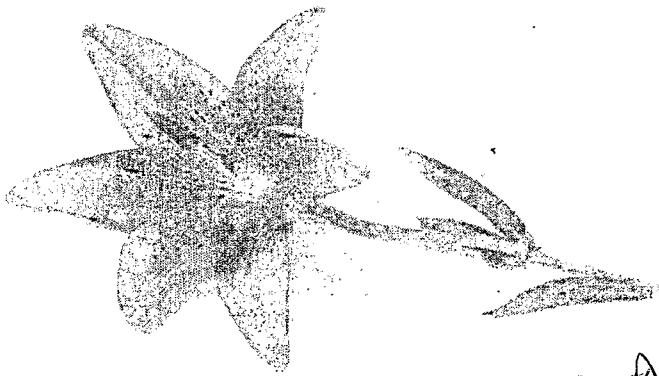
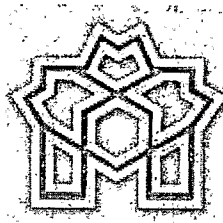


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



1.9.11.14



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده حسابداری و مدیریت

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

مدیریت بازرگانی گرایش تحول

موضوع :

اولویت بندی عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در صنایع کوچک

استاد راهنما :

دکتر قاسم انصاری رنانی

استاد مشاور:

دکتر وحید ناصحی فر

استاد داور :

دکتر جهانیار بامداد صوفی

نگارش :

سارا سبزی علی آبادی

زمستان ۸۷

۱۰۹۲۱۳

۸۷/۱/۱۰۸۰۳۱
۸۸ - ۱۵۴

دانشگاه علامه طباطبائی
کتابخانه مرکزی
کتابخانه تخصصی حسابداری و مدیریت
۱۳۸۷ / ۱۲ / ۲۷

بسمه تعالی

دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده حسابداری و مدیریت

شماره:

تاریخ:

پیوست:

صورتجلسه دفاعیه پایان نامه تحصیلی

با تائیدات خداوند متعال پایان نامه تحصیلی خانم سارا سبزی علی آبادی دانشجوی کارشناسی ارشد رشته


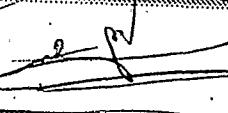

مدیریت بازرگانی گرایش تحول تحت عنوان:

اولویت بندی عوامل موثر در ارتقای بهره وری نیروی انسانی در صنایع کوچک

که به راهنمایی آقای دکتر انصاری تنظیم گردیده است در جلسه مورخه ۱۳۹۷/۱۰/۱۰ با حضور اعضاء هیات

داوران مطرح و با نمره (۱۹) و درجه (عالی) به تصویب رسید. ام

اعضاء هیات داوران:

امضاء	نام و نام خانوادگی	سمت
	آقای دکتر انصاری	استاد راهنما
	آقای دکتر ناصحی فر	استاد مشاور
	آقای دکتر صوفی	استاد داور
	آقای دکتر صوفی	نماینده تحصیلات تکمیلی دانشکده

۱۳۹۷ / ۱۰ / ۲۷



سنت‌های راغز و بل که طاعتش موجب قربت است و برنگ اندرش نیز نعت. حرفی که فروی رود در حیات است و چون برمی آید مخرج ذات. پس در حرفی دو نعت موجود است و بر حرفی مگر یکی واجب.

از دست و زبان که برآید کز عهدی نگزش به درآید

دیباچه گلستان سعدی

سپاس بی نیاز بنده نواز را که یاری که هر لحظه ام بوده است و ستایش از آن اوست و چرا آنکس که در رسالت آموزشی آموخت که آموختن برترین اندیشه است...

اکنون که به یاری پروردگار تلاش این تحقیق به اتمام رسیده است، بر خود لازم می دانم تا از زحمات تمامی بزرگوارانی که مراد انجام این مهم یاری دادند، قدر دانی نمایم..

استاد ارجمند جناب آقای دکتر قاسم انصاری زمانی که زحمات شیماری را در طول تدوین و اجرایی تحقیق تحمل شدند و با بصیرت و وسع صدر خود این جناب را راهنمایی نمودند..

استاد شاور جناب آقای دکتر وحید ماصحی فکر که نقش راهنمایی ناوکندگی تسخیری ایشان را در پیشبرد تحقیق حاضر نمی توان نادیده گرفت..

و استاد داور جناب آقای دکتر جهانیار مبادا و صوفی که بار باره نظرات ارزنده خود را ماستر ساختند..

بجینین،

شایسته است از مدیر عامل شرکت شهرکهای صنعتی استان تهران، مرکز مطالعات بهبود بهره وری بازرگانی، مدیران شهرکهای صنعتی اشتهارد، عباس آباد و شمس آباد، تمامی مدیران و کارکنان واحدهای صنعتی کوچک و شهرکهای صنعتی مذکور، جناب آقای دکتر صفوی که از نظرات ارزشمندشان بهره بسیار بردم و دوستان عزیز می که در طول تحقیق به طرق مختلف یاری ام نمودند، قدر دانی نمایم.

در پایان از تمامی معلمان، دبیران و اساتید دوران تحصیل ام علی الخصوص اساتید محترم گروه مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت و حسابداری و مدیریت محترم گروه جناب آقای دکتر آنچه که همواره رو شکر را بهم بوده اند کمال شکر را داشته و از خداوند متعال عزت و سربلندی برایشان آرزو مندم...

باسپاس

مدار سبزی علی آبادی

زستان ۸۷



با عشق فراوان تقدیم به

مهر و ماه آسمان زندگی ام

پدر و مادرم

دو کوهراز شمندی که امروزم را اولاد از رحمت، ایثار و فداکاری های ایشان میدانم...

برادران عزیزم

که همیشه به وجودشان افتخار می کنم

سپاسگزاری

بدینوسیله از موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی و مرکز مطالعات
بهبود بهره‌وری بازرگانی که با حمایت معنوی و مالی، شرایط و زمینه
انجام این تحقیق را فراهم نموده، صمیمانه قدردانی می‌نمایم.

این تحقیق طبق مصوبه به شماره ۸۷۲۷ بند ۱۱ مورخ ۱۳۸۷/۷/۱۵ و نیز به شماره قرارداد ۸۷/۱۲۳۰۸۷ شورای پژوهش و

آموزش به تصویب رسیده است.

سپاسگزاری

بدینوسیله از شرکت شهرکهای صنعتی استان تهران که با حمایت معنوی و

مالی، شرایط و زمینه انجام این تحقیق را فراهم نموده، صمیمانه قدردانی

می نمایم.

چکیده تحقیق

هدف از این تحقیق ، اولویت بندی عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در صنایع کوچک می باشد. بر اساس این هدف ، چندین عامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی در نظر گرفته شده که عبارتند از کیفیت زندگی کاری ، توانمند سازی کارکنان و نظام انگیزشی (عوامل سازمانی) و توانایی و تمایل به کار (عوامل فردی).

تحقیق حاضر در بین مدیران و کارشناسان و کارمندان شاغل در واحدهای صنعتی کوچک (مواد غذایی) که در شهرکهای صنعتی استان تهران واقع گردیده اند، انجام شده است. روش تحقیق از لحاظ هدف جزء تحقیقات کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات ، توصیفی از نوع پیمایشی است. روش نمونه گیری ، تصادفی و خوشه ای چند مرحله ای بوده است. تعداد نمونه مورد نظر ۶۵ بوده (از بین سه شهرک صنعتی) که به تعداد ۸۰ پرسشنامه قابل بررسی جمع آوری و بررسی شد.

با توجه به تحلیل های آماری انجام شده توسط آزمون فریدمن مشخص شد که از نظر پاسخگویان مهمترین عامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی عوامل فردی بوده و بین عوامل توانایی و تمایل به کار تفاوت معناداری از لحاظ رتبه وجود ندارد و همچنین بین عوامل سازمانی نیز تفاوت معناداری از لحاظ رتبه وجود ندارد. در عوامل مربوط به کیفیت زندگی کاری ، شیوه سرپرستی بیشترین عامل اثرگذار و ارتباطات سازمانی کمترین عامل اثرگذار، در عوامل مربوط به توانمند سازی کارکنان ، منابع کافی و دردسترس بیشترین عامل اثرگذار و مشارکت کارکنان کمترین عامل اثرگذار، در نظام انگیزشی ، بازخورد موثرترین و نفس کار کم اثرترین عامل ، در عوامل مربوط به نیازهای کارکنان ، نیاز احترام اثربخش ترین عامل و نیاز به خودشکوفایی کمترین عامل اثرگذار، در عوامل مربوط به نفس کار ، با اهمیت بودن کار موثرترین و تنوع کاری کم اهمیت ترین عامل ، در عوامل مربوط به توانایی ، عامل مهارت با اهمیت ترین عامل و توانایی فیزیکی کم اهمیت ترین عامل و در نهایت در عوامل مربوط به تمایل به کار ، علاقه به کار موثرترین و خودکارآمدی کم اثرترین عامل شناخته شدند.

از آنجا که همه عواملی که در مدل عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی وجود دارد رابطه شان با ارتقاء بهره وری نیروی انسانی تایید شد بنابراین پیشنهاد شده است که مدیران محترم به عوامل فردی از جمله مهارت شغلی و علاقه فرد به کار در محیط کاری توجه بیشتری داشته باشند. وجود ارتباط مستمر و پیوسته بین سازمان صنایع کوچک و مراکز آموزش فنی و حرفه ای این امکان را فراهم می کند تا افرادی که در زمینه های خاص دارای مهارت هستند در واحدهای صنعتی کوچک امکان اشتغال داشته باشند. به مدیران شهرکهای صنعتی پیشنهاد می گردد در زمینه طراحی و اجرای کارگاههای آموزشی برای ارتقاء مهارت مدیران واحدهای تولیدی کوچک در زمینه مدیریت عمومی اقدام نمایند. وجود سندیکاها و اتحادیه های کارگری که از حقوق کارگران در برابر کارفرمایان دفاع کند، همچنین وجود قوانین متناسب با زمان ، برای حفظ امنیت شغلی نیروی کار الزامی به نظر می رسد. همچنین مدل ارائه شده از دیگر پیشنهادات مبتنی بر تحقیق می باشد.

فهرست مطالب

فصل اول : کلیات تحقیق

۱-۱	چکیده فصل	۱
۱-۲	مقدمه	۱
۱-۳	بیان مساله	۲
۱-۴	ضرورت و اهمیت تحقیق	۳
۱-۵	سوالات تحقیق	۴
۱-۵-۱	سوالات اصلی تحقیق	۴
۱-۵-۲	سوالات فرعی تحقیق	۴
۱-۶	فرضیات تحقیق	۴
۱-۶-۱	فرضیه های اصلی تحقیق	۴
۱-۶-۲	فرضیه های فرعی تحقیق	۴
۱-۷	اهداف تحقیق	۵
۱-۷-۱	هدف اصلی	۵
۱-۷-۲	اهداف فرعی	۵
۱-۷-۳	اهداف کاربردی	۵
۱-۸	روش شناسی تحقیق	۵
۱-۸-۱	روش تحقیق	۵
۱-۸-۲	روش گردآوری اطلاعات و داده ها	۶
۱-۸-۳	جامعه آماری	۶
۱-۸-۴	روش نمونه گیری	۶
۱-۸-۵	حجم نمونه	۶
۱-۸-۶	روش تجزیه و تحلیل داده ها	۸
۱-۹	متغیرهای تحقیق	۹
۱-۱۰	مشکلات و تنگناهای تحقیق	۹
۱-۱۱	قلمرو مکانی و زمانی تحقیق	۹
۱-۱۲	تعریف مفاهیم و واژگان	۹

فصل دوم : پیشینه و مبانی نظری تحقیق

۲-۱	چکیده فصل	۱۲
۲-۲	تاریخچه صنایع کوچک در ایران	۱۲
۲-۳	معرفی شرکت	۱۳
۲-۳-۱	معرفی سازمان صنایع کوچک و شهرکهای صنعتی ایران	۱۳
۲-۳-۲	معرفی شرکت شهرکهای صنعتی تهران	۱۵
۲-۴	نقش صنایع کوچک در توسعه اقتصادی و صنعتی	۱۷
۲-۵	پیشینه و سوابق تحقیق	۱۹
۲-۵-۱	پیشینه بحث بهره وری و بهره وری نیروی انسانی	۱۹
۲-۵-۱-۱	دیدگاه اقتصاد دانان	۲۰
۲-۵-۱-۲	دیدگاه حسابداران	۲۰
۲-۵-۱-۳	دیدگاه فیزیکدانان	۲۰
۲-۵-۱-۴	دیدگاه مهندسان صنایع	۲۰
۲-۵-۱-۵	دیدگاه روانشناسان صنعتی و سازمانی	۲۱
۲-۵-۱-۶	دیدگاه مدیران	۲۱
۲-۵-۲	سوابق تحقیق	۲۴

۲۴ برخی از تحقیقات انجام گرفته در ایران
۲۸ برخی از تحقیقات انجام گرفته در جهان
۲۸ مفاهیم نظری تحقیق
۲۸ بهره وری
۲۹ بهره وری نیروی انسانی
۳۰ عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی
۲۵ مدل تحقیق
۳۵ کیفیت زندگی کاری
۳۷ بهبود کیفیت زندگی کاری
۳۸ راهبردهای موثر بر بهبود کیفیت زندگی کاری
۳۸ رهبری موثر و رفتار سرپرستی
۳۹ ارتباط با کارکنان
۴۱ مهندسی فاکتورهای انسانی (ارگونومی)
۴۲ طراحی مناسب محیط و فضاهای کاری
۴۵ انعطاف زمانی
۴۶ توانمند سازی کارکنان
۴۹ راهبردهای موثر بر توانمندسازی کارکنان
۴۹ آموزش کارکنان
۵۱ خلاقیت و نوآوری در سازمان
۵۴ مشارکت کارکنان
۵۵ سیستم پیشنهادات
۵۶ تفویض اختیار
۵۷ مشارکت در تصمیم گیری
۵۷ دایره کیفیت
۵۸ انگیزش
۵۸ نیازهای انسان
۶۲ احساس عدالت در سازمان
۶۳ حقوق و مزایای رفاهی
۶۴ بازخورد
۶۴ ارزیابی عملکرد
۶۵ نفس کار
۶۷ ویژگی های فردی
۶۷ توانایی ها
۶۹ دانش
۶۹ تجربه
۷۰ مهارت
۷۰ گرایش (تمایل به کار)
۷۱ روحیه
۷۳ خودکارآمدی
۷۵ علایق

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۷۷ چکیده فصل
۷۷ روش تحقیق
۷۷ دسته بندی تحقیقات برحسب هدف
۷۸ دسته بندی تحقیقات برحسب نحوه گردآوری داده ها
۷۹ ابزار گردآوری داده ها

۸۰	۳-۴	روایی و پایایی پرسشنامه
۸۰	۳-۴-۱	روایی
۸۱	۳-۴-۲	پایایی
۸۲	۳-۵	جامعه آماری
۸۲	۳-۶	روش نمونه گیری
۸۴	۳-۷	تعیین حجم نمونه
۸۵	۳-۸	سوالات تحقیق
۸۶	۳-۹	روش تجزیه و تحلیل داده ها
۸۶	۳-۹-۱	آمار توصیفی
۸۷	۳-۹-۲	آمار استنباطی
۸۷	۳-۹-۲-۱	آزمون تحلیل واریانس فریدمن
۸۷	۳-۹-۲-۲	آزمون کولموگروف اسمیرنوف

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۸۸	۴-۱	چکیده فصل
۸۸	۴-۲	مقدمه
۸۸	۴-۳	آمار توصیفی
۸۹	۴-۳-۱	سابقه کاری پاسخگویان
۸۹	۴-۳-۲	تحصیلات پاسخگویان
۹۰	۴-۳-۳	سمت سازمانی پاسخگویان
۹۱	۴-۴	آمار استنباطی
۹۲	۴-۴-۱	رتبه بندی عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی
۹۲	۴-۴-۱-۱	عوامل فردی و سازمانی
۹۳	۴-۴-۱-۲	عوامل سازمانی
۹۵	۴-۴-۱-۲-۱	عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری
۹۶	۴-۴-۱-۲-۲	عوامل موثر بر مهندسی فاکتورهای انسانی
۹۸	۴-۴-۱-۲-۳	عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان
۱۰۰	۴-۴-۱-۲-۴	عوامل موثر بر مشارکت کارکنان
۱۰۱	۴-۴-۱-۲-۵	عوامل موثر بر انگیزش
۱۰۳	۴-۴-۱-۲-۶	عوامل موثر بر نفس کار
۱۰۵	۴-۴-۱-۲-۷	نیازهای کارکنان
۱۰۷	۴-۴-۱-۳	عوامل فردی
۱۰۸	۴-۴-۱-۳-۱	عوامل موثر بر توانایی کارکنان
۱۰۹	۴-۴-۱-۳-۲	عوامل موثر بر تمایل به کار کارکنان
۱۱۱	۴-۴-۱-۴	عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی
۱۱۳	۴-۴-۲	آزمون کولموگروف اسمیرنوف
۱۱۳	۴-۴-۲-۱	آزمون نرمال بودن توزیع
۱۱۴	۴-۴-۲-۲	آزمون یکنواخت بودن توزیع
۱۱۵	۴-۴-۳	تحلیل سوال باز پرسشنامه

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۱۷	۵-۱	چکیده فصل
۱۱۷	۵-۲	مقدمه
۱۱۷	۵-۳	جمع بندی
۱۱۹	۵-۴	نتیجه گیری
۱۲۰	۵-۴-۱	نتیجه رتبه بندی عوامل
۱۲۰	۵-۴-۱-۱	رتبه بندی عوامل فردی

۱۲۰ رتبه بندی عوامل موثر بر توانایی کارکنان	۵-۴-۱-۱-۱
۱۲۰ رتبه بندی عوامل موثر بر تمایل به کار کارکنان	۵-۴-۱-۱-۲
۱۲۰ رتبه بندی عوامل سازمانی	۵-۴-۱-۲
۱۲۰ رتبه بندی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری	۵-۴-۱-۲-۱
۱۲۰ رتبه بندی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان	۵-۴-۱-۲-۲
۱۲۱ رتبه بندی عوامل موثر بر انگیزش	۵-۴-۱-۲-۳
۱۲۱ رتبه بندی عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی	۵-۴-۱-۳
۱۲۱ رتبه بندی عوامل فردی و سازمانی موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی	۵-۴-۱-۴
۱۲۳ پیشنهادات	۵-۵
۱۲۳ پیشنهادات مبتنی بر تحقیق	۵-۵-۱
۱۲۶ پیشنهادات مبتنی بر نظر محقق	۵-۵-۲
۱۲۷ پیشنهاد به سایر محققین	۵-۵-۳

منابع
ضمائم

فهرست شکل ها

۳۲	شکل ۲-۱ عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ، ساعتچی
۳۴	شکل ۲-۲ الگوی پروکوپینکو
۳۵	شکل ۲-۳ مدل کلی تحقیق
۳۸	شکل ۲-۴ راهبردهای بهبود کیفیت زندگی کاری
۴۲	شکل ۲-۵ راهبردهای موثر بر مهندسی فاکتورهای انسانی
۴۹	شکل ۲-۶ راهبردهای موثر بر توانمندسازی کارکنان
۵۲	شکل ۲-۷ فرایند خلاقیت
۵۵	شکل ۲-۸ راهبردهای موثر بر مشارکت کارکنان
۵۸	شکل ۲-۹ راهبردهای موثر بر انگیزش
۶۰	شکل ۲-۱۰ سلسله مراتب نیازهای مازلو
۶۸	شکل ۲-۱۱ راهبردهای موثر بر توانایی انجام کار
۷۱	شکل ۲-۱۲ راهبردهای موثر بر تمایل به کار
۸۲	شکل ۲-۱ نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای

فهرست جداول

۱۹	جدول ۲-۱ سهم ارزش افزوده صنایع کوچک ، متوسط و بزرگ برخی کشورهای آسیایی و ایران
۲۲	جدول ۲-۲ بررسی بهره وری از دیدگاه صاحب نظران مدیریت و بهره وری
۶۴	جدول ۲-۳ ابعاد اصلی شغل
۶۸	جدول ۲-۴ ابعاد توانایی های ذهنی
۶۹	جدول ۲-۵ ابعاد توانایی فیزیکی (جسمی)
۷۹	جدول ۳-۱ داده های پژوهش مربوط به پرسشنامه
۸۲	جدول ۳-۲ پایایی اجزای پرسشنامه
۸۹	جدول ۴-۱ توزیع فراوانی افراد از نظر سابقه
۹۰	جدول ۴-۲ توزیع فراوانی افراد از نظر میزان تحصیلات
۹۱	جدول ۴-۳ توزیع فراوانی افراد از نظر سمت سازمانی
۹۲	جدول ۴-۴ نتایج آماره های توصیفی عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی
۹۲	جدول ۴-۵ نتیجه آزمون t عوامل فردی و سازمانی
۹۴	جدول ۴-۶ نتایج آماره های توصیفی عوامل سازمانی موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی
۹۴	جدول ۴-۷ معنی داری آزمون فریدمن عوامل سازمانی
۹۴	جدول ۴-۸ نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل سازمانی
۹۵	جدول ۴-۹ نتایج آماره های توصیفی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری

- جدول ۴-۱۰ معنی داری آزمون فریدمن عوامل کیفیت زندگی کاری ۹۵
- جدول ۴-۱۱ نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری ۹۶
- جدول ۴-۱۲ نتایج آماره های توصیفی عوامل موثر بر مهندسی فاکتورهای انسانی ۹۷
- جدول ۴-۱۳ نتیجه آزمون t عوامل موثر بر مهندسی فاکتورهای انسانی ۹۷
- جدول ۴-۱۴ نتایج آماره های توصیفی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان ۹۸
- جدول ۴-۱۵ معنی داری آزمون فریدمن عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان ۹۹
- جدول ۴-۱۶ نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان ۹۹
- جدول ۴-۱۷ نتایج آماره های توصیفی عوامل موثر بر مشارکت کارکنان ۱۰۰
- جدول ۴-۱۸ معنی داری آزمون فریدمن عوامل موثر بر مشارکت کارکنان ۱۰۱
- جدول ۴-۱۹ نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل موثر بر مشارکت کارکنان ۱۰۱
- جدول ۴-۲۰ نتایج آماره های توصیفی عوامل موثر بر انگیزش ۱۰۲
- جدول ۴-۲۱ معنی داری آزمون فریدمن عوامل موثر بر انگیزش ۱۰۲
- جدول ۴-۲۲ نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل موثر بر انگیزش ۱۰۲
- جدول ۴-۲۳ نتایج آماره های توصیفی عوامل موثر بر نقش کار ۱۰۳
- جدول ۴-۲۴ معنی داری آزمون فریدمن عوامل موثر بر نقش کار ۱۰۴
- جدول ۴-۲۵ نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل موثر بر نقش کار ۱۰۴
- جدول ۴-۲۶ نتایج آماره های توصیفی نیازها ۱۰۵
- جدول ۴-۲۷ معنی داری آزمون فریدمن نیازها ۱۰۵
- جدول ۴-۲۸ نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی نیازها ۱۰۶
- جدول ۴-۲۹ نتایج آماره های توصیفی عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۱۰۷
- جدول ۴-۳۰ نتیجه آزمون t عوامل فردی ۱۰۷
- جدول ۴-۳۱ نتایج آماره های توصیفی عوامل موثر توانایی ها ۱۰۸
- جدول ۴-۳۲ معنی داری آزمون فریدمن عوامل موثر بر توانایی ها ۱۰۸
- جدول ۴-۳۳ نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل موثر بر توانایی ها ۱۰۹
- جدول ۴-۳۴ نتایج آماره های توصیفی عوامل موثر بر تمایل به کار ۱۱۰
- جدول ۴-۳۵ معنی داری آزمون فریدمن عوامل موثر بر تمایل به کار ۱۱۰
- جدول ۴-۳۶ نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل موثر بر تمایل به کار ۱۱۰
- جدول ۴-۳۷ نتایج آماره های توصیفی عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۱۱۱
- جدول ۴-۳۸ میانگین رتبه ها به منظور بررسی عوامل موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۱۱۲
- جدول ۴-۳۹ معنی داری آزمون فریدمن عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی ۱۱۲
- جدول ۴-۴۰ بررسی و مقایسه توزیع نمرات با توزیع نرمال بوسیله آزمون کولموگروف اسمیرنوف ۱۱۴

جدول ۴-۴۱ بررسی و مقایسه توزیع نمرات با توزیع یکنواخت بوسیله آزمون کولموگروف اسمیرنوف ۱۱۵

فهرست نمودارها

- نمودار ۲-۱ نمودار تعداد صنایع مختلف در شهرکهای صنعتی ۱۶
- نمودار ۴-۱ سابقه کاری پاسخگویان ۸۹
- نمودار ۴-۲ تحصیلات پاسخگویان ۹۰
- نمودار ۴-۳ سمت سازمانی پاسخگویان ۹۱
- نمودار ۴-۴ نمودار میله ای نقش هریک از عوامل فردی و سازمانی موثر بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۹۳
- نمودار ۴-۵ نمودار میله ای نقش هریک از عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۹۶
- نمودار ۴-۶ نمودار میله ای نقش هریک از عوامل موثر بر مهندسی فاکتورهای انسانی در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۹۸
- نمودار ۴-۷ نمودار میله ای نقش هریک از عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۱۰۰
- نمودار ۴-۸ نمودار میله ای نقش هریک از عوامل موثر بر انگیزش در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۱۰۳
- نمودار ۴-۹ نمودار میله ای نقش هریک از عوامل موثر بر نفس کار در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۱۰۴
- نمودار ۴-۱۰ نمودار میله ای نقش نیازها در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۱۰۶
- نمودار ۴-۱۱ نمودار میله ای نقش هریک از عوامل موثر بر توانایی انجام کار در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۱۰۹
- نمودار ۴-۱۲ نمودار میله ای نقش هریک از عوامل موثر بر تمایل به کار در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۱۱۱
- نمودار ۴-۱۳ نمودار میله ای نقش هریک از عوامل موثر در ارتقاء بهره وری نیروی انسانی ۱۱۳
- نمودار ۴-۱۴ مقایسه توزیع نمرات با توزیع نرمال ۱۱۴

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱ چکیده فصل

در این فصل با بیان مساله ، اهمیت و ضرورت تحقیق ، سوالات و فرضیات تحقیق و همچنین اهداف تحقیق آشنا شده و سپس شرح مختصری از روش شناسی تحقیق در قالب روش تحقیق ، روش گردآوری اطلاعات و داده ها ، جامعه آماری ، روش نمونه گیری ، حجم نمونه ، روش تجزیه و تحلیل داده ها آورده شده که عناوین مذکور به طور کامل در فصل سوم توضیح داده شده است. تعریف مفاهیم و واژگان تخصصی و بیان مشکلات و تنگناهای تحقیق از دیگر عناوین این فصل می باشد.

۱-۲ مقدمه

بهره وری نیروی انسانی به مفهوم استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و تواناییهای بالقوه فرد در مسیر ارتقاء بهره وری سازمان است. بدین معنا که آموزش ، یادگیری و رشد نیروی انسانی در سازمان و مشارکت افراد در اداره سازمان ، علاوه بر بهبود بهره وری فرد ، موجب افزایش بهره وری در سازمان خواهد شد. افراد (نیروی انسانی) مهم ترین و مناسب ترین زمینه برای بهبود بهره وری هستند.

بهره وری پایین در سازمانها ، شرکتها و موسسات مختلف ناشی از عوامل مختلف و متنوعی است . متناسب با این عوامل ، روشهای متفاوتی نیز برای رفع مشکلاتی که منجر به بهره وری پائین شده اند ، وجود دارد. به کلیه تلاش های سیستماتیک و ساختاریافته که برای حذف و یا کاهش تلفات ناشی از مواد ، ماشین ، انسان و یا تعامل نادرست بین آنها برنامه ریزی و اجرا می شود ، نظام ارتقاء بهره وری می گویند.

نظام های ارتقاء بهره وری در سه گروه ذیل قابل دسته بندی اند : ۱- نظام هایی که بر حذف یا کاهش تلفات ناشی از مواد و ماشین تمرکز دارند (نظام های سخت افزار محور) ۲- نظام هایی که بر حذف یا کاهش تلفات ناشی از عملکرد انسان تمرکز دارند (نظام های انسان افزار محور) ۳- نظام هایی که بر حذف یا کاهش تلفات ناشی از تعامل نامناسب بین انسان ، ماشین و مواد تمرکز دارند (نظام های نرم افزار محور) . به کلیه فنیونی که از طریق متاثر ساختن عوامل قلمرو انسان افزار ، بیشترین تاثیر را باعث می شوند ، فنون انسان افزار ارتقاء بهره وری می گویند. استفاده از این فنون مستقیما انگیزه و توانایی انجام کار کارکنان را بهبود بخشیده و موجب ارتقاء بهره وری می گردد. (ادسی ، ۱۳۷۵ ، ۴۷)

تلاش برای بهبود و استفاده موثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران می باشد. وجود ساختار سازمانی مناسب، روشهای اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهم تر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی می باشند که برای نیل به بهره وری مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد.

بهره وری بهترین وسیله سنجش عملکرد هر سازمان است، بطوریکه سازمان را در کلیه ابعاد فعالیتهايش، واحدهای تحت پوشش آن و از جنبه های گوناگون دیگر مورد ارزیابی قرار می دهد. افزایش و بهبود بهره وری در گرو کار هوشمندانه و آگاهانه است نه در گرو کار سخت تر و استفاده بیشتر از عوامل تولید، زیرا ممکن است از این طریق، بهره وری اندکی افزایش داشته باشد اما بهبود واقعی و مستمری نخواهد داشت. با استفاده از برنامه ریزی های کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت می توان بهره وری را افزایش داد.

در افزایش بهره وری باید به مسائل اقتصادی و اجتماعی باهم توجه داشت. همچنین باید در نظر داشت که برداشتهای صرفاً خشک فیزیکی و مادی بدون در نظر گرفتن بقیه عوامل، منجر به افزایش بهره وری نخواهد شد. بهره وری مورد توجه تمام اقشار جامعه است و باعث کارایی و توانایی جامعه می شود و برخوردی منظم با توسعه اقتصادی و اجتماعی دارد و توسعه ای فراگیر است که افزایش بهره وری را در تمام سطوح فراهم می سازد. بهره وری پدیده پیچیده و کشف تازه ای در زمانه ما نیست. آنچه امروزه به عنوان روشهای مدون شناخته شده و تجربه شده بهره وری می شناسیم، در واقع شکل تکامل یافته و قانونمند کلیه روشها و شیوه هایی است که انسان از دیر باز برای بهبود شرایط زندگی و فردی خود به آنها متوسل می شده و با تکیه بر خلاقیت و نوآوری پیوسته به تصحیح مسیر کار و کوشش زندگی خود می پرداخته است. (طاهری، ۱۳۸۰، ۱۷۶-۱۷۵)

۳-۱ بیان مسئله

اهمیت صنایع کوچک در توسعه اقتصادی کشورها، توجه روز افزون سیاستگزاران و دولتمردان را در جوامع مختلف به دنبال داشته است. تعداد واحدهای تولیدی کوچک در دو دهه گذشته در جهان رشد چشمگیری داشته است و افراد سازمانهای متوسط و بزرگ برای دریافت کالاها و خدمات و نیز مواد و قطعات مورد نیاز خود به این گروه از صنایع متکی هستند. هنگامی که کشورهای جهان، اعم از توسعه نیافته، در حال توسعه

و یا توسعه یافته از مرض های اقتصادی نظیر تورم ، رکودی یا کساد اقتصادی آسیب می بینند ، به اهمیت بهبود بهره وری پی می برند.

کشور ما ایران دارای منابع سرشار وغنی ، موادخام لازم برای رشد صنایع ، همچنین افرادی توانا و با استعداد در فراگیری علوم و فنون در صنعت می باشد و قابلیت وسیعی برای رشد و شکوفایی دارد اما برای تحقق یافتن این امر ، باید فرهنگ صنعتی با رعایت اصول و مفاهیم بهره وری توأم گردد تا اینکه صنایع کشور از بهره وری کامل برخوردار شوند.

برای اینکه بتوانیم به بهره وری برسیم ، باید بدانیم که چگونه از انباشت دانش ، خلاقیت و بهره وری موجود در کارکنان و نیروی کار آنان بهره برداری نماییم ولی چالش اصلی این است که چگونه به نتایج موردنظر با استفاده از حداقل منابع ، دست یابیم . در این میان پرسش اصلی این است که چه مشوق هایی باعث می گردد تا نیروی انسانی سازمان تحرک بیشتر و تلاش بیشتر و سازمان یافته تری را در جهت اهداف سازمان دنبال کند ، بطوریکه حاصل و نتیجه آن بالا رفتن بهره وری باشد !؟

۴-۱ ضرورت و اهمیت تحقیق

امروزه بهبود بهره وری یکی از مهم ترین راهکارهای توسعه اقتصادی ، اجتماعی ملل مختلف است و توفیق تسریع روند بهبود بهره وری یکی از شرایط اصلی دستیابی به جایگاه مناسب در صحنه رقابت جهانی و افزایش رفاه زندگی مردم می باشد. بهبود بهره وری می تواند نتایج زیر را در بر داشته باشد :

اصلاح و بهبود فرآیندها ، بهبود روابط کاری ، اصلاح رفتارهای فردی و گروهی ، افزایش انگیزه کاری ، افزایش کیفیت زندگی کاری ، افزایش سطح رفاه ، افزایش اشتغال ، افزایش سطح حقوق و دستمزد (به

دلیل بهبود تولید و سود در سازمان)

محدودیت منابع در دسترس ، افزایش جمعیت و رشد نیازها و خواسته های بشر باعث شده است که دست اندرکاران عرصه اقتصاد ، سیاست و مدیریت جامعه و سازمانها ، افزایش بهره وری را در اولویت برنامه های خود قرار دهند. از آنجا که انسان خود مولد و مصرف کننده تکنولوژی است بنابراین نیروی انسانی مهم ترین عامل توسعه اقتصادی - صنعتی به شمار می رود و نقش کلیدی و محوری را در ارتقاء بهره وری برای انسان قائل شده اند. درحقیقت تنها انسان است که می تواند کمیت و کیفیت کار خود را ارتقاء دهد ، طرح

های جدید ارائه دهد و با خلاقیت خود مشکلات را از پیش راه بردارد ، بر نیروی کار خود بیفزاید و راهنمای کاهش هزینه ها را بیابد و درحقیقت تنها عاملی است که می تواند تغییراتی در خود و محیط اطراف خود بوجود آورد.

۵-۱ سوالات تحقیق

۱-۵-۱ سوالات اصلی تحقیق

۱- آیا عوامل سازمانی بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی اثر دارد ؟

۲- آیا عوامل فردی بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی اثر دارد ؟

۲-۵-۱ سوالات فرعی تحقیق

۱-۱ آیا بهبود کیفیت زندگی کاری بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی اثر دارد؟

۲-۱ آیا توانمند سازی کارکنان بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی اثر دارد؟

۳-۱ آیا نظام انگیزش کارکنان بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی اثر دارد؟

۱-۲ آیا توانایی ها بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی اثر دارد ؟

۲-۲ آیا تمایل به کار بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی اثر دارد؟

۶-۱ فرضیات تحقیق

۱-۶-۱ فرضیه های اصلی تحقیق

۱- عوامل سازمانی بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد.

۲- عوامل فردی بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد.

۲-۶-۱ فرضیه های فرعی تحقیق

۱-۱ بهبود کیفیت زندگی کاری بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد.

۲-۱ توانمندسازی کارکنان بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد.

۳-۱ نظام انگیزش کارکنان بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد.

۱-۲ توانایی کارکنان بر ارتقاء بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد.