

بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی

لرستان ۱۳۸۱

فریده ملکشاهی^۱، مژگان ملکشاهی^۲، مژگان مسعودی^۱

۱- مربی، عضو هیات علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

۲- کارشناس، آموزش و پرورش لرستان

افلاک / سال دوم / شماره ۴ و ۵ / پاییز و زمستان ۸۵

چکیده

مقدمه و هدف: بهره‌وری یک فلسفه، فرهنگ، باور و بینش اجتماعی است، که ارتقاء آن بیانگر رشد و توسعه یافتگی کشورها و افزایش آن به عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر برای بهبود کیفیت زندگی، رفاه بیشتر و انسان‌هاست که هدف کلی همه کشورهای جهان محسوب می‌شود. در این راستا پژوهشی با هدف تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۸۱ انجام شد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش کل مطالعه توصیفی - تحلیلی مقطعی است که روی کلیه کارکنان و مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی لرستان (۳۰۰ نفر) انجام شد. داده‌ها با پرسشنامه‌ای در زمینه عوامل کلیدی مؤثر بر بهره‌وری که مشتمل بر دو بخش مشخصه‌های فردی و عوامل مؤثر بر بهره‌وری شامل ۷ گروه سوال دسته‌بندی شده بود، گردآوری شدند. امتیاز بندی هر سؤال بر مبنای طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) بود که نهایتاً عوامل بر مبنای غیر مؤثر (خیلی کم، کم)، مؤثر متوسط (متوسط) و مؤثر زیاد (خیلی زیاد) رتبه بندی شدند. روایی و پایایی پرسشنامه، با استفاده از اعتبار محتوا و آزمون مجدد تعیین شد. اطلاعات در یک مرحله به روش خود ایفایی جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار EPI6 در قالب آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج حاصل از پژوهش در مورد درجه اهمیت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نشان داد، شناخت شغل (۴/۸۹٪)، توان (۴/۸۶٪)، انگیزش (۶/۸۵٪)، سازگاری با عوامل محیطی (۱/۸۴٪)، حمایت سازمانی (۳/۸۱٪)، اعتبار (۳/۷۹٪)، بازخورد عملکرد (۴/۷۲٪) به ترتیب رتبه اول تا هفتم را کسب کردند. بین عوامل فوق با برخی متغیرهای فردی ارتباط معناداری مشاهده شد.

نتیجه گیری: بهره‌وری تابعی از عوامل ۷ گانه نیروی انسانی است، لذا مدیران بایستی سیاستهای واقع بینانه در پیش گیرند. کار به عنوان یک ارزش نگاه شود تا اهداف فرد، مدیر و سازمان همسو گشته و بدنبال آن اثر بخشی و بهره‌وری سازمان افزایش یابد.

واژه‌های کلیدی: عوامل مؤثر، بهره‌وری، نیروی انسانی، دانشگاه علوم پزشکی لرستان

مقدمه

بهره‌وری^۱ مفهومی است جامع و کلی که ارتقاء آن بیانگر رشد و توسعه یافتگی کشورها و افزایش آن بعنوان یک ضرورت اجتناب ناپذیر جهت بهبود زندگی و رفاه بیشتر و انسانها مورد توجه اندیشمندان است. بهره‌وری نگرشی واقع‌گرایانه به زندگی و یک فرهنگ است که در آن انسان با فکر و هوشمندی خود فعالیت‌هایش را با ارزش‌ها و واقعیات منطبق می‌سازد تا بهترین نتیجه را در جهت اهداف مادی و معنوی حاصل نماید (۲۰۱).

امروزه بهره‌وری یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی است و بهبود آن منشاء اصلی توسعه اقتصادی به شمار می‌رود (۴،۳). جایگاه و اهمیت بهره‌وری در دنیای فراصنعتی امروز به حدی گسترش یافته که آن را مترادف با خردگرایی سازمان (رفتار عقلانی سازمان) دانسته و اساساً مدیریت را دانش افزایش بهره‌وری و استفاده از منابع و امکانات موجود به منظور نیل به اهداف تعیین شده معرفی می‌نماید (۵).

بر اساس نتایج بررسی‌ها و کاوش‌های پژوهشگران، از میان کلیه عوامل مؤثر در ارتقای بهره‌وری، نقش انسان، بسیار مهمتر از سایر عوامل است (۷،۶). نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها اصلی‌ترین سرمایه در اختیار مدیران است و مدیریت منابع انسانی مهمترین و شاید اصلی‌ترین وظیفه مدیران می‌باشد (۶). هر گونه توسعه بهره‌وری در گرو توسعه هماهنگ انسان با آن است. عامل انسانی و خلاقیت‌های انسانی دارای نقش کلیدی در کلیه فعالیتها و رخدادهاست، به همین دلیل از عوامل مهمی است که قادر خواهد بود اهداف و خواسته‌های بهره‌وری را تحقق بخشد (۸). توجه به ساختار تولیدی و توسعه کشورهای پیشرفته به ما می‌آموزد که بازدهی چشمگیر نیروی انسانی عامل اصلی رشد و توسعه آنها بوده است (۹). تحقیقات انجام شده، بهره‌وری را تابعی از متغیرهای هفت گانه

(توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزه، بازخورد عملکرد، اعتبار، سازگاری محیطی) می‌داند که ارتقاء هر کدام از عوامل فوق منجر به افزایش بهره‌وری نیروی انسانی خواهد شد. تجربه کشورهای موفق نشان می‌دهد که آموزش، پیوسته به منزله کلید توسعه و پیشرفت در نظر بوده است. و بررسی‌ها در مورد آموزش و بهره‌وری نشان می‌دهد که رابطه مثبت و بسیار قوی بین آنها وجود دارد (۱۰).

بررسی‌ها نشان داده‌اند که شرایط مناسب برای کار ایمن و وجود عوامل مساعد در محیط کار از جمله موارد مهمی هستند که می‌توانند در تامین و حفظ سلامت جسمی و روانی کارکنان و افزایش بهره‌وری تاثیر بسزا داشته باشند (۶، ۱۱). از آنجاکه انسان به همراه توانمندی‌هایش عامل اساسی بهره‌وری است، شیوه مدیریت حاکم بر سازمان و استفاده از تواناییهای کارکنان به نحو مطلوب در راستای اهداف سازمان نقش محوری در بهره‌وری دارد و شیوه مدیریت بر مبنای کرامت انسانی بر افزایش بهره‌وری مؤثر است (۱۲).

مطالعات گسترده مشخص ساخته، توسعه روزافزون کشورها صرفاً بدلیل داشتن منابع تولید نبوده بلکه نحوه ترکیب و استفاده بهینه از منابع و عوامل تولید منجر به رشد اقتصادی آن گردیده است. در این راستا کشورهایی مثل ژاپن، چین، سنگاپور و اقتصاد خود را مرهون بهره‌وری می‌دانند به طوریکه ۴۰-۵۰ درصد رشد داشته‌اند، در حالیکه در کشور ایران در سالهای ۶۵-۵۵ در حدود ۳۳ درصد سقوط کرده و طی سالهای ۷۵-۷۰ در حالیکه پاکستان کشور همسایه ما ۴ درصد رشد داشته در کشور ایران بهره‌وری با ۲۵ درصد رشد منفی مواجه بوده است (۱).

۱. Productivity

کم ، کم) عامل متوسط مؤثر یا خنثی (متوسط) و عامل مؤثر (زیاد ، خیلی زیاد) رتبه بندی شدند .

همچنین در پایان پرسشنامه یک سؤال جهت تعیین اهمیت عوامل فوق بر بهره‌وری (اولویت اول تا هفتم) نیروی انسانی وجود داشت که مورد بررسی قرار گرفت .

برای تعیین اعتبار علمی پرسشنامه از روش اعتبار محتوا و جهت تعیین پایایی از آزمون مجدد ($\alpha=0/85$) استفاده گردید.

جهت انجام پژوهش ابتدا با مراجعه به مسئولین کارگزینی ، لیست کلیه کارکنان شاغل در ستاد دانشگاه علوم پزشکی با سابقه کار حداقل یکسال مشخص و پس از اخذ مجوز به تعداد کلیه کارکنان ۳۶۰ نفر پرسشنامه توزیع گردید . پس از جمع آوری ۳۰۰ پرسشنامه که دارای معیارهای پژوهش بودند مورد بررسی قرار گرفتند.

جهت تجزیه تحلیل اطلاعات از روش های آمار توصیفی مانند جداول توزیع فراوانی و میانگین ، انحراف معیار و آمار استنباطی مثل آزمون کای دو و ضریب پیرسون استفاده شد.

یافته ها

یافته های پژوهش در مورد مشخصه های فردی واحدها نشان داد : ۷۰/۱٪ نمونه ها مذکر بودند. ۳۲/۲٪ آنها در گروه سنی ۴۵-۵۰ سال با میانگین سنی ۳۸/۷ سال قرار داشتند . از نظر سابقه کار اکثریت ۴۴/۶٪ دارای سابقه کار بالای ۱۵ سال و بیشتر بودند . ۳۳/۳٪ دیپلم و تنها ۱۱/۳٪ تحصیلات فوق لیسانس و دکترا داشتند.

۶۷/۸٪ دارای وضعیت استخدام رسمی بودند ، ۸۳/۹٪ آنها کارمند و بقیه مدیر یا سرپرست بودند . از نظر نوع فعالیت ۳۲/۶٪ در کادر اداری ارائه خدمت می کردند.

یافته های حاصل از ارزیابی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و رتبه‌های کسب شده نشان داد، ۸۹/۴٪ واحدها عامل

بنابراین بهره‌وری و ارتقاء آن در تمام سطوح و بخشهای اقتصادی و نیز یکایک سازمانها و واحد های تولیدی و خدماتی از اهمیت ویژه ای برخوردار است . از طرفی بهره‌وری در سطح ملل ارتباط تنگاتنگی با برخی مقولات مهم و کلیدی اقتصاد ملی دارد . لذا افزایش بهره‌وری یکی از عوامل مهم و محوری در مقابله با تورم ، بهبود کیفیت زندگی اجتماعی می باشد. با توجه به اینکه بهره‌وری تابعی از عوامل ۷ گانه نیروی انسانی است ، بنابر این بررسی روشهای عملی ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی بدون توجه به کلیت عواملی که بر بهره‌وری تاثیر دارد، میسر نمی باشد. از آنجایی که تا کنون پژوهشی در این ارتباط در دانشگاه علوم پزشکی لرستان انجام نشده بود ، لذا پژوهش فوق انجام گرفت .

مواد و روشها

این پژوهش یک مطالعه توصیفی - تحلیلی - مقطعی است ، که به منظور تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی لرستان در سال ۱۳۸۱ انجام شد .

ابزار گرد آوری اطلاعات پرسشنامه بود که به شیوه خود ایفایی و در یک مرحله توسط واحدهای مورد پژوهش تکمیل گردید . پرسشنامه شامل ۲ بخش بود. بخش اول شامل ۷ سؤال مشخصه های فردی و بخش دوم پرسشنامه ، عوامل کلیدی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل اچیوا (دارای ۲۶ سؤال دسته بندی شده در ۷ دسته شامل عامل توان ۳ سؤال، عامل شناخت شغل ۴ سؤال ، حمایت سازمانی ۴ سؤال ، انگیزه ۴ سؤال ، عامل باز خورد عملکرد ۳ سؤال ، اعتبار ۶ سؤال و عامل سازگاری با عوامل محیطی ۳ سؤال) استفاده گردید . نحوه امتیاز بندی سؤالات بر مبنای طیف لیکرت (خیلی کم ، کم ، متوسط ، زیاد ، خیلی زیاد) بود که نهایتاً جهت مؤثر بودن بصورت عامل غیر مؤثر یا کم اثر (خیلی

فعالیت با امتیازات کسب شده از متغیر حمایت سازمانی نشان داد (جدول ۲).

۷۹/۳٪ واحدهای مورد پژوهش عامل اعتبار را در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر دانسته و در بین هفت متغیر از نظر اهمیت تاثیر به آن رتبه ششم داده بودند (جدول ۱). آزمون کای دو بین متغیرهای محل فعالیت، وضعیت استخدامی و نوع کار با امتیازات کسب شده از متغیر عامل اعتبار ارتباط معنا داری نشان داد (جدول ۲).

در بررسی سؤالات عامل باز خورد مستمر عملکرد یافته‌های پژوهش بیانگر آن است که اکثریت واحدها ۷۲/۴٪ امتیاز مؤثر را برای تأثیر عامل فوق انتخاب نموده‌اند. از نظر اهمیت عامل فوق از بین ۷ متغیر رتبه هفتم را کسب نموده بود (جدول ۱). نتایج آزمون کای دو ارتباط معنا دار آماری بین متغیرهای سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی (اداری یا خدماتی) و محل فعالیت (واحد کار) با امتیازات کسب شده از متغیر بازخورد عملکرد نشان داد (جدول ۲).

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی نسبی رتبه‌ها و امتیازات کسب شده عوامل مؤثر بر بهره‌وری از دیدگاه کارکنان و مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی لرستان ۱۳۸۱

رتبه	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم	هفتم
گروه	سایر	پژ	انگیزش	سازگاری با عوامل محیطی	حمایت سازمانی	معتبر بودن تصمیمات	بازخورد عملکرد
امتیاز	۸۹/۴	۸۶/۴	۸۵/۶	۸۴/۱	۸۱/۳	۷۹/۳	۷۲/۴

جدول شماره ۲: توزیع سطح معنی دار بودن ارتباط عوامل مؤثر در بهره‌وری با مشخصه‌های فردی کارکنان و مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی لرستان ۱۳۸۱

انجام مؤثر بهره‌وری	سابقه کار (P=۰/۰۰)	تحصیلات (P=۰/۰۷)	نوع استخدام (P=۰/۰۷)	نوع کار (P=۰/۰۷)	محل فعالیت (P=۰/۰۷)
شناخت شغل	p=۰/۰۰	p=۰/۰۷	p=۰/۰۰	p=۰/۰۱	p=۰/۰۰
حمایت سازمان	-----	p=۰/۰۰	p=۰/۰۰	P=۰/۰۱	p=۰/۰۰
انگیزش	p=۰/۰۲	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۸۲	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۰
سازگاری با عوامل محیطی	p=۰/۲۴	p=۰/۰۰	p=۰/۰۰	p=۰/۰۱	p=۰/۰۰
اعتبار	p=۰/۳۴	p=۰/۴۷	p=۰/۰۰۰۲	p=۰/۰۰۰۱	p=۰/۰۰
بازخورد عملکرد	p=۰/۱۵	p=۰/۰۰	p=۰/۰۰	p=۰/۰۰۰۰۲	p=۰/۰۰
توان	p=۰/۰۰	p=۰/۰۰	p=۰/۰۰	-----	p=۰/۰۰

شناخت شغل را در بهره‌وری مؤثر دانسته که در بین ۷ متغیر رتبه اول را به خود اختصاص داد (جدول ۱). در زمینه ارتباط بین نوع کار با تاثیر شناخت شغل در بهره‌وری آزمون کای دو اختلاف معنا داری بین نظرات دو گروه کارمندان و مدیران مشاهده شد (جدول ۲).

۸۶/۴٪ واحدها تاثیر عامل توان را در افزایش بهره‌وری مؤثر ارزیابی نمودند، بطوری که در بین ۷ متغیر تأثیر گذار بر بهره‌وری رتبه دوم را کسب نمود (جدول ۱)، و بین امتیازات کسب شده از عامل توان با وضعیت استخدام، محل فعالیت و سابقه کار آزمون آماری کای دو ارتباط معنا داری نشان داد (جدول ۲).

در رابطه با تأثیر عامل انگیزش بر بهره‌وری، اکثریت افراد مورد مطالعه (۸۵/۶٪) این عامل را در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر دانسته و در بین ۷ متغیر رتبه سوم را کسب نمود. (جدول ۱). آزمون کای دو در بررسی ارتباط بین نوع کار، سطح تحصیلات، محل کار و امتیازات کسب شده از عامل انگیزش ارتباط معنا داری نشان داد (جدول ۲).

در بررسی تاثیر عامل سازگاری محیطی بر بهره‌وری، عامل فوق با ۸۴/۱٪ امتیاز مؤثر را کسب نموده، و در بین ۷ متغیر از نظر اهمیت درجه تأثیر، رتبه ۴ را به خود اختصاص داد (جدول ۱). نتایج آزمون کای دو ارتباط معنا داری بین متغیرهای سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، محل کار و نوع کار با امتیازات کسب شده از عامل سازگاری محیطی نشان داد (جدول ۲).

در بررسی سؤالات تأثیر عامل حمایت سازمانی اکثریت واحدها ۸۱/۳٪ این عامل را در بهره‌وری مؤثر دانستند. از نظر اهمیت تأثیر، این عامل در بین ۷ متغیر رتبه پنجم را بدست آورد (جدول ۱). نتایج آزمون کای دو ارتباط معنا دار آماری بین متغیرهای سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، محل

بحث

نتایج حاصل از پژوهش نشان داد عامل شناخت شغل با کسب رتبه اول در بین سایر عوامل موثرترین عامل در افزایش بهره‌وری است. مارینر^۱ معتقد است شناخت شغل منجر به افزایش کیفیت و رضایت کاری میشود (۱۳). علاوه بر شناخت شغل، لزوم متناسب بودن شغل با روحیه فرد و جذابیت شغل نیز عامل مهمی در تداوم شغل است (۱۴، ۱۵).

دانش و آموزش‌های کاری با کاهش نارضایتی‌ها، ترک خدمت و غیبت از محل کار موجب می‌شود، کارکنان سازمان از توانایی‌های خود حداکثر استفاده را بنمایند (۱۰). آموزش نیروی انسانی با میزان بهره‌وری همبستگی مستقیم دارد. به طوری که بیشتر واحد‌های مورد پژوهش عامل دانش کاری و آموزش‌های لازم را در بهره‌وری مؤثر می‌دانستند. تحقیقات مختلف در این راستا نشان داده که اثر بخشی و کارایی با بهبود آموزش و سواد افراد ارتباط دارد (۱۵). آموزش‌های فوق‌اگر بر مهارت‌های عملی و مهارت‌های ناشی از خلاقیت تکیه نکند، تاثیر بسیار کمی بر رشد بهره‌وری می‌گذارد (۵).

اکثر نمونه‌ها عامل مشارکت را یک عامل مهم بهره‌وری دانسته‌اند. سیاست‌های مشارکتی و تفویضی در نظام مدیریت نیروی انسانی شاغل در بخش دولتی، علاوه بر داشتن کاربردهای آموزشی، می‌تواند روح انگیزش، خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی اثر بخش را در بافت سازمانی تقویت نماید (۷، ۱۵، ۱۶، ۱۷). در تحقیقی مشابه که توسط اسکات^۲ (۲۰۰۱) با عنوان تصمیم‌گیری‌های مشارکتی در افزایش بهره‌وری سازمان انجام گرفت، نتایج نشان داد که مشارکت با بهره‌وری رابطه مستقیم دارد (۱۶).

نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها اصلی‌ترین سرمایه در اختیار مدیران است و مدیران با شناخت و پیش‌بینی انگیزه‌ها و نیازهای واقعی کارکنان تحت مدیریت خود می‌توانند به موقع و به‌طور صحیح به ارضای نیازها و انگیزه‌های آنان اقدام نموده و از نیروی انسانی سازمان به نحو مطلوب در راستای

اهداف سازمان بهره‌وری کنند. انگیزش عامل اساسی در بهره‌وری نیروی انسانی است (۱۷، ۱۸).

وجود انگیزه سبب کار بیشتر و خدمت افزونتر می‌شود. پرداخت حقوق و دستمزد متناسب با توان و عملکرد، امنیت شغلی، تشکیل جلسات مشترک کارکنان و مدیران ایجاد بهره‌وری می‌نماید (۱۹). به طوری که بیشتر افراد مورد مطالعه عامل قدر دانی مدیران از کارکنان را یک عامل موثر دانستند که گویای این مطلب است که کارکنان واحدهای مختلف صرف نظر از پاداش‌های مادی نیاز به احترام همه‌جانبه از طرف مدیران دارند (۱۶، ۱۷).

در مطالعه فوق ارتباط معناداری بین سطح تحصیلات و انگیزه مشاهده شد، یعنی هر چه سطح تحصیلات کارکنان بالاتر شده گرایش آنها نسبت به پاداش‌های درونی بیشتر شده است. که با نتایج تحقیق استوار و همکاران همخوانی دارد (۱۷).

شناخت عوامل موثر در ایجاد انگیزش شغلی، از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی مدیران و کارکنان دانشگاه کمک‌کننده باشد. به‌طور کلی عوامل بیرونی و عوامل درونی در ایجاد انگیزش شغلی موثر می‌باشند. نتایج مطالعات انجام شده در این راستا توسط سایر پژوهشگران، نشان داده که در بین عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت، عوامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت، ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی، بیشترین نقش را داشته‌اند (۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱). که در تحقیق حاضر حقوق و مزایا ۵۰٪، ماهیت کار ۴۱/۱٪ بدست آمد که با نظریه هرزبرگ^۳ تا حدودی مطابقت دارد.

1. MarinerThomi
2. Scott
3. Herzberg

عملکرد بر اساس ضوابط اداری و به دور از هر گونه روابطی انجام گیرد. هماهنگی کامل بین استعدادها و تحصیلات افراد با شغل دریافتی وجود داشته باشد. قوانین و مقررات بطور عادلانه در سیستم اجرا شود. از شیوه مدیریت مشارکتی در سازمان استفاده گردد. مدیران به شرایط مادی، عاطفی و روانی محیط کار توجه نمایند. همچنین، پژوهش‌های لازم در مورد علل کاهش بهره‌وری و عملکرد افراد در کلیه سطوح انجام پذیرد.

نتیجه‌گیری

بهره‌وری تابعی از عوامل ۷ گانه نیروی انسانی است، لذا مدیران بایستی سیاست‌های واقع‌بینانه در پیش گیرند. کار به عنوان یک ارزش نگاه شود تا اهداف فرد، مدیر و سازمان همسو گشته و بدنبال آن اثر بخشی و بهره‌وری سازمان افزایش یابد.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از همکاری بی‌شائبه معاونت آموزشی، معاونت و مدیریت پژوهشی، آقای سید سعید نجفی، محمد جواد طراحی و کلیه کارکنان شاغل در ستاد دانشگاه علوم پزشکی لرستان که ما را در این امر یاری نموده‌اند کمال تشکر و قدر دانی را داریم.

این یافته‌ها لزوم توجه بیشتر مسئولین به زمینه‌های مختلف رضایت شغلی در حیطه‌های فرصت‌های ارتقاء، شرایط فیزیکی محیط، امنیت شغلی، ماهیت کار، حقوق و مزایا، نحوه سرپرستی و ارتباطات را ضروری می‌سازد.

مطالعات گوناگون نشان داده‌اند که رضایت شغلی می‌تواند بر ابقاء شغلی، کیفیت عملکرد و بهره‌وری کارکنان تاثیر گذارند. لذا لازم است مدیران و مسئولین برای حفظ و بقاء کارکنان منابع رضایت و عدم رضایت شغلی را بخوبی شناسایی نمایند (۲۲، ۲۳).

ارزشیابی مستمر و صحیح عملکرد نیروی انسانی منجر به ارتقای قابلیت‌های فردی کارکنان، بالا بردن قدرت خلاقیت و ابتکار آنان و افزایش گرایش کارکنان به امر آموزش شده که حداقل مزایای آن بالا رفتن بازدهی کارکنان است (۱۵). حال آنکه در تحقیق فوق از بین ۷ متغیر رتبه هفتم را احراز نموده است. دلیل این امر را شاید بتوان اینطور توجیه نمود که ارزشیابی تنها توسط فردی صورت می‌گیرد که ممکن است از شرایط و تخصص کافی برای اظهار نظر در مورد افراد برخوردار نباشد. بنابراین، برای اینکه ارزشیابی عملکرد، تاثیر مثبت خود را بر نیروی انسانی شاغل در سازمان بگذارد، بایستی به صورت مستمر، صحیح و منصفانه و بر اساس ضوابط اداری و به دور از هر گونه روابطی انجام شود. تحقیقات مشابه نشان داده‌اند که بر خورداری از حقوق و مزایای متناسب با هزینه زندگی، بر خورداری از یک محیط مناسب، انجام دادن کار، تامین شغلی، اطمینان نسبت به آینده و رفع تبعیضات ناروا در بهره‌وری مؤثر است (۲۴، ۲۵). که در تحقیق حاضر هم اکثریت واحدها این عوامل را در بهره‌وری مؤثر دانسته‌اند. در پایان با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود نیازهای آموزشی کارکنان شناسایی شود. ارزشیابی

منابع

۱. حکیمی پور ا. نقدی بر بهره‌وری. مجموعه مقالات موضوعی برگزیده مدیریت دولتی. مجموعه هفتم، مرکز آموزش مدیریت دولتی. ۱۳۷۸: ۱۳۴
2. Harmon J, Scotti DJ, Behson S, Farais G . Effect of High- involvement work practices on empolyee stisfiction and service costs in the Veterans Health Adminestration . J Health Care Manage2000; Apr 13(3):1-15
3. Nayudamma Y. Factors help productivity improvement in Asian region. Asian productivity organization Tokyo. 1999:166-69
۴. صدیقیانی آ، عابدی ح ع، آراکس م. بررسی میزان بکارگیری عوامل مرتبط با افزایش بهره‌وری نیروی انسانی توسط مدیران در مراکز آموزشی درمانی تبریز. مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی، ۱۳۸۲؛ دوره ۱۳، زمستان، شماره ۴۳: ۳۰-۲۴
۵. ابطحی ح، کاظمی ب. بهره‌وری. انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی. تهران. ۱۳۷۶: ۶۴۲
۶. امیدواری م، گلبابایی ف. تاثیر صدا و گرما در بهره‌وری نیروی انسانی. فصلنامه علمی پژوهشی بهبود، ۱۳۷۹؛ دوره ۴، تابستان، شماره ۶: ۸۴-۷۹
7. Prokopenko J. productivity management. IL. Genova. 1997:240
8. Jeffrey J. Hallett. productivity, from the national productivity singapor (N.P.B). 1999:39
9. Paeticia Y, wise. Leading and managing. St. Luise, Mosby co. 1999:35
10. Hicks NL. Education and economic growth. Economics of educations and studies. Pergamon press. 1999:101-6
- 11- Walter Blk. Improving government producing. satge puplication. L.T.D. london. 1999:199
۱۲. سلطانی ا. سبک مدیریت بر مبنای کرامت انسانی و بهره‌وری. سلسله مقالات بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول ۱۳۷۵: ۴۴-۵۰
۱۳. تومی مارینت. راهنمای مدیریت پرستاری. مترجمین منیژه قابلجو، اقدس دواجی، اختر ابراهیمی. تهران. انتشارات شهر آب. ۱۳۷۱: ۵۲۹
۱۴. مداح س ب. عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی سازمان بهزیستی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت پرستاری کودکان، دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی، ۱۳۷۷
۱۵. آصف زاده س، محبی فر ر، شیرعلی م ح. شناسایی سبک‌های رهبری مدیران دانشگاه علوم پزشکی قزوین و راه‌های ارتقای عملکرد آنان. مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی - درمانی قزوین، ۱۳۸۴؛ بهار، شماره ۳۴: ۶۲-۵۶
16. Scott B . The influence of participation in decision-making With in the enterprise bargaining context . Implication for Job satisfaction and affective commitment . A PhD Thesis. Australian Curtin University of Tecnology ; 2001: 32
۱۷. استوار ر، موسوی ع م، غفاریان شیرازی ح ر، عباسی مقدم م ح. بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان دانشگاه علوم پزشکی یاسوج از دیدگاه کارکنان و مدیران دانشگاه. ارمغان دانش، فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، ۱۳۸۲؛ دوره ۸، پاییز، شماره ۳۱: ۲۶-۲۱.
18. Azizzadeh forozi M, Mohammad Alizadeh S, Fasihi Harandi T. Motivational factors affecting educational performance development of medical education. Journal of Medical Education Development Center of Kerman University of Medical Sciences 2005; 2(2): 102-108

۱۹. دهقان نیری ن، نظری ع ا، صلصالی م، احمدی ف. نقش نیروی انسانی در بهره‌وری پرستاری: تحقیقی کیفی. حیات- مجله دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، ۱۳۸۵؛ دوره ۱۲، پاییز، شماره ۳: ۵-۱۵

۲۰. بخشی علی آبادی ح، نوروزی د، سادات حسینی ز. عوامل مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۸۳؛ دوره ۴، پاییز، شماره ۲: ۳۳-۴۱

۲۱. عرشی ش، صادقی ه، سیف نژاد ش، سالم صافی پ و همکار. تعیین ارتباط سطوح مختلف نیازهای مازلو و رضایت مندی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، ۱۳۸۱. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اردبیل، ۱۳۸۴؛ دوره ۵، تابستان، شماره ۲: ۱۶۰-۱۶۶

22. Alavi SH, Benadeki MD. Mental hygiene of the special schools teachers in Kerman, Iran. *Adm Policy Ment Health*. 2005 Jan;32(3):293-6

۲۳. هومن ح ع. تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی. تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی ۱۳۸۱: ۹

24. Jones CB. Revisiting nurse turnover costs: adjusting for inflation. *J Nurs Adm*. 2008 Jan;38(1):11-8

25. Mark BA, Hughes LC, Belyea M, Chang Y, Hofmann D, Jones CB, et al. Does safety climate moderate the influence of staffing adequacy and work conditions on nurse injuries *J Safety Res*. 2007;38(4):431-46.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.