

بررسی بهروری سازمانی بر اساس مولفه های انسان افزار محور

پروانه گلرد ۱، امیر شریفی ۲

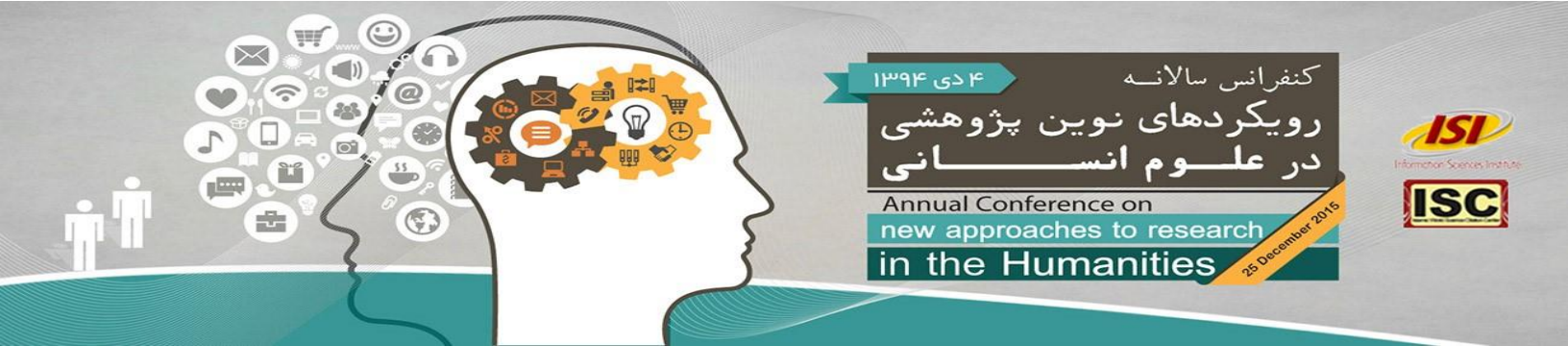
۱: استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، دانشکده مدیریت و حسابداری، تهران، ایران. p_gelard@yahoo.com.

ازاد اسلامی، تهران، ایران. 2sharifi1979@yahoo.com: دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده مدیریت، واحد الکترونیکی، دانشگاه

چکیده:

منابع انسانی از مهمترین سرمایه ها در هر سازمان به شمار می آید و تلاش برای بهینه سازی و افزایش بهروری آن برای همه سازمانها بدون در نظر گرفتن نوع فعالیت آن سازمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. ما در پژوهشی کاربردی میزان تاثیر مولفه های انسان افزار محور را بر بهره وری در هلدینگ دارو پخش که یکی از هلدینگهای بسیار فعال در حوزه دارو می باشد و همچنین مجموعه ای از زنجیره ارتباطی این شرکت در حجم نمونه ای برابر ۱۲۳ نفر که با توجه به تعداد کل جامعه آماری از جدول مورگان استخراج گردیده شد با دو پرسشنامه مجزا برای مولفه های انسان افزار محور و بهره وری که روائی آنها توسط خبرگان حوزه مدیریت و اساتید تایید شده و پایایی آنها نیز با استفاده از الفای کرونباخ به ترتیب برابر ۸۶٪ و ۸۲٪ تعیین گردید مورد بررسی و واکاوی قرار دادیم و فرضیه اهم پژوهش خود را ثابت کردیم و نقش منابع انسانی را به عنوان یک سرمایه ارزشی در سازمانها و شرکتهای بزرگ مورد تایید قرار دادیم.

کلمات کلیدی: منابع انسانی، انسان افزار محور، بهره وری، هلدینگ دارو پخش.



Study of organizational efficiency based on the human component- based software

Abstract

Human resources are the most important asset in any organization and trying to optimize and increase productivity for all organizations is of great importance, regardless of its activity. We in an applied research try to examine the impact of human-based software on productivity in Darupakhsh holding that is very active in the field of medicine as well as a set of this communication chain in the company was drawn out using Morgan table in the sample size of ۱۲۲ people, and its validity was confirmed by experts with two separate questionnaires for man-based software components and productivity in the field of management and University professors and its reliability was determined using Cronbach alpha, respectively ۸۶% and ۸۲% that was investigated and analyzed and hypotheses have proved the importance of his research and the role of Human Resources was approved as a valuable investment in our corporate and government.

Keywords: human resources, human-centric software, productivity, Darupakhsh holding



مقدمه:

در دهه های اخیر سازمان ها بیش از پیش به اهمیت منابع انسانی پی برده اند لذا برای بهره برداری واقعی از این منبع با ارزش، و تبدیل منابع انسانی خود به سرمایه های انسانی ارزش آفرین تلاش های زیادی را شروع نموده اند (سپهوند، ۱۳۹۳، ص ۱۱۹). امروزه رشد و توسعه ی نیروی انسانی و افزایش مهارت، خلاقیت و دانش نیروی کاری در تمام سطوح سازمان برای مدیران یک اولویت راهبردی به شمار می رود. به عبارتی، پایدارترین مزیت رقابتی، داشتن نیروی انسانی ارزشمند است (حاتمی و دستار، ۱۳۹۱، ص ۲۸). سازمان های خدماتی باید بین نیازهای مشتریان و کارکنان خود ارتباط برقرار نمایند، دوره های آموزش مناسب جهت بهبود مهارت کارکنان تعریف نمایند و از راحتی و رضایت شغلی کارکنان اطمینان حاصل نمایند (یه، ۲۰۱۴).

در حقیقت سازمان ها، مجموعه ای از عوامل انسانی، تکنولوژی فنی، ساختاری، فرهنگی و دیگر عناصر محیطی هستند که در راستای تحقق هدف های از پیش تعیین شده و مشترک در تعامل اند. در این راستا کارکنان هر سازمان مهم ترین جز سازمان محسوب می شوند که توجه به خواست و تامین نیازهای مورد نظر آن ها غیرقابل اجتناب است (صالحی و همکاران، ۱۳۹۱). نیروی انسانی، مهمترین و با ارزش ترین عامل بین عوامل و منابع مختلف هر سازمان است. به عبارت دیگر، شالوده ثروت هر سازمانی را کارکنان آن در قالب دانش، مهارت ها و انگیزه هایشان تشکیل می دهند. چرا که در آینده عامل برتری، فناوری جدید نخواهد بود، بلکه ابتکار عمل، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی انسانی عامل برتری سازمانی می باشد. داشتن کارکنان با انگیزه، متعهد و سازگار با اهداف و ارزش های سازمان از نیازهای اصلی هر سازمانی می باشد (باسامی و همکاران، ۱۳۹۲).

یکی از مشکلات عمده سازمان ها، جابه جایی کارکنان، کم کاری، عدم دل بستگی و غرور سازمانی، انگیزه پایین و در نهایت ترک سازمان توسط کارکنان است (رفیعی و همکاران، ۱۳۹۴). رضایت کارکنان از مشاغل و رهبران آن ها به طور گسترده در کسب و کارها و حوزه های ارتباطی سازمانی مورد مطالعه قرار گرفته است. در ادبیات مدیریت روابط، رضایت منعکس کننده درجه ای است که طرفین به ارتباط با یکدیگر راضی هستند (من، ۲۰۱۴). با توجه به اهمیت طرح شده در مورد ارزش و اهمیت نیروی انسانی می توان دریافت هر آنچه در این حوزه قرار می گیرد برای سازمانها حیاتی می باشد در عصر رقابت بی امان، کیفیت، قیمت و سرعت سه مزیت رقابتی محسوب می شود و یکی از مولفه های مهم برای ورود به بازارهایی جهانی توسعه کشورها، کارآمد نمودن کارکنان در بخش تولید و خدمات است. به همین دلیل سازمان های زیادی از فرهنگ فرماندهی و پایش دوری می گزینند و به سوی فرهنگ توان افزایی می روند (سلیمی و دیگران، ۱۳۸۸). لذا ما پژوهشی با هدف آرمانی به ماکزیمم رساندن بهره وری در سازمان را در شرکت هلدینگ دارو پخش و زنجیره مرتبط با آن با طرح این سوال که آیا انسان افزار محوری بر بهروری منابع انسانی تاثیر گذار است یا خیر انجام می دهیم.

ادبیات تحقیق:

امروزه انسان افزار به عنوان یکی از ابزارهای سودمند ارتقا کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می گردد. به منظور کسب موفقیت در محیط در حال تغییر کسب و کار امروزی، سازمان ها به دانش، نظرات، انرژی و خلاقیت کارکنان، اعم از کارکنان خط مقدم تا مدیران سطح بالا، نیازمندند. جهت تحقق این امر، سازمان ها از راه توانمندسازی مربوطه به منظور تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارج نهادن به منافع جمعی سازمان با کمترین نظارت و انجام وظیفه به عنوان مالکان سازمان، اقدام می نمایند. توانمندسازی کارکنان را قادر می سازد تا در مواجهه با مشکلات و تهدیدها، از مقاومت و انعطاف

پذیری بیشتری برخوردار باشند. لذا می تواند به عنوان منبعی که از آسیب پذیری کارکنان جلوگیری نماید و بذر امید را در شرایط بحرانی از جمله انهدام سرمایه های مالی و از بین رفتن زندگی انسانی، در دل آنان بکار، مفید واقع گردد(صالحی و همکاران، ۱۳۹۲).

انسان افزار یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده دارند توام با کارایی و اثربخشی(شرفی پور و همکاران، ۱۳۹۱). کیفیت زندگی کاری خوب می تواند رضایت شغلی و عملکرد کاری را افزایش داده، غیبت از کار را کاهش و اثربخشی سازمانی و تعهد سازمانی را افزایش دهد(گلکار، ۲۰۱۳). انسان افزار محوری یکی از تکنیک های موثر برای افزایش بهره وری کارکنان و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی های فردی و گروهی آن ها در راستای اهداف سازمانی است. انسان افزار فرایندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش نفوذ و قابلیت افراد و تیم ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می شود. به عبارت دیگر انسان افزار یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. انسان افزار فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان خود کمک می کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه های درونی افراد می انجامد. تواناسازی همچنین تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم هایی که بر فعالیت های آنان تاثیر گذار است. از این طریق می توانیم فرصت هایی را برای افراد فراهم آوریم تا نشان دهند که می توانند ایده های خوبی آفریده و به آن جامه عمل بپوشانند(شرفی پور و همکاران، ۱۳۹۱).

انسان افزار فرایندی است که مدیر از طریق آن قدرت را بین زیردستان تقسیم می کند. از آن جا که قدرت در سازمان ها بیشتر در چارچوب اختیارات قانونی فرد متجلی می شود، بنابراین توانمندسازی به معنی تفویض اختیار است. توانمندسازی افراد به معنای تشویق آنان برای مشارکت بیشتر در تصمیم گیری هایی است که بر فعالیت آنان تاثیر دارد، یعنی این که فرصت هایی برای افراد فراهم شود تا آن ها نشان دهند که می توانند ایده های خوبی آفریده و آن ها را به عمل تبدیل کنند. معنای متداول توانمندسازی این است که ارزش ها، امید ها و ابتکارات مرتبط با توزیع اختیارات و تقسیم قدرت در سرتاسر سازمان را تشریح می کند(شریف زاده و محمدی مقدم، ۱۳۸۸). انسان افزار شامل تشویق و توسعه مهارت ها برای متکی بودن به خود می باشد. فرصتی برای استقلال یافتن، ایجاد حس اعتماد به نفس، به کمال رسیدن و ایجاد فرصت برای گستردگی توانمندی ها و مهارت های افراد است. انسان افزار محور بودن، تمرکز بر تفویض اختیار در تصمیم گیری از سطوح بالا به پایین در سلسله مراتب سازمانی، مهیا نمودن منابع و اطلاعات لازم برای کارکنان به منظور ایجاد پیوند میان کارکنان با فعالیت هایشان و ایجاد ساختار مشارکتی در سازمان است(امیرکبیری و محمدیان، ۱۳۹۰).

در پژوهشی در سال ۱۳۹۱ عوامل موثر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی در شهرداری اهواز پرداخته شد که جامعه آماری آن کارکنان شهرداری اهواز بود که با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد یکصد نفر از آنان انتخاب و پس از تکمیل پرسش نامه محقق ساخته، مورد تحلیل قرار گرفتند. از بین عوامل موثر بر افزایش بهره وری، چهار عامل به نام های مدیریت درون سازمانی، مدیریت حمایتی، آموزش و توانایی کارکنان، شناسایی شدند. تجربه کاری، توجه به آموزش های توجیهی، آگاهی کارکنان به دانش و مهارت شغلی، امنیت شغلی، آگاهی و تبعیت از قوانین، تمرکز مدیر بر نقاط ضعف و انحراف کارکنان، وجود یک سیستم منطقی پاداش و تنبیه، حمایت مدیر از کارکنان، میزان آشنایی با شغل، قهرمانی و حمایت از عملکرد افراد، علاقه به محیط کار، وجود جو عاطفی، ارائه بازخورد عملکرد، تشکیل جلسات مشترک و مشارکت کارکنان به عنوان عامل افزایش بهره وری شناسایی شدند(صالحی و همکاران، ۱۳۹۱).

در تحقیقی دیگری در سال ۱۳۸۹ به تاثیر توانمندسازی شناختی کارکنان بر عوامل اثرگذار بر بهره وری نیروی انسانی پرداخته شده که جامعه آماری این تحقیق ۱۲۰۰ نفر بود که با استفاده از فرمول جامعه محدود تعداد نمونه ۲۱۹ نفر محاسبه گردید. نتایج تحقیق نشان داد که همبستگی قوی میان توانمندسازی شناختی کارکنان و عوامل بهره وری نیروی انسانی در این تحقیق وجود دارد، همچنین بیشترین و کمترین میانگین در بین ابعاد توانمندسازی شناختی کارکنان به عنوان متغیر مستقل، به ترتیب متعلق به ابعاد احساس شایستگی و احساس اعتماد به همکاران بود و در میان مولفه های عوامل اثرگذار بر بهره وری نیروی انسانی به عنوان متغیر وابسته، بیشترین و کمترین میانگین به ترتیب مربوط به خلاقیت شغلی و مشارکت سازمانی بود(بیبگی و همکاران، ۱۳۸۹). ما در پژوهش خودمان با مطالعه تحقیقات گذشته انجام شده در این حوزه مدل مفهومی زیر را برگزیدیم و فرضیه اهم ما برگرفته از سوال اصلی ما می باشد که بر اساس مدل مفهومی ما بیان می دارد که انسان افزار محوری بر بهروری منابع انسانی در شرکت هلدینگ دارو پخش تاثیر گذار است .

روش تحقیق:

از نظر موضوعی پژوهش حاضر بطور کلی در قلمرو مدیریت بوده و بطور خاص مساله بهره وری و مولفه های انسان افزار محور موثر بر آن را مورد مطالعه قرار می دهد که در شرکت گسترش بازرگانی دارو پخش و زنجیره در ارتباط با آن در مدت دو ماه، در پائیز سال ۱۳۹۴ انجام شده است. متغیرهای پژوهش نیز با توجه به اهداف و فرضیه ها مولفه های انسان افزار محور (یعنی عوامل محرک های مالی فردی و جمعی کارکنان؛ دریافت مزایای جانبی کارکنان؛ آموزش کارکنان؛ ترفیع کارکنان؛ مشارکت کارکنان؛ ارتباطات کارکنان؛ مدیریت مبتنی بر هدف و بهبود فضای کار) متغیرهای پیش بین بوده و بهره وری متغیر ملاک پژوهش را تشکیل می دهند. در جمع آوری داده های پژوهش از روش میدانی (پرسشنامه انسان افزار محور و پرسشنامه بهره وری) استفاده شده است.

الف- پرسشنامه مولفه های انسان افزار محور: پرسشنامه مولفه های انسان افزار محور محقق ساخته می باشد. برای طراحی این پرسشنامه مولفه های انسان افزار محور به عنوان متغیرهای مورد سنجش قرار گرفته و بر حسب هر یک از این متغیرها سه گویه تدوین گردید. همانگونه که در فصل اول و فرضیه ها مشخص گردید هشت مولفه انسان افزار مورد بررسی در این مطالعه مولفه های محرک های مالی فردی و جمعی، مزایای جانبی، آموزش، ترفیع، مشارکت، ارتباطات، مدیریت مبتنی بر هدف و بهبود فضای کار. با توجه به هشت مولفه فوق، ۲۴ گویه برای پرسشنامه توانمندسازی تدوین شد. جدول تناظری پرسشنامه مولفه های انسان افزار محور در جدول شماره ۱ آورده شده است.

ب- پرسشنامه بهره وری: پرسشنامه بهره وری مورد استفاده در این مطالعه، محقق ساخته می باشد. این پرسشنامه دارای چهل و یک سوال بوده که می توانند نشان دهنده سطح بهره وری سازمان باشند. سوال های تدوین شده در راستای مولفه های زیر می باشند: کارایی، اثربخشی، کیفیت خدمات، عملکرد سازمانی، انگیزه کاری، روحیه سازمانی، انضباط کاری، سودآوری سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دست یابی به اهداف سازمانی.

جدول (۱) جدول تناظری پرسشنامه توانمندسازی (مولفه های انسان افزار محور)

ردیف	مولفه های انسان افزار محور	سوال های متناظر
۱	محرک های مالی فردی و جمعی	۱، ۲ و ۳
۲	مزایای جانبی	۴، ۵ و ۶
۳	آموزش	۷، ۸ و ۹
۴	ترفیع	۱۰، ۱۱ و ۱۲
۵	مشارکت	۱۳، ۱۴ و ۱۵
۶	ارتباطات	۱۶، ۱۷ و ۱۸
۷	مدیریت مبتنی بر هدف	۱۹، ۲۰ و ۲۱
۸	بهبود فضای کار	۲۲، ۲۳ و ۲۴



برای بررسی روایی، پرسشنامه ها ابتدا به تعدادی از صاحب نظران و اساتید در حوزه مدیریت داده شده و از آنها در مورد سوالات و ارزیابی فرضیه ها نظرخواهی گردید که با انجام اصلاحات مورد نیاز، به اتفاق پرسشنامه را تایید نمودند. در سنجش پایایی نیز ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در این پژوهش برای پرسشنامه های انسان افزار محور و بهره وری نیز ۰/۸۶ و ۰/۸۲ به دست آمد؛ که بیانگر پایا بودن پرسشنامه های مورد استفاده می باشد. از روش های موجود در آمار توصیفی (جداول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار واریانس و درصد) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون؛ برای خلاصه و تجزیه و تحلیل داده های پژوهش استفاده شده است. از داده های آماری حاصل از پاسخ های نمونه آماری به سوال های پرسشنامه برای پاسخ به سوال های فوق استفاده گردید؛ نمرات داده شده به پاسخ ها بر اساس طیف لیکرت برای گزینه های خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد به ترتیب ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ است. البته از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نیز جهت بررسی نرمال بودن داده ها استفاده گردید که طبق یافته های آن، داده های مورد استفاده در پژوهش نرمال هستند. نرم افزار آماری مورد استفاده در این پژوهش نیز SPSS ۱۹ می باشد.

تجزیه تحلیل داده ها :

برای آزمون این فرضیه ها از ضریب آزمون رگرسیون که برای آزمون معنی داری وجود رابطه علی بین دو متغیر کاربرد دارد استفاده می شود. برای تحلیل بهتر و منطقی تر داده های پژوهش و بررسی این موضوع که آیا مولفه های انسان افزار محور می توانند بهره وری سازمان های تولیدکننده دارو را پیش بینی نماید یا خیر؟ از رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. نتایج بدست آمده از رگرسیون چند متغیره به همراه ضریب همبستگی چندگانه در جداول ۲ و ۳ آورده شده است.

جدول (۲) ضریب همبستگی چندگانه و مجذور همبستگی چندگانه مولفه های انسان افزار محور در پیش بینی بهره وری

متغیرهای پیش‌بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجذور ضریب همبستگی چندگانه	ضریب F	سطح معناداری
------------------	----------------------	----------------------------	--------	--------------

مولفه های انسان افزار محور	۰/۸۵۳	۰/۷۲۸	۳۸/۰۷۶	۰/۰۰۰
بهره وری				

بر اساس یافته های جدول ۲ می توان نتیجه گرفت که مولفه های انسان افزار محور به میزان معنی داری روی تغییرات بهره وری سازمان های تولیدکننده دارو اثر می گذارد. این داده ها نشان می دهد در سازمانی که مولفه های انسان افزار محور دارای نمرات بالاتری هستند، بهره وری نیز در سطح بالاتری می باشد. اگر مولفه های انسان افزار محور تاثیر گذار بر بهره وری سازمان های تولیدکننده دارو در نظر گرفته شوند، معادله رگرسیون برای عوامل مورد بررسی را می توان در یک مدل به قرار زیر دانست:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7 + b_8x_8$$

آزمون این مدل با توجه به داده های پژوهش در جدول ۳ نشان داده شده است.

بنابراین با جایگزینی ضرایب در مدل مورد آزمون، معادله پیش بینی بهروری سازمان های تولیدکننده دارو از روی مقدار مولفه های انسان افزار محور به قرار زیر بدست می آید:

$$\text{بهره وری} = 0.18 + 0.359(\text{محرک های مالی}) + 0.381(\text{مزایای جانبی}) + 0.151(\text{آموزش}) + 0.137(\text{ترفیغ}) + 0.159(\text{مشارکت}) + 0.277(\text{ارتباطات}) + 0.456(\text{مدیریت مبتنی بر هدف}) + 0.175(\text{بهبود فضای کار})$$

با توجه به مقدار شیب ضرایب بتا (در همه مولفه های انسان افزار محور)، هر چه مقدار مولفه های انسان افزار محور بیشتر باشد مقدار بیشتری برای بهره وری سازمان پیش بینی می شود.

جدول (۳) ضرایب تحلیل رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد مولفه های انسان افزار محور برای پیش بینی بهره وری

متغیر ملاک	مدل	شاخص آماری	ضرایب غیر استاندارد بتا	خطای غیر استاندارد	ضریب استاندارد بتا	مقدار t	سطح معناداری
	۱	عدد ثابت	۰/۳۵۹	۰/۲۰۴	-	۲/۷۶۲	۰/۰۱۸
		محرک های مالی	۰/۰۱۸	۰/۰۶۵	۰/۰۲۶	۰/۲۷۱	۰/۷۸۷
		مزایای جانبی	۰/۳۸۱	۰/۰۸۸	۰/۴۵۹	۴/۳۳۱	۰/۰۰۰
		آموزش	۰/۱۵۱	۰/۰۶۷	۰/۱۶۸	۰/۷۷۰	۰/۴۴۳
		ترفیغ	۰/۱۳۷	۰/۰۸۵	۰/۱۶۴	۴/۴۰۲	۰/۰۰۰
بهره وری سازمانهای تولید کننده دارو		مشارکت	۰/۱۵۹	۰/۰۸۲	۰/۲۳۸	۱/۹۳۱	۰/۰۵۶
		ارتباطات	۰/۲۷۷	۰/۰۸۴	۰/۴۱۷	۳/۲۸۶	۰/۰۰۱
		مدیریت مبتنی بر هدف	۰/۴۵۶	۰/۱۰۰	۰/۴۶۹	۴/۵۶۶	۰/۰۰۰
		بهبود فضای کار	۰/۱۷۵	۰/۰۶۱	۰/۲۲۱	۲/۸۴۹	۰/۰۰۵

البته با توجه به جدول ۳ و ستون سطح معنی داری، مولفه های مورد مطالعه در کنار یکدیگر می توانند پیش بینی کننده بهره وری باشند و فرضیه اهم ما در این تحقیق در شرکت ثابت شد و مشخص گردید مولفه های انسان افزار محور بر بهره وری در شرکت گسترش بازرگانی دارو پخش تاثیر گذار است.



بحث و نتیجه گیری:

یافته های پژوهش در مجموع نشان می دهد که مولفه های انسان افزار محور می توانند بر روی بهره وری سازمان های بخش کننده دارو تاثیر گذار باشند. این یافته ها به طور کلی تایید کننده مباحث نظری موجود و همچنین نتایج به دست آمده از مطالعات قبلی در راستای موضوع مورد بررسی می باشد. با توجه به یافته ها و نتایج حاصل از آزمون های آماری و سایر یافته های پژوهش برای بهبود عملکرد سازمان های تولیدکننده دارو موارد زیر پیشنهاد می شود:

- با توجه به یافته های حاصل از پژوهش که نشان می دهد مؤلفه های انسان افزار محور (توانمند سازی) کارکنان سازمان های تولیدکننده دارو بر بهره وری آنان موثر است، پیشنهاد می شود برای افزایش سطح بهره وری سازمان های تولیدکننده دارو، مسئولین محترم به مساله توانمندسازی کارکنان در برنامه ها و سیاست های پرسنلی توجهات لازم را داشته و تمهیدات لازم جهت توجه به مؤلفه های انسان افزار محور مدنظر قرار گیرد.

به مدیران سازمان های تولیدکننده دارو توصیه می گردد؛ در تعیین حقوق و مزایای کارکنان رعایت شرایط دریافتی آنان را نموده و به نوع ارائه محرک های مالی به جهت انگیزه بخش بودن آنها توجه نمایند.

- با توجه به یافته های پژوهش به مسئولین سازمان می توان یادآور شد که مزایای جانبی و پرداخت های غیر مالی در بسیاری از مواقع می تواند انگیزه بخش باشد؛ لذا از اصول و قواعد روانشناختی بهره گرفته شده و از این رو جهت بهره گیری از قواعد روحی و روانی مناسب در محیط کار سیاست گذاری مناسبی صورت پذیرفته و کارشناسان متخصصی جهت انجام و پیاده سازی چنین امری مورد استفاده قرار گیرند. و در مقاطع زمانی مختلف (بطور مثال سالانه) نیاز سنجی های آموزشی برای پرسنل و کارکنان سازمان ها صورت گرفته و بر اساس آن دوره های آموزشی ضمن خدمت به شکلی اثربخش تعریف و پیاده گردد.

- با توجه به یافته های حاصل پیشنهاد می گردد قوانین، دستورالعمل ها و آئین نامه های سازمان به شکلی طراحی گردد که زمینه پیشرفت شغلی و ترفیع سازمانی برای افراد شایسته در درون آموزش و پرورش فراهم گردد. در این زمینه می توان از شاخص های ارزیابی عملکرد و همچنین سیاست ارتقاء از داخل برای حوزه منابع انسانی بهره گرفت. مسئولین توصیه می شود به مساله سرمایه های اجتماعی در سازمان های تولیدکننده دارو تاکید گردد و به عنوان یکی از اولویت ها در سیاست گذاری های پرسنلی مدنظر قرار گرفته و از طریق متخصصان و مشاوران مدیریتی زمینه برای مشارکت هر چه بیشتر و بهتر کارکنان در امور مربوط به واحدهای خود در اداره فراهم گردد. همچنین می بایست سیاست جو باز سازمانی را در اداره دنبال کرده و با ایجاد شفافیت های اطلاعاتی موانع ارتباطی میان کارکنان و واحدهای سازمانی را از بین ببرند.

مدیران سازمان می بایست در انجام فعالیت های اداری و آموزشی جاری، اهداف سازمانی سازمان را برای کارکنان واضح و روشن نمایند که البته برگزاری کلاس های آموزشی و افزایش ارتباطات سازمانی و ایجاد تعاملات سازنده بین مدیران و کارکنان می توان در این زمینه مفید باشد. و در آخر هم می توان گفت کیفیت زندگی کاری کارکنان و ایجاد ثبات و آرامش روحی و روانی در سازمان را در اولویت های سیاست های کاری سازمان باید قرار داده و از این رو مدیران سازمانی پذیرای پیشنهادات و انتقادات کارکنان در جهت اصلاح و بهبود شرایط کاری اداره باشند.

منابع:

- ۱- امیر کبیری، علی رضا، و محمدیان، مهسا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان توانمندسازی، رضایت شغلی، استرس شغلی و تعهد سازمانی در دفتر مرکزی شرکت پتروپارس، مطالعات کمی در مدیریت.



۲- باسامی، احمد؛ چیدری، محمد. و عباسی، عنایت.(۱۳۹۲). تاثیر ویژگی های فردی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارشناسان سازمان جهاد کشاورزی استان کردستان، پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، دوره ۶، شماره ۱.

۳- حاتمی، سکینه. و دستار، حسین.(۱۳۹۱). تبیین نقش یادگیری در بهره وری نیروی انسانی از طریق توانمندسازی، دوفصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال چهارم، شماره ۱.

۴- رفیعی، احمد؛ فرزانه، فرزانه؛ حسینی، سیدعماد. و محمدی نژاد، مهدی.(۱۳۹۴). بررسی رابطه معنویت سازمانی و تعهد سازمانی مدیران ورزشی استان قزوین، پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال یازدهم، شماره بیست و یکم .

۵- سپهوند، رضا.(۱۳۹۳). نقش روش های سرمایه گذاری سازمان بر ارزش آفرینی منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه های انسانی، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت، سال بیست و سوم، شماره ۷۶.

۶- شریف زاده، فتاح. و محمدی مقدم، یوسف.(۱۳۸۸). ارتباط توانمندسازی کارکنان با بهره وری نیروی انسانی کارکنان فرماندهی انتظامی استان لرستان، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال چهارم، شماره اول.

۷- مستانه، زهرا.(۱۳۹۳). موصلی، لطف اله؛ زمانی، مهناز؛ برومند، عصمت؛ دادی پور، سکینه؛ بیضایی، فاطمه؛ پیشکاری، رقیه؛ نظری، مسلمه.(۱۳۹۳). بررسی رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، مجله پزشکی هرمزگان، دوره ۱۸، شماره ۳.

۸- صالحی، سید رسول؛ حسین پور، محمد. و برکت، غلامحسین.(۱۳۹۱). عوامل موثر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی در شهرداری اهواز، فصلنامه مطالعات مدیریت شهری، سال چهارم، شماره دوازدهم.

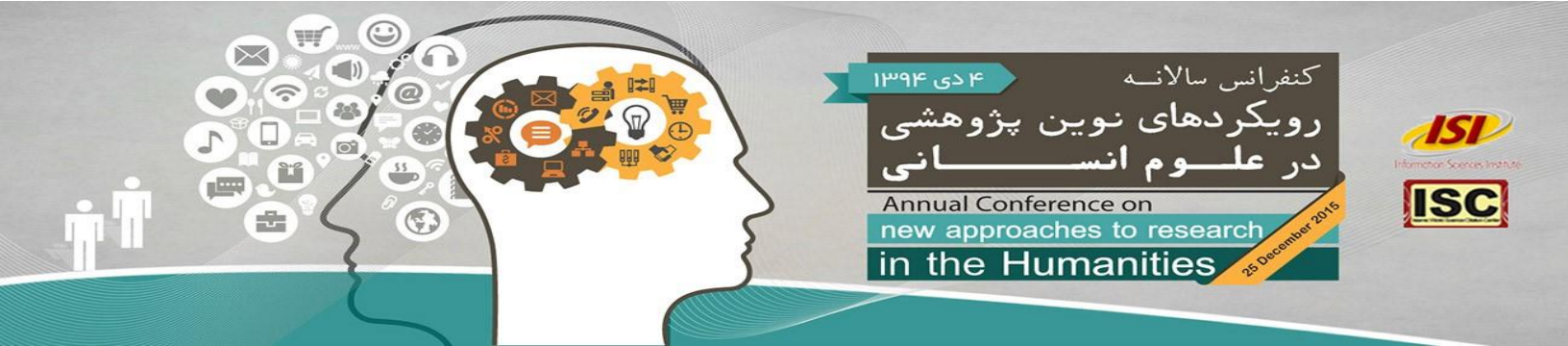
۹- صمدی، پروین. و کریمی، مهدیه.(۱۳۸۸). نقش مولفه های انسان افزار محور بر بهره وری نیروی انسانی از دیدگاه مدیران و کارکنان دانشگاه الزهراء، اندیشه های نوین تربیتی، دوره ۵، شماره ۴.

۱۰- شریفی پور، ابراهیم؛ فتحی بیرانوند، مجید؛ بهاروند، بهجت. و موسوی، سید سعید.(۱۳۸۸). بررسی عوامل انگیزشی، آموزشی و مدیریتی بر توانمندسازی کارکنان و بهره وری در شرکت توزیع برق استان لرستان، چهاردهمین کنفرانس سراسری شبکه های توزیع نیروی برق، کرمان.

۱۱- Bchini, B.(۲۰۱۵). Intellectual capital and value creation in the Tunisian manufacturing companies, **Procedia Economics and Finance**, ۲۳.

۱۲- Golkar, H.(۲۰۱۴). The relationship between QWL and Job satisfaction: A survey of human resource managers in Iran, **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business**, Vol. ۵, No. ۸.

۱۳- Men, L. R.(۲۰۱۴). Strategic internal communication: Transformational leadership, communication channels, and employee satisfaction, **Management Communication Quarterly**, Vol. ۲۸(۲).



۱۴- Yeh, Y. P.(۲۰۱۴). Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines, **Journal of Air Transport Management**, ۲۶.

Archive of SID