

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

موضوع :

عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی

مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی

www.asebankafinet.ir

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

فهرست مطالب

۳	چکیده
۴	مقدمه
۵	تاریخچه بهره وری
۵	تعاریف و مفاهیم مرتبط با بهره وری:
۵	تعریف لغوی:
۵	تعریف کاربردی:
۶	مرکز بهره وری ژاپن (JPC) :
۹	اهمیت بهره وری
۱۰	دید گا هها:
۱۳	موانع بهبود بهره وری:
۱۴	منافع و فواید بهره وری:
۱۶	عوامل موثر در افزایش سطح بهره وری :
۱۶	۱- بهبود کیفی عامل کار(نیروی انسانی)
۱۷	۲- بهبود روابط حاکم بین مدیر و کارکنان
۱۷	۳- بهبود در بکارگیری رهاوردهای فناورانه
۱۸	مهمترین عوامل مؤثر در کاهش بهره وری
۱۹	شرایط لازم برای بهبود بهره وری نیروی انسانی در سازمانها
۱۹	۱-۷- ارتباط
۲۰	۲-۷- تعهد
۲۱	۳-۷- تداوم
۲۱	مواد و روش تحقیق
۲۳	یافته ها و نتایج تحقیق
۲۴	عوامل اصلی(متغیرهای مستقل):
۲۷	بحث

**این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir**

منابع:..... ۳۰

چکیده

با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث بهره وری کارکنان یکی از مهمترین دغدغه های مدیران امروزی است و در این بین دانشگاهها به عنوان مرکز پرورش نیروی انسانی توانمند و متخصص از اهمیت بیشتری برخوردارند. مطالعه انجام شده بر مبنای هدف کاربردی و بر اساس روش پیمایشی و همبستگی میباشد. در این راستا ابتدا از طریق آزمون تحلیل عاملی، عوامل اصلی موثر بر بهره وری کارکنان دانشگاه شناسایی گردید که عبارتند از: مهارت، آموزش، انگیزش، مشارکت در تصمیمات و شناخت شغلی. سپس با استفاده از تحلیل رگرسیونی و آزمونهای نرمال بودن (K-S)، رگرسیون تک متغیره (آزمون فرضیات) و چند متغیره (روش قدم به قدم) نوع رابطه بین عوامل شناسایی شده (متغیرهای مستقل) و بهره وری کارکنان (متغیر وابسته)، میزان تاثیر هر کدام از این عوامل بر بهره وری کارکنان و تعیین اولویت بندی تاثیر این عوامل مورد بررسی قرار گرفته و مدل نهایی ارائه شد. نتیجه این آزمونها بیانگر این است که بین این عوامل با بهره وری کارکنان رابطه معنی داری وجود داشته و این رابطه بصورت خطی می باشد. و خلاصه مدل نهایی بصورت زیر حاصل شده است:

$$Y = bx_1 + bx_2 + bx_3 + bx_4 + bx_5$$

استاندارد شده $Y = z_1 + z_2 + z_3 + z_4 + z_5$:

بهره وری کارکنان $Y =$ ، انگیزش $X_1 =$ ، مشارکت $X_2 =$ ، مهارت $X_3 =$ ، شناخت شغل $X_4 =$ ، آموزش $X_5 =$

بهره وری کارکنان = $x_1 + 0.215x_2 + 0.179x_3 + 0.142x_4 + 0.142x_5$

واژه های کلیدی:

بهره وری، انگیزش، مشارکت در تصمیمات، شناخت شغلی، آموزش، مهارت کاری

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

مقدمه

رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. در این رسالت استفاده بهینه از نیروی انسانی (بهره وری نیروی انسانی) از اهمیت خاصی برخوردار است چراکه انسان بر خلاف سایر منابع سازمانی دارای عقل و اختیار است و مدیر نمیتواند بسادگی از آن استفاده نماید و مهمتر اینکه نیروی انسانی نه تنها یک منبع سازمانی است بلکه تنها عامل بکارگیری سایر عوامل میباشد؛ این نقش در سازمانهای خدماتی اهمیت بیشتری می یابد چرا که انسان یکه تاز صحنه کار و عرصه خدمات مربوطه میگردد. حال اگر این انسان با انگیزه و توانمند و بهره ور باشد میتواند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرد و انواع بهره وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره ور کند و گرنه رکود و عقب ماندگی ارمغان نیروی انسانی منفعل و بی انگیزه میباشد. اما اینکه چگونه نیروی انسانی بهره ور میشود و یا بهره وری وی افزایش می یابد؟ سوالی است که پاسخ آن در موسسات و سازمانهای مختلف به تناسب رسالت آنها و نیازهای کارکنان گوناگون است. اگرچه ممکن است این نیازها و عوامل، شبیه بهم باشند اما مطمئناً شدت و اولویت تاثیر آنها بر بهره وری کارکنان یکسان نیست مثلاً در یک سازمان تولیدی ممکن است توجه به تخصص و حقوق و دستمزد از اهمیت بیشتری نسبت به سایر عوامل برخوردار باشد در حالیکه در یک موسسه آموزشی ممکن است انگیزش و مشارکت کارکنان در تصمیم گیریها از اولویت بیشتری برخوردار باشد. هدف اصلی این پژوهش پاسخ به این سوال است که: عوامل تاثیرگذار بر بهره وری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول کدامند و میزان تاثیر هر کدام چقدر است؟

در این مقاله که براساس نتیجه تحقیقی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول، تهیه شده، ضمن پرداختن به مفاهیم ضروری و عوامل موثر بر بهره وری کارکنان، عوامل موثر بر بهره وری کارکنان

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

دانشگاه آزاداسلامی واحد علی آبادکتول را مشخص و با بررسی وضعیت رابطه بین این عوامل و بهره وری کارکنان، مدلی را جهت بررسی بهره وری کارکنان ارائه نماید.

تاریخچه بهره وری

می توان گفت برای نخستین بار لغت بهره وری تو سطر فردی به نام ((کو ئیز نی)) در سال ۱۷۶۶ میلادی بکار برده شد . بیش از یک قرن بعد یعنی در سال ۱۸۸۳ فردی به اسم ((لیتر)) بهره وری را قدرت و توانایی تولید کردن تعریف کرده با یستی توجه داشت که واژه بهره وری با گذشت زمان گسترش یافته است.

تعاریف و مفاهیم مرتبط با بهره وری:

تعریف لغوی:

واژه بهره وری ترجمه اصطلاحی کلمه لاتین (PRODUCTIVITY) به معنی باروری و سودمندی و استعداد تولیدی می باشد. اولین بار این واژه در مقاله ای از کس نی (QUESNAY) در سال ۱۷۶۶ در حدود ۲۴۰ سال پیش بکار برده شد و ۷۰ سال بعد از آن در سال ۱۸۳۳ میلادی فردی بنام لیتره (LITRE) بهره وری را قدرت تولید تعریف کرد. بعبارتی بهره وری یعنی: قدرت تولیدی، باروری و مولد بودن.

تعریف کاربردی:

در اوائل قرن بیستم از این کلمه تعریف مناسب تری ارائه شد :
بهره وری برابر است با نسبت خروجی به یکی از عوامل تولید.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

در سال ۱۹۰۰ فردی بنام ارلی بهره وری را ارتباط بین بازده و وسایل بکار رفته برای تولید این بازده عنوان کرد
۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپایی یا OEEC تعریف کاملتری از بهره وری به این شرح ارائه داد :
بهره وری خارج قسمت بازده به یکی از عوامل تولید است. بدین ترتیب می توان از بهره وری سرمایه، بهره وری سرمایه گذاری، بهره وری مواد خام، بسته به این که بازده در ارتباط با سرمایه، سرمایه گذاری یا مواد خام و غیره مورد بررسی قرار گیرد نام برد.
دیوسیسی ۱۹۵۵: تغییراتی که میزان محصول بر اثر منابع بکار رفته ایجاد می شود.
فابریکنت ۱۹۶۲: همیشه نسبت بین بازده و نهاده بهره وری است.
سومانن ۱۹۷۹: نسبت بازده ملموس به نهاده های ملموس

آژانس بهره وری اروپا (EPA) EUROPEAN PRODUCTIVITY AGENCY

بهره وری را اینگونه تعریف می کند:

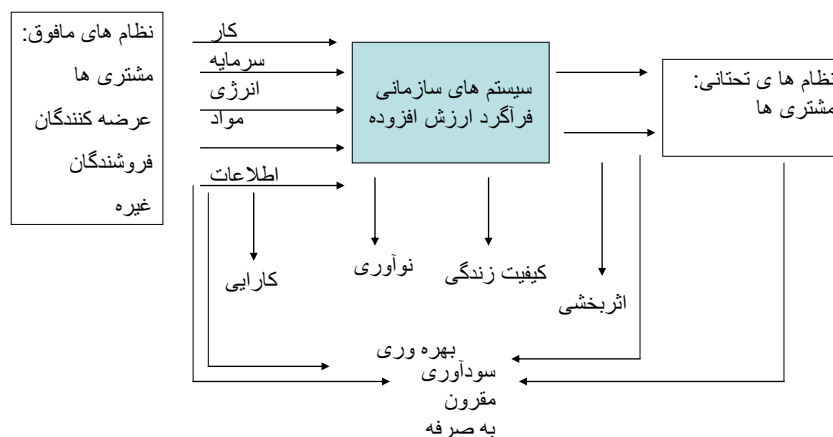
۱. بهره وری درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است .
 ۲. بهره وری در درجه اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد.
- بهره وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و با اخذ نتایج برتر از روز به بیش به انجام رساند.

مرکز بهره وری ژاپن (JPC) :

هدف از بهبود بهره وری عبارتست از به حداکثر رسانیدن استفاده از منابع نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریقه علمی و با کاهش هزینه های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی آنگونه که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان باشد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

سازمان بین المللی کار (ILO):
 بهره وری عبارتند از رابطه بین ستاده حاصل از یک سیستم تولید با داده های بکار رفته (مانند: زمین، سرمایه، نیروی کار، ...) بمنظور تولید آن ستاده



عوامل بسیاری در تعریف و دیدگاههای مکاتب مختلف نسبت به بهره وری موثرند. از گذشته بهره وری مورد توجه صاحبانظران و محققان رشته ها یی مانند اقتصاد روانشناسی صنعتی و سازمانی، حسابداری؛ فیزیکدانان؛ مهندسان و مدیران بوده است. درک دانش؛ تجربه؛ زمینه ها و شرایط محیطی موجب تعریف و تفسیر آنها از بهره وری به شیوه های مختلف گردیده است. در باره اینکه چگونه سازمانها؛ گروهها؛ انسانها؛ ماشینها در محیطهای مختلف کار کنند و بهره وری آنان چگونه باید سنجیده شود هر رشته اصول و بینش خاص خود را دارد. اهمیت مفاهیم مدیریت با توجه به سهم آنان در بهره وری سازمانی است. مدیران باید در مورد بهره وری در کوتاه مدت بلند مدت تصمیم گیری نمایند تا با مشکلات ناشی از عدم رشد بهره وری مواجه نشوند. بیشتر تعاریف بهره وری شامل کارایی؛ اثر بخشی؛ سود آوری؛ کیفیت و نوآوری است که توضیحات مختصری راجع به آنها داده می شود.

کارایی *efficiency*: در واقع نسبتی است که برخی از جنبه های عملکرد واحدها را با هزینه هایی که بر انجام آن عملکرد متحمل شده مقایسه می کند.

اثر بخشی *effectiveness*: به معنی هدایت منابع به سوی اهدافی که ارزشمند ترند. برای مثال تمرکز روی نتایج؛ انجام کار صحیح در زمان صحیح؛ کسب اهداف کوتاه مدت و بلند مدت می باشد. بطور کلی اثر

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

بخشی سازمانی دستیابی به اولویتها و اهداف چند گانه در چارچوب نظام ارزشی مشترک با فرهنگ سازمانی است به گونه ای که کسب اهداف از نظر هزینه و زمان بهینه باشد و رضایت خاطر ذینفعهایی را که در جهت کسب اهداف تلاش می کنند را فراهم نماید. (نیل به اهداف سازمانی)

سودآوری **profitability** : چگونگی بکارگیری داراییها و کسب منفعت حاصل از آن است .

کیفیت **quality** : سلاحی استراتژیک و رقابتی جهت تثبیت وضع فعلی و انجام فعالیتها جدید بطوریکه افزایش فروش در بازار را تسهیل میکند . کیفیت بهره وری قابل تفکیک نیستند و به موازات هم پیش می روند.

نوآوری **innovation** : فرایند خلاقانه انتخاب و انطباق کارها و خدمات ؛ فرایندها ؛ ساختارها و دیگر موارد برای پاسخگویی به فشارهای داخلی و خارجی و تقاضا و تغییرات محیط است . نوآوری ممکن است مبتنی بر کار فردی یا نیازهای سازمانی و یا نتیجه فشارهای محیطی مثل تشدید رقابت باشد . در این حالت کوششها به سوی تکمیل یا جایگزینی فرآیندی که اکنون وجود دارد یا با تامین این حلقه مفقوده به سوی آن هدایت می شود معطوف است .

بهره وری **productivity** : بدست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، تجهیزات به منظور ارتقاء و رفاه

بهره وری: مدیریت صحیح

بهره وری: کارایی + اثر بخشی

بهره وری: یک دیدگاه فکری، یک طرز تفکر برای تداوم پیشرفت و بهبود هر آنچه وجود دارد.

بهره وری: تلاشی پیوسته برای بکارگیری تکنیکهای جدید و روشهای جدید

بهره وری: مهارت در توسعه انسان

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

اهمیت بهره‌وری

بدون شک، یکی از اهداف و آرزوهای ملت‌ها و کشورها، فراهم آوردن یک زندگی مناسب، همراه با رفاه و آسایش برای خود و دیگران در جهان امروز است؛ که بهترین راه شناخته شده برای رسیدن به آن، توسعه است. امروزه تأکید بر توسعه پایدار، یکی از محورهای اساسی در سیاست‌گذاری‌های دولت‌ها به شمار می‌آید. تا از طریق آن، استانداردهای زندگی را در جامعه خویش بهبود بخشند. استاندارد زندگی در یک جامعه، به درجه‌ای از تأمین حداقل نیازهای جامعه بستگی دارد. به عبارت دیگر، کیفیت غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و امنیت اجتماعی، استاندارد زندگی را تعیین می‌کند.

برای ارتقای استاندارد زندگی باید غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و امنیت بیشتر و با کیفیت بهتر، تولید شود. افزایش مقدار تولید و بهبود کیفیت کالاها و خدمات، می‌تواند از طریق افزایش نهاده‌های نیروی کار و سرمایه صورت پذیرد و یا این که از منابع موجود به صورت کارا تر (یعنی توأم با بهره‌وری) استفاده به عمل آید.

به عبارت دیگر، می‌توان چنین گفت که هدف بهره‌وری، عبارت است از به حداکثر رسانیدن استفاده از منابع، نیروی انسانی، سرمایه، مواد خام تولیدی، زمان و... به شیوه‌ای عملی و با کاهش هزینه‌های تولید، به منظور گسترش بازار، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، به شکلی که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان باشد.

و خلاصه این که بهره‌وری، نگرشی فرهنگی است که در آن، انسان، فعالیت‌های خود را هوشمندانه - خردمندانه انجام می‌دهد تا بهترین نتیجه را در جهت دستیابی به اهداف مادی و معنوی به دست آورد.

از آن جا که منابع یک کشور عموماً محدود است، افزایش بهره‌وری به عنوان یک ضرورت اساسی برای ارتقای استاندارد زندگی یک ملت، اهمیت پیدا می‌کند. در جهان امروز، با توجه به محدودیت عوامل مختلف تولید، نیاز به بهره‌وری بیشتر، -چه در کشورهای پیشرفته و چه در کشورهای در حال توسعه- امری حیاتی و ضروری است. افزایش بهره‌وری، موجب رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی بیشتر می‌شود. با بهبود بهره‌وری شاغلان، به دستمزد بیشتر و شرایط کاری مناسب‌تری دست خواهند یافت و درعین حال، فرصت‌های شغلی بیشتری تولید خواهد شد. بهره‌وری بالاتر، از یک سو موجب افزایش کیفیت کالاها و در عین حال کاهش قیمت‌ها شده، و از سوی دیگر، سود سهامداران را افزایش می‌دهد.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد. برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید.

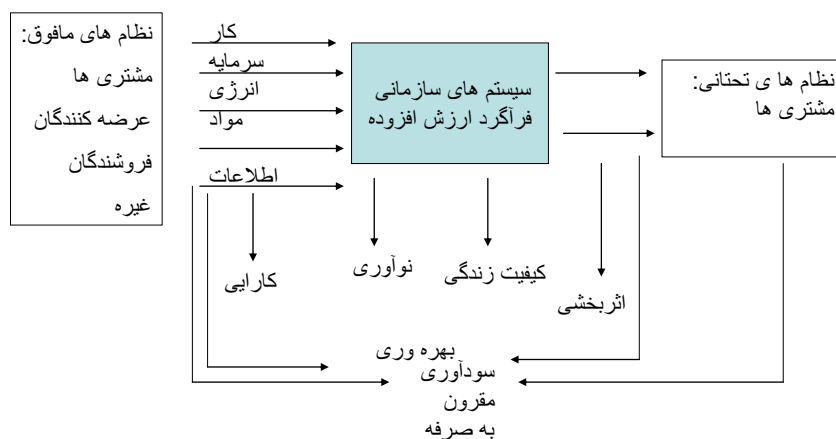
شماره تماس: ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

معیار توسعه یافتگی هرکشوری به میزان بهره‌گیری مطلوب و بهینه از منابع و امکانات موجود در جهت نیل به اهداف اقتصادی آن، تعریف می‌شود. این موضوع بیانگر جایگاه ویژه بهره‌وری در سیاست‌های کلان توسعه اقتصادی کشورهاست. نقش مثبت بهره‌وری در افزایش رفاه ملی اکنون به طور قطعی پذیرفته شده است.

از آن جا که بهره‌وری، عاملی برای رشد تمام معیارهای زندگی به شمار می‌آید، رشد بهره‌وری، نباید تنها اهداف تجاری و افزایش سود در کسب و کار را مد نظر داشته باشد؛ بلکه باید تمام جوانب زندگی و همه بخش‌های جامعه را در بر بگیرد.

سازمان بین المللی کار (ILO):

بهره وری عبارتند از رابطه بین ستاده حاصل از یک سیستم تولید با داده های بکاررفته (مانند: زمین، سرمایه، نیروی کار،...) بمنظور تولید آن ستاده



دید گاهها:

در سازمانها اغلب محیط درونی سازمان ونحوه ارتباطات در آن به نوعی است که آرام آرام مدیران را درپيله ای از اوهام اسیر می سازد وتوانایی آگاه شدن از خصوصیات و رفتارهای سازمانی را از آنان سلب می کند، مراودات کلیشه ای و رسمی و روابط اداری با تعدادی محدودی، آنها را از ارتباط با دیگر اعضای سازمان محروم می سازد.

انزوای مدیران موجب می شود که آنها در تعیین ظرفیتهای و توانمندیهای خود راه خطا بیمایند وضعفها و قوتهايشان از دید خود پنهان بماند. ازسوی دیگر، فرهنگ خاص سازمانی کشور ما که انتقاد از مدیران را

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

عملی چندان پسندیده نمی داند، باعث می گردد آنها گرفتار برخی از توهمات شوند و از شناخت واقعی خود باز مانند.

غیبت‌های غیر موجه ، تاخیر ورودهای مستمر، ترک محیط کار در ساعات موظف، سوانح و ضایعات ناشی از بی تفاوتی و بی دقتی، بهانه تراشیهای مختلف برای شانه خالی کردن از مسئولیت و دهها حرکت مشابه، رفتارهای هستند که بسیاری از سازمانها به ویژه سازمانهای بوروکراتیک جامعه ما به صورت الگوهای مسلط خودنمایی کرده و گاه به صورت هنجار درآمدند.

سا زمانهای کشور دارای ساختاری با انعطاف اندک ، مدیریت با اختیارات کلاسه شده، وظایف غیر شفاف، بودجه ای کنترل شده و غیر قابل انعطاف، بورکراسی دست و پاگیر، و مشکلات زیادی است و اغلب با تاروپود این سازمانها عجین شده اند. قوانین و مقررات به طور سلیقه ای و تصمیم گیریها مقطعی و صرفاً بر اساس باور های شخصی و با معیارهای کلاسیک اتخاذ می گردد و در این میان بهره گیری از توانمندیهای افراد و سوق دادن آنها به سوی یک هدف مشترک بدون ارتباط با نگرش و سبک مدیریت مدیران نیست.

با توجه به نوآوریها و دگرگونیهای بی حد و حصر که در جهان با آن مواجه هستیم سا زمانهای مو فوق تدا بیر خاصی را برای استفاده از کلیه ظرفیتهای فکری و عملی کارکنان خود اتخاذ کرده اند، درجهان امروز توجه به نیروی انسانی به عنوان محور تحول و عنصر اساسی هر سازمان که متاثر از اطلاعات و ارتباطات عمل می کند بیش از پیش محسوس است و اندیشه توانمند کردن، برانگیختن و مشارکت این عامل یکی از برنامه های راهبردی و حیاتی مدیریت هر مجموعه تلقی می گردد. همچنان که پیتر دراگر بهره وری کارکنان فرهیخته را مهمترین چالش مدیریتی در قرن بیست و یکم می داند.

سازمان می تواند افراد خود را راضی کند و درعین حال به آنچه نیاز دارد دست یابد. اما با توجه به محدودیتهای موجود در هر سیستم قطعاً انگیزاننده های سنتی همچون پاداشهای مادی، امنیت شغلی و ارتقا شغلی را در هر سازمان امروزی نمی توان به سهولت و مادام تامین و همواره نمی توان به عنوان یک اهرم اثربخش از آنها استفاده کرد. کانون توجه اغلب اندیشمندان در ارتقا بهره وری کارکنان در گروه عامل اساسی است: آموزش، انگیزش و مشارکت. به جای القا مفروضات خشک، اجرای برنامه آموزش درست در سازمانها - استفاده از انگیزاننده های پایدار به جای انگیزاننده های کلاسیک و به کارگیری فنون

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

مشارکت افراد در تصمیم گیریها و امور سازمان موجب خواهد شد سازمان به بهبود بهره وری مستمر و قابل ملاحظه ای دست یابد.

اینکه افراد چقدر کار می کنند و چقدر بهتر و موثر تر کار می کنند و چگونه این کار موثر تداوم یابد همواره فکر و اندیشه مدیران را به خود مشغول داشته است.

کنفوسیوس معتقد است : اگر می خواهی برای یک سال تامین باشی گندم بکار، اگر برای ده سال می خواهی تامین باشی درخت بکار و اگر می خواهی برای صد سال زندگی ات تامین باشد در فکر ساختن انسان باش.

بروز بالندگی و رشد سازمان و استمرار آن ، ارتباط نزدیکی با خواست و نیازهای انسانی و چگونگی برآورده کردن آنها دارد . امروزه وظیفه مدیریت این است که گروهی توانا بسازد و در این میان عناصر این کار باید توسعه یابند و بدیهی است مدیران و کارکنان در توسعه این عناصر سهیم هستند . بر خلاف سازمانهای سنتی، سازمانهای امروزی به کارکنانی نیاز دارند که بتوانند تصمیم بگیرند ، راه حلهای تازه ای برای مسائل بیابند، خلاقیت داشته باشند و در قبال کار مسئول شناخته شوند.

همچنان که آرگریس اعتقاد دارد که متمرکز ساختن قدرت تصمیم گیری در دست عده ای محدود از افراد سازمان می تواند برای سلامت عقلی و هیجانی بیشتر افراد داخل آن زیان آور باشد و متعاقب آن مطرح می کند که چنین نظامی برای سلامت سازمان نیز زیانبار است.

در کنار میل فطری و منطقی انسان به زندگی اجتماعی ، پیشرفت های روز افزون بشری و پیامد آن پیچیده تر شدن فعالیتهای سازمانی موجب پایان یافتن کار فردی شده است ، مدیریت سازمان پا را از مرز مسئولیتهای سنتی و کهنه فراتر نهاده است. نو آوریها و خلاقیتهای دیگر از بالا به پائین دیکته نمی شود ، مرزهای سازمانی محو شده و مدیران دریافته اند برای توسعه و حرکت سازمان به سوی کمال مطلوب باید ساختارهای نوین طراحی کنند تا سیستم های نوینی را بر پایه همکاری و اشتراک مساعی اعمال کنند. مشارکت رایج ترین موضوع و لازمه کار با گروههای انسانی یا به تعبیر دیگر مدیریت نوین است و این فراگرد از انگیزش های والای انسانی در حرکت به سوی کمال و بالندگی است.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

بارنارد سازمانها را سیستم هائی می دانست که در اصل بر اساس اشتراک مساعی به وجود آمده است . به عقیده وی سازمانها باید از تمایل اعضای خود به همکاری بر خوردار باشند . نیروی انسانی به لحاظ قدرت تفکر و خلاقیت همه چیز سازمان محسوب می شود چرا که هرگونه بهره وری تحول و بهبود در نظام ها و فرایندهای سازمانی توسط انسان صورت می پذیرد . بهره گیری از این توانمندیهای افراد که در حکم سرمایه نهفته هستند مستلزم ایجاد ساختارهایی است که بتواند این توانائیها را در جهت تحقق اهداف و اعتلای آرمانهای سازمانی سوق دهد . موضوع مشارکت در تصمیم گیری ارتباط تنگاتنگی با شیوه سرپرستی دارد . مشارکت افراد یک سازمان در نظام مدیریتی و تصمیم گیری نمی تواند صرفاً در قالب یک شعار مطرح باشد بلکه باید به عنوان باور و ارزش در فرهنگ هر سازمان و در اعماق تفکرات و اندیشه های افراد نهادینه گردد .

بدون تردید فرایند بهره وری نیروی انسانی متاثر از عوامل خاصی نیست و نتیجه تعامل و ترکیب عوامل گوناگونی است . از آنجایی که بهره وری مقوله ای انتزاعی نبوده و لزوماً جنبه کاربردی باید داشته باشد مدیریت سازمان نقش بسزایی در فراهم آوردن زمینه مناسب جهت نهادینه کردن و ارتقاء آن خواهد داشت و از این منظر مشارکت کارکنان دارای اهمیت ویژه ای است . چراکه توجه و تاکید به کارمندان به عنوان یک عامل استراتژیک در جنبه های گوناگون سازمان است که سرنویشت بهره وری را رقم می زند و توجه هر چه بیشتر به این عامل ، هدایت و جهت دهی مناسب به فعالیتها و فراهم آوردن زمینه های ضروری برای رشد و شکوفایی تواناییهای بالقوه وی باید در راس برنامه های سازمان قرار گیرد و بدون شک توفیق در برنامه های مدیریت مشارکتی ، بهره وری را به سرحد کمال خواهد رساند . البته در این میان بدون توجه به نقش عامل انسانی و احساس تعهد و مشارکت کارکنان سطوح مختلف سازمان دستیابی به آرمانهای برنامه بهره وری بی معنا خواهد بود .

موانع بهبود بهره وری:

* نداشتن اعتقاد و باور ملی به نتایج و فواید بهبود بهره وری

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

* ترس از برخی نمودهای ظاهری بهره وری از جمله ترس از بیکاری
* ناآگاهی عمومی نسبت به مفاهیم و جایگاه بهره وری، میزان اهمیت آن و نقش و وظایف افراد در این راستا

* بی توجهی به فکرهای خلاق و مبتکر

* مقاومت افراد در مقابل تغییرات و عدم تمایل به ترک برخی عادات

* غرق شدن در روش ها و تکنیکها و تغییر باورهای فکری

* بلند پروازی و بی توجهی به مسائل به ظاهر کوچک و راه حلهای خرد

* مشخص نمودن متولی کار

* ناهماهنگی و نبود هدایت و نظارت مناسب

* ضعف تعهد اجرایی

* عجله در حصول نتیجه

* دخالتهای بی جای برخی کارشناسان در سایر حوزههای کاری و اظهار نظرهای غیر کارشناسانه

* عدم وجود کارشناسان خبره و یا عدم انگیزش آنها در ارزیابی سیستم و تجزیه و تحلیل و اندازه گیری بهره وری

* برخورد مقطعی با موضوع بهره وری و ناپیوستگی روند بهره وری

منافع و فواید بهره وری:

• افزایش سود و درآمد

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

- کاهش هزینه‌ها
- افزایش تقاضا
- رضایت شغلی کارکنان
- سرعت عمل کارکنان
- دقت عمل کارکنان
- ایجاد رقابت سالمتر
- ارتقای شغلی کارکنان
- ایجاد محیط کاری جذاب
- آموزش عمومی کارکنان
- افزایش حقوق و دستمزد
- امنیت شغلی کارکنان
- انجام درست کارها و انجام کارهای درست
- افزایش کیفیت زندگی کاری
- افزایش رفاه کارکنان
- افزایش انگیزه کاری

بهبود و ارتقای بهره‌وری مستلزم کوشش و تلاش برنامه ریزی شده همه جانبه از سوی افراد و مسئولین ذیربط است که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه‌ها و روشهای انگیزشی کارکنان، بهبود نظامها، دستورالعملها، قوانین، بخشنامه‌ها، دستورالعملها، روشها، فناوری و غیره می‌شود.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

عوامل موثر در افزایش سطح بهره وری :

۱- بهبود کیفی عامل کار(نیروی انسانی)

با توجه به اینکه نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در بهبود بهره وری می‌باشد لذا می‌توانند با بکارگیری نکات ذیل موجبات ارتقای بهره وری را فراهم نمایند

الف: نگرشهای مثبت کاری، به‌عنوان مثال غرور داشتن در کار و متمایل به پیشرفت مستمر

ب: کسب مهارت‌های جدید و ارتقای تخصص با کمک آموزش.

ج: کمک به همکاران در مواقع لزوم و اجرای کارها به صورت گروهی و دسته جمعی

د: مشارکت در برنامه‌های بهبود بهره وری همچون کمیته‌های بهره وری، طرح پیشنهادها، نظام جامع کیفیت مدیریت و گروه‌های کنترل کیفی

ه: انجام درست کارها از بدو امر

و: حفظ سلامت جسمانی و تغذیه مناسب افراد

ز: انگیزش مناسب کارکنان از طریق اعطای پاداشهای مادی، تفویض اختیار، ایجاد محیط دوستانه و روابط غیررسمی بین کارکنان

ح: بالا رفتن سطح آموزش مستمر و مداوم نیروی کار

ط: انجام پژوهش و تحقیقات متناسب با کار

ی: سپردن کار به کاردان و گماردن افراد در مشاغل متناسب

ک: ایجاد شرایط خوب کاری و تفریحات سالم برای کارکنان

ل: بهبود روشهای انجام کار

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

م: استفاده از سیستم مکانیزه و روش خودکار

ن: حذف مراحل زاید

۲- بهبود روابط حاکم بین مدیر و کارکنان

الف: بکارگیری سبک مدیریتی صحیح و علمی

ب: توجه مدیریت به مشکلات کاری و زندگی کارکنان

ج: ایجاد سیستم اطلاعاتی مدیریتی صحیح جهت استفاده مدیران از اطلاعات و آمار درست و دقیق درباره عملکرد سیستم و عملیات انجام شده و سایر اطلاعات مورد نیاز

د: ایجاد روابط دوستانه و صمیمی مدیریت با کارکنان

ه: دادن آگاهی و شناخت به کارگران و کارکنان درباره اهداف و وظایف سازمانی و جایگاه افراد در آن

ز: ایجاد روحیه همکاری و مشکل گشایی در سازمان و باور داشتن آن توسط مدیران و کارکنان

ج: کوشش و پشتیبانی مدیریت در زمینه مدیریت مشارکتی و بهره وری

۳- بهبود در بکارگیری رهاوردهای فناورانه

الف: استفاده از ماشین آلات و تجهیزات بهتر و سرمایه گذاری بیشتر در تجهیزات و ماشین آلات

ب: اهمیت دادن و استفاده از قدرت نوآوری و خلاقیت کارکنان و پژوهشهای کاربردی آنها

ج: تحولات و پیشرفت فنی و دگرگونیهای فناورانه

د: استفاده صحیح و کامل تجهیزات فنی و فناوریها

ه: ایجاد واحدهای تحقیق و توسعه و اهمیت به جایگاه آنها

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

ط: تغییر دگرگونی در فرآیند ساخت و عملکرد سیستم و بهبود شیوه‌ها و فنون مهندسی صنایع

ی: استفاده از تدابیر ارگونومی (مهندسی انسانی یا دانش هماهنگ سازی میان انسان، محیط و ماشین) به منظور سلامتی، شادابی، رفاه و ایمنی کودکان

مهمترین عوامل مؤثر در کاهش بهره وری

مهمترین و عمده ترین عامل کاهش بهره وری منابع انسانی نامتوازن بودن درآمد و هزینه است که مهمترین عامل در انگیزش منابع انسانی است. پس از آن مهمترین عوامل مؤثر در کاهش بهره وری در داخل یک سازمان به شرح زیر است:

- وجود تبعیض بین کارکنان (ناشی از ضعف مدیریت)
- نا امنی شغلی
- موفق نبودن و بی میلی بر برنامه ریزی های میان مدت یا بلندمدت (ضعف مدیریت)
- مساعد نبودن محیط کاری مناسب
- عدم توجه به نیازهای واجب کارکنان
- کنترل نکردن (بی ثباتی در برنامه های کنترلی)
- ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی
- استفاده نکردن از تخصص ها در مشاغل مربوط (ضعف مدیریت)
- بی برنامه‌گی مدیریت
- فقدان کارآموزی (ضعف مدیریت)
- ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی (ضعف مدیریت)
- بی کفایتی سرپرست
- بی علاقه‌گی به کار فعلی و انتقال پی در پی نیروی انسانی
- تورم نیروی انسانی

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

تقریباً تمامی عوامل کاهش بهره وری نیروی انسانی به ضعف مدیریت ارتباط دارد. در این میان باید رابطه فرد با سازمان ارتباطی متقابل و دوطرفه باشد. مدیریت موفق کسی است که محیط فرهنگی سازمان خود را که عاملی بسیار مؤثر در رفتارهای کارکنان است عمیقاً بشناسد و درک کند و آن را در جهت اجرای برنامه های سازمان بکار گیرد. حقوق و مزایای افراد باید بر اساس ماهیت شغل، تخصص، تجارب و عملکرد افراد در برابر تغییرات و برنامه ها معین شود. اگر عملکرد افراد به دقت ارزیابی نشود و مطابق شایستگی به آنان امتیاز داده نشود یا به تعبیر دیگر افراد شایسته از امتیازات بیشتر در سازمان برخوردار نشوند در آن سازمان به تدریج فرهنگ کم کاری بوجود می آید.

پایین بودن حقوق و دستمزد در ایران در قیاس با شاخص هزینه زندگی در سالهای اخیر موجب کم کاری و یافتن شغل های دوم و سوم شده است که نهایتاً موجب خسته تر شدن نیروی کار، کاهش بازدهی و بروز مشکلات روحی و روانی برای نیروی کار در خانواده های آنها شده است و نتیجتاً بر روی بهره وری نیروی کار تأثیری منفی گذاشته است.

اگر نتوانیم نیازهای رفاهی و معیشتی نیروی کار، نظام شایسته سالاری عدالت و انصاف را بر اساس یک نظام جامع ارزیابی عملکرد در سازمانها عملی سازیم به افزایش بهره وری امیدی نمی توان داشت.

شرایط لازم برای بهبود بهره وری نیروی انسانی در سازمانها

سه عامل کلیدی در موفقیت سازمان ارتباط، تعهد، تداوم هستند.

۷-۱- ارتباط

برنامه بهبود بهره وری شما نیازمند به حمایتی است که در ارتباط صادقانه و تمام و کمال و همراه با اطمینان بین شما و کارمندانان بین شما و مدیرتان و بین شما و مشتریانان - یعنی مردمی که مصرف کننده کالا و یا استفاده کننده از خدماتی هستند که واحد شما ارائه می دهد - وجود دارد.

۷-۱-۱- ارتباط با کارمندان

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

با کارمندان خود رو راست باشید و قبل از پخش شایعات به این ابهامات پاسخ دهید. هنگامی که برنامه در حال اجرا می باشد بازخور را بطور مثبت و سازنده به واحد خود ارائه دهید. در ارتباط با موقعیت سازمان، اطلاعات کارمندان را بهنگام سازید. نه تنها سؤالات آنها را پاسخ گوید بلکه نظرات آنان را نیز پذیرا باشید و فرصت ابراز نظر به کارکنان داده شود و در خلال انجام کار آنها را تشویق کنید تا باز خور و نظرات نو ارائه نمایند و در باره مسائل و نیازهای خود صحبت کنند. همیشه مدیر را در جریان پیشرفت برنامه قرار دهید. نیازهای سازمان را تشریح کنید - در برخورد با مسائل با توجه به راه حل‌های ارائه شده آماده باشید. افزایش توان کار را مطرح و در هنگام نیاز همکاری کنید.

۲-۷- تعهد

برای موفقیت در یک برنامه بهبود بهره وری، شما همچنین به تعهد شخصی و قلبی افراد درگیر در برنامه خود نیازمند هستید. ابتدا حسن تعهد خود را بیازمایید. باید قلباً باور داشته باشید که برنامه شما جامه عمل خواهد پوشید. شما و کارمندان انسانهای درستی برای انجام این کار هستید و اینکه این برنامه و موفقیت آن برای سازمان شما ضروری و حیاتی می باشد. تعهد را در میان اعضای گروه از طریق هدفگذاری ؛ طرحریزی ایجاد کنید و تداوم ببخشید. وظایف مناسب افراد را بطور ماهرانه به عهده آنان واگذار نمایید. کار را به کسانی ارجاع نمایید که از عهده انجام آن کار برآیند. پیوسته اهمیت برنامه را در کل و وظیفه هر یک را به طور فردی یادآور شوید. تعهد هنگامی خود را نشان خواهد داد که گروه بر یک بحران فایق آید و این امر فقط بر اثر پیش بینی های انجام شده ممکن می باشد.

از طرف دیگر هیچ چیز مانند شاهد بر باد رفتن زحمات خویش بودن در مقابله با یک مشکل پیش بینی نشده باعث کشتن تعهد نمی شود. سؤال کنید که کجای کار اشتباه است؟ از کجا باید می دانستیم که چنین اتفاقی روی خواهد داد؟ چگونه می توانیم از آن جلوگیری کنیم؟ و ... در طول مدت انجام کار، خود را الگویی جهت دقت و عملکرد کارمندان خود - آنگونه که از آنها توقع دارید - قرار دهید. وقتی که تعهد خود را در عمل نشان دادید، آخرین آثار بدینی نیز در میان افراد شما از بین خواهد رفت.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

۳-۷- تداوم

بهبود بهره وری یک اتفاق نیست بلکه مستلزم داشتن راه و روش خاصی است. بسیاری از سازمانها مشاورانی از خارج استخدام می کنند، برنامه های کامپیوتری آماده و گرانبها خریداری می نمایند، تمام موفقیت‌های اولیه را با هیاهوی بسیار اعلام می کنند و این در واقع برای بدست فراموشی سپردن برنامه قبلی بهنگام شروع یک برنامه جدید است. در نتیجه انتظار بر این است که از این به بعد مدت قابل توجهی را صرف نظارت بر پیشرفت برنامه نمایید. بر اجرای کار، وقوف کامل داشته باشید، در هنگام بروز مشکلات، نیروها را جهت دهی کنید و وقتی که توان افرادتان به سستی می گراید به آنها نیروی تازه بدهید. از شکستهای خود درس بگیرید و هر یک از موفقیت‌های خود را تبدیل به یک روش علمی و استاندارد نمائید.

مواد و روش تحقیق

با توجه به اینکه عوامل موثر بر بهره وری عبارتند از انگیزش، آموزش، مشارکت در تصمیمات، مهارت، شناخت شغل که این تحقیق که بر مبنای هدف، یک تحقیق کاربردی میباشد و بر اساس روش، از دو روش پیمایشی و همبستگی در آن استفاده شده است، در دو بخش اصلی انجام شده که عبارتند از:

الف) در پاسخ به سوال "عوامل تاثیرگذار بر بهره وری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول کدامند؟"، پس از جمع آوری اطلاعات، از طریق روش تحلیل عامل این اطلاعات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت تا عوامل و شاخصهای اصلی شناسایی و تعیین گردد. این بخش در سه مرحله صورت گرفته است:

مرحله اول، به جهت تعیین عوامل موثر بر بهره وری کارکنان دانشگاه، تعدادی از کارکنان در واحد دانشگاهی علی آباد کتول به انضمام آموزشکده های سما، که دارای حداقل مدرک تحصیلی لیسانس و ۵ سال سابقه کار در پست های کارشناسی و بالاتر بودند، بعنوان گروه منتخب، انتخاب و پس از تشریح

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

موضوع تحقیق ، از طریق مصاحبه از آنها خواسته شد که عوامل موثر بر بهره وری کارکنان را به ترتیب اولویت معرفی نمایند. پس از جمع آوری، بررسی و تدوین نتایج مصاحبه تعداد ۱۲ عامل شناسایی شد .

مرحله دوم : در این مرحله برای شناسایی شاخصهای هر عامل فرم خاصی طراحی شد و بین تعدادی از کارکنان که مشخصات مرحله اول را داشتند، توزیع گردید. در این فرم ابتدا موضوع پژوهش تشریح و سپس برای هر عامل تعدادی شاخص نمونه معرفی و از کارمندی که مشخصات مرحله اول را داشتند، خواسته شده که شاخصهای معرف هر عامل از نظر خود را به ترتیب اولویت بنویسند.

مرحله سوم جهت تعیین عوامل اصلی موثر بر بهره وری کارکنان، بررسی همپوشانی شاخصها و تهیه پرسشنامه نهایی صورت پذیرفته است. در این مرحله پرسشنامه ای بر اساس شاخصهای شناسایی شده تدوین شد و بین ۱۱۵ نفر از جامعه آماری توزیع گردید که تعداد ۱۰۰ پرسشنامه کامل وصول گردید. پرسشنامه های دریافتی از طریق نرم افزار SPSS و آزمون تحلیل عامل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت، نتیجه این تحلیل، منجر به تعیین ۵ عامل اصلی بعنوان عوامل موثر بر بهره وری کارکنان دانشگاه و متغیرهای مستقل گردید.

بخش دوم: تحقیق از طریق روش همبستگی به آزمون وضعیت رابطه بین عوامل شناسایی شده (متغیر مستقل) با بهره وری کارکنان (متغیر وابسته) و میزان تاثیر هر کدام میپردازد و شامل دو مرحله ذیل میباشد.

مرحله اول: توزیع پرسشنامه نهایی که در آن برای هر عامل تعدادی سوال مطرح شد.

ب) در بررسی وضعیت ارتباط و میزان تاثیر هر کدام از عوامل شناسایی شده بر بهره وری کارکنان از روش تحلیل رگرسیون استفاده شده که در اولین اقدام از طریق روش K-S نرمال بودن متغیر وابسته بهره وری کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. سپس از طریق رگرسیون تک متغیره، رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته، نوع رابطه و میزان تاثیر هر کدام از متغیرهای مستقل بر وابسته بررسی شده است. و نهایتاً از روش قدم به قدم (Step Wise) جهت تایید مدل (۱ ؟ ۰ ؟ R²) و اولویت تاثیر متغیرهای مستقل بر وابسته در مدل استفاده شده است.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

یافته ها و نتایج تحقیق

با توجه به اهداف تعیین شده در این تحقیق و انجام آن در دو مرحله، نتایج بدست آمده نیز در دو بخش بطور خلاصه، ارائه میشود:

بخش اول : شناسایی عوامل موثر بر بهره وری کارکنان:

همانطور که در روش کار اشاره شد، پس از بررسی نتایج مصاحبه ها تعداد ۱۲ عامل بشرح ذیل معرفی گردید و پس از انجام آزمون تحلیل عامل ، ۵ عامل بعنوان عوامل اصلی تعیین گردیدند. عوامل دوازده گانه:

۱. انگیزش

۲. آموزش

۳. مشارکت در تصمیمات

۴. مهارت

۵. شناخت شغل

۶. علاقه به محیط

۷. تجهیزات نو و پیشرفته

۸. بازخورد عملکرد

۹. حمایت سازمانی

۱۰. تناسب شغل و شاغل

۱۱. نظام مناسب پرداخت و تشویق و تنبیه

۱۲. بکارگماری مدیران شایسته

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

عوامل اصلی (متغیرهای مستقل):

برابر نتایج آزمون تحلیل عامل تعداد پنج عامل اصلی که بیشترین واریانس و پوشش را نسبت به سایرین داشت ، از روی سوالات موجود در پرسشنامه استخراج گردید که با نام گذاری آنها، متغیرهای مستقل تعیین شد. نکته دیگر اینکه نام گذاری این عوامل از طریق سولاتی است که با عامل مورد نظر بیشترین همبستگی را دارد. همچنین سولاتی که به یک میزان یک عامل را اندازه گیری میکردند و ضریب همبستگی آنها بالای ۵۰۰ بود ، حذف یا ادغام شدند. عوامل نهایی عبارتند از:

۱- انگیزش

۲- آموزش

۳- مشارکت در تصمیمات

۴- مهارت

۵- شناخت شغل

بخش دوم: وضعیت ارتباط بین عوامل موثر بر بهره وری کارکنان (متغیرهای مستقل) و بهره وری کارکنان (متغیر وابسته):

در این بخش که از روش کار بالا استفاده شده نتایج زیر حاصل گردید:

۱- بین مهارت کارکنان با بهره وری آنها رابطه معنی داری وجود دارد.

این فرضیه با روش رگرسیون تک متغیره مورد بررسی قرار گرفته و مقدار ضریب همبستگی (۰.۶۷۸). (R) و ضریب تعیین (۰.۴۵۵). (R²) حاصل شده است که نشان می دهد "بین مهارت و بهره وری کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد" و این متغیر به تنهایی حدود ۴۶ درصد از واقعیت بهره وری کارکنان را توسط مدل پوشش میدهد. این رابطه یک رابطه خطی می باشد؛ پس افزایش مهارت کارکنان باعث افزایش بهره وری آنها و بالعکس کاهش مهارت کارکنان سبب کاهش بهره وری آنها میشود.

و همچنین مقدار sig بدست آمده (۰.۰۰۰) کمتر از ۰,۰۵ است، که نشان می دهد، مدل واقعی است و میزان تغییر یک واحد از متغیر مستقل مهارت ، به اندازه ۰,۶۷۸ در متغیر وابسته تغییر ایجاد می کند.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

۲- بین آموزش کارکنان و بهره وری آنها رابطه معنی داری وجود دارد.

این فرضیه با روش رگرسیون تک متغیره مورد بررسی قرار گرفته و مقدار ضریب همبستگی (۵۸۱). (R) و ضریب تعیین (۳۳۷). (R²) حاصل شده است، که نشان می دهد "بین آموزش و بهره وری کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد" و این متغیر به تنهایی حدود ۳۴ درصد از واقعیت بهره وری کارکنان را توسط مدل پوشش می دهد. این رابطه یک رابطه خطی می باشد؛ پس آموزش بیشتر کارکنان باعث افزایش بهره وری آنها و بالعکس آموزش کمتر کارکنان سبب کاهش بهره وری آنها می شود.

و همچنین مقدار Sig بدست آمده (۰۰۰) کمتر از ۰,۰۵ است، که نشان می دهد، مدل واقعی است و میزان تغییر یک واحد از متغیر مستقل آموزش، به اندازه ۵۸۱ در متغیر وابسته تغییر ایجاد می کند.

۳- بین انگیزش کارکنان با بهره وری آنها رابطه معنی داری وجود دارد.

این فرضیه با روش رگرسیون تک متغیره مورد بررسی قرار گرفته و مقدار ضریب همبستگی (۷۹۳). (R) و ضریب تعیین (۶۲۹). (R²) حاصل شده است، که نشان می دهد "بین انگیزش و بهره وری کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد" و این متغیر به تنهایی حدود ۶۳ درصد از واقعیت بهره وری کارکنان را توسط مدل پوشش می دهد. این رابطه یک رابطه خطی می باشد پس انگیزه بیشتر کارکنان باعث افزایش بهره وری آنها و بالعکس انگیزه کمتر کارکنان سبب کاهش بهره وری آنها می شود.

همچنین مقدار Sig بدست آمده (۰۰۰) کمتر از ۰,۰۵ است، که نشان می دهد، مدل واقعی است و میزان تغییر یک واحد از متغیر مستقل انگیزش، به اندازه ۷۹۳ در متغیر وابسته تغییر ایجاد می کند.

۴- بین مشارکت کارکنان در تصمیمات با بهره وری آنها رابطه معنی داری وجود دارد. این فرضیه با روش رگرسیون تک متغیره مورد بررسی قرار گرفته و مقدار ضریب همبستگی (۷۸۲). (R) و ضریب تعیین (۶۱۱). (R²) حاصل شده است، که نشان می دهد "بین انگیزش و بهره وری کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد" و این متغیر به تنهایی حدود ۶۲ درصد از واقعیت بهره وری کارکنان را توسط مدل پوشش می دهد. این رابطه یک رابطه خطی می باشد پس مشارکت بیشتر کارکنان در تصمیمات باعث افزایش بهره وری آنها و بالعکس مشارکت کمتر کارکنان در تصمیمات سبب کاهش بهره وری آنها می شود.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

همچنین مقدار Sig بدست آمده (۰۰۰) کمتر از ۰,۰۵ است، که نشان می دهد، مدل واقعی است و میزان تغییر یک واحد از متغیر مستقل انگیزش، به اندازه ۷۸۲ در متغیر وابسته تغییر ایجاد می کند.

۵- بین ساخت کارکنان از شغلشان با بهره وری آنها رابطه معنی داری وجود دارد. این فرضیه با روش رگرسیون تک متغیره مورد بررسی قرار گرفته و مقدار ضریب همبستگی (۰,۵۹۳) (R) و ضریب تعیین (R²) ۰,۳۵۱ حاصل شده است، که نشان می دهد "بین شناخت شغل و بهره وری کارکنان رابطه معنا داری وجود دارد" و این متغیر به تنهایی حدود ۳۵ درصد از واقعیت بهره وری کارکنان را توسط مدل پوشش می دهد. این رابطه یک رابطه خطی می باشد پس شناخت بیشتر کارکنان از شغلشان باعث افزایش بهره وری آنها و بالعکس شناخت کمتر کارکنان از شغلشان سبب کاهش بهره وری آنها می شود. همچنین مقدار Sig بدست آمده (۰۰۰) کمتر از ۰,۰۵ است، که نشان می دهد، مدل واقعی است و میزان تغییر یک واحد از متغیر مستقل انگیزش، به اندازه ۵۹۳ در متغیر وابسته تغییر ایجاد می کند.

۶- طراحی مدل و اولویت بندی میزان تاثیر هر کدام از متغیرهای مستقل

از طریق روش قدم به قدم (Step Wise) در رگرسیون چند متغیره، متغیرهای مستقل در قالب یک مدل نهایی مورد بررسی قرار گرفته و مشخص شد که پنج متغیر مستقل مهارت، آموزش، انگیزش، مشارکت، شناخت شغل، متغیرهای موثر در مدل را تشکیل می دهند. این متغیرها به ترتیب میزان تاثیر بر متغیر وابسته (بهره وری کارکنان) در مدل عبارتند از:

اول: انگیزش با ۳۲۲، دوم: مشارکت در تصمیمات با ۲۱۵، سوم: مهارت با ۱۷۹، چهارم: شناخت شغل با ۱۴۲، پنجم: آموزش با ۱۴۲ و مدل نهایی استاندارد شده بهره وری کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول با استفاده از نتایج این تحقیق بدین صورت می باشد: $Z_1 + Z_2 + Z_3 + Z_4 + Z_5 = Y$

$$۱۴۲ + ۱۴۲ + ۱۷۹ + ۲۱۵ + ۳۲۲ = \text{بهره وری کارکنان}$$

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .

شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

نتیجه اینکه برای افزایش بهره وری کارکنان باید به این پنج عامل بعنوان عوامل اصلی توجه نموده و به ترتیب میزان تاثیر که نشان دهنده میزان اهمیت آنها نیز می باشد، به آنها پرداخته و زمینه بهره ور شدن بیشتر کارکنان را فراهم آورد.

بحث

آنچه که مطمئناً بخش اعظمی از دغدغه های ذهنی مدیران این دانشگاه و سایر دانشگاههای آزاد اسلامی را تشکیل میدهد، توجه کافی به نیروی انسانی بعنوان بهترین و کوتاهترین راه توسعه و رشد کیفی و کمی دانشگاه می باشد و در نظام مقدس جمهوری اسلامی جز این انتظار نمی رود. طبیعتاً مدیران علاقمندند تا تمام ابزارهای مدیریتی را بکار بگیرند تا کارکنانی بهره وری و پویا داشته باشند و برای این اقدام نیاز به شناخت عوامل هستند که باعث افزایش بهره وری کارکنان میشود و اینگونه تحقیقات کمک زیادی به مدیران خواهد نمود. این پژوهش نشان داد که پنج عامل انگیزش، مشارکت در تصمیمات، مهارت شغلی، شناخت شغلی و آموزش به ترتیب بیشترین تاثیر را بر بهره وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی علی آبادکتول دارد. بنابراین ضرورت دارد مدیران توجه بیشتری به این مولفه ها داشته باشند تا زمینه بهره ور ساختن کارکنانشان را فراهم سازند. و در این راستا پیشنهادات زیر را بر اساس یافته های این تحقیق، جهت تحقق افزایش سطح بهره وری کارکنان و موفقیت دانشگاه ارائه میشود:

دسته اول پیشنهاداتی است در خصوص نقشی که مدیران در بهره ور کردن کارکنان بصورت مستقیم دارند:

۱- افزایش مشارکت کارکنان از طریق:

- مشورت با کارکنان در تصمیمات مربوط به آنها و حوزه تخصصیشان.
- اجرای طرح ارائه پیشنهادات در دانشگاه.
- برگزاری جلسات و بحث های گروهی با مشارکت کارکنان.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

۲- آموزش کارکنان از طریق:

- اجرای دوره های آموزشی بدو خدمت، ضمن خدمت، کارگاههای آموزشی، سمینارها
- تشویق کارکنان جهت ادامه تحصیل.
- مشورت در تهیه محتوای دوره ها با شرکت کنندگانی که هم تجربه کاری و هم دانش لازم را دارند
- محتوای دوره آموزش و مواد آموزشی باید هماهنگ و متناسب با ویژگیها و خصوصیات فراگیران باشد
- تعیین مدت اجرای دوره متناسب با نوع فعالیت و رسالت سازمان ،شرایط شرکت کنندگان، پیش بینی تسهیلات لازم و انتخاب اساتید مجرب و کارآموده.

۳- افزایش انگیزه کارکنان از طریق:

- تدوین یک نظام انگیزشی بومی در حوزه های مختلف کاری متناسب با نیازهای کارکنان.
- تدوین و اصلاح آیین نامه تشویقی کارکنان.
- تبدیل نگرش منفی مدیران به یک نگرش مثبت نسبت به کارکنان متخلف.
- آموزش مدیران و سرپرستان در جهت اجرای درست ارزشیابی و طرح کارانه.
- ارائه تسهیلات رفاهی و مادی: افزایش و توسعه اردوها،اعطای وام کوتاه مدت و میان مدت، توسعه تعاونی مسکن و مصرف کارکنان، تسهیلات ورزشی،توجه به خانواده کارکنان درزندگی شغلی

۴- افزایش شناخت شغلی کارکنان از طریق:

- اجرای طراحی مجدد مشاغل
- توجه بیشتر به تنظیم شرح وظایف و آموزش آنها به کارمند
- توجه بیشتر به تدوین شرایط ارتقاء شغلی
- مستند سازی امور و تنظیم روال انجام کارها

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

۵- افزایش مهارت کارکنان از طریق:

- تهیه تجهیزات فنی (سخت افزار و نرم افزار) جدید و پیشرفته.
 - اقدامات لازم در جهت تقویت روحیه کار گروهی در افراد
 - برگزاری دوره های آموزشی تخصصی، برگزاری آزمونهای شغلی
- دسته دوم پیشنهاداتی است در زمینه مدیریت سازمان و نقش مهمی که ساختار سازمانی در افزایش بهره وری کارکنان بصورت غیر مستقیم و سازمان بصورت مستقیم ایفا میکند:

۱- انتخاب سبک مدیریت متناسب با وضعیت دانشگاه

۲- انتخاب مدیرانی با دانش و تجربه لازم جهت اداره دانشگاه

۳- اتخاذ ساختار سازمانی مناسب و سازگار با فرهنگ و رسالت دانشگاه

۴- استفاده از سیستمهای اطلاعاتی مدیریت

۵- برنامه ریزی مناسب کارها و کنترل دقیق و علمی برنامه ها

۶- انتخاب مدیران میانی و عملیاتی بر اساس مبانی علمی و فرهنگی

خلاصه اینکه ضرورت دارد تا سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی و در سطح پایینتر روسای دانشگاهها، ساختار سازمانی دانشگاهها را به سمت انعطاف پذیری بیشتر اصلاح نموده و در جهت توانمند تر کردن مدیران فعلی و تربیت مدیران آتی اقدامات و برنامه ریزی لازم را انجام دهند. این مدیران نیز لازم است برای مدیریت دانشگاه ، سبکی مطلوب و متناسب با وضعیت دانشگاه انتخاب نمایند. همچنین با استفاده از سیستمهای اطلاعاتی مدیریت، برنامه ریزی لازم و نظارت کافی و مستمر را در کارها داشته باشند.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

منابع:

۱. برینکو هوف، روبرت و درس لر، رنسیس، اندازه گیری بهره وری (راهنمایی برای مدیران و متخصصان بهره وری)، محمود عبدالله زاده، دفتر پژوهشهای فرهنگی، تهران، ۱۳۷۷.
۲. هانس، فایانا و همفری، جان، بهبود بهره وری و فواید آن، نازنین دانش و سهراب خلیلی شورینی، الغدیر، تهران، ۱۳۷۶.
۳. جمعی از اساتید مدیریت، بهره وری در مدیریت (مجموعه هفتم)، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۸، چاپ اول.
۴. جان، جی و بلچر (مرکز بهره وری آمریکا)، راهنمای جامع مدیریت بهره وری، معاونت اقتصادی و برنامه ریزی بنیاد مستضعفان، بنیاد مستضعفان و جانبازان، ۱۳۷۴، چاپ اول.
۵. خاکی، غلامرضا، مدیریت بهره وری (تجزیه و تحلیل آن در سازمان)، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ۱۳۸۴، چاپ چهارم.
۶. پیمان، سید حسین، بهره وری و مصداقها، نشریه زمینه (سازمان اقتصادی کوثر)، تهران، ۱۳۷۴.
۷. گروهی از استادان مدیریت، شیوه های عملی ارتقای بهره وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۷، چاپ دوم.
۸. ساعتچی، محمود، روانشناسی بهره وری، موسسه نشر ویرایش، تهران، ۱۳۸۰، چاپ سوم.
۹. پونی، ژوزف، مدیریت بهره وری و شیوه های بهبود آن، عین الله علا، مترجم، تهران، ۱۳۷۱.
۱۰. پروکوپنکو، جوزف، مدیریت بهره وری، ابراهیمی مهر، موسسه کار و تامین اجتماعی، تهران، ۱۳۷۳.
۱۱. شایان، مهین، عوامل موثر در بهره وری نظام آموزش عالی در تربیت نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۵.

این فایل فقط برای مشاهده می باشد . برای خرید فایل ورد و قابل ویرایش این تحقیق با قیمت ده هزار تومان به سایت علمی و پژوهشی آسمان مراجعه کنید .
شماره تماس : ۰۹۱۵۹۸۸۶۸۱۹ www.asebankafinet.ir

۱۲. مدیریت منابع انسانی و روابط کار، نگرشی راهبردی، ناصر میر سپاسی، تهران: شروین، ۱۳۷۶.

۱۳. کنکاشی در بهره‌وری و ارائه الگوی برای اندازه‌گیری آن در سازمان‌های آموزشی»، سید محمد میرکمالی و ژاله میرصنایع، فصل‌نامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۲۸ (زمستان ۱۳۸۰).

۱۴- Prokopenko, Joseph(۱۹۸۷)Productivity Management, ILO

۱۵- Compbell.j.p.et.al(۱۹۸۸),Productivity inorganization,San Francisci:jossey-
Bass

۱۶- Pennar,k.(۱۹۸۸),The productivity paradox,Business Week

۱۷- Belcher.j.g.jr(۱۹۸۷), Produtivity Plus, Houston:Gulf Publishing

۱۸- Daft ,Richardl (۱۹۹۸), Organization theory and Design,Ohio:South--
Westem College pvblishing

۱۹- Sumanth, David j. , Productivity Engineering And Management. Mc Graw
Hill Book co. ,Singapore, copyright ۱۹۸۵