

بررسی رابطه بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد

سید احمد هاشمی^۱، احسان سپیده دم^{۲*}، عبدالله جنگی اشکنانی^۳، نجمه بی ننده^۴

۱- استاد گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، لامرد، ایران

۲- دانشجوی دکتری رشته برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، لامرد، ایران

۳- کارشناس ارشد رشته تحقیقات آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، لامرد، ایران

۴- دانشجوی کارشناسی رشته آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، لامرد، ایران

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ی بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری لامرد انجام شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه ی آماری این تحقیق عبارت از همه کارکنان و اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ می باشند. این جامعه ۲۱۹ نفر شامل (۱۲۸ زن و ۹۱ مرد) می باشد. از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد و تعداد نمونه ها با استفاده از جدول مورگان محاسبه گردید. در این تحقیق ۱۳۵ نفر شامل (۵۹ مرد و ۷۶ زن) به عنوان نمونه انتخاب شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردیده است. داده های پژوهش با استفاده از دو پرسشنامه ی بهسازی منابع انسانی لیاثو (۲۰۰۵) و پرسشنامه اثربخشی عملکرد کارکنان جمع آوری گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردیده است. نتایج پس از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه ی معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فریدمن حاکی از آن است که بین میانگین رتبه ی متغیرهای تحقیق تفاوت معناداری وجود دارد. کمترین مقدار میانگین رتبه، مربوط به برنامه کاری منعطف و بیشترین مقدار میانگین رتبه نیز مربوط به آموزش و توسعه ی منابع انسانی است.

واژگان کلیدی: بهسازی منابع انسانی، اثربخشی عملکرد کارکنان، توسعه ی مدیریت، فرصت شغلی.

* نویسنده مسئول: احسان سپیده دم

آدرس پست الکترونیک: ehsan_sapidehdam@yahoo.com

مقدمه

دنیای امروز پر از پیچیدگی‌هایی است که سازمان‌ها را در زمینه‌ی رشد و تعالی با مشکلات عدیده‌ای رو به رو ساخته است و مدیران را به عنوان برنامه ریزان، سازمان دهندگان و رهبران قافله‌ی بشریت با چالش‌هایی فراوان رو به رو کرده است. در این بین نقش رهبری، فرهنگ سازمانی و خلاقیت و منابع انسانی به عنوان عوامل مهم تأثیرگذار بر بهره‌وری و اثربخشی کارکنان حائز اهمیت بوده و بر بالندگی سازمان، افزایش کیفیت خدمات، موفقیت در رقابت، افزایش انگیزش کارکنان، رضایت شغلی و کاهش هزینه‌ها و اتلاف منابع اثر داشته و مشق عمل‌گرایی است. به همین جهت نیازمند بررسی و مطالعه بیشتری است.

مهارت انسانی یعنی داشتن قدرت و توانایی در زمینه‌ی ایجاد تفاهم و همکاری و انجام کار به وسیله‌ی دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه درک انگیزه‌های افراد و تأثیر گذاری بر رفتار آنان است (علاقه بند، ۱۳۹۱، ص ۸۹). مهارت انسانی عبارت است از توانایی و داوری در کار به وسیله‌ی کارکنان به انضمام آگاهی از فن تشویق و به کار گرفتن رهبری مؤثر است (امیرکبیری، ۱۳۸۹). با توجه به شخصیت افراد می‌توان فرایند استخدام، انتقال و ارتقای آنها را بهتر کرد. از آن جا که ویژگی‌های شخصیتی افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کنند. می‌توان با شناسایی این ویژگی‌ها برای پیش بینی رفتار چارچوبی به دست آورد. آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه‌ی خود باعث خواهد شد جایابی کارکنان کاهش و رضایت شغلی آنان افزایش یابد (رابینز، ۱۳۹۰). واقعیت این است که در اغلب سازمان‌ها ریشه تمامی مشکلات به نوعی به نحوه مدیریت منابع انسانی و به ویژه نظام بهسازی آنها باز می‌گردد و اگر سازمانی در بعد فرهنگی سرآمد است این امر در نتیجه رشد و بالندگی فرهنگی کارکنان آن سازمان حاصل شده است. چنان چه سازمانی در بعد مالی و اقتصادی و کسب درآمدهای بالا شهرت پیدا کرده، نتیجه‌ی تفکرات راهبردی و استفاده از فرصت‌ها توسط کارکنان آن است. پس می‌توان گفت که توجه به منابع انسانی و مدیریت مؤثر آن و همچنین نظام بهسازی، اساس توسعه فرهنگی، تکنولوژیکی و مالی و اقتصادی سازمان‌ها است. در سازمان‌های آموزشی و خصوصاً دانشگاه به عنوان اساس پیشرفت و توسعه جوامع که با تربیت افراد برای آینده جامعه سر و کار دارد؛ بدون شک وجود نیروی انسانی ماهر و دارای تخصص مشارکت آمیز در مدیریت و فعالیت سازمانی موجب می‌شود تا تعلیم و تربیت افراد بهتر صورت گیرد و زمینه برای شکوفایی استعداد افراد و تبع آن توسعه جامعه فراهم شود. بر این اساس این تحقیق در صدد بررسی رابطه‌ی بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد می‌باشد و در این خصوص به تحقیق و پژوهش می‌پردازد.

بیان مسأله

پیچیدگی فزاینده‌ی جامعه، پیشرفت علم تکنولوژی و به تبع آن نیازمندی‌ها و گسترش سازمانها ایجاب می‌کند که از مدیران ماهر و کارآمد در اداره‌ی مؤثر سازمانها استفاده شود. زیرا بازدهی عملکرد معقول مدیران است که موجب بقاء و رشد سازمان‌ها و خصوصاً سازمانهای آموزشی می‌گردد (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۹۰، ص ۱). هر سازمان برای نیل به اهداف خود به کارکنانی فعال و قابل انعطاف با شرایط مختلف نیاز دارد. هنگامی که سازمان به اجرای سیستم‌های پویای آموزش و بهسازی نیروی انسانی اهتمام بورزد، نیروی انسانی عضو قابلیت انعطاف‌پذیری با شرایط مختلف

سازمان را پیدا خواهد کرد، به عبارت دیگر آموزش و بهسازی اقدامی کارآمد از سوی مدیر سازمان در جهت بالا بردن سطح شایستگی اعضای سازمان است (هاشمی و خواجه پور، ۱۳۹۴).

بدیهی است اثربخشی و کارایی نظام سازمان آموزشی در گرو عملکرد اثربخش و کارآمد این نظام است. امروزه با تغییرات شگرف و بی سابقه که در اقتصاد، سیاست، علم و تکنولوژی به خصوص در چند دهه اخیر به وقوع پیوسته، وظایف و کارکردهای کارکنان سازمانها به مراتب گسترده تر، پیچیده تر و دشوارتر از گذشته شده است. به طوری که تنها افرادی که از نظر حرفه ای برای این مسئولیت آموزش دیده و تربیت شده اند، با اثربخشی و کارایی قادر به انجام وظایف و کارکردهای محوله خواهند بود. به همین لحاظ کارکنان بر اساس ویژگیهایی که دارند نوعی حرفه یا کار تخصصی تلقی می شود که مبتنی بر مجموعه ای از دانش سازمان یافته است (پرداختچی، ۱۳۸۵). در فعالیتهای آموزشی و دانشگاهی به عنوان اساس پیشرفت و توسعه جوامع که با رشد علمی آینده جامعه سر و کار دارد؛ بدون شک وجود کارکنان ماهر موجب می شود تا در نظام سازمانی و عملکرد آموزشی تأثیر گذاشته شود. و این امر به مهارت انسانی یعنی داشتن قدرت و توانایی در زمینه ای ایجاد تفاهم و همکاری و انجام کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه درک انگیزه های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان، بر می گردد (علاقه بند، ۱۳۹۱، ص ۸۹). این تحقیق نیز به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی است که آیا بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه ای وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت تحقیق

چگونگی ارتقای سطح اثربخشی فعالیت های سازمانی برای تحقق اهداف به عنوان یکی از چالش های اساسی پیش روی مدیران و برنامه ریزان قرار داشته و در این خصوص، سیاستهای مختلفی به کار گرفته شده است که ایجاد تغییر اساسی در ساز و کارهای سازمانی، یکی از مهمترین آنان به شمار می رود. چرا که از این طریق می توان بر رفتار و فعالیت های کارکنان تأثیر گذاشت (ماکپرسون^۲، ۲۰۱۱). عملکرد اثربخش کارکنان دانشگاه یکی از ملاک های کارآمدی این بعد آموزشی و فرهنگی کشور است. به همین دلیل تحلیل عوامل مؤثر بر رشد منابع انسانی و تفحص در عوامل مرتبط با آن می تواند یکی از اساسی ترین مباحث تحقیق در جهت رشد آموزشی، فرهنگی و اجتماعی کشور باشد. چگونگی ارتقای سطح اثربخشی فعالیت های سازمانی برای تحقق اهداف به عنوان یکی از چالش های اساسی پیش روی مدیران و برنامه ریزان قرار داشته و در این خصوص، سیاست های مختلفی به کار گرفته شده است که ایجاد تغییر اساسی در ساز و کارهای سازمانی یکی از مهمترین آنان به شمار می رود. چرا که از این طریق می توان بر رفتار و فعالیت های کارکنان تأثیر گذاشت.

دنیای جدید، نیازمند سازمان های جدید، نیازمند مدیران و کارکنان جدید است. مدیران و کارکنانی که علاوه بر منطقی عقلایی و آموزه های کلاسیک سازمانهای عصر مدرن، مجهز به ابزار تفکر جدید بر پایه درک ارزش ها و احساسات بوده و معتقد به دخالت عوامل مختلف در تصمیم گیری هستند. هماهنگی و سازگاری سازمانها با محیط پیچیده و متغیر اطراف خود امر حیاتی است. این تغییر و تحول سازمانی با خلاقیت به دست می آید. سازمانها برای موفقیت پایدار خود، یعنی موفقیت در حال و آینده باید به طور جدی تلاش نموده و عملکرد بهینه مستمر و تحول دگرگونی را که از

^۲ - Makperson

طریق خلاقیت به دست می‌آید، سرلوحه کار خود قرار دهند(صادقی و زارع، ۱۳۸۸). در این تحقیق به دنبال بررسی رابطه‌ی بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد است و تلاش می‌نماید در جهت رشد بهسازی منابع انسانی و توسعه اثربخشی عملکرد کارکنان پیشنهاداتی سازنده و کاربردی ارائه دهد.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی:

فرضیه اصلی: بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

فرضیه اول: بین آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین فرصت‌های شغلی برابر منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین برنامه‌ی کاری منعطف سازمانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین توسعه مدیریت و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

پیشینه‌ی تحقیقاتی

تیموری نسب و همکاران(۱۳۹۴)، در بررسی میزان فرسودگی شغلی منابع انسانی و عوامل درون سازمانی موثر بر آن در شرکت ملی حفاری ایران نشان دادند که سهم و نقش عوامل درون سازمانی در بروز فرسودگی شغلی با تأکید بر الگویابی معادلات ساختاری در دامنه ۴/۴ تا ۵۴/۴ جای می‌گیرند و بیشترین تأثیر را عوامل مدیریتی و زمینه‌های شغلی و امنیت بر فرسودگی شغلی دارند.

طهماسب(۱۳۹۱)، پژوهشی به منظور بررسی نقش واسطه‌ای انگیزش بین مدیریت و بهره‌وری معلمان منطقه درودزن فارس انجام است. نتایج نشان داد که بین انگیزش شغلی و بهره‌وری معلمان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین بین انگیزش و مدیریت رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. همچنین نتایج حاکی از آن بود که بین مدیریت و بهره‌وری معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و ابعاد مدیریت دانش قادر به پیش بینی تغییرات انگیزش شغلی می‌باشد.

هدایتی و محبتی(۱۳۹۰)، در پژوهش خود به بررسی رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های شهرستان زابل پرداختند که نتایج نشان داد: بین عدالت سازمانی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود داشته و از ابعاد عدالت، عدالت تعاملی با بهره‌وری رابطه معناداری داشت.

در پژوهش فلاحی و سجودی(۱۳۹۰)، با عنوان بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی در صنایع ایران نتایج نشان داد که سطح تحصیلات، سرمایه‌های فیزیکی، فعالیتهای تحقیق و توسعه، صادرات و نرخ دستمزد بر بهره‌وری اثر مثبت دارد. همچنین افزایش مخارج آموزشی،

بر بهره وری منابع انسانی اثر منفی داشته است. نتایج تحلیل‌های تجربی همچنین نشان داد که اثر نوع مالکیت موسسه بر بهره‌وری منابع انسانی معنادار نبوده و براساس یافته‌های این مطالعه، موسسات خصوصی، بهره‌وری بالاتری نسبت به موسسات دولتی ندارند.

زین آبادی (۱۳۸۹)، در پژوهشی تحت عنوان رهبران تحول بخش در مدرسه، مدیران زن یا مدیران مرد بیان نمود که نتایج تحلیل واریانس نشانگر این است که میانگین هریک از ابعاد رهبری و تحول بخش در مدیران زن به طور معناداری بیشتر از مدیران مرد است.

وردی نژاد و حسن‌زادی (۱۳۸۵)، در پژوهش خود به بررسی ارتباط بین عوامل سازمانی با میزان تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان سازمان بنادر و کشتیرانی بندرانزلی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهند بیش از کارکنان از نظر تحلیل‌رفتگی شغلی در کلیه ابعاد اعم از تحلیل عاطفی، فقدان موفقیت شخصی و مسخ شخصیت در حد بالا قرار دارند. نتایج آزمون آماری پیرسون نیز حاکی از این است که عوامل سازمانی موردنظر شامل ساختار، حقوق و دستمزد، سبک رهبری، امنیت شغلی، فرهنگ، بهداشت محیط کار، فن‌آوری و استراتژی سازمان با تحلیل‌رفتگی شغلی ارتباط دارند.

وحیدی نسب (۱۳۸۵)، در پژوهشی رابطه‌ی توان انگیزش شغلی معلمان با سبک رهبری مدیران را بررسی و نتیجه‌گیری کرد که بین توان انگیزش شغلی معلمان و سبک رهبری مدیران رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارتی دیگر توان انگیزه اش شغلی درباره‌ی معلمان دارای معلمان با سبک رهبری مختلف و متفاوت است.

قرلباش (۱۳۸۴)، در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که میان مهارت‌های رهبری آموزشی مدیران و عملکرد معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان همبستگی مثبت وجود دارد.

در پژوهش هانیچ^۳ (۲۰۱۲)، با عنوان بررسی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری کارکنان دولتی نتایج نشان داد که انگیزش، آموزش، مشارکت در تصمیمات، مهارت و شناخت شغل از عوامل اثرگذار بر بهره‌وری بودند که بین هر کدام از عوامل ذکر شده و بهره‌وری رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. اما در بین این عوامل مهارت کارکنان از دیگر عوامل اثر بیشتری بر بهره‌وری را نشان داد.

پژوهشی که مهتا و همکاران^۴ (۲۰۱۲)، در سه کشور ایالت متحده، فنلاند و لهستان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری با انگیزش افراد رابطه‌ی قوی و معناداری دارد.

روزنبرگ^۵ (۲۰۱۲)، در پژوهشی رابطه‌ی سبک رهبری، جو تیمی، انگیزش پیشرفت و عملکرد زنان را بررسی کرده است و گزارش کرد که مدیران با سبک رهبری متفاوت، تفاوت‌های معناداری در انگیزش پیشرفت کارکنان را باعث می‌شوند.

هریس^۶ (۲۰۱۰)، در تحقیقی به این نتیجه رسید که میان مهارت‌های رهبری آموزشی مدیران (نظارت و رهبری آموزش، هماهنگ کردن برنامه درسی، بازنگری پیشرفت تحصیلی دانش آموزان) و میزان تلاش معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه معنی داری وجود دارد.

^۳ - Hanich

^۴ - Mahta et al

^۵ - Rosenberg

^۶ - Heris

روشن شناسی تحقیق

روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق عبارت از همه کارکنان و اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ می باشند. این جامعه ۲۱۹ نفر شامل (۱۲۸ زن و ۹۱ مرد) می باشد. از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد و تعداد نمونه ها با استفاده از جدول مورگان محاسبه گردید. در این تحقیق ۱۳۵ نفر شامل (۵۹ مرد و ۷۶ زن) به عنوان نمونه انتخاب شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردیده است.

ابزار جمع آوری اطلاعات

در این تحقیق از دو پرسشنامه ی بهسازی منابع انسانی لیاثو (۲۰۰۵) و پرسشنامه اثربخشی عملکرد کارکنان استفاده گردید. این پرسشنامه ها بر اساس طیف لیکرت ساخته شده و نمره گذاری نیز به ترتیب از (۵ به ۱) به هر یک از طیف ها داده می شود. روایی محتوایی پرسشنامه های پژوهش مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و همچنین با استفاده از آزمون تحلیل عاملی روایی پرسشنامه ی بهسازی منابع انسانی برابر با ۰.۸۸ و در پرسشنامه ی اثربخشی عملکرد ۰.۸۳ به دست آمد. پایایی پرسشنامه های تحقیق نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پرسشنامه ی بهسازی منابع انسانی ۰.۹۴ و در پرسشنامه اثربخشی عملکرد ۰.۸۴ محاسبه شد.

یافته های پژوهش:

فرضیه اصلی: بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه ی معناداری وجود دارد.

جدول ۱- ضریب همبستگی بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان

متغیرهای مورد بررسی	ضریب همبستگی	p-value
بهسازی منابع انسانی اثربخشی عملکرد کارکنان	۰.۸۲۴	۰.۰۰۰*

از آن جا که مقدار *p-value* کمتر از ۰.۰۱ بوده است؛ لذا می توان چنین استنباط کرد که بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان رابطه ی معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی این مؤلفه مثبت و برابر ۰.۸۲۴ می باشد. این نتیجه به این معنی می باشد که رابطه ی بین این دو متغیر مستقیم می باشد. یعنی انتظار می رود که رشد بهسازی منابع انسانی دانشگاه پرستاری، بهبود اثربخشی عملکرد کارکنان را در پی داشته باشد. بنابراین به فرضیه ی اصلی تحقیق می توان این گونه پاسخ داد که بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه ی معناداری وجود دارد.

فرضیه ی اول: بین آموزش و توسعه ی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه ی معناداری وجود دارد.

جدول ۲- ضریب همبستگی بین آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان

متغیرهای مورد بررسی	ضریب همبستگی	p-value
آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی اثربخشی عملکرد کارکنان	۰.۶۴۰	۰.۰۰۰۰

از آن جا که مقدار p -value کمتر از ۰.۰۱ بوده است؛ لذا می‌توان چنین استنباط کرد که بین آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی این مؤلفه مثبت و برابر ۰.۶۴۰ می‌باشد. این نتیجه به این معنی می‌باشد که رابطه‌ی بین این دو متغیر مستقیم می‌باشد. یعنی انتظار می‌رود که رشد آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی دانشگاه پرستاری، بهبود اثربخشی عملکرد کارکنان را در پی داشته باشد. بنابراین به فرضیه‌ی اول تحقیق می‌توان این گونه پاسخ داد که بین آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه‌ی دوم: بین فرصت‌های شغلی برابر منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول ۳- ضریب همبستگی بین فرصت‌های شغلی برابر منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان

متغیرهای مورد بررسی	ضریب همبستگی	p-value
فرصت‌های شغلی برابر منابع انسانی اثربخشی عملکرد کارکنان	۰.۷۰۵	۰.۰۰۰۰

از آن جا که مقدار p -value کمتر از ۰.۰۱ بوده است؛ لذا می‌توان چنین استنباط کرد که بین فرصت‌های شغلی برابر منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی این مؤلفه مثبت و برابر ۰.۷۰۵ می‌باشد. این نتیجه به این معنی می‌باشد که بین این دو متغیر مستقیم می‌باشد. یعنی انتظار می‌رود که رشد توجه به ایجاد فرصت شغلی برابر منابع انسانی در دانشگاه پرستاری، بهبود اثربخشی عملکرد کارکنان را در پی داشته باشد. بنابراین به فرضیه‌ی دوم تحقیق می‌توان این گونه پاسخ داد که بین فرصت‌های شغلی برابر منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

فرضیه‌ی سوم: بین برنامه‌ی کاری منعطف سازمانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

جدول ۴- ضریب همبستگی بین برنامه‌ی کاری منعطف سازمانی و اثربخشی عملکرد کارکنان

متغیرهای مورد بررسی	ضریب همبستگی	p-value
برنامه‌ی کاری منعطف سازمانی اثربخشی عملکرد کارکنان	۰.۶۹۱	۰.۰۰۰۰

از آن جا که مقدار p -value کمتر از ۰.۰۱ بوده است؛ لذا می‌توان چنین استنباط کرد که بین برنامه‌ی منعطف سازمانی و اثربخشی عملکرد کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی این مؤلفه مثبت و برابر ۰.۶۹۱ می‌باشد. این نتیجه به این معنی می‌باشد که رابطه‌ی بین این

دو متغیر مستقیم می باشد. یعنی انتظار می رود که ایجاد برنامه ی منعطف سازمانی در دانشگاه پرستاری، بهبود اثربخشی عملکرد کارکنان را در پی داشته باشد. بنابراین به فرضیه ی سوم تحقیق می توان این گونه پاسخ داد که بین برنامه ی کاری منعطف سازمانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه ی معناداری وجود دارد.

فرضیه ی چهارم: بین توسعه ی مدیریت و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه ی معناداری وجود دارد.

جدول ۵- ضریب همبستگی بین توسعه ی مدیریت و اثربخشی عملکرد کارکنان

متغیرهای مورد بررسی	ضریب همبستگی	p-value
توسعه ی مدیریت	۰.۶۹۲	۰.۰۰۰۰
اثربخشی عملکرد کارکنان		

از آن جا که مقدار *p-value* کمتر از ۰.۰۱ بوده است؛ لذا می توان چنین استنباط کرد که بین توسعه ی مدیریت و اثربخشی عملکرد کارکنان رابطه ی معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی این مؤلفه مثبت و برابر ۰.۶۹۲ می باشد. این نتیجه به این معنی می باشد که رابطه ی بین این دو متغیر مستقیم می باشد. یعنی انتظار می رود که توجه به توسعه و رشد مدیریت سازمانی در دانشگاه پرستاری، افزایش اثربخشی عملکرد کارکنان را در پی داشته باشد. بنابراین به فرضیه ی چهارم تحقیق می توان این گونه پاسخ داد که بین توسعه ی مدیریت و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه ی معناداری وجود دارد.

مقایسه میانگین رتبه ی مؤلفه های تحقیق

با استفاده از آزمون فریدمن می توان رتبه ی مؤلفه ها را با یکدیگر مقایسه نمود. نتایج این آزمون درجدول زیر آمده است:

جدول ۶- نتایج آزمون مقایسه میانگین رتبه ی مؤلفه ها با استفاده از آزمون فریدمن

مؤلفه ها	میانگین رتبه	تعداد	درجه آزادی	p-value
آموزش و توسعه ی منابع انسانی	۵.۳۶	۱۳۵	۶	۰.۰۰۰۰
فرصتهای شغلی برابر	۴.۸۴			
توسعه ی مدیریت	۳.۲۵			
برنامه ی کاری منعطف سازمانی	۲.۷۸			

ملاحظه می شود که مقدار *p-value* کوچکتر از ۰.۰۵ به دست آمده است، بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین میانگین رتبه ی متغیرهای مورد بررسی تفاوت معناداری وجود دارد. کمترین مقدار میانگین رتبه، مربوط به برنامه کاری منعطف سازمانی است که برابر ۲.۷۸ به دست آمده است و بیشترین مقدار میانگین رتبه نیز مربوط به آموزش و توسعه ی منابع انسانی است که برابر ۵.۳۶ حاصل شده است.

بحث و نتیجه گیری:

این تحقیق به بررسی رابطه‌ی بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد می‌پردازد. در این پژوهش ابعاد (آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی، فرصت‌های شغلی برابر، توسعه‌ی مدیریت، برنامه‌ی کاری منعطف سازمانی) در راستای ارتباط با اثربخشی عملکرد کارکنان مورد کنکاش قرار گرفت. نتایج این تحقیق نشان داد که بین بهسازی منابع انسانی و اثربخشی عملکرد کارکنان دانشگاه پرستاری شهرستان لامرد رابطه‌ی معناداری وجود دارد. نتایج آزمون فریدمن حاکی از آن است که بین میانگین رتبه‌ی متغیرهای تحقیق تفاوت معناداری وجود دارد. کمترین مقدار میانگین رتبه، مربوط به برنامه کاری منعطف و بیشترین مقدار میانگین رتبه نیز مربوط به آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی است. بهسازی منابع انسانی در سازمان دانشگاه پرستاری شکل مناسبی داشته و حاکی از مشارکت کارکنان در وظایف خاص سازمانی است. وظیفه برنامه ریزی در رأس وظایف خاص مدیریت هر سازمان قرار دارد و جوهره‌ی برنامه ریزی تصمیم گیری است. همچنین نتایج نشان داد که توسعه‌ی بهسازی منابع انسانی باعث رشد انگیزش و توانمندی کارکنان شده و اثربخشی عملکرد کارکنان را بهبود می‌بخشد. نتایج نشان داد که متغیرهای اساسی این تحقیق به شکل مستقیم با رشد عملکرد کارکنان و اثربخشی آن در سازمان در ارتباط می‌باشند به طوری که با بهبود وضعیت منابع انسانی سازمان و تمایل آن به مشارکتی در فعالیت‌های سازمان و ایجاد فرصت اظهار نظر در مسائل کاری برای کارکنان و همچنین ایجاد زمینه‌ی مناسب در جذب دانش سازمانی باعث رشد تولید دانش و ارتقای مهارت و خلاقیت کارکنان می‌گردد و افزایش بهره‌وری آموزشی و اثربخشی عملکرد تربیتی را در پی دارد و زمینه‌ی توسعه مهارت و بهسازی منابع انسانی ایجاد می‌گردد.

پیشنهادات

- ۱- با توجه به نتایج تحقیق و تلاش در جهت رشد اثربخشی کارکنان پیشنهاد می‌گردد که به نوآوری، ابتکار و خلاقیت سازمانی توجه شده و ابزار حمایتی در جهت رشد مهارت و فعالیت کارکنان صورت گیرد.
- ۲- با توجه به نتایج تحقیق آموزش‌های لازم همراه با فراهم کردن فرصت برای ریسک پذیری و رفتارهای جسورانه در کارکنان فراهم گردد.
- ۳- با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد که از شایستگی‌های شخصیتی و مهارت‌های کارکنان ارزشیابی دقیق در هنگام گزینش صورت گیرد.
- ۴- با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌گردد که آموزش‌های مبتنی بر توسعه‌ی مهارت‌های کارکنان به صورت مدون و ضمن خدمت ارائه گردد.
- ۵- با توجه به نتایج پژوهش و ارتباط ویژگی‌های انگیزش با اثربخشی عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌گردد که کارکنانی بکار گرفته شوند که از قدرت بالای علمی و انگیزش مناسب برخوردار باشند و از تحمل ابهام و قدرت ریسک پذیری و مرکز کنترل دورنی بالایی برخوردار باشند.
- ۶- با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد که به مشارکت کارکنان در تصمیم گیری و واگذاری مسئولیت خاص به آنان و به نقش داشتن کارکنان خلاق در انجام فعالیت‌های سازمان توجه گردد. به طوری که مسئولیت فعالیت‌های خاص سازمانی در اختیار کارکنان برجسته و خلاق قرار گرفته تا حس مسئولیت پذیری آنان و مشارکت سازمانی نسبت به تصمیمات مدیر و سازمان افزایش یابد.

- ۷- پیشنهاد می شود مدیران دانشگاه تعریف مشخصی از موفقیت در سازمان خود داشته باشند و بر اساس آن برنامه ریزی کرده به طوری که بتوانند با ایجاد ابزار مناسب به اهداف مورد نظر خود از طریق منابع انسانی در دسترس دست یابند.
- ۸- با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می شود مدیران دانشگاه ارتباط مناسبی همراه با رعایت ضوابط اداری با کارکنان خود برقرار نمایند. به طوری که تصمیم گیری در امور سازمان به تصمیم کلی و گروهی متکی بوده و با انجام این کار مسئولیت پذیری را در بین کارکنان خود توسعه داده و رشد عملکرد آنان را تسهیل نمایند.
- ۹- با توجه به نتایج پژوهش مدیر و مسئولین دانشگاه باید حقایق را با کارکنان خود در میان بگذارد و آنها را در تاریکی رها نکند، چون در این شرایط عوامل منفی همچون قارچ رشد می کنند که بسیار سمی و مهلک هستند و اگر بخواهیم خیلی مثبت به این شرایط بنگریم می توان گفت که ممکن است هیچ گونه پیشرفتی حاصل نشود. وقتی همه کارکنان از اطلاعات لازم آگاه هستند، آنها تصمیماتی هم جهت با مدیر سازمان اتخاذ می کنند. اما اگر آنها اطلاعات لازم را نداشته باشند، ممکن است تصمیم نادرستی بگیرند.
- ۱۰- برگزاری کلاس و کارگاه های آموزشی اثربخش باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان و کاهش نارضایتی شغلی در بین کارکنان دانشگاه می گردد، لذا پیشنهاد می گردد که به صورت منظم در برنامه ی کاری سازمان آموزش های ضمن خدمت بر اساس نیاز کارکنان در نظر گرفته شده و اجرایی گردد.

منابع

۱. امیر کبیری، علیرضا (۱۳۸۹). رویکردهای سازمان و مدیریت و رفتار سازمانی. چاپ اول. تهران: انتشارات نگاه دانش.
۲. ایران نژاد پاریزی، مهدی، پرویز ساسان گهر (۱۳۹۰). سازمان مدیریت، از تئوری تا عمل، تهران: نشر بانکداری ایران.
۳. پرداختچی، محمد حسن (۱۳۸۵). مدیریت آموزشی به عنوان قلمرو حرفه‌ای، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ش ۱۳، ص ۲۴.
۴. تیموری نسب، آزاده (۱۳۹۴). بررسی میزان فرسودگی شغلی منابع انسانی و عوامل درون سازمانی موثر بر آن در شرکت ملی حفاری ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۵. رایبیز، استیفن (۱۳۹۰). تئوری سازمان، مترجمان: سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد، تهران انتشارات صفار، چاپ چهارم.
۶. زین آبادی، حسن رضا (۱۳۸۹). رهبران تحول بخش در مدرسه، مدیران زن یا مدیران مرد و زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۲: ص ۱۱۵-۱۴۱.
۷. صادقی، نغمه، زارع، حسین (۱۳۸۸). تأثیر نظام تامین منابع مالی در بهبود عملکرد بیمارستان، فصلنامه پایش، ش ۲، ص ۱۳۵-۱۴۵.
۸. طهماسب، یاسر (۱۳۹۱). بررسی نقش واسطه‌ای انگیزش بین مدیریت دانش و بهره‌وری معلمان منطقه درودزن فارس، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۹. علاقه بند، علی (۱۳۹۱). به سوی خودگردانی در مدیریت، مدیریت آموزش و پرورش، انتشارات روان.
۱۰. فالاحی، فیروز، سجودی، سکینه (۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی در صنایع ایران، دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ش ۳، صص ۹۳-۱۱۷.
۱۱. قزلباش، مهدی (۱۳۸۴). بررسی رابطه‌ی نظرات دبیران درباره‌ی سبک رابطه‌ی مدیری و کارمداری مدیران مدارس راهنمایی با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان منطقه ۱۵ شهر تهران، گزارش‌های طرح پژوهشی، تهران، اداره‌ی کل آموزش و پرورش مدیریت دولتی.
۱۲. وحیدی نسب، حسن (۱۳۸۵). بررسی رابطه‌ی توان انگیزش شغل معلمی با سبک رهبری مدیران آموزشگاه‌های منطقه‌ی جغتای، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
۱۳. وردی نژاد، فریدون، حسن‌زادی، زهرا (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین عوامل سازمانی با میزان تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان سازمان بنادر و کشتیرانی بندرانزلی، مجله: پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی، ش ۲۳ (۲۲ صفحه) - از ۱۲۹ - ۱۵۰.
۱۴. هاشمی، سید احمد، خواجه پور، کبری (۱۳۹۴). مبانی سازمان و مدیریت، انتشارات تایماز.
۱۵. هدایتی، سید پوریا، محبتی، فاطمه (۱۳۹۰). رابطه عدالت سازمانی و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های شهرستان زابل در سال ۱۳۸۹، مجله اخلاق پزشکی، ۵، ۱۷: ۱۰۵-۱۱۸.
۱۶. Hanych, H (۲۰۱۲). reviews the factors affecting the productivity of government employees, Hospitality Management, ۲۵: pp ۲۶۲-۲۷۷.

۱۷. Harris , E , Steward (۲۰۰۹) . The relationship between principle instructional leadership skills and the academic achievement of high – poverty student 'phD . Dissertation . University of south Carolina .
۱۸. Macpherson, M (۲۰۱۱). Performance excellence principles, Journal Of Managerial Psychology, Vol. ۲۴, No. ۳, Pp. ۱۲-۲۵.
۱۹. Mehta , Alan , J , Dubinsky & Rolph , E , Anderson (۲۰۱۰) . Leadership style . Motivation and performance in International Marketing channels . An empirical investigation of the USA , Finland and Poland , European Journal of Marketing , Vol . ۳۷ , No ۱-۲ .
۲۰. Rosenberg , Jeffrey (۲۰۱۲) . An exploratory study of coaching leadership styles on Team cliate , Achievement Motivation and performance in Women's Gymnastics , Desertion , Temple university of Pennsylvania . AAT ۸۸۱۲۵۹۸ .