

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

علی نوری^۱، عبدالله شفیع‌آبادی^۲، علی دلاور^۳، کیومرث فرح‌بخش^۴

چکیده

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

هدف: 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 به‌روش 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 مؤلفه‌های مربوط به عامل رفتاری بیشترین درصد فراوانی آسیب مربوط به مؤلفه انگیزش

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.

و هدفمندی (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 و زمینه 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^۱ 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^۲، 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^۳، 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^۱، 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 و 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^۲، 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^۳، 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 متدلوژی برای تجزیه و تحلیل و شناخت آسیب‌های سازمانی مدل سه شاخگی است که شامل سه بخش می‌شود. الف- شاخه ساختاری^۱: 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: ^۲محتوای 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^۳: 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 منطقه‌ای 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 براساس مدل سه شاخگی در شرکت الکترونیکی فجرتهران و به تحقیق آسیب‌شناسی منابع نیروی انسانی بانک ملت در شهرتهران که توسط جعفری (۱۳۹۱) انجام گرفت اشاره کرد. این پژوهش‌ها که از مدل آسیب‌شناسی سه شاخگی استفاده کرده‌اند آسیب‌شناسی تمامی مؤلفه‌های تهدیدکننده 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 تهدیدکننده 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

شرکت های صنایع غذایی در شهرک صنعتی آمل تدوین شد و به بررسی آسیب های سازمانی در شرکت ها براساس مؤلفه های آن پرداخت. براین اساس پژوهش حاضر به سؤالات زیر پاسخ می دهد: ۱- آیا پرسش نامه محقق ساخته شده براساس مدل سه شاخگی روایی و پایایی مناسبی دارد؟ ۲- آسیب های سازمانی براساس مؤلفه های مستخرج شده از مدل سه شاخگی مربوط به عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه ای از نظر کارکنان شرکت های صنایع غذایی کدامند؟

روش

پژوهش حاضر با استفاده از مصاحبه و پرسش نامه براساس مدل سه شاخگی، آسیب های موجود در شرکت های صنایع غذایی را در سه شاخه ساختاری، رفتاری و زمینه ای مشخص می کند. این مطالعه به طریق کیفی و با استفاده از مصاحبه عمیق صورت گرفت. جامعه مورد پژوهش را همه کارشناسان شرکت های صنایع غذایی آمل تشکیل می دهند. نمونه آماری از بین کسانی انتخاب شده است که مایل به شرکت در مصاحبه بوده و توانایی بیان تجربیات خود را در مورد آسیب های سازمانی داشتند. به علت فقدان شرایط نمونه گیری تصادفی، از نمونه گیری هدفمند در مطالعه حاضر استفاده شد. نمونه گیری به صورت مبتنی بر هدف تا زمان اشباع اطلاعات با ۷ شرکت کننده انجام شد. از آنجا که مدل سه شاخگی در دیگر شرکت های هم تراز نیز جهت مطالعه آسیب شناسی سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد، و همچنین چون مدل سه شاخگی در آسیب شناسی سازمانی، مدلی است که به لحاظ مفاهیم و مبنای نظری و کاربردی تمامی ابعاد مختلف سازمان را مورد مطالعه قرار می دهد، در پژوهش حاضر هم از این مدل استفاده شده است.

جامعه آماری کارکنان زن و مرد شرکت های صنایع غذایی شهرک صنعتی آمل که در سال ۱۳۹۶ مشغول به فعالیت می باشند، را شامل می شود برای برآورد حجم نمونه از فرمول

زیراستفاده شد (سرایی، 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 نمونه گیری برای بررسی توصیفی میزان آسیب شناسی سازمانی، براساس مدل سه شاخگی روش خوشه ای چند مرحله ای است، به این ترتیب که از میان شرکت های صنایع غذایی شهرستان آمل (که تعداد آن ها... است) سه شرکت آسیاب طلایی، دلوسه و لبنی صالح به صورت قرعه کشی انتخاب شدند و از بین کارکنان این شرکت ها ۲۰۹ نفر به صورت تصادفی ساده به عنوان گروه نمونه برگزیده شدند. ابزار گردآوری این پژوهش پرسش نامه ۵۴ سوالی محقق ساخته ای است که با استفاده از مصاحبه براساس الگوی سه شاخگی در سه شاخه ساختاری، رفتاری و زمینه ای از نظر کارکنان، توسط محقق شناسایی و طبقه بندی شد و روایی پرسش نامه 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 پرسش نامه های (امیراسماعیلی، ۱۳۸۹؛ جعفری، ۱۳۹۱؛ بیات و کامرانی؛ ۱۳۹۳) همسومی باشد. شاخه ساختاری این پرسش نامه ۱- گزینش و استخدام ۲- بهبود روش ها 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 زمینه ای شامل ۱- عوامل اجتماعی ۲- باورها و نگرش جامعه ۴- عوامل فردی را شامل می شود. پس از بررسی های آماری مؤلفه های 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	واحد اشتغال	فروش	۱۷	۸,۲
	۴۱-۵۰	۵۸	۲۷,۸		مدیریت	۱۲	۵,۷
	۵۱-۶۰	۷	۳,۳		اداری	۷۳	۳۴,۹
	۱-۵	۳۵	۱۶,۸		فنی	۴۰	۱۹,۱
سابقه خدمت	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^۱ 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^۱ 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.

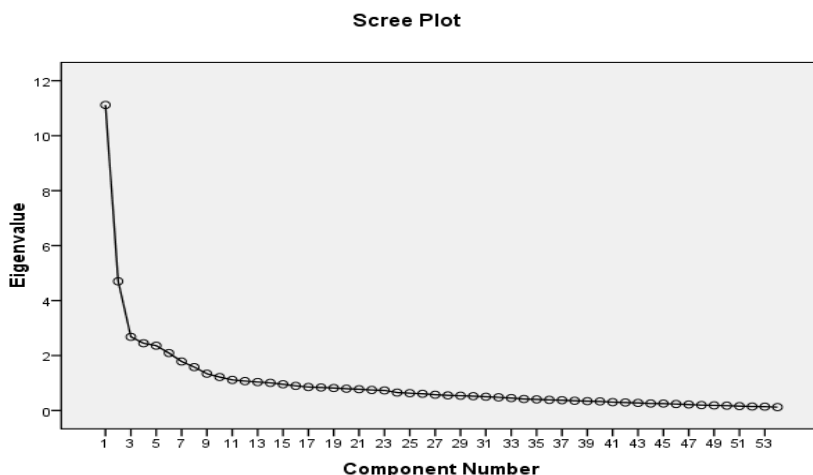
جدول ۲. مقدار KOM و آزمون بارتلت

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

پیش از اجرای تحلیل عاملی دو موضوع باید مورد بررسی قرار گیرد، اول کفایت نمونه‌برداری (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.



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 ۰/۴ را مرتب نماید. از مجموع تعداد ۷۰ سوال پرسشنامه تعداد ۱۶ سوال به دلیل بارهای عاملی کمتر از ۰/۴ حذف شدند.

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

قبل از چرخش			بعد از چرخش واریماکس			عامل
درصد واریانس تراکمی	درصد واریانس	ارزش ویژه	درصد واریانس تراکمی	درصد واریانس	ارزش ویژه	
۲۰/۵۹	۷/۵	۴/۰۵	۲۰/۵۹	۷/۵	۷/۵	۱
۸/۷۰	۷/۲۳	۳/۹	۲۹/۲۹	۱۴/۷۳	۴/۷۰	۲
۴/۹۶	۶/۹۹	۳/۷۷	۳۴/۲۶	۲۱/۷۲	۲/۶۸	۳
۴/۵۳	۶/۸۹	۳/۷۲	۳۸/۷۹	۲۸/۶۱	۲/۴۴	۴
۴/۳۷	۶/۷۲	۳/۶۳	۴۳/۱۶	۳۵/۳۴	۲/۳۶	۵

عامل	ارزش ویژه	قبل از چرخش			بعد از چرخش واریماکس		
		درصد واریانس	درصد تراکمی	ارزش ویژه	درصد واریانس	درصد تراکمی	درصد واریانس
۶	۲/۰۹	۳/۸۷	۴۷/۰۳	۳/۴۸	۶/۴۵	۴۱/۷۹	
۷	۱/۷۸	۳/۳۰	۵۰/۳۳	۳/۳۷	۶/۲۴	۴۸/۰۴	
۸	۱/۵۸	۲/۹۰	۵۳/۲۵	۲/۸۱	۵/۲۲	۵۳/۲۵	

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که ارزش ویژه عامل اول (۱۱/۱۹) اختلاف فاحشی با سایر عامل‌ها دارد و در مجموع همه عوامل حدود ۵۳ درصد کل واریانس بین ۵۴ ماده پرسشنامه مورد مطالعه را توجیه می‌کنند. بدین ترتیب چنانچه از مجموعه پرسش‌ها هشت عامل استخراج شود در حدود ۲۱ درصد واریانس مشترک بین پرسش‌ها به وسیله عامل نخست تبیین می‌شود.

جدول ۴. عوامل حاصل از تحلیل اکتشافی پرسش‌نامه آسیب‌شناسی سازمانی

ردیف	عوامل‌های حاصل در این تحقیق	سؤالات						
		۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	کارکنان از میزان تفویض اختیار مدیران به ایشان رضایت دارند	۰/۷۲۹						
۲	نحوه برخورد مدیران و سرپرستان با افراد خاطی مناسب است	۰/۶۹۱						
۳	از حضور دوره‌ای مدیران در محل کار ایجاد ارتباط و پاسخگویی آنان رضایت دارم	۰/۶۹۰						
۴	کارکنان با نحوه تعامل و رفتار مدیران موافق هستند	۰/۶۸۴						
۵	هر جا کاری مربوط به کارکنان و تخصص ایشان باشد مورد مشورت قرار می‌گیرند	۰/۵۲۷						
۶	کارکنان از نحوه توزیع پاداشهای اعطایی رضایت دارند	۰/۷۵۲						

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

ردیف	عوامل های حاصل در این تحقیق	سؤالا							
		۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۲۲	شغلم باعث رشد و پیشرفتم در آینده می شود					۵/۵۸۴			
۲۳	بین نیازهای شغلی و ویژگی های شخصیتی ام رابطه مناسبی وجود دارد.					۵/۵۷۹			
۲۴	تصویری که از شغل خودم در گذشته داشتم با شغل فعلی ام سنخیت دارد					۵/۴۷۲			
۲۵	برنامه های آموزشی موجب استمرار و بهبود دانش و مهارت کارکنان می شود					۵/۷۶۸			
۲۶	برنامه های آموزشی مرتبط با خانواده اثر مثبت برزندگی کارکنان گذاشته است					۵/۷۲۵			
۲۷	دوره های آموزشی باعث پویایی در شغلم می شود					۵/۷۰۰			
۲۸	کمیت و کیفیت دوره های برگزار شده در راستای انجام وظایف محوله کارکنان می باشد					۵/۶۳۸			
۲۹	دوره های برگزار شده در اصلاح رفتار و بهبود اخلاق و شخصیت کارکنان نقش بسیاری دارد.					۵/۶۲۹			
۳۰	تصور آینده شغلی موجب احساس امنیت شغلی در کارکنان می گردد					۵/۴۳۳			
۳۱	معیار مدون و اجرایی جهت تشویق یا انتخاب کارکنان نمونه وجود دارد.					۵/۴۲۵			
۳۲	برنامه های آموزشی با نیازهای شغلی کارکنان مطابق است.					۵/۴۰۲			
۳۳	مسائل و مشکلات اجتماعی و اقتصادی در انجام وظایف شغلی تأثیر دارد					۵/۶۵۶			
۳۴	ناامیدی و عدم احساس امنیت جامعه ها برانجام وظایف شغلی تأثیر می گذارد					۵/۶۵۵			

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

ردیف	عامل های حاصل در این تحقیق	سؤالا						
		۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲
۴۹	میزان همخوانی شرح وظایف با عنوان شغلی ام زیاد است		۰/۴۶۱					
۵۰	متقاضیان استخدام از فرصت برابر جذب برخوردارند		۰/۷۲۶					
۵۱	فرایند جاری تأمین نیرو به صورت فعلی را تأیید می کنم		۰/۵۸۹					
۵۲	فرایند جاری استخدام مشتمل بر آزمون، مصاحبه و گزینش را تأیید می کنم		۰/۵۷۷					
۵۳	مدیران از قوانین و دستورالعمل های مکتوب به هنگام اخذ تصمیم پیروی می کنند		۰/۴۸۹					
۵۴	رویه ها و روش های تهیه شده توسط شرکت به صورت دوره ای ویرایش و بهبود می یابد		۰/۴۲۹					

نتایج جدول ۴ نشان می دهد 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 شده اند. 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 آماره های عامل های پرسش نامه آسیب شناسی 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 سؤال های پرسشنامه	۰/۴۸	۰/۴۷	۰/۴۲	۰/۳۹	۰/۳۴	۰/۲۸	۰/۳۰	۰/۳۵	۰/۱۷
میانگین سؤال ها	۵/۸	۴/۴۸	۴/۸۸	۵/۹۶	۶/۰۵	۶/۴۶	۵/۸۹	۵/۲۸	۵/۶۹
واریانس سؤال ها	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 می دهد که بالاترین ضریب آلفا مربوط به عامل سوم (ارزشیابی و انتصاب) و کمترین مربوط به عامل هشتم (گزینش و استخدام) می باشد. ضریب اعتبار کل پرسشنامه در کل گروه نمونه مورد مطالعه برابر با ۰/۹۲ بدست آمد. همبستگی تمامی سوال ها با نمره کل پرسش نامه 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**	زینش و استخدام

P < ۰/۰۱**

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:

آسیب های سازمانی بر اساس مدل سه شاخگی در سه بعد (رفتاری، ساختاری و زمینه ای) در شرکت های صنایع غذایی شهرک صنعتی آمل کدامند؟
برای پاسخگویی به این سوال پژوهش بعد از بررسی خصوصیات روان سنجی پرسش نامه آسیب شناسی سازمانی این پرسش نامه برای تعداد ۲۰۹ نفر از کارکنان شرکت های صنایع غذایی شهرک صنعتی آمل اجرا گردید که آماره های توصیفی حاصل از این اجرا در جدول ۷ نمایش داده شده است.

جدول ۷. میانگین، انحراف استاندارد و نقاط درصدی عامل های پرسش نامه آسیب شناسی سازمانی

نمره کلی پرسشنامه	زمینه ای		ساختاری		رفتاری				عامل
	عوامل فردی و اجتماعی		ارزشیابی و انتصاب	گزینش و استخدام	امنیت شغلی	آموزش و بالندگی حرفه ای	رضایت شغلی	انگیزش و هدفمندی	رهبری و مدیریت
	۶/۱۲	۵/۸۷	۵/۵۸	۶/۰۷	۶/۷۸	۶/۲۸	۶/۴۹	۵/۲۴	۶/۱۳
	۱/۴۱	۱/۹۹	۱/۸۲	۱/۵۹	۱/۷۱	۱/۸۲	۱/۹۰	۲/۰۲	۱/۸۱
	۵/۳۰	۴/۸	۴/۷	۵/۲۵	۶	۵/۴	۵/۴	۴/۴	۵
	۶/۷۳	۶/۸	۶/۲	۶/۸۷	۷/۷	۷	۷/۶	۶/۴	۷/۲
	۵۴	۵	۷	۸	۹	۸	۷	۵	۵

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 می دهد 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 مؤلفه های پرسش نامه آسیب شناسی 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 پرسش نامه براساس رتبه بندی (ضعیف، متوسط و قوی)

عامل	مؤلفه	ضعیف		متوسط		قوی		آزمون خی دو	سطح معناداری
		فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
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 حرفه ای	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
	زینش و استخدام	۶۸	۳۲/۵	۷۸	۳۷/۳	۶۳	۳۰/۱	۱/۶۷	۰/۴۳
	عوامل فردی و اجتماعی	۶۵	۳۱/۱	۸۶	۴۱/۱	۵۸	۲۷/۸	۶/۰۹	۰/۰۴۷

نتایج حاصل از جدول ۸ نشان می دهد 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 حرفه ای (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 می باشد. برای پاسخگویی به سوال پژوهش به تفکیک عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه ای می توان گفت: از بین مؤلفه های 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 کمی 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 ۴۰٪ 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 ۹۲٪ به دست آمده و همبستگی تمام سؤالات 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 پرسش نامه آسیب شناسی 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 پرسش نامه 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 پرسش نامه 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 پرسش نامه می توان این پرسش نامه را به عنوان پرسش نامه آسیب شناسی سازمانی براساس مدل سه شاخگی در شرکت های صنایع غذایی مورد استفاده قرار گیرد. بعد از تهیه پرسش نامه براساس مدل سه شاخگی به بررسی آسیب های سازمانی در سه بعد رفتاری، ساختاری و زمینه ای در شرکت های صنایع غذایی در شهرک صنعتی آمل پرداختیم از بین مؤلفه ها مربوط به رفتاری بیشترین درصد فراوانی مربوط به مؤلفه انگیزش و هدفمندی ۳۴ درصد می باشد. 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 زمینه ای با تک مؤلفه عوامل فردی و اجتماعی میزان آسیب ۳۱ درصد در سازمان ارزیابی شده است و در با هم نگرایی مؤلفه های مقادیر کمی دو محاسبه شده، در مؤلفه های رضایت شغلی، روشهای آموزش و بالندگی حرفه ای از عوامل رفتاری و عامل زمینه ای (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 زمینه ای کمترین عامل آسیب سازمانی در شرکت های 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 آسیب های سازمانی از همان ابتدا که جذب و گزینش نیروی انسانی در سازمان می باشد و در مؤلفه های ساختاری قرار دارد تا به انگیزش و هدفمندی و آموزش که در مؤلفه های رفتاری سازمان قرار دارد که خود متأثر از مؤلفه های زمینه ای عوامل فردی و اجتماعی جامعه می باشد؛ همگی روی هم تاثیر می گذارند و برای کاهش آسیب سازمانی باید با رویکرد سیستمی و با نگاه جامع نگری تمامی عوامل زیر سیستم های تأثیرگذار در سازمان را تحلیل و بررسی کرد. زیرا رابطه تنگاتنگی بین این مؤلفه های آسیب شناسی سازمانی وجود دارد و تأثیرپذیری این عوامل بر روی یکدیگر زیاد می باشد.

از محدودیت های پژوهش حاضر می توان گفت: در بخش عوامل آسیب شناسی سازمانی، عوامل ساختاری فقط به مؤلفه های مربوطه به گزینش و استخدام و ارزیابی و انتصاب در بخش ساختار اداری پرداخته است، همچنین می توان گفت: در اکثر شرکت های خصوصی به دلیل رقابت با شرکت های همتراز، مدیران ارشد نگران دادن اطلاعات سازمانی به محقق می باشند. هر چند پژوهشگر سعی در اعتماد سازی مدیران را داشته، ولی در محدودیت های تحقیق باید لحاظ شود و همچنین به عدم تعمیم یافته ها به دیگر شرکتها و سازمانها باید اشاره کرد.

پیشنهاد می شود از یافته های پژوهش حاضر جهت آموزش مدیران جدید الانتصاب در دوره های آموزشی استفاده شود. و همچنین با توجه به یافته های پژوهش حاضر به منظور اثربخشی و کارایی بیشتر سازمان به عوامل رفتاری سازمان بیش از دیگر عوامل توجه شود. همچنین از پرسش نامه مدل سه شاخگی آسیب شناسی سازمانی محقق ساخته در پژوهش حاضر به عنوان یک پرسش نامه معتبر در پژوهش های شغلی می توان استفاده نمود.

منابع

- امیراسماعیلی، م (۱۳۹۰). آسیب شناسی منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی کرمان براساس مدل سه شاخگی، فصلنامه علمی پژوهشی بهداشت یزد، سال دهم، شماره ۳ و ۴: ۱۱-۳۰.
- ایران نژاد، م (۱۳۸۹). سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، چاپ چهارم، تهران، مؤسسه عالی بانکداری ایران. ۱۲۱-۱۲۵.
- بیات، م؛ کامرانی، م (۱۳۹۳). آسیب شناسی معاونت منابع انسانی باهدف بهبود و توسعه براساس مدل سه شاخگی (مورد مطالعه: شرکت برق منطقه ای تهران). بیست و نهمین کنفرانس بین المللی برق: ۹-۱.
- توکلی دارستانی، ش؛ شهباز مرادی، س (۱۳۸۷). آسیب شناسی 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). آسیب شناسی منابع انسانی با هدف بهبود و توسعه، مرکز پژوهشهای دانشگاه مدیریت دانشگاه تهران. شماره ۴۵: ۵-۵۳.
- دهقان، ر؛ طالبی، ک؛ عربیون، اب (۱۳۹۱). پژوهشی پیرامون عوامل مؤثر بر نوآوری و کارآفرینی سازمانی در دانشگاه های علوم پزشکی کشور. پیآورد سلامت، سال ۶، ۲۲: ۳-۲۲.
- شمس مورگانی، غ (۱۳۹۴) آسیب شناسی فعالیت های آموزشی و بهسازی منابع نیروی انسانی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۷: ۸۲-۱۰۰.
- علیدادی، ی (۱۳۸۷). بررسی آسیب شناسی مرکز ملی فرش و نقش آن در صادرات فرش، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه امام حسین (ع). شماره ۳: ۱۹۴-۱۷۱.
- مانی، آ (۱۳۹۴). طراحی و اعتباربخشی الگوی تحلیل وضعیت نظام مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). ۴، (۲۲): ۹۴-۷۱.
- مصطفوی، م (۱۳۸۶). آسیب شناسی سازمان در حوزه منابع انسانی شرکت نیروی برق استان مازندران، مجله مدیریت، شماره ۱۰: ۱-۱۳.
- میرزایی اهرنجانی، ح (۱۳۸۱). طرح تفصیلی گسترش افق نو در شناخت و آسیب شناسی سازمان های عمومی و دولتی ایران (آب منطقه غرب) مرکز پژوهشهای کاربردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- نجفی زاده، م؛ زاهدی، م (۱۳۹۵). شناسی نظام مدیریت عمل کرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قزوین با استفاده از مدل سه شاخگی. مجله مدیریت توسعه و تحول. شماره ۲۵، ۵۹: ۶۹-۵۹.
- 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.Bysagc 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). Neccessary organizational changes according to burke- litwin model in th head nurses system of management in health care and social welfare instittution, Elsevier;4