



Indicators of Performance Improvement and Human Resources Productivity in the General Administration of Ports and Maritime of Hormozgan Province

HamidReza NezhadLor¹

Abstract:

Purpose

The aim of this study was to investigate the factors affecting the performance improvement and human resources productivity in the General Administration of Ports and Maritime Affairs of Hormozgan province.

Methodology

This study is an applied survey research in terms of its goal and methodology. The statistical population of the study consists of 360 personnel of the General Administration of Ports and Maritime Affairs of Hormozgan Province. Using Morgan's table and stratified random sampling, 186 people were selected as the participants of this study. A questionnaire was used to collect the data of this survey and the method of analysis was descriptive-analytical. Inferential statistical tests used in research were regression and correlation.

Findings

The results of this study indicated that variables such as quality of job and motivational system positively affected the productivity of human resources but the variables of information technology and employee empowerment had no statistically significant effect on improving the productivity of human resources.

Conclusion

The findings of this study suggest that individual, environmental and occupational factors can positively affect the improvement of human resource productivity in industry. Also, for the growth and development of the organization, more attention should be paid to its productivity and its constant improvement.

Keywords: Quality of working life, performance and productivity, empowerment, human resources.

1.Ph.D of Public Administration - Public Policy and Decision Making, Islamic Azad University, Sari Branch, Iran, University Professor, Corresponding Author: *Email: stu.hamidreza.nezhadlor@iausari.ac.ir*

Received: October, 13, 2021; Accepted: December 8, 2021

Journal of maritime management studies, 2021, vol. 6, No.4 pp91-102

Doi: <https://doi.org/10.22034/mmr.2022.316475.1052>

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary





شاخص‌های ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان

حمیدرضا نژادلر^۱

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف بررسی عوامل موثر بر ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان انجام شده است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش اجرا، پیمایشی است.

روش: جامعه آماری پژوهش را کلیه پرسنل شاغل در اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان تشکیل می‌دهند؛ که تعداد آنها ۳۶۰ نفر برآورد گردیده است؛ و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شده‌اند. شیوه نمونه‌گیری مورد استفاده، تصادفی طبقه‌ای می‌باشد. روش جمع‌آوری داده‌ها، پیمایشی (میدانی) و ابزار جمع‌آوری داده‌های پژوهش، پرسشنامه می‌باشد. روش تجزیه و تحلیل در این پژوهش، توصیفی تحلیلی است. آمارهای توصیفی مورد استفاده در پژوهش، میانگین، نما، جداول توصیفی فراوانی و درصد و همچنین نمودار می‌باشد. آزمون‌های آماری استنباطی مورد استفاده در پژوهش، رگرسیون و همبستگی می‌باشد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که در سازمان مورد بررسی، درخصوص کارکنان از لحاظ عوامل سازمانی، متغیرهایی مانند کیفیت زندگی کاری و نظام انگیزشی، بر میزان بهره‌وری منابع انسانی تاثیرگذار بوده؛ اما متغیرهای فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان، در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی تاثیری نداشته است.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد عوامل فردی، عوامل محیطی و عوامل شغلی، بر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در صنعت تاثیر می‌گذارد. همچنین برای رشد و توسعه سازمان می‌بایست به بهره‌وری و افزایش مستمر آن توجه و اهمیت بیشتری داده شود.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، عملکرد و بهره‌وری، توانمندسازی، منابع انسانی.

استناد: ژادلر، حمیدرضا. (۱۴۰۰). شاخص‌های ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان. *مطالعات مدیریتی دریا محور*، (۳)، ۲-۹۱.

۱. دکترای تخصصی (Ph.D) مدیریت دولتی - تصمیم‌گیری و خط مشی‌گذاری عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ایران، مدرس دانشگاه. نویسنده مسئول مقاله، ایمیل: stu.hamidreza.nezhadlor@iausari.ac.ir
تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۷/۲۱؛ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۱۷

نوع مقاله: علمی و پژوهشی
ناشر: دانشکده مدیریت و کمی‌سردریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)
Doi: <https://doi.org/10.22034/mmr.2022.316475.1052>

مقدمه

بهره وری نیروی کار عبارت است از نسبت خروجی کالا یا خدمات معین و یا ارزش پولی آنها؛ به کار ورودی یا میزان آری که برای تولید آن محصولات به کار گرفته شده است. از آنجا که شرط بقا و تداوم حیات هر سازمانی در این محیط متلاطم و آشفته، ارتقاء بهره‌وری است، و آنچه در افزایش بهره‌وری به احتمال زیاد نقش بسزایی دارد، ساختار سازمانی است، بدیهی است که ساختار، با توجه به ویژگی‌های محتوایی، ابعادی و محیطی خود اثر قابل ملاحظه‌ای بر توسعه سازمان دارد. در واقع آنچه سازمان‌های خلاق و بهره‌ور را از سایر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، همین خصوصیات ساختاری است که مناسب موقعیت و جایگاه آن است (پدرام، ۱۳۹۰). ارزشیابی کارکنان یکی از مؤثرترین ابزارهای ارتقای کارآمدی، توانمندی و بهسازی نیروی انسانی است. به کمک اطلاعاتی که از طریق ارزشیابی دقیق عملکرد نیروی انسانی به دست می‌آید، برنامه‌ریزی شغلی، تصمیمات اداری، تشویقات و تنبیهات از مبانی موثق و قابل دفاع برخوردار می‌شوند؛ و در نتیجه، ضابطه شایستگی در وضعیت خدمتی و سرنوشت اداری کارکنان به کار گرفته شده و مناسبات منطقی و عادلانه در سازمانها حاکم خواهد شد. مجموعه این فعالیتها، کارآیی و بهره‌وری سازمانها را افزایش داده و موفقیت و پیشرفت آنها را تسهیل میکند (حاجی زاده اصل و حاجی زاده، ۱۳۹۹). به هر حال، کوشش در جهت ارتقاء بهره‌وری سازمان، با توجه به ساختار و تشکیلات آن، امکان کشف نارسایی‌های ساختاری نهفته در آن را فراهم ساخته؛ و کارکنان را برای انجام موثر وظایف و اداره بهتر امور آماده می‌سازد. بنابراین ایجاد ساختار متناسب با موقعیت کنونی که محیط، همواره در حال تغییر مداوم است، می‌تواند تاثیر بسزایی در ارتقاء بهره‌وری داشته باشد. در نتیجه بین بهره‌وری، هماهنگی، تقسیم کار دقیق، گروه‌بندی صحیح وظایف و ساختار سازمانی متناسب با شرایط موجود، که در نهایت موجب بکارگیری توانایی‌های بالقوه و بالفعل کارکنان می‌شود، یک رابطه مستقیم وجود دارد. هر چه با انتخاب صحیح و متناسب ساختار سازمانی بتوان درصد بیشتری از این توانایی‌ها را به کار گرفت، به همان نسبت می‌توان بهبود بیشتری را انتظار داشت (تورانی و همکاران، ۱۳۸۸).

پیشینه پژوهش

رجبیان و الوانی (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با عنوان ارائه مدل بهره‌وری معلمان با رویکرد رفتار سازمانی مثبت در وزارت آموزش و پرورش، به تبیین نتایج آن پرداخت. براساس این پژوهش، یکی از ورودیهای مهمی که در ارتقای عملکرد معلمان موثر است، عوامل شناختی و رفتاری رفتار سازمانی مثبت است. علاوه بر این، برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و کارگاههای کاربردی با محور معرفی ویژگیهای حال تگونه روا نشناختی و راهکارهای بهبود آن، و همچنین شناساندن فرایندهای یاددهی یادگیری و اهداف عملیاتی به معلمان و سایر ذینفعان می‌تواند تحول مثبتی در بهبود بهره‌وری معلمان ایجاد نماید.

دلبری، رجایی‌پور و عابدینی (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با عنوان شناسایی عوامل کلیدی بهره‌وری کارکنان ستادی دانشگاه (مورد مطالعه: دانشگاه های قم)، دریافتند بین عوامل جنسیت، سابقه خدمت و میزان تحصیلات، تفاوت معنی داری وجود دارد، اما براساس نوع استخدام، تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. همچنین به مسئولان و برنامه‌ریزان دانشگاه‌ها توصیه گردید که برای بهبود بهره‌وری کارکنان به عواملی مانند آموزش سازمانی، تناسب شغل با کارکنان و تسهیل ارتباطات سازمانی تأکید نمایند.

دهقانی نیری، محمدی مقدم و شیخ‌الاسلامی (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با عنوان بررسی تاثیر بهره‌وری دانش بر توانمندسازی کارکنان در شرکت بیمه، به تجزیه و تحلیل زوایای آن پرداختند. نتایج نشان داد بین بهره‌وری دانش با هر یک از مؤلفه‌های پنج‌گانه توانمندسازی، ارتباط قوی و مثبت وجود دارد. این رابطه بین بهره‌وری دانش با احساس معناداری شغل، احساس شایستگی، احساس داشتن استقلال، احساس موثر بودن در شغل و احساس اعتماد به همکاران مشاهده گردید. همچنین رابطه قوی و مثبت بین نوآوری تدریجی و نوآوری بنیادی با توانمندسازی تایید شد.

قائدی، کمالیان و یعقوبی (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با عنوان طراحی الگوی استقرار اثربخش سیستم مدیریت عملکرد و بهره‌وری بانک سرمایه بر مبنای روش فراترکیب، به تبیین نتایج آن پرداختند. نتایج نشان داد کدهای آموزش کارکنان، راهبردهای سازمان و مهارت‌های مدیریتی، بیشترین ضریب اهمیت را بین ابعاد چهارگانه‌ی نظام مدیریت عملکرد و بهره‌وری دارند.

هاشمی، بهشتی‌فر و لواسانی (۱۳۹۹)، در مقاله‌ای با عنوان طراحی الگوی تفکر راهبردی مدیران منابع انسانی شرکت ملی گاز ایران در راستای بهره‌وری، به تشریح ابعاد آن پرداختند. محققان دریافتند مدیریت ارشد، عوامل فردی، عوامل گروهی، عوامل سازمانی و عوامل سیستمی، بر تفکر راهبردی مدیران سازمان موثرند.

مودا (۲۰۲۰)، در مقاله‌ای با عنوان عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان: مطالعه در مورد بانک‌های اسلامی در اندونزی، دریافت که ۶۹ درصد عملکرد کارکنان، با عوامل استرس شغلی، انگیزه و ارتباطات تحت تأثیر قرار می‌گیرد، در حالی که ۳۱ درصد با عوامل دیگر است.

اوکویو و ازه جیوفور (۲۰۱۹)، در پژوهش خود دریافتند توجه به بهره‌وری منابع انسانی در سازمان به مراتب با اهمیت‌تر است نسبت به سایر منابع و عدم توجه به یه این منبع و توجه به عوامل دیگر باعث کاهش کارایی و عملکرد در سازمان خواهد شد.

پان، یان وهائو، ژیچائو و بی (۲۰۱۸)، در مقاله‌ای با عنوان تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار سازمانی مثبت در کشور چین، دریافتند رفتار سازمانی مثبت کارکنان، نه تنها برای ارتقاء عملکرد سازمانی، بلکه برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی لازم است.

مبانی نظری پژوهش

با بروز پدیده جهانی سازی و گسترش رقابت در بازار محصولات صنعتی، بهره‌وری کار بیش از پیش به یک عامل تعیین کننده در رقابتی بودن محصولات صنعتی؛ و در نتیجه سودبخشی صنایع در بازارهای داخلی و خارجی تبدیل شده است. بهره‌وری بالای نیروی کار، به معنی هزینه پایین هر واحد کالا و بنابراین توانایی شرکت برای هماهنگ سازی هزینه‌ها در بازارهای جهانی می‌باشد. به همین دلیل، در آثار علمی یک علاقه‌ی رو به افزایش به عوامل تاثیرگذار بر بهره کار و رشد بهره‌وری وجود داشته است (فلاحی و همکاران، ۲۰۱۱).

بهره‌وری عبارت است از درجه استفاده مؤثر از هریک از عوامل تولید. از طریق ارتقای سطح بهره‌وری عوامل تولید، می‌توان کارایی آنها را در صنایع مختلف افزایش داد؛ و از این طریق میزان فعالیت‌های تولیدی و رشد تولید محصولات صنعتی را بهبود بخشید. رشد بهره‌وری عوامل تولید در یک صنعت، سبب کاهش سطوح قیمت‌ها می‌گردد؛ و کاهش سطوح مختلف قیمت‌ها از جمله عوامل تولید، منجر به کاهش هزینه متوسط تولید کالاها و خدمات در بازار؛ و افزایش میزان سودآوری محصولات نهایی در واحدهای تولیدی خواهد شد. پیامد چنین تحولی، تأثیر چشم‌گیری بر افزایش تقاضا و از همه مهمتر افزایش توان رقابت محصولات داخلی در بازارهای خارجی خواهد داشت؛ و لذا حجم سرمایه‌گذاری‌های جدید صنعتی افزایش یافته؛ و متعاقباً استفاده از ابداعات و فن‌آوری‌های جدید را گسترش می‌دهد؛ که این خود عامل مؤثری در رشد بهره‌وری خواهد شد. همچنین با استفاده از شاخص بهره‌وری می‌توان به میزان رقابت گروه‌های مختلف کاری برای توسعه بخش خود و جذب منابع و عوامل تولید پی‌برد؛ و در صورت امکان مقایسه با شاخص‌های جهانی بهره‌وری کار، میزان رقابت‌پذیری محصولات این صنایع را در بازارهای جهانی تعیین نمود (مولایی، ۱۳۸۱).

در تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری، نظرات متفاوتی وجود دارد؛ و هریک از دانشمندان و صاحب‌نظران عواملی را به عنوان عامل مؤثر مشخص کرده‌اند. به‌طور اجمالی عواملی چون آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، ارتقای انگیزش کارکنان برای کار بهتر و بیشتر، ایجاد زمینه‌های مناسب برای ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان، برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد، برقراری نظام تنبیه و تشویق، وجدان کاری و انضباط اجتماعی، تحول در سیستم و روش‌ها که نقش حساس و کلیدی دارند، تقویت حاکمیت و تسلط سیاست‌های سازمان بر امور و همچنین صرفه‌جویی، به عنوان وظیفه ملی در بهره‌وری مؤثر می‌باشد. تقریباً تمامی صاحب‌نظران در این باب اتفاق نظر دارند که برای افزایش سطح بهره‌وری، تنها یک علت خاصی را نمی‌توان ارائه نمود؛ بلکه عنوان می‌کنند که ارتقاء بهره‌وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست (کارگر و فرج‌پور، ۱۳۸۸).

اگرچه نتایج پژوهش‌ها در سطح سازمان نشان می‌دهد که عواملی از قبیل برآیند هزینه، تحقیق و توسعه (R & D)، سطح فناوری اطلاعات (IT)، میزان صادرات و همچنین اندازه سازمان، به عنوان مهم‌ترین عواملی مطرح است که بر بهره‌وری کاری یک سازمان تأثیر می‌گذارد، اما آموزش منابع انسانی و تحصیلات، یک جایگاه خاص را در عوامل ذکر شده و عواملی که توسط محققان مورد تأکید قرار گرفته دارد. سطح تحصیلات و آموزش نیروی کاری که سازمان به

کارکنان ارائه خواهد داد، معمولاً به عنوان سرمایه انسانی در آثار علوم اقتصادی تشخیص داده شده است. جمع‌آوری این سرمایه‌ها به طور کلی از طریق افزایش مهارت‌های نیروی کار، منجر به افزایش کارایی در استفاده از سرمایه فیزیکی شده؛ و منجر به تسهیل فرآیند دستیابی یا خلق و یا استفاده از فناوری‌های جدید در فرآیند تولید شده و در نهایت بهره‌وری کاری و عملکرد در سازمان را افزایش می‌دهد (فلاحی و همکاران، ۲۰۱۱). براین اساس، هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی عوامل موثر در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان می‌باشد. سوال اصلی که محقق در صدد پاسخ به آن می‌باشد این است که چه عواملی در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی در اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان موثرند؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، بدین دلیل که به آزمودن کارایی نظریه‌های علمی در حوزه‌های بهره‌وری کارکنان و شناسایی عوامل موثر بر آن می‌پردازد و دانش کاربردی را در مورد کیفیت رابطه و تأثیرپذیری متغیرهای موثر بر بهره‌وری را توسعه می‌دهد، و همچنین این پژوهش به قصد کاربرد نتایج یافته‌هایش برای حل مشکلات خاص درون سازمان‌ها انجام می‌شود و تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل عملی است که در دنیای واقعی وجود دارد، بنابراین هدف از تحقیق حاضر توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است، لذا تحقیق از نظر هدف، کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق را پرسنل شاغل در شرکت برق نوشهر و چالوس تشکیل می‌دهند. که تعداد آنها ۳۶۰ نفر برآورد گردیده است. و با توجه به اینکه جامعه آماری این تحقیق کلیه پرسنل شاغل در شرکت برق نوشهر و چالوس می‌باشد با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه از بین کارکنان بامسئولیت‌های مختلف و مدارک تحصیلی متفاوت انتخاب شده‌اند و شیوه نمونه‌گیری مورد استفاده تصادفی - طبقه‌ای می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

با توجه به سطح تاثیرگذاری‌ها در آزمون نرمال بودن که بزرگتر از ۰/۰۵ است، داده‌ها نرمال می‌باشد. بنابراین از آزمون رگرسیون استفاده می‌گردد.

جدول ۱. آزمون Kolmogorov-Smirnov برای نرمال بودن داده‌ها

بهره‌وری	سازمانی	شغلی	محیطی	فردی	کیفیت	توانمندسازی	انگیزش	فناوری	N
۱۲۴	۱۲۴	۱۲۴	۱۲۴	۱۲۴	۱۲۴	۱۲۴	۱۲۴	۱۲۴	N
۲/۷۲	۳/۲۹	۲/۷۵	۲/۸۸	۳/۴۹	۲/۷۲	۳/۸۰	۳/۴۲	۴/۰۵۴	Mean
۰/۶۲۹	۰/۷	۰/۷۲	۰/۶۶	۰/۷۵	۰/۷۹	۰/۵۵۷	۰/۷۳۷	۰/۶۶۵	Std. Deviation
۰/۰۵۲	۰/۰۸	۰/۳	۰/۰۵	۰/۱۷	۰/۰۷۲	۰/۰۸۵	۰/۱۵۸	۰/۱۱۷	Absolute

Positive	۰/۰۷۲	۰/۰۸۹	۰/۰۸۵	۰/۰۷۶	۰/۰۰۶	۰/۰۰۵	۰/۲	۰/۰۰۲	۰/۰۵۴
Negative	-۰/۱۱۹	-۰/۱۵۴	-۰/۰۷۱	-۰/۰۴۸	-۰/۱۱۴	-۰/۰۰۵	-۰/۰۰۵	-۰/۰۰۶	-۰/۰۴۲
Z	۱/۲۱	۱/۶۵	۰/۸۶۳	۰/۸۲۲	۰/۱۱۷	۰/۰۰۵	۱/۱	۰/۰۰۷	۰/۶۰۵
Sig.	۰/۰۰۷۱	۰/۰۰۰۵	۰/۴۴۵	۰/۵۱۹	۰/۰۰۰۰	۰/۳	۰/۰۰۰۲	۰/۴	۰/۸۲

فرضیه ۱: عوامل سازمانی در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان تاثیرگذار است.

جدول ۲. آزمون رگرسیون بین عوامل سازمانی و ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی

مقدار R	ضریب تعیین R	ضریب بتا	مقدار ثابت	سطح معنی داری
۰/۱۰۳	۰/۰۱۲	۰/۱۰۳	۲/۲۶۱	۰/۲۲

با توجه به مقدار sig که بیشتر از ۰/۰۵ می باشد، متغیر عوامل سازمانی بر متغیر ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی در سطح ۹۵٪ تاثیر نمی گذارد.

فرضیه ۱ - ۱: فناوری اطلاعات و ارتباطات در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان تاثیرگذار است.

جدول ۳. آزمون رگرسیون بین فناوری اطلاعات و ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی

فناوری اطلاعات و بهره‌وری	مقدار R	ضریب تعیین R	ضریب بتا	مقدار ثابت	سطح معنی داری
	۰/۰۱۹	۰/۰۰۰	۰/۰۱۵	۲/۷۱	۰/۸۱

با توجه به مقدار sig که بیشتر از ۰/۰۵ می باشد، متغیر فناوری اطلاعات بر متغیر ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی در سطح ۹۵٪ تاثیر نمی گذارد.

فرضیه ۱ - ۲: نظام انگیزشی در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان تاثیرگذار است.

جدول ۴. آزمون رگرسیون بین نظام انگیزشی و ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی

نظام انگیزشی و بهره‌وری	مقدار R	ضریب تعیین R	ضریب بتا	مقدار ثابت	سطح معنی داری
وری	۰/۳۸۵	۰/۱۰۶	۰/۳۳۵	۱/۸۴	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار sig که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، متغیر نظام انگیزشی بر متغیر عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی در سطح ۹۵٪ تاثیر می‌گذارد. شدت این تاثیر برابر با ۰/۳۲ درصد می‌باشد. جهت تعیین این تاثیر با توجه به ضریب بتا، مشاهده می‌گردد که این تاثیر مستقیم و مثبت می‌باشد. ازسویی ضریب تعیین در این فرضیه برابر با ۰/۱۰۴ می‌باشد؛ یعنی متغیر مستقل حدود ۱۰ درصد تغییرات متغیر وابسته را می‌تواند پیش‌بینی کند. پس می‌توان مدل رگرسیون را به شکل زیر نوشت:

$$Y = 0/39 X + 1/84$$

فرضیه ۱ - ۳: توانمندسازی کارکنان در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان تاثیرگذار است.

جدول ۵. آزمون رگرسیون بین توانمندسازی کارکنان و ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی

توانمندسازی کارکنان و بهره‌وری	مقدار R	ضریب تعیین R	ضریب بتا	مقدار ثابت	سطح معنی داری
وری	۰/۰۳۸	۰/۰۰۳	۰/۰۳۸	۲/۷۶	۰/۷۳

با توجه به مقدار sig که بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، متغیر توانمندسازی کارکنان بر متغیر ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی در سطح ۹۵٪ تاثیر نمی‌گذارد. **فرضیه ۱ - ۴:** کیفیت زندگی کاری در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان تاثیرگذار است.

جدول ۶. آزمون رگرسیون بین کیفیت زندگی کاری و ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی

کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری	مقدار R	ضریب تعیین R	ضریب بتا	مقدار ثابت	سطح معنی داری
وری	۰/۲۸۵	۰/۰۴۶	-۰/۲۱۶	۳/۲۵	۰/۰۱۳

با توجه به مقدار sig که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، متغیر کیفیت زندگی کاری بر متغیر بهره‌وری منابع انسانی در سطح ۹۵٪ تاثیر می‌گذارد. شدت این تاثیر برابر با ۰/۲۱ درصد می‌باشد. جهت تعیین جهت این تاثیر، باتوجه به ضریب بتا مشاهده می‌شود که این تاثیر مستقیم و مثبت می‌باشد. ازسویی ضریب تعیین در این فرضیه برابر با ۰/۰۴۸ می‌باشد؛ یعنی متغیر مستقل حدود ۵ درصد تغییرات متغیر وابسته را می‌تواند پیش‌بینی کند.

پس می‌توان مدل رگرسیون را به شکل زیر نوشت:

$$Y = 0.28 X + 3.25$$

فرضیه ۲: عوامل فردی در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان تاثیرگذار است.

جدول ۷. آزمون رگرسیون بین عوامل فردی و ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی

مقدار R	ضریب تعیین R	ضریب بتا	مقدار ثابت	سطح معنی داری
۰/۳۸۵	۰/۱۰۶	۰/۲۳۹	۱/۸۸۵	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار sig که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، متغیر عوامل فردی بر متغیر ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در سطح ۹۵٪ تاثیر می‌گذارد. شدت این تاثیر برابر ۰/۲۳۲ می‌باشد. جهت تعیین جهت این تاثیر، باتوجه به ضریب بتا مشاهده می‌شود که این تاثیر مستقیم و مثبت می‌باشد. از سویی ضریب تعیین در این فرضیه برابر با ۰/۱۰۴ می‌باشد؛ یعنی متغیر مستقل حدود ۱۰ درصد تغییرات متغیر وابسته را می‌تواند پیش بینی کند. پس می‌توان مدل رگرسیون را به شکل زیر نوشت:

$$Y = 0.39 X + 1.89$$

فرضیه ۳: عوامل محیطی در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان تاثیرگذار است.

جدول ۸. آزمون رگرسیون بین عوامل محیطی و ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی

مقدار R	ضریب تعیین R	ضریب بتا	مقدار ثابت	سطح معنی داری
۰/۷۱۹	۰/۶۱۵	۰/۷۸۵	۰/۶۸۶	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار sig که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، متغیر عوامل محیطی بر متغیر ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی در سطح ۹۵٪ تاثیر می‌گذارد. شدت این تاثیر برابر ۰/۷۸۳ می‌باشد. جهت تعیین جهت این تاثیر باتوجه به ضریب بتا مشاهده می‌شود که این تاثیر مستقیم و مثبت می‌باشد. از سویی ضریب تعیین در این فرضیه برابر با ۰/۶۱۳ می‌باشد؛ یعنی متغیر مستقل حدود ۶۱ درصد تغییرات متغیر وابسته را می‌تواند پیش بینی کند. پس می‌توان مدل رگرسیون را به شکل زیر نوشت:

$$Y = 0.72 X + 0.69$$

فرضیه ۴: عوامل شغلی در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی کارکنان اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان تاثیرگذار است.

جدول ۹. آزمون رگرسیون بین عوامل شغلی و ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی

مقدار R	ضریب تعیین R	ضریب بتا	مقدار ثابت	سطح معنی داری
۰/۹۸۵	۰/۸۵۷	۰/۹۲۹	۰/۷۲۱	۰/۰۰۰

با توجه به مقدار sig که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد، متغیر عوامل شغلی بر متغیر ارتقاء عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی در سطح ۹۵٪ تاثیر می‌گذارد. شدت این تاثیر برابر ۰/۹۲۵ می‌باشد. جهت تعیین جهت این تاثیر با توجه به ضریب بتا مشاهده می‌شود که این تاثیر مستقیم و مثبت می‌باشد. از سویی ضریب تعیین در این فرضیه برابر با ۰/۸۵۵ می‌باشد؛ یعنی متغیر مستقل حدود ۸۵ درصد تغییرات متغیر وابسته را می‌تواند پیش بینی کند. پس می‌توان مدل رگرسیون را به شکل زیر نوشت:

$$Y = 0.929X + 0.721$$

بحث و نتیجه‌گیری پژوهش

سرعت رشد و توسعه در دهه‌های اخیر حاکی از آن است که کشورمان در حال گذر از یک اقتصاد نیمه صنعتی به صنعتی است. توجه به تولید و بهره‌ور بودن آن می‌تواند ضمن سرعت بخشیدن به رشد و توسعه، آن را در مسیری صحیح و اصولی هدایت کند. از این رو به آشنایی سازمان‌ها با مفاهیم ارتقاء عملکرد و بهره‌وری و راهکارهای افزایش آن تاکید می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت درجه توسعه‌یافتگی سازمان‌ها به میزان قابل توجهی به بهره‌گیری مطلوب و بهینه از منابع انسانی بستگی دارد. از این رو ارتقاء عملکرد و بهره‌وری و افزایش مستمر آن در سازمان‌ها، از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. به این ترتیب مشخص می‌شود که برای رشد و توسعه سازمان می‌بایست به بهره‌وری و افزایش مستمر آن توجه و اهمیت بیشتری داده شود. عملکرد و بهره‌وری کارکنان همواره در صدر شاخص‌های ارزیابی عملکرد سازمان بوده است. مدیران همواره باید درجهت ارتقاء این عوامل در کارکنان بکوشند. از طرف دیگر، باتوجه به رقابت گسترده بین سازمان‌ها و شرکت‌های دولتی و خصوصی، اهمیت این عوامل روز به روز بیشتر نمایان می‌گردد. در ایران، ضرورت برای ارتقاء رقابتی بودن، نیازمند توجه بیشتر به بهره‌وری نیروی کار و عوامل تعیین کننده آن است. یافته‌های پژوهش نشان داد در سازمان مورد بررسی، از نظر کارکنان از میان عوامل سازمانی، بین متغیر کیفیت زندگی کاری و نظام انگیزشی و میزان بهره‌وری کارکنان، تاثیرگذاری مستقیم وجود دارد. اما بین متغیر فناوری اطلاعات و استفاده از آن و توانمندسازی کارکنان در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی، تاثیری وجود نداشته است. همچنین مشخص شد که بین عوامل فردی، عوامل

محیطی، عوامل شغلی و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت تاثیرگذاری مستقیم وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر در برخی بخش‌ها تاییدکننده تحقیقات پیشین؛ و در برخی بخش‌ها نیز نقض‌کننده نتایج تحقیقات گذشته می‌باشد. فلاحی و همکاران (۲۰۱۱)، متغیرها و عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار را دستمزد، سرمایه ثابت، جهت‌گیری صادرات، فعالیت و آموزش می‌دانند. افروز و همکارانش (۲۰۱۰)، عامل بهره‌وری منابع انسانی در صنعت ایران را توانمندسازی، آموزش کارکنان و تولید کارگران ماهر و توانمند می‌دانند. براساس نتایج تحقیق هلمن و همکارانش (۲۰۰۸)، گسترش فناوری اطلاعات و کاهش ساعات کاری، عامل بهره‌وری منابع انسانی از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۵ در امریکا می‌باشد. نتایج پژوهش دقیقی و همکاران (۱۳۸۷)، نشان داد اثر مثبت فناوری اطلاعات بر بهره‌وری نیروی کار در صنعت بانکداری ایران تایید می‌شود. طالقانی و همکاران (۱۳۹۰)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که توجه به نیازهای اساسی کارکنان، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و سبک رهبری مشارکتی مدیر، موجب افزایش بهره‌وری کارکنان در محیط کار می‌شود. قابضی (۱۳۹۲)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که عواملی مانند شیوه‌های رهبری، آموزش، نظام پرداخت، ساختار سازمانی، گزینش و کاربایی صحیح، بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در پژوهشگاه صنعت نفت تأثیر دارد.

منابع

- پدرام، محسن، (۱۳۹۰)، ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی، نشریه امور توسعه منابع انسانی، شماره ۱۸۰، صص ۲۲ - ۱۹.
- تورانی، حیدر و یزدانی میلاجردی، محبوبه، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه میان رعایت اصول انسانی و بهره‌وری مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر تهران، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال هشتم، شماره ۲۹، صص ۱۰۰ - ۷۵.
- حاجی زاده اصل، رضا و حاجی زاده، سعید (۱۳۹۹)، ارزش یابی عملکرد و نقش آن در ارتقای بهره‌وری کارکنان نگهداری و تعمیرات ناجا، فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان، دوره هفتم، شماره سوم، پیاپی بیست و ششم، صص ۷۲-۵۹.
- دقیقی اصلی، علیرضا، قویدل، صالح و بهرامی‌زنوز، پریم، (۱۳۸۷)، بررسی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره‌وری نیروی کار در صنعت بانکداری کشور، فصلنامه علوم اقتصادی، سال اول، شماره ۴، صص ۵۶ - ۲۵.
- دلبری، سمیرا، رجایی پور، سعید و عابدینی، یاسمین (۱۳۹۹)، شناسایی عوامل کلیدی بهره‌وری کارکنان ستادی دانشگاه (مورد مطالعه: دانشگاه های قم)، نشریه علمی پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، سال دوازدهم، شماره ۱، صص ۹-۳۵.
- دهقانی نیری، مرضیه؛ محمدی مقدم، یوسف و شیخ الاسلامی، نادر (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر بهره‌وری دانش بر توانمندسازی کارکنان در شرکت بیمه، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال هفتم، شماره ۲۷، صص ۱۱۳-۹۴.
- طالقانی، غلامرضا؛ تنعمی، محمدمهدی، فرهنگی، علی اکبر و زرین نگار، محمدجعفر، (۱۳۹۰)، بررسی عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری (مطالعه موردی: بانک سامان)، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۳، شماره ۷، صص ۱۳۰-۱۱۵.
- قابضی، روح‌الله، (۱۳۹۲)، بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در مراکز پژوهشی (مطالعه موردی: پژوهشگاه صنعت نفت)، دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال اول، شماره ۳، صص ۱۲۱ - ۱۱۱.

قائدی، زینت؛ کمالیان، امین رضا و یعقوبی، نورمحمد (۱۳۹۹)، طراحی الگوی استقرار اثربخش سیستم مدیریت عملکرد و بهره‌وری بانک سرمایه‌برمبنای روش فراترکیب، فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، سال هشتم، شماره ۱، صص ۱۴۳-۱۲۱.

کارگر، غلامرضا و فرج‌پور، بتول، (۱۳۸۸)، چگونه بهره‌وری را در یک سازمان افزایش دهیم، دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره ۳۳، صص ۷۸ - ۴۵.

مولایی، محمد، (۱۳۸۷)، بررسی و مقایسه بهره‌وری گروه‌های مختلف صنعتی کوچک و بزرگ ایران، دومین کنفرانس ملی مهندسی صنایع دانشگاه یزد، انجمن مهندسی صنایع تاسیس سال ۱۳۷۸، صص ۴۱۸ - ۴۰۷.

هاشمی، سید محمود، بهشتی فر، ملیکه و لواسانی، سید سبحان (۱۳۹۹)، طراحی الگوی تفکر راهبردی مدیران منابع انسانی شرکت ملی گاز ایران در راستای بهره‌وری، فصلنامه علمی مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، سال دوازدهم، شماره ۴۵،

Afroz , Ahmad; AbdulRahim, Khalid B; Mohd Noor, Zaleha Bt & Chin, Lee (2010). "Human Capital and Labor Productivity in Food Industries of Iran", International Journal of Economics and Finance Vol. 2, No. 4; November, pp.47-51.

Fallahi, Fiouz; Sojoodi, Sakineh & Mehin Aslaninia, Nasim (2011). "Determinants of Labor Productivity in Iran's Manufacturing Firms: with Emphasis on Labor Education and Training, International Conference On Applied Economics - ICOAE", pp:169 - 177.

Holman, Corey; Joyeux, Bobbie & Kask, Christopher (2008). "Labor Productivity Trends Since 2000, by Sector and Industry", Monthly Labor Review, February 2008, pp; 64 - 82.

Pan, Xiaofu & Yan, Chen & Hao, Zhichao & Bi, Wenfen. (2018). "The Effects of Organizational Justice on Positive Organizational Behavior: Evidence from a Large-Sample Survey and a Situational Experiment". *Frontiers in Psychology*.24, 8-23.