

مقاله علمی - پژوهشی

تاریخ پذیرش ۱۴۰۰/۰۲/۲۲

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۵/۲۵

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

مرضیه جعفرنژاد^۱_محمود ساعت‌چی^{*۲}_حجت‌الله 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 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 نیمه‌ساخترایافته اطلاعات جمع‌آوری گردید. جامعه‌ی آماری تحقیق در بخش کمی نیز کلیه مدیران و متخصصان شرکت گاز پارس جنوبی به تعداد ۲۵۰ نفر می‌باشد. 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 حرفة‌ای 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 حداقل 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 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، 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 منسخ شده، مشکلات شخصی، ترس از شکست،

ارتباط ضعیف، اینمی سازمان و مسائل مربوط به سلامت می‌باشند (فرهادنژاد، ۱۳۹۴). صاحب‌نظران علم مدیریت معتقدند که در دنیای کوتولی مهم‌ترین عامل توسعه و پیشرفت، 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 است (ragab, ۱۳۹۹). بهره‌وری نیروی انسانی از زمرة مسائلی است که به علت ارتباط تنگاتنگ آن با توسعه نیافتنگی 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 (مهراد 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 عمدۀ 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 بهلوی، 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 متعددند 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 محركه‌ها و روش‌های انگیزشی کارکنان، بهبود نظام‌ها، قوانین، بخش‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها، روش‌ها، فناوری و غیره می‌باشند (Long et al., 2015). همچنین مهم‌ترین 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 بُروز 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. 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 تابتوان بهره‌وری و متعاقباً تولید را افزایش داد. افزایش بهره‌وری شغلی کارکنان می‌تواند مدیران شرکت مجتمع گاز پارس‌جنوبی را در راستای اهداف عالیه 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 گذاشده و او را در تشخیص مولفه‌های اساسی یاری می‌رساند. از این‌رو با توجه به خلاصه‌پژوهشی 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 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. 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 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 پارس‌جنوبی را در راستای اهداف 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

جدول ۱

خلاصه‌ای از پیشینه‌های تحقیق

نام نویسنده (سال)	موضوع تحقیق	حوزه مورد طالعه	خلاصه‌ای از نتایج تحقیق
(Abdallah & Alkhaldi 2019)	پراکندگی و همگرایی بهره‌وری در سطح شرکت تولیدی خصوصی	کارکنان شرکت‌های بهره‌وری	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 تازه‌اند 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 به عنوان سه عامل اصلی مطرح شده است.
Nabilou et al., (2016)	بهره‌وری و موانع آن در پیمارستان‌های عمومی	پیمارستان‌های عمومی	تغییرات کارایی فناورانه بیشترین تأثیر را در کاهش بهره‌وری در مقایسه با سایر عوامل دارد. بازده مقیاس، راندمان مدیریتی و تغییرات کارایی فی در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند.
مرادی (۱۳۹۹)	عوامل موثر در ارتقاء و بهره‌وری نیروی انسانی در پخش صنعت	صنایع خودروسازی کشور	انگیزه‌های غیریمامی و عوامل مربوط به آموختن 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 (سیک مدیریت، ویژگی‌های فردی، عوامل شغلی، ویژگی سازمان و عوامل رفاهی کار، عوامل رفاهی کار به عنوان مهم‌ترین عامل اصلی در افزایش بهره‌وری کارکنان سازمان ملی استاندارد ایران شناخته شد.
کشیری و کمال‌زاده (۱۳۹۵)	بررسی عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل هرسی و گلدادسیست (مدل آپیو)	مطالعه موردی: منطقه شش عملیات انتقال گاز	مدیران سازمان‌های مورد مطالعه در سطوح مختلف، عوامل و موانع معرفی شده در مدل نظام‌مند انتخاب و به کارگیری اثربخش منابع انسانی در سازمان (مناباماس) را به عنوان عوامل موثر بر بهره‌وری و موانع آن، مورد تایید قرار دادند.
شجاعی و همکاران (۱۳۹۵)	شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی	کارکنان صنعت معدن و تجارت استان بوشهر	چهار عامل: مدیریت، انگیزه‌نده سازمانی، توانمندساز و امکانات به عنوان عوامل موثر 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 موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و طبقه‌بندی در ابعاد مشتری، مالی، فایانددهای داخلی و یادگیری و رشد (ابعاد مدل کارت امتیازی متوازن) می‌باشد.
عباس پور و بدري (۱۳۹۴)	روابطه بین توانمندسازی روانشناختی و عوامل موثر بر باank ملی مشهد	کارکنان بخش اعتبارات شعب	نتایج شناس 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 متفاوت 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 نظام‌مند انتخاب و به کارگیری اثربخش منابع انسانی در سازمان (مناباماس) را به عنوان عامل موثر بر بهره‌وری و موانع آن، مورد تایید قرار دادند.

(منبع: تنظیم از پژوهشگران)

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 چندعاملی بهره‌وری ساعتچی چیست؟

روش‌شناسی

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 محقق ساخته 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 کمی 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 به عنوان 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 پارس‌جنوبی نسبت به عوامل و موانع انسانی اثرگذار بر بهره‌وری شغلی کارکنان و مقایسه آن با عوامل ارائه شده در نظریه منابع انسانی 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 گرددند. 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 جداوی 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 می‌باید کار طبقه‌بندی مفاهیم انجام می‌شد. در این راستا، مفاهیم نزدیک به هم بنا بر مشابهت‌هایی، در یک زیرطبقه قرار گرفتند و در عین حال، بر اساس تفاوت‌های بین مفاهیم، زیرطبقه‌های مختلف تشکیل شد که با برقرار کردن ارتباط بین آنها، طبقات اصلی به وجود آمدند. به عبارت دیگر، در مرحله رمزگذاری محوری، فرایند ایجاد و توسعه طبقات اصلی و زیرطبقه‌های مربوط ساماندهی می‌شود. همان‌گونه که از نتایج رمزگذاری محوری برمی‌آید، در بیان عوامل و موانع بهره‌وری توسط مدیران ارشد و متخصصان، چهار طبقه گستره اصلی به عنوان مولفه‌های عوامل و موانع بهره‌وری شناسایی شده‌اند که عبارتند از: ۱- جو سازمانی، ۲- رهبری اثربخش ۳- بلوغ حرفه‌ای کارکنان ۴- شرایط محیطی.

در مرحله آخر یا کدگذاری گزینشی، مقوله هسته انتخاب شده و ارتباط بین کلیه مقولات عمدۀ 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 مقوله‌ها تابع آن قرار گرفت. سپس مقوله محوری با سایر مقوله‌ها به شکلی نظاممند با هم مرتبط شده و الگوی برخاسته از داده‌ها 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 حرفه‌ای کارکنان و شرایط محیطی به عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری شغلی کارکنان شناسایی گردید.

برای شروع کار تدوین مدل جامع عوامل و موانع بهره‌وری سازمانی، ابتدا با بهره‌گرفتن از شاخص‌ها و عوامل مؤثر، مدل مفهومی اولیه جهت ارائه الگو تدوین شد. در قالب این مدل مفهومی، تأثیر هریک از عوامل نیز سنجیده شد. جهت تدوین مدل و بررسی اثرات، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده 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 شاخص 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 لیزتل مقدار χ^2 محاسبه شده برابر با ۳۱۱/۷۱ می‌باشد 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 پایین‌تر باشد، مدل از برازش بهتری برخوردار بوده و مناسب‌تر می‌باشد. در این مدل نسبت درحدود ۱/۵۲ می‌باشد. پایین بودن میزان این شاخص نشان‌دهنده تفاوت اندک میان مدل مفهومی پژوهش با داده‌های مشاهده شده تحقیق است. 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.

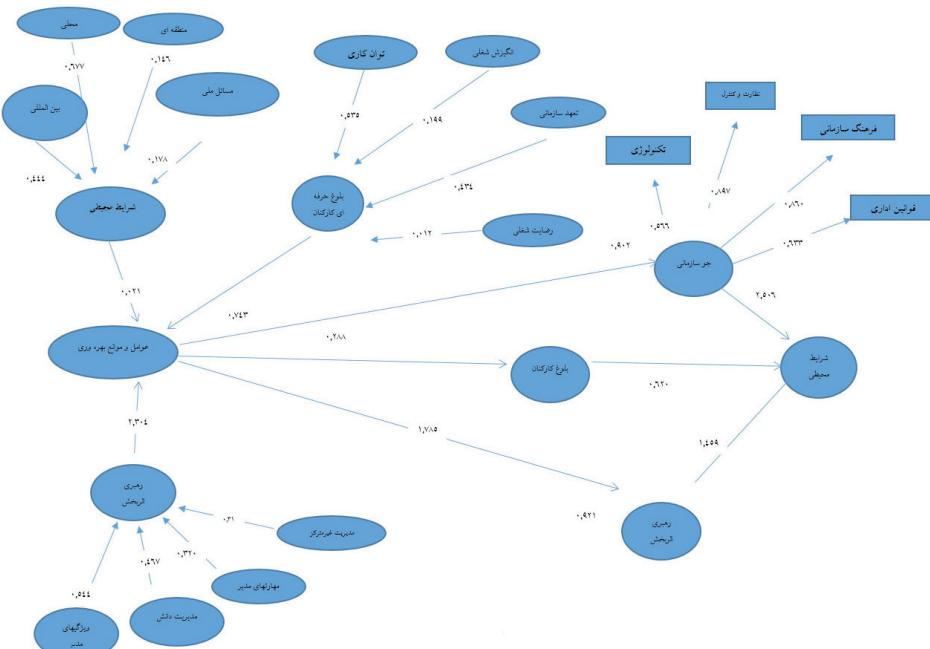
جدول ٢

طبقات گستردۀ و زیرطبقات و گویه‌های حاصل از تحلیل مفاهیم (رمزگذاری گزینشی)

طبقات گسترد	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	
نظرارت و کنترل	وجود تجهیزات و ابزار مناسب، تحقیق و توسعه وجود نظام ارزشیابی بر اساس عملکرد شفافسازی اهداف فردی و گروهی، ارزشیابی از ارادتها و بازخورد به آنها تشکیل کمیته ارتقاء مستمر کیفیت، ارزشیابی اثربخشی دوره‌های ارزشمندی بر خود قاطع با متفاصلن، کنترل سوانح و حوادث در کار، سیستم مدیریت یکپارچه	
جهت سازمانی	عدم تعییض 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 افراد تعامل در تقسیم زمان کار و زمان بیکاری مجاز ایجاد غور کاری و سازمانی، کیفیت زندگی کاری، مبارزه با فساد، بهره‌گیری از خط مشی منابع انسانی، تشکیل منظم کمیسون‌ها و کمیته‌های مرتبه ای امکان تقسیم عادلانه کار توسط معاونین، تمیزی و شادابی محیط کار (نظم و اضباط) حفظ و رعایت حریم خصوصی همه افراد، استفاده از توانمندی‌های جوانان مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، سلامت نظام اداری، فرهنگ سازمانی عدم پیچیدگی ساختار سازمانی	
قوانين اداری	چاکسازی سازمانی، انکا 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 غیرمستمر کر	سبک رهبری، تفویض اختیار توسط مدیران مدیریت مشارکتی، اعمال مدیریت غیرمستمر کر، 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 به کارگیری دانش در شرکت، تمهیم دانش با همکاران، ذخیره‌سازی دانش	
رهبری اثربخش	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 شفاقت در مدیریت، پایبندی به اصول اخلاقی	
توان کاری	داشتن تخصص مرتبط با شغل مورد تصدی، داشتن تجربه و سابقه کار مفید	
ملوغ حرفاء ای کارکنان		

(منبع: تنظیم از پژوهشگران)

شکل ۱



(منبع: تنظیم از پژوهشگران)

نتایج حاصل از ضرایب و پارامترهای به دست آمده مدل اندازه‌گیری ابعاد بهره‌وری (بلغ حر斐ه‌ای کارکنان، شرایط محیطی، رهبری اثربخش و جوّ سازمانی) در حالت معناداری نشان می‌دهد که تمامی ضرایب به دست آمده معنادار شده‌اند. زیرا مقدار آزمون معناداری تک تک آنها از عدد ۲ بزرگ‌تر است. معناداری این اعداد نشان‌دهنده معنادار بودن و تأیید شدن مدل می‌باشد. به عبارت دیگر قرار گرفتن هر کدام از گویه‌ها در قالب هر کدام از عوامل چهارگانه استخراج شده در مدل معنادار است. بنابراین نتایج اجرای مدل‌های اندازه‌گیری ابعاد بهره‌وری (بلغ حر斐ه‌ای کارکنان، شرایط محیطی، رهبری اثربخش و جوّ سازمانی) نشان‌دهنده تأیید شدن و معنادار بودن مدل مفهومی تحقیق می‌باشد. میزان χ^2 و 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 ۳-۱ آرائه شده است.

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

با کشیدگی به سمت مقادیر کوچک‌تر، مقدار چولگی منفی است. کشیدگی نشان‌دهنده ارتفاع بک 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 -2 و $+2$ قرار گیرند، نرمال بودن توزیع داده مورد تأیید است، ازین‌رو پیش‌شرط 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 (0.05) بزرگ‌تر باشد، داده‌ها تصادفی هستند (در این صورت آماره آزمون کمتر از 1.96 می‌باشد). نتایج حاصل از آزمون تصادفی بودن داده‌ها در جدول 4 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 (1382) 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 برآورده (RMSEA)	۰/۰۶۹	برابر یا کوچک‌تر از 1
کای اسکوئر بهنجار شده (CMIN/DF)	۰/۲۷	برابر یا کوچک‌تر از 3
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۱	برابر یا بزرگ‌تر از $0/7$
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۵۹	برابر یا بزرگ‌تر از $0/7$
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۷	برابر یا بزرگ‌تر از $0/9$
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹۳	برابر یا بزرگ‌تر از $0/9$
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۷	برابر یا بزرگ‌تر از $0/9$

(منبع: یافته‌های پژوهش)

جدول ۴ آزمون تصادفی بودن داده‌ها

شرح	ساختار تشكیلاتی	مدیریت عملکرد	سلمات اداری	خدمات سازمانی	رهبری ایندیکشنس	روابط با کارکنان	مدیریت قانون مدار	مدیریت علمی	تواسندسمنی کارکنان	راه کارکنان	تعهد کارکنان	شایسته‌سالاری	فرهنگ سازمانی	ارزش آزمون (میانگین)		
۰.۹/۳	۱۸/۳	۱۷/۳	۱۷/۳	۱۸/۲	۱۸/۲	۱۸/۲	۱۸/۲	۱۷/۲	۱۵/۲	۱۴/۲	۱۴/۲	۱۴/۲	۱۴/۲	۱۴/۲	۱۴/۲	
۱۳۶	۱۲۴	۱۲۹	۱۲۹	۱۵۸	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۸	۱۵۰	۱۶۳	۱۶۳	۱۶۳	۱۶۳	۱۶۸	۱۵۶	۱۴۵	
Z آماره	۳۳/۱	۶۴/۱	۴۹/۱	۲۶۹/۰	۴۴۶/۰	۱۳۳/۱	۶۶/۱	۷۱۱/۰	۴۱۵/۰	۹۸۲/۰	۴۴۶/۰	۱۳۳/۱	۱۳۳/۱	۱۳۴/۲	۸۵/۲	۶۶/۲

(منبع: یافته‌های پژوهش)

مدل واقعی در جمعیت مورد مطالعه است، هستیم. برای ارزیابی برآشش مدل، شاخص‌های برآشش مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. برای هر شاخص مقدار استانداردی وجود دارد که بایستی پس از انجام تحلیل، این شاخص‌ها گزارش و با مقدار استاندارد (مجار) مقایسه گردد. چنانچه شاخص مورد نظر در محدوده‌ی مجاز باشد، برآشش تأیید می‌گردد. با توجه به نتایج جدول زیر و قرار گرفتن شاخص‌های برآشش، در محدوده‌ی مجاز، می‌توان نتیجه گرفت مدل از برآشش 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 پارس‌جنوبی 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 به کارگیری شیوه‌های ارتقای کیفیت و بهره‌وری در صنایع و بخش‌های مختلف اقتصادی نمی‌گذرد. موقفيت این راهکارها در رشد و توسعه اقتصادي، صاحب‌نظران را بر آن داشت تا آنها در بنیادی ترین نهادهای اجتماعی بیازمايند، به طوري که به کارگيری شیوه‌های ارتقای بهره‌وری در اين نظامها نيز موقفيت‌آمييز بوده است. يكى از مهم‌ترین اين نظامها، شرکت مجتمع پارس‌جنوبی می‌باشد. از طرف ديگر، صاحب‌نظران معتقدند کشورهای پيشگام در رشد و توسعه اقتصادي- اجتماعي مسيري مجز ارتقای بهره‌وری نيروي انساني نپيمودند. كشور ما نيز در جهت اقتصاد دنايی محور حرکت می‌كند، تمامی تلاش خود را برای افزایش سرمایه‌های انسانی به کار می‌گيرد و چاره‌ای جز ارتقای بهره‌وری نيروي انساني ندارد. از سوي ديگر، وجود کارکنانی با بهره‌وری بالا الزامي است؛ زира چنین نيرويی، عامل مهمی در اثربخشی سازمانی می‌باشد، به طوري که زمينه را برای دستيابي به اهداف غايی سازمان فراهم می‌آورد. پويا و نوروزي (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 زمينه بهبود نظام ارزش‌یابی عملکرد را فراهم نمود. توافق کارکنان و سربرستان بر تعریف عملکرد مطلوب و نحوه تفسیر اطلاعات ارزش‌یابی عملکرد نيز در اين راستا می‌تواند تأثير زیادی داشته باشد. ارتباط بهره‌وری سازمان با نيروي انساني انکارناپذير است، زира عوامل مادي در دستان توانمند انسان قالب‌ریزی می‌شوند. انساني صاحب دانش و تخصص است که می‌تواند از منابع سازمان بهترین استفاده 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 داشته باشند، کارها و وظایف محوله را به درستی انجام خواهند داد. بنابراین برای بهبود سطح بهره‌وری در سازماندهی کارکنان، لازم است علاوه‌بر مدنظر قرار دادن ساير ويزگي‌ها، داشتن تخصص به عنوان يكى از اصول اساسی در گزينش افراد مورد توجه قرار گيرد. لازم به ذكر است جذب و به کارگماری کارکنان شايسته مستلزم ايجاد يك نظام منابع انساني است که در آن، شايسته‌سالاري حاكم باشد. افزایش و بهبود بهره‌وری در سازمان ارتباط مستقيم با وجود انگيزه‌های تلاش و کوشش در کارکنان دارد. کارکنان با انگيزه قادر به تلاش در جهت دستيابي به اهداف سازمان، کاهش هزینه‌ها واستفاده صحیح و مناسب از منابع هستند؛ متأسفانه سال‌هاست که انگيزه‌های پايان‌کاري به عنوان معضلي خودنمایي می‌کند.

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

موثرند. 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 موّدت، انصباط 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, 2016)، (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 بهره‌وری نیروی انسانی شرکت مجتمع پارس‌جنوبی 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 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 به طور قابل ملاحظه‌ای افزایش داد. نتایج این پژوهش نشان داد که مؤلفه بلوغ حرفه‌ای کارکنان، یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی بوده، به طوری که این متغیر، رابطه مستقیم و مثبت با بهره‌وری کارکنان داشته است.

این پژوهش بر روی مدیران ارشد شرکت پارس‌جنوبی 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 سوال‌های 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 بپردازنند تا نتایج دقیق‌تری به دست 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 بهلوی، نادر (۱۳۹۹). شناسایی تأثیر عوامل ورودی، پردازش و خروجی بر بهره‌وری منابع انسانی با رویکرد آمیخته (مورد مطالعه: شهرداری‌های استان آذربایجان شرقی،

فصل نامه مدیریت سازمان‌های دولتی، دوره ۱ شماره ۲، صص ۹۶-۱۳. پویا، علیرضا و نوروزی، مرضیه (۱۳۹۶). نوع شناسی شاخص‌های ارزیابی عملکرد منابع انسانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان فارس). *فصل نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال ۱، 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 ۱ شماره ۲۹، صص ۶۵-۳۱.

جعفری، امیر و معمارزاده طهران، غلامرضا (۱۳۹۶). شناسایی مؤلفه‌های 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 راه کارها (مطالعه موردی: حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم). *نشریه توسعه‌ی آموزش جندی شاپور*، دوره ۶ شماره ۴، صص ۳۳۱-۳۲۳.

دعایی حبیبالله، 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 ترقیاتی مدرن مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری با رویکرد رشد کسب و کارها، تهران. رحمنی، 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.

Zahedi, Shams al-Sadat, Akbari, Seyed-Abbas, Aliyزاده, Mehdi and Molkī, Alām (1388). بررسی عوامل موثر بر انگیزش کارکنان مجتمع گاز پارس‌جنوبی و ارائه راه کارهای عملی - کاربردی، *فصل نامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، سال سوم، شماره ۷، صص ۱۴۰-۱۲۱.

سیاح طرفی، احسان (۱۳۹۸). بازرگانی بر مبنای رسیک (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. *فصل نامه مدیریت بهبود و تحول*، دوره ۱۰، شماره ۳۱-۳۷، صص ۱۱۷-۷۷.

ساعچی، محمود (۱۳۸۸). ابعاد انسانی بهره‌وری در نیروهای نظامی و انتظامی. *فصلنامه علمی تخصصی دانش انتظامی پلیس پایتخت*, دوره ۲، شماره ۴، صص ۴۱-۴۲.

سرمدی، محمد رضا 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، غلام رضا و منطقی، نیکزاد (۱۳۹۵). *شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی*. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱، شماره ۲، صص ۱۱۱-۱۶۱.

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

کشیری، مليحه و کمال‌زاده، حسام الدین (۱۳۹۵). بررسی عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل هرسی و گلداسیمت (مدل آچیو)، *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 CrisisOriginal 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. & Forques, 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-day fluctuations 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.

