

بررسی تأثیر نظام نگهداشت منابع انسانی بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسیان

مسلم آزاد^۱، مختار رنجبر^{۲*}

چکیده:

هدف اساسی این تحقیق بررسی تأثیر نظام نگهداشت منابع انسانی بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسیان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و کارکنان پالایشگاه پارسیان به تعداد ۵۲۴ نفر می باشد که با روش نمونه گیری طبقه ای ۲۲۰ نفر مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته نظام نگهداشت منابع انسانی و نیز پرسشنامه بهره وری هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۰) بود. روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی محتوا و روایی سازه و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که برای نگهداشت منابع انسانی ۰/۸۵ و برای پرسشنامه بهره وری هرسی و گلداسمیت ۰/۹۲ گزارش شد. داده ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی شامل رگرسیون چندگانه و روش مدل سازی معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار پی ال اس تجزیه و تحلیل شدند. یافته ها نشان داد که نظام نگهداشت منابع انسانی بر بهبود بهره وری شرکت پالایش گاز پارسیان تأثیر معناداری دارد. همچنین ابعاد نظام نگهداشت منابع انسانی شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر بهبود بهره وری شرکت پالایش گاز پارسیان دارد. تأثیر همزمان متغیرها در مدل نهایی با استفاده از رگرسیون چندگانه و آزمون تحلیل مسیر نشان داد که کلیه ابعاد نظام نگهداشت منابع انسانی پیش بینی کننده مثبت و معناداری برای بهبود بهره وری شرکت پالایش گاز پارسیان می باشد.

واژگان کلیدی: نظام نگهداشت منابع انسانی، بهره وری سازمانی، عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل محیطی، شرکت پالایش گاز پارسیان.

مقدمه:

یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدف ها و رسالت های مورد نظر عنصر انسان است. تغییرات روزافزون فناوری، دگرگونیهای اجتماعی و سیاسی، پیچیده تر شدن محیط خارجی سازمان، گسترده تر شدن ارتباطات و توسعه برنامه ها و زمان بر بودن آنها، زمینه هایی هستند که برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی را برای هر سازمانی پراهمیت، ضروری و اجتناب ناپذیر می سازد. از طرف دیگر، بررسی وظایف مدیران منابع انسانی نیز نشانگر وظایف متعدد و اساسی نظیر تدوین قوانین استخدامی، تحلیل و بررسی شغل، برنامه ریزی نیروی انسانی، جذب و استخدام، آموزش، انتصاب، ارزیابی عملکرد و جدایی کارکنان از سازمان هست. آنچه در این بین از اهمیت راهبردی بیشتر برخوردار است، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی کارآمد جهت ارتقای انگیزه و رضایت شغلی آنها هست، تا در نتیجه آن، علاوه بر تحقق اهداف واحدهای وظیفه ای و بخشی، اهداف کلان و راهبردی سازمان نیز محقق شود (Hosseinian, 2018). حسینیان و همکاران نیروی انسانی را در راه نیل به اهداف هر سازمان، نهاد و شرکت مهم ترین سرمایه می دانند، بنابراین باید برای حفظ و نگهداری آن توجه جدی کرد (Hosseinian, 2010) و از همه مهمتر، چنانچه در سازمان برای نگهداری نیروهای شایسته چاره اندیشی نشود، سازمان با مشکلات بسیاری از جمله عدم بهره وری مواجه خواهد شد و نیروی انسانی ناکارآمد و بی انگیزه نخواهند توانست تحقق بخش اهداف سازمان باشند. Senn (۱۹۸۸) مهم ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان ها را، کارکنان متعدد، با انگیزه و وظیفه شناس می داند. Dow et al. (۲۰۱۲) نیز نیروهای با استعداد و کلیدی و شایسته را در رقابت سازمان ها پر اهمیت دانسته اند، بطوریکه این کارکنان افرادی هستند با بالاترین عملکرد نسبت به بقیه کارکنان، با پتانسیل بالا در مشاغل حیاتی که سهم بسزایی را در ارزش آفرینی سازمان ها دارند. امروزه بخوبی روشن شده است که توسعه جوامع در ابعاد مختلف آن (شامل توسعه اقتصادی،

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران - moslemazad2000@gmail.com

^{۲*} نویسنده مسئول، گروه مدیریت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران - ranjbarmokhtar@yahoo.com

اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و...) درگرو توجه و سرمایه گذاری بر نیروی انسانی شایسته است. در مطالعه‌ای که بانک جهانی در ۱۹۲ کشور جهان انجام داد، ۰/۶۴ رشد اقتصادی مربوط به نیروی انسانی، ۰/۱۶ مربوط به منابع فیزیکی و ۰/۲۰ مربوط به منابع طبیعی بود (Olaimat, 2017). از دیدگاه اکثر متخصصان حوزه مدیریت نیز، توجه به نگهداشت منابع انسانی در سرلوحه فعالیت های سازمان های بهره ور مورد مطالعه قرار می گیرد. نیروی انسانی یکی از ورودی های سیستم سازمانی می باشد. هرچه سازمان بتواند نیروی شایسته تری جذب کرده و بتواند از آن نگهداری و استفاده موثرتری نماید، در رسیدن به اهدافش موفق تر و نسبت به رقبایش پیشتر است. رقابت سازمان ها در کسب سود بیشتر و سهم بازار و ... خلاصه نمی شود؛ بلکه همه این موارد معلول یک عامل مهم تر یعنی نیروی انسانی شایسته است و این نکته ای است که سازمان ها بدان پی برده اند و در جذب نیروها رقابت می کنند و سعی می کنند آنها را نگه داشته و مانع از ترک خدمت شان شوند. نظام نگهداری منابع انسانی باعث می شود در دراز مدت گردش نیروی انسانی کم شده و به بهره وری سازمان اضافه گردد. ازوما، ۲۰۱۴ اعتقاد دارد چه بسا در سازمانی با بهترین شیوه های استخدامی شایسته ترین افراد برگزیده و به خدمت آن سازمان در آمده باشند (نظام جذب) سپس با روش های مختلف ارزیابی و آموزش (نظام بهسازی) موجبات افزایش بینش، مهارت و دانش این کارکنان فراهم شده باشد، لیکن چنانچه در طول خدمت از آنها به نحو خوب و مطلوب نگهداری نشود (نظام نگهداشت) یا در سازمان های دیگر جاذبه های بیشتر و بهتر باشد، باعث می گردد آن افراد به ویژه افراد خبره به راحتی سازمان مزبور را ترک کرده و جذب آن سازمان ها شوند و در نتیجه زحمات، تلاش ها و هزینه های مربوط به استخدام، تربیت و تجهیز نیروی انسانی و سرمایه گذاری روی افراد به هدر می رود. به این خاطر است که فرآیند حفظ و نگهداری منابع انسانی اهمیت خاصی پیدا می کند (Uzoma, 2014). با وجود اهمیت برنامه ریزی استراتژیک در زمینه نگهداشت منابع انسانی، هنوز در بسیاری از سازمانها تأثیر حیاتی آن در رسیدن به اهداف سازمان به خوبی درک نشده و حتی در بعضی از مواقع مدیران آن را یک امر تجملی و پر هزینه می دانند. صنعت گاز کشور جهت رسیدن به هدف ارزشمند و اساسی تولید پایدار گاز می بایستی در بخش مدیریت منابع انسانی اقدام به انجام مطالعات و بررسی های عمیق در حوزه بهره وری نیروی انسانی نموده و از طریق انجام اقدامات اصلاحی لازم برای بهبود بهره وری منابع انسانی، به نوعی زیرساخت منابع انسانی با بهره وری مطلوب را برای تحقق تولید پایدار گاز فراهم نماید، لذا جهت تحقق بخشیدن به اهداف و آرمانهای صنعت گاز لازم است که چالش های موجود در توانا سازی منابع انسانی و نگهداشت آن بررسی شود و وضعیت موجود عوامل نگهداشت و بهره وری نیروی انسانی، میزان توجه به عوامل مرتبط با نگهداشت و بهره وری از نظر کارکنان بررسی شود و اهمیت عوامل مختلفی نظیر عوامل محیطی، سازمانی، شغلی و فردی و غیره و همچنین درجه ای اهمیت هر یک از این عوامل از نظر کارکنان ارزیابی شود و راهکارهای مؤثری جهت نگهداشت نیروی انسانی و بهبود بهره وری ارائه شود. بر این اساس پژوهش حاضر با رویکردی جامع و استراتژیک به ارزیابی عوامل موثر بر نظام نگهداشت منابع انسانی و نحوه اثر گذاری آن ها بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسین می پردازد.

مبانی نظری:

نگهداشت منابع انسانی:

حفظ و نگهداشت کارکنان فرایند طراحی برنامه های بهداشت و ایمنی و ارائه خدمات رفاهی را تحلیل می کند (Seyed Javadin, 2002). نگهداری به مفهوم جلوگیری از ترک خدمت و حفظ افراد در سازمان است که در این زمینه سازمانها باید تدابیر لازم را به کارگیرند (Mirsapasi, 2006). حفظ و نگهداشت، فرآیندی است که مدیریت با استفاده از عواملی همچون نظام پرداخت اثربخش، آموزش و بهسازی، ارتقا بر اساس شایستگی و اعطای امکانات رفاهی و خدماتی مناسب و ... سعی می کند تمایل به تداوم خدمت کارکنان را در سازمان افزایش دهد و نگهداشت ایجاد وضعیت مطلوب اشتغال برای کارکنان است به واسطه آن حاضر به انتقال به سازمان دیگر نباشند. می توان به طور کلی نظام مدیریت منابع انسانی را به کرسی سه پایه ای تشبیه کرد که هر پایه آن بیانگر یک فرآیند است. این نظام شامل همان فرایندهای جذب، بهسازی و نگهداشت نیروی انسانی است (Ghorbani, 2012). تلاش سازمانها در جهت جذب افراد متخصص و با تجربه است. بنابراین سازمانهایی که از برنامه های حفظ و نگهداشت منابع انسانی به صورت سنتی پیروی می کنند، در حفظ و نگهداشت افراد باتجربه ناموفق هستند. Ramanaidu (۲۰۱۱) بیان می دارد که امروزه حفظ و نگهداشت منابع انسانی، مشکل اساسی سازمانها به شمار می آید. نقش و اهمیت این

منبع در توسعه سازمان باعث به وجود آمدن جنگ جذب افراد مستعد و شایسته بین سازمانها شده است (Ramanaidu, 2011). حفظ و نگهداشت کارکنان سازمانها، ابعادی وسیعتر از ارتباط انسان با حقوق و مزایای دریافتی یا تأمین بهداشت و ایمنی در محیط کار دارد؛ در ضمن نباید چنین تصور شود که توقعات کارکنان از سازمانهایشان در همه جا و در هر فضای کاری یکسان است و براحتی می توان توقعات را تشخیص داد. تصور هر فضای فرهنگی از کیفیت زندگی کاری تصور ویژه ای است که مدیران باید در جهت شناخت آن تلاش کنند. مدیران برجسته بیشترین وقت خود را با بهترین افراد خود می گذرانند. کارکنانی که برای پیشبرد اهداف سازمان و کارهای واگذار شده ناچار به سخت کوشی هستند، پیوسته به مدیر و راهنماییهای او نیاز بیشتری پیدا می کنند و بدون پشتیبانی های مدیر ممکن است ضربه های سختی بخورند. پس بهترین مدیران، وقت زیادی را با کارکنان برجسته شان میگذرانند؛ از آنان می آموزند و به آنها آموزش می دهند و به جای بررسی واماندگی ها به پژوهش در برتری ها می پردازند (Kong, 2012).

رویکرد راهبردی در نظام نگهداری منابع انسانی

چهار ویژگی مهم، که ابعاد اصلی راهبردی بودن هر اندیشه را در حوزه وظیفه ای و خرده نظام های آن تداعی می کند، عبارت است از: هماهنگی راهبردی، انعطاف پذیری راهبردی، هم افزایی راهبردی و مزیت راهبردی. به منظور تحقق تفکر و برنامه های راهبردی در سازمان، این ابعاد نه تنها در سطح کل سازمان، بلکه در سطح رشته های کاری، حوزه های وظیفه ای و حتی خرده نظام های حوزه های وظیفه ای نیز باید ساری و جاری شود (Shams Ahmar, 2011).

-هماهنگی راهبردی

اجرای کامل تفکر راهبردی در سازمان مستلزم هماهنگی و همسویی ذهنی و عینی در کلیت سازمان و تمامی خطوط کسب و کار و هم چنین واحدهای وظیفه های سازمانی است، مدیریت منابع انسانی نیز به عنوان یک واحد وظیفه ای از این قاعده مستثنا نخواهد بود. مفهوم مدیریت راهبردی منابع انسانی بیانگر تحقق مدیریت منابع انسانی در یک بستر راهبردی و همراستا با راهبردهای کلان سازمان است. لذا علاوه بر این هماهنگیهای عمودی حوزه منابع انسانی و خرده نظامهای جذب و گزینش، آموزش و بهسازی، بهکارگیری مؤثر و نگهداری با اهداف و سیاستهای کلی سازمان، دامنه این هماهنگیها باید در سطح افقی و بین مدیریت منابع انسانی و خرده نظامهای آن با سایر واحدهای وظیفه های سازمان مانند مالی، پشتیبانی، تولید، بازاریابی نیز تسری یابد. تفکر راهبردی مدیریت منابع انسانی اقتضا می کند که راهبردهای حوزه منابع انسانی با اهداف و راهبردهای کل سازمان همراستا شود. مدیریت راهبردی منابع انسانی و خرده نظامهای آن باید بتواند پاسخگوی نیازها و انتظارات راهبردی کل سازمان باشد. به گفته برخی از صاحب نظران "مدیریت راهبردی منابع انسانی اساسا بر الگویی از تحولات و فعالیتهای برنامه ریزی شده منابع انسانی متمرکز می گردد که درصدد است به سازمان در دستیابی به اهدافش کمک کند" (Lepak, 2006). هماهنگی های عمودی و افقی گسترده از جمله تمهیداتی است که در ورای امور عملیاتی و اقدامات جاری نظام نگهداری منابع انسانی صورت می گیرد.

-هم افزایی راهبردی

هم افزایی بین عوامل یکی از مهمترین ویژگیهای سامانه های باز است. هم افزایی مؤثر بین عوامل هر سامانه در رویکرد راهبردی مورد توجه قرار می گیرد. در سامانه های باز تعامل درونی و بیرونی اجزا موجب کارکردهای مضاعفی می شود. از دیدگاه هم افزایی، "اقدامات منابع انسانی در هماهنگی با یکدیگر عمل می کند. هنگامی که چندین اقدام با یکدیگر همراستا می شود، می تواند یکدیگر را تقویت کند" (Schuler, 2005). ویژگی هم افزایی ناظر بر تقویت و پشتیبانی هر یک از عوامل داخلی و بیرونی سامانه از کارکردها و عملکرد سایر عوامل و اجزا است؛ به عبارت دیگر، هم افزایی حاصل تقویت متقابل اجزای داخلی نظام نگهداری منابع انسانی خواهد بود که در سطوح اجرایی و عملیاتی به دلیل جزء نگری نمی توان تحقق آن را تضمین کرد.

-انعطاف پذیری راهبردی

در رویکرد راهبردی به ساز و کارهایی برای انطباق شایسته با تحولات محیطی پرداخته می شود. مدیریت راهبردی منابع انسانی و خرده نظام های آن باید ساز و کارهایی را برای پیش مستمر تحولات محیطی و هم چنین پیش بینی الزامات آینده ایجاد کند. تحولاتی که در حوزه های دانشی، فناوری، حقوقی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و ... در سطح ملی و فرا ملی صورت می گیرد، به طور مستقیم و یا غیر مستقیم و هم چنین در کوتاه مدت یا بلند مدت، آثار و پیامدهایی را برای نظام نگهداری منابع

انسانی سازمانها به دنبال خواهد داشت. از این رو، مدیریت راهبردی منابع انسانی اقتضا می کند که خرده نظام نگهداری منابع انسانی از انعطاف پذیری لازم و کافی برای شناسایی، درک و واکنش مناسب به تحولات محیطی برخوردار باشد. انعطاف پذیری راهبردی برای سازمانها در کسب برتری و یا ایجاد مزیت رقابتی اساسی است؛ زیرا آنها را قادر می سازد تا پیوسته و به طور کنشی و واکنشی گزینه های راهبردی را در پاسخ به تحولات محیطی ایجاد کنند (Kapasuwan, 2007). نبود درک تحولات محیطی و عدم انعطاف لازم، مانع سیر تکاملی نظام نگهداری منابع انسانی خواهد شد. تحقق این مهم در شمول وظایفی فراتر از مسئولیتهای سطح عملیاتی نظام نگهداری منابع انسانی قرار می گیرد؛ زیرا شناسایی عوامل مرتبط محیطی و تبیین روابط مؤثر بر آنان و همچنین درک الزامات آینده و چگونگی انطباق تدریجی با آنان مستلزم برخورداری از بینشی راهبردی است.

-مزیت راهبردی

یک واحد وظیفه ای مانند منابع انسانی باید بتواند در عرصه رقابت شدید بین سازمانها، مولد شایستگی های محوری باشد و مزیت راهبردی را برای کل سازمان ایجاد کند. در عصر جدید، منابع انسانی دانش محور به عنوان مهمترین توانایی سازمان در کسب مزیت رقابتی و هم چنین عمده ترین دارایی نا مشهود قلمداد شده و اعتقاد سازمانها نیز این است که باید کارکنان را پایه و اساس بهبود کیفیت و بهره وری تمام فرایندهای سازمانی دانست؛ لذا سازمانهای پیشرو، افراد را با ارزشترین سرمایه قلمداد می کنند و به تلاش نامحدود به منظور جذب، پرورش، توسعه، نگهداشت و به کارگیری منابع انسانی دانش محور و زده می پردازند و با در اختیار داشتن دانش و تخصص، مزیت رقابتی امروز و فردای خود را رقم میزنند (Shams Ahmar, 2011).

بهره وری:

بهره وری در کاربردهای عامه و تخصصی معانی متفاوتی دارد. مثل تولید، بازده بیشتر، کاهش هزینه ها، انجام صحیح کار، کار دقیقتر و بیشتر، خودکار کردن عملیات برای دستیابی به بازده بیشتر، نسبت ساده ستاده به داده و ... که طیف وسیعی را دربر می گیرد. علت این امر را می توان در نگرش های متفاوت افراد نسبت به بهره وری جستجو کرد. از دیدگاه International Labor Force Organization بهره وری عبارتست از رابطه بین ستاده حاصل از یک سیستم تولید با داده های بکار رفته برای تولید آن ستاده که داده ها می تواند زمین، سرمایه، نیروی کار و عوامل دیگر باشند. European Productivity Agency بهره وری را درجه استفاده مؤثر از هر یک عوامل تولید می داند و اعتقاد دارد بهره وری در درجه اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد. Japan Productivity Center بهره وری را به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریقه عملی، کاهش هزینه های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی آن گونه که به سود کارگر، مدیریت و عموم مصرف کنندگان باشد، تعریف می کند و سازمان بهره وری ملی ایران نیز اعتقاد دارد که بهره وری یک فرهنگ است، یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است که هدف آن هوشمندانه تر کردن فعالیتهای برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی است (Khaki, 2009). بطور کلی بر اساس دیدگاه ها و نگرش های مختلف و تعاریف ارائه شده از بهره وری، اهمیت و نقش بهره وری از دو جنبه قابل بررسی می باشد:

الف) مفهوم فنی و تکنیکی بهره وری: این مفهوم بهره وری را به عنوان یک معیار اندازه گیری می پندارد که با مقایسه ستاده و داده، از طریق روش های بهره وری فیزیکی یا ارزش افزوده، میزان مؤثر بودن فعالیتهای تولیدی و کارآوری نظام تولید را اندازه گیری می کند.

ب) مفهوم اقتصادی و اجتماعی بهره وری: جنبه وسیعتری را در برمی گیرد و بیان می کند که دستاوردهای اقتصادی ناشی از کارایی، بایستی منصفانه تقسیم شود تا سطح زندگی مردم بالاتر برود و اهمیت بهره وری در این است که وسایلی فراهم کند تا با بکارگیری مؤثر منابع بتوانیم به فراوانی کالاها و خدمات دست پیدا کنیم، که این مفهوم از بهره وری از دید اقتصاددانان می تواند یک اصل جهانی برای هر نوع فعالیت اقتصادی باشد. بهره وری معیاری برای ارزیابی عملکرد این فعالیتهای و تلاشها در بخشهای مختلف اجتماعی و اقتصادی است. بهره وری با نسبت مطلوبیتهای حاصله (ستاده ها) بر منابع و آنچه که برای حصول به آن صرف شده (نهاد) بیان می شود. این نسبت یکی از مهمترین شاخصهایی است که اثربخشی فعالیتهای را نشان می دهد (Gichuhi, 2013). اندازه گیری و بررسی بهره وری ابزاری سودمند برای تحلیل تغییرات عملکرد بهره وری در طی زمان و علل آن تغییرات می باشد. یک تولید کننده با اندازه گیری بهره وری خواهد فهمید که بهره وری کدام بخش یا قسمت کاهنده یا

افزاینده می باشد، و یک کشور بدینوسیله می تواند تغییرات در بخشها و صنایع مختلف را با هم مقایسه کند. استفاده از بهره وری بعنوان یک استاندارد، برای محاسبه کارآیی مفید بوده و می تواند تلاش های تخصیص بهینه و مطلوب منابع را هدایت کند. بدین ترتیب بهره وری می تواند بعنوان یک متغیر در پیش بینی و برنامه ریزی عمل کند. البته امروزه بهره وری فراتر از یک معیار و بعنوان یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی مطرح می باشد و به اعتقاد اقتصاددانان و اندیشمندان مدیریت، بهبود آن زمینه اصلی توسعه اقتصادی را فراهم می کند. از این جهت می توان گفت اندازه گیری بهره وری اولین آزمایش رقابت مدیران است. جذب منابع و بکار گرفتن آنها تنها شروع کار است و مهارت مدیریت در کارآ و بهره وری نمودن این منابع است، و اندازه گیری بهره وری بهترین روش برای مقایسه مدیران واحدهای مختلف یک بنگاه است و البته مهمترین معیار مقایسه مدیران سازمانهای مختلف نیز می باشد.

بهره وری بالاتر امکان سرمایه گذاری بیشتر و فرصتهای شغلی بهتر را نیز فراهم خواهد کرد، که اینها بطور کلی موجب بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و تقویت روحیه و انگیزه بیشتری برای کار و تولید خواهد شد. در سطح کلان نیز بهره وری زمینه رشد اقتصادی را از طریق بهبود تولید ناخالص داخلی سرانه نیروی کار که در حقیقت همان بهره وری است، فراهم می آورد. یعنی از طریق بهبود بهره وری عامل کار و سرمایه، باعث افزایش و رشد تولید ناخالص داخلی می شود که به عنوان شاخص رشد اقتصادی بکار می رود. افزایشی که در تولید ناخالص داخلی به واسطه بهبود بهره وری در سطح ملی حاصل شده، در نهایت باعث بالا رفتن و بهبود استانداردهای زندگی می شود. نیروی کار مقداری از درآمد خود را مصرف و باقیمانده را پس انداز می کند. درآمد صاحبان سرمایه نیز شامل سود، پس انداز و هزینه های عملیاتی است. با افزایش بهره وری و در نتیجه آن درآمد مصرف کنندگان و همینطور سود صاحبان کارگاههای تولیدی، میزان پس انداز نیز افزوده می شود، یعنی پس انداز ملی افزایش می یابد و صرف راه اندازی و تأسیس کارگاههای تولیدی و بکارگیری امکانات تولیدی بهتر و ایجاد زیرساختها می شود که می تواند باعث بهبود بهره وری باشد و این چرخه همچنان ادامه می یابد (Tavari, 2008). وقتی صحبت از بهره وری نیروی انسانی می شود باید گفت که نیروی انسانی به عنوان یک عامل غیرقابل تجزیه، و اما مهم و اساسی تولید و ستاده می باشد. بنابراین تولید یا ستاده، حاصل ترکیب تمام عوامل نهاده است نه فقط نیروی انسانی و ما نمی توانیم هیچکدام از عوامل را مؤثر از دیگری فرض کنیم مگر آنکه در یک شرکت یا یک صنعت، میزان وقتی که نیروی کار صرف تولید می کند نسبت به سایر عوامل خیلی بیشتر و مؤثر باشد، بگونه ای که تغییر در نهاده نیروی کار، تنها روش تغییر در میزان ستاده باشد.

پیشینه تحقیق:

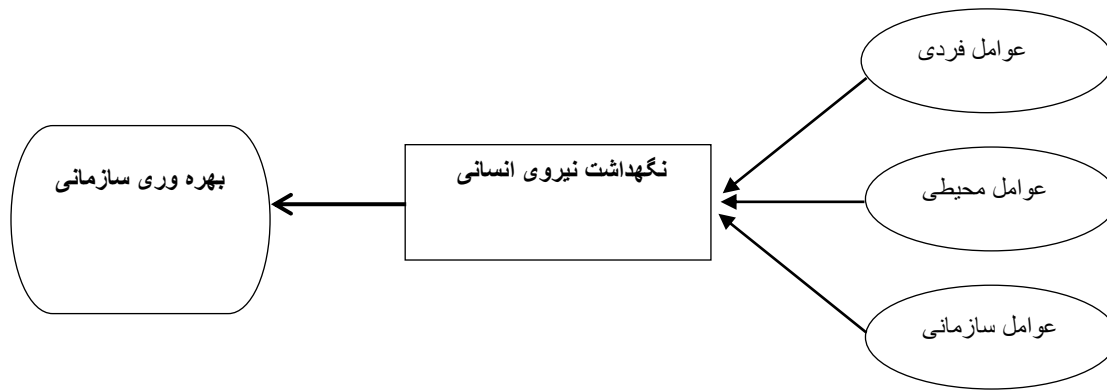
پژوهش های متعددی در زمینه نگهداشت منابع انسانی و بهره وری سازمانی انجام شده که خلاصه پژوهش های انجام شده در این زمینه در جدول (۱) ارایه شده است:

جدول ۱- پیشینه پژوهش

نام پژوهشگر	عنوان پژوهش	نتایج به دست آمده
آرمات (۲۰۱۶)	بررسی تاثیر نظام نگهداشت منابع انسانی بر سلامت کاری کارکنان (مطالعه موردی شهرداری مشهد)	نتایج نشان داد که بین ابعاد نظام نگهداشت منابع انسانی (ایمنی، بهداشت، مزایا و خدمات) و سلامت کاری کارکنان شهرداری مشهد رابطه معنی داری وجود دارد.
میر کمالی و همکاران (۲۰۱۵)	شناسایی ملاکهای جذب و نگهداشت منابع انسانی و ارائه راهکارهای مناسب (مورد: کارکنان دانشکده های پردیس فنی دانشگاه تهران)	یافته های پژوهش نشان داد که اولاً وضعیت ملاکهای جذب و نگهداشت منابع انسانی کارکنان پایین تر از حد متوسط و میانگین فرضی پژوهش قرار دارد. ثانياً ملاک هایی که در جذب و نگهداشت منابع انسانی مورد توجه قرار می گیرد شامل سه دسته ملاکند که عبارتند از: شایستگی و توانایی های شخصی، مسائل اعتقادی، اخلاقی و دینی و دارا بودن امتیازات ویژه.
عرب پور و نیک پور (۲۰۱۵)	تاثیر ابعاد مدیریت استعداد بر بهره وری نیروی انسانی در سازمان های دولتی شهر کرمان	یافته های پژوهش نشان داد که بین مدیریت استعداد و زیرمتغیرهای آن؛ یعنی، جذب استعدادها، نگهداشت استعدادها، توسعه ی استعدادها و بهره وری نیروی

انسانی، رابطه ای مثبت و معنادار وجود دارد و ابعاد نگه داشت استعدادها و توسعه ی استعدادها می توانند بهره وری نیروی انسانی را در سازمان های دولتی شهر کرمان پیش بینی کنند.		
نتایج حاصل، نشان می دهد که بین رویکرد راهبردی در نظام نگهداشت منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	بررسی رابطه بین رویکرد راهبردی نظام نگهداشت منابع انسانی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان های عمومی	یعقوبی و احمدنیا(۲۰۱۴)
یافته ها نشان داد که نقش های مدیریتی رؤسای کلانتری بر نگهداشت کارکنان موثر است. در بین سه نقش ارتباطی، اطلاعاتی و تصمیم گیری در نگهداشت کارکنان، نقش تصمیم گیری بیشترین تأثیر را داشته است.	شناسایی و معرفی نقش های مدیریتی رؤسای کلانتری و چگونگی تأثیر ایفای این نقشها بر نگهداشت کارکنان کلانتری	قربانی و رضایی راد (۲۰۱۲)
نتایج نشان می دهد که ابعاد سه گانه اقدامات منابع انسانی شامل کارمندیابی و گزینش، آموزش و توسعه و جبران خدمات تاثیر مثبت و معناداری بر نگهداشت کارکنان دارد.	بررسی رابطه بین اقدامات منابع انسانی و نگهداشت کارکنان در مجلس نمایندگان اردن	Olaimat & Awwad (۲۰۱۷)
نتایج نشان می دهد که نگهداشت و بهره وری کارکنان ارتباط معناداری با بهبود عملکرد سازمانی دارد.	نقش نگهداشت و بهره وری کارکنان در عملکرد بخش نفت و گاز پاکستان	Imran et al. (۲۰۱۴)
نتایج نشان می دهد ارزیابی عملکرد بر بهره وری کارکنان تاثیر معناداری دارد.	تاثیر ارزیابی عملکرد بر بهره وری کارکنان: مطالعه موردی سوپرمارکت های کشور کنیا	گیچویی و همکاران (۲۰۱۳)
نتایج نشان داد که یادگیری فرهنگ سازمان به میزان قابل توجهی با تعهد سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی و قصد به اشتراک گذاری دانش همراه بود. رفتار شهروندی سازمانی تبدیل شده به طور کامل به واسطه ارتباط بین تعهد سازمانی و قصد به اشتراک گذاری دانش است.	به اشتراک گذاری دانش، حفظ و نگهداشت منابع انسانی در سازمانها در دانشگاه وینونای آمریکا	سائو جان جو (۲۰۱۲)
یافته ها نشان می دهد که عوامل فردی، ساختار سازمانی، سیستم پاداش، فرهنگ سازمانی، محیط کار و عامل مدیریتی به ترتیب بالاترین تاثیر را بر بهبود بهره وری منابع انسانی دارند.	شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی با تکنیک MADM	طواری و همکاران (۲۰۰۸)
یافته ها نشان می دهد که عامل استراتژی، ساختار، مکانیزم پشتیبانی، توسعه مدیریت، اعتماد، انگیزه، یادگیری و تمام ۲۱ شیوه شناسایی شده، عوامل تعیین کننده مؤثر در ترویج و توسعه حفظ و نگهداشت منابع انسانی می باشد.	توسعه فرهنگ حفظ و نگهداشت منابع انسانی در صنعت ساخت و ساز در دانشگاه تکنولوگ مالزی	لائو و وای (۲۰۰۷)

بر مبنای نتایج تحقیقات مورد بررسی و مبانی نظری، سه دسته عوامل فردی، سازمانی و محیطی به عنوان ابعاد اصلی نظام نگهداشت منابع انسانی در این تحقیق در نظر گرفته شده است که تاثیر آن بر بهره وری مورد بررسی قرار گرفته است و چارچوب تحقیق به صورت مدل مفهومی ذیل تدوین گردید. در این تحقیق عوامل فردی شامل سن افراد، سابقه خدمت، میزان تحصیلات و احساس خوشایندی در محیط کار، عوامل محیطی شامل محیط داخلی و محیط خارجی و عوامل سازمانی شامل خدمات رفاهی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ارتقای شغلی می باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش:

فرضیه اصلی:

نظام نگهداشت منابع انسانی بر بهبود بهره وری سازمانی در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر معناداری دارد.

فرضیه های فرعی:

عوامل فردی نظام نگهداشت منابع انسانی بر بهبود بهره وری سازمانی در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر معناداری دارد.

عوامل محیطی نظام نگهداشت منابع انسانی بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر معناداری دارد.

عوامل سازمانی نظام نگهداشت منابع انسانی بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر معناداری دارد.

روش شناسی پژوهش:

از آنجاییکه این پژوهش به دنبال بررسی تاثیر نظام نگهداشت منابع انسانی بر بهبود بهره وری سازمانی در شرکت پالایش گاز پارسین می باشد، از بعد هدف کاربردی و از بعد روش از نوع تحقیقات پیمایشی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران و کارکنان پالایشگاه پارسین به تعداد ۵۲۴ نفر می باشد که با روش نمونه گیری طبقه ای ۲۲۰ نفر مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته نظام نگهداشت منابع انسانی شامل ابعاد عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی و نیز پرسشنامه بهره وری هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۰) بود. روایی پرسشنامه ها با استفاده از روایی محتوا و نیز روایی سازه مورد آزمون قرار گرفت. روایی محتوا بر مبنای نظر خبرگان و روایی سازه با روش Structural Equation Modeling و با استفاده از Smart PLS انجام گردید. روایی سازه به دو نوع روایی همگرا و روایی واگرا تقسیم می شود. برای روایی همگرا از معیار Average Variance Extracted (AVE) استفاده شد که نتایج این معیار برای متغیرهای پژوهش بالای ۰/۵ به دست آمد که بیانگر روایی همگرا ابزار بود. همچنین ماتریس تشکیل شده به منظور محاسبه روایی واگرا نشان داد که روایی واگرا مورد تایید است. به منظور محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه نظام نگهداشت منابع انسانی ۰/۸۵ و برای پرسشنامه بهره وری ۰/۹۲ گزارش شد. تجزیه و تحلیل داده های تحقیق با استفاده از نرم افزار پی ال اس در قالب روش مدل سازی معادلات ساختاری در بخش استنباطی انجام گردید.

یافته ها

یافته های پژوهش در بخش آمار توصیفی نشان داد که ۲۱۸ نفر (معادل ۹۹/۱ درصد) از پاسخ گویان مرد و ۲ نفر (معادل ۰/۹ درصد) زن می باشند. از نظر سطح تحصیلات ۱۸ نفر (معادل ۸/۲ درصد) دیپلم، ۴۳ نفر (معادل ۱۹/۵ درصد) فوق دیپلم، ۱۴۲ نفر (معادل ۶۴/۵ درصد) لیسانس و ۱۷ نفر (معادل ۷/۷ درصد) نیز دارای تحصیلات فوق لیسانس می باشند. از نظر سن نیز ۷ نفر (معادل ۳/۲ درصد) از پاسخ گویان کمتر از ۲۵ سال، ۸۴ نفر (معادل ۳۸/۲ درصد) بین ۲۵ تا ۳۵ سال، ۱۰۵ نفر (معادل ۴۷/۷ درصد) بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۲۴ نفر (معادل ۱۰/۹ درصد) بالاتر از ۴۶ سال بودند. از نظر سابقه کاری نیز ۵ نفر (معادل ۲/۲

درصد) از پاسخ گویان کمتر از ۵ سال، ۳۱ نفر (معادل ۱۴/۱ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۶۳ نفر (معادل ۷۳/۹ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲۱ نفر (معادل ۹/۸ درصد) بالاتر از ۱۶ سال سابقه کار دارند.

در بخش یافته های استنباطی از آزمون رگرسیون چندگانه برای اطمینان از رابطه میان متغیرها در صورت بررسی همزمان و پی بردن به تاثیر همزمان ابعاد نظام نگهداشت منابع انسانی بر بهبود بهره وری استفاده شده است. جدول ۲ نشان می دهد که ابعاد نظام نگهداشت منابع انسانی به دلیل سطح معناداری محاسبه شده که کمتر از ۰/۰۵ می باشد، بر بهبود بهره وری موثر است.

جدول ۲- نتایج آزمون رگرسیون چندگانه و تاثیر همزمان متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته

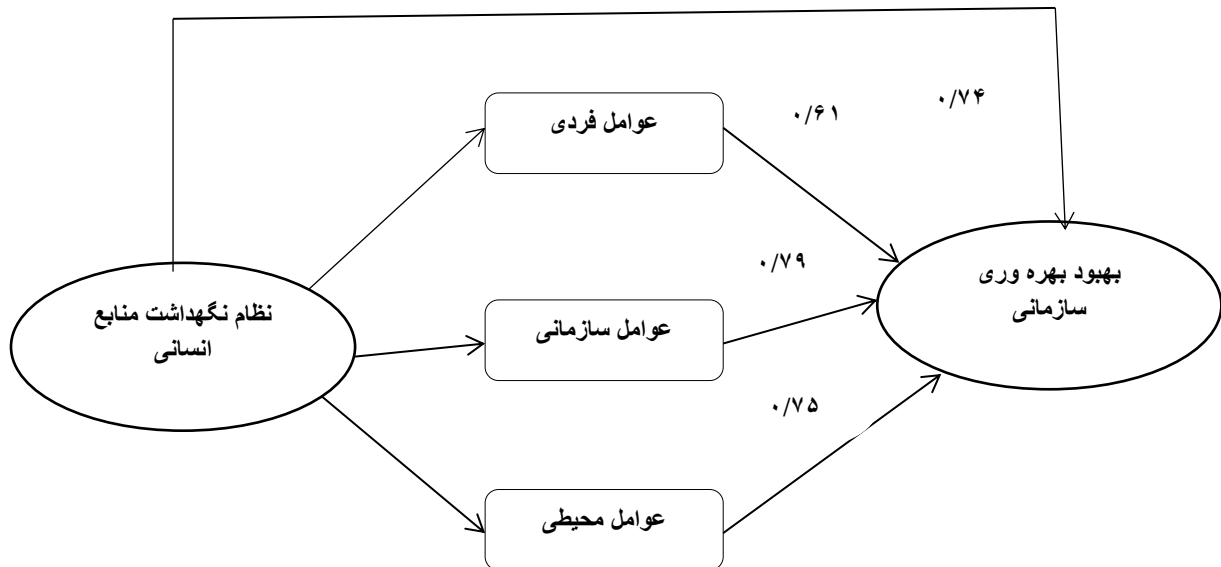
ضرایب استاندارد نشده بتا	ضرایب استاندارد شده بتا	مقدار t	سطح معناداری	
-۱/۸۵		-۲/۳۵۲	۰/۰۱۷	ضریب ثابت
۰/۷۴۲	۰/۷۴۰	۱/۰۳۲	۰/۰۰۰	عوامل فردی
۰/۱۸۳	۰/۱۸۲	۲/۳۷۱	۰/۰۰۰	عوامل سازمانی
۰/۸۷۰	۰/۸۶۷	۲/۰۴۲	۰/۰۰۰	عوامل محیطی

معادله خط رگرسیون با توجه به نتایج بالا عبارت است از:

$$Y = -1.85 + 0.740X_1 + 0.182X_2 + 0.867X_3$$

مطابق با جدول ۲ از انجاییکه سطح معناداری در تمامی آزمون ها کمتر از میزان خطای (۰/۰۵) می باشد، در نتیجه در سطح اطمینان ۰/۹۵ فرض های صفر رد شده و نتیجه می شود که ابعاد نظام نگهداشت منابع انسانی بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسین تاثیر معناداری دارد.

در یافته های استنباطی رابطه علت و معلولی نظام نگهداشت منابع انسانی و ابعاد آن با بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسین در قالب مدل معادلات ساختاری سنجیده شده است. همانطور که در شکل ۲ نشان داده شده است، تاثیر نظام نگهداشت منابع انسانی و ابعاد آن شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسین مثبت و معنی دار است. در شکل ذیل ضرایب مسیر برای فرضیه های پژوهش آورده شده است.



شکل ۲- ضرایب تاثیر علی مدل پژوهش

همانگونه که در شکل ۲ نشان داده شده است، خروجی مدل معادلات ساختاری تایید کننده فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی تحقیق می باشد که در جدول ۳ نمایان است؛ از انجاییکه تمامی مقادیر t بالاتر از ۱/۹۶ می باشند، لذا تمامی فرضیه های تحقیق تایید می شوند.

جدول ۳- بررسی فرضیه های پژوهش

نتیجه	آماره t-value	ضرایب استاندارد شده	فرضیه ها
قبول	۱۷/۰۱	۰/۷۴	فرضیه اصلی: نظام نگهداشت منابع انسانی- بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسیان
قبول	۱۵/۸۳	۰/۶۱	فرضیه فرعی اول: عوامل فردی - بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسیان
قبول	۱۷/۷۶	۰/۷۹	فرضیه فرعی دوم: عوامل سازمانی - بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسیان
قبول	۱۷/۱۳	۰/۷۵	فرضیه فرعی سوم: عوامل محیطی- بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسیان

بحث و نتیجه گیری

یافته ها نشان داد که نظام نگهداشت منابع انسانی و ابعاد آن شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسیان تاثیر معناداری دارد. یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش های آرمان (۲۰۱۶) و گیچویی و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد. از آن جا که اقدامات نگهداشت، مکمل سایر اقدامات و فرآیندهای نظام مدیریت منابع انسانی است، لذا حتی اگر عملیات کارمندیابی، انتخاب، انتصاب، آموزش و سایر اقدامات پرسنلی به نحو بایسته انجام شود، بدون توجه کافی به امر نگهداشت، نتایج حاصل از اعمال مدیریت چندان چشم گیر نخواهد بود. لذا با رویکردی مدیریتی به مسئله جذب و نگهداشت نیروی انسانی در سطح سازمان نگرسته شده است. مباحث منابع انسانی به سبب عطف به واقعیت انسانی و همچنین روابط حیطة حضور انسانی از پیچیدگی ها و ظرافت های فوق العاده ای برخوردار است که تعدد مفاهیم مرتبط با این حوزه، خود تصدیقی بر این مدعا است. مدیریت منابع انسانی با موضوعات جذب، نگهداشت و ارتقاء با مفاهیم گسترده ای همچون آموزش، فرهنگ سازمانی، انگیزش، تلقی های کاری، اخلاق کاری، اعتماد و غیره سر و کار دارد.

بهره وری، دغدغه بسیار مهم سازمانهای کسب و کار است، زیرا اساسی ترین محرک رسیدن به نتایج رضایت بخش و کسب مزیت رقابتی قابل ملاحظه، نسبت به رقبا به شمار می رود. هر چند که بهره وری بسیار مطلوب است، اما به دو دلیل مبحث ساده ای برای سازمان ها محسوب نمی شود: اول، سنجش بهره وری زمانی امکانپذیر است که شرایط از ثبات برخوردار بوده، هدفها به گونه دقیق بیان شده باشند، زنجیره هدفها وسایل مشخص بوده، خروجی به سادگی قابل اندازه گیری باشد. شرکت هایی که محصولاتی را در مقیاسی وسیع تولید می کنند، می دانند که بهره وری غالباً عمده ترین موضوع برای دستیابی به کارایی، که نتایج اقتصادی رضایت بخشی را به دنبال دارد، است. بر اساس دیدگاه Benassi & Greve، ۲۰۱۱، از منظر مدیریتی و اقتصادی، بهره وری به طور عموم کارکرد سه متغیر است: فناوری، نیروی انسانی و سازمان. هر متغیر به صورت مجزا به بهره وری منجر می شود: به روز بودن، تجهیزات مدرن، سرمایه انسانی حرفه ای و ماهر، هماهنگی کافی و منسجم، هر یک از این موارد، می تواند منبع تغییر تدریجی یا بنیادی در بهره وری باشد (Greve, 2011). نتایج فرضیه اول پژوهش نشان می دهد که عوامل فردی بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسیان تاثیر معناداری دارد. گودوین معتقد است مهمترین دارایی یک شرکت نیروی انسانی آن است؛ از این رو تلقیها و نیروهای انگیزشی آنها عامل عمده ای برای موفقیت سازمان است. تأثیر عوامل فردی در بهبود بهره وری نیروی انسانی در مطالعات قبلی نیز به دست آمده است. در نتیجه ای مشابه طواری و همکارانش عوامل فردی را دومین دسته از عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی معرفی کرد، الوانی نیز در مدل خود مواردی چون سلامت جسمانی و روحی، ویژگی جمعیت شناختی، سابقه و تجربه کاری و روحیه رقابت پذیری را از جمله خصوصیات فردی می داند که بر بهره وری منابع انسانی مؤثر است (Imran, 2014). در میان گزینه های مربوط به عوامل فردی در این مطالعه انگیزه کارمندان برای کار و تلاش در جهت بهبود روند انجام کار بیشترین تأثیر بر بهبود بهره وری را نشان داد. تصور عادلانه بودن حقوق و مزایا، پرداخت متناسب با مدرک و تجربه، قرار دادن امکانات رفاهی در اختیار کارکنان، تقدیر و تشکر از کارکنان در جمع همکاران، ارائه اطلاعات به افراد و مطلع ساختن کارکنان، احساس رضایت کارکنان از عضویت در سازمان، فرصت پیشرفت در مسیر شغلی،

میزان اتکای کارکنان به سازمان در زندگی فردی، توجه به خانواده های کارکنان از طرف سازمان، استفاده از فنون چرخش شغلی یا توسعه شغلی و مشارکت دادن اعضا در تصمیم گیری از مصادیق ایجاد انگیزه در کارکنان شرکت محسوب می شوند. این یافته با نتایج پژوهش لائو و وای (۲۰۰۷) و عرب پور و نیک پور (۲۰۱۵) همخوانی دارد. این مسئله اهمیت بسیار زیاد تقویت شایستگی های کارکنان و نیز نقش عوامل انگیزشی را در بهبود بهره وری نشان می دهد. در نتیجه ای مشابه طواری و همکارانش عوامل فردی را در بهبود بهره وری مهم و تاثیر گذار می دانند (Tavari, 2008). همچنین یافته ها تاثیر عوامل سازمانی بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسین را تایید می کند، ابعاد مربوط به ساختار سازمانی و شیوه سازماندهی، سیستم های پاداش و فرهنگ سازمانی می تواند محرک انگیزه منابع انسانی و نهایتا بهبود کارایی و اثربخشی عملکرد آنان باشد. ساختار سازمانی منعطف و تعاملی، نه تنها بر بهره وری اثر مستقیم دارد، بلکه موجب گردش اطلاعات در سازمان شده و مدیران را در تخصیص منابع و دارایی های سازمان یاری می دهد. سیستم های پاداش مبتنی بر عملکرد و متناسب با نیاز و خواسته های کارکنان می تواند در ایجاد انگیزه برای ماندن در سازمان و بهبود بهره وری تاثیر بسزایی داشته باشد. همچنین فرهنگ سازمانی قوی در تقویت روحیه و رضایت شغلی کارکنان حائز اهمیت است. مواردی چون داشتن وجدان کاری، وجود شرایط مناسب جهت رشد و ارتقای شغلی و پایبندی به قوانین و مقررات اساسی ترین ویژگیهای فرهنگ مناسب بهره وری می باشند. عوامل مربوط به ساختار سازمانی و شیوه سازماندهی از دیگر عوامل تأثیرگذار در بهره وری منابع انسانی به دست آمد. ساختار سازمانی نه تنها بر روی بهره وری اثر مستقیم و عمده ای دارد و بدینوسیله بر امکانات ارضای نیازها از طریق استفاده از خدمات تأثیر می گذارد، بلکه موجب گردش اطلاعات در داخل سازمان می گردد و مدیران را در تخصیص منابع و داراییهای سازمان یاری می دهد. سازمانی که در پی توسعه یک فرآیند بهره وری است، علاوه بر آگاه سازی، باید بلافاصله در جهت ایجاد مسؤلیتهای مشخص و جوابگوئیهای روشن در قبال بهبود بهره وری، در میان مدیران و کارکنان خود اقدام نماید. این نتایج با یافته های پژوهش طواری و همکاران (۲۰۰۸) و لائو و وای (۲۰۰۷) همخوانی دارد. یافته ها همچنین تاثیر عوامل محیطی بر بهبود بهره وری را در شرکت پالایش گاز پارسین نشان می دهد. بهینه سازی محیط و فضای فیزیکی سازمان، بهداشت و ایمنی کار، تمیزی و شادابی محیط کار، ارگونومی و سیستم تعمیرات و نگهداری مناسب نقش اساسی در حفظ و نگهداشت منابع انسانی و نیز بهبود بهره وری سازمانی دارد. این نتایج با یافته های پژوهش سائو جان جو (۲۰۱۲)، طواری و همکاران (۲۰۰۸) و عرب پور و نیک پور (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

پیشنهادها

- با توجه به نتایج بدست آمده و اهمیت عوامل فردی نظام نگهداشت منابع انسانی و تاثیر معنادار بر بهبود بهره وری سازمانی ضروری است که تدوین و اجرای برنامه های مدیرانه با توجه به قوانین، اهداف و وظایف در شرکت پالایش گاز پارسین مدنظر قرار گیرد.
- بر مبنای یافته های پژوهش توجه به ایجاد تصور عادلانه بودن حقوق و مزایا، در اختیار گذاشتن امکانات رفاهی، ارایه اطلاعات به موقع، فرصت پیشرفت در مسیر شغلی، توجه به خانواده های کارکنان از طرف شرکت، استفاده از فنون چرخش شغلی و غنی سازی شغلی و مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری از پیشنهادات اساسی تاثیر گذار در نگهداشت منابع انسانی و بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسین می باشد.
- با توجه به تاثیر عوامل سازمانی بر بهبود بهره وری در شرکت پالایش گاز پارسین پیشنهاد می شود مدیران شرکت پالایش گاز پارسین در شیوه سازمان دهی و چیدمان افراد در کلیه سطوح و بخش های عملیاتی و ستادی توجه ویژه مبذول نمایند؛ زیرا ساختار نامناسب و توزیع نامناسب کمی و کیفی منابع انسانی می تواند بر روحیه کارکنان تاثیر منفی داشته و بهره وری را تحت تاثیر قرار دهد.
- براساس یافته های این پژوهش سیستم های نامناسب و ناعادلانه ارزیابی و پاداش مهمترین مانع بهره وری منابع انسانی شناخته شد. همچنین در میان راهکارهای مؤثر در بهبود بهره وری، ایجاد انگیزه و طراحی مدلهای عادلانه ارزیابی عملکرد مهمترین راه حل ها به دست آمد. بر این اساس و با توجه به لزوم برطرف کردن موانع بهره وری و حرکت در راستای ارتقای آن، مدیران شرکت پالایش گاز پارسین بایستی تلاشی جدی در راستای شناخت و پیاده سازی سیستم های عادلانه ارزیابی و پاداش عملکرد داشته باشند و از این طریق انگیزه لازم برای بهبود بهره وری سازمانی را فراهم آوردند.

- پیشنهاد می شود که در شرکت پالایش گاز پارسیان به منظور تقویت نظام نگهداشت منابع انسانی از سیستم پاداش و جبران انعطاف پذیر استفاده شود و این امکان فراهم آید تا کارکنان ترکیبی از بهترین مزایا که بیشترین تطبیق را با نیازهای آنان دارد، انتخاب کنند.

- پیشنهاد می شود به منظور بهبود عوامل محیطی در شرکت پالایش گاز پارسیان، بهینه سازی شرایط فیزیکی محیط کار مورد توجه ویژه قرار گیرد و بهداشت و ایمنی کار، امکانات رفاهی مناسب، ابزار و وسایل کاری مناسب و نیز تقویت سیستم پیشنهادات و مشارکت دادن کارکنان در سیستم تصمیم گیری به عنوان اولویت های اساسی شرکت در نظر گرفته شود.

Investigating the impact of human resource retention system on productivity improvement in Parsian Gas Refining Company

Abstract:

The main purpose of this research was to investigate the impact of human resource retention system on improving productivity in Parsian Gas Refining Company. The research method is descriptive survey type. The statistical population of this study consisted of managers and employees of Parsian refinery with 524 people. They were examined by stratified sampling method of 220 people. The research tool was a researcher-made questionnaire developed by Human Resources Retention System, as well as Hersey and Goldsmith's (2000) Productivity Questionnaire. Validity of the questionnaires was calculated using Content and Structural Validity analysis and its reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient. For human resources retention it was 0.85 and for the Hersey and Goldsmith's productivity questionnaire was 0.92. Data were analyzed using descriptive statistics and inferential statistics including multiple regressions and structural equation modeling using PLS software. The findings showed that human resource retention system has a significant effect on improving the productivity of Parsian gas refining company. Also, the dimensions of human resource retention system including individual factors, organizational factors and environmental factors also have a positive and significant effect on improving the productivity in Parsian Gas Refining Company. The simultaneous effect of variables in the final model using multiple regression and path analysis showed that all dimensions of human resources retention system have a positive and significant predictor of improving the productivity in Parsian Gas Refining Company.

Keywords: Human resource retention system, Organizational productivity, Individual factors, Organizational factors, Environmental factors, Parsian Gas Refining Company.

منابع و مأخذ

1. Arabpour, A.; Nikpour, S. (2015), The effect of talent management dimensions on human resource productivity in government organizations in Kerman, Quarterly Journal of Human Resources Research, No. 1, 186-159. (In Persian)
2. Armat, E. (2016), Investigating the Impact of Human Resources Maintenance System on Employees' Occupational Health (Case Study of Mashhad Municipality), Proceedings of the First National Conference on Organizational Transformation and Innovation with a Resistance Economy Approach. (In Persian)
3. Ghorbani, Q.; Rezaei Rad, M. (2012). The managerial role of police chiefs in the retention of police personnel, Quarterly Journal of Disciplinary Management Studies, No. 1, 132-117. (In Persian)
4. Gichuhi, A. W.; Abaja, P. O.; Ochieng, D. I. (2013), "Effect of Performance Appraisal on Employee Productivity: A Case Study of Supermarkets in Nakuru Town, Kenya", Asian Journal of Business and Management Sciences, No. 11, 42-58.
5. Greve, A.; Benassi, M. (2011), "Exploring the contributions of human and social capital to productivity", Hawaii International Conference on System Sciences, January 5-8, Hilton Waikoloa Village, Big Island, Hawaii.
6. Hosseinian, S.; Jafari, M.; Bahrami Neko, M. (2010), The effect of organizational culture on the empowerment of Fateb Agahi police detectives, Quarterly Journal of Law Enforcement and Security, No. 3, 57-33. (In Persian)

7. Hosseinian, S.; Shariati Jam; H. (2018), Development of Human Resource Maintenance Process Strategy, Quarterly Journal of Strategic Management Studies, No. 36, pp. 39-19. (In Persian)
8. Imran, H.; Hassan, R.; Irfan, U. M. (2014), "The Role of Employee Retention and Employee Productivity on the Performance of Oil & Gas Sector of Pakistan", International Journal of Economics and Empirical Research, No. 11, 449-453.
9. Kapasuwan, S. (2007), "The Synergistic Effects of Strategic Flexibility and Technological Resources on Performance of SMEs", Journal of Small Business & Entrepreneurship, No.3, 257-272.
10. Khaki, G. (2009), "Productivity Management (Analysis in the Organization)", Third Edition, Tehran, Koohsar Publications. (In Persian)
11. Kong, H.; Catherine, C.; Haiyan, S. (2012), "From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency", International Journal of Hospitality Management, No. 31, 76-85.
12. Lepak, P. D. (2006), "A Conceptual Review of Human Resource Management System in Strategic Human Resource Management Research", Research in Personnel and Human Resources Management, No. 25, 217-271.
13. Mirkamali, M.; Haj Khuzimeh, M.; Ebrahimi, S. (2015), Identifying the criteria for attracting and retaining human resources and providing appropriate solutions (Case: Staff of the University of Tehran), Journal of Development and Transformation Management, No. 22, 9-18. (In Persian)
14. Mirsapasi, N. (2006), "Strategic human resource management and labor relations with a view to the globalization process", Fourth Edition, Tehran, Mir Publications. (In Persian)
15. Olaimat, D.; Awwad, B. (2017), "Exploring the Relationship between Human Resource Practices and Employee Retention in the House of Representatives in Jordan", International Journal of Business and Social Science, No.10, 178-185.
16. Ramanaidu, S. K. (2011), "Uncovering The relationship between transformational leadership, Organizational Culture, Affective Commitment and Employee Performance: The Case of a Malaysian Educational Institution", Doctoral Dissertation, University of Newcastle, Faculty of Business and Law, Newcastle Business School.
17. Schuler, S. R.; Jackson, E.S. (2005), "A Quarter-Century Review of Human Resource Management in the U.S.: The Growth in Importance of the International Perspective", management review, No. 16, 3-14.
18. Seyed Javadin, R. (2002), "Human Resources Management and Labor Relations", Fifth Edition, Tehran, Negah Danesh Publications. (In Persian)
19. Shams Ahmar, M.; Farhi Buzanjani, B.; Sanjehi, Mohammad. I. (2011), The effect of the feeling of organizational justice on the relationship between strategic approach in the system of human resource maintenance and organizational commitment of employees, two scientific quarterly journals of Islamic management, No. 1, 169-139. (In Persian)
20. Tavari, M. S; Mirnejad, S. A. (2008), "Identification & Prioritize the Factors Affecting the Productivity of Human Resources With MADM Technique", Journal of Industry Management, No. 1, 68-88.
21. Uzoma, F. (2014), "Human Resource Management Practices and Employee retention in Nigeria's Manufacturing industries", International Journal of Scientific & Engineering Research, No.5, 1741-1754.
22. Yaqubi, Noor. M.; Ahmadnia Chenijani, A. (2014), A Study of the Relationship between the Strategic Approach of Human Resource Management System and Organizational Commitment of Employees in Public Organizations, Quarterly Journal of Management of Governmental Organizations, No. 7, 49-64 (In Persian)