

سنجش مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی

*دکتر امیراشکان نصیری پور^۱ (Ph. D) - دکتر پوران رئیسی^۲ (Ph. D) - دکتر سیدجمال‌الدین طبیبی^۳ (Ph. D) - دکتر فردین مهربان^۴ (Ph. D) - دکتر ربیع ا... فرمانبر^۵ (Ph. D)

*نویسنده مسئول: تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات تهران

پست الکترونیک: drnp20@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله: ۸۸/۱۱/۱۰ تاریخ پذیرش: ۸۸/۱۱/۲۰

چکیده

مقدمه: رسالت اصلی مدیریت، دستیابی به بهره‌وری بیشتر است که همواره مورد توجه مدیران برای اداره و مهندسی مجدد سازمان بوده است. در این میان بهره‌وری نیروی انسانی مهم‌ترین دغدغه مدیران سازمان‌های امروزی است. عوامل زیادی در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی مؤثرند که نمی‌توان همه آنها را شناسایی و در مورد آنان اقدام کرد. بنابراین، ناچاریم الگوی با صرفه‌ای ارائه دهیم و برای این کار از تحلیل عاملی که یک روش الگوی بهینه است استفاده می‌کنیم.

هدف: تعیین مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تحلیل عاملی.

مواد و روش‌ها: این پژوهش توصیفی، تحلیلی و مقطعی، در ماه‌های شهریور، مهر و آبان ۱۳۸۸ در دو مرحله انجام شد. در مرحله کیفی پژوهش، صاحبان فرایند، ۴۵ نفر از خبرگان و در مرحله تحلیل عاملی ۳۲۱ نفر از اعضای هیات علمی، کارشناسان آموزشی و کارشناسان نیروی انسانی دانشکده‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی گیلان بودند ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته مطالعه کتابخانه‌ای و مطالعه راهنما بود که اعتبار محتوای آن به صورت Expert panel و اعتبار سازه آن با تحلیل عاملی اکتشافی (تحلیل مؤلفه‌های اصلی) و تحلیل عاملی تائیدی انجام شد. پایایی آن هم با روش‌های آزمون مجدد و همسانی درونی با استفاده از آلفا کرون باخ تائید شد. بخش اول پرسشنامه ۸ سؤال حاوی مشخصات فردی و دموگرافیک و بخش دوم ۴۲ سؤال در خصوص متغیرهای مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی بود که بر مبنای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت نمره داده شد. برای کفایت حجم نمونه، مقیاس مایر-اکلین و برای مناسب بودن داده‌ها، آزمون بارتلت بکار رفت.

نتایج: در تحلیل اکتشافی ۵ مؤلفه اصلی شناسایی شد که به ترتیب اهمیت شامل: ۱- فرهنگ سازمانی با ۱۸ متغیر و واریانس ۲۹/۲۶٪، ۲- شرایط محیطی با ۷ متغیر و واریانس ۱۲/۹۶٪ و ارزش ویژه ۲/۶۳، ۳- عوامل انگیزشی با ۱۰ متغیر و واریانس ۱۲/۸۴ درصد و ارزش ویژه ۱/۵۸، ۴- توانمندسازی با ۴ متغیر و واریانس ۷/۴۷ درصد و ارزش ویژه ۱/۳۴، ۵- شیوه رهبری با ۳ متغیر و واریانس ۵/۰۵ درصد و ارزش ویژه ۱/۲۱ که این مؤلفه با واریانس ۶۷/۶۰ درصد، تغییر بهره‌وری نیروی انسانی را تبیین کردند.

بحث و نتیجه‌گیری: فرهنگ سازمانی، شرایط محیطی، عوامل انگیزشی، توانمندسازی و شیوه رهبری، عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در محیط مورد مطالعه بودند، که بیشترین میزان تغییر بهره‌وری نیروی انسانی را در بر می‌گیرند. بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌دار وجود دارد و این عامل از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد (بهره‌وری نیروی انسانی) در محیط مورد مطالعه محسوب می‌شود.

کلید واژه‌ها: تحلیل عاملی، آماری/کارآیی/نیروی انسانی

مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره نوزدهم شماره ۷۴، صفحات: ۶۷-۵۸

مقدمه

است (۲). آژانس بهره‌وری اروپا، بهره‌وری را درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید دانسته و بهره‌وری را در درجه اول یک دیدگاه فکری تعریف کرده که همواره سعی در بهبود شرایط موجود دارد (۳). همچنین می‌توان بهره‌وری را به صورت رابطه بین نتایج کار و مدت انجام آن تعریف کرد (۴). بهره‌وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری موجب

بهره‌وری از ابتدای تاریخ بشر و در کلیه نظام‌های اقتصادی و سیاسی مطرح بوده و تحقیق درباره چگونگی افزایش بهره‌وری به طور سیستمی از حدود ۲۳۰ سال پیش مورد توجه دانشمندان قرار گرفته است (۱). امروزه اهمیت و لزوم بررسی آن با توجه به گسترش رقابت، پیچیدگی، تکنولوژی، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست و واژه‌ای است که در سطح کلان و هم در سطح خرد مطرح