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

سید فخرالدین طاهرزاده موسویان1، متینه مقدم2

1. رئیس مرکز پژوهش های صنعتی و معدنی تجهیز صنعت نگین پاسارگاد
2. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور تهران تحصیلات تکمیلی، 1575783491، 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 روندجهانی 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 ازنوع توصیفی- پیمایشی میباشدو جامعه آماري 30 شرکت مطرح در صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی می باشند، ابزار گردآوري اطلاعات پرسشنامه (لیکرت)و داده ها با استفاده از نرم افزارSPSSوExcel مورد تجزيه و تحليل قرارگرفته اند. در تحليل آماري ، اطلاعات در دو بخش توصيفي و استنباطي مورد بررسي قرار گرفتند. اعتبار پرسشنامه از طریق آلفا کرونباخ با مقدار 95% 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 میباشند .

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

**1- مقدمه**

تجارت و کسب و کار سابقه دیرینه‌ای در تمدن بشری دارد. تجارت فرصت ايجاد تنوع در بازار و يادگيري به واسطه وجود رقابت را برای شرکت ها فراهم می آورد و وابستگي آنها را به بازاری خاص کاهش ميدهد و توانايي بقا در محيط هاي جدید را به آنها آموزش می دهد. امروزه رشد صادرات براي دولت ها به منزله كليدي براي بازآفريني اقتصاد است( گریفت و رينكوتا،2012).

دولت ها نقش كليدي را در ترغيب فعاليت هاي تجارت خارجي بنگاه هاي داخلي از طريق برنامه هاي توسعه صادرات بازي میکنند (كاووسگيل و مايكل، 1990).

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. در خلال دهه80کشور در تداوم رشد صادرات نفتی با مشکلاتی روبرو شد، در آن زمان افزایش هزینه هاي تولید برای اغلب کالاهاي صادراتی به دلایل گوناگون منجر به تضعیف موقعیت رقابتی صادرکنندگان در بازارهاي هدف شد، به همین سبب ضرورت توسعه صادرات مورد توجه مسئولان قرار گرفت. افزایش شکاف تراز بازرگانی کشور به ویژه در سالهاي اخیر دولت را بیشتر به حمایت از بخش صادرات غیرنفتی من جمله تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی به گونه اي سازمان یافته ترغیب نموده است (گیلان پور،1980و اسماعیلی،1387).

از آنجا که بهره وری نیروی انسانی یک مزیت رقابتی بسیار مهم در عرصه تجارت بین‌المللی محسوب میشود، تلاش براي بهبود و استفاده مؤثر و كارآمد از منابع گوناگون همچون نيروي كار، هدف تمامي مديران سازمانهاي اقتصادي و واحدهاي توليدي و... است. در حال حاضر صنعت تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی با ارزش بازار 8.7 هزار میلیارد تومانی حدود 2.68درصد از ارزش روز بازار سهام را تشکیل می دهد که در مقایسه با ارزش بازار بیش از 10 هزار میلیارد تومانی سال قبل حدود 18درصد کاهش یافته است .اين تحقيق ميتواند راهنمایی براي سياست گذاري عمومي در حوزه صادرات بنگاه هاي اقتصادي كشور به منظور استفاده بهتر و موثرتر از نیروی انسانی و نهايتاً ارتقاي صادرات ملي و دستيابي به تراز تجاري مثبت در اقتصاد بدون نفت باشد.

**2- بیان مسئله**

امروزه رشد و توسعه صادرات یکی از اهداف مهم برای کشورها تلقی می شود .سیاست توسعه صادرات رویکردی برونگرا در خط مشی گذاری تجارت بین المللی است که هدف آن کمک به توسعه و رفاه جامعه از طریق تشویق صادرات می باشد. پیامد توسعه صادرات هر كشور اشتغالزايي، كسب درآمد ارزي بيشتر و تعاملات تجاري با ديگر كشورهاي جهان است، بر این اساس كشورهاي مختلف براي دستیابی به این مهم برنامه های استراتژیکی متفاوتی را در زمینه های مختلف من جمله مدیریت بهره وری نیروی انسانی به عنوان اصلی ترین منبع سازمانی که نقش کلیدی را در سازمان ها دارند به کار گرفته اند .برای واژه بهره وري[[1]](#footnote-1) تعاریف مختلفی ارائه شده است.

طبق نظريه سازمان بين المللی کار ،بهره وری عبارتست از نسبت ستانده به يکی از عوامل توليد( زمين – سرمايه و (...و طبق نظريه آژانس بهره روی اروپااین واژه يک نوع طرز تفکر وديدگاهی وديدگاهی است که هر فرد يا سيستم ميتواند ميتواند کارها و وظايفش را هر روز بهتر از ديروز انجام دهد

امروزه بهره وري بیشتر به عنوان یک دیدگاه فکري و یک نگرش و طرز تفکري براي استمرار پیشرفت و بهبود مطرح میباشد و در عمق معناي خویش، نگرشی براي عقلایی کردن فعالیتها است(کاظمی و همکاران،1390).

در تحقیقات بسیاري، نیروي انسانی مهمترین عامل در بهبود بهره وري محسوب شده است(هیکس 1987، گاي 1992، ابطحی و کاظمی 2001، دهقان و همکاران 2006) زیرا این عامل با در اختیار داشتن منبع تفکر میتواند موجبات تعالی سازمانها و کشورها را فراهم آورد(کاظمی و همکاران،1390).

پیکره دولت نیز شدیدا به این نیروي حیات بخش نیاز دارد(فرازمند،1391).

یکی از راه کارهای موثر در توسعه صادرات برنامه های توسعه و ارتقاء مدیریت بهره وری 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 بهره وری 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 ؟»

**3- اهمیت انجام تحقیق**

در عصر حاضر، بهره‌وري را يك روش، يك مفهوم و يك نگرش درباره كار و زندگي مي‌نامند و به آن، به شكل يك عوامل محیطی و يك جهان‌بيني مي‌نگرند؛ بهبود بهره وري موضوعي بوده است که از ابتداي تاريخ بشر و در کليه نظامهاي سياسي و اقتصادي مطرح بوده است. بهره‌وري درهمه شئونات، كار و زندگي فردي و اجتماعي مي‌تواند دخيل باشد و يك شاخص تعيين كننده درآمد سرانه هر كشور است و براي افزايش بهره‌وري ملي هر كشور بايد درآمد سرانه آن كشور افزايش يابد (خاکی‌، 1386‌(.

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 تاكنون تحقيقات كمى درباره مدیریت بهره وری 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 بهره وری صادراتی ارایه نموده شده است .

**4- 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.كاركنان سرمايه هاي با ارزش هر سازمان مي باشند. دستيابي به هدفهاي هر سازمان در گرو مديريت هوشمند اين منابع با ارزش است. در این راستا، کارکنان هر سازمان مهم‌ترین 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 نیروي انسانی در سازمان تغییر پیدا نمود. نیروي انسـانی موثر، عامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمان است(استوق،2002).

از طرفی امروزه همه جوامع به این بـاور رسیده اند که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره وري ممکن نیست(پویان و معصـومی 2009). بنـابراین بایـد توجهی بیشتر، همراه با برنامه ریزي، در بهره وري سازمانی متوجه عامل انسانی شود(هنري و همکاران،2003).

بهره‌وری در خدمات دولتی از حيث سطح مورد تجزيه و تحليل به سه دسته فردی، سازمانی و ملی تقسيم می‌شود. بهره‌وری در سطح فردی به تجزيه و تحليل، اندازه گيری و بهبود بهره‌وری نيروی انسانی اختصاص دارد. موضوع بحث آن ارتقا و بهبود بهره‌وری نيروی انسانی اعم از نيروی كار مستقيم يا نيروی كار غير مستقيم است) شکری،1382(.

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

در مورد عوامل اثرگذار بر افزايش بهره وري نيروي انساني نظرات متفاوتي وجود دارد. به طور اجمال، عواملي مادی و محیطی در بهره‌وري مؤثر مي‌باشد، به طور کل محققان در اين باب اتفاق نظر دارند كه براي افزايش سطح بهره‌وري تنها يك علت خاص را نمي‌توان ارائه نمود بلكه عنوان مي‌كنندكه ارتقای بهره‌وري را بايد معلول تركيبي ازعوامل گوناگون دانست )امیران، 1372).

4-1- مفهوم بهره وری

بهره وري يعني افزايش دائمي و مستمر نسبت رياضي بين نتايج به دست آمده به منابع بـه كـار رفته و مصرف شده. به بيان ساده تر، بهره وري يعني: تهيه كالاها و خدمتهاي بيشـترو بهتـر با هزينه و قيمت تمام شده سابق با صرف همان مقدار منابع توليد يا تهيه همان مقدار كالاهـا و خدمتها با هزينه و قيمت تمام شده كمتر و در واقع با صرف مقدار منابع توليدي كمتر. واژه بهره وري براي نخستين بـار بـه وسـيل هي فرانسـوا كنـه رياضـيدان و اقتصـاددان طرفـدار مكتب فيزيوكراسي (حكومت طبيعت) به كار برده شد. كنه با طرح جدول اقتصادي، اقتـدار هردولتي را منوط به افزايش بهرهوري در بخش كشاورزي ميداند (شهنام،1378)

در سال1883 فرانسوي ديگري به نام ليتره بهره وري را دانش و فن توليد تعريف كرد.

در سال1950 سازمان همكاري اقتصادي اروپا به طور رسمي بهره وري را چنـين تعريـف كرد: بهرهوري حاصل كسري است كه از تقسيم مقدار يا ارزش محصول بر مقدار يا ارزش يكي از عوامل توليد به دست ميآيد. بدين لحاظ ميتوان از بهره وري سرمايه، مواد اوليـه و نيروي كار صحبت كرد.

4-2- عوامل موثر در بهره وری نیروی انسانی

بهره وري نيروي انساني عبارت است از استفاده بهينه از نيـروي انسـاني در جهـت پيشـبرد اهداف سازمان و چگونگي استفاده كردن از جوانان، ميانسالان و حتي بازنشستگان.

عامل نيروي انساني به عنوان يكي از سرمايه هاي بـا ارزش هـر سـازمان كـه از يـك سـو به طور مستقيم در توليد كالا و خدمات شركت ميكند و از سوي ديگر به عنوان يك عامـل ذي شعور و هماهنگ كننده ساير عوامل توليد شناخته شده و جايگـاه ويـژه اي در بـين سـاير عوامل دارد. بنابراين، بررسـي عوامـل مـؤثر بـر ارتقـاء بهـره وري نيـروي انسـاني از اهميـت قابل ملاحظه اي برخوردار است.

* عوامل خارجي يا غيرقابل كنترل: به عواملي اطلاق مي شود كه در خارج از سازمان اثرگذار هستند و تحت اختيار فرد يا مديران سازماني نيستند.
* عوامل داخلي يا قابل كنترل: اين عوامل تحت حيطه و اختيارات مديران سازمانها و افراد مي باشد كه با تعمق و مديريت صحيح مي تواند با بهره وري بالا بكارگرفته شوند . مهمترین این عوامل که در این مقاله به آن پرداخته شده است نیروی انسانی می باشد.

کاركنان سرمايه هاي با ارزش هر سازمان مي باشند. دستيابي به هدفهاي هر سازمان در گرو مديريت هوشمند اين منابع با ارزش است. نيروي كار عامل مهم و موثر بهره وري است. اين نيرو اگر با آرامش خاطر و انگيزه قوي اشتغال بكار داشته باشد بهره وري را به بالاترين سطح خود خواهد رساند. بطوركلي مهمترين عاملي كه بر روي بهره وري نيروي انساني موثر است انگيزه در انجام دادن كار است . راهكارهاي افزايش بهره وري مستلزم شناخت كافي وضعيت موجـود وعوامل محیطی كـاري شركتها است. باتوجه به تفاوتهاي مهم در عوامل محیطی كاري شركتهـا و وضـعيت موجـود آنهــا مــيتــوان گفت راهكارهــاي افــزايش بهــره وري نيــزدر آنهــا متفــاوت خواهــدبود. ازراهكارهـاي افـزايش بهـره وري مـيتـوان به تـأمين نيازهـاي اساسـي كاركنـان، مشـاركت كاركنان در تصميم گيري، سبك رهبري مشاركتي مدير، فعاليتهاي گروهي كاركنـان در محيط كار، پرداخت مزاياي جانبي به كاركنان و سيستم مناسـب ارزشـيابي در محـيط كـار اشاره كرد. درجهت تأثير هر يك از اين راهكارها در افـزايش بهـره وري بـه وضـعيت موجـود شركت در آن زمينه وضرورت پرداختن به هريك از اين موارد بستگي دارد، كــه بايـد بـه شكل ماهرانه اي شناسايي و اولويت بندي شده و برآن اساس اقدام شـود.

بطور كلي عواملي كه بر روي انگيزه تاثير دارد به دو دسته تقسيم مي شوند: عوامل مادي و عوامل محیطی در سازمان.

* **عوامل مادي:**

به ميزان حقوق و دستمزد افراد در مقايسه بـا سـطح قيمـتهـا در جامعـه و برآورد نيازهاي اوليه افراد (نيازهاي مازلو) بستگي دارد و عوامل عوامل محیطی سـازماني بـه ايـن مسئله ميپردازد كه جو مـديريتي و فضـاي سـازمان بـراي كـارگران چگونـه اسـت؟ يعنـي مديريت سازمان امكان بروز عقايد و افكار نو را به زيردستان خود ميدهد يا خير؟ آيا معيار انتخاب و بهكارگيري افراد در مشاغل بر اساس شايستگيها و صلاحيتهـا اسـت يـا اينكـه معيار صرفاً بر اساس داشـتن رابطـه و اطلاعـات محـض اسـت؟ آيـا سيسـتم تشـويق و تنبيـه عادلانه در سازمان وجود دارد؟ ميزان مشاركت در سـازمان چقـدر اسـت؟ مـديران تـا چـه ميزان محيط را براي انجام كار جذاب نموده اند.

* **عوامل محیطی:**

دسته دوم عوامل مؤثر بر بهره وري نيروي انساني عوامل محيطي هستند كـه خـود شـامل "مشاركت، مناسبات اجتماعي، محتواي كار و خشنودي شغلي" است (امیران،1372).

عامل مناسبات اجتماعي از طريق ارتباط بيشتر عامل انساني با يكديگر بر بهرهوري مؤثر است. به اين معنا كه هر چه روابط بيشتر شود، انسانها تحت تأثير روحيه نوع دوستي انگيـزه فعاليت بيشتري خواهند يافت، بنابراين بهره وري افزايش مييابد.

برنامه هاي توسعه صادرات ایران با تمرکز روی اصول(بهره وری نیروی انسانی و... در محيط رقابت بين المللي) پی ریزی شده است. ایران به نظر بسیاری از کارشناسان و متخصصان داخلی و خارجی پتانسیل های بسیار خوبی در توسعه صادرات غیر نفتی دارد و بخش تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی به دلیل برخورداری از پتانسیل صادرات محصولات و گستردگي اين صنعت و ارتباط آن با بسياري از بخش هاي اقتصادي و اجتماعي و...در سطح کشور از مهمترین بخش های اقتصادی کشور محسوب می شود و با ایجاد فرصت های شغلی جدید در این حوزه برای نیروی کارشان از ارزش افزوده بالاتری برای اقتصاد ملی بهره مند شوند .

4-3- فرضیه اصلی تحقیق

1. مدیریت بهره وری انسانی روی توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی تاثیر دارد.

4-4- فرضیه­های فرعی تحقیق

1. عوامل مادی به عنوان انگیزاننده های بهره وری نیروی انسانی روی توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی تاثیر دارد.
2. عوامل محیطی به عنوان انگیزاننده های بهره وری نیروی انسانی روی توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی تاثیر دارد.

عوامل مادی

عوامل محیطی

توسعه صادرات سیمان

**شکل1- مدل مفهومی تحقیق**

**5- پیشینه تحقیق**

مروری بر مطالعات و تحقیقات گذشته ، پیرامون بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در منابع علمی داخلی و خارج از کشور بیانگر قدمت و فعالیت های پژوهشی متنوع در این حوزه است . بررسی عوامل مختلف موثر بر بهره وری نیروی انسانی ، روش های متنوع اندازه گیری مقدار تاثیر عوامل موثر و بررسی این عوامل د صنایع و سازمان های مختلف بیشترین اختلاف در مطالعات پیشین در این حوزه می باشد . جدول (1) به طور مختصری برخی از تحقیقات این حوزه را که ارتباط بیشتری با موضوع پژوهش دارد، نشان می دهد . به عنوان یک نتیجه گیری کلی از همه ادبیات مطالعه شده و ارائه شده در جدول (1) ، می توان این نتیجه را گرفت که بحث عوامل عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی مانند بسیاری از مباحث دیگر که در حیطه کاری علوم انسانی و اجتماعی قرار دارند ، از دیدگاه های مختلف مورد بررسی است .برخی از عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در سازمان ها مانند عوامل محیطی و عوامل مادی در بسیاری از پژوهش ها 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 بهره وری نیروی انسانی که در ادبیات تحقیق بررسی شده ، به منظور شناسایی عوامل بالقوه موثر بر بهره وری نیروهای انسانی در شرکت های صادراتی تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی استفاده شده که در بخش بعد به آنها اشاره شده است .

**جدول1- پیشینه تحقیق**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **نویسنده** | **سال** | **عنوان** | **نتایج** |
| **فرانسالنسی و گولال** | **1998** | **عوامل موثر بر بهره وري نیروي انسانی** | **آنها به اینت نتیجه رسیدند که عوامل موثر بر بهره وري نیروي انسانی به ترتیب شامل تحصیلات، آموزش، تجارب نیروي کار، کیفیت مدیریتی، سرمایه گذاري در تجهیزات، تکنولوژي و محیط اجتماعی می باشد.** |
| **کاظمی و همکاران** | **1390** | **عوامل موثر در توانمدسازی سازمان ها و کارکنان** | **نیجه آنها این بود که به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روي مدیران قرار دارد، توانمندسازي سازمان و کارکنان از طریق کسب دانش و مهارت است.** |
| **احمدي** | **1380** | **مؤلفه هاي مختلف بهره وري** | **مهمترین مؤلفه هاي مختلف بهره وري را انگیزش، خلاقیت،رقابت، نوآوري، سبک رهبري، آموزش کاربردي و عمومی، جنسیت و تجربه میباشد.** |
| **كيوان فاراب** | **1384** | **شناسايي عوامل بازدارنده عوامل محیطیي بـر بهـره وري در شركت پست جمهوري اسلامي ايران** | **وی نه عامـل عوامل محیطیـي بازدارنـده بـر بهـره وري شـركت پست را شناسايي و تعریف نمود.** |
| **محمدتقي عبادي آذر** | **1384** | **بررسـي عوامـل مـؤثرانگيزشـي بـرارتقـاء بهره وري در مديريت امور اداري دانشگاه تبريز** | **وی پنج عامل تاثیرگذار در بهره وری را به ترتیب: حقوق و دسـتمزد، پـاداشهـاي مادي و معنوي، امكانات رفاهي و خدماتي، مشاركت كاركنان در فرآينـد تصـميم گيـري و آموزش را نتیجه گیری نموده است** |
| **ليلا قاسمي** | **1383** | **شناخت عوامل مديريتي مؤثر بر بهره وري نيـروي انسـاني از نظر مديران ارشد و مياني بخش صـنعت آذربايجـان شـرقي** | **چهـار عامـل برنامـه ريـزي، كنترل، رهبري و سازماندهي را به عنوان عوامل موثر بر بهره وری تعریف نموده است** |
| **مصطفي سراج** | **1382** | **شناسـايي و بررسـي عوامل مؤثر بر بهره وري در بهزيستي استان مازندران** | **عوامـل مـؤثر در ارتقـاء بهـره وري را به ترتيب اهميت شناسايي كرده است و به این نتیجه رسید که عوامل انگیزشی مادی در اولویت قرار دارند.** |
| **رمضانعلي جعفري** | **1381** | **بررسي ديدگاه مديران بيمارستانهاي دولتي و غيردولتي شهر اصفهان در زمينه عوامل مؤثر بر افزايش بهره وري** | **وی بهـره وري را در شـش حيطـه عامـل انسـاني، خلاقيـت، اصـلاح و بهبـود مـؤثر روشهـا و فرآيندها، بهبود سبك مديريت، عوامل محیطی كار و آموزش بررسي نمود.** |

**6- روش تحقیق**

روش پژوهش و ابزار گردآوري اطلاعات اين پژوهش از نـوع توصـيفي پيمايشـي – همبسـتگي اسـت و در جريـان آن بـراي بررسـي فرضيه ها از روش مطالعات ميداني و ابزار پرسشنامه استفاده ميشـود و بـر اسـاس دادههـاي حاصل از مطالعات ميداني، فرضيه هاي پژوهش در معرض آزمون قرار خواهند گرفت. جامعه و نمونه آماري و روش نمونه گيري:

جامعه آماری عبارتست از مجموعه ای از افراد ، اشیاء و.... ( واحد ) که حداقل در یک صفت مشترک باشند(خاکی ،1379) . جامعه آماری در این تحقیق شامل کارمندان و پرسنل ادراری 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 اسفاده کند(سرمد و دیگران ،1386)

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

**7- تجزیه و تحلیل**

7-1- آزمون فرضیه های پژوهش

فرضیه فرعی1: عوامل مادی به عنوان انگیزاننده های بهره وری نیروی انسانی روی توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی تاثیر دارند.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **جدول 2- ضریب رگرسیون برای متغیر مادیات مربوط به مدیریت بهره وری** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .202a | .041 | .002 | 1.27401 |
|  | | | | |

در جدول(2)ضريب رگرسيون براي متغير مادیات و توسعه صادرات نشان مي‌دهدکه ضريب شدت همبستگي برابر با (.202a =R) و ضريب تعيين برابر با (.041=R2) مي‌باشد؛ يعني حدود .041 درصد از واريانس مربوط به توسعه صادرات توسط متغير مادیات تبيين مي­شود.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **جدول 3- جدول ضریب رگرسیون** | | | | | | |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **t** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| **1** | **(Constant)** | **0.822** | **0.948** |  | **2.107** | **.000** |
| **مولفه مادیات** | **.667** | **.648** | **.202** | **1.029** | **.000** |

جدول (3)مربوط به ضريب رگرسيون نشان مي­دهد که مولفه مادیات مي­تواند واريانس متغير توسعه صادراتی را به صورت معنادار تبيين کند. مقدار بتا نشان مي­دهد که متغیر مادیات در تبيين تغييرات توسعه صادرات.202 نقش دارند و اين مقدار در سطح 95 % معني دار است که نشان دهنده نقش مؤثر مولفه مادیات بر توسعه صادرات است.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **جدول 4- جدول آنوا** | | | | | | |
| **Model** | | **Sum of Squares** | **df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| 1 | **Regression** | **5.204** | **1** | **5.204** | **31.508** | **.000b** |
| **Residual** | **37.092** | **25** | **1022.484** |  |  |
| **Total** | **42.296** | **26** |  |  |  |
|  | | | | | | |

براي تأييد ضريب رگرسيوني از آزمون تحليل واريانس يکطرفه (ANOVA) استفاده مي­شود، نتايج آزمون ANOVA نشان داد Fمشاهده شده(31.50 =F) در سطح (0.05p=) معنادار مي­باشد؛ پس رابطه مولفه مادیات و توسعه صادرات تأييد مي شود.

فرضیه فرعی 2: عوامل محیطی به عنوان انگیزاننده های بهره وری نیروی انسانی روی توسعه صادرات تجهیزات اتوماسیون تجهیزات اتوماسیون برقی تاثیر دارد.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **جدول 5- ضریب رگرسیون برای متغیر عوامل محیطی مربوط به مدیریت بهره وری** | | | | |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| **1** | **.351a** | **.123** | **.088** | **0.21806** |

جدول(5) نشان مي‌دهد ضريب همبستگي برابر با (.351a =R) و ضريب تعيين برابر با (.123=R2) مي‌باشد؛ يعني حدود .123درصد از واريانس مربوط به توسعه صادرات توسط متغير عوامل محیطی تبيين مي­شود.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **جدول 6- جدول ضریب رگرسیون** | | | | | | |
| **Model** | | **Unstandardized Coefficients** | | **Standardized Coefficients** | **t** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
|  | **(Constant)** | **0.873** | **0.955** |  | **3.207** | **.000** |
| **مولفه عوامل محیطی** | **.978** | **.522** | **.351** | **1.873** | **.000** |

جدول (6) نشان مي­دهد که مولفه عوامل محیطی درمدیریت بهره وری مي­تواند واريانس متغير توسعه صادراتی را به صورت معنادار تبيين کند. مقدار بتا نشان مي­دهد که متغیر عوامل محیطی در تبيين تغييرات توسعه صادرات.351نقش دارند و اين مقدار در سطح %95 معني دار است؛ که نشان دهنده نقش مؤثر مولفه عوامل محیطی درمدیریت بهره وری نیروی انسانی بر توسعه صادرات است.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **جدول 8- جدول آنوا** | | | | | | |
| **Model** | | **Sum of Squares** | **df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| **1** | **Regression** | **5.204** | **1** | **5.204** | **38.508** | **.000b** |
| **Residual** | **37.092** | **25** | **1.484** |  |  |
| **Total** | **42.296** | **26** |  |  |  |
|  | | | | | | |

نتايج آزمون ANOVAنشان دادF مشاهده شده(38.508=F) در سطح (0.05p=) معنادار مي­باشد؛ به عبارتي نتايج حاصل از رابطه مولفه عوامل محیطی درمدیریت بهره وری نیروی انسانی و توسعه صادرات تأييد مي شود.

|  |
| --- |
|  |

طبق آزمون فریدمن عوامل بهره وری نیروی انسانی به ترتیب اولویت شامل عوامل مادی و سپس عوامل محیطی می باشند.

**8- جمع بندی و تفسیر نتایج**

در جهان صنعتي امروز كشوري ميتواند در اقتصـاد و صـنعت پيشـرو باشـد كـه بهـره وري بالايي داشته باشد؛ زيرا بالا بودن بهـرهوري منشـأ اصـلي رشـد و توسـعه اقتصـادي اسـت و بهره وري بالا به دست نمي آيد مگر در سايه تلاش در جهت بهبود و اميـدواري، آنچـه كـه بايد در سطوح مختلف مملكتي براي افـزايش بهـره وري بـه آن توجـه شـود، عامـل انسـاني است؛ زيرا امروزه تقريباً تمامي كشورهاي توسعه يافته به اين مطلب اذعان دارنـد كـه بهبـود بهره وري بهخصوص بهره وري نيروي كار منشاء اصلي رشد اقتصادي و رفاه ملي است. عده اي از صاحبنظران اعلام كرده اند كه بهره وري صرفاً تابع ويژگـي هـاي فـرد نيسـت بلكه به سازمان و محيط نيز وابسته است (لورچ [[2]](#footnote-2)،1972).

در ايــن پــژوهش، در ابتــدا نرمــال بــودن متغيرهــاي مــورد نظــر بــا اســتفاده از آزمــون كلوموگروف- اسميرنوف بررسي شده اسـت؛ بنـابراين مشـخص شـد همـه متغيرهـا نرمـال نيستند و براي بررسي آنها بايد از آزمونهاي ناپارامتريك استفاده ميشود. طبق آزمون های انجام شده عوامل بهره وری نیروی انسانی به ترتیب اولویت شامل عوامل مادی و سپس عوامل محیطی می باشند پس بر اين اساس پيشنهادهاي ذيل ارايـه ميشود:

* پرداخت مزد مناسب در قبال انجام كار
* تجهیزات اتوماسیون برقیراري نظام مناسب پرداخت مبتني بر عملكرد و تجهیزات اتوماسیون برقیراري نظام تنبيه و تشويق مشاركت گروهي در سازمان
* ايجاد يك سيستم براي ایجاد ترغیب دوره اي ميان مديران و كارمندان

**مراجع**

**کاظمی، مصطفی؛ حسینی رباط، سیده منصوره؛ هوشیار، وجیهه(1390) کتاب جامع بهرهوري نیروي انسانی، مشهد، نشر مرندیز، چاپ اول.**

**بهرامزاده، حسینعلی،(1383) نقش منابع انسانی بر بهره وري سازمانی، مدیریت، شماره 85-86**

**الله وردي، مصطفی؛ فرح آبادي، سیدمحمداحسان؛ سجادي، حانیه السادات (1389) اولویت بندي عوامل مؤثر بر بهرهوري منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، فصلنامه بیمارستان.**

**تهرانچیان، امیرمنصور ( 1380 )، "تأثیر صادرات بر رشد در اقتصاد ایران "، مجله اطلاعات سیاسی – اقتصادی، شماره163و164**

**رجبیان، وحید ( 1381 )، "استراتژی صادرات غیرنفتی ایران، راهکارها و مشکلات"، مجله اطلاعات**

**سیاسی – اقتصادی، شماره 115**

**ماهنامه اقتصادی و مالی بی نالمللی اقتصاد ایرا ن( 1379 )، "گزارش اقتصادی در خصوص صادرات غیرنفتی"، شماره9**

**Helleiner, G.K. (1995), *Manufacturing for Export in the Developing World: Problems and Possibilities*, London, Rot ledge.**

**Barnes, Paula & et.al,(1999) “productivity and structure of employment”, productivity commission; commonwealth of australia, pp 21**

**Guy, M.E. (1992). "Managing People" Public Productivity Handbook, In M. Holzer (ED.) Newyork: Darcel Dekker, pp.307-320.**

**Griffith, D. A. and M. R. Czinkota (2012), “Release the constraints: Solving the Problems of Export,” Business Horizons, 55, 251-260.**

1. Productivity [↑](#footnote-ref-1)
2. Jay lorch [↑](#footnote-ref-2)