

ارتباط عوامل شایستگی مدیران بر بهره‌وری کارگران

مطالعه موردی: کارخانه سیمان آرتا اردبیل

علی مه‌ری - کارشناس ارشد مدیریت ورزشی

هدف اصلی تحقیق بررسی عوامل شایستگی مدیران بر بهره‌وری کارگران کارخانه سیمان آرتا اردبیل می‌باشد. روش استفاده برای انجام این تحقیق روش پیمایش از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارگران کارخانه سیمان آرتا اردبیل در واحدهای به تعداد ۳۶۰ نفر بود. و روش گردآوری اطلاعات در مرحله اول با اخذ مجوز از مدیر عامل کارخانه به تمامی واحدها مراجعه شد و از هر یک از واحدها کارگر موجود انتخاب و پرسشنامه تکمیل گردید. و برای گردآوری اطلاعات از دو نوع پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول پرسشنامه محقق ساخته شایستگی مدیران با استفاده از مدل گریفن است که شامل ۳۰ سوال با طیف لیکرت با گزینه‌های خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد. پرسشنامه دوم نیز پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی مدل آجیو می‌باشد که شامل ۲۶ سوال با گزینه‌های خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها ابتدا از روش آمار توصیفی (شامل میانگین، انحراف معیار و...) و برای تحلیل و تجزیه فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که داکه عوامل شایستگی مدیران باعث افزایش بهره‌وری کارگران می‌شود در نتیجه می‌توان گفت که هر چه شایستگی مدیران بیشتر باشد، بهره‌وری کارگران نیز افزایش می‌یابد. و همچنین مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت تشخیصی، مهارت ارتباطی، مهارت تصمیم‌گیری و مهارت در مدیریت زمان مدیران باعث افزایش بهره‌وری کارگران می‌شود. ضرایب بتا در ضریب رگرسیون چندمتغیره نشان داد که مهارت ارتباطی و مدیریت زمان به ترتیب با ضریب بتای ۰/۳۰ و ۰/۲۲ بیشترین سهم را در پیش‌بینی بهره‌وری کارگران دارند. با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت که مدل‌های شایستگی مدیران بر بهره‌وری کارگران تاثیر مستقیم دارد. از بین مهارت‌های مدیران نیز بیشترین تاثیر بر بهره‌وری کارگران به ترتیب به مهارت ارتباطی مدیران، مهارت تصمیم‌گیری مدیران و مهارت انسانی مدیران است (۰/۷۴، ۰/۷۲، ۰/۶۷) و کمترین تاثیر نیز مربوط به رابطه بین مهارت مدیریت زمان با بهره‌وری است که ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۵۹ است.

واژگان کلیدی: شایستگی مدیران، بهره‌وری کارگران، مهارت مدیریتی، کارخانه سیمان آرتا اردبیل

مقدمه

یکی از مسائل مهمی که همواره سازمان‌ها و واحدهای تولیدی بر آن تأکید دارند میزان افزایش بهره‌وری کارکنان در سازمان و کارگران در واحدهای تولیدی است. افزایش بهره‌وری کارگران در واحدهای تولیدی به لحاظ ویژگی منحصر به فرد این سازمان‌ها، از عوامل استراتژیک و خدمت‌رسانی به شمار می‌آید. توفیق در ایفای نقش و انجام این مسئولیت سنگین بیش از هر چیز به توانمندی و اثربخشی مدیران مربوط است. اثربخشی مدیران نیز، اساساً به شایستگی، مهارت، سطح دانش، بینش و توانایی‌های آنها بستگی دارد و به دلیل اهمیت این عوامل در موفقیت مدیران، جستجوی پیگیر و تلاشی مستمر به منظور یافتن و تربیت کسانی که دارای این نوع از شایستگی، توانایی و مهارت باشند که آن‌ها را به مدیرانی موثر و رهبرانی مفید تبدیل کند در جریان است. با توجه به مطالب فوق امروزه همه کشورهای توسعه یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره‌وری به عنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی پی‌برده‌اند. به این ترتیب اغلب کشورهای در حال توسعه به‌منظور اشاعه فرهنگ نگرش

رویکرد شایستگی از دهه ۱۹۹۰ در ادبیات مدیریت منابع انسانی مطرح و به سرعت مورد استفاده قرار گرفت. (McClland, 1973). لاولر (۱۹۹۴) طی مقاله‌ای سیر تحولی سازمانها، از سازمانهای بر اساس تحلیل شغل، به سازمانهای بر اساس شایستگی را بررسی کرد، به گونه‌ای که امروزه تعداد وسیعی از سازمانها، روشهای مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی (Competency-based HRM Practices) را به کار می‌برند. با وجود استفاده و کاربرد آن به روشهای متفاوت، به نظر می‌رسد شایستگی‌ها از لحاظ مفهومی، نیاز به تفسیر و توضیح دارند. (خورشیدی، ۱۳۸۸: ۹۷)

طبق نظر اسپنسر (۱۹۹۳) شایستگی، ویژگی زیربنایی فرد است که به طور کلی با عملکرد اثربخش ملاک مدار و یا عملکرد برتر در یک شغل یا وضعیت، رابطه دارد. از نظر بویاتزیس (۱۹۸۲، ۱۹۹۵) شایستگی به طور کلی بر روی صفات و ویژگیهای اساسی یک شخص تاکید دارد. این صفات می‌توانند انگیزش، رفتار، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی و یا مجموعه‌ای از دانش باشد، که فرد در انجام کارها و فعالیتهای آنها استفاده می‌کند. این رویکرد با رویکرد رابرتسون، کالینان و بارترام (۲۰۰۳) در تقابل است که شایستگی مجموعه‌ای از رفتارهایی است که به عنوان وسیله برای رسیدن به نتایج و پیامدهای مطلوب به کار می‌رود. رویکرد نخست که در تعاریف اسپنسر (۱۹۹۳) و دیگران نیز دیده می‌شود رویکرد صفت مدار و رویکرد دوم رویکرد رفتارمدار نامیده می‌شود. به عبارت دیگر در رویکرد نخست شایستگی معادل ویژگیهای اساسی و در دومی، مجموعه‌ای از رفتارهاست. وار و کوئور (۱۹۹۲) این تقابل دو دیدگاه را تقابل دو دیدگاه سنتی الگوی ارزیابی ویژگی‌های شخص (بویاتزیس، ۱۹۹۵) و دیدگاه جدیدتر الگوی موقعیت شغلی می‌دانند. (رابرتسون، کالینان و بارترام، ۲۰۰۲، به نقل از خورشیدی، ۱۳۸۸: ۱۰۱)

از آنجا که در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی برخلاف سایر منابع سازمانی به عنوان ذی شعور و هماهنگ کننده سایر عوامل شناخته می‌شود و همچنین مهمترین اهرم اصلی در افزایش و کاهش بهره‌وری می‌باشد لذا از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده و باید توجه خاصی به آن مبذول داشت. این نقش در سازمانهای تولیدی اهمیت بیشتری می‌یابد چرا که انسان یکه تاز صحنه کار و عرصه خدمات مربوطه می‌گردد. حال اگر این انسان با انگیزه و توانمند و بهره‌ور باشد میتواند سایر منابع را به نحو

ویژه به بهره‌وری و تعمیم بکارگیری فنون و روش‌های بهبود آن سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی انجام داده‌اند. در ایران اهمیت توجه به مقوله بهره‌وری به دلایل مختلفی از جمله حاکم نبودن فرهنگ و نگرش درست به بهره‌وری در جامعه، مورد غفلت واقع گردیده است. بسیاری از کارشناسان بر این باورند که حلقه مفقوده اقتصاد ایران پیش از آن که سرمایه و یا منابع طبیعی باشد، نبودن بهره‌وری نیروی کار است. (طیبی، ۱۳۸۹: ۳۳) بهره‌وری مفهومی است که برای نشان دادن نسبت برون داد یک فرد، واحد و سازمان به کار گرفته می‌شود. هر چه بهره‌وری یک سازمان بیشتر باشد هزینه تولید واحد کار در آن کمتر خواهد بود. بهره‌وری یک سازمان بیش از هر عامل دیگر به دانش، مهارتها، توانائیها، نگرشها و رفتار مدیران آن بستگی دارد. (ساعتچی، ۱۳۸۷، ۲۹)

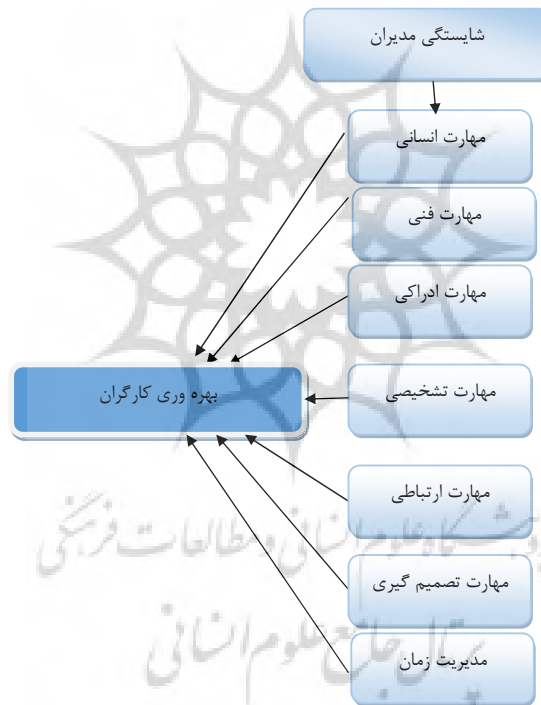
واژه بهره‌وری برای نخستین بار به وسیله فرانسوا کنه ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی (حکومت طبیعت) بکار برده شد و به طور رسمی بهره‌وری را چنین تعریف کرد: (بهره‌وری حاصل کسری است که از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید بدست می‌آید. بدین لحاظ می‌توان از بهره‌وری سرمایه، مواد اولیه و نیروی کار صحبت کرد.) سازمان بین‌المللی کار بهره‌وری را چنین تعریف کرده است: (بهره‌وری عبارتست از نسبت ستاده به یکی از عوامل تولید: سرمایه، نیروی کار و مدیریت). در این تعریف «مدیریت» به‌طور ویژه یکی از عوامل تولید در نظر گرفته شده است (محمودی راد، ۱۳۸۸).

شایستگی‌ها، مزایای متفاوتی برای سازمان‌ها و مدیران در سطوح مختلف دارند و سازمانها نیز به دلایل گوناگونی، نظیر: انتقال رفتارهای ارزشمند و فرهنگ سازمانی، عملکرد موثر برای همه کارکنان، تاکید بر ظرفیت‌های افراد (به جای شغل آنها) به عنوان شیوه کسب مزیت رقابتی، تقویت رفتار تیمی و متقابل از شایستگی‌ها استفاده می‌کنند. مفهوم شایستگی ابتدا توسط پروفیسور مک کله لند در دهه ۷۰ به عنوان پیش‌بینی کننده توفیق کارکنان در شغل معرفی شد. از این رو او شایستگی را مدرک‌گزینهش توصیه کرد سپس در سال ۱۹۸۲ وی به همراه همکاران خود در کتاب شایستگی مدیر اولین تعریف از شایستگی را ارائه کرد (همان منبع) تعریف او از شایستگی عبارت بود از: ویژگی‌های ریشه‌ای فرد (انگیزه، خصوصیات، مهارت، نقش اجتماعی و مجموعه دانش) که او برای انجام وظیفه به کار می‌برد.

احسن و مطلوب به کار گیرد و انواع بهره‌وری را محقق سازد و نهایتاً سازمان را بهره‌ور کند و گرنه رکود و عقب‌ماندگی ارمغان نیروی انسانی منفعل و بی‌انگیزه می‌باشد. (آخوندی، ۱۳۹۰: ۸۱) همچنین اهمیت توجه به شایسته‌سالاری در مدیریت اهمیت مدیریت جامعه، هم در هدایت آن و هم در سازندگی ابعاد مختلف آن بیش از پیش احساس شده است. مدیریت دارای نقش بسیار موثر و تعیین‌کننده در روند توسعه و رشد جوامع انسانی است، به طوری که کار ساده‌ای را نمی‌توان در نظر گرفت که انجام صحیح آن بی‌نیاز، از برنامه‌ریزی، سازماندهی، به کارگیری، تصمیم‌گیری، هماهنگی، آینده‌نگری، آینده‌پژوهی و کنترل باشد. با توجه به مطالب فوق آنچه در این تحقیق هدف ما را تشکیل می‌دهد پاسخگویی به این سوال است که چه رابطه‌ای بین شایستگی مدیران و بهره‌وری کارگران کارخانه سیمان آرتا اردبیل وجود دارد؟

مدل مفهومی تحقیق

شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق



روش تحقیق

روش استفاده برای انجام این تحقیق روش پیمایش از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه کارگران کارخانه سیمان آرتا اردبیل که به تعداد ۳۶۰ نفر بود. با استفاده از فرمول کوکران حجم نمونه برابر ۱۸۵ نفر بدست آمد. روش مورد استفاده برای نمونه‌گیری نیز روش تصادفی از نوع سهمیه‌ای است که در جدول ۱ آمده است.

$$n = \frac{Nt^2 p(1-p)}{Nd^2 + t^2 p(1-p)}$$

$$n = \frac{360(1.96)^2 .5(.5)}{360(.05)^2 + 1.96^2 .5(.5)}$$

$$n = \frac{360(0.9604)}{0.9 + 0.9604} = 185$$

و روش گردآوری اطلاعات در مرحله اول با اخذ مجوز مدیر عامل کارخانه سیمان آرتا اردبیل به تمامی واحدهای موجود مراجعه شد و از هر یک از کارگران موجود انتخاب و پرسشنامه تکمیل گردید. و برای گردآوری اطلاعات از دو نوع پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول پرسشنامه محقق ساخته شایستگی مدیران با استفاده از مدل گریفن است که شامل ۳۰ سوال با طیف لیکرت با گزینه های خیلی کم تا خیلی زیاد می باشد. پرسشنامه دوم نیز پرسشنامه استاندارد بهره وری نیروی انسانی مدل آجیو می باشد که شامل ۲۶ سوال با گزینه های خیلی کم تا خیلی زیاد می باشد. جهت سنجش روایی پرسشنامه از اعتبار صوری استفاده شده است، به این نحو که پرسشنامه ها در اختیار اساتید قرار گرفته و نظرات آنها در مورد این که آیا پرسشنامه ها ابزار خوبی برای سنجش متغیرها هستند یا نه خواسته شد که مورد تایید ایشان بود. برای سنجش ضریب پایایی پرسشنامه ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و طبق جدول زیر ضرایب مشخص می گردد.

جدول ۱- ضریب پایایی پرسشنامه‌ها

متغیر	مولفه	تعداد سوال	شماره سوال	ضریب آلفای کرونباخ
شایستگی	مهارت انسانی	۳	۱ تا ۳	۰/۸۶
	مهارت فنی	۵	۴ تا ۸	۰/۸۱
	مهارت ادراکی	۴	۹ تا ۱۲	۰/۸۳
	مهارت تشخیصی	۴	۱۳ تا ۱۶	۰/۷۹
	مهارت ارتباطی	۵	۱۷ تا ۲۱	۰/۹۱
	مهارت تصمیم گیری	۵	۲۲ تا ۲۶	۰/۹۴
	مهارت مدیریت زمان	۳	۲۷ تا ۳۰	۰/۷۶
بهره‌وری	توانایی	۳	۱ تا ۳	۰/۷۸
	درک و شناخت	۴	۴ تا ۷	۰/۸۲
	حمایت سازمانی	۴	۸ تا ۱۱	۰/۸۹
	انگیزش	۴	۱۲ تا ۱۵	۰/۹۱
	بازخورد	۴	۱۶ تا ۱۹	۰/۹۵
	اعتبار	۴	۲۰ تا ۲۳	۰/۸۲
	سازگاری	۳	۲۴ تا ۲۶	۰/۸۶

برای تحلیل داده‌ها ابتدا از روش آمار توصیفی (شامل میانگین، انحراف معیار و...) و برای تحلیل و تجزیه فرضیه‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۲- نتایج ضریب همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه همبستگی

بهره‌وری دبیران تربیت بدنی	آماره‌ها	
۰/۸۱۱**	ضریب همبستگی پیرسون	شایستگی مدیران
۰/۰۰۱	سطح معناداری	
۱۸۵	تعداد نمونه	

* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

** معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۱

طبق نتایج جدول ۲ و با توجه به این‌که سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می‌توان گفت که عوامل شایستگی مدیران باعث افزایش بهره‌وری کارگران می‌شود. رابطه دو متغیر مستقیم و ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ۰/۸۱ است. تاثیر مولفه‌های شایسته‌سالاری بر بهره‌وری کارگران معنی دار است.

جدول ۳- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
۰/۸۲۰	۰/۶۷۳	۰/۶۵۸	۲/۱۷۱

طبق نتایج جدول (۳) ضریب همبستگی مشترک ابعاد شایستگی مدیران با بهره‌وری کارگران برابر ۰/۸۲ و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۶۷ می‌باشد. چنانچه آماره دوربین-واتسن در بازه ۱/۵ یا ۲/۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. با توجه به این‌که آماره دوربین واتسون برابر ۲/۱۷ است، بنابراین می‌توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود.

جدول ۴- نتایج تحلیل واریانس یک طرفه

سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۱	۴۵/۰۱	۴۲۷۹/۱۳	۷	۲۹۹۵۳/۹۵	رگرسیون
		۹۵/۰۷	۱۶۳	۱۴۵۴۵/۷۴	اختلاف
			۱۷۵	۴۴۴۹۹/۶۹	کل

طبق نتایج جدول (۴) و با توجه به این که سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون مجاز است و یا به عبارتی می توان گفت که حداقل یکی از متغیرهای تحقیق قدرت پیش بینی متغیر بهره وری کارگران را دارد.

نتیجه گیری:

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که عوامل شایستگی مدیران باعث افزایش بهره وری کارگران کارخانه سیمان آرتا اردبیل می شود. در تبیین این فرضیه می توان گفت که هر چه شایستگی مدیران در واحدهای تولیدی بیشتر باشد، بهره وری کارگران نیز افزایش می یابد. شایستگیها، مزایای متفاوتی برای کارخانجات و مدیران در سطوح مختلف دارند و کارخانه ها نیز به دلایل گوناگونی، نظیر: انتقال رفتارهای ارزشمند و فرهنگ سازمانی، عملکرد موثر برای همه کارگران، تاکید بر ظرفیت های افراد (به جای شغل آنها) به عنوان شیوه کسب مزیت رقابتی، تقویت رفتار تیمی و متقابل از شایستگیها استفاده می کنند و همچنین یافته ها نشان داد که مهارت انسانی مدیران باعث افزایش بهره وری کارگران می شود. همچنین تاثیر دو متغیر مستقیم می باشد. مهارت انسانی عبارت است از توانایی کار با انسانها به نحو موثر و تشکیل گروههای کار آمد. کلیه ی رهبران واحدهای تولیدی، ضرورتا در تمام سطوح به مهارت های انسانی نیاز دارند و این قسمت مهم از رفتار رهبری به شمار می آید. نتیجه این فرضیه نشان می دهد که مهارت مدیران در ارزش نهادن به روابط انسانی با یکدیگر، ایجاد انگیزه در بین کارگران به منظور تحقق اهداف فردی و یا سازمانی و درک متقابل از رفتار کارگران در محیط کاری از سوی مدیر به طور معنی داری بهره وری کارگران را افزایش می دهد.

یافته دیگری نشان داد که مهارت ادراکی مدیران باعث افزایش بهره وری کارگران کارخانه سیمان آرتا اردبیل می شود. مهارت ادراکی عبارت است از توانایی اندیشیدن در قالب مدلهای چهار چوب ها و روابط گسترده مانند برنامه های بلندمدت که در سطوح بالای سازمانی اهمیت زیادی دارد. با توجه به این مطالب و نتایج بدست آمده از تحلیل فرضیه سوم می توان گفت که هر چه ارزش نهادن به سازمان به عنوان واحد کل، درک روابط بین اجزاء سازمان، ظرفیت ذهنی بالا جهت تحلیل روابط درونی سازمان و درک نیازهای اعضا و کارگران واحدها از سوی مدیر بیشتر باشد، به همان نسبت میزان بهره وری کارگران افزایش می یابد. یافته دیگری نشان داد که مهارت تشخیصی مدیران باعث افزایش بهره وری کارگران کارخانه سیمان آرتا اردبیل می شود. در تبیین این یافته می توان گفت که قدرت تشخیص بالا در امور نیازهای کارگران، تشخیص به هنگام نیازهای بیرون، تمیز و تفکیک نیازهای آنی از نیازهای آتی و اولویت بندی خدمات برای اثر بخشی بیشتر از جمله مواردی هستند که به عنوان مولفه های مهارت تشخیصی مطرح هستند و با افزایش آنها از سوی مدیریت کارخانه میزان بهره وری کارگران نیز افزایش می یابد.

همچنین یافته دیگری نشان داد که مهارت ارتباطی مدیران باعث افزایش بهره‌وری کارگران کارخانه سیمان آرتا اردبیل می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که با استفاده از ارتباط صحیح با دبیران، ارتباط صحیح با دانش‌آموزان، تلاش برای برقراری ارتباط انسانی بین کارگران، تلاش برای برقراری روابط با خارج سازمان و ایجاد ارتباط با افراد صاحب نظر در حوزه مسائل بهره‌وری کارگران را افزایش دهند. طبق نتایج تحقیق، مهارت تصمیم‌گیری مدیران باعث افزایش بهره‌وری کارگران می‌شود. بنابراین می‌توان گفت که برخورد قاطعانه با کوتاهی‌های به عمل آمده، تصمیم‌گیری سریع در موقعیت‌های بحرانی، تصمیم‌گیری به موقع سازمان، تصمیم‌گیری همراه با در نظر گرفتن منافع خدمات‌گیرندگان و استفاده از تخصص و مهارت نخبگان از سوی مدیریت منجر به افزایش بهره‌وری کارگران می‌شود. و همچنین مهارت مدیریت زمان مدیران باعث افزایش بهره‌وری کارگران می‌شود. بنابراین اهمیت دادن به حضور به‌هنگام کارگران، برگزاری منظم جلسات هم‌اندیشی با کارگران، تلاش برای جلوگیری از اتلاف وقت در انجام خدمات و برنامه‌ریزی صحیح جهت استفاده حداکثری از حداقل زمان باعث افزایش بهره‌وری کارگران می‌شود. این یافته‌ها با یافته‌های اسپنسر (۱۹۹۳)، بویاتزیس (۱۹۸۲، ۱۹۹۵)، محمودی راد (۱۳۸۹)، سانچز (۲۰۱۰)، ملکی و همکارانش (۱۳۸۷) همسو می‌باشد.

یافته دیگری نشان داد که ضریب همبستگی مشترک ابعاد شایستگی مدیران با بهره‌وری کارگران برابر ۰/۸۲ و ضریب تعیین نیز برابر ۰/۶۷ می‌باشد. چنانچه آماره دوربین-واتسن در بازه ۱/۵ یا ۲/۵ قرار گیرد عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. با توجه به این که آماره دوربین واتسون برابر ۲/۱۷ است، بنابراین می‌توان گفت که عدم همبستگی بین خطاها پذیرفته می‌شود. و با توجه به این که سطح معنی‌داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۵ کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین می‌توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون مجاز است و یا به عبارتی می‌توان گفت که حداقل یکی از متغیرهای تحقیق قدرت پیش‌بینی متغیر بهره‌وری کارگران را دارد. و با توجه به سطح معنی‌داری خطای آزمون رگرسیون برای سطح اطمینان ۰/۹۵ می‌توان گفت که از بین مولفه‌های شایستگی مدیران، مهارت فنی ۰/۱۶، مهارت تشخیصی ۰/۱۶، مهارت ارتباطی ۰/۳۰ و در نهایت مدیریت زمان ۰/۲۲ تغییرات بهره‌وری را پیش‌بینی می‌کند. ضرایب بتا در ضریب رگرسیون چندمتغیره نشان داد که مهارت ارتباطی و مدیریت زمان به ترتیب با ضریب بتای ۰/۳۰ و ۰/۲۲ بیشترین سهم را در پیش‌بینی بهره‌وری کارگران دارند.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که نتایج تحقیق نشان دادند که عوامل شایستگی مدیران باعث افزایش بهره‌وری کارگران کارخانه سیمان آرتا اردبیل در نتیجه می‌توان گفت که هر چه شایستگی مدیران در کارخانجات بیشتر باشد، بهره‌وری کارگران نیز افزایش می‌یابد. و همچنین مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت تشخیصی، مهارت ارتباطی، مهارت تصمیم‌گیری و مهارت در مدیریت زمان مدیران باعث افزایش بهره‌وری کارگران می‌شود. ضرایب بتا در ضریب رگرسیون چندمتغیره نشان داد که مهارت ارتباطی و مدیریت زمان به ترتیب با ضریب بتای ۰/۳۰ و ۰/۲۲ بیشترین سهم را در پیش‌بینی بهره‌وری کارگران دارند.

با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق می‌توان گفت که عوامل شایستگی مدیران بر بهره‌وری کارگران تاثیر مستقیم دارد. از بین مهارت‌های مدیران نیز بیشترین تاثیر بر بهره‌وری کارگران به ترتیب مربوط به مهارت ارتباطی مدیران، مهارت تصمیم‌گیری مدیران و مهارت انسانی مدیران است (۰/۷۴، ۰/۷۲ و ۰/۶۷) و کمترین

تأثیر نیز مربوط به رابطه بین مهارت مدیریت زمان با بهره‌وری است که ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۵۹ است.

منابع

- ۱- آخوندی بناب، حبیب اله، موسومی شجاعی، زهرا، پیرخانی، علیرضا و مهدی پور مقدم، مهدی (۱۳۹۰)، بررسی رابطه بین منبع کنترل مدیران با انگیزش شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان آذربایجان شرقی در سال ۸۹-۸۸، نشریه فراسوی مدیریت، شماره ۱۷، تابستان ۱۳۹۰.
- ۲- ساعتچی، محمود (۱۳۸۷) روان شناسی بهره‌وری، چاپ ششم، نشر ویراش، ص ۳۹۹
- ۳- طبیبی سیدجمال الدین، فتحی محمد، ریاحی لیلا، یوسفی نژادی ترانه (۱۳۸۹). ارتباط شایستگی مدیران و کارایی بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران، طب و تزکیه تابستان ۱۳۸۹- (۷۷): ۱۷-۲۴.
- ۴- کبیرزاده نجف آبادی (۱۳۸۸) عوامل موثر بر جذب نیروهای توانمند آموزش و پرورش در پست مدیریت مدارس از دیدگاه مدیران، معاونان و معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نجف آباد، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۳، پاییز ۱۳۸۸.
- ۵- محمودی راد، غلامحسین (۱۳۸۸) تأثیر مدل کسب شایستگی مدیریتی مبتنی بر انتظارات در پرستاری، بر توانمندی کارکنان پرستاری و اثربخشی سبک رهبری مدیران پرستاری، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، ۱۳۸۹، شماره ۱۷، صص ۱۲۷ تا ۱۳۵.
- ۶- نادری خورشیدی، علیرضا (۱۳۸۸)، طراحی الگوی انتصاب مدیران، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال اول، شماره ۴، پاییز ۱۳۸۸، ص ۹۱ تا ۱۱۳
- 7- ARMSTRONG, MICHAEL (2000), HOW TO BE CAN EVEN BETTER MANAGER, BOSTON: ALLYN AND BACON COMPANY.
- 8- McCelland, D. (1973), testing for Competence Rather than Intelligence, American psychologist, 28.
- 9- Stephen E. Condrey, (2005) "Handbook of Human Resource Management in Government.
- 10- Stephen B. Page, (2000). Implementing & System of Policies and procedures..
- 11- Blanchard, k. nercy, (1998) J. Empowerment takes more than a minute. San fran cisco.
- 12- Dumaine, B. (1990), Creating anew company culture Furturn , p.127-128, Mc-Graw Hill, Inc.
- 13- Holzer, M. (1992), Public productivity Handbook. N. Y., arsel Dekkor.
- 14- Richard E Kopelman (1986). Managing Productivity In Organization: McCraw-Hill, Inc
- 15- Gandalf, Ann, (2005). Why do nurses at a university hospital want to quit their jobs? journal of nursing management ,2005,13:327-329
- 16- Wiles K. (2003). Supervision for better schools. (Trans. By Tousi MA). Tehran: State Management Training Center ;2003. Persian