

شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در صنعت تایرسازی (مطالعه موردی: شرکت ایران تایر)

Identifying the effective parameters on the promotion of human resource productivity in tire industry (case study: Iran tire co)

چکیده

در دنیای کنونی مهم‌ترین عامل توسعه، ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی است. شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی و اولویت‌بندی آن‌ها در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی قابل توجه بوده است و می‌تواند نویدبخش دستیابی به بهره‌وری سازمانی و ملی باشد. در این پژوهش سعی بر آن است که شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی: شرکت ایران تایر) ارائه شود. جامعه آماری تحقیق کارمندان و پرسنل شرکت تولیدی ایران تایر به تعداد ۱۲۰ نفر و حجم نمونه ۹۲ نفر تعیین شد. روش تحقیق حاضر توصیفی پیمایشی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ای به تعداد ۲۸ سوال محقق ساخته است. روایی پرسش‌نامه با استفاده از نظر خبرگان مورد تایید قرار گرفت و همچنین پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به مقدار ۹۱٪ به دست آمد که نشان از صحت و قابلیت بالای پرسش‌نامه می‌باشد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات از نرم افزار SPSS و آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف و آزمون پارامتریک T-test استفاده گردید. نتایج نشان از تایید ۲ فرضیه و عدم تایید ۵ فرضیه است. بطوریکه فاکتورهای شناخت شغل و سازگاری محیطی بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در شرکت تولیدی ایران تایر مؤثر هستند و فاکتورهای توان، حمایت سازمانی، انگیزش، ارزیابی عملکرد و اعتبار تصمیم بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در این شرکت مؤثر نمی‌باشند.

واژه‌های کلیدی: ایران تایر، ارتقاء، بهره‌وری، منابع انسانی

نوع مقاله: پژوهشی

بیژن محمدیان*

کارشناسی ارشد، مدیر عامل شرکت آویژه اتوماسیون پارس، تهران، ایران

ایمیل نویسندگان و عهده‌دار مکاتبات:

* info@avijehpars.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۲۲

مقدمه

نیروی انسانی و بهره‌وری آن، امروزه به عنوان مهم‌ترین متغیر مؤثر در دستیابی سازمان‌ها و شرکت‌ها به اهداف خود می‌باشد. عامل نیروی انسانی یکی از عمده‌ترین و مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار و تعیین‌کننده در موفقیت یا شکست سازمان‌ها است. بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی می‌تواند راهکاری برای مدیران تصمیم‌گیرنده سازمان‌ها باشد تا با شناخت هرچه بهتر عوامل در ارتقاء آن‌ها بکوشند و برنامه‌ریزی مناسب داشته باشند. امروزه یکی از مشکلات اساسی در سازمان‌ها و شرکت‌ها پایین بودن بهره‌وری کارکنان است. یکی از مهم‌ترین علل شکست حرکت‌های بهبود و بهره‌وری، بی‌توجهی نسبت به شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری است [۱]. بهره‌وری اغلب تفاوت بین سود و زیان و در واقع معیاری برای شناخت موفقیت یا عدم موفقیت است. در هر حال بهره‌وری اکثراً حاصل رویارویی با این واقعیت است که بازده و برون‌داد یک سازمان باید مساوی یا بیشتر از درون‌داد آن باشد [۲]. یکی از مسائل مهم در فرایند مدیریت این است که بسیاری از مدیران در نشان دادن ضعف‌های کارکنان مؤثر و قوی هستند ولی در کمک به علت‌یابی ضعف‌ها به همان میزان بهره‌ور نمی‌باشند. به عبارت دیگر بسیاری از مدیران در شناسایی مسأله قوی هستند، اما در تشخیص علت یا تحلیل آن ضعیف هستند [۳]. امروزه تنها عاملی که سرانجام جهت، سرعت و آهنگ رشد توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور را تأمین می‌کند، منابع انسانی آن جامعه می‌باشد و نه سرمایه‌های فیزیکی یا منابع طبیعی و مادی. بنابراین، شرط اساسی بالندگی جامعه در توسعه سرمایه‌های انسانی و تربیت نیروی کار آن نهفته است. امروزه بهره‌وری فراتر از یک معیار و شاخص اقتصادی است و به عنوان یک رویکرد جامع، فرهنگ و نگرش نظام‌گرا و یک کل مرکب از همه اجزا مطرح است، به طوری که می‌تواند هر یک از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، سازمان و یا افراد را تحت تأثیر متقابل قرار دهد. بهره‌وری یکی از موضوع‌های اساسی است که در سطوح مختلف و

در فعالیت‌های گوناگون بشری، سابقه چند صد ساله دارد و اهمیت آن در فعالیت‌های اقتصادی، اجتماعی و صنعتی به شدت مورد تأکید قرار گرفته است. بدون شک در میان سرمایه‌های موجود، نیروی انسانی جایگاهی رفیع را به خود اختصاص داده است. باید به این نکته توجه کرد که پیشرفت هر ملتی وابسته به کار و تلاش همه اقشار جامعه است و بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد این فعالیت‌ها و تلاش‌ها در بخش‌های مختلف اجتماعی و اقتصادی است. بهره‌وری در سازمان به عنوان عامل تعیین‌کننده حقوق و دستمزد، قیمت و دیگر عوامل تولید بشمار می‌آید، و نسبت‌های بهره‌وری برای مدیریت به عنوان یک وسیله کنترل در فرآیند تولید استفاده می‌شود و همچنین از آن به عنوان یک معیار مقایسه بین عملکردهای مؤسسات نیز استفاده می‌گردد [۴]. بهره‌وری در لغت به معنای قدرت تولید، بارور بودن و مولد بودن است. چند سالی است که این واژه در فرهنگ علمی و اداری کشور رایج شده است. در برخی نوشتارهای تحقیقاتی برای واژه بهره‌وری معادل‌هایی مانند راندمان، بازدهی، قدرت تولید و قابلیت تولید برگزیده شده است [۵]. از آن جا که نیروی انسانی یکی از عوامل مهم در بهره‌وری محسوب می‌شود و بهره‌وری منابع انسانی یکی از عوامل مؤثر در پیشرفت ارتقاء شغلی، زندگی، صنعتی و ملی هر فرد کشور است و شالوده ارتقاء بهره‌وری هر سیستم و سازمان بر نیروی انسانی استوار شده است، توجه به این منبع عظیم و بالقوه، باعث شکوفایی و توانمندی آن سیستم یا سازمان می‌گردد. لذا هدف تحقیق حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی: شرکت ایران تایر) است.

خیراندیش و همکاران [۶] در مقاله‌ای به بررسی شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره‌وری دورکاری در سازمان‌های دولتی پرداختند. جامعه آماری تحقیق در مرحله شناسایی چالش‌ها، تعداد ۲۳۰ نفر از مدیران و کارشناسان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بود که تعداد ۱۴۴ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و در مرحله

رتبه‌بندی از تعداد ۱۰ نفر از خبرگان جامعه آماری به روش نمونه‌گیری قضاوتی هدف‌مند استفاده شد. چالش‌های منابع انسانی از طریق مطالعه پیشینه نظری و تجربی شناسایی شدند و داده‌های موردنیاز به کمک پرسش‌نامه محقق ساخته گردآوری و از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و همچنین روش تحلیل مؤلفه‌های اصلی و تحلیل سلسله مراتبی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد چالش‌های مرتبط با مسائل شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، کیفیت زندگی کاری، نگرش فردی، صلاحیت فردی و ویژگی‌های شخصی به‌ترتیب مهم‌ترین چالش‌های منابع انسانی افراد دورکار را تشکیل می‌دهند. محبی و همکاران [۷] در مقاله‌ای در جهت ارائه الگوی سیستمی ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در دانشگاه، با رویکرد دیماتل فازی (مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزاد استان آذربایجان شرقی) به تحقیق پرداختند. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی اعضای هیئت‌علمی واحدهای مختلف دانشگاه آزاد مستقر در استان آذربایجان شرقی در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها، دو نوع پرسش‌نامه محقق ساخته است که اولی در راستای شناسایی عوامل ارتقای بهره‌وری منابع در دانشگاه و بر مبنای طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت تهیه و تنظیم گردید. پرسش‌نامه نوع دوم بر مبنای انجام مقایسات زوجی مورد نیاز رویکرد سیستمی دیماتل فازی تهیه و تنظیم شده است. روایی پرسش‌نامه‌ها با رویکرد محتوایی و پایایی آن بر اساس رویکردهای سازگاری درونی و آزمون مجدد بررسی شده است. داده‌های حاصل از پرسش‌نامه نوع اول حاوی ۱۷ شاخص تحت آزمون آماری تی استیودنت قرار گرفته و ۵ عامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری منابع انسانی دانشگاهی شناسایی شد. در گام دوم پرسش‌نامه نوع دوم بر مبنای مقایسات زوجی مطابق با رویکرد سیستمی دیماتل تشکیل گردید. یافته‌ها نشان داد که زمینه‌سازی برای بروز خلاقیت و نوآوری، ارائه آموزش‌های هدفمند و بهره‌گیری از راهبردها و رویه‌های مناسب مدیریت دانشی به‌عنوان عواملی با برآیند اثرگذاری و اثرپذیری بالا در سیستم تحت مطالعه می‌باشند. همچنین ارائه آموزش‌های

هدفمند به‌عنوان عاملی دارای برآیند بالاتر از منظر اثرگذاری بر سایر عامل‌های سیستم شناسایی شد. به‌علاوه دو عامل توسعه روندهای شایستگی‌سالاری در ترفیع، ارتقا و زمینه‌سازی برای بروز و ظهور خلاقیت و نوآوری در سازمان به‌عنوان دو عامل با برآیند اثرپذیری از سایر عامل‌ها شناسایی شده است. بهارین و همکاران [۸] در مقاله‌ای به بررسی تأثیر سرمایه‌گذاری منابع انسانی بر بهره‌وری نیروی کار در اندونزی به تحقیق پرداختند. پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل ARDL به بررسی اثر سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی کار در اندونزی می‌پردازد. این مطالعه از متغیر سرمایه انسانی به همراه سطح جایگزین آموزش نیروی کار، وضعیت سلامت نیروی کار و بهره‌وری نیروی کار استفاده می‌کند. داده‌های مورد استفاده از مطالب منتشر شده توسط بانک جهانی بین سال‌های ۱۹۸۱ تا ۲۰۱۴ به دست آمده است. نتایج تحلیل مبتنی بر روش ARDL^۱ نشان داد که تحلیل‌های کوتاه‌مدت شامل متغیرهای مربوط به تحصیلات ابتدایی، دبیرستانی و دانشگاهی و همچنین متغیرهای مربوط به بهداشت، تأثیر مثبت و معناداری بر روی بهره‌وری نیروی کار دارند. در مقابل، تحلیل طولانی‌مدت شامل تحصیلات ابتدایی و دبیرستان اثر مثبتی بر بهره‌وری نیروی کار داشت در حالی که متغیر تحصیلات دانشگاهی به اثر منفی معنادار منجر می‌شد. اگرچه متغیر سلامت نیروی کار واجد اثر مثبت بود، اما این اثر معنادار نیست. این مسئله نشان می‌دهد که کیفیت سرمایه انسانی در اندونزی هنوز هم مشکلی پیش‌روی بهره‌وری نیروی کار است. گورمو و همکاران [۹] نیز در مقاله‌ای به شناسایی و رتبه‌بندی فاکتورهای مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی پرداختند. داده‌های کمی، از ۳۹ پیمانکار در پروژه‌های ساختمانی چند طبقه به اتمام رسیده بین سال ۲۰۱۱ و ۲۰۱۶ جمع‌آوری شد. تجزیه و تحلیل همبستگی انجام شد و ارتباطات بین بهره‌وری، شیوه‌های مدیریت منابع انسانی (HRM^۲)، پروفایل شرکت و مشخصات پروژه بررسی شد. نتایج نشان داد که برای دستیابی به بهره‌وری بالاتر یا پایین‌تر در مقایسه با بهره‌وری پایه، یکی از

1. Autoregressive Distributed Lag 2. Human Resource Management

اقدامات مهم، تجزیه و تحلیل بهره‌وری نیروی کار در پروژه‌های عمرانی است. مک و همکاران [۱۰] در مقاله‌ای در خصوص تجزیه و تحلیل پیشرفته ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی به تحقیق پرداختند. این تحقیق با استفاده از بانک اطلاعاتی Scopus انجام شد و از سال ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۸ را پوشش داد که نتیجه آن ۱۱۵ مقاله علمی بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق ابزارهای تحلیل محتوا و پردازش آماری چکیده‌ها توسط نرم‌افزار Alceste، نسخه ۲۰۱۵ انجام شده است. نتایج نشان از تاثیر مثبت ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی دارد. آلیو و همکاران [۱۱]. در مقاله‌ای به بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی بر روی پروژه‌های ساخت‌وساز در اتیوپی پرداختند. در این مطالعه، عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی بر روی پروژه‌های ساخت‌وساز در اتیوپی ابتدا شناسایی شدند و سپس رتبه‌بندی با استفاده از روش‌های تصمیم‌گیری چند معیاره انجام گرفته است. کرسیتنا برنارد و همکاران [۱۲] هم در مقاله خود اثر ادغام و حق مالکیت را بر روی بهره‌وری در بانک‌های اسپانیا بررسی کرده‌اند. همچنین در این تحقیق پیامدها و محدودیت‌های ادغام در یک محدوده زمانی و اثر آن در بلندمدت بر روی بهره‌وری ارزیابی شده است. بر طبق نتایج به دست آمده، با ادغام بانک‌های اسپانیا بهبود بهره‌وری در طول دوره تجزیه و تحلیل نصف شده است. جان سیلوان [۱۳] نیز در مقاله‌اش به این نکته اشاره دارد که گذشته از اینکه بهره‌وری در سطح کلان (جامعه) تاثیرگذار است، در سطح خرد (فرد) هم نیز بسیار تعیین‌کننده می‌باشد. به طور قطع ارتقای بهره‌وری داروی بسیار مؤثری در کم کردن حجم کارهاست. شاید بتوان گفت علت اصلی تنش و فشارهای روانی در بسیاری موارد، بهره‌وری پایین است. کسی که در کارهای روزانه‌اش به بهره‌وری نمی‌اندیشد فاقد ذهنیتی است که بتواند فعالیت‌های اثربخش و غیر اثربخش را در راه رسیدن به هدف تمییز دهد، بنابراین، نمی‌تواند حرکتی هدف‌دار داشته باشد، به علاوه قادر نیست کارآمدترین شیوه انجام فعالیت‌ها را انتخاب کند. به عبارت روشن‌تر اگر اندیشه و فکر بهره‌وری ضعیف باشد، انجام فعالیت بسیار مهم‌تر از تشخیص

فعالیت‌های ضروری و غیرضروری جلوه خواهد کرد. در این راستا، تصمیم گرفته شد تا عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در شرکت ایران تایر شناسایی و بررسی گردد. جهت انجام این کار، هفت فاکتور توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، ارزیابی عملکرد، اعتبار تصمیم و محیط که طبق نظریه هرسی - بلانچارد عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی می‌باشند، در شرکت تولیدی ایران تایر مورد بررسی قرار گرفت.

بخش تجربی

روش تحقیق

هدف این مقاله شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی: شرکت ایران تایر) است. لذا روش تحقیق از حیث هدف کاربردی است زیرا نتیجه انجام این تحقیق به سازمان کمک می‌کند تا بتواند موثرترین عوامل در بهره‌وری را شناسایی کرده و با بکارگیری روش مدیریتی صحیح، به بالارفتن بهره‌وری سازمان کمک شایان توجهی کند. روش اجرا پیمایشی، انتخاب روش انجام تحقیق بستگی به ماهیت اهداف موضوع پژوهش دارد. با توجه به ماهیت ابزار پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش کتابخانه‌ای میدانی استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق، پرسنل و کارمندان شرکت تولیدی ایران تایر به تعداد ۱۲۰ نفر می‌باشند. در این تحقیق، از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده استفاده شده است. و حجم نمونه برابر با ۹۲ با استفاده از فرمول کوکران محاسبه شده است. جهت اندازه‌گیری داده‌های تحقیق از پرسش‌نامه محقق ساخته، استفاده شده است. تعداد سوالات پرسشنامه ۲۸ سوال و در قالب طیف لیکرت ۵ تایی تنظیم شده است. روائی پرسش‌نامه با استفاده از نظر خبرگان مورد تایید قرار گرفت و همچنین پایانی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به مقدار ۰.۹۱٪ به دست آمد که نشان از صحت و قابلیت بالای پرسش‌نامه می‌باشد.

در این مقاله به سؤالات زیر پاسخ خواهیم داد:

- ۴- عوامل انگیزشی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران
تایر مؤثر است.
- ۵- بازخورد عملکرد در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران
تایر مؤثر است.
- ۶- اعتبار تصمیمات در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت
ایران تایر مؤثر است.
- ۷- سازگاری محیطی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت
ایران تایر مؤثر است.
- شکل زیر مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد در این تحقیق
متغیرهای توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، عوامل انگیزشی،
بازخورد عملکرد، اعتبار و عوامل محیطی به عنوان متغیرهای
مستقل پژوهش می‌باشند. متغیر وابسته در این تحقیق بهره‌وری
منابع انسانی است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در تجزیه و تحلیل داده‌ها جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از
نرم‌افزار SPSS و از آزمون نرمال بودن کولموگروف- اسمیرنوف
استفاده شده است. در این تحقیق، هفت فرضیه مطرح شده و
شرایط رد یا قبول آن‌ها مورد بررسی قرار گرفته است.

If: $\text{Sig} > \alpha (=0.05) \rightarrow H_0$
داده‌های نرمال

$\text{Sig} < \alpha (=0.05) \rightarrow H_1$
داده‌های نرمال

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، سطح معناداری تمام

- ۱- آیا توان در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران تایر
مؤثر است؟
- ۲- آیا شناخت مشاغل در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت
ایران تایر مؤثر است؟
- ۳- آیا حمایت سازمانی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت
ایران تایر مؤثر است؟
- ۴- آیا عوامل انگیزشی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت
ایران تایر مؤثر است؟
- ۵- آیا بازخورد عملکرد در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در
شرکت ایران تایر مؤثر است؟
- ۶- آیا اعتبار تصمیمات در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت
ایران تایر مؤثر است؟
- ۷- آیا سازگاری محیطی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت
ایران تایر مؤثر است؟
- همچنین فرضیاتی که در این مقاله در نظر گرفته شده‌اند عبارتند از:

- ۱- توان در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران تایر
مؤثر است.
- ۲- شناخت مشاغل در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران
تایر مؤثر است.
- ۳- حمایت سازمانی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت
ایران تایر مؤثر است.

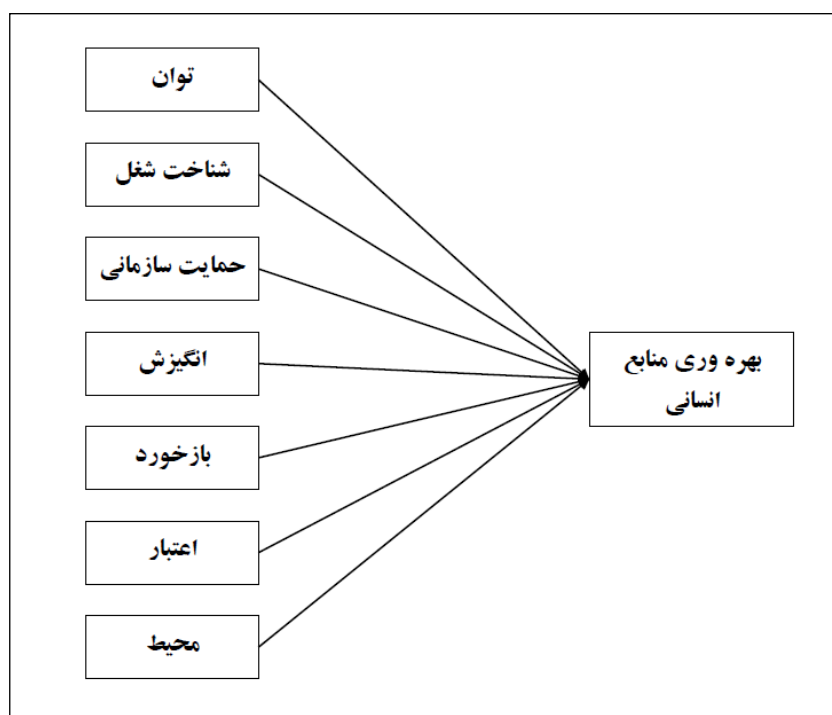
جدول ۱- نتایج آزمون نرمال بودن کولموگروف- اسمیرنوف

فرضیه‌های تحقیق	تعداد داده‌ها	میانگین	مقدار کولموگروف- اسمیرنوف	سطح معناداری
۱	۹۲	۴۲,۴۲۳۹	۰/۸۰۴	۰/۵۳۸
۲	۹۲	۵۴,۹۱۳۰	۰/۷۰۹	۰/۶۹۷
۳	۹۲	۴۱,۴۱۳۰	۰/۵۱۶	۰/۹۵۳
۴	۹۲	۴۰,۰۱۰۹	۱,۰۰۵	۰/۲۶۵
۵	۹۲	۳۵,۵۱۰۹	۰/۹۰۷	۰/۳۸۳
۶	۹۲	۳۶,۵۵۴۳	۰/۶۷۲	۰/۷۵۷
۷	۹۲	۴۴,۸۶۹۶	۰/۶۷۵	۰/۷۵۲

فرضیه‌های تحقیق، بالاتر از ۰/۰۵ است، لذا تمامی داده‌های تحقیق نرمال هستند و اثبات نرمال بودن داده‌های تحقیق محقق شده است. با توجه به اینکه داده‌های تحقیق نرمال هستند از آزمون پارامتریک T-test استفاده می‌شود. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود با توجه به اینکه مقدار P در فرضیه‌های ۲ و ۷ کمتر از ۵ درصد است، فرضیه‌های صفر رد شده و فرضیه‌های تحقیق یا مورد پذیرش قرار می‌گیرند. اما در خصوص فرضیه‌های ۱ و ۳ و ۴ و ۵ و ۶ با توجه به اینکه مقدار P بیشتر از ۵ درصد است، فرضیه‌های صفر تایید شده و فرضیه‌های پژوهش مورد پذیرش قرار نگرفتند.

جدول ۲- نتایج آزمون T-TEST

فرضیه‌های تحقیق	تعداد داده‌ها	میانگین	مقدار T	مقدار P	نتیجه
۱	۹۲	۴۲,۴۲۳۹	۱,۵۵	۰/۰۶۳	عدم تایید
۲	۹۲	۵۴,۹۱۳۰	۱۳,۳۵	۰/۰۰۰	تایید
۳	۹۲	۴۱,۴۱۳۰	۱,۱۲	۰/۱۳۳	عدم تایید
۴	۹۲	۴۰,۰۱۰۹	۰/۰۱	۰/۴۹۷	عدم تایید
۵	۹۲	۳۵,۵۱۰۹	-۳,۱۱	۰/۹۹۹	عدم تایید
۶	۹۲	۳۶,۵۵۴۳	-۳۸,۲	۰/۹۹۹	عدم تایید
۷	۹۲	۴۴,۸۶۹۶	۴,۷۰	۰/۰۰۰	تایید



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق برگرفته از ادبیات تحقیق

نتایج و بحث

باشد و تحصیلات موردنظر سمت سازمانی خود را نداشته باشد، شرایطی جهت ادامه تحصیل تا مقطع موردنظر فراهم گردد. در مورد عامل تجربه کاری نیز سعی شود در هنگام جذب و استخدام، بین دو نفری که شرایط یکسانی دارند ارجحیت با کسی باشد که تجربه قبلی کار موردنظر را داشته است.

مطابق فرضیه مورد قبول دوم: شناخت مشاغل در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران تاثیر مؤثر است. این یعنی در شرکت تولیدی ایران عامل شناخت مشاغل به خوبی مورد استفاده قرار گرفته است و وضوح مشاغل، اهمیت شغل و شرح وظایف به گونه‌ای مناسب تدوین و استقرار یافته است که منجر به ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت تولیدی ایران تاثیر می‌شود و می‌توان گفت یکی از محدود نقاط قوت شرکت است. زیرا شرح وظایف، دستورالعمل‌ها، روشهای اجرای کارها و اهمیت شغل به خوبی واضح و مشخص گردیده است. در این مورد پیشنهاد می‌گردد که مدیریت شرکت با ارتباط بیشتر و نزدیک تر با پرسنل، اهمیت شغل و ارزش های انسانی آنها را برای شرکت، بیش از پیش گوشزد کند. همچنین با ایجاد یک سیستم طبقه بندی مشاغل مناسب، می‌تواند مرز تداخل و همپوشانی مشاغل را که مفری برای فرار از انجام وظیفه می‌باشد، بیش از پیش از بین ببرد. مدیریت شرکت باید به‌طور مستمر پرسنل را از وضعیت سازمان، اهداف کوتاه و بلند مدت و استراتژی های آن آگاه کند. همچنین باید راهی نیز برای ارائه نظرات و پیشنهادات فراهم کند تا پرسنل خود را جزئی از سازمان و دخیل در سود و زیان بدانند و در نتیجه تمام سعی و تلاش خود را جهت انجام بهتر امور محوله صورت دهند. یکی از روش‌های پیشنهادی ایجاد صندوق پیشنهادات و انتقادات و توجه به اهمیت آن است.

مطابق فرضیه مورد قبول سوم، حمایت سازمانی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران تاثیر مؤثر نیست و این یعنی حمایت و پشتیبانی‌های موردنیاز که یکی از عوامل مهم جهت

هدف این تحقیق شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی (مطالعه موردی: شرکت ایران تایر) است. جهت انجام این کار، هر یک از هفت فاکتور (توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، ارزیابی عملکرد، اعتبار تصمیم و محیط) که طبق نظریه هرسی - بلانچارد عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی می‌باشند، در شرکت تولیدی ایران تایر مورد بررسی قرار گرفت.

مطابق فرضیه مورد قبول اول، عامل توان (استعداد ذاتی، تحصیلات مرتبط و تجربه کاری) در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران تاثیر مؤثر نیست و این بدان معنی است که مدیریت شرکت نتوانسته است از فاکتور توان جهت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی خود بهره لازم و مناسب را ببرد. در تفسیر آن می‌توان گفت که پرسنل شرکت از توان (استعداد، تحصیلات و تجربه) لازم جهت انجام مناسب شغل‌های خود برخوردار نیستند. عدم انطباق استعداد شخص با کاری که باید انجام دهد باعث می‌شود که وی نتواند با شغل خود ارتباط مناسب روحی و جسمی برقرار کند. یعنی از عهده انجام کار بر نخواهد آمد و در نتیجه اثربخشی و کارایی وی کاهش می‌یابد. در این مورد پیشنهاد می‌شود که مدیریت شرکت با تدوین سیستم استخدامی مناسب و آزمون‌های لازم، استعداد موردنیاز هر شغل را مشخص کرده و در هنگام جذب و استخدام برای هر شغل آزمون‌های استاندارد لازم انجام گیرد و یکی از شرط‌های لازم استخدام، کسب حداقل امتیاز موردنیاز باشد. در مورد فاکتور تحصیلات مرتبط نیز، مدیریت باید با تدوین یک نظام جامع طبقه‌بندی مشاغل، حداقل تحصیلات موردنیاز جهت احراز هر شغل را مشخص نماید و با توجه به این موضوع در هنگام جذب و استخدام برای هر شغل، فردی که حداقل تحصیلات مورد نظر را دارا است یکی دیگر از شروط لازم استخدام را دارا خواهد بود و اگر فرد در استخدام شرکت

یکی از مهم‌ترین دلایل انجام هر کاری وجود انگیزه لازم برای انجام آن است، و اگر پرسنل انگیزه لازم چه از لحاظ مادی و چه از لحاظ معنوی برای انجام کارهایشان نداشته باشند، کاری پیش نخواهد رفت. در این مورد پیشنهاد می‌شود که شرکت به تدوین یک نظام دقیق و کارآمد برای تشویق و تنبیه در سازمان اقدام نماید تا کارکنان به طور کامل آگاه باشند که چه مسائلی باعث تشویق، ارتقاء و امنیت شغلی و چه مسائلی باعث تنبیه، جلوگیری از ارتقاء و عدم امنیت شغلی آن‌ها می‌شود. در صورتی که پرسنل بدانند چه عواملی باعث تشویق و ارتقای شغلشان می‌باشد، سعی می‌کنند با رعایت آن‌ها و دوری از عواملی که مانع پیشرفتشان باشد، در چهارچوب قوانین و مقررات سازمان حرکت کرده و به مدیریت شرکت نشان دهند که دوست دارند پیشرفت داشته باشند. این به معنی افزایش اثربخشی و در نتیجه افزایش بهره‌وری است.

مطابق فرضیه مورد قبول پنجم، بازخورد عملکرد در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران تاثیر مؤثر نمی‌باشد و این یعنی در شرکت ایران تاثیر سیستم بازخورد عملکرد مناسبی که عملکرد مثبت یا منفی افراد را مورد سنجش قرار دهد و آن را به اطلاعشان برساند تا با شناسایی نقاط قوت به تقویت و با شناسایی نقاط ضعف به رفع آن بپردازند، وجود ندارد. در این مورد پیشنهاد می‌شود که مدیریت شرکت با تدوین روش‌های علمی و نوین به ارزیابی کارکرد افراد بپردازد و در ارزیابی به طور کاملاً شفاف و واضح نقاط قوت و ضعف را به اطلاع کارکنان برساند و در تقویت نقاط مثبت و رفع نقاط ضعف بر اساس قوانین و مقررات شرکت عمل کند. در تدوین سیستم ارزیابی افراد، باید به طور کامل تمامی معیارهای ارزشیابی به اطلاع افراد رسانده شود تا آن‌ها بدانند بر چه اساسی سنجش کارشان انجام شده است. در ضمن باید ارزیابی در زمان‌های مختلف و توسط ارزیاب‌های مختلف و به طور کاملاً علنی و آشکار انجام شود و کارکنان نیز از تمامی آن آگاهی داشته

انجام کارها است. در شرکت ایران تاثیر به میزان و مقدار و زمان مناسب نمی‌باشد و امکانات و تجهیزات و تسهیلات لازم جهت انجام کار برای کارکنان فراهم نشده است. یکی از عوامل مهم در کاهش بهره‌وری نیروی انسانی عدم توجه به حمایت‌های سازمانی موردنیاز است، زیرا پرسنل حمایت‌های موردنیاز مادی و معنوی خود را در شرکت نمی‌یابند در نتیجه، حس تعلقی نیز به شرکت نخواهند داشت و این به معنی کاهش فزاینده کارایی و در نتیجه بهره‌وری است. در این مورد پیشنهاد می‌شود که مدیریت شرکت با تصویب و ارائه بودجه، تسهیلات، تجهیزات و امکانات اولیه، حمایت خود را جهت انجام شغل کارمندان فراهم کند. کاملاً واضح است هر چقدر اینگونه حمایت‌ها بیشتر باشد، کار بهتر انجام خواهد شد. همچنین پیشنهاد می‌شود با تدوین استراتژی مناسب، مدیران خود را به آموزش‌های لازم و کافی جهت ارائه مدیریت علمی و سیستماتیک تجهیز نماید تا آن‌ها نیز از لحاظ معنوی کارکنان را یاری دهند. تخصیص بودجه، امکانات، تجهیزات و تسهیلات مناسب موردنیاز برای پرسنل باعث ایجاد آرامش فکری و جسمی آن‌ها می‌شود و وقت آن‌ها را جهت تهیه آن امکانات به طرق مختلف تلف نخواهد کرد. همچنین ارائه مدیریت علمی و سیستماتیک که با آموزش مدیران حاصل می‌گردد باعث ایجاد فضای سالم در محیط کار می‌گردد و پرسنل مطمئن می‌گردند که شخصیت و ارزش انسانی آن‌ها حفظ خواهد شد و به این ترتیب کارایی و اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری افزایش می‌یابد.

مطابق فرضیه مورد قبول چهارم، عوامل انگیزشی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران تاثیر مؤثر نیست و این یعنی عوامل و سیستم‌های انگیزشی به مقدار لازم و کافی و به طور مناسب در شرکت وجود ندارند و یا به خوبی تدوین نشده‌اند تا منجر به ارتقاء بهره‌وری در شرکت شوند. می‌توان گفت عدم وجود عوامل انگیزشی مناسب یکی از مهم‌ترین دلایل پایین بودن بهره‌وری منابع انسانی در شرکت ایران تاثیر است، زیرا

با آن هستند و در نتیجه هر گونه مسئله‌ای خارج از شرکت بر عملکردشان تأثیرگذار خواهد بود. در این مورد پیشنهاد می‌شود، مدیریت شرکت با برنامه ریزی حرکت در زمینه کیفی در تمامی ابعاد شرکت و در نهایت با افزایش کیفیت محصولات خود توان رقابت، فروش و قدرت تأثیرگذاری خود در بازار را افزایش دهد. رسیدن به این نقطه باعث درآمد بیشتر شرکت و در نتیجه توان رسیدگی بیشتر به کارکنان و جلب رضایت شغلی آن‌ها می‌شود. همچنین شرکت باید سعی کند سطح حقوق و دستمزد خود را در سطح قابل قبولی نگه دارد تا تفاوت قابل توجهی با سایر مؤسسات و شرکت‌های منطقه خود نداشته باشد، در غیر این صورت به علت تأثیر محیط، حفظ و نگهداری نیروی انسانی بسیار مشکل و حتی غیرممکن خواهد بود. مدیریت شرکت در بررسی مشکلات و مسائل اگر علل را در خارج از شرکت بیابد، نباید کارکنان را مقصر بداند و تنبیه کند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادهای کاربردی

در این تحقیق، هفت فاکتور توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، ارزیابی عملکرد، اعتبار تصمیم و محیط که طبق نظریه هرسی - بلانچارد عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی می‌باشند، در شرکت تولیدی ایران تأثیر مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان دادند که فاکتورهای شناخت شغل و سازگاری محیطی بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در شرکت تولیدی ایران تأثیر موثر بوده و فاکتورهای توان، حمایت سازمانی، انگیزش، ارزیابی عملکرد و اعتبار تصمیم بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در این شرکت مؤثر نیستند. در پایان چند پیشنهاد جهت پژوهش‌های آینده ارائه می‌شود:

- بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی بر اساس مدل میوری اینسورت و نیوویل اسمیت
- بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی بر اساس مدل گری دسلر

باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود، ارزشیابی پرسنل با حضور آن‌ها و با تبادل نظر انجام شود و نقاط ضعف به طور واضح برای آن‌ها تشریح شده و انتظارات از آن‌ها به اطلاعشان رسانده شود تا بدانند شرکت چه توقعات و انتظاراتی در مورد کار و رفتار آن‌ها دارد.

مطابق فرضیه مورد قبول ششم، اعتبار تصمیمات در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران تأثیر مؤثر نیست و این یعنی تصمیماتی که در مورد نیروی انسانی در شرکت اتخاذ می‌شوند از اعتبار و وجهت قانونی مناسبی برخوردار نیستند، این در واقع یکی از عوامل مهم در پایین بودن بهره‌وری نیروی انسانی شرکت است. در این مورد پیشنهاد می‌شود که مدیریت شرکت در تصمیم‌گیری‌های خود که جهت رفع موانع و مشکلات در شرکت اتخاذ می‌کند، به طور کامل در چهارچوب و همینطور براساس قوانین و مقررات قانونی و رسمی عمل کند و تصمیمات خارج از حوزه‌های مشخص شده نباشند، یعنی در تصمیم‌گیری نباید به هیچ عنوان، خواسته یا ناخواسته، خودآگاه یا ناخودآگاه، تعصبات شخصی، سوابق ذهنی گذشته، عواطف و حالات و احساسات مدیریت دخیل باشند، در حقیقت اخذ تصمیم در چهارچوب‌های مدون انجام پذیرد. رعایت این نکته باعث می‌شود کارکنان مطمئن باشند که در مورد آن‌ها به‌طور کامل مطابق قوانین و مقررات تصمیم خواهند گرفت و امیال شخصی دخالتی در تصمیم و سرنوشت آن‌ها نخواهد داشت، در نتیجه با آرامش فکری و آسودگی خیال کار خود را به خوبی انجام خواهند داد و این به مفهوم افزایش کارایی و در نهایت افزایش بهره‌وری است.

مطابق فرضیه مورد قبول هفتم، سازگاری محیطی در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی شرکت ایران تأثیر مؤثر است و این بدان معنی است که عوامل خارج از سازمان به طور کامل بر عملکرد افراد شرکت اثرگذار هستند و این به این دلیل است که افراد بیش از نیمی از زمان خود را در خارج از محیط کار و در ارتباط

- بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی بر اساس مدل جوزف ام- پوتی
- بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی بر اساس مدل کنفدراسیون جهانی دانش بهره‌وری
- بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی بر اساس مدل دیوید کیت و جان نیواستورم
- بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی بر اساس مدل روش کانن
- بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی بر اساس مدل استوان یا با
- بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی
- بررسی سبک رهبری و بهره‌وری منابع انسانی

سپاسگزاری

IRM...

مراجع

۱. ایران نژاد، مهدی، (۱۳۷۳). نقش بهساز منابع انسانی در بهبود بهره‌وری، مجموعه مقالات و سخنرانی‌های اولین کنگره ملی بهره‌وری ایران، سازمان ملی بهره‌وری.
۲. بیان، حسام الدین، (۱۳۷۲)، آئین مدیریت، انتشارات مرکز آموزش دولتی.
۳. رضائیان، علی، (۱۳۷۲)، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۴. سلیمانی جواد، سیدجوادین سید رضا، شاه‌حسینی محمدعلی، (۱۳۹۹)، طراحی مدل توسعه شایستگی رهبری مدیران صنعت فولاد با استفاده از نظریه برخاسته از داده‌ها، فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، (۴۳)، ۱۱-۱۳۸-۱۰۹.
۵. بامداد صوفی جهانیار، حسینی صفا صدیقه، متقی محمد، پهلوانی عبدالکریم، (۱۳۹۴)، طراحی الگوی برای ارزیابی بهره‌وری نظام مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت. فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، (۲۶)، ۶۳-۸۹.
۶. خیراندیش مهدی، عسگری ناصر، (۱۳۹۹)، شناسایی و رتبه‌بندی چالش‌های منابع انسانی به منظور ارتقای بهره‌وری دورکاری در سازمان‌های دولتی، مدیریت بهره‌وری، ۱۴(۵۲) (بهار)، ۹۷-۱۱۶.
۷. غفاری زنوزی مهرداد، محبی سراج‌الدین، دانش فرد کرم اله، (۱۳۹۸)، ارائه الگوی سیستمی ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در دانشگاه با رویکرد دیماتل فازی (مطالعه موردی: واحدهای دانشگاه آزاد استان آذربایجان شرقی)، مدیریت بهره‌وری، در نوبت چاپ.
8. Baharin, R., Syah Aji, R. H., Yussof, I., & Mohd Saukani, N. (2020). Impact of Human Resource Investment on Labor Productivity in Indonesia. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1), 139-164.
9. Gurmu, A. T., & Ongkowijoyo, C. S. (2020). Predicting Construction Labor Productivity Based on Implementation Levels of Human Resource Management Practices. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(3), 04019115.
10. Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806-815.

11. Alyew, A., Bassa, M., Reta, A., & Tora, M. A. (2019). A Study on Factors Affecting Labour Productivity on Construction Projects in Wolaita Zone, Ethiopia. *International Journal of Engineering Research & Technology*, 8(12), 817-822.
12. Bernad, C., Fuentelsaz, L., & Gomes, J. (2010). The Effect of Mergers and Acquisitions on Productivity: An Empirical Application to Spanish Banking. *Omega*, 38(5), 283-293.
13. Sullivan, J. (2011). Increasing Employee Productivity: The Strategic Role That HR Essentially Ignores. *Talent Management ERE*.

I

Identifying the effective parameters on the promotion of human resource productivity in tire industry (case study: Iran tire co)

B.Mohamadian

Master, CEO of Avijeh Pars Automation Company, Tehran, Iran

*Corresponding author Email: info@avijehpars.com

Abstract: In today's world, the most important factor in development is promotion of the human resources productivity. Identifying the effective parameters on the human resources productivity and prioritizing them in promotion of the human resources productivity has been significant and can be promising for achieving organizational and national productivity. In this research, an attempt is made to identify the effective parameters on the promotion of human resource productivity (case study Iran Tire Company). The statistical population of the study was 120 employees and the sample size was 92 people. The method of the present research is descriptive-survey. The data collection tool is a researcher-made questionnaire with 28 questions. The validity of the questionnaires was confirmed by a group of university professors and also, the reliability of the questionnaires was 91% using Cronbach's alpha coefficient which indicates the accuracy and high capability of the questionnaire. SPSS software and Kolmogorov-Smirnov tests and parametric t-test were used to analyze the data and information. The results show the confirmation of 2 hypotheses and the non-confirmation of 5 hypotheses as the factors of clarity of job and environmental adaptation are effective on promotion of the human resources productivity in Iran Tire Company and the factors of ability, organizational support (Help), incentive, evaluation of performance and validity of decision are not effective on promotion of the human resources productivity in this company.

Keywords: Iran tire, promotion, productivity, human resources