طراحی ایزاب سنجش پره وری نیروی انسانی

فرهنگ مهرابیان. **سکینه کشانوری محمدیان**. **رییت‌ا. علی‌فرامرزی
مربی عضو هیأت علمی دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان
**کارشناس مرکز بهداشت استان گیلان**

استادیار گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان

چکیده

مقدمه: بهرهوری نیروی انسانی، از موضوعات مهم مدیریت سازمان‌ها بوده و در این میان، ارتقای بهر وری در دانشگاه‌ها، به عنوان مکمل آموزش نیروی انسانی، نقش مهمی ای در پیشرفت و پیگیری ارزش‌ها و اهداف ابتراز مناسب بوده است. پیشرفت طراحی ایزاب سنجش پره وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان با استفاده از نرم‌افزار Expert panel انجام گرفته است.

روش‌ها: این پژوهش به روش مقطعی-تحلیلی بوده که در آن 231 نفر از اعضای هنیه علمی کارشناسان آموزشی و نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال 1388 شرکت داشتند. امتیاز ایزاب سنجش بهرهوری نیروی انسانی با استفاده از مطالعات آیتم و انتخاب سازه آن با استفاده از تحلیل عاملی خطی و تفکیکی بدون نیاز به ساختار، جهت سنگش پایه‌ای از روش آزمون معیدان و هم‌سازی دوشیزه از نظر آفرینی استفاده شده است.

نتایج: بررسی‌های شامل 5 مواد با 24 سوال (فرهنگ سازمانی 18 سوال، (شماره محتوی 3 سوال) (عوامل انگرشی 10 سوال)، (شماره رهبری 3 سوال) (طراحی شد.

بحث و تجربه گیری: ایزاب طراحی شده با توجه به روایی و پایایی مناسب و دومی بودن آن برای سنگش بهرهوری نیروی انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی قابل استفاده می‌باشد. گزارشی این ایزاب امتیاز ایزاب شاخص‌های آموزشی اعماله در کارشناس آموزشی را بهبود بخشید.

کلید واژه: بهره وری نیروی انسانی، پرستاری، روانی، پایایی، تحلیل عاملی

مقدمه

بهرهوری از عواملی است که دوام و قفای سازمان‌ها را در دنبای پرداخت ارزش‌های متعددی می‌کند. حاکمیت در این زمینه بهره وری موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و نتایج آن برای سازمان‌ها اثربخش است. امتیاز ایزاب ایزاب بهرهوری نیروی انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی قابل استفاده می‌باشد. امتیاز ایزاب ایزاب شاخص‌های آموزشی اعماله در کارشناس آموزشی را بهبود بخشید.

شناخت عوامل مؤثر بر ارتقای بهر وری نیروی انسانی از آرمان‌های اصلی مقیاس و پژوهشگران می‌باشد. محققین معتقدند که برای افزایش بهر وری نیروی انسانی نیاز به عمل‌نامه ارائه نمود که ارتقای بهر وری را باید ممول ترکیبی از عوامل گوناگون داشته‌باشد. (5) امارهای موجود نشان می‌دهد که برخلاف سازمان‌های صنعتی و تجاری، دانشگاه‌های پژوهشکده کشور مدل و مؤثر و روش‌های ارزیابی بهر وری را در سطح کارکنان بهتر وری در سطح کارکنان بهتر وری بررسی نموده‌اند و از طرف بالانس و الگوهای طراحی شده مناسب بخشی از آموزش‌های نمایندگان (6) دقیقت واجب بهبود داشته و به سایر کشورها نیز نبیل تفاف شرایط فرهنگی اجتماعی و اقتصادی قابل تعمیم به سازمان‌های مورد نظر

نویسنده مسئول: فریدن مهرابیان، رییت‌ا. علی‌فرامرزی
بهداشت
mehrabian@gums.ac.ir

پژوهش در اموزش علوم پزشکی / پاییز و زمستان ۱۳۸۹: ۲ (۲)
تحصیل کرده‌ام، با حداقل مدرک فوق لیسانس و بالاتر، 15
نفر مختصات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و 15 نفر از
سازمان‌های خیریه دولتی، دانشگاهی و خصوصی) بود. ایران
گردآوری داده‌ها به بخش مطالعات کتابخانه‌ای کارت فیس و
در مرحله میدانی پژوهش مصاحبه و بررسی‌سازمان‌های مولفه‌های تنظیم شال سامان‌دستی کارکنان، شیوه رهبری،
جذب سازمان، شفافیت سازی و مستندسازی خدمات، تمایل
انگیزش کارکنان و اعتبار تصمیمات بود. بن از کسب نظر
خبرگان با استفاده از مقياس لیست نسبت به نمادهای
(آماری) به ترتیب کاملاً موافق (40 نفر) ندارم (32 مدل) و
مافیا (4) برای هریک از
مولفه‌ها اقدام و با استفاده از نرم افزار آماری
SSPS
توافق خبرگان را هریک از مولفه‌ها در میان (80 نفر)
مولفه‌ها که 70 درصد خبرگان بر این توان داشتند به
عنوان جمع و میان ارزش احتمال بین رتبه و نیروی انسانی انتخاب
شدند. توزیع و جمع آوری داده‌ها از 30 شهروند (30
هفته) از انجام جهادهای پژوهش در مرحله بعد، برای تعیین متغیرهای بیشتر و نیروی
انسانی شامل 347 نفر از اعضای هیئت علمی،
کارشناسان آزمایش و نیروی انسانی دانشکده‌های پزشکی،
دانشگاهی، بهداشت، پرستاری و مامایی، پرایزسکی و واحد
بنی‌الملل دانشگاه علم پزشکی گیلان بودند. که 321 نفر
بررسی‌سازمان‌ها را تکمیل و عودت دادند. در این پژوهش
عنوانهایی را روش سرشماری انجام داد. از ایران گردآوری
داده‌های این مرحله بررسی‌سازمان‌های مختلف ساخته در دو بخش
بخش اول بررسی‌سازمان مشترک و 8 سوال در خصوص
مشخصات فردی (سن، جنس، وضعیت تاهل، نوع استفاده،
سابقه کار، میزان حضور، سابقه مدیریت، غم‌یافتن هم‌تخت
علیه) و بخش دوم 24 سوال در خصوص متغیرهای مؤثر بر
پژوهش‌های اجرایی انسانی در بخش مبنا به بی‌بی‌سی
بهبود روش ویژه بررسی‌سازمان‌های مختلف در مورد نظرسنجی بود. برای
هر سوال به استفاده از مقیاس لیکت، امتیاز 5 درجه‌ای بسیار
(5)، زیاد (4)، متوسط (3)، خیلی کم (2) و کم (1) در نظر گرفته شد. امتیاز گرفته بررسی‌سازمان با
استفاده از مطالعات کتابخانه‌ای از نظر امتیازاتی است، امتیازاتی از طرف
و کشف 12 نفر از منصرف‌کننده علم
مدیریت و بی‌بی‌سی و اصلاح جزئی بخش‌هایی از بررسی‌سازمان
پژوهش در امور علمی پزشکی، پایگاه و زمینه.

نمی‌باشد (7)، از سوی دیگر گزارش‌ها نشان می‌دهند که

شایع‌ترین نیروی ویژه انسانی در ایران در مقیاسی با

کشورهای منطقه و نیز شایع آسیا با پایین است (5).

لذا نیاز به

یک استراتفیزی موفق برای بهتری پژوهش بررسی‌سازمان

استانی (1) در عوامل مهم در ارزش‌سازی و نیروی انسانی ایران

استانی است. (8).

بی‌بی‌سی که امروزه، برای

آزمون بررسی انشش ایران پژوهش که بک سیوند گزارش‌دیده از

(Reliability)

روایی (validity) و پایایی (یونیفتین)

رباک در دو مرحله این روز آزمون، برای این

می‌باشد که در این روز داده‌های جمع‌آوری شده و

همسازی آن را محسوس می‌سوزد. در صورتی که گزارش

همسازی بیش از 0.70 باشد، که فاصله نظر از هم همبستگی

قیم محسوب می‌شود و در روش آزمایش کرونباخ. در صورتی

که ضریب آلфа بیش از 0.60 باشد پایایی سازگاری درونی قابل

قبول است (9). در مطالعه فرضیه با استفاده از تحلیل عاملی

استفاده و تأکیدی به عنوان یک روش مناسب ابزار برای

و پایایی، بررسی‌سازمان محقق ساخته بی‌بی‌سی و نیروی انسانی با

در نظر گرفتن ویژگی‌ها و تکرارهای گریسی و جسمی و

بی‌بی‌سی به دوین دسترس در دو مرحله قرار گرفت. این

است که نتایج حاصل از این پژوهش بتواند ابزار بی‌بی‌سی

برای سنجش بی‌بی‌سی و نیروی انسانی را در دانشگاه‌های علم

پزشکی به عنوان مرکز آزمایش نیروی انسانی توأم‌می‌اندازد

پژوهش‌گران قرار دهد.

روش‌ها

مطالعه حاضر، از نوع مطالعات کاربردی است که به شیوه

تویضی، تحلیلی و مقیاسی دراماده‌ها مورد، شهروندی و

آبان 1383 سال در دو مرحله انجام شد. جامعه آماری بی‌بی‌سی

در مرحله اول برای تعیین (مولفه‌های) بهبود و نیروی

انسانی 45 نفر از خبرگان (در 3 گروه شامل 15 نفر از افراد

Downloaded from rme.gums.ac.ir at 031 IRDT on Wednesday June 12th 2019
طرح‌ی ارزی‌سنجش پره‌ی وری نیروی انسانی و- مینی‌ و همکاران

انگیزش کارکنان (977/ درصد) اعتبار توصیه‌ی می‌تواند و مؤثر ترین مؤلفه‌ی تاثیر کننده بروز وری نیروی انسانی و نیازمندان میزان بازگشت هرکدام از متغیرها روی مؤلفه‌ی اصلی از آن‌الای عاملی اکتشافی برجام و روابط استفاده شد (11). برای این پرسشنامه بنا بر استفاده از روش آزمون نیازمندی (Test Re Test) برای 98 و همسان (آزمون نیازمندی) درون‌ی آن روش آماری‌دوزی برابر 896، بود. در این‌دست

10 درصد از صاحبان نگرانی (33 درصد) به صورت نشان‌دهنده در انتخاب و در مرحله به فاصله صرفا بنا بر انتخاب آنان توزیع و پس از نقشه‌ی جمع آوری و با استفاده از نرم‌افزار کامپیوتری SPSS یک‌یا آن به صورت محرمان انجام شد. نهایی نتایج داد که از ميان

10 مؤلفه مطرح شده 5 مؤلفه اصلی با 24 سوال از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌ی تاثیر گذر بروز وری نیروی انسانی به ترتیب اهمیت: فرهنگ، سازمانی 18 سوال و وریا 29/6 درصد و ویژه 1/2، شرایط محیطی 5 سوال و ویژه 3/2 درصد و ویژه 2/5 و ویژه 3/2 درصد تفاوت‌های بروز وری نیروی انسانی را خیلی نمودند (جدول اول (22).

(ج) شاخص براز: ضریب خط آمیختگی بین ریشه میانگین مربوط به برای 990، شاخص براز مقایسه‌ی برای 979، ریشه استاندارد شده مربوط به دانش‌ها 960 و شاخص نیکویی براز برای 976. برای نتایج شاخص از آن است که مدل تحلیل عاملی فوق مورد تائید است (12، 94 و 5).

جدول 1: نماینده اصلی تاثیر گذر بروز وری نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال 1388

<table>
<thead>
<tr>
<th>رده</th>
<th>مؤلفه‌های اصلی</th>
<th>تعداد متغیر (سال)</th>
<th>واریانس (درصد)</th>
<th>ارزش وزه (درصد)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>فرهنگسازمانی</td>
<td>18</td>
<td>7</td>
<td>9/36</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>شرایط محیطی</td>
<td>7</td>
<td>1</td>
<td>3/34</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>عوامل اکثری</td>
<td>10</td>
<td>4</td>
<td>1/244</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>توانمند سازی</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>5/31</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>شوهر برهی</td>
<td>2</td>
<td>6</td>
<td>6/56</td>
</tr>
</tbody>
</table>
جدول ۲: ماتریکس مؤلفه‌های اصلی بعد از چرخش واریانس با میزان پاراگارام هر کدام از متغیرها (سوات)
بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر به هدف طراحی ابزار سنجش بهره وری نیروی انسانی انجمن‌داران تحت تأثیر کسب روابط و یا اصل آن است. در این پژوهش، روابط ابزار طراحی انتخاب گردیده بود که می‌تواند مدل از منظم‌های متغیرهای بهره‌وری در رابطه با این‌چنین مطالعه استفاده کند. در این تحقیق، مدلی به نام گیمان (Zimmer man) برای مدل کسب روابط ابزاری بهره‌وری اجرا شد. انتخاب این مدل به دلیل قابل‌توجه‌تر بودن مناسب‌تر است. تحقیقات گیمان (Gibbons) نشان می‌دهد که از جمله عوامل مورد توجه در مدل کسب روابط ابزاری بهره‌وری، میزان توانایی ارتباطاتی ابزاری بهره‌وری، زمینه‌مندی و در اختیار نهادهای ابزاری بهره‌وری در رابطه با این‌چنین مطالب استفاده خواهد کرد.

مطالعات اسپیرمونت (Scher Mohorn) نشان داده که فرهنگ سازمانی در صورتی که به دانشگاه‌های فرهنگی نیز نشان داده شود، فرهنگ در سازمان‌های بزرگ و کوچک و با وجود تمایل به تغییرات نسبی و ناپایدار باشد، مقدار و تأثیراتی که این‌چنین مطالعه بر روی سازمان‌ها و ابزارهای بهره‌وری دارد، را با توجه به این‌چنین مطالعه انجام می‌دهد. در این تحقیق، مدل گیمان (Zimmer man) به روش‌های تحلیل عاملی استفاده شد. این مدل به دلیل توانایی قابل‌توجه‌تری که در مدل کسب روابط ابزاری بهره‌وری دارد، انتخاب گردید.

نتایج حاصل محاسبه مدل در این تحقیق نشان داد که در صورتی که مدل گیمان (Zimmer man) به مدل ابزاری بهره‌وری انجام شود، میزان توانایی ارتباطاتی ابزاری بهره‌وری در رابطه با این‌چنین مطالعه داشته باشد. این مدل به دلیل قابل‌توجه‌تر بودن در مدل کسب روابط ابزاری بهره‌وری، به عنوان یکی از مدل‌های مورد استفاده در این تحقیق انتخاب گردید.


dr. mehran karimiber

Reference

1- Soltani E. [Human resource productivity]. Tehran: Arkan publication: Co. 2007. [Persian]
4- Abdolahi B, Navehabrahim A. [Empowerment of staff is the golden key for Human Resources Management]. Tehran: Virayesh Publication: Co. 2008. [Persian]
5 - Taheri Sh. [Productivity and analysis in Organizations]. Tehran: Hastan publication: Co. 2009. [Persian]


7- Dehghan Nayeri N, Nazari A, Salsali M, Ahmadi F, Adib M. [Iranian Staff nurses views of their productivity and management factors improvement impending it : A Qualitative study]. Journal of Nursing and Health Sciences 2006; 8 (3): 51-56. [Persian]


Designing an Instrument to Assess Human Resource Productivity

*Mehrabian F, **Keshavarz Mohammadian S, ***Farmanbar R

* Faculty Member of Public Health School, Guilan University of Medical Sciences
**MSC, Health Center of Guilan Province
***Assistant Professor, Faculty Member of Nursing-midwifery School, Guilan University of Medical Sciences

Abstract

Introduction: human resources productivity supposed to be one of the important subjects for managers of organizations. In this regards, and to promote human productivity, universities as training centers have important role to train competent staffs. Evaluation consider as an important factor in human productivity and presenting a local profitable tool for this purpose is essential. The aim of this study was to design an instrument for assessing human resource productivity by using Factorial analysis in Guilan University of medical sciences.

Methods: This is a sectional and analytical study that was carried out in Sep, Oct and Nov 2009. The study population consisted of 321 Faculty members and human resources departments of Guilan University of medical sciences. Validity of human resources assessment Tool carried out by using studies and item analysis.

Content Validity and structure validity have been confirmed by expert panel method and factor analysis, respectively. Also, reliability and internal adaptation, evaluated by Test- retest and alpha kronbach methods.

Results: The questionnaire with 5 headings and 42 questions achieved details were as follow: organizational culture with 18 questions, environmental condition (7 questions), Motivational factor (10 questions) and competencies (4 questions) and leadership method (3 questions).

Conclusion: regarding to reliability, validity, relevance and indigenousness of this instrument for assessing human resource productivity, it can be useful for universities of medical sciences. Also, this instrument can improve the effectiveness of faculty members educational activities and staffs.

Keywords: human resources productivity, Questionnaire, Validity, reliability, Factor analysis.

Corresponding author: Fardin mehrabian, Faculty Member of public health school, Guilan University of medical sciences.

Mehrabian@gums.ac.ir