

بررسی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری شغلی کارکنان مجتمع گاز پارس جنوبی

مرضیه جعفرنژاد^۱ - محمود ساعت‌چی^{۲*} - حجت‌اله جاویدی^۳

چکیده

هدف تحقیق حاضر، بررسی عوامل و موانع بهره‌وری کارکنان در شرکت پارس جنوبی 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 پارس جنوبی 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 کمی نیز کلیه مدیران و متخصصان شرکت گاز پارس جنوبی به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشند. روش تعیین روایی پرسشنامه نیز، صوری و محتوایی می‌باشد. نتایج نشان داد، عوامل و موانع بهره‌وری کارکنان در شرکت پارس جنوبی جم عبارتند از: جو 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. (نویسنده مسئول): Mahmoudsaatchi@gmail.com
۳. استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت، مرودشت، ایران. javidih@hotmail.com

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 علمی روش کاهش هزینه‌ها و بهبود رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان است. به عبارت 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 کارایی 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، مهم‌ترین 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، به همان 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 عوامل منفی بر بهره‌وری سازمان نیز تأثیر می‌گذارد به طوری 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،

ارتباط ضعیف، ایمنی سازمان و مسائل مربوط به سلامت می‌باشند (فرهادنژاد، ۱۳۹۴). صاحب‌نظران علم مدیریت معتقدند که در دنیای کنونی مهم‌ترین عامل توسعه و پیشرفت، بهره‌وری نیروی انسانی است (Georgios et al, 2014). انسان خود هم مولد و هم مصرف‌کننده دانش و فن آوری است؛ در توسعه اجتماعی، اقتصادی و صنعتی مهم‌ترین عامل بوده و در بهبود بهره‌وری نیز دارای نقش کلیدی است (راغب، ۱۳۹۹). بهره‌وری نیروی انسانی 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 بیشتری در درآمد ناخالص ملی یا تولید (تولید ناخالص ملی) نسبت به استفاده از سرمایه و نیروی کار اضافی به وجود می‌آورد (Van den, 2015). بهره‌وری نیروی انسانی هم‌چنین تا حد زیادی مشخص می‌سازد که محصولات یک کشور تا چه حد می‌توانند در سطح بین‌المللی رقابت کنند (مهرداد و همکاران، ۱۳۹۹). افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشور می‌باشد، به طوری که 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 گذشته بهره‌وری مورد توجه صاحب‌نظران و محققان رشته‌های زیادی بوده است. در بیشتر تعاریف، "بهره‌وری" مفاهیم کارایی، اثربخشی، سودآوری، نوآوری، کیفیت زندگی فردی و اجتماعی، فرهنگ و مانند آن را دربردارد (جعفری، ۱۳۹۶). عوامل موثر در بهره‌وری یک سازمان متعدّدند و در رابطه متقابل هستند. بر این اساس، بهره‌وری هر سازمان در شرایطی به حد مطلوب یا بهینه خواهد رسید که همه عوامل درون‌سازمانی، برون‌سازمانی و برون‌مرزی جهانی موثر در بهره‌وری سازمان‌ها هم‌سو با یکدیگر و اثربخش عمل کنند. ضمناً همبستگی متقابل بین سه متغیر یعنی؛ بهره‌وری شغلی کارکنان، بهره‌وری سازمانی و بهره‌وری ملی، غیر قابل انکار است. بهبود و ارتقای بهره‌وری مستلزم کوشش و تلاش برنامه‌ریزی شده‌ی همه‌جانبه از سوی افراد و مسئولان ذی‌ربط است که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه‌ها و روش‌های انگیزشی کارکنان، بهبود نظام‌ها، قوانین، بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها، روش‌ها، فناوری و غیره می‌باشند (Long et al, 2015). هم‌چنین مهم‌ترین و عمده‌ترین عوامل کاهش بهره‌وری منابع انسانی، نامتوازن بودن درآمد و هزینه است که مهم‌ترین عامل در انگیزش منابع انسانی محسوب می‌گردد. پایین بودن حقوق و دستمزد در ایران در قیاس با شاخص هزینه زندگی در سال‌های اخیر موجب کم‌کاری و یافتن شغل‌های دوم و سوم شده است که در نهایت، موجب خسته‌تر شدن نیروی کار، کاهش بازدهی و بروز مشکلات روحی و روانی برای نیروی کار در خانواده‌های آن‌ها شده، بر روی بهره‌وری نیروی کار تأثیری منفی گذاشته است (Long et al., 2015).

اهمیت این تحقیق، توسعه مفهومی و تئوریک 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. میدان‌گازی پارس جنوبی 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 پارس جنوبی می‌باشد و این محقق نمی‌گردد مگر با ارتقاء بهره‌وری سازمانی تا بتوان بهره‌وری و متعاقباً تولید را افزایش داد. افزایش بهره‌وری شغلی کارکنان می‌تواند مدیران شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی را در راستای اهداف عالی سازمانی یاری رساند و متناسب با آن، استراتژی‌ها و خط‌مشی سازمان را در افقی روشن ترسیم نماید (سیاح طرفی، ۱۳۹۸).

از جمله 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 این رو 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 گاز پارس جنوبی را مورد بررسی قرار دهد. با توجه به جایگاه خاص شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی به عنوان 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. به طور کلی با توجه به اینکه امروزه صنعت نفت تحریم شده، با به‌کارگیری نیروی 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 علاوه بر بررسی نگرش مدیران شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی نسبت به عوامل و موانع انسانی 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 پارس جنوبی را در راستای اهداف عالی 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 پارس جنوبی از نظر مدیران آن سازمان چیست؟
- ◀ مدل مطلوب عوامل و موانع انسانی اثرگذار بر بهره‌وری شغلی کارکنان شرکت مجتمع گاز

جدول ۱
خلاصه‌ای از پیشینه‌های تحقیق

نام نویسنده (سال)	موضوع تحقیق	حوزه مورد مطالعه	خلاصه‌ای از نتایج تحقیق
(Abdallah & Alkhalidi 2019)	پراکندگی و همگرایی بهره‌وری در سطح شرکت	کارکنان شرکت‌های تولیدی خصوصی	نتایج این تحقیق حاکی از آن است که همگرایی بهره‌وری 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 بهره‌وری در مقایسه با سایر عوامل دارد. بازه 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 قابل توجهی 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 مؤثر 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 به‌عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری و موانع آن، مورد تأیید قرار دادند.
شجاعی و همکاران (۱۳۹۵)	شناسایی عوامل مؤثر 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 نظامی-صنعتی	نتایج حاصل از تحقیق شامل شناسایی ۴۵ شاخص مؤثر 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 مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی	کارکنان بخش اعتبارات شعب بانک ملی مشهد	نتایج نشان داد بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی و عوامل مؤثر 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 به‌عنوان عوامل مؤثر بر ارزش‌های اسلامی است.
ساعتچی (۱۳۸۷)	بررسی موانع انسانی بهره‌وری از دیدگاه مدیران سازمان‌های مشمول قانون تأمین اجتماعی	سازمان‌های واقع در شهر تهران	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 به‌عنوان عامل مؤثر بر بهره‌وری و موانع آن، مورد تأیید قرار داده‌اند.

(منبع: تنظیم از پژوهشگران)

پارس جنوبی 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 چندعاملی بهره‌وری ساعتی چیست؟

روش شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف و ماهیت از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر روش تحقیق، از نوع تحقیقات آمیخته به حساب می‌آید. از روش تحقیق برخاسته از داده‌ها در بخش کیفی و از روش پیمایشی نیز در بخش کمی استفاده گردید. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمی، پرسشنامه محقق‌ساخته تحت عنوان پرسشنامه‌ی عوامل و موانع انسانی بهره‌وری می‌باشد. جامعه‌ی آماری در بخش کیفی، در برگزیده کلیه مدیران و کارشناسان متخصص شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی 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 کمی نیز شامل مدیران و متخصصان شرکت گاز پارس جنوبی 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 کمی از روش تحلیل عاملی اکتشافی بهره گرفته شد.

یافته‌ها

مطالعه حاضر با هدف بررسی نگرش مدیران شرکت مجتمع پارس جنوبی نسبت به عوامل و موانع انسانی اثرگذار بر بهره‌وری شغلی کارکنان و مقایسه آن با عوامل ارائه شده در نظریه مناباماس پایه‌ریزی شده است. در همین راستا تلفیقی از روش‌های تحقیق کمی و کیفی به کار گرفته شده است تا در نهایت، اهداف و فرضیات پژوهش حاصل گردند. در راستای دستیابی به هدف شناسایی عوامل و موانع بهره‌وری، روش پژوهشی 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

شده در جداول و حذف موارد مشابه، نتیجه نهایی شامل ۱۲۳ مفهوم بود. در قدم بعدی، رمزگذاری محوری صورت گرفت که بر اساس آن می باید کار طبقه بندی مفاهیم انجام می شد. در این راستا، مفاهیم نزدیک به هم بنا بر مشابهت هایی، در یک زیرطبقه قرار گرفتند و در عین حال، بر اساس تفاوت های بین مفاهیم، زیرطبقه های مختلف تشکیل شد که با برقرار کردن ارتباط بین آنها، طبقات به وجود آمدند. به عبارت دیگر، در مرحله رمزگذاری محوری، فرایند ایجاد و توسعه طبقات اصلی و زیرطبقه های مربوط سامان دهی می شود. همان گونه که از نتایج رمزگذاری محوری برمی آید، در بیان عوامل و موانع بهره وری توسط مدیران ارشد و متخصصان، چهار طبقه گستره اصلی به عنوان مولفه های عوامل و موانع بهره وری شناسایی شده اند که عبارتند از: ۱- جو سازمانی، ۲- رهبری اثربخش ۳- بلوغ حرفه ای کارکنان ۴- شرایط محیطی.

در مرحله آخر یا کدگذاری گزینشی، مقوله هسته انتخاب شده و ارتباط بین کلیه مقولات عمده حول محور مقوله هسته مورد بررسی قرار گرفت. بنابراین با استفاده از کدگذاری گزینشی به صورت منظم و عینی به انتخاب مقوله محوری پرداخته شد و سایر مقوله ها تابع آن قرار گرفت. سپس مقوله محوری با سایر مقوله ها به شکلی نظام مند با هم مرتبط شده و الگوی برخاسته از داده ها براساس خط سیر موضوع ترسیم گردید که در جدول شماره (۲) نشان داده شده است. نتایج نشان داد که عامل جو سازمانی، رهبری اثربخش، بلوغ حرفه ای کارکنان و شرایط محیطی به عنوان عوامل موثر بر بهره وری شغلی کارکنان شناسایی گردید.

برای شروع کار تدوین مدل جامع عوامل و موانع بهره وری سازمانی، ابتدا با بهره گرفتن از شاخص ها و عوامل مؤثر، مدل مفهومی اولیه جهت ارائه الگو تدوین شد. در قالب این مدل مفهومی، تأثیر هر یک از عوامل نیز سنجیده شد. جهت تدوین مدل و بررسی اثرات، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. بر اساس این رهیافت، مدل اندازه گیری و مدل ساختاری جهت سنجش پایایی و روایی متغیرهای تحقیق، روابط بین سازه های درونزا و برونزا و معنی داری اثرات مورد ارزیابی قرار می گیرد. در نهایت شاخص برازش مدل محاسبه می شود. در این تحقیق به منظور بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق از تحلیل عاملی تأییدی و برازش مدل ارائه شده از نرم افزار lisrel و spss استفاده شده است. با توجه به خروجی لیزرل مقدار χ^2 محاسبه شده برابر با ۳۱۱/۷۱ می باشد که مقدار کم و مناسبی است. چنانچه نسبت χ^2 به df کوچکتر از ۳ باشد، میزان χ^2 مقدار مناسب و پایینی است و مدل از تناسب خوبی برخوردار است. هر قدر که میزان χ^2 کمتر باشد و به عبارت دیگر نسبت χ^2 به df پایین تر باشد، مدل از برازش بهتری برخوردار بوده و مناسب تر می باشد. در این مدل این نسبت در حدود ۱/۵۲ می باشد. پایین بودن میزان این شاخص نشان دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده های مشاهده شده تحقیق است. همچنین خروجی، میزان $RMSEA = 0.069$ را برای مدل نشان می دهد. علاوه بر χ^2 هر چه میزان شاخص $RMSEA$ کمتر باشد، مدل از برازش مناسب تری برخوردار است.

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

طبقات گسترده	زیر طبقات	مفاهیم استخراج شده
	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
جو سازمانی	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 تبادل 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 کمیسیون‌ها 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 مقررات به منظور برقراری عدالت وجود برنامه راهبردی سازمان، ساماندهی و متناسب‌سازی نیروی انسانی اعمال بی‌طرفانه قوانین و مقررات، اولویت‌بندی تخصیص منابع، اجرای دقیق قوانین و مقررات
	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
رهبری اثربخش	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، انعطاف‌پذیری، 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)

با کشیدگی به سمت مقادیر کوچک‌تر، مقدار چولگی منفی است. کشیدگی نشان‌دهنده ارتفاع یک توزیع است. به عبارت دیگر، کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر ۳ می‌باشد. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع مورد نظر از توزیع نرمال بالاتر و کشیدگی منفی نشانه 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 ستون بین دو عدد ۲- و ۲+ قرار گیرند، نرمال بودن توزیع داده مورد تأیید است، از این رو پیش شرط نرمال بودن توزیع داده‌ها، تأیید گردید.

جهت آنکه بتوان از نتایج به دست آمده از یک نمونه، به نتایجی درباره جامعه رسید، باید نمونه انتخاب شده، یک نمونه کاملاً تصادفی باشد. به عبارت دیگر، آزمون تصادفی بودن، هنگامی به کار 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 مشاهده شده در جدول بالا، تصادفی بودن داده‌ها قابل قبول است. به منظور تحلیل ساختار 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 سازمانی دکتر ساعتچی (۱۳۸۲) مقایسه می‌کنیم. در واقع در تحلیل عاملی تأییدی به دنبال تأیید نیکویی برازش مدل یا به عبارتی 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)

جدول ۴
آزمون تصادفی بودن داده‌ها

شرح	ساختار تشکیلاتی	مدیریت عملکرد	سلامت اداری	خدمات سازمانی	رهبری اجرایی	روابط با کارکنان	مدیریت قانون مدار	مدیریت علمی	توانمندسازی کارکنان	رفاه کارکنان	تعهد کارکنان	شاخص سلامت اداری	فرهنگ سازمانی
ارزش آزمون (میانگین)	۰.۹۳	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	۰/۸	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 است، هستیم. برای ارزیابی برازش مدل، شاخص‌های برازش مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. برای هر شاخص مقدار استاندارد وجود دارد که بایستی پس از انجام تحلیل، این شاخص‌ها گزارش و با مقدار استاندارد (مجاز) مقایسه گردد. چنانچه شاخص مورد نظر در محدوده مجاز باشد، برازش تأیید می‌گردد. با توجه به نتایج جدول زیر و قرار گرفتن شاخص‌های 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	۰.۴۴/۲	مناسب
RMSEA	< ۰.۸/۰	۰.۶۹/۰	مناسب
GFI	> ۹/۰	۹۵/۰	مناسب
CFI	> ۹/۰	۹۲/۰	مناسب
IFI	> ۹/۰	۹۰۳/۰	مناسب

(منبع: یافته‌های پژوهش)

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه، شناسایی مؤلفه‌ها و ارائه الگوی عوامل و موانع بهره‌وری شغلی کارکنان شرکت مجتمع پارس جنوبی می‌باشد. 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 شیوه‌های ارتقای بهره‌وری در این نظام‌ها نیز موفقیت‌آمیز بوده است. یکی از مهم‌ترین این نظام‌ها، شرکت مجتمع پارس جنوبی می‌باشد. از طرف دیگر، صاحب‌نظران معتقدند کشورهای پیشگام در رشد و توسعه اقتصادی - اجتماعی مسیری جز ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی نپیموندند. کشور ما نیز در جهت اقتصاد دانایی‌محور حرکت می‌کند، تمامی تلاش خود را برای افزایش سرمایه‌های انسانی به‌کار می‌گیرد و چاره‌ای جز ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی ندارد. از سوی دیگر، وجود کارکنانی با بهره‌وری بالا الزامی است؛ زیرا چنین نیرویی، عامل مهمی در اثربخشی سازمانی می‌باشد، به‌طوری‌که زمینه را برای دستیابی به اهداف غایی سازمان فراهم می‌آورد. پویا و نوروزی (۱۳۹۶). با تعریف دقیق عملیات ارزش‌یابی اثربخش عملکرد مدیریتی، مشتمل بر برنامه‌ریزی عملکرد و بازبینی مستمر عملکرد و ارائه بازخورد به کارکنان می‌توان تا حد زیادی زمینه بهبود نظام ارزش‌یابی عملکرد را فراهم نمود. توافق کارکنان و سرپرستان بر تعریف عملکرد مطلوب و نحوه تفسیر اطلاعات ارزش‌یابی عملکرد نیز در این راستا می‌تواند تأثیر زیادی داشته باشد. ارتباط بهره‌وری سازمان با نیروی انسانی انکارناپذیر است، زیرا عوامل مادی در دستان توانمند انسان قالب‌ریزی می‌شوند. انسانی صاحب دانش و تخصص است که می‌تواند از منابع سازمان بهترین استفاده را نماید. بنابراین انسان بهره‌ور، انسان با کیفیت است و انسان با کیفیت، انسان با دانش و تخصص است. کارکنانی که در کار، دانش و مهارت لازم را داشته باشند، کارها و وظایف محوله را به‌درستی انجام خواهند داد. بنابراین برای بهبود سطح بهره‌وری در سازماندهی کارکنان، لازم است علاوه بر مدنظر قرار دادن سایر ویژگی‌ها، داشتن تخصص به عنوان یکی از اصول اساسی در گزینش افراد مورد توجه قرار گیرد. لازم به ذکر است جذب و به‌کارگماری کارکنان شایسته مستلزم ایجاد یک نظام منابع انسانی است که در آن، شایسته‌سالاری حاکم باشد. افزایش و بهبود بهره‌وری در سازمان ارتباط مستقیم با وجود انگیزه‌های تلاش و کوشش در کارکنان دارد. کارکنان با انگیزه قادر به تلاش در جهت دستیابی به اهداف سازمان، کاهش هزینه‌ها و استفاده صحیح و مناسب از منابع هستند؛ متأسفانه سال‌هاست که انگیزه‌های پایین کاری به‌عنوان معضلی خودنمایی می‌کند.

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

موترنند. فرهنگ به عنوان عاملی حیاتی باعث هدایت رفتارها در اعضای جامعه می‌شود. فرهنگ حاکم بر جامعه به عنوان 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 مودت، 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 پارس جنوبی را شناسایی و رتبه‌بندی نمود. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هر چهار مؤلفه در بهره‌وری نیروی انسانی شرکت مجتمع پارس جنوبی مؤثر است. از گروه‌های یاد شده، عوامل بلوغ حرفه‌ای کارکنان و رهبری 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 حرفه‌ای کارکنان، یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی بوده، به‌طوری‌که این متغیر، رابطه مستقیم و مثبت با بهره‌وری کارکنان داشته است.

این پژوهش بر روی مدیران ارشد شرکت پارس جنوبی جم انجام شده و از آن جایی که 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 آن جایی که در روش‌های پژوهش کیفی نظرات و سلیقه‌های محقق اعمال می‌گردد، پیشنهاد می‌شود سایر محققان نیز به این موضوع بپردازند تا نتایج دقیق‌تری به‌دست آید. همچنین پیشنهاد می‌شود 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،

- 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 پارس جنوبی و ارائه راه‌کارهای عملی - *کاربردی، فصل‌نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، شماره ۷، صص ۱۴۰-۱۲۱*.
- سیاح‌طرفی، احسان (۱۳۹۸). بازرسی بر مبنای ریسک (RBI) روشی برای افزایش بهره‌وری در صنایع نفت و گاز، *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*.

- ساعتچی، محمود (۱۳۸۸). ابعاد انسانی بهره‌وری در نیروهای نظامی و انتظامی. *فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت*، دوره ۲، شماره ۴، صص ۳۱-۴۲.
- 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 ۱-۲۳.
- شجاعی، سیدسعید، جمالی، غلامرضا و منطقی، نیک‌زاد (۱۳۹۵). شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دوره ۸، شماره ۲، صص ۱۸۱-۱۶۱.
- فرهادزاد، علی (۱۳۹۴). بهره‌وری، عامل کلیدی در پیشرفت و توسعه اقتصادی. *نشریه آموزش کاربردی مدیران وزارت جهاد سازندگی*، شماره ۴، صص ۶۳-۷۴.
- کشیری، ملیحه و کمال‌زاده، حسام‌الدین (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت (مدل آچپو)، مطالعه موردی: منطقه شش عملیات انتقال گاز. *فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری*، دوره ۳، شماره ۱۱، صص ۱۳۷-۱۲۱.
- مرادی، زهرا (۱۳۹۹). عوامل موثر در ارتقاء و بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعت، *نشریه تخصصی بهره‌وری اقتصاد*، شماره ۱، صص ۱-۹.
- 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 Crisis. Original Research Article. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 148, 516-523.
- Kazaz, A. & Acikara, 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*

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.

