Structural analysis of human resources productivity model in physical training of the Ministry of Oil

Reza Bagheri[1] - Samia Emadi*[2] - Mehsa Nowrozi[3]

Abstract

The aim of the research was the structural analysis of the model of human resources productivity of the Ministry of Petroleum. This research was practical in terms of purpose and the data was collected in the field and in a mixed way (qualitative and quantitative). The statistical population was 15 experts in the qualitative section and 15 experts in the quantitative section, managers, managers, and physical education experts of the Ministry of Petroleum and users, who were first randomly selected by stratification, and then 384 people were selected as a sample. The research tool was a researcher-made questionnaire. The validity of the questionnaire was confirmed by sports management professors and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha test (α=0.86). SPSS, Amos and Lisrel software were used for data analysis. Based on the findings, 37 indicators in the form of 12 components have an effect on improving the productivity of physical training of the Ministry of Oil. Considered planning, motivational measures, and managerial and technical empowerment will improve the productivity of human resources in the physical education of the Ministry of Petroleum.

Key words:
productivity, physical training, human resources empowerment, Ministry of Oil

1. PhD student, Department of Sports Management, Shushtar branch, Islamic Azad University, Shushtar, Iran, Sou_emadi@yahoo.com
2. Assistant Professor, Department of Sports Management, Darion Branch, Islamic Azad University, Darion, Iran (corresponding author)
3. Ph.D. in Public Administration, Human Resource Management Department, Department of Public Administration, Kazerun Branch, Islamic Azad University, Kazerun, Iran

مقاله علمی ـ پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۴۰۲/۰۷/۰۸ تاریخ پذیرش ۱۴۰۲/۱۲/۰۸

تحلیل ساختاری مدل بهره‌وری منابع انسانی در تربیت‌بدنی وزارت نفت

رضا باقری[۱] ـ سمیه عمادی[۲*] ـ مهسا نوروزی[۳]

چکیده

هدف پژوهش، تحلیل ساختاری مدل بهره‌وری منابع انسانی تربیت‌بدنی وزارت نفت بود. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی بود و داده‌ها به‌صورت میدانی و به شیوه آمیخته (کیفی و کمی) جمع‌آوری شد. جامعه آماری در بخش کیفی ۱۵ نفر از خبرگان و در بخش کمّی، مدیران و کارشناسان تربیت‌بدنی وزارت نفت و بهره‌وران بودند که ابتدا به‌صورت تصادفی طبقه‌ای و سپس به‌صورت در دسترس تعداد ۳۸٤ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی پرسشنامه توسط اساتید مدیریت ورزشی و پایایی آن با آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد (α=۰/۸٦). برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS، آموس و لیزرل استفاده شد. براساس یافته‌ها ۳۷ شاخص در قالب ۱۲ مؤلفه بر ارتقای بهره‌وری تربیت‌بدنی وزارت نفت اثر دارد. برنامه‌ریزی سنجیده، اقدامات انگیزشی و توانمندسازی مدیریتی و فنی، ارتقای بهره‌وری منابع انسانی را در تربیت‌بدنی وزارت نفت هموار می‌کند.

کلمات کلیدی: بهره‌وری، تربیت‌بدنی، توانمندسازی منابع انسانی، وزارت نفت

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران.
Sou_emadi@yahoo.com
۲. استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد داریون، دانشگاه آزاد اسلامی، داریون، ایران (نویسنده مسئول)
۳. دکترای مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران

مقدمه

ایران یکی از کشورهایی است که از ذخایر سرشار نفت برخوردار است و در سده اخیر، اقتصاد ایران به‌شدت به درآمدهای نفتی وابسته بوده و هم‌اکنون نیز بخش قابل‌توجهی از اقتصاد کشور به درآمدهای نفتی وابسته است. این مسئله باعث شده است که در وزارت نفت ایران، شرکت ملی نفت، شرکت ملی گاز، شرکت ملی صنایع پتروشیمی و شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایجاد شود و این وزارتخانه را به یکی از بزرگترین و مهمترین سازمان‌ها تبدیل کند. بدیهی است که بهبود بهره‌وری منابع انسانی وزارت نفت، منجر به استفاده بهینه بیش از پیش این نعمت خدادادی خواهد شد. از سوی دیگر ازآنجاکه ورزش به ارتقای سلامت جسمانی و روانی کمک می‌کند و موجب ارتقای سازگاری اجتماعی و بهبود کیفیت زندگی کاری و درنهایت منجر به افزایش کارایی و اثربخشی منابع انسانی در انجام وظایف شغلی می‌شود (چراغی و همکاران، ۱۴۰۱). ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در تربیت‌بدنی و سلامت وزارت نفت، موجب بهبود عملکرد این واحد از وزارت نفت شده و توسعه تربیت‌بدنی در این وزارتخانه، افزایش مشارکت کارکنان در فعالیت‌های ورزشی را به دنبال دارد.

نیروی انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی محسوب می‌شود و یکی از اولویت‌های پیشرفت و توسعه سازمان، توجه به بهره‌وری نیروی انسانی است (مزگی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). در دنیای پررقابت کنونی، بهره‌وری به‌عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهمترین هدف هر سازمان را تشکیل می‌دهد (وکیلی و خامه‌چی، ۱۴۰۱).

بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از بدست آوردن حداکثر سود با بهره‌گیری و استفاده بهینه از توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی به‌منظور تحقق اهداف سازمانی (بنسبردی و اسماعیلی ثانی، ۱۳۹۷). امروزه بهره‌وری بیشتر به‌عنوان یک دیدگاه فکری و یک نگرش و طرز تفکر برای استمرار پیشرفت مطرح است و در عمق معنای خویش، نگرشی برای عقلانی کردن فعالیت‌ها است. با این نگرش، بهره‌وری به این معنی است که انسان می‌تواند به‌صورت کارا و اثربخش فعالیت‌های خود را هر روز بهتر از پیش به انجام برساند (شکری و همکاران، ۱۳۹۵). بهبود بهره‌وری در سطح سازمانی، عامل حیاتی موفقیت و اساس سودآوری تلقی می‌شود بسیاری از کارکنان بهره‌وری خود را با استفاده از یادگیری مهارت‌های جدید در کار افزایش می‌دهند حال‌آنکه کاربست دانش و تکمیل

مهارت‌ها در دانشگاه به‌واسطه تجربه در مشاغل قبلی صورت می‌گیرد. در این معنا، سرمایه انسانی انباشته از طریق آموزش، تجربه و مهارت‌های عمومی کارکنان به‌عنوان پایه و اساس توسعه مهارت‌ها و افزایش توانایی‌های کارکنان از طریق آموزش در حین کار است (مانولوا[1] و همکاران، ۲۰۱۶). موفقیت سازمان‌ها و محیط کاری بستگی کامل به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی بر پایه علوم رفتاری دارد و این چالشی است که به‌گونه‌ای فزاینده سرپرستان، مدیران و دست‌اندرکاران امور کار و سازمان را به خود مشغول کرده است. بهره‌وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پررقابت فعلی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری موجب استفاده بهینه از کلیه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و به‌طور مداوم توان، استعداد و امکانات بالقوه سازمان شکوفا می‌شود و بدون اضافه کردن تکنولوژی و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و قابلیت‌های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایش و خلاقیت درجهت تحقق اهداف سازمان حداکثر بهره را برد. بهره‌وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن تکنولوژی، تدوین دستورکار و با صدور بخشنامه جدید حاصل نمی‌شود. بلکه انسان محور هر نوع بهره‌وری فردی، اجتماعی و سازمانی است؛ بنابراین باید بیشترین توجه و برنامه‌ریزی در بهره‌وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود. توجه به بهره‌وری امری اجتناب‌ناپذیر برای ادامه بقا و توسعه فعالیت‌های یک سازمان است (زارعیان جهرمی و زارعی، ۱۳۹۶). بهره‌وری نیروی انسانی یکی از عوامل اصلی تداوم موفقیت و تحقق اهداف سازمانی است. در این میان سازمانی که دارای بهره‌وری نیروی انسانی بیشتر باشد بهتر می‌تواند هدف خود را برآورده سازد (مزگی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). بهره‌وری می‌تواند در ابعاد مختلف مانند بهره‌وری انرژی، سرمایه، نیروی انسانی، تجهیزات و... موردبررسی قرار گیرد. بهره‌وری منابع انسانی یکی از مهمترین ابعاد آن بوده و به‌کارگیری صحیح سایر منابع نیز درگرو بهره‌ور بودن آن است (قراچورلو و قهرمانی نهر، ۱۴۰۱). بهره‌وری فراتر از یک معیار و شاخص اقتصادی است و به‌عنوان یک رویکرد جامع، فرهنگ و نگرش نظام‌گرا و یک کل مرکب از همه اجزا مطرح است، به‌طوری‌که می‌تواند هریک از جنبه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و آموزشی سازمان و یا افراد را تحت‌تأثیر قرار دهد. البته باید به این نکته توجه کرد که پیشرفت هر ملتی وابسته به کار و تلاش همه اقشار جامعه است و بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد این فعالیت‌ها و تلاش‌ها در بخش‌های مختلف آموزشی، اجتماعی و اقتصادی است. به همین دلیل به‌کرات مفاهیم مربوط به آن همانند

1. Manolova

تعریف بهره‌وری، عوامل مؤثر و پیامدهای آن در سازمان‌های آموزشی و پژوهشی بررسی می‌شود (کیانی و رادفر، ۱۳۹۵، حسین‌پور و همکاران، ۱۴۰۰). رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان، استفاده مؤثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگونی همچون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. در این رسالت استفاده بهینه از نیروی انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است، اگر آنان با انگیزه، توانمند و بهره‌ور باشند، می‌توانند سایر منابع را به نحو احسن و مطلوب به کار گیرند و انواع بهره‌وری را محقق سازند و نهایتاً سازمان را بهره‌ور نمایند. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در یک سازمان و نقش وی در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به مبحث بهره‌وری نیروی انسانی است تا با استفاده بهینه از منابع، کاهش هزینه‌های انجام دادن کار و بهبود معیارهای زندگی کاری که ازجمله دغدغه‌های مدیران امروزی است، مرتفع شود (میرمحمدصادقی و همکاران، ۱۳۹۷، آسترکی، ۱۳۹۴). بهره‌وری، نگرشی فرهنگی است که در آن انسان، فعالیت‌های خود را هوشمندانه و خردمندانه انجام می‌دهد تا بهترین نتیجه را درجهت دستیابی به اهداف مادی و معنوی بدست آورد. ازآنجاکه منابع یک کشور محدود است، افزایش بهره‌وری به‌عنوان یک ضرورت اساسی برای ارتقای استاندارد زندگی یک ملت، اهمیت پیدا می‌کند. در جهان امروز، با توجه به محدودیت عوامل مختلف تولید، نیاز به بهره‌وری، امری حیاتی و ضروری است (عوض‌زاده و کبیری، ۱۴۰۰).

بنابراین اختصاص یک موقعیت برجسته به این امر، کمک شایانی به سازمان می‌کند. به‌عبارت‌دیگر، ارتقای بهره‌وری کارکنان و توسعه در راستای تحقق اهداف راهبردی سازمان به اجرا درمی‌آید (پادماسیری[1] و همکاران، ۲۰۱۸). بسیاری از مدیران منابع انسانی را به‌عنوان یک عامل با ارزش سازمانی دانسته و سعی در بارور نمودن و پرورش آن دارند. بااین‌وجود پیش از این کمتر به آن توجه شده بود، ولی اکنون به موضوع روز بدل شده است؛ اما علیرغم فواید فراوان بهره‌وری، بهره‌برداری از آن اندک و ناچیز بوده است (انگلیس[2] و همکاران، ۲۰۲۱).

در زمینه بهره‌وری کارکنان تحقیقاتی انجام شده است که در ادامه به‌اختصار یافته‌های برخی از آن‌ها مرور می‌شود. دانیا[3] و همکاران (۲۰۲۳) در بررسی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری در امارات متحده عربی نشان دادند که متغیرهایی مانند حجم کار، رضایت شغلی، تعادل کار ـ زندگی و حمایت اجتماعی تأثیر مثبت معناداری بر روابط‌عمومی

1. Padmasiri
2. Inglis
3. Dania

کارکنان دارند. کومار و پانجا[1] (۲۰۲۱) در بررسی تأثیر رفتار سازمانی بر بهره‌وری سازمان اشاره کردند برای اثربخشی کسب‌وکار، ساختارهای اداری و سازمانی ضروری است. درحالی‌که افراد و گروه‌ها مهارت‌ها، دانش، باورها، اهداف و نگرش‌ها را در سازمان ادغام می‌کنند و از سوی دیگر با تأثیرگذاری بر آن، افراد و گروه‌ها را با ساختار، فرهنگ، خط‌مشی‌ها و سیاست‌های آن اصلاح یا بازسازی می‌کنند. پائول[2] و همکاران (۲۰۱۷)، انجام تحقیقات، خلاقیت، پشتکار و تعهد، حمایت مرکز تحقیقات، توانایی کار در محدودیت، سیاست‌های تشویقی، انگیزه پیشرفت، مشارکت در آموزش و رضایت را عوامل اثرگذار بر بهره‌وری می‌دانند.

نتایج تحقیق وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱) در فراتحلیل پیشایندهای بهره‌وری منابع انسانی به‌ترتیب متغیرهای هوش عاطفی، کارآفرینی سازمانی، مدیریت استعداد، خودانضباطی، انگیزش شغلی، سلامت سازمانی، پیشرفت در شغل، رهبری اثربخش، کیفیت زندگی کاری، خودمختاری در شغل، خلاقیت کارکنان، چابکی سازمانی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، اعتماد سازمانی، مدیریت دانش، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و سرمایه اجتماعی بدست آمد. کاوه و همکاران (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان ارائهٔ مدل ارتقای بهره‌وری مدیران مبتنی بر بازمهندسی و آمایش آموزش عالی به شاخص‌های نیازسنجی شغلی و مهارتی، برنامه‌ریزی آموزشی، عوامل محیطی، توسعهٔ تفکر راهبردی، توسعهٔ مهارت‌های ارتباطی، ارتقای فرهنگ سازمانی و ارزیابی مستمر و مداوم دست یافتند. ارجی و همکاران (۱۳۹۸) در مدل بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی به عوامل دانش‌پژوهی با زیرمؤلفه‌های انگیزه درونی، انگیزه بیرونی و اراده پژوهشی، عامل تحقیق با زیرمؤلفه‌های نگارش، کاربرد نتایج و تفکر تحقیق و عامل مؤسسه‌ای با زیرمؤلفه‌های قوانین و مقررات، بودجه و دسترسی سایت دست یافتند.

منابع انسانی مهمترین و باارزش‌ترین منبع سازمان است. ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در سازمان نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. از طرفی وزارت نفت یکی از بزرگترین و مهمترین سازمان‌های ایران به شمار می‌رود. چراکه منابع سرشار نفتی و اثرگذاری مستقیم بر اقتصاد در حوزه‌های مختلف دارد و افزایش کارایی و اثربخشی و نیز رضایت‌مندی منابع انسانی این وزارتخانه، موجب افزایش درآمدهای کشور خواهد شد و بر اقتصاد و عمران، خدمات‌رسانی و در دیگر حوزه‌ها اثرگذار است. از طرفی یکی از راهکارهای افزایش رضایت‌مندی کارکنان و بهبود زندگی کاری، ارائه خدمات و سبک

1. Kumar & Panja
2. Paul

زندگی فعال در اوقات فراغت است. به همین منظور در وزارت نفت جمهوری اسلامی ایران، اداره کل تربیت‌بدنی و سلامت ایجاد شده است. ارتقای بهره‌وری کارکنان تربیت‌بدنی وزارت نفت موجب بهبود عملکرد این بخش از وزارت نفت شده و منجر به پیامدهایی مانند افزایش مشارکت کارکنان در فعالیت‌های ورزشی و سبک زندگی فعال خواهد شد و درنهایت موجب بهبود کیفیت زندگی کارکنان وزارت نفت و بهبود عملکردها در انجام امور محوله در این وزارتخانه می‌شود. با توجه انجام تحقیقات اندک بهره‌وری منابع انسانی، این دغدغه وجود داشت که درصورت کاهش کارایی و اثربخشی کارکنان تربیت‌بدنی وزارت نفت، کاهش مشارکت کارکنان وزارت نفت در فعالیت‌های ورزشی را در پی داشته و اثرات سبک زندگی غیرفعال با بروز و ظهور برخی بیماری‌های غیرمسری ضمن ایجاد نارضایتی و چالش برای کارکنان و هدر رفتن سرمایه‌گذاری‌های مادی و غیرمادی این سازمان، موجب کاهش عملکردها در حوزه‌های مختلف شود و متعاقب آن باعث کاهش بهره‌وری در صنعت نفت شده و خسارات جبران‌ناپذیری به سازمان و حتی اقتصاد کشور وارد شود؛ بنابراین بهره‌وری منابع انسانی تربیت‌بدنی وزارت نفت ضرورت داشت تا با توسعه تربیت‌بدنی این سازمان، فعالیت‌های ورزشی کارکنان افزایش یافته و ضمن ارتقای سطح سلامتی و رضایت‌مندی کارکنان، بهبود زندگی کاری سرمایه انسانی وزارت نفت تحقُق یابد. ازاین‌رو تحقیق حاضر، با عنوان تحلیل مدل بهره‌وری کارکنان تربیت‌بدنی وزارت نفت به دنبال پاسخ به سؤال ذیل بود:

- شاخص‌ها و مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی در تربیت‌بدنی وزارت نفت کدام است؟

روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش، توصیفی ـ پیمایشی و به لحاظ هدف، کاربردی است که به شیوه کیفی انجام شد. داده‌های پژوهش به‌صورت مطالعه اسنادی، اینترنتی، نظرخواهی از خبرگان و همچنین روش پرسشنامه در زمینه شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در تربیت‌بدنی وزارت نفت انجام شد.

جامعه آماری در بخش کیفی تعداد ۱۵ نفر از خبرگان تربیت‌بدنی وزارت نفت بودند که براساس تسلط نظری، تجربه، تخصص، تمایل و دسترسی به‌صورت غیرتصادفی و هدفمند و با استفاده از روش گلوله‌برفی انتخاب شدند. شایان‌ذکر است که براساس اصل اشباع نظری در بخش کیفی پژوهش، تعداد نمونه از قبل تعیین نشد. مصاحبه با

مشارکت‌کنندگان تا اشباع نظری انجام و کدگذاری شد و مصاحبه‌ها تا تکراری شدن پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان ادامه یافت. در این تحقیق با ۱۸ نفر از خبرگان مصاحبه شد که از مصاحبه پانزدهم به بعد، پاسخ‌ها، تکرار پاسخ‌های مصاحبه‌های قبل بود؛ بنابراین مصاحبه‌ها قطع شد و از متون ۱۵ مصاحبه در این تحقیق استفاده شد. ضمن اینکه ملاک انتخاب مشارکت‌کنندگان، با اولویت مبنی بر داشتن معیارهای سطح تحصیلات (ارشد و دکتری)، سابقه مدیریت (حداقل ۱۰ سال) و تألیفات (کتاب یا مقاله) بود.

داده‌های پژوهش به‌صورت مطالعه کتابخانه‌ای، اینترنتی، روش پرسشنامه و همچنین نظرخواهی از مشارکت‌کنندگان به‌صورت مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته بدست آمد. داده‌های اولیه حاصل از مطالعه کتابخانه و اینترنتی و نظرات ۱۵ مصاحبه با خبرگان برابر با ۶۷ مفهوم (کد) مؤثر بر ارتقای بهره‌وری منابع انسانی تربیت‌بدنی وزارت نفت بود که متون مصاحبه‌ها به پنج نفر از مشارکت‌کنندگان (مصاحبه‌شوندگان) برگشت داده شد تا نسبت به احصاء کدها، نظر خود را مبنی بر صحیح و یا اشتباه بودن کدها اعلام نمایند و ابهامات احتمالی رفع شود. پس از آن، جهت استحکام و ثبات داده‌ها، متون مصاحبه‌ها و ادبیات پیشینه به همراه کدهای احصا شده در اختیار دو کدگذار به‌غیر از مشارکت‌کنندگان تحقیق برای چک کردن و اصلاحات لازم قرار گرفت که تأیید کلی کدهای حاصل شده را با چند اصلاح جزئی در پی داشت. در مرحله بعد، توسط گروه تحقیق، جمع‌بندی شد. به‌این‌صورت که کدهای مشابه در یکدیگر ادغام و یا مفاهیم تکراری حذف شد و تعداد آن‌ها به ۴۹ مورد کاهش یافت و پس از تشکیل پنل دلفی برای بررسی تخصصی و غربالگری در اختیار اعضای پنل دلفی قرار گرفت. در مرتبه اول تعداد پس از بازنگری با حذف گویه‌های بی‌ارتباط و یا کم‌اهمیت، تعداد آن‌ها به ۴۲ شاخص کاهش یافت و در مرحله دوم، شاخص‌ها با نظر و توافق همه اعضای پنل دلفی به ۳۹ و در راند سوم به ۳۷ شاخص کاهش داده شد. در مرحله (راند) چهارم پنل دلفی دسته‌بندی شاخص‌ها و ساخت پرسشنامه در قالب ۱۲ مؤلفه (برنامه‌ریزی، توسعه تعاملات و ارتباطات، عوامل ساختاری، خلاقیت و نوآوری، توسعه توانمندسازی کارکنان، فناوری‌های روز، عوامل انگیزاننده سازمانی، بومی‌سازی الگوهای بهره‌وری موفق، ارزیابی و نظارت در میزان بهره‌وری، مدیریت دانش سازمانی، عوامل انگیزاننده فردی و سیاستگذاری کلان) نهایی شد. پس از آن این عوامل و شاخص‌های بدست آمده از نظرات خبرگان و پنل دلفی، جهت تأیید روایی آن در اختیار ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و مدیریت منابع انسانی قرار گرفت و تأیید شد. همچنین جهت آزمون پایایی پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و تأیید شد (α=۰/۸۶).

جامعه آماری در بخش کمی، مدیران و کارشناسان تربیت‌بدنی وزارت نفت و شرکت‌های تابعه و بهره‌وران بودند با توجه به اینکه در وزارت نفت ایران چهار شرکت ملی بزرگ مادر تخصصی (شرکت ملی نفت ایران، شرکت ملی گاز ایران، شرکت ملی صنایع پتروشیمی و شرکت پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران) وجود دارد و نیز شرکت‌های زیادی در قالب و زیرمجموعه این شرکت‌ها فعال هستند، ابتدا به‌صورت تصادفی طبقه‌ای از بین ۴ شرکت مادر تخصصی وزارت نفت ابتدا به‌صورت تصادفی طبقه‌ای شرکت ملی نفت ایران و شرکت ملی صنایع پتروشیمی انتخاب شد، سپس به‌صورت در دسترس تعداد ۳۸۴ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. در پایان برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS-19، آموس و لیزرل استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

نتایج نشان داد که از تعداد ۱۵ مشارکت‌کننده، ۷۳/۳۳ درصد (۱۱ نفر) مرد و ۲۶/۶۷ درصد (۴ نفر) زن بودند. ۴۰ درصد (۶ نفر) از مشارکت‌کنندگان دارای مدرک دکترا، ۵۳/۳۳ درصد (۸ نفر) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۶/۶۷ درصد (۱ نفر) دارای مدرک کارشناسی بودند. ۹۳/۳۳ درصد (۱۴ نفر) دارای سابقه بیش از ده سال فعالیت و ۶/۶۷ درصد (۱ نفر) از خبرگان، کمتر از ده سال سابقه مدیریت و یا فعالیت در تربیت‌بدنی وزارت نفت و یا شرکت‌های اقماری این وزارتخانه را داشتند.

با بررسی اسنادی و نظرخواهی از خبرگان و نیز به کمک روش دلفی، ۳۷ شاخص در قالب ۱۲ مؤلفه شناسایی و دسته‌بندی شد. فهرست شاخص‌ها و مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی در تربیت‌بدنی وزارت نفت در جدول ۱ درج شده است.

جدول ۱. شاخص‌ها و مؤلفه‌های ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در تربیت‌بدنی وزارت نفت

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
برنامه‌ریزی	تحلیل محیطی در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی
	استراتژی‌های دستیابی به اهداف تربیت‌بدنی وزارت نفت
	اشراف کامل مدیران به‌کلیات، اهداف و راهبردها در تربیت‌بدنی وزارت نفت
	بازسازی ساختارها و رویه‌ها و راهبردهای دستیابی به اهداف
توسعه تعاملات و ارتباطات	ارتباطات و تعاملات مؤثر درون‌سازمانی
	ارتباطات و تعاملات برون‌سازمانی با فدراسیون‌ها به‌منظور توسعه فنی ورزشی

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
عوامل ساختاری	اهداف مدون و مشخص و اولویت‌های تربیت‌بدنی وزارت نفت
	شفاف نمودن نقش کلیه عوامل اجرایی و ثبات مدیریت در تربیت‌بدنی وزارت نفت
	تقسیم کار و طراحی دقیق وظایف کلیه دستگاه‌ها و نهادهای مرتبط با تربیت‌بدنی وزارت نفت
خلاقیت و نوآوری	توجه ویژه به مهارت‌های تفکر انتقادی و تکنیک‌های حل مسئله
	توجه به رویکردهای نوآوری در مدیریت منابع انسانی
	توجه به کار گروهی و روش‌های جمعی در بهره‌وری کارکنان
	سرمایه‌گذاری دقیق و هوشمندانه بر خلاقیت سرمایه انسانی
توسعه توانمندسازی کارکنان	ترسیم برنامه و زمان مشخص و مدون توانمندسازی در راستای بهره‌وری سازمانی در تربیت‌بدنی وزارت نفت
	آشناسازی هرچه بیشتر مدیران، مربیان و کارکنان با وظایف خود در راستای بهره‌وری
فناوری‌های روز	توجه به الزامات آینده‌پژوهی در برنامه‌ریزی‌های آتی تربیت‌بدنی و سلامت وزارت نفت
	توجه به فناوری‌های روز دنیا در توسعه ورزش وزارت نفت
	بهره‌مندی هوشمندانه از فناوری‌های نوین در توسعه ورزش وزارت نفت
عوامل انگیزاننده سازمانی	مشوق‌های سازمانی در راستای بهبود بهره‌وری مدیران و کارکنان تربیت‌بدنی
	فراهم‌آوری فرصت رشد و شکوفایی مدیران و کارکنان تربیت‌بدنی وزارت نفت
	توسعه و استمرار آموزش و بهسازی منابع انسانی
	حقوق و مزایا و پاداش‌ها
بومی‌سازی الگوهای بهره‌وری موفق	توجه به الگوسازی بهره‌وری در سازمان‌های موفق
	الگوبرداری از تجارب موفق سازمان‌های بهره‌ور
	استفاده بهینه از تجارب نیروی انسانی
ارزیابی و نظارت در میزان بهره‌وری	نظام مشخص و مدون جهت سنجش و ارزیابی دقیق صلاحیت
	شاخص‌های ارزیابی عملکرد
	افزایش ممیزین ارزیاب و توانمندسازی آن‌ها
مدیریت دانش سازمانی	توجه به مستندسازی تجارب موفق
	سهولت دسترسی به منابع اطلاعاتی و بهره‌برداری از آن‌ها برای کلیه کارکنان
عوامل انگیزاننده فردی	ارتقای سطح سلامت جسمانی و روانی

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
	انگیزه گذراندن اوقات فراغت در کنار همکاران
	جذاب بودن ورزش
سیاستگذاری کلان	خط‌مشی‌های دولت در اشاعه ورزش کارکنان سازمان‌ها
	تحلیل محیطی بهره‌وری منابع انسانی در تربیت‌بدنی وزارت نفت
	توجه به راهبردها و چشم‌اندازهای کلان در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در ورزش کشور
	بازنگری در سیاست‌های جذب و تربیت کارکنان تربیت‌بدنی وزارت نفت

به‌منظور توصیف متغیرهای اصلی پژوهش از شاخص‌هایی نظیر میانگین، انحراف معیار و موارد دیگر استفاده شده است. این شاخص‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

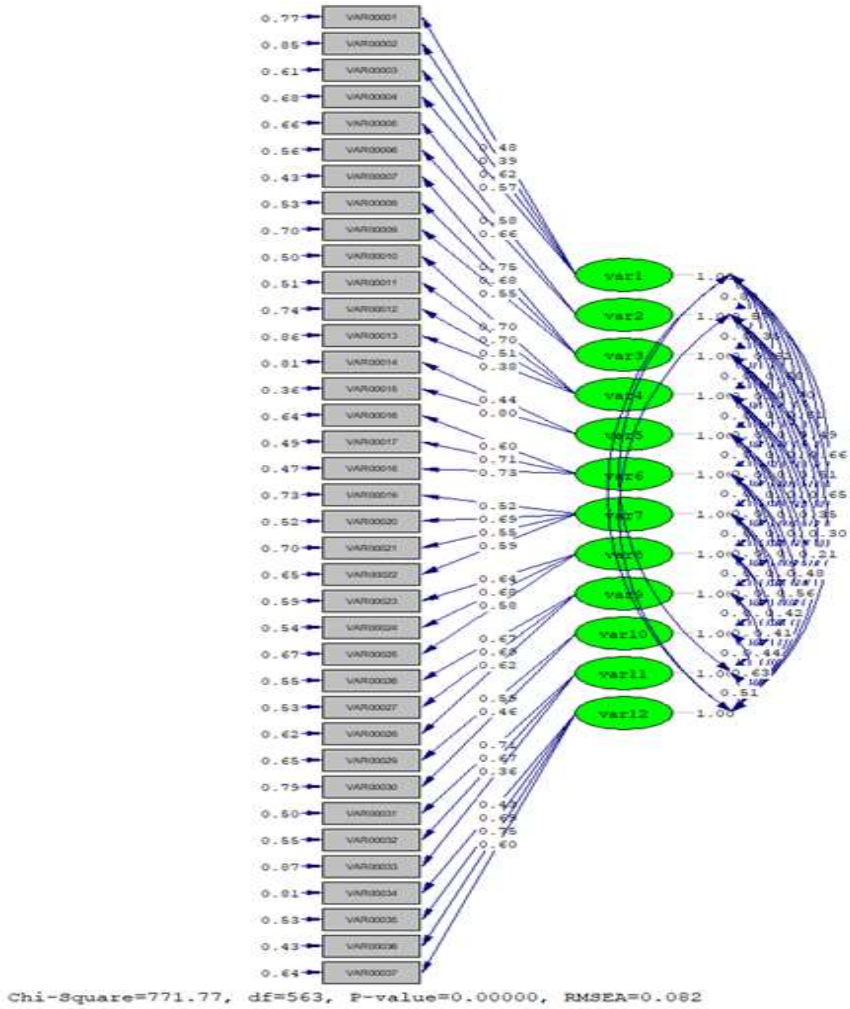
مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
برنامه‌ریزی	۴/۴۵	۰/۷۱۳	۰/۵۰۹	-۱/۳۶۸	۱/۹۹۲
توسعه تعاملات و ارتباطات	۴/۱۵	۰/۶۳۶	۰/۴۰۴	-۱/۱۵۳	۱/۵۵۳
عوامل ساختاری	۴/۰۶	۰/۶۶۸	۰/۴۴۷	-۰/۶۳۲	۱/۱۵۹
خلاقیت و نوآوری	۳/۸۶	۰/۷۴۴	۰/۵۵۳	۰/۹۶۱	۱/۹۳۳
توسعه توانمندسازی کارکنان	۳/۸۴	۰/۷۹۱	۰/۶۲۶	-۰/۶۵۱	۰/۲۹۶
فناوری‌های روز	۳/۷۷	۰/۸۷۱	۰/۷۵۹	-۰/۶۴۹	۰/۱۳۸
عوامل انگیزاننده سازمانی	۳/۷۶	۰/۸۴۴	۰/۷۱۲	-۰/۵۴۹	۰/۳۰۱
بومی‌سازی الگوهای بهره‌وری موفق	۳/۶۶	۰/۸۷۹	۰/۷۷۲	-۰/۴۶۷	۰/۱۶۱
ارزیابی و نظارت در میزان بهره‌وری	۳/۷۰	۰/۹۶۶	۰/۹۳۳	-۰/۶۵۱	۰/۱۳۶
مدیریت دانش سازمانی	۳/۶۵	۰/۷۹۱	۰/۶۲۶	-۰/۶۴۳	۰/۳۹۳
عوامل انگیزاننده فردی	۳/۷۷	۰/۷۳۴	۰/۷۴۱	-۰/۶۴۹	۰/۳۱۶
سیاستگذاری کلان	۳/۸۲	۰/۶۴۴	۰/۷۳۵	-۰/۵۸۹	۰/۲۹۸

با توجه به مقادیر میانگین بدست آمده مشخص است که گزینه (زیاد) در میان پاسخ‌ها بیشتر بوده است. بیشترین میانگین مربوط به متغیر از بقیه بیشتر است. همچنین براساس مقادیر چولگی و کشیدگی، مقادیر بدست آمده در بازه (۲، ۲-) هستند داده‌ها از تقارن برخوردار بوده و از توزیع نرمال برخوردار هستند.

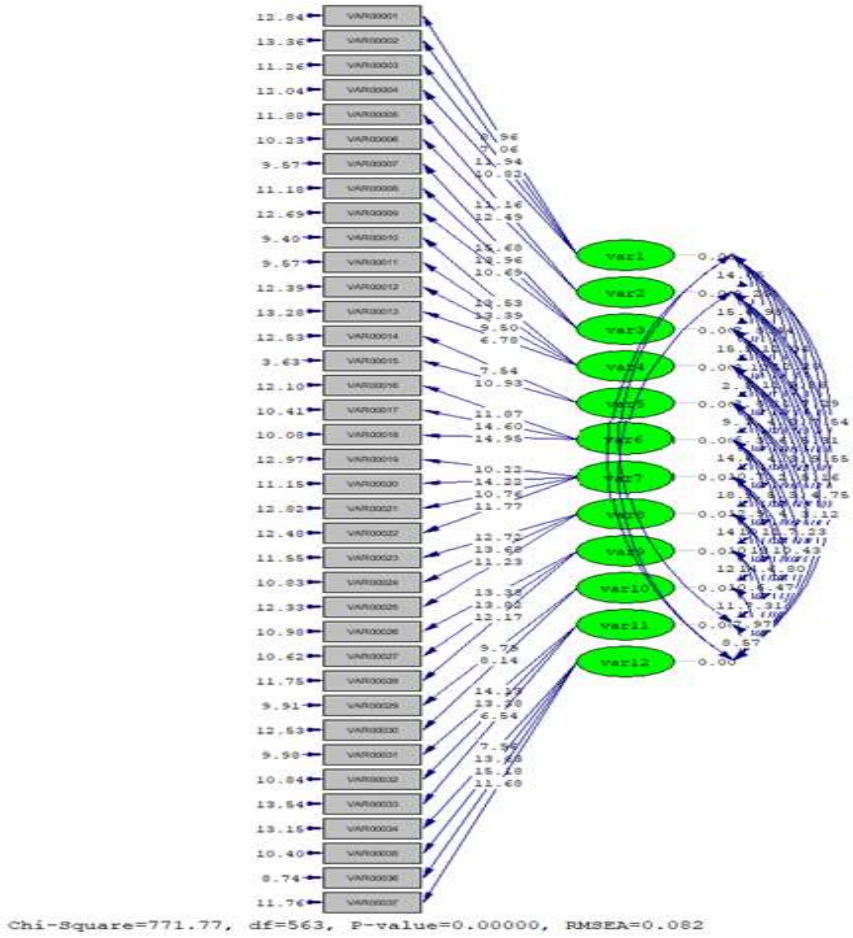
تحلیل عاملی تأییدی روشی است که نشان می‌دهد چه میزان گویه‌های سنجش یک سازه به‌درستی انتخاب شده‌اند. در واقع در این روش مشخص می‌شود آیا سؤالاتی که

در یک پرسشنامه برای سنجش هر عامل انتخاب شده است مناسب است یا خیر؛ بنابراین تحلیل عاملی تأییدی یک ابزار سنجش روایی پرسشنامه است و به روایی سازه یا مدل اندازه‌گیری نیز موسوم است. به‌طورکلی تحلیل عاملی جهت پی بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا اطمینان از گویه‌های سنجش عوامل استفاده می‌شود. داده‌های اولیه برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرها است. خروجی آزمون تحلیل عاملی تأییدی برای مؤلفه‌های تحقیق در قالب دو نمودار مقادیر استاندارد و مقادیر حالت معنی‌داری یا ضریب در شکل ۱ و ۲ ارائه شده است.

شکل ۱. تحلیل عاملی تأییدی در حالت تخمین استاندارد (بار عاملی)



شکل ۲. تحلیل عاملی تأییدی در حالت ضرایب معناداری (آماره تی)



جهت بررسی اعتبار مقیاس عوامل شناسایی شده که دارای ۱۲ متغیر پنهان و ۳۷ متغیر آشکار بود، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. شکل ۱ مدل تحلیل عاملی تأییدی عوامل را در حالت بارعاملی (ضرایب استاندارد شده) نشان می‌دهد. نمودار فوق نشان می‌دهد آیا متغیرهای اصلی پژوهش به‌درستی توسط عوامل فرعی (شاخص‌ها) سنجیده می‌شوند؟ نتایج بدست آمده حاکی از آن است که متغیرهای مشاهده شده به‌خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. ازآنجاکه بارعاملی تمام متغیرهای مشاهده شده (شاخص‌ها) بزرگتر از ۰/۳ بود؛ بنابراین رابطه مطلوبی بین شاخص‌ها (متغیر مشاهده شده) با مؤلفه خود (متغیر پنهان) برقرار است و نقش مهم و معناداری در اندازه‌گیری مؤلفه‌های تحقیق دارند.

جدول ۳. شاخص‌های برازش عوامل شناسایی شده

مدل	/df۲X	RMSEA	NFI	CFI	GFI	IFI	RFI	PRATIO	PNFI	PCFI	SRMR
میزان قابل‌قبول	<۵	<۰/۱	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۵	>۰/۵	>۰/۵	<۰/۰۸
محاسبه شده	۱/۳۷۰	۰/۰۴۸	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹	۰/۶۵۸	۰/۵۴۰	۰/۶۵۰	۰/۰۴۷

شکل ۲ و ۳ معنی‌داری ضرایب بین متغیرهای آشکار و پنهان را نشان می‌دهد. ازآنجاکه معنی‌داری در سطح ۰/۰۵ و ۰/۰۱ بررسی شده است اگر میزان مقادیر یا ضرایب بدست آمده t-value خارج از بازه ۱/۹۶ ± باشند، رابطه معنی‌دار است. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد مقادیر t برای تمامی ارتباطات معنی‌دار هستند.

در کل با توجه به کلیه شاخص‌ها می‌توان گفت مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بارهای عاملی نشان‌دهنده میزان تأثیر متغیر مشاهده شده در تبیین و اندازه‌گیری متغیرهای پنهان مربوط به خود است. برای تأیید بارعاملی به سطح معناداری توجه می‌شود.

جدول ۱۰. بررسی بار عاملی و آماره t متغیرها

محورها	مؤلفه‌ها	AVE	CR	بارعاملی	سطح معناداری
برنامه‌ریزی	تحلیل محیطی در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی	۰/۶۱۱	۰/۸۰۲	۰/۴۱	۰/۰۰۰۱
	استراتژی‌های دستیابی به اهداف تربیت‌بدنی وزارت نفت			۰/۶۳	۰/۰۰۰۲
	اشراف کامل مدیران به کلیات، اهداف و راهبردها در تربیت‌بدنی وزارت نفت			۰/۶۱	۰/۰۰۰۱
	رویه‌ها و راهبردها در دستیابی به اهداف و ساختارهای بازسازی			۰/۴۱	۰/۰۰۰۱
وسعه تعاملات ارتباطات	ارتباطات و تعاملات مؤثر درون‌سازمانی	۰/۶۲۴	۰/۷۳۸	۰/۳۵	۰/۰۰۰۱
	ارتباطات و تعاملات برون‌سازمانی با فدراسیون‌ها به‌منظور توسعه فنی ورزشی			۰/۷۷	۰/۰۰۰۲
عوامل ساختاری	اهداف مدون و مشخص و اولویت‌های تربیت‌بدنی وزارت نفت	۰/۶۳۰	۰/۷۲۶	۰/۴۲	۰.۰۰۰۱
	شفاف نمودن نقش کلیه عوامل اجرایی و ثبات مدیریت در تربیت‌بدنی وزارت نفت			۰/۴۲	۰/۰۰۰۱
	تقسیم کار و طراحی دقیق وظایف کلیه دستگاه‌ها و نهادهای مرتبط با تربیت‌بدنی وزارت نفت			۰/۳۹	۰/۰۰۰۳
	توجه ویژه به مهارت‌های تفکر انتقادی و تکنیک‌های			۰/۷۸	۰/۰۰۰۱

محورها	مؤلفه‌ها	AVE	CR	بارعاملی	سطح معناداری
خلاقیت و نوآوری	حل مسئله	۰/۵۹۰	۰/۷۱۱		
	توجه به رویکردهای نوآوری در مدیریت منابع انسانی			۰/۴۴	۰/۰۰۰۳
	توجه به کار گروهی و روش‌های جمعی در بهره‌وری و توانمندسازی کارکنان			۰/۳۷	۰/۰۰۰۲
	سرمایه‌گذاری دقیق و هوشمندانه بر خلاقیت سرمایه انسانی			۰/۴۴	۰/۰۰۰۳
توسعه توانمندسازی کارکنان	ترسیم برنامه و زمان مشخص و مدون در راستای بهره‌وری سازمانی در تربیت‌بدنی وزارت نفت	۰/۶۰۲	۰/۷۴۸	۰/۵۹	۰/۰۰۰۳
	آشناسازی هرچه بیشتر مدیران، مربیان و کارکنان با وظایف خود در راستای بهره‌وری			۰/۶۶	۰/۰۰۰۳
فناوری‌های روز	توجه به الزامات آینده‌پژوهی در برنامه‌ریزی‌های آتی تربیت‌بدنی و سلامت وزارت نفت	۰/۵۸۳	۰/۶۷۹	۰/۶۰	۰/۰۰۰۱
	توجه به فناوری‌های روز دنیا در توسعه ورزش وزارت نفت			۰/۵۸	۰/۰۰۰۲
	بهره‌مندی هوشمندانه از فناوری‌های نوین در توسعه ورزش وزارت نفت			۰/۵۶	۰/۰۰۰۲
عوامل انگیزاننده سازمانی	مشوق‌های سازمانی در راستای بهبود بهره‌وری مدیران و کارکنان تربیت‌بدنی	۰/۶۲۴	۰/۷۴۹	۰/۴۲	۰/۰۰۰۱
	فراهم آوری فرصت رشد و شکوفایی مدیران و کارکنان تربیت‌بدنی وزارت نفت			۰/۴۳	۰/۰۰۰۳
	توسعه و استمرار آموزش و بهسازی منابع انسانی			۰/۵۲	۰/۰۰۰۱
	حقوق و مزایا و پاداش‌ها			۰/۴۹	۰/۰۰۱
بومی‌سازی الگوهای بهره‌وری موفق	توجه به الگوسازی بهره‌وری در سازمان‌های موفق	۰/۵۹۴	۰/۶۹۳	۰/۵۱	۰/۰۰۰۱
	الگوبرداری از تجارب موفق سازمان‌های بهره‌ور			۰/۵۴	۰/۰۰۰۳
	استفاده بهینه از تجارب نیروی انسانی			۰/۵۵	۰/۰۰۰۳
ارزیابی و نظارت بر میزان بهره‌وری	نظام مشخص و مدون جهت سنجش و ارزیابی دقیق صلاحیت	۰/۵۴۷	۰/۶۸۴	۰/۴۷	۰/۰۰۰۳
	شاخص‌های ارزیابی عملکرد			۰/۴۹	۰/۰۰۰۱
	افزایش ممیزین ارزیاب و توانمندسازی آن‌ها			۰/۵۳	۰/۰۰۰۱
مدیریت دانش سازمانی	توجه به مستندسازی تجارب موفق	۰/۵۷۰	۰/۶۵۵	۰/۵۵	۰/۰۰۰۲
	سهولت دسترسی به منابع اطلاعاتی و بهره‌برداری از آن‌ها برای کلیه کارکنان			۰/۵۰	۰/۰۰۰۱
عوامل انگیزاننده فردی	ارتقای سطح سلامت جسمانی و روانی	۰/۵۷۴	۰/۶۹۳	۰/۵۸	۰/۰۰۰۱
	انگیزه گذراندن اوقات فراغت در کنار همکاران			۰/۵۶	۰/۰۰۰۲
	جذاب بودن ورزش			۰/۶۳	۰/۰۰۰۱

محورها	مؤلفه‌ها	AVE	CR	بارعاملی	سطح معناداری
سیاستگذاری کلان	خط‌مشی‌های دولت در اشاعه ورزش کارکنان سازمان‌ها	۰/۵۸۴	۰/۶۹۳	۰/۶۱	۰/۰۰۰۱
	تحلیل محیطی بهره‌وری منابع انسانی و توانمندسازی در تربیت‌بدنی وزارت نفت			۰/۴۴	۰/۰۰۰۳
	توجه به راهبردها و چشم‌اندازهای کلان حوزه بهره‌وری منابع انسانی در ورزش کشور			۰/۳۷	۰/۰۰۰۱
	بازنگری در سیاست‌های جذب و ارتقای بهره‌وری کارکنان تربیت‌بدنی وزارت نفت			۰/۵۵	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

در بررسی مدل بهره‌وری منابع انسانی تربیت‌بدنی وزارت نفت ۳۷ شاخص اثرگذار در قالب مؤلفه‌های توسعه توانمندسازی کارکنان، عوامل ساختاری برنامه‌ریزی، توسعه تعاملات و ارتباطات، ارزیابی و نظارت در میزان بهره‌وری و توانمندی، بومی‌سازی الگوهای بهره‌وری موفق، خلاقیت و نوآوری، فناوری‌های روز، مدیریت دانش سازمانی، سیاستگذاری کلان، عوامل انگیزاننده فردی و عوامل انگیزاننده سازمانی حاصل شد. شناسایی مؤلفه‌ها و شاخص‌های بهره‌وری به آگاهی مدیران می‌افزاید و بدیهی است عواملی که از دید آن‌ها پنهان بوده است و یا توجهی به آن نداشته‌اند، آشکار خواهد شد.

یافته‌ها نشان داد خلاقیت و نوآوری بر ارتقای بهره‌وری منابع انسانی تربیت‌بدنی وزارت نفت اثرگذار است. در یافته‌های پاول و همکاران (۲۰۱۷) و وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱) به خلاقیت اشاره شده است که با یافته‌های این تحقیق همخوان است. توجه به تکنیک‌های حل مسئله و توسعه رویکرد نوآوری در تربیت‌بدنی وزارت نفت می‌تواند بهره‌وری کارکنان را در این سازمان ارتقا دهد. همچنین لازم است مدیران تربیت‌بدنی وزارت نفت به کار گروهی و روش‌های جمعی در بهره‌وری کارکنان و سرمایه‌گذاری هوشمندانه در توسعه خلاقیت سرمایه انسانی اهتمام داشته باشند؛ بنابراین تفکر و ایده‌هایی که منجر به ارتقای بهره‌وری منابع انسانی خواهد شد نباید نسبت به آن‌ها بی‌توجه بود.

براساس یافته‌ها، بومی‌سازی الگوهای بهره‌وری و توسعه تعاملات و ارتباطات بر ارتقای بهره‌وری منابع انسانی تربیت‌بدنی وزارت نفت اثرگذارند. این یافته‌ها با یافته‌های پاول و همکاران (۲۰۱۷)، وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱) و کاوه و همکاران (۱۴۰۰) همخوان است. ممکن است سازمان‌هایی در زمینه توسعه بهره‌وری فعالیت‌های ورزشی و رفاهی و خدماتی

از الگوی خاصی تبعیت کنند. الگوگیری و سازگار کردن الگو با ظرفیت‌ها و قابلیت‌های تربیت‌بدنی وزارت نفت می‌تواند اثرگذاری بر توسعه بهره‌وری داشته باشد. در این راستا توسعه ارتباطات و تعاملات با سازمان‌هایی که به‌نحوی می‌توانند به توسعه منابع انسانی و بهره‌وری کارکنان وزارت نفت کمک کنند نباید مغفول واقع شوند. تعامل با فدراسیون‌های ورزشی جهت ارتقای توسعه مهارت‌های مربیگری و فنی ورزشی و نیز برگزاری مسابقات کارساز خواهد بود. درمجموع می‌توان گفت اگر در زمینه الگوسازی بهره‌وری در سازمان‌های موفق و الگوبرداری از آن‌ها توانمندی لازم وجود داشته باشد، در ایجاد سازمانی با رویکردهای نوآوری در مدیریت منابع انسانی و کار گروهی با چالش کمتری مواجه می‌شود.

در تحقیق حاضر مشخص شد، عوامل انگیزاننده سازمانی و عوامل انگیزاننده فردی بر ارتقای بهره‌وری منابع انسانی تربیت‌بدنی وزارت نفت اثرگذار هستند. این یافته‌ها با یافته‌های کومار پانجا (۲۰۲۱)، ارجی و همکاران (۱۳۹۸)، وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱) و کاوه و همکاران (۱۴۰۰) همخوان است. مشوق‌های سازمانی در راستای بهبود بهره‌وری و توانمندی مدیران و کارکنان تربیت‌بدنی به همراه ایجاد فرصت رشد و پیشرفت مدیران در رسته کاری خود بر ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در تربیت‌بدنی وزارت نفت مؤثر است. البته در این رابطه استمرار آموزش و بهسازی منابع انسانی حقوق و مزایا و پاداش‌ها تسهیل‌کننده هستند.

براساس یافته‌ها برنامه‌ریزی، عوامل ساختاری، ارزیابی و نظارت و سیاستگذاری کلان بر ارتقای بهره‌وری منابع انسانی تربیت‌بدنی وزارت نفت اثرگذارند. یافته‌های تحقیق حاضر با یافته‌های تحقیقات پاول و همکاران (۲۰۱۷)، وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱)، کاوه و همکاران (۱۴۰۰)، ارجی و همکاران (۱۳۹۸) همخوان است. می‌توان گفت تغییر سبک زندگی از سبک زندگی بی‌تحرکی به سبک زندگی فعال جهت ارتقای سطح سلامتی و گذراندن اوقات فراغت در کنار دوستان و همکاران به همراه جذابیت ورزش کارکنان سازمان‌ها را سمت ورزش خواهد کشاند. البته در این زمینه لازم است اقداماتی در زمینه برنامه‌ریزی سنجیده و در راستای تقویت این انگیزه‌ها در دستورکار مدیران قرار گیرد. اگرچه سیاست‌گذاری‌های کلان در توسعه ورزش کشور در تسهیل و هموار شدن فرایندهای اجرای این اقدامات اثر دارد و به بهبود بهره‌وری کمک می‌کند؛ اما ضرورت دارد استراتژی‌های دستیابی به اهداف تربیت‌بدنی وزارت نفت تدوین و اجرا شود. ساختارها و رویه‌هایی علمی برای دستیابی به اهداف تربیت‌بدنی وزارت نفت با رویکرد توانمندسازی کارکنان ایجاد شود.

یافته‌های این تحقیق نشان داد، توسعه توانمندسازی کارکنان بر ارتقای بهره‌وری تربیت‌بدنی وزارت نفت اثرگذار است. در این یافته‌ها با یافته‌های کومار پانجا (۲۰۲۱)، پاول و همکاران (۲۰۱۷) و وکیلی و خامه‌چی (۱۴۰۱) همخوانی وجود دارد؛ بنابراین ضرورت دارد برنامه‌های ویژه توانمندسازی کارکنان تدوین شود و با زمان‌بندی مشخص، توانمندسازی در راستای بهره‌وری منابع انسانی با گسترش دوره‌های آموزشی در دستورکار مدیران قرار گیرد. علاوه بر این اقدامات، ضروری است فرصت‌های لازم برای مشارکت در دوره‌های توانمندسازی فراهم شود و مدیران، مربیان و کارکنان با وظایف خود آشنا شوند.

ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در تربیت‌بدنی وزارت نفت، عملکرد این سازمان ورزشی را بهبود می‌بخشد و منجر به افزایش مشارکت کارکنان این وزارتخانه در فعالیت‌های ورزشی می‌شود و ضمن کمک به ارتقای سلامت جسمانی و روانی کارکنان به بهبود کیفیت زندگی کاری آن‌ها هم کمک می‌کند. اداره کل تربیت‌بدنی و سلامت وزارت نفت جمهوری اسلامی نیاز به مدلی داشت تا با افزایش آگاهی مدیران به ارتقای بهره‌وری منابع انسانی این سازمان کمک کند. در این تحقیق، شاخص‌ها و مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی تربیت‌بدنی وزارت نفت شناسایی شد تا مدیران با خیال آسوده و نسبت به توسعه ورزش در بین کارکنان وزارت نفت اقدام کنند.

یافته‌ها نشان داد عوامل ساختاری از اثرگذاری بالایی در ارتقای بهره‌وری تربیت‌بدنی وزارت نفت برخوردار است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود در انتصابات تربیت‌بدنی این وزارتخانه، معیارهای تجربه و تحصیلات مرتبط توأم با یکدیگر ازجمله معیارها و شاخص‌های مدنظر مدیران وزاتخانه باشد و از انتصابات با تجارب کاری غیرمرتبط و تحصیلات غیرمرتبط با ورزش پرهیز شود و ثبات مدیریت و رویکرد فرایندگرایی در تربیت‌بدنی وزارت نفت حاکم شود. همچنین یافته‌ها نشان داد توانمندسازی کارکنان بر بهره‌وری تربیت‌بدنی وزارت نفت مؤثر است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود از اقدامات گهگاهی در زمینه توانمندسازی کارکنان پرهیز شود و ضمن تدوین برنامه راهبردی مدون در این زمینه، تقویم اجرایی تهیه شود و به‌طور مداوم دوره‌های توانمندسازی و آموزش‌های ضمن خدمت اجرا شود.

منابع

- آسترکی، مرضیه. (۱۳۹۴) رابطه بین دوره‌های آموزشی ضمن خدمت با کارایی کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان لرستان، *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، دوره ۱۰، شماره ۴، ۱۹-۲۹.

- ارجی، مجید؛ نوربخش، پریوش؛ سپاسی، حسین؛ خدایاری، عباس (۱۳۹۸) طراحی مدل عوامل بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی تربیت‌بدنی دانشگاه آزاد اسلامی کشور، *علوم ورزش*، دوره ۱۱، شماره ۳۴، ۲۶-۴۳.
- بنسبردی، علی؛ اسماعیلی، محسن (۱۳۹۷) مطالعه اثر رهبری تحول‌گرا بر بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی کارکنان (مطالعه موردی: وزارت ورزش و جوانان)، *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره ۵، شماره ۴، ۳۱-۴۴
- چراغی، شهلا؛ امیرحسینی، سیداحسان؛ ترکفر، احمد (۱۴۰۱) تدوین مدل مدیریت عملکرد تربیت‌بدنی وزارت نفت براساس مدل تعالی سازمانی، *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*، دوره ۱۴، شماره ۵۴، ۹۹-۱۲۰
- حسین‌پور، داود؛ سهرابی، فاطمه؛ صلواتی، پرستو (۱۴۰۰). اندازه‌گیری بهره‌وری آموزش عالی. *مدیریت بهره‌وری*، دوره ۱۶، شماره ۵۸، ۶۴-۴۳.
- زارعیان جهرمی، مهران؛ زارعی، رضا (۱۳۹۶) رابطه بین رضایت شغلی و شادکامی با بهره‌وری کارکنان دانشگاه شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانش آزاد اسلامی مرودشت، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- شکری چافی، علی؛ اسماعیل‌پور، رضا (۱۳۹۵) ارائه مدل بهره‌وری نیروی انسانی مبتنی بر روش ساختاری تفسیری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی راهبرد شمال، دانشکده مدیریت و اقتصاد
- عوض‌زاده، مهدی. کبیری، محمد. (۱۴۰۰) بررسی رابطه مدیریت دانش با بهره‌وری کارکنان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، استان بوشهر، مرکز پیام نور، عسلویه.
- قراچورلو، نجف؛ قهرمانی نهر، جاوید (۱۴۰۱) تعیین شاخص‌های بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناورانه، دوره ۱۶، شماره ۶۱، ۲۱۷-۲۴۱.
- کاوه، کیانا؛ احمدی، امینه؛ معظمی، مجتبی (۱۴۰۰) ارائه مدل ارتقای بهره‌وری مدیران مبتنی بر باز مهندسی و آمایش آموزش عالی، مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، دوره ۱۰، شماره ۴، ۲۲۷-۲۴۷
- کیانی، ندا؛ رادفر، رضا (۱۳۹۴) شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سازمان با استفاده از مدل دیماتل، *مدیریت بهره‌وری*، سال ۹، شماره ۳۵، ۱۱۱-۱۳۰
- مزگی‌نژاد، سمیه؛ آیتی، محسن؛ پورشافعی، هادی (۱۴۰۰) نقش مدیریت کوانتومی در

بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به میانجی اشتیاق شغلی در کارکنان آموزش‌وپرورش شهر بیرجند، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، دوره ۱۲، شماره ۳، ۱۱۱-۱۲۳.

- میرمحمدصادقی، سیدعلیرضا؛ زارعی، مصطفی؛ طهماسبی، عباس (۱۳۹۷) شناسایی و رتبه‌بندی کارکردهای بهره‌وری کارکنان با استفاده از تلفیق BSC و متدولوژی مهندسی ارزش، *پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دوره ۱۰، شماره ۴، ۷۵-۱۰۰.

- وکیلی، یوسف؛ خامه‌چی، حامد (۱۴۰۱) فراتحلیل پیشایندهای بهره‌وری منابع انسانی، *مدیریت بهره‌وری*، دوره ۱۶، شماره ۶۰، ۱۶۷-۱۸۹.

- Dania M. Kurdy, Husam-Aldin Nizar, A., Rizwan, SH. (2023) The impact of remote working on employee productivity during COVID-19 in the UAE: the moderating role of job level, Journal of Business and Socio-economic Development, ISSN: 2635-1374
- Inglis S, Karem E, Danyielu K, Pastore D. (2021) Understanding retention factors in coaching and athletic management positions. Journal of Sport Management, 10, 237-49
- Kumar Panja, A. (2021) Effect of Organizational Behavior on Corporate Effectiveness, Journal of Contemporary Issues in Business and Government Vol. 27, No. 03,
- Manolova, T.S., Onkelinx, J.E., & Linda, F. (2016). The Human Factor: Investments in Employee Human Capital, Productivity, and SME Internationalization. Journal of International Managemetn, 22(4),351-364.
- Padmasiri, M. D., Sandamali, J. G. P., Mahalekamge, W. G. S., & Mendis, M. V. S. (2018). The Relationship between Training and Development and Employee Performance of Executive Level Employees in Apparel Organizations. International Invention of Scientific Journal, 2(01).
- Paul, S., Vijayaragavan, K., Premlata Singh, R. and Chahal, V. P. (2017) Determinants of research productivity of agricultural scientists: implications for the national agricultural research and education system of India, Published By: Current Science Association, 12(25), 252-257.