

بررسی مولفه‌های انگیزشی در بهره‌وری نیروی انسانی و تاثیر آن بر توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی از دیدگاه صادرکنندگان

سید فخرالدین طاهرزاده موسویان^۱، متینه مقدم^۲

۱- رئیس مرکز پژوهش‌های صنعتی و معدنی تجهیز صنعت نگین پاسارگاد

۲- دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور تهران تحصیلات تکمیلی، ۱۵۷۵۷۸۳۴۹۱، تهران

چکیده

با عنایت به پایان پذیر بودن منابع نفتی، برنامه ریزان و دولتمردان کشور به این باور رسیده اند که توسعه صادرات غیر نفتی امری حیاتی میباشد. با توجه به روند جهانی شدن اقتصاد، توسعه ارتباطات و گسترش بازارها، نیاز به مدیریت بهره وری نیروی انسانی بیش از هر زمان دیگر احساس می شود. مدیریت بهره وری نیروی انسانی در عصر حاضر به صورت بخشی از سیاست های رسمی و عوامل محیطی غیر رسمی جوامع مدرن تدوین شده است و به عنوان مزیت رقابتی باعث موفقیت، بهبود و کارآمدی امور اقتصادی جوامع می شود. هدف اصلی این تحقیق بررسی تاثیر مولفه های بهره وری نیروی انسانی بر توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی شهر تهران است و از نوع توصیفی- پیمایشی میباشد و جامعه آماری ۳۰ شرکت مطرح در صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی می باشند، ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه (لیکرت) و داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS و Excel مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته اند. در تحلیل آماری، اطلاعات در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفتند. اعتبار پرسشنامه از طریق آلفا کرونباخ با مقدار ۰/۹۵ مورد تایید قرار گرفت و نتایج بدست آمده نشان داد که انگیزاننده های مدیریت بهره وری نیروی انسانی بر توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی تاثیر دارند و طبق آزمون فریدمن به ترتیب شامل عوامل مادی و سپس عوامل محیطی میباشد.

واژگان کلیدی: مدیریت بهره وری نیروی انسانی، توسعه صادرات، مزیت رقابتی، صنعت تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون

برقی

۱- مقدمه

تجارت و کسب و کار سابقه دیرینه‌ای در تمدن بشری دارد. تجارت فرصت ایجاد تنوع در بازار و یادگیری به واسطه وجود رقابت را برای شرکت‌ها فراهم می‌آورد و وابستگی آنها را به بازاری خاص کاهش می‌دهد و توانایی بقا در محیط‌های جدید را به آنها آموزش می‌دهد. امروزه رشد صادرات برای دولت‌ها به منزله کلیدی برای بازآفرینی اقتصاد است (گرفت و رینکوتا، ۲۰۱۲).

دولت‌ها نقش کلیدی را در ترغیب فعالیت‌های تجارت خارجی بنگاه‌های داخلی از طریق برنامه‌های توسعه صادرات بازی میکنند (کاووسگیل و مایکل، ۱۹۹۰).

با عنایت به پایان پذیر بودن منابع نفتی، برنامه ریزان و دولتمردان کشور به این باور رسیده‌اند که توسعه صادرات غیر نفتی امری حیاتی میباشد. در خلال دهه ۸۰ کشور در تداوم رشد صادرات نفتی با مشکلاتی روبرو شد، در آن زمان افزایش هزینه‌های تولید برای اغلب کالاهای صادراتی به دلایل گوناگون منجر به تضعیف موقعیت رقابتی صادرکنندگان در بازارهای هدف شد، به همین سبب ضرورت توسعه صادرات مورد توجه مسئولان قرار گرفت. افزایش شکاف تراز بازرگانی کشور به ویژه در سالهای اخیر دولت را بیشتر به حمایت از بخش صادرات غیرنفتی من جمله تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی به گونه‌ای سازمان یافته ترغیب نموده است (گیلان پور، ۱۹۸۰ و اسماعیلی، ۱۳۸۷).

از آنجا که بهره‌وری نیروی انسانی یک مزیت رقابتی بسیار مهم در عرصه تجارت بین‌المللی محسوب میشود، تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون همچون نیروی کار، هدف تمامی مدیران سازمانهای اقتصادی و واحدهای تولیدی و... است. در حال حاضر صنعت تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی با ارزش بازار ۸,۷ هزار میلیارد تومانی حدود ۲,۶۸ درصد از ارزش روز بازار سهام را تشکیل می‌دهد که در مقایسه با ارزش بازار بیش از ۱۰ هزار میلیارد تومانی سال قبل حدود ۱۸ درصد کاهش یافته است. این تحقیق میتواند راهنمایی برای سیاست‌گذاری عمومی در حوزه صادرات بنگاه‌های اقتصادی کشور به منظور استفاده بهتر و موثرتر از نیروی انسانی و نهایتاً ارتقای صادرات ملی و دستیابی به تراز تجاری مثبت در اقتصاد بدون نفت باشد.

۲- بیان مسئله

امروزه رشد و توسعه صادرات یکی از اهداف مهم برای کشورها تلقی می‌شود. سیاست توسعه صادرات رویکردی برون‌گرا در خط مشی گذاری تجارت بین‌المللی است که هدف آن کمک به توسعه و رفاه جامعه از طریق تشویق صادرات می‌باشد. پیامد توسعه صادرات هر کشور اشتغالزایی، کسب درآمد ارزی بیشتر و تعاملات تجاری با دیگر کشورهای جهان است، بر این اساس کشورهای مختلف برای دستیابی به این مهم برنامه‌های استراتژیکی متفاوتی را در زمینه‌های مختلف من جمله مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین منبع سازمانی که نقش کلیدی را در سازمان‌ها دارند به کار گرفته‌اند. برای واژه بهره‌وری^۱ تعاریف مختلفی ارائه شده است.

^۱ Productivity

طبق نظریه سازمان بین المللی کار، بهره‌وری عبارتست از نسبت ستانده به یکی از عوامل تولید (زمین - سرمایه و ...) و طبق نظریه آژانس بهره‌وری اروپا این واژه یک نوع طرز تفکر و دیدگاهی و دیدگاهی است که هر فرد یا سیستم میتواند میتواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از دیروز انجام دهد

امروزه بهره‌وری بیشتر به عنوان یک دیدگاه فکری و یک نگرش و طرز تفکری برای استمرار پیشرفت و بهبود مطرح میباشد و در عمق معنای خویش، نگرشی برای عقلایی کردن فعالیتها است (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰).

در تحقیقات بسیاری، نیروی انسانی مهمترین عامل در بهبود بهره‌وری محسوب شده است (هیکس ۱۹۸۷، گای ۱۹۹۲، ابطحی و کاظمی ۲۰۰۱، دهقان و همکاران ۲۰۰۶) زیرا این عامل با در اختیار داشتن منبع تفکر میتواند موجبات تعالی سازمانها و کشورها را فراهم آورد (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۰).

پیکره دولت نیز شدیداً به این نیروی حیات بخش نیاز دارد (فرازمند، ۱۳۹۱).

یکی از راه کارهای موثر در توسعه صادرات برنامه‌های توسعه و ارتقاء مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی می باشد که در قالب سیاست های تجاری مناسب می باشد. سوال اصلی این تحقیق آن است که « کدامیک از برنامه های انگیزاننده های فردی در بهره‌وری نیروی انسانی روی رشد صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی موثرتر می باشند و اولویت بندی این سیاست ها در توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی چیست ؟ »

۳- اهمیت انجام تحقیق

در عصر حاضر، بهره‌وری را یک روش، یک مفهوم و یک نگرش درباره کار و زندگی می‌نامند و به آن، به شکل یک عوامل محیطی و یک جهان‌بینی می‌نگرند؛ بهبود بهره‌وری موضوعی بوده است که از ابتدای تاریخ بشر و در کلیه نظامهای سیاسی و اقتصادی مطرح بوده است. بهره‌وری در همه شئون، کار و زندگی فردی و اجتماعی می‌تواند دخیل باشد و یک شاخص تعیین کننده درآمد سرانه هر کشور است و برای افزایش بهره‌وری ملی هر کشور باید درآمد سرانه آن کشور افزایش یابد (خاکی، ۱۳۸۶).

از آن‌جا که لازمه‌ی شکل‌گیری یک بخش توانمند (بالاخص صنعت تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی) اتخاذ سیاست‌های مناسب می باشد و این سیاست‌ها بدون شناسایی و تشخیص عوامل مؤثر و مهم نمی‌توانند اتخاذ گردند و از طرفی با توجه به اینکه تاکنون تحقیقات کمی درباره مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی و تاثیر آنها بر توسعه این صنعت انجام گرفته است، مطالعه‌ی حاضر به بررسی تاثیر این مقوله پرداخته است و اثر این سیاست ها و راهکارها بر توسعه صادرات صنعت تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی ایران مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و پیشنهاداتی جهت بهبود و بهینه سازی و هدفمند نمودن برنامه های مدیریت بهره‌وری صادراتی ارایه نموده شده است .

۴- ادبیات موضوع (چهارچوب نظری)

تجارت بین المللی عبارت از روابط تجاری بین کشورها و وسیله ای برای انتقال ایده های جدید، تکنولوژی جدید، اداره جدید و سایر مهارتها است. لازمه تعامل و تجارت میان کشورها پرورش زیر ساخت های سازمانی مرتبط میباشد. یکی از زیر ساخت های کلیدی در هر سازمان که هسته اصلی فعالیت های آن سازمان را بر عهده دارد نیروی انسانی میباشد. کارکنان سرمایه های با ارزش هر سازمان می باشند. دستیابی به هدفهای هر سازمان در گرو مدیریت هوشمند این منابع با ارزش است. در این راستا، کارکنان هر سازمان مهم ترین جزء سازمان محسوب میشوند که توجه به خواست و تأمین نیازهای مورد نظر آنها غیر قابل اجتناب است (دراکر، ۱۹۸۵).

با گذشت زمان و تحولات جهانی، دیدگاهها در زمینه جایگاه نیروی انسانی در سازمان تغییر پیدا نمود. نیروی انسانی موثر، عامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمان است (استوق، ۲۰۰۲).

از طرفی امروزه همه جوامع به این باور رسیده اند که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره وری ممکن نیست (پویان و معصومی ۲۰۰۹). بنابراین باید توجهی بیشتر، همراه با برنامه ریزی، در بهره وری سازمانی متوجه عامل انسانی شود (هنری و همکاران، ۲۰۰۳).

بهره‌وری در خدمات دولتی از حیث سطح مورد تجزیه و تحلیل به سه دسته فردی، سازمانی و ملی تقسیم می‌شود. بهره‌وری در سطح فردی به تجزیه و تحلیل، اندازه گیری و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی اختصاص دارد. موضوع بحث آن ارتقا و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی اعم از نیروی کار مستقیم یا نیروی کار غیر مستقیم است (شکری، ۱۳۸۲).

اولین گام ارتقای بهره‌وری، بهبود بهره‌وری در سطح فردی است و بهسازی راهی است که به بهره‌وری منتهی می‌شود (گروهی از اساتید مدیریت، ۱۳۷۵: ۱۳۳).

در مورد عوامل اثرگذار بر افزایش بهره وری نیروی انسانی نظرات متفاوتی وجود دارد. به طور اجمال، عواملی مادی و محیطی در بهره‌وری مؤثر می‌باشد، به طور کل محققان در این باب اتفاق نظر دارند که برای افزایش سطح بهره‌وری تنها یک علت خاص را نمی‌توان ارائه نمود بلکه عنوان می‌کنند که ارتقای بهره‌وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست (امیران، ۱۳۷۲).

۴-۱- مفهوم بهره وری

بهره وری یعنی افزایش دائمی و مستمر نسبت ریاضی بین نتایج به دست آمده به منابع به کار رفته و مصرف شده. به بیان ساده تر، بهره وری یعنی: تهیه کالاها و خدماتی بیشتر و بهتر با هزینه و قیمت تمام شده سابق با صرف همان مقدار منابع تولید یا تهیه همان مقدار کالاها و خدماتها با هزینه و قیمت تمام شده کمتر و در واقع با صرف مقدار منابع تولیدی کمتر. واژه بهره وری برای نخستین بار به وسیله هی فرانسوا کنه ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی (حکومت طبیعت) به کار برده شد. کنه با طرح جدول اقتصادی، اقتدار هر دولتی را منوط به افزایش بهره‌وری در بخش کشاورزی میداند (شهنام، ۱۳۷۸).

در سال ۱۸۸۳ فرانسوی دیگری به نام لیتره بهره وری را دانش و فن تولید تعریف کرد .

در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا به طور رسمی بهره وری را چنین تعریف کرد: بهره‌وری حاصل کسری است که از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید به دست می‌آید. بدین لحاظ میتوان از بهره وری سرمایه، مواد اولیه و نیروی کار صحبت کرد.

۴-۲- عوامل موثر در بهره وری نیروی انسانی

بهره وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده کردن از جوانان، میانسالان و حتی بازنشستگان.

عامل نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه‌های با ارزش هر سازمان که از یک سو به طور مستقیم در تولید کالا و خدمات شرکت میکند و از سوی دیگر به عنوان یک عامل ذی شعور و هماهنگ کننده سایر عوامل تولید شناخته شده و جایگاه ویژه‌ای در بین سایر عوامل دارد. بنابراین، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است.

- عوامل خارجی یا غیرقابل کنترل: به عواملی اطلاق می شود که در خارج از سازمان اثرگذار هستند و تحت اختیار فرد یا مدیران سازمانی نیستند.

- عوامل داخلی یا قابل کنترل: این عوامل تحت حیطه و اختیارات مدیران سازمانها و افراد می باشد که با تعمق و مدیریت صحیح می تواند با بهره وری بالا بکارگرفته شوند . مهمترین این عوامل که در این مقاله به آن پرداخته شده است نیروی انسانی می باشد.

کارکنان سرمایه‌های با ارزش هر سازمان می باشند. دستیابی به هدفهای هر سازمان در گرو مدیریت هوشمند این منابع با ارزش است. نیروی کار عامل مهم و موثر بهره وری است. این نیرو اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی اشتغال بکار داشته باشد بهره وری را به بالاترین سطح خود خواهد رساند. بطور کلی مهمترین عاملی که بر روی بهره وری نیروی انسانی موثر است انگیزه در انجام دادن کار است . راهکارهای افزایش بهره وری مستلزم شناخت کافی وضعیت موجود و عوامل محیطی کاری شرکتها است. باتوجه به تفاوت‌های مهم در عوامل محیطی کاری شرکتها و وضعیت موجود آنها میتوان گفت راهکارهای افزایش بهره وری نیز در آنها متفاوت خواهد بود . از راهکارهای افزایش بهره وری میتوان به تأمین نیازهای اساسی کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم گیری، سبک رهبری مشارکتی مدیر، فعالیتهای گروهی کارکنان در محیط کار، پرداخت مزایای جانبی به کارکنان و سیستم مناسب ارزشیابی در محیط کار اشاره کرد. در جهت تأثیر هر یک از این راهکارها در افزایش بهره وری به وضعیت موجود شرکت در آن زمینه و ضرورت پرداختن به هریک از این موارد بستگی دارد، که باید به شکل ماهرانه ای شناسایی و اولویت بندی شده و برآن اساس اقدام شود.

بطور کلی عواملی که بر روی انگیزه تأثیر دارد به دو دسته تقسیم می شوند: عوامل مادی و عوامل محیطی در سازمان.

– عوامل مادی:

به میزان حقوق و دستمزد افراد در مقایسه با سطح قیمت‌ها در جامعه و برآورد نیازهای اولیه افراد (نیازهای مازلو) بستگی دارد و عوامل محیطی سازمانی به این مسئله می‌پردازد که جو مدیریتی و فضای سازمان برای کارگران چگونه است؟ یعنی مدیریت سازمان امکان بروز عقاید و افکار نو را به زیردستان خود می‌دهد یا خیر؟ آیا معیار انتخاب و به‌کارگیری افراد در مشاغل بر اساس شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها است یا اینکه معیار صرفاً بر اساس داشتن رابطه و اطلاعات محض است؟ آیا سیستم تشویق و تنبیه عادلانه در سازمان وجود دارد؟ میزان مشارکت در سازمان چقدر است؟ مدیران تا چه میزان محیط را برای انجام کار جذاب نموده‌اند.

– عوامل محیطی:

دسته دوم عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی عوامل محیطی هستند که خود شامل "مشارکت، مناسبات اجتماعی، محتوای کار و خشنودی شغلی" است (امیران، ۱۳۷۲).

عامل مناسبات اجتماعی از طریق ارتباط بیشتر عامل انسانی با یکدیگر بر بهره‌وری مؤثر است. به این معنا که هر چه روابط بیشتر شود، انسانها تحت تأثیر روحیه نوع دوستی انگیزه فعالیت بیشتری خواهند یافت، بنابراین بهره‌وری افزایش می‌یابد.

برنامه‌های توسعه صادرات ایران با تمرکز روی اصول (بهره‌وری نیروی انسانی و... در محیط رقابت بین المللی) پی ریزی شده است. ایران به نظر بسیاری از کارشناسان و متخصصان داخلی و خارجی پتانسیل‌های بسیار خوبی در توسعه صادرات غیر نفتی دارد و بخش تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی به دلیل برخورداری از پتانسیل صادرات محصولات و گستردگی این صنعت و ارتباط آن با بسیاری از بخش‌های اقتصادی و اجتماعی و... در سطح کشور از مهمترین بخش‌های اقتصادی کشور محسوب می‌شود و با ایجاد فرصت‌های شغلی جدید در این حوزه برای نیروی کارشان ارزش افزوده بالاتری برای اقتصاد ملی بهره‌مند شوند.

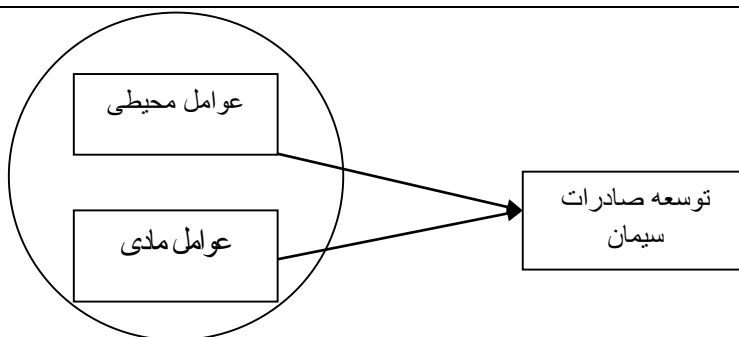
۴-۳- فرضیه اصلی تحقیق

۱- مدیریت بهره‌وری انسانی روی توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی تاثیر دارد.

۴-۴- فرضیه‌های فرعی تحقیق

۱- عوامل مادی به عنوان انگیزاننده‌های بهره‌وری نیروی انسانی روی توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی تاثیر دارد.

۲- عوامل محیطی به عنوان انگیزاننده‌های بهره‌وری نیروی انسانی روی توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی تاثیر دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

۵- پیشینه تحقیق

مروری بر مطالعات و تحقیقات گذشته، پیرامون بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در منابع علمی داخلی و خارج از کشور بیانگر قدمت و فعالیت‌های پژوهشی متنوع در این حوزه است. بررسی عوامل مختلف موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، روش‌های متنوع اندازه‌گیری مقدار تاثیر عوامل موثر و بررسی این عوامل در صنایع و سازمان‌های مختلف بیشترین اختلاف در مطالعات پیشین در این حوزه می‌باشد. جدول (۱) به طور مختصری برخی از تحقیقات این حوزه را که ارتباط بیشتری با موضوع پژوهش دارد، نشان می‌دهد. به عنوان یک نتیجه‌گیری کلی از همه ادبیات مطالعه شده و ارائه شده در جدول (۱)، می‌توان این نتیجه را گرفت که بحث عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی مانند بسیاری از مباحث دیگر که در حیطه کاری علوم انسانی و اجتماعی قرار دارند، از دیدگاه‌های مختلف مورد بررسی است. برخی از عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها مانند عوامل محیطی و عوامل مادی در بسیاری از پژوهش‌ها مشترک بوده اما برخی دیگر از عوامل بستگی به سازمان و جامعه مورد بررسی دارد و به طور خاص بررسی شده است. از طرف دیگر بررسی همچنین از عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی که در ادبیات تحقیق بررسی شده، به منظور شناسایی عوامل بالقوه موثر بر بهره‌وری نیروهای انسانی در شرکت‌های صادراتی تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی استفاده شده که در بخش بعد به آنها اشاره شده است.

جدول ۱- پیشینه تحقیق

نویسنده	سال	عنوان	نتایج
فرانسالسی و گولال	۱۹۹۸	عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی	آنها به این نتیجه رسیدند که عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی به ترتیب شامل تحصیلات، آموزش، تجارب نیروی کار، کیفیت مدیریتی، سرمایه‌گذاری در تجهیزات، تکنولوژی و محیط اجتماعی می‌باشد.

کاظمی و همکاران	۱۳۹۰	عوامل موثر در توانمندسازی سازمان ها و کارکنان	نیجه آنها این بود که به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی مدیران قرار دارد، توانمندسازی سازمان و کارکنان از طریق کسب دانش و مهارت است.
احمدی	۱۳۸۰	مؤلفه های مختلف بهره وری	مهمترین مؤلفه های مختلف بهره وری را انگیزش، خلاقیت، رقابت، نوآوری، سبک رهبری، آموزش کاربردی و عمومی، جنسیت و تجربه میباشند.
کیوان فاراب	۱۳۸۴	شناسایی عوامل بازدارنده عوامل محیطی بر بهره وری در شرکت پست جمهوری اسلامی ایران	وی نه عامل عوامل محیطی بازدارنده بر بهره وری شرکت پست را شناسایی و تعریف نمود.
محمدتقی عبادی آذر	۱۳۸۴	بررسی عوامل مؤثر انگیزشی بر ارتقاء بهره وری در مدیریت امور اداری دانشگاه تبریز	وی پنج عامل تاثیرگذار در بهره وری را به ترتیب: حقوق و دستمزد، پاداشهای مادی و معنوی، امکانات رفاهی و خدماتی، مشارکت کارکنان در فرآیند تصمیم گیری و آموزش را نتیجه گیری نموده است
لیلا قاسمی	۱۳۸۳	شناخت عوامل مدیریتی مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی از نظر مدیران ارشد و میانی بخش صنعت آذربایجان شرقی	چهار عامل برنامه ریزی، کنترل، رهبری و سازماندهی را به عنوان عوامل مؤثر بر بهره وری تعریف نموده است
مصطفی سراج	۱۳۸۲	شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر بهره وری در بهزیستی استان مازندران	عوامل مؤثر در ارتقاء بهره وری را به ترتیب اهمیت شناسایی کرده است و به این نتیجه رسید که عوامل انگیزشی مادی در اولویت قرار دارند.

وی بهره‌وری را در شش حیطه عامل انسانی، خلاقیت، اصلاح و بهبود مؤثر روشها و فرآیندها، بهبود سبک مدیریت، عوامل محیطی کار و آموزش بررسی نمود.	بررسی دیدگاه مدیران بیمارستانهای دولتی و غیردولتی شهر اصفهان در زمینه عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری	۱۳۸۱	رمضانعلی جعفری
---	---	------	----------------

۶- روش تحقیق

روش پژوهش و ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش از نوع توصیفی پیمایشی - همبستگی است و در جریان آن برای بررسی فرضیه‌ها از روش مطالعات میدانی و ابزار پرسشنامه استفاده میشود و بر اساس داده‌های حاصل از مطالعات میدانی، فرضیه‌های پژوهش در معرض آزمون قرار خواهند گرفت. جامعه و نمونه آماری و روش نمونه‌گیری:

جامعه آماری عبارتست از مجموعه‌ای از افراد، اشیاء و.... (واحد) که حداقل در یک صفت مشترک باشند (خاکی، ۱۳۷۹). جامعه آماری در این تحقیق شامل کارمندان و پرسنل اداری شرکت های مطرح در صنعت تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی در کلانشهر تهران می باشد.

تعیین حجم نمونه: بدلیل نامحدود بودن جامعه آماری و عدم دسترسی به کل، تعداد محدودی از جامعه آماری که بیانگر ویژگی های اصلی آن جامعه باشد به عنوان نمونه در نظر می گیریم. برای تعیین حجم نمونه چنانچه واریانس جامعه و یا پارامتر مورد اندازه گیری در تحقیقات قبلی مشخص باشد، محقق می تواند از جدول کوکران استفاده کند (سرمد و دیگران، ۱۳۸۶)

- **روش نمونه‌گیری:** روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق، بصورت روش نمونه‌گیری تصادفی ساده از بین کارمندان شرکت های صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی کلانشهر تهران است.

۷- تجزیه و تحلیل

۷-۱- آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه فرعی ۱: عوامل مادی به عنوان انگیزاننده های بهره‌وری نیروی انسانی روی توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی تاثیر دارند.

جدول ۲- ضریب رگرسیون برای متغیر مادیات مربوط به مدیریت بهره‌وری

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	.۲۰۲ ^a	.۰۴۱	.۰۰۲	۱,۲۷۴۰۱

در جدول (۲) ضریب رگرسیون برای متغیر مادیات و توسعه صادرات نشان می‌دهد که ضریب شدت همبستگی برابر با $R = .۲۰۲^a$ و ضریب تعیین برابر با $(R^2 = .۰۴۱)$ می‌باشد؛ یعنی حدود ۰.۰۴۱ درصد از واریانس مربوط به توسعه صادرات توسط متغیر مادیات تبیین می‌شود.

جدول ۳- جدول ضریب رگرسیون

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	۰,۸۲۲	۰,۹۴۸		۲,۱۰۷	.۰۰۰
مولفه مادیات	.۶۶۷	.۶۴۸	.۲۰۲	۱,۰۲۹	.۰۰۰

جدول (۳) مربوط به ضریب رگرسیون نشان می‌دهد که مولفه مادیات می‌تواند واریانس متغیر توسعه صادراتی را به صورت معنادار تبیین کند. مقدار بتا نشان می‌دهد که متغیر مادیات در تبیین تغییرات توسعه صادرات ۲۰۲. نقش دارند و این مقدار در سطح ۹۵٪ معنی دار است که نشان دهنده نقش مؤثر مولفه مادیات بر توسعه صادرات است.

جدول ۴- جدول آنوا

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	۵,۲۰۴	۱	۵,۲۰۴	۳۱,۵۰۸	.۰۰۰ ^b
Residual	۳۷,۰۹۲	۲۵	۱۰۲۲,۴۸۴		
Total	۴۲,۲۹۶	۲۶			

برای تأیید ضریب رگرسیونی از آزمون تحلیل واریانس یکطرفه (ANOVA) استفاده می‌شود، نتایج آزمون ANOVA نشان داد F مشاهده شده ($F = ۳۱,۵۰$) در سطح ($p = ۰,۰۵$) معنادار می‌باشد؛ پس رابطه مولفه مادیات و توسعه صادرات تأیید می‌شود.

فرضیه فرعی ۲: عوامل محیطی به عنوان انگیزاننده های بهره وری نیروی انسانی روی توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی تاثیر دارد.

جدول ۵- ضریب رگرسیون برای متغیر عوامل محیطی مربوط به مدیریت بهره وری

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
۱	.۳۵۱ ^a	.۱۲۳	.۰۸۸	۰٫۲۱۸۰۶

جدول (۵) نشان می‌دهد ضریب همبستگی برابر با ($R = .۳۵۱^a$) و ضریب تعیین برابر با ($R^2 = .۱۲۳$) می‌باشد؛ یعنی حدود ۱۲۳ درصد از واریانس مربوط به توسعه صادرات توسط متغیر عوامل محیطی تبیین می‌شود.

جدول ۶- جدول ضریب رگرسیون

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	۰٫۸۷۳	۰٫۹۵۵		۳٫۲۰۷	۰٫۰۰۰
مولفه عوامل محیطی	۰٫۹۷۸	۰٫۵۲۲	۰٫۳۵۱	۱٫۸۷۳	۰٫۰۰۰

جدول (۶) نشان می‌دهد که مولفه عوامل محیطی در مدیریت بهره وری می‌تواند واریانس متغیر توسعه صادراتی را به صورت معنادار تبیین کند. مقدار بتا نشان می‌دهد که متغیر عوامل محیطی در تبیین تغییرات توسعه صادرات ۳۵۱٪ نقش دارند و این مقدار در سطح ۹۵٪ معنی دار است؛ که نشان دهنده نقش مؤثر مولفه عوامل محیطی در مدیریت بهره وری نیروی انسانی بر توسعه صادرات است.

جدول ۸- جدول آنوا

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	۵٫۲۰۴	۱	۵٫۲۰۴	۳۸٫۵۰۸	۰٫۰۰۰ ^b
Residual	۳۷٫۰۹۲	۲۵	۱٫۴۸۴		
Total	۴۲٫۲۹۶	۲۶			

نتایج آزمون ANOVA نشان داد F مشاهده شده ($F=38,508$) در سطح ($p=0,05$) معنادار می‌باشد؛ به عبارتی نتایج حاصل از رابطه مولفه عوامل محیطی در مدیریت بهره‌وری نیروی انسانی و توسعه صادرات تأیید می‌شود.

طبق آزمون فریدمن عوامل بهره‌وری نیروی انسانی به ترتیب اولویت شامل عوامل مادی و سپس عوامل محیطی می‌باشند.

۸- جمع‌بندی و تفسیر نتایج

در جهان صنعتی امروز کشوری می‌تواند در اقتصاد و صنعت پیشرو باشد که بهره‌وری بالایی داشته باشد؛ زیرا بالا بودن بهره‌وری منشأ اصلی رشد و توسعه اقتصادی است و بهره‌وری بالا به دست نمی‌آید مگر در سایه تلاش در جهت بهبود و امیدواری، آنچه که باید در سطوح مختلف مملکتی برای افزایش بهره‌وری به آن توجه شود، عامل انسانی است؛ زیرا امروزه تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته به این مطلب اذعان دارند که بهبود بهره‌وری به‌خصوص بهره‌وری نیروی کار منشأ اصلی رشد اقتصادی و رفاه ملی است. عده‌ای از صاحب‌نظران اعلام کرده‌اند که بهره‌وری صرفاً تابع ویژگی‌های فرد نیست بلکه به سازمان و محیط نیز وابسته است (لورچ^۲، ۱۹۷۲).

در این پژوهش، در ابتدا نرمال بودن متغیرهای مورد نظر با استفاده از آزمون کلوموگروف-اسمیرنوف بررسی شده است؛ بنابراین مشخص شد همه متغیرها نرمال نیستند و برای بررسی آنها باید از آزمونهای ناپارامتریک استفاده می‌شود. طبق آزمون‌های انجام شده عوامل بهره‌وری نیروی انسانی به ترتیب اولویت شامل عوامل مادی و سپس عوامل محیطی می‌باشند پس بر این اساس پیشنهادهای ذیل ارائه می‌شود:

- پرداخت مزد مناسب در قبال انجام کار
- تجهیزات اتوماسیون برقیراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و تجهیزات اتوماسیون برقیراری نظام تنبیه و تشویق مشارکت گروهی در سازمان
- ایجاد یک سیستم برای ایجاد ترغیب دوره‌ای میان مدیران و کارمندان

مراجع

کاظمی، مصطفی؛ حسینی رباط، سیده منصوره؛ هوشیار، وحیده (۱۳۹۰) کتاب جامع بهره‌وری نیروی انسانی، مشهد، نشر مرن‌دیز، چاپ اول.

بهرامزاده، حسینعلی، (۱۳۸۳) نقش منابع انسانی بر بهره‌وری سازمانی، مدیریت، شماره ۸۵-۸۶

^۲ Jay lorch

الله وردی، مصطفی؛ فرح آبادی، سیدمحمداحسان؛ سجادی، حانیه السادات (۱۳۸۹) اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه بیمارستان.

تهرانچیان، امیرمنصور (۱۳۸۰)، "تأثیر صادرات بر رشد در اقتصاد ایران"، مجله اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره ۱۶۳ و ۱۶۴

رجیبیان، وحید (۱۳۸۱)، "استراتژی صادرات غیرنفتی ایران، راهکارها و مشکلات"، مجله اطلاعات

سیاسی - اقتصادی، شماره ۱۱۵

ماهنامه اقتصادی و مالی بی نالمللی اقتصاد ایران (۱۳۷۹)، "گزارش اقتصادی در خصوص صادرات غیرنفتی"، شماره ۹

Helleiner, G.K. (۱۹۹۵), *Manufacturing for Export in the Developing World: Problems and Possibilities*, London, Rot ledge.

Barnes, Paula & et.al, (۱۹۹۹) "productivity and structure of employment", productivity commission; commonwealth of australia, pp ۲۱

Guy, M.E. (۱۹۹۲). "Managing People" Public Productivity Handbook, In M. Holzer (ED.) Newyork: Darcel Dekker, pp. ۳۰۷-۳۲۰.

Griffith, D. A. and M. R. Czinkota (۲۰۱۲), "Release the constraints: Solving the Problems of Export," *Business Horizons*, ۵۵, ۲۵۱-۲۶۰.