

سلامت سازمانی چیست؟ + معیارها و

مزایای سلامت سازمان

اصطلاح سلامت سازمانی اولین بار در سال 1969 توسط متیو مایلز در بررسی ویژگی‌های سازمانی به کار برده شد. سلامت یک سازمان به معنای توانایی آن مجموعه در حفظ بقا و سازش با محیط و بهبود وضعیت سازمان است. در چنین سازوکاری شرایط به شکلی است که کارکنان به سازمان متعهد می‌شوند. داشتن کارکنان متعهد و وظیفه‌شناس از بزرگ‌ترین امکانات یک سازمان در دستیابی به اهداف و رشد است.

سلامت سازمانی یک عامل کلیدی در موفقیت و پایداری هر سازمان است. عوامل مختلفی در سلامت سازمانی نقش دارند. فرهنگ سازمانی، رفتار سازمانی و مدیریت از جمله این عوامل هستند. سازمان سالم محلی است که افراد در آن با علاقه کارشان را انجام می‌دهند و از شغل خود رضایت دارند. کارکنان در چنین محیطی با پویایی و انگیزه کامل به انجام وظیفه می‌پردازند. سلامت سازمان در ابعاد مختلف فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق به سازمان، شایسته‌سالاری، تخصص و تقویت قابلیت‌های افراد و موارد مختلف دیگری نمود خواهد داشت.

این مفهوم جهت بررسی و بهبود عملکرد یک سازمان به کار می‌رود. سلامت سازمان نشانه رشد و پیشرفت و تکامل سیستم‌های داخلی و ارتباطات یک مجموعه است که سه جنبه مختلف را مد نظر قرار می‌دهد. سلامت فیزیکی، سلامت روانی و سلامت روابط

اجتماعی کارکنان. شاخص‌های مختلفی برای ارزیابی سلامت یک سازمان در نظر گرفته می‌شود. اصلی‌ترین این شاخص‌ها عبارتند از رضایت کارکنان، میزان بازدهی، ارتباطات بین کارکنان، میزان استرس در محیط کار، تعهد کارکنان به سازمان و نحوه رهبری سازمان.



برای دریافت دمو نرم افزار منابع انسانی

«وقتی سلامت سازمانی برای یک مجموعه اهمیت پیدا می‌کند، دیگر نمی‌توان مدیریت منابع انسانی را به روش‌های سنتی سپرد؛ استفاده از [نرم‌افزار منابع انسانی](#) یکی از پیش‌نیازهای ایجاد شفافیت، عدالت و نظم در سازمان‌های سالم است.»

اهمیت سلامت سازمان

سلامتی سازمان موجب فراهم آمدن بستری مناسب جهت رشد و توسعه آن خواهد بود. پیشرفت هر سازمان و مجموعه اقتصادی زمانی مهیا می‌شود که کیفیت ارائه خدمات و محصولات آن به حد قابل قبولی برسد و همچنین منابع انسانی آن به صورتی بهینه به انجام وظایف پردازند و از نقش و جایگاه خود رضایت داشته باشند. این زنجیره رضایت و عملکرد زمانی به خوبی اتصال دارد که تمامی امکانات مورد نیاز آن فراهم

آمده باشد. سازمان‌هایی که به سلامت خود اهمیت می‌دهند و سازوکار درستی را جهت ایجاد رضایتمندی در کارکنان فراهم می‌آورند، در برابر تغییرات بازار و چالش‌های کسب‌وکار توانایی تاب‌آوری و ابتکار عمل بیشتری دارند. پیاده‌سازی استراتژی‌های درست مدیریت به چنین شرایطی می‌انجامد.



ارکان سلامت سازمانی

• ارزش‌ها: ارزش‌هایی که در سازمان در نظر گرفته می‌شوند، پایه و اساس حرکت‌های سازمان را تشکیل می‌دهند. شناسایی و تعیین ارزش‌های مؤثر و مناسب برای هر سازمان نقش بسیار مهمی در دستیابی به سلامت سازمانی دارد. این ارزش‌ها می‌توانند به صورت اخلاقی باشند و یا دستورالعمل‌هایی مدون شده باشند.

- **اهداف:** اهداف هر سازمان چرایی انجام هر کدام از فرایندهای سازمان را روشن می‌کند. زمانی که دلیل انجام هر کار مشخص باشد، شفافیت به‌وجودآمده مانع از سردرگمی و اتلاف وقت و انرژی خواهد شد.
- **افراد:** کارکنان سازمان هر کدام نماینده سازمان خواهند بود. علاوه بر مهارت‌های شغلی، همخوانی و هماهنگی رفتاری کارکنان به صورت انفرادی و گروهی نیز از مواردی است که در دستیابی به اهداف و رشد سازمان تأثیر دارند.
- **شرکای تجاری:** علاوه بر افراد و ارزش‌های سازمانی همکاران سازمانی نیز در ایجاد سلامت در محیط سازمان مؤثر هستند. همسویی اهداف تجاری و ارزش‌های شرکا موجب ایجاد شرایطی مناسب خواهد شد و عدم همخوانی، ادامه همکاری را با اختلالاتی همراه می‌کند که در سلامت سازمان مؤثر هستند.
- **برنامه‌ریزی:** پیمودن یک مسیر سخت و پرچالش به صورت گام به گام و مرحله به مرحله انجام می‌شود. برنامه‌ریزی تعیین‌کننده خط مشی این حرکت است که به صورت برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت خواهد بود.

راهکارهای بهبود سلامت سازمانی

سلامت در سازمان یکی از فاکتورهای مهم و اصلی نگاه‌داشت نیروها در سازمان است. با توجه به تحولات اقتصادی و فرهنگی جامعه هر چه میزان این سلامت بیشتر باشد، ماندگاری کارکنان سازمان بیشتر می‌شود و هزینه‌های کمتری صرف فرایندهای جذب و استخدام نیروهای جایگزین خواهد شد.

سازمان‌ها برای رسیدن به سلامت و پایداری لازم راهکارهایی را در پیش می‌گیرند که در

ادامه برخی از مهم‌ترین آنها را معرفی می‌کنیم.

- **توسعه فرهنگ سازمانی مؤثر:** فرهنگ سازمانی شامل ارزش‌ها، اعتقادات، رفتار و روش‌های کاری است که در سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود. فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیمی بر رضایت شغلی، میزان تعهد کارکنان به سازمان و بهره‌وری دارد.
- **استراتژی مدیریت تغییر:** سازمان‌ها به کمک مدیریت تغییر روندی را برای اعمال تغییرات در سازمان پیاده می‌کنند. این روندها شامل تغییر در فرهنگ سازمانی، ساختار سازمان، فرایند و سیستم‌های فناوری اطلاعات است. مدیریت تغییر با توجه به شرایط خاص حاکم بر هر سازمان انجام می‌شود.

سلامت سازمانی و نیازهای سازمان

سلامت سازمانی ظرفیت یک کسب‌وکار در تطبیق با دنیای در حال تغییر مداوم است و این سلامت در تأمین سه دسته نیاز اصلی سازمان مؤثر است. این نیازها عبارتند از:

- نیازهای وظیفه‌ای
- نیازهای بقا
- نیازهای رشد و توسعه سازمان

مشخصات محیط‌های کاری سالم

سازمانی سالم است که ثبات داشت باشد. این ثبات نتیجه هماهنگی مدیریت، فعالیت‌ها، استراتژی و فرهنگی متناسب با یکدیگر است. سازمان سالم علاوه بر حل مشکلات

داخلی برای مشکلات و تهدیدهای خارجی نیز به سرعت واکنش نشان می‌دهد و این واکنش به شکلی است که بهترین راهکار و بیشترین میزان انعطاف‌پذیری را به دنبال خواهد داشت. در چنین شرایطی با کمترین اعمال سیاست و ابهام می‌توان بیشترین میزان وفاداری و تعهد و بهره‌وری را با کمترین میزان نرخ ریزش منابع انسانی تجربه کرد. ویژگی‌های یک محیط کاری سالم عبارتند از:

- وضوح وظایف و دسترسی به امکانات مورد نیاز
- الزامات شغلی معقول
- کنترل در جایگاه شغلی
- وجود حدود اختیارات در تصمیم‌گیری
- حمایت اجتماعی در محیط کار
- رفتار عادلانه و پاداش منصفانه
- دستمزد مکفی
- ساعات و شیفت‌های کاری مناسب
- امنیت شغلی



بهبود سلامت سازمانی

زمانی که همسویی، ارتباطات سالم و بهبود تجربه کارکنان در اولویت سیاست‌های مدیریت سازمانی قرار گیرد، سلامت سازمانی پدید می‌آید و در این شرایط بازده و عملکرد کلی سازمان افزایش می‌یابد و کارکنانی متعهد و وفادار به سازمان تمام تلاش خود را برای دستیابی به اهداف جمعی و فردی حرفه‌ای به کار می‌گیرند. بهبود این سلامت و بستر رشد از طریق همسویی سازمانی، تمرکز بر تأمین نیازهای کارکنان، برقراری عدالت در سازمان، ایجاد یک ساختار شفاف، ایجاد فرصت‌های توسعه فردی، هدف‌گذاری، مدیریت بر مبنای نقاط قوت و بهبود نقاط ضعف صورت می‌گیرد.

معیارهای سنجش سلامت سازمانی

چابکی: به نحوه واکنش یک سازمان به تغییرات درونی و بیرونی چابکی گفته می‌شود. در سنجش چابکی سازمان دو معیار وجود دارد، سرعت سازمان و سرعت تطبیق با تغییرات بازار. در مقوله چابکی سازمان، رقابت نیز مطرح می‌شود. اینکه شرایط چطور مهیا شده تا یک سازمان نسبت به محرک‌های خارجی با سرعت بیشتری نسبت به رقبای خود واکنش نشان دهد نیز از اهمیت زیادی برخوردار است.

مسئولیت‌پذیری: مسئولیت‌پذیری در محیط کار تعهدی است که سازمان و کارکنان در قبال یکدیگر دارند. سازمان در تأمین نیازهای کارکنان و کارکنان در انجام وظایف و اقدام به موقع متعهد هستند. مسئولیت‌پذیری مستلزم ایجاد حس تعهد و وفاداری دوسویه بین کارفرما و کارمندان است.

همسویی: به معنای درک یکسان از معیارهای کمی و کیفی سازمان است. هر چه همسویی و هم‌ترازی بیشتر باشد، فرایندهایی که طراحی می‌شوند متعادل‌تر خواهند بود و احتمال موفقیت در آنها بیشتر می‌شود.

مزایای بهبود سلامت سازمانی

ارتقاء سطح سلامت در هر سازمانی مجموعه‌ای از مزایا را به دنبال خواهد داشت که این مزایا هم کوتاه‌مدت هستند و هم بلندمدت. در ادامه به مزایای سلامت سازمان اشاره می‌شود.

حفظ کارکنان: فرایند جذب و استخدام در هر سازمانی نیاز صرف وقت و انرژی و هزینه است. سازمانی که کارکنانی وفادار داشته باشد، کمتر نیاز به جایگزین کردن نیروی جدید خواهد داشت و به این ترتیب تمرکز بیشتری برای دستیابی به اهداف و اولویت‌های سودآور خواهد داشت.

بهره‌وری بیشتر و قدرت حل مسئله: محیط کار سالم شرایطی را مهیا می‌کند تا کارکنان دستیابی به اهداف سازمان را در اولویت حرفه‌ای خود قرار دهند و با انگیزه کافی و هماهنگی به انجام وظایف خود بپردازند.

جذب و استخدام مؤثر: همه دوست دارند محیط کارشان معتبر و دارای شهرت و جذابیت‌های شغلی باشد. کارکنان رضایتمند و باانگیزه هر کدام سفیر معرفی سازمان خواهند شد و به مرور اعتبار لازم برای سازمان به وجود می‌آید تا در زمان نیاز به استخدام نیروی جدید افراد بیشتری داوطلب کار در شرکت باشند و کارفرما بتواند افراد مستعد و ماهر را به استخدام خود درآورد.

سخن پایانی

سلامت سازمانی مفهوم جدیدی نیست و فقط شامل توانایی سازمان در اجرای وظایف به شکل مؤثر نیست، بلکه توانایی رشد و شکوفایی مجموعه را نشان می‌دهد. این اصطلاح برای توضیح و توصیف شرایط و جو عمومی سازمان به کار می‌رود. مفهوم سلامت سازمانی عبارت است از دوام و بقای سازمان در محیط خود و ایجاد سازگاری با عوامل تهدیدکننده یا مؤثر در رشد داخلی و خارجی.

سلامت سازمانی یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های حفظ بقا و ارتقاء یک سازمان و بنگاه اقتصادی است. آموزش، مشاوره و رهبری مؤثر و مداومت بر استفاده از تکنولوژی‌های به‌روز و پیشرفته از راهکارهای اثرگذاری است که به سلامت یک سازمان کمک می‌کند. سازمان سالم به صورت منظم و اثربخش فعالیت می‌کند.

در حال حاضر محیط‌های کسب‌وکار دائماً در حال تغییر هستند. این تغییرات سازوکار درونی و بازده سازمانی یا تولیدی را با اختلاف مواجه می‌کنند. سازمان‌های سالم می‌توانند هر مشکلی را حل کنند و موانع داخلی و خارجی را برطرف سازند. تحقیقات نشان داده‌اند سازمان‌هایی که به فکر سلامت خود هستند، در مواجهه با رویدادهای قابل پیش‌بینی و غیرقابل پیش‌بینی واکنش بهتری دارند و مراحل رشد را با سرعت و سهولت بیشتر طی می‌کنند.