مقاله علمی - پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۵/۲۵ تاریخ پذیرش ۱۴۰۰/۰۲/۲۲

بررسی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری شغلیِ کارکنان مجتمع گاز پارس‌جنوبی

مرضیه جعفرنژاد[۱]_محمود ساعت‌چی[۲]*_حجت‌اله جاویدی[۳]

چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی عوامل و موانع بهره‌وری کارکنان در شرکت پارس‌جنوبی جم است. این تحقیق از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق، از نوع تحقیقات آمیخته می‌باشد. جامعه‌ی آماری در بخش کیفی کلیه مدیران و کارشناسان متخصص شرکت مجتمع گاز پارس‌جنوبی می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، مدیران و متخصصانی که اطلاعات موردنیاز پژوهش را در اختیار داشتند، انتخاب و از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته اطلاعات جمع‌آوری گردید. جامعه آماری تحقیق در بخش کمّی نیز کلیه مدیران و متخصصان شرکت گاز پارس‌جنوبی به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشند. روش تعیین روایی پرسشنامه نیز، صوری و محتوایی می‌باشد. نتایج نشان داد، عوامل و موانع بهره‌وری کارکنان در شرکت پارس‌جنوبی جم عبارتند از: جوّ سازمانی، رهبری اثربخش، بلوغ حرفه‌ای کارکنان و شرایط محیطی. همچنین نتایج، رابطه مستقیم مدل طراحی شده توسط محقق را با نظریه عوامل و موانع بهره‌وری ساعتچی نشان داد.

واژگان کلیدی: بهره‌وری شغلی، کارکنان، عوامل انسانی، مجتمع گاز پارس جنوبی

۱. دانشجوی دکتری گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارسنجان، ، ارسنجان، ایران،Marzeyehja38@gmail.com
۲. استاد گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، مرودشت، ایران، (نویسنده‌مسئول): Mahmoudsaatchi@gmail.com
۳. استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، مرودشت، ایران javidih@hotmail.com

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

مقدمه

اکثر سازمان‌ها ارزش زیادی برای بهره‌وری قائل هستند چرا که به حفظ و تداوم کسب و کار کمک می‌نماید. با این حال حفظ بهره‌وری بستگی به ایجاد محیط کاری مفید برای کارکنان دارد (جودکی،۱۳۹۷). یکی از اولویت‌های مهم سازمان‌ها بهبود بهره‌وری شغلی کارکنان است زیرا این مهم راه را برای دستیابی به اهداف سازمانی هموار می‌کند. مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری در هر سازمان و صنعت، کارمندان است تا آنجا که این عامل یکی از متغیرهای اصلی تعیین بهره‌وری در هر کشوری است. موفق‌ترین سازمان‌ها در کشورهای توسعه یافته سازمان‌هایی هستند که به این موضوع توجه کافی کرده‌اند. بهره‌وری کارکنان به معنای به حداکثر رساندن استفاده از منابع انسانی و اندازه‌گیری علمیِ روش کاهش هزینه‌ها و بهبود رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان است. به‌عبارت دیگر، مناسب‌ترین استفاده از منابع انسانی برای حرکت به سمت اهداف سازمان با حداقل زمان و هزینه است. کمبود توجه به کارکنان نه تنها اثربخشی و کارآیی سازمان را کاهش می‌دهد، بلکه باعث افزایش نارضایتی و سوء رفتار در کارکنان می‌شود. بنابراین، برای افزایش بهره‌وری کارکنان، ما باید موانع و تسهیل‌گران آن را بدانیم (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۸).

برای اینکه درآمد سرانه کشوری افزایش پیدا کند، لازم است بهره‌وری ملی در آن کشور به حد بهینه برسد. برای اجرای فنون بهره‌وری در یک سازمان، باید در آغاز مسائل و مشکلات را شناسایی کنیم و سپس، مشکلات اساسی را مشخص سازیم. ما معتقدیم که از بین عناصر اصلی تولید، عامل انسانی مهم‌ترین است و در بین همه‌ی عوامل انسانی مؤثر نیز کارکنان، مهم-ترین و با ارزش‌ترین نقش را بر عهده دارند. کارکنان سازمان با ارائه خلاقیت و نوآوری در سازمان می‌توانند به افزایش بهره‌وری در سازمان کمک شایانی نمایند. یکی از راه‌های افزایش بهره‌وری از طریق کارکنان، مشارکت دادن آنها در فرایند تصمیماتی است که بر سرنوشت آنها اثر می‌گذارد و در کادر اداری و سازمانی از آزادی عمل بیشتری برخوردار شوند (Addessi, 2014). به طور کلی کارکنان یک سازمان به دلیل برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری، بزرگ‌ترین دارایی هر سازمانی هستند و هر گونه بهبود و پیشرفت در سازمان، توسط نیروی انسانی صورت می‌گیرد. می‌توان گفت: توان فکری و اندیشه کارکنان در سازمان نهفته است و هر سازمان و مدیری که بتواند از این سرمایه‌ی نهفته استفاده بیشتری کند، به‌همان اندازه امکان رشد و توسعه میسر خواهد شد و بهره‌وری سازمان افزایش خواهد یافت(مرادی، ۱۳۹۹). عوامل متعددی نیز می‌تواند مانع افزایش بهره‌وری کارکنان شوند. این عواملِ منفی بر بهره‌وری سازمان نیز تأثیر می‌گذارد به‌طوری که واحدهای آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد، عملکرد کاهش یافته و در نهایت، کاهش خروجی کلی را به همراه دارد. این موانع که ممکن است منجر به کاهش بهره‌وری شوند؛ محدودیت‌های عوامل تکنولوژیکی، روابط ضعیف بین مدیران و کارمندان، مدیریت عملکرد ضعیف، سیستم‌های منسوخ شده، مشکلات شخصی، ترس از شکست،

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

ارتباط ضعیف، ایمنی سازمان و مسائل مربوط به سلامت می‌باشند (فرهادنژاد، ۱۳۹۴).

صاحب‌نظـرانِ علم مدیریت معتقدند که در دنیای کنونی مهم‌ترین عاملِ توسـعه و پیشـرفت، بهره‌وری نیروی انسانی است (Georgios et al, 2014). انسان خود هم مولّد و هم مصرف‌کننده دانش و فن‌آوری است؛ در توسعه اجتماعی، اقتصادی و صنعتی مهم‌ترین عامل بوده و در بهبود بهره‌وری نیز دارای نقش کلیدی اسـت (راغب، ۱۳۹۹). بهره‌وری نیروی انسـانی از زمره مسائلی است که به علت ارتباط تنگاتنگ آن با توسعه نیافتگی ملل، مدت‌های مدیدی است که اذهان بسیاری از اندیشمندان را به خود مشغول داشته است (Porges, 2017)، در سطح ملی، بهبود اثربخشی و کیفیت نیروی انسانی، افزایش بیشـتری در درآمد ناخالص ملی یا تولید (تولید ناخالص ملی) نسـبت به استفاده از سرمایه و نیروی کار اضافی به وجود می‌آورد (Van den, 2015). بهره‌وری نیروی انسـانی هم‌چنین تا حد زیادی مشـخص می‌سـازد که محصولات یک کشـور تا چه حد می‌توانند در سـطح بین‌المللی رقابت کنند (مهراد و همکاران، ۱۳۹۹). افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشـور می‌باشـد، به طوری‌که بسیاری از کشورها عمده برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند، به نحوی که در طی پانزده سال اخیر، افزایش بهره‌وری در سطح جهان ۴۵ برابر شده است (احمدزاده و بهلولی، ۱۳۹۹).

از گذشـته بهره‌وری مورد توجه صاحب‌نظـران و محققـان رشـته‌های زیادی بـوده اسـت. در بیشتر تعاریف، "بهـره‌وری" مفـاهیم کـارایی، اثربخشـی، سـودآوری، نوآوری، کیفیت زندگی فردی و اجتمـاعی، فرهنـگ و ماننـد آن را دربـردارد (جعفری، ۱۳۹۶). عوامل موثر در بهره‌وری یک سازمان متعددند و در رابطه متقابل هستند. بر این اساس، بهره‌وریِ هر سازمان در شرایطی به حد مطلوب یا بهینه خواهد رسید که همه عواملِ درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و برون‌مرزیِ جهانی موثر در بهره‌وری سـازمان‌ها هم‌سـو با یکدیگر و اثربخش عمل کنند. ضمناً همبسـتگی متقابل بین سه متغیر یعنی؛ بهره‌وری شـغلی کارکنان، بهره‌وری سـازمانی و بهره‌وری ملی، غیر قابل انکار اسـت. بهبود و ارتقای بهره‌وری مسـتلزم کوشـش و تلاش برنامه‌ریزی شده‌ی همه‌جانبه از سـوی افراد و مسئولان ذی‌ربط اسـت که خود نیازمند بهبود شـرایط کار و تغییـر محرکه‌ها و روش‌های انگیزشـی کارکنان، بهبود نظام‌ها، قوانین، بخشـنامه‌ها، دسـتورالعمل‌ها، روش‌ها، فناوری و غیره می‌باشند (Long et al, 2015). همچنین مهم‌ترین و عمده‌ترین عوامل کاهش بهره‌وری منابع انسـانی، نامتوازن بودن درآمد و هزینه اسـت که مهم-ترین عامل در انگیزش منابع انسانی محسوب می‌گردد. پایین بودن حقوق و دستمزد در ایران در قیاس با شـاخص هزینه زندگی در سال‌های اخیر موجب کم‌کاری و یافتن شغل‌های دوم و سـوم شده اسـت که در نهایت، موجب خسته‌تر شـدن نیروی کار، کاهش بازدهی و بُروز مشکلات روحی و روانی برای نیروی کار در خانواده‌های آن‌ها شـده، بر روی بهره‌وری نیروی کار تأثیری منفی گذاشته است (Long et al., 2015).

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

اهمیت این تحقیق، توسعه مفهومی و تئوریکِ بهره‌وری در یک سازمان بین‌المللی است و از جهت کاربردی نیز می‌تواند زمینه افزایش تولید و سودآوری بیشتر را برای کشور به دنبال داشته باشد. میدان گازی پارس‌جنوبی یکی از بزرگ‌ترین منابع گازی جهان است. در حال حاضر تولید و برداشت از این میدان عظیم وظیفه اصلی مدیران و کارکنان شرکت مجتمع گاز پارس‌جنوبی می‌باشد و این محقق نمی‌گردد مگر با ارتقاء بهره‌وری سازمانی تا بتوان بهره‌وری و متعاقباً تولید را افزایش داد. افزایش بهره‌وریِ شغلی کارکنان می‌تواند مدیران شرکت مجتمع گاز پارس‌جنوبی را در راستای اهدف عالیه سازمانی یاری رساند و متناسب با آن، استراتژی‌ها و خط‌مشی سازمان را در افقی روشن ترسیم نماید (سیّاح طرفی، ۱۳۹۸).

ازجمله مواردی که ضرورت انجام این تحقیق را بیشتر آشکار می‌کند، این است که اگرچه برخی سازمان‌ها، مطالعاتی بر روی میزان بهره‌وری کارکنان خود به انجام رسانده‌اند، اما اساس هیچ‌یک از آنها رویکرد مناباماس و جامع مولفه‌های تأثیرگذار بر بهره‌وری نبوده است. این رویکرد چشم انداز وسیع‌تری را پیش روی محقق گذارده و او را در تشخیص مولفه‌های اساسی یاری می‌رساند. از این‌رو با توجه به خلأ پژوهشی در زمینه استفاده از این روش در شرکت‌های مختلف، هدف پژوهش حاضر این است تا با استفاده از نظریه مناباس، عوامل و موانع انسانی بهره‌وری شغلی کارکنان در شرکت مجتمع پارس‌جنوبی را مورد بررسی قرار دهد. با توجه به جایگاه خاص شرکت مجتمع گاز پارس‌جنوبی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین منابع انرژی و توسعه اقتصادی کشور، افزایش بهره‌وری و بررسی موانعی که سبب افزایش بهره‌وری در بین کارکنان این صنعت می‌شود، انجام این تحقیق بسیار ضروری و با اهمیت است. به‌طور کلی با توجه به اینکه امروزه صنعت نفت تحریم شده، با به‌کارگیری نیرویی کارآمد که با ارائه خلاقیت و نوآوری بتواند بهره‌وری این صنعت را بالا ببرد، بسیار مهم می‌باشد. بنابراین، با توجه به نادیده گرفتن این موضوع در تحقیقات گذشته، هدف این تحقیق علاوه‌بر بررسی نگرش مدیران شرکت مجتمع گاز پارس‌جنوبی نسبت به عوامل و موانع انسانیِ اثرگذار بر بهره‌وری شغلی کارکنان، بررسی شناسایی مولفه‌های انسانی بهره‌وری است. در جدول (۱) خلاصه‌ای از پیشینه‌های ارائه شده، آمده است.

افزایش بهره‌وری شغلی کارکنان می‌تواند مدیران شرکت مجتمع گاز پارس‌جنوبی را در راستای اهدف عالیه سازمانی یاری رساند و متناسب با آن، استراتژی‌ها و خط‌مشی سازمان را در افقی روشن ترسیم نماید. به این منظور پژوهش حاضر با بررسی عوامل و موانع مؤثر بر بهره‌وری سعی دارد به سؤالات زیر پاسخ دهد:

- مولفه‌های عوامل و موانع انسانی بهره‌وری شغلی کارکنان شرکت مجتمع گاز پارس‌جنوبی از نظر مدیران آن سازمان چیست؟
- مدل مطلوب عوامل و موانع انسانی اثرگذار بر بهره‌وری شغلی کارکنان شرکت مجتمع گاز

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۱
خلاصه‌ای از پیشینه‌های تحقیق

نام نویسنده (سال)	موضوع تحقیق	حوزه مورد مطالعه	خلاصه‌ای از نتایج تحقیق
(Abdallah & Alkhaldi 2019)	پراکندگی و همگرایی بهره‌وری در سطح شرکت	کارکنان شرکت‌های تولیدی خصوصی	نتایج این تحقیق حاکی از آن است که همگرایی بهره‌وریِ شرکت‌ها کاهش یافته است، با این حال، پراکندگی بهره‌وری افزایش یافته که نشان می‌دهد مشکلات رو به رشد در عوض کردن عوامل تولید بین شرکت‌هاست.
Xinshen et al., (2018)	بررسی شرکت‌های کوچک، تغییر ساختاری و رشد بهرهوری کار در آفریقا	شرکت‌های بهرهوری در آفریقا	آنها در پژوهش خود بیان کردند که در حدود ۴ درصد در سال، بهره‌وری نیروی کار در تانزانیا در سال‌های ۲۰۰۲ و ۲۰۱۲ نسبت به هر زمان دیگری افزایش یافته است. تقریباً ۸۰ درصد از این رشد تولید ناشی از تغییر ساختاری است.
Sanjay et al., (2016)	ارزیابی عوامل موثر در افزایش بهره‌وری متخصصان صنعت تولید هند	متخصصان صنعت تولید هند	نگرش مثبت و مشارکت مدیریت، کارمندان پیشرو و شرایط کار خوب به‌عنوان سه عامل اصلی مطرح شده است.
Nabilou et al., (2016)	بهره‌وری و موانع آن در بیمارستان‌های عمومی	بیمارستان‌های عمومی	تغییرات کارایی فناورانه بیشترین تأثیر را در کاهش بهره-وری در مقایسه با سایر عوامل دارد. بازده مقیاس، راندمان مدیریتی و تغییرات کارایی فنی در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند.
مرادی (۱۳۹۹)	عوامل موثر در ارتقاء و بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت	صنایع خودروسازی کشور	انگیزه‌های غیرمالی و عوامل مربوط به آموزش نیز در حال حاضر سهم قابل‌توجهی در بهبود بهره‌وری کارکنان صنایع خودروسازی دارند.
جودکی و همکاران (۱۳۹۷)	شناسایی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری کارکنان در سازمان ملی استاندارد ایران	سازمان ملی استاندارد ایران	باتوجه به نتایج حاصل از تحقیق، از ۵ عامل و معیار اصلی (سبک مدیریت، ویژگی‌های فردی، عوامل شغلی، ویژگی سازمان و عوامل رفاهی کار)، عوامل رفاهی کار به‌عنوان مهم‌ترین عامل اصلی در افزایش بهره‌وری کارکنان سازمان ملی استاندارد ایران شناخته شد.
کثیری و کمال‌زاده (۱۳۹۵)	بررسی عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت (مدل آچیو)	مطالعه موردی: منطقه شش عملیات انتقال گاز	مدیران سازمان‌های مورد مطالعه در سطوح مختلف، عوامل و موانع معرفی شده در مدل نظام‌مند انتخاب و به‌کارگیری اثربخش منابع انسانی در سازمان (مناباماس) را به عنوان عوامل موثر بر بهره‌وری و موانع آن، مورد تأیید قرار دادند.
شجاعی و همکاران (۱۳۹۵)	شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی	کارکنان صنعت معدن و تجارت استان بوشهر	چهار عامل: مدیریت، انگیزاننده سازمانی، توانمندساز و امکانات به‌عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی شناخته شده‌اند.
آقایی و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از مدل BSC	یک سازمان نظامی‌صنعتی	نتایج حاصل از تحقیق شامل شناسایی ۴۵ شاخص موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و طبقه‌بندی در ابعاد مشتری، مالی، فرایندهای داخلی و یادگیری و رشد (ابعاد مدل کارت امتیازی متوازن) می‌باشد.
عباس پور و بدری (۱۳۹۴)	رابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی	کارکنان بخش اعتبارات شعب بانک ملی مشهد	نتایج نشان داد بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی و عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
دعایی و همکاران (۱۳۹۴)	بررسی ابعاد و اجزای ارزش‌های اسلامی بر بهره‌وری منابع انسانی	کارکنان شهرداری مشهد	تصدیق متخلف در نظام، فقدان الگوی مناسب و ایجاد زیربنایی برای ضد ارزش‌ها به عنوان عوامل موثر بر ارزش‌های اسلامی است.
ساعتچی (۱۳۸۷)	بررسی موانع انسانی بهره‌وری از دیدگاه مدیران سازمان‌های مشمول قانون تامین اجتماعی	سازمان‌های واقع در شهر تهران	مدیران سازمان‌های مورد مطالعه در سطوح مختلف، عوامل و موانع معرفی شده در مدل نظامند انتخاب و به بکارگیری اثربخش منابع انسانی در سازمان (مناباماس) را به‌عنوان عامل موثر بر بهره‌وری و موانع آن، مورد تایید قرار داده‌اند.

(منبع: تنظیم از پژوهشگران)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

پارس‌جنوبی چگونه است؟

◄ آیا مدل طراحی شده از دیدگاه کارشناسان و متخصصان اعتبار دارد؟

◄ تفاوت مدل شناسایی شده این تحقیق با عوامل ارائه شده در نظریه چندعاملیِ بهره‌وری ساعتچی چیست؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف و ماهیت از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش تحقیق، از نوع تحقیقات آمیخته به‌حساب می-آید. از روش تحقیق برخاسته از داده‌ها در بخش کیفی و از روش پیمایشی نیز در بخش کمّی استفاده گردید. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمّی، پرسشنامه محقق‌ساخته تحت عنوان پرسشنامه‌ی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری می‌باشد. جامعه‌ی آماری در بخش کیفی، در برگیرنده کلیه مدیران و کارشناسان متخصص شرکت مجتمع گاز پارس‌جنوبی می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، مدیران و متخصصانی که اطلاعات موردنیاز پژوهش را در اختیار داشتند انتخاب و از طریق مصاحبه عمیق، اطلاعات جمع‌آوری گردید. مصاحبه تا رسیدن اطلاعات به حد اشباع ادامه پیدا کرد تا اینکه پس از ۳۵ نفر محقق به این نتیجه رسید که اطلاعات به سطح اشباع نظری رسیده و باید نمونه‌گیری را متوقف کرد. جامعه آماری تحقیق در بخش کمّی نیز شامل مدیران و متخصصان شرکت گاز پارس‌جنوبی است که تعداد آنها ۲۵۰ نفر می‌باشد. در این بررسی، مدیران در سه سطح، یعنی مدیریت عالی، میانی و پایه، مورد مطالعه قرار گرفتند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعداد ۱۶۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. روش تجزیه و تحلیل در بخش کیفی، کدگذاری باز، محوری و گزینشی بود و در بخش کمّی از روش تحلیل عاملی اکتشافی بهره گرفته شد.

یافته‌ها

مطالعه حاضر با هدف بررسی نگرش مدیران شرکت مجتمع پارس‌جنوبی نسبت به عوامل و موانع انسانی اثرگذار بر بهره‌وری شغلی کارکنان و مقایسه آن با عوامل ارائه شده در نظریه منباماس پایه‌ریزی شده است. در همین راستا تلفیقی از روش‌های تحقیق کمّی و کیفی به کار گرفته شده است تا در نهایت، اهداف و فرضیات پژوهش حاصل گردند. در راستای دستیابی به هدفِ شناسایی عوامل و موانع بهره‌وری، روش پژوهشیِ تئوری بنیانی برگزیده شد. پس از انجام مصاحبه‌ها، جملات و مفاهیم مرتبط با تحقیق بیرون کشیده می‌شدند که حاصل این مرحله در بخش بررسی عوامل و موانع بهره‌وری، رسیدن به ۲۴۳ مفهوم بود که در قالب جداولی تنظیم شدند. این مرحله از تجزیه و تحلیل داده‌ها در نظریه بنیانی تحت عنوان کدگذاری باز نامیده می‌شود. پس از مرور مفاهیم استخراج

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

شـــده در جداول و حذف موارد مشـــابه، نتیجه نهایی شامل ۱۲۳ مفهوم بود. در قدم بعدی، رمزگذاری محوری صورت گرفت که بر اســـاس آن می‌باید کار طبقه‌بندی مفاهیم انجام می‌شـــد. در این راســـتا، مفاهیم نزدیک به هم بنا بر مشـــابهت‌هایی، در یک زیرطبقه قرار گرفتند و در عین حال، بر اســـاس تفاوت‌های بین مفاهیم، زیرطبقه-های مختلف تشکیل شد که با برقرار کردن ارتباط بین آنها، طبقات بـــه وجود آمدند. به‌عبـــارت دیگر، در مرحله رمزگذاری محوری، فرایند ایجاد و توســـعه طبقات اصلی و زیرطبقه‌های مربوط ســـامان‌دهی می‌شـــود. همان‌گونه که از نتایج رمزگذاری محوری برمی‌آید، در بیان عوامل و موانع بهره‌وری توســـط مدیران ارشـــد و متخصصان، چهار طبقه گستره اصلی به عنوان مولفه‌های عوامل و موانع بهره‌وری شناســـایی شـــده‌اند که عبارتند از: ۱- جوّ ســـازمانی، ۲- رهبری اثربخش ۳- بلوغ حرفه‌ای کارکنان ۴- شرایط محیطی.

در مرحله آخر یا کدگذاریِ گزینشی، مقوله هسته انتخاب شده و ارتباط بین کلیه مقولات عمده حول محور مقوله هســـته مورد بررســـی قرار گرفت. بنابراین با استفاده از کدگذاری گزینشی به‌صورت منظم و عینی به انتخاب مقوله محوری پرداخته شد و سایر مقوله‌ها تابع آن قرار گرفت. سپس مقوله محوری با ســـایر مقوله‌ها به شـــکلی نظام‌مند با هم مرتبط شـــده و الگوی برخاسته از داده‌ها براساس خط ســـیر موضوع ترســـیم گردید که در جدول شماره (۲) نشـــان داده شده است. نتایج نشان داد که عامل جوّ سازمانی، رهبری اثربخش، بلوغ حرفه‌ای کارکنان و شرایط محیطی به عنوان عوامل موثر بر بهره‌وری شغلی کارکنان شناسایی گردید.

برای شـــروع کارِ تدوین مـــدل جامع عوامل و موانع بهره‌وری ســـازمانی، ابتدا بـــا بهره‌گرفتن از شـــاخص‌ها و عوامل مؤثر، مدل مفهومی اولیه جهت ارائه الگو تدوین شـــد. در قالب این مدل مفهومی، تأثیر هریک از عوامل نیز ســـنجیده شـــد. جهت تدوین مدل و بررسی اثرات، از تحلیل عاملی تأییدی اســـتفاده شد. بر اساس این رهیافت، مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری جهت سنجش پایایی و روایی متغیرهای تحقیق، روابط بین سازه‌های درون‌زا و برون‌زا و معنی‌داری اثرات مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در نهایت شـــاخص برازش مدل محاسبه می‌شود. در این تحقیق به منظور بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی و برازش مدل ارائه شده از نرم‌افزار lisrel و spss استفاده شده است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 محاسبه شده برابر با ۳۱۱/۷۱ می‌باشد که مقدار کم و مناسبی است. چنانچه نســـبت χ^2 به df کوچکتر از ۳ باشـــد، میزان χ^2 مقدار مناســـب و پایینی است و مدل از تناسب خوبی برخوردار اســـت. هر قدر که میزان χ^2 کمتر باشـــد و به‌عبارت دیگر نسبت χ^2 به df پایین‌تر باشد، مدل از برازش بهتری برخوردار بوده و مناسب‌تر می‌باشد. در این مدل این نسبت درحدود ۱/۵۲ می باشد. پایین بودن میزان این شاخص نشان‌دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده‌های مشـــاهده شده تحقیق اســـت. همچنین خروجی، میزان RMSEA =0.069 را برای مدل نشان می‌دهد. علاوه بر χ^2 هرچه میزان شاخص RMSEA کمتر باشد، مدل از برازش مناسب‌تری برخوردار است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

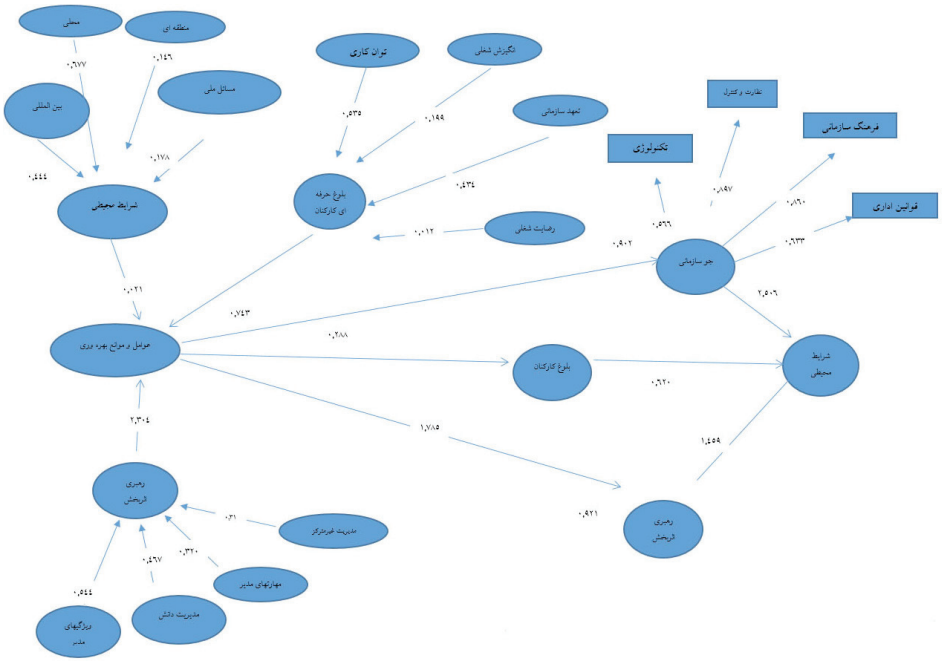
جدول ۲
طبقات گسترده و زیرطبقات و گویه‌های حاصل از تحلیل مفاهیم (رمزگذاری گزینشی)

طبقات گسترده	زیر طبقات	مفاهیم استخراج شده
جوّ سازمانی	تکنولوژی	استفاده از سیستم‌های اداری و مالی مکانیزه وجود امکانات و تجهیزات مناسب در محل کار، تکنولوژی و دانش فنی، استفاده از فناوری‌های نوین وجود تجهیزات و ابزار مناسب، تحقیق و توسعه
	نظارت و کنترل	وجود نظام ارزشیابی بر اساس عملکرد شفاف‌سازی اهداف فردی و گروهی، بازرسی از واحدها و بازخورد به آنها تشکیل کمیته ارتقاء مستمر کیفیت، ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی برخورد قاطع با متخلفان، کنترل سوانح و حوادث در کار، سیستم مدیریت یکپارچه
	فرهنگ سازمانی	عدم تبعیض و رعایت عدالت سازمانی مساعد بودن شرایط محل کار در شرکت، وضعیت کاری سالم و ایمن امکان یادگیری و استفاده از مهارت‌های جدید ایجاد انسجام اجتماعی در سازمان، حفظ حقوق فردی تعادل در تقسیم زمان کار و زمان بیکاری مجاز ایجاد غرور کاری و سازمانی، کیفیت زندگی کاری، مبارزه با فساد، بهره‌گیری از خط مشی منابع انسانی، تشکیل منظم کمیسون‌ها و کمیته‌های مرتبط امکان تقسیم عادلانه کار توسط معاونین، تمیزی و شادابی محیط کار (نظم و انضباط) حفظ و رعایت حریم خصوصی همه افراد، استفاده از توانمندی‌های جوانان مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، سلامت اداری، ساختار نظام اداری، فرهنگ سازمانی
	قوانین اداری	عدم پیچیدگی ساختار سازمانی چابک‌سازی سازمانی، اتکا به قوانین و مقرارت به منظور برقراری عدالت وجود برنامه راهبردی سازمان، ساماندهی و متناسب‌سازی نیروی انسانی اِعمال بی‌طرفانه قوانین و مقررات، اولویت‌بندی تخصیص منابع، اجرای دقیق قوانین و مقررات
رهبری اثربخش	مدیریت غیرمتمرکز	سبک رهبری، تفویض اختیار توسط مدیران مدیریت مشارکتی، اعمال مدیریت غیرمتمرکز، مدیریت تیمی استقبال از ایده‌های نو و حمایت از ایده‌پردازان توسط مدیران سازمان تخصیص بودجه خاص برای نوآوری
	مدیریت دانش	وجود دانش، تخصص، تجربه در مدیران، مدیریت علمی، توانایی خلق دانش به‌کارگیری دانش در شرکت، تسهیم دانش با همکاران، ذخیره‌سازی دانش
	مهارت‌های مدیر	مدیر با اعتماد به نفس و عزت‌نفس بالا مدیریت طرح‌های عمرانی، رهبری و مدیریت اثربخش سازمان مدیریت زمان، مدیریت منابع، مدیریت ریسک، مدیریت سبز برقراری ارتباط مؤثر با کارکنان، توانایی پیش‌بینی و آینده‌نگری
	ویژگی‌های مدیر	راستی و صداقت، قابلیت اعتماد، آرامش در کار، انعطاف‌پذیر، ثبات هیجانی شفافیت در مدیریت، پایبندی به اصول اخلاقی
بلوغ حرفه‌ای کارکنان	توان کاری	داشتن تخصص مرتبط با شغل مورد تصدی، داشتن تجربه و سابقه کار مفید

(منبع: تنظیم از پژوهشگران)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

شکل ۱
مدل جامع عوامل و موانع بهره‌وری سازمانی



(منبع: تنظیم از پژوهشگران)

نتایج حاصل از ضرایب و پارامترهای به‌دست آمده مدل اندازه‌گیریِ ابعاد بهره‌وری (بلوغ حرفه‌ای کارکنان، شرایط محیطی، رهبری اثربخش و جوّ سازمانی) در حالت معناداری نشان می‌دهد که تمامی ضرایب به‌دست آمده معنادار شده‌اند. زیرا مقدار آزمون معناداری تک تک آنها از عدد ۲ بزرگ‌تراست. معناداری این اعداد نشان‌دهنده معنادار بودن و تأیید شدن مدل می‌باشد. به‌عبارت دیگر قرار گرفتن هر کدام از گویه‌ها در قالب هرکدام از عوامل چهارگانه استخراج شده در مدل معنادار است. بنابراین نتایج اجرای مدل‌های اندازه‌گیری ابعاد بهره‌وری (بلوغ حرفه‌ای کارکنان، شرایط محیطی، رهبری اثربخش و جوّ سازمانی) نشان‌دهنده تأیید شدن و معنادار بودن مدل مفهومی تحقیق می‌باشد. میزان χ^2و RMSEA پایین و مناسب این مدل‌ها برازش مناسب و انطباق مدل مفهومی پژوهش را با داده‌های مشاهده شده به خوبی نشان می‌دهد. سایر شاخص‌های برازش در جدول-۳ ارائه شده است.

به‌منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده، چولگی و کشیدگی داده‌ها آزمون می‌شود. چولگی معیاری از تقارن یا عدم‌تقارن تابع توزیع می‌باشد. برای یک توزیع کاملاً متقارن، چولگی، صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر، چولگی، مثبت و برای توزیع نامتقارن

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

با کشـــیدگی به سمت مقادیر کوچک‌تر، مقدار چولگی منفی است. کشیدگی نشان‌دهنده ارتفاع یک توزیع اســت. به‌عبارت دیگر، کشـــیدگی معیـــاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم اســت و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر ۳ می‌باشد. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع مورد نظر از توزیع نرمال بالاتر و کشـــیدگی منفی نشـــانه پایین‌تر بودن قله از توزیع نرمال است. به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده، باید اطلاعات دو ستون کشیدگی و چولگی مورد بررسی قرار گیرند. چنانچه مقادیر این دو ســـتون بین دو عدد ۲- و ۲+ قرار گیرند، نرمال بودن توزیع داده مورد تأیید است، ازاین‌رو پیش‌شرط نرمال بودن توزیع داده‌ها، تأیید گردید.

جهت آنکه بتوان از نتایج به‌دست آمده از یک نمونه، به نتایجی درباره جامعه رسید، باید نمونه انتخاب شـــده، یک نمونه کاملاً تصادفی باشـــد. به‌عبارت دیگر، آزمـــون تصادفی بودن، هنگامی به‌کار می‌رود که بخواهیم از تصادفی بودن توالی مقادیر متغیرها مطمئن شویم. اگر مقدار معناداری در این آزمون از سطح خطا (۰/۰۵) بزرگ‌تر باشد، داده‌ها تصادفی هستند (در این صورت آماره آزمون کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد). نتایج حاصل از آزمون تصادفی بودن داده‌ها در جدول -۴ ارائه شده است.

با توجه به مقدار معناداری مشـــاهده شـــده در جدول بالا، تصادفی بودن داده‌ها قابل‌قبول است. به‌منظور تحلیل ســـاختار درونی پرسشنامه و کشف عوامل تشکیل‌دهنده هر سازه یا متغیر مکنون، از ابزار تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. در تحلیل عاملی تأییدی، مدل ارائه شده بر اساس نظریه را با مدل عوامل و موانع بهره‌وری ســـازمانی دکتر ســـاعتچی (۱۳۸۲) مقایســـه می‌کنیم. در واقع در تحلیل عاملی تأییدی به‌دنبال تأیید نیکویی برازش مدل یا به‌عبارتی تأیید اینکه مدل ارائه شده مشابه

جدول ۳
بررسی شاخص‌های برازش الگوی پیشنهادی پژوهش

شاخص	مقدار گزارش شده	حد قابل قبول
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۶۹	برابر یا کوچک‌تر از ۱
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	۰/۲۷	برابر یا کوچک‌تر از ۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۱	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۷
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۵۹	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۷
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۷	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۳	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۷	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹

(منبع: یافته‌های پژوهش)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

جدول ۴
آزمون تصادفی بودن داده‌ها

شرح	ساختار تشکیلاتی	مدیریت عملکرد	سلامت اداری	خدمات سازمانی	رهبری اثربخش	روابط با کارکنان	مدیریت قانون مدار	مدیریت علمی	توانمندسازی کارکنان	رفاه کارکنان	تعهد کارکنان	شایسته‌سالاری	فرهنگ سازمانی
ارزش آزمون (میانگین)	۰۹/۳	۱۸/۳	۱۷/۳	۸۵/۲	۸۳/۲	۸۵/۲	۸۶/۲	۷/۲	۶۸/۲	۲۵/۳	۸۳/۲	۸۵/۲	۶۶/۲
مقادیر کمتر از میانگین	۱۳۶	۱۲۴	۱۲۹	۱۵۸	۱۵۰	۱۵۸	۱۶۳	۱۶۳	۱۷۴	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۸	۵۱۶
مقادیر بزرگ‌تر و مساوی میانگین	۱۵۶	۱۶۸	۱۶۳	۱۳۴	۱۴۲	۱۳۴	۱۲۹	۱۲۹	۱۱۸	۱۳۷	۱۳۵	۱۳۴	۱۴۵
آماره Z	۳۳/۱	۶۴/۱	۴۹/۱	۳۶۹/۰	۴۴۶/۰	۱۳۳/۱	۶۶/۱	۷۱۱/۰	۴۱۵/۰	۹۸۲/۰	۴۴۶/۰	۱۳۳/۱	۶۶/۱
معناداری	۱۸۳/۰	۱۰۱/۰	۱۱۲/۰	۰۸/۰	۱۰۵/۰	۰۹۰/۰	۰۹۶/۰	۴۷۷/۰	۰۲/۱	۱۰۴/۰	۱۰۵/۰	۲۰۹/۰	۰۹۶/۰

(منبع: یافته‌های پژوهش)

مدل واقعی در جمعیت مورد مطالعه اســت، هســتیم. برای ارزیابی برازش مدل، شــاخص‌های برازش مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. برای هر شــاخص مقدار اســتانداردی وجود دارد که بایستی پس از انجام تحلیل، این شاخص‌ها گزارش و با مقدار استاندارد (مجاز) مقایسه گردد. چنانچه شاخص مورد نظر در محدوده‌ی مجاز باشــد، برازش تأیید می‌گردد. با توجه به نتایج جدول زیر و قرار گرفتن شــاخص‌های برازش، در محدوده مجاز، می‌توان نتیجه گرفت مدل از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است.

جدول ۵
شاخص‌های برازش

نام شاخص	مقدار استاندارد	مقدار گزارش شده	مناسب یا نامناسب بودن
کای دو	-	۱۱/۳۴۹۵	مناسب
کای دو بهنجار	۵-۱	۰۴۴/۲	مناسب
RMSEA	<۰۸/۰	۰۶۹/۰	مناسب
GFI	>۹/۰	۹۵/۰	مناسب
CFI	>۹/۰	۹۲/۰	مناسب
IFI	>۹/۰	۹۰۳/۰	مناسب

(منبع: یافته‌های پژوهش)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

بحث و نتیجه‌گیری

هـدف این مطالعه، شناسـایی مؤلفه‌ها و ارائـه الگوی عوامل و موانع بهره‌وری شـغلی کارکنان شـرکت مجتمع پارس‌جنوبی می-باشـد. این پژوهش کیفی بوده و در آن از روش نظریه برخاسته از داده‌ها استفاده شده است. این تحقیق چهار مؤلفه شامل جوّ سازمانی، رهبری اثربخش، بلوغ حرفه‌ای کارکنان، شرایط محیطی و ۱۶ زیر مؤلفه را شناسایی نمود. دیرزمانی از به‌کارگیری شیوه‌های ارتقای کیفیت و بهره‌وری در صنایع و بخش‌های مختلف اقتصادی نمی‌گذرد. موفقیت این راهکارها در رشد و توسعه اقتصادی، صاحب‌نظران را بر آن داشت تا آنها را در بنیادی‌ترین نهادهای اجتماعی بیازمایند، به‌طوری‌که به‌کارگیری شـیوه‌های ارتقای بهره‌وری در این نظام‌ها نیز موفقیت‌آمیز بوده است. یکی از مهم‌ترینِ این نظام‌ها، شـرکت مجتمع پارس‌جنوبی می‌باشـد. از طرف دیگر، صاحب‌نظران معتقدند کشـورهای پیشگام در رشد و توسعه اقتصادی- اجتماعی مسیری جز ارتقای بهره‌وریِ نیروی انسانی نپیمودنـد. کشـور ما نیز در جهـت اقتصادِ دانایی‌محـور حرکت می‌کند، تمامی تـلاش خود را برای افزایش سـرمایه‌های انسـانی به‌کار می‌گیرد و چاره‌ای جز ارتقای بهره‌وری نیروی انسـانی ندارد. از سوی دیگر، وجود کارکنانی با بهره‌وری بالا الزامی است؛ زیرا چنین نیرویی، عامل مهمی در اثربخشی سـازمانی می‌باشد، به‌طوری‌که زمینه را برای دسـتیابی به اهداف غایی سازمان فراهم می‌آورد. پویا و نوروزی (۱۳۹۶). با تعریف دقیق عملیات ارزش‌یابیِ اثربخش عملکرد مدیریتی، مشتمل بر برنامه‌ریزی عملکرد و بازبینی مستمر عملکرد و ارائه بازخورد به کارکنان می‌توان تا حد زیادی زمینه بهبود نظام ارزش‌یابـی عملکـرد را فراهم نمود. توافق کارکنان و سرپرسـتان بر تعریـف عملکرد مطلوب و نحوه تفسیر اطلاعات ارزش‌یابی عملکرد نیز در این راستا می‌تواند تأثیر زیادی داشته باشد. ارتباط بهره‌وری سـازمان با نیروی انسـانی انکارناپذیر اسـت، زیرا عوامل مادی در دسـتان توانمند انسان قالب‌ریزی می‌شـوند. انسـانی صاحب دانش و تخصص اسـت که می‌تواند از منابع سـازمان بهترین اسـتفاده را نماید. بنابراین انسان بهره‌ور، انسان با کیفیت است و انسان باکیفیت، انسان با دانش و تخصص است. کارکنانی که در کار، دانش و مهارت لازم را داشـته باشـند، کارها و وظایف محوله را به‌درستی انجام خواهند داد. بنابراین برای بهبود سطح بهره‌وری در سازماندهی کارکنان، لازم است علاوه‌بر مدنظر قرار دادن سایر ویژگی‌ها، داشتن تخصص به عنوان یکی از اصول اساسی در گزینش افراد مورد توجه قرار گیرد. لازم به ذکر اسـت جذب و به‌کارگماری کارکنان شایسته مستلزم ایجاد یک نظام منابع انسانی اسـت که در آن، شایسته‌سـالاری حاکم باشد. افزایش و بهبود بهره‌وری در سازمان ارتباط مستقیم با وجود انگیزه‌های تلاش و کوشش در کارکنان دارد. کارکنانِ با انگیزه قادر به تلاش در جهت دستیابی به اهداف سـازمان، کاهش هزینه‌ها واسـتفاده صحیح و مناسب از منابع هستند؛ متأسفانه سال‌هاست که انگیزه‌های پایینِ کاری به‌عنوان معضلی خودنمایی می‌کند.

شرایط محیطی از قبیل فرهنگ جامعه، اقتصاد، روابط اجتماعی و عوامل سیاسی نیز بر بهره‌وری

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

موثرند. فرهنگ به عنوان عاملی حیاتی باعث هدایت رفتارها در اعضای جامعه می‌شود. فرهنگ حاکم بر جامعه به‌عنوان چتری کلیه رفتارهای ما را شکل می‌دهد. نوسانات و تغییرات اقتصادی کشور، مانند: سطح عمومی پرداخت حقوق و دستمزد و شرایط عمومی اقتصاد جامعه، مانند: بیکاری و تورم نیز می‌توانند در میزان بهره‌وری تأثیر داشته باشند. همچنین، وجود روابط اجتماعی مبتنی بر همکاری و مودّت، انضباط اجتماعی، سطح آموزش عمومی جامعه، ترکیب جمعیت، نرخ رشد جمعیت، سطح سواد و بهداشت و نرخ بیکاری در بهره‌وری سازمان‌ها مؤثر می‌باشند. نتایج این تحقیق با نتایج پژوهشگرانی چون (ساعتچی، ۱۳۸۸)، (George & Mike, 2018)، (Nabilou et al., 2016)، (Kazaz et al., 2015)، (Poirier et al., 2015)) هم‌سو و هم‌جهت می‌باشد. در این راستا، پژوهش حاضر عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری کارکنان شرکت مجتمع پارس‌جنوبی را شناسایی و رتبه‌بندی نمود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هر چهار مؤلفه در بهره‌وریِ نیروی انسانی شرکت مجتمع پارس‌جنوبی مؤثر است. از گروه‌های یاد شده، عوامل بلوغ حرفه‌ای کارکنان و رهبریِ اثربخش بیشترین اثر را بر بهره‌وری نیروی انسانی دارد. از طرف دیگر، یافته‌های حاصل از رتبه‌بندی مؤلفه‌های مربوط به عوامل چهارگانه مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، دلالت بر آن دارد که به منظور بهبود و ارتقای بهره‌وری کارکنان لازم است به مؤلفه‌هایی توجه نمود که اولاً بر بهره‌وری مؤثر بوده و ثانیاً این مؤلفه‌ها، دارای درجه اهمیت و تأثیرگذاری بیشتری باشند تا بتوان میزان بهره‌وری نیروی انسانی سازمان را به‌طور قابل ملاحظه‌ای افزایش داد. نتایج این پژوهش نشان داد که مؤلفه بلوغ حرفه‌ایِ کارکنان، یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی بوده، به‌طوری‌که این متغیر، رابطه مستقیم و مثبت با بهره-وری کارکنان داشته است.

این پژوهش بر روی مدیران ارشد شرکت پارس‌جنوبی جم انجام شده و از آن‌جایی‌که نتایج پژوهش‌های کیفی قابل تعمیم به جوامع دیگر نیست، ممکن است نتایج پژوهش بر روی جوامع آماری دیگر متفاوت باشد. همچنین همه‌گیر نبودن فرهنگ پژوهش‌گری در این شرکت و عدم امکان کنترل میزان صداقت پاسخ‌دهندگان به سؤال‌های مصاحبه و پرسشنامه، از دیگر محدودیت‌های پژوهش می‌باشد. از آن‌جایی‌که در روش‌های پژوهشِ کیفی نظرات و سلیقه‌های محقق اعمال می‌گردد، پیشنهاد می‌شود سایر محققان نیز به این موضوع بپردازند تا نتایج دقیق‌تری به‌دست آید. همچنین پیشنهاد می-شود از این روش جهت بررسی عوامل و موانع بهره‌وری در سایر سازمان‌ها استفاده گردد و این موضوع در دیگر شرکت‌های نفتی و گازی نیز مورد بررسی قرار گیرد.

منابع

احمدزاده، محمد و بهلولی، نادر (۱۳۹۹). شناسایی تأثیر عوامل ورودی، پردازش و خروجی بر بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد آمیخته (مورد مطالعه: شهرداری‌های استان آذربایجان شرقی،

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

فصل‌نامه مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۸ شماره ۲، صص ۹۶-۸۳.

پویا، علیرضا و نوروزی، مرضیه (۱۳۹۶). نوع‌شناسی شاخص‌های ارزیابی عملکرد منابع انسانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان فارس). *فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال ۸، شماره ۳۱، صص ۲۰۵-۱۷۷.*

جودکی، مریم و حسن‌پور، حسینعلی (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری کارکنان با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل شبکه (ANP) مطالعه موردی: *سازمان ملی استاندارد ایران مدیریت استاندارد و کیفیت، دوره ۸ شماره ۲۹، صص ۶۵-۳۸.*

جعفری، امیر و معمارزاده طهران، غلامرضا (۱۳۹۶). شناسایی مولفه‌های موثر بر بهره‌وری کارکنان در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی. *مجله طب نظامی، دوره ۱۹، شماره ۳، صص ۲۴۴-۲۳۴.*

خدابخش‌زاده، سعید، امیرزاده مرادآبادی، سمیرا، خدابخش‌زاده، صادق و بنی‌اسدی، محمد (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی، موانع و راه‌کارها (مطالعه موردی: حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم). *نشریه توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور، دوره ۶ شماره ۴، صص ۳۳۱-۳۲۳.*

دعایی حبیب‌اله، یعقوبی، نورمحمد و ارجمندی نژاد آفاق (۱۳۹۴). اکتشاف مؤلفه‌ها و ابعاد ارزش‌های اسلامی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه کارکنان شهرداری مشهد، *کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد در قرن ۲۱. تهران.*

راغب، مهدی (۱۳۹۹). مدیریت دانش و نظام ارزیابی در عملکرد کارکنان و تأثیر آن در بهره‌وری سازمان شهرداری‌ها (مورد مطالعه: شهرداری شهرستان خوی)، *سومین کنفرانس بین‌المللی ترفندهای مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها، تهران.*

رحمانی، مهدی، هاروتونیان، ولادمیر، مرتضوی، مهدی و رجبزاده قطری، علی (۱۳۹۸). الگوی مسائل اصلی بهبود بهره‌وری کارکنان شهرداری تهران (مورد مطالعه: معاونت خدمات شهری و محیط زیست). *نشریه مدیریت بهره‌وری، دوره ۱۳، شماره ۳، صص ۴۹-۱۹.*

زاهدی، شمس‌السادات، اکبری، سیدعباس، علیزاده، مهدی و ملکی، الهام (۱۳۸۸). بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان مجتمع گاز پارس‌جنوبی و ارائه راه‌کارهای عملی –*کاربردی، فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، شماره ۷، صص ۱۴۰-۱۲۱.*

سیّاح طرفی، احسان (۱۳۹۸). بازرسی بر مبنای ریسک (RBI) روشی برای افزایش بهره‌وری در صنایع نفت وگاز، *چهارمین همایش بین‌المللی نفت، گاز، پتروشیمی و HSE، همدان.*

ساعتچی، محمود (۱۳۸۷). بررسی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری از دیدگاه مدیران سازمان‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی. *فصل‌نامه مدیریت بهبود و تحول، دوره ۱۰، شماره ۳۸-۳۷ ، صص ۱۱۷-۷۸.*

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

ساعتچی، محمود (۱۳۸۸). ابعاد انسانی بهره‌وری در نیروهای نظامی و انتظامی. *فصل‌نامه علمی تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت، دوره ۲، شماره ۴، صص ۴۲-۳۱.*

سرمدی، محمدرضا و عفتی، فاطمه (۱۳۹۹). ارزیابی بلوغ مدیریت دانش با استفاده از مدل سازمان بهره‌وری آسیایی (مطالعه موردی: شهرداری تهران)، *فصل‌نامه مطالعات دانش‌شناسی دوره ۶، شماره ۲۱، صص ۲۳-۱.*

شجاعی، سیدسعید، جمالی، غلامرضا و منطقی، نیک‌زاد (۱۳۹۵). شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۸، شماره ۲، صص۱۸۱-۱۶۱.*

فرهادژاد، علی (۱۳۹۴). بهره‌وری، عامل کلیدی در پیشرفت و توسعه اقتصادی. *نشریه آموزش کاربردی مدیران وزارت جهاد سازندگی، شماره ۴، صص ۷۴-۶۳.*

کثیری، ملیحه و کمال‌زاده، حسام‌الدین (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت (مدل آچیو)، مطالعه موردی: منطقه شش عملیات انتقال گاز. *فصل‌نامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، دوره۳، شماره ۱۱، صص ۱۲۱-۱۳۷.*

مرادی، زهرا (۱۳۹۹). عوامل موثر در ارتقاء و بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت، *نشریه تخصصی بهره‌وری اقتصاد، شماره ۱، صص ۹-۱.*

مهرداد، معصومه، سمیعی، روح‌الله، دیده‌خانی، حسین و سعیدی، پرویز (۱۳۹۹). ارائه مدل شناسایی و تحلیل ریسک‌های منابع انسانی در شرکت ملی گاز ایران، *فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال یازدهم، شماره ۴۴، صص ۱۴۷-۱۲۴.*

Abdallah, A.B., & Alkhaldi, R. Z. (2019). Lean bundles in health care: a scoping review. *Journal of Health Organization and Management*, 33(4), 488-510.

Clinical & Translational Science Institute. (2017). *Sample size calculators*, February 6, available at:www.sample-size.net/correlation-sample-size/ (accessed March 15, 2017).

Georgios, A. ,Vasiliki, K. , Labros, S. & Nikolaos, M. (2014). Productivity Enhancement Options in the Years of the Economic CrisisOriginal Research Article. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 148, 516-523.

Kazaz, A. & Acıkara, T.2016)). Comparison of Labor Productivity Perspectives of Project Managers and Craft Workers in Turkish Construction Industry.Original Research Article. *Procedia Computer Science, 64, 491-496.*

Nabilou, B. Yusefzadeh, H. Rezapour, A, Ebadi Fard, F. & Ahmadzadeh, N, (2016). The productivity and its barriers in public hospitals: case study of Iran, *Med J Islam*

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

Repub Iran., 316, 11-51.

Poirier Erik, A. Sheryl, S. & Forgues, D. (2015). Measuring the impact of BIM on labor productivity in a small specialty contracting enterprise through action-research Original Research Article. *Automation in Construction, 58, 74-84.*

Porges, S.W. (2017). Vagal pathways: portals to compassion in Seppala, E.M.E., Simon-Thomas, S.L.B.,Worline, M.C., Cameron, C.D. and Doty, J.R. (Eds), *Oxford Handbook of Compassion Science,Oxford*, New York, NY, 189-202.

Sanjay, C. & Harton, H. (2006). Measuring the impact of human resource management practices on hospitality firm's Performance. *International Hospitality Management*, Elsevier Ltd.

Van den Broeck, A. , Schreurs, B. , Guenter, H. & van Emmerik, I. H. (2015). Skill utilization and well-being: a cross-level story of day-to-dayfluctuations and personal intrinsic values, Work and Stress, 29(3), 306-323.

Xinshen, D., Kweka, J. & McMillan, M. (2018). Small firms, structural change and labor productivity growth in Africa: Evidence from Tanzania, *World Development*, Elsevier, 105(C), 400-415.

Xingle, L., Xicang, Z. & Faxin, C.2015)). The comparison analysis of total factor productivity and eco-efficiency in China's cement manufactures. Energy Policy, 81, 61-66.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-24]