

«مدیریت بهره‌وری»

سال ششم - شماره ۲۴ - بهار ۱۳۹۲

ص ۷۰ - ۴۹

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۰۷/۰۶

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۱/۱۱/۲۶

بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

دکتر سلیمان ایران زاده^۱

قادر زمستانی^۲

مهدی پاکدل بناب^۳

صادق بابائی هروی^۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در سال ۱۳۹۱ می‌باشد. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و از حیث هدف کاربردی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، شامل کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز به تعداد ۷۴۵ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این مطالعه تصادفی طبقه‌ای بوده که از طریق جدول نمونه‌گیری مورگان به تعداد ۲۵۴ نفر محاسبه شده است. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه بهره‌وری و سلامت سازمانی می‌باشد که پرسشنامه بهره‌وری به صورت محقق ساخته بوده، که بر اساس مدل اچیو طراحی شده و حاوی شاخص‌های (اعتبار تصمیمات، شناخت شغلی، بازخورد عملکرد، سازگاری با محیط، رضایت از محل کار و انگیزه) می‌باشد. و پرسشنامه سلامت سازمانی استاندارد بوده و برای سنجش ابعاد مختلف سلامت سازمانی از نظر پارسونز شامل: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی و حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی با محیط می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها پس از تست نرمال بودن با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، از آزمون T تک گروهی و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در حد متوسط به بالا بوده و به عبارتی نسبتاً مطلوب می‌باشد ولی سلامت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز پایین‌تر از حد متوسط بوده و به عبارتی نامطلوب می‌باشد. همچنین بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی (یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی و حمایت منابع، روحیه و تأکید علمی) و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: سلامت سازمانی، بهره‌وری کارکنان، دانشگاه آزاد اسلامی.

^۱ - عضو هیئت علمی (دانشیار) دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، گروه مدیریت صنعتی، تبریز، ایران Dr.iranzadeh@yahoo.com

^۲ - دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت، دانشگاه غازی، انکارا، ترکیه gh_zemestani@yahoo.com

^۳ - دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، تبریز، ایران pakdelmehdi86@yahoo.com

^۴ - دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، تبریز، ایران sbheravi@yahoo.com

مقدمه

تغییرات فزاینده و دگرگونی‌های محیطی حیات سازمان‌ها را با عدم قطعیت و پیچیدگی روبرو کرده است، در چنین شرایطی حفظ موقعیت و توسعه سازمان‌هایی که نقش حیاتی در توسعه پایدار کشور دارند به اشکال پیچیده‌تری از شیوه تفکر، قدرت برنامه‌ریزی و اجرا نیازمند می‌باشد. عامل بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد و تعیین میزان موفقیت یا ناکامی در رسیدن به اهداف سازمان با صرف حداقل منابع می‌باشد. افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سطح ملی موجب بالا رفتن سطح زندگی مردم، کاهش هزینه‌ها، مصرف بهینه، کاهش تورم و ایجاد توان رقابتی می‌گردد. در سطح سازمان‌ها بهره‌وری نیروی انسانی محور اصلی رقابت، میزان کیفیت و ترکیب مناسب عوامل برای ایجاد ارزش بیشتر است (ساعتچی، ۱۳۸۲).

امروزه اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی‌های فن‌آوری، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست. همچنین بهره‌وری ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی بیشتر و اثربخشی فزون‌ترند و تلاش‌های آنان در همین راستا شکل می‌گیرد، تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین کنند. بهره‌وری همواره سعی دارد آن‌چه را در حال حاضر موجود است بهبود بخشد، در واقع بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها را هر روز بهتر از دیروز انجام دهد (سید عامری، ۱۳۸۷).

شرط همگام بودن و هماهنگ عمل کردن سازمان این است که از ویژگی‌های لازم و کافی یک سازمان برخوردار باشد. چنانچه خرده سیستم‌ها از ویژگی‌های یک سازمان سالم برخوردار نباشد، نه تنها نمی‌توانند به وظایف خود عمل کنند بلکه در انجام وظایف سیستم‌های دیگر جامعه اثر منفی خواهند گذاشت. زمانی سازمان سالم است که کارکنان احساس کنند کاری سودمند انجام می‌دهند و به احساس رشد و پرورش شخصی دست می‌یابند. آنان بیشتر کاری شوق‌انگیز که خشنودی درونی فراهم می‌آورد، دوست داشته و می‌پذیرند. بسیاری از کارکنان می‌خواهند که به سخنان آنها گوش داده شود و با آنان چنان رفتار شود که گویی هر یک دارای ارزش وجودی فردی هستند. آنها می‌خواهند که اطمینان یابند سازمان به راستی برای نیازها و دشواری‌های آنان دلسوزی می‌کند.

سلامت به معنای فقدان بیماری و نارسایی در یک ارگانیسم (موجود زنده) است، بروز یک بیماری جدی ممکن است به آسیب دیدگی جبران ناپذیر ارگانیسم یا حتی به مرگ آن منتهی شود. از سوی دیگر، فارغ بودن از بیماری نیز بدان معنا نیست که ارگانیسم، بهینه عمل می‌کند زیرا که ارگانیسم ممکن است سالم بوده ولی به وظایف و کارکردهای خویش عمل نکند. از این رو، در قلمروهای پزشکی و بهداشت روانی، مفهوم سلامت کامل یا سلامت مثبت^۱ مورد توجه قرار گرفته است. در حالت سلامت مثبت، ارگانیسم ضمن انجام وظیفه به رشد و شکوفایی خود ادامه می‌دهد (عزیزی مقدم، ۱۳۸۵).

سلامت سازمانی^۲ مفهوم جدیدی نیست بلکه مایز در سال ۱۹۵۹ آن را تعریف کرد و ضمن پیشنهاد طراحی برای سنجش سلامت سازمان‌ها، خاطر نشان کرد که سازمان همیشه سالم نخواهد بود. به نظر او سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء و گسترش توانایی خود برای بقاء و سازش بیشتر اشاره می‌کند. سلامت سازمانی توانایی سازمان برای بقاء خود است و سازمانی سالم است که با نیروهای مخرب خارجی به طور موفقیت آمیزی برخورد کرده و نیروهای آنها را به طور اثربخشی در جهت اهداف و مقاصد اصلی سازمان هدایت می‌کند و در دراز مدت علائم یک سازمان سالم را از خود نشان می‌دهد (واین^۳، ۱۹۸۶).

لایدن و کلینگل^۴ (۲۰۰۰) در مورد سلامت سازمانی می‌نویسند؛ سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور مؤثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌گردد. ناظران در سازمان - های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه شناس، روحیه بالا، کانال‌های ارتباطی باز و موفقیت بالا می‌یابند و یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند.

ماتیو مایلز^۵ یک سازمان سالم را سازمانی تعریف می‌کند که «نه تنها در محیط خود دوام یابد، 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

¹ - Positive Health

² - Organizational Health

³ - Wayne

⁴ - Lynden & Klingle

⁵ - Mthew Miles

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 (هوی و میسکل، ۱۳۸۷).

بر اساس نظریه‌ی پارسونز^۱ سلامت سازمانی در سه سطح اصلی و هر بعد بر اساس مؤلفه‌هایی به شرح زیر است:

(۱) سطح فنی (تکنیکی)^۲: سطح فنی در سطح پایین سیستم قرار دارد که در آن به محصول واقعی سازمان پرداخته می‌شود و شامل:

الف - روحیه^۳: روحیه به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی که بین کارکنان وجود دارد اشاره می‌کند. کارکنان احساس خوبی به یکدیگر داشته و در عین حال احساس می‌کنند که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند.

ب - تأکید علمی^۴: به تأکید سازمان برای یادگیری کارکنان اشاره می‌کند. اهداف علمی سطح بالا ولی قابل حصول برای کارکنان وضع شده است؛ محیط یادگیری، منظم و جدی است.

(۲) سطح اداری - مدیریتی: میانجی تلاش‌های داخلی سیستم بوده، آنها را کنترل می‌کند و شامل:

الف - ملاحظه‌گری^۵ (رعایت یا مراعات): عبارت از رفتار مدیری است که دوستانه و حمایتگر می‌باشد. ملاحظه‌گری بازتاب رفتار حاکی از احترام، اعتماد متقابل، همکاری و به عبارتی ملاحظه‌گری به معنای ملاحظت و خوشرویی مصنوعی و حسابگرانه نیست، بلکه توجه صادقانه نسبت به کارکنان به عنوان همکاران حرفه‌ای است.

ب - ساخت‌دهی^۶ (وظیفه‌مداری): رفتاری است که مدیر به طور واضح انتظارات کار، استانداردهای عملکرد و رویه را صراحتاً تعیین می‌کند. ساخت‌دهی به رفتاری از مدیر اشاره می‌کند که وظیفه‌مدار و موفقیت‌مدار است.

¹ - Parsons

² - Technical

³ - Morale

⁴ - Academic Emphasis

⁵ - Consideration

⁶ - Initiating Structure

ج - پشتیبانی و حمایت منابع^۱: عبارت است از میزان تهیه مواد و وسایل لازم و مورد درخواست کارکنان. پشتیبانی منابع به سازمانی اشاره می‌کند که دارای مواد و منابع لازم می‌باشد.

۳) **سطح نهادی**: سطح نهادی، سازمان را با محیط آن ربط می‌دهد و شامل:
 الف - نفوذ مدیر^۲: عبارت از توانایی مدیر به تأثیر در تصمیمات مافوق‌ها است. مدیر با نفوذ، ترغیب کننده بوده و با مافوق به طور اثربخشی کار می‌کند اما در عین حال در فکر و عمل خود استقلال دارد.
 ب- یگانگی نهادی^۳: عبارت است از توانایی سازمان برای تطابق با محیط و سازش با روش‌هایی است که سلامت برنامه‌های سازمان را حفظ کند (هوی و میسکل، ۱۳۸۲).

براساس ابعاد و ویژگی‌هایی که مایلز، کلینگل و دیگران برای سازمان‌های سالم قائلند، ساعتچی ویژگی‌های سازمان سالم را به شرح زیر بیان می‌کند:

- اهداف مؤسسه برای اکثریت کارکنان سازمان روشن است و کلیه فعالیت‌ها در جهت اهداف انجام می‌پذیرد. کارکنان نسبت به سازمان احساس تعلق می‌کنند و علاقه‌مند به اعلام نظرات خود در مورد مشکل هستند، زیرا نسبت به حل آنها به خوش بینی اقدام می‌کنند.
- مسائل در چهارچوب امکانات موجود به صورت فعال و واقع بینانه برطرف می‌شود. کارکنان در جهت حل مشکلات به صورت غیررسمی و فارغ از عنوان و مقام رسمی با یکدیگر همکاری می‌کنند و درگیر این نیستند که بینند مدیران سطح بالا چگونه فکر می‌کنند و حتی خواسته‌ها و نظارت رئیس مؤسسه را مورد سوال قرار می‌دهند.
- تصمیم‌گیری برای افزایش کارایی مؤسسه براساس عواملی از قبیل توانایی، احساس مسئولیت، وجود اطلاعات، حجم کار، زمان مناسب و تجزیه و تحلیل صورت می‌گیرد.

¹ - Resource Support

² - Manager`s Influence

³ - Institutional Integrity

- برنامه ریزی در مؤسسه براساس واقعیت‌ها یا آینده‌نگری، عملکرد و برقراری نظم صورت می‌گیرد و در این مورد روحیه‌ی همکاری وجود دارد. به عبارت دیگر، قبول مسئولیت توسط مشارکت فعال کلیه‌ی اعضاء به خوبی مشاهده می‌شود.
- قضاوت و خواسته‌های منطقی کارکنان سطوح پایین سازمان مورد توجه و احترام است. مسائلی که در مؤسسه مورد بررسی و حل و فصل قرار می‌گیرند، شامل نیازهای شخصی و روابط انسانی نیز می‌شود.
- تشریک مساعی به صورت آزاد و داوطلبانه صورت می‌گیرد. کارکنان خود را مؤظف به آمادگی برای کمک به رفع بحران می‌دانند. کارکنان کاملاً متحرک هستند، براساس انتخاب و علاقه در فعالیت‌ها مشارکت می‌کنند و حضور در مؤسسه برایشان مهم و لذت بخش است. مدیریت و رهبری به صورت انعطاف پذیری در مؤسسه اعمال می‌شود و در مواقع لزوم، مدیریت و سازمان خود را با موقعیت‌ها و تغییرات محیط تطبیق می‌دهد و حس اعتماد، آزادی و مسئولیت متقابل در بین همکاران زیاد است. افراد واقف هستند که چه چیزهایی برای سازمان مهم است و چه چیزهایی کم اهمیت است. قبول ریسک به عنوان یکی از شرایط توسعه و تغییر مورد قبول مدیریت و کارکنان مؤسسه است.
- مؤسسه معتقد است که افراد باید از اشتباهات گذشته یاد بگیرند که چنین اشتباهاتی چه اثراتی در کار داشته است. عملکرد ضعیف در مؤسسه به فوریت تشخیص داده می‌شود و به طور دسته جمعی و مناسب برای رفع آن اقدام می‌گردد. ساخت سازمانی، خطمشی‌ها و دستورالعمل‌های سازمان طوری تنظیم شده که بتوانند کارکنان را در انجام وظایف کمک کرده و بقاء و سلامت مؤسسه را در بلند مدت تضمین می‌کند. در ضمن ساخت سازمانی، دستورالعمل‌ها و خطمشی‌های سازمان در موارد لزوم تغییر می‌کنند تا مؤسسه بتواند خود را با شرایط محیطی تطبیق دهد.
- بین مسئولیت و اختیار تعادل و توازن منطقی وجود دارد و امور مؤسسه به دلیل نداشتن بوروکراسی بیمار به سرعت انجام می‌گیرد (ساعتچی، ۱۳۸۰).

لایدن و کلینگل با توجه به یافته‌های تحقیق آماری که در مورد ارزیابی سلامت سازمانی دانشکده آموزش عالی انجام داده‌اند برای سلامت سازمانی یازده مولفه ارائه کرده‌اند:

بعد اول) ارتباط: در سازمان سالم ارتباط مستمر میان کارکنان و به همان خوبی میان زیردستان و فرادستان باید تسهیل شود. ارتباط باید دو طرفه باشد و در سطوح مختلف سازمان برقرار باشد. در سازمان سالم، بحث‌های چهره به چهره به همان اندازه اهمیت اسناد و مدارک نوشته شده مهم می‌باشد.

بعد دوم) مشارکت و درگیر بودن در سازمان: در یک سازمان سالم کارکنان همه‌ی سطوح به طور مناسبی درگیر تصمیم‌گیری‌های سازمان می‌شوند.

بعد سوم) وفاداری و تعهد: در سازمان سالم یک جو اعتماد بالایی میان اشخاص وجود دارد. کارکنان منتظر این هستند که سر کار بیایند و احساس می‌کنند سازمان آنها مکان خوبی برای کار کردن است.

بعد چهارم) اعتبار یا شهرت مؤسسه یا شرکت: یک سازمان سالم ادراکات از اعتبار و شهرت مثبت را به کارکنان منعکس می‌کند و کارکنان به طور کلی به شهرت و اعتبار بخش یا حوزه خود ارزش قائلند.

بعد پنجم) روحیه: روحیه مناسب در سازمان به وسیله‌ی یک جو دوستانه در جایی که کارکنان عمدتاً همدیگر و شغل‌شان را دوست دارند و روی هم رفته، هم به طور شخصی و هم به خاطر سازمان برانگیخته می‌شوند، نمایش داده می‌شود.

بعد ششم) اخلاقیات: در یک سازمان سالم عموماً رفتار غیر اخلاقی وجود ندارد کارکنان تمایل دارند بیشتر به اخلاق باطنی ارزش قائل شوند و جایی را برای سیاست در سازمان نبینند.

بعد هفتم) شناسایی یا بازشناسی عملکرد: در یک سازمان سالم کارکنان برای به فعلیت درآوردن استعدادهایشان تشویق می‌شوند و مورد حمایت قرار می‌گیرند، عموماً آنها احساس می‌کنند ارزشمند هستند، آنها به طور مناسبی برای پیشرفت درون یک جو از حق شناسی و مراقبت شناسایی می‌شوند.

بعد هشتم) مسیر هدف: درون یک جو سالم کارکنان می‌توانند تمرکز بالای بخش-هایشان را تشخیص داده و اهداف را درون سازمان تشخیص دهند چون در تنظیم اهداف مشارکت دارند.

بعد نهم) رهبری: رهبران به عنوان عامل تعیین کننده‌ای بر سوددهی و اثربخشی سازمان به شمار می‌روند، و عموماً رفتاری دوستانه دارند و کارکنان به راحتی می‌توانند با آنها ارتباط برقرار کنند.

بعد دهم) بهبود یا توسعه کارکنان: در یک محیط سالم سازمانی، اغلب هئیت ویژه‌ای برای حمایت از آموزش و بهبود مستمر نیروهای موجود در سازمان وجود دارد. بعد یازدهم) کاربرد منابع: کارکنان باید مشاهده کنند که منابع و امکانات به طور شایسته و به طریق سازگار با انتظارات آنها از پیشرفت‌شان مابین آنها تقسیم شده است (جاهد، ۱۳۸۴).

با توجه به اینکه منابع و امکانات محدودی در اختیار سازمان است و بسیاری از منابع تجدید ناپذیرند و یا شکل‌گیری آنها سال‌های زیادی را می‌طلبد و یا بعضی از منابع کمیاب هستند، به طوری که فراهم کردن این منابع به صرف هزینه و زمان زیاد نیاز دارد و همچنین افزایش جمعیت و در پی آن افزایش مصرف و تولید، بر محدودیت منابع می‌افزاید. از این رو امکان ارضای نیازهای نامحدود با تکیه بر چنین منابع و امکاناتی هرگز میسر نیست. بنابراین تنها راه منطقی و امکان‌پذیر کسب حداکثر بازدهی و فایده از حداقل منابع و امکانات می‌باشد. و این نکته در مساله بهره‌وری مستتر است و توجه به آن به نفع خود سازمان و جامعه می‌باشد. در جهان رقابتی امروز که بهره‌وری در همه زمینه‌ها افزایش یافته، تنها سازمان‌هایی می‌توانند در این دنیای پرتلاطم باقی بمانند که به بهترین وجه از منابع خود استفاده نموده و بیشترین بهره‌وری را داشته باشند. در این میان یکی از مهمترین منابع سازمانی نیروی انسانی سازمان می‌باشد. در واقع عوامل مختلفی در ارتقاء بهره‌وری سازمان وجود دارد که یکی از مهمترین آنها ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی است که این امر از طریق سلامت سازمانی حاصل می‌شود (امینی و حجازی آزاد، ۱۳۸۶).

بهره‌وری به معنای داشتن قدرت تولید و بارآور بودن کسی یا چیزی است. امروزه بهره‌وری به عنوان یک دیدگاه فکری و به مفهوم هوشمندانه کارکردن مطرح است. در واقع واژه بهره‌وری نخستین بار توسط کویزنی در سال ۱۷۶۶ در یک مجله‌ی کشاورزی استفاده شد (ایران زاده و خلیلی، ۱۳۸۷). همچنین بهره‌وری به توانایی تولید ستاده با استفاده از مجموعه معینی از نهاده‌ها است. بهره‌وری بالاتر یعنی دستیابی به ستاده

بیشتر با همان مقدار یا کمتر از نهاده. بنابراین، افزایش در بهره‌وری، به چندین مزیت از جمله سطح زندگی بالاتر، تورم پایین‌تر، تقویت قدرت رقابت، بهبود موازنه بازرگانی و کیفیت زندگی بهتر خواهد انجامید (اسدی و چوپچیان، ۱۳۸۸). ماندل می‌گوید «بهره‌وری عبارت است از کارایی» در بسیاری از تعاریفی که از بهره‌وری ارائه شده، این مفهوم با اثربخشی و کارایی مرتبط شده است (ثمری، ۱۳۸۵).

بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده‌ی بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالفعل و بالقوه منابع انسانی در جهت افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش تلفات و ضایعات، به گونه‌ای که افراد ضمن ارائه‌ی کار، بهتر و بیشتر از زندگی کاری مطلوب‌تری برخوردار گردند (ابیلی و جاهد، ۱۳۸۸). براساس نتایج بررسی‌ها و کاوش‌های پژوهشگران، از میان کلیه عوامل مؤثر در ارتقای بهره‌وری، نقش انسان بسیار مهم‌تر از سایر عوامل است. هرگونه توسعه بهره‌وری در گرو توسعه‌ی هماهنگ انسان با آن است. عامل انسانی و خلاقیت‌های انسانی دارای نقش کلیدی در کلیه‌ی فعالیت‌ها و رخدادها است، به همین دلیل از عوامل مهمی است که قادر خواهد بود اهداف و خواسته‌های بهره‌وری را تحقق بخشد (ملکشاهی و همکاران، ۱۳۸۵).

نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه‌ی یک سازمان، جامعه و یک کشور محسوب می‌شود. لذا به همین دلیل از دیر باز کشورها و سازمان‌ها بر روی این نیروی با ارزش سرمایه‌گذاری کرده و سعی در بارور نمودن آن دارند و جوامعی به پیشرفت، ترقی و تعالی می‌رسند که بتوانند این نیروها و استعدادهای نهفته در آنها را شکوفا سازند. برای موفقیت یک خانواده‌ی سازمانی سرانجام یک کشور نیاز به انسان‌هایی کارآمد و توانا است و طبیعتاً کشور ما نیز مستثنی نبوده و جهت رسیدن به خودکفایی و عدم وابستگی چاره‌ای جز بالا بردن مهارت، تخصص، دانش، آگاهی و خلاقیت و ... نیروی انسانی‌اش ندارد (طاهری، ۱۳۸۷).

شریفی و آقاسی (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی به بررسی تأثیر عملکرد مدیران بر سلامت سازمانی در بین کارکنان و مدیران خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که ارتباط معنی‌داری بین هر یک از مؤلفه‌های عملکرد مدیران و سلامت سازمانی وجود دارد. عملکرد مدیران در زمینه‌ی وظایف ارتباطی و تصمیم‌گیری بالاتر از متوسط می‌باشد. اما در زمینه‌ی وظایف اطلاعاتی در حد متوسط است.

حقیقت جو و ناظم (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، به بررسی رابطه‌ی بین خلاقیت مدیران و سلامت سازمانی با بهره‌وری کارکنان در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که بین سلامت سازمانی و بهره‌وری رابطه وجود دارد؛ یعنی بالا رفتن میزان سلامت سازمانی می‌تواند منجر به افزایش میزان بهره‌وری گردد ($P=0/01$). بین میزان سلامت سازمانی و خلاقیت مدیران رابطه‌ی معکوس و غیر معنی‌داری وجود داشت. یعنی با افزایش میزان سلامت سازمانی از میزان خلاقیت مدیران کاسته شده است ($P>0/05$). همچنین بین میزان خلاقیت مدیران و میزان بهره‌وری رابطه‌ی مستقیمی وجود داشت، اما این رابطه معنی‌دار نبود. به عبارت دیگر، با افزایش خلاقیت، بهره‌وری نیز افزایش یافته است.

هوق و ووفولک^۱ (۱۹۹۳)، «ارتباط بین اثر بخشی تدریس معلمان و ابعاد هفتگانه سلامت سازمانی» را مورد پژوهش قرار دادند و دریافتند که تنها دو عامل از بین ابعاد سلامت سازمانی یعنی یگانگی نهادی و روحیه معلمان در ارتباط با اثربخشی تدریس گروهی معلمان است و باعث بالا رفتن این اثربخشی می‌شود.

کچوئیان جوادی (۱۳۷۸)، نیز در پژوهش خود پی برد که در میان مؤلفه‌های سلامت سازمانی بیشترین نمره به مؤلفه روحیه و کمترین نمره به مؤلفه نفوذ اختصاص دارد. هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی سلامت سازمانی مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی است.

تمیمی نژاد (۱۳۸۶)، تحقیقی با عنوان «ارزیابی سلامت سازمانی دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی شیراز از دیدگاه کارکنان» انجام داده و به نتایج زیر دست یافته است:

۱- دانشگاه شیراز و علوم پزشکی به لحاظ سلامت سازمانی و ابعاد رشد و تغییر و فرآیندهای درون سازمانی در سطح متوسط قرار دارند.

۲- بین میانگین نمرات سلامت سازمانی و بعد فرآیندهای درون سازمانی بر حسب جنسیت و سابقه خدمت کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

در پژوهش ناظم (۱۳۸۹)، تحت عنوان «سلامت سازمانی مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی» نتایج ذیل حاصل شد:

¹ - Hog & Woolfolk

۱- بین سلامت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی به تفکیک منطقه تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

۲- نتایج آزمون پیگردی LSD نیز حاکی از این است که میانگین نمره سلامت سازمانی منطقه ۳ از منطقه ۲ بزرگتر است.

۳- میانگین نمره سلامت سازمانی منطقه ۴ از مناطق ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰ و ۱۲ بزرگتر است.

۴- میانگین نمره سلامت سازمانی منطقه ۸ از مناطق ۲، ۳، ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۲ بزرگتر است.

۵- میانگین نمره سلامت سازمانی منطقه ۱۱ از مناطق ۵، ۶، ۷، ۹، ۱۰، ۱۲ بزرگتر است.

صالحی (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر میزان بهره‌وری کارکنان نشان داد که بین امنیت شغلی و بهره‌وری شغلی کارکنان همبستگی مثبت و متوسط معنی‌داری وجود دارد و همچنین بین رضایت شغلی کارکنان و میزان بهره‌وری آنان همبستگی مثبت و متوسط معنی‌داری وجود دارد. میزان بهره‌وری کارکنان براساس جنسیت آنان متفاوت است. میزان بهره‌وری کارکنان براساس میزان درآمد آنها متفاوت نیست. میزان بهره‌وری کارکنان براساس سطح تحصیلات آنها متفاوت نیست و بین سابقه کاری کارکنان و بهره‌وری شغلی آنها رابطه وجود ندارد.

مایو^۱ و همکارانش موفق به یافتن رابطه‌ای دیگر شدند. آزمایش‌هایی که توسط این شخص انجام شد نشان داد که بالا رفتن میزان بهره‌وری نتیجه‌ای است که از شرایط محیط کار بدست می‌آید؛ یعنی بهره‌وری در جایی افزایش می‌یابد که نیازمندی‌های انسانی برآورده شوند. بین کارمندان و همکاران ایشان روابط و وابستگی‌های مطلوب برقرار باشد و سرپرست به حفظ روابط و وابستگی اجتماعی غیررسمی و خالی از تشریفات همت‌گمارد (شفیق، ۱۳۷۵).

ریتزکی و همکاران^۲ به این نتیجه رسیدند که دموکراسی در محل کار و تفویض اختیار و افزایش مهارت‌ها باعث افزایش بهره‌وری می‌شود (سلام زاده و همکاران، ۱۳۸۷).

^۱ - Mayo

^۲ - Ritzky & et al

مطالعات نشان می‌دهد که عوامل مربوط به سبک‌های رهبری و نظارتی، کیفیت زندگی کاری، تحصیلات و سلامت سازمانی با بهره‌وری رابطه‌ی معنی‌داری دارند (ناظم، ۱۳۸۶).

همچنین یافته‌های تحقیق اسپنس^۱ (۲۰۰۲) دلالت بر آن دارد که بهبود شرایط محیطی کار تأثیر مثبتی بر کارکنان داشته و آنان را متعهد می‌سازد که تلاش بیشتری در انجام وظایف سازمانی نمایند.

جکسون و همکاران^۲ (۱۹۸۷) طی تحقیقاتی که در ۹۲ واحد خدماتی در کانادا انجام دادند ثابت کردند که بهره‌وری سازمانی در راستای بهره‌وری فردی قرار دارد و بهره‌وری فردی به عواملی چون عملکرد، دلبستگی، تعهد و رفتار شهروندی کارکنان بستگی دارد. احترام و ارزشی که کارکنان برای سازمان قائل هستند و میزان همانندسازی ارزش‌های فردی و سازمانی و تلاشی که برای حفظ آن صورت می‌گیرد از جمله عواملی است که در میزان بهره‌وری سازمانی مؤثر می‌باشد. پایبندی به ارزش‌های سازمانی سبب رعایت اصول اخلاقی در سازمان می‌گردد و باعث ایجاد رابطه خوبی بین کارکنان شده و رفتارهای فراتر از نقش را افزایش می‌دهد و کارکنان خود را جزئی از سازمان دانسته و اهداف سازمان را مشترک با اهداف خود دانسته و همین مسأله باعث افزایش عملکرد فرد و در نهایت بهره‌وری سازمانی می‌گردد (داون دوبنی^۳، ۲۰۰۰).

مطالعات ترنر، لارنس و هاگمن و لاولر (۱۹۸۰) زمینه‌ای برای مدل هاگمن-اولدهام فراهم ساخت. این مدل می‌گوید که برخی مشخصات شغل به حالات اساسی روانی منجر می‌شود. یعنی تنوع مهارت، ماهیت وظیفه و اهمیت وظیفه به تجربه معنی‌داری منتهی می‌شود. استقلال به احساس مسئولیت منجر می‌شود و باز خورد به اطلاع از نتیجه منتهی می‌گردد. هر چه این سه حالت روانی بیشتر وجود داشته باشد احساس کارکنان درباره خودشان در هنگام خوب کار کردن بهتر خواهد شد. یعنی دارای پنج ویژگی بالا باشد می‌تواند رضایت شغلی و عملکرد کارکنان را افزایش و جابجایی و غیبت را کاهش و موجب افزایش بهره‌وری گردد (ایرجی راد، ۱۳۸۷).

^۱ - Spence

^۲ - Jackson & et al

^۳ - Dawn Dobni

ابزار و روش‌ها

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی و از حیث هدف کاربردی می‌باشد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز به تعداد ۷۴۵ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این مطالعه تصادفی طبقه‌ای بوده که از طریق جدول نمونه‌گیری مورگان به تعداد ۲۵۴ نفر محاسبه شده است. ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه بهره‌وری و سلامت سازمانی OHI می‌باشد؛ که پرسشنامه بهره‌وری به صورت محقق ساخته بوده، که بر اساس مدل اچیو^۱ (ACHIEVE) (هرسی و بلانچارد، ۱۳۷۱، ۵۰۷) طراحی شده و حاوی شاخص‌های (اعتبار تصمیمات، شناخت شغلی، بازخورد عملکرد، سازگاری با محیط، رضایت از محل کار و انگیزه) می‌باشد. که به روش درجه بندی لیکرت بصورت پنج درجه‌ای طراحی و براساس مقیاس لیکرت نمره گذاری شده است، برای گویه‌های معکوس، نمره گذاری به روش معکوس صورت پذیرفته است. و پرسشنامه سلامت سازمانی OHI استاندارد بوده و برای سنجش ابعاد مختلف سلامت سازمانی از نظر پارسونز شامل: یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی با محیط می‌باشد. گویه‌های مربوط به یگانگی نهادی: ۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷، گویه‌های مربوط به نفوذ مدیر: ۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲، گویه‌های مربوط به ملاحظه‌گری: ۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷، گویه‌های مربوط به ساخت‌دهی: ۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲، گویه‌های مربوط به پشتیبانی منابع: ۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷، گویه‌های مربوط به روحیه: ۲۸-۲۹-۳۰-۳۱-۳۲-۳۳-۳۴-۳۵-۳۶ و گویه‌های مربوط به تأکید علمی: ۳۷-۳۸-۳۹-۴۰-۴۱-۴۲-۴۳-۴۴ می‌باشند و سوال‌های ۵-۹-۱۳-۲۰-۲۳-۳۰ به علت منفی بودن بار سوالات دوباره نام گذاری (Recode) شده‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها پس از تست نرمال بودن با استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف، از آزمون T تک‌گروهی و آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

به منظور انتخاب آزمون‌های آماری مناسب جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده لازم است تا نوع توزیع متغیرها به لحاظ نرمال بودن پراکندگی آنان

¹ - Ability, Clarify, Help, Incentive, Evaluation, Validity, Environment

ارزیابی شود که در این مورد از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است، که در نهایت طبق اطلاعات جدول (۱) ملاحظه می‌شود که سطح معنی‌داری آزمون فوق در مورد همه متغیرها (یگانگی نهادی، نقش نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی و حمایت منابع، تأکید علمی، سلامت سازمانی و بهره‌وری) از ۰/۰۵ بزرگتر است. بنابراین توزیع پراکندگی نمرات آن متغیر نرمال می‌باشد. اما در مورد متغیر روحیه کارکنان زیر ۰/۰۵ می‌باشد. استیونس معتقد است که بر اساس قضیه حد مرکزی حتی جامعه‌هایی که دارای توزیع نرمال نیستند در شرایطی که نمونه‌هایی با حجم بالا از آنها انتخاب شود، توزیع میانگین نمونه‌های آنها توزیع نرمال می‌شود. در نتیجه آزمون‌های پارامتری استفاده شده برای همه متغیرها در این تحقیق مناسب می‌باشند.

جدول ۱- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای مشخص کردن طبیعی بودن توزیع مقادیر متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت مثبت	تفاوت منفی	آزمون	سطح معنی‌داری
یگانگی نهادی	۲۰/۶۷	۴/۱۹	۰/۰۶	-۰/۰۸	۰/۸۷	۰/۴۲
نفوذ مدیر	۱۵/۸۶	۲/۷۹	۰/۰۷	-۰/۱۱	۱/۲	۰/۱۱
ملاحظه‌گری	۱۳/۷۴	۳/۴۹	۰/۰۶	-۰/۱۱	۱/۱۹	۰/۱۱
ساخت‌دهی	۱۴/۳۷	۳/۵۳	۰/۰۵	-۰/۰۸	۰/۹۱	۰/۳۷
پشتیبانی و حمایت منابع	۱۴/۳۷	۳/۱۹	۰/۱	-۰/۰۹	۱/۰۶	۰/۲
روحیه	۲۸/۲۳	۷/۰۵	۰/۱۳	-۰/۱۲	۱/۴۳	۰/۰۳
تأکید علمی	۲۳/۹۱	۴/۷۵	۰/۵	-۰/۱	۱/۱۱	۰/۱۶
سلامت سازمانی	۱۳۱/۰۷	۲۳/۵۱	۰/۰۵	-۰/۰۷	۰/۷۹	۰/۵۵
بهره‌وری	۴۰/۳۳	۴/۹۵	۰/۱	-۰/۰۷	۱/۰۸	۰/۱۸

فرضیه اصلی: بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.

طبق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بعمل آمده، سطح معنی‌داری آزمون برابر است با $P=0/000$ و زیر ۰/۰۵ و مقدار ضریب همبستگی پیرسون ۰/۵۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق قبول می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و متوسط معنی‌داری وجود دارد. ضریب تعیین $R^2=0/31$ می‌باشد، یعنی از روی میزان سلامت سازمانی به میزان ۳۱ درصد می‌توان میزان بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز را پیش‌بینی نمود.

سوال اول: بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز به چه میزان می باشد؟
با توجه به جدول (۲) مقدار $t = ۱۱/۶۰$ و مقدار درجه آزادی ($df = ۲۵۳$) با سطح معنی‌داری ($sig = ۰/۰۰۰$) به دست آمده است. چون مقدار سطح معنی‌داری کمتر از $۰/۰۵$ می‌باشد. یعنی با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میزان بهره‌وری کارکنان بیش از مقدار میانگین نظری (۷۵) است.

جدول ۲- نتایج آزمون T تک‌نمونه‌ای برای سنجش بهره‌وری کارکنان

اختلاف ضریب اطمینان ۹۵٪	اختلاف میانگین		سطح معناداری	درجه آزادی	t
	رتبه بالا	رتبه پایین			
۷/۲۷۱	۵/۶۰۱	۶/۴۰۹	۰/۰۰۰	۲۵۳	۱۱/۶۰

سوال دوم: سلامت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز به چه میزان می باشد؟
با توجه به جدول (۳) مقدار $t = ۹/۵۶$ و مقدار درجه آزادی ($df = ۲۵۳$) با سطح معنی‌داری ($sig = ۰/۰۷۵$) به دست آمده است. چون مقدار سطح معنی‌داری بیشتر از $۰/۰۵$ می‌باشد. یعنی با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میزان سلامت سازمانی کمتر از مقدار میانگین نظری (۱۳۲) است.

جدول ۳- نتایج آزمون T تک‌نمونه‌ای برای سنجش سلامت سازمانی

اختلاف ضریب اطمینان ۹۵٪	اختلاف میانگین		سطح معناداری	درجه آزادی	t
	رتبه بالا	رتبه پایین			
۴/۲۳۷	۲/۵۰۱	-۳/۱۲	۰/۰۷۵	۲۵۳	۹/۵۶

فرضیه اول: بین روحیه و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.

جهت سنجش رابطه بین دو متغیر کمی روحیه و بهره‌وری کارکنان، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌کنیم. سطح معنی‌داری آزمون $p = ۰/۰۰۰$ و زیر $۰/۰۵$ و مقدار $r = ۰/۳۵$ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق قبول می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و ضعیف معنی‌داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین $R^2 = ۰/۱۲$

می‌باشد، یعنی از روی میزان روحیه کارکنان به میزان ۱۲ درصد می‌توان میزان بهره‌وری آنان را پیش‌بینی نمود.

فرضیه دوم: بین تأکید علمی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.

مطابق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بعمل آمده، سطح معنی‌داری آزمون برابر است با $p=0/000$ و زیر $0/05$ و مقدار ضریب همبستگی پیرسون $0/5$ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق قبول می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و متوسط معنی‌داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین $R^2=0/26$ می‌باشد، یعنی از روی میزان تأکید علمی کارکنان به میزان ۲۶ درصد می‌توان میزان بهره‌وری آنان را پیش‌بینی نمود.

فرضیه سوم: بین ملاحظه‌گری و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.

بر اساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون بعمل آمده، سطح معنی‌داری آزمون $p=0/000$ و زیر $0/05$ و مقدار ضریب همبستگی پیرسون $0/67$ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق قبول می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و قوی معنی‌داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین $R^2=0/45$ می‌باشد، یعنی از روی میزان ملاحظه‌گری کارکنان به میزان ۴۵ درصد می‌توان میزان بهره‌وری آنان را پیش‌بینی نمود.

فرضیه چهارم: بین ساخت‌دهی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.

طبق آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام شده، سطح معنی‌داری آزمون $p=0/000$ و زیر $0/05$ و مقدار ضریب همبستگی پیرسون $0/5$ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق قبول می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و متوسط معنی‌داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین $R^2=0/26$ می‌باشد، یعنی از روی میزان ساخت‌دهی کارکنان به میزان ۲۶ درصد می‌توان میزان بهره‌وری آنان را پیش‌بینی نمود.

فرضیه پنجم: بین پشتیبانی و حمایت منابع و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.

براساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون بعمل آمده، سطح معنی‌داری آزمون برابر است با $p=0/000$ و زیر $0/05$ و مقدار ضریب همبستگی پیرسون $0/48$ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق قبول می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و متوسط معنی‌داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین $R^2=0/24$ می‌باشد، یعنی از روی میزان پشتیبانی و حمایت منابع کارکنان به میزان ۲۴ درصد می‌توان میزان بهره‌وری آنان را پیش‌بینی نمود.

فرضیه ششم: بین نفوذ مدیر و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.

طبق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بعمل آمده، سطح معنی‌داری آزمون برابر است با $p=0/000$ و زیر $0/05$ و مقدار ضریب همبستگی پیرسون $0/33$ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق قبول می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و ضعیف معنی‌داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین $R^2=0/11$ می‌باشد، یعنی از روی میزان نقش نفوذ مدیر به میزان ۱۱ درصد می‌توان میزان بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی نمود.

فرضیه هفتم: بین یگانگی نهادی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد.

بر اساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون بعمل آمده، سطح معنی‌داری آزمون برابر است با $p=0/000$ و زیر $0/05$ و مقدار ضریب همبستگی پیرسون $0/36$ می‌باشد. بنابراین فرضیه تحقیق قبول می‌شود و بین دو متغیر رابطه مستقیم و ضعیف معنی‌داری وجود دارد. همچنین ضریب تعیین $R^2=0/13$ می‌باشد، یعنی از روی میزان یگانگی نهادی به میزان ۱۳ درصد طبق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بعمل آمده می‌توان میزان بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی نمود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز در حد متوسط به بالا بوده و به عبارتی نسبتاً مطلوب می‌باشد، ولی سلامت سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز پایین‌تر از حد متوسط بوده و به عبارتی نامطلوب می‌باشد و نیازمند حمایت و تقویت از سوی مدیران ارشد می‌باشد. همچنین بین روحیه و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون انجام گرفته، از روی میزان روحیه کارکنان به میزان ۱۲ درصد می‌توان میزان بهره‌وری آنان را پیش‌بینی نمود. بین تأکید علمی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون انجام گرفته، از روی میزان تأکید علمی کارکنان به میزان ۲۶ درصد می‌توان میزان بهره‌وری آنان را پیش‌بینی نمود. بین ملاحظه‌گری و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون انجام گرفته، از روی میزان ملاحظه‌گری کارکنان به میزان ۴۵ درصد می‌توان میزان بهره‌وری آنان را پیش‌بینی نمود. بین ساخت‌دهی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون انجام گرفته، از روی میزان ساخت‌دهی کارکنان به میزان ۲۶ درصد می‌توان میزان بهره‌وری آنان را پیش‌بینی نمود. بین پشتیبانی و حمایت منابع و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون انجام گرفته، از روی میزان پشتیبانی و حمایت منابع کارکنان به میزان ۲۴ درصد می‌توان میزان بهره‌وری آنان را پیش‌بینی نمود. بین نفوذ مدیر و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون انجام گرفته، از روی میزان نقش نفوذ مدیر به میزان ۱۱ درصد می‌توان میزان بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی نمود. بین یگانگی نهادی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد و طبق نمودار خطی رگرسیون انجام گرفته، از روی میزان یگانگی نهادی به میزان ۱۳ درصد می‌توان میزان بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی نمود. در نهایت بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز رابطه وجود دارد و همچنین طبق نمودار خطی رگرسیون انجام گرفته، از روی میزان سلامت سازمانی به میزان ۳۱ درصد

می‌توان میزان بهره‌وری کارکنان شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز را پیش‌بینی نمود.

امروزه افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی می‌باشد. نیروی انسانی دارای بیش‌ترین سهم در مجموعه مؤثر بر بهره‌وری است؛ این اهمیت نیروی انسانی نه بدلیل جسم او بلکه به خاطر قدرت تفکر و اندیشه و خلاقیت آنها است. در واقع می‌توان گفت زمانی که نیروی انسانی با قدرت تفکر و اندیشه عوامل درونی و بیرونی را جهت رشد و توسعه سازمان به کار گیرد سازمان موجودیت می‌یابد. سلامت سازمانی یکی از مهمترین عوامل تأثیر گذار بر بهره‌وری کارکنان می‌باشد و در صورتی که سلامت سازمانی افزایش یابد موجب افزایش قدرت تفکر، اندیشه و کاهش استرس کارکنان می‌گردد و موجب می‌شود که بهره‌وری کارکنان در محیط کارشان افزایش یابد.

براساس نتایج پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان در دانشگاه می‌توان چنین برداشت نمود که اگر مدیرانی که در رأس سازمان قرار دارند، بتوانند با استفاده صحیح از منابع قدرت، وجود ذهنیت دقیق فلسفی و عملکرد شغلی صحیح محیطی امن همراه با ایجاد روحیه و انگیزه در بین کارکنان ایجاد نمایند، تعهد شغلی و سازمانی کارکنان افزایش یافته و در نتیجه بهره‌وری ایشان نیز افزایش می‌یابد. اگر مدیران بتوانند در رابطه با کارکنان در محیط آموزشی دانشگاه سبک مدیریت حمایتی و مشارکتی را اعمال نمایند و در واقع به ایشان اعتماد داشته باشند، کارکنان نیز با روحیه و انگیزه‌ای که دارا خواهند بود، با رضایت از محیط شغلی خود به بهترین وجه ممکن در سر کار حاضر شده و بهره‌وری شغلی ایشان نیز افزایش خواهد یافت. بنابراین می‌توان چنین عنوان نمود که اگر هر یک از مؤلفه‌های سلامت سازمانی نظیر یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی در مقادیر متفاوتی در یک سازمان آموزشی نظیر دانشگاه به صورت مطلوب وجود داشته باشد، بهره‌وری کارکنان نیز افزایش یافته و بالطبع آن مسیر دانشگاه در رسیدن به اهداف راهبردی خود هموارتر خواهد شد.

منابع:

- ابیلی، خ و جاهد، ح (۱۳۸۸)، تعیین عوامل سازمانی مرتبط با بهره‌وری مدیران میانی، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال سی و نهم، شماره ۱، صص ۸۳-۱۰۵.
- اسدی، ع و چوپچیان، ش (۱۳۸۸)، بهره‌وری و راه‌کارهای بهبود آن، فصلنامه راهبرد یاس، تهران، شماره ۲۰، صص ۱۶۱-۱۷۸.
- امینی، ع و حجازی آزاد، ز (۱۳۸۶)، تحلیل و ارزیابی نقش سلامت و بهداشت در ارتقای بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، شماره ۳۰، صص ۱۶۳-۱۳۷.
- ایران زاده، س و خلیلی، م (۱۳۸۷)، مدیریت بهره‌وری و کیفیت، تبریز: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، چاپ اول.
- ایرجی راد، ارسلان (۱۳۸۷)، بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شغلی با رضایت شغلی کارکنان وزارت جهاد سازندگی (دفتر مرکزی تهران)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی.
- تمیمی نژاد، ا (۱۳۸۶)، ارزیابی سلامت سازمانی دانشگاه شیراز و دانشگاه علوم پزشکی از دیدگاه کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- جاهد، ح (۱۳۸۴)، سلامت سازمانی، مجله تدبیر، شماره ۱۵۹.
- حقیقت جو، ز و ناظم، ف (۱۳۸۶)، خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، فصلنامه مدیریت اطلاعات و سلامت، دوره چهارم، شماره اول.
- ثمری، ش (۱۳۸۵)، بررسی رابطه بین جو سازمانی با عملکرد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان ارومیه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- ساعتچی، م (۱۳۸۰)، روانشناسی کار برای مدیران در خانه و مدرسه و سازمان، تهران: انتشارات ویرایش.
- ساعتچی، م (۱۳۸۲)، روانشناسی بهره‌وری، تهران، نشر ویرایش.
- سلام زاده، ی؛ منصوری، ح. و فرید، د. (۱۳۸۷)، بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز خدمات درمانی یزد، فصل‌نامه دانشکده مامایی و پرستاری ارومیه، دوره ششم، شماره دوم، صص ۶۰-۷۰.
- سید عامری، م. ح (۱۳۸۷)، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با بهره‌وری مدیران ادارات تربیت بدنی استان‌های آذربایجان شرقی و غربی، فصلنامه حرکت، شماره ۳۵، صص ۱۵۸-۱۴۳.

- شفیق، ر (۱۳۷۵)، رفتار و مدیریت، تهران: مرکز انتشارات دانشگاه آزاد، چاپ اول.
- شریفی، ا و آقاسی، ص (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین عملکرد مدیران با سلامت سازمانی، فصلنامه‌ی علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، سال اول، شماره ۴، صص ۱۶۸-۱۴۹.
- صالحی، م (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر بر میزان بهره‌وری معلمان شهرستان بوکان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تبریز.
- طاهری، ش (۱۳۸۷)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران: انتشارات مستان، چاپ چهاردهم.
- عزیزی مقدم، ا (۱۳۸۵)، بررسی رابطه سلامت سازمانی با کانون کنترل مدیران مدارس مهاباد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.
- کچوئیان جواد، ر (۱۳۷۸)، بررسی رابطه میان سلامت سازمانی و سبک مدیریت مدیران در دبیرستان‌ها و مراکز پیش دانشگاهی دخترانه و پسرانه ناحیه ۲ شهر ری در سال تحصیلی ۱۳۷۸-۷۹.
- ملکشاهی، ف؛ ملکشاهی، م و مسعودی، م (۱۳۸۵)، بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و مدیران ستاد دانشگاه علوم پزشکی لرستان، فصل‌نامه‌ی افلاک، سال دوم، شماره ۴-۵، صص ۷۲-۶۱.
- ناظم، ف (۱۳۸۶)، ادراک کارکنان اداری درباره بهره‌وری خدمات مدیران و مؤلفه‌های آن در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی، فصل‌نامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال دوم، شماره سوم، تابستان، صص ۲۳-۱۱.
- ناظم، ف (۱۳۸۹)، سلامت سازمانی مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال پنجم، شماره سوم.
- هرسی، پاول و بلانچارد، کنت (۱۳۷۱)، مدیریت رفتار سازمانی؛ ترجمه: قاسم کبیری، تهران، نشر جهاد دانشگاهی.
- هوی، و؛ میسکل، س (۱۳۸۲)، مدیریت آموزشی (تئوری، تحقیق و عمل)، ترجمه: میر محمد سید عباس زاده، ارومیه: انتشارات دانشگاه ارومیه.
- هوی، و؛ میسکل، س. (۱۳۸۷)، تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه: میرمحمد سید عباس زاده، ارومیه: انزلی.

-
- Dawn Dobni k., Brent Ritchie, J. R., and Wilf Zerbe. (2000), Organizational Values: The Inside View of Service Productivity, Journal of Business Research, 47, P 91-107.
 - Hog, W. K., and Woolfolk, A. E. (1993), "Teachers Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools", the Elementary School Journal, 93: 355-372.
 - Lynden, J. A., and Klingle, W. (2000), Supervising Organizational Health, Supervision Journal.
 - Spence, Heather K. (2002), The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses Work Satisfaction and Organizational Commitment, Advances in Health Management, pp. 56-85.
 - Wayne, K. (1986), Organizational Health: The Concept and Journal of Research and Development In education, Vol. 20, Number. 4, Summer, P. 30