



مدیریت

رتبه‌بندی عوامل انگیزشی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع نساجی

الهام سادات هاشمی^۱، مهدی ورسه ای^۲، ابوسعید رشیدی^۳

چکیده

هدف از این پژوهش رتبه‌بندی عوامل انگیزشی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت نساجی می‌باشد. معیارهای اصلی مورد ارزیابی که توسط خبرگان تعیین و مورد ارزیابی قرار گرفت، عبارتند از امنیت شغلی، شرایط کاری، پاداش شغلی، توانایی و مهارت‌ها، آموزش، رضایت شغلی. این معیارها در قالب یک پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج گزینه تنظیم و توسط ۱۲۱ نفر از جامعه آماری مورد مطالعه که شاغلین در کارخانه فاماتکس و سیلور تکس بوده و براساس جدول مورگان انتخاب شده‌اند، تکمیل گردید. نتایج تحقیقات و ارزیابی توصیفی و استنباطی که با نرم افزارهای Smart PIs و SPSS و آزمون فریدمن انجام شد، نشان داد از بین شش معیار مورد ارزیابی: شرایط کاری و رضایت شغلی به ترتیب ضرایب ۴/۳۳ و ۳/۵۷ از مهمترین عوامل انگیزشی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی بوده و سایر معیارها در رتبه‌های بعدی قرار می‌گردد.

۱- مقدمه

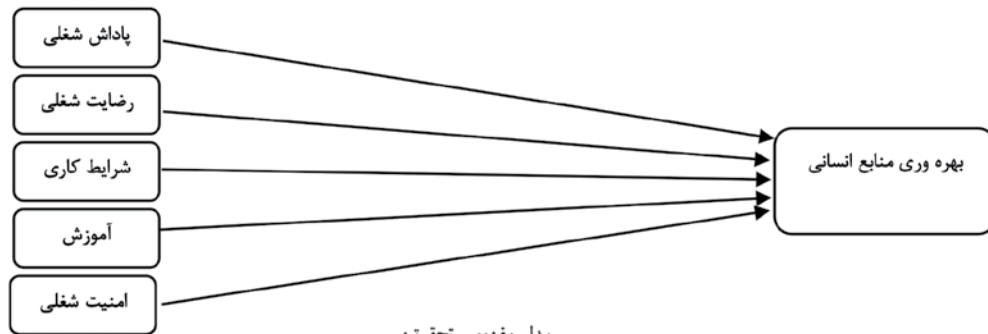
از آنجایی که بهره‌وری، گوهر سازمانی است که می‌تواند پایداری و بقای سازمان‌ها را تضمین و مکانیزمی برای کسب مزیت رقابتی باشد، لذا آنچه در سازمان منجر به بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود این است که کارکنان سازمان‌ها از نظر شخصیت، علایق و عواطف با فعالیت‌ها و مشاغل سازمانی منطبق و سازگار شوند. در این صورت علاقه به کار، انگیزه و افزایش مسئولیت‌پذیری و در نتیجه به صورت مستقیم و غیرمستقیم بهره‌وری سازمانی ارتقاء می‌یابد. محققان و اندیشمندان مدیریت امروزه بر این باورند که کارکنان مهمترین منبع رقابتی سازمان هستند، و سرمایه انسانی یک کشور می‌تواند، همه نیازمندیهای استراتژیکی را برآورده کند. مشارکت کارکنان در امور و تلاش‌های آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می‌تواند بر میزان بهره‌وری و ارتقاء آن تاثیرگذار باشد. روح فرهنگ بهبود بهره‌وری باید در کالبد جامعه دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می‌دهد. یکی از مسائل و مشکلات سازمان‌های مختلف تولیدی و خدماتی به ویژه در کشورهای در حال توسعه کاهش انگیزه‌های شغلی و مشاهده غیبت یا کم‌کاری و بی‌علاقگی به کار است که سبب شده تا عملاً بهره‌وری نیروی کار و سازمانها کاهش یابد و آمارهای سالانه بهره‌وری نیروی کار در کشور ایران حاکی از این موضوع است.

۲- مبانی نظری

تعریف بهره‌وری

در رابطه با تعریف کاربردی بهره‌وری، تعریف پذیرفته شده و مورد توافق همگان وجود ندارد، اما در اینجا به تعدادی از این تعاریف اشاره می‌شود: بهره‌وری به مفهوم نسبت بین بازده تولید به واحد منابع مصرف شده است که با یک نسبت مشابه دوره پایه مقایسه می‌شود و به کار می‌رود. بهره‌وری برابر است با خارج قسمت خروجی (میزان تولید) بر یکی از (کل) عوامل تولید بهره‌وری درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است. بهره‌وری در درجه اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد.

بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از روز پیش به انجام رساند، علاوه بر آن، بهره‌وری مستلزم آن است که به طور پیوسته تلاشی در راه انطباق فعالیت‌های اقتصادی با شرایط دایما در حال تغییر و همچنین تلاشهایی برای به کارگیری نظریه‌ها و روش جدید انجام گیرد، بهره‌وری ایمان راسخ به پیشرفت انسانهاست. (آژانس بهره‌وری اروپا). بهره‌وری یک فرهنگ است، یک نگرش عقلایی به کار و زندگی است که هدف آن هوشمندان هتر کردن فعالیتها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی است.



مدل مفهومی تحقیق:
چوکوکا (۲۰۱۷)، نوان یوف (۲۰۱۷)، باوا (۲۰۱۷).

اقداماتی که اثربخشی انسان در محیط کاری را افزایش دهند، حائز اهمیت بوده و بهره‌وری را بهبود خواهند بخشید. بهره‌وری نیروی انسانی یعنی درجه استفاده مؤثر از نیروی کار به عنوان یکی از عوامل تولید، به عبارت دیگر بهره‌وری نیروی کار یعنی بدست آوردن یک نتیجه کمی و کیفی مطلوب از نیروی کار در راستای اهداف جامعه و سازمان

بهره‌وری وری عبارتست از رابطه بین ستاده حاصل از یک سیستم تولید با داده‌های بکار رفته (مانند نیروی کار، سرمایه و ...) به منظور تولید آن ستاده (سازمان بین‌المللی کار) منظور از سیستم تولیدی در تعریف فوق عبارتست از هر سیستمی که با تغییر ورودیها، سیستمهای تولید کالا یا خدمت تولید کند.

بهره‌وری نیروی انسانی

بهره‌وری نیروی انسانی مهمترین معیار بهره‌وری است. زیرا عنصر اساسی در هر گونه تلاش برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی است. در تاریخچه بهره‌وری ابتدا توجه کمی به عامل منابع انسانی به عنوان یک عامل تولید کالاها و خدمات که از یک سو به طور مستقیم در تولید شرکت می‌کند و از سوی دیگر به عنوان یک عامل هماهنگ‌کننده سایر عوامل تولید شناخته شده است جایگاه ویژه‌ای در بین سایر عوامل تولید دارد. بهره‌وری منابع انسانی، عبارتست از بدست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از توان، استعداد و مهارت منابع انسانی به منظور تحقق اهداف سازمان. بهره‌وری نسبت کار انجام شده به کاری که باید انجام می‌شده نیز نیروی انسانی، مهمترین داده در تولید کالا و ارائه خدمات به شمار می‌آید. تمامی افراد یک سازمان اعم از کارگران، مهندسان، مدیران، سرپرستان، سرکارگران، کارفرمایان و اعضای اتحادیه‌های کارگری، نقشی قابل توجه در بهبود بهره‌وری بر عهده دارند. نقش هر فرد، دارای دو فرد مشغول به کار است. اثربخشی، میزان کوشش انسانی است که نتایج مطلوب را در محصول و کیفیت به وجود می‌آورد. بنابراین،

۳- پیشینه تحقیق

تحقیق جعفری و معمارزاده طهران با عنوان (تعیین عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری کارکنان حوزه سلامت دانشگاه مورد مطالعه: علوم پزشکی منتخب استان تهران) نشان داد: انگیزش، حمایت سازمانی، وضوح شغل، محیط، رشد ذهنی، سبک مدیریت، سلامت فردی، آموزش، توانایی، فرهنگ و ارزیابی عملکرد تغییرات بهره‌وری نیروی انسانی در این دانشگاه را تبیین نمودند.

تحقیق آغاز و همکاران (۱۳۹۵) با عنوان « عوامل انگیزشی مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار در پروژه‌های ساخت و ساز» با روش پیمایشی صورت گرفته بود نشان داد: عوامل مهم شناسایی شده عبارتند از: مقدار حقوق و دستمزد، پرداخت به

موقع حقوق و پاداش، بیمه، به رسمیت شناخته شدن توسط سرپرست و کارفرما، میزان اعتبار شرکت و کارفرما، امنیت شغلی، احترام از سوی همکاران و سرپرست، پرداخت‌های تشویقی و پاداش، محیط کاری سالم و ایمن و روحیه کمک و فضای دوستانه میان همکاران.

جدول ۱- عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و ضریب آلفای کونباخ متغیرها

عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی	تعداد گویه	منبع	آلفای کرونباخ	نتیجه
رضایت شغلی	۶	دانت و همکاران (۱۹۹۴)	۰,۷۷۲	پایا
امنیت شغلی	۶	نیسی و همکاران (۱۳۷۹)	۰,۷۵۶	پایا
شرایط کاری	۶	آفن و مییر (۱۹۹۰)	۰,۷۸۰	پایا
آموزش	۶	مقیمی و رمضان‌ی (۱۳۹۰)	۰,۷۲۵	پایا
پاداش‌های شغلی	۶	مقیمی و رمضان‌ی (۱۳۹۰)	۰,۷۴۸	پایا



۴- روش‌شناسی

در این نوع مقاله هدف بررسی توزیع ویژگی‌های یک جامعه است. هدف توسعه دانش کاربردی در زمینه متغیرهای مقاله حاضر است. از نظر شیوه اجرا نیز باتوجه به این درمقاله به مطالعه رابطه موجود بین دو متغیر توجه میکند، روش پژوهش کمی- توصیفی و از نوع بررسی تفاوت و اولویت‌بندی بین متغیرها است.

مدل مفهومی تحقیق:

چو کوک نوان بو ف ، باوا

جامعه آماری تحقیق کلیه کارکنان کارخانه تکمیل و رنگرزی فاماتکس و سیلور تکس است که براساس آمار مأخوذه تعداد ۱۸۰ کارمند در این شرکت مشغول به کارند که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۲۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. شیوه نمونه‌گیری و انتخاب افراد به علت در دسترس داشتن اسامی پاسخگویان، تصادفی ساده است که در این روش احتمال افراد برای انتخاب شدن برابر است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد به شرح جدول ۱ بود. طیف مورد استفاده لیکرت و مقیاس سنجش نیز رتبه‌ای و به صورت خیلی کم (۱)، ۲ کم (۲)، نظری ندارم (۳)، زیاد (۴) خیلی زیاد (۵) است. برای سنجش روایی از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. بار عاملی به دست آمده برای کلیه گویه‌ها دارای بار عاملی بالای ۰/۵۰ و مقادیر معناداری بالای ۱/۹۶ هستند و دقیقاً متغیرهای پیش‌بینی شده در پرسشنامه را اندازه‌گیری می‌کنند.

۵- یافته‌های توصیفی

جدول ۲- توصیف عوامل مؤثر بر بهره‌وری

عوامل	تعداد گویه	میانگین نظری	میانگین بدست آمده	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
رضایت شغلی	۶	18	19.2645	3.39060	13.00	26.00
امنیت شغلی	۶	18	18.3306	3.49139	13.00	24.00
شرایط کاری	۶	18	20.4711	3.50018	15.00	27.00
آموزش	۶	18	18.1157	2.65892	13.00	23.00
پاداش‌های شغلی	۶	18	16.4959	2.87554	9.00	22.00

۶- یافته‌های استنباطی

نتایج حاصل از آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی عوامل مؤثر بهره‌وری نیروی انسانی نیز نشان داد: شرایط کاری با میانگین رتبه‌های ۴،۳۳ و رضایت شغلی با میانگین رتبه‌های ۳،۵۷ بیشترین اهمیت را به عنوان عوامل انگیزشی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی دارند. در رتبه‌های سوم تا پنجم نیز به ترتیب آموزش با میانگین رتبه‌های ۲/۷۴ و انحراف معیار ۲/۶۵، امنیت شغلی با میانگین رتبه‌های ۲۰/۷۴ و انحراف

جدول ۳- نتایج میانگین و میانگین رتبه‌های متغیرها براساس آزمون فریدمن

عامل	میانگین	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای
رضایت شغلی	19.2645	3.39060	3.57
امنیت شغلی	18.3306	3.49139	2.74
شرایط کاری	20.4711	3.50018	4.33
آموزش	18.1157	2.65892	2.74
پاداش شغلی	16.4959	2.87554	1.62

۷- نتیجه‌گیری

مجموعه‌ای از عوامل و ارزشهای حاکم بر صنایع نساجی، بر روی بهره‌وری نیروی کار مؤثر می‌باشند. مهمترین عاملی که بر روی بهره‌وری نیروی کار تأثیر دارد، انگیزه نیروی انسانی در انجام کار است. نتایج به دست آمده در این تحقیق، نشات نداد از بین شش معیار مورد ارزیابی در دو کارخانه نساجی شرایط کاری و رضایت شغلی، از مهم‌ترین عوامل انگیزشی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی بوده و سایر معیارها در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرد. دستیابی به هدف‌های هر سازمان در گرو مدیریت نیروی کار است. نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی، اشتغال به کار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده‌واهمه نداشته باشد، بهره‌وری او بالاتر خواهد بود. براساس نتایج به دست آمده از پرسشنامه‌های تکمیل شده، عوامل مؤثر بهره‌وری نیروی انسانی رتبه‌بندی شد، به طوری که شرایط کاری با میانگین رتبه‌های ۴/۳۳ و رضایت شغلی با میانگین رتبه‌های ۳/۵۷ بیشترین اهمیت را به عنوان عوامل انگیزشی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی دارند. در رتبه‌های سوم تا پنجم نیز به ترتیب آموزش با میانگین رتبه‌های ۲/۷۴ و انحراف معیار ۲/۶۵، امنیت شغلی با میانگین رتبه‌های ۲/۷۴ و انحراف معیار ۳/۴۹ و پاداش شغلی نیز با میانگین رتبه‌های ۱/۶۲ قرار دارد.

جدول ۴- جدول معنی‌دار آزمون فریدمن

مقدار X^2	Df	N	سطح معنی داری
۲۱۶,۶۷۱	۴	121	۰,۰۰۰

نتایج نشان می‌دهد، هرچه اهمیت مقدار حقوق و مسایل مادی کمتر می‌شود. بیشتر برای کاری که انجام می‌دهند دلسوزی می‌کنند، اهمیت نسبی مسایل مادی برایشان کمتر می‌شود و جایگاه خود را به قوه تشخیص برای نیل به هدف و آزادی عمل می‌دهد. به همان اندازه که رقابت بین افراد با صلاحیت شدیدتر میشود. مشوق‌های مادی به تنهایی نمی‌توانند افراد درستکار را جذب کنند. برای کسانی که نگرانی مادی ندارند، حس رفاه مهمتر از مسایل مادی است و عواملی که بر رفاه تأثیر می‌گذارند، عبارتند از: ارتباطات انسانی، اعتماد متقابل، حس ارج نهاده شدن و احساس وجود عدالت. در نهایت رضایت شغلی و شرایط شغلی از مهمترین عوامل بر بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع نساجی هستند. همانطور که نتیجه این تحقیق نشان داد شرایط کاری نامطلوب بر کاهش بهره‌وری مؤثر است و شرایط کاری مطلوب بر افزایش بهره‌وری تأثیر گذار است.

پی‌نوشت

- ۱- کارشناس ارشد مهندسی نساجی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران
- ۲- ستادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران
- ۳- استاد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران