

خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور*

زهرا حقیقت جو^۱، فتاح ناظم^۲

چکیده

مقدمه: سنجش و توسعه بهره‌وری از جنبه‌های گوناگون همواره باید مورد توجه قرار گیرد. از جمله روش‌های سنجش بهره‌وری؛ خلاقیت مدیران و سلامت سازمانی دارای اهمیت می‌باشد. هدف این مقاله شناخت رابطه‌ی خلاقیت مدیران و سلامت سازمانی با بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بوده است.

روش بررسی: این پژوهش کاربردی و از دسته مطالعات تحلیلی - مقطعی است. جامعه‌ی مورد پژوهش شامل مدیران و کارکنان برخی از دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بوده که برای سنجش وضعیت موجود بهره‌وری، از پرسشنامه‌های بهره‌وری، سلامت سازمانی و خلاقیت استفاده شد که پس از تأیید روایی و پایایی جهت جمع‌آوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. به این منظور، ۱۲۸۱ نفر از دانشگاه‌های علوم پزشکی ارومیه، بوشهر، زابل، قزوین، گلستان و مشهد در مطالعه وارد شدند و نتایج به دست آمده با استفاده از روش‌های آماری استنباطی مناسب، با کمک نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: بین سلامت سازمانی و بهره‌وری رابطه وجود داشت؛ 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 وجود داشت، اما معنی‌دار نبود؛ یعنی با افزایش میزان سلامت سازمانی از میزان خلاقیت مدیران کاسته شده است ($P>0/05$). 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.

نتیجه‌گیری: سلامت سازمانی باعث افزایش بهره‌وری می‌شود.

واژه‌های کلیدی: خلاقیت؛ کارایی سازمانی؛ سازمان و مدیریت (بهداشت و درمان)؛ کارکنان اداری؛ دانشگاه‌ها.

نوع مقاله: تحقیقی

پذیرش مقاله: ۱۷/۳/۱۱

اصلاح نهایی: ۱۶/۷/۲۲

دریافت مقاله: ۱۶/۵/۱۴

ارجاع: حقیقت‌جو زهرا، ناظم فتاح. خلاقیت مدیران، سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۸۶؛ ۴(۱): ۱۴۳-۱۵۱.

مقدمه

* لازم به توضیح است چکیده‌ی این مقاله در چکیده‌ی مقالات هشتمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت چاپ شد. همچنین این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دانشجویی است.

۱. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

(نویسنده‌ی مسؤول) E-mail: education1966@yahoo.com

۲. هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

دستیابی به بهره‌وری پایدار، خلاقیت، نوآوری و کیفیت مناسب زندگی در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارا، اثربخش، هوشمند و متعهد است (۱). یکی از عوامل سد راه توسعه و پیشرفت خصوصاً در کشورهای جهان سوم، کمبود نیروی انسانی متخصص و واجد تعلیم و تربیت صحیح است. در این میان سازمانی که از مدیریت شایسته‌تری برخوردار

شده، بر رابطه‌ی اثربخشی فعالیت مدیران، با سبک‌های انتخابی و خلاقیت آنها تأکید شده است (۸). بنابراین دست یافتن به روش‌هایی برای بالا بردن بهره‌وری کارکنان، موجب شتاب و پویایی امور می‌شود.

در پژوهشی که توسط Carlsen Ben A. بر روی ۳۶ نفر از مدیران با هدف ارزیابی «مدل شبکه‌ی مدیران بهره‌وری» در سازمان‌های دریافت‌کننده‌ی خدمات انجام شد، این نتیجه به دست آمد: تجارب بخش مدیریتی لوس آنجلس با بخش بین سازمانی برای افزایش این بهره‌وری مثبت بوده است. در این مطالعه، کارآیی دریافت شده از رویکرد شبکه‌ای ثابت گردید. این امر زمانی آشکار گشت که سازمان‌های بخش سنتی با نمونه‌های آزمون‌های استاندارد شده مقایسه شدند (۶).

در پژوهشی که توسط John D Politis بر روی ۱۰۴ کارمند انجام شد، رابطه‌ی بین «مدیریت فرد بر خویش» و رهبری و مدیریت کارکنان، به وسیله‌ی رهبری سازمان و عوامل محیطی آن که منشأ خلاقیت و بهره‌وری است مورد بررسی قرار گرفت و نتایج زیر به دست آمد:

رابطه‌ی بین «هدایت متفاوت» و ابعاد محرک محیط کار، برای خلاقیت مثبت و مناسب است.

چگونگی رابطه‌ی بین «هدایت متفاوت» (به استثنای تقویت‌کننده‌های درونی) و گستردگی محیط کار مانعی برای خلاقیت محسوب می‌شود.

این یافته‌ها به طور واضح نشان داده است که ابعاد محرک محیط کار، تأثیر مثبت و مناسبی، هم بر خلاقیت و هم بر بهره‌وری دارد.

این مطالعه همچنین نشان می‌دهد که نقش رهبر، فراهم‌کننده‌ی محیط و موقعیتی مناسب و بهتر برای بروز خلاقیت

باشد، بهتر می‌تواند اهداف خود را برآورده سازد (۲). با توجه به رسالت دانشگاه‌ها در تربیت نسل جوان و پرورش جامعه‌ی مولد و محقق به ویژه اهداف مهمی که دانشگاه‌های علوم پزشکی بر عهده دارند؛ از جمله:

۱. فراهم آوردن امکانات تأمین بهداشت و درمان کلیه‌ی افراد کشور از طریق گسترش خدمات بهداشتی، درمانی و آموزشی.

۲. تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و کارآمد برای تأمین، حفظ و افزایش سلامت جامعه و توسعه‌ی پایدار کشور.

۳. افزایش بهره‌وری در آموزش پزشکی؛ بر همین اساس کارکنان این مؤسسات باید از بهره‌وری بالایی برخوردار باشند (۳). بهبود بهره‌وری سازمانی در سطح مدیریت آغاز می‌گردد. کیفیت مدیریت و نحوه‌ی اداره‌ی امور، نقش مضاعف و بسیار مهمی را در افزایش فرهنگ بهره‌وری و پیشبرد آن ایفا می‌کند (۴).

امروزه شرط بقای هر سیستم سازمانی، توجه عمیق و کافی نمودن به نیروهای انسانی موجود در سازمان و تلاش برای پدید آوردن زمینه‌ی ارزشی تحت عنوان «کارمندان ما ارزشمندترین دارایی‌های ما هستند» مد نظر می‌باشد (۵).

در پژوهشی که توسط Carlsen Ben A. انجام شده، بر مدل شبکه‌ی افزایش مهارت‌های مدیران و تأثیر آن بر بهره‌وری تأکید شده است (۶). در پژوهشی که توسط John D Politis انجام گرفته است نشان داده شد که بعضی از ابعاد محیط کاری منشأ خلاقیت و در نتیجه مایه‌ی افزایش خلاقیت و بهره‌وری است. در این مطالعه نشان داده شد که نقش رهبر با، فراهم آوردن محیط و موقعیت مناسب می‌تواند بر رشد خلاقیت و بهره‌وری مؤثر باشد (۷). نتایج به دست آمده از پژوهشی که توسط عامری و همکارانش انجام

معاونت‌های هر دانشگاه توزیع و تکمیل گردید. هدف از ارائه‌ی پرسشنامه خلاقیت، ارزیابی میزان خلاقیت مدیر در سازمان بود که در آن، عدد ۷۶+ به عنوان بالاترین میزان خلاقیت و عدد ۷۶- به عنوان پایین‌ترین میزان خلاقیت مدیر در نظر گرفته شد. ۲. پرسشنامه‌ی ویژه کارکنان شامل دو پرسشنامه شامل (الف. پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی، ب. پرسشنامه‌ی بهره‌وری). هدف از اجرای پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی، تحلیل و ارزیابی سلامت سازمان بود. در پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی عدد ۲۲۰+ به عنوان بالاترین میزان سلامت سازمانی و عدد ۴۴+ به عنوان پایین‌ترین میزان سلامت سازمانی در نظر گرفته شد. هدف از اجرای پرسشنامه‌ی بهره‌وری، ارزیابی و تحلیل عملکرد کارکنان مد نظر بود و عدد ۱۶۰+ به عنوان بالاترین عدد بهره‌وری و عدد ۳۲+ به عنوان پایین‌ترین میزان بهره‌وری در نظر گرفته شد.

در این پژوهش از دو بخش توصیف داده‌ها و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. روش‌های آماری مورد استفاده عبارتند از: نتایج توصیفی شامل توزیع فراوانی و درصد که در قالب جداول تنظیم گردیده بود و در مرحله‌ی دوم، نتایج تحلیلی ارائه گردید که با سؤالات پژوهش تناسب داشت. در بخش تحلیل از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و سطح معنی‌داری به کمک نرم‌افزار SPSS تعیین گردید.

یافته‌ها

در این پژوهش، منظور از «بهره‌وری» عبارت است از نتایج آزمون بهره‌وری است که بر روی کارکنان معاونت‌های مختلف دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد مطالعه انجام و سپس استخراج شده است (مجموع میانگین نمرات بهره‌وری برای مدیران محسوب می‌شود). آزمون شامل ۳۲ سؤال و دارای هفت بخش به شرح زیر می‌باشد:

و در نتیجه بهره‌وری بالاتری باشد. این مقاله مشخص می‌کند که کدام یک از رفتارهای هدایتی متفاوت به بهترین نحو، می‌تواند بر ابعاد محیط کاری که منشأ خلاقیت است تأثیر گذارد باشد و موجب بهره‌وری بیشتر شود (۷). هدف این مقاله شناسایی رابطه‌ی خلاقیت مدیران و سلامت سازمانی با بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور بوده است.

روش بررسی

این پژوهش کاربردی و از دسته مطالعات تحلیلی-مقطعی است. جامعه‌ی پژوهش شامل ۴۶۳۶ نفر بودند که در فاصله‌ی زمانی مرداد تا مهرماه ۱۳۸۵ از مدیران و کارکنان شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی ارومیه، بوشهر، زابل، قزوین، گلستان و مشهد به طور تصادفی انتخاب شدند. حجم نمونه‌ی آماری بر اساس جدول «Morgan» ۳۶۰ نفر تعیین شد و به منظور افزایش ضریب اطمینان پژوهش، تقریباً ۲۵ درصد حجم جامعه‌ی آماری، (۱۲۸۱ نفر) به عنوان نمونه انتخاب گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها دو نوع پرسشنامه تنظیم شد:

۱. پرسشنامه‌ی ویژه‌ی مدیران تحت عنوان پرسشنامه‌ی خلاقیت؛ ۲. پرسشنامه‌ی ویژه‌ی کارکنان، روایی هر سه پرسشنامه با نظر متخصصان مربوط تأیید گردید و برای به دست آوردن پایایی پرسشنامه‌ها با آزمون مجزا بر روی دو گروه چهل نفری از مدیران و کارکنان اقدام گردید که با Cranach Alfa به ترتیب ۰/۸۳ درصد (پرسشنامه‌ی خلاقیت مدیران)، ۰/۸۸ درصد (پرسشنامه‌ی سلامت سازمانی کارکنان) و ۰/۸۹ درصد (پرسشنامه‌ی بهره‌وری کارکنان) به تأیید رسید.

لازم به توضیح است که پرسشنامه به نسبت یک مدیر و چهار کارمند او (که توسط کدگذاری مشخص شد) در کلیه‌ی

با حقوق کارکنان و مراجعین با قوانین حقوقی و خط مشی شرکت‌های دیگر هماهنگی دارد.

۷. محیط (تناسب محیطی) Environment: به آن دسته از عوامل خارجی گفته می‌شود که می‌توانند حتی با وجود توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه‌ی لازم برای انجام کار همچنان بر عملکرد آنان تأثیرگذار باشد. عوامل محیطی عبارتند از: رقابت، شرایط بازار، آیین‌نامه‌های دولتی، تدارکات و نظایر آن (۹-۱۲).

در این پژوهش، منظور از «سلامت سازمانی» عبارت است از نتایج آزمون سلامت سازمانی که پس از انجام آزمون بر روی کارکنان معاونت‌های مختلف دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد مطالعه استخراج شده است (مجموع میانگین نمرات سلامت سازمانی برای مدیران آن کارکنان محسوب می‌شود). این آزمون شامل ۴۴ سؤال بوده که در سه سطح فنی (تکنیکی)، اداری (مدیریتی) و نهادی انجام شد.

سطح فنی (تکنیکی) Technical: در بخش نهایی سیستم قرار دارد، که در آن به «محصول» و نتیجه‌ی واقعی کار در سازمان پرداخته می‌شود. فعالیت‌های دانشمندان در آزمایشگاه‌ها، معلمان در کلاس درس، و کارمندان در سازمان‌های خدماتی در این سطح قرار دارد. به عبارت دیگر

در سطح فنی محصول کار سازمان تولید می‌شود (۱۳).

سطح مدیریتی (اداری) Managerial: سیستم مدیریتی بالاتر از سطح فنی قرار گرفته و وظیفه‌ی عمده‌اش برقراری ارتباط بین سازمان و محیط همجوار بوده و همه‌ی کسانی را که محصولات سازمانی را مصرف نموده و یا مواد خام را فراهم می‌آورند و نیز جریانی را که امور درون سازمان را اداره می‌کند در بر می‌گیرد.

۱. توانایی (دانش و مهارت‌ها) Ability: اصطلاح توانایی به دانش و مهارت‌های کارکنان گفته می‌شود که اجزای کلیدی آن عبارتند از: دانش مربوط به تکلیف، تجربه مربوط به تکلیف و قابلیت‌های مربوط به تکلیف.

۲. وضوح (درک یا تصور نقش) Clarity: به واضح بودن و پذیرش نحوه‌ی انجام کار، محل و چگونگی انجام آن گفته می‌شود. برای آن که کارکنان درک درستی از مشکل داشته باشند، باید اهداف عمده‌ی کار، نحوه‌ی رسیدن به آن ضمن تعیین اولویت‌ها برای کارکنان کاملاً واضح باشند.

۳. کمک (حمایت سازمانی) Help: این اصطلاح به کمک سازمانی، یا حمایتی گفته می‌شود که کارکنان سازمان برای تکمیل و اثربخشی کار خود به آن نیاز دارند. برخی از عوامل حمایت سازمانی عبارتند از: بودجه، وسایل و تسهیلاتی که برای ایجاد انگیزه و حمایت همه‌جانبه از سوی تمام بخش‌های سازمان برای افزایش توان نیروی انسانی و بهره‌وری لازم است.

۴. انگیزه (انگیزش یا تمایل) Incentive: به وظایف کارکنان یا انگیزش در آنان برای کامل کردن انجام کار خاص مورد تحلیل به گونه‌ای موفقیت‌آمیز اطلاق می‌شود.

۵. ارزیابی (آموزش و بازخورد عملکرد) Evaluation: به ارزیابی بازخورد روزانه‌ی عملکرد و مرور گاه به گاه آن گفته می‌شود. روند بازخورد مناسب، به کارکنان اجازه می‌دهد تا پیوسته از چگونگی انجام کار خود مطلع باشند.

۶. اعتبار (اعمال معتبر و حقوقی کارکنان) Validity: این اصطلاح به مناسب بودن خط مشی و عملکرد حقوقی تصمیمات مدیران در خصوص منابع انسانی اطلاق می‌شود. مدیران باید اطمینان کسب کنند که تصمیمات آنها در برخورد

خلاقیت مدیران رابطه‌ی معکوس وجود دارد؛ اما معنی‌دار نیست. چراکه با افزایش میزان سلامت سازمانی از میزان خلاقیت مدیران کاسته شده است.

بین میزان خلاقیت مدیران و میزان بهره‌وری در دانشگاه‌های علوم پزشکی رابطه وجود دارد.

داده‌ها حاکی از آن بود که بین میزان خلاقیت مدیران و میزان بهره‌وری آنها در مجموع رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد، اما این رابطه معنی‌دار نیست. یعنی با افزایش میزان خلاقیت مدیران، میزان بهره‌وری آنها نیز افزایش یافته است.

بحث

در این پژوهش تأثیر خلاقیت مدیران و سلامت سازمانی با بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد بررسی قرار گرفت، که نمونه‌ی آماری پژوهش شامل ۱۲۸۱ نفر (۹۸۲ نفر کارمند و ۲۹۹ نفر مدیر) بوده است. پژوهش صورت گرفته شامل سه فرضیه است که پس از تحلیل، نتایج زیر حاصل گردید:

اولین یافته‌ی پژوهش حاضر نشان می‌دهد که بین سلامت سازمانی و بهره‌وری رابطه‌ی مثبت وجود دارد؛ یعنی بالا رفتن میزان سلامت سازمانی می‌تواند موجب افزایش میزان بهره‌وری گردد. آنچه از این بخش نتیجه‌گیری شد با پژوهشی که توسط Carlsen Ben A. در سال ۱۹۹۰ انجام شده است هماهنگ می‌باشد. زیرا پژوهش Carlsen نیز نشان می‌دهد که کارایی شبکه‌ی مدیران بر بهره‌وری و نمرات سلامت سازمانی مؤثر است (۶). بنابراین سلامت سازمانی یکی از ارکان اساسی در بهره‌وری است.

دومین یافته‌ی تحقیق حاضر حاکی است که بین میزان سلامت سازمانی و خلاقیت مدیران رابطه‌ی معکوس وجود

سطح نهادی: سیستم نهادی در بالاترین سطح سازمان قرار دارد و وظیفه‌اش ایجاد ارتباط بین سازمان و جامعه‌ی گسترده‌تر است. این سیستم منشأ اصلی «معتادار کردن»، «حجت بخشیدن» یا پشتیبانی در سطح بالاتر بوده و رسیدن به هدف‌های سازمان را ممکن می‌سازد. به عبارت دیگر، سطح نهادی به اجتماع و سیستم بزرگ‌تری که بستر اصلی مشروعیت و حمایت از «دانشگاه‌های علوم پزشکی» است اطلاق می‌گردد (۱۴).

در این پژوهش تعریف خلاقیت مبتنی است بر نتایج اجرای آزمون خلاقیت Rendsipe که بر روی مدیران حوزه‌های معاونت دانشگاه‌های علوم پزشکی مورد مطالعه انجام و استخراج شده است. این آزمون شامل ۴۲ سؤال است و پرسشنامه‌ی آن توسط Rendsipe ابداع گردیده و برای اولین بار در شماره‌ی ۱ از نشریه‌ی Personnel Journal سال ۱۹۷۹ به چاپ رسیده است (۱۵ و ۱۶).

داده‌ها حاکی از آن بود که بین میزان سلامت سازمانی و میزان بهره‌وری ابراز شده از سوی کارکنان، از دید مدیران یک رابطه‌ی مثبت و مستقیم و معنی‌داری وجود دارد و با افزایش یکی، دیگری نیز افزایش می‌یابد. یعنی در سطح $\alpha=0/01$ دارای اعتبار می‌باشد. بالا رفتن میزان سلامت سازمانی با ۹۹ درصد اطمینان می‌تواند موجب افزایش میزان بهره‌وری مدیران گردد.

بر اساس این فرضیه بین میزان سلامت سازمانی دانشگاه‌های علوم پزشکی و میزان خلاقیت مدیران رابطه وجود دارد.

با توجه به داده‌های به دست آمده، بین میزان سلامت سازمانی ابراز شده از سوی کارکنان برای مدیران و میزان

برای گسترش فرهنگ بهره‌وری در جامعه می‌توان پیشنهاد کرد آن است که باید بهره‌وری را به صورت یک جنبش ملی مطرح و شرکت همه‌ی افراد جامعه را در آن ضروری اعلام کرد تا با ارزش‌ها و اندیشه‌های مردم آمیخته گردد. به طوری که فعالیت‌های آنان با اندیشه بهره‌وری همسو شود و فکر کنند چگونه می‌توان از آنچه که دارند استفاده‌ی بهتری به عمل آورند (۱۷).

پیشنهادات

در خصوص سلامت سازمانی و ارتباط آن با بهره‌وری، پیشنهاد می‌شود که برای نهادینه شدن بهره‌وری از طریق سلامت سازمانی، یک ساختار قانونی و انعطاف‌پذیر برای تشویق مدیران و کارکنان به منظور بهبود ارائه‌ی خدمات ایجاد گردد.

در خصوص سلامت سازمانی و ارتباط آن با خلاقیت، پیشنهاد می‌شود که کارکنان در جریان پیشرفت‌های فن‌آوری روز و تغییرات پدید آمده، قرار گیرند و به آنان فرصت ارائه‌ی پیشنهادات و ایده‌ها داده شود و مسؤولان نیز از قدرت خلاقیت و ابتکار آنها استفاده کنند.

در خصوص ارتباط بهره‌وری و خلاقیت، Elena Huergo و Jordi Jaumandreu در سال ۲۰۰۴، در پژوهشی تأثیر شرکت در دوره‌های آموزشی را در فرآیند ابداع و رشد بهره‌وری مؤثر یافتند و نشان دادند که آموزش خلاقیت باعث افزایش بهره‌وری سازمان می‌شود (۱۸). بنابراین لازم است که جهت فرهنگ‌سازی و پدید آوردن بستری مناسب برای خلاقیت سازمانی، دوره‌های آموزشی برگزار گردد. زیرا اعتقاد به خلاقیت در سازمان‌های نوین، یک نوع سرمایه‌گذاری محسوب شده و می‌تواند

دارد، اما معنی‌دار نیست؛ یعنی با افزایش میزان سلامت سازمانی از میزان خلاقیت مدیران کاسته شده است. آنچه از این بخش نتیجه‌گیری شد با پژوهشی که توسط عامری و همکاران در سال ۱۳۸۱ انجام شده است هماهنگی ندارد. زیرا پژوهش عامری نشان می‌دهد که بین سبک‌های رهبری (دستوری، فروشی، مشارکتی و تفویضی) رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد (۸). با توجه به مغایر بودن نتیجه‌ی پژوهش حاضر با پژوهش یاد شده، به درستی نمی‌توان نتیجه گرفت که بین سلامت سازمانی و خلاقیت، رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد.

سومین یافته‌ی پژوهش حاضر حاکی است که بین میزان خلاقیت و میزان بهره‌وری رابطه‌ی مستقیمی وجود دارد، اما این رابطه معنی‌دار نیست. یعنی با افزایش خلاقیت، میزان بهره‌وری نیز افزایش یافته است. نتیجه‌ی این بخش با پژوهشی که توسط John D Politis در سال ۲۰۰۵ انجام شده است هماهنگی می‌باشد. زیرا تحقیق Politis نشان می‌دهد که بین هدایت محیط کاری (نقش مدیریت) و خلاقیت و بهره‌وری، رابطه‌ی مثبت وجود دارد (۷). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که «خلاقیت» یکی از ارکان اساسی در بهره‌وری است.

نتیجه‌گیری

با استناد به تحلیل‌های آماری داده‌های حاصل از این مطالعه، می‌توان اظهار نمود که «سلامت سازمانی» و «خلاقیت» به عنوان دو عامل تأثیرگذار و قابل توجه در افزایش «بهره‌وری سازمانی» محسوب می‌شوند.

سرانجام آن گونه که حاکی در پژوهش خود در کارگاه آموزشی مدیریت زمان و مدیریت بحران (خرداد ۱۳۸۳ دانشگاه علوم پزشکی قزوین) می‌گوید: بهترین روشی که

شناسایی و با معرفی آنان، زمینه‌های رقابت سالم فراهم شود. این رقابت منجر به افزایش بهره‌وری و سلامت سازمانی و در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری و بازدهی آموزش عالی کشور می‌شود.

پیشنهاد می‌گردد هر ساله دانشگاه‌ها با پر کردن پرسشنامه‌های بهره‌وری، سلامت سازمانی و خلاقیت به بررسی وضعیت سلامتی سازمان خود برآیند تا چنانچه دچار بیماری و ضعفی باشند به سرعت در صدد درمان آن برآیند. برای آن دسته از مدیرانی که به تغییر و اصلاح اثربخشی سازمان خود علاقه‌مند می‌باشند، پرسشنامه‌های بهره‌وری و سلامت سازمانی یک ابزار تشخیصی مناسب است. بهبود وضع موجود در سازمان‌ها، احتمالاً فقط در سازمان‌هایی که دارای جو سالم می‌باشند صورت می‌گیرد. مدیران نه تنها با این وسیله قادر به تعیین وضعیت سلامت سازمان خود می‌باشند بلکه می‌توانند دریافت‌های خود را از فضا و مفاهیم کاری با دریافت‌های کارکنان خود مقایسه نمایند. اختلاف در این دریافت مفاهیم، اغلب سرچشمه‌ی بسیاری از مسایل و مشکلات سازمانی است. صرفه‌جویی در کار به ما توصیه می‌کند که می‌بایست به وضعیت بهره‌وری و سلامت سازمان و خلاقیت در آن به معنای واقعی کلمه بنگریم و تلاش نماییم تا آنرا اصلاح نماییم.

پیشنهاد می‌شود که مدیران در دوره‌های آموزشی مستمر و اجباری مهارت‌های ارتباطی شرکت نمایند تا در این زمینه، رتبه‌ی سلامت سازمانی خود را افزایش دهند.

پیشنهاد می‌شود، با توجه به تجارب حاصل از اجرای این پژوهش و محدودیت‌های آن تحقیقات مشابهی به طور مجزا مورد بررسی و پژوهش قرار بگیرد.

کارکنان را به ارائه‌ی اندیشه‌های نو و خلاق تشویق کند. از این رو ضرورت دارد که در هر سازمان مشوق‌های مناسبی نیز در نظر گرفته شود.

با توجه به تجربیات کسب شده در این زمینه موارد زیر به سایر پژوهشگران ارائه می‌گردد:

۱. آسیب‌شناسی سیستم بهره‌وری، سلامت سازمانی و خلاقیت در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی.

۲. بررسی تطبیقی عملکرد سیستم بهره‌وری، سلامت سازمانی و خلاقیت در کلیه‌ی دانشگاه‌های (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی) کشور.

۳. از آنجا که سیاست عدم تمرکز و واگذاری اختیارات به دانشگاه‌ها در حال گسترش و توسعه است بنابراین آگاه ساختن متولیان سیاست‌گذاری کشور نظیر مجلس شورای اسلامی و به ویژه کمیسیون‌های بهداشت و درمان، آموزش و تحقیقات، اجتماعی و فرهنگی و وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، شورای انقلاب فرهنگی از نتایج تحقیقات به عمل آمده می‌تواند در تصمیم‌گیری‌ها مؤثر واقع شود، از این رو پیشنهاد می‌شود این موضوع در دانشگاه‌ها به طور گسترده و ملی مورد پژوهش و بررسی قرار گیرد و سه مقیاس بهره‌وری، سلامت سازمانی و خلاقیت هنجاریابی شود تا امکان مقایسه و قضاوت دقیق‌تر در مورد نتایج آن ایجاد شود و سرانجام نارسایی‌ها، کمبودها و احیاناً نواقص برنامه‌ها نمایان گردد و بالاخره برای رفع محدودیت‌ها برنامه‌ریزی کرده و هم‌سو با اهداف ارزشمند آموزش عالی در چشم‌انداز ۲۰ ساله‌ی کشور اقدام نمود.

پیشنهاد می‌شود که معاونت‌های هم‌عرض دانشگاه‌ها

تشکر و قدردانی

همکاران محترم در دانشگاه‌های مورد مطالعه به خاطر همکاری صمیمانه شان در گردآوری پرسشنامه‌ها، و نیز از آن دسته از مدیران و کارکنان محترمشان که با تکمیل پرسشنامه پژوهشگران را مشمول لطف خود قرار دادند صمیمانه سپاسگزاری و قدردانی می‌گردد.

در پایان از جناب آقایان دکتر صمد کریم زاده، سید نعیم رفعتی، عابد کریمی، و سرکار خانم‌ها دکتر فروزان کریمی و ملیحه خانی برای ارائه‌ی مشاوره‌ی فنی و تخصصی و از آقایان دکتر حیدر عزیز نژاد، فضل‌الله یوسفی روشن و خانم‌ها دکتر زینب هاشمی، محدثی، شمسی قنبریپور، فرشته نارویی، و

منابع

۱. دسلر گری. مبانی مدیریت منابع انسانی. ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: انتشارات دفتر پژوهش‌های فرهنگی؛ ۱۳۸۱: ۷.
۲. عسکریان مصطفی. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش. تهران: انتشارات توس؛ ۱۳۶۸: ۵۶.
۳. آئین نامه مصوب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی. تهران: معاونت آموزشی و امور دانشگاهی، دبیرخانه شورای عالی برنامه ریزی علوم پزشکی؛ ۱۳۸۲.
۴. سلطان محمدی حفظ اله. بهره وری و سبک های گوناگون مدیریتی: مورد مدیریت مشارکتی، شیوه های عملی ارتقای بهره وری نیروی انسانی. گروهی از اساتید مدیریت به کوشش دکتر داود محب علی. تهران: انتشارات موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه ریزی؛ ۱۳۸۱: ۴۳۴.
۵. تعالی حسین. بررسی اثرات عوامل کیفیت زندگی کاری بر بهره وری کارکنان بانکهای کشور [پایان نامه]. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی؛ ۱۳۷۴: چکیده.
6. Carlsen Ben A. An Assessment of the Productivity Managers Network Model in Los Angeles County. Ed.D. Sanfrancisco: University of San Francisco; 1990. Available at: <http://proquest.umi.com/pqdweb?sid=1&firstIndex=0&RQT=511&TS=1191351590&clientId=48996>
7. Politis John D. Dispersed leadership Predictor of The Work Environment for Creativity and Productivity. *European Journal of Innovation Management*. 2005; 8 (2): 182, 23. Available at: <http://proquest.umi.com/pqdweb?sid=2&firstIndex=0&RQT=511&TS=1191351831&clientId=48996>
۸. عامری سید حسن، کوزه چیان هاشم، آذر عادل، احسانی محمد. رابطه سبک های رهبری و خلاقیت با میزان اثربخشی مدیران تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. *مجله حرکت*؛ ۱۳۸۱؛ ۱۳: ۱۲۳.
۹. پور سنبلی حسین، فخرایی سیروس. رابطه بین دانشگاه و نظام ارزش های اجتماعی. مجموعه مقالات سمینار دانشگاه، جامعه و فرهنگ اسلامی، وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری، ۱۳۷۸: ۱۷۸.
۱۰. شریعتی مهناز. مقایسه سلامت سازمانی مدارس دخترانه دولتی و غیر انتفاعی در مدارس متوسطه شهر تهران [پایان نامه]. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی؛ ۱۳۸۳-۱۳۸۴: ۸.
۱۱. خاکی غلامرضا. مدیریت بهره وری (تجزیه و تحلیل آن در سازمان). تهران: مرکز انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی؛ ۱۳۸۴: ۲۷.
۱۲. هرسی و بلانچارد. مدیریت رفتار سازمانی، استفاده از منابع انسانی. ترجمه قاسم کبیری. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی (ماجد)، ۱۳۷۸، ۴۲۳ - ۴۲۷.
۱۳. دلبیو اسکات ریچارد. سازمانهای حقیقی، حقوقی و باز. ترجمه محمدرضا بهرنگی. تهران: انتشارات کمال تربیت؛ ۱۳۸۰: ۱۰۳ - ۱۰۴.
۱۴. علاقه‌بند علی. مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور؛ ۱۳۷۱: ۲۶ - ۲۷.
۱۵. افروز غلامعلی. نقش اعتماد به نفس در خلاقیت نوجوانان و جوانان. *مجله پیوند*؛ ۱۳۷۱؛ ۱۵۹: ۱۰.
۱۶. مقیمی سید محمد. سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: نشر ترمه؛ ۱۳۷۷: ۱۴۰ - ۱۴۷ و ۱۳۰ - ۱۳۱.
۱۷. خاکی غلامرضا. کارگاه آموزشی مدیریت زمان و مدیریت بحران. قزوین ایران. ۲۷ و ۲۸/۳/۱۳۸۳. دانشگاه علوم پزشکی قزوین، ۱۳۸۳.
18. Huergo E, Jaumandreu J. Firms' Age, Process Innovation and Productivity Growth. *International Journal of Industrial Organization* 2004; 22 (4): 541. Available at: <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=768755661&SrchMode=1&sid=3&Fmt=2&VInst=PROD&VType=PQD&RQT=309&VName=PQD&TS=1191352355&clientId=48996>

Relationship between Managers` Creativity and Organizational Health with Employees Efficiency in Medical Sciences Universities of Iran

Zahra Haghghatjoo¹, Fatah Naazem PhD²

Abstract

Introduction: Evaluation of efficiency is considered to be highly important. Assessment of managers` creativity and organizational health is a reliable measure for efficiency. The aim of this study was to determine the relationship between employers` creativity and organizational health with employees of Medical Sciences Universities throughout the country.

Methods: This was a descriptive-analytic study. Questionnaires including questions pertaining to efficiency, creativity and organizational health were used to assess efficiency. For this reason 1281 people in Medical Sciences Universities of Urmia, Bushehr, Zabol, Ghazvin, Golestan and Mashhad were included in this study. Findings were analyzed with proper statistical methods.

Results: 1. statistically, there was a significant relationship between organizational health and efficiency; i.e. increase in organizational health would proportionately result in increase in efficiency ($P=0.01$). 2. There was a negative relationship between employers` creativity and organizational health, but this relation was not significant. The scale of employers` creativity declined with increase in organizational health ($P>0.05$). 3. There was a direct proportion between employers` creativity and efficiency, though it was not significant. The scale of efficiency increased when creativity was high.

Conclusion: Improvement of organizational health results in an increase in efficiency.

Keywords: Creativeness; Efficiency, Organizational; Organization and Administration; Administrative personnel; Universities.

Type of article: Original Article

Citation: Haghghatjoo Z, Naazem F. Relationship between Managers` Creativity and Organizational Health with Employees Efficiency in Medical Sciences Universities of Iran. *Health Information Sciences* 2007; 4(1): 143-151.

* This paper has been presented at 8th international conference of quality managers & it's derived from student thesis.

1. MSc, Educational Planning, Ministry of Health, Medicine and Education, Tehran, Iran. (Corresponding Author)

E-mail: education1966@yahoo.com

2. Academic Member, Islamic Azad University, Rodehen Campus, Rodehen, Iran.