Survey effective factors on efficiency of female forces in urbanzmanagement (case study: Female employees in International relations of Tehran's Municipality)

ARTICLE INFO

Article Type
Original Research

Authors
Fanni Z.*[1] *PhD,*
Gholizadeh M.[2] *MSc.*

How to cite this article
Fanni Z, Gholizadeh M. Survey effective factors on efficiency of female forces in urbanzmanagement (case study: Female employees in International relations of Tehran's Municipality).Women Empowerment & Sustainable Society Journal. 2020; 1(2):115-122.

[1]Department of Human Geography and Spatial Planning, Faculty of Earth Science , Shahid Beheshti University, Tehran, Iran
[2]Department of Urban Management, Faculty of Human Science, Islamic Azad University: Researches & Sciences Branch, Tehran, Iran

Correspondence
Address: Faculty of Earth Science, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. Postal Code: 198396411
Phone: +98 (21)29905610
Fax: +98 (21)22431690
z-fanni@sbu.ac.ir

Article History
Received: September 13, 2020
Accepted: January 03, 2021
ePublished: March 15, 2021

ABSTRACT

Aims The aim of this research has been knowing and analysis the affective factors on female forces productivity in the urban management field. Since the growth and productivity growth is one of the most important ways to achieve more production, followed by the welfare and well-being of individuals in societies, the recognition of the factors affecting the increase in productivity has been the main goals of researchers in this field. Recognizing productivity of female employees who are involved in an industrial or service process and applying their perspectives is the main primary action to increase productivity.

Methodology This is a descriptive-analytical study with field survey. The statistical samples consist employees of the international relations of the municipality of Tehran with a sample size of 173 of them. Statistical analysis of t-value test was used for data analysis and structural equation method was used for fitting the model.

Findings The research results show that demographic characteristics (age, work experience and education) indicate a potential high potential for employees. Using statistical tests and data processing, factors affecting female employee productivity were also identified. Other results from this study show that leadership is the most effective factor in productivity, the factor that most ethical issues are raised. The second factor is empowering and, the third are monitoring and controlling factors.

Conclusion Accordingly, paying attention to the basic needs of female employees, their participation in decision making and the leadership style of the manager, increase their productivity in the workplace. Also, to determine appropriate criteria for selecting forces can help the organization achieve its goals and achieve appropriate levels of productivity.They are considered as internal factors of business and company.

Keywords Productivity; Human Resources Development; Creativity; Urban management; Women

CITATION LINKS

[Ahmadi P; 2014] Design of productivity Model with the Manpower Productivity Management Approach; [Alam GM; 2010] Can Governance and Regulatory Control Ensure Private Higher Education as Business or Public Goods in Bangladesh?; [Azar A, Motameni AR; 2004] Measure of productivity in manufacturing companies by data envelopment analysis model (DEA); [Cho T, Faerman SR; 2010] An Integrative Model of Empowerment and Individuals' in-Role and Extra-Role Performance in the Korean Public Sector: Moderating Effects of Organizational Individualism and Collectivism; [Dee JR; 1999] Organizational Support for Innovation: Perspectives of Community College Faculaty; [Dew J; 2006] Triz: A creative Breeze for Quality Professionals; [Ebadi MT; 2012] Effective Motivational Factors on Productivity Improvement in Administrative Affairs in Tabriz University; [Gordon GG, DiTomas N; 2011] Predicting Corporate Performance From Organizational Culture; [Jose G, Mampilly SR; 2014] Psychological Empowerment as a Predictor of Employee Engagement: An Empirical Attestaion; [Gu W, Tang J; 2004] Link Between Innovation and Productivity ...; [Aghaee Fishani T, Alvani S.M; 2008] Creativity and Innovation in Humans and Organizations; [Ostadzadeh M; 2008] Factors Affecting the Increase or Decrease of Human Resource; [Eltantaway RA, et al; 2009] A Strategic Skill Based Model of Supplier; [Rezghi S; 2012] The relationship between the successes; [Tahery SH; 2009] Productivity and Analysis in Organizations; [Tetik N; 2016] The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides; [Walker H, Jones N; 2012] Sustainable Supply Chain Management Across the UK Private Sector; [Cummings TG; 2014] Appreciating Organization Development: A Comparative Essay on Divergent Perspectives

Copyright© 2020, the Authors | Publishing Rights, ASPI. This open-access article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License which permits Share (copy and redistribute the material in any medium or format) and Adapt (remix, transform, and build upon the material) under the Attribution-NonCommercial terms.

واکاوی پیشران‌های بهره‌وری نیروی کار زنان در مدیریت شهری در مقایسه با مردان (موردپژوهی: زنان در حوزه روابط بین الملل شهرداری تهران)

زهره فنی* PhD
گروه جغرافیای انسانی و آمایش، دانشکده علوم زمین، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران
مریم قلیزاده MSc
گروه مدیریت شهری، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران

چکیده

اهداف: هدف این پژوهش، شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار زنان در حوزه مدیریت شهری تهران بوده است. از آنجا که افزایش و رشد بهره‌وری یکی از اساسی‌ترین راه‌های دستیابی به تولید و تأمین بیشتر رفاه و بهزیستی افراد در جوامع است، واکاوی و شناخت عوامل مؤثر برافزایش بهره‌وری نیروی کار از آرمان‌های پژوهشگران در این زمینه بوده است.

روش‌شناسی: این مطالعه به روش توصیفی_تحلیلی با پیمایش میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان در حوزه روابط بین‌الملل شهرداری تهران با حجم نمونه ۱۷۳ نفر (۵۲ نفر زن و ۱۲۱ نفر مرد) تشکیل داده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون t-value و برای برازش مدل از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. با به کارگیری آزمون‌های آماری و پردازش داده‌ها، عوامل اثرگذار بر بهره‌وری کار شاغلین زن و مقایسه این عوامل با مردان را مورد مطالعه شناسایی شدند.

یافته‌ها: این پژوهش نشان داد که عوامل فردی، سازمانی و محیطی به ترتیب بیش‌ترین تاثیرات را در بهره‌وری نیروی کار زنان دارند. مقایسه تطبیقی این عوامل با مردان نیز گویای آن است که تفاوت معناداری بین دو گروه جنسیتی وجود دارد بگونه‌ای که در همه مولفه‌ها میانگین زنان با سطح خطای ۰/۰۰۰ بالاتر از مردان است که به‌معنای بهره‌وری بیشتر زنان است.

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش، توجه به نیازهای اساسی کارکنان زن، مشارکت آنها در تصمیم‌گیری‌ها و سبک رهبری مشارکتی با تاکید بر مدیریت زنان، موجب افزایش بهره‌وری همه کارکنان در محیط کار می‌شود. همچنین تعیین معیارهای مناسب در گزینش نیروها می‌تواند سازمان مدیریت شهری را در رسیدن به اهداف مورد نظر و سطوح مناسب بهره‌وری کمک نماید.

کلیدواژه: بهره‌وری، توسعه منابع انسانی، زنان، مدیریت شهری

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۲۳
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۱۴
*نویسنده مسئول: z-fanni@sbu.ac.ir

مقدمه

واژه بهره‌وری برای نخستین بار به وسیله فرانسوا کنه ریاضیدان و اقتصاددان از مکتب فیزیوکراسی (تسلط طبیعت) به کار برده شد. کنه با طرح جدول اقتصادی، اقتـدار هردولتی را منوط به افزایش بهره‌وری در بخش کشاورزی می‌دانست [Tahery, 2009] در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا به‌طور 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 به دست می‌آید. بدین ترتیب می‌توان از بهره‌وری سرمایه، مواد اولیه و نیروی کار سخن گفت [Ebadi, 2012]. بهبود بهره‌وری موضوعی است که از ابتدای تاریخ بشر و در کلیه نظام‌های سیاسی و اقتصادی مطرح بوده است. در میان عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمانی، نیروی انسانی از نقش مؤثر و تعیین‌کننده‌ای برخوردارا ست. هر سازمانی برای دستیابی به چشم‌انداز و اهداف توسعه‌ای خود به کیفیت و ارتقاء و بهسازی نیروی انسانی خود اهتمام ویژه‌ای دارد. یک مطالعه جدید نشان داده است که تنوع جنسیتی در محل کار می‌تواند بهره‌وری یک شرکت را افزایش دهد، اما همزمان ممکن است رضایت کارکنان را کاهش دهد [Rezghi, 2012]. الیسون اقتصاددان MIT، معتقد است مجموعه متنوعی از کارمندان به این معنی است که شرکت دارای مجموعه‌ای متنوع از مهارت است و در نهایت، منجر به داشتن زیرمجموعه‌های بهتری می‌شود. از نتایج مطالعات دیگر اقتصاددانان این است که اداره مردانه و زنانه امور به طور مساوی می‌تواند درآمد را تقریباً ۴۱٪ افزایش دهد. به طور مشابه، تنوع اجتماعی بیشتر به معنی گسترش بیشتر تجربه‌ای که می‌تواند به دانش جمعی یک گروه از کارگران اضافه کند و مؤثر واقع شود [Walker, 2012]. جوزه [Jose *et al.,* 2014] در پژوهشی با عنوان «توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان یک پیش‌بینی کننده تعهد کارکنان: یک تجربه» مطالعه‌ای بر روی داده-های اولیه جمع‌آوری‌شده از ۱۰۱ کارگر شاغل در سه سازمان خدمات در مرکز کرالا و با استفاده از تکنیک‌های آماری همبستگی و تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که تمام ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی، به غیر از خودمختاری (انتخاب) پیش‌بین تعهد شغلی هستند. یافته‌های این مطالعه، همراه با محدودیت‌ها و پیشنهادات برای تحقیقات آینده بحث شده بود. کامینگز [Cummings, 2014] در پژوهشی به این نتیجه رسید که اگر کارمندان کار خود را معنادار و مؤثر (اشاره به دو بعد معناداری و تأثیر توانمندسازی روان‌شناختی) بدانند بهره‌وری شغلی بهتری را به‌دست می‌آورند آن‌ها تأکید دارند اگر به کارمندان توجه شود و این توجه توسط کارمندان نیز برداشت شود بهره‌وری افزایش می‌یابد آن‌ها به مطالعات هاثورن استناد کردند که با وجود توجه به کارکنان، بهره‌وری آن‌ها افزایش یافت. کازلاوسکایت و تانگ [Gu & Tang, 2004] در مقاله‌ای با عنوان«توانمندسازی سازمانی و روان‌شناختی در ارتباط با مدیریت منابع انسانی عملکرد که در هتل‌های کشور لیتوانی انجام شد به این نتایج اشاره کردند که توانمندسازی سازمانی تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی، تعهد عاطفی و توانمندسازی روان‌شناختی دارد؛ بنابراین نتیجه گرفتند که توانمندسازی سازمانی و اقدامات منابع انسانی مربوطه، یک ابزار قابل‌توجه در افزایش نگرش مثبت کارمند نسبت به کار است. گیل و جوردن [Gill & Gordon, 2011] تأثیر توانمندسازی و رهبری تحول‌آفرین بر تمایل به ترک خدمت در میان کارکنان خدماتی در هند را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق آن‌ها نمایانگر آن بود که توانمندسازی و رهبری تحول‌آفرین تا اندازه قابل

ملاحظه‌ای، تمایل به ترک خدمت کارکنان را کاهش می‌دهند. با این‌حال لازم است متغیرهای دیگری مانند درجه تمایل مدیران به درک پیامدهای توانمندسازی و میزان شناخت مدیران از تمایل کارکنان خود به توانمند شدن، مورد مطالعه قرار گیرد. نقش زنان به عنوان نیمی از جمعیت فعال جهان در فرآیند توسعه آن‌گونه که باید و شاید مورد توجه قرار نگرفته و از این‌رو تلاش‌هایی در سراسر دنیا آغاز شده است تا این غفلت را جبران کند [Dee, 1999]. دیو [Dew, 2006] واردکردن جنسیت در فرآیند توسعه، اصول مختلفی چون رفاه، برابری، فقرزدایی، کار آیی و توانمندسازی زنان را مطرح کرده و همین‌طور تقسیم نقش‌ها، انتظارات جامعه از زنان و مردان و ساختارهای جنسیتی مورد توجه قرار گرفته است. برای سازمان‌دهی مناسب زنان و توانمندسازی آنان در فرآیند توسعه، برنامه‌ریزی و اقدامات اصولی مورد نیاز است.

در میان پژوهش‌های داخلی تاکید بر این است که در کشور در حال توسعه‌ای مانند ایران بدون ارتقای بهره‌وری نمی‌توان مشکل بیکاری را برطرف نمود. برای بهره‌وری بالاتر باید ضایعات به هر شکل آن، از قبیل ضایعات در مواد، ماشین آلات، زمان، نیروی انسانی، فضا و دیگر اشکال آن شناسایی و حذف شوند؛ فرآیندهایی که موجب ایجاد ارزش افزوده نمی‌شوند شناسایی و از چرخه تولید کنار گذاشته شوند. در عصر حاضر که بهره‌وری را روش، مفهوم و نگرشی درباره کار و زندگی می‌نامند و در واقع به آن به شکل فرهنگ و جهان بینی می‌نگرند، بهره‌وری در همه شئونات، کار و زندگی فردی، اجتماعی می‌تواند دخیل باشد و شاخص تعیین‌کننده درآمد سرانه هر کشور است و برای افزایش بهره‌وری ملی هر کشور باید درآمد سرانه آن کشور افزایش یابد. آشکار است که بدون استفاده از مدیریت صحیح و مناسب نمی‌توان بهره‌وری را بهبود و ارتقاء بخشید. در مدیریت و برنامه‌ریزی کلان‌شهری چون تهران که روز به روز در حال گسترش و با مخاطرات و مسائل نوپدیدی مواجه است لازم است تا به همه اقشار جامعه به طور متوازن توجه شود. در این میان بانوان با توجه به نقش‌های مؤثر و چندگانه آنها در خانواده و جامعه، از اهمیت خاصی برخوردارند. بر این اساس و با توجه به رویکردهای اجتماعی شهرداری تهران در سند چشم‌انداز ۵ ساله آن اهتمام ویژه‌ای به مسائل و نیازها و مطالبات بانوان صورت گرفته است [Aghaee & Alvani, 2008].

عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی به دو دسته عوامل شخصی و محیطی قابل تقسیم است که عوامل فردی یا شخصی شامل تجربه، میزان درآمد، سطح تحصیلات، سن و آموزش است [Cho & Faerman, 2010] سن فرد بر بهره‌وری یک اثر دوگانه دارد به این معنا که ازیک‌طرف هرچه سن بالاتر باشد به علت کاهش توانایی‌های جسمی، بهره‌وری فرد کاهش می‌یابد. از طرف دیگر هر چه سن بالاتر رود تجربه فرد نیز افزایش می‌یابد؛ پس بهره‌وری فرد افزایش می‌یابد. بنابراین در مورد رابطه سن و بهره‌وری، بسته به اینکه کدام عامل برتری پیدا کند بهره‌وری نیروی انسانی با افزایش سن می‌تواند کاهش یا افزایش یابد [Alam, 2010]. آموزش نیروی انسانی درصورتی که در عمل به کار گرفته شود می‌تواند سطح بهره‌وری را افزایش دهد [Tetik, 2016]، در غیر این صورت افزایش بهره‌وری از طریق آموزش محقق نمی‌شود. دسته دوم عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی عوامل محیطی هستند که شامل مشارکت، مناسبات اجتماعی، محتوای کار و خشنودی شغلی است [Eltantaway *et al.,* 2009]. عامل مناسبات اجتماعی از طریق ارتباط بیشتر عامل انسانی با یکدیگر بر بهره‌وری مؤثر است [Azar & Momeni, 2004]. به این معنا که هرچه روابط بیشتر شود، انسان‌ها تحت تأثیر روحیه نوع‌دوستی انگیزه فعالیت بیشتری خواهند یافت، بنابراین بهره‌وری افزایش می‌یابد. عامل خشنودی فرد از کار می‌تواند بر بهره‌وری فرد تأثیر مثبت داشته باشد و برعکس. نقش جنسیت در بهبود و افزایش واقعی بهره‌وری تنها زمانی موثر است که هم در عوامل سخت‌افزاری مثل تکنولوژی جدید و تجهیزات پیشرفته تولید، و هم در عوامل انسانی فعالیت اقتصادی مانند روابط نیروی کار با مدیریت، تلاش و پیشرفت‌های هماهنگ و متعادلی انجام‌شده باشد. امروزه کلید بهره‌وری در این نیست که از کارکنان کار بیشتری کشیده شود، بلکه در برانگیختن، تشکیل سرمایه، تحقیق و توسعه است تا ابزاری برای انجام مؤثرتر وظایف در اختیار منابع انسانی قرار بگیرد. با توجه به این‌که بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها بستگی به کارکنان دارد می‌توان با فراهم کردن فرصت‌هایی برای مشارکت کارکنان (زن و مرد) در فرآیند تصمیم‌گیری، بهره‌وری سازمان را افزایش داد [Ebadi, 2012]. در تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری در زنان و مردان، نظرات متفاوتی وجود دارد. هر یک از اندیشمندان و صاحب‌نظران عاملی را به‌عنوان عامل مؤثر در بهبود بهره‌وری مشخص کرده‌اند و به اختصار، عواملی چون آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، ارتقا انگیزش میان همه کارکنان صرف نظر از جنسیت، برای کار بهتر و بیش‌تر، ایجاد زمینه‌های مناسب ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان، برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تنبیه، تشویق و وجدان کاری و انضباط اجتماعی تحول در سیستم و روش‌ها که نقش کلیدی و حساس دارند، تقویت حاکمیت و تسلط سیاست‌های سازمان بر امور و صرفه‌جویی به‌عنوان وظیفه ملی را در بهره‌وری مؤثر می‌دانند. پژوهشگران در این باب اتفاق‌نظر دارند که برای افزایش سطح بهره‌وری تنها یک علت خاص نمی‌توان ارائه نمود بلکه ارتقا بهره‌وری معلول ترکیبی از عوامل گوناگون است [Ostadzadeh, 2008].

اگر با دیدگاهی نظام‌مند به مفهوم بهره‌وری ملی و عوامل مؤثر بر آن بنگریم، می‌بینیم که نقش زنان در تعیین بهره‌وری کمتر از مردان نیست و همان‌طور که گفته شد چون نیمی از جمعیت فعال کشور را زنان در بر می‌گیرند و اگر از نقش آن‌ها صرف‌نظر شود تلاش آن‌ها را در جهت دستیابی به بهره‌وری نادیده گرفته‌ایم. لذا واکاوی نقش نیروی کار زنان در بهره‌وری حوزه مدیریت شهری به‌ویژه در بخش روابط بین‌الملل شهرداری تهران و همچنین عوامل مؤثر و شناخت موانع در بهره‌وری آن‌ها در این سازمان و به‌طور کلی در

جامعه اهمیت و ضرورت دارد که در این مقاله به بررسی آن پرداخته‌ایم. از این‌رو هدف این مطالعه، شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار زنان در حوزه مدیریت شهری تهران بوده است.

روش‌شناسی

در این پژوهش روش تحقیق از نوع پیمایشی بوده و رابطه و تأثیر میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل شده است. همچنین این تحقیق بر حسب نحوه جمع‌آوری داده‌ها یا طرح تحقیق، توصیفی به شمار می‌رود که به توصیف ویژگی‌های نمونه و سپس تعمیم این ویژگی‌های به جامعه آماری پرداخته است. با تحقیق پیمایشی به توصیف، پیش‌بینی و تحلیل ارتباط میان متغیرها پرداخته می‌شود. بنابراین می‌توان گفت روش این تحقیق از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق را همه کارکنان زن و مرد در حوزه روابط بین‌الملل شهرداری تهران تشکیل داده که با توجه به محدودیت‌های تحقیق، ۵۲ زن و ۱۲۱ مرد، به روش گلوله برفی انتخاب و مورد پرسش قرار گرفته‌اند.

جدول ۱) متغیرها و مولفه‌های تحقیق

متغیر پژوهش	مؤلفه‌های متغیر	منبع
عوامل انسانی	هوش عاطفی سبک زندگی میزان تحصیلات کیفیت زندگی کاری رفتار شهروندی سازمانی صداقت کاری آزادی عمل وظایف شغلی	Ahn *et al.*, (2007)
عوامل محیطی	میزان تحصیلات پدر میزان تحصیلات مادر تعامل همکاران	Jang *et al.*, (2008)
عوامل سازمانی	مشارکت در تصمیم‌گیری سبک رهبری خلاقیت سازمانی توسعه منابع انسانی توانمندسازی کارکنان تعهد مدیران رضایت شغلی عدالت سازمانی	Hollebeek *et al.*, (2014)
بهره‌وری	بهره‌وری	Parasuraman *et al.*, (2005)

این تحقیق با هدف واکاوی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار زنان در مدیریت شهری به بررسی و آزمون سؤال‌های زیر پرداخته است:

1. عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار زنان در حوزه مدیریت شهری کدام‌اند؟
2. وضعیت بهره‌وری کار زنان در بخش روابط بین‌الملل شهرداری تهران، نسبت به مردان، با توجه به عوامل مؤثر شناسایی‌شده، چگونه است؟

ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسشنامه و شامل هفتاد پرسش بوده است. سؤالات پرسشنامه بر اساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم شده و در جدول ۱ ارائه شده است. پرسشنامه ابتدا و به طور آزمایشی بین ۳۰ نفر از اعضای نمونه توزیع شد و بعد از بررسی پایایی، به‌وسیله ۱۴۳ تن از کارکنان باقی مانده تکمیل شد. جهت بررسی پایایی سوالات پرسشنامه، با بهره‌گیری از ضریب آلفای کرونباخ در نرم‌افزار SPSS تعداد ۳۰ پرسشنامه ابتدایی به آزمون گذاشته شد و ضریب ۰/۸۳۴ بدست آمد که نشان‌دهنده پایایی سوالات است سپس سایر پرسشنامه‌ها توزیع شد.

همچنین برای نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. فرضیات این آزمون به دو صورت زیر است که بزرگ‌تر و مساوی از ۰/۰۵ نشان‌دهنده نرمال بودن و کوچک‌تر از ۰/۰۵ نشان‌دهنده غیر نرمال بودن متغیر است.

H0: توزیع رتبه‌بندی در نمونه یکسان است (توزیع نرمال است).

H1: توزیع رتبه‌بندی در نمونه یکسان نیست (توزیع نرمال نیست).

که مقادیر آزمون مذکور بر طبق جدول ۲ نشان داده‌شده است.

جدول ۲) نتایج آزمون نرمال بودن مولفه‌های پژوهش

مولفه	تعداد	پارامترهای آزمون		سطح معنی‌داری	مقدارِ آماره
		میانگین	انحراف معیار		
عوامل محیطی	۱۷۳	۳/۷۰	۰/۹۶۶	۰/۰۸	۰/۱۱۴
عوامل سازمانی	۱۷۳	۳/۷۵	۰/۸۵۲	۰/۲۰	۰/۰۵۹
عوامل فردی	۱۷۳	۳/۷۸	۰/۸۴۴	۰/۱۰	۰/۱۱۰
بهره‌وری	۱۷۳	۳/۳۷	۱/۰۲۵	۰/۵۸	۰/۰۸۸

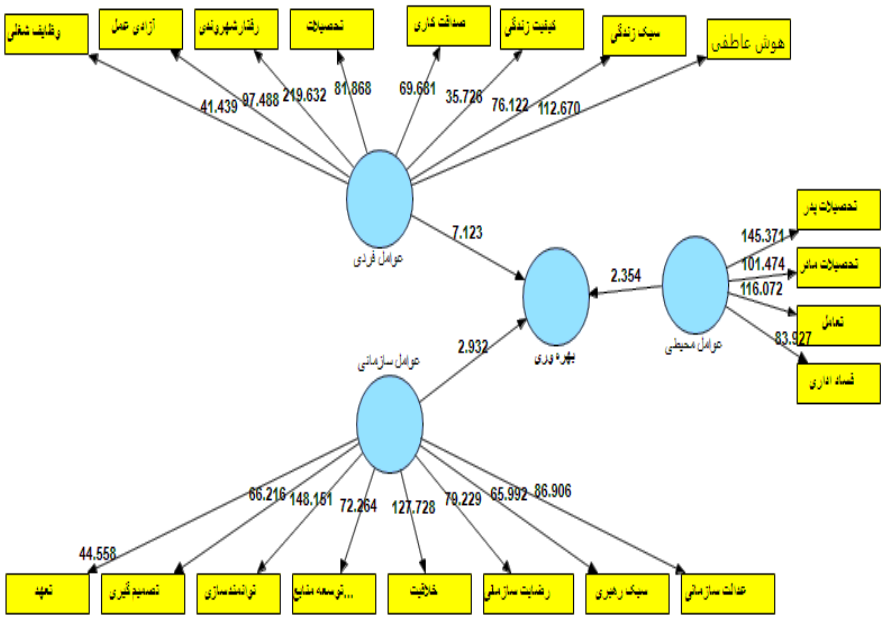
با توجه به داده‌های جدول ۲، اگر سطح معنی‌داری (Sig) مولفه‌ها بزرگ‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد فرض صفر (نرمال بودن مولفه‌ها)؛ و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری کوچک‌تر از مقدار خطا ۰/۰۵ باشد فرض یک (غیرنرمال بودن مولفه‌ها) را نتیجه می‌گیریم. بنابراین در این پژوهش چون مقدار سطح معنی‌داری در تمامی متغیرها بزرگ‌تر از مقدار خطای ۰/۰۵ است پس فرض صفر را نتیجه می‌گیریم یعنی متغیرهای تحقیق همگی نرمال هستند و لازم است از آزمون‌های پارامتری استفاده شود. لازم به ذکر است که عدد معناداری فقط صحت روابط بین مولفه‌ها را نشان می‌دهد و شدت روابط بین آن‌ها را نمی‌توان سنجید. پس از اطمینان از روایی و پایایی پرسشنامه، به منظور بررسی اثرات مولفه‌های مختلف بر بهره‌وری زنان، از آزمون معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها

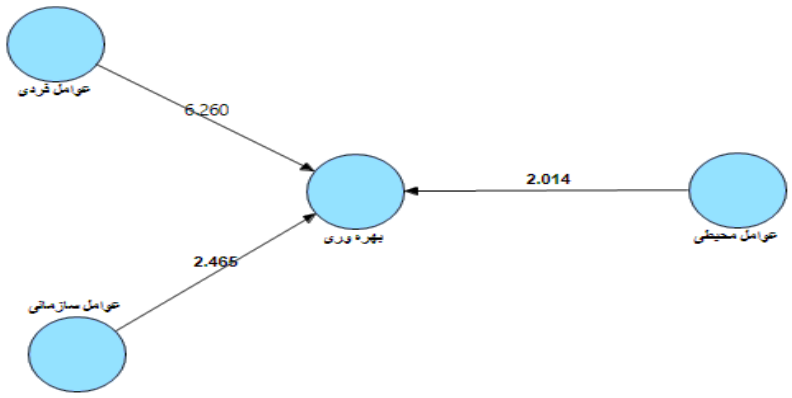
یافته‌های نخست پژوهش نشان دهنده وجود ارتباط موثری بین متغیرهاست و نمودار ۱ حاصل از خروجی نرم‌افزار Smart PLS نشان داده است که عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی هر سه بر سطح بهره‌وری نیروی کار تأثیر مثبت دارند اما تأثیر

عوامل فردی بر بهره‌وری قوی‌تر است.

همچنین برای شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری، از مدل‌سازی معادلات ساختاری [Ahmadi, 2014] مبتنی بر حداقل مربعات جزئی استفاده شده و نتایج نشان داده است که سه عامل به ترتیب عوامل فردی با ضریب مسیر ۰/۸۳ و مقدار T برابر با ۷/۱۲، عوامل محیطی ضریب مسیر ۰/۲۱ و مقدار t برابر با ۲/۳٤ و عوامل سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۲ و مقدار t برابر با ۲/۹۳ هر سه بر بهره‌وری نیروی کار تأثیر مثبتی داشته‌اند (نمودار ۲).



نمودار ۱) مدل معادلات ساختاری پژوهش در حالت معناداری



نمودار ۲) مدل مربوط به زنان همراه با اعداد معناداری

همان‌طوری که مدل نمودار ۲ نشان می‌دهد، هر سه عامل محیطی، سازمانی و فردی در بین زنان بر بهره‌وری آن‌ها تأثیر گذار و معناداری این اثرات محاسبه شده است. در اینجا برای بررسی این پرسش که چه تفاوتی در بین عوامل شناسایی شده میان زنان و مردان وجود دارد، از فرمول تحلیل گروهی هنسلر استفاده شده است. مقدار اعداد معناداری محاسبه شده برای تأثیر تعدیل گری جنسیت برابر با ۱/۲۵ است. از آنجایی که مقدار عدد معناداری به‌دست‌آمده از ۱/۹٦ کمتر است بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۰/۹۵%، متغیر جنیست رابطه میان عوامل مؤثر بر بهره‌وری با بهره‌وری نیروی انسانی را تعدیل (قوی یا ضعیف) نمی‌کنند؛ به عبارت دیگر، در نمونه‌های آماری این پژوهش، تأثیر عوامل مؤثر بر بهره‌وری با بهره‌وری نیروی انسانی از دید زنان تفاوتی نداشت و عقیده داشتند که عوامل شناسایی‌شده بر بهره‌وری تأثیر دارد. همچنین برای بررسی تفاوت بین عوامل شناسایی‌شده در بین زنان و مردان مورد مطالعه، از این آزمون استفاده شده که نتایج به شرح ذیل است:

جدول ۳) رتبه‌های متغیر بر اساس جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین رتبه‌ها
عوامل فردی	زن	۵۲	۸۹/۰۲
	مرد	۱۲۱	۸۶/۱۳
	کل	۱۷۳	۸۷/۵۷
عوامل محیطی	زن	۵۲	۹۰/۰۱
	مرد	۱۲۱	۸۵/۷۱
	کل	۱۷۳	۸۷/۸۶
عوامل سازمانی	زن	۵۲	۹۰/۶۳
	مرد	۱۲۱	۸۵/۴۴
	کل	۱۷۳	۸۸/۰۳
بهره‌وری	زن	۵۲	۹۳/۴۲
	مرد	۱۲۱	۸۴/۲۴
	کل	۱۷۳	۸۸/۸۳

مقدار عدد معنی‌داری (sig) مشاهده شده برای تمامی روابط از سطح معنی‌داری استاندارد (α = %۵) بزرگ‌تر است. لذا می‌توان گفت اختلاف معنی‌داری بین دو گروه مردها و زن ها دیده نمی‌شود. برای تعیین وضعیت نمره متغیرها در شهرداری تهران با توجه به عوامل مؤثر شناسایی‌شده به چه ترتیبی است؟ برای پاسخ به این سؤال از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده‌شده است.

مقدار عدد معنی‌داری (sig) مشاهده شده برای تمامی روابط از سطح معنی‌داری استاندارد (α = %۵) بزرگ‌تر است. لذا می‌توان گفت اختلاف معنی‌داری بین دو گروه مردها و زن ها دیده نمی‌شود. برای تعیین وضعیت نمره متغیرها در شهرداری تهران با توجه به عوامل مؤثر شناسایی‌شده به چه ترتیبی است؟ برای پاسخ به این سؤال از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده‌شده است.

جدول ٤) آزمون آماری خی دو برای بررسی تفاوت‌های دو گروه جنسیتی

	عوامل فردی	عوامل محیطی	عوامل سازمانی	بهره‌وری
خی دو	۰/۱۲۱	۰/۲۶۹	۰/۳۹۰	۱/۲۲۵
درجه آزادی	۱	۱	۱	۱
سطح معناداری	۰/۷۲۸	۰/۶۰٤	۰/۵۳۲	۰/۲٦۸

جدول ۵) توصیف آماری وضعیت عوامل شناسایی‌شده

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای انحراف از میانگین
عوامل فردی	۱۷۳	۳/۷۸	۰/۸٤۳	۰/۰٦٤
عوامل محیطی	۱۷۳	۳/۵٦	۰/۹۵۱	۰/۰۷۳
عوامل سازمانی	۱۷۳	۳/٦۰	۰/۸۸۹	۰/۰٦۷
بهره‌وری	۱۷۳	۳/۳۷	۱/۰۲۵	۰/۰۷۷

جدول ٦) نتایج آمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی وضعیت عوامل شناسایی‌شده

متغیر	Test Value = 3					
	T	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵%	
					کرانه پایین	کرانه بالا
عوامل فردی	۱۲/۲۲	۱۷۲	۰/۰۰۰	۰/۷۸۳	۰/٦۵۷	۰/۹۱۰
عوامل محیطی	۹/۰۹	۱۷۲	۰/۰۰۰	۰/٦۵۷	۰/۵۱٤	۰/۸۰۰
عوامل سازمانی	۸/۹۸	۱۷۲	۰/۰۰۰	۰/٦۰۷	۰/٤۷۳	۰/۷٤۰
بهره‌وری	٤/۸۱	۱۷۲	۰/۰۰۰	۰/۳۷۵	۰/۲۲۱	۰/۵۲۹

با توجه به جداول ۵ و ٦ میانگین محاسبه‌شده برای عوامل موثر بر بهره‌وری با میانگین فرضی ۳ سنجش و ثابت شد میانگین واقعی کل پاسخگویان از مقدار ۳ بالاتر و در حد متوسط به بالاتر است و با توجه به میزان معناداری به‌دست‌آمده (sig:0.000) کمتر از ۰/۰۵ است این شاخص معنادار بوده و قابل‌تعمیم به جامعه زنان و حتی مردان است بدین معنا که، مولفه‌های شناسایی شده در این پژوهش می‌تواند علاوه بر تاثیرگذاری بر بهره‌وری زنان، بر بهره‌وری مردان نیز تاثیرگذار باشد.

بحث

در جهان امروز بهره‌وری مترادف با پیشرفت است. استاندارد زندگی در یک جامعه به درجه‌ای از تأمین حداقل نیازهای جامعه بستگی دارد؛ به عبارت دیگر مقدار و کیفیت غذا، پوشاک، مسکن، آموزش و امنیت اجتماعی، استاندارد زندگی را تعیین می‌کند. برای ارتقای سطح زندگی باید غذا، پوشاک، مسکن و ... بیشتر تولید شود. افزایش مقدار تولید کالاها و خدمات می‌تواند از طریق افزایش نهاده‌های نیروی کار و سرمایه صورت پذیرد و یا اینکه از منابع موجود به‌صورت کاراتر استفاده به عمل آید. منابع هر کشوری محدود است؛ بنابراین بهره‌وری بیشتر یک ضرورت برای ارتقای استاندارد زندگی در آنها است. بهره‌وری بیشتر موجب رشد اقتصادی و توسعه اجتماعی می‌شود. با بهبود بهره‌وری شاغلان، به دستمزد بیشتر و شرایط کاری مناسب‌تر دست خواهند یافت. درعین‌حال فرصت‌های شغلی بیشتری تولید خواهد شد. بهره‌وری بالاتر از یک‌سو موجب کاهش قیمت‌ها و از سوی دیگر افزایش سود سهام‌داران می‌شود. به‌هرحال در کشور درحال‌توسعه‌ای مانند ایران بدون ارتقای بهره‌وری نمی‌توان مشکل بیکاری را برطرف نمود. برای بهره‌وری بالاتر باید هر نوع ضایعاتی از قبیل هدر رفت مواد، ماشین‌آلات، زمان، نیروی انسانی، فضا و دیگر اشکال آن شناسایی و حذف شود، فرآیندهایی که موجب ایجاد ارزش افزوده نمی‌شوند شناسایی‌شده و از چرخه تولید کنار گذاشته شوند. بررسی بهره‌وری در سطح جهانی مقوله‌ای است که از دیرباز مورد توجه دانشمندان بوده است. سوال اصلی تحقیق این بود که عوامل موثر بر بهره‌وری

نیروی کار زنان در مدیریت شهری کدامند؟ که برای پاسخ به این سوال از مدل سازی معادلات ساختاری مبتنی بر حداقل مربعات جزئی استفاده شد نتایج نشان داد سه عامل به ترتیب عوامل فردی با ضریب مسیر ۰/۸۳ و مقدار T برابر با ۷/۱۲، عوامل محیطی ضریب مسیر ۰/۲۱ و مقدار t برابر با ۲/۳٤ و عوامل سازمانی با ضریب مسیر ۰/۲۲ و مقدار t برابر با ۲/۹۳ هر سه بر بهره‌وری نیروی کار تاثیر مثبتی داشتند. به منظور بررسی سوال بعد (وضعیت بهره وری کار زنان در بخش روابط بین‌الملل شهرداری تهران نسبت به مردان، با توجه به عوامل مؤثر شناسایی‌شده، چگونه است؟) از دو مدل متفاوت استفاده شد بدین صورت که یافته‌های دو گروه زنان و مردان با یکدیگر بر اساس آزمون خی دو قیاس شد. برای این منظور داده‌های مربوط به مردها در یک مدل و داده‌های مربوط به زنان در مدل دیگر مورد آزمون قرار گرفت. همانطوری که مدل نشان می‌دهد هر سه عامل محیطی، سازمانی و فردی بر بهره‌وری زنان تاثیرگذار است. مقدار اعداد معنا داری محاسبه شده برای تاثیر تعدی‌گری جنسیت برابر با ۱/۲۵ است. از آنجایی که مقدار عدد معناداری بدست آمده از ۱/۹٦ کمتر است بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در سطح اطمینان ۰/۹۵% متغیر جنیست رابطه میان عوامل موثر بر بهره‌وری با بهره‌وری نیروی انسانی را تعدیل (قوی یا ضعیف) نمی‌کنند. به عبارت دیگر، در نمونه آماری این پژوهش، تاثیر عوامل موثر بر بهره‌وری با بهره‌وری نیروی انسانی از دید زنان تفاوتی نداشته و عقیده دارند که عوامل شناسایی شده بر بهره‌وری تاثیر دارد. این پژوهش نشان داد تعیین معیارهای مناسب جهت گزینش نیروها می‌تواند سازمان را در رسیدن به اهداف مورد نظر و دستیابی به سطوح مناسبی از بهره‌وری کمک نماید. بنابراین ضروری است که مسئولان ضمن توجه به سایر مؤلفه‌های تأثیرگذار بر بهره‌وری از جمله عوامل اجتماعی، اقتصادی و غیره، زمینه را برای بهبود این عوامل فراهم نموده تا کارکنان زن بتوانند سازمان را به بهره‌وری لازم در سطوح مختلف فعالیت خود برسانند.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بیش‌ترین عامل اثرگذار در بهره‌وری نیروی کار زنان، کنترل و رهبری است. عاملی که بیشتر بعد اخلاقی در آن مطرح است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که توان هر یک از مدیران در امر رهبری سنجیده شود. مهارت‌های مورد نیاز در آن در مدیران ایجاد یا تقویت شود و مدیران در امر رهبری مهارت‌هایی چون قدرت تشویق و پاداش دهی، توانایی جلب مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و غیره (مندرج در پرسشنامه) در نظر داشته باشند.

طبق نتایج پژوهش، دومین پیشران بهره‌وری، آموزش و توسعه نیروی کار زنان است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که اصول صحیح سازمان‌دهی رعایت شود و مدیران با استفاده از دانش روز و متناسب با شرایط سازمانی خود دست به تغییر مجدد و ساخت‌دهی جدید و مورد نیاز بپردازند و مهارت‌هایی چون طبقه بندی مشاغل، استفاده از معیارهای استاندارد جهت جذب نیروی زنان متخصص را در نظر داشته باشد.

رعایت اصل شایسته سالاری یعنی بکارگیری مدیرانی توانمند و شایسته (اعم از زن و مرد) که دارای بینش قوی باشند و انتخاب آن‌ها بر اساس معیارهای مهارت، توانایی و صلاحیت صورت گرفته باشد. نظام شایسته سالاری در انتخاب مدیران می‌تواند پاسخگوی مناسب بسیاری از مشکلات سازمان‌ها باشد. البته برقراری نظام شایسته سالاری خود وابسته به نظام فراگیر دیگری وابسته به نظام‌های اقتصادی و سیاسی کشور است. تا زمانی که بین سیستم‌های سیاسی-اقتصادی و انواع مالکیت و مسائل کلان شرکت‌ها هماهنگی نباشد، توانایی‌های مدیریت نیز راه‌گشا نخواهد بود. از دیدگاه نگرش سیستمی نمی‌توان بدون توجه به ماهیت سیستم کلی به بهبود و اصلاح زیر سیستم‌ها پرداخت. ضروری است که مسئولان ضمن توجه به سایر مؤلفه‌های تأثیرگذار بر بهره‌وری از جمله عوامل اجتماعی، اقتصادی و غیره، زمینه را برای بهبود بهره‌وری در بین زنان و مردان این عوامل فراهم نموده تا کارکنان بتوانند سازمان را به بهره‌وری لازم در سطوح مختلف فعالیت خود برسانند.

تشکر و قدردانی: از همه زنان و مردان شاغل در حوزه روابط بین‌الملل شهرداری تهران برای همکاری در انجام این پژوهش سپاسگزاری می‌شود.

تاییدیه اخلاقی: موردی از سوی نویسندگان گزارش نشد.

تعارض منافع: موردی از سوی نویسندگان گزارش نشد.

سهم نویسندگان: زهره فنی (نویسنده اول)، نگارنده مقدمه، نگارنده بحث (٤٠%)؛ مریم قلیزاده (نویسنده دوم)، پژوهشگر اصلی، تحلیلگر آماری (٦٠%).

منابع مالی: موردی از سوی نویسندگان گزارش نشد.

منابع

Aghaee Fishani T, Alvani S.M (2008). Creativity and Innovation in Humans and Organizations, 1th Edition. Tehran. Termh Press.

Ahmadi P (2014). Design of productivity Model with the Manpower Productivity Management Approach. [PhD thesis]. Tehran. Tarbiat Modarres, Management Department.

Alam GM (2010). Can Governance and Regulatory Control Ensure Private Higher Education as Business or Public Goods in Bangladesh? African Journal of Business Management. 3(12): 890-906.

Azar A, Motameni AR (2004). Measure of productivity in manufacturing companies by data envelopment analysis model (DEA). Journal of daneshvar Raftar.11 (8): 41-54. [Persian]

Cho T, Faerman SR (2010). An Integrative Model of Empowerment and Individuals' in-Role and Extra-Role Performance in the Korean Public Sector: Moderating Effects of Organizational Individualism and Collectivism. International Public Management Journal. 13(2).

Cummings TG (2014). Appreciating Organization Development: A Comparative Essay on Divergent

Economics of innovation and New Technology. 13(7): 671-68.
Jose G, Mampilly S.R (2014). Psychological Empowerment as a Predictor of Employee Engagement: An Empirical Attestaion. Global Business Review. 15(1):93-104.
Ostadzadeh M (2008). Factors Affecting the Increase or Decrease of Human Resource Productivity. 3(8):12-18. [Persian]
Rezghi S (2012). The relationship between the successes of industrial managers with its creativity. Azad University. Rodehen Branch.
Tahery SH (2009). Productivity and Analysis in Organizations (Comprehensive productivity management) Tehran. Hastan Press.
Tetik N (2016). The Effects of Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Job Performance of Tourist Guides. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 6(2): 221-239
Walker H, Jones N (2012). Sustainable Supply Chain Management Across the UK Private Sector. Supply Chain Management Journal. 17(1):15-2.
Perspectives. Human Resource Development Quarterly: 25 (2),141-154
Dee JR (1999). Organizational Support for Innovation: Perspectives of Community College Faculaty. Institude of Education Scence.
Dew J (2006). Triz: A creative Breeze for Quality Professionals. Quality progress. Publication of American Society for Quality Control.
Ebadi MT (2012). Effective Motivational Factors on Productivity Improvement in Administrative Affairs in Tabriz University. Management Msc Thesis, Planning Management Research and Education Institute.
Eltantaway RA, Giunipero L, Fox GL (2009). A Strategic Skill Based Model of Supplier Integration and Its Effect on Supply Management Performance. Industrial Marketing Management. 8(38): 925-936.
Gordon GG, DiTomas N (2011). Predicting Corporate Performance from Organizational Culture. Journal of Management Studies. 29(6):783-798.
Gu W, Tang J (2004). Link Between Innovation and Productivity in Canadian Manufacturing Industries.