

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

باسمه تعالی



دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه آموزشی تربیت بدنی و علوم ورزشی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

## عنوان:

تعیین میزان رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان  
حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور

استاد راهنما:

دکتر غلامرضا شعبانی بهار

استاد مشاور:

آقای نصرالله عرفانی

پژوهشگر: ایمان صفائی

تابستان ۱۳۸۸

کلیه امتیازهای این پایان نامه به دانشگاه بوعلی سینا همدان تعلق دارد. در صورت استفاده از تمام یا بخشی از مطالب این پایان نامه در مجلات، کنفرانس‌ها و یا سخنرانی‌ها، باید نام دانشگاه بوعلی سینا یا اساتید راهنمای پایان نامه و نام دانشجو با ذکر مأخذ و ضمن کسب مجوز کتبی از دفتر تحصیلات تکمیلی دانشگاه، ثبت شود. در غیر این صورت مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

نام خانوادگی دانشجو: صفائی

نام: ایمان

عنوان پایان نامه: تعیین میزان رابطه سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور

استاد راهنما: جناب آقای دکتر غلامرضا شعبانی بهار

استاد مشاور: جناب آقای نصرالله عرفانی

رشته: تربیت‌بدنی و علوم ورزشی گرایش: عمومی

مقطع تحصیلی: کارشناسی ارشد

دانشگاه: بوعلی سینا همدان

تاریخ فارغ التحصیلی: ۱۳۸۸/۶/۲۴

دانشکده: ادبیات و علوم انسانی

تعداد صفحه: ۱۶۸

کلید واژه‌ها:

سلامت سازمانی - بهره‌وری سازمانی کارشناسان - حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور

چکیده:

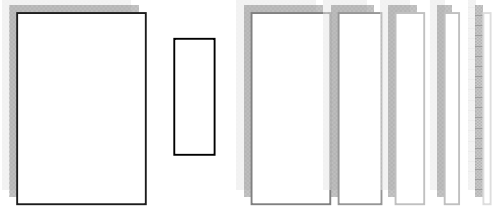
پژوهش حاضر به تعیین میزان رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور در سال ۱۳۸۸ پرداخته است. بدین منظور، ۱۶۹ نفر کارشناس (۱۱۰ مرد و ۵۹ زن) از بین کل کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور به شیوه تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها، از دو پرسشنامه سلامت سازمانی (هوی و همکاران) و بهره‌وری کارکنان (هرسی بلانچارد و همکاران) استفاده شد که روائی صوری پرسشنامه با انجام تحقیقات قبلی و نیز نظر اساتید مورد تایید قرار گرفت. همچنین طی مطالعه مقدماتی، پایایی پرسشنامه‌ها به شیوه سنجش همسانی درونی سوال‌ها با آلفای کراباخ (۰/۸۹) حاصل شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها علاوه بر

شاخص‌های آمار توصیفی، از آمار استنباطی و تحلیل واریانس استفاده شد و تجزیه و تحلیل داده‌ها با برنامه ۱۶ spss انجام گرفت. نتایج به دست آمده بیانگر آن است که:

- ۱- بین جنسیت و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور ضریب همبستگی مثبت معنی دار وجود دارد ( $r_b = 0/164, P < 0/05$ ).
- ۲- بین سطوح سنی و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور ضریب همبستگی معنی‌داری ( $r_s = 0/024, N.S$ ) وجود ندارد.
- ۳- بین سطوح تحصیلات و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور ضریب همبستگی مثبت معنی‌دار وجود دارد ( $r_s = 0/225, **P < 0/01$ ).
- ۴- بین سطوح سابقه‌کار و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور ضریب همبستگی مثبت معنی‌دار وجود دارد ( $r_s = 225, **P < 0/01$ ).
- ۵- بین جنسیت و سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور ضریب همبستگی معنی‌دار وجود ندارد.
- ۶- بین سطوح سنی و سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور ضریب همبستگی معنی‌دار منفی وجود دارد ( $r_s = 0/047, N.S$ ).
- ۷- بین سطوح تحصیلات و سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور ضریب همبستگی منفی معنی‌دار وجود دارد ( $r_s = -0/152, **P < 0/01$ ).
- ۸- بین سطوح سابقه‌کار و سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور ضریب همبستگی معنی‌دار وجود ندارد.

همچنین نتایج نشان دهنده این است که متغیر سلامت‌سازمانی ۰/۳۳ تغییرات بهره‌وری را تبیین می‌کند.

نهایتاً نتایج نشان داد که بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی کشور رابطه مستقیم معنی‌داری وجود دارد ( $r = 0/581, P < 0/01**$ ).



فهرست

# فهرست مطالب



---

---

۱	۱- فصل اول : طرح تحقیق.....
۲	۱-۱- مقدمه .....
۳	۱-۲- بیان مسئله .....
۵	۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق .....
۶	۱-۴- اهداف تحقیق .....
۷	۱-۴-۱- هدف کلی .....
۷	۱-۴-۲- اهداف اختصاصی .....
۸	۱-۵- پرسش اصلی تحقیق .....
۸	۱-۶- سوالات تحقیق .....
۹	۱-۷- تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات .....
۱۴	۲- فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه تحقیق .....
۱۴	۲-۱- سازمان .....
۱۵	۲-۲- سلامت سازمانی.....
۲۴	۲-۷- ویژگیهای اساسی سازمان سالم و ناسالم .....
۲۴	۲-۷-۱- سازمان سالم .....
۲۹	۲-۸- سازمان ناسالم .....
۳۲	۲-۹- شاخص های سلامت سازمانی در قرن ۲۱ .....
۳۲	۲-۹-۱- تعریف شاخص .....

۳۵	۲-۹-۲- نگرش شاخص‌های ورودی .....
۳۵	۲-۹-۳- نگرش شاخص‌های فرایندی .....
۳۸	۲-۹-۴- نگرش شاخصهای خروجی .....
۴۲	۲-۱۲- بهره وری و عوامل تاثیر گذار بر آن .....
۴۲	۲-۱۲-۱- تعاریف بهره وری .....
۴۶	۲-۱۲-۳- شاخص های سنجش بهره وری .....
۴۷	۲-۱۳- دیدگاه‌های بهره وری .....
۴۷	۲-۱۳-۱- دیدگاه اول .....
۴۸	۲-۱۳-۲- دیدگاه دوم .....
۴۹	۲-۱۴- سطوح بهره‌وری .....
۴۹	۲-۱۴-۱- بهره‌وری فردی .....
۵۰	۲-۱۴-۲- بهره وری گروهی .....
۵۱	۲-۱۴-۳- بهره‌وری سازمانی .....
۵۱	۲-۱۴-۳-۱- زیر سیستم فنی-مادی و زیر سیستم اجتماعی- انسانی .....
۵۲	۲-۱۵- عوامل موثر بر بهره‌وری .....
۵۳	۲-۱۵-۱- عوامل داخلی موثر بر بهره‌وری سازمان .....
۵۴	۲-۱۵-۲- عوامل خارجی موثر بر بهره‌وری سازمان .....
۵۸	۲-۱۶- بهره‌وری منابع انسانی .....
۶۰	۲-۱۷- الگو و نظریه های مرتبط با عوامل تاثیر گذار بر بهره‌وری منابع انسانی .....



---

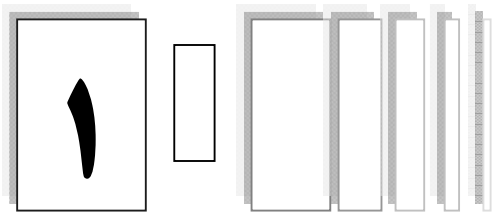
---

۶۱.....	۱-۱۷-۲- الگوها و نظریه های ایرانی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی
۶۷.....	۲-۱۷-۲- الگوهای ژاپنی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی
۶۹.....	۱۸-۲- مبانی پژوهشی
۷۰.....	۱۹-۲- تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور
۹۱.....	۳- فصل سوم : روش شناسی تحقیق
۹۲.....	۱-۳- مقدمه
۹۲.....	۲-۳- روش تحقیق
۹۳.....	۳-۳- جامعه آماری ، گروه نمونه و روش نمونه گیری
۹۳.....	۴-۳- ابزار گردآوری داده ها
۱۰۱.....	۵-۳- فرایند انجام پژوهش و چگونگی گرد آوری داده ها
۱۰۱.....	۶-۳- روش آماری
۱۰۲.....	۴- فصل چهارم : تجزیه و تحلیل آماری
۱۰۳.....	۱-۴- مقدمه
۱۰۳.....	۲-۴- نتایج توصیفی تحقیق
۱۱۲.....	۳-۴- نتایج استنباطی تحقیق
۱۳۲.....	۵- فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری
۱۳۳.....	۱-۵- مقدمه
۱۳۴.....	۲-۵- بحث و نتیجه گیری از یافته های تحقیق

## فهرست مطالب

---

- ۳-۵- خلاصه و جمع بندی از نتایج تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور ..... ۱۴۴
- ۴-۵- پیشنهادات ..... ۱۵۰
- ۱-۴-۵ پیشنهادهای برخاسته از تحقیق ..... ۱۵۰
- ۲-۴-۵ پیشنهادهایی برای مطالعات بیشتر ..... ۱۵۱
- ۵-۵- محدودیت های تحقیق ..... ۱۵۲
- ۶- پیوست ..... ۱۵۳
- ۷- فهرست منابع ..... ۱۶۰



فصل اول

طرح تحقیق

## ۱-۱- مقدمه

دستیابی به بهره‌وری پایدار، خلاقیت و نوآوری و کیفیت مناسب زندگی در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارا، اثربخش، هوشمند و متعهد است. در دنیای کنونی، ثروت ملل را متشکل از ثروت های طبیعی، فیزیکی و ثروت های انسانی می دانند ( دِسلِر. ترجمه پارسائیان و اعرابی. ۱۳۸۱).

مطالعه تاریخچه تحول و توسعه جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع سنتی به صنعتی پیشرفته تأثیر فوق العاده و مهمی دارد و مهمترین سد راه توسعه و پیشرفت خصوصاً در کشورهای جهان سوم، کمبود نیروی انسانی واجد تعلیم و تربیت صحیح و متخصص است. در این میان سازمانی که از مدیریت شایسته تری برخوردار باشد، بهتر می تواند هدف خود را برآورده سازد، زیرا امکانات برنامه ریزی صحیح تری ایجاد خواهد نمود ( عسکریان. ۱۳۶۸).

امروزه در همه جوامع، سازمان به عنوان نهادی است که نقش ویژه در تعلیم و تربیت نسل جوان و نیز تحولات اجتماعی ایفاء می کند. علاوه بر نقش آموزشی و پژوهشی که سازمانها و موسسات عهده دار ایفاء آن هستند، در تغییرات اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جوامع مختلف، نقش آفرینی می کنند ( پور سنبلی. ۱۳۷۸).

بهبود بهره‌وری سازمانی در سطح مدیریت شروع می شود. موفقیت یا شکست برنامه های بهره‌وری به نگرش ها، خط مشی و مهمتر از همه، اقدام عملی مدیران بستگی دارد. مقوله مدیریت و نحوه اداره امور نقش مضاعف و بسیار مهمی را در ارتقای فرهنگ بهره‌وری و افزایش آن ایفا می کند ( سلطان محمدی. ۱۳۸۱).

آندیشه سلامت کامل در یک سازمان، توجه ما را به عواملی که رشد و شکوفایی آن را تسهیل و نیز، به شرایطی که از پویایی های کامل آن جلوگیری می کنند، جلب می کند. احتمالاً فهم وضع سلامت یک سازمان آموزشی، می تواند ما را در گزینش روش های مدیریت و رهبری مناسب برای اثر بخش سازی یاری کند. مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان توجه را به شرایطی جلب می کند که رشد و توسعه سازمان را تسهیل کرده، و یا موجب پویایی های سازمانی می باشد (شریعتی، ۱۳۸۴).

رَمزِ موفقیت هر سیستمی در نیل به اهداف خود گذر از بُرداری به نام بهره‌وری است. استفاده موثر و کارآمد از نیروی انسانی و یا به تعبیر دیگر بهره‌وری نیروی انسانی یکی از عمده ترین مسائل هر جامعه ای می باشد، نگرش همه جانبه به اوضاع دنیای امروز از نقطه نظر اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی ما را به این حقیقت رهنمون می سازد که بُردار بهینه جهت رسیدن به توسعه فراگیر ملی، رشد فرهنگی و بالندگی نظام اجتماعی کدام است.

امروزه شرط بقای هر سیستم سازمانی بذل توجه عمیق و کافی به نیروهای انسانی موجود خود و تلاش در جهت خَلق ارزشی تحت عنوان « کارمندان ما ارزشمندترین داراییهای ما هستند» می باشد (شریعتی، ۱۳۸۴).

## ۲-۱- بیان مسئله

واضح است که نیروی انسانی کارا، مهمترین سرمایه هر سازمانی می باشد. در توجیه اهمیت نقش افراد در مقایسه با سرمایه و تکنولوژی که هر سه از عوامل عمده افزایش بهره‌وری هستند، تقریباً تمامی صاحب‌نظران، منابع انسانی را به عنوان اساسی ترین عامل قلمداد کرده و معتقدند که در صورت نیاز می توان از کشورهای

دیگر سرمایه را به صورت وام تهیه نمود و یا به خرید تکنولوژی از آنها پرداخت اما در خصوص نیروی انسانی نمی توان همانند سرمایه و تکنولوژی عمل نمود بلکه منابع انسانی باید به عنوان سرمایه های اصلی جامعه پرورش داده شوند و با به کارگیری سیاستهای مناسب، انگیزه تلاش و کوشش را در آنها ایجاد نمود( تعالی. ۱۳۷۴).

یکی از مشکلات گریبان گیر سازمانها پایین بودن بهره‌وری نیروی انسانی آنهاست؛ با افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، کارایی و اثر بخشی نیز افزایش پیدا می کند. سوال این است که آیا سلامت سازمانی می تواند بر عملکرد، کار و بهره‌وری کارکنان موثر باشد؟ آیا مدیریت به اهمیت و نقش بهره‌وری توجه کافی دارد؟ با توجه به اینکه در مورد عوامل افزایش بهره‌وری در سازمانها با پژوهش‌های فراوانی روبرو هستیم، اما به طور قطع نمی توان گفت آیا بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان آنها رابطه وجود دارد.

بنابراین پژوهش حاضر در صدد یافتن پاسخی برای این پرسش است، که آیا بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور رابطه‌ای وجود دارد؟ در این پژوهش سلامت سازمانی متغیر مستقل و بهره‌وری متغیر وابسته است.

بنابراین ضرورت دارد با توجه به اینکه یکی از رسالت های سازمان تربیت بدنی کشور در مورد آموزش نیروی انسانی به بررسی تعیین میزان رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان در حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی پرداخت تا مشخص گردد کارشناسان این سازمان در کدامیک از سطوح سلامت سازمانی و بهره‌وری دارای ضعف یا قوت می باشند.

## ۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق

تلاش‌های اقتصادی بشر همواره به کسب حداکثر بازده از حداقل منابع معطوف بوده است. تمام ابداعات و اختراعات بشر از ابتدایی‌ترین ابزار گرفته تا پیشرفته‌ترین تکنولوژی زمان حاضر بیانگر تمایل و اشتیاق او به بهره‌وری از کار است. پیدا کردن روش‌هایی برای بالا بردن بهره‌وری کارکنان موجب تسریع و پویایی امور می‌شود. در مورد ارتباط بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارکنان باید اظهار داشت که سلامت سازمانی بیشترین وابستگی را به منابع انسانی سازمان دارد و در همین راستا بایستی مراقبت‌های لازم از افراد سازمان به منظور ایجاد بهره‌وری و اثر بخشی مطلوب در آنها انجام گیرد که در نتیجه منجر به افزایش سلامت سازمانی خواهد شد (applied journal :2008).

ضمن اینکه محیط سازمان باید از سلامت مناسب برخوردار باشد، بر همین اساس کارکنان این سازمان باید از بهره‌وری بالایی برخوردار باشند، لذا ضرورت انجام این تحقیق حس شده است. با توجه به مطالب فوق باید اظهار داشت که امروزه اکثر سازمانها از جمله سازمان تربیت بدنی، نیازمند به بررسی وضعیت سلامت سازمانی و نهایتاً توجه به بهره‌وری کارکنان آن می‌باشد. علاوه بر این روشهای بالا بردن بهره‌وری در کارکنان از جمله مواردی است که می‌تواند جنبه کاربردی موفقی در سازمان داشته باشد. زیرا این مهم باعث می‌شود هزینه‌ها کاهش یابد، تعارضات کاهش یابد، روحیه ابداع و ابتکار تقویت شود.

بررسی این پژوهش از جنبه های زیر مفید خواهد بود:

این پژوهش به عنوان یک کار علمی و تجربی می تواند جوابگوی بخشی از نارساییهای موجود در این زمینه باشد.

با شناختی که مدیریت سازمان از بهره‌وری و تاثیر که سلامت سازمانی بر آن دارد؛ بدست خواهد آورد می تواند منافع کارکنان، مدیریت، سازمان و در نهایت جامعه را برنامه ریزی و توأمآ برآورده سازد.

ارائه پیشنهادات در جهت بکارگیری اطلاعات مفید برای بهبود بهره‌وری سازمانی.

ارائه راهکارهای مناسب جهت ایجاد فضای مساعد برای سلامت سازمانی..

هدف اصلی از انجام این پژوهش، بررسی وضعیت سلامت سازمانی سازمان تربیت بدنی کشور و همچنین بررسی ارتباط آن با بهره‌وری از دیدگاه کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور می باشد، محقق را بر آن داشت تا به این تحقیق روی آورد.

#### ۴-۱- اهداف تحقیق

اگر سازمان تمایل دارد که نیروی انسانی پویا و کارآمدی داشته باشد باید راهکارهای صحیح و قابل قبولی نیز برای نگهداری و تامین رضایت شغلی پرسنل خود بیابد و آنها را تقویت کند. به عبارت دیگر باید کلیه عوامل و شرایطی که باعث انگیزش کارکنان می شود فراهم گردد تا نیروی انسانی بتواند بالاترین کارایی خود را عرضه نماید.



سازمان تربیت بدنی کشور باید به لحاظ اهداف مهمی؛ مانند اهداف زیر، که عهده دار آن می باشند، از جایگاه خاصی برخوردار باشند. به همین دلیل، باید کارکنان آن از بهره‌وری بالا و همچنین از سلامت سازمانی خوبی بهره‌مند باشند.

#### – اهداف سازمان تربیت بدنی کشور: این اهداف عبارتند از:

۱. تعلیم و تربیت نسل جوان ۲. جامعه ای مولد و بویژه اهداف مهمی که سازمان تربیت بدنی به عهده دارد، از جمله ۳. تعلیم و تربیت مربی و معلم ورزش در سراسر کشور؛ ۴. تاسیس ورزشگاهها ۵. صدور و لغو پروانه باشگاهها ۶. هماهنگی در فعالیت های تربیت بدنی و تفریحات سالم کشور ۷. تولید علم و فن آوری در زمینه های منتخب و اعتلای موقعیت علمی کشور ۸. تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد و کارآمد (سجادی: ۱۳۸۴).

#### ۱-۴-۱- هدف کلی پژوهش:

هدف کلی پژوهش شناخت میزان رابطه سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی

سازمان تربیت بدنی کشور می باشد؛

#### ۱-۴-۲- اهداف اختصاصی:

۱. توصیف ویژگی های فردی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور.
۲. تعیین میزان سلامت سازمانی کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور.
۳. توصیف میزان بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی کشور.

۴. تعیین رابطه بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان.

۵. پیش‌بینی بهره‌وری سازمانی از طریق سلامت سازمانی.

#### ۵-۱- پرسش اصلی تحقیق

آیا بین میزان سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان حوزه‌ستادی سازمان تربیت‌بدنی رابطه وجود دارد؟

#### ۶-۱- سوالات تحقیق

۱. سلامت سازمانی حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی چگونه است؟

۲. میزان بهره‌وری کارشناسان حوزه ستادی سازمان تربیت‌بدنی چقدر است؟

۳. بین مولفه‌های سلامت‌سازمانی با یکدیگر رابطه وجود دارد.

۴. بین مولفه‌های بهره‌وری با یکدیگر رابطه وجود دارد.

۵. بین مولفه‌های سلامت سازمانی و بهره‌وری رابطه وجود دارد.

۶. بین سلامت سازمانی و بهره‌وری کارشناسان رابطه وجود دارد.

۷. آیا سلامت سازمانی می‌تواند بهره‌وری را پیش‌بینی کند؟

۸. آیا مولفه‌های سلامت سازمانی می‌توانند بهره‌وری را پیش‌بینی کنند؟

۹. بین میزان بهره‌وری و جنسیت کارکنان رابطه وجود دارد.

۱۰. بین میزان بهره‌وری و سن کارکنان رابطه وجود دارد.

۱۱. بین میزان بهره‌وری و میزان تحصیلات کارکنان رابطه وجود دارد.

۱۲. بین میزان بهره‌وری و میزان سابقه کاری کارکنان رابطه وجود دارد.

۱۳. بین میزان سلامت سازمانی و جنس کارکنان رابطه وجود دارد.

۱۴. بین میزان سلامت سازمانی با سن کارکنان رابطه وجود دارد.

۱۵. بین میزان سلامت سازمانی با میزان تحصیلات رابطه وجود دارد.

۱۶. بین میزان سلامت سازمانی با میزان سابقه کاری رابطه وجود دارد.

#### ۷-۱- تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات

##### تعریف نظری بهره‌وری<sup>۱</sup>:

بهره‌وری<sup>۱</sup> عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان (خاکی، ۱۳۸۴). تعریف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه داشته‌اند. (راهکار مدیریت: ۱۳۷۸)

معیاری برای قضاوت پیرامون میزان تغییر ناشی از عملکرد آدمی در چهارچوب یک ساختار متقابل انسانی - ماشینی (خاکی، ۱۳۸۴).

<sup>1</sup> productivity

## تعریف عملیاتی بهره‌وری:

در این پژوهش بهره‌وری عبارتست از نتایج آزمون اچپو که از اجرای آن بر روی کارکنان حوزه ستادی سازمان تربیت بدنی مورد مطالعه استخراج شده است. (مجموع میانگین نمرات بهره‌وری برای مدیران محسوب می شود). این آزمون دارای ۳۲ سوال است که دارای هفت بعد (۱-توان و آمادگی کاری، ۲-وضوح یا ادراک نقش و شناخت شغل، ۳-حمایت سازمانی، ۴-تمایل یا انگیزش، ۵-ارزیابی یا بازخورد، ۶-اعتبار و ۷-محیط یا سازگاری محیطی) است.

## نحوه امتیاز بندی و تفسیر نتایج:

اطلاعات مربوط به شاخص‌های بهره‌وری شامل ۳۲ سوال که سوالات پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت (۵=خیلی زیاد، ۴=زیاد، ۳=تا حدی، ۲=کم، ۱=خیلی کم) می‌باشد.

الف) اگر امتیاز محاسبه شده بین ۱۶۰ تا ۱۲۸ باشد، کارمند از بهره‌وری خیلی بالا برخوردار است. (ب)

اگر امتیاز محاسبه شده بین ۱۲۷ تا ۹۶ باشد، کارمند از بهره‌وری بالایی برخوردار است. (ج) اگر امتیاز محاسبه شده بین ۹۵ تا ۶۴ باشد، کارمند از بهره‌وری معمولی برخوردار است. (د) اگر امتیاز محاسبه شده بین ۶۳ تا ۳۲ باشد، نشانگر آن است که کارمند از بهره‌وری پایینی برخوردار است.

تعریف نظری سلامت سازمانی<sup>۲</sup>:

به نظر «ماتیو مایلز<sup>۳</sup>» سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقا و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره می‌کند (واین.ک و جان.ای. ۱۹۸۷).

<sup>2</sup> . OHI = Organizational health inventory