

بهبود بهره وری منابع انسانی در شهرداری قزوین با استفاده از روش های مهندسی زمان و حرکت

میشم نظیری یان^۱

مرضیه گروه^۲

الهام رودباری سقایی^۳

سعید قهرمانی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۳/۰۱

چکیده

منابع انسانی ماهر و کارآمد پربهاترین و ارزشمندترین ثروت و دارایی هر کشور و رکن اساسی هر سازمانی میباشد. بسیاری از جوامع با وجود برخورداری از منابع سرشار، بدلیل فقدان منابع انسانی شایسته و لایق، توان استفاده از آن را ندارند. هدف از انجام تحقیق حاضر بررسی میزان بهبود بهره وری منابع انسانی در شهرداری قزوین با استفاده از روش های مهندسی زمان و حرکت می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحقیق توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل کارکنان شهرداری قزوین که ۲۰۰۰ نفر می باشد حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر برآورد گردید و از روش نمونه گیری غیراحتمالی در دسترس استفاده گردید. داده های تحقیق با استفاده از پرسشنامه های استاندارد جمع آوری گردید و بوسیله نرم افزار Smart PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها حاکی از آن است که مشارکت منابع انسانی، تعلیم و تربیت، کیفیت نظارت، گردش شغلی، مدیریت بر مبنای هدف بر بهبود بهره وری منابع انسانی در شهرداری قزوین تاثیرگذار است.

واژگان کلیدی

مشارکت منابع انسانی، تعلیم و تربیت، کیفیت نظارت، گردش شغلی، مدیریت بر مبنای هدف، بهبود بهره وری منابع انسانی

۱. کارشناسی مهندسی صنایع. (Email: meysamnz1366@gmail.com)

۲. کارشناسی مهندسی صنایع. (Email: Mgervei72@yahoo.com)

۳. کارشناس ارشد مهندسی صنایع کارشناسی مهندسی صنایع. (Email: Elham.roudbari@yahoo.com)

۴. کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش تحول. (Email: Saeid.gh.3915@gmail.com)

مقدمه

امروزه بهره‌وری فراتر از یک معیار، به عنوان یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی مطرح شده و بهبود آن منشاء اصلی توسعه اقتصادی است. ارتقاء بهره‌وری بر پدیده‌های اصلی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه مانند کاهش تورم، افزایش سطح رفاه عمومی، افزایش سطح اشتغال، افزایش توان رقابت سیاسی و اقتصادی و مانند اینها تأثیرات وسیعی دارد (احمدزاده، ۱۳۹۳) در حال حاضر تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته و برخی کشورهای در حال توسعه، سرمایه‌گذاری‌های زیادی را جهت بهبود و ارتقاء بهره‌وری در سطوح ملی، منطقه‌ای، بخشی، موسسات و سازمان‌ها و حتی افراد انجام داده و رشد و توسعه روزافزون خود را مرهون توجه و نگرش صحیح به این مسأله می‌دانند (پدرام، ۱۳۹۰) و همین‌طور تمام سازمان‌ها برای ادامه حیات در جهان پر تکاپو نیازمند بکارگیری و اعمال فنون و تکنیک‌ها و مدل‌هایی هستند که بهره‌وری استفاده از منابع را ارتقاء دهند. یکی از مهمترین مراحل در چرخه بهره‌وری بهبود و ارتقاء بهره‌وری است. ارتقاء و رشد بهره‌وری در هر سازمان هدف و مسئولیت اصلی مدیریت است و در واقع ایجاد بستر مناسب برای سطح کارکرد بالاتر اساس مدیریت بهره‌وری است (رسولی قره تپه، موسالو، حسنی، ۱۳۹۳).

بهره‌وری مفهومی است جامع و کلی که افزایش آن به عنوان یک ضرورت جهت ارتقای سطح زندگی انسان‌ها و ساختن اجتماعی مرفه‌تر که هدفی ملی برای همه کشورهای جهان است، همواره مدنظر صاحب نظران سایت و اقتصاد می‌باشد. رسالت اصلی علم مدیریت، دستیابی به بهره‌وری بیشتر است و این امر همواره مورد توجه مدیران برای اداره و مهندسی مجدد سازمان‌ها بوده است (انصاری، سبزعلی آبادی، ۱۳۸۸). بهره‌وری حتی در سطح کوچکترین واحد اجتماعی یعنی خانواده هم رسوخ کرده، به نحوی که دستیابی به زندگی با کیفیت و رفاه بیشتر که نمودهایی از بهره‌وری است، سبب تلاش بیشتر و هدفمندتر خانواده‌ها شده است. از آنجایی که بهره‌وری، گوهر سازمانی است که می‌تواند پایداری و بقای سازمان‌ها را تضمین و مکانیزمی برای کسب مزیت رقابتی باشد، لذا آنچه در سازمان منجر به بهره‌وری منابع انسانی می‌شود این است که کارکنان سازمان‌ها از نظر شخصیت، علایق و عواطف با فعالیت‌ها و مشاغل سازمانی منطبق و سازگار شوند (سربلند، عزیزی، ۱۳۹۲).

در این صورت علاقه به کار، انگیزه و افزایش مسئولیت‌پذیری و در نتیجه به صورت مستقیم و غیرمستقیم بهره‌وری سازمانی ارتقاء می‌یابد (احمدی، ۱۳۸۵). محققان و اندیشمندان مدیریت امروزه بر این باورند که کارکنان مهمترین منبع رقابتی سازمان هستند، و سرمایه انسانی یک کشور می‌تواند همه نیازمندی‌های استراتژیکی را برآورده کند. منابع انسانی سهم عمده‌ای در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و غیره ... دارد (احمدزاده، ۱۳۹۳). انسان به عنوان محور توسعه نقش اساسی را در تمام عرصه‌ها بازی می‌کند. درواقع منابع انسانی مهمترین زیر ساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است، چون اساس حرکت به سوی توسعه و تعالی است (باروت کوب، شریف آبادی، ۱۳۹۳). مشارکت کارکنان در امور و تلاش‌های آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می‌تواند بر میزان بهره‌وری و ارتقاء آن تأثیرگذار باشد. روح فرهنگ

بهبود بهره‌وری باید در کالبد جامعه دمیده شود که در آن میان منابع انسانی هسته مرکزی را تشکیل می‌دهد (قابضی، ۱۳۹۲).

در دنیای پر رقابت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهمترین هدف هر سازمانی را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیرهای فعالیت‌های کلیه بخش‌های جامعه را دربرگیرد (انصاری، ۱۳۸۱). به طوری که 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 می‌باشد (ابطحی، کاظمی، ۱۳۸۲). این امر سبب شده است که در کلیه کشورها بهره‌وری و استفاده صحیح و هر چه بهتر و مناسبتر از مجموع عوامل تولید (اعم از کالا و خدمات) به اولویتی ملی تبدیل شود و همه جوامع به این باور برسند که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری ممکن نیست. کشور ما نیز از این قاعده مستثنی نیست و توجه به مقوله بهره‌وری نقشی بسزا در توسعه آن دارد (حسینی صفا، ۱۳۹۱).

عامل منابع انسانی به عنوان یکی از سرمایه‌های با ارزش هر سازمان که از یک سو به طور مستقیم در تولید کالا و خدمات شرکت می‌کند و از سوی دیگر به عنوان یک عامل ذی‌شعور و هماهنگ کننده سایر عوامل تولید شناخته شده و جایگاه ویژه‌ای در بین سایر عوامل دارد و یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح بهره‌وری آن است که جز در سایه بهره‌وری منابع انسانی امکان پذیر نیست؛ بنابراین، بررسی تکنیک‌های مؤثر بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی است و بر اساس روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شهرداری قزوین می‌باشد که ۲۰۰۰ نفر می‌باشد حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۸۴ نفر برآورد گردید و از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی در دسترس استفاده گردید. یکی از ابزارهای رایج تحقیقات برای جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد می‌باشد. پاسخ‌دهندگان پرسشنامه استاندارد حاضر، کارکنان شهرداری قزوین می‌باشند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق

توصیف کمی متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد میانگین مشارکت منابع انسانی برابر با ۳/۵۴ با انحراف معیار ۰/۷۲۶ می‌باشد. مقدار میانه برابر با (۳/۵۰) می‌باشد که نشان می‌دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده‌ها برابر با (۴) شده است، نتیجه می‌شود که اکثر پاسخگویان به متغیر مشارکت منابع انسانی امتیاز ۴ را داده‌اند.

میانگین تعلیم و تربیت برابر با ۳/۶۳ با انحراف معیار ۰/۶۹۴ می‌باشد. مقدار میانه برابر با (۳/۶۱) می‌باشد که نشان می‌دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده‌ها برابر با (۴) شده است، نتیجه می‌شود که اکثر پاسخگویان به متغیر تعلیم و تربیت امتیاز ۴ را داده‌اند.

میانگین کیفیت نظارت برابر با ۳/۲۱ با انحراف معیار ۰/۴۷۲ می باشد. مقدار میانه برابر با (۳/۱۶) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۳) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر کیفیت نظارت امتیاز ۳ را داده اند.

میانگین گردش شغلی برابر با ۳/۳۱ با انحراف معیار ۰/۵۱۲ می باشد. مقدار میانه برابر با (۳/۲۵) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۳/۲۵) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر گردش شغلی امتیاز ۳/۲۵ را داده اند.

میانگین مدیریت بر مبنای هدف برابر با ۳/۴۷ با انحراف معیار ۰/۶۷۵ می باشد. مقدار میانه برابر با (۳/۴۰) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۳/۶۰) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر مدیریت بر مبنای هدف امتیاز ۳/۶۰ را داده اند.

میانگین بهبود بهره وری منابع انسانی برابر با ۳/۲۶ با انحراف معیار ۰/۴۶۰ می باشد. مقدار میانه برابر با (۳/۲۰) می باشد که نشان می دهد امتیازات تقریباً نیمی از پاسخگویان کمتر از این مقدار است. همچنین با توجه به اینکه مقدار مد داده ها برابر با (۳/۴۰) شده است، نتیجه می شود که اکثر پاسخگویان به متغیر بهبود بهره وری منابع انسانی امتیاز ۳/۴۰ را داده اند.

جدول ۱- آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه آزمون
مشارکت منابع انسانی	۰/۱۰۴	۰/۰۰۱	نرمال نیست
تعلیم و تربیت	۰/۱۲۷	۰/۰۰۱	نرمال نیست
کیفیت نظارت	۰/۰۸۷	۰/۰۰۱	نرمال نیست
گردش شغلی	۰/۱۰۴	۰/۰۰۱	نرمال نیست
مدیریت بر مبنای هدف	۰/۰۷۲	۰/۰۰۱	نرمال نیست
بهبود بهره وری منابع انسانی	۰/۱۰۴	۰/۰۰۱	نرمال نیست

همانطور که از داده های جدول فوق مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی متغیر- های پژوهش کوچکتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع غیر نرمال می باشند.

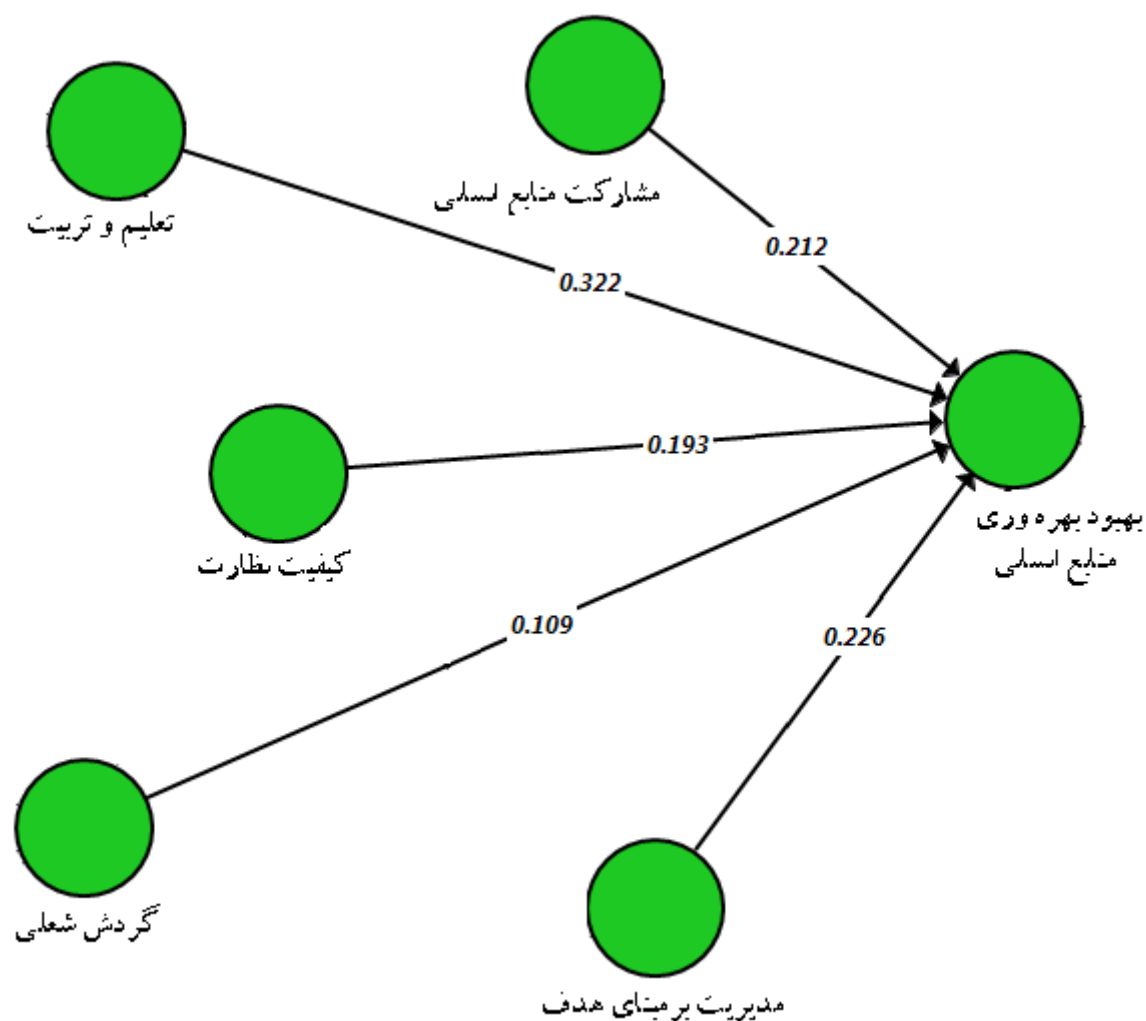
تحلیل عاملی تائیدی سوالات پرسشنامه تحقیق در جدول شماره زیر ارائه شده است. به منظور ارزیابی مدل، در این پژوهش از بارهای عاملی، بررسی پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج شده، بررسی جذر میانگین واریانس استخراج شده سازه ها با همبستگی سازه ها استفاده شده است. به منظور دستیابی به اعتبار همگرا و میزان همبستگی، آزمون های پایایی مرکب و میانگین واریانس ارزیابی شد.

جدول ۲-مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کروناخ، پایایی ترکیبی و AVE برای پرسشنامه تحقیق

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کروناخ
مشارکت منابع انسانی	Q01	۰,۷۸۹	۳۸,۴۹۸	۰/۷۲۱	۰/۹۱۱	۰/۸۶۹
	Q02	۰,۹۲۲	۱۲۷,۵۱۰			
	Q03	۰,۸۸۵	۷۵,۴۰۹			
	Q04	۰,۷۹۲	۳۱,۱۶۹			
تعلیم و تربیت	Q05	۰,۶۵۹	۸,۱۱۲	۰/۵۶۹	۰/۷۹۷	۰/۷۱۵
	Q06	۰,۸۳۷	۲۱,۲۴۵			
	Q07	۰,۷۵۶	۱۱,۰۸۹			
کیفیت نظارت	Q08	۰,۸۳۵	۲۴,۸۸۲	۰/۶۷۱	۰/۹۲۳	۰/۸۹۸
	Q09	۰,۶۰۶	۱۶,۸۹۸			
	Q10	۰,۷۷۸	۲۰,۹۷۰			
	Q11	۰,۹۲۵	۸۶,۵۴۶			
	Q12	۰,۸۵۱	۳۳,۶۲۳			
	Q13	۰,۸۸۱	۵۷,۱۶۹			
گردش شغلی	Q14	۰,۹۳۹	۱۲۶,۷۰۱	۰/۸۶۳	۰/۹۶۲	۰/۹۴۸
	Q15	۰,۹۱۴	۵۲,۸۳۳			
	Q16	۰,۹۴۳	۸۴,۳۳۳			
	Q17	۰,۹۱۹	۵۸,۲۹۲			
مدیریت بر مبنای هدف	Q18	۰,۷۲۴	۲۲,۴۳۰	۰/۶۲۹	۰/۸۹۴	۰/۸۵۱
	Q19	۰,۸۵۱	۵۳,۴۸۵			
	Q20	۰,۸۴۳	۴۲,۰۳۱			
	Q21	۰,۷۵۸	۳۰,۷۲۲			
	Q22	۰,۷۸۰	۲۸,۶۷۶			

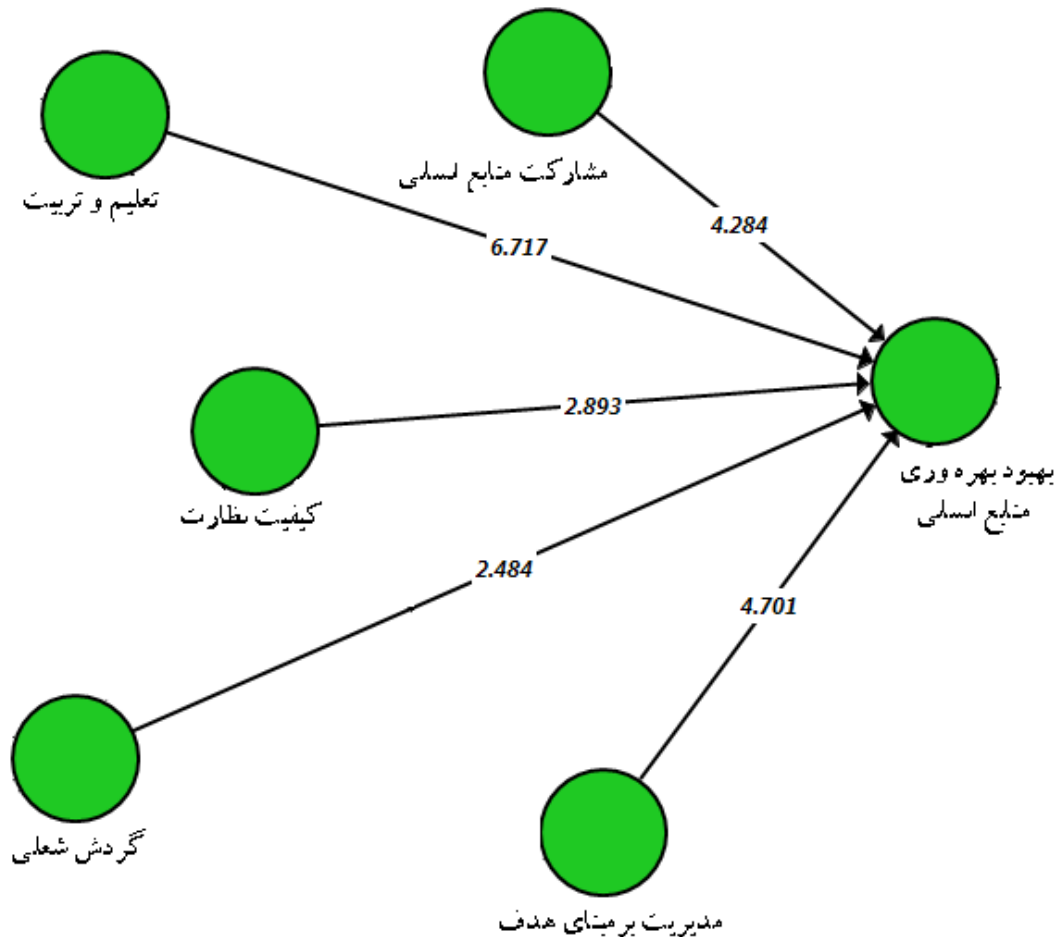
سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس (AVE)	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
بهبود بهره‌وری منابع انسانی	Q23	۰,۹۰۹	۴۷,۶۸۸	۰/۸۰۶	۰/۹۵۴	۰/۹۴۱
	Q24	۰,۹۰۵	۳۸,۰۰۴			
	Q25	۰,۸۸۵	۵۴,۱۷۸			
	Q26	۰,۹۰۷	۶۳,۳۸۷			
	Q27	۰,۸۸۴	۳۸,۲۳۳			

پس از بررسی مدل اندازه‌گیری، نوبت به بررسی و آزمون مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. خروجی گرافیکی مدل پژوهش به صورت زیر می‌باشد.



شکل ۱- ضرایب مسیر استاندارد مدل مفهومی پژوهش

اعداد نوشته شده بر روی مسیرها ضرایب مسیر را نمایش می‌دهد. برای آزمون معناداری ضرایب مسیر با استفاده از روش بوت‌استرپ^۱ مقادیر آزمون تی-استیودنت محاسبه شده است. مقادیر آزمون تی-استیودنت اگر مقداری مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ باشد، ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار است.



شکل ۲- نتایج آزمون تی-استیودنت برای بررسی معناداری ضرایب مسیر

برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر بین متغیرها از خروجی نرم افزار استفاده شده است. ضرایب مسیر و نتایج مربوط به معناداری آنها در جدول زیر داده شده است.

جدول ۳- نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری برای بررسی فرضیه‌های پژوهش

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی-داری (t-value)	نتیجه آزمون
۱	مشارکت منابع انسانی → بهبود بهره‌وری منابع انسانی	۰/۲۱۲	۴/۲۸۴	تایید

¹ Bootstrapping

ردیف	مسیر	ضریب مسیر (β)	عدد معنی- داری (t-value)	نتیجه آزمون
۲	تعلیم و تربیت $\leftarrow$ بهبود بهره وری منابع انسانی	۰/۳۲۲	۶/۷۱۷	تایید
۳	کیفیت نظارت $\leftarrow$ بهبود بهره وری منابع انسانی	۰/۱۹۳	۲/۸۹۳	تایید
۴	گردش شغلی $\leftarrow$ بهبود بهره وری منابع انسانی	۰/۱۰۹	۲/۴۸۴	تایید
۵	مدیریت بر مبنای هدف $\leftarrow$ بهبود بهره وری منابع انسانی	۰/۲۲۶	۴/۷۰۱	تایید

بحث و نتیجه گیری

فرضیه ۱: مشارکت منابع انسانی بر بهبود بهره وری منابع انسانی تاثیر مثبتی دارد.

آماره معنی داری بین متغیر مشارکت منابع انسانی و بهبود بهره وری منابع انسانی برابر (۴/۲۸۴) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان مشارکت منابع انسانی و بهبود بهره وری منابع انسانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۱۲) است و میزان تاثیر مثبت مشارکت منابع انسانی بر بهبود بهره وری منابع انسانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مشارکت منابع انسانی، موجب افزایش ۰/۲۱۲ واحدی در بهبود بهره وری منابع انسانی خواهد شد. این بدان معناست که مشارکت منابع انسانی بر بهبود بهره وری منابع انسانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

فرضیه ۲: تعلیم و تربیت بر بهبود بهره وری منابع انسانی تاثیر مثبتی دارد.

آماره معنی داری بین متغیر تعلیم و تربیت و بهبود بهره وری منابع انسانی برابر (۶/۷۱۷) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان تعلیم و تربیت و بهبود بهره وری منابع انسانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۳۲۲) است و میزان تاثیر مثبت تعلیم و تربیت بر بهبود بهره وری منابع انسانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در تعلیم و تربیت، موجب افزایش ۰/۳۲۲ واحدی در بهبود بهره وری منابع انسانی خواهد شد. این بدان معناست که تعلیم و تربیت بر بهبود بهره وری منابع انسانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می شود.

فرضیه ۳: انتظار عملکرد بر بهبود بهره وری منابع انسانی تاثیر مثبتی دارد.

آماره معنی داری بین متغیر انتظار عملکرد و بهبود بهره وری منابع انسانی برابر (۲/۸۹۳) می باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان دهنده این است که ارتباط میان انتظار عملکرد و بهبود بهره وری منابع انسانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۱۹۳) است و میزان تاثیر مثبت انتظار عملکرد بر بهبود بهره وری منابع انسانی را نشان می دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در انتظار عملکرد، موجب افزایش ۰/۱۹۳

واحدی در بهبود بهره‌وری منابع انسانی خواهد شد. این بدان معناست که انتظار عملکرد بر بهبود بهره‌وری منابع انسانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه ۴: گردش شغلی بر بهبود بهره‌وری منابع انسانی تاثیر مثبتی دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر گردش شغلی و بهبود بهره‌وری منابع انسانی برابر (۲/۴۸۴) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که گردش شغلی و بهبود بهره‌وری منابع انسانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۱۰۹) است و میزان تاثیر مثبت گردش شغلی بر بهبود بهره‌وری منابع انسانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در گردش شغلی، موجب افزایش ۰/۱۰۹ واحدی در بهبود بهره‌وری منابع انسانی خواهد شد. این بدان معناست که گردش شغلی بر بهبود بهره‌وری منابع انسانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

فرضیه ۵: مدیریت بر مبنای هدف بر بهبود بهره‌وری منابع انسانی تاثیر مثبتی دارد.

آماره معنی‌داری بین متغیر مدیریت بر مبنای هدف و بهبود بهره‌وری منابع انسانی برابر (۴/۷۰۱) می‌باشد که بزرگتر از مقدار (۱/۹۶) است و نشان‌دهنده این است که ارتباط میان مدیریت بر مبنای هدف و بهبود بهره‌وری منابع انسانی در سطح اطمینان (۹۵٪) معنی‌دار است. همچنین ضریب مسیر مابین این دو متغیر برابر (۰/۲۲۶) است و میزان تاثیر مثبت مدیریت بر مبنای هدف بر بهبود بهره‌وری منابع انسانی را نشان می‌دهد. به عبارتی دیگر یک واحد تغییر در مدیریت بر مبنای هدف، موجب افزایش ۰/۲۲۶ واحدی در بهبود بهره‌وری منابع انسانی خواهد شد. این بدان معناست که مدیریت بر مبنای هدف بر بهبود بهره‌وری منابع انسانی تاثیر مثبت و مستقیم دارد؛ بنابراین فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

با توجه به اینکه موفقیت شهرداری قزوین در رسیدن به اهداف استراتژیک، همواره متأثر از ارتقای بهره‌وری سازمان و کارکنان و کیفیت بالای خدمات ارائه شده و نهایتاً ارتقاء سطح رضایتمندی افراد خواهد بود لذا ضرورت توجه مدیران ارشد به این مهم به گونه‌ای روزافزون احساس می‌شود. نتایج این تحقیق می‌تواند شاخص‌های مناسبی برای اتخاذ تصمیمات راهبردی و برنامه‌ریزی مدیران شهرداری قزوین در خصوص چگونگی ارتقاء بهره‌وری کارکنان که بزرگترین سرمایه و دارایی سازمان محسوب شده و در نهایت منجر به ارتقاء سطح سازمان و کیفیت ارائه خدمات به افراد و رضایت آنها می‌شود، ارائه داده و با تکرار و توسعه نظایر این تحقیق، نشانه‌ای ارزشمندی در بهبود مستمر و یا توسعه آینده فعالیت‌ها دست یافت.

منابع و مآخذ

ابطحی ح، کاظمی ب. ۱۳۸۲. بهره‌وری، تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.
احمدزاده ر. ۱۳۹۳. رابطه تفکر استراتژیک مدیران و بهره‌وری کارکنان از دیدگاه مدیران درپتروشیمی امیر کبیر، همایش بین‌المللی مدیریت، تهران، موسسه سفیران فرهنگی مبین

- احمدزاده، ر. ۱۳۹۳. رابطه تفکر استراتژیک مدیران و بهره وری کارکنان از دیدگاه مدیران درپتروشیمی امیرکبیر. منتشر شده در اولین همایش بین المللی مدیریت، تهران.
- احمدی، ا. ۱۳۸۵. بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در اداره عملیات دریائی خارک، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت صنعتی، گرایش تولید، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد.
- انصاری ق، سبزی علی آبادی س. ۱۳۸۸. اولویت بندی عوامل سازمانی موثر در ارتقای بهره وری نیروی انسانی در صنایع کوچک، بررسی های بازرگانی. ۳۹: ۴۹-۴۶. قابل دسترس در سایت www.Magiran.com
- انصاری م. ۱۳۸۱. تأثیر نابهنگامی در بهره وری. شیوه های عملی ارتقای بهره وری نیروی انسانی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی
- باروت کوب م، شریف آبادی ع. ۱۳۹۳. نقش توانمندسازی کارکنان در افزایش بهره وری مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه یزد. فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال نهم، شماره ۳۳: ۷۷-۹۸
- پدرام م. ۱۳۹۰. ارتقای بهره وری نیروی انسانی، ماهنامه آموزشی بانک ملی ایران، شماره ۱۸۰، خرداد ۹۰
- حسینی صفا ص. ۱۳۹۱. مدیریت دانش و ارتقای بهره وری در سازمان، دو ماهنامه الکترونیکی دانش و کاربرد مدیریت پروژه، سال اول، آذر و دی ۱۳۹۱. ص ۵-۶
- رسولی قره تپه م، موسالو ط، حسینی ر. ۱۳۹۳. بررسی تاثیر مدیریت دانش بر بهره وری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی مرند. هفتمین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش. تهران. مرکز همایش های شهید بهشتی. ۲۸ و ۲۹ بهمن ماه
- سربلند خ، عزیزی ص. ۱۳۹۲. بررسی رابطه بین بلوغ مدیریت دانش با بهره وری نیروی انسانی شعب بیمه ای سازمان تامین اجتماعی جنوب تهران. اولین همایش ملی مدیریت کسب و کار، همدان، ایران
- قابضی ر. ۱۳۹۲. بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی در مراکز پژوهشی (مطالعه موردی: پژوهشگاه صنعت نفت). چاپ شده در فصلنامه علمی پژوهشی نوآوری و ارزش آفرینی، جلد ۱ شماره ۳: ۱۱۱-۱۲۲

Improving human resource productivity in Qazvin Municipality using time and motion engineering methods

Meysam Naziriy yan¹

Marziye Goroh²

Elham Roudbari Saghay³

Saeid Ghahramani⁴

Abstract

Skilled and efficient human resources are the most valuable and valuable wealth and asset of any country and the fundamental pillar of any organization. Despite having abundant resources, many societies are unable to use them due to the lack of competent and qualified human resources. The purpose of this study is to investigate the improvement of human resource productivity in Qazvin Municipality using time and motion engineering methods... This study is applied in terms of its purpose and descriptive-survey research method. The statistical population includes Qazvin Municipality employees, which are 2000 people. The sample size was estimated to be 384 people using the Morgan table and the available non-probability sampling method was used. The research data were collected using standard questionnaires and analyzed using Smart PLS software. The results of data analysis indicate that human resource participation, education and training, quality of supervision, job rotation, and management by objectives are effective in improving human resource productivity in Qazvin Municipality.

Keywords

Human resource participation, education and training, quality of supervision, job rotation, management by objectives, improving human resource productivity

¹ Bachelor of Industrial Engineering (Email: meysamn1366@gmail.com)

² Bachelor of Industrial Engineering (Email: Mgervei72@yahoo.com)

³ Master of Industrial Engineering Bachelor of Industrial Engineering (Email: Elham.roudbari@yahoo.com)

⁴ Master of Public Administration, Transformation Orientation (Email: Saeid.gh.3915@gmail.com)