

تبیین تاثیر عوامل موثر بر بهبود کارایی و اثربخشی نیروی انسانی در شرکت نفت شهرستان گچساران

حسن سلطانی¹

¹ گروه مدیریت، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی، شیراز، ایران

چکیده

پژوهش حاضر به تبیین تاثیر عوامل موثر بر بهبود کارایی و اثربخشی نیروی انسانی در شرکت نفت گچساران پرداخته است. روش توصیفی پیمایشی (غیر آزمایشی) و از نوع همبستگی و روش گردآوری اطلاعات نیز میدانی و کتابخانه ای بوده و از نظر هدف محسوب میشود. جامعه آماری 150 از کارکنان بخش بهره برداری شرکت نفت گچساران بوده است. حجم نمونه طبق جدول مورگه آمد که به روش نمونه گیری طبقه ای پرسشنامه ها توزیع گردید. روایی پرسشنامه ها به صورت محتوایی و پایایی آن با استفاده از تایید قرار گرفته است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین ویژگی های سازمانی، ویژگی های محیطی، خط مشی های مدیریت و ویژگی های کارکنان با اثربخشی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین عوامل سخت افزاری، عوامل نرم افزاری، عوامل انسان افزاری و عوامل نیروی انسانی با کارایی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: کارایی کارکنان، اثربخشی نیروی انسانی، نیروی انسانی، نفت گچساران

مقدمه

سازمان وسیله ای است برای ترکیب منابع انسانی و مادی به منظور تولید و توزیع کالا ها و خدمات. فنا و بقای سازمان ها و در نتیجه سرانجام هر جامعه، وابسته به این است که این سازمان ها یا واحد های تبدیل تا چه اندازه بتوانند ثروت تولید کنند که این ثروت در ارتباط با سازمان مفهوم ارزش افزوده را دارد، یعنی ارزش کل کالا ها و خدماتی که در سازمان تولید و عرضه شده است منهای ارزش کل منابع و مواد اولیه به کار رفته شده. تبدیل منابع اولیه موجود در سازمان به محصولات و خدمات و یا به عبارت دیگر ایجاد ارزش افزوده به صورت دائمی و همیشگی نیاز به مدیریتی صحیح و نیرومند دارد و موفقیت این مدیریت در گرو افزایش تولید در راستای پاسخ گویی به نیاز ها، پر کردن شکاف بین عرضه و تقاضا و ایجاد ارزش افزوده بیشتر است که به دو روش کلاسیک و مدرن می تواند به هدف فوق نائل آید. روش کلاسیک شامل توسعه فیزیکی منابع و روش مدرن افزایش بهره وری است.[1]

جلب سرمایه های خصوصی و وام های بین المللی و خارجی در کنار سرمایه های داخلی، امکان سرمایه گذاری بیشتر در راستای توسعه فیزیکی منابع به معنی افزایش کالا ها و خدمات را فراهم می کند که اثر جانبی مثبت آن افزایش اشتغال است. بهره وری توسط سازمان ها و ارگان های گوناگونی تعریف شده است که در ارتباط با سازمان بهره وری عبارت است از تحقق هدف های سازمان و تولید حداکثر کالا ها و خدمات با مصرف حداقل منابع انسانی و به « نتایج به دست آمده (ستانده ها) » مادی و به بیان ریاضی افزایش مستمر نسبت بین است، دستاورد افزایش بهره وری بدون شک، ایجاد ارزش « منابع به کار رفته و مصرف شده » افزوده و کمک به اعضای جامعه در بهره برداری از آن و برطرف کردن نیاز هایشان است.[2]

رقابت بسیار زیادی در بین سازمان ها، باعث شده است که مدیران و سرپرستان این سازمان ها از هر فرصتی که بدانند سبب پیشرفت آنان می گردد، استقبال کنند. در 25 سال گذشته تاکید بسیار زیادی بر اثر بخشی بوده است به همین دلیل تلاش گردیده است اغلب محدودیت های که برای کارکنان وجود دارد را از بین برده تا بتوانند به اثر بخشی بیشتر دست یابند [3].

تغییرات سریع و فناوری در همه سازمانها به خصوص بر سازمانهای بزرگ صنعتی تأثیر بسیاری میگذارد و غفلت آن باعث توقف فعالیت آنها و در بلند مدت سقوط سریع سازمان میشود. سازمانها از ارکان مهمی از قبیل سرمایه نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل یافته اند که به زعم بسیاری از صاحب نظران نیروی انسانی مهمترین رکن و موثرترین مولفه در تجارت و فعالیت اقتصادی است زیرا ارتقاء کارایی و تحقق اهداف سازمان منوط به انجام وظایف درست و صحیح و بالنده این منابع در حوزه صف و ستاد سازمان است، در گروه بندی منابع انسانی، مولفه اصلی، گروه مدیریت است که نقش بسزایی در تداوم فعالیت شرکتها دارد. جذب انسانهای زنده با تاکید بر مدیران به عنوان توسعه منابع نیروی انسانی در فرآیند مدیریت منابع انسانی یاد میشود که این امر ضرورت اجتنابناپذیری است که سازمانها برای بقاء، پیشرفت در جهان پر تغییر و تحول امروزی بدان نیازمند است.[4]

در پیاده سازی و ساختن برای ماندن و رقابت در کسب و کار و تجارت، نقش نیروی انسانی علیالخصوص مدیریت ممتاز چندان با اهمیت است که نماد توانایی است. زیرا آن چه که می دانیم و باید بدانیم و در بنگاههای اقتصادی همه میدانند یعنی مجموعه نیروی انسانی، صاحب آن هستند، توسط آن با هدایت مدیریت، اجرا و پیاده سازی میشود که عینیت توانایی است [5]

عامل نیروی انسانی یکی از مهمترین عوامل در بهبود بهره وری و کنترل هزینه های تولید به شمار میرود. به کارگیری افراد متخصص در جای مناسب باعث پیشرفت تولید میشود. ارتقای بهره وری امری است که باید در همه سطوح اعم از فرد، خانواده، سازمانها و کشور مورد توجه قرار گیرد. بهره وری موضوعی فنی، اقتصادی و فرهنگی است که در مشارکت فرد با جامعه، کارکن آن با مدیریت سازمان و سازمانها با محیطشان ساخته و پرداخته میشود. امروزه آنچه که در کشورهای پیشرفته به عنوان عامل پیشرفت جلوه میکند چیزی جز افزایش بهره وری نیست.[6]

از این رو یافتن مواردی که میتواند باعث افزایش بهره وری نیروی انسانی در اینگونه شرایط ویژه کاری باشد بسیار حائز اهمیت است. بنابراین این مساله اساسی پژوهش حاضر تبیین تاثیر عوامل بهبود کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی در شرکت نفت گچساران است تا از این طریق بر غنای پژوهشی و تجربی در این زمینه بیفزاید و گامی موثر در جهت بهبود کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی بردارد.

مبانی نظری

تغییرات سریع و فناوری در همه سازمانها به خصوص بر سازمانهای بزرگ صنعتی تأثیر بسیاری میگذارد و غفلت آن باعث توقف فعالیت آنها و در بلند مدت سقوط سریع سازمان میشود. سازمانها از ارکان مهمی از قبیل سرمایه نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل یافته اند که به زعم بسیاری از صاحب نظران نیروی انسانی مهمترین رکن و موثرترین مولفه در تجارت و فعالیت اقتصادی است زیرا ارتقاء کارایی و تحقق اهداف سازمان منوط به انجام وظایف درست و صحیح و بالنده این منابع در حوزه صف و ستاد سازمان است، در گروه بندی منابع انسانی، مولفه اصلی، گروه مدیریت است که نقش بسزایی در

تداوم فعالیت شرکتها دارد. جذب انسانهای زبده با تاکید بر مدیران به عنوان توسعه منابع نیروی انسانی در فرآیند مدیریت منابع انسانی یاد میشود که این امر ضرورت اجتنابپذیری است که سازمانها برای بقاء، پیشرفت در جهان پرتغییر و تحول امروزی بدان نیازمند است [7]

در پیادهسازی و ساختن برای ماندن و رقابت در کسب و کار و تجارت، نقش نیروی انسانی علیالخصوص مدیریت ممتاز چندان بااهمیت است که نماد توانایی است. زیرا آن چه که می دانیم و باید بدانیم و در بنگاههای اقتصادی همه میدانند یعنی مجموعه نیروی انسانی، صاحب آن هستند، توسط آن با هدایت مدیریت، اجرا و پیادهسازی میشود که عینیت توانایی است [8]

عامل نیروی انسانی یکی از مهمترین عوامل در بهبود بهرهوری و کنترل هزینههای تولید به شمار میرود. به کارگیری افراد متخصص در جای مناسب باعث پیشرفت تولید میشود [9] ارتقای بهرهوری امری است که باید در همه سطوح اعم از فرد، خانواده، سازمانها و کشور مورد توجه قرار گیرد. بهرهوری موضوعی فنی، اقتصادی و فرهنگی است که در مشارکت فرد با جامعه، کارکن آن با مدیریت سازمان و سازمانها با محیطشان ساخته و پرداخته میشود. امروزه آنچه که در کشورهای پیشرفته به عنوان عامل پیشرفت جلوه میکند چیزی جزء افزایش بهرهوری نیست [10]

راهکارهای ساختاری در ارتقای کارایی، بهرهوری و اثربخشی نیروی انسانی را هم باید مهم تلقی کرد. مفاهیم "کارایی"، "اثربخشی" و "بهرهوری"، همواره با بهبود روشها و سیستمها و به طور کلی، بهبود سازمان، مطرح بوده و از اهمیت خاصی برخوردار است. بهرهوری برابرست با جمع کارایی و اثربخشی. کارایی مربوط به اجرای درست کارها در سازمان است؛ یعنی تصمیماتی که با هدف کاهش هزینهها، افزایش مقدار تولید و بهبود کیفیت محصول اتخاذ میشوند [11]

با توجه به موارد پیش گفته، در اهمیت موضوع تحقیق میتوان موارد زیر را برشمرد. نیروهای اقماری در پالایشگاهها با شرایط بسیار ویژههای مشغول به کار میباشند و شرایط خاص محیط کار و زندگی آنها باعث میشود که بر بهرهوری (کارایی و اثربخشی) سازمان نیز تحت تأثیر قرار گیرد. از این رو یافتن مواردی که میتواند باعث افزایش بهرهوری نیروی انسانی در اینگونه شرایط ویژه کاری باشد بسیار حائز اهمیت است. بنابراین محقق حاضر این تحقیق را لازم میدانند که به تبیین تاثیر عوامل موثر بهبود کارایی و اثر بخشی نیروی انسانی در شرکت نفت گچساران در شرکت نفت گچساران بپردازد. فشار روانی زیاد بر کارکنان با فرصت های دستیابی به شغل، پاداش های اقتضایی عملکرد، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و اثر بخشی رابط معکوس دارد. امروزه در هر کشوری، هزاران هزار شغل و حرفه وجود دارد که افراد به آن اشتغال داشته و به زندگی خود ادامه می دهند. آنچه همواره مورد توجه روان شناسان و اندیشمندان علوم اجتماعی بوده رضایت شغلی افراد و آثار این رضایت در روحیه آن ها و اثر بخشی کارشان می باشد [12]

اگر کسی به شغل خود علاقه مند باشد، خلاقیت و استعداد وی در زمینه کاری اش شکوفا خواهد شد و هرگز دچار خستگی و افسردگی نخواهد شد. انسان مهم ترین سرمایه سازمان است. اگر عامل انسانی را از سازمان حذف کنیم، آنچه باقی می ماند، امکاناتی نظیر ساختمان، ماشین آلات، تجهیزات، مواد و غیره است که به خودی خود قابل استفاده نیست و ارزشی نخواهند داشت. انسان به اشیاء روح دمیده و از آنها برای بهبود و تکامل زندگی خود استفاده می کند. انسان، بزرگترین و با ارزش ترین دارائی سازمان است که هرگز در ترازنامه ها و صورت های سود و زیان شرکت ها منعکس نمی شود. در صورتی که سود آوری سازمان بستگی به انسان داشته و انسان ها پشتوانه موفقیت سازمان به شمار می روند. بنابراین با عامل انسانی باید در نهایت عزت و احترام برخورد شود، زیرا سالها وقت و سرمایه گزاف سازمان و در کل جامعه، صرف تربیت و پرورش انسان های متخصص، فهیم، متعهد شده تا پس از سال ها برنامه ریزی به اوج بازدهی خود برسند که در صورت کناره گیری آنان به علت عدم رضایت شغلی از سازمان مربوطه، به آسانی و در زمان اندک قابل جایگزین نبوده و فقدان آن ها زیان و لطمه بزرگی به سازمان وارد خواهد کرد. [13]

بر این اساس بسیار ضروری است که سازمان ها بدانند در دنیای با شرایط متغیر و پویا و محیط رقابتی و با توجه به اینکه دارائی های مادی سازمان تنها سرمایه سازمان محسوب نمی شوند بلکه این نیروی انسانی متعهد موجود در سازمان است که با کردار و اعمال خود و اتخاذ تصمیمات صحیح و به موقع و بدون فشار های روانی منفی محیط کار می تواند علاوه بر جبران زیان های مادی وارده به سازمان، همواره برای سازمان ارزش افزوده، ثروت و فایده ایجاد نموده و بر سرمایه های مادی سازمان بیفزایند [14]

اولین و مهمترین مولفه توسعه در هر کشور انسان است. نیروی انسانی سهم عمده ای در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و غیره ... دارد. انسان به عنوان محور توسعه نقش اساسی را در تمام عرصه ها بازی می کند. در واقع نیروی انسانی مهمترین زیر ساخت هر مجموعه یا سازمان و کشور است، چون اساس حرکت به سوی توسعه و تعالی است. مشارکت کارکنان در امور و تلاش های آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می تواند بر میزان اثربخشی، کارایی و ارتقاء آن تاثیرگذار باشد. روح فرهنگ بهبود بهره وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می دهد. نیروی انسانی امروزه بعنوان مهمترین منبع سازمانی به شمار آمده و

دامنه تأثیرات آن ابعاد وسیع تری از سازمان را دربر می گیرد. نسل جدید نیروی کار دیگر با روش های سنتی قابل اداره کردن نبوده و محرک های اقتصادی اثر انگیزش پیشین خود را نخواهد داشت. براین اساس بقاء و موفقیت سازمانهای امروزی در گرو بهره وری نیروی انسانی آنهاست. به بیان دیگر، چالش جدید مدیران، هنر مدیریت آنهاست. [15]

هم سوئی اهداف فردی و اهداف سازمانی و بهبود مستمر عملکرد از جمله عواملی است که می تواند بهره وری نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار دهد. به عبارت دیگر نمی توان از نیروی انسانی انتظار عملکرد عالی داشت، در حالی که نیازهای اجتماعی و امنیتی او را برآورده نساخت. وجود نظامی که بتواند به این خواسته ها پاسخ داده و امکانات رشد و ترقی افراد را فراهم آورد، یک ضرورت به شمار می آید. لازمه تحقق این امر وجود سیستم های اداری و منابع انسانی اثربخش می باشد که بعنوان سیستم های پشتیبانی کننده در سازمانها انجام وظیفه نمایند. فلسفه بهبود مستمر حفظ انعطاف پذیری سازمان در مواجهه با تغییرات است و پیش فرض آن این است که بهبود امری دائمی است و می تواند هر لحظه اتفاق بیفتد اما هم چنان که پیتر دراگر نیز بدان معتقد است چیزی را که نتوان اندازه گیری کرد، نمی توان آن را مدیریت نمود لذا یک سیستم ارزیابی عملکرد مناسب می تواند چنین نقشی را در سازمان ایفا نماید. نظام ارزیابی عملکرد کارکنان یکی از مهمترین نظامات منابع انسانی است که کارکردها و پیامدهای آن سایر سیستم های منابع انسانی و بسیاری از تصمیمات پرسنلی را تحت تأثیر قرار می دهد. وجود یک نظام ارزیابی کارآمد و اثربخش می تواند در شناسایی استعدادها و توانمندیهای بالقوه افراد نقش بسزایی داشته باشد. از سوی دیگر نظام ارزیابی عملکرد مناسب می تواند حس اعتماد و اطمینان کارکنان را از درستی تصمیمات پرسنلی افزایش داده و باعث انگیزه های کاری گردد. در سازمانی همچون شرکت ملی نفت بعنوان یکی از عمده ترین قطب های اقتصادی کشور بهره وری نیروی کار اثرات بسیاری را نه تنها بر عملکرد سازمان بلکه بر اقتصاد ملی کشور برجای خواهد گذاشت. [16]

چارچوب نظری پژوهش

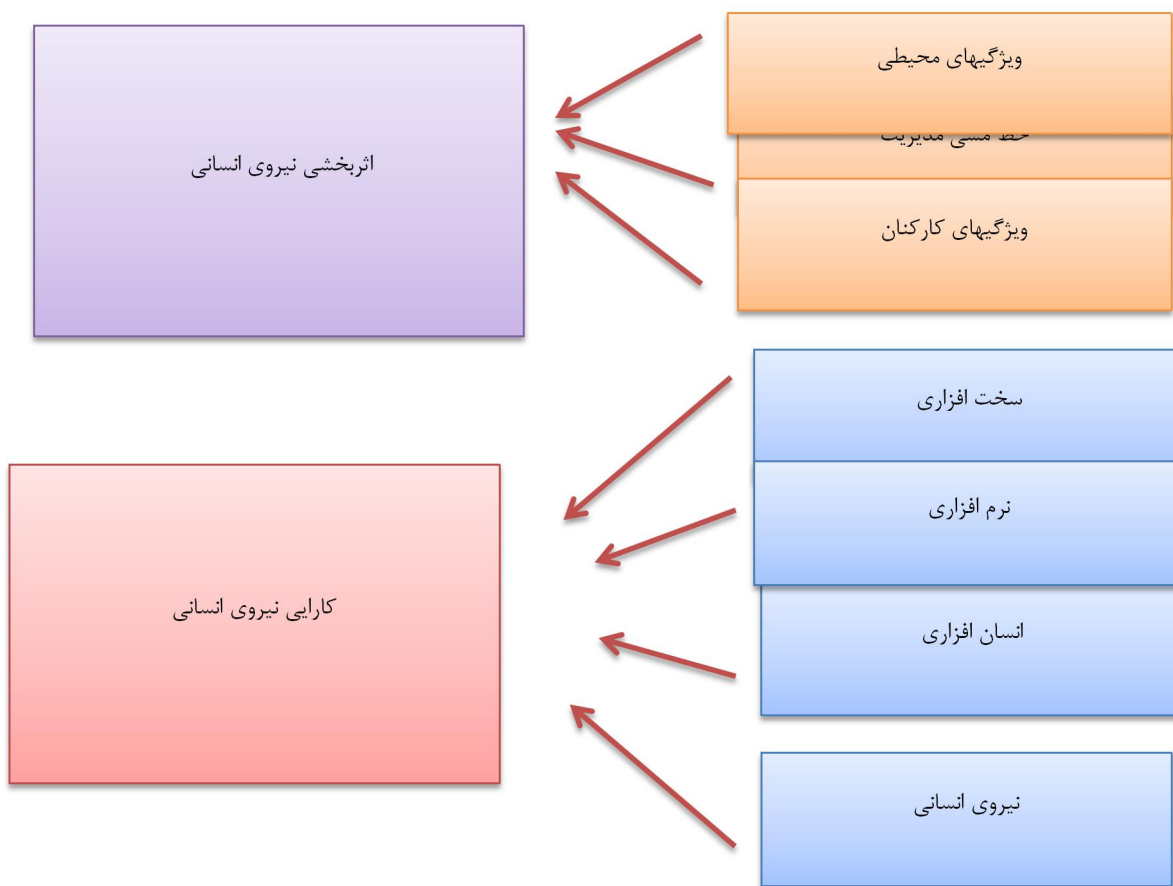
در این پژوهش جهت سنجش متغیرهای مستقل و وابسته از پرسشنامه های زیر استفاده گردیده است

- جهت سنجش متغیر مستقل اثربخشی نیروی انسانی از پرسشنامه اثربخشی (شهسواری) استفاده می گردد که دارای تعداد 12 سوال (گویه) و 4 مولفه می باشد. مولفه ویژگیهای سازمانی که سوالات 1 تا 3 و مولفه ویژگیهای محیطی که سوالات 4 تا 6 و مولفه خط مشی مدیریت که سوالات 7 تا 9 و مولفه ویژگیهای کارکنان که سوالات 10 تا 12 را می سنجد.

- جهت سنجش متغیر مستقل کارایی از پرسشنامه کارایی (شهسواری 1391) استفاده می گردد که دارای تعداد 11 سوال (گویه) و 4 مولفه می باشد. مولفه سخت افزاری که سوالات 13 تا 14 و مولفه نرم افزاری که سوالات 15 تا 17 و مولفه انسان افزاری و مغزافزاری که سوالات 18 تا 20 و مولفه عوامل نیروی انسانی که سوالات 21 تا 23 را می سنجد.

فرضیه های پژوهش

1. بین ویژگیهای سازمانی و اثربخشی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
2. بین ویژگیهای محیطی و اثربخشی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
3. بین خط مشی مدیریت و اثربخشی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
4. بین ویژگیهای کارکنان و اثربخشی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
5. بین عوامل سخت افزاری و کارایی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
6. بین عوامل نرم افزاری و کارایی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
7. بین عوامل انسان افزاری و کارایی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
8. بین عوامل نیروی انسانی و کارایی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
9. اثربخشی نیروی انسانی و کارایی نیروی انسانی در شرکت نفت گچساران را می توان از روی عوامل موثر آنها پیش بینی کرد.



نمودار 1: مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی پیمایشی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهشی از نوع همبستگی¹ و روش گردآوری اطلاعات نیز میدانی و کتابخانه‌ای بوده است. این پژوهش از نظر هدف، پژوهشی کاربردی محسوب میشود. جامعه آماری این پژوهش شامل 150 نفر از کارکنان بخش بهره‌برداری شرکت نفت گچساران می‌باشد و بر اساس جدول مورگان حجم نمونه برابر 108 نفر تعیین گردید و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای پرسشنامه‌ها توزیع و جمع‌آوری شد. از آنجا که در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده گردیده است، بنابراین ابزار اندازه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق دارای اعتبار مناسب بوده و در واقع اعتبار آن به طریق محتوایی حاصل شده است.

برای اطمینان از عدم ابهام در سؤالات و همچنین بومی کردن مقیاسها و انطباق هر چه بیشتر با جامعه آماری، اقدام به انجام مطالعات اولیه و تعیین پایایی (قابلیت اعتماد) پرسشنامه گردید. بدین منظور پرسشنامه به طور آزمایشی بین 30 نفر از افراد جامعه نمونه توزیع گردید. در این پژوهش به منظور بررسی اعتبار (سازگاری درونی) پرسشنامه، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. با استفاده از کامپیوتر و نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آلفای کرونباخ بدست آمده نشان دهنده این است که این پرسشنامه‌ها از اعتبار خوبی برخوردارند.

¹ - Solidarity

(جدول 1) : آلفای کرونباخ پرسشنامه ها

متغیرها	پرسشنامه مورد استفاده	آلفای کرونباخ پرسشنامه ها	مولفه	سوالات
اثربخشی	پرسشنامه اثربخشی شهسواری (1391)	0/741	ویژگیهای سازمانی	1-3
			ویژگیهای محیطی	4-6
			خط مشی مدیریت	7-9
			ویژگیهای کارکنان	10-12
کارایی	پرسشنامه کارایی شهسواری (1391)	0/714	عوامل سخت افزاری	13-14
			عوامل سخت افزاری	15-17
			عوامل سخت افزاری	18-20
			عوامل نیروی انسانی	21-23

- تحلیل استنباطی دادهها

در این بخش به تحلیل دادهها جهت بررسی فرضیات پژوهش است میپردازیم. لازم به توضیح است آزمون مورد استفاده جهت این بررسی ها آزمون همبستگی پیرسون و آزمون ضریب رگرسیون و تحلیل مسیر است.

فرضیه اول: بین ویژگیهای سازمانی و اثربخشی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.

با توجه به نوع داده های مورد تحلیل، جهت بررسی رابطه بین ویژگی های سازمانی و اثربخشی نیروی انسانی از آزمون رابطه پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول مشاهده می شود.

(جدول 2) : بررسی رابطه بین ویژگی های سازمانی و اثربخشی نیروی انسانی

نتایج	مقدار همبستگی پیرسون	حد معنا داری	Sig بدست آمده	نوع رابطه و اعتبار آن
متغیر				
اثربخشی	0/562	0/05	0/000	مثبت و معنادار
ویژگی های سازمانی				

همانطور که در جدول مشاهده می شود، مقدار همبستگی 0/562 بدست آمده، که با توجه به کوچکتر بودن Sig از حد معناداری (0/05 0/000) فرضیه رابطه بین ویژگی های سازمانی و اثربخشی نیروی انسانی تایید می شود.

- فرضیه دوم: بین ویژگیهای محیطی و اثربخشی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.

با توجه به نوع داده های مورد تحلیل، جهت بررسی رابطه بین ویژگی های محیطی و اثربخشی نیروی انسانی از آزمون رابطه پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول مشاهده می شود

(جدول 3) : بررسی رابطه بین ویژگی های محیطی و اثربخشی نیروی انسانی

نوع رابطه و اعتبار آن	Sig بدست آمده	حد معنا داری	مقدار همبستگی پیرسون	نتایج
				متغیر
مثبت و معنادار	0/000	0/05	0/692	اثربخشی
				ویژگی های محیطی

همانطور که در جدول مشاهده می شود، مقدار همبستگی 0/692 بدست آمده، که با توجه به کوچکتر بودن Sig از حد معناداری (0/05 0/000) فرضیه رابطه بین ویژگی های محیطی و اثربخشی نیروی انسانی تایید می شود

- **فرضیه سوم** : بین خط مشی مدیریت و اثربخشی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.

با توجه به نوع داده های مورد تحلیل، جهت بررسی رابطه بین خط مشی مدیریت و اثربخشی نیروی انسانی از آزمون رابطه پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول مشاهده می شود.

(جدول 4) : بررسی رابطه بین خط مشی مدیریت و اثربخشی نیروی انسانی

نوع رابطه و اعتبار آن	Sig بدست آمده	حد معنا داری	مقدار همبستگی پیرسون	نتایج
				متغیر
مثبت و معنادار	0/000	0/05	0/830	اثربخشی
				خط مشی مدیریت

همانطور که در جدول مشاهده می شود، مقدار همبستگی 0/830 بدست آمده، که با توجه به کوچکتر بودن Sig از حد معناداری (0/05 0/000) فرضیه رابطه بین خط مشی مدیریت و اثربخشی نیروی انسانی تایید می شود.

- **فرضیه چهارم** : بین ویژگیهای کارکنان و اثربخشی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.

با توجه به نوع داده های مورد تحلیل، جهت بررسی رابطه بین ویژگی های کارکنان و اثربخشی نیروی انسانی از آزمون رابطه پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول مشاهده می شود.

(جدول 5) : بررسی رابطه بین ویژگی های کارکنان و اثربخشی نیروی انسانی

نوع رابطه و اعتبار آن	Sig بدست آمده	حد معناداری	مقدار همبستگی پیرسون	نتایج متغیر
مثبت و معنادار	0/000	0/05	0/791	اثربخشی
				ویژگی های کارکنان

همانطور که در جدول مشاهده می شود، مقدار همبستگی 0/791 بدست آمده، که با توجه به کوچکتر بودن Sig از حد معناداری (0/05 0/000) فرضیه رابطه بین ویژگی های کارکنان و اثربخشی نیروی انسانی تایید می شود.

- **فرضیه پنجم:** بین عوامل سخت افزاری و کارآیی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
با توجه به نوع داده های مورد تحلیل، جهت بررسی رابطه بین عوامل سخت افزاری و کارآیی نیروی انسانی از آزمون رابطه پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول مشاهده می شود.
(جدول 6) : بررسی رابطه بین عوامل سخت افزاری و کارآیی نیروی انسانی

نوع رابطه و اعتبار آن	Sig بدست آمده	حد معناداری	مقدار همبستگی پیرسون	نتایج متغیر
مثبت و معنادار	0/000	0/05	0/664	کارآیی
				عوامل سخت افزاری

همانطور که در جدول مشاهده می شود، مقدار همبستگی 0/664 بدست آمده، که با توجه به کوچکتر بودن Sig از حد معناداری (0/05 0/000) فرضیه رابطه بین عوامل سخت افزاری و کارآیی نیروی انسانی تایید می شود.

- **فرضیه ششم:** بین عوامل نرم افزاری و کارآیی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
با توجه به نوع داده های مورد تحلیل، جهت بررسی رابطه بین عوامل نرم افزاری و کارآیی نیروی انسانی از آزمون رابطه پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول مشاهده می شود.
(جدول 7) : بررسی رابطه بین عوامل نرم افزاری و کارآیی نیروی انسانی

نوع رابطه و اعتبار آن	Sig بدست آمده	حد معناداری	مقدار همبستگی پیرسون	نتایج متغیر
مثبت و معنادار	0/000	0/05	0/673	کارآیی
				عوامل نرم افزاری

همانطور که در جدول مشاهده می شود، مقدار همبستگی 0/673 بدست آمده، که با توجه به کوچکتر بودن Sig از حد معناداری (0/000 0/05) فرضیه رابطه بین عوامل نرم افزاری و کارآیی نیروی انسانی تایید می شود.

- **فرضیه هفتم** : بین عوامل انسان افزاری و کارآیی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
با توجه به نوع داده های مورد تحلیل، جهت بررسی رابطه بین عوامل انسان افزاری و کارآیی نیروی انسانی از آزمون رابطه پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول مشاهده می شود.

(جدول 8) : بررسی رابطه بین عوامل انسان افزاری و کارآیی نیروی انسانی

نوع رابطه و اعتبار آن	Sig بدست آمده	حد معناداری	مقدار همبستگی پیرسون	نتایج متغیر
مثبت و معنادار	0/000	0/05	0/575	کارآیی
				عوامل انسان افزاری

همانطور که در جدول مشاهده می شود، مقدار همبستگی 0/575 بدست آمده، که با توجه به کوچکتر بودن Sig از حد معناداری (0/000 0/05) فرضیه رابطه بین عوامل انسان افزاری و کارآیی نیروی انسانی تایید میشود.

- **فرضیه هشتم** : بین عوامل نیروی انسانی و کارآیی نیروی انسانی رابطه وجود دارد.
با توجه به نوع داده های مورد تحلیل، جهت بررسی رابطه بین عوامل نیروی انسانی و کارآیی نیروی انسانی از آزمون رابطه پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول مشاهده می شود.

(جدول 9) : بررسی رابطه بین عوامل نیروی انسانی و کارآیی نیروی انسانی

نوع رابطه و اعتبار آن	Sig بدست آمده	حد معناداری	مقدار همبستگی پیرسون	نتایج متغیر
مثبت و معنادار	0/000	0/05	0/548	کارآیی
				عوامل نیروی انسانی

همانطور که در جدول مشاهده می شود، مقدار همبستگی 0/548 بدست آمده، که با توجه به کوچکتر بودن Sig از حد معناداری (0/05 0/000) فرضیه رابطه بین عوامل نیروی انسانی و کارآیی نیروی انسانی تایید می شود.

- **فرضیه نهم** : اثربخشی نیروی انسانی و کارآیی نیروی انسانی در شرکت نفت گچساران را می توان از روی عوامل موثر آنها پیش بینی کرد.

(جدول 10) : بررسی عوامل موثر بر اثربخشی نیروی انسانی

نتایج متغیر	مقدار آماره t	ضریب بتا	انحراف معیار	sig	R	R ²
ویژگی های سازمانی	۲/۸۰	۰/۲۸۰	۰/۰۴	۰/۰۰۰	۰/۷۸۵	۰/۶۱۶
ویژگی های محیطی	۳/۸۳	۰/۲۹۲	۰/۲۸	۰/۰۰۰	۰/۹۰۲	۰/۸۱۴
خط مشی مدیریت	۲/۵۷	۰/۳۲۴	۱/۱	۰/۰۰۱	۰/۹۴۸	۰/۸۹۸
ویژگی های کارکنان	۲/۶۶	۰/۴۶۹	۰/۴۵	۰/۰۰۰	۱	۱

با توجه به نوع داده های مورد تحلیل، جهت بررسی رابطه پیش بینی کننده بین اثربخشی نیروی انسانی از روی عوامل موثر بر آن از آزمون ضرایب رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول 10 مشاهده می شود .

لازم به ذکر است در این مدل عوامل به ترتیب جدول یک به یک به مدل رگرسیونی اضافه گردیدند یعنی در ابتدا ما متغیر مستقل ویژگی های سازمانی را وارد کردیم که ضریب همبستگی بین آن با اثربخشی برابر 0/785 گردید که با توجه به اینکه R بدست آمده مثبت و نزدیک یک می باشد پس رابطه قوی و مستقیمی بین این دو وجود دارد سپس در

گام بعد متغیر مستقل ویژگی های محیطی را وارد نمودیم که R برابر 0/902 شد سپس در گام سوم متغیر مستقل خط مشی مدیریت وارد کردیم که R برابر 0/948 گردید و در گام آخر نیز متغیر مستقل ویژگی های کارکنان وارد نمودیم که R نهایی برابر یک شد .

با بررسی موارد فوق به این نتیجه می رسیم که اولاً همبستگی بین تک تک عوامل موثر بر اثربخشی و متغیر وابسته اثربخشی مثبت و مستقیم بوده ثانیاً عوامل موثر بر بهبود اثربخشی به درستی انتخاب شده اند چرا که در هر گام بعد از وارد کردن عامل دیگری R در حال افزایش یافته و نهایتاً به عدد یک می رسد .

همچنین با توجه به کوچکتر بودن Sig کلیه عوامل از حد معناداری (0/000 0/05) بین کلیه عوامل و اثربخشی رابطه معنی دار وجود و با توجه به مقادیر ضرایب بتا، در بین عوامل موثر بر اثربخشی، به ترتیب: ویژگی های کارکنان، خطی مشی مدیریت، ویژگی های محیطی و ویژگی های سازمانی بیشترین سهم را در تبیین واریانس متغیر اثربخشی دارند.

(جدول 11) : بررسی عوامل موثر بر کارایی سازمانی

نتایج متغیر	مقدار آماره t	ضریب بتا	انحراف معیار	sig	R	R^2
عوامل سخت افزاری	۴/۴۰	۰/۳۵۰	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰	۰/۸۵۴	۰/۷۲۹
عوامل نرم افزاری	۲/۱۳	۰/۴۹۱	۰/۴۰۱	۰/۰۰۰	۰/۸۹۴	۰/۷۹۹
عوامل انسان افزاری	۵/۷۰	۰/۳۸۵	۱/۱۳	۰/۰۰۰	۰/۹۲۱	۰/۸۴۸
عوامل نیروی انسانی	۷/۶۶	۰/۳۶۴	۰/۶۵	۰/۰۰۰	۱	۱

با توجه به نوع داده های مورد تحلیل، جهت بررسی رابطه پیش بینی کننده بین کارایی نیروی انسانی از روی عوامل موثر بر آن از آزمون ضرایب رگرسیون چندگانه استفاده شد که نتایج آن در جدول 11 مشاهده می شود .

لازم به ذکر است در این مدل عوامل به ترتیب جدول یک به یک به مدل رگرسیونی اضافه گردیدند یعنی در ابتدا ما متغیر مستقل عوامل سخت افزاری را وارد کردیم که ضریب همبستگی بین آن با اثربخشی برابر 0/854 گردید که با توجه به اینکه R بدست آمده مثبت و نزدیک یک می باشد پس رابطه قوی و مستقیمی بین این دو وجود دارد سپس در گام بعد متغیر مستقل عوامل نرم افزاری را وارد نمودیم که R برابر 0/894 شد سپس در گام سوم متغیر مستقل عوامل انسان افزاری وارد کردیم که R برابر 0/921 گردید و در گام آخر نیز متغیر مستقل عوامل نیروی انسانی وارد نمودیم که R نهایی برابر یک شد .

با بررسی موارد فوق به این نتیجه می‌رسیم که اولاً همبستگی بین تک تک عوامل موثر بر کارایی و متغیر وابسته کارایی مثبت و مستقیم بوده ثانیاً عوامل موثر بر بهبود کارایی به درستی انتخاب شده‌اند چرا که در هر گام بعد از وارد کردن عامل دیگری R افزایش یافته و نهایتاً به عدد یک می‌رسد.

همچنین با توجه به کوچکتر بودن Sig کلیه عوامل از حد معناداری ($0/000$ $0/05$) بین کلیه عوامل و کارایی رابطه معنی‌دار وجود و با توجه به مقادیر ضرایب بتا، در بین عوامل موثر بر کارایی، به ترتیب: عوامل نرم افزاری، عوامل انسان افزاری، عوامل نیروی انسانی و عوامل سخت افزاری بیشترین سهم را در تبیین واریانس متغیر کارایی دارند.

(جدول 12) : بررسی عوامل موثر بر اثربخشی نیروی انسانی

متغیر \ نتایج	مقدار آماره t	ضریب بتا	انحراف معیار	sig	R	R²
ویژگی های سازمانی	2/80	0/280	0/04	0/000	0/785	0/616
ویژگی های محیطی	3/83	0/292	0/28	0/000	0/902	0/814
خط مشی مدیریت	2/57	0/324	1/1	0/001	0/948	0/898
ویژگی های کارکنان	2/66	0/469	0/45	0/000	1	1

برطبق اطلاعات موجود در جدول شماره 12 ضریب R^2 یا دترمینان های متغیرهای مستقل با اثربخشی نیروی انسانی بشرح ذیل می‌باشند:

- 1- در خصوص ضریب تعیین (R^2) یا دترمینان با متغیر مستقل ویژگی های سازمانی باید گفت: 61.6% واریانس اثربخشی نیروی انسانی توسط مدل رگرسیونی با متغیر مستقل ویژگی های سازمانی تبیین می‌شود
- 2- در خصوص ضریب تعیین (R^2) یا دترمینان با متغیرهای مستقل ویژگی های سازمانی و ویژگی های محیطی باید گفت: 81.4% واریانس اثربخشی نیروی انسانی توسط مدل رگرسیونی با متغیرهای مستقل ویژگی های سازمانی و ویژگی های محیطی تبیین می‌شود.

3- در خصوص ضریب تعیین (R^2) یا دترمینان با متغیرهای مستقل ویژگی های سازمانی و ویژگی های محیطی و خط مشی مدیریت باید گفت : 89.8٪ واریانس اثربخشی نیروی انسانی توسط مدل رگرسیونی با متغیرهای مستقل ویژگی های سازمانی و ویژگی های محیطی و خط مشی مدیریت تبیین می شود.

4- در خصوص ضریب تعیین (R^2) یا دترمینان با متغیرهای مستقل ویژگی های سازمانی و ویژگی های محیطی و خط مشی مدیریت و ویژگی های کارکنان باید گفت : 100٪ واریانس اثربخشی نیروی انسانی توسط مدل رگرسیونی با متغیرهای مستقل ویژگی های سازمانی و ویژگی های محیطی و خط مشی مدیریت ویژگی های کارکنان تبیین می شود.

(جدول 13) : بررسی عوامل موثر بر کارایی سازمانی

نتایج متغیر	مقدار آماره t	ضریب بتا	انحراف معیار	sig	R	R^2
عوامل سخت افزاری	4/40	0/350	0/001	0/000	0/854	0/729
عوامل نرم افزاری	2/13	0/491	0/401	0/000	0/894	0/799
عوامل انسان افزاری	5/70	0/385	1/13	0/000	0/921	0/848
عوامل نیروی انسانی	7/66	0/364	0/65	0/000	1	1

برطبق اطلاعات موجود در جدول شماره 13 ضریب R^2 یا دترمینان های متغیرهای مستقل با کارایی نیروی انسانی بشرح ذیل می باشند :

1- در خصوص ضریب تعیین (R^2) یا دترمینان با متغیر مستقل عوامل سخت افزاری باید گفت : 72.9٪ واریانس کارایی نیروی انسانی توسط مدل رگرسیونی با متغیر مستقل عوامل سخت افزاری تبیین می شود.

2- در خصوص ضریب تعیین (R^2) یا دترمینان با متغیرهای مستقل عوامل سخت افزاری و عوامل نرم افزاری باید گفت : 79.9٪ واریانس کارایی نیروی انسانی توسط مدل رگرسیونی با متغیرهای مستقل عوامل سخت افزاری و عوامل نرم افزاری تبیین می شود.

3- در خصوص ضریب تعیین (R^2) یا دترمینان با متغیرهای مستقل عوامل سخت افزاری و عوامل نرم افزاری و عوامل انسان افزاری باید

گفت : 8. 84٪ واریانس کارایی نیروی انسانی توسط مدل رگرسیونی با متغیرهای مستقل عوامل سخت افزاری و عوامل نرم افزاری و عوامل انسان افزاری تبیین می شود .

4-

در خصوص

ضریب تعیین (R^2) یا دترمینان با متغیرهای مستقل عوامل سخت افزاری و عوامل نرم افزاری و عوامل انسان افزاری و عوامل نیروی انسانی باید گفت : 100٪ واریانس کارایی نیروی انسانی توسط مدل رگرسیونی با متغیرهای مستقل عوامل سخت افزاری و عوامل نرم افزاری و عوامل انسان افزاری و عوامل نیروی انسانی تبیین می شود .

- پیشنهاد ها

1. از آنجا که نتایج تحقیق نشان داد می توان گفت که اهمیت و توجه به افزایش و ارتقاء عوامل موثر بر اثربخشی و کارایی رابطه قوی و مستقیمی بر بهبود و ارتقاء اثربخشی و کارایی دارد ، و با توجه به اکتسابی بودن برخی عوامل موثر بر آنها پیشنهاد می شود که برای ارتقاء اثربخشی و کارایی ، سازمان فوق نسبت به برگزاری دوره های رشد و ارتقاء کارکنان خود بپردازد.
2. سازمان مورد بررسی به انجام اقداماتی از قبیل ایجاد نظام مشارکت کارکنان ، پیاده سازی سیستم پاداش یا تنبیه بپردازد ، ثانیاً از آنجا که بیشتر افراد مورد بررسی از فارغ التحصیلان دانشگاه ها می باشند تصمیم گیرندگان این حوزه نیز به انجام اقدامات اصلاحی لازم جهت بهبود تفکر خلاق و کارآفرینانه بپردازند تا از این طریق زمینه بهبود و ارتقاء اثربخشی و کارایی فراهم شود.
3. پژوهش هایی راجع به راهکارهای افزایش توانمندسازی و افزایش اثربخشی و کارایی صورت گیرد .
4. می بایستی بر میزان مشارکت افراد در تصمیم گیری ها تاکید داشت ضمناً پیشنهاد می شود که تحقیق هایی از این دست، در دیگر سازمان ، دانشگاه ها و سایر محیط های کاری مشابه انجام ، تا در این زمینه نتایج کلی تری حاصل شود.

منابع

- [1]. Huselid, M. (1995), "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance", Academy of Management Journal, Vol. 38, pp. 635-720
- [2]. رابینز، استیفن پی.، (1389)، مبانی رفتار سازمانی ، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ 28.
- [3]. Bordbar Gh. (2001). productivity is the new thought in management], Journal of Yazd University Research; 15(62): 7-4. [Persian]
- [4]. Goodman, L., Pennigs, A. (1997). New perspectives on organizational effectiveness. San Francisco - London: Jossey-Bass publisher.
- [5]. Gordon, R.J(1978). Productivity, Wage and Price inside and outside of Manufacturing in the U.S, Japan and Europe. European economic review, vol.31, pp 685-733.

- [6]. Jefri, A. (1999). Congenital sideroblastic anaemia successfully treated using allogeneic stem cell transplantation. *British journal of haematology*, 113(4), 938-939.
- [7]. هرسی، پ.، بلانچارد، ک.، (1372)، مدیریت رفتار سازمانی و کاربرد منابع انسانی، ترجمه علی علامه نیا، تهران، انتشارات امیرکبیر، چاپ سوم.
- [8]. Prokopenko, J. (1987). *Productivity management: A practical handbook*. International Labour Organization.
- [9]. Hillel, J., Schmid (2002), Relationships Between Organizational Properties and Organizational Effectiveness in Three Types of Nonprofit Human Service organization, Public personal Management. 31 (3), pp.23-31.
- [10]. Gesler, David (2005), The Next Level in Empowerment, *Quality Progress*, 38(3), pp.168-179.
- [11]. طوسی، ع.، (1389)، فشار روانی و تاثیر آن بر کارکنان در محیط کاری، فصلنامه مدیریت اطلاعات سلامت، سال هفتم، شماره 6.
- [12]. کلهری، م.، (1374)، تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر کارایی کارکنان، سازمان تبلیغات اسلامی، شماره 23.
- [13]. Hatrup, K., & Kozlowski, S. W. J. (1993), An across-Organization Analysis of the Implementation of Advanced Manufacturing Technologies, *Journal of High Technology Management Research*, 4 (2), pp. 175–196.
- [14]. Jomrog, Jay J.; Overholt, Miles H (2004), Measuring HR and Organizational effectiveness, *Employment Relations Today*, Vol. 31, PP.61-70
- [15]. Howardell, Doug, (2003), "How to improve productivity-seven skills of a highly productive workforce", teacagroup.com.
- [16]. Prokopenko, J. (1987). *Productivity management: A practical handbook*. International Labour Organization.