

عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار جهاد کشاورزی استان لرستان

Effective factors of working force productivity in agricultural Jihad in the province of lorestan

دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۲۰؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۲/۳/۲۵؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۲/۶/۲۴

J. ChamCham., (M.A) K. Zarafshani.,
(Ph.D) N. Hasanmoradi., (Ph.D)

جیران چام چام^۱، کیومرث زرافشانی^۲ و ترگس حسن مرادی^۳

Abstract: Effective management in our era is a management which freed itself from narrow thinking regarding organization and thinks in terms of society and wider environment. Since organizational responsibility is not just that the organization be effectively, rather its main responsibility is to serve to society in which it operates. At present time, organizational efficiency is at the lowest across the country. For example, Agricultural Jihad Organization (AJO) in Lorestan province is one of those organization that seems to operate at minimum efficiency which in turn affects rural population. Therefore, the purpose of this quantitative study was to explore factors influencing efficiency of Agricultural Jihad Organization personnel in Lorestan Province. The population comprised of all AJO personnel. Using accessible sampling, 50 personnel agreed to participate in the study. SPSS was used to analyze the data. Results of factor analysis revealed that three factors are responsible for AJO personnel efficiency. Namely: politic oriented job commitment, and commitment to organization rules and regulations. Moreover, economic satisfaction, centralization, organizational commitment, job improvement, organizational justice, political factors, social relations, individual skills, and organizational belongingness were determinants of personnel efficiency. Result of this study has implications for Higher management in AJO. For example, factors mentioned in this study can be used as a benchmark to overcome obstacles in organizational efficiency. This in turn would enhance rural development.

Key words: Personnel efficiency, Agricultural Jihad Organization, Lorestan province.

چکیده: مدیریت موثر در عصر ما مدیریتی است که از محدوداندیشی سازمانی خود را رها کرده و به جامعه و محیط وسیع تری می‌اندیشد. چرا که مسئولیت سازمانی صرفاً این نیست که سازمان اثربخش باشد، بلکه مسئولیت اصلی این است که به جامعه‌ای که در آن فعالیت می‌کند، خدمت کند. این در حالی است که بهره‌وری در سازمان‌های کنونی در سطح پایینی قرار دارد. به‌گونه‌ای که پاسخ‌گویی خدمت‌گذاری به جامعه هدف خود نمی‌باشد. سازمان جهاد کشاورزی به‌عنوان مهم‌ترین سازمان متولی فعالیت‌های کشاورزی در سطح استان لرستان از این امر مستثنی نبوده و هر ساله اثرات سوء از عدم بهره‌وری کارکنان آن، به جامعه هدف این سازمان که همانا جامعه روستائی می‌باشد، وارد می‌شود. بنابراین این مطالعه با هدف بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان شکل گرفت. پژوهش از نوع کمی و از لحاظ داده‌پردازی توصیفی محسوب می‌گردد. در مطالعات توصیفی هدف توصیف وضعیت موجود بر مبنای داده‌های تحقیق است. در این مطالعه از روش تحلیل عاملی به‌عنوان عوامل تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی کار سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان (N=1000) می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ساختارمند بود که براساس ادبیات موضوع طراحی شد و در اختیار ۵۰ نفر از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان که به‌روش تصادفی انتخاب شدند، قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS و با بکارگیری آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت. نتایج نشان داد آن‌چه در بهره‌وری کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان موثر است حزب‌گرایی، وجدان‌کاری و پایبندی به قوانین و مقررات است. از طرفی نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان می‌دهد، عواملی هم‌چون عوامل رضایت اقتصادی، تمرکزگرایی، تعهد سازمانی، زمینه رشد و ارتقای شغلی، عدالت سازمانی، عامل سیاسی، روابط اجتماعی، مهارت فردی و تعلق به سازمان در بهره‌وری کارکنان موثر بوده است. نتایج این مطالعه می‌تواند دستاوردهایی برای سطوح بالاتر مدیریت جهاد کشاورزی استان لرستان داشته باشد. بدین صورت که با مشخص شدن مشکلات عمده کارکنان و سیستم مدیریتی این استان، برنامه‌ریزان کشوری با شناخت دقیق از موارد مذکور با واقع‌بینی برای توسعه نیروی انسانی و فصل کردن مشکلات کارکنان در سطح سازمان برنامه‌ریزی می‌کنند. در این صورت و با استفاده از حداکثر ظرفیت و توانایی افراد در سطح سازمان مسلماً مشکلات عمده دیگر از جمله مشکلات مالی، برنامه‌ریزی و ... مرتفع خواهد شد، که در نهایت در سطح روستاها و بخش‌های تحت پوشش، توسعه کشاورزی تسریع و امکان‌پذیر می‌شود.

کلید واژه‌ها: بهره‌وری نیروی کار، سازمان جهاد کشاورزی، استان لرستان

مقدمه

اشتغال‌زایی و استفاده کارا تر از نیروی کار شاغل همواره سبب رشد اقتصادی بوده و هست. در این میان بهره‌وری نیروی انسانی به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین معیارهای عملکرد اقتصادی بسیار حائز اهمیت است (افشاری، ۱۳۸۷)، به‌طوری که استفاده صحیح از نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین و بزرگترین ثروت هر جامعه به‌صورت مسئله‌ای حائز اهمیت همواره مورد توجه دولت‌ها بوده است (عظیمی و دیگران، ۱۳۹۰). امروزه بهره‌وری صرفاً به‌عنوان یک معیار یا شاخص اقتصادی مطرح نیست بلکه یک فرهنگ و نگرش به کل زندگی است که جنبه‌ای مختلفی را دربر گرفته و منشأ بسیاری از تغییرات و تحولات اساسی است. رشد بهره‌وری بر بسیاری از پدیده‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی اثر گذاشته و در بهبود سطح زندگی و کاهش مشکلات اقتصادی مؤثر می‌باشد. به‌همین دلیل، برخی از کشورها سرمایه‌گذاری‌های عظیم و گسترده‌ای را برای ارتقاء و گسترش بهره‌وری نیروی انسانی در تمام سطوح جامعه انجام داده و از این طریق به درجات بالایی از رشد و توسعه دست یافته‌اند (جهانگرد و نادری، ۱۳۹۰). مشکل بهره‌وری در اقتصاد ایران همواره مشهود است، به‌طوری که با بررسی وضعیت اقتصاد در ایران توسط بسیاری از صاحب‌نظران، بهره‌وری پایین به‌ویژه در نیروی کار مانع مهمی در رشد اقتصادی کشور ذکر شده است (ازوجی و داداشی، ۱۳۸۹). در این میان بخش کشاورزی به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین بخش‌های اقتصادی در کشور، که روز به روز با توجه به شرایط بحرانی از جمله تحریم کشور، افزایش جمعیت و اهمیت تامین مواد غذایی جمعیت مذکور، محدودیت‌های آب و هوایی مانند تغییرات آب و هوا و خشک سالی‌های اخیر، تقلیل یافتن منابع نفتی و نیز محدودیت‌های صادراتی بر اهمیت این بخش به‌عنوان مهم‌ترین بخش اقتصادی کشور افزوده است. این در حالی است که از نظر اسفندیاری و حسینی (۱۳۸۹) بخش کشاورزی از بخش‌های کلیدی از دیدگاه بهره‌وری نیروی کار می‌باشد. بنابراین توجه به عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار در بخش کشاورزی و تقویت آن از الزامات دستیابی به رشد اقتصادی در این بخش می‌باشد، به‌طوری که عدم توجه و استفاده نامناسب از سرمایه انسانی، سبب اتلاف هزینه‌های بی‌شماری است که سالانه در سازمان‌های متولی امور کشاورزی مورد استفاده قرار می‌گیرد (فاتحی، ۱۳۹۰). در تحقیق حاضر با بررسی مشکلات عمده کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های متولی امور کشاورزی در استان لرستان، خلاءهای مدیریتی و نیروی انسانی شناسایی شده و با ارائه راهکارها و توصیه‌های علمی و عملی مناسب انتظار می‌رود آئین نامه اداری مطلوب در راستای بهبود و اصلاح آئین‌نامه‌های قبلی تدوین شده و در نتیجه با ارزیابی‌های علمی، موانع و مشکلات بیان شده مرتفع شوند.

گرچه تاکنون مطالعات جامعی در خصوص عوامل تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی کار جهاد کشاورزی صورت نپذیرفته است. با وجود این نتایج مطالعات پراکنده در سازمان‌های مختلف حاکی از تاثیر عوامل مختلف در شرایط گوناگون بر بهره‌وری نیروی کار است. با توجه به شرایط بومی و فرهنگی استان لرستان و نیز مصاحبات انجام شده این عوامل به عوامل محدود و عینی‌تر تقسیم شده و نیز عوامل دیگری که مورد تایید مصاحبه‌شوندگان در خلال گردآوری داده‌ها قبل از تعیین چارچوب کلی پرسشنامه بوده است؛ به این عوامل اضافه گردید و تاثیر آن‌ها بر بهره‌وری نیروی کار مورد مطالعه قرار گرفت. در بیشتر مطالعات انجام شده نیروی انسانی به‌مثابه یک موجود پیچیده مطرح شده است که عوامل متعددی در شرایط مختلف بر بهره‌وری وی تاثیرگذار است، تحقیقاتی که در رابطه با عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار از دهه ۱۹۲۰ تا پایان دهه ۱۹۶۰ توسط اکثر محققان صورت گرفته، به رابطه معنی‌داری بین رضایتمندی شغلی و انگیزه-های شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته است (کمب، ۱۳۸۵). در تحقیقاتی که در این دوره انجام پذیرفت اثرات اقتصادی و انگیزه‌های اقتصادی و نیز تاثیر شرایط فیزیکی بر بهره‌وری مدنظر بوده است. اما در سال‌های بعدی عواملی هم‌چون مهارت کارگران یا کارکنان، نقش مدیر و انگیزش‌های اجتماعی با اهمیت‌تر از گذشته جلوه کرده است (ماهر، ۱۳۸۵). رامستتر^۱ در سال ۲۰۰۴ با بررسی بهره‌وری نیروی کار در ملیت‌های مختلف و رابطه بهره‌وری با میزان حقوق به این نتیجه رسید که بهره‌وری نیروی کار در بین ملیت‌های مختلف متفاوت است. وی با بررسی بهره‌وری در ملیت‌های اروپایی، ژاپنی و آمریکا به این نتیجه رسید که بهره‌وری نیروی کار در اروپا و ژاپن پایین‌تر از بهره‌وری نیروی کار در آمریکا است. تحقیق وی هم‌چنین نشان داد که در آمریکا نیروی کار از دست‌مزد نسبتاً بالایی برخوردار بوده که در نتیجه منجر به افزایش بهره‌وری شده است. تحقیق رامستتر نشان‌دهنده تاثیر متفاوت فرهنگ کار و فرهنگ خاص هر قومیت و هم‌چنین تاثیر عوامل اقتصادی در بهره‌وری نیروی کار است. تعمیم نتیجه تحقیقات رامستتر مستلزم بررسی بهره‌وری نیروی کار در فرهنگ‌های متفاوت است. اما یک فرضیه کلی در رابطه با فرهنگ کار در میان اقوام مختلف مبنی بر فعال بودن قوم ترک (شهرهای تبریز، آذربایجان غربی) نسبت به مناطق غرب کشور (لرستان، همدان، کرمانشاه) همیشه مدنظر بوده که فرضیه رامستتر را تایید می‌کند و نیازمند بررسی‌های علمی می‌باشد. جوانبخت (۱۳۸۶) فرهنگ را عامل مهم در بهره‌وری نیروی کار در یک شرکت نساجی در استان یزد بیان می‌کند. وی مولفه‌های فرهنگی را در قالب ۶ متغیر مشخص کرده است. این متغیرها عبارتند از: دیدگاه، هدف و ارزش-

های درونی و بیرونی کار، تصویر ذهنی از توانایی و قابلیت‌های کارکنان، نقش و کیفیت کار کارکنان، تبعیض و عدالت سازمانی، شفافیت نقش‌ها، وظیفه‌ها و روش‌های انجام کار. پرودفوت^۱ و همکاران (۲۰۰۹) رضایت شغلی، خوداعتباری و حالات روانی کارکنان را از عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار بیان کرده‌اند. در این تحقیق رضایت شغلی با عوامل خاصی سنجیده شده‌اند که ممکن است از یک فرد به فرد و از سازمان به سازمان دیگر متفاوت باشد. از نظر موریکاو^۲ (۲۰۱۰) وجود روابط درون گروهی تاثیرات مثبت اجتماعی و اقتصادی در بهره‌وری شرکت‌های بزرگ داشته است. سو کیمان^۳ و همکاران (۲۰۱۱) در بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار در اندونزی به این نتیجه رسید که عوامل نظارتی، عوامل اقتصادی، طرح‌های اجرایی^۴، و عوامل طراحی^۵ تاثیر بسزایی در بهره‌وری کارکنان دارند. مصطفی^۶ و همکاران (۲۰۱۱) با این‌که در تعریف استاندارد بهره‌وری اختلاف نظر دارند، تنوع در کار و نیز حجم بالای کار را علت کاهش بهره‌وری نیروی انسانی می‌دانند. یکی از مصداق‌های تنوع کاری کارکنان در جهاد کشاورزی را می‌توان همان گردش شغلی کارکنان در نظر گرفت، به طوری که یک نفر کارمند در طول دوره شغلی خود، چندین مرتبه تعویض سمت می‌دهد به این شکل که هر فرد در هر زمانی به یک فعالیت خاص می‌پردازد و شرایط مختلف کاری را تجربه می‌کند، این امر از نظر برخی کارکنان مطلوب بوده، به طوری که سبب کسب تجربه و ایجاد انگیزه در فرد و در نهایت منجر به بهره‌وری وی خواهد شد. خلاف این امر، پرداختن به چندین فعالیت هم زمان توسط یک فرد است که این امر از نظر مصطفی و همکارانش (۲۰۱۱) یک امر منفی در بهره‌وری نیروی کار قلمداد می‌شود.

موکوپدیای^۷ و همکاران (۱۹۹۷) در مطالعه میدانی، به این نتیجه رسیدند که فناوری‌های نوین در صورتی که در حل مسائل پیچیده که توسط دست و فکر انسان به سختی حل می‌شوند یا از این منظر زمان بر هستند، به کار گرفته شوند، تاثیر بسزایی در بهره‌وری نیروی کار خواهند داشت، اما هیچ تاثیری بر فعالیت‌های ساده‌تر ندارد. نتایج تحقیق ماهر (۱۳۸۵) با بررسی رابطه انگیزه شغلی و بهره‌وری نشان می‌دهد، بین سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالا و بهره‌وری پایین از جهت انگیزه شغلی تفاوت وجود دارد به طوری که انگیزه شغلی در سازمان‌هایی که بهره‌-

-
1. Proudfoot
 2. Morikawa
 3. Soekiman
 4. Execution plan
 5. Design factors
 6. Mostafa
 7. Mukhopadhyay

عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار جهاد کشاورزی استان لرستان

وری پایین دارند بالاتر از انگیزه شغلی در سازمان‌های کشاورزی با بهره‌وری بالاست. ساعتچی (۱۳۷۸) ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی، وجود تبعیض بین کارکنان (ناشی از ضعف مدیریت)، ناامنی شغلی، کارکنان غیرمتخصص و ناکارآمد، نداشتن غرور نسبت به کار و محل خدمت، عدم برخورداری از تجربه، اخلاق، فرهنگ کار، عدم توجه به جو یا فضای روانی سازمان، عدم توجه به آموزش نیروی انسانی، مدیریت ناکارآمد، نیروی انسانی ناکارآمد، خلافاکاری، اختلاف‌ها و درگیری‌های موجود بین کارکنان را علت پایین بودن بهره‌وری نیروی کار و در کل علت بهره‌وری پایین سازمان‌ها قید می‌کند. ناهیدی و خسروشاهی (۱۳۸۹) سرمایه انسانی و شدت سرمایه در بلندمدت را موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی می‌دانند. آن‌ها معتقدند، جمعیت شاغل نیز در بلندمدت تاثیر منفی و معنی‌داری بر روی بهره‌وری نیروی کار خواهد داشت. طوری (۱۳۸۷) عوامل مدیریتی را مهم‌ترین عامل در بهره‌وری نیروی کار تلقی می‌کند. رفیعی (۱۳۸۴) اندازه دولت را موثر بر رشد نیروی کار در بخش کشاورزی بیان می‌کند. از نظر وی رابطه مثبت و معنی‌داری، بین اندازه دولت و رشد نیروی کار در بخش کشاورزی وجود دارد. در این بین طبق نتایج یافته‌های فنادی (۱۳۸۴) افزایش هزینه‌های تحقیق و توسعه و نیز کاهش شکاف بین تولید بالفعل و بالقوه، بهره‌وری نیروی کار را افزایش می‌دهد. فرشاد فر (۱۳۸۸) عامل آموزش، انگیزه و ابتکار، وجدان کاری، مدیریت، قانون مداری و نظم، صرفه‌جویی و نظام مناسب پرداخت را به عنوان عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی می‌داند. محبوبی و آبیاری (۱۳۸۸) با تاکید بر نقش آموزش در بهره‌وری نیروی انسانی معتقدند، بهره‌وری نیروی کار بخش صنایع که دوره‌های فنی حرفه‌ای را گذرانده‌اند، به‌طور معنی‌داری بیشتر از بهره‌وری نیروی کار صنایع فاقد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌باشد که می‌تواند بیانگر تاثیر مثبت آموزش فنی حرفه‌ای در بهبود بهره‌وری نیروی کار صنایع باشد. درویش (۱۳۷۷) وجدان کاری را زیربنای بهره‌وری می‌داند. محمودی میمند و هرندی (۱۳۹۰) و هم‌چنین سلیمانی و مطهری (۱۳۸۸) نیز وجدان کاری را از مهم‌ترین عوامل موثر در بهره‌وری نیروی کار ذکر کرده‌اند. از نظر رضایی (۱۳۹۰) وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و حس انجام وظیفه در افراد می‌شود. توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان‌ها، توجه به اخلاق و روابط انسانی است، زیرا اخلاق، تعهد ایجاد می‌کند و باعث می‌شود افراد نسبت به وظایف و رفتار شغلی خود به بهترین شکل و بدون وجود کنترل خارجی حساس باشند. این امر به نوبه خود سبب رعایت قوانین و مقررات اداری توسط کارکنان شده که تاثیر بسزایی در افزایش بهره‌وری نیروی کار خواهد داشت. رضایی هم‌چنین اذعان دارد، وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره‌وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می‌گردد.

به این ترتیب با بررسی پیشینه پژوهشی مرتبط با موضوع تحقیق می‌توان دریافت آنچه تا کنون در رابطه با عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار مورد بررسی قرار گرفته جدا از سازمان کشاورزی بوده است، در حالی که هدف از تحقیق حاضر بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار در سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان می‌باشد.

سئوالات پژوهش

- بهره‌وری نیروی کار جهاد کشاورزی استان لرستان را به چند دسته می‌توان تقسیم کرد؟
- مهم‌ترین عامل تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی کار جهاد کشاورزی استان لرستان کدام است؟

روش پژوهش

روش پژوهش از نظر ماهیت از نوع کمی و از نوع پیمایشی است و به لحاظ داده‌پردازی از نوع توصیفی محسوب می‌گردد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان ۱۰۰۰ نفر برآورد گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ساختارمند بود که براساس ادبیات موضوع طراحی شد و در اختیار ۵۰ نفر از کارکنان سازمان جهاد کشاورزی استان قرار گرفت. بورگ و گال (1989) معتقدند هنگامی که دسترسی به نمونه‌ها آسان نیست می‌توان به نمونه‌های قابل دسترس اکتفا نمود.^۱ لذا در این مطالعه از روش نمونه‌گیری قابل دسترس بهره گرفته شد. ابزار اصلی تحقیق، پرسشنامه‌ای محقق‌ساخته بود. محورهای عمده گویه‌های پرسشنامه از مطالعات پیشین بدست آمد که به‌منظور گردآوری داده‌ها همراه با مصاحبه ساختارمند مورد استفاده قرار گرفت. پرسشنامه مذکور از دو قسمت تشکیل شده بود. در قسمت اول مشخصات فردی و در قسمت دوم از ۲۷ گویه جهت سنجش عوامل مختلف و موثر بر بهره‌وری کارکنان، با استفاده از طیف لیکرت (۱= خیلی کم، ۲= کم، ۳= متوسط، ۴= زیاد، ۵= خیلی زیاد) استفاده شد. به‌منظور آزمون روایی پرسشنامه، ۱۵ نسخه از پرسشنامه مذکور را در اختیار اعضاء هیئت عملی دانشگاه رازی قرار گرفت و روایی صوری آن پس از اصلاحات لازم به‌دست آمد. به‌منظور سنجش پایایی پرسشنامه از شاخص آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه گردید که حاکی از قابل اعتماد بودن ابزار تحقیق بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS و با به‌کارگیری آمار توصیفی و استنباطی انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌ها میانگین سنی کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان حدود ۴۰ سال بوده است. ۷۴ درصد از پاسخگویان مرد و ۲۶ درصد زن بوده‌اند. از لحاظ سطح تحصیلات، اکثریت پاسخگویان یعنی ۵۶ درصد در مقطع کارشناسی، ۸ درصد در مقطع دیپلم، ۱۴ درصد کاردانی و ۲۲ درصد در مقطع کارشناسی ارشد بوده‌اند. در ادامه به منظور اولویت‌بندی عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان آمار توصیفی به کار گرفته شد. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد، وجدان کاری مهم‌ترین عامل در بهره‌وری کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان است. هم‌چنین حزب‌گرایی از دیگر عوامل مهم تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی کار سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان توسط کارکنان تشخیص داده شده که این امر توسط مصاحبه شونده‌گان، بسیار مورد تاکید قرار گرفت. پابندی به قوانین و مقررات نیز از دیگر عوامل مهم تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی کار در سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان است.

جدول ۱. اولویت‌بندی عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان در جهاد کشاورزی استان لرستان

ردیف	گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	رتبه
۱	وجدان کاری	۳٫۹۶	۰٫۹۴۷	۰٫۲۳۹	۱
۲	حزب‌گرایی	۴٫۵۸	۱٫۱۴۴	۰٫۲۴۹	۲
۳	پایبندی به قوانین و مقررات	۳٫۶۶	۱٫۰۲۲	۰٫۲۷۹	۳
۴	حس‌تعلق به سازمان	۳٫۸۸	۱٫۱۷۲	۰٫۳۰۲	۴
۵	روابط صمیمانه بین کارکنان	۳٫۷۲	۱٫۲۱۳	۰٫۳۲۶	۵
۶	شفافیت قوانین و مقررات	۳٫۰۶	۰٫۹۹۸	۰٫۳۲۶	۶
۷	روحیه کارگروهی	۳٫۴۴	۱٫۱۸۱	۰٫۳۴۳	۷
۸	بهداشت و شرایط ایمنی کار	۳٫۲۶	۱٫۱۲۱	۰٫۳۴۳	۸
۹	نظم و انضباط	۳٫۳۵	۱٫۲۰۰	۰٫۳۵۸	۹
۱۰	تناسب بین مهارت‌های فردی و شغل	۳٫۰۸	۱٫۱۰۴	۰٫۳۵۸	۱۰
۱۱	توجه به رضایتمندی شغلی کارکنان	۳٫۴۸	۱٫۲۶۶	۰٫۳۶۳	۱۱
۱۲	تمرکز سازمانی	۳٫۸۸	۱٫۴۳۸	۰٫۳۷۰	۱۲
۱۳	عادلانه بودن شرایط کار	۲٫۸۸	۱٫۰۸۱	۰٫۳۷۵	۱۳
۱۴	فراهم بودن زمینه‌های مشارکت در تصمیم‌گیری	۳٫۰۲	۱٫۳۰۱	۰٫۴۳۰	۱۴
۱۵	دانش فنی	۳٫۳۴	۱٫۴۷۹	۰٫۴۴۲	۱۵
۱۶	امنیت شغلی	۳٫۳۴	۱٫۵۳۳	۰٫۴۵۸	۱۶
۱۷	مسائل درون‌گروهی	۳٫۰۰	۱٫۴۲۹	۰٫۴۷۶	۱۷
۱۸	حاشیه‌پردازی‌های نامرتب	۲٫۷۲	۱٫۳۱۰	۰٫۴۸۱	۱۸
۱۹	توانمندی‌های فردی	۳٫۶۴	۱٫۷۵۸	۰٫۴۸۲	۱۹
۲۰	پاداش‌های غیر نقدی	۱٫۸۰	۰٫۹۰۴	۰٫۵۰۲	۲۰
۲۱	مدیریت سازمان	۳٫۲۲	۱٫۶۴۵	۰٫۵۱۰	۲۱
۲۲	گردش شغلی	۲٫۵۶	۱٫۳۴۳	۰٫۵۲۴	۲۲
۲۳	وجود امکانات و تسهیلات رفاهی	۲٫۱۴	۱٫۱۲۵	۰٫۵۲۵	۲۳
۲۴	شرایط مناسب جهت رشد و ارتقای شغلی	۳٫۲۶	۱٫۸۱۶	۰٫۵۵۷	۲۴
۲۵	انگیزه اقتصادی	۲٫۷۴	۱٫۶۲۶	۰٫۵۹۳	۲۵
۲۶	محیط آماده برای بروز خلاقیت و نوآوری	۳٫۲۶	۲٫۰۴۸	۰٫۶۲۸	۲۶
۲۷	وجود سیستم پرداخت حقوق و دستمزد بر اساس عملکرد	۲٫۶۴	۱٫۷۱۱	۰٫۶۴۸	۲۷

خیلی زیاد= ۵، زیاد= ۴، تاحدودی= ۳، کم= ۲، خیلی کم= ۱

عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار جهاد کشاورزی استان لرستان

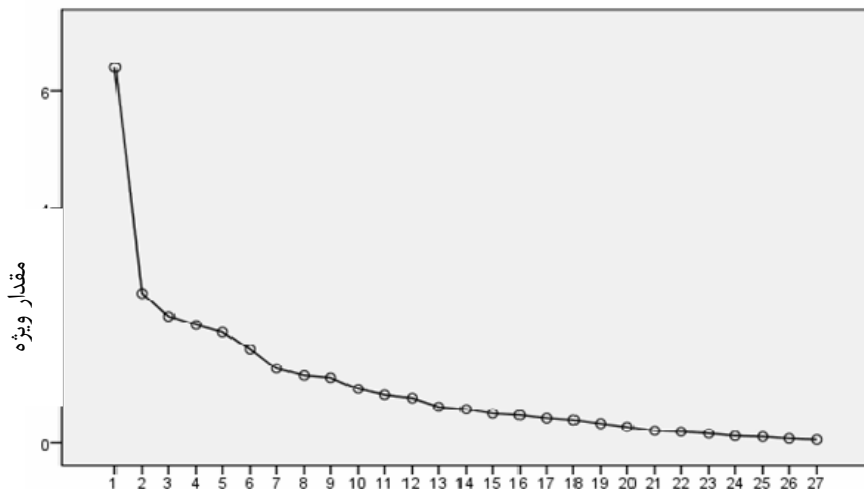
به‌منظور کاهش تعداد متغیرهای تحقیق به عوامل کمتر و تعیین سهم هریک از عامل‌ها در بهره‌وری نیروی انسانی سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان، از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. محاسبات انجام شده نشان می‌دهد که انسجام درونی داده‌ها برای بهره‌گیری از تکنیک تحلیل عاملی اکتشافی مناسب بوده (آماره بارتلت در سطح یک درصد معنی‌دار بوده است، $P=0.000$) که دلالت بر تایید انجام تحلیل عاملی است.

به‌منظور قضاوت در مورد بهترین فاکتورها از سه عامل واریانس تبیین شده توسط عامل‌ها، اندازه مقدار ویژه و نمودار اسکری^۱ استفاده شد. نمودار اسکری، نموداری است که به‌طور پیش فرض مشخص می‌کند چند فاکتور مهم وجود دارد که می‌توانند بیشترین واریانس عامل‌ها را تبیین کنند (هینتون^۲ و دیگران، ۲۰۰۴). با رسم نمودار اسکری در شکل (۱) تعداد ۹ عامل به عنوان عامل‌های مهم محاسبه گردید. بر همین مبنا، دستور ۹ عامل به نرم‌افزار SPSS جهت تعیین فاکتورهای اصلی داده شد. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد ۹ عامل مذکور حدود ۷۴/۴۴ درصد از کل تغییرات مربوط به سازوکارهای عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان را تبیین می‌کنند و واریانس باقیمانده مربوط به متغیرهایی است که در این تحقیق اندازه‌گیری نشده‌اند.

تعداد عامل‌ها و مشخصات آن‌ها در جدول ۱ ارائه شده است. براساس اطلاعات مندرج در جدول ۱، بیشترین مقدار ویژه مربوط به عامل اول است که حدود ۶/۴۰ می‌باشد، که در واقع ۲۳/۷۰ درصد از واریانس تبیین شده توسط این عامل تبیین شده است.

1. Scree plot

2 . Hinton



شکل ۱: نمودار اسگری (نمایش مقادیر ویژه عوامل)

جدول ۱. عامل‌های استخراج شده از تحلیل عاملی، تعیین عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار جهاد کشاورزی استان لرستان

ردیف	نام عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تجمعی
۱	عامل اول	۶,۴۰	۲۳,۷۰	۲۳,۷۰
۲	عامل دوم	۲,۵۴	۹,۴۲	۳۳,۱۲
۳	عامل سوم	۲,۱۵	۷,۹۸	۴۱,۱۰
۴	عامل چهارم	۲,۰۱	۷,۴۴	۴۸,۵۵
۵	عامل پنجم	۱,۸۸	۶,۹۸	۵۵,۵۳
۶	عامل ششم	۱,۵۸	۵,۸۸	۶۱,۴۱
۷	عامل هفتم	۱,۲۶	۴,۶۸	۶۶,۱۰
۸	عامل هشتم	۱,۱۴	۴,۲۴	۷۰,۳۵
۹	عامل نهم	۱,۱۰	۴,۰۹	۷۴,۴۴

به‌منظور حداکثر ساختن روابط بین متغیرها و برخی عامل‌ها، عامل‌ها را حول محور خود دوران داده و ضمن انجام یک چرخش در محور ماتریس، از مناسب‌ترین روش چرخش، وریماکس استفاده شده که یک روش حرکت وضعی است، به نحوی که استقلال در میان عامل-های ریاضی را حفظ می‌کند (صدایی و همکاران، ۱۳۸۹). پس از چرخش عاملی به روش

واریماکس، متغیرهای تحقیق در ۹ عامل دسته بندی شدند (جدول ۲).

جدول ۲. مشخصات عامل‌های استخراج شده موثر بر بهره‌وری کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان

شماره عامل	عامل	بار عاملی
۱	رضایت اقتصادی	انگیزه اقتصادی ۰,۳۴
		پاداش غیر نقدی ۰,۶۱
		امکانات رفاهی ۰,۹۱
۲	تمرکزگرایی	تمرکز سازمانی ۰,۶۸
		گردش شغلی ۰,۹۰
		بهداشت و شرایط ایمنی کار ۰,۳۲
		شفافیت قوانین ۰,۴۸
۳	تعهد سازمانی	وجدان کاری ۰,۴۴
		روحیه کار گروهی ۰,۷۸
		پایبندی به قوانین و مقررات ۰,۵۷
۴	زمینه رشد و ارتقای شغلی	شرایط مناسب رشد ۰,۷۸
		محیط آماده برای بروز خلاقیت ۰,۳۶
		امنیت شغلی ۰,۷۷
		فراهم بودن زمینه مشارکت در تصمیم‌گیری ۰,۸۲
۵	عدالت سازمان	عادلانه بودن شرایط کار ۰,۶۵
		توجه به رضایتمندی شغلی کارکنان ۰,۶۹
		مدیریت سازمان ۰,۷۹
۶	سیاسی	حزب‌گرایی ۰,۸۰
		حاشیه پردازی‌های نامرتبط ۰,۷۵
		مسائل درون‌گروهی ۰,۴۰
۷	روابط اجتماعی	روابط صمیمی بین کارکنان ۰,۸۰
		نظم و انضباط ۰,۷۶
۸	مهارت فردی	توانمندی‌های فردی ۰,۳۴
		تناسب مهارت و شغل ۰,۶۹
		دانش فنی ۰,۴۵
۹	تعلق به سازمان	حس تعلق به سازمان ۰,۸۱
		وجود سیستم پرداخت حقوق بر اساس عملکرد ۰,۳۷

براساس آماره‌های جدول ۶ هریک از عوامل استخراج شده دارای متغیرهای زیر هستند:
 عامل اول-عامل رضایت اقتصادی: متغیرهایی که در عامل اول قرار گرفته اند شامل: عوامل انگیزه اقتصادی، پاداش غیرنقدی و امکانات رفاهی است. تمامی این عوامل مربوط به عوامل اقتصادی

است. لذا این عامل، عوامل رضایت اقتصادی نام‌گذاری شد. مقدار ویژه این عامل برابر با $6/40$ می‌باشد که از تمامی عوامل دیگر بزرگ‌تر است و در مجموع $23/70$ درصد از کل واریانس متغیرها را به‌خود اختصاص می‌دهد. بنابراین در وضعیت کنونی عامل رضایت اقتصادی بیشترین تاثیر بر بهره‌وری نیروی کار در سازمان جهاد استان لرستان را دارد. عامل دوم: عامل تمرکزگرایی است که شامل تمرکز سازمانی، گردش شغلی، بهداشت و شرایط ایمنی و شفافیت قوانین می‌باشد. متغیرها موجود در این عامل در حیطه تمرکزگرایی و قانونمندی مطرح می‌گردند، به همین دلیل این عامل، عامل تمرکزگرایی نام‌گذاری شده است. همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، مقدار ویژه این عامل برابر با $2/52$ می‌باشد که بعد از عامل اقتصادی در رده دوم قرار دارد. درصد واریانس مقدار ویژه این عامل $9/4$ درصد است و نشان می‌دهد که این عامل در مجموع $9/4$ درصد از واریانس کل متغیرهای تحت بررسی را تبیین می‌کند. عامل سوم شامل وجدان کاری، روحیه کار گروهی و پایبندی به قوانین و مقررات است. این عوامل در حیطه تعهدات درونی و سازمانی است بنابراین عامل سوم، عامل تعهد سازمانی نام‌گذاری شده است. عامل چهارم: عامل زمینه رشد و ارتقای شغلی است که شامل امنیت شغلی، محیط آماده برای بروز خلاقیت، شرایط مناسب رشد و فراهم بودن زمینه مشارکت در تصمیم‌گیری می‌باشد. عامل پنجم عامل عدالت سازمانی است که شامل عادلانه بودن شرایط کار، توجه به رضایتمندی شغلی کارکنان و مدیریت سازمان است. عامل ششم عامل سیاسی است که شامل حزب‌گرایی، حاشیه پردازی‌های نامرتب و مسائل درون گروهی می‌باشد. سه متغیر مطرح شده از ویژگی‌های سیاسی کارکنان جهاد برشمرده می‌شود، لذا این عامل به‌عنوان عامل سیاسی نام‌گذاری گردید. عامل هفتم شامل متغیرهای روابط صمیمی بین کارکنان و نظم و انضباط است. دو متغیر مذکور در حیطه مسائل روابط اجتماعی مطرح بوده، به‌همین دلیل این عامل، به عامل روابط اجتماعی نام‌گذاری شد. عامل هشتم شامل توانمندی‌های فردی، تناسب مهارت و شغل و نیز دانش فنی است. تمامی این عوامل مربوط به مسائل فردی هستند، لذا این عامل، عامل مهارت‌های فردی نام‌گذاری شد. و نهایتاً عامل نهم عامل تعلق به سازمان که شامل حس تعلق به سازمان و وجود سیستم پرداخت حقوق بر اساس عملکرد می‌باشد. این عامل کمترین تاثیر و کمترین اهمیت را در تبیین متغیرها داشته و در مجموع $4/09$ درصد از کل واریانس متغیرها را به خود اختصاص می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

در کشور ما وضعیت بسیاری از مؤسسات و سازمان‌ها در بهره‌گیری از عوامل تولید از مطلوبیت چندانی برخوردار نیست، نیروی انسانی به‌عنوان یک عامل مهم در همه عرصه‌ها از این

امر مستثنی نبوده و متاسفانه کمتر از بقیه عوامل مورد توجه قرار گرفته است. نتایج تحقیق حاضر با بررسی شرایط کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان و عوامل موثر بر بهره‌وری آن‌ها نشان می‌دهد، اکثر کارکنان جهاد در گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ قرار داشته‌اند، از لحاظ سطح تحصیلات، اکثریت آنان یعنی ۵۶ درصد در مقطع کارشناسی بوده‌اند. نتایج تحلیل توصیفی نشان می‌دهد وجدان کاری و حزب‌گرایی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر بهره‌وری سازمان جهاد کشاورزی از نظر کارکنان سازمان به‌دست آمده که با نتایج تحقیقات درویش (۱۳۷۷)، محمودی میمند و هرندی (۱۳۹۰) سلیمانی و مطهری (۱۳۸۸) و رضایی (۱۳۹۰) مطابقت دارد. وجدان کاری به‌عنوان یک عامل درونی، مهم‌ترین عامل در بهره‌وری نیروی کار محاسبه گردیده است. این گویه به‌عنوان یک رفتار شهروندی سازمانی و به‌عنوان رفتار اختیاری و آگاهانه کارکنان، تاثیر بسزایی بر عملکرد فردی و سازمانی دارد، به‌طوری که کارکنان را در وضعیتی قرار می‌دهد که داوطلبانه وظایفی فراتر از نقش و شرح شغل خود انجام دهند (محمودی میمند و هرندی، ۱۳۹۰). کارکنان با تعهد شغلی بالا می‌توانند به تحقق اهداف سازمان کمک نمایند. نیروی انسانی متخصص، وفادار، سازگار با اهداف و آرمان‌های سازمانی، متعهد و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت نماید، موجبات اثربخشی و ارتقاء سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم می‌نماید (برانسون^۱، ۲۰۰۳). باید توجه داشت این عامل روانی قابل آموزش نیست و براساس قوانین و مقررات و یا نظارت به دست نمی‌آید. بلکه عاملی است که به‌طور ذاتی در فرد وجود دارد (نوابی نژاد، ۱۳۷۴) و برای تقویت آن نیاز به ارائه راهکارهای روانشناختی در حوزه‌های تربیتی است. حزب‌گرایی از دیگر عوامل مهم تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی کار سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان توسط کارکنان تشخیص داده و توسط مصاحبه‌شوندگان، بسیار مورد تاکید قرار گرفت. لازم به ذکر است که حزب‌گرایی به‌عنوان عامل مهمی در بهره‌وری کارکنان توسط محققانی که تاکنون بحث بهره‌وری نیروی کار را دنبال کرده‌اند، مهم جلوه نکرده و به‌نظر می‌رسد خاص سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان و ادارات استان‌های مشابه از جمله استان ایلام (زرنه‌ای، ۱۳۸۳) باشد، به‌طوری که در قسمت نتایج نیز مشاهده می‌شود، بیشترین تاثیر در بهره‌وری نیروی کار این سازمان را بعد از وجدان کاری به خود اختصاص داده است. از این‌رو به تعریف حزب و حزب‌گرایی در این قسمت پرداخته می‌شود. حزب به‌معنی سیاسی، که مدنظر تحقیق حاضر است، گروهی سازمان‌یافته و متشکل از کسانی است که دیدگاهی مشترک دارند و معمولاً موضع عقیدتی کلی آنان یکی است. صرف داشتن دیدگاهی مشترک و ترکیب گروه‌های مختلف، حزب به‌وجود نمی‌آورد. گروه وقتی حزب می‌شود

که درصدد دستیابی به قدرت سیاسی باشد یا قدرت را در دست داشته باشد (رابرتسون دیوید، ۱۳۷۵). از نظر بشیریه (۱۳۸۲)، حزب عبارت است از مهم‌ترین سازمان سیاسی در دموکراسی-های معاصر. وی هم‌چنین معتقد است که انتخابات بدون رقابت احزاب معنی ندارد. به این اعتبار حزب نیز خود قائم به مفهوم رقابت است. تنها در نظام‌های دوحزبی یا چندحزبی، مفهوم حزب مصداق پیدا می‌کند. وی نیز معتقد است که حزب به معنی مصطلح و متعارف، آن گروه و دسته سیاسی است که مفهومی اساساً مدرن داشته و پیدایش آن در غرب بوده است. حزب‌گرایی در سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان بسنده به طرفداری از احزاب سیاسی موجود در کشور بوده که به سه گروه راست‌گرا، چپ‌گرا و بی‌طرف تقسیم می‌شوند. با توجه به مصاحبات انجام شده به نظر می‌رسد حزب قالب و تصمیم‌گیر در سازمان، حزب حاکم است که در بسیاری از موارد بحث لیاقت و مهارت کارکنان را نادیده گرفته و با در نظر گرفتن فقط همین مسئله (طرفدار کدام حزب بودن) در مورد کارایی، سمت و پاداش یک کارمند قضاوت شده و بقیه عوامل را به حاشیه می‌کشاند. این امر مطابق با نتایج رزنه‌ای (۱۳۸۳) مبنی بر جناح‌گرایی در استان ایلام به‌عنوان مهم‌ترین مانع فرهنگی توسعه در نظام اداری این استان، می‌باشد. این عامل به‌عنوان یک عامل بازدارنده بهره‌وری، انگیزه اکثر کارکنان را کاهش داده است. به‌طوری که کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان به کمترین وظایف محوله که در اکثر اوقات پایین‌تر از توانمندی خود می‌بینند، با بی میلی و بی رغبتی تن داده که در نهایت سبب کاهش بهره‌وری سازمان و نیز عدم دستیابی به توسعه کشاورزی مطلوب در استان می‌شود. پایبندی به قوانین و مقررات نیز از دیگر عوامل مهم تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی کار است که با تحقیقات فرشادفر (۱۳۸۸) و رضایی (۱۳۹۰) مطابقت دارد، رعایت قوانین و مقررات اداری توسط کارکنان که خود نتیجه وجدان‌کاری از نظر رضایی است، سبب بهبود بهره‌وری نیروی کار می‌شود. براساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی نیز، از جمله عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار جهاد کشاورزی استان لرستان عبارتند از: رضایت اقتصادی، تمرکزگرایی، تعهد سازمانی، زمینه رشد و ارتقای شغلی، عدالت سازمانی، عامل سیاسی، روابط اجتماعی، مهارت فردی و تعلق به سازمان. این ۹ عامل حدود ۷۵ درصد از کل تغییرات مربوط به سازوکارهای عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی کار سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان را تبیین می‌کنند. عامل رضایت اقتصادی با بیشترین مقدار ویژه بیشترین تاثیر و بیشترین اهمیت را در تبیین متغیرها داشته و در مجموع ۲۳/۷۰ درصد از کل واریانس متغیرها را به خود اختصاص می‌دهد. بنابراین در وضعیت کنونی عامل رضایت اقتصادی بیشترین تاثیر بر بهره‌وری نیروی کار در سازمان جهاد استان لرستان را دارد. نتیجه به‌دست آمده با نتایج رامستتر (۲۰۰۴)، سو کیمان و همکاران (۲۰۱۱) و فرشادفر

پیشنهادات کاربردی

- برای بالا بردن یا تقویت وجدان کاری به‌عنوان یک عامل درونی، به‌نظر می‌رسد آموزش کودکان و شکل‌گیری باید و نبایدها در سنین خردسالی می‌تواند در نهادینه شدن این مهم، در آنان بیانجامد که در نهایت آنان را تبدیل به شهروندان مثبت با رعایت قوانین به شکل ذاتی تبدیل نماید. در این راستا پیشنهاد می‌گردد آموزش خردسالان و دانش‌آموزان در رده‌های ابتدائی توسط خانواده و سیستم آموزش پرورش در راستای کسب فضیلت‌های اخلاقی هم‌چون وجدان کاری و نهادینه کردن آن به شکل پایدار مورد توجه قرار گیرد که این پیشنهاد نیز خود امری زمان‌بر می‌باشد. بنابراین به‌منظور بالا بردن و تقویت حس وجدان کاری در کوتاه مدت در سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان توصیه می‌گردد در مراحل اولیه با سنجش میزان وجدان کاری متقاضیان استخدام در مراحل گزینش، افرادی که از میزان وجدان کاری بالایی برخوردار هستند را با توجه به آزمون‌های سنجش وجدان کاری و امثال آن، شناسایی و به استخدام سازمان درآیند. و در مراحل بعدی می‌توان با ارائه یا معرفی الگوهای مناسب کارکنان با وجدان کاری بالا، سبب تشویق کارکنان سازمان در رعایت این مهم در کار و فعالیت خود شوند. آگاهی‌بخشی‌های مستمر از عملکرد و یادآوری تاثیر عملکرد کارکنان بر وضعیت توسعه کشاورزی استان از طریق بروشورها و یا سخنرانی‌های هفتگی یا ماهیانه با رویکردی خلاقانه نیز خود راه‌حل مناسبی بوده که در نهایت سبب تقویت احساس وجدان کاری در کارکنان شده و در بهره‌وری آنان موثر است.

- در رابطه با حزب‌گرایی به‌عنوان یک عامل مهم در بهره‌وری نیروی کار جهاد کشاورزی استان لرستان، پیشنهاد می‌شود در کارگزینی و تفویض اختیارات کارکنان بدون جهت‌گیری‌های حزبی و سیاسی و با توجه به تخصص و لیاقت افراد اقدام نموده تا با به‌کارگیری حداکثر ظرفیت کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان موجبات پیشرفت کشاورزی استان فراهم شود. علاوه بر این به منظور جلوگیری از هرگونه حزب‌گرایی توصیه می‌شود مدیران در انتخاب افراد و تفویض اختیارات، شایستگی افراد را در نظر بگیرند.

- به‌منظور اهمیت و توجه بیشتر به عامل اقتصادی به‌عنوان عامل تاثیرگذار بر بهره‌وری نیروی کار جهاد کشاورزی استان لرستان پیشنهاد می‌شود، با گنجاندن پاداش‌های نقدی و غیرنقدی به ازای فعالیت بهتر با در نظر گرفتن معیارهای مناسب و بدون سوگیری‌های حزبی و سیاسی و نیز فراهم کردن امکانات رفاهی کارکنان جهاد کشاورزی بهره‌وری آنان را در سطح مطلوبی افزایش داد.

منابع

- اسفندیاری، ع. و حسینی، س. (۱۳۸۹). پتانسیل بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران. *ماهنامه اطلاعات سیاسی - اقتصادی*، شماره ۲۸۰، ص ۱۶۴-۱۷۷.
- افشاری، ز. (۱۳۸۸). هم‌گرایی بهره‌وری نیروی کاربخشی در ایران (آزمون نظریه لوییس). *مجله تحقیقات اقتصادی*، شماره ۹۱، ص ۲۴۳-۲۱۹.
- ازوجی، ع. و. داداشی، ص. (۱۳۸۹). تحلیل سطح بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران چالش‌ها، فرصت‌ها و رهیافت‌ها، *مجله پژوهش*، سال ۱۶، شماره ۶۲، ص ۴۳-۸.
- بشیری، ح. (۱۳۸۲). آموزش دانش سیاسی، نشر نگاه معاصر.
- جهانگردی، الف، و نادری، م. (۱۳۹۰). شناسایی فعالیت‌های محرک بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران. *فصلنامه پژوهش‌ها و سیاست‌های اقتصادی*، سال نوزدهم، شماره ۵۷، ص ۱۰۴-۸۳.
- جوانبخت، م. (۱۳۸۶). نقش فرهنگ کار در ارتقای بهره‌وری و اندازه‌گیری بهره‌وری حاصل از آن. *نشریه صنعت لاستیک ایران*، شماره ۴۸، ص ۸۵-۸۰.
- درویش، ح. (۱۳۷۷). ارتقا وجدان کاری زیربنای بهره‌وری. *فرهنگ و تعاون*، شماره ۸، ص ۳۱-۲۷.
- رابرتسون دیوید، فرهنگ سیاسی معاصر، نشر البرز، ۱۳۷۵.
- خلیلیان، ص. و رحمانی، ف. (۱۳۸۷). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار در بخش کشاورزی ایران. *علوم و صنایع کشاورزی (ویژه اقتصاد و توسعه کشاورزی)*. جلد ۲۲، شماره ۱، ص ۸۹-۷۹.
- زرنه‌ای، ن. (۱۳۸۳). موانع فرهنگی توسعه در نظام اداری استان ایلام. *مجموعه مقالات بررسی موانع فرهنگی توسعه با نگاه ویژه به استان ایلام*، سال ۱۳۸۳، ص ۱۸۷-۱۵۶.
- رضایی، الف. (۱۳۹۰). وجدان کاری و بهره‌وری نیروی انسانی. منابع انسانی، موجود در سایت (<http://www.modir.ir/Articles/3214.aspx>)
- ساعتچی، م. (۱۳۷۸). *روانشناسی بهره‌وری*. نشر ویرایش.
- سلیمانی، ن. و مطهری، الف. (۱۳۸۸). رابطه توانمندسازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان. *دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی*، شماره بیست و سوم، ص ۱۲۲-۱۰۱.
- صیادی، س. و. کیانی سلمی، ص. و. سلطانی، ز. (۱۳۸۹). تحلیل فضایی وضعیت مسکن روستایی در استان کهگیلویه و بویر احمد. *فصلنامه پژوهش‌های روستایی*، سال اول، شماره دوم، ص ۷۲-۴۹.
- عظیمی، ح. و گودرزی، غ. و انصاری، م. و پیرایش، ر. و عبدی زرین، س. (۱۳۹۰). طراحی پرسش‌نامه سنجش نگرش شغلی و سازمانی کارکنان دولت؛ مطالعه موردی: ۸۰ سازمان دولتی در مرکز استان زنجان. *اندیشه مدیریت راهبردی*، سال پنجم، شماره اول، ص ۲۰۰-۱۶۹.
- فاتحی، ز. (۱۳۹۰). *جهاد اقتصادی و افزایش بهره‌وری*، اداره تحقیقات و کنترل ریسک بانک سپه.
- فرشادفر، ز. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت‌های تعاونی صنعتی و کشاورزی استان کرمانشاه. *فصلنامه تعاون*، شماره ۲۹۱، ص ۴۸-۳۵.
- قنادی، ب. (۱۳۸۲). بررسی و تجزیه تحلیل بهره‌وری نیروی کار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، واحد علوم و

تحقیقات دانشگاه اسلامی اهواز.

کعب، الف. (۱۳۸۵). روانشناسی اجتماعی کاربرد ((ترجمه فرهاد ماهر))، ویرایش پنجم، انتشارات آستان قدس رضوی مشهد.

ماهر، ف. (۱۳۸۵). آثار رضامندی شغلی و انگیزه شغلی بر بهره‌وری نیروی کار در بخش کشاورزی. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، شماره ۱، زمستان ۱۳۸۵ ص ۶۵-۵۶.
محبوبی، م. و آبیاری، ن. (۱۳۸۸). تاثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر بهره‌وری نیروی کار صنایع کشاورزی (مطالعه موردی: استان گلستان). *تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی/ایران*، سال چهارم، شماره ۳، ص ۸۱-۹۱

محمودی میمند، م. و هرندی، ع. (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان خودسودمندی کارکنان با بروز رفتار شهروندی سازمانی مورد مطالعه (کارکنان مدیریت فرهنگی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری). *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، دوره ۱، شماره ۱، ۱۳۷-۱۵۳.

میرزایی، م. و ترکمانی، ج. (۱۳۸۴). عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار زنان و مردان در تولید محصول چغندر قند: مطالعه موردی استان کرمان، *فصلنامه اقتصاد کشاورزی و توسعه*، شماره ۵۲، زمستان ۱۳۸۴، ص ۲۷۷-۲۵۷.

ناهدی، م. و خسروشاهی، ن. (۱۳۸۹). بررسی اثر درجه باز بودن اقتصاد، جمعیت شاغل، سرمایه انسانی و شدت سرمایه بر روی مدیریت بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران، *فصلنامه مدیریت صنعتی*، شماره ۱۲، تابستان ۱۳۸۹، ص ۱۰۶-۸۹.

نوابی نژاد، ش. (۱۳۷۴). رفتارهای به هنجار و ناهنجار کودکان و نوجوانان. تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان جمهوری اسلامی ایران.

Beranson, J. (2003). Commitment and control of organizational behavior, *New direction in organizational behavior, Chicago*.

Borg, W. & Gall, M. (1989). Education Research. Longman, New York & London.

Hinton, P. R. & Brownlow, Ch. & McMurray, I. & Cozens, B. (2004). SPSS Explained. Routledge Inc, Madison Avenue, NewYork.

Morikawa, M.(2010). Labor unions and productivity: An empirical analysis using Japanese firm-level data , *Labour Economics, Volume 17, Issue 6, December 2010, Pages 1030-1037*.

Mostafa, E. & Khaled, M. & Shehata, El-Gohary.(2011). Towards improving construction labor productivity and projects' performance. *Alexandria Engineering Journal, Volume 50, Issue 4, December 2011, Pages 321-330*.

Mukhopadhyay, T Lerch. & F. J. Mangal, V.(1997). Assessing the impact of information technology on labor productivity A field study. *Decision Support Systems, Volume 19, Issue 2, February 1997, Pages 109-122*.

Proudfoot, J. & Corr, Ph. & Guest, D. & Dunn, G. (2009). Cognitive-behavioural training to change attributional style improves employee well-being, job satisfaction,

productivity, and turnover. *Personality and Individual Differences* 46 (2009) 147–153.

Soekiman, A. & Priyadi, K.S. & Soemardi, B.W. & Wirahadikusumah, R.D. (2011). Factors Relating to Labor Productivity Affecting the Project Schedule Performance in Indonesia. *Procedia Engineering, Volume 14, 2011, Pages 865-873*.

Ramstetter, E.(2004). Labor productivity, wages, nationality, and foreign ownership shares in Thai manufacturing, 1996–2000. *Journal of Asian Economics, Volume 14, Issue 6, January 2004, Pages 861-884*.