

عنوان مقاله:

ارزیابی تابآوری سازمانی یکی از معاونت های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در پاسخ به شرایط بحرانی

محل انتشار:

هشتمین کنگره بین المللی سلامت در حوادث و بلایا (سال: 1396)

تعداد صفحات اصل مقاله: 2

نویسندگان:

گلرخ عتیقه چیان

محمدحسین یارمحمدیان - mhyarm@yahoo.com

زهره عباسی دولت آبادی

علی مظاهری

خلاصه مقاله:

زمینه و هدف: تاب آوری در برابر شرایط بحرانی یکی از مفاهیم بسیار مهم در سال های اخیر بوده است. در همین راستا اخیرا توجه نسبتا زیادی به سازمان های تاب آور در برابر بحرانها شده است به گونه ای که سازمان های دولتی و خصوصی باید تلاش نمایند تا خودشان را در برابر شرایط بحرانی تاب آور نمایند. هدف از انجام این پژوهش ارزیابی میزان تاب آوری سازمانی در یکی از معاونت های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در شرایط بحرانی بود. روش کار: این پژوهش به صورت کمی انجام شده است. جمعیت مورد مطالعه، کلیه مدیران و کارشناسان یکی از معاونت های وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بودند. نمونه گیری از طریق روش تصادفی ساده انجام شد. بدین منظور پس از برگزاری یک دوره آموزشی مدیریت بحران سازمانی و تبیین مفاهیم تاب آوری سازمانی، از افراد خواسته شد تا در تکمیل پرسشنامه مشارکت نمایند. تکمیل پرسشنامه منوط به حضور افراد در دوره آموزشی بود. در این پژوهش نظرات 80 نفر از طریق پرسشنامه تاب آوری سازمانی مک مانوس McManus در 20 حوزه فرعی و 3 حوزه اصلی مورد بررسی قرار گرفت. امتیاز 3 در این پرسشنامه امتیاز خنثی بود، امتیاز کمتر از 3 نشان دهنده ضعف و امتیاز بیشتر از 3 نشان دهنده قوت سازمان در متغیر مورد مطالعه بود. داده ها از طریق نرم افزار SPSS با استفاده از روش های آماری توصیفی و تحلیلی مورد تحلیل قرار گرفت. یافته ها: بررسی وضعیت متغیرهای مورد مطالعه، بیانگر وجود ضعف در زمینه تاب آوری در معاونت مورد مطالعه بود. بطوری که در شرایط بحرانی، میزان موقعیت شناسی با آگاهی موقعیتی مدیران و کارشناسان این معاونت، کم 2.23 آسیب پذیری های کلیدی این معاونت، زیاد 2.11 و ظرفیت تطابق پذیری با شرایط بحرانی نیز کم 2.17 بود. نتیجه گیری: از یافته های این پژوهش برای برنامه ریزی دوره های آموزشی جهت افزایش میزان تاب آوری سازمانی در زمینه های آشنایی با نقش ها و مسولیت ها، درک و تحلیل مخاطرات و پیامدهای آنها، ارتباطات فردی و سازمانی، اولویت های بازگشت به حالت عادی، نظارت و گزارش دهی از وضعیت درونی و بیرونی، راهبردهای برنامه ریزی، شرکت در تمرین ها و مانورها، شناسایی ظرفیت های داخل و خارج سازمان، شناسایی و تحلیل آسیب پذیری ها، مشارکت و حضور در سازمان، نگرش راهبردی و آینده نگری، ساختار رهبری و مدیریت، تصمیم گیری پیشرفته و مسئولانه و خلاقیت و نوآوری در شرایط بحرانی، استفاده شد. کلیه نهادهای دولتی سیاستگذار، موظف به افزایش تاب آوری سازمانی در شرایط بحرانی هستند، بدین منظور یکی از اهداف مهم و استراتژیک هر سازمانی باید در این راستا باشد. همچنین ارزیابی مداوم میزان تاب آوری سازمانی برای سنجش نقاط قوت و قابل بهبود ضروریست. از این رو میتوان با استفاده از بازخوردهای دوره ای، نقاط ضعف را شناسایی و برای آنها برنامه ریزی نمود.

کلمات کلیدی:

تاب آوری، بحران، سازمان، ارزیابی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/852484>



