

بررسی تحلیلی رابطه سلامت سازمانی با بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی

نویسنده: حجت نادری

چکیده

هدف مطالعه حاضر بررسی رابطه سلامت سازمانی با بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی آذربایجان شرقی است. این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی بود که به شیوه همبستگی انجام شد و از نظر نوع هدف، کاربردی می باشد و از روش پیمایشی جهت گردآوری داده ها استفاده گردید. کلیه کارکنان تامین اجتماعی به عنوان جامعه آماری انتخاب و نمونه مورد پژوهش به شیوه نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شد. ابزار بررسی عبارت از پرسشنامه های سلامت سازمانی و بهره وری کارکنان گلداسمیت بود. پایایی ابزار از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد که به ترتیب برای پرسشنامه سلامت سازمانی 0/89 و برای بهره وری کارکنان حدود 0/94 بدست آمد. جهت تحلیل داده ها از آزمون همبستگی اسپیرمن و کندال استفاده گردید. نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی با بهره وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: سلامت سازمانی، اهداف، شایستگی، ارتباطات، مشارکت در اختیار، منابع، همبستگی، نوآوری، استقلال، بهره وری کارکنان

مقدمه

مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی نظیری است که به ما اجازه می دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می آیند در این محل افتخار می کنند. در حقیقت سلامت سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته سالاری و ارزش گذاری به دانایی، تخصص و شخصیت ذی نفعان و رشد دادن به قابلیت های آنها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم های خود در اثر بخشی رفتار هر سیستمی تاثیر به سزایی دارد.

سازمان ها، باید در محیطی کاملاً رقابتی با تحولات زیاد و شگفت اور اداره شوند. در این زمینه سازمان هایی موفق ترند که حاضر به خطر کردن بوده، تصمیم گیری را به پایین ترین سطح سازمانی ممکن ارجاع دهند. این عمل بر مبنای قدرت بخشیدن به فرد بنا شده است. در این راستا، سازمان ها به گونه ای طراحی شده اند تا از انرژی و توانایی افراد برای انجام کار و تحقق هدف های خود استفاده کنند (گازولی

و پارک، 2010). از آنجایی که مدیران بیشترین وقت خود را صرف شناسایی محیط خارجی و داخلی سازمان می کنند، می بایست سایر وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند. کارکنان زمانی می توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار بوده و اهداف سازمان را به خوبی بشناسند. ابزاری که در این زمینه به مدیران کمک موثری می کند، فرایند توانمندسازی است.

بهره وری نیروی انسانی و بررسی عمیق آن یکی از اولویت های پیشرفت و توسعه هر سازمان بشمار می رود. بهره وری عبارت است از احساس اثربخشی، کارایی، بازدهی و توانمندی فرد در سازمان و به دیگر سخن، بهره گیری و استفاده ی بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی (سلطانی، 2006). بهره وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان ها را در دنیای پر رقابت کنونی تضمین می کند. حاکم شدن فرهنگ بهره وری، موجب استفاده ی بهینه از کلیه ی امکانات مادی و معنوی سازمانها می شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می توان از امکانات، شرایط، توان و توانمندی های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در رسیدن به هدف های سازمان بیشترین بهره را برد.

بهره وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن فناوری، تدوین دستور کار و صدور بخشنامه به دست نمی آید بلکه انسان، محور هر نوع بهره وری فردی - اجتماعی و سازمانی است. بنابراین، باید بیشترین توجه و برنامه ریزی در بهره وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود (مقدس و احمدی، 1381).

بهره وری یک نگرش برای عقلانی کردن فعالیت ها، جلوگیری از کارهای لغو و بهبود، مصرف کردن صحیح، استفاده درست از عمر برای زندگی بهتر، بهره برداری از مواهب طبیعی، ایجاد محیطی دلپذیر و شاداب در حد امکان و هماهنگ کردن کیفیت و کمیت در رقابت است (سازمان بهره وری ایران، 1379). یا عبارت است از احساس اثربخشی، کارایی، بازدهی و توانمندی فرد در سازمان و به دیگر سخن، بهره گیری و استفاده بهینه از نیرو کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی (سلطانی، 2006). بهره وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می کند. حاکم شدن فرهنگ بهره وری، موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان ها می شود. و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می توان از امکانات، شرایط، توان و قابلیت های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در جهت تحقق هدف های سازمان حداکثر بهره را برد. بهره وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن فناوری، تدوین دستور کار و صدور بخشنامه حاصل نمی شود بلکه انسان، محور هر نوع بهره وری فردی - اجتماعی و سازمانی است. بنابراین باید بیشترین توجه و برنامه ریزی در بهره وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود. ابراهیمی (1395) نشان داد که سلامت سازمانی می تواند منجر به اثربخشی سازمانی شود، سلامت سازمانی در ارتباط مستقیم با سود دهی و بازدهی است بنابراین سلامت سازمانی با میزان بهره وری کارکنان رابطه مستقیم و معنی داری دارد. مدیرانی که در راس 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 بهره وری کارکنان نیز افزایش می یابد. با استناد به مطالب بالا سوال اساسی پژوهش، سلامت سازمانی در سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی در چه حدی می باشد؟ بین سلامت سازمانی و بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی چه نوع رابطه ای وجود دارد؟

پیشینه

جعفری و معمارزاده طهران (1396)، با شناسایی مولفه های موثر بر بهره وری کارکنان در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی نشان دادند که بهره وری کارکنان تحت تاثیر عوامل فردی و محیطی سازمانی است. بنابراین تقویت این عوامل موجب ارتقای بهره وری کارکنان خواهد شد و نتایج نشان داد که در این میان می بایست به انگیزش و حکایت سازمانی توجه ویژه ای شود.

مصدق راد، اکبری ساری و اسماعیلی (1395)، با بررسی سلامت سازمانی بیمارستان های دانشگاهی شهر اصفهان نشان دادند که بیمارستان های دانشگاهی شهر اصفهان از سلامت سازمانی در حد متوسط برخوردار هستند بنابراین بیمارستان ها باید اقدامات لازم را برای ارتقای سلامت سازمان های خود به کار گیرند.

عباس پور و بدری (1394)، با بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عوامل موثر بر بهره وری نشان دادند که بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی و عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

گرچی، عموزاد خلیلی و نصیری (1394) با بررسی رابطه سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی در کارکنان راه آهن استان مازندران بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن را کلیه کارکنان رسمی راه آهن استان مازندران به تعداد 530 نفر تشکیل میداند که براساس جدول مورگان تعداد 222 نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه های سلامت سازمانی مایلز 2006، عدالت - سازمانی نیهوف و مورمن 1993 و بهره وری نیروی انسانی استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمونهای پیروسون، t مستقل و رگرسیون چند متغیره استفاده شده است. نتایج نشان داد که؛ بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی در کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی در کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین سلامت سازمانی، عدالت سازمانی و بهره وری نیروی انسانی در کارکنان برحسب بخش کاری فنی و اداری (و جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد).

حاتمی و همکاران (1390) با بررسی رابطه کیفیت کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم به این نتیجه رسیدند که که همبستگی مثبت و معنی داری بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم وجود دارد.

احدی نژاد و همکاران (1390) رابطه عدالت سازمانی و بهره وری از نظر کارکنان در بیمارستانهای آموزشی- درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان دادند که عدالت سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف نقش عدالت که به طور مستقیم با موقعیتهای شغلی ارتباط دارد، بکار می رود. ادراک بی عدالتی اثرات مخربی بر روحیه کار جمعی دارد. زیرا اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد. عدالت سازمانی ادراک شده از نظر کارکنان کمتر از متوسط و بهره وری بالاتر از متوسط بود و بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با بهره وری از نظر کارکنان رابطه وجود داشت. بنابراین مدیران باید از طریق تقویت عدالت سازمانی و هریک از ابعاد آن، باعث بهبود بهره وری از نظر کارکنان در بیمارستان شوند.

فتمن (2007) در مطالعات خود با عنوان بررسی ارتباط بین فضای سازمانی (اصول انسانی حاکم بر سازمان) و بهره وری مدیران با استفاده از روش آماری رگرسیون دریافت، فضاهای سازمانی (اصول انسانی حاکم در سازمان) که در آن تصمیم گیری متمرکز است و رفتار کارکنان، تحت نظارت قوانین و رویه های زیادی قرار دارد، بهره وری، رضایت شغلی و خلاقیت کاهش یافته و گرایش منفی درباره گروه کاری افزایش می یابد.

روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش از نوع تحقیقات توصیفی- پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی در استان آذربایجان شرقی است که حدود 796 نفر می باشد. برای تعیین نمونه آماری از روش نمونه گیری از نوع تصادفی خوشه ای استفاده شده است. حجم نمونه با اسفاده از فرمول کوکران در سطح خطای 0/5 برابر با 120 نفر می باشد.

در این پژوهش، دو متغیر سلامت سازمانی و بهره وری کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. گردآوری داده ها به وسیله پرسشنامه صورت گرفت. بخش اول شامل پرسشنامه سلامت سازمانی که 35 سوال که 6 سوال آن معکوس و پرسشنامه دوم بهره وری کارکنان شامل 26 سوال و مولفه ها بر پایه هفت بخش مدل گلداسمیت (توانایی، وضوح نقش، حمایت سازمانی، انگیزش محیط، اعتبار و ارزیابی) انجام می گیرد. به منظور سنجش روایی سوالات پرسشنامه ها؛ علیرغم آنکه پرسشنامه های مورد استفاده در این تحقیق توسط محققان و نظریه پردازان شهیری تدوین گردیده و همچنین در بسیاری از تحقیقات بکار گرفته شده است، اعتبار محتوی این پرسشنامه ها دوباره توسط اساتید و صاحب نظران دانشگاهی مورد تایید قرار گرفت و از اعتبار لازم برخوردار گردید. همچنین برای تعیین پایایی سوالات از روش الفای کرونباخ استفاده شد که ضریب پایایی پرسشنامه برای سلامت سازمانی 0/89 و برای متغیر بهره وری کارکنان 0/93 برآورد گردید.

یافته ها

فرضیه اصلی: بررسی رابطه سلامت سازمانی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی.

H_0 : بین سلامت سازمانی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین سلامت سازمانی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود دارد..

سلامت سازمانی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی رابطه معنی داری دارد چرا که سطح معنی داری (p - مقدار - 0/00) کمتر از سطح معنی داری تحقیق ($\alpha = 0/05$) می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود. پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان سلامت سازمانی بیشتر شود میزان بهره وری نیز افزایش پیدا می کند. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

جدول 1. بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با بهره وری کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	P - مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کنندال	0/200	0/007	دارد	مستقیم
اسپیرمن	0/236	0/008	دارد	مستقیم

فرضیه فرعی اول: بررسی رابطه بین توجه به اهداف با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی.

H_0 : بین توجه به اهداف با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین توجه به اهداف با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

توجه به اهداف با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی همبستگی (رابطه) معنی داری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده به ترتیب (p - مقدار - 0/03 و 0/04) کمتر از سطح معنی داری تحقیق ($\alpha = 0/05$) می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود. پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به اهداف بیشتر شود میزان بهره وری نیز افزایش پیدا می کند. بنابراین فرضیه فرعی اول تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

جدول 2. بررسی رابطه توجه به اهداف با میزان بهره وری کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	P- مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کنندال	0/153	0/03 7	دارد	مستقیم
اسپیرمن	0/184	0/04	دارد	مستقیم

فرضیه فرعی دوم: بررسی رابطه توجه به شایستگی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی.

H_0 : بین توجه به شایستگی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین توجه به شایستگی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

توجه به شایستگی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی همبستگی (رابطه) معنی داری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده به ترتیب (p- مقدار - 0/03 و 0/02) کمتر از سطح معنی داری تحقیق ($\alpha = 0/05$) می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود. پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به شایستگی بیشتر شود میزان بهره وری نیز افزایش پیدا می کند. بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

جدول 3. بررسی رابطه توجه به شایستگی با میزان بهره وری کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	P- مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کنندال	0/162	0/03 1	دارد	مستقیم
اسپیرمن	0/196	0/029	دارد	مستقیم

فرضیه فرعی سوم: بررسی رابطه توجه به مشارکت در اختیار با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی.

H_0 : بین توجه به مشارکت در اختیار با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین توجه به مشارکت در اختیار با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

توجه به مشارکت در اختیار با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان آذربایجان شرقی همبستگی (رابطه) معنی داری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده به ترتیب (p- مقدار - 0/02 و 0/02) کمتر از سطح معنی داری تحقیق ($\alpha = 0/05$) می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود. پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به مشارکت در اختیار بیشتر شود میزان بهره وری نیز افزایش پیدا می کند بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

جدول 4. بررسی رابطه توجه به مشارکت در اختیار با میزان بهره وری کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	P- مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کنندال	0/164	0/025	دارد	مستقیم

اسپیرمن	0/196	0/029	دارد	مستقیم
---------	-------	-------	------	--------

فرضیه فرعی چهارم: بررسی رابطه توجه به بکارگیری منابع با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی.

H_0 : بین توجه به بکارگیری منابع با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین توجه به بکارگیری منابع با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

توجه به بکارگیری منابع با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی همبستگی (رابطه) معنی داری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده به ترتیب (p - مقدار - 0/00) کمتر از سطح معنی داری تحقیق ($\alpha = 0/05$) می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود. پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به بکارگیری منابع بیشتر شود میزان بهره وری نیز افزایش پیدا می کند اما نه به یک میزان، نوع این همبستگی مثبت است به این معنی که هر دو متغیر همزمان افزایش پیدا می کنند. بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

جدول 5. بررسی رابطه توجه به بکارگیری منابع با میزان بهره وری کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	P - مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	0/281	$<0*001$	دارد	مستقیم
اسپیرمن	0/362	$<0*001$	دارد	مستقیم

فرضیه فرعی پنجم: بررسی رابطه توجه به همبستگی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی.

H_0 : بین توجه به همبستگی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین توجه به همبستگی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

توجه به همبستگی با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی همبستگی (رابطه) معنی داری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده به ترتیب (p - مقدار - 0/01) کمتر از سطح معنی داری تحقیق ($\alpha = 0/05$) می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود. پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به همبستگی بیشتر شود میزان بهره وری نیز افزایش پیدا می کند بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد .

جدول 6. بررسی رابطه توجه به همبستگی با میزان بهره وری کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	P - مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	0/184	0/015	دارد	مستقیم
اسپیرمن	0/22	0/013	دارد	مستقیم

فرضیه فرعی ششم: بررسی رابطه توجه به نوآوری با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی.

H_0 : بین توجه به نوآوری با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین توجه به نوآوری با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

توجه به نوآوری با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی همبستگی (رابطه) معنی داری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده به ترتیب (p - مقدار - $0/00$) کمتر از سطح معنی داری تحقیق ($\alpha = 0/05$) می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود. پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به نوآوری بیشتر شود میزان بهره وری نیز افزایش پیدا می کند. بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

جدول 7. بررسی رابطه توجه به نوآوری با میزان بهره وری کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	P - مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	0/427	$<0*001$	دارد	مستقیم
اسپیرمن	0/486	$<0*001$	دارد	مستقیم

فرضیه فرعی هفتم: بررسی رابطه توجه به استقلال با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی.

H_0 : بین توجه به استقلال با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین توجه به استقلال با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اداره کل استان اذربایجان شرقی رابطه وجود دارد.

توجه به استقلال با میزان بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی استان اذربایجان شرقی همبستگی (رابطه) معنی داری دارد چرا که سطح معنی داری بدست آمده به ترتیب (p - مقدار - $0/02$) کمتر از سطح معنی داری تحقیق ($\alpha = 0/05$) می باشد که این عامل سبب رد شدن فرض صفر می شود. پس نتیجه کلی این است که هر چه میزان توجه به استقلال بیشتر شود میزان بهره وری نیز افزایش پیدا می کند. بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق مورد تایید قرار می گیرد.

جدول 8. بررسی رابطه توجه به استقلال با میزان بهره وری کارکنان

آماره همبستگی	مقدار ضریب همبستگی (شدت رابطه)	P - مقدار	وجود رابطه	نوع رابطه
کندال	0/160	$<0*024$	دارد	مستقیم
اسپیرمن	0/192	$<0*027$	دارد	مستقیم

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه سلامت سازمانی با بهره وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی اذربایجان شرقی بوده است همانگونه که انتظار می رفت، میان ابعاد سلامت سازمانی با بهره وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به اهمیت روزافزون بهره وری کارکنان که نهایتاً به ایجاد ارزش برای سازمان منجر می گردد توجه به سلامت سازمانی به عنوان یکی از محرک های افزایش بهره وری باید در راس اقدامات سازمانی قرار گرفته و تصمیمات لازم در این زمینه اتخاذ گردد. با توجه به درصد تغییرات متغیر

ملاک که توسط متغیر پیش بین تبیین شد، سلامت سازمانی یکی از ابزارهای موثر بر افزایش بهره وری و استفاده بهینه از ظرفیت ها و توانایی های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است.

همچنین با توجه به محرز شدن رابطه بین سلامت سازمانی با بهره وری کارکنان می توان پذیرفت که تلاش برای افزایش سلامت سازمانی می تواند استراتژی ارزشمند برای بهبود بهره وری شود. تایید این فرضیه با نتایج تحقیقات کو و همکاران (2010) عباس پور و بدری (1394) همخوانی دارد. لازم است که سیاست گذاران و مدیران سطوح بالای نظام سلامت باید برای ارتقای سلامت سازمانی و افزایش بهره وری کارکنان از مدیران تخصصی که دارای دانش و تجربه لازم را دارند استفاده کنند. چرا که مدیر باید قادر باشد تا علم و عمل مدیریت را در هم آمیزد و با آگاهی از سازمان های خود و محیط خارج، از تئوری ها، مدل ها و مفاهیم مدیریتی به خوبی استفاده کند و سازگاری با محیط پیرامون سازمان را نیز مورد توجه قرار دهد. تا بهره وری کارکنان افزایش یابد. بنابراین پیشنهاد می شود مدیران قبل از اجرای برنامه های تغییر با استفاده از این پرسشنامه ها به آسیب شناسی سازمان خود اقدام نمایند تا حداکثر بهره وری را در پی داشته باشند.

منابع و مآخذ

- ابراهیمی، محمدحسین (1395)، بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و بهره وری کارکنان بانک کشاورزی. چهارمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی.
- احدی نژاد، بهمن؛ محبی فر، رفعت؛ اکبری، امین؛ محتشم زاده، بهاره؛ محقق پور، علی (1395)، رابطه عدالت سازمانی و بهره وری از نظر کارکنان در بیمارستانهای آموزشی- درمانی منتخب دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله سلامت و بهداشت دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، دوره 6 شماره 2، صفحه 202-210.
- سازمان بهره وری ملی ایران (1375). فرهنگ بهره وری، صنعت سنگین، 27، 5-8.
- حاتمی، حسین؛ میرجعفری، سیداحمد؛ مجاهدی جهرمی، سعیده (1390). رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم. فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره 3، 25-39.
- جعفری، امیر؛ معمارزاده طهران، غلامرضا (1396)، شناسایی مولفه هایی موثر بر بهره وری کارکنان در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی. مجله طب نظامی، دوره 19، شماره 2، 224-244.
- عباسپور، عباس؛ بدری، مرتضی (1394)، رابطه بین توانمندی روان شناختی و عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی. فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال 24، شماره 79، 73-100.
- گرجی، حامد؛ عموزاد خلیلی، حسین (1394)، رابطه سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با بهره وری نیروی انسانی در کارکنان راه آهن استان مازندران. چهارمین کنفرانس ملی و دومین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت.
- مصدق راد، علی محمد؛ اکبری ساری، علی؛ اسماعیلی، مریم (1395)، بررسی سلامت سازمانی بیمارستان های دانشگاهی شهر اصفهان. فصلنامه علمی پژوهش های سلامت محور، سال 2، شماره 4، 29-41.
- مقدس، علی اصغر؛ احمدی، خدیجه (1381). بررسی جامعه شناختی عوامل موثر بر بهره وری کادر اداری سازمانهای دولتی در شیراز. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره 19، شماره 139، 151.

- Cho, T., & Faerman, S. R. (2010). An integrative model of empowerment and individuals' in- role and extra-role performance in the Korean public sector: Moderating effects of organizational individualism and collectivism. *International Public Management Journal*, 13(2), 130-154.
- Fetman, (2007). *Thriving on Chaos*. New York: L Knops
- Soltani, A. (2006). *effectiveness of human*, Tehran: Ardakan publication.
