

تحلیل سلامت سازمانی با رویکرد مدیریت بحران و ارائه مدل مربوطه در پیشگیری از

حوادث صنعت نفت

سید فرزاد هاشمی^۱

چکیده :

این پژوهش با هدف مطالعه نقش سلامت سازمانی و ابعاد آن در مدیریت بحران و تعاملات سازمانی است. روش این پژوهش به صورت مروری و تحلیلی به مطالعات علمی، پژوهشی پرداخته است و هدف آن ایجاد یک زمینه و چشم انداز پیش روی کارکنان در زمینه سازمانی خصوصاً "در زمینه پتروشیمی در صنعت نفت کشور است. با این رویکرد که در منابع انسانی یک دیدگاه مشترک به وجود آورد و این زنگ خطر را در یک کار پژوهشی به صدا در آورد که سلامت سازمانی اهمیت ویژه ای در مواقع حساس و بحرانی دارد. باید همگی در جهت مدیریت بحران مشارکت داشته باشند و همه این صنعت مادر کشور را در مواقع حساس یاری دهند. با توجه به مطالعه صورت گرفته نتیجه حاکی از این بود که برای پیشرفت سازمانی و یا حداقل در بحران باید اولاً "سازمان از سلامت و همکاری لازم برخوردار باشد، ثانیاً" مدیریت بحران نیازمند برنامه ریزی قبل از وجود بحران و نیازمند یک سیستم اطلاعاتی گسترده است. در نهایت این پژوهش به طراحی یک مدل مفهومی انجامید که به وسیله آن می توان بحران ها را راحتتر مدیریت کرد.

واژگان کلیدی : مدیریت بحران ، تعاملات سازمانی ، سلامت سازمانی

مقدمه

در خصوص مسئله‌ی نفت و گاز، علاوه‌ی بر بخشهای فنی، حتماً بایستی روی بخشهای حقوقی و اقتصادی - حقوق نفت و گاز، اقتصاد نفت و گاز کار کنیم، فکر کنیم و در این زمینه مطالعات علمی داشته باشیم. جوانهای ما خواهند توانست در این زمینه‌ها کار کنند و ان شاءالله پیشرفت پیدا خواهند کرد. این ثروت متعلق به ملت ایران است. گاز ثروت است، نفت ثروت است؛ اما از این ثروتها خیلی مهمتر، نیروی انسانی با استعداد و علاقه‌مند و دارای توان کار است. ما این ثروت را داریم؛ اصل این است. اگر یک ملتی این نیروی انسانی را داشت، میتواند ثروتهای طبیعی خودش را هم استحصال کند و در خدمت ملت قرار دهد؛ اما اگر این را نداشت، ثروتهای طبیعی آن هم در خدمت دیگران قرار خواهد گرفت؛ برای دیگران بیشتر سود خواهد داد تا برای خود او ما بحمدالله این ثروت را داریم (بیانات مقام معظم رهبری در جمع مردم عسلویه ، ۱۳۹۰/۱۰).

^۱ کارشناس ارشد مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی، پژوهشگاه صنعت نفت hashemisf22@gmail.com

امروزه نقش صنعت نفت در اقتصاد کشور بر هیچ فردی پوشیده نیست، صنعتی که می‌تواند نه تنها باعث رونق کسب و کار شود، بلکه حتی می‌تواند کلید خروج اقتصاد از رکود غیر تورمی باشد، این بخشی از سخنان "جعفر توفیقی"، دبیر ستاد توسعه فناوری و نوآوری صنعت نفت، گاز و زغال سنگ، در مورد صنعت نفت و گاز کشور است.

از ضرورت و اهمیت این پژوهش نگاهی کوتاه به حوادث اخیر در صنعت نفت گاز گویا است. برخورد با بلایای طبیعی و غیرطبیعی ریشه‌ای چندین ساله در ایران دارد. با وقوع یک انفجار و آتش‌سوزی در شهران و آتش‌سوزی‌های چندگانه در مجتمع بوعلی‌سینای ماهشهر و مجتمع پتروشیمی بندرامام، مدیریت‌های چندگانه و بی‌ثبات در تصمیم‌گیری به چشم می‌خورد. حوادث جانبی دیگری در حوادث این‌چنینی روی می‌دهد که نشان‌دهنده ناکارآمد بودن مدیران و کارکنان سازمان است که باعث اختلال عظیمی در مدیریت حوادث در منطقه و شهر می‌شود؛ به‌عنوان نمونه حادثه نشت پارازایلین که در پتروشیمی بوعلی ماهشهر اتفاق افتاد و ۹ نفر مصدوم شدند.

با مطالعاتی که در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه انجام گرفته، علل بیشتر حوادث در صنایع نفت ریشه در اشتباه کارکنان دارد. با این وجود تحقیقات بیشتر نشان می‌دهد که اکثر این حوادث به دلیل ترکیب عوامل بسیاری که اغلب آنها فقدان عوامل انسانی و سازمانی مناسب می‌باشد صورت می‌پذیرد. به عبارتی می‌توان گفت که اگر محیط سازمان از قبل با عوامل پیشگیرانه مجهز باشد به راحتی می‌توان خیلی از حوادث ناگوار را نداشته باشیم. می‌توان چنین نتیجه گرفت که حادثه‌ای که در یک سازمان اتفاق می‌افتد، نتیجه عواملی است که در بخش‌های مختلف این سازمان (انسانی و ظرفیت‌ها) با هم ترکیب شده‌اند. در بیشتر مواقع، اشتباه و بروز حادثه ناشی از عوامل متعددی است، مانند: نامناسب بودن محل تاسیسات، پیچیده بودن دستگاه‌های عملیاتی، افزایش بیش از حد ظرفیت، تعمیرات ناقص، تاکید و توجه بی‌مورد فقط به تولید، ضعف آموزش کارکنان، فقدان انگیزه و دانش تجربی، سرپرستی غیرمسئولانه، طراحی ضعیف، الگوبرداری نادرست سازمانی (تقلید از طرح‌های کشورهای دیگر)، سیستم‌های کاربردی مقطعی و حوادث غیر مترقبه طبیعی (علمشاهی، ۱۳۹۳) اما به زعم پژوهشگر عوامل دیگری در ابعاد انسانی می‌توانند به همدلی و و پکیارچکی در سازمان باعث شود که حوادث این‌چنینی در سازمان اتفاق نیفتد. که زیر مجموعه سلامت سازمانی هستند. سلامت سازمانی ابعاد وسیعی دارد که هدف آن حفظ فیزیکی و روانی سازمان از آسیب‌های پنهان و آشکار است. سلامت سازمانی به معنی ارگانیزم ضمن انجام وظیفه، به رشد و شکوفایی خود ادامه می‌دهد. قریب به این مفهوم، خودیابی است، خودیابی، که در روان‌درمانی و آموزش روابط انسانی بدان اشاره می‌شود حدکمالی است که شخص قابلیت رسیدن به آن را دارد. در حالت خودیابی یا تحقق ذات، استعدادهای بالقوه شخص (سازمان) شکوفا شده و فعلیت می‌یابند. (شیرودی، ۱۳۹۰) به نظر ماتیو مایلز^۱ یک سازمان سالم را به عنوان سازمانی تعریف میکنند که نه تنها در محیط خود دوام می‌آورد بلکه در یک برهه زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و تواناییهای بقاء و سازش خود را به طور مداوم توسعه داده و گسترش می‌دهد. چیزی که در این تعریف واضح است این است که سازمان سالم با نیروهای مانع در بیرون به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده، نیروی آن را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند (رضایی صوفی و همکاران، ۱۳۹۱) همچنین در کل کیفیت زندگی کاری حاوی برنامه های جامع و گسترده است که رضایت و خشنودی کارکنان را افزایش می‌دهد؛ یادگیری آنها را در محیط تقویت می‌کند و به آنها در امر مدیریت، تغییر و تحولات یاری می‌رساند. عدم خشنودی کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریباً به همه کارکنان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می‌رساند. هدف بسیاری از سازمان ها

^۱ Matthew B. Miles

افزایش رضایت و خشنودی کارکنان در تمام سطوح است، اما این مسئله پیچیده ای است. (ساعد و همکاران، ۱۳۸۹) هر چه میزان این تعهد بیشتر باشد نیروهای خوددکنترلی و خودانگیزی در کارکنان افزایش یافته و به تناسب آن اثربخشی و کارایی افزایش خواهد یافت. کارکنان که احساس علاقه و تعهد و وابستگی به سازمان نشان را ندارند، به صورت مداوم و کارا فعالیت نداشته و در طولانی مدت به سازمان لطمه وارد می سازند. از طرفی کاهش هزینه ها، دستیابی به پیشرفت های اقتصادی، رقابت بیشتر، فروش و خدمات موثر به مشتریان، همگی اهداف و نتایج مثبتی هستند که در اثر ایجاد فضا و محیطهای مناسب و سالم به دست می آیند. این که این فضا و محیط در سازمانی دولتی باشد یا خصوصی و یا فضای باز باشد یا بسته، مهم نیست مسئله اصلی اینجاست که سازمان سالم زمینه ایجاد نیروی انسانی توانمند و سالم را فراهم می سازد و نیروی انسانی توانمند، سازمانی کارا و اثربخش را ایجاد می کند (نصیری پور و همکاران، ۱۳۹۰).

در کل می توان اینگونه ابراز داشت که وضوح نقش و قابلیت دسترسی به آن، الزامات کاری معقول، کنترل شغل و حدود اختیارات در تصمیم گیری، حمایت اجتماعی در محیط، پادا شهای عادلانه و رفتار منصفانه، دستمزد کافی، ساعات کاری رضایت بخش، امنیت شغلی، جو سازمانی امن، ترتیبات استخدامی سالم و شایسته از نشانه های سازمان سالم هستند و از طرفی بار کاری بالا، روابط بین شخصی ناسالم، جو سازمانی بد، تغییرات زیاد، محیط فیزیکی غیراستاندارد، نظامهای پرداخت غیرعادلانه، نبود عوامل انگیزی و حقوقی مثبت، ابهام نقش از عوامل استرس زا در محل کار هستند که سلامت روحی کارکنان و بالطبع بهره وری آنان را تحت تاثیر ویژه قرار می دهند. (هوکنگ^۱، ۲۰۰۶) با بررسی های انجام شده به این واقعیت می رسیم که شاید حتی نمی دانیم باید چکار کنیم که چنین حوادثی رخ ندهد و مشکل و اشکال کار کجاست؟ چرا کارکنان نسبت به سازمان خود بی تفاوت هستند و با ولنگاری و سهل انگاری باعث ایجاد چنین مشکلاتی غیر قابل جبرانی برای سازمان می شوند و نهایت مجازات افراد در همه بخش ها جریمه و یا زندان خواهد بود و خسارت های مالی میلیاردی را دولت باید و مجبور است جبران کند تا پالایشگاه دوباره بتواند بکار خود ادامه دهد. دغدغه اصلی پژوهشگر روی این موضوع و مسئله است که سلامت روانی و وجدانی و سلامت اداری چه کمکی می تواند به بحث بحران مدیریت و جلوگیری از این بحران ها داشته باشد. چرا تعاملات سازنده بین کارکنان رخ نمی دهد. بحرانها میتواند مستقیماً در یک سیستم بوجود آمده یا تحت تاثیر عوامل خارجی سیستم را مختل ساخته شده است لذا باید یک تجزیه و تحلیل درست انجام داد مدیریت یک بحران بر اساس اطلاعات صحیح در جهت کاهش خسارات و کنترل سریع بحران است.

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش بر اساس سال می باشد و به این شکل دسته بندی شده است. باغینی (۱۳۹۴) تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین ارتباطات سازمانی و مدیریت بحران در شرکت خط لوله و مخابرات نفت ایران (منطقه شاهرود) انجام گرفته است. روش تحقیق این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و با هدف کاربردی می باشد. ابزار گرد آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه است که برای سنجش ارتباطات سازمانی از پرسشنامه نانچیان و دیگران (۲۰۰۱) و برای سنجش مدیریت بحران از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارکنان شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران (منطقه شمال شرق) می باشد که تعداد آنها ۴۶۰ نفر است. با توجه به جدول مورگان، حجم نمونه تعداد ۲۱۰ نفر می باشد که پرسشنامه ها به صورت طبقه ای ساده بین کارکنان توزیع شد. داده ها توسط آزمون همبستگی پیرسون و

^۱ Hookong

رگرسیون تک متغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاکی از تایید رابطه بین ارتباطات سازمانی و مدیریت بحران در شرکت خط لوله و مخبرات نفت ایران (منطقه شاهرود) بود. در این راستا ۵ فرضیه تحقیق به عمل آمده است. .

ابراهیمی نژاد (۱۳۹۴) در مطالعه پیش رو ارتباطات سازمانی در واحد ستادی جمعیت هلال احمر شهرستان کرمان مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش از نوع توصیفی پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش را کارکنان ستادی جمعیت هلال احمر شهرستان کرمان تشکیل می دهند. نمونه گیری از نوع تصادفی ساده با استفاده از جدول مورگان می باشد که حجم نمونه ۵۴ نفر انتخاب شد. از دو پرسشنامه ارتباطات سازمانی و مدیریت بحران که به ترتیب دارای پایایی ۸۷ درصد و ۵/۸۲ درصد می باشد برای جمع آوری داده ها استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از روش آماری SPSS صورت گرفت. بر اساس یافته های پژوهش بین ارتباطات سازمانی و مدیریت بحران در واحد ستادی جمعیت هلال احمر شهرستان کرمان رابطه معناداری وجود دارد.

اکبری (۱۳۹۳) هدف از انجام این تحقیق بررسی رابطه اجرای مدیریت HSE با عملکرد سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران، مطالعه موردی ۱۲۰۰ - NGL ۱۳۰۰۰ NGL می باشد. در این تحقیق با استفاده از ابزار پرسشنامه به بررسی یک نمونه ۲۲۰ تایی از مدیران و کارکنان جامعه مورد نظر پرداخته شده است. بر اساس ادبیات تحقیق مدلی برای نشان دادن رابطه ی بین متغیرها انتخاب شد که با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶ مورد آزمون قرار گرفت. رابطه مثبت بین متغیرها که بر اساس ۴ فرضیه بیان شد از طریق آزمون همبستگی پیرسون تأیید شد. نتایج حاکی از اینست که استقرار نظام مدیریت HSE با پیشگیری از بروز صدمات و وقایع بهداشتی، ایمنی و محیط زیستی و با در نظر گرفتن سلامت و ایمنی کارکنان و دیگر افراد متأثر فعالیت های جاری سازمان، در جهت توسعه پایدار، کاهش هزینه ها و افزایش بهره وری موفقیت سیستم گام برمی دارد.

مهدوی (۱۳۹۲) در این تحقیق با استفاده از اکستنشن های Spatial Analyst Tools ، AHP در GIS و ارزیابی چند معیاره، روش جدیدی برای تعیین حساسیت مناطق ساحلی نسبت به آلودگی های نفتی (با مطالعه موردی بر روی سواحل شهرستان بندرعباس) ارائه شده است. ابتدا محدوده خط خطر مشخص، سپس معیارهای موثر در تعیین حساسیت مناطق ساحلی به آلودگی های نفتی، شناسایی و کلاس های حساسیت در مورد هر کدام از این معیارها تعیین گردید. در مرحله بعد با استفاده از روش سلسله مراتبی فازی به هر کدام از معیارها براساس اهمیت آن ها، وزنی تعلق گرفته و لایه های وزن دار شده در قالب لایه های اطلاعاتی و با به کارگیری مدل های همپوشانی شاخص و TOPSIS سلسله مراتبی فازی در محیط GIS با یکدیگر تلفیق و نتایج حاصل به دست آمد. برای به دست آوردن وزن پارامترها با استفاده از نظر کارشناسان و نرم افزارهای مربوطه با استفاده از روش سلسله مراتبی تعیین و سپس این وزن ها فازی گردید و سپس با استفاده از مدل TOPSIS سلسله مراتبی فازی نتایج به دست آمد، همچنین برای آماده سازی لایه ها و رویهم گذاری و تلفیق آنها، از نرم افزار ArcGIS ۱۰ به کار گرفته شده است. نتایج نشان می دهد که می توان از مدل TOPSIS سلسله مراتبی فازی در تعیین حساسیت مناطق ساحلی نسبت به آلودگی نفتی استفاده کرد و اکثر مناطق ساحلی شهرستان بندرعباس دارای حساسیت متوسط در هنگام آلودگی نفتی می باشند، همچنین با توجه به موقعیت فوق استراتژیک بندر شهید رجایی، این محدوده دارای حساسیت خیلی زیاد نسبت به آلودگی نفتی می باشد و این امر باید در مدیریت بحران مورد توجه جدی قرار گیرد.

کلالی و همکاران (۱۳۹۲) همچنین در این طبقه‌بندی سعی گردیده است با بهره‌گیری مراجع معتبر و استانداردهای مرتبط داخلی مانند IPS و بین‌المللی مانند API و NATO سعی در غنی‌سازی محتوی مقاله گردد. در انتها نیز با ارائه مدل‌های مدیریت بحران، راهکارهای مدیریت بحران، برخی جداول دسته‌بندی شده برنامه‌های مدیریت بحران برای هر بخش بطور جداگانه براساس روش پیامد محوری هر بحران ارائه گردد.

فتحی (۱۳۹۲) هدف تحقیق حاضر بررسی رابطه هوش سازمانی و مدیریت بحران در بین شرکتهای تابعه وزارت نفت میباشد. ۲۹۰ نفر از کارشناسان واحدهای مدیریت بحران شرکتهای تابعه وزارت نفت به عنوان نمونه آماری در این تحقیق مشارکت کردند. برای تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تاییدی استفاده شده است. نتایج نشان میدهد که متغیرهای هوش سازمانی در مدل همگی رابطه مثبت و معنادار با مولفه های مدیریت بحران دارند. تاریخ و همکاران (۱۳۹۱) در این پژوهش به بررسی یکی از عناصر اصلی مدیریت بحران یعنی ارتباطات سازمانی پرداخته ایم. جامعه آماری این پژوهش، شرکت نفت و گاز پارس است. مدیریت بحران در این شرکت با توجه به نقش مهمی که این شرکت در توسعه اقتصادی کشور بر عهده دارد از اهمیت زیادی برخوردار است. این پژوهش براساس داده های جمع آوری شده در نیمه دوم سال ۱۳۹۱، از نمونه ای متشکل از ۹۱ نفر از مدیران و کارشناسان شرکت نفت و گاز پارس، انجام شده است. نتایج تحقیق نشان می دهد که بین بیشتر شاخص های ارائه اطلاعات و مدیریت بحران رابطه معنی داری وجود دارد، از جمله دسترسی به اطلاعات بهنگام، صحیح، مناسب، کامل و سریع و همچنین کانالهای ارتباطی، اما بین شاخص بازخورد و مدیریت بحران رابطه ای وجود ندارد. درویش زاده (۱۳۸۸) این تحقیق بر این موضوع متمرکز است که چگونه سازمانها میتوانند استراتژیهای مدیریت دانش سودمندی براساس نیازهای دانشی خود در زمان رویارویی با بحرانها به کار ببرند. از این رو به بررسی دو مدل مدیریت بحران اسمیت و مدیریت دانش ایرل و خصوصیات هرکدام از این دو مدل پرداخته و در ادامه چهارچوبی ترکیبی ارائه مینماید که نقش مدیریت دانش ایرل در توسعه فازهای سه گانه مدیریت بحران اسمیت را نشان می‌دهد.

خاتمی فیروز آبادی (۱۳۸۸) تحقیق حاضر در حوزه ذخیره و انباشت فراورده‌های نفتی قرار دارد و به طور خاص به بررسی مخازن استراتژیک ذخیره فراورده‌های نفتی در کل کشور می‌پردازد. هدف نهایی این تحقیق بررسی کل مخازن استراتژیک فراورده‌های نفتی از نظر توان پاسخ گویی به افزایش مصرف این فراورده‌ها در سال‌های آتی می‌باشد. بنابراین اولین گام در این راستا پیش بینی مجموع مصرف چهار فراورده اصلی نفتی (بنزین، نفت سفید، نفت گاز و نفت کوره) بود تا بدین ترتیب ظرفیت مورد نیاز مخازن استراتژیک ذخیره فراورده‌های نفتی در چشم اندازی ۲۰ ساله تعیین گردد. بدین منظور پس از تعیین چهار معیار اصلی دخیل در پیش بینی ظرفیت مورد نیاز از طریق انجام مصاحبه با خبرگان و کارشناسان، با بکارگیری نرم افزار SPSS، برای هر یک از مناطق ۳۷ گانه کل کشور، معادله رگرسیون خطی چندگانه ارائه شد که پیش‌بینی مجموع مصرف فراورده‌های نفتی را در سال دلخواه امکان پذیر نمود. در نتیجه با حل این معادلات رگرسیون خطی چندگانه با استفاده از نرم افزار MATLAB در مورد هر یک از مناطق ۳۷ گانه کل کشور، میزان مصرف کل فراورده های نفتی در سال ۱۴۰۸ پیش بینی شد و بدین طریق میزان ظرفیت مورد نیاز مخازن استراتژیک فراورده های نفتی و افزایش ظرفیت لازم آنها محاسبه شد. پس از این گام، تلاش بر این قرار گرفت که با ارزیابی مخازن استراتژیک فراورده‌های نفتی مناطق مختلف کشور، در مناطق فاقد مخازن دارای مطلوبیت مناسب، بهترین محل‌های احداث مخازن جدید به منظور تامین افزایش ظرفیت مورد نیاز، تعیین شود. پس از تعیین ۸ معیار موثر در عملکرد مطلوب مخازن با انجام مصاحبه با خبرگان، در تمام مناطق ۳۷ گانه کشور مخازن از حیث این معیارها با استفاده از روش ارائه

پرسش نامه مورد بررسی قرار گرفتند و پس از تحلیل آماری داده های حاصل با استفاده از آمار توصیفی، ۱۰ منطقه (ایلام، بوشهر، فارس، خراسان شمالی، خراسان جنوبی، کهگیلویه و بویراحمد، چالوس، چابهار، زاهدان، چهار محال بختیاری) فاقد مخازن مطلوب مشخص شدند. در آخرین مرحله، هر کدام از ۱۰ منطقه فوق، به زیر مناطقی تقسیم شدند و از میان این زیرمناطق با استفاده از روش مقایسات زوجی فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP)، بهترین زیر مناطق برای احداث مخازن جدید تعیین شدند. لازم به ذکر است که در این مرحله از ۴ معیار برتر حاصل از انجام مقایسات زوجی برای رتبه بندی مناطق بهره گرفته شد.

بلوک (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان ارتباط آموزشی و رهبری و سلامت سازمانی در ترکیه با هدف تبیین و تعیین رابطه رفتار رهبری و سلامت و به این نتیجه رسید که همبستگی معناداری بین رهبری آموزشی و سلامت سازمانی وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان می دهد که رهبری آموزشی پیش بینی کننده ای مهم و قابل توجهی در سلامت سازمانی است.

استفان^۱ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی مطالعه تجربی بر رابطه بین عوامل سازمانی و تصمیمات ICT و سلامت سازمانی در کنیا در جامعه آماری ۱۸۷ نفر از مدیران اجرایی به عنوان جامعه آماری که با استفاده از پرسشنامه نیمه باز داده ها گردآوری شدند به این نتیجه رسیدند که بین فنا آوری اطلاعات و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد.

دوبرس^۲ (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان درک ارتباط بین محیط و مراقبت از سلامت و رابطه ی آن با تغییر در سازمانها انجام داد که بر تغییرات سازمانی، طرح های توسعه در محیط و مراقبت از سلامت سازمانی و بهبود آن تمرکز دارد و به بررسی چگونگی طراحی و سازماندهی آنها می پردازد. مسایل توسعه و راه حلهای آن نمی تواند به یک ساختار سازمانی تقسیم شود و آنها یکدیگر را پوشش می دهند و نیاز به توجه به تنگناها از راه یک رویکرد چند جانبه احساس می شود.

ساویس^۳ و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان استرس شغلی در رابطه بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی با هدف مطالعه استرس شغلی به متغیر تعدیل در روابط بین سطح سلامت سازمانی و رضایت شغلی کارکنان پیدا شد. همچنین نتایج نشان داد که سلامت سازمانی کارکنان به طور قابل توجهی موجب پیش بینی رضایت شغلی است که بین استرس شغلی و سلامت سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

چهارچوب نظری

در دنیای متلاطم امروز سازمانها می باست همواره مجموعه ای از طرحها و برنامه های عملی برای مواجهه با تحولات آینده در داخل سازمانها تنظیم کرده و بر کسب مهارت و آمادگی مدیران و کارکنان در رویارویی با وقایع پیش بینی نشده تاکید داشته باشند. تعداد کمی از سازمانها به لزوم آماده ساختن خود برای رویارویی با وقایع پیش بینی نشده تاکید داشته باشند. تعداد کمی از سازمانها به لزوم آماده ساختن خود برای رویارویی با گستره وسیعی از بحرانهای پی برده اند. هوش سازمانی ترکیبی از مهارتهای مورد نیاز سازمان برای تطابق با محیط است. این مهارت ها سازمان را قادر به عمل و عکس العمل سریع و هوشمندانه، انعطاف

^۱ - Stephen
^۲ - Dobers
^۳ - Savas

پذیرودر نهایت موفقیت سازمان در محیطش خواهد کرد (فتحی، ۱۳۹۲). مدیریت بحران مباحثی از قبیل فرهنگ سازمانی، ارتباطات، ساختار، آموزش و فناوری را در برمیگیرد. وجود ارتباطات مؤثر در سازمان، یکی از اجزای مهم در توفیق مدیریت به شمار می‌آید (ابراهیمی نژاد، ۱۳۹۴). بحران در حقیقت یک فشار زایی روانی - اجتماعی بزرگ و ویژه است که باعث در هم شکسته شدن انگاره‌های متعارف زندگی و واکنش‌های اجتماعی می‌شود و با آسیب‌های جانی و مالی، تهدیدها، خطرها و نیازهای تازه‌ای که به وجود می‌آورد همراه است. در نتیجه می‌توان بحران را اینگونه تعریف کرد: حادثه‌ای که به طور طبیعی و یا توسط بشر به طور ناگهانی و یا به صورت فزاینده به وجود می‌آید و سختی و مشقتی را به گونه‌ای به جامعه انسانی تحمیل کند که در جهت بر طرف کردن آن نیاز به اقدامات اساسی و فوق العاده باشد (اکبری، ۱۳۹۳).

در واحدهای پالایشگاهی و پتروشیمی بدلیل شرایط عملیاتی خاص، پتانسیل قابل ملاحظه‌ای از بروز حوادث وجود دارد. برخی از حوادث صنعتی برجسته‌ای که تنها در دو سال گذشته در صنایع نفت، گاز و پتروشیمی رخ داده اند شامل حادثه آتش سوزی در مجتمع پتروشیمی خارک، پتروشیمی پردیس عسلویه، پتروشیمی بندر امام خمینی (ره)، پالایشگاه پنجم گاز پارس جنوبی و در نهایت پالایشگاه آموای^۱ و نزونلا. با یک نگاه تخصصی و جامع محور بر کلیه حوادث در می‌یابیم مبنای ایجاد فرآیند حادثه، تنوع زیادی نداشته و اکثر این حوادث از نوع نشتی، ایجاد ابر بخار و انفجار می‌باشد. حال سوال اینجاست که با توجه به تشابه حوادث رخ داده چرا نمی‌توان از وقوع آنها جلوگیری کرد. افزون بر این، بخش اعظم آنها نه تنها قابل پیشگیری بلکه شدت آنها نیز قابل پیش بینی بوده است (نجمی و همکاران، ۱۳۹۲).

با بررسی‌های انجام شده مشخص شد که سلامت سازمانی برای سازمان مهم است و سازمان باید از این مولفه استفاده درست کند و همچنین باید طوری برنامه ریزی شود که مدیریت بحران در راس قرار گیرد. همچنین ضعف سیستم‌های اطلاعاتی مدیریتی باعث می‌شود که اطلاعات ناقص و نابجا در سازمان نتایج ناقص و آسیب‌زایی را داشته باشد. که مستلزم ریشه‌یابی است تا مشخص شود ضعف سازمان پالایشگاه‌های ایران کجاست و در این خصوص روش و راهکار پیشگیرانه همراه با تقویت تهدیدها ارائه شود (کلالی و همکاران، ۱۳۹۲).

مساله تامین فراورده‌های نفتی به ویژه بنزین، نفت سفید، نفت گاز و نفت کوره در کل کشور، یکی از مسائل مهم و استراتژیک قلمداد می‌شود به طوری که بروز اختلال در این امر می‌تواند حتی به ایجاد بحران منتهی گردد، بنابراین لزوم بررسی فرایند تامین فراورده‌های نفتی بیش از پیش آشکار می‌گردد. زنجیره تامین فراورده‌های نفتی را می‌توان به سه بخش عمده تولید و واردات، انباشت و انتقال تقسیم بندی نمود که هر بخش، نقشی ویژه در راستای هدف اصلی یعنی تامین فراورده ایفا می‌کند. به طور خاص، بخش ذخیره و انباشت فراورده‌های نفتی به عنوان بخش میانی، با توجه به تاثیر مستقیم آن بر انتقال فراورده‌ها به مراکز مصرف، اهمیتی ویژه می‌یابد (خاتمی فیروز آبادی، ۱۳۸۸).

سیاست‌ها و فعالیت‌های پژوهشگاه صنعت نفت

- ❖ ارائه خدمات علمی-آزمایشگاهی
- ❖ ارائه مشاوره برای بهینه‌سازی و رفع تنگناهای صنایع با اولویت صنعت نفت
- ❖ اکتشاف و ارزیابی منابع هیدروکربوری و توسعه روش‌های ازدیاد برداشت

^۱ Amuay

- ❖ اتخاذ رویکرد افزایش تولید کوتاه‌مدت با تاکید بر روش چاه‌محور
- ❖ شناسایی منابع هیدروکربوری غیرمتعارف
- ❖ مطالعات جامع مخازن و ارایه برنامه توسعه میادین
- ❖ شناسایی، ارزیابی و ساخت کاتالیست
- ❖ رفع معضلات صنایع نفت و گاز به کمک نانوفناوری
- ❖ توسعه فنی، انتقال و بومی کردن فناوری‌های پالایشگاهی
- ❖ ارایه لیسانس‌ها و طراحی واحدهای تحت لیسانس پالایشگاه‌های نفت و میعانات گازی
- ❖ توسعه پژوهش‌های مرتبط با بهبود و ارتقای کیفیت فرآورده‌های نفتی
- ❖ توسعه روش‌های تصفیه و انتقال گاز و تبدیل آن به دیگر محصولات بارزش
- ❖ سنتز و فرمولاسیون مواد شیمیایی برای صنایع نفت، گاز و پتروشیمی
- ❖ شبیه‌سازی فرایندهای صنایع نفت و پتروشیمی به کمک نرم‌افزارهای مهندسی مرتبط
- ❖ شناسایی و کاربرد پلیمرهای ویژه در صنایع
- ❖ توسعه دانش فنی و بومی‌سازی فرایندها، طراحی مفهومی، بنیادی، تفصیلی و رفع مشکلات صنایع مرتبط
- ❖ ساخت پایلوت‌های مهندسی، مدل‌سازی و شبیه‌سازی فرایندها
- ❖ توسعه و انتقال فناوری ساخت تجهیزات صنعت نفت
- ❖ ارایه فناوری‌های نوین در رفع آلودگی آب، هوا، خاک و حفاظت از تاسیسات نفتی.
- ❖ دستیابی به لیسانس‌های مورد نیاز و بومی‌سازی ساخت پالایشگاه‌های ملی نفت، گاز و میعانات گازی

اما باید پیش بینی و آینده پژوهی در خصوص بحران‌ها نیز در این سازمان صورت گیرد و از اولویت‌های آن باشد. بنابر این خیلی اهمیت دارد که کارکنان سازمانی با چنین وظایف خطیری از سازمان رضایت داشته باشند، زیرا چنین سازمان‌های که در مورد صنایع مادر کشور در حال پژوهش و دست‌یابی جدیدترین مرزهای دانش هستند باید سلامت سازمانی در حداکثر قرار گیرد. و باید خدماتی که به کارکنان ارائه می‌شود باعث رضایت آنها را فراهم سازد. ارتباط نقش پژوهشگاه در اینجا روشن می‌شود که پژوهشگاه می‌تواند بحران‌ها را پیش‌بینی و راهکار ارائه دهد.

فرهنگ ایمنی و حفاظتی در محیط کار ارتباط مستقیم با سلامت و بهداشت نیروی کار، رشد و توسعه اقتصادی جوامع دارد. امروزه در صنعت نفت، گاز و پتروشیمی ایران بینش و آمادگی برای مدیریت برنامه‌های بهداشت، ایمنی و محیط زیست (HSE) بصورت یکپارچه ایجاد شده است. صنعت نفت بعنوان صنعتی استراتژیک در کشور، همواره در استفاده از معیارها و استانداردهای معتبر جهانی و به روز نمودن نظام‌های مدیریتی پیشگام بوده و بر این اساس از حداکثر توان خود برای ایجاد محیط‌های کاری سالم و توسعه پایدار بهره‌گیری می‌نماید. نظام مدیریت یکپارچه بهداشت، ایمنی و محیط زیست در صنعت نفت مسیر دستیابی به اهداف را که همانا ایجاد محیط‌های کاری بدون حادثه، بدون آسیب و بدون آلاینده زیست محیطی است، کوتاه می‌نماید (اکبری، ۱۳۹۳). علت توجه ویژه و نیز اهمیت اقتصادی فعالیت‌های مرتبط با نفت بدلیل وجود منابع عظیم نفت و گاز تحت‌الارضی و سطح‌الارضی، چاه‌ها و خطوط لوله نفت و

گاز، واحدهای بهره‌برداری، تأسیسات فرآوری، واحدهای پالایشگاهی و پتروشیمی می‌باشد (کلالی و همکاران، ۱۳۹۲).

نوار ساحلی خلیج فارس از نظر اقتصادی، توریستی، محیط زیستی و شیلاتی دارای اهمیت فراوانی می‌باشد از طرفی وجود بیش از ۶۰ درصد ذخایر نفت جهان و تردد متعدد کشتی‌های نفت‌کش، احداث سکوهای نفتی، مجتمع‌ها و پالایشگاه‌ها در اطراف خلیج فارس، سواحل این خلیج را در معرض اثرات منفی ناشی از آلودگی نفتی قرار داده است. بنابراین تعیین حساسیت مناطق ساحلی به آلودگی نفتی، ارایه روش‌هایی جهت توسعه مدل‌ها، بومی‌سازی روش‌ها و مشخص کردن معیارهای حساسیت به آلودگی نفتی بسیار ضروری است (مهدوی، ۱۳۹۲). بیشتر سازمانها به لزوم آماده ساختن خود برای رویارویی با بحرانهای احتمالی، پی برده اند و برای مقابله با خطرات احتمالی، سازوکارهای لازم را پیش بینی نکرده اند. این عدم توجه، باعث از بین رفتن سازمانهای بسیاری شده است. بنابراین لازم است سازمانها همواره خود را برای مواجهه با خطرات احتمالی آماده نمایند. برای این کار، بهترین اقدام بکارگیری مدیریت بحران است. مدیریت بحران دارای جنبه‌های زیادی است و مسائلی از قبیل فرهنگ سازمانی، ساختار، آموزش، تکنولوژی و ... را در بر می‌گیرد (تارخ و همکاران، ۱۳۹۱). هنگام مواجهه با بحران، سازمانها هزینه و وقت زیادی صرف کرده و افراد بسیاری، تجارب گوناگونی بدست می‌آورند. تجربه اداره کردن بحرانها و ثبت این تجارب به عنوان دانش سبب شده سازمانها اشتباهاتشان را ببینند و آموزش سازمانی وسیعی را شروع کرده تا کسب، تقسیم بندی و رسمی سازی دانش را تسهیل کنند. بنابراین مدیریت دانش میتواند نقش مهمی در مدیریت بحران بازی کند. سازمانها به انواع متفاوتی دانش نیاز دارند و استراتژیهای مدیریت دانش گوناگونی را بکار می‌برند تا در زمان بحرانهای شغلی بهترین نتیجه را کسب کنند. همچنین مدیریت بحران برای انطباق با تغییرات و به منظور گذر از مشکلات و رفع آسیبهای ایجاد شده در محیط با شرایط خاص و جدید، ویژگیهای خاصی را میطلبد که عموماً مدیران برای پاسخ به آنها با مشکلات بسیاری مواجه می‌شوند. یکی از مهمترین خصیصه‌ها که می‌تواند به رهبران و مدیران در پاسخ به این تغییرات کمک کند مدیریت دانش است (درویش زاده، ۱۳۸۸).

به زعم پژوهشگر بحران قبل از وقوع حادثه در سازمان به وجود آمده است زمانی که افراد در سازمان اعتماد و تعهد خود را از دست داده باشند و در پی منفعت طلبی‌های شخصی خود باشند. در حوادث و بحران‌های که صنعت نفت رخ می‌دهد شاید تلفات جانی وجود نداشته باشد اما خسارات مالی جبران ناپذیری متوجه دولت و در نهایت توان آن را ملت باید بدهند.

وظایف و ویژگیهای مدیر بحران:

- آمادگی کامل برای هر گونه پیشامد .
- پی ریزی دفاتر مطالعاتی ملی، منطقه ای و هماهنگ سازی آنها به نحوی که از دوباره کاری پرهیز شود .
- بانک اطلاعاتی روز آمد برای استفاده هر چه بهتر آن .
- استفاده از سیستم هشدار دهنده خطر گرچه هزینه بالایی را می‌طلبد .
- تفکیک وظایف واحدهای امداد رسانی و انجام رزمایش‌های عملیاتی سالانه .
- ایمن سازی شبکه‌ها و شریانهای حیاتی که شامل آب، برق، سوخت، ارتباطات جاده ای مخابراتی برج کنترل فرودگاهها و سدها و... به دلیل اینکه شرایط منطقه پس از بحران نابسامان است در کوتاهترین زمان نمی‌توان به ترمیم این شبکه پرداخت. زیرا این کار خود خسارات زیادی را به بار می‌آورد و از سرعت عمل امداد می‌کاهد (تارخ و همکاران، ۱۳۹۱).

- تقویت بیمه در مناطق حادثه خیز حتی به صورت اجباری می توان ابعاد بحران را کاهش دهد، چرا که با توجه به ابعاد حادثه، پرداخت خسارت خود عامل بزرگی در رفع بحران است .
- آگاهی افکار عمومی یکی دیگر از وظایف مدیر بحران است تا وقتی مردم قدم در این راه نگذارند تلاش دولتها بی فایده است .
- شناسایی انواع بحرانها، ارزیابی ریسک و الویت بندی آنها .
- تعیین ارتباطات بحرانی .
- تعیین راهبردهای برخورد با رسانه ها .
- تشکیل گروه مدیریت بحران و تهیه برنامه مدیریت بحران .
- پیش بینی و پیشگیری از وقوع بحران .
- تعیین روشهای مداخله در بحران .
- تعیین روشهای سالم سازی .
- برنامه ریزی، سازماندهی و کوشش در جهت استفاده بهینه از منابع.

مدل مفهومی ارتباطی سلامت سازمانی، تعاملات سازمانی و مدیریت بحران



مدل مفهومی ارتباطی سلامت سازمانی، تعاملات سازمانی و مدیریت بحران - هاشمی ۱۳۹۵ .

این مدل بیانگر این است که مدیریت بحران و تعاملات سازمانی باید در بستر سلامت سازمانی باشد اگر سازمانی از نظر اداری و یا از نظر روحی و روانی کارمندانی ناسالم داشته باشد نخواهد توانست به خوبی یک حادثه را مدیریت کند. همچنین مهمترین اصل این است که مدیریت بحران قبل از بحران طراحی شود. نه زمانی که حادثه ای اتفاق افتاده باشد و تازه فردی و یا گروهی به عنوان خاتمه دهنده به بحران تعیین شوند. شناسایی موانع سازمانی در پیاده سازی استراتژی و غلبه بر آن ها، به منظور دستیابی به سلامتی سالم در جهت تحقق آرمان ها، رسالت و مأموریت سازمان می باشد. از این رو ضروری است تا آگاهی بیش تری از سلامت سازمانی به عنوان سازه ای مهم که در تعامل با موانع مذکور بوده و می تواند در موفقیت استراتژی ها اثرگذار باشد، به دست آورد.

بحث و نتیجه گیری

مولف های سلامت سازمانی، تعامل مناسب با عوامل کاری، دلبستگی با سازمانها، فرصت حل مسأله، ارزیابی پیشرفت سازمان، آگاهی و توجه به تغییرات در محیط کاری، زمینه های پرسشنامه سلامت سازمانی و سلامت فردی، رفتار رهبری سازمان و محیط سازمانی (از نظر کمپانی ارزیابی سلامت سازمانی، یازده مولفه سلامت سازمانی) ارتباط، مشارکت و درگیر بودن در سازمان، وفاداری و تعهد، اعتبار یا شهرت موسسه یا شرکت، روحیه، اخلاقیات، شناسایی یا بازشناسی عملکرد، مسیر هدف، رهبری، بهبود یا توسعه کارایی کارکنان و کاربرد منابع (از نظر لایدن و کلینگل، ده ویژگی سلامت سازمانی) تمرکز بر هدف، کفایت ارتباط، توزیع بهینه قدرت، کاربرد منابع، اتحاد و همبستگی روحیه، نوآر بودن، خودمختاری، سازگاری با محیط، کفایت حل مشکل (در حوزه های سه گانه وظیفه، وضع درونی و رشد و تغییر سازمان، از نظر مایلز و بالاخره سطوح سه گانه) نهادی، اداری، فنی و (ابعاد هفت گانه) یگانگی نهادی، نفوذ مدیر یا (OHI) ملاحظه گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه، تاکید علمی و ارتباط آن با تعاملات کارکنان و مدیریت بحران می تواند موثر باشد که نیازمند کار علمی پژوهشی در سطح ملی است. و می تواند به عنوان یک پیشنهاد پژوهشی برای پژوهشگران آتی مطرح شود.

نقش و اهمیت نیروی انسانی در مدیریت بحران است. بنابراین نکته کلیدی این است که چگونه به طور مؤثر و کارا از افراد استفاده شود که آزمایش و خطا به کمترین مقدار برسد. عکس العمل های افراد، چه از بُعد شناختی، رفتاری و عاطفی، نقشی مهم در مدیریت بحران ایفا می کند. نیرو های کنترل بحران که در مجموعه های صنعت نفت متشکل از نیروهای حراست و HSE بوده و نیروهای حراستی در مقابله با بحران همواره پیشتاز هستند، باید برای شناسایی برنامه های مدیریت بحران با این عکس العمل ها آشنا باشند. در واقع شناخت این عکس العمل ها در نیازسنجی آموزشی نیرو های مزبور، علی الخصوص حفاظت فیزیکی حراست نقش اساسی و بسزایی دارد. امروزه به جای پیشگیری، پیش بینی بحران ضرورت دارد. که می توان گفت پیش بینی بحران ها و اتخاذ تدابیر لازم برای مهار آنها بزرگترین هنر مدیران بشمار می آید.

به نظر پژوهشگر که نخستین تقسیم بندی بحران را می توان در ابعاد فردی، گروهی، سازمانی و اجتماعی دانست. بحرانهای اجتماعی خود به بحرانهای سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، بهداشتی، طبیعی (عوامل طبیعی) و ترکیبهایی از آنها تقسیم می شوند و معمولاً تصور می شود که بحرانهای اجتماعی تنها باید مدیریت بحران شوند لیکن واقعیت این است که بحران اجتماعی قبل از هر چیز باید مدیریت دانایی شود. بحران های سازمانی نیز نیاز به مدیر دانا و هوشمند دارد که قبل از به وجود آمدن مشکل منابع انسانی را همراه کند. مدیریت بحران باید قبل از بحران شکل گرفته باشد و برنامه ریزی شده و هدفمند در سازمان وجود داشته باشد.

منابع

- ابراهیمی نژاد، مهدی (۱۳۹۴). بررسی تأثیر ارتباطات سازمانی در مدیریت بحران مطالعه موردی؛ جمعیت هلالاحمر شهرستان کرمان، کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار.
- اکبری، فرهاد؛ کرمی، خدابخش (۱۳۹۴). بررسی رابطه اجرای مدیریت HSE با عملکرد سازمانی در شرکت بهره برداری نفت و گاز، کنفرانس بین المللی توسعه پایدار، راهکارها و چالش ها با محوریت کشاورزی، منابع طبیعی، محیط زیست و گردشگری.
- جعفری، محمد جعفر، تاریخ، نقیبه سیدامیرحسین (۱۳۹۱). بررسی نقش ارتباطات در مدیریت بحران (مطالعه ی موردی شرکت نفت و گاز پارس، پایان نامه . دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی - دانشکده مهندسی صنایع، کارشناسی ارشد.
- خاتمی فیروزآبادی، محمدعلی، بامداد صوفی، جهانیار (۱۳۸۸). تعیین بهترین نقاط احداث مخازن استراتژیک فرآورده های نفتی و تعیین ظرفیت آنها در کشور پایان نامه . دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه علامه طباطبایی - دانشکده مدیریت و حسابداری، کارشناسی ارشد.
- درویش زاده، مرضیه، اخوان، پیمان (۱۳۸۸) ارائه چهارچوبی جهت تعیین نقش مدیریت دانش در مدیریت بحران، مقاله های همایش های ایران . دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش . موسسه اطلاع رسانی نفت، گاز و پتروشیمی .
- رضایی صوفی، مرتضی، دوستار، محمد (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثر بخشی در اداره کل ورزشی و جوانان استان گیلان، پژوهش های کاربردی مدیریت و علوم زیستی در ورزش . شماره ۲، ص ۶۱-۷۲
- ساعدی، سارا . خلعتبری، جواد (۱۳۸۹) رابطه زندگی کاری و سلامت سازمانی با خشنودی شغلی . فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی . سال اول . شماره ۴ . پاییز ۱۳۸۹
- شجاعی باغینی، گلنار؛ آقایان، سیدحسن (۱۳۹۴) بررسی رابطه بین ارتباطات سازمانی و مدیریت بحران در شرکت خطوط لوله و مخابرات نفت ایران (منطقه شاهرود). پایان نامه . غیر دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود - دانشکده ادبیات و علوم انسانی . کارشناسی ارشد.
- شیرودی، مهران؛ خاکسار، منصور (۱۳۹۰) پایان نامه سلامت سازمانی و رابطه آن با سبک رهبری مدیران . شرکت برق استان تهران . دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج . مدیریت اجرایی.
- فتحی، زاده؛ اردستانی، عباس؛ فیض اللهی ثمری، عاطفه (۱۳۹۲). تاثیر هوش سازمانی بر مدیریت بحران مطالعه موردی: شرکتهای تابعه وزارت نفت پایان نامه . غیر دولتی - دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی - دانشکده مدیریت و حسابداری . کارشناسی ارشد.
- کلالی، اردشیر، علیدوستی، علی (۱۳۹۲). شناسایی بحران های صنعت نفت و ارائه برنامه های مدیریتی آن، مقاله های همایش های ایران . کنفرانس ملی مدیریت بحران و HSE در شریانهای حیاتی، صنایع و مدیریت شهری . شرکت کیمیا خرد پارس.

مهدوی، رسول، کرمی، نوراله؛ خورانی اسداله؛ مرجانی، احسان (۱۳۹۲) بررسی روش تصمیم‌گیری TOPSIS سلسله مراتبی فازی در تعیین حساسیت مناطق ساحلی به آلودگی نفتی (مطالعه موردی سواحل استان هرمزگان، پایان‌نامه دولتی - وزارت علوم، تحقیقات، و فناوری - دانشگاه هرمزگان - دانشکده ادبیات و علوم انسانی. کارشناسی ارشد.

- BulucBekir.(۲۰۱۵). Relationship between Instructional Leadership and Organizational Health in Primary Schools. *Anthropologist*, ۱۹(۱): ۱۷۵-۱۸۳ (۲۰۱۵)
- Hoy , W.K and Feldman , J . (۱۹۹۳) . Organizational Health . The conecept and Its Measvre . *Journal of Research and Develoment in Education*
- Hoy VK, Mescle C. (۲۰۰۸). Theory, research and practice in educational administration. Translated to Persian by: Abaszadeh S. Urmia: UrmiaUniversity pub; ۲۰۰۸: ۸۸-۴۶
- Stephen makau, muathe& Were wawire, nelson. (۰۰۱۳) an empirical study on the relationship between organizational factors and adoption of ict among health related smes in nairobi, kenya, *international journal of arts and commerce vol. ۲ no. ۳ march ۰۰۱۳*
- Savas ،Ahmet Cezmi ؛ Toprak ،Mustafa.(۲۰۱۳). Mediation Effect Of Job Stress In The Relationship Between Organizational Health And Job Satisfaction. *Ozean Journal of Social Sciences* ۶(۱), ۲۰۱۳

