طراحی ابزار سنجش بهره وری نیروی انسانی

*فردین مهرابیان ، **سکینه کشاورز محمدیان، ***ربیع ا... فرمانبر
*مربی عضو هیات 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 مدیران سازمان‌ها بوده ودر این میان، ارتقاء بهره وری در دانشگاه ها، به عنوان مرکز آموزش نیروی انسانی توانمند از اهمیت ویژه ای برخورداراست. ارزشیابی از ارکان مهم بهره وری نیروی انسانی است و ارائه ابزار مناسب بومی در این زمینه از ضروریات می باشد. هدف از انجام این پژوهش طراحی ابزارسنجش بهره وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان با استفاده از تحلیل عاملی بوده است.

روش‌ها: این پژوهش به روش مقطعی- تحلیلی بوده که در آن ۳۲۱ نفر از اعضای هئیت علمی، کارشناسان آموزشی و نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال ۱۳۸۸ شرکت داشتند. اعتبار ابزار سنجش بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از مطالعات و آیتم آنالیز، اعتبار محتوا به روش Expert panel و اعتبار سازه آن با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تائیدی مورد تائید قرار گرفت. جهت سنجش پایایی از روش آزمون مجدد و همسانی درونی از روش آلفا کرونباخ استفاده شد.

نتایج: پرسشنامه‌ای شامل ۵ مؤلفه با ۴۲ سوال(فرهنگ سازمانی با ۱۸ سوال)، (شرایط محیطی با ۷ سوال)، (عوامل انگیزشی با ۱۰ سوال)، (توانمندسازی با ۴ سوال) و (شیوه رهبری با ۳ سوال) طراحی شد.

بحث و نتیجه گیری: ابزار طراحی شده با توجه به روایی و پایایی مناسب و بومی بودن آن برای سنجش بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی قابل استفاده می‌باشد. بکارگیری این ابزار می‌تواند اثربخشی فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی و کارشناسان آموزشی را بهبود بخشد.

کلید واژه: بهره وری نیروی انسانی، پرسشنامه، روایی، پایایی، تحلیل عاملی

مقدمه

بهره‌وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پررقابت امروز تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و توان‌ها، استعدادها و امکانات بالقوه سازمان شکوفا می‌گردد (۱). نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در بهبود بهره وری است (۲). نیروی انسانی مؤثر عامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمان است(۳). عامل انسانی می‌تواند منابع فیزیکی و مادی را به هدر داده و اتلاف کند، یا آن را بارور سازد(۱). همچنین نیروی انسانی به عنوان گران‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه و منبع سازمانی محسوب می‌شود و سازمان‌هایی که موفقیت چشمگیری داشته‌اند توجه به این موضوع را سرلوحه کارهای خویش قرار داده اند(۴).

نویسنده مسئول: فردین مهرابیان، رشت، دانشگاه علوم پزشکی، دانشکده بهداشت
mehrabian@gums.ac.ir

شناخت عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی از آرمان های اصلی محققان و پژوهشگران می‌باشد. محققان معتقدند که برای افزایش بهره وری نیروی انسانی تنها یک علت خاص را نمی‌توان ارائه نمود بلکه ارتقاء بهره‌وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست(۵). آمارهای موجود نشان می‌دهد که برخلاف سازمان‌های صنعتی و تجاری، دانشگاه‌ها و موسسات آموزش پزشکی کشورمان عوامل مؤثر و روش‌های افزایش بهره وری را در سطح کارکنان بندرت بررسی نموده‌اند و از سوی دیگر مدل‌ها و الگوهای طراحی شده مناسب بخش‌های آموزشی نمی‌باشند (۶). تحقیقات انجام شده در سایر کشورها نیز بدلیل تفاوت شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی قابل تعمیم به سازمان‌های مورد نظر

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-05-08]

نمی‌باشد (۷). از سوی دیگر گزارش‌ها نشان می‌دهند که شاخص‌های بهره وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای منطقه و نیز شرق آسیا پایین است (۵). لذا تدوین یک استراتژی موفق برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی مستلزم تنظیم روش سیستماتیک برای اندازه‌گیری و ارزشیابی آن است (۱). از عوامل مهم در ارزشیابی بهره وری نیروی انسانی ارائه ابزار مناسب است (۸). معیارهایی که امروزه، برای آزمون برازش ابزار پژوهش به کار می‌روند عبارتند از روایی (validity) و پایایی (Reliability). روایی تعیین می‌کند که یک ابزار اندازه‌گیری تا چه میزان سازگاری و مفهوم مورد نظر را اندازه می‌گیرد، آزمون‌های روایی در ۳ گروه شامل روایی محتوا، روایی معیار و روایی سازه می‌باشند. پایایی بدین معنی است که ابزار اندازه‌گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی می‌دهد یکی از مهم‌ترین روش‌های سنجش پایایی روش آزمون، بازآزمون (Test Re Test) می‌باشد که در این روش داده‌های جمع‌آوری شده و همبستگی آن‌ها محاسبه می‌شود در صورتی که ضریب همبستگی بیش از ۰/۵۰ باشد؛ صرف نظر از جهت، همبستگی قوی محسوب می‌شود و در روش آلفای کرونباخ، در صورتی که ضریب آلفا بیش از ۰/۶۰ باشد پایایی سازگاری درونی قابل قبول است (۹). در مطالعه حاضر با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تائیدی به عنوان یک روش مناسب ابزارسازی روایی و پایایی، پرسشنامه محقق ساخته بهره وری نیروی انسانی با در نظر گرفتن ویژگی‌ها و خصوصیات فرهنگی و اجتماعی و بومی بودن محیط پژوهش مورد سنجش قرار گرفت، امید است که نتایج حاصل از این پژوهش بتواند ابزار بومی و ایرانی برای سنجش بهره وری نیروی انسانی را در دانشگاه‌های علوم پزشکی به عنوان مرکز آموزش نیروی انسانی توانمند در اختیار پژوهشگران قرار دهد.

روش‌ها

مطالعه حاضر، از نوع مطالعات کاربردی است که به شیوه توصیفی، تحلیلی و مقطعی درماه‌های مرداد، شهریور، مهر و آبان ۱۳۸۸ سال در دو مرحله انجام شد. جامعه آماری پژوهش در مرحله اول برای تعیین ابعاد (مؤلفه‌های) بهره وری نیروی انسانی ۴۵ نفر از خبرگان(در۳ گروه شامل ۱۵ نفر از افراد تحصیل‌کرده علمی، با حداقل مدرک فوق لیسانس و بالاتر، ۱۵ نفر متخصصین سازمان مدیریت و برنامه ریزی و ۱۵ نفر از سازمان‌های خیریه دولتی، دانشگاهی و خصوصی) بود. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش مطالعات کتابخانه‌ای کارت فیش و در مرحله میدانی پژوهش، مصاحبه و پرسشنامه بود. مؤلفه‌های تحقیق شامل توانمندسازی کارکنان، شیوه رهبری، حمایت سازمانی، شفاف سازی و مستندسازی خدمات، تمایل و انگیزش کارکنان و اعتبار تصمیمات بود. پس از کسب نظر خبرگان با استفاده از مقیاس لیکرت نسبت به نمره‌دهی (امتیازدهی) به ترتیب کاملاً موافق (۵)، موافق (۴) نظری ندارم (۳)، مخالفم (۲)، کاملاً مخالفم (۱)، برای هریک از مؤلفه‌ها اقدام و با استفاده از نرم افزار آماری SPSS میزان توافق خبرگان را برای هریک از مؤلفه‌ها محاسبه نمود (۱۰). مولفه‌هایی که ۷۰ درصد خبرگان بر آن توافق داشتند را به عنوان مؤلفه‌های مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی انتخاب شدند. توزیع و جمع آوری داده‌ها در این مرحله در طی ۴۵ روز (۱۵ مرداد لغایت ۳۰ شهریور) انجام گردید. جامعه پژوهش در مرحله بعد، برای تعیین متغیرهای بهره وری نیروی انسانی شامل ۳۴۷ نفر از اعضای هیئت علمی، کارشناسان آموزشی و نیروی انسانی دانشکده‌های پزشکی، دندانپزشکی، بهداشت، پرستاری و مامایی، پیراپزشکی و واحد بین الملل دانشگاه علوم پزشکی گیلان بودند، که ۳۲۱ نفر پرسشنامه‌ها را تکمیل و عودت دادند. در این پژوهش نمونه‌گیری به روش سرشماری انجام شد. ابزارگردآوری داده‌های این مرحله پرسشنامه محقق ساخته در دو بخش: بخش اول پرسشنامه مشتمل بر ۸ سوال در خصوص مشخصات فردی (سن، جنس، وضعیت تأهل، نوع استخدام، سابقه کار، میزان تحصیلات، سابقه مدیریت، عضویت هیئت علمی) و بخش دوم ۴۲ سوال در خصوص متغیرهای مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی در محیط مورد مطالعه بود. برای هرسوال با استفاده از مقیاس لیکرت، امتیاز ۵ درجه‌ای بسیار زیاد (۵)، زیاد (۴)، متوسط (۳)، کم (۲) و خیلی کم (۱) درنظرگرفته شد. اعتبار ابزار سنجش بهره وری نیروی انسانی با استفاده از مطالعات کتابخانه ای و آیتم آنالیز، اعتبار محتوا به روش Expert Panel و کسب نظر ۱۲ نفر از متخصصان علم مدیریت و بهره وری و اصلاح جزئی بخش‌هایی از پرسشنامه

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-05-08]

صورت گرفت. برای تعیین اعتبار سازه و شناسایی مهم ترین و مؤثر ترین مؤلفه های تاثیر گذار برروی بهره وری نیروی انسانی و شناسایی میزان بارگذاری هرکدام از متغیرها روی مؤلفه‌های اصلی از آنالیز عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس استفاده شد (۱۱). پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آزمون بازآزمون (Test Re Test) برابر ۰/۹۸ و همسانی درونی آن از روش آلفاکرونباخ برابر ۰/۸۹ بود. در ابتدا ۱۰ درصد از صاحبان فرایند (۳۳ نفر) به صورت تصادفی انتخاب و در دو مرحله به فاصله سه هفته پرسشنامه‌ها در بین آنان توزیع و پس از تکمیل، جمع آوری و با استفاده از نرم افزار کامپیوتری SPSS پایایی آن بدست آمد. جهت تأیید نرمالیته توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده و برای نرمال بودن داده‌ها در این آزمون P> ۰/۰۵ درنظر گرفته شد. آزمون کرویت بارتلت مناسب بودن داده‌ها را در سطح (p=۰/۰۰۰) نشان داد. که حاکی از وجود روابط قابل کشف بین متغیرهایی است که قرار است مورد تحلیل عاملی قرار گیرند. حجم نمونه باتوجه به نتیجه مقیاس کیزرمایراکلین (برابر ۰/۹۶) انتخاب شد.

یافته‌ها

الف) مرحله اول (تعیین مؤلفه ها):

۱- مدل پیشنهادی اولیه بهره وری نیروی انسانی با ۶ مولفه (توانمندسازی کارکنان، شیوه رهبری، حمایت سازمانی، شفاف‌سازی و مستندسازی نحوه ارائه خدمات، تمایل و انگیزش کارکنان و اعتبار تصمیمات) به منظور بررسی و ارائه نظرات کارشناسی در اختیار خبرگان قرار گرفت.

۲- مولفه‌های توانمندسازی کارکنان (۱۰۰ درصد)، شیوه رهبری (۱۰۰ درصد)، حمایت سازمانی (۹۱/۱ درصد)، مستندسازی نحوه ارائه خدمات (۸۲/۲ درصد)، تمایل و انگیزش کارکنان (۹۷/۷ درصد)، اعتبار تصمیمات (۸۶/۷ درصد)، فرهنگ سازمانی (۹۱/۱ درصد)، ساختار سازمانی (۸۶/۷ درصد)، نوآوری و خلاقیت (۷۳/۳ درصد) و شرایط محیطی (۷۱/۱ درصد) به عنوان مؤلفه های مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی مورد تائید خبرگان قرارگرفتند.

ب) مرحله دوم (تعیین متغیرها):

از بین ۳۲۱ نفر شرکت کننده در پژوهش ۲۰۲ نفر مذکر (۶۲/۹ درصد) و مابقی مونث که در این میان ۱۱۹ نفر (۶۲ درصد) هیات علمی و همچنین ۱۵۸ نفر (۴۹/۲ درصد) دارای سابقه مدیریت بودند. نتایج نشان داد که از میان ۱۰ مولفه مطرح شده ۵ مؤلفه اصلی با ۴۲ سوال از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه های تاثیر گذار برروی بهره وری نیروی انسانی به ترتیب اهمیت: فرهنگ‌سازی با ۱۸ سوال و واریانس ۲۹/۲۶ درصد و ارزش ویژه ۲۱/۶۲، شرایط محیطی با ۷ سوال و واریانس ۱۲/۹۶ درصد و ارزش ویژه ۲/۶۳، عوامل انگیزشی با ۱۰ سوال و واریانس ۱۲/۸۴ درصد و ارزش ویژه ۱/۵۸، توانمند سازی با ۴ سوال و واریانس ۷/۴۷ درصد و ارزش ویژه ۱/۳۴، شیوه رهبری با ۳ سوال و واریانس ۵/۰۵ درصد و ارزش ویژه ۱/۲۱ شناسایی شدند. این ۵ مؤلفه با واریانس ۶۷/۶۰ درصد تغییرات بهره وری نیروی انسانی را تبیین نمودند (جدول ۱و۲).

ج) شاخص برازش:

ضریب خطای تقریب به ریشه میانگین مربعات برابر ۰/۰۹۰، شاخص برازش مقایسه‌ای برابر ۰/۹۷، ریشه استاندارد شده میانگین مجذور باقی مانده‌ها برابر ۰/۰۶۵ و شاخص نیکویی برازش برابر ۰/۷۰ بود. لذا نتایج حاکی از آن است که مدل تحلیل عاملی فوق مورد تائید است (۱۲ ،۴و ۵).

جدول ۱: پنج مؤلفه اصلی تاثیر گذار برروی بهره وری نیروی انسانی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال ۱۳۸۸

ردیف	مؤلفه های اصلی	تعداد متغیر(سوال)	واریانس (درصد)	ارزش ویژه (درصد)
۱	فرهنگ‌سازمانی	۱۸	۲۹/۲۶۵	۲۱/۶۲۲
۲	شرایط محیطی	۷	۱۲/۹۶۱	۲/۶۳۴
۳	عوامل انگیزشی	۱۰	۱۲/۸۴۹	۱/۵۸۴
۴	توانمند سازی	۴	۷/۴۷	۱/۳۴۱
۵	شیوه رهبری	۳	۵/۰۵	۱/۲۱۱
۶	جمع	۴۲	۶۷/۵۹۵	۲۸/۳۹۲

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-05-08]

جدول ۲: ماتریکس مؤلفه های اصلی بعد از چرخش واریماکس با میزان بارگذاری هرکدام از متغیرها (سوالات)

ردیف	متغیرها	۱ فرهنگ سازمانی	۲ شرایط محیطی	۳ عامل انگیزش	۴ توانمند سازی	۵ شیوه رهبری
۳۲	استقبال از ایده‌های نو و حمایت از ایده پردازان توسط مدیران سازمان	۰/۸۲۳				
۲۹	حمایت‌های مادی و معنوی از خلاقیت و نوآوری کارکنان	۰/۸۰۷				
۳۱	تخصیص بودجه خاص برای نوآوری	۰/۷۹۵				
۳۸	تشویق کارکنان برای استقبال از موقعیت‌های دشوار	۰/۷۹۰				
۲۸	تمیزی و شادابی محیط کار (نظم و انظباط)	۰/۷۶۵				
۳۳	الگوپذیری از خلاقیت و نوآوری در سایر سازمان‌ها	۰/۷۶۰				
۳۷	حمایت مدیران از کارکنان در مواقع بروز مشکلات	۰/۷۵۸				
۳۹	توجه به انگیزه‌های افراد برای تصدی مشاغل سازمانی	۰/۷۵۸				
۳۰	ارائه ایده‌ها و راهکارهای نو توسط کارکنان	۰/۷۳۵				
۳۴	برگزاری دوره‌های آموزشی و پژوهشی خلاقیت درسازمان	۰/۷۲۰				
۳۶	تفویض اختیار توسط مدیران	۰/۷۱۰				
۴۰	اجازه اظهار نظر به کارکنان در تصمیمات مربوط به کارشان توسط مدیران	۰/۷۰۲				
۲۷	تکنولوژی و دانش فنی	۰/۷۰۱				
۲۶	توجه به بهداشت و ایمنی محیط کار	۰/۶۸۷				
۲۴	انجام ترفیعات با توجه به صلاحیت و شایستگی افراد	۰/۶۳۷				
۳۵	روشن بودن حدود و شرح وظایف شغل کارکنان	۰/۶۳۵				
۲۵	اتکا به قوانین و مقررات به منظور برقراری عدالت	۰/۳۲۷				
۱۶	تقدیر از کارکنان در جمع همکاران	۰/۵۸۲				
۱۲	پیش بینی منابع انسانی لازم در تناسب با وظایف محوله		۰/۶۸۰			
۱۳	پیش بینی تجهیزات و ابزار لازم در تناسب با وظایف محوله		۰/۶۵۷			
۸	تعیین دقیق اختیار و مسئولیت		۰/۶۳۶			
۷	مکانیزه نمودن فعالیت ها		۰/۶۱۱			
۵	داشتن مهارت انجام کار		۰/۵۹۸			
۱۱	پیش بینی فضای مناسب اداری برای حضور ارباب رجوع وایجاد امکانات و تجهیزات لازم		۰/۵۵۳			
۱	منطبق بودن دانش و تحصیلات با شغل مربوطه		۰/۴۵۱			
۲۱	تعیین مدت زمان انجام کار و مدارک مورد نیاز			۰/۶۹۴		
۱۸	توبیخ یا تنبیه براساس نتایج نظر سنجی از ارباب رجوع			۰/۶۹۲		
۲۰	ثبت عنوان واحد محل استقرار و نام متصدی مربوطه			۰/۶۸۱		
۱۴	نصب و نگهداشت صندوق پیشنهادات و انتقادات در محل کار			۰/۶۷۰		
۱۷	تشویق کارکنان براساس نتایج نظرسنجی از ارباب رجوع			۰/۶۴۷		
۱۵	مشارکت شاغل در تصمیم گیری‌ها			۰/۵۳۸		
۱۹	شفاف‌سازی نوع خدمات قابل ارائه به مردم			۰/۵۰۴		
۲۲	رسیدگی به شکایت و اعتراضات کارکنان توسط مدیریت			۰/۵۰۲		
۲۳	بازرسی از واحدها و تنظیم گزارش و ارسال پسخوراند به واحدها			۰/۴۵۰		
۱۰	نگهداری و راه اندازی خط تلفن گویا و سایت اینترنتی			۰/۴۳۷		
۴	برگزاری دوره‌ها و سمینارهای تحقیقی				۰/۷۸۱	
۳	برگزاری جلسات آموزشی برای مدیران				۰/۷۲۱	
۲	برگزاری جلسات آموزشی برای کارکنان				۰/۶۹۰	
۶	تشکیل کمیته ارتقاء مستمر کیفیت				۰/۴۴۳	
۴۲	اجرای دقیق قوانین و مقررات توسط کارکنان					۰/۶۹۸
۴۱	اجرای دقیق قوانین و مقررات توسط مدیران					۰/۶۱۹
۹	تاکید بر اجرای دستورالعمل‌ها					۰/۴۷۴

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-05-08]

بحث و نتیجه گیری

مطالعه حاضر با هدف طراحی ابزار سنجش بهره وری نیروی انسانی انجام شد. یکی از مهم‌ترین گام‌های تهیه یک ابزار، کسب روایی و پایایی آن است. در این پژوهش، روایی ابزار از طریق اعتبار محتوا به کمک گروه متخصصین مدیریت و بهره‌وری انجام گرفت. یکی از معمولی‌ترین روش‌ها برای کسب روایی ابزار، نظرخواهی از گروه متخصصین به منظور تائید مناسب بودن محتوای مورد نظر برای سنجش موقعیت‌های ویژه است. تحقیقات گیگانس(Gigance) ، گیبونز (Gibbons) و زیمرمن (Zimmer man)، استفاده از نظرات متخصصین را به منظور کسب روایی محتوای ابزارهای طراحی شده تایید می نماید (۱۲ ، ۱۳ و۱۴).

اعتبار سازه نیز با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تائیدی، تائید شد. هرچند همه مؤلفه ها و سوالات پرسشنامه‌ها براساس نظر متخصصین و با اتکاء بر نظریه‌های تحقیقات پیشین تدوین شده بود، لکن با توجه به این واقعیت که پرسشنامه‌ها، متاثر از عوامل فرهنگی و اجتماعی می‌باشند و همچنین برای تعیین این‌که محتوای پرسشنامه‌ها از چند عامل تشکیل شده، استخراج و ساده کردن عامل‌های استخراج شده از روش رواسازی تحلیل عاملی استفاده شد. مطالعات انجام شده توسط کلاین نشان داد که تجزیه و تحلیل عاملی اغلب برای تعیین ساختار محتوا مناسب است (۱۵). مقایسه نتایج حاصل از تحلیل عاملی با مرحله کیفی پژوهش حاکی است که در مرحله کیفی این پژوهش ۱۰ مؤلفه با ۴۲ سوال به عنوان مؤلفه‌های مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی مورد توافق خبرگان قرار گرفت در حالی که در تحلیل عاملی اکتشافی و تائیدی ۵ مؤلفه شامل فرهنگ سازمانی با ۱۸ سوال، شرایط محیطی با ۷ سوال، عوامل انگیزشی با ۱۰ سوال، توانمندسازی با ۴ سوال و شیوه رهبری با ۳ سوال استخراج شد. ۵ مؤلفه به علت داشتن بار عاملی کمتر از ۰/۵ و یا همپوشانی روی بقیه عوامل، حذف شدند. همچنین فرهنگ سازمانی مهم‌ترین مؤلفه ارتقاء بهره وری نیروی انسانی شناخته شد.

مطالعات اسچرموهورن (Scher Mohorn) نیز نشان دادکه فرهنگ سازمانی، روی تمام جنبه‌های سازمان تاثیر گذاشته و در سازمان پدیده‌ای به دور از فرهنگ نمی‌باشد(۱۶). همچنین در تحلیل عاملی اکتشافی متغیرها (سوالات) چون استقبال از ایده‌های نو و حمایت از ایده پردازان، حمایت‌های مادی و معنوی از خلاقیت و نوآوری کارکنان و تخصیص بودجه برای نوآوری که از زیرگروه های فرهنگ‌سازمانی می‌باشند به ترتیب بیشترین اهمیت را در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی داشتند. در این راستا رابینز (Robbins) ، ۷ و یژگی را عصاره فرهنگ‌سازمانی دانسته و معتقد است خلاقیت و نوآوری مهم ترین ویژگی آن است (۱۷). الوانی و احمدی (۲۰۰۱) نیز در پژوهش خود با عنوان مدل جامع مدیریت بهره وری نیروی انسانی که بصورت کیفی انجام شده است، ۸ مؤلفه شامل عوامل انگیزشی، شیوه رهبری، روحیه رقابت پذیری، وضعیت جسمانی و روحی، آموزش کاربردی و عمومی، سابقه و تجربه، خلاقیت و نوآوری و ویژگی‌های جمعیتی را به عنوان مؤلفه‌های اصلی و ۴۷ مؤلفه دیگر را به عنوان مؤلفه های فرعی بهره وری نیروی انسانی ارائه نمودند (۱۸). برخی از مؤلفه‌ها من جمله عوامل انگیزشی و شیوه رهبری در هر دو پژوهش دیده می‌شود. در پژوهش حاضر علاوه بر مولفه‌های فوق ویژگی‌های فرهنگی، آموزشی و محیط در مدل جامع مدیریت بهره وری نیروی انسانی درنظر گرفته شده است.

یکی از اقدامات مهم دیگر در فرایند ابزارسازی، بدست آوردن قابلیت اعتماد ابزار است، برنز (Burns) معتقد است که پایایی با ضریب یک نشان دهنده پایایی کامل و صفر نشان دهنده عدم پایایی است و ضریب ۰/۷ برای نشان دادن پایایی یک ابزار مناسب است (۱۹). لذا با توجه به ضریب پایایی ابزار طراحی شده (۰/۹۸) پیشنهاد می‌گردد برای سنجش بهره وری نیروی انسانی در دانشکده‌های علوم پزشکی و در مراکز آموزشی درمانی و بیمارستان‌های دولتی سراسر کشور مورد استفاده قرار گیرد.

Reference

1- Soltani E. [Human resource productivity]. Tehran: Arkan publication: Co. 2007. [Persian]

2- Abtahi S, Kazemi B. [Productivity, Commercial Research and Studies Institute]. 3th. Tehran: 1999. [Persian]

3- Eastaugh, SR. Hospital nurse productivity. Journal of Health Care Finance 2002; 29(1): 14-22.

4- Abdolahi B, Navehabrahim A. [Empowerment of staff is the golden key for Human Resources Management]. Tehran: Virayesh Publication: Co. 2008. [Persian]

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-05-08]

5 - Taheri Sh. [Productivity and analysis in Organizations]. Tehran: Hastan publication: Co. 2009. [Persian]

6 - Jordan S D. Nursing productivity in Rural Hospitals. Nurse manages 1994; 25 (3): 58- 62.

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]

8- Sarmad Z, Bazargan A, Hejazi E. [Research methods in behavioral sciences]. Tehran: Agah Publication: Co.1997. [Persian]

9- Tabibi SJ, Maleki MR, Delgoshaei B. [Writing Successful Theses, Dissertations, Research Projects and Scientific Articles]. Tehran: Ferdus: Co. 2009. [Persian]

10- Andaleeb SS. Determinants of customer satisfaction with Hospitals managerial mode. International Journal of Health care Quality Assurance 2002; 19 (7): 275- 290.

11- Dixon j k. Factor Analysis. In: manor BH statistical methods for Health care Research. 4th ed. New York: Lippin cott: Co.2001.

12- Giganac –Caille Am, Oermann MH. Student and faculty perceptions of effective clinical in structors in ADN programs. J Nurs Educ 2001; 40(8): 347-530.

13- Gibbons SW, Adamo G, Padden D. et al. Clinical Evaluation in Advanced Practice Patients in Health Assessment. J Nurs Educ 2002; 41(5): 210-215.

14- Zimmerman L. West fall J. The Development and Validation of a Scale Measuring Effective Clinical Teaching Behaviors . J Nurs Educ 1988; 27(6): 70-274.

15- KLine P A. Hand book of test construction: In troduction to psychometric design, London: methucen: Co.1986.

16- Scher mohorn T. Basic Organizational Behavior. Op, cit, 1999.

17- Robbins S, Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall: Co.1998.

18- Alvani SM, Ahmadi P. [Designing a Model for Human Resources productivity by using management productivity Approach]. Journal of research and scientific Tarbiat Modares University 2001; 5 (1): 19- 27. [Persian]

19- Burns N, Groves SK .Understanding Nursing Research: conduct,critique, and utilization. 3thed. Philadelphia: Saunders: Co. 2003.

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-05-08]

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 leader ship 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

[Downloaded from rme.gums.ac.ir on 2024-05-08]