداشته شود. لذا شناسایی زمینه‌های لازم برای تحول اداری از مسائلی است که محقق برای پاسخ به این مساله تلاش خواهد کرد. از جمله این عوامل زمینه‌ای که مبانی نظری و تجارب محقق در این حوزه مد نظر است، ساختار سازمانی، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی موجود هستند که محقق قصد دارد این سه زمینه اصلی را در تحول نظام اداری بررسی نماید.

مواد و روش‌ها

هر مدل مفهومی، به عنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیق‌ها است، به گونه‌ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آنها را مشخص می‌کند. مدل مفهومی همان نقشه‌ی ذهنی و ابزار تحلیلی و یک استراتژی، جهت شروع و انجام تحقیق است، به گونه‌ای که انتظار می‌رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آنها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته و حسب ضرورت، تعدیلاتی در آنها انجام شده و عواملی نیز از آنها کم و یا به آنها اضافه شود. مدل زیر به عنوان مدل مفهومی در این تحقیق در نظر گرفته شده است.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق.

از آنجایی که هدف تحقیق، شناسایی بررسی وضعیت تحول نظام اداری با تأکید بر عوامل زمینه‌ای آن در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی مازندران است، تحقیق حاضر از نظر هدف، در گروه تحقیق‌های کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، از نوع توصیفی و بر حسب چگونگی اجرا، در قالب تحقیقات پیمایشی قرار دارد. جامعه آماری این پژوهش شامل بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی مازندران در سال ۱۳۹۱ بوده است و کارکنان دارای مدرک کارشناسی و بالاتر به عنوان نمونه آماری مورد مقایسه قرار گرفته‌اند. با استفاده از جدول مورگان و با خطای نمونه‌گیری ۰/۰۵ و سطح اطمینان ۹۵٪، تعداد نمونه ۲۳۰ نفر برآورد گردید. در این تحقیق برای گردآوری اطلاعات از روش‌های کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. روش کتابخانه‌ای، شامل کتب، مقالات و تحقیقات انجام شده و در روش میدانی، علاوه بر منابع کتابخانه‌ای، از طریق توزیع پرسشنامه، اقدام به جمع‌آوری اطلاعات گردیده است. با توجه به عنوان تحقیق، پرسشنامه ای ۳۰ سوالی در خصوص بررسی ساختار سازمانی (۱۰ سؤال)، فرایندهای کاری (۱۰ سؤال) و بهبود استراتژی (۱۰ سؤال) با استفاده از مقیاس لیکرت تنظیم و به جمع‌آوری اطلاعات از کارکنان پرداخته شده است. به منظور سنجش پایایی یا اعتماد پرسشنامه تحقیق، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. سپس به منظور پاسخ به سوالات پژوهش، داده‌های پرسشنامه در محیط SPSS استخراج و طبقه‌بندی شده و پس از آن از طریق روش‌های آماری مورد تجزیه تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها

نتایج توصیفی نشان داد که از کل ۲۷۶ نفر نمونه این تحقیق ۱۷۳ نفر مرد و ۱۰۳ نفر زن بوده‌اند که به ترتیب ۶۲/۷٪ و ۳۷/۳٪ شرکت‌کنندگان را تشکیل می‌دهند. در مورد متغیر سن افراد، نتایج نشان داد که میانگین داده‌ها برابر ۳۵/۶۱ سال و میانه داده‌ها برابر ۳۵/۰۰ سال و انحراف معیار داده‌ها برابر ۶/۰۶۳ بوده است. نتایج حاصل از متغیر تحصیلات نشان داد که در گروه کارشناسی با درصد فراوانی ۴۳/۸، بیشترین فراوانی و در گروه دکتری با درصد فراوانی ۸/۳، کمترین فراوانی را دارا هستیم. برای متغیر موقعیت شغلی، نتایج گویای این مطلب بود که گروه کارشناس با درصد

فراوانی ۵۵/۸، بیشترین فراوانی و در گروه مدیر با درصد فراوانی ۱۵/۲، کمترین فراوانی را دارا بودند.

نتایج استنباطی، بخش دوم نتایج را شامل می‌شوند. برای بررسی آزمون فرض‌ها، ابتدا باید از نرمال بودن داده‌ها اطمینان پیدا کنیم. از این رو ابتدا با انجام آزمون کلموگروف-اسمیرنوف [۱۰]. از نرمال بودن داده‌ها اطمینان پیدا می‌کنیم. اگر مقدار Sig در این آزمون کمتر از ۰/۰۵ باشد، فرض صفر رد می‌شود و به عبارتی داده‌ها نرمال نیستند. در صورت نرمال بودن داده‌ها، با استفاده از آزمون تی تست فرضیه‌ها را آزمون می‌کنیم. در آزمون تی تست نیز Sig کمتر از ۰/۰۵، دلیل بر رد فرض صفر است. همان‌طور که در جدول ۱ آورده شده است، بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، متغیرهای اصلاح ساختار، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی همگی نرمال می‌باشند، بنابراین فرض نرمال بودن پذیرفته می‌شود. میزان آلفای کرونباخ نیز ۰/۸۰۸ بدست آمد که نشان دهنده پایایی و قابلیت اعتماد پرسشنامه است.

جدول (۱): نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای متغیرهای اصلاح ساختار، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی.

	بهبود استراتژی	فرایندهای کاری	اصلاح ساختار
N	276	276	276
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.7555	3.5543
	Std. Deviation	.76446	.64635
	Most Extreme Differences	Absolute	.092
Positive		.029	.039
Negative		-.005	-.001
Kolmogorov-Smirnov Z	1.526	1.662	1.353
Asymp. Sig. (2-tailed)	.090	.080	.051

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

نتایج آزمون تی تست برای بررسی وضعیت تحول نظام اداری بر اصلاح ساختار سازمانی، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی در جدول ۲ آورده شده است. برای هر سه متغیر اصلاح ساختار، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی، با توجه به مقدار Sig که برابر صفر است و از ۰/۰۵

کمتر است، فرض صفر رد می‌شود. به عبارت دیگر با توجه به نظر پاسخگویان برای هر کدام از این متغیرها با میانگین جامعه که برابر ۳ است، تفاوت معناداری وجود دارد. یعنی هر سه متغیر بالاتر از حد متوسط جامعه قرار دارند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت نظام اداری موجب اصلاح ساختار، اصلاح فرایندهای کاری و بهبود استراتژی می‌شود.

جدول (۲): نتایج آزمون تی تست برای بررسی وضعیت تحول نظام اداری بر سه متغیر اصلاح ساختار سازمانی، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی.

ارزش آزمون=۳						
	t	df	Sig	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصدی	
					حد بالا	حد پایین
اصلاح ساختار	۱۴/۲۴۹	۲۷۵	۰/۰۰۰	۰/۵۵۴۳۵	۰/۴۷۷۸	۰/۶۳۰۹
فرایندهای کاری	۱۶/۴۱۹	۲۷۵	۰/۰۰۰	۰/۷۵۵۵۱	۰/۶۶۴۹	۰/۸۴۶۱
بهبود استراتژی	۱۶/۵۱۷	۲۷۵	۰/۰۰۰	۰/۷۰۴۸۷	۰/۶۲۰۹	۰/۷۸۸۹

در ادامه سه متغیر اصلاح ساختار، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی، بر روی متغیر جنسیت مورد بررسی قرار داده شده و آزمون تی تست برای بررسی اختلاف میانگین آنها انجام شده است. برای هر سه متغیر، با توجه به مقدار Sig در آزمون تی تست که برابر صفر است و از ۰/۰۵ کمتر است، فرض صفر رد می‌شود. از این رو، برای هر سه متغیر اصلاح ساختار، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی در سازمان از دیدگاه گروه زنان با گروه مردان تفاوت معنادار دارد.

در انتها آزمون همبستگی میان هر یک از این سه متغیر و متغیر سن با محاسبه ضریب همبستگی پیرسن انجام گردید. با توجه به جدول ۳، ضریب همبستگی میان متغیر سن و هر یک از سه متغیر اصلاح ساختار، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی، به ترتیب برابر ۰/۰۹۷، ۰/۰۸۱ و ۰/۱۰۵ حاصل شد که ضرایب پایینی هستند. مقدار Sig نیز برای هر سه متغیر از ۰/۰۵ بیشتر است که دلیل بر قبول فرض صفر است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که هر یک از سه متغیر اصلاح ساختار، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی با متغیر سن رابطه ای ندارند.

جدول (۳): نتایج آزمون همبستگی برای سه متغیر اصلاح ساختار، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی و متغیر سن.

	ضریب همبستگی پیرسن	Sig
اصلاح ساختار و متغیر سن	۰/۰۹۷	۰/۱۰۹
فرایندهای کاری و متغیر سن	۰/۰۸۱	۰/۱۷۹
بهبود استراتژی و متغیر سن	۰/۱۰۵	۰/۰۸۱

بحث

در تحقیق حاضر، بررسی وضعیت اجرای برنامه تحول نظام اداری با تأکید بر عوامل زمینه‌ای آن در بیمارستان‌های تابعه‌ی دانشگاه علوم پزشکی مازندران مورد نظر بوده و اجرای برنامه تحول نظام اداری را بر روی ساختار سازمانی، فرایندهای کاری و بهبود استراتژی بررسی شده است تا به این سوال پاسخ داده شود که آیا اجرای برنامه تحول نظام اداری موجب اصلاح و بهبود سازمان در ابعاد مختلف می‌شود. نتیجه‌ای که از این تحقیق حاصل شد، بیانگر اصلاح و بهبود سازمان با توجه به اجرای برنامه تحول نظام اداری بوده است. در تحقیقات پیشین، بیشتر به رابطه‌ی میان ساختار سازمانی با مولفه‌های دیگر مثل تعهد سازمانی، به‌کارگیری فناوری اطلاعات و فرهنگ سازمانی و غیره پرداخته شده است و یک تحقیق به مطالعه موردی ساختار سازمانی و تحقیق دیگری به تأثیر تکنولوژی بر ساختار پرداخته است و پژوهشی نیز به مقایسه تطبیقی ساختار سازمانی بخش مدارک پزشکی در ایران و کشورهای منتخب پرداخته است. در تحقیقی که به مطالعه‌ی رابطه بین ساختار و به‌کارگیری فناوری اطلاعات در اداره کل پست استان مازندران پرداخته است، به این نتیجه دست یافت که عوامل ساختاری پیچیدگی، رسمیت و تمرکز، عواملی موثر بر به‌کارگیری فناوری اطلاعات در اداره کل پست استان مازندران می‌باشند. در تحقیق دیگری که به بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی پرداخته است، این نتیجه حاصل گشت که فرهنگ سازمانی، نقش بسیار مهمی در ساختار سازمان‌ها ایفا می‌کند و با ارتقای فرهنگ می‌توان به ساختار مناسب‌تری دست یافت، چون ابعاد مختلف فرهنگ با ابعاد مختلف ساختار سازمانی در ارتباط هستند. در تحقیق بررسی رابطه ساختار سازمانی و تعهد سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی، این نتیجه حاصل شد که بین کلیه ابعاد ساختار سازمانی با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. تحقیق مقایسه‌ی ساختار سازمانی بخش مدارک پزشکی و فعالیت‌های اطلاعاتی در بیمارستان‌های ایران با

کشورهای پیشرفته، نقاط ضعف ساختار سازمانی در این بخش را آشکار می‌سازد. استفاده از عناوین بسیار زیاد و نامناسب، فقدان برخی از وظایف در این بخش، جایگاه سازمانی نامناسب این بخش در تشکیلات بیمارستان‌ها، فقدان رابطه‌ی تشکیلاتی بین این بخش و سایر بخش‌های اطلاعاتی بیمارستان و نیز فقدان یک پست سازمانی مرتبط با فعالیت‌های اطلاعاتی در گروه مدیریت ارشد بیمارستان از جمله این مسائل است. در تحقیق ساختارهای متوازن، طراحی سازمان برای رشد مناسب بیان شده است. رشد مناسب سازمانها نیازمند طراحی سازمان به گونه‌ای است که بتواند پاسخگوی تقاضاهای متناقض باشد مانند اینکه یک سازمان نیاز دارد که هم ساختار مکانیک داشته باشد تا بتواند اطمینان حاصل کند از دستاوردهای فعلی اش محافظت می‌شود و همچنین نیازمند ساختار ارگانیک است تا سازمان را برای یافتن فرصت‌هایی در جهت رشد در زمینه‌های جدید یاری کند.

این مقاله "سطحی از تعادل" را در ساختار شرکت‌ها پیشنهاد می‌کند که نیاز شرکت‌ها را در سطح گروهی برطرف می‌کند. در نهایت با توجه به نتایج بدست آمده، پیشنهادها و نکات کاربردی به شرح ذیل برای مدیران ارائه گردیده است:

۱- با توجه به رسمیت بالا در بیمارستان‌های استان مازندران، پیشنهاد می‌گردد که بیمارستان‌ها برای اینکه بتوانند خود را با پدیده‌ها و تغییرات جدید سازگار نمایند، از انعطاف‌پذیری بیشتری برخوردار گردند.

۲- با توجه به پیچیدگی افقی بالا در بیمارستان‌های مورد تحقیق، پیشنهاد می‌گردد که مشاغل تکراری و زائد حذف گردیده و یا در هم ادغام شوند، همچنین در صورت نیاز و ضرورت نسبت به طرح‌ریزی مجدد مشاغل اقدام گردد.

۳- در خصوص تمرکز با توجه به روند کنونی سازمان‌ها، پیشنهاد می‌شود که سیستم‌های تصمیم‌گیری غیر متمرکز در ساختارهای بیشتر ارگانیک، پویا و انسانی مورد توجه قرار گیرد.

۴- با توجه به اینکه استراتژی بیمارستان تعیین‌کننده اهداف آن می‌باشد، منطقی است که بین استراتژی و ساختار رابطه نزدیکی وجود داشته باشد و چون در این تحقیق بعد استراتژی تحلیلگر به ویژه در بیمارستان‌های خصوصی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است، بنابراین ساختار سازمانی نیز باید متناسب با آن باشد.

- ۵- از آنجایی که تکنولوژی مورد استفاده در بیمارستان‌ها از نوع تکراری می‌باشد و دارای استاندارد است، لذا ساختار سازمانی باید متناسب با آن و دارای ارتفاع بیشتر و نیز امور به دواير مختلف گروه‌بندی و رسمی بودن امور قوی‌تر گردد.
- ۶- با توجه به بالا نبودن نوآوری و خلاقیت در بیمارستان‌های مورد تحقیق، پیشنهاد می‌گردد که به ساختارهای ارگانیک بیشتر توجه گردد و ساختار در سطح افقی گسترش یابد، کارها به صورت رسمی و متمرکز در سطح بالا نباشد و انعطاف‌پذیری افزایش یابد تا بیمارستان‌ها مستعد نوآوری و خلاقیت گردند. ضمناً منابع لازم در اختیار بیمارستان‌ها قرار گیرد تا بتوانند نسبت به به‌کارگیری نیروهای خلاق و نوآور اقدام نموده و هزینه سنگین تأسیس واحدهای جدید مثل تحقیق و توسعه را تحمل نموده و شکست را به راحتی بپذیرند. همچنین به ارتباطات اثربخش بین واحدهای بیمارستان توجه و موانع آن مرتفع، تا موجبات نوآوری و خلاقیت فراهم گردد.
- ۷- پیشنهاد می‌گردد با توجه به نتایج تحقیق در بیمارستان‌های خصوصی جهت بهبود روابط مدیریت با کارکنان، با آنها ارتباط برقرار کرده و از آنها حمایت کنند.
- ۸- پیشنهاد می‌شود که پرداخت سیستم پاداش بیمارستان‌ها مبتنی بر عواملی از قبیل عملکرد، میزان تلاش، سابقه کار، سختی کار و مهارت کارکنان باشد.
- ۹- در خصوص رهبری و جهت‌دهی کارکنان، پیشنهاد می‌گردد بیمارستان‌ها اهداف و انتظارات عملکرد را به صورت واضح و روشن برای کارکنان مشخص نمایند و آنان را توجیه نموده و اطلاعات به موقع در اختیار کارکنان قرار دهند.

References

- [۱] Abolhasani A, Daneshfard K, Faghihi A. An Agenda Setting for the Reformation Policies of Administrative System in Iran. *Journal of Public Administration* 2018; 9(4): 615-640 (Persian).
- [۲] Barani S, Faghihi A, Najafbagy S. Barriers to Administrative Reforms in Iran: A Study on Organizational Culture. *Public Management Researches* 2018; 10(36): 5-30 (Persian).
- [۳] Katter J and Kohen D. process of change, translated by Mohammad Ebrahim Mahjoob, Tehran: Afra Publication 2005.

[۴] Neshkova M I and Kostadinova T. The effectiveness of administrative reform in new democracies. *Public Administration Review* 2012, 72(3): 324-333.

[۵] Monavarian A. The implementation model of administrative reform with learning approach. *Journal of Public Administration* 2016; 7(4): 839-864 (in Persian).

[۶] Killian J and Eklund N. *Handbook of administrative reform: an international perspective*, CRC Press, 2008.

[۷] Haghghi MA, Momen Mayan Z, Vazifeh Z. *Organization and modification of organizations and methods*, 7th ed. Tehran: Termeh publication, 2013. (Persian).

[۸] Ebrahimi MZ, Namamian F, Moradi A, Karimi E. Investigating the relationship between creativity and innovation with organizational structure reform by the approach of knowledge-based organizations, 3th International Accounting and Management Conference (MOCONF03). Tehran: Institute of Seminararians of Mehr Ishraq, 2015. (Persian).

[۹] Poursadegh N. Obstacles Ahead of the Implementation of Organizational Strategies in Iranian State Universities. *Military management* 2014, 14(53): 1-22. (Persian).

[۱۰] Heuser A, Rioul O, Guilley S. A theoretical study of kolmogorov-smirnov distinguishers. *International Workshop on Constructive Side-Channel Analysis and Secure Design* 2014; 9-28.

The study of the situation of administrative system evolution with emphasizing on its root Mazandaran factors on hospitals affiliated to Medicine Science University

Seyyed Hamid Sadati Paeen Rood Poshti^{1*}, Asadollah Mehrara²

Abstract

Background and purpose: the administrative system of each country is important because of its direct relationship with different groups of people. The purpose of this paper is studying the status of the administrative system evolution in Mazandaran university of medical science with emphasizing on root factors.

Materials and methods: In this research, three aspects, organizational structure, job processes and strategy improvement in the administrative system have been noticed. The statistical population of this research are employees of Mazandaran Medicine Science University in 1391. The library data collection and the field research have been used to gathering the data. data collection tools were questionnaire, checklist and documents.

Results: T-test results showed that the administrative system evolution will reform the structure, modify job process and improve the strategy. structural reform in the organization is significantly different from the viewpoint of the women's group with men group. The Pearson correlation coefficient indicates that three variables, organizational structure reform, job processes and strategy improvement do not have relationship with the age variable.

Conclusion: results indicated that the implementation of the administrative system evolution program will cause organizational structure reform, job processes and strategy improvement.

Keywords: Administrative system evolution, Organizational structure, Job process, Strategy improvement, Mazandaran University of medical science.

*Corresponding Author: Seyyed Hamid Sadati Paeen Rood Poshti.

Address: Mazandaran, Jouybar, Azizi hospital.

Telephon Number: 011-42534155

E-mail: hamidsadati1980@gmail.com

1 Master degree of management, Chief of public administration, Jouybar azizi hospital, Mazandaran medicine university.

2 Assistant Professor., Faculty of management, Islamic azad university, Qaemshahr, Iran.