



Factors Influencing Human Resource Productivity among Employees of Sepehr Pasargad Oil and Gas Operating Company

Mohsen Alavi *

MBA in Strategic Management, Head of
Administration and Support, Sepehr Pasargad Oil
and Gas Operating Company, Tehran, Iran.

Abstract

In today's competitive world, enhancing organizational productivity requires achieving higher output with fewer resources, including reduced workforce, capital, time, and space. Human resource productivity is a primary goal for managers in all organizations and on a broader scale, as human capital is the most critical asset of any organization. With the rapid advancement of technology, understanding the factors influencing human resource productivity has become increasingly important, particularly in organizational management. This study examines the factors affecting the productivity of employees at Sepehr Pasargad Oil and Gas Operating Company. A combination of documentary and survey methods was utilized, and data were collected using a questionnaire. The statistical population consisted of employees of Sepehr Pasargad Oil and Gas Operating Company, with a sample size of 100 selected participants. The A.C.H.I.E.V.E model was applied to assess the research objectives, and data analysis was conducted using SPSS software. The findings indicate that "organizational support, optimal resource utilization, and organizational commitment" had the most significant impact on human resource productivity, with average scores of 4.39, 4.26, and 3.88, respectively. Conversely, "credibility, environment, and feedback" were found to have lesser impacts. Additionally, the results confirmed that all examined factors have a positive and significant relationship with human resource productivity among employees of Sepehr Pasargad Oil and Gas Operating Company.

Keywords: productivity, human resources, A.C.H.I.E.V.E, Sepehr Pasargad oil and gas operating company

Received: 13/September/2024

Accepted: 15/November/2024

eISSN: 3041-8720

ISSN: 2981-2267

عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز سپهر پاسارگاد

کارشناس ارشد مدیریت کسب و کار گرایش استراتژیک، رئیس اداری و پشتیبانی
شرکت بهره‌برداری نفت و گاز سپهر پاسارگاد، تهران، ایران.

محسن علوی *

چکیده

در جهان پررقابت امروز، اگر بخواهیم بهره‌وری سازمان محل کار خود را افزایش دهیم، باید با نیروی انسانی کمتر، سرمایه کمتر، زمان کمتر، فضای کمتر و به‌طور کلی با منابع کمتر، تولید بیشتری داشته باشیم. بهره‌وری نیروی انسانی، یکی از برنامه‌ها و اهداف اصلی مدیران در هر سازمان و در سطح کلان به شمار می‌رود زیرا نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه هر سازمان است. امروزه به علت پیشرفت تکنولوژی و پیشرفت فناوری، شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، در همه حوزه‌های مدیریتی به‌ویژه مدیریت سازمانی، اهمیت بسیاری یافته است. مطالعه حاضر به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز سپهر پاسارگاد پرداخته است. در این تحقیق، ترکیبی از روش اسنادی پیمایشی به کار گرفته شده و با استفاده از پرسشنامه، اطلاعات لازم جمع‌آوری شده است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شاغل در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز سپهر پاسارگاد تشکیل می‌دهند که تعداد ۱۰۰ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. از مدل A.C.H.I.E.V.E برای بررسی اهداف تحقیق استفاده گردید. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Spss انجام شد. نتایج نشان داد که "حمایت سازمانی، استفاده بهینه از منابع و تعهد سازمانی" دارای بالاترین تأثیر بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز سپهر پاسارگاد بوده که به ترتیب، مقادیر میانگین ۴/۳۹، ۴/۲۶ و ۳/۸۸ را به خود اختصاص دادند. در مقابل، "بعد اعتبار، محیط و بعد بازخورد" امتیازات کمتری را کسب کرده و کمترین تأثیر را بر متغیر وابسته داشتند. علاوه بر آن، نتایج دیگر نشان داد که تمامی شاخص‌های مورد بررسی، رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز سپهر پاسارگاد دارند.

کلیدواژه‌ها: بهره‌وری، نیروی انسانی، A.C.H.I.E.V.E، شرکت بهره‌برداری نفت و گاز سپهر پاسارگاد

مقدمه

امروزه، تمامی کشورهای جهان در پی به دست آوردن پیشرفت‌هایی در زمینه بهره‌وری هستند تا بتوانند با مصرف منابع کمتر به مقدار تولید ملی بیشتری دست یابند. بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها موجب می‌شود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند؛ تفکری که هدف‌گیری آن به‌جای حال و گذشته، خلق و ساختن آینده است (علی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). در بسیاری از سازمان‌ها، مدیران بیشترین وقت خود را متوجه انجام فعالیت‌های جاری سازمان می‌کنند درحالی‌که لازم است وقت بیشتری را صرف برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل فعالیت‌ها برای افزایش بهره‌وری نمایند (خلیلی‌فرد و همکاران، ۱۳۹۹).

کشورهای موفق جهان، بهای لازم را به نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل تولیدی می‌دهند و در مقابل، این نیرو با بالا بردن بهره‌وری خود در منافع حاصل از تولید سهم می‌شود (دهقان‌نیری و همکاران، ۱۳۸۳). لذا، بدون تردید برای داشتن آینده پویا و توسعه‌یافته و ایستادگی اقتصادی در دنیای پرقاب‌ت امروزی، هر کشوری نیازمند افزایش بهره‌وری و استفاده حداکثری از حداقل امکانات خود است (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۴). امروزه، همه کشورهای توسعه‌یافته و یا در حال توسعه به اهمیت بهره‌وری به‌عنوان یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی و کسب برتری رقابتی پی برده‌اند (آستن، ۱۳۹۴).

در دنیای امروزی، قطعاً مهم‌ترین عامل توسعه کشورها، ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی است به‌طوری‌که برآیند بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌های درون کشورها بوده که در رشد و شکوفایی اقتصادی و رقابت در عرصه جهانی متجلی می‌شود (علی‌پور و همکاران، ۱۳۹۲). سازمان‌های موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به‌گونه‌ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می‌پردازند و از آنجاکه منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی‌ترین هدف سازمان‌ها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است. این عوامل شامل زمین، سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است. در این بین، نیروی انسانی، ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها به‌شمار رفته و از حساسیت بالایی برخوردار است. عملکرد انسان در درون سازمان، انعکاسی از دانش، مهارت و ارزش‌های او است. به همین منظور، شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان، یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش‌های دولتی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکردی کارکنان پایه‌ریزی می‌شود (قادری و همکاران، ۱۴۰۱).

نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه هر سازمان به حساب می‌آید. به همین جهت، استفاده مؤثر و بهینه یا به عبارت بهتر، بهره‌وری مؤثر از این سرمایه، یکی از اهداف و برنامه‌های اصلی مدیران در سطح کلان هر سازمانی است. در دنیای پرشتاب رشد تکنولوژی و فناوری، شناخت عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در تمامی حوزه‌های مدیریتی، به‌خصوص مدیریت سازمانی، اهمیت دوچندانی نسبت به گذشته پیدا کرده است (طالب‌زاده، ۱۳۹۵). در محیط رقابتی امروز جهان، توجه به بهره‌وری به مفهوم حداکثرسازی سود ممکن از منابع در اختیار، یکی از ضرورت‌های توسعه اقتصادی است. با توجه به رقابت شدید موجود، سازمان‌ها به‌راحتی امکان افزایش قیمت محصولات تمام‌شده خود را ندارند. به‌علاوه، قیمت مواد اولیه، نیروی کار و سایر عوامل تولید نیز بسیار بالا است. بدین ترتیب، سازمان‌ها برای افزایش سود خود و البته بقای بهره‌وری و استفاده مؤثر، نیازمند حرکت و ایجاد بهبود از درون هستند. اینجا همان جایی است که نیازمند توسعه بهره‌وری می‌شوند؛ بهره‌وری کارآمد از ورودی‌ها یا منابع برای تولید محصول یا ارائه خروجی‌هاست (خلیلی و همکاران، ۱۳۹۹). مدل‌ها و الگوهای مختلفی برای سنجش بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که یکی از آن‌ها، مدل اچ‌یو (A.C.H.L.E.V.E) است. این مدل، مقیاسی استاندارد برای ارزیابی عملکرد و بهبود بهره‌وری سازمانی بوده که به‌وسیله هرسی و گلداسمیت ارائه شده است. این الگو به‌منظور کمک به مدیران در تعیین

علت وجود مشکلات عملکردی و به وجود آوردن استراتژی‌های تغییر با هدف حل این مشکلات طرح‌ریزی گردید. مدل ACHIEVE، یک ابزار راهنمایی بوده که به مدیران کمک می‌کند با شناسایی دلایل بروز مسائل عملکردی افراد در سازمان، استراتژی‌هایی نظیر توسعه سازمانی با هدف حل ریشه‌ای مشکلات را به کار گیرند. این مدل از عوامل اصلی شامل خلاقیت و توانایی، حمایت سازمانی، سنجش بازخورد، اعتبار مشروع بودن تصمیمات مدیر، عوامل محیطی و تعهد سازمانی تشکیل شده است.

با توجه به اهمیت موضوع، تحقیق حاضر قصد دارد به عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز سپهر پاسارگاد با مدل A.C.H.L.E.V.E پرداخته و به سؤالات زیر پاسخ دهد:

- چه رابطه‌ای بین خلاقیت و توانایی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای بین حمایت سازمانی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای بین سنجش بازخورد و بهره‌وری کارکنان وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای بین اعتبار مشروع بودن تصمیمات مدیر و بهره‌وری کارکنان وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای بین تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد؟
- چه رابطه‌ای بین عوامل محیطی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

در این بین، عوامل متعددی در بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد. امیرخانی و اکبری (۱۴۰۱) در تحقیق خود نشان دادند که ارتباط معناداری میان کلیه عوامل سازمانی شامل مشارکت، گزینش صحیح کارکنان، سیستم پرداخت، شیوه‌های رهبری، ساختار سازمانی و برنامه‌های آموزشی با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد و بیشترین تأثیر متعلق به مشارکت کارکنان بر بهره‌وری است. همچنین، دولت‌آبادی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیق خود با توجه به اهمیت جایگاه نیروی انسانی، عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در قالب عوامل سازمانی مدل کوپمن را مورد بررسی قرار دادند. نتایج این تحقیق نشان داد که رابطه معناداری بین مشارکت کارکنان در تعیین اهداف شغلی و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد و بین انتخاب و گزینش صحیح کارکنان و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، مشخص شد که بین سیستم جبران خدمات، شیوه‌های رهبری سازمان و ساختار سازمانی با ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه معناداری وجود دارد.

در تحقیقی دیگر که توسط شجاعی و همکاران (۱۳۹۵) تحت عنوان شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی صورت گرفت، مشخص شد که چهار عامل مدیریت، انگیزاننده سازمانی، توانمندساز و امکانات، عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی هستند. همچنین، آیین‌پرست (۱۳۸۰) در تحقیق خود به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از دیدگاه کارکنان پرداخت و نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن بود که از دیدگاه کارکنان هر پنج عامل مورد بررسی یعنی توان، شناخت شغل، انگیزش، ارزیابی عملکرد و حمایت سازمانی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر است. در تحقیقی دیگر، دانیالی ده حوض و همکاران (۱۳۹۲) به شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایزه پرداختند و نتایج نشان داد که «عوامل ایجادکننده جو صمیمیت و همکاری»، مؤثرترین عامل بر بهره‌وری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایزه است. نتایج حاکی از آن است که «عوامل ساختاری و مدیریتی»، «عوامل مرتبط با شغل»، «عوامل فردی» و «عوامل فیزیکی و روانی»، به‌ترتیب در اولویت‌های بعدی هستند. مرزبان و سلطانی (۱۳۹۲) به مطالعه و بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل کوپمن (مطالعه موردی وزارت راه و ترابری) پرداختند. بر اساس

نتایج حاصله این پژوهش، ارتباط معناداری بین عوامل سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد و بیشترین تأثیر را مشارکت کارکنان بر بهره‌وری داشته است.

انصاری (۱۳۹۶) به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و راهکارهای افزایش آن در دیوان محاسبات استان یزد پرداخت. بر اساس نتایج این تحقیق، در میان عوامل فردی: میزان خلاقیت و استعداد افراد، میزان شناخت شغل، بهبود کیفیت زندگی افراد و میزان پابندی به اعتقادات مذهبی؛ در میان عوامل سازمانی: میزان رضایت کارکنان از نوع شغل، رفتار و نحوه برخورد مدیران، حمایت مدیران از کارکنان در مواقع بروز مشکلات و در میان عوامل محیطی: تکنولوژی و فناوری‌های مورد استفاده در سازمان، عوامل فرهنگی، بیشترین تأثیر را در افزایش بهره‌وری کارکنان سازمان داشتند. در دیگر تحقیقی که توسط قاسمی و همکاران (۱۳۹۵) صورت گرفت، مشخص شد که بر اساس نتایج حاصله، ارتباط معناداری میان کلیه عوامل سازمانی (شامل مشارکت، گزینش صحیح کارکنان، سیستم پرداخت، شیوه‌های رهبری، ساختار سازمانی و برنامه‌های آموزشی) با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد و بیشترین تأثیر را مشارکت کارکنان بر بهره‌وری داشته است. تحقیقی دیگر تحت عنوان "بررسی مشکلات مدیران دولتی در ارتقاء بهره‌وری در شرکت آب منطقه‌ای و شرکت آب و فاضلاب و شرکت آذربایجان شرقی" انجام یافته است. هدف اصلی این مطالعه، کمک به ارتقاء بهره‌وری بخش عمومی از طریق شناسایی موانع و مشکلات مدیران در این زمینه و ارائه راهکارهای بهبود بهره‌وری بوده است. نتایج تحقیق نشان داده است که مدیریت بخش دولتی کشور با مشکلات متعددی در ارتقاء بهره‌وری مواجه است که بخش عمده آن به ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و مهارت‌های رهبری مدیران و بخش دیگر آن به مشکلات درون‌سازمانی و محیطی از قبیل فقدان سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، گرایش به حفظ وضع موجود و محافظه‌کاری مفرد، نبود نظام پاسخگویی، عدم وجود سیستم حسابرسی هزینه، وجود فشارهای سیاسی تأثیرگذار بر تصمیم‌گیری، کم‌اهمیت بودن موضوع بهره‌وری در مقابل علایق سیاسی، کمبود کارکنان تحلیل‌گر، عدم وجود فشارهای رقابتی بازار و فرایند پیچیده بروکراسی مربوط می‌شود (عالی، ۱۳۸۴).

در تحقیقی دیگر به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری کارکنان بر اساس مدل CHIEVE از دیدگاه فرماندهان و مدیران اقدام شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج نشان داد که وضوح و محیط، به ترتیب دارای بیشترین و کمترین ضریب همبستگی هستند (احمدی بالادهی و همکاران، ۱۳۹۹).

در تحقیقی دیگر، عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت بر کارکنان منطقه ۶ عملیات انتقال گاز مورد بررسی قرار گرفت و از پرسشنامه بهره‌وری جهت سنجش بهره‌وری سازمان و از پرسشنامه ACHIEVE جهت نشان دادن تأثیر توانایی، حمایت، انگیزش، ارزیابی، وضوح، اعتبار و محیط بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی منطقه ۶ عملیات انتقال گاز استفاده شد. از مهم‌ترین پیشنهادها ارائه شده می‌توان به استفاده مدیران از تدابیر مناسب و شایسته جهت افزایش توانایی، انگیزش، حمایت کارکنان و ایجاد یک فضای مشارکتی در سازمان و ارزیابی کارکنان به صورت واقعی نام برد. در تحقیقی دیگر که به ارزیابی میزان بهره‌وری نیروی انسانی شرکت و ارائه راه کارهایی در جهت ارتقاء سطح بهره‌وری در یکی از شرکت‌های دولتی همدان انجام گرفت، نتایج به دست آمده از دو مدل مذکور نشان می‌دهد وضعیت بهره‌وری منابع انسانی در شرکت در حد متوسط است به نحوی که در مدل ACHIEVE از متوسط کمی کمتر و در مدل استاندارد تعالی منابع انسانی از متوسط کمی بیشتر است. این امر نیازمند برنامه‌ریزی و توجه مدیران شرکت به بهره‌وری منابع انسانی در شرکت است (شهابی نیا و همکاران، ۱۳۹۵). در گزارشی از انجمن ملی استرالیا، یافته‌هایی را از حدود ۲۰۰ مطالعه متفاوت ثبت کرده و بیان می‌کند مطالعات دربردارنده شواهدی هستند که رابطه علی میان سطوح بالای مشارکت کارکنان و عملکرد بهتر آنان را نشان می‌دهد.

در تجزیه و تحلیل موارد گزارش شده از ۱۲ کشور و در جمع‌بندی ویرایش آن‌ها، فارنهام و دیگران مشاهده کردند که در دو مورد از این کشورها، مشارکت کارمندان تأثیر مثبتی بر تحول مدیریت دولتی داشته، در هشت مورد تأثیر کمابیش مثبت بوده، دو مورد خنثی و هیچ کدام منفی نبودند. مدیران دولتی اعتقاد دارند که مشارکت مستقیم کارمند، نتایج بهتری را به همراه داشته و بهره‌وری و عملکرد سازمان آن‌ها را بهبود می‌بخشد (Munro, 2000).

روش تحقیق

تحقیق حاضر، ترکیبی از روش‌های کتابخانه‌ای، اسنادی-پیمایشی است. جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز سپهر پاسارگاد تشکیل می‌دهند. در این تحقیق برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخت استفاده شد و مقیاس تمامی سؤالات در طیف لیکرت بوده است. پرسشنامه مذکور دارای بخش‌هایی به شرح زیر است:

- ۱- بخش اول: سؤالات دموگرافیکی (سن، تحصیلات و جنسیت)
- ۲- بخش دوم: عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان که بخش‌های زیر را در بر داشت، عبارت‌اند از:
 - متغیر وابسته: بهره‌وری نیروی انسانی
 - متغیر مستقل: حمایت سازمانی، بعد بازخورد، بعد اعتبار، محیط، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد سازمانی و استفاده بهینه از منابع (تمامی مؤلفه‌های مذکور در طیف پنج‌گانه لیکرت مورد سنجش قرار گرفته شدند و هر مؤلفه دارای ۵ سؤال بوده است).

برای بررسی روایی تحقیق نیز از دیدگاه اساتید و کارشناسان مرتبط بهره‌برده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. در مطالعه حاضر این متغیر با ۳۰ سؤال در طیف لیکرت اندازه‌گیری شده است که نتایج دارای ضریب آلفای ۰/۷۹ بوده که بالاتر از ۰/۷ است و نشان می‌دهد که سؤالاتی که برای اندازه‌گیری متغیر بهره‌وری نیروی انسانی طرح شده‌اند، دارای ثبات و انسجام درونی لازم هستند. در این تحقیق، شیوه‌های تحلیل آماری که مورد استفاده قرار گرفتند، اعم از آمار توصیفی و آمار استنباطی، با استفاده از نرم‌افزار Spss21 صورت گرفته است.

یافته‌های تحقیق

آمار توصیفی پاسخگویان

بر اساس نتایج تحقیق، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان بدین صورت است که ۷۵ درصد از کل پاسخگویان را مردان تشکیل می‌دهند و ۹۸ درصد نیز متأهل بودند. همچنین از لحاظ سنی، بیشترین فراوانی به گروه‌های سنی ۳۸-۴۵ اختصاص داشت. نتایج نشان می‌دهند که بیشترین فراوانی در گروه‌های تحصیلی مربوط به کارکنان دارای مدرک لیسانس است که ۳۱ درصد کل نمونه را تشکیل می‌دهند و کمترین فراوانی مربوط به مدرک دکتری است که ۲ نفر از کل کارکنان مورد مطالعه را شامل می‌شد.

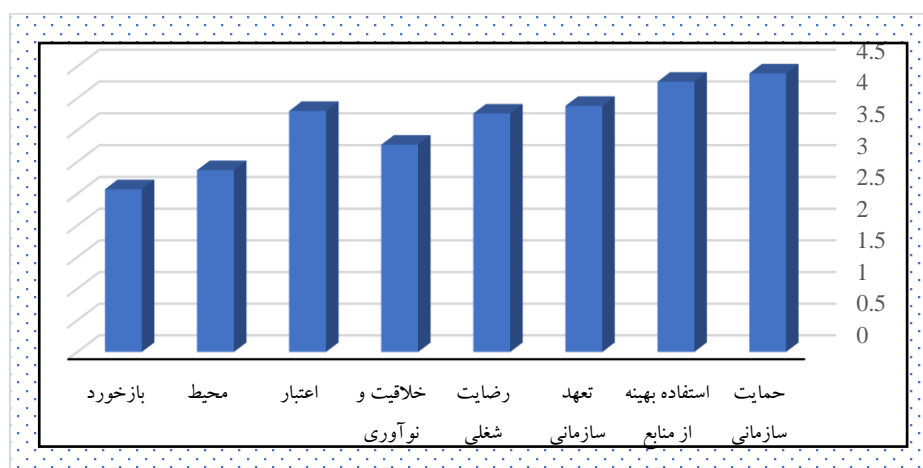
نتایج تحلیلی

بهره‌وری نیروی انسانی به‌عنوان متغیر وابسته این مطالعه بوده که هدف مطالعه بررسی تأثیر شاخص‌های A.C.H.I.E.V.E بر آن است. شاخص‌های A.C.H.I.E.V.E شامل حمایت سازمانی، بعد بازخورد، بعد اعتبار، محیط، رضایت شغلی، خلاقیت و نوآوری، تعهد سازمانی و استفاده بهینه از منابع هستند. بر حسب موارد مذکور به سؤالات به ترتیب پاسخ داده شد.

جدول ۱. وضعیت شاخص‌های A.C.H.L.E.V.E

شاخص‌های A.C.H.L.E.V.E	میانگین *	انحراف معیار	رتبه	شاخص‌های A.C.H.L.E.V.E	میانگین *	انحراف معیار	رتبه
حمایت سازمانی	۴/۳۹	۱/۴۲	۱	خلاقیت و نوآوری	۳/۲۷	۰/۸۸	۵
استفاده بهینه از منابع	۴/۲۶	۱/۲۳	۲	اعتبار	۳/۰۸	۰/۷۱	۶
تعهد سازمانی	۳/۸۸	۱/۱۸	۳	محیط	۲/۸۷	۰/۵۸	۷
رضایت شغلی	۳/۷۶	۱/۲۲	۴	بازخورد	۲/۵۷	۰/۳۸	۸

* دامنه میانگین بین ۱ تا ۵ است.



نمودار ۱. وضعیت شاخص‌های A.C.H.L.E.V.E

نتایج این قسمت نشان می‌دهد که "حمایت سازمانی، استفاده بهینه از منابع و تعهد سازمانی" دارای بالاترین امتیازات بودند که به ترتیب، مقادیر میانگین ۴/۳۹، ۴/۲۶ و ۳/۸۸ را به خود اختصاص داده بودند. در مقابل، "بعد اعتبار، محیط و بعد بازخورد" امتیازات کمتری را کسب کردند و در جایگاه‌های آخر قرار گرفتند (جدول ۱ و نمودار ۱). در ادامه، رابطه تمام شاخص‌ها با متغیر وابسته که در تحقیق حاضر "بهره‌وری کارکنان" است، مورد بررسی قرار گرفت. در این راستا از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. در ادامه به ترتیب نتایج هر شاخص بیان شده است.

– چه رابطه‌ای بین خلاقیت و توانایی کارکنان و بهره‌وری آن‌ها وجود دارد؟

برای بررسی این هدف، به‌مانند سایر اهداف، از آزمون همبستگی استفاده شد و نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین این دو مؤلفه وجود دارد. لذا، می‌توان ادعا کرد که افزایش خلاقیت‌ها و توانایی‌های کارکنان می‌تواند منجر به بهبود بهره‌وری آن‌ها شود. با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات، امروزه جامعه ما نیازمند آموزش مهارت‌هایی است که با کمک آن بتواند همگام با توسعه علم و فناوری به پیش برود. هدف باید پرورش نیروهایی باشد که بتوانند با خلاقیت با مشکلات روبه‌رو شوند، به‌خوبی با یکدیگر ارتباط برقرار کرده و با بهره‌گیری از دانش جمعی و تولید افکار نو مشکلات را از میان بردارند. امروزه، سازمان‌ها نیازمند آموزش خلاقیت هستند تا با خلق افکار نو به‌سوی یک جامعه سعادتمند قدم بردارند.

جدول ۲. بررسی رابطه بین خلاقیت و توانایی کارکنان و بهره‌وری

ارتباط مؤلفه‌ها	همبستگی	سطح معناداری	تفسیر
رابطه بهره‌وری با خلاقیت و توانایی کارکنان	۰/۷۴۳	۰/۰۰۲	بین این دو مؤلفه با هم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

– چه رابطه‌ای بین حمایت سازمانی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد؟

نتایج همبستگی پیرسون آزمون نشان می‌دهد که بین دو متغیر، همبستگی مثبت و قوی وجود دارد؛ بدین مفهوم که هر چقدر میزان حمایت سازمانی دریافتی توسط کارکنان بیشتر باشد، یعنی اینکه هر چقدر کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت داده شوند، در جو سازمانی مبتنی بر اعتماد و همکاری فعالیت نمایند و تجهیزات و امکانات لازم را نیز در اختیار داشته باشند، به همان میزان بهره‌وری آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت. عوامل متعددی بر رضایت شغلی اثرگذارند که ازجمله می‌توان به درگیری شغلی و تعهد سازمانی اشاره کرد. درگیری شغلی به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی خود هویت‌یابی می‌کنند، اشاره دارد. درگیری شغلی بالا یک ویژگی مطلوب به شمار می‌رود. افراد دارای درگیری شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند. تعهد سازمانی عبارت است از نگرش یا تمایلی در فرد که بر اساس آن فرد برای ادامه کار و خدمت در یک سازمان احساس الزام می‌کند. یکی از عواملی که می‌تواند بر تعهد سازمانی اثرگذار باشد، حمایت سازمانی ادراک شده است که عبارت است از باور کلی فرد، مبنی بر اینکه سازمان، زحمات او را ارج می‌نهد و برای سعادت و رفاه او اهمیت قائل است. البته، این خود می‌تواند منجر به رضایت شغلی در کارکنان نیز گردد. سازمان‌ها و شرکت‌های موفق ازجمله شرکت مهندسی و توسعه گاز ایران می‌توانند با بهره‌گیری از عوامل یادشده به بهبود رضایت شغلی کارکنان خود کمک نمایند (زاد فرج و همکاران، ۱۳۹۹).

جدول ۳. بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و بهره‌وری کارکنان

ارتباط مؤلفه‌ها	همبستگی	سطح معناداری	تفسیر
رابطه بین حمایت سازمانی و بهره‌وری کارکنان	۰/۶۲۳	۰/۰۰۴	بین این دو مؤلفه با هم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

– چه رابطه‌ای بین سنجش بازخورد و بهره‌وری کارکنان وجود دارد؟

پاسخگویی به این سؤال نیز مانند دو سؤال قبلی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون انجام می‌شود. نتیجه این قسمت نشان می‌دهد که هر چقدر در یک سازمان ارزشیابی‌های ضابطه‌مند و دقیقی از کارکنان به عمل آید و کنترل و نظارت مستمری بر روی عملکرد آن‌ها وجود داشته باشد، بهره‌وری به‌طور قابل توجهی افزایش می‌یابد.

جدول ۴. بررسی رابطه بین سنجش بازخورد و بهره‌وری کارکنان

ارتباط مؤلفه‌ها	همبستگی	سطح معناداری	تفسیر
رابطه بین سنجش بازخورد و بهره‌وری کارکنان	۰/۸۱۴	۰/۰۱۱	بین این دو مؤلفه با هم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

– بین اعتبار مشروع بودن تصمیمات مدیر و بهره‌وری کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟

نتایج بررسی این هدف نیز در جدول شماره ۵ قابل مشاهده است و نشان می‌دهد اعتبار تصمیم‌گیری‌های مدیران از طرف کارکنان دارای تأثیر قابل توجه به بهره‌وری کارکنان است.

جدول ۵. بررسی رابطه بین اعتبار مشروع بودن تصمیمات مدیر و بهره‌وری کارکنان

ارتباط مؤلفه‌ها	همبستگی	سطح معناداری	تفسیر
رابطه بین اعتبار مشروع بودن تصمیمات مدیر و بهره‌وری کارکنان	۰/۸۱۴	۰/۰۱۱	بین این دو مؤلفه با هم رابطه مثبت و معنادار وجود دارد

– چه رابطه‌ای بین عوامل محیطی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد؟
منظور از عوامل محیطی در این مطالعه، امکان برقراری ارتباط با سازمان‌ها دیگر از طرف کارکنان، آگاهی مدیران از تغییرات محیط، مسائل و منابعی که سازمان به آن وابسته است و امنیت و آینده شغلی است. نتیجه بررسی این هدف نیز نشان داد که بین این دو مؤلفه با هم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۶. بررسی رابطه بین عوامل محیطی و بهره‌وری کارکنان

ارتباط مؤلفه‌ها	همبستگی	سطح معناداری	تفسیر
رابطه بین عوامل محیطی و بهره‌وری کارکنان	۰/۸۱۴	۰/۰۱۱	بین این دو مؤلفه با هم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

– بین تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان چه رابطه‌ای وجود دارد؟
تعهد سازمانی، یکی از متغیرهایی بوده که نشانگر میزان تعلق خاطر فرد به اهداف سازمانی است که در آن کار می‌کند. جهت پاسخگویی به این سؤالات، میزان همبستگی بین دو متغیر با استفاده از آزمون همبستگی محاسبه شده است. همان‌طور که جدول مربوطه نشان می‌دهد، با افزایش تعهد سازمانی، بهره‌وری کارکنان نیز بهبود می‌یابد. تعهد سازمانی عبارت است از احساس هویت و وابستگی فرد به سازمان. تحقیقات نشان داده است که تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل رضایت شغلی، حضور مؤثر در محل کار، رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل، رابطه منفی دارد. تعهد در دو بعد خرد و کلان قابل طرح است. تعهد در بعد خرد عبارت است از تعهد به گروه‌های خاص سازمانی که این گروه‌ها شامل گروه‌های کاری، سرپرستان و مدیریت عالی می‌شوند و تعهد در بعد کلان عبارت است از تعهد به سازمان به‌عنوان یک مجموعه و یک سیستم. تعهد و تعلق می‌توانند پیامدهای مثبت و متعددی داشته باشند. کارکنانی که دارای تعهد و پایبندی هستند، نظم بیشتری در کار خود دارند، مدت‌زمان بیشتری در سازمان می‌مانند و بیشتر کار می‌کنند. مدیران باید این تعهد و پایبندی کارکنان به سازمان را حفظ کنند و پرورش دهند. کارکنانی که به سازمانشان متعهد هستند (به‌وسیله اهداف، ارزش‌ها و نگرش‌های مدنظر سازمان شناخته می‌شوند)، گرایشی را به صرف تلاش‌های بیشتر جهت دستیابی به اهداف آن سازمان و انجام وظیفه در سطوح عالی‌تر از خود بروز می‌دهند. شواهد مبین این است که تعهد سازمانی مؤثر رابطه قابل توجهی با انجام کار و رفتار فرانش و عملکرد کارمند طبق برداشت مشتری دارد.^۱

امروزه، سازمان‌ها باید در محیطی کاملاً رقابتی و همراه با تحولات شگفت‌انگیز، اداره شوند. در چنین شرایطی، مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید عمده وظایف روزمره را بر عهده کارکنان بگذارند. زمانی کارکنان می‌توانند به‌خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از مهارت، دانش و توانایی لازم برخوردار باشند و نیز زمانی مسئولیت‌پذیری کارکنان بهتر و بیشتر نمود می‌یابد که آن‌ها نسبت به محیطی که در آن فعالیت می‌کنند، تعهد و رضایت داشته باشند (رحمانی و همکاران، ۱۳۹۰).

جدول ۷. بررسی رابطه تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان

ارتباط مؤلفه‌ها	همبستگی	سطح معناداری	تفسیر
رابطه بین تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان	۰/۸۱۴	۰/۰۱۱	بین این دو مؤلفه با هم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

۱. برگرفته از مقاله «مطالعات مدیریت بهبود و تحول»، شماره ۶۷، بهار و تابستان ۱۳۹۱

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق نشان داد که "حمایت سازمانی، استفاده بهینه از منابع و تعهد سازمانی" از دیدگاه پاسخگویان دارای بالاترین امتیازات بودند که به ترتیب، مقادیر میانگین ۴/۳۹، ۴/۲۶ و ۳/۸۸ را به خود اختصاص داده بودند. نتیجه این قسمت از تحقیق همخوانی دارد با تحقیق مرزبان و سلطانی (۱۳۹۲)، قاسمی و همکاران (۱۳۹۵)، نصیری و همکاران (۱۳۹۸) و دولت‌آبادی و همکاران (۱۴۰۱) که بهره‌وری کارکنان را مورد بررسی قرار داده و نتایج مشابهی کسب نموده‌اند. در مقابل، "بعد اعتبار، محیط و بعد بازخورد" امتیازات کمتری را کسب کردند و در جایگاه‌های آخر قرار گرفتند. نتایج دیگر نشان داد که تمامی شاخص‌های مورد بررسی، رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز سپهر پاسارگاد دارند. نتایج این قسمت نیز با نتایج تقی‌پور و همکاران (۱۳۹۴) و اسدالهی و اسدالهی (۱۳۹۹) همخوانی دارد.

بهره‌وری، استفاده مؤثر و بهینه از منابع و نهادهای مختلف چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات است. به عبارت دیگر، استفاده بهینه از نهادهای ورودی جهت دستیابی به خروجی‌های بیشتر است. اهمیت توجه به بهره‌وری به حدی است که در بسیاری از کشورها، بهره‌وری و استفاده صحیح و هرچه بهتر و مناسب‌تر از مجموع عوامل تولید اعم از کالا و خدمات، به اولویتی ملی تبدیل شده و تلاش شده تا این شعار که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری دشوار و حتی در مواردی غیرممکن است، در جوامع نهادینه شود. هرچند برنامه‌ریزی برای بهبود بهره‌وری در سطوح مختلف سازمانی، منطقه‌ای، ملی و حتی زندگی شخصی انسان لازم و ضروری است اما بهبود بهره‌وری در دنیای پررقابت کنونی، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اهداف و استراتژی‌های موفقیت هر سازمانی مطرح است. در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی، برخلاف سایر منابع از سطح درک و شعور برخوردار است و بر استفاده بهتر از سایر عوامل تولید نیز اثرگذار است. به عبارتی، مهم‌ترین اهرم اصلی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان‌ها به شمار می‌رود. لذا از جایگاه ویژه‌ای در بهبود بهره‌وری برخوردار بوده و باید مورد توجه ویژه قرار گیرد.

منابع

- آستن، محمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر در بهره‌وری نیروی انسانی شاغل در شهرداری مرکز حوزه معاونت مالی و اداری. *مطالعات مدیریت شهری*، ۷(۲۱)، ۸۱-۹۱.
- آیین‌پرست، افسون. (۱۳۸۰). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از دیدگاه کارکنان در سال ۱۳۷۹. *بیمارستان*، ۳(۱ و ۲)، ۷۵-۸۰.
- احمدی بالادهی، سیدمهدی، ریاحی سامانی، مهرباب، و راست خدیو، مجتبی. (۱۳۹۴). فرهنگ سازمانی و تأثیر آن بر بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل آچو از دیدگاه فرماندهان و مدیران انتظامی استان مازندران. *نشریه علمی دانش انتظامی مازندران*، ۷(۲۳).
- اسداللهی، ابوالفضل، و اسدالهی، زینب. (۱۳۹۹). *ارزیابی و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت*. اولین کنفرانس مهندسی و فناوری، تبریز.
- امیرخانی، امیرحسین، و اکبری، حمید. (۱۴۰۱). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل کوپمن (مورد مطالعه: گروه صنعتی ایران‌خودرو). *مدیریت بازاریابی هوشمند*، ۳(۳)، ۱۳۲-۱۴۷.
- امین بیدختی، علی‌اکبر، حیدریه، سیدعبداله، و رضوانی، مجید. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در دیوان محاسبات کشور و راهکارهای افزایش آن. *دانش حسابرسی*، ۱۳(۵۳).
- انصاری، سید علیرضا. (۱۳۹۶). *بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و راهکارهای افزایش آن در دیوان محاسبات استان یزد*. پنجمین همایش ملی مدیریت و حسابداری، جیرفت.

تقی‌پور، محمد، محمدی، محبوبه، سوار رخش، محمود، و حیدری، رحیم. (۱۳۹۴). *رابطه رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی در یک واحد صنعتی*. اولین کنفرانس بین‌المللی مهندسی صنایع، مدیریت و آبداری، تهران.

خلیلی‌فرد، رامین، حسینی‌زاده اردلی، فاطمه، و امید، محبوبه. (۱۳۹۹). *بهره‌وری نیروی انسانی و توسعه پایدار سازمانی*. چهارمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات نوین مدیریت و حسابداری در ایران، کرج.

دانیالی ده حوض، محمود، علامه، سید محسن، و منصوری، حسین. (۱۳۹۲). *بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین اولویت آن‌ها در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه*. مدیریت بهره‌وری، ۷(۴)، ۵۱-۸۰.

دولت‌آبادی، مهدی، و فیض‌آبادی، مهری سادات. (۱۴۰۱). *عوامل مؤثر در ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی آموزش و پرورش استان سیستان و بلوچستان*. نهمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، تهران.

دهقان نیری، ناهید، نظری، علی اکبر، ادیب، محسن، صلصالی، مهوش، و احمدی، فضل اله. (۱۳۸۳). *دیدگاه پرستاران درباره مفهوم بهره‌وری و عوامل مؤثر بر آن: یک مطالعه کیفی*. فصلنامه علمی پژوهشی فیض، ۸(۴)، ۴۳-۵۱.

رحمانی، زین‌العابدین، باوندی، میثاق، و باوندی، سمانه. (۱۳۹۰). *نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی در خلاقیت و کارآفرینی کارکنان*. کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی، نایین.

شجاعی، سید سعید، جمالی، غلامرضا، و منطقی، نیکزاد. (۱۳۹۵). *شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی*. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۸(۲)، ۱۶۱-۱۸۱.

علی‌پور، حسین، و جهان‌دیده، حسین. (۱۳۹۲). *بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل*. مطالعات علوم اجتماعی ایران، ۱۰(۳۷)، ۱۲۱-۱۴۸.

قادری، علی، فتائی، پوران، علیزاده حسن آباد، جلال، یعقوبی، سعید، و محمدپور، آیت. (۱۴۰۱). *بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمانی*. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم فنی و مهندسی، تهران.

قاسمی، محمد، گنجی، براتعلی، آذریان پور، محمد، و شهرکی سالار، مهدی. (۱۳۹۵). *بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در بانک صادرات استان سیستان و بلوچستان*. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، روسیه.

مرزبان، شهریار، و سلطانی، حسن. (۱۳۹۲). *مطالعه و بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل کوپمن (مطالعه موردی وزارت راه و ترابری)*. اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، رودهن.

نصیری پور، امیراشکان، ریسی، پوران، طبیبی، سید جمال الدین، مهریانیان، فردین، و فرمانبر، ربیع اله. (۱۳۸۹). *سنجش مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی*. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، ۱۹(۷۴)، ۵۸-۶۷.