

تعیین عوامل ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه اعضای هیات علمی و غیرهیات علمی دانشگاه

علوم پزشکی گیلان

* فردین مهربان،** امیر اشکان نصیری پور،*** دکتر ربیع ا... فرمانبر،**** سکینه کشاورز محمدیان

* استادیار دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی گیلان

** دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران

*** استادیار دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی دانشگاه علوم پزشکی گیلان

**** کارشناس مامایی مرکز بهداشت استان گیلان

تاریخ پذیرش: ۹۰/۹/۱۴

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۸/۱۵

چکیده

مقدمه: شناسایی عوامل موثر و روش‌های افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه‌ها، دغدغه اصلی مدیران مراکز آموزش عالی می‌باشد. مطالعه حاضر با هدف، تعیین عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه اعضای هیات علمی و غیر هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان صورت گرفت.

روش‌ها: این مطالعه توصیفی- تحلیلی بر روی ۳۲۱ نفر از اعضای هیات علمی و غیرهیات علمی دانشکده‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان در مهر و آبان سال ۱۳۸۸ انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی آن از روش Expert Panel و کسب نظرات متخصصان و پایایی آن با محاسبه آلفا کرونباخ (۰/۸۹) بدست آمد. پرسشنامه توسط نمونه‌های پژوهش تکمیل و جهت تعیین و مشخص کردن عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از آنالیز عاملی اکتشافی (تحلیل مولفه‌های اصلی) با چرخش واریماکس استفاده شد.

یافته‌ها: از دیدگاه اعضای هیات علمی، فرهنگ سازمانی با ۱۸ متغیر، شرایط محیطی با ۹ متغیر، عوامل انگیزشی با ۷ متغیر، شفاف‌سازی خدمات با ۵ متغیر، توانمندسازی کارکنان با ۴ متغیر، شیوه رهبری با ۱ متغیر و با مجموع واریانس ۷۱/۲۰ به ترتیب مهم‌ترین عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی بودند. از دیدگاه اعضای غیرهیات علمی دانشگاه، فرهنگ سازمانی با ۲۰ متغیر، تمایل و انگیزش کارکنان با ۸ متغیر، شفاف‌سازی و مستندسازی خدمات با ۵ متغیر، شرایط محیطی با ۳ متغیر، توانمندسازی کارکنان با ۳ متغیر، شیوه رهبری با ۲ متغیر و حمایت سازمانی با ۱ متغیر و با واریانس ۷۴/۵۶ تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی را تبیین نمودند.

نتیجه‌گیری: فرهنگ سازمانی، با اهمیت‌ترین مولفه اثرگذار بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی هم از دیدگاه اعضای هیات علمی و غیرهیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان شناخته شدند. بنابراین توجه به فرهنگ سازمانی می‌تواند زمینه بهبود بهره‌وری نیروی انسانی را فراهم نماید.

کلید واژه: اعضای هیات علمی، اعضای هیات غیرعلمی، بهره‌وری نیروی انسانی

مقدمه

بهره‌وری موضوعی است که در طی دهه گذشته بطور فزاینده‌ای توجه پژوهشگران را بخود جلب نموده است (۱-۳). افزایش بهره‌وری در سازمان‌های امروزی به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشور بوده و از موضوعات مهمی است که در کانون توجهات همه سازمان‌ها قرار دارد بطوری که بسیاری از کشورها عمده برنامه‌های توسعه خود را در راستای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند (۴،۵). از عواملی که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای نوینسند مسؤل: دکتر فردین مهربان، رشت، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دانشکده بهداشت
mehrabian@gums.ac.ir

پرقاب‌ت امروز تضمین می‌کند بهره‌وری است، حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها شده و دائماً توان‌ها، استعدادها و امکانات بالقوه آن سازمان‌ها شکوفا می‌شود (۶) عوامل زیادی در رشد و بهبود بهره‌وری یک سازمان موثر می‌باشند که شناسایی مهم‌ترین عوامل از اهداف همه پژوهشگران می‌باشد (۷،۸) برخی از این عوامل شامل نیروی انسانی، ماشین‌آلات و تجهیزات، مواد، ابزار و ملزومات، روش‌ها و رویه‌ها می‌باشند (۹،۱۰) نیروی انسانی از سایر مولفه‌های بهره‌وری از اهمیت بیشتری برخوردار است، اهمیت نیروی انسانی تا حدی است

مربی) و ۱۲۲ نفر عضو غیر هیئت علمی (کارشناسان آموزشی و پژوهشی) تشکیل می‌دادند. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته در دو بخش که بخش اول حاوی ۸ سوال در خصوص اطلاعات فردی و بخش دوم آن ۴۲ سوال در خصوص متغیرهای موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی بود (۱۸) و برای هر متغیر با استفاده از مقیاس لیکرت امتیاز ۵ درجه‌ای بسیار زیاد (۵)، زیاد (۴)، متوسط (۳)، کم (۲) و خیلی کم (۱) در نظر گرفته شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفا کرونباخ (۰/۸۹) بدست آمد. اعتبار محتوا با استفاده از Expert panel و کسب نظرات متخصصان علوم مدیریت و اصلاح جزیی بخش‌هایی از پرسشنامه انجام شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS. Ver. 16.5 و تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی انجام شد.

برای سنجش کفایت حجم نمونه از مقیاس کیزرماپراکلین (Keiser-meyer-olkin) استفاده گردید که نتیجه بدست آمده برای اعضای هیات علمی ۰/۹۴ و برای اعضای غیرهیات علمی ۰/۹۱ بود و با توجه به اینکه در هر دو گروه از میزان ۰/۸ بیشتر بود، لذا حجم نمونه کفایت لازم را داشت (۹۱). جهت مناسب بودن داده‌ها از آزمون کرویت بارلت (Bartlett) استفاده گردید (۲۰) و جهت نرمالیتت توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسیمرنوف استفاده گردید و برای هر یک از داده‌ها ($P > 0/05$) به دست آمد. جهت شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین متغیرهای مربوط به هر کدام از عوامل شناسایی شده از تحلیل عاملی اکتشافی (تحلیل مولفه‌های اصلی) با چرخش واریماکس استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج این پژوهش نشان داد که از ۳۲۱ نفر اعضای هیئت علمی و غیرهیئت علمی ۲۰۲ نفر زن و ۱۱۹ نفر مرد و ۵۶/۱ درصد آنان در رده سنی ۴۱-۵۰ و ۱۸۶ (۵۸ درصد) متخصص و Ph.D و فوق تخصص، ۱۱۰ نفر (۳۴/۳ درصد) لیسانس و فوق لیسانس بودند.

مولفه اصلی به ترتیب اهمیت شامل فرهنگ سازمانی، شرایط محیطی، عوامل انگیزشی، شفاف سازی خدمات، توانمندسازی کارکنان و شیوه رهبری مهم‌ترین عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی بودند. این ۶ مولفه با واریانس ۷۱/۲۰ تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی را تبیین نمودند (جدول ۱).

از دیدگاه اعضای غیرهیات علمی ۷ مولفه به ترتیب اهمیت شامل: فرهنگ سازمانی، تمایل و انگیزش کارکنان، شفاف‌سازی و نوآوری، شرایط محیطی، توانمند سازی کارکنان، شیوه رهبری و حمایت سازمانی تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی را تبیین نمودند (جدول ۲).

که برخی صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که آن‌چه در نهایت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند منابع انسانی آن کشور است (۱۱) شناسایی عوامل موثر و روش‌های افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، از دغدغه‌های اصلی مدیران سازمان‌ها بوده و در این میان، بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه‌ها، به عنوان مرکز آموزش نیروی انسانی توانمند و متخصص از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۱۲). مراکز آموزش عالی به عنوان بالاترین مرکز تولید علم جامعه به منظور انجام وظایف خطیر و پویایی و ارتقاء خود، نیازمند سنجش بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشند (۱۳). به علت اهمیت بالای بهره‌وری در فرایند توسعه سازمان‌ها و کشورها، تحقیقات متعددی در زمینه عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی صورت گرفته است (۱۴). که می‌توان به پژوهش مهربان با عنوان ارائه الگوی بهره‌وری نیروی انسانی برای دانشگاه علوم پزشکی گیلان (۱۰) و پژوهش انجام شده توسط الوانی و احمدی با عنوان طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی (۱۵) و پژوهش دانشور با عنوان بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تبریز (۱۶) اشاره نمود. علیرغم پژوهش‌های انجام شده فوق، آمارهای موجود نشان می‌دهند که دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشورمان برخلاف سازمان‌های صنعتی و تجاری بندرت عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را از دیدگاه اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی بررسی نموده‌اند و تحقیقات انجام شده در سایر کشورها نیز بدلیل تفاوت شرایط فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی قابل تعمیم به سازمان‌های مورد نظر در کشورمان نمی‌باشند. لذا تدوین یک استراتژی موفق برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی مستلزم تنظیم روش سیستماتیک برای سنجش و اندازه‌گیری آن است (۵). از اینرو پژوهشگر درصدد است تا عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را از دیدگاه اعضای هیئت علمی و غیرهیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان بررسی نموده و امیدوار است که نتایج حاصل از آن بتواند زمینه بهبود بهره‌وری نیروی انسانی را برای دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌ویژه در حوزه‌های آموزشی دانشگاه‌ها بیش از پیش فراهم نماید.

روش‌ها

مطالعه حاضر از نوع مطالعات کاربردی است که به شیوه توصیفی-تحلیلی در ماه‌های مهر و آبان سال ۱۳۸۸ انجام گردید. محیط پژوهش را دانشکده‌های پزشکی، دندانپزشکی، پرستاری و مامایی رشت، پرستاری و مامایی و پیراپزشکی لنگرود و دانشکده بهداشت و جامعه آماری پژوهش را ۳۲۱ نفر شامل ۱۹۹ نفر عضو هیئت علمی (استاد، دانشیار، استادیار و

جدول ۱: تحلیل عاملی و شناسایی ۶ مولفه اصلی موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان

ردیف	مولفه های اصلی	تعداد متغیر	واریانس بعد از چرخش واریماکس	ارزش ویژه
۱	فرهنگ سازمانی	۱۸	۲۷/۰۶	۲۱/۶۱
۲	شرایط محیطی	۹	۱۲/۶۷	۲/۸۶
۳	عوامل انگیزشی	۷	۱۱/۸۱	۱/۷۸
۴	شفاف سازی خدمات	۳	۸/۴۰	۱/۲۰
۵	توانمند سازی	۴	۶/۶۹	۱/۱۲
۶	شیوه رهبری	۱	۳/۹۷	۱/۰۷

جدول ۲: تحلیل عاملی و شناسایی ۷ مولفه اصلی موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه اعضای غیر هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان

ردیف	مولفه های اصلی	تعداد متغیر	واریانس بعد از چرخش واریماکس	ارزش ویژه
۱	فرهنگ سازمانی	۲۰	۳۰/۰۱	۲۱/۴۷
۲	تمایل و انگیزش کارکنان	۸	۱۲/۳۳	۲/۹۵
۳	شفاف سازی و مستند سازی	۵	۸/۱۹	۲/۰۱
۴	شرایط محیطی	۳	۷/۴۷	۱/۴۴
۵	توانمند سازی کارکنان	۳	۶/۲۳	۱/۳۰
۶	شیوه رهبری	۲	۶/۲۰	۱/۱۲
۷	حمایت سازمانی	۱	۴/۱۳	۱/۰۲

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش حاکی است که از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان ۶ مولفه فرهنگ سازمانی، شرایط محیطی، عوامل انگیزشی، شفاف‌سازی خدمات، توانمندسازی کارکنان و شیوه رهبری به ترتیب بیشترین اهمیت را در ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی دارند در حالی که از دیدگاه اعضای غیر هیات علمی این دانشگاه ۷ مؤلفه شامل فرهنگ سازمانی، تمایل و انگیزش کارکنان، شفاف‌سازی و مستندسازی خدمات، شرایط محیطی، توانمندسازی کارکنان، شیوه رهبری و حمایت سازمانی به ترتیب مهم‌ترین مؤلفه‌های موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشند، از دیدگاه اعضای هیات علمی و غیر هیات علمی دانشگاه، فرهنگ سازمانی موثرترین و مهم‌ترین مؤلفه موثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی می‌دانستند و شرایط محیطی چهارمین مؤلفه اثر گذار بر بهره‌وری نیروی انسانی بود. همچنین گرچه حمایت سازمانی از دیدگاه اعضای غیر هیات علمی تاثیر کمتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها در افزایش بهره‌وری دارد ولی به عنوان آخرین مؤلفه اثرگذار

افزایش بهره‌وری نیروی انسانی محسوب می‌شود که با پژوهش اسچر موهورن (Scherhorn) که فرهنگ سازمانی را بر روی تمامی جنبه‌های شغل موثر دانسته و هیچ سازمانی را بی‌تاثیر از فرهنگ سازمانی نمی‌داند در یک راستا می‌باشد (۲۱) و همچنین با مطالعه مهربان با عنوان ارائه الگوی بهره‌وری نیروی انسانی برای دانشگاه علوم پزشکی گیلان (۱۱) و نصیری پور و همکاران (۲۲) مطابقت دارد.

نتایج مطالعه ویچیان و همکاران نیز حاکی است که ویژگی‌های شخصی محقق، حمایت سازمانی و شرایط محیطی به ترتیب مهم‌ترین مؤلفه‌های بهبود بهره‌وری نیروی انسانی است (۲۳). اعضای هیات علمی دانشگاه شرایط محیطی را دومین عامل موثر در ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی شناخته، در حالی که اعضای غیر هیات علمی عوامل انگیزشی را دومین شناخته شده است در صورتی که از دیدگاه اعضای هیات علمی حمایت سازمانی تاثیر محسوسی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی ندارد که بنظر می‌رسد علت این تفاوت در دیدگاه اعضای هیات علمی و غیر علمی بدلیل تفاوت در دریافت‌ها و حقوق و مزایای این دو گروه می‌باشد. به عبارت دیگر از آنجا

فرهنگ بهره‌وری و تقویت این فرهنگ بیش از پیش تلاش نموده، زمینه‌های بهبود انگیزه‌های مادی و معنوی کارکنان را فراهم ساخته و نسبت به توانمند سازی کارکنان از طریق آموزش‌های کوتاه مدت و بلند مدت و ارتقاء مهارت آنان اقدامات لازم را مبذول دارند. همچنین با ارتقاء فرهنگ بهبود زندگی کاری در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و ارائه تسهیلات مادی و معنوی و تدوین یک نظام انگیزش بومی متناسب با نیازهای کارکنان زمینه بهبود بهره‌وری نیروی انسانی را فراهم نمایند.

قدردانی

از کلیه اساتید گرامی و کارشناسان عزیز و مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان که در انجام این پژوهش ما را یاری نمودند صمیمانه سپاسگزاری می‌نماییم.

که میزان حقوق و مزایای دریافتی توسط اعضای غیرهیات علمی نسبت به اعضای هیات علمی پایین‌تر است لذا حقوق و مزایا از دیدگاه آنان یکی از عوامل انگیزشی محسوب شده و نقش این عامل انگیزشی را بسیار با اهمیت می‌دانند درحالی که اعضای هیات علمی این عامل را در درجه بعدی اهمیت دانستند. پژوهش الله وردی و همکاران در سال ۲۰۱۱ نشان داد که از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه شیوه و سبک مدیریت و رهبری مهم‌ترین عامل بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در این سازمان بوده و پس از آن مؤلفه‌هایی چون عوامل فردی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، عوامل انگیزشی و آموزش کارکنان از نظر تاثیر بر بهره‌وری نیروی انسانی در درجه اهمیت بعدی می‌باشند (۲۴). که به نظر می‌رسد با پژوهش حاضر تا اندازه‌ای مطابقت دارد به عبارت دیگر شیوه مدیریت و رهبری سازمان‌ها از دیدگاه مدیران، اساتید و کارشناسان عامل مهمی در ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش ضروری است سازمان‌ها نسبت به گسترش

References

- 1-Sahay BS. Multi Factors Productivity Measurement Model for Service Organization, International of productivity and performance management 2005; 54(1):7-22.
- 2-Parasuraman A, Service Quality Productivity: a synergistic perfective. Managing service Quality; 2002; 12(1):6-13.
- 3-Taheri Sh. [Productivity and Analysis in Organizations]. Tehran Hastan publication; 2009, 2. [Persian]
- 4-Rashidi z. [The relationship between emotional intelligence levels of productivity in the areas of training managers in Tehran from 2007 to 2005]. Iran: Abstract of first national conference on productivity and human resources in education; 2009.[Persian]
- 5- Faraji H. [Labor productivity in organizations]. Iran: Abstract of National Conference on Productivity; 2006. [Persian]
- 6-Soltani E. [Human Resources Productivity]. Tehran: Arkan publication; 2007. [Persian]
- 7-Nassiri pour AA. Raeisi P. Tabibi SJ. Mehrabian F. Farmanbar R. [Measurement Component of Effective Manpower Productivity]. Journal of Guilan University of Médical Sciences 2010; 19(74): 58. [Persian]
- 8-Alam. GM, can governance and Regulatory Control Ensure Private Higher Education as Business or pubic Goods in Bangladesh /African Journal of Businedd Management. 2009; 3(12):890-906 .
- 9-Ramsey JD. Effect of Work Placethermal Condition of safe work Behavior, Safety Research: 1983, 14(3). 105-114.
- 10-Taleghani M. [speech from Quality Management and productivity]. Rasht:Katibeh Gil; 2002 [Persian].

- 11-Mehrabian F. [Designing a Model Manpower Productivity Management in Guilan University of medical sciences][dissertation]. Tehran. Health services menagement: Islamic Azad University science and Research Branch; 2010.
- 12-Mehrabian F, Farmanbar R. keshavarz, s . [Devising an instrument to assess human resources productivity in an Iran: a context]. Research in medical Education 2010; 13.[Persian]
- 13-Khodayari A. [predicting Human Resources productivity in Islamic Azad University science and Research Branch][Dissertation]. Tehran: Islamic Azad univrsity; 2008. [Persian]
- 14-Janalinejad M. [Factors Affecting Human Resources productivity. [Dissertation]. Tehran: Terabit Modares University; 2001.[Persian]
- 15-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]
- 16-Daneshvar M. [Influential Factors on human resources productivity in Tabriz university of medical sciences tesis Exuctive management]. Tehran: Islamic Azad university science and Research Branch ; 2010 .[Persian]
- 17-Alam , GM, Hoque KE and Olountegbe, KO. Quest for a better operation system in Education: privatization , Teacher Denationalization or voucherilization : glimpsing from consumer and product perspectives , African Journal of Business Management 2010,4 (6);1202- 1214.
- 18-Mehrabian F. [predicting manpower productivity promotion factors in Guilan university of medical sciences using structural Equation modeling]. Journal of American science 2011; 7 (3): 526-532.[Persian]
- 19-Dixon Jk. Factor analysis. In: manor BH Statistical methods for Health care Research, 4 the new York: lip pin cott ;2001.
- 20-Bartlett MS. A note on the multiplying factors for various chi-square approximations.1954.
- 21-Shermerhorn J& et al . Basic organizational behavior, 2nd, edition, Newyork, wiley , 1999 .
- 22-Nasiri pour AA, Raeisi P. [Hedayoti, SP. the Relationship between organizational cultures and Employees productivity]. Journal of Health management 2009; 12 (35): 4-20.[Persian]
- 23-Wichian S, Wongwanich S. Bowarnkitiwong S. Factors Affecting Research Productivity of Faculty Members in Government Universities: Lisrel and Neural Network Analyses. Kasetsart J: social sciences. 2009;1:67-78.
- 24-Allahverdi, M. Abadi F, Sajjadi H St. [Prioritize the factors affecting the productivity of human resources from the perspective of middle managers]. Isfahan University of Medical Sciences Hospital Quarterly 2011; 77-85.[Persian]

Determination of Manpower Productivity Promotion Factors in Terms of Faculty Members and Free-University Lecturers of Guilan University of Medical Sciences

*Mehrabian F, **Nasiripour A.A, ***Farmanbar R, ****Keshavarz Mohammadians

*Assistant Professor, Public Health School, Guilan University of Medical Sciences

**Associate Professor, Science and research Branch, Islamic Azad University- Tehran

***Assistant Professor, Public Health School, Guilan University of Medical Sciences

****Midwifery, Health center of Guilan Province

Received: 6/11/2011

Accepted: 5/12/2011

Abstract

Introduction: identifying manpower productivity factors is the most important issue among managers of educational centers. Therefore, the aim of this study was to determine human resources productivity according to promotion factors, in Guilan University of medical sciences.

Methods: in this descriptive and analytic of cross sectional study that was performed during three months (August, September and October) in 2009, 321 faculty members and free-university lecturers of Guilan university of medical sciences participated. Data was collected by using man-made questionnaire. Validity and reliability was confirmed by Expert panel experts experiences and alph kronbakh (0.89) respectively. Explanatory factor analysis (main component analysis) with varimax rotation methods were used to find out manpower productivity factors.

Results: Based on faculty members view points domains with different Variables including cultural organization (18), environment condition (9) , motivational factors (7) , services transparency(5) Staff empowerment (4), leadership Styles (6) and to tally 71, 20 variance were important effective factors in manpower productivity. In this regard and in terms of free- university lecturers the most important factors were as follows; cultural organization, motivational factors, service transparency, environmental condition, Staff empowerment leadership style and organizational protection respectively and 74.56 variance totally.

Conclusion: the present Study show that cultural organization considered as the most important effective factor on manpower productivity promotion from the view points of faculty members and free-university lecturers of Guilan University of medical Sciences.

Keywords: Faculty Members, Free-University Lecturer, Manpower Productivity

Corresponding Author: Mehrabian F, Ph.D, Health Faculty, Guilan University of Medical Sciences

mehrabian@gums.ac.ir