تاریخ دریافت: ۹۲/۰۵/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۲/۲۲

بررسی عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی دانشگر شرکت ملی نفت ایران

خدایار ابیلی[۱]- علی اصغر حیات[۲]- علیرضا یوزباشی[۳]

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران به روش توصیفی پیمایشی صورت گرفته است. تعداد ۹۰ نفر از کارشناسان واحدهای ستادی شرکت ملی نفت ایران از طریق روش سرشماری کامل انتخاب و به سوالات پرسشنامه که پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرنباخ مورد تائید قرار گرفته بود پاسخ دادند. داده های حاصل به دو شیوه توصیفی و استنباطی تحلیل شده اند. «t تک متغیره» محاسبه شده در سطح $\alpha = 0/05$ مبین معناداری تاثیر عوامل فردی؛ شایستگی، رضایت شغلی، توان و مهارت بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد خیلی زیاد بوده است. هم چنین «t تک متغیره» محاسبه شده در سطح $\alpha = 0/05$ مبین معناداری تاثیر عوامل سازمانی؛ مشارکت، انگیزش، ارتباطات سازمانی، آموزش بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد خیلی زیاد بوده است. نتایج «t تک متغیره» محاسبه شده در سطح $\alpha = 0/05$ مبین معناداری تاثیر عوامل شغلی؛ کار با معنی و چالش برانگیز، آزادی و استقلال عمل و وضوح نقش بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد خیلی زیاد بوده است. در نهایت آزمون فریدمن ضمن معنادار نشان دادن اظهارات پاسخگویان، اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر را به ترتیب شامل؛ عوامل فردی، عوامل شغلی و عوامل سازمانی نشان داد.

کلیدی واژه

عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل شغلی، بهره وری، نیروهای دانشگر، شرکت ملی نفت ایران.

[۱] فوق دکترای مدیریت آموزشی و دانشیار دانشگاه تهران- abili_hrm@yahoo.com

[۲] دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه خوارزمی

[۳] دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

مقدمه

فنا و بقای هر سازمانی وابسته به این است که این سازمان ها تا چه حد می‌توانند، ثروت(ارزش افزوده) تولید کنند. یعنی ارزش «نتایج بدست آمده» آنها بر ارزش کل «منابع مصروفه» آنها فزونی دارد(ابطحی و کاظمی، ۱۳۷۵: ۴۲). بهبود بهره‌وری، سازمان‌ها را قادر می‌سازد که رقابت های بین المللی و رشد خود را گسترش داده و همکاری اجتماعی خود را بهبود بخشند. بهره وری پایین حاکی از اتلاف منابع یک سازمان بوده و این امر نهایتاً منجر به از دست رفتن رقابت های بین المللی شده و به موجب آن فعالیت های تجاری سازمان کاهش می یابد(رانا[1]، ۱۹۹۷) به زعم رابینز سازمانی بهره ور است که به اهدافش در کمترین زمان و با کمترین هزینه دست یابد(اپلبام[2] و همکاران، ۲۰۰۵).

نیروی انسانی به عنوان دارایی های هوشمند سازمان ها، بزرگترین سرمایه هر سازمان می باشد. سازمان ها به سرمایه های انسانی خود، با توجه به دانش، شایستگی و قابلیت های آنها، به عنوان یک مزیت رقابتی نظر دارند(ابیلی و موفقی، ۱۳۸۶). بنابر این بر عهده مدیران است، تا قدرت عظیم نهفته استعداد های انسانی سازمان خود را شناخته و به شوق آورده و از آن استفاده بهینه نمایند.

از طرف دیگر در اقتصاد جهانی، اغلب سازمان ها قادر نیستند که افزایش هزینه مواد، کارکنان و دیگر منابع تولید خود را صرفاً با افزایش قیمت محصولات جبران نمایند. بهبود بهره وری نیروهای دانشگر فرصتی را برای سازمان فراهم می کند تا به جای اینکه صرفاً به دنبال کاهش و حذف هزینه ها باشند با بهبود تولید و فرآیند های خود به افزایش سود و منفعت سازمان کمک کنند(رامیرز و نمبهارد[3]، ۲۰۰۴).

جایگاه نیروی انسانی دانشگر در شرکت ملی نفت ایران و تاثیر آن در حفظ و توسعه موقعیت ملی و بین المللی شرکت ملی نفت بعنوان چهارمین شرکت تولید کننده نفت جهان و اصلی ترین شرکت صنعتی- اقتصادی کشور از حیث تاثیر در اقتصاد ملی بر کسی پوشیده نیست. بدون تردید با بالا رفتن اثربخشی و کارایی و در نتیجه بهره‌وری

---

1 - Rana
2 - Appelbaum
3 - Ramı´rez and Nembhard

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت است که می توان انتظار داشت بهره وری شرکت ملی نفت افزایش یابد. برای ارتقاء سطح بهره وری نیروهای دانشگر درشرکت ملی نفت، از مهمترین کارها آسیب شناسی و تحلیل مستمر نقاط قوت و ضعف و فرصت ها و تهدیدهایی است که نیروی انسانی کارآمد نفت در معرض آن است. طوری که حاصل و نتیجه آن ارزش افزوده بیشتر از منابع معین و بالا رفتن بهره وری باشد.

بهبود و ارتقای سطح بهره وری در شرکت ملی نفت از راه های مختلفی امکان پذیر است. شناخت عوامل مرتبط با بهره وری و میزان تاثیر آن مقدمه لازم در راه دستیابی به مکانیزم‌های ارتقای بهره وری است. به زعم لما[1] (۱۹۹۵) مطالعه عوامل موثر بر بهره‌وری (هم عواملی که تاثیر منفی دارند و هم عواملی که تاثیر مثبت دارند) ضروری می‌باشد، زیرا می‌توان عواملی که تاثیر مثبتی بر بهره‌وری دارند را شناسایی و مورد استفاده قرار داد و هم چنین با حذف عواملی را که اثر منفی بر بهره وری دارند سبب افزایش بهره‌وری شد.

بهره‌وری نیروهای دانشگر

واژه دانشگر اولین بار توسط پیتر دراکر در سال ۱۹۵۹ مطرح گردید و امروزه این واژه تمامی سازمان ها را وادار ساخته که برای ربودن گوی سبقت و بقاء در عصر دیجیتال از هیچ کوششی برای جلب و جذب کارکنانی که از این ویژگی برخوردارند، دریغ نورزند(خرقانی و سلسله، ۱۳۸۸). استولمن[2](۲۰۰۶) در توضیح دانشگران بیان می کند که آنها بطور بدیهی کارکنان غیر دستی محسوب می شوند و معمولاً به وسیله سازمان‌ها برای انجام فعالیت های نوآورانه بکار گمارده می شوند، نیروهای دانشگر به عنوان عضوی از سازمان می باشند که از دانش برای بهره وری بیشتر استفاده می کنند. هر فردی که از هر شکل از دانش ثبت شده استفاده کند، به عنوان دانشگر محسوب می شود. همچنین دراکر نیروهای دانشگر را افرادی توصیف می کند که از طریق پردازش

1.- Lema
2 Stuhlman

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

اطلاعات موجود، اطلاعات جدیدی را تولید، و بوسیله آن، مسائل را تعریف و حل نمایند و ارزش جدیدی ایجاد می کنند(هورویتز[1] و همکاران، ۲۰۰۳).

علیرغم اهمیت نیروهای دانشگر، آنها هنوز به وسیله روش هایی که در عصر صنعتی وجود داشته اند مدیریت می شوند(داونپورت[2]، ۲۰۰۶) اما امروزه بهبود بهره‌وری نیروهای دانشگر به عنوان بزرگترین چالش مدیریتی قرن و یک مزیت رقابتی مطرح می باشد. در محیط های کاری امروز که کارفرمایان با چالش افزایش بهره‌وری نیروهای دانشگر مواجه هستند، اهمیت سرمایه گذاری بر روی سرمایه‌های انسانی را مهم تشخیص داده اند زیرا ساختار اقتصادی مدام در حال تغییر است، در گذشته بهره‌وری بیشتر به کارکنان دستی محور وابسته بود، ولی به تدریج صنعت بطوری فزاینده ای به بهره وری نیروهای دانشگر وابسته شد و سازمان ها از تولید دستی به سمت مکانیزه شدن حرکت کردند. در این بین سهم نیروهای دانشگر در محل کار روند صعودی به خود گرفته و نیروهای دانشگر به سرعت به عنوان بزرگترین گروه در نیروی کار بسیاری از کشورهای در حال توسعه مطرح شدند(دراکر، ۱۹۹۹؛ ۲۰۰۲، به نقل از رابینسون، ۲۰۰۹).

در سال ۱۹۲۰ نسبت کارگران دستی محور به دانش محور دو به یک بود که این رقم در سال ۱۹۸۰ برعکس شد و تعداد دانشگران به دو برابر کارگران دستی محور رسید. به نظر می رسد نقطه میانی آن سال ۱۹۵۶ بوده است(داونپورت، ۲۰۰۲). در همین رابطه به زعم پیتر دراکر(۱۹۹۹) چالش امروز سازمان ها از افزایش بهره وری کارکنان دستی به اندازه گیری و افزایش بهره وری نیروهای دانشگر تغییر یافته است و این موضوع که چگونه بهره وری کارکنانی را که نه وظیفه ثابتی دارند، نه زمان استانداردی برای تولید، نه روش ثابتی برای انجام کار را اندازه گیری کنیم زیرا که کار دانش محور به آسانی قابل مشاهده و اندازه گیری نمی باشد(داونپورت و پروساک، ۲۰۰۰، به نقل از رامیرز و نمبهارد، ۲۰۰۴).

به زعم داونپورت(۲۰۰۶) به سه دلیل بهره‌وری نیروهای دانشگر دارای اهمیت می‌باشد:

---

1. Horwitz
2. Davenport

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

۱. نیروهای دانشگر یک طبقه بزرگ و در حال رشد از نیروی کار می باشند. اگر سازمانی نداند که چگونه یک سوم تا یک چهارم از نیروی کاری خود را بهره ورتر کند، در ارتباط با اقتصاد خود دچار مشکلاتی می گردد.
۲. نیروهای دانشگر گرانبهاترین نوع کارکنانی هستند که در سازمان ها مشغول فعالیت هستند. بنابراین دوچندان شرم آورتر می باشد، اگرآنان به اندازه توانشان بهره ور نباشند.
۳. نیروهای دانشگر برای رشد بسیاری از اقتصاد ها ضروری می باشند.

زیگون[۱](۱۹۹۸) مزایای بالقوه اندازه گیری بهره وری نیروهای دانشگر را شامل؛ بهبود گزینش کارکنان، پرداخت پاداش ها، پیش بینی های عملکرد، تعیین مهارت های غیر ضروی در سازمان، ثبت شغل، تعیین قابلیت های نیروی کار بر مبنای بهره وری صددرصد، برنامه ریزی استراتژیک، تعیین نیازهای ویژه، موازنه کار، کاهش ذهنی بودن ارزیابی و استقرار الگو برداری می داند(به نقل از نرگسیان، ۱۳۸۶). علی رغم مزایای بالقوه آن نگرانی ها و شک هایی در باره برخی روشهای اندازه گیری بهره وری نیروی کار دانشگر وجود دارد(پپیتون[۲]، ۲۰۰۲، به نقل از همان منبع). بنابراین در تلاش خود برای تعریف معیارهای کمی برای بهره وری دانشگران باید دقت کنیم، منحصر بودن دانشگران را دست کم نگیریم و هنگامی که از اصول اندازه گیری بهره وری برای دانشگران استفاده می کنیم باید متوجه تفاوت های میان کار دانش محور و کار دستی باشیم، چرا که کار دانش محور اغلب غیر متوالی است و نیاز به تصمیم گیری و خود رهبری افراد دارد.

[1]. Zigon
[2]. Pepiton

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

جدول شماره۱. مقایسه بهره وری کار دستی محور با کار دانش محور(موهانتا و همکاران، ۲۰۰۶)

بهره وری کار دانش محور	بهره وری کار دستی محور
کار غیر قابل مشاهده و نامحسوس می باشد	کار محسوس و قابل مشاهده می باشد
کار کلی نگر می باشد	کار تخصصی و ویژه می باشد
کار در حال تغییر می باشد	کار ایستا و ثابت می باشد
تاکید بر چیزهای در حال تغییر	تاکید بر روی چیزهای در حال حرکت
ساختار کم با تصمیمات بیشتر	ساختار بیشتر با تصمیمات کم
تمرکز بر روی سوالات شایسته(درست)	تمرکز بر روی پاسخ های شایسته

خلق نیروهای دانشگر با بهره‌وری بالا، مستلزم تغییر در نگرش افراد می باشد، در حالی که برای خلق کارکنان دستی محور با بهره وری بالا باید به آنان دستور داده شود. بنابراین برای خلق نیروهای دانشگر با بهره وری بالا باید به تغییر نگرش کل سازمان و نه فقط نگرش عده ای خاص از کارکنان اقدام شود.

به وسیله فرآیند بهبود بهره وری، سازمان ها می توانند بهره وری نیروهای دانشگر خود را بهبود بخشند. عملکرد و بهره وری نیروهای دانشگر را می توان از طریق فراهم آوردن اطلاعات مرتبط، محیط های مطلوب برای افزایش این اطلاعات، فرصت‌های آموزش مداوم و تعادل میان دستورالعمل ها و استقلال کاری افزایش داد (موهانتا و همکاران، ۲۰۰۶).

به زعم داونپورت و همکاران سازمان ها جهت دستیابی به سطوح بالایی از بهره‌وری بایستی نیروهای دانشگر باهوش و زیرک را به کار گیرند و با بکارگیری آنان در کارهای مناسب و اعطاء آزادی های لازم برای عمل کردن به طور فردی یا جمعی، آنان را برای افزایش بهره وری برانگیزانند(هامر[1] و همکاران، ۲۰۰۴).

در همین راستا دراکر(۱۹۹۹) شش عامل؛ تعریف وظیفه، استقلال کاری، نوآوری مداوم، یادگیری مداوم و آموزش پیوسته، کیفیت برون داد بعنوان الزام کار و تلقی نیروهای دانشگر به عنوان سرمایه نه بعنوان هزینه را به عنوان عوامل کلیدی موثر بر بهره‌وری نیروهای دانشگر معرفی می کند.

1 . Hammer

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

موهانتا[1] و همکاران(۲۰۰۶) نیز عوامل؛ یادگیری الکترونیکی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، آموزش توانمندی، توانا سازی دانشگران با آموزش اینترنتی، تکنولوژی اطلاعات، سیستم های اطلاعات و ارتباطات سیار(موبایل و...)، مدیریت دانش و تغیر نگرش را به عنوان فرایند هایی که سبب بهبود بهره وری دانشگران می شود، نام می برد.

آنتیکاینن و همکاران[2](۲۰۰۸) بیان می کند بهره وری یکی از عوامل کلیدی می‌باشد که توانایی سازمان را برای پیشرفت در عرصه رقابت تعریف می کند. سازمانها به طور عمومی و واحدهای صنعتی به طور خاص، برای رقابت در عرصه اقتصادی، راهی جز افزایش بهره وری نیروی انسانی، به عنوان اصلی ترین منبع استراتژیک خود ندارند(ابیلی و جاهد، ۱۳۸۸). در همین رابطه دراکر(۱۹۹۹) بیان می کند که چالش امروز سازمان ها اندازه گیری و افزایش بهره وری نیروهای دانشگر می باشد(رامیرز و نمبهارد، ۲۰۰۴). بر همین اساس مدیران موظف هستند تا استعداد های نهفته انسانی سازمان خود را شناخته و از آن استفاده بهینه نمایند و با توجه به عوامل موثر ایجاد انگیزه در ابعاد مادی(مانند حقوق و دستمزد، پاداش، امکانات رفاهی، محیط فیزیکی کار، ایمنی) و ابعاد غیر مادی(مانند وحدت شغل و مشاغل، امنیت شغلی، مساوات در سازمان و آموزش) که در ارتقای بهره وری تاثیر دارند را در سر لوحه تلاش های خود قرار دهند(طاهری، ۱۳۸۳ :۱۹۰).

با توجه به این، کانون توجه اغلب اندیشمندان در ارتقای بهره وری کارکنان در گرو سه عامل اساسی؛ آموزش، انگیزش و مشارکت می باشد. به جای القاء مفروضات خشک، اجرای برنامه های آموزش درست در سازمان‌ها، استفاده از انگیزاننده های پایدار به جای انگیزاننده های کلاسیک و بکارگیری فنون مشارکت افراد در تصمیم گیری‌ها و امور سازمان موجب خواهد شد سازمان به بهبود بهره وری مستمر و قابل ملاحظه‌ای دست یابد(رضایی، ۱۳۸۲).

رویکردهای متعددی در رابطه با طبقه بندی عوامل موثر بر بهره‌وری اتخاذ شده‌اند که در زیر به برخی از آنها اشاره می گردد:

1 . Mohanta
2. Antikainen.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

به زعم اوتوته(۲۰۰۸) عمده ترین عوامل موثر بر بهره وری شامل؛ کار با معنی و چالش برانگیز، خود مدیریتی، رهبری حمایتی، مهارت های چند بعدی، اولویت برای سیستم پاداشی فرد و اولویت برای سیستم پاداشی گروه می باشند.

هم چنین طاهری(۱۳۸۳) از آموزش شغلی کارکنان و مدیران، ارتقاء انگیزش میان کارکنان برای کار بهتر و بیشتر، ایجاد زمینه های مناسب به منظور ابتکار و خلاقیت کارکنان و مدیران، برقرای نظام پرداخت مناسب مبتنی بر عملکرد و برقرای نظلم تنبیه و تشویق، وجدان کاری و انضباط اجتماعی و تسلط سیاست های سازمان بر امور را به عنوان کلیدی ترین عوامل موثر بر افزایش بهره وری یاد کرده است.

به زعم رویلوفسن[1](۲۰۰۲) عمده ترین عوامل موثر بر بهره وری نیروی کار شامل؛ مسائل خانوادگی، روابط شخصی، استرس شغلی و نارضایتی شغلی(نارضایتی شغلی برانگیزش کارکنان اثر می گذارد) می باشد.

در پژوهشی طیبی و باغبانیان(۱۳۸۱) توان، شناخت شغل، بازخورد عملکرد، حمایت سازمانی، انگیزش، اعتبار، سازگاری محیطی به عنوان مهمترین عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی شناسایی کر دند. همچنین علاء ملکی و همکاران(۱۳۸۱) در پژوهشی دریافتند که افراد ناراضی از عوامل مختلف شغلی(عوامل مادی انگیزش، ساختار سازمانی، آموزش و مهارت شغلی) دارای بهره وری ضعیف بوده و افراد راضی از عوامل مختلف شغلی از بهره وری بیشتری برخوردارند و بین کلیه عوامل مختلف شغلی و بهره‌وری رابطه معنی داری وجود دارد.

والترز (۲۰۰۷) نیز به بررسی تاثیر مدل ارتباط رهبر- پیرو (LMX) بر بهره وری نیروی انسانی پرداخته است که بر طبق آن زمانی که رابطه بین کارفرما و کارمند نزدیک باشد و مدیر در تصمیم گیری های سازمان از کارمندش مشورت بخواهد بهره‌وری کارکنان بالا خواهد رفت.

انشاسی و همکاران(۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی کار در پروژه های ساختمانی، مهم ترین عواملی که تاثیر منفی بر بهره وری کارکنان داشتند را شناسایی کردند که به ترتیب عبارتند از: کمبود مواد، فقدان تجربه کارگر، فقدان نظارت، سوء تفاهم میان کارگران و سرپرستان، تغییر نقشه و مشخصات

1. Roelofsen

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

در طول انجام کار، تاخیر در پرداخت‌ها، عدم وفاداری کارکنان، تاخیر در بازرسی، هفت روز کار در هفته بدون تعطیلات و کمبود ابزار و تجهیزات.

در این پژوهش با مطالعه پیشینه تحقیقات داخلی و خارجی سعی بر آن شد که با رویکردی جامع، عواملی را که مورد تاکید محققان است و با ویژگی ها، خصوصیات و نوع کار نیروهای دانشگر همخوانی داشتند انتخاب گردید(جدول شماره۲). با توجه به مدل کاپلمن(۱۹۸۶) که عوامل تاثیر گذار بر بهروری را به سه دسته عوامل فردی، سازمانی و شغلی تقسیم بندی کرده است و نسبت به سایر مدل های موجود از جامعیت، مقبولیت و تاکید بیشتری برخوردار بوده استفاده گردیده و در این پژوهش عوامل فردی شامل؛ رضایت شغلی، شایستگی، توان و مهارت، عوامل سازمانی شامل؛ مشارکت، آموزش، انگیزش، ارتباطات سازمانی و عوامل شغلی شامل؛ وضوح نقش، استقلال و آزادی عمل و کار با معنی و چالش برانگیز می باشد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

جدول شماره(۲). بررسی پژوهش‌های مطروحه در زمینه عوامل موثر بر بهره‌وری

عوامل	ابعاد مورد بررسی	صاحبنظران
عوامل فردی	رضایت شغلی	بهرامی(۱۳۸۵)، میلر و مونگه(۱۹۸۶)، آلی(۲۰۰۵)، رانا (۱۹۹۷)، اپلبام(۲۰۰۵)، بهاتی و کوارشی(۲۰۰۷)، ام پوتی(۱۹۸۵)، انشاسی(۲۰۰۷)، تقی زادگان(۱۳۸۰)، رئیسی و موسی زاده(۱۳۸۵)، امامی میبدی(۱۳۷۵)، پرووست(۲۰۰۵)
	شایستگی	دیجلا(۲۰۰۸)، انشاسی و همکاران(۲۰۰۷)، کلیک اوکوموس (۲۰۰۵)، اینسورث و نیول اسمیت به نقل ازخاکی(۱۳۸۸)، کومار و سایورش(۲۰۰۸)
	توان و مهارت	کنفرانس بین المللی کار(۲۰۰۸)، اوتوته(۲۰۰۸)، بهرامی(۱۳۸۵)، عبدالوهاب و همکاران (۲۰۰۸)، هرسی و گلد اسمیت به نقل از خاکی(۱۳۸۸)، کومار و سایورش(۲۰۰۸)، تقی زادگان(۱۳۸۰)، کلیک و اوکوموس (۲۰۰۵)، شکری(۱۳۷۵)، امینی و حجازی آزاد(۱۳۸۶)
عوامل سازمانی	مشارکت	دیجلا(۲۰۰۸)، بهاتی و کوارشی(۲۰۰۷)، مسی و ریلی۲۰۰۳ به نقل از وود(۲۰۰۸)، اپلبام(۲۰۰۵)، انشاسی و همکاران(۲۰۰۷)، ساوری(۱۹۹۸)، کومار و سایورش(۲۰۰۸)،رئیسی و موسی زاده(۱۳۸۵)، امامی میبدی(۱۳۷۵)،
	آموزش	دیجلا(۲۰۰۸)، دراکر(۱۹۹۹)، کنفرانس بین المللی کار(۲۰۰۸)، طاهری(۱۳۸۳)، شونویل(۲۰۰۱)، رانا (۱۹۹۷)، کلیک اوکوموس (۲۰۰۵)، عبدالوهاب و همکاران (۲۰۰۸)، بهدا و همکاران(۲۰۰۳)، ام پوتی(۱۹۸۵)، انشاسی و همکاران(۲۰۰۷)، کونتی(۲۰۰۵) به نقل از آقازاده(۲۰۰۷)، آنتیکاینن(۲۰۰۸)، کومار و سایورش(۲۰۰۸)، تقی زادگان(۱۳۸۰)، رئیسی و موسی زاده(۱۳۸۵)، کلیک و اوکوموس، (۲۰۰۵)، امامی میبدی(۱۳۷۵، امینی و حجازی آزاد(۱۳۸۶)
	انگیزش	دیجلا(۲۰۰۸)، طاهری(۱۳۸۳)، لیو و همکاران(۲۰۰۷)، رانا (۱۹۹۷)، انشاسی و همکاران(۲۰۰۷)، کلیک اوکوموس (۲۰۰۵)، اپلبام(۲۰۰۵)، بهداو همکاران(۲۰۰۳)، آنتیکاینن و همکاران (۲۰۰۸)، کومار و سایورش(۲۰۰۸)، تقی زادگان(۱۳۸۰)،رئیسی و موسی زاده(۱۳۸۵)، کلیک و اوکوموس، (۲۰۰۵)، شکری(۱۳۷۵)، آراسته(۱۳۸۶).
	ارتباطات سازمانی	لیم(۱۹۹۵)، کومار و سایورش(۲۰۰۸)، دولت مالزی(۱۹۹۱) به نقل از دیجلا(۲۰۰۸)، رئیسی و موسی زاده(۱۳۸۵)، رحمانی(۱۳۷۷)، آراسته(۱۳۸۶).
عوامل شغلی	وضوح نقش	اینسورث و نیول اسمیت به نقل ازخاکی(۱۳۸۸)، هرسی و گلد اسمیت به نقل از خاکی(۱۳۸۸)، طاهری(۱۳۸۳)، دراکر(۱۹۹۹)، کیت دیویس و جان نیواستورم(۱۹۸۶)
	استقلال عمل	باکر(۲۰۰۸) و شیوتا(۲۰۰۶)، به نقل از عباسی و همکارن(۲۰۰۹)، دراکر(۲۰۰۲)، رابینسون(۲۰۰۹)، دراکر(۱۹۹۹)، موهانتا و همکاران(۲۰۰۶)،رئیسی و موسی زاده(۱۳۸۵)
	کار با معنی و چالش برانگیز	اوتوته(۲۰۰۸)، آنتیکاینن و همکاران (۲۰۰۸)، رابینسون(۲۰۰۹)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

بنابر زمینه های مذکور و اینکه شناسایی عوامل موثر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران می تواند موجبات نیل به اهداف سازمانی را فراهم آورد، به این منظور، پژوهش حاضر با بررسی عوامل موثر بر بهره وری سعی دارد به سوالات ذیل پاسخ دهد؛

۱) عوامل فردی موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران کدامند؟
۲) عوامل سازمانی موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران کدامند؟
۳) عوامل شغلی موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران کدامند؟
۴) اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران چگونه است؟

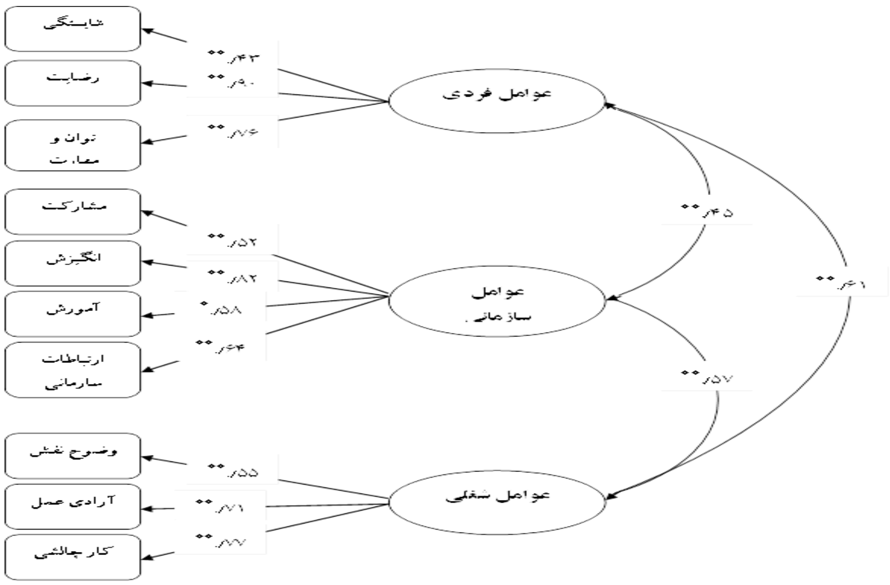
روش شناسی تحقیق

با عنایت به اهمیت و نیاز به بررسی بیشتر در خصوص شناسایی عوامل تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروهای دانشگر در بنگاههای تولیدی و خدماتی، این پژوهش به بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر به روش توصیفی- پیمایشی پرداخته شد در این پژوهش برای سنجش عوامل موثر بر بهره وری دانشگران از پرسشنامه محقق ساخته ای استفاده شده است. این ابزار شامل ۵۰ سوال است که از این میان عوامل فردی ۱۴ سوال، عوامل شغلی ۱۳ سوال و عوامل سازمانی ۲۳ سوال را در بر می گیرند. در این پرسشنامه عوامل سازمانی به سنجش زیر مولفه هایی چون؛ مشارکت، انگیزش، ارتباطات سازمانی، آموزش می پردازد. عوامل شغلی در این پرسشنامه به سنجش زیر مولفه هایی چون؛ کار با معنی و چالش برانگیز، آزادی و استقلال عمل وضوح نقش می‌پردازد. همچنین عوامل فردی نیز در این پرسشنامه ابعاد؛ توان و مهارت، رضایت شغلی و شایستگی را مورد سنجش قرار می دهد. هچنین پایایی پرسشنامه فوق ۰/۹۶ بدست آمد که نشان از اعتبار بالای این ابزار دارد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

در ادامه برای بررسی روایی ابزار فوق از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. تحلیل عامل تأییدی در واقع یک مدل آزمون تئوری است، که در آن پژوهشگر تحلیل خود را با یک فرضیه قبلی آغاز می‌کند. این مدل، که مبتنی بر یک شالوده تجربی و نظری قوی است، مشخص می‌کند که کدام متغیرها با کدام عامل‌ها، و کدام عامل‌ها با کدام عامل‌ها همبسته شود. روش تأییدی بعد از مشخص کردن عامل‌های پیش تجربی، از طریق تعیین برازندگی مدل عاملی از پیش تعیین شده، تطابق بهینه ساختارهای عاملی مشاهده شده و نظری را برای مجموعه داده‌ها آزمون می‌کند.

شکل شماره (۱) نتایج مربوط به بارهای عاملی هر یک از عامل ها



همچنین از مشخصه‌های $\chi2/df$، RMSEA، GFI، CFI وAGFI در این پژوهش برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. مشخصه های نکویی برازش نشان می‌دهد مقدار $\chi2/df$ برابر با ۳/۰۱ بوده که قابل قبول است. شاخص RMSEA برابر با ۰۶۲/. می باشد که این مقدار پایین تر از حد مجاز (۸/.) بوده و مقدار

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

شاخصهایGFI،AGFI و CFI به ترتیب برابر با ۹۱/.، ۹۴/. و ۹۳/. می باشد که از میزان مورد قبول این شاخص ها حکایت دارد. در نهایت می توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار می باشد.

جدول شماره ۲ :شاخص های برازش نیکویی برازش

شاخص های نیکویی برازش	$\chi2/df$	(RMSEA	(GFI)	(AGFI)	(CFI)
مقدار	۳/۰۱	۰/۰۶۲	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۳

مقادیر جدول شماره دو، برازش مناسب ابزار تحقیق را با داده‌های گردآوری شده نشان می‌دهند. بنابراین می توان گفت که پرسشنامه مذکور، با توجه به تحلیل عاملی تائیدی، با ۵۰ گویه، ساختاری سه عاملی و با قدرت تبیین‌کنندگی بالا دارد. بدین ترتیب این پرسشنامه روایی لازم را دارا می‌باشد.

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنانی می باشند که با توجه به تعاریف ما از نیروهای دانشگر در ستاد شرکت ملی نفت ایران مشغول به فعالیت بودند. در این پژوهش به دلیل حجم پایین جامعه آماری و برای افزایش دقت نتایج تحقیق از روش سرشماری کامل استفاده شده که در نهایت تعداد ۹۰ پرسشنامه پاسخ داده شده و با توجه به نوع داده ها و مقیاس سنجش آنها از آزمون های پارامتریک از جمله؛ **t** تک متغیره و فریدمن جهت تحلیل استنباطی داده ها استفاده شده است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

یافته های پژوهش

اولین سوال پژوهش عبارت بود از اینکه عوامل فردی موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران کدامند؟

همانطور که اشاره گردید در این پژوهش عوامل فردی شامل مولفه‌های؛ شایستگی، رضایت شغلی و توان و مهارت بود به منظور بررسی تاثیر این عوامل بر بهره‌وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران از آزمون «t تک نمونه ای» استفاده گردید. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که «t» محاسبه شده در سطح معناداری ۰/۰۱ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخ گویان در خصوص تاثیر این عوامل بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است(جدول شماره ۳).

جدول شماره۳. .مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر عوامل فردی
بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی(m = 3)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	سطح معناداری
توان و مهارت	۴/۲۴	۰/۵۹۷	۰/۰۶۳	۱۹/۷۰	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۴/۲۷	۰/۶۹۲	۰/۰۷۳	۱۷/۴۵	۰/۰۰۰
شایستگی	۴/۳۰	۰/۵۳۳	۰/۰۵۶	۲۳/۰۷	۰/۰۰۰

دومین سوال پژوهش عبارت بود از اینکه عوامل سازمانی موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران کدامند؟

با توجه به اینکه در این پژوهش عوامل سازمانی شامل مولفه های؛ مشارکت، انگیزش، ارتباطات سازمانی و آموزش بود به منظور بررسی تاثیر این عوامل بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران از آزمون «t تک نمونه ای» استفاده گردید. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که «t» محاسبه شده در سطح معناداری ۰/۰۱ از مقدار

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخ گویان در خصوص تاثیر عوامل مشارکت، انگیزش و آموزش در حد گزینه خیلی زیاد و هم چنین تاثیر عامل ارتباطات سازمانی بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است(جدول شماره ۴).

جدول شماره ٤. .مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر عوامل سازمانی بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی(m = 3)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	سطح معناداری
مشارکت	۴/۰۶	۰/۷۰۴	۰/۰۷۴	۱۴/۳۵	۰/۰۰۰
انگیزش	۴/۱۹	۰/۷۸۱	۰/۰۸۲	۱۴/۵۲	۰/۰۰۰
ارتباطات سازمانی	۳/۹۸	۰/۷۰۹	۰/۰۷۴	۱۳/۱۵	۰/۰۰۰
آموزش	۴/۰۴	۰/۷۰۷	۰/۰۷۴	۱۴	۰/۰۰۰

سومین سوال پژوهش عبارت بود از اینکه «عوامل شغلی موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت کدامند؟»

از آنجا که در این پژوهش عوامل شغلی شامل مولفه های؛ کار با معنی و چالش بر انگیز، آزادی و استقلال عمل در کار و وضوح نقش بود به منظور بررسی تاثیر این عوامل بر بهره‌وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران از آزمون «t تک نمونه ای» استفاده گردید. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که «t» محاسبه شده در سطح معناداری ۰/۰۱ از مقدار بحرانی جدول بزرگتر بوده بنابراین می‌توان اذعان داشت، میانگین نظرات پاسخ گویان در خصوص تاثیر این عوامل بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است(جدول شماره ۵).

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

جدول شماره ۵. .مقایسه میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر عوامل شغلی بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران با میانگین طیف پنج ارزشی(m = 3)

ابزار	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	t	سطح معناداری
کار با معنی و چالش بر انگیز	۴/۲۲	۰/۶۶۴	۰/۰۷۰	۱۷/۵۲	۰/۰۰۰
آزادی و استقلال عمل در کار	۴/۰۸	۰/۶۸۹	۰/۰۷۲	۱۴/۹۵	۰/۰۰۰
وضوح نقش	۴/۰۴	۰/۸۶۹	۰/۰۹۱	۱۱/۳۶	۰/۰۰۰

چهارمین سوال پژوهش عبارت بود از اینکه «اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران چگونه است»؟

آزمون فریدمن در رابطه با رتبه بندی اظهارات پاسخگویان، اولویت‌بندی عوامل فردی مورد بررسی را به ترتیب شامل؛ شایستگی، رضایت شغلی و توان و مهارت نشان داده اما نتایج آزمون حاکی از عدم معناداری رتبه بندی مذکور می باشد

آزمون فریدمن ضمن معنادار نشان دادن اظهارات پاسخگویان، اولویت‌بندی عوامل سازمانی مورد بررسی را به ترتیب شامل؛ انگیزش، مشارکت، آموزش و ارتباطات سازمانی نشان داده است.

همچنین آزمون فریدمن حاکی از آن بود که رتبه بندی اظهارات پاسخگویان در خصوص عوامل شغلی موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر به ترتیب شامل؛ کار با معنی و چالش برانگیز، آزادی و استقلال عمل و وضوح نقش بوده اما نتایج آزمون حاکی از عدم معناداری رتبه بندی مذکور می باشد

در آخر با استفاده ازآزمون فریدمن به رتبه بندی عوامل کلی موثر بر بهره وری پرداخته شد، که آزمون فریدمن ضمن معنادار نشان دادن اظهارات پاسخگویان، اولویت‌بندی عوامل موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر را به ترتیب شامل؛ عوامل فردی، شغلی و سازمانی نشان داد(جدول شماره ۶).

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

جدول شماره ٦. رتبه بندی میزان اهمیت عوامل مورد بررسی در بهره روی نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران

	زیر مولفه های بهره وری	میانگین رتبه	اولویت	df	خی دو	sig
عوامل فردی	شایستگی	۲/۰۶	اول	۲	/۹۷ ۱	۰/۳۷۳
	رضایت شغلی	۲/۰۶	اول			
	توان و مهارت	۱/۸۹	دوم			
عوامل سازمانی	مشارکت	۲/۴۶	دوم	۳	/۷۹ ۱۴	۰/۰۰۲
	انگیزش	۲/۹۲	اول			
	ارتباطات سازمانی	۲/۲۴	چهارم			
	آموزش	۲/۳۸	سوم			
عوامل شغلی	کار با معنی و چالش برانگیز	۲/۱۱	اول	۲	/۸۰ ۱	۰/۴۰۵
	آزادی و استقلال عمل	۱/۹۴	دوم			
	وضوح نقش	۱/۹۴	دوم			
عوامل موثر بر بهره وری	عوامل فردی	۲/۴۶	اول	۲	/۳۰ ۳۰	۰/۰۰۰
	عوامل سازمانی	۱/۶۸	سوم			
	عوامل شغلی	۱/۸۶	دوم			

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

بحث و نتیجه گیری

در زمینه عوامل فردی موثر بر بهره وری نتایج تحلیل استنباطی حاکی از آن بود که میانگین اظهارات پاسخ گویان در خصوص تاثیر توان و مهارت بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده و با توجه به مبانی پژوهشی و نتایج بدست آمده، می توان اذعان داشت که یافته های پژوهش در خصوص تاثیر توان و مهارت بر بهره وری نیروهای دانشگر هم راستا با پژوهش های اوتوته(۲۰۰۸)، بهرامی(۱۳۸۵)، عبدالوهاب و همکاران (۲۰۰۸)، هرسی و گلد اسمیت به نقل از خاکی(۱۳۸۸)، کومار و سایورش(۲۰۰۸)، تقی زادگان(۱۳۸۰)، کلیک و اوکوموس (۲۰۰۵)، شکری(۱۳۷۵)، امینی و حجازی آزاد(۱۳۸۶)، شکری(۱۳۷۵) می باشد.

در زمینه عوامل فردی موثر بر بهره وری هم چنین نتایج تحلیل استنباطی حاکی از آن بود که میانگین اظهارات پاسخگویان در خصوص تاثیر رضایت شغلی بر بهره‌وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده و با توجه به مبانی پژوهشی و نتایج بدست آمده، می توان اذعان داشت که یافته های پژوهش در خصوص تاثیر رضایت شغلی بر بهره وری نیروهای دانشگر هم راستا با یافته های بهرامی(۱۳۸۵)، میلر و مونگه(۱۹۸۶)، آلی(۲۰۰۵)، رانا (۱۹۹۷)، اپلبام(۲۰۰۵)، بهاتی و کوارشی(۲۰۰۷)، انشاسی(۲۰۰۷)، تقی زادگان(۱۳۸۰)، رئیسی و موسی زاده(۱۳۸۵)، امامی میبدی(۱۳۷۵)، پرووست(۲۰۰۵)می باشد.

در زمینه عوامل فردی موثر بر بهره وری نتایج تحلیل استنباطی حاکی از آن بود که میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر شایستگی بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران نیز در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است. در همین راستا در مدل عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی میوری اینسورث و نیول اسمیت شایستگی به عنوان عاملی بنیادی در بهره وری منابع انسانی معرفی شده است. همچنین به زعم کومار و سایورش(۲۰۰۸) بهره وری بطور اساسی به شایستگی ها و مهارت های منابع انسانی وابسته است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

در زمینه عوامل فردی موثر بر بهره وری نتایج تحلیل استنباطی حاکی از آن بود که میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر شایستگی بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران نیز در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده و با توجه به مبانی پژوهشی فوق و نتایج بدست آمده، می توان اذعان داشت که یافته‌های پژوهش در خصوص تاثیر شایستگی بر بهره وری نیروهای دانشگر هم راستا با پژوهش‌های دیجلا(۲۰۰۸)، انشاسی و همکاران(۲۰۰۷)، کلیک اوکوموس (۲۰۰۵)، اینسورث و نیول اسمیت به نقل ازخاکی(۱۳۸۸) و کومار و سایورش(۲۰۰۸)می باشد.

در زمینه عوامل سازمانی موثر بر بهره وری نتایج تحلیل استنباطی حاکی از آن بود که میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر مشارکت بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده و با توجه به مبانی پژوهشی و نتایج بدست آمده، می توان اذعان داشت که یافته های این پژوهش در خصوص تاثیر مشارکت کارکنان بر بهره وری آنان هم راستا با یافته های مسی و ریلی (۲۰۰۳)، حاجحسینی(۱۳۷۸)، رئیسی و موسی زاده(۱۳۸۵)، امامی میبدی(۱۳۷۵)، اپلبام(۲۰۰۵)، رانا(۱۹۹۹)، دیجلا و گالیوج(۲۰۰۸)، کومار و سایورش (۲۰۰۸) و بهاتی و کوارشی(۲۰۰۷) می باشد.

در زمینه عوامل سازمانی موثر بر بهره وری نتایج تحلیل استنباطی حاکی از آن بود که میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر انگیزش بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیادبه لحاظ آماری معنادار بوده و با توجه به مبانی پژوهشی و نتایج بدست آمده، می توان اذعان داشت که یافته های پژوهش در خصوص تاثیر انگیزش بر بهره وری هم راستا با یافته های دیجلا(۲۰۰۸)، طاهری(۱۳۸۳)، لیو و همکاران(۲۰۰۷)، رانا (۱۹۹۷)، انشاسی و همکاران(۲۰۰۷)، کلیک اوکوموس (۲۰۰۵)، اپلبام(۲۰۰۵)، بهداو همکاران(۲۰۰۳)، آنتیکاینن و همکاران (۲۰۰۸)، کومار و سایورش(۲۰۰۸)،کلیک و اوکوموس، (۲۰۰۵)، شکری(۱۳۷۵)، آراسته(۱۳۸۶)، طیبی و باغبانیان(۱۳۸۱)، قاسمی(۱۳۷۵) ، علاء ملکی و همکاران(۱۳۸۱) می باشد.

در زمینه عوامل سازمانی موثر بر بهره وری نتیجه تحلیل استنباطی حاکی ازآن بود که میانگین نظرات پاسخگویان در خصوص تاثیر ارتباطات سازمانی بر بهره وری

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده و با توجه به مبانی پژوهشی و نتایج بدست آمده می توان اذعان داشت که یافته های پژوهش در خصوص تاثیر ارتباطات سازمانی بر بهره وری نیروهای دانشگر هم راستا با یافته های رئیسی و موسی زاده(۱۳۸۵)، هافمن و مهرا(۱۹۹۹)، آراسته(۱۳۸۶)، کومار و سایورش(۲۰۰۸)، شکور شهابی و همکاران(۱۳۸۷) می باشد.

در زمینه عوامل سازمانی موثر بر بهره وری نتایج تحلیل استنباطی حاکی از آن بود که میانگین نظرات پاسخ گویان در خصوص تاثیر آموزش بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده و با توجه به مبانی پژوهشی و نتایج بدست آمده، می توان اذعان داشت که یافته های پژوهش در خصوص تاثیر آموزش بر بهره وری نیروهای دانشگر هم راستا با یافته های دراکر(۱۹۹۹)، شونویل(۲۰۰۱)، رانا(۱۹۹۷)، کلیک اوکوموس(۲۰۰۵)، عبدالوهاب و همکاران(۲۰۰۸)، بهدا و همکاران(۲۰۰۳)، انشاسی و همکاران(۲۰۰۷)، کونتی(۲۰۰۵) به نقل از آقازاده(۲۰۰۷)، آنتیکاینن(۲۰۰۸)، کومار و سایورش(۲۰۰۸)، شکور شهابی و همکاران(۱۳۸۷)، علاء ملکی و همکاران(۱۳۸۱)، بارتل(۱۹۹۱)، جین، ۱۹۹۸، به نقل از احمد زاده(۱۳۸۶) می باشد.

در زمینه عوامل شغلی موثر بر بهره وری تحلیل استنباطی حاکی از آن بود که میانگین نظرات پاسخ گویان در خصوص تاثیر کار با معنی و چالش برانگیز بر بهره وری نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است. در همین راستا اوتوته(۲۰۰۸) کار با معنی و چالش برانگیز را بعنوان یکی از ابعاد بهره‌روی کارکنان درنظر می گیرد. دانشگران معمولاً استعداد و تخصص شان را هنگام کار کردن در پروژه های تیمی و کارهای چالشی نسبت به کارهای روزمره و روتین بیشتر بکار می گیرند(دراکر، ۲۰۰۲، به نقل از رابینسون، ۲۰۰۹) زیرا نوع فعالیت‌هایی که دانشگران طالب انجام آن هستند بیشتر چالشی است، لذا قرار گرفتن در محیط‌هایی با سئوالات و تلاش برای رفع ابهامات موجود آنها را به رضایت نسبی می‌رساند. بر همین اساس ارائه وظایف معنی دار و فراتر از سطح تلاش فعلی برای به چالش کشیدن دانشگران، یکی دیگر از راههایی است که کارفرمایان می توانند دانشگران خود را بر انگیزانند و آنها را بهره ورتر سازند. در مجموع می توان اذعان داشت که

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

یافته‌های این پژوهش در خصوص تاثیر کار با معنی و چالش برانگیز بر بهره وری نیروهای دانشگر هم راستا با یافته های اوتوته(۲۰۰۸)، آنتیکاینن و همکاران (۲۰۰۸)، رابینسون(۲۰۰۹) می باشد.

در زمینه عوامل شغلی موثر بر بهره وری دیگر نتایج تحلیل استنباطی حاکی از آن بود که میانگین نظرات پاسخ گویان در خصوص تاثیر آزادی و استقلال عمل بر بهره‌وری نیروهای دانشگرشرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده و در مجموع و با توجه به مبانی پژوهشی و نتایج بدست آمده، می توان اذعان داشت که یافته های پژوهش در خصوص تاثیر آزادی و استقلال عمل بر بهره‌وری نیروهای دانشگرشرکت ملی نفت ایران هم راستا با یافته های باکر(۲۰۰۸)، شیوتا(۲۰۰۶)، به نقل از عباسی و همکارن(۲۰۰۹)، دراکر(۲۰۰۲)، رابینسون(۲۰۰۹)، دراکر(۱۹۹۹)، موهانتا و همکاران(۲۰۰۶)، رئیسی و موسی زاده(۱۳۸۵)می باشد.

در زمینه عوامل شغلی موثر بر بهره وری نتایج تحلیل استنباطی حاکی از آن بود که میانگین نظرات پاسخ گویان در خصوص تاثیر وضوح نقش بر بهره وری نیروهای دانشگرشرکت ملی نفت ایران در حد گزینه خیلی زیاد به لحاظ آماری معنادار بوده است. در همین راستا در مدل های عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی میوری اینسورث و نیول اسمیت، هرسی و گلد اسمیت، کیت دیویس و جان نیواستورم(۱۹۸۶) وضوح نقش به عنوان عاملی بنیادی در بهره وری منابع انسانی معرفی شده است. همچنین طیبی و باغبانیان(۱۳۸۱) در پژوهشی به بررسی عوامل موثر بر میزان بهره‌وری نیروی انسانی پرداختند و نتیجه گرفتندکه وضوح نقش بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر دارد. در مجموع و با توجه به مبانی پژوهشی فوق و نتایج بدست آمده، می‌توان اذعان داشت که یافته های پژوهش در خصوص تاثیر وضوح نقش بر بهره وری نیروهای دانشگرهم راستا با یافته های اینسورث و نیول اسمیت، هرسی و گلد اسمیت به نقل از خاکی(۱۳۸۸)، کیت دیویس و جان نیواستورم(۱۹۸۶)، طیبی و باغبانیان(۱۳۸۱)، طاهری(۱۳۸۳) و دراکر(۱۹۹۹) می باشد.

هم چنین نتایج پژوهش حاکی از آن بود که اولویت‌بندی عوامل فردی به ترتیب شامل؛ شایستگی، رضایت شغلی و توان و مهارت می باشد. اما نتایج آزمون حاکی از عدم معناداری رتبه بندی مذکور می باشد. همچنین اولویت‌بندی عوامل سازمانی مورد

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

بررسی ضمن معنادار بودن به ترتیب شامل؛ انگیزش، مشارکت، آموزش و ارتباطات سازمانی گزارش گردید. در خصوص عوامل شغلی موثر بر بهره وری نیروهای دانشگر نیز نتایج پژوهش حاکی از آن بود که رتبه بندی اظهارات پاسخ گویان در این خصوص به ترتیب شامل؛ کار با معنی و چالش برانگیز، آزادی و استقلال عمل و وضوح نقش بوده اما نتایج آزمون حاکی از عدم معناداری رتبه بندی مذکور می باشد. سرانجام نتایج پژوهش نشان داد که رتبه بندی اظهارات پاسخ گویان در خصوص عوامل موثر بر بهره‌وری نیروهای دانشگر نیز به ترتیب شامل؛ عوامل فردی، شغلی و سازمانی می باشد.

با توجه به اولویت بندی این عوامل و هم چنین زیرمولفه های آنها و اینکه بهره‌وری نیروهای دانشگر با توجه به ماهیت و نوع فعالیت آنان، به یک سری از شرایط و امکانات بستگی دارد می توان پیشنهادهایی را به شرح زیر به منظور بهبود و افزایش بهره‌وری دانشگران شرکت ملی نفت ایران در سه زمینه مورد بررسی؛ عوامل فردی، آموزشی و سازمانی ارائه نمود:

۱. آموزش، قدرت تولید نیروی کار را افزایش داده و موجب می شود تا در زمان مشخص کالا و خدمات بیشتر و ارزنده تری عرضه شود. یکی از عواملی که تاثیر منفی بر بهره وری دارد فقدان آموزش مناسب و درک درست از بهره وری توسط پرسنل است. بنابراین باید کوشید با سرمایه گذاری در آموزش و توسعه کارکنان و برگزاری دوره های آموزشی مناسب و مرتبط با شغل و روشهای جدید کار، فرصتهای بهسازی و رشد را برای دانشگران و فرآهم آورد.
۲. مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری ها و تعیین اهداف و برنامه های سازمان، چرا که این عمل سبب خواهد شد که کارکنان در اجرای فعالیت ها احساس مسئولیت بیشتری کنند و در دستیابی به اهداف سازمانی تلاش و کوشش بیشتری انجام دهند.
۳. لیو و همکاران(۲۰۰۷) نیز معتقدند که ایجاد انگیزش در کارکنان می تواند در تولید و عملکرد آنها موثر باشد و در نتیجه باعث افزایش بهره وری و کارایی سازمان شود. یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می دهند، بر همین اساس سازمان بیشتر از قبل به عواملی مانند اهمیت دادن به دانش

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

کاری و تخصصی دانشگران، انتصاب بر اساس میزان تجربه، شایستگی و صلاحیت شغلی، شایسته سالاری در ارتقاء دانشگران به پست های بالاتر و توجه بیشتر به مشکلات شخصی دانشگران اهمیت داده شود.

۴. ارتباط موثر با دانشگران و درک انگیزه های ارتباطی آنان، در توفیق مدیران در دستیابی به اهداف طراحی شده سازمانی و ارتقای عملکرد دانشگران عاملی موثر است لذا با ایجاد ارتباط دوسویه، روابط دوستانه و احترام آمیز مابین مدیران و دانشگران زمینه سهیم شدن و آگاهی آنان در اطلاعات و اهداف و برنامه های سازمانی فرآهم گردد

۵. از آنجا که دانشگران معمولاً استعداد و تخصص شان را هنگام کار کردن در پروژه های تیمی و کارهای چالشی نسبت به کارهای روزمره و روتین بیشتر بکار می گیرند و آنان تمایل دارند که در حل مسائل پیچیده درگیر شوند نه در کارهای بروکراتیک و روتین، بنابراین مدیران نسبت به غنی سازی شغلی دانشگران اقدام کنند و موجبات درگیری و تعامل مثبت دانشگران در کارشان را فراهم آورند و همچنین فراهم آوردن محیط هایی با سئوالات و تلاش برای رفع ابهامات موجود و ارائه وظایف معنی دار و فراتر از سطح تلاش فعلی آنها را به تلاش و کوشش بیشتر ترغیب می نماید.

۶. با توجه به اینکه دانشگران فعال، خود انگیخته و مسئولیت پذیر اند، و نگرشهای فکری پیشرفته با درجه بالایی از انعطاف دارند، لذا مدیران سازمان باید زمینه های تفویض اختیار، آزادی تخصصی و حرفه ای و استقلال عمل در فعالیت ها را به دانشگران خود فراهم کنند.

۷. هر یک از دانشگران باید از انچه که باید انجام دهند، زمان و چگونگی انجام آن شناخت خوبی داشته باشند و کار نیز مورد قبول آنها باشد. برای افزایش شناخت خوب کار، دانشگران نیاز دارند از اهداف بلند مدت و کوتاه مدت، اولویتها و چگونگی کسب هر یک از آنها آگاهی داشته باشند. در بیشتر موارد توافق شفاهی بر اهداف کوتاه مدت کافی نیست بنابراین مدیران باید از ثبت تمامی اهداف کوتاه مدت اطمینان حاصل کنند و شرح وظایف و مسئولیتهای

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

هر شغل را بصورت مکتوب درآورده و کارکنان را برای شناخت بهتر تشویق کنند.

پیشنهاد های پژوهشی

۱. پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی برای بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی علاوه بر پرسشنامه از از ابزارهای دیگری همچون مصاحبه و مشاهده استفاده گردد تا تعیین عوامل موثر بر بهره وری با اطمینان بیشتری حاصل شود.
۲. اندازه گیری کمی رابطه عوامل فردی، سازمانی و شغلی با بهره وری دانشگران در شرکت و مقایسه نتایج آن با نتایج تحقیق حاضر
۳. به محققینی که در رابطه با موضوع پژوهش حاضر قصد انجام تحقیق در شرکت نفت را دارند پیشنهاد می شود پژوهش خود را برای سطوح مختلف کارکنان(شامل مدیران عالی تا سطوح عملیاتی) بطور جداگانه انجام دهند و نتایج تحقیق خود را با تحقیق حاضر و تحقیقات مشابه دیگر مقایسه کنند.
۴. همچنین با توجه به اهمیت موضوع بهره وری، مطالعه مسائل تحقیقاتی زیر به دیگر محققان پیشنهاد می شود:
   - بررسی دلایل کاهش بهره وری نیروی انسانی در صنایع داخلی
   - بررسی و شناسایی راهکارهای افزایش بهره وری نیروی انسانی سازمانها
   - تعیین وضعیت مطلوب بهره وری نیروی انسانی سازمانها و مقایسه وضع موجود با وضع مطلوب

محدودیت های تحقیق

۱. نوع تحقیق مورد نظر(مطالعه موردی) که شرایط تعمیم نتایج را محدود می کند
۲. عدم وجود پرسشنامه های استاندارد برای هدف مورد نظر
۳. کاربرد پرسشنامه برای بررسی عوامل موثر بر بهره وری و عدم استفاده از روشهای کمی
۴. به دلیل سرشماری کامل در برخی از واحدها فرآیند تکمیل پرسشنامه و نظر خواهی از همه کارشناسان بسیار زمانبر بود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

منابع

۱. ابطحی، حسن و کاظمی، بابک(۱۳۷۵). **بهره وری**. تهران: موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.

۲. ابیلی، خدایار و جاهد، حسینعلی(۱۳۸۸). تعیین عوامل سازمانی مرتبط با بهره وری مدیران میانی(مورد: شرکت ایران خودرو). **مجله روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران**. سال۳۹، شماره ۱.

۳. ابیلی، خدایار و موفقی، حسن(۱۳۸۶). **دریچه ای بر مفاهیم نوین مدیریتی**(با تاکید بر منابع انسانی)،چاپ دوم، تهران، انتشارات سارگل

۴. احمد زادده، سلیمان(۱۳۸۶). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان وزارت راه و ترابری(ستاد مرکزی). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران

۵. امامی میبدی، علی(۱۳۷۹). **اصول اندازه گیری کارایی و بهره وری**. تهران، انتشارات موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی.

۶. امینی، علی رضا و حجازی آزاد، زهره(۱۳۸۶). تحلیل و ارزیابی نقش سلامت و بهداشت در ارتقاء بهره وری نیروی کار در اقتصاد ایران. **فصنامه پژوهشهای اقتصادی ایران**، سال نهم، شماره ۳۰، صص. ۱۶۳-۱۳۷

۷. آراسته، عبدالله(۱۳۸۶). بازنگری در بهره وری. **مجله تدبیر**، شماره ۱۸۲

۸. بهرامی، سیما(۱۳۸۵). اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی با استفاده از فنون تصمیم گیری چند شاخصه(MADM) در شرکت برق منطقه ای خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

۹. تقی زادگان(۱۳۸۰). **عوامل بنیادی در بهره وری. همایش تحول اداری و بهره وری**. شیراز. انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان فارس.

۱۰. خاکی، غلامرضا، (۱۳۸۸). مدیریت بهره وری (تجزیه و تحلیل آن در سازمان). تهران: نشر کوهسار.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

۱۱. خرقانی، سعید و سلسله، مینو(۱۳۸۸). مدیریت دانش و چالش نگهداری دانشگران سازمانی. **دومین کنفرانس ملی مدیریت دانش**. تهران. مرکز همایش های بین المللی رازی

۱۲. رحمانی، جعفر و باقی نصرت آبادی، علی(۱۳۷۷). **نکات موثر در مدیریت کارآمد**. قم: نشر خرم.

۱۳. رضایی، اردشیر(۱۳۸۲). مدیریت سازمانها و بهره وری نیروی انسانی. **مجله تدبیر**، شماره ۱۳۱

۱۴. رئیسی، پوران و موسی زاده، محمود(۱۳۸۵). بررسی عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری واحد های بهداشتی درمانی شهرستان بهشهر. **مجموعه مقالات نخستین همایش ملی بهره وری و توسعه**. جلد دوم. تبریز، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی آذرایجان شرقی.

۱۵. شکری، مصطفی(۱۳۷۵). **بررسی شیوه های عملی ارتقای بهره وری نیروی انسانی**. شیوه های عملی ارتقای بهره وری نیروی انسانی. تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۱۶. طاهری، شهنام(۱۳۸۳). **بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان**. تهران، نشرهستان

۱۷. طیبی، سید جمال الدین و باغبانیان، عبدالوهاب(۱۳۸۱). بررسی عوامل موثر بر میزان بهره وری نیروی انسانی در بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی شیراز از دیدگاه کارکنان بخش های اجرایی در سال ۱۳۸۰، **اولین همایش کشوری مدیریت منابع انسانی در بیمارستان.**

۱۸. علاء الملکی، مهناز؛ یوسفی، بهپور و ذاکریان، عباس(۱۳۸۱). شناخت و مقایسه راههای افزایش بهره وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی سمنان. **اولین همایش کشوری مدیریت منابع در بیمارستان.**

۱۹. نرگسیان، عباس(۱۳۸۶). بررسی تاثیر انواع فنون آموزش بر بهره‌وری منابع انسانی دانشگاه تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

20. Abdel-Wahab, Mohamed S., Dainty, Andrew R.J., Ison, Stephen G., Bowen, Patrick and Hazlehurst, Guy (2008). Trends of skills and productivity in the UK construction industry. Engineering, Construction and Architectural Management,Vol. 15 No. 4, pp. 372-382
21. Aghazadeh, Seyed-Mahmoud(2007). Reflective Practice, Re-examining the training side of productivity improvement:evidence from service sector. **International Journal of Productivity and Performance Management**, Vol. 56 No. 8, pp. 744-757
22. Antikainen ,Riikka., Lappalainen, Sanna., Lönnqvist, Antti., Maksimainen, Kati., Reijula, Kari., Rauva, Erkki Uusi(2008). Exploring the relationship between indoor air and productivity. **SJWEH Suppl,** no 4,pp 79–82
23. Appelbaum ,Steven H. Molson, John. Adam, Jacques. Javeri, Nadeem. Lessard, Michel. Lion, Jean-Pascal. Simard, Michel ; Sorbo, Silvana (2005). A Case Study Analysis of the Impact of Satisfaction and Organizational Citizenship on Productivity, **Management Research News**, Vol. 28 No. 5
24. Bhatti, Komal Khalid and Qureshi, Tahir Masood (2007). Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity, **International Review of Business Research Papers,** Vol.3 No.2, Pp. 54 – 68
25. Bheda, Rajesh., Narag A.S and Singla M.L(2003). Apparel manufacturing: a strategy for productivity improvement. **Journal of Fashion Marketing and Management**, Vol 7 No.1 pp12-22
26. Cascio,Wayne (1998). **Managing Human Resources**: Productivity Quality of work, profits. Fifth Edition
27. Davenport, T. (2002), “Can you boost knowledge work’s impact on the bottom line? **Management Update**, Vol. 7 No. 11, pp. 3-5

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

28. Davenport, Tom H (2006). **Improving Knowledge Worker Performance**, President's Chair in Information Technology and Management, Babson College
29. Diewert, W. E. (1992). The measurement of productivity, **Bulletin of Economic Research**, vol. 44(3), pp163–198
30. Djellal, Faridah and Gallouj, Faïz (2008). **Measuring and Improving Productivity in Services (Issues, Strategies and Challenges)** , Edward Elgar Publishing, Inc. UK.
31. Drucker P.F.(1999). Knowledge-Worker Productivity: The Biggest Challenge, **California Management Review**. Vol.41, N.2, pp79-94
32. Enshassi, Adnan.,Mohamed, Sherif., Abu Mustafa, Ziad and Mayer Peter Eduard.(2007). Factors Affecting Labour Productivity In Building Projects In The Gaza Strip. **Journal of Civil Engineering And Management**, Vol XIII, No 4, 245–254
33. Hammer, M., Leonard, D., & Davenport, T. (2004). Why don't we know more about knowledge? MIT **Sloan Management Review**, 45(4), 14-18
34. Horwitz, Frank M., Heng, Chan Teng., Quazi, Hesan Ahmed(2003). Finders, Keepers? Attracting, Motivating And Retaining Knowledge Workers, **Human Resource Management Journal**, Vol. 13 No. 4, 2003, Pp 23-44
35. Kaci ,Mustapha (2006). **Understanding Productivity**: A Primer, Published by authority of the Minister responsible for Statistics Canada
36. Kilic, Hasan; Okumus, Fevzi (2005). Factors influencing productivity in small island hotels Evidence from Northern Cyprus, **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol. 17 No. 4
37. Kumar, S. Anil., Sauresh, N(2008). **Production and operations management**(With skill development, Caselets and Cases). Published by New Age International (P) Ltd., Publishers. Second Edition.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

38. LEMA, N. M. (1995) Construction of labor productivity modeling, University of Dar Elsalaam.
39. LIM, E. C.; ALUM, J. (1995) Construction productivity: issues encountered by contractors in Singapore. **International, Journal of Project Management**, 13(1), p. 51–58.
40. Liu, M.M Anita., Chiu ,W.M. & Fellows, Richard(2007). Enhancing commitment through work empowerment**, Engineering, Construction and Architectural Management,** Vol. 14, No. 6, pp.568-580
41. Mohanta, G.C., Kannan V., Thooyamani K.P.(2006). **Strategies for Improving Productivity of Knowledge Workers – An Overview,** Website: www.Strength Based Strategies
42. Otote, Albert Oni Igbinadolor, (2008). **Impacts of Environmental Turbulence and Interpersonal Orientation on Nurses Productivity in a Canadian Health-Care Organization**, a Dissertation Presented in Partial Fulfillment of The Requirements for the Degree Doctor of Business Administration
43. Ramı´rez ,Yuri W. Nembhard, David A. (2004). Measuring knowledge worker productivity A taxonomy. **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 5 No. 4, pp. 602-628.
44. Rana, Arif Iqbal (1997). Common Factors In Productive Firms: Lessons From Four Case Studies, **CMER Working Paper Series,** Centre For Management and Economic Research, Lahore University Of Management Sciences.
45. Robinson, Janette Roberts(2009**). Does Employee Development Affect Propensity To Leave? : A Study Of Knowledge Workers**. A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy; Capella University
46. Roelofsen, Paul (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement, **Journal of Facilities Management**, Vol. 1 No. 3 , P P 2 4 7 – 2 6 4

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]

47. Savery , Lawson K(1998). Management and productivity increases, **Journal of Management Development**, Vol. 17 No. 1.
48. Schonewille,Mark (2001).Does training generally work? Explaining labor productivity effects from schooling and training, **International Journal of Manpower**, Vol. 22 No. 1/2, pp. 158-172.
49. Stuhlman Daniel (2006). **Helping you turn data into knowledge : Knowledge Management Terms**, Website www.home.earthlink.net/ ddstuhlman/defin1.htm
50. van der Voordt, Theo J. M.(2004), Productivity and employee satisfaction in flexible workplaces, **Journal of Corporate Real Estate;** Vol. 6 No. 2, pp. 133–148.
51. Walters, Marlon M (2007). **Leadership and Productivity**: **An Examination of Leader Member.**

[Downloaded from iieshrm.ir on 2024-05-26]