

ارائه مدل ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی

سیدامیرعلی دیده‌گاه^۱*

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۰۳

۲۰.۱۰۰۱.۱.۲۶۴۵۶۲۲۲.۱۴۰۰.۴.۴.۴.۷

چکیده

هدف از انجام این پژوهش ارائه مدل ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی (کارکنان نمونه بخش‌های دولتی در صنعت نفت) می‌باشد. روش تحقیق توصیفی - اکتشافی است که با رویکرد ترکیبی (کیفی و کمی) انجام شده است. جامعه آماری تحقیق را کارکنان نمونه بخش دولتی منتخب در صنعت نفت طی سالهای ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۹، تشکیل داده اند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و عمیق بوده است. با توجه به نتایج گرفته شده مشاهده می‌شود که شرایط علی به صورت مستقیم بر پدیده محوری و به صورت غیر مستقیم بر راهبردها و پیامدها تاثیر مثبت و معنی داری داشته است. عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر و شرایط پدیده محوری نیز به صورت مستقیم بر راهبردها و به صورت غیر مستقیم بر پیامدها تاثیر مثبت و معنی‌داری داشته‌اند. هرکدام از نهادهای فرهنگی و دستگاه‌های اجرایی باید به اندازه ظرفیت‌ها، امکانات، دغدغه‌ها و همت خودشان، برای برداشتن گام‌های مثبت و موثر در جهت تحقق بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، به تربیت نیروی انسانی بپردازند.

کلید واژه‌ها: بهره‌وری، سرمایه انسانی، بخش دولتی، صنعت نفت، بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی

^۱ استادیار، دانشکده مدیریت، واحد خوراسگان، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان، ایران
ایمیل نویسنده مسئول: amirali.didgah@gmail.com

مقدمه

با توجه به محدودیت منابع و نامحدود بودن نیازهای انسانی، افزایش جمعیت و رقابت شدید در اقتصاد جهانی، بهبود بهره‌وری نه تنها یک انتخاب، بلکه یک ضرورت است. نتایج مطالعات مختلف انجام شده در کشورها و سازمان‌های مختلف نشان می‌دهد که متأسفانه ارتقای بهره‌وری در بخش دولتی آن‌طور که باید مورد توجه قرار نگرفته است، که این امر باعث بالا رفتن هزینه‌ها به نسبت ستاده‌ها می‌شود (زرزاعت‌کار، ۱۳۹۹). بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اعلامیه‌ی رستاخیز و رنسانس علمی انقلاب اسلامی است. در بیانیه‌ی گام دوم از میان شبکه‌ای از مفاهیم دانشی مانند؛ دانایی، تولید علم، آفرینش علمی، شتاب علمی، قله‌های دانش، چشمه‌ی دانش، استعداد علمی، رستاخیز علمی، دانش‌بنیان، موتور پیشران علم، مرزهای دانش، مسابقه‌ی علمی در دنیا، پیشرفت علمی، جبران علمی، رتبه‌ی دانش کشور، «رستاخیز و رنسانس علمی بعد از انقلاب اسلامی» برداشت می‌شود. در واقع بیانیه‌ی گام دوم، اعلامیه‌ی رستاخیز و رنسانس علمی انقلاب اسلامی است. با تغییرات وسیع در حوزه دانش‌بنیانی، دیجیتال، چابک‌سازی و بهره‌وری سازمانی و شرایط سخت کسب و کار، اکنون در کشور بیش از هر زمانی به مدیریت منابع انسانی نیاز داریم تا در چنین شرایطی از منابع انسانی به نحو احسن استفاده شود (رسولی، ۱۳۹۸).

با توجه به اهمیت این موضوع یکی از نکات کلیدی در بیانیه‌ی گام دوم انقلاب، تأکید بر توسعه شاخص‌های اقتصادی و کاهش وابستگی اقتصاد به نفت است. در بیانیه‌ی گام دوم انقلاب چالش‌های درونی بر دو محور ساختار و رفتار متمرکز شده است. عیوب ساختاری مانند وابستگی به نفت، دولتی بودن بخش‌هایی از اقتصاد و یا بودجه‌بندی معیوب و نامتوازن و عیوب رفتاری نیز مانند نگاه به خارج و عدم توجه به ظرفیت‌های داخلی است. مشکل رفتاری نگاه به خارج و وابستگی ذهنی، گاهی ممکن است در مسئولین و مدیران منابع انسانی باشد، در این بیانیه‌ی الگوی اقتصاد مقاومتی به عنوان تنها راه حل چالش‌ها و عیوب اقتصادی در مسیر گام دوم انقلاب عنوان شده است. بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی همانطور که مورد تأکید رهبر انقلاب می‌باشد باید با جدیت تمام در سرلوحه‌ی کاری قرار گیرد (رسولی، ۱۳۹۸). بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی، دستورالعملی علمی و عملی برای دستیابی به اهدافی روشن در زمینه متعدد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی است که بند به بند آن چراغ راهی برای حرکت سریع‌تر و مطمئن‌تر پیش‌روی جوانان که مخاطبان اصلی‌اند، قرار داده است. در این بیانیه نکات بسیار مهمی، از جمله مدیریت جهادی در بخش‌های اقتصادی و استفاده از جوانان با ویژگی‌هایی نظیر مؤمن، انقلابی، دانا و کاردان مورد اشاره قرار گرفته است؛ به واقع، امام‌خامنه‌ای اشاره دارند که زمام‌اداره‌ی بخش‌های گوناگون کشور به جوانانی سپرده شود که ویژگی‌های مورد اشاره در آنان متبلور باشد. یکی از راهکارهای موثر برای حل این مسئله، مطالبه‌گری قانونی از مسئولان اجرایی کشور است. به نحوی که از هر مقامی، براساس وظایف قانونی مصرح در قانون انتظار داشته باشیم و موفقیت و یا عدم موفقیت آن مدیر را نیز منطبق بر عملکرد و میزان تحقق وظایف قانونی‌اش ارزیابی کنیم. امروزه منابع انسانی بعنوان مهم‌ترین و باارزش‌ترین منبع در موفقیت سازمان نقش بسزایی دارد و اکثر صاحب‌نظران بر اهمیت ویژه منابع انسانی نسبت به سایر منابع اتفاق نظر دارند و آن را یک مزیت رقابتی پایدار می‌پندارند و معتقدند سرمایه و تکنولوژی و سایر منابع رامی‌توان به طرق مختلفی به دست‌آورد، امین‌روی انسانی متخصص را نمی‌توان وام گرفت و نه می‌توان خرید. اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر به فرد آن به منظره‌ی یک منبع استراتژیک و طراح و مجری نظامها و فراگردهای سازمانی جایگاهی به مراتب بالاتر از گذشته یافته است تا جایی که در تفکر سازمانی پیشرفته از انسان به مثابه مهم‌ترین منبع و دارایی برای سازمان یاد می‌شود. بدین لحاظ امروزه سازمانها برای بقا، انتظام و بالندگی خود می‌کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت خود نایل شوند و بودن این کیفیتها سازمانها واقعاً غیرممکن است که بتوانند در مواجهه با بهترین‌ها بصورت رقابتی و اثربخش عمل کنند (شجاعی، ۱۳۹۵). با توجه به تغییر و تحولات عصر حاضر و با ورود سازمانها به اقتصاد دانش محور، امروزه نیروی انسانی به عنوان حیاتی‌ترین عنصر استراتژیک و اساسی‌ترین راه برای افزایش اثربخشی و کارایی سازمان محسوب می‌شود (احمدی، ۱۳۹۵). سازمان‌ها هنگامی از شکوفایی واقعی برخوردار خواهند بود که به توسعه و سطح مطلوبی از عملکرد دست یافته باشند. اگرچه بررسی عوامل عمده‌ی تأثیرگذار بر بهره‌وری و ارتقای عملکرد نیروی انسانی به دلیل فرهنگ متفاوت جوامع در حال توسعه همچون کشور ما، با دشواری بسیاری همراه است اما با این وجود بر اساس ضرورت و نیاز، بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی به عنوان یکی از مؤثرترین شاخص‌های تأثیرگذار در رشد و توسعه‌ی سازمان‌ها مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته است (خاکی، ۱۳۷۷). پایین بودن بهره‌وری و ضعف عملکرد شغلی کارکنان همواره یکی از چالش‌های مهم مدیران و سازمان‌ها بوده است. از این رو سازمانها از بدو پیدایش‌شان برنامه‌هایی مثل آموزش کارکنان را دنبال کردند تا با توسعه مهارت‌های شغلی کارکنان عملکرد آنها را بهبود بخشند. مطالعات انجام شده در داخل کشور نیز حاکی از پایین بودن کارایی و ضعف عملکرد کارکنان بویژه در بخش دولتی می‌باشد (نجف بیگی، ۱۳۸۸). سازمانهای دولتی در عصر جدید و با افزایش توقعات و انتظارات جامعه برای راضی نگه داشتن مردم، راهی جز افزایش بهره‌وری منابع انسانی به عنوان اصلی‌ترین منبع استراتژیک خود ندارند. چراکه منابع انسانی کارآمد و با انگیزه در افزایش اثربخشی هر سازمان نقش مهمی و اساسی ایفا می‌کند (رجب بیگی و پرتوی، ۱۳۸۷). یکی از مسائل معمول در فرایند مدیریت این است که بسیاری از مدیران در نشان دادن نقاط قوت کارکنان موثر هستند ولی در کمک به علت یابی ضعفها به همان میزان اثربخش نیستند. به عبارت دیگر، بسیاری از مدیران در شناسایی مساله قوی هستند ولی در تشخیص علت یا تحلیل آن ضعیف می‌باشند. مدیران برای موثر بودن در ارزیابی و حل مشکلات عملکرد به تعیین علل پیدایش آنها نیاز دارند (مارتین، ۱۹۹۸). مدل اچپو^۲، (هرسی و گلداسمیت)، مدلی است که به مدیران در تعیین مشکلات و ارزیابی عملکرد کمک می‌کند. این مدل هفت عامل (۱) زعلاامت اختصاری اچپو استفاده گردید (۲) را بر عملکرد نیروی انسانی موثر دانسته و به منظور تعیین مشکلات عملکرد و به وجود آوردن استراتژی‌های تغییر به منظور حل این مشکلات طرح ریزی گردیده است. پرداختن به مقوله بهره‌وری منابع انسانی از چندین جهت ضرورت دارد. اول اینکه مطالعات اندکی در این خصوص صورت گرفته است و اغلب مطالعات انجام شده به بررسی عملکرد شغلی کارکنان پرداخته‌اند

و عوامل موثر بر آن را مورد مطالعه قرار دادند به طوری که نتایج این پژوهش‌ها نیز به دلیل ماهیت کاربردی آنها قابلیت تعمیم بسیار اندکی دارند (نصیری، ۱۳۹۹). از این رو خلاء وجود یک الگوی نسبتاً جامع و یکپارچه که بتواند شاخص‌های سنجش بهره‌وری منابع انسانی در بخش دولتی را ارائه نماید، به شدت احساس می‌شود و انتظار می‌رود این تحقیق در پر کردن این خلاء تحقیقاتی مفید واقع شود. از سوی دیگر مدیران بخش دولتی همواره در ارزیابی عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی با چالش‌های متعددی روبرو هستند از جمله نبود الگوی مشخص برای ارزیابی که باعث شده است تا نتوانند ارزیابی درستی از میزان بهره‌وری منابع انسانی انجام دهند. از این رو نتایج این تحقیق این مسأله را حداقل برای مدیران جامعه مورد مطالعه برطرف می‌سازد. بنابراین از این نظر نیز انجام تحقیق حاضر ضروری بوده و از اهمیت بالایی برای سازمان‌های دولتی برخوردار است.

چهار چوب نظری پژوهش

"دراکر، مقوله منابع انسانی^۳ همواره با چالش توجیه جایگاه خود در سازمان مواجه است" ایشان بازگو می‌کند که رویکرد منبع محور بجای تمرکز به عوامل خارجی به منابع داخلی سازمان روی آورده شود با این رویکرد این مقوله یک دارایی راهبردی برای موفقیت سازمان ضروری است (رسولی، ۱۳۹۶) با این توجه بهبود بهره‌وری سازمانی در راستای ارتقای توانمندی کارکنان و ارزشمند تلقی کردن منابع انسانی شکل می‌گیرد زیرا انسانها هستند که کارهای سازمان را انجام می‌دهند. ارزشمندی منابع انسانی و نقش پرنگ ایشان بعنوان مهم‌ترین منابع سازمان ضرورتی است که باید توسط مدیران در بخش عمومی مورد توجه قرار گیرد (بودلایی و همکاران، ۱۳۹۳). منابع انسانی به عنوان یک عامل ذی شعور، نقش و جایگاه ویژه‌ای در بهبود بهره‌وری سایر عوامل دارد لذا شاخص بهره‌وری منابع انسانی و عوامل موثر بر آن میان سایر شاخص‌ها از اهمیت بسزایی برخوردار است. با این توجه مقوله بهره‌وری منابع انسانی در توسعه اقتصادی کشور به استناد ماده ۷۹ قانون برنامه پنجم توسعه کشور مورد توجه خاص قرار گرفته، و براین مبنا تمام دستگاه‌های اجرایی را موظف بر رشد بهره‌وری ناموده است (شجاعی، ۱۳۹۵). با این توجهی رغم اینکه بهره‌وری یکی از شاخص‌های کلیدی در توسعه فعالیت‌های اقتصادی است، بهبود و ارتقای آن نیز به عنوان یکی از مزیت‌های رقابتی صنایع مختلف محسوب می‌شود (سینکه، ۲۰۰۰). استفاده از منابع موجود برای بدست آوردن خروجی مورد نیاز موضوعی است که از بدو ایجاد انسان در زندگی مطرح بوده است اما نحوه بهره‌مندی از منابع که با درک، فهم و دانش ارتباط پیدا می‌کند می‌تواند متفاوت باشد، با توسعه علوم که راه‌های استفاده بهینه را در اختیار قرار می‌دهد بهره‌مندی حداکثری را نیز جهت رفع نیازهای انسان ایجاد می‌نماید با این بیان بهره‌وری عمری دیرینه دارد اما کاربرد کلمه "بهره‌وری" به قرن ۱۸ میلادی باز می‌گردد. (سبحان الهی، ۱۳۹۴). بهره‌وری، چگونگی بهره‌مندی از منابع برای دستیابی به اهداف است. معیار موفقیت یک سیستم در ارتباط با بهره‌وری، عملکرد کارا و اثر بخش آن می‌باشد. تفسیر کلی تر از بهره‌وری نیز شامل اندازه‌گیری جامع نتایج به دست آمده توسط بخش دولتی است به عبارت دیگر بسیاری از مردم در مورد بهره‌وری بخش دولتی این سؤال را در ذهن دارند که بخش دولتی درازای مصرف منافع عمومی چه چیزی عاید آنان می‌کند (دانایی فر وهراتی، ۱۳۹۲). با توجه به خصوصی سازی در سطوح مختلف و آزاد سازی اقتصاد در کشورهای و اقتصاد بازار هنوز نقش دولت‌ها و مدیریت دولتی در فعالیت‌های اقتصادی کشورها بزرگ است و نقش تاثیر گذاری در بحران‌های اقتصادی ایفا می‌نماید. امروزه اکثر دولت‌ها در برنامه‌های توسعه نقش بهره‌وری در رشد اقتصادی را مهم می‌دانند و درصد قابل توجهی از رشد اقتصادی خود را از طریق بهره‌وری تامین می‌کنند و این مهم، بهبود بهره‌وری در سازمان‌های دولتی را تشدید می‌کند. (سبحان الهی، ۱۳۹۴). بهره‌وری بخش دولتی همانند بهره‌وری بخش خصوصی عاملی مهم و تاثیر گذار در عملکرد اقتصاد کشور به شمار می‌رود (ثور نهیل^۵، ۲۰۰۷) سه دلیل مهم به جهت اهمیت بهره‌وری در بخش دولتی را ذکر می‌دارد.

- ✓ دولت کارفرمای بسیاری از فعالیت‌های مهم اقتصادی ملی محسوب می‌شود.
- ✓ ارائه دهنده بسیاری از کالاها و خدمات مهم اقتصادی سازمان‌های دولتی هستند.
- ✓ بخش دولتی مشتری انحصاری منابع مالیاتی جامعه محسوب می‌شود.

بر این اساس رقم قابل توجهی از منابع ملی را دولت‌ها هزینه می‌کنند که در بعضی کشورها این رقم به بالای ۹۰٪ می‌رسد. از طرفی امروزه بر اثر ارتقای سطح آگاهی مطرح شدن نیازهای جدید انتظارات مالیات دهندگان برای خدمات با کیفیت افزایش یافته است در مقابل این انتظارات با محدودیت منابع تاکید بر بهره‌وری دولتی یک ضرورت تلقی می‌گردد و دولت‌ها می‌توانند نقش بسیار موثری در بهره‌وری منابع داشته باشند. (سبحان الهی، ۱۳۹۴). روزن، (۱۹۹۳) تاکید و استفاده موثر بر بهره‌وری دولتی را سه عنصر بیان کردند

- ✓ کاهش منابع در مقابل افزایش نیازها
- ✓ نگرش مردم به واحدهای دولتی به عنوان سیستم توأم با ائتلاف زمان کاری و ضایعات زیاد
- ✓ تاثیرات الگو بودن سازمان‌های دولتی

با توجه به اینکه هر تحقیقی نیاز به شناخت پیشینه تحقیقات و بررسی نظرات محققان قبلی دارد در این مبحث به مرور تعدادی از تحقیقات انجام شده در ایران و سایر کشورها در باره بهره‌وری پرداخته شده است. مهرگان و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله "طراحی مدل آشننگی پویایی توسعه بهره‌وری منابع انسانی صنعت نفت ایران" بیان کردند: روش شناسی پژوهش با الهام از تفکر سیستمی انتقادی تحقیق در عملیات و روش شناسی چندگانه (سیستمی از روش شناسی‌های سیستمی)، صورت گرفت. یافته‌های مدل، با توجه به وضعیت موجود نشان می‌دهند توجه ناکافی به شفافیت ساختار صنعت نفت در بعد

^۳Human resource

^۴productivity

^۵ thornehil

قدرت و بهره‌گیری از سرمایه‌های فکری و انسانی در بعد ارزش و انگیزش کارکنان در بعد زیبایی سبب شده است که به بهره‌وری منابع انسانی صنعت، آسیب‌های فراوانی وارد شود و اعمال سیاست‌های ترکیبی در سه زیرنظام ارزش، قدرت و زیبایی به عنوان بهترین دسته‌راهکار برای بهبود بهره‌وری منابع انسانی صنعت نفت انتخاب شد و نشان داده شد که برنامه‌ریزی برای افزایش سرمایه‌های فکری و انسانی، شفافیت ساختاری نظام صنعت نفت و نظام انگیزشی کارکنان صنعت نفت، بر افزایش میزان ارزش افزوده منابع انسانی و بهبود بهره‌وری منابع انسانی در صنعت نفت شایان توجهی دارد. قیلتانی و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق " طراحی مدل مدیریت منابع انسانی با رویکرد اجتماعی فنی و بوم‌شناختی برای بخش دولتی ایران " بیان کردند: عملکرد پایین منابع انسانی، به خصوص در بخش دولتی ایران، همواره یکی از چالش‌های اصلی مدیران این بخش بوده است. در این پژوهش با استفاده از رویکرد اجتماعی فنی و اضافه کردن شاخه بوم‌شناختی به آن، سعی شده است تا مدلی برای سیستم مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی با رویکرد بوم‌شناختانه طراحی شود. داشته‌های منابع انسانی سازمان، سرمایه انسانی، داشته‌های اجتماعی سازمان، سرمایه اجتماعی و داشته‌های بوم‌شناختی سازمان، سرمایه بوم‌شناختی سازمان در نظر گرفته شده است. طبق نظریه اجتماعی فنی، استفاده بیشینه از همه سرمایه‌ها امکان‌پذیر نیست و باید به ترکیب بهینه‌ای از آن‌ها دست یافت تا این ترکیب بتواند به حداکثر سازی عملکرد نیروی انسانی کمک کند. برای این منظور از گروه خبره‌ای که از طریق تکنیک گلوله برفی انتخاب شده بودند، خواسته شد تا اهمیت شاخص‌های هر یک از سرمایه‌ها را در وظایف منابع انسانی مشخص کنند. داده‌های به دست آمده از طریق روش برنامه‌ریزی خطی تکنیک صفر و یک، برای دستیابی به مدل بهینه، تحلیل شد. در پایان نتایج با قانون خدمات کشوری تطبیق داده شده و پیشنهادهایی ارائه شده است. احمدی (۱۳۹۵) در تحقیق " رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی " بیان کردند: هدف از این پژوهش بررسی رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی کارکنان آموزش و پرورش ناحیه یک شهر شیراز بوده است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری بالغ بر ۳۲۰ نفر بودند که برای تعیین حجم نمونه بر اساس جدول گرجسی - مورگان ۱۷۵ نفر به گونه تصادفی انتخاب شدند. ابزار سنجش در این پژوهش ۳ پرسش‌نامه خلاقیت (تورنس)، نوآوری (مارتین پاتچن) و بهره‌وری (اچیو) بوده است که روایی و پایایی ابزار مورد تایید قرار گرفت. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج حاکی از آن است که بین خلاقیت و نوآوری کارکنان با بهره‌وری منابع انسانی رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. متغیرهای خلاقیت و نوآوری می‌توانند بهره‌وری را پیش‌بینی کنند. بین ابعاد خلاقیت با بهره‌وری منابع انسانی رابطه‌ای مستقیم و معنادار وجود دارد. هم‌چنین، مولفه‌های سیالی و انعطاف‌پذیری می‌توانند بهره‌وری را پیش‌بینی کنند. شجاعی و جمالی (۱۳۹۵) در تحقیق " بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی " بیان نمودند: منابع انسانی اعم از کارکنان و مدیران، با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند و رسالت سازمان باید دادن فرصت مناسب برای رشد و افزایش بهره‌وری آنان باشد. آنان هدف پژوهش را شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در راستای ماده ۷۹ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران دانسته‌اند. متغیرهای پژوهش در چهار عامل: توانمندسازها، مدیریت، انگیزاننده‌ها و امکانات، طبقه‌بندی گردید. و عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی را مدیریت، انگیزاننده سازمانی، توانمندساز و امکانات به عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی دانسته‌اند. الوانی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق " موانع بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران " عنوان کردند: نتایج موانع بهبود بهره‌وری در بخش دولتی این واقعیت را آشکار می‌کند که نظام مدیریت دولتی کشور از اولویت‌های حاکم برای وضعیت موجود رنج می‌برد و از این ناحیه صدمات زیادی را متحمل شد و آن متاثر از عوامل سیاسی است. موانع دیگر ضعف درپاسخگویی، تعهد و اطلاعات ناقص از عملکرد باعث می‌شود راه مشخصی برای تشخیص تحقق اهداف وجود نداشته باشد. ضعف در سنجش عملکرد، ضعف در دور اندیشی، محافظه‌کاری، روزمرگی، عنوان موانع مؤثر تلقی گردیده است و ایشان به منظور کاهش موانع، پیشنهاداتی را عنوان نمودند: اولویت به کارایی و اثر بخشی در سازمانهای دولتی، تنظیم دقیق وظایف و مسئولیت‌ها، تقویت شاخص‌های مناسب سنجش عملکرد، استفاده از سازمانهای ممیزی مردم‌نهاد و مشتریان، تقویت نظام حسابرسی، تقویت تعامل سازنده میان سازمانهای متولی خط مشی‌گذاری با سازمانهای مجری خط مشی. عباس‌پور و بدری (۱۳۹۴) در مطالعه " رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی " بیان کردند: این تحقیق از نوع تحقیقات توصیفی بود که به شیوه همبستگی انجام شد و از نظر نوع هدف، کاربردی می‌باشد و از روش پیمایشی جهت گردآوری داده‌ها استفاده گردید. «کلیه کارکنان بخش اعتبارات شعب بانک ملی مشهد» به عنوان جامعه آماری انتخاب و نمونه مورد پژوهش به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. ابزار بررسی عبارت از پرسشنامه‌های استاندارد توانمندسازی روان‌شناختی اسپریتزر و عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی هرسی گلداسمیت بود. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده گردید. نتایج نشان داد بین ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها روش‌های مختلف ایجاد و تقویت توانمندسازی روان‌شناختی را در راستای بهبود بهره‌وری منابع انسانی و نهایتاً افزایش بهره‌وری سازمانی به کار گیرند. سولیون (۲۰۱۱) اعتقاد دارد که بهره‌وری در سطح کلان تاثیر گذار است در سطح خرد هم نیز بسیار تعیین‌کننده است به طور قطع ارتقای بهره‌وری داروی بسیار مؤثری در کاستن از حجم کارها است. لینا و همکاران (۲۰۱۰) با بررسی سازوکارهای ارتقای بهره‌وری عناصر زیر را معرفی نمودند: شیوه‌های جدید کار، انگیزش و پاداش، اولویت‌بندی جدید وظایف، سیستم‌های آموزشی مجازی، سیستم‌های اطلاعاتی در سازمانها، استفاده از فناوری اطلاعات، سازماندهی مجدد نیروی کار و منابع. رایب و همکاران (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر فرهنگ بر افزایش بهره‌وری بیان داشتند که فرهنگ تاثیر بسزایی بر افزایش انگیزه کارکنان در محیط کار داشته و منجر به بهبود و ارتقا بهره‌وری می‌شود. چادونسکی^۶ (۲۰۰۶) پژوهشی با عنوان خلاقیت و بهره‌وری در کشورهای پیشرفته (مطالعه موردی در شرکت‌های صنعتی آرژانتین) انجام دادند. این مطالعه با استفاده از داده‌های گردآوری شده در بین سال‌های ۱۹۹۲ تا ۲۰۰۱ انجام گرفت و نتایج بدست آمده از آن به این ترتیب اعلام شد که افراد خلاق نسبت به افرادی که

⁶ Chudnosky

خلاق نیستند به سطح بالاتری از بهره‌وری دست پیدا می‌کنند. هم‌چنین، شرکت‌های بزرگ توانایی بسیار بیش‌تری در انجام خلاقانه‌تر کارها و خلاق‌تر شدن دارند. اوتوته^۷ (۲۰۰۸) در پژوهش خود بیان می‌کند: عمده‌ترین عوامل موثر بر بهره‌وری شامل؛ کار با معنی و چالش برانگیز، خودمدیریتی، رهبری حمایتی، مهارت‌های چند بعدی، اولویت برای سیستم پاداشی فرد و اولویت برای سیستم پاداشی گروه می‌باشند. آمونز (۲۰۰۴) یک مطالعه جامع موانع بهره‌وری بخش دولتی را در سه دسته طبقه‌بندی کرده است: ۱) موانع و مشکلات محیطی (از جمله فشارهای سیاسی بر تصمیم‌گیری، کم‌اهمیت بودن موضوع بهره‌وری، محدودیت منابع دولتی، عمل‌زدگی و سطحی‌نگری و وجود قوانین و مقررات محدودکننده)، ۲) موانع سازمانی (از جمله بوروکراسی اداری، فقدان سیستم نامناسب پاداش، عدم وجود سیستم حساسی هزینه، کمبود کارکنان تحلیل‌گر، نبود نظام پاسخگویی و کمبود فعالیتهای تحقیق و توسعه)، ۳) موانع فردی (از جمله ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و رفتار مدیران).

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر براساس اهداف پژوهش، از نوع کاربردی؛ روش انجام آن توصیفی-پیمایشی؛ و روش جمع‌آوری داده‌ها به صورت کتابخانه‌ای-میدانی است. این پژوهش دارای رویکرد آمیخته بوده و از روش نظریه داده‌بنیاد به عنوان روش اصلی پژوهش استفاده می‌کند. روش گراندد تئوری یا نظریه داده‌بنیاد یک شیوه پژوهش کیفی است که به وسیله آن با استفاده از یک دسته داده‌ها، نظریه‌ای تکوین می‌یابد. این روش خود دارای سه مرحله اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی است. در این روش، پژوهش‌را هرگز از یک نظریه شروع نمی‌کنند و بعد آن را به اثبات برسانند، بلکه پژوهش از یک دوره مطالعاتی شروع و فرصت داده می‌شود تا آنچه که متناسب و مربوط به آن است خود را نشان دهد. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات، از مدل توسعه یافته فرآیند اجرای گراندد تئوری شامل مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده می‌شود. فرآیند به این صورت شروع می‌شود که محقق اقدام به اجرا، بازنگری و خواندن داده‌های مصاحبه‌ها در رابطه با ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی در سازمانهای دولتی با رویکرد بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی می‌کند، داده‌های مشابهی که بار معنایی یکسانی را دارا باشند تحت کدهای مشترکی کدگذاری خواهند شد؛ سپس مفاهیمی و مقوله‌های متناسبی به هر یک اختصاص داده می‌شود. هنگامی که مقوله‌ها شکل گرفتند، محقق اقدام به انتخاب یک مقوله خواهد کرد. این مقوله که مقوله محوری نام دارد تحت کدگذاری محوری داده‌ها استخراج شده و می‌توان سرمنشا و ریشه تمامی مباحث مربوط به ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی را در آن یافت. در مرحله بعدی تلاش خواهیم کرد تا دریابیم که رابطه هر یک از دیگر مقوله‌ها با مقوله محوری چگونه است. در مرحله بعد نظریه مربوط به ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی در سازمانهای دولتی با رویکرد بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی از طریق بازیابی، پالایش و تکمیل مقوله‌ها و مفاهیم مستخرج از داده‌ها خلق می‌شود. در این مرحله که کدگذاری انتخابی نام دارد، ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی با استفاده از مقوله‌ها و مفاهیم جدید توصیف می‌شود. این مرحله منجر به ارائه مدلی جهت توصیف ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی در سازمانهای دولتی با رویکرد بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی خواهد شد.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات در بخش کیفی

فرآیند اصلی در تکنیک نظریه داده‌بنیاد به عنوان روش تحلیل اطلاعات، فرآیند کدگذاری و طبقه‌بندی از داده‌های خام و استخراج مفاهیم و مقولات اصلی و روابط بین آنها در چارچوب یک نظریه محقق ساخته است که با توجه به شرایط و موقعیت پژوهش، نسبت به ارائه آن اقدام خواهد کرد (کوهن و همکاران، ۲۰۰۷). براین اساس جهت تحلیل اطلاعات از سه مرحله کدگذاری استفاده می‌شود که عبارتند از:

• کدگذاری باز

نخستین مرحله تحلیل کدگذاری باز است. کدگذاری باز به مفهوم بندی و مقوله‌بندی تکه‌هایی از داده‌ها تحت عنوان یک نام، عنوان یا برچسب‌هایی که به طور همزمان هر قطعه از داده‌ها را تلخیص و تشریح می‌کند، اشاره دارد. کدها نشان می‌دهند که چگونه داده‌ها جهت آغاز مرحله تحلیلی انتخاب شده، جدا شده و دسته‌بندی شده‌اند. کدگذاری باز، مولفه‌ها را از عمق داده‌ها به سطح می‌آورد. مضامین در سطح پایینی از انتزاع بوده و از پرسش اولیه پژوهشگر، مفاهیم موجود در مبانی نظری، کلماتی که افراد در بستر اجتماعی رخداد بر زبان آورده‌اند، یا تفکرات جدید ناشی از غوطه‌ور شدن پژوهشگر در داده‌ها نشأت می‌گیرد (نیومن، ۱۳۹۴).

• کدگذاری محوری

مرحله دوم کدگذاری داده‌ها به کدگذاری محوری مرسوم است. این نوع کدگذاری «دومین مرور» داده‌ها است. در دومین مرور تمرکز محقق بیش از داده‌ها بر مضامین کدگذاری شده اولیه است (نیومن، ۱۳۹۴).

کدگذاری محوری را به مثابه ساختن یک بافت غلیظ از روابط حول «محورهای» یک مقوله تعریف می‌کند. در مرحله کدگذاری محوری، هر مقوله می‌تواند دارای دو مشخصه محتوا^۸ و بُعد^۹ باشد. ترکیب این دو مشخصه به ایجاد یک الگو^{۱۰} می‌انجامد. (استراوس، ۱۹۸۷). در مرحله کدگذاری محوری با توجه به

^۷ Otote

^۱Property

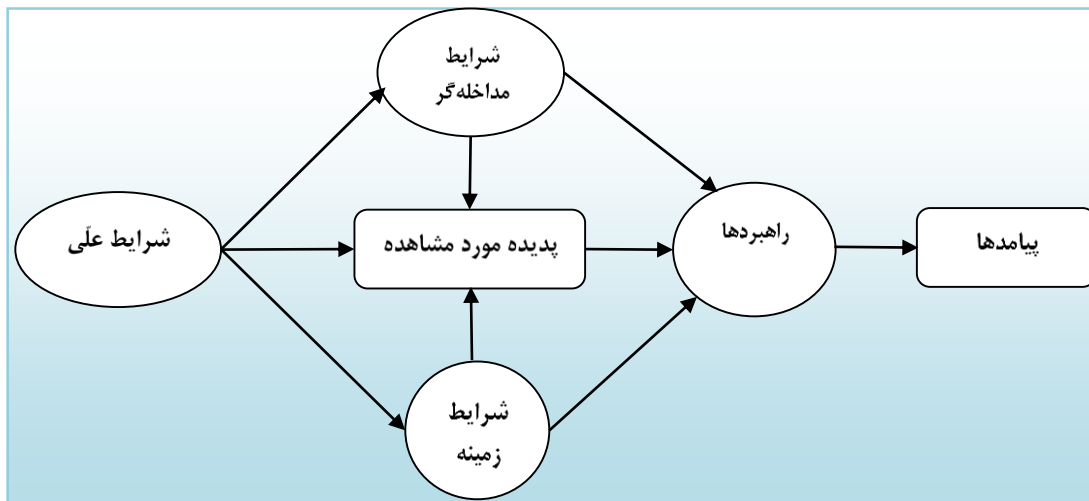
^۲Dimension

^۳ Pattern

- نقش مفاهیم بدست آمده، مجموع مقوله‌های مستخرج از داده‌های خام، در قالب پنج حالت زیر بیان شده و از طریق مدل پارادایمی به هم مرتبط می‌شوند. بنابراین نظر استراوس و کوربین در صورتی که از این الگو استفاده نشود، نظریه مبنایی فاقد دقت و پیچیدگی لازم خواهد بود:
- ✓ شرایط علی^{۱۱}: این شرایط باعث ایجاد و شکل‌گیری پدیده یا طبقه هسته‌ای می‌شود.
 - ✓ شرایط زمینه‌ای^{۱۲}: شرایط خاصی که در آن فرآیندها و تعاملات برای اداره، کنترل و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد.
 - ✓ شرایط پدیده محوری^{۱۳}: یک صورت ذهنی از پدیده‌ها که اساس فرایند است
 - ✓ شرایط مداخله‌گر^{۱۴}: شرایط کلی که بر چگونگی فرآیندها و راهبردها تأثیر می‌گذارد. شرایطی که باعث تشدید یا تضعیف پدیده‌ها می‌شوند.
 - ✓ راهبردها (کنشها و تعاملات)^{۱۵}: رفتارها و تعاملاتی که تحت تأثیر شرایط مداخله‌گر و زمینه‌ای حاصل می‌شود.
 - ✓ پیامدها^{۱۶}: نتیجه و حاصل تعاملات (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶).

• کدگذاری انتخابی

کدگذاری انتخابی دربرگیرنده بررسی دقیق همه داده‌ها و کدهای قبلی است. در این مرحله محقق به طور گزینشی به دنبال موردی است که نشان‌دهنده مضمون‌ها باشند و پس از آنکه کار گردآوری همه داده‌ها، یا بیشتر آنها به پایان رسید، مقایسه‌ای میان آنها انجام می‌دهد (نیومن، ۱۳۹۴). در این مرحله پژوهشگر در عمق داده‌ها به تحلیل پرداخته و آنها را در قالب نظریه‌ای که همان نظریه داده بنیاد و هدف اصلی پژوهش برای درک موقعیت بوده، ارائه می‌دهد که در این فرآیند تحقیق، پس از تعیین مقوله محوری یا هسته‌ای، سایر مقولات حول مقوله محوری را در قالب یک مدل پارادایمی ترسیم می‌کند. این مدل که در واقع همان نظریه داده بنیاد یا نظریه مبتنی بر داده‌ها است باید دارای سه بُعد شرایط، تعاملات و پیامدها باشد (محمدپور، ۱۳۹۰).



شکل ۱. الگوی بصری نظریه داده بنیاد منبع دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶

پژوهش حاضر با توجه به رویکرد راهبردی پژوهش "داده بنیاد" درگام اول بر مبنای مطالعه کیفی انجام یافته است. محقق به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات پژوهش در چهارچوب روش کیفی و با تکیه بر رویکرد نظریه داده بنیاد، و استفاده از مراحل سه‌گانه کدگذاریها داده‌های مورد نیاز را با بهره‌مندی از مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته جمع‌آوری نموده است. بر این اساس تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش بر مبنای دستورالعمل "استراس" شامل سه مرحله اصلی کدگذاری؛ کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام یافته است و مدل فرضی پژوهش از مدل مراحل فوق حاصل شد. دریافت داده‌ها مبتنی بر موضوع پژوهش از طریق مصاحبه از مدیران نمونه صنعت نفت به منظور ایجاد مفاهیم ارائه الگوی ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی در سازمانهای دولتی با رویکرد بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی بدست آمده است. در تحقیق کیفی مصاحبه زمانی جمع‌آوری داده‌ها متوقف می‌شود که اطلاعات در باره ابعاد مورد پژوهش اشباع شود و این موضوع هنگامی به وقوع می‌پیوندد که موضوع مورد مطالعه کامل شود و اطلاعات جدیدی مرتبط با موضوع به دست نیاید با این توضیح در پژوهش کیفی، حجم نمونه مترادف با اشباع داده‌ها قرار دارد. بنابراین در پژوهش حاضر تعداد نمونه‌های انتخاب شده برابر ۲۰ نفر از مدیران نمونه صنعت نفت که مطلع و آگاه در حوزه‌های موضوع پژوهش بودند قرار داده شد. با انجام این تعداد مصاحبه تشخیص پژوهشگر این بوده است که اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه‌های بیشتر نیست. در نهایت داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از

⁴Casual Condition

⁵Contextual Condition

¹³core category or phenomenon

¹⁴Intervening Condition

¹⁵Consequences

¹⁶Actions & Interaction

تحلیل داده بنیاد مورد بررسی قرار گرفتند. داده‌ها و مفاهیم حاصله مورد مطالعه درجداول کدگذارها به منظور انتخاب مفاهیم اصلی و مقوله‌های محوری بارگذاری شده است. درگام دوم پژوهش؛ جامعه آماری بخش کمی پژوهش، کارکنان نمونه سازمان‌های دولتی منتخب در صنعت نفت در سال‌های ۱۳۹۴ تا ۱۳۹۹ بودند که برای انجام مصاحبه در نظر گرفته شده‌اند. منطق انتخاب آنان دسته بندی سازمان‌های دولتی در نظام بودجه‌ای بوده است. نظر به گستردگی این سازمان‌ها در سطح کشور، کارکنان سازمان‌های دولتی متمرکز در تهران به عنوان خوشه اصلی مورد توجه قرار گرفته است. در فاز اول عوامل و شاخص‌های اصلی ارتقای مدل بهره‌وری منابع انسانی در کارکنان نمونه بخش‌های دولتی در صنعت نفت استخراج شدند و ساختار مدل به طور کلی تبیین گردید. پس از شناخت عوامل و شاخص‌های مهم ارتقا بهره‌وری/ اولویت‌بندی و اهمیت متغیرهای مدل از طریق پرسش‌نامه طراحی شده با نمونه ۳۸۴ نفری از کارکنان نمونه بخش‌های دولتی در صنعت نفت و تحلیل نتایج با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی پرداخته شد

یافته‌های پژوهش

برای بهبود فرایند طبقه‌بندی کدها در قالب مقوله‌ها از ابزار مقایسه‌ای نظری که به وسیله‌ی اشتراوس و کوربین در سال ۱۹۸۹ پیشنهاد شده است استفاده شده است. براین اساس کدهای مستخرج نهایی در قالب ۵۷ مفاهیم، ۲۵ مقوله فرعی و ۱۱ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند. مقوله‌هایی که در مراحل ابتدایی مورد تجزیه و تحلیل واقع شدند، دیدگاه‌ها، تفکرات و ایده‌هایی را در ذهن محقق ایجاد کردند تا در سؤاها و مصاحبه‌های بعدی مطرح کند. با انجام این مصاحبه‌ها و تحلیل داده‌ها، محقق دیدگاه و درک عمیق‌تری در رابطه با تجربه‌ی مصاحبه‌شوندگان به دست آورد. سپس بین مقوله‌ها و ویژگی‌های شناسایی شده در مرحله‌ی اولیه‌ی کدگذاری باز، حرکت رفت و برگشتی انجام شده است. مفاهیم جدیدی که در مصاحبه‌های جدید شناسایی شدند به مقوله‌های شناسایی شده اضافه شدند تا زمانی که مقوله‌ها به حد اشباع نظری رسیدند. در صورت ضرورت، بعضی از مقوله‌ها تغییر نام پیدا کردند و ارتباط بین مقوله‌ها و مقوله‌های فرعی مختلف شکل گرفتند.

جدول ۱. مفاهیم نهایی شده (مستخرج از مصاحبه‌ها)

مفاهیم	مقوله‌ها	ابعاد	کدگذار انتخابی
خودکنترل	ویژگیهای شخصیتی	شرایط علی فردی	شرایط علی
برونگرا			
وظیفه شناس			
تفکر خلاق	اخلاقیت فردی	شرایط علی سازمانی	شرایط پدیده محوری
تفکر خلاق			
ایده پردازی			
رضایت شغلی	نگرش‌های فردی	شرایط علی سازمانی	شرایط پدیده محوری
تعهد سازمانی			
اهداف سازمانی			
ماموریت سازمان	رسالت سازمان	شرایط علی سازمانی	شرایط پدیده محوری
استراتژی‌های سازمان			
خطمشی‌های سازمان			
دانش	توانایی	شرایط علی سازمانی	شرایط پدیده محوری
مهارت			
تجربه			
انگیزش درونی	انگیزش شغلی	شرایط علی سازمانی	شرایط پدیده محوری
انگیزش بیرونی			
قانون مندی			
اخلاق گرایی	انضباط کاری	شرایط علی سازمانی	شرایط پدیده محوری
تجربه گرایی			
الگو پردازی			
استقلال کاری	آزادی عمل	شرایط علی سازمانی	شرایط پدیده محوری
تفویض اختیار			
نیرومندی در کار			
وقف شدن در کار	اشتقاق شغلی	شرایط علی سازمانی	شرایط پدیده محوری

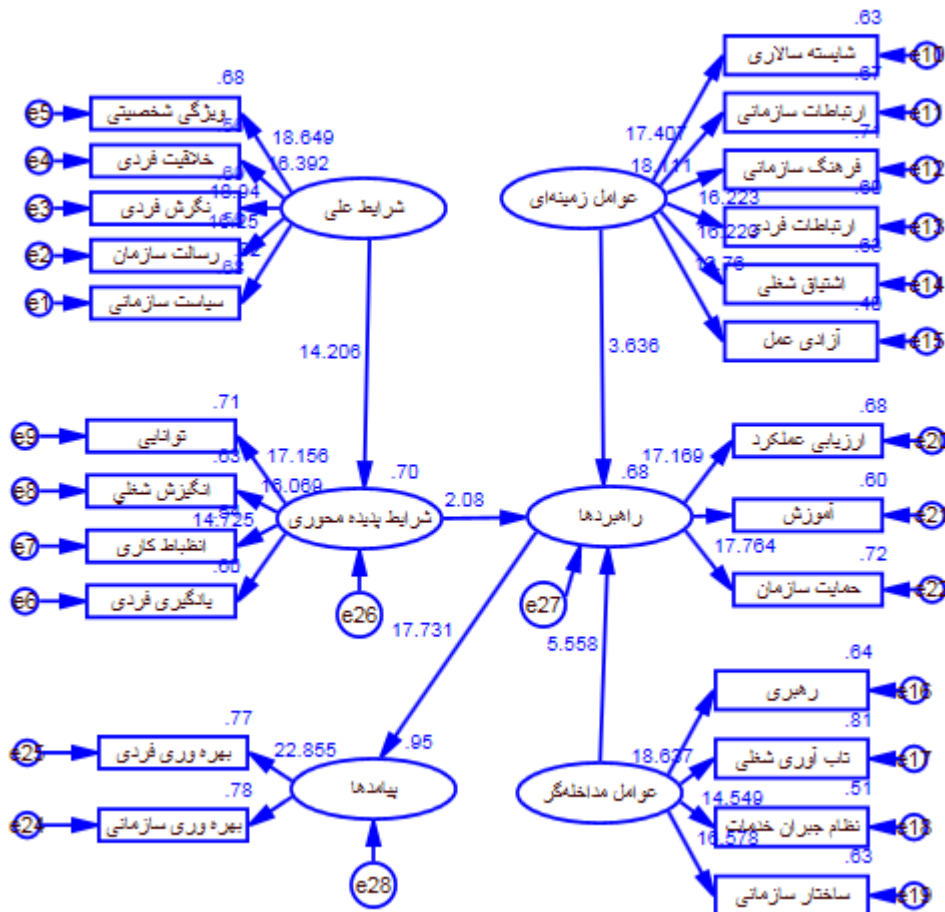
جذب شدن در کار	ارتباطات فردی	شرایط زمینه‌ای سازمانی	عوامل مداخله‌گر
ارتباط رسمی			
ارتباط غیر رسمی			
هویت سازمانی	فرهنگ سازمانی		
ارزشهای سازمانی			
یکپارچگی			
ارتباطات افقی	ارتباطات سازمانی		
ارتباطات عمودی	شایسته‌سالاری		
شایسته‌گزینی			
شایسته‌پروری			
شایسته‌گماری	ساختار سازمانی		
رسمیت			
تمرکز			
سلسله‌مراتب	نظام جبران خدمت	مداخله محدود کننده	
پرداخت مبتنی بر عملکرد			
پاداش و مزایا			
سازگاری	تاب‌آوری شغلی	مداخله تسهیل کننده	
تحمل تعارض			
رهبری مشارکتی			
مربیگری	رهبری		
احساس معناداری	توانمندسازی	راهبردهای فردی	راهبردها
احساس موثر بودن	حمایت سازمانی	راهبردهای سازمانی	
فعالیت‌های سازمانی			
ویژگیهای شغلی			
آموزش تخصصی	آموزش	ارزیابی عملکرد	
آموزش عمومی			
کارآمدی ارزیابی			
اثربخشی ارزیابی	ارتقای بهره‌وری فردی	پیامدهای فردی	
پاسخگویی فردی			
کارآمدی فردی			
کیفیت خدمات	ارتقای بهره‌وری سازمانی	پیامدهای سازمانی	پیامدها
رضایتمندی عمومی			

قبل از ارزیابی مدل ساختاری پژوهش، می‌بایست معناداری وزن رگرسیونی (بار عاملی) گویه‌های مربوط به سازه‌های مختلف پرسش‌نامه در پیش‌بینی گویه‌های مربوطه، بررسی شده تا برازندگی مدل‌های اندازه‌گیری و قابل قبول بودن نشان‌گرهای آن‌ها در اندازه‌گیری سازه‌ها مورد تایید واقع شود. پس از اینکه هر یک از مدل‌های اندازه‌گیری به‌طور جداگانه برازش یافت، مدل اندازه‌گیری کلی نیز مورد بررسی قرار خواهد گرفت. بررسی معناداری وزن رگرسیونی (بار عاملی) گویه‌های مربوط به سازه‌های مختلف، با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی (CFA) و نرم‌افزار AMOS انجام شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل‌های و حد مطلوب آنها

درجه آزادی (df)	-
کای اسکوئر (χ^2)	$2 \text{ df} \leq \chi^2 \leq 3 \text{ df}$
کای اسکوئر بهینه شده (χ^2 / df)	از ۳ کمتر
ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)	زیر ۰/۰۵
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹ به بالا
ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	زیر ۰/۰۸
شاخص نیکویی برازش ایجازی (PGFI)	بین ۰/۶ تا ۱
شاخص برازش ایجازی هنجار شده (PNFI)	بین ۰/۶ تا ۱

همانطور که پیشتر نیز گفته شد ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل باید مقدم بر ارزیابی بخش ساختاری مدل باشد. در پژوهش حاضر ابتدا مدل اندازه‌گیری مورد آزمون قرار گرفته و سپس مدل علی برازش می‌یابد. با توجه به نتایج حاصل از بخش قبل در این بخش مدل کلی تحقیق برازش می‌یابد. با استفاده از نتایج حاصل در قسمت برازش مدل‌های اندازه‌گیری مدل نهایی زیر در نرم افزار آموس برازش یافته است. در شکل و جدول زیر نیز ضرایب مسیر مدل‌ها و مقدار T مربوط به آزمون معناداری این ضرایب ملاحظه می‌شود.



شکل ۲. آماره T مسیرهای مدل بهره‌وری منابع انسانی در بخش‌های دولتی

جدول ۳. آماره T مسیرهای مدل بهره‌وری منابع انسانی در بخش‌های دولتی

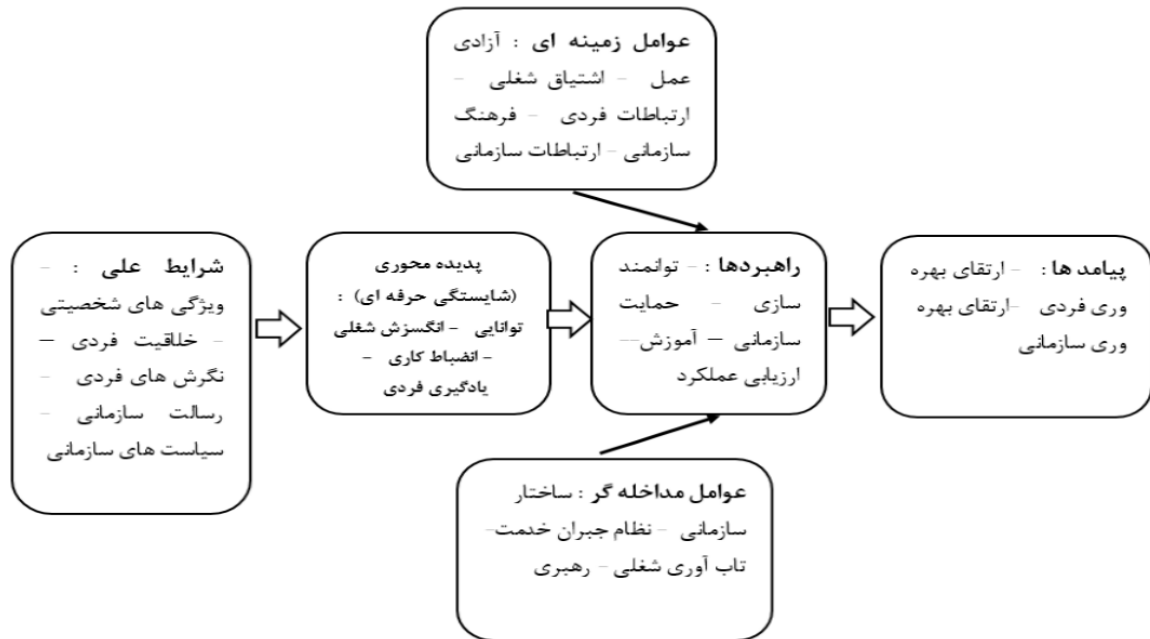
مقدار P	آماره T	خطای معیار	بار عاملی	مسیر		
< ۰/۰۰۱	۱۴/۲۰۶	۰/۰۵۴	۰/۸۳۷	شرایط علی	> ---	شرایط پدیده محوری
۰/۰۳۸	۲/۰۸	۰/۰۴۷	۰/۱۱۵	شرایط پدیده محوری	> ---	راهبردها
< ۰/۰۰۱	۳/۶۳۶	۰/۰۵۸	۰/۲۰۵	شرایط زمینه‌ای	> ---	راهبردها
< ۰/۰۰۱	۵/۵۵۸	۰/۰۶۲	۰/۳۳۴	عوامل مداخله‌گر	> ---	راهبردها
< ۰/۰۰۱	۱۷/۷۳۱	۰/۰۶۵	۰/۹۷۳	راهبردها	> ---	پیامدها

همانگونه که در شکل و جدول فوق به خوبی مشهود است تمامی روابط مدل به لحاظ آماری معنادار هستند چرا که مقدار آماره T مربوط به تمامی مسیرهای مدل بیش از ۱/۹۶ و پی مقدار آنها کمتر از ۰/۰۵ گزارش شده و نشان از معنی‌داری تمامی روابط مدل دارد. بنابراین این مدل نیاز به اصلاح ندارد. همچنین ملاحظه می‌شود که ضریب اثر تمامی متغیرهای مستقل مثبت بوده که نشان از تاثیر مثبت و معنی‌دار آنها بر متغیرهای وابسته دارد. مقدار R_2 برای شرایط پدیده محوری ۰/۷۰ برای راهبردها ۰/۶۸ و برای پیامدها ۰/۹۵ بدست آمده است که نشان می‌دهد شرایط علی ۷۰ درصد تغییرات شرایط پدیده محوری را تبیین می‌کند. ۶۸ درصد تغییرات راهبردها و ۹۵ درصد تغییرات پیامدها نیز توسط متغیرهای مستقل آنها تبیین می‌شود. با توجه به ضرایب مسیر به دست آمده در مدل، اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرها در جدول زیر گزارش شده است.

جدول ۴. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کل متغیرها

اثر غیر مستقیم			اثر مستقیم			اثر کل			متغیر
پدیده محوری	پیامد	راهبرد	پدیده محوری	پیامد	راهبرد	پدیده محوری	پیامد	راهبرد	وابسته / مستقل
۰	۰/۰۱۸	۰/۰۱۸	۰/۸۳۷	۰	۰	۰/۸۳۷	۰/۰۱۸	۰/۰۱۸	شرایط علی
۰	۰/۲	۰	۰	۰	۰/۲۰۵	۰	۰/۲	۰/۲۰۵	عوامل زمینه‌ای
۰	۰/۳۳۰	۰	۰	۰	۰/۳۳۴	۰	۰/۳۳۰	۰/۳۳۴	عوامل مداخله‌گر
۰	۰	۰	۰	۰/۹۷۳	۰	۰	۰/۹۷۳	۰	راهبردها
۰	۰/۱۱۴	۰	۰	۰	۰/۱۱۵	۰	۰/۱۱۴	۰/۱۱۵	شرایط پدیده محوری

مشاهده می‌شود که شرایط علی به صورت مستقیم بر پدیده محوری و به صورت غیر مستقیم بر راهبردها و پیامدها تاثیر مثبت و معنی‌داری داشته است. عوامل زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر و شرایط پدیده محوری نیز به صورت مستقیم بر راهبردها و به صورت غیر مستقیم بر پیامدها تاثیر مثبت و معنی‌داری داشته‌اند. همچنین به صورت کلی بیشترین تاثیر را عوامل مداخله‌گر بر راهبردها داشته‌اند. راهبردها نیز بیشترین تاثیر کلی را بر پیامدها داشته‌اند.



شکل ۳. مدل نهایی پژوهش (نگارنده)

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به عناصر استخراجی از فنون سه‌گانه از بخش کیفی که از مجموع ۵۷ مقوله ۲۷ مقوله اصلی را به عنوان نقش کلیدی در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی معرفی نموده‌اند و بر این اساس مدل فرضی با رویکرد "داده‌بنیاد" ایجاد گردید. شرایط علی، شرایط فردی از اهمیت بالاتری برخوردار بوده است و عوامل ویژگی‌های شخصیتی، خلاقیت فردی و نگرش‌های فردی در سطح فردی نسبت به عوامل سیاست سازمانی و رسالت سازمانی نیز از اهمیت بیشتری تلقی گردیده است و در کنار شرایط و عوامل سازمانی در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی تاثیر گذار بودند. شرایط زمینه‌ای، مجموعه تحلیل و بررسی در این شرایط نشانگر و تأیید اهمیت بالاتر شرایط زمینه‌ای سازمانی است و عناصر این شرایط فرهنگ، ارتباطات و شایسته‌سالاری از ضرایب بیشتری برخوردارند و شایسته‌گماری، شایسته‌گزینی و شایسته‌پروری که از عناصر شایسته‌سالاری برشمرده شده‌اند، عنصر شایسته‌پروری بعنوان شاخص تاثیرگذارتر در بهره‌وری سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است. شرایط پدیده محور، از نتایج بررسی عنصر شایستگی حرفه‌ای بعنوان پدیده در این پژوهش شناخته شده است و عوامل انضباط کاری، توانایی، انگیزش شغلی، و یادگیری فردی بعنوان عوامل موثر در عنوان شایستگی حرفه‌ای تاثیر گذار در بهره‌وری تلقی گردیده‌اند. و به ترتیب از ضرایب و اهمیت بالاتری قرار داشتند. شرایط مداخله‌گر، در این شرایط دو عنصر مداخله‌گر تسهیل‌کننده و محدودکننده در تحلیل آماری مورد تأیید قرار گرفته است و عنصر تسهیل‌کننده از ضرایب بیشتری برخوردار بوده است. عوامل تاب‌آوری شغلی، جبران خدمت و رهبری از عوامل موثر در تسهیل‌کننده‌ها در مقابل عنصر محدودکننده عوامل رسمیت، سلسله‌مراتب و تمرکز از اهمیت بالاتری قرار داشتند. شرایط راهبردها، طبق نتایج بررسی آماری راهبردهای سطح فردی و سطح سازمانی مورد تأیید واقع شده و سطح سازمانی از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است. آموزش و ارزیابی عملکرد بعنوان دو عنصر سطح سازمان مورد تأیید قرار گرفته‌اند و در این بین آموزش با تاثیرگذاری بالاتر در ارتقای بهره‌وری شناخته شده است. شرایط پیامدها، دو مقوله اصلی پیامد بهره‌وری فردی و بهره‌وری سازمانی مورد تأیید واقع شد. براساس تحلیل آماری پیامدهای فردی نسبت به پیامد سازمانی در ضرایب بالاتری قرار داشته است. پاسخگویی فردی و کارآمدی فردی از دو عنصر موثر بهره‌وری فردی شناخته شده‌اند که عنصر کارآمدی فردی از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است. محقق با توجه به اینکه سازمان‌های دولتی هنوز در فعالیت‌های اقتصادی نقش عمده‌ای را دارند و کارکنان به عنوان ارزشمندترین منابع تاثیرگذار در ایجاد بهره‌وری شناخته شده‌اند و نیز با مفروض دانستن اینکه کارکنان برگزیده دستگاه‌های دولتی در صنعت نفت لزوماً تاثیر گزارترین در بهره‌وری هستند، و دریافت نقطه نظرات و تجارب آنان در ایجاد مدل بهره‌وری می‌تواند کمک‌کننده باشد. براین اساس مفاهیم و عوامل موثر در بهره‌وری به منظور طراحی مدل ارتقای بهره‌وری منابع انسانی با استفاده از داده‌ها و اطلاعات برگزیده گان دستگاه‌های دولتی که در روش کمی روایی و پایایی و پرسشنامه پژوهش مورد تأیید نجبگان مطلع و آگاه قرار گرفته است.

منابع

- احمدی، عباداله. (۱۳۹۵). رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی. فصلنامه علمی پژوهشی رهپافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۳، پیاپی ۲۷ : ۲۰۹-۲۲۲
- اله وردی، مصطفی. فرح آبادی، محمداحسان، سجادی، حانیه السادات. (۱۳۸۹). اولویت بندی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. فصلنامه بیمارستان، دوره ۹، شماره ۳-۴ (مسلسل ۳۵) : ۷۸ - ۸۵.

- الوانی، مهدی، معمارزاده، غلام‌رضا، شهایی، اسدالله (۱۳۹۵)، شناسایی موانع بهره‌وری سازمان‌های دولتی ایران، مجله مدیریت توسعه و تحول: ۱۰-۱، حاج کریمی عباسعلی، پیرایش رضا (۱۳۸۵)، تبیین عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، تهران: فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره چهاردهم: ۵۷-۸۶
- دانایی فر، حسن. هراتی. حمید رضا. (۱۳۹۳)، سازکارهای ارتقای بهره‌وری بخش عمومی ایران، تهران: فصل‌نامه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال دوم، شماره ۷: ۲۳-۲۲
- خاکی غلامرضا (۱۳۹۲)، مدیریت چرخه بهبود بهره‌وری در مقیاس ملی و سازمانی و فردی با رویکرد منابع انسانی، تهران: سمت .
- رجب بیگی، مجتبی، پرتوی، مجید (۱۳۸۷)، سنجش رضایت شغلی منابع انسانی، دوره ۱۰، شماره ۱، ویژه‌نامه مدیریت: ۱۱۱-۱۳۰
- رضاییان، علی (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات سمت، چاپ چهارم.
- رسولی، غلامرضا و عزت‌الله زمانی. (۱۳۹۸). تاثیر جوانگرایی در پیشبرد و تحقق جامعه اسلامی بر مبنای بیانیه گام دوم انقلاب، همایش ملی جستارهای پژوهشی با تاکید بر بیانیه گام دوم انقلاب، گرگان، دانشگاه مذاهب اسلامی شعبه گنبدکاووس و مدیریت حوزه علمیه خواهران استان گلستان.
- زراعت کار، سمیه، رجیبی فرجاد، حاجیه، نقاش زاده، ساقی. (۱۳۹۹). شناسایی چالش‌های مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و تأثیر آن بر بهره‌وری. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۴): ۱۹۷-۲۲۴.
- سبحان‌اللهی، محمدعلی (۱۳۹۴)، بهره‌وری مدیریت و مهندسی، تهران: ناشر دانشگاه خوارزمی.
- شجاعی، سید سعید؛ جمالی، غلام‌رضا (۱۳۹۵)، شناسایی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی، فصل‌نامه پژوهش مدیریت منابع انسانی، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۵: ۱۶۱-۱۸۱
- قیبانی، البرز، معمارزاده طهران، غلامرضا، میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۶). طراحی مدل مدیریت منابع انسانی با رویکرد اجتماعی فنی و بوم‌شناختی برای بخش دولتی ایران. چشم‌انداز مدیریت دولتی، شماره ۳۰: ۵۷-۷۴.
- عباس‌پور، عباس‌بدری، مرتضی. (۱۳۹۴). رابطه بین توانمندسازی روان‌شناختی و عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، دوره ۲۴، شماره ۷۹: ۷۳-۱۰۰.
- مهرگان، محمدرضا. حسین زاده، مهناز، ربیعی سرونندی، نیما. (۱۳۹۸). طراحی مدل آشفستگی پویایی توسعه بهره‌وری منابع انسانی صنعت نفت ایران. مدیریت دولتی (دانش مدیریت)، دوره ۱۱، شماره ۲: ۳۰۹-۳۳۸.
- نجف بیگی، رضا (۱۳۸۸)، مدیریت تغییر نگاهی به نظام اداری ایران، تهران: ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات
- نصیری، نرگس. (۱۳۹۹). نقش آموزش بر بهره‌وری نیروی انسانی. رهیافتی در مدیریت بازرگانی. دوره ۱، شماره ۲: از صفحه ۳۰ تا صفحه ۴۴
- 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
- Chudnovsky, D., López, A., & Pupato, G. (2006). Innovation and productivity in developing countries: A study of Argentine manufacturing firms' behavior. 2001-1992 Research policy, 35(2), 288-266.
- Criddle, W. D. (2007). Adapting REBT to the World of Business. Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 25 (2), 87-106.
- Holzer, Mm and Seok-Hwan, L (2004). public productivity Handbook
- Linna Paula, Sanna pekkola juhani and Melkas Helina (2010). Defining and measuring productivity in the public sector, managerial perceptions international journal of public Sector. 25(2), 188-165.
- Otote, Albert Oni Igbinalolor, (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.
- Shauler, R and Jackson S. (2001). HR issues and activation in mergers and acquisition international management journal vol. 38 no. pp 239-253.
- Singh, H, motwani, J, kumar, A (2000), a review and analysis of the state-of-the-art research on productivity measurement industrial management and Data System VOL. 100 no, 5 PP 235-41
- Sullivan, John (2011) increasing Employee productivity; the strategic Role that HR Essentially
- Thornhill, D (2007), productivity attainment in a diverse public. 139-153.
- Wright, p. C. PERRELL, m Gloet, M (2008), Cultural values, workplace behavior and productivity in China; A conceptual framework for practicing managers. Management decision VOL. 46 NO. 5 pp 797-812.

نحوه استناد به مقاله:

دیده‌گاه، سیدامیرعلی. (۱۴۰۰). ارائه مدل ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی در سازمان‌های دولتی با رویکرد بیانیه‌ی گام دوم انقلاب اسلامی. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، ۴(۴)، ۲۸۹-۳۰۰. http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_۶۸۸۰۸۷.html