

علمی-پژوهشی

فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر

سال هشتم، شماره سوم، پیاپی (۲۶)، پاییز ۱۳۹۳

تاریخ دریافت: ۹۳/۳/۱ تاریخ پذیرش: ۹۳/۵/۲۵

صص ۱۰۲ - ۸۱

بررسی مؤلفه‌های شادی بر بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران

محمد حقیقی^۱، ساسان حبیبی نژاد^۲، جهانبخش رحیمی باغملک^۳

چکیده

امروزه سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که به همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. با سلامت افراد، سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود؛ هدف اصلی این تحقیق، بررسی مؤلفه‌های شادی بر بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارمندان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران است. روش تحقیق، از نوع توصیفی - پیمایشی بوده و ابزار اندازه‌گیری از نوع پرسشنامه با طیف لیکرت (شاخص پنج قسمتی از خیلی کم تا خیلی زیاد) و پرسشنامه بهره‌وری است. حجم نمونه با استفاده از فرمول

۱- دانشیار گروه مدیریت بازرگانی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

۲- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج (نویسنده مسئول)

۳- عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد گچساران

mhaghghi@ut.ac.ir

sasan.habibinezhad@gmail.com

jahanbakhsh_rahimi@yahoo.com

کوکران، ۳۶۵ نفر حاصل شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار SPSS و با آمار توصیفی و استنباطی (آزمون‌های T دو گروه مستقل، تحلیل واریانس، ضریب همبستگی پیرسون، و تحلیل رگرسیون) انجام گرفته است. متغیرهای مستقل این تحقیق، فرضیه‌های جنس، تحصیلات، وضعیت تأهل، وضعیت استخدامی، نوع شیفت کاری، درآمد ماهیانه، خلاقیت، سابقه کار، امنیت شغلی، امکانات رفاهی، امکانات آموزشی، مدیریت مشارکتی بود. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین متغیرهای تحصیلات، وضعیت استخدامی، شیفت کاری، حقوق کارمندان، خلاقیت، امنیت شغلی، امکانات رفاهی، امکانات آموزشی، مدیریت مشارکتی با بهره‌وریر، رابطه مستقیم و معنا داری وجود دارد. و بین جنس، سابقه کار با بهره‌وری رابطه معنادار وجود ندارد، به طور کلی ۱۷۲/۷ درصد تغییرات بهره‌وری ناشی از مدیریت مشارکتی و امنیت شغلی، نوع شیفت کاری، امکانات آموزشی، تحصیلات، سابقه کار است و بقیه مربوط به عوامل دیگر است..تولویحات عملی یافته‌ها بحث شده اند.

واژه‌های کلیدی: مؤلفه‌های شادی، بهره‌وری، سازمان، شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران.

بیان مسأله

سال‌های بسیاری است که توجه به سلامت جسمی کارمندان مورد توجه بوده است، ولی توجه به سلامت روحی آنها چندان مورد توجه قرار نگرفته است. تا اندکی زمانی پیش به وضعیت سلامت روحی کارکنان در محیط کار توجه نمی شد و حتی آموزشی هم در زمینه چگونگی ارتقای سلامت روحی برای کارکنان وجود نداشت و با وجود اهمیت علمی و اخلاقی این موضوع سازمان‌های کمی بودند که این موضوع را مورد توجه قرار داده باشند. در بهداشت روانی شادمانی عواطف مثبت را افزایش و عواطف منفی را کاهش می‌دهد و از طرف دیگر، به افزایش رضایت مندی و در نتیجه، بهره‌وری منجر می‌گردد. لذا برای ایجاد جامعه‌ای سالم و سازمان‌های پویا و با نشاط و به طور کلی، جهت افزایش عواطف مثبت نیازمند راهکارهایی هستیم که بتواند با ایجاد مهارت‌های شاد زیستن و شاد بودن در فضای سازمانی، جامعه و زندگی افراد را از خمودگی و ایستایی نجات دهند. این مسأله نه تنها می‌تواند محیط

کار را به محیطی پویا، خلاق و رشد یابنده تبدیل نماید، بلکه می‌تواند بر خانواده پرسنل نیز اثرگذار باشد و آنان را در راستای اهداف سازمانی قرار دهد. به علاوه با توجه داشتن به اشتراک عوامل مؤثر بر شادمانی و عملکرد می‌توان علاوه بر افزایش شادمانی در سازمان، عملکرد را نیز ارتقا داد (فری، ۱۹۹۵: ۱۲۶۵).

هر پژوهش به قصد یافتن پاسخ به یک یا چند سؤال اساسی صورت می‌گیرد، بنابراین محقق در این پژوهش در پی یافتن پاسخ به این سؤال اساسی است که مؤلفه‌های شادی در محیط کار شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران کدامند؟ دنیای امروز استرس‌های مختلفی دارد که بسیاری از این استرس‌ها مختص محیط کار است وجود تعارض در سازمان، محروم شدن از پاداش، دیر رسیدن به سر کار، بی‌عدالتی در محیط کار، فشار هیأت مدیره و رؤسای سازمان نمونه‌هایی از استرس‌های محیط کار هستند. با توجه به چالش‌هایی که سازمان‌ها امروزه با آن مواجه هستند، ایجاد سازمان شاد یکی از نیازهای استراتژیک برای موفقیت در بلند مدت است؛ مدیران به منظور حفظ سلامت روان کارکنان خود باید به اقداماتی که منجر به بهداشت روان کارکنان در سازمان می‌شود توجه نمایند توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. امروزه با توجه به اینکه افراد بیش‌ترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند؛ اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند، می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند. امروزه سازمان‌های سالم، سازمان‌هایی هستند که به همان اندازه که به کار و بهره‌وری اهمیت می‌دهند، به سلامت روانی و جسمی کارکنان توجه دارند. با سلامت افراد، سلامت سازمان تضمین خواهد شد و سازمان سالم می‌تواند از بهره‌وری، توانمندی و کارایی لازم برای مواجهه با دنیای توأم با رقابت برخوردار شود.

شادی از یک طرف عواطف مثبت پرسنل را افزایش می‌دهد و از سویی باعث کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه، افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود (اندرو و همکاران، ۲۰۱۰: ۲۴).

بهبود شرایط محیطی سبب شادمانی و سلامت روحی و راحتی کارکنان می‌شود. از منافع یک محیط کاری مناسب می‌توان به مواردی از قبیل کاهش هزینه‌ها، کاهش غیبت‌های کاری

به علت بیماری، دست یافتن به سطح بهره‌وری ایده آل و افزایش راحتی کارکنان اشاره نمود. افراد مختلف به گونه‌های متفاوتی به شرایط محیطی پاسخ می‌دهند، اما تحقیقات نشان دهنده ارتباط مثبت بین شادمانی و عملکرد با راحتی در محیط کار هستند (بوهم و همکاران، ۲۰۰۷: ۱۰۹).

محیط کار در سازمانهای امروزی انسان را به سوی فقر روانی سوق می‌دهد و چون ایجاد سازمانی شاد یکی از نیازهای استراتژیک شرکت بهره‌بردار نفت و گاز گچساران برای کسب موفقیت در بلند مدت است و با آشکار شدن فواید و اهمیت این موضوع کشورهای مختلف توجه خاص به شادی در محیط کار مبذول داشته‌اند و لذا برای دستیابی به سازمانهای اثربخش، توجه به عوامل کیفیت کاری شرکت نفت و گاز گچساران از اهمیت بسزایی برخوردار است.

اجزا و مؤلفه‌های شادی

داینر و ساه^۱ پس از انجام مطالعات متعدد از جمله بررسی تحلیلهای ویلسون در سال ۱۹۶۷ شادی را دارای سه جزء اساسی می‌دانند که عبارتند از:

الف) بعد عاطفی (هیجانی) که در حقیقت خُلق و خواهی مثبت و خوشایند در افراد را شامل می‌شود.

ب) بُعد شناختی که نوعی تفکر و پردازش اطلاعات را در بر می‌گیرد و به ارزیابی مثبت افراد از زندگی منجر می‌شود.

ج) بُعد اجتماعی که بیانگر گسترش روابط اجتماعی فرد با دیگران و به دنبال آن افزایش حمایت اجتماعی است. به عبارت دیگر این جزء از شادی گرایش‌ها و تمایلات فرد نسبت به اجتماع همانند علاقه به انسانهای دیگر، تأثیر گذاری مثبت بر آنها و... را شامل می‌شود که یکی از مهمترین اجزای آن را تشکیل می‌دهد. بر اساس مجموعه تعاریف اندیشمندان و مؤلفه‌های مورد نظر آنها می‌توان شادی را ارزیابی افراد از کلیت زندگی و بخش‌های متعدد آن (رضایت

از کلیت زندگی و بخش‌های آن)، بروز صفات و عواطف خوشایند (خوشحالی، امیدواری، دلگرمی، لذت، ارزشمندی، راحتی و آرامش ذهنی، خوش بینی و...) و ظهور علائق و علائم مثبت اجتماعی در افراد اطلاق نمود به طوری که مؤلفه‌ها و اجزاء آن منطبق با جدول زیر است (ربانی و دیگران، ۱۳۷۸: ۴۸-۴۹).

جدول شماره ۱- اجزا و مؤلفه‌های شادی

مؤلفه‌ها	اجزای شادی
۱. احساس خوشحالی ۲. احساس امید نسبت به آینده (امیدواری) ۳. احساس قدرت در کنترل تمامی جنبه‌های زندگی (احساس قدرتمندی) ۴. احساس دلگرم بودن زندگی ۵. احساس لذت از وضعیت موجود ۶. احساس ارزشمندی زندگی و عشق ورزیدن به آن ۷. احساس راحتی و آرامش ذهنی ۸. احساس زیبا دیدن جهان و آنچه در آن است ۹. احساس خود بودن و غیر نبودن (احساس افتخار به خود) ۱۰. احساس خوش بینی نسبت به وقایع اطراف	جزو احساسی (هیجانی)
۱. رضایت کلی از زندگی (رضایت از کلیت زندگی) ۱-۱ رضایت در اثر قیاس با گذشته ۱-۲ رضایت در اثر قیاس با حالت ایده آل و مورد انتظار ۱-۳ رضایت در اثر قیاس با انسانهای دیگر که قبلاً هم ردیف بوده اند ۲. رضایت از بخشهای متعدد زندگی ۲-۱ رضایت از شغل ۲-۲ رضایت از درآمد ۳-۲ رضایت از رسیدن به اهداف ۲-۴ رضایت از میزان و کیفیت تغذیه ۲-۵ رضایت از وضعیت مسکن ۲-۶ رضایت از همسر	جزو شناختی (ارزیابی رضایت)

۱. علاقه به انسان‌های دیگر و دوست داشتن آنها ۲. تأثیر گذاری مثبت روی انسانهای دیگر و وقایع اطراف ۳. شوخ طبعی و شوخی با دیگران ۴. خندان بودن و یا تبسم در برخورد با دیگران ۵. کنترل اعصاب (ناراحتی - عصبانیت) هنگام بروز اتفاقات ناخوشایند ۶. شرکت در مجالس جمعی	جزو اجتماعی
--	-------------

عناصر شادی

- خود آگاهی

برای رسیدن به خود آگاهی به تمرین نیاز است. بهترین تمرین آن است که چند دقیقه در یک محیط آرام و ساکت بنشینید و از خود درباره زندگی خودتان سؤال کنید یا از خود راهنمایی بخواهید. به پاسخ واقعی خود، گوش دهید و طبق آن عمل کنید.

- خودباوری

در خودباوری باید به این سؤالات پاسخ دهید: نقاط قوّم کدام است؟ روی چه چیز تمرکز کنم؟ از چه چیز خوشم می‌آید؟

- غنی دانستن دنیا

اعتقاد به این که دنیا شکست و فانی شدن انسان را نمی‌خواهد بلکه دنیا می‌خواهد او شاد زندگی کند و زمینه تعالی و رشد و رسیدن به قله معرفت را در خود ایجاد نماید و این توان مندی و غنا را دارد که او را به اوج انسانیت برساند: « يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً فَادْخُلِي فِي عِبَادِي وَادْخُلِي جَنَّتِي » (فجر، ۲۷)

آیه شریفه فوق، نمایان گر قدرت انسان است که می‌تواند نهایت پرواز و اوج خود را در دنیا به عرصه ظهور و بروز برساند البته آن جایی هم که از دنیا مذمت شده به این دلیل است که مخاطب دنیا، نتوانسته توشه و غنای خود را از دنیا بگیرد و مقهور او گردیده!

- مسئولیت پذیری

این که چه کسی هستند و چه کار می‌کنند. با این کار، سرشار از آزادی و لذت خواهید

بود.

جذآبیت

هر نوع انرژی ای که به دنیا ساطع کنید، به خودتان باز خواهد گشت؛ اگر منفی فکر کنید، وقایع منفی به سوی تان جذب خواهد شد. بنابراین، برای اینکه رویدادهای مثبت به سویتان روی آورند، باید هر چه بیشتر مثبت فکر کنید.

- شهامت

یعنی مقابله با آنچه ناراحت مان می کند و کنار آمدن با آن و حل آن.

- تمرکز

تمرکز کردن روی خواسته‌ها به صورت مثبت، انرژی و قدرت فکری شما را به سوی آن هدایت خواهد کرد. توانایی و تمرکز روی چیزی، کمک می کند تا آن را خلق کنیم. تمرکز آن است که فکر کنید در زندگی به چه چیز می خواهید برسید. تلاش برای رسیدن به آن می تواند احساس ارزشمندی و کمال به شما بدهد.

- محیط

یعنی کجا را برای زندگی انتخاب می کنید و چگونه می خواهید زندگی کنید. این عنصر مهم می تواند احساس شادی شما را تضمین کند. محیط زندگی روی راحتی، سلامتی، پیشرفت و موفقیت تأثیر مهمی دارد (واتسون، ۱۳۸۸: ۸).

مفهوم بهره‌وری

با توجه به تعاریف مختلفی که از بهره‌وری داده اند، در حوره نظری بهره‌وری به معنای (درست انجام دادن کار درست به طور مداوم) است. از نظر کاربردی، بهره‌وری در هر دستگاه به معنای (نسبت ستانده کمی به نهاده‌های کمی) تعریف می شود. در قرن اخیر، به بهره‌وری همچون مفهومی از کارایی و به معنای بهبود معیارهای زندگی مردم توجه شده است.

به طور کلی، بهره‌وری دارای سه مؤلفه مهم است: کارایی، اثر بخشی و به کارگیری مداوم عوامل تولید. کارایی به مفهوم درست انجام دادن کار است. به عبارت دیگر، کارایی به استفاده کارآمد از منابع در فرآیند تولید مربوط است. سنجش کارایی عملکرد از طریق اندازه گیری هزینه منابع از لحاظ برآوردن هدف، که به صورت مقایسه ستانده‌های به دست آمده واقعی با

تولید معیار یا حداکثر تولید ممکن صورت می‌گیرد.

اثر بخشی شاخص نیل به اهداف سازمانی است. بنابراین، در تعریف هدف، باید کمال دقت به عمل آید، به نحوی که هدف نه غیر واقعی و دست نیافتنی و نه بسیار ساده و در دسترس تعیین شود. اثر بخشی را می‌توان به صورت (کار دست انجام دادن) نیز تعریف کرد. کار درست در واقع چیزی است که نیازی برای آن وجود داشته باشد و بتواند در بازار رقابتی آن نیاز را برآورد و توسعه بازار یا بقا در بازار را با توجه به مقوله‌های مورد انتظار مشتریان تداوم بخشد.

بنابراین، اثر بخشی عملکرد عبارت است از میزان تحقق یافتن اهداف تعیین شده. مثلاً اثر بخشی عملکرد برای سرپرست تولید به معنی این است که واحد او تا چه حد به اهداف کمی و کیفی روزانه دست یافته است.

تعریف عملیاتی بهره‌وری عبارت است از نسبت ستانده واقعی به نهاده واقعی. بنابراین، وجود هر دو مفهوم کارایی و اثر بخشی را به طور مستمر شامل می‌شود و باید توجه کرد که آنچه مهمتر است میزان و روند بهره‌وری در طول زمان است، مه در یک مقطع از زمان.

یکی دیگر از مؤلفه‌های بهره‌وری به کارگیری مداوم عوامل تولید است. به کارگیری مداوم یعنی هنگامی که کاری را انجام می‌دهیم، بدون اتلاف وقت و منابع یا به هدر دادن کار کارگران و دستگاهها پیوسته به آن مشغول باشیم. بنابراین، اکنون می‌توانیم بهره‌وری را (درست انجام دادن کار درست به طور مداوم) تعریف کنیم که بیانگر مؤلفه‌های کارایی، اثربخشی و تداوم اشتغال برای بهره‌وری است.

تعریف عملیاتی از بهره‌وری با مفهوم بهبود بهره‌وری، به معنی انتقال تابع تولید به طرف بالا، سازگار است. بنابراین، افزایش بهره‌وری به معنی تولید بیشتر با مقادیر معین و ثابتی از نهاده‌ها، یا بدست آوردن همان سطح تولید با مقادیر کمتری از نهاده‌ها، یا افزایش تولید با میزانی بیشتر از میزان افزایش نهاده‌ها است. به بیان دیگر، بهره‌وری به معنی متوسط تولید به ازای هر واحد از کل نهاده‌هاست. اگر متوسط تولید به ازای هر واحد از نهاده‌ها افزایش یابد، به مفهوم افزایش بهره‌وری و عکس آن به معنی تنزل بهره‌وری است. به عبارت دیگر، بهره‌وری در واقع میزان نسبی کارایی است که منابع تولیدی، یعنی کار، سرمایه و... به کار گرفته شده

اند. در این مفهوم، بهره‌وری شاخص استفاده مؤثر، مفید و کار از منابع گوناگون است. در اوضاعی که جمعیت کشور و خواسته‌ها و نیازهای افراد در حال افزایش است، افزایش تولید اجتناب ناپذیر است. افزایش تولید از طریق افزایش سطح کمی عوامل تولید به علت کمیابی منابع تا میزان معینی امکان پذیر است که تولید از آن مقدار نمی تواند تجاوز کند. اگر تغییر فنی در نهاده‌ها تجسم یابد، افزایش استفاده از نهاده‌ها ممکن است به انتقال منحنی تولید به طرف بالا بینجامد و نتیجتاً حداکثر تولید قابل حصول ارتقا یابد. در چنین وضعیتی گفته می شود که بهبود بهره‌وری در اقتصاد رخ داده است. در صورتی که کاهش بهره‌وری وجود داشته باشد، تابع تولید به طرف پایین منتقل می شود و مبین ناکارایی در استفاده از نهاده‌هاست (امینی، ۱۳۸۳: ۴۸).

اهمیت بهره‌وری

امروزه، بهره‌وری همچون فرهنگ و نگرشی به کار و زندگی به شمار می آید و بهبود آن منشأ توسعه اقتصادی است. بهره‌وری نگرشی واقع گرایانه به زندگی است. بهره‌وری فرهنگی است که در آن انسان با فکر و هوشمندی خود، فعالیت‌هایش را با ارزشها و واقعیات منطبق ساخته تا بهترین نتیجه را در مسیر اهداف مادی و معنوی حاصل کند.

ارتقای بهره‌وری در پدیده‌های اصلی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه، مانند کاهش تورم، افزایش سطح رفاه عمومی، افزایش سطح اشتغال و توان رقابت سیاسی و مانند آنها تأثیرات وسیعی دارد.

امروز تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته و بسیاری از کشورهای در حال توسعه موفق، سرمایه گذاری‌های زیادی را در جهت ارتقای بهره‌وری در سطوح ملی، منطقه ای، بخشی، مؤسسات، سازمان‌ها و حتی افراد انجام می دهند و رشد و توسعه روز افزون خود را مرهون توجه و نگرش صحیح به این مسئله می دانند. یکی از مهمترین آثار بهبود بهره‌وری، افزایش میزان رشد تولید است. اگر، همراه با رشد استفاده از نهاده‌ها، بهره‌وری نیز افزایش یابد، رشد تولید بیشتر خواهد بود. بنابراین، رشد بهره‌وری می تواند موجب تسریع رشد تولید شود (امینی، ۱۳۸۳: ۴۹).

مفهوم مدیریت بهره‌وری

مدیران علاوه بر وظایف مرسوم خو (برنامه ریزی، کنترل، نظارت، هدایت و هماهنگی)، دو وظیفه مهم دارند؛ یکی رسیدگی به امور جاری و دوم؛ بهبود وضعیت موجود. مدیریت بهره‌وری ارتباط مستقیم با وظیفه دوم دارد لذا مدیریت بهره‌وری اعمال نوعی مدیریت است که بتواند اندیشه، تفکر، باور و پرداختن به مسأله بهبود را کنار وظایف جاری فراهم آورد. لذا برنامه ریزی، اجرا، هدایت و هماهنگی برنامه‌های بهبود را مدیریت بهره‌وری گویند.

شایان ذکر است در هرم مدیریتی هر چه از سطح ارشد به سمت پایین حرکت کنیم از سهم وظیفه بهبود کاسته می‌شود و به سهم وظیفه رسیدگی به امور جاری اضافه می‌شود. گفته می‌شود در ژاپن بخش اعظم وظیفه مدیران، مدیریت بهره‌وری است. با توجه به مفهوم بهره‌وری که عبارت بود از استفاده کارآمد از عوامل تولید، میتوان مدیریت بهره‌وری را به عنوان شیوه اداره و به کارگیری منابع به طور اثربخش و کارا نیز معرفی نمود (قربانزاده، ۱۳۹۲: ۴۷).

اصول مدیریت بهره‌وری

اصول مدیریت بهره‌وری به شرح ذیل است:

- تلاش‌های افزایش بهره‌وری باید همه جانبه و توسط تمام کارکنان انجام شود.
- کوشش‌های افزایش بهره‌وری باید دائم و مستمر باشد.
- برنامه‌های افزایش بهره‌وری باید از حمایت کامل، فعالانه، مشهود و مشارکت مدیران تمام سطوح به ویژه مدیران رده بالا برخوردار باشد.
- در برنامه‌های افزایش بهره‌وری باید از جزء جزء دانش شغلی و خلاقیت هر چه بیشتر کارکنان بدون در نظر گرفتن سمت آنها بهره برداری گردد.
- سازمان باید بتواند شاخصهای کمی سطوح بهره‌وری هر قسمت یا واحد را شناسایی کند.
- مدیران باید قادر باشند اهداف محسوس بهره‌وری را برای کلیه بخشهای سازمان مشخص نموده و حمایت و تأیید افراد مافوق، پذیرش و تعهد افراد زیردست و همکاری همکاران خود

را جلب نماید.

باید نظامی ایجاد کرد که بتواند به طور پیوسته و دقیق نتایج افزایش بهره‌وری را نسبت به هدفهای تعیین شده منتشر کند و به طور منظم این اطلاعات را به تمام مدیران ذینفع برساند. درجه موفقیت و تحقق هدفهای بهره‌وری باید داده‌های مهم برای ارزیابی عملکرد مدیریت باشد و نظام پاداش باید به موفقیت ارتقای بهره‌وری کمک کند. کارکنان خدمات فنی که هم در سنجش و افزایش بهره‌وری تخصص دارند و هم برنامه‌ها را هماهنگ می‌کنند برای سازمان سودمند و لازم هستند. مدیریت باید قادر باشد تا عواملی را که منجر به بهره‌وری پایین در مؤسسه می‌شوند شناسایی و اصلاح کند (قربانزاده، ۱۳۹۲: ۴۷).

روش تحقیق

تحقیق حاضر بر حسب نوع هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر روش تحقیق از نوع مطالعات توصیفی-پیمایشی است. از لحاظ زمانی از نوع مقطعی است. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید.

فرضیات تحقیق

- بین امنیت شغلی کارکنان و بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.
- بین میزان استفاده از امکانات رفاهی و بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.
- بین میزان استفاده از امکانات آموزشی و بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.
- بین مدیریت مشارکتی کارکنان و بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جامعه آماری

جامعه آماری این تحقیق را کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران تشکیل می‌دهد که تعداد آنها بالغ بر ۷۰۰۰ (زن و مرد) است، که شامل نیروهای رسمی و قراردادی است.

اعتبار (روایی)^۱

برای تهیه پرسشنامه پژوهش مورد نظر، به مطالعه مباحث نظری پیرامون عنوان پژوهش، تعریف مفهومی متغیر وابسته و متغیر مستقل، گویه‌هایی برای متغیرهایی که به صورت طیف مورد سنجش قرار می‌گیرد تهیه و تنظیم گردید، و در نهایت مورد بازبینی اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت و اعتبار صوری و محتوایی آن مورد تایید قرار گرفت. در طراحی پرسشنامه، برای این تحقیق، از اعتبار صوری، محتوایی و سازه استفاده شده است. بر اساس تعریف اعتبار سازه چنانچه در تحقیق بین ابزار سنجش یعنی پرسشنامه یا چارچوب نظری کلی ارتباط وجود داشته باشد اعتبار سازه معلوم خواهد شد.

پایایی^۲

منظور این است که بینیم آیا ابزار سنجش دارای ویژگی تکرار پذیری هست؟ یعنی در صورت تکرار عملیات تحقیق می‌توان به نتایج مشابه رسید؟ به بیان دیگر اگر خصیصه مورد نظر را با همان روش تحت شرایط مشابه بیش از یک بار اندازه گیری کنیم، نتایج تا چه حد مشابه خواهد بود؟

برای این منظور پس از آماده شدن پرسشنامه برای اطمینان خاطر از این که پرسش‌ها خوب فهمیده شوند، پرسش‌ها تست شد و مورد پیش آزمون قرار گرفت. به این صورت که پرسش نامه به تعداد ۳۰ نفر کارمند شرکا بهره برداری نفت و گاز گچساران داده شد تا پرسش‌ها برای همه قابل فهم باشد و اگر اشکالی وجود دارد رفع گردیده و سؤالات به یکسان قابل فهم باشد.

1 Validity

2 Reliability

تعیین حجم نمونه

در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده گردید.

$$N = \text{حجم جامعه آماری (۷۰۰۰)}$$

$$n = \text{حجم نمونه آماری (۳۶۵)}$$

t = نشانگر ضریب اطمینان قابل قبول است. در علوم اجتماعی و علوم رفتاری ضریب اطمینان

با سطح معنی داری ۰/۰۵ رایج تر است و ضریب اطمینان ۰/۹۵ برابر با ۱/۹۶ است.

P = نسبت وجود صفت در جامعه آماری مورد نظر که در اینجا ($p=0/5$) است.

q = نسبت عدم وجود صفت در جامعه آماری مورد نظر در اینجا ($q=0/5$) است.

d = نماد فاصله اطمینان است که برای برآورد پارامترهای جامعه بر اساس نمونه آماری است

که در این تحقیق فاصله اطمینان ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left(\frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

$$\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} \div \left[1 + \frac{1}{7000} \times \left[\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} - 1 \right] \right]$$

بر اساس فرمول فوق، حجم نمونه محاسبه گردید و عدد 365 به عنوان نمونه آماری حاصل

شد.

شیوه نمونه گیری

احتمالاً بهترین نوع شناخته شده نمونه گیری احتمالی، نمونه گیری تصادفی است. در نمونه

گیری تصادفی، هر شخص در جامعه شانس مساوی برای انتخاب شدن در نمونه را دارد. بدون

توجه به وجوه تشابه و افتراق در میان افراد نمونه، تا زمانیکه آنها عضو همان جامعه هستند،

همه افراد شانس مساوی برای انتخاب شدن دارند به عبارت دیگر، اگر انتخاب نمونه‌ها به گونه

ایی صورت گیرد که هیچ یک از واحدهای نمونه نتواند بیش از یک بار در نمونه ظاهر شود، نمونه‌ها را تصادفی ساده می‌نامند (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۲، ۱۳۵). در این پژوهش برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است.

روش جمع آوری اطلاعات

با توجه به اهداف مورد نظر تحقیق، ابتدا به مرور متون از طریق مطالعه منابع موجود، تحقیقات و مقالات انجام شده، سمینارها و همایش‌های برگزار شده و جستجوی اینترنتی اطلاعات، و منابع فیش برداری شد سپس کلیه اطلاعات سازمان بندی و مورد تلخیص و طبقه بندی قرار گرفت. به منظور دستیابی به اطلاعات تجربی و کاربردی و راهکارهای مورد توجه، از پرسشنامه استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

- بین امنیت شغلی و بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۲- بررسی رابطه بین امنیت شغلی و بهره‌وری

مقدار پیرسون	تعداد	سطح معناداری
۰/۶۵	۳۶۵	۰/۰۰

در این فرضیه به بررسی رابطه بین امنیت شغلی با بهره‌وری شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران پرداخته شده است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر فوق با توجه به نوع متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. براساس داده‌های جدول بین دو متغیر رابطه وجود دارد. یعنی هرچه امنیت شغلی بیشتر باشد بهره‌وری بیشتر است. یعنی ($\text{sig} < 0/05$) در سطح ۵ درصد معنی دار است، بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد.

- بین امکانات رفاهی بر بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۳- بررسی رابطه بین امکانات رفاهی و بهره‌وری

مقدار پیرسون	تعداد	سطح معناداری
۰/۳۷	۳۶۵	۰/۰۰

در این فرضیه به بررسی رابطه بین امکانات رفاهی با بهره‌وری شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران پرداخته شده است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر فوق با توجه به نوع متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. براساس داده‌های جدول بین دو متغیر رابطه وجود دارد. یعنی هرچه امکانات رفاهی بیشتر باشد بهره‌وری بیشتر است. یعنی ($\text{sig} < 0/05$) در سطح ۵ درصد معنی دار است، بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد.

- بین امکانات آموزشی بر بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۴- بررسی رابطه بین امکانات آموزشی و بهره‌وری

مقدار پیرسون	تعداد	سطح معناداری
۰/۳۸	۳۶۵	۰/۰۰

در این فرضیه به بررسی رابطه بین امکانات آموزشی با بهره‌وری شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران پرداخته شده است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر فوق با توجه به نوع متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. براساس داده‌های جدول بین دو متغیر رابطه وجود دارد. یعنی هرچه امکانات آموزشی بیشتر باشد بهره‌وری بیشتر است. یعنی ($\text{sig} < 0/05$) در سطح ۵ درصد معنی دار است، بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد.

- بین مدیریت مشارکتی بر بهره‌وری کارکنان شرکت نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۵- بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی و بهره‌وری

مقدار پیرسون	تعداد	سطح معناداری
۰/۶۷	۳۶۵	۰/۰۰

در این فرضیه به بررسی رابطه بین مدیریت مشارکتی با بهره‌وری شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران پرداخته شده است. برای آزمون رابطه بین دو متغیر فوق با توجه به نوع متغیر از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. براساس داده‌های جدول بین دو متغیر رابطه وجود دارد. یعنی هرچه مدیریت مشارکتی بیشتر باشد بهره‌وری بیشتر است. یعنی ($\text{sig} < 0/05$) در سطح ۵ درصد معنی دار است، بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد.

بحث و نتیجه گیری

از مزایای هر کاری رسیدن به نتایج مهم و اساسی آن کار است. کار اگر با سهولت و یا مشقت انجام شود، حاصل پیام‌های است که غالباً از آن‌ها به عنوان نتیجه یاد می‌شود. در ابتدای کار در انتخاب موضوع مردّد بودم که آیا موضوع "بررسی مؤلفه‌های شادی بر بهره‌وری شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران" می‌تواند در حد یک پایان نامه در برگیرنده مضامین مربوط به این موضوع باشد یا خیر؟ و یا انجام تحقیق نتایج مثبت و خوبی را می‌تواند در برداشته باشد؟ اما با مطالعه و پی گیری‌های مستمر در ابتدای راه توانستم به نتایج مهمی در این رابطه دست پیدا کنم، و بتوانم فرضیه‌هایی را که در ذهن داشتم را به اثبات برسانم:

شادی در حقیقت دارای یک زمینه عاطفی، روانی و احساسی است که فرد در درون خود، نسبت به زندگی و کاری که پذیرفته، احساس می‌کند و به تحریک، کارایی و اثر بخشی فرد در محیط کاری کمک می‌نماید. توجه به شادی کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای شادی کارکنان راهی مؤثر و قابل اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است. شادی از یک طرف عواطف مثبت کارکنان را افزایش می‌دهد و از طرفی باعث کاهش عواطف منفی آنان می‌شود و در نتیجه افزایش بهره‌وری را سبب می‌شود.

بر اساس دیدگاهها و نظریات مختلف، فرضیاتی در مورد این موضوع مطرح شد، نتایجی که از آزمون این فرضیه‌ها نشان داد که: (بین امنیت شغلی و بهره‌وری کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد)، بر اساس تجزیه و تحلیل‌های آماری انجام گرفته در فصل چهارم، نتایج نشان داد که بر اساس آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر رابطه وجود دارد. یعنی هرچه امنیت شغلی بیشتر باشد بهره‌وری بیشتر است. یعنی ($\text{sig} < 0/05$)

بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد. (بین امکانات رفاهی و بهره‌وری کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد)، بر اساس تجزیه و تحلیل‌های آماری انجام گرفته در فصل چهارم، نتایج نشان داد که بر اساس آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر رابطه وجود دارد. یعنی هرچه امکانات رفاهی بیشتر باشد بهره‌وری بیشتر است. یعنی ($\text{sig} < 0/05$) بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد. (بین امکانات آموزشی و بهره‌وری کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد)، بر اساس تجزیه و تحلیل‌های آماری انجام گرفته در فصل چهارم، نتایج نشان داد که بر اساس آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر رابطه وجود دارد. یعنی هرچه امکانات آموزشی بیشتر باشد بهره‌وری بیشتر است. یعنی ($\text{sig} < 0/05$) بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد. (بین مدیریت مشارکتی و بهره‌وری کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران رابطه وجود دارد)، بر اساس تجزیه و تحلیل‌های آماری انجام گرفته در فصل چهارم، نتایج نشان داد که بر اساس آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر رابطه وجود دارد. یعنی هرچه امکانات آموزشی بیشتر باشد بهره‌وری بیشتر است. یعنی ($\text{sig} < 0/05$) بنابراین فرضیه تأیید می‌گردد.

پیشنهادها و ارائه راهکارها

یکی از مراحل بسیار ضروری در پایان هر پژوهشی ارائه پیشنهادات و راهکارها برای پژوهشهای آتی و همچنین سازمانهای مربوطه است. از آنجا که اعتقاد بر این است که کارهای علمی بایستی مکمل همدیگر باشند، اغلب پیشنهاداتی که در این قسمت مطرح می‌شود، حاصل تجربیات محقق در فرایند پژوهش است:

بر اساس نتیجه فرضیه یک پیشنهادات زیر ارائه می‌شود.

- ۱- به وجود آمدن محیط با امنیت شغلی بدون ایجاد استرس
- ۲- شناسایی افراد محل امنیت و سعی در بهبود آنها با شرکت در کلاس‌های مرتبط و دوره‌های آموزشی لازم
- ۳- تبدیل قرارداد کارکنان از حالت پیمانی به رسمی

۴- اختصاص ابزار، لباس و... ایمنی و مطابق با استانداردهای مربوطه به کارکنان و اطمینان دادن به کارکنان از امنیت محیطی.

بر اساس نتیجه فرضیه دو پیشنهادات زیر ارائه می‌شود.

- ۱- اعطای وام به کارمندان
- ۲- اعطای مسکن به کارمندان
- ۳- ایجاد باشگاه‌های ورزشی
- ۴- خدمات بهداشتی (مراکز مشاوره، مراکز درمانی، و...) و کمک هزینه‌های درمانی
- ۵- افزایش مراکز بهداشتی طرف قرارداد.
- ۶- امکانات ایاب و ذهاب
- ۷- خدمات مسافرتی و تفریحی و اسکان
- ۸- اعطای پاداش
- ۹- برگزاری جشن‌های شادی در روزهای عید، ولادت و... برای کارکنان و خانواده‌های آنها.
- ۱۰- آرایش و چیدمان محیط کار.

۱۱- اختصاص تسهیلات اسکان در شهرها و مراکز توریستی کشور برای افراد متأهل

بر اساس نتیجه فرضیه سه پیشنهادات زیر ارائه می‌شود.

- ۱- اعطای جوایز و تشویقی به فرزندان در حال تحصیل کارمندان.
- ۲- اعطای لوازم التحریر، کتابهای درسی و غیر درسی به دانش آموزان با هدف ارتقای سطح آموزشی از شروع آموزش.
- ۳- آموزش‌های مهارتی در زمینه تخصص
- ۴- برگزاری کلاسهای آموزشی، هنری و علمی
- ۵- امکان استخدام فرزندان نخبه کارکنان
- ۶- ایجاد محیط‌های علمی برای بحث و تبادل نظر در زمینه‌های مرتبط برای فرزندان کارکنان

و اعطای طرح پژوهشی به فرزندان برگزیده.

بر اساس نتیجه فرضیه چهار پیشنهادات زیر ارائه می‌شود.

۱- برگزاری جلسات با کارمندان و بررسی پیشنهادات آنها و دادن پاداش به پیشنهادات قابل قبول

۲- برداشتن موانع موجود بین مدیر و کارکنان

۳- در نظر گرفتن خصوصیات شخصیتی افراد (همچون فرد گرایی یا جمع گرایی) چیدمان سازمان به صورتی تغییر یابد تا برقراری ارتباط تسهیل گردد.

۴- افزایش صمیمیت و حس اعتماد در همکاران

۵- نظرخواهی از کارکنان در جهت داشتن محیط کار شادتر و اجرای نظرات اثر بخش آنها

۶- برنامه ریزی اصولی و استفاده بهینه از منابع انسانی و امکانات مادی در سازمان.

۷- انتصاب افراد قابل اطمینان و دوره دیده برای ایحاد و تشدید محیط شراکتی در بین کارکنان یک بخش.

۸- نصب بنر و بروشورهای تبلیغاتی با موضوع مشارکت جهت فرهنگ سازی با هدف مطلع ساختن کارکنان از مزایای کار مشارکتی.

۹- اعطای پاداش به بخش‌هایی که در امر مشارکت موفق تر بوده اند و معرفی آنها و مزایای عملکرد بخش مذکور به بخش‌های دیگر.

پیشنهادها برای تحقیقات آینده

۱- پیشنهاد می‌شود که تحقیقات بیشتری در رابطه با عوامل مرتبط با موضوع پژوهش انجام شود تا تعمیم نتایج با اطمینان بیشتری صورت بگیرد.

۲- اطلاعات تنها از خود فرد گرفته نشود، بلکه در سنجش مؤلفه‌های شادی و بهره‌وری از اطلاعات سرپرست، همکاران، زیردستان هم استفاده شود. همچنین از داده‌های آرشویی، مصاحبه و مشاهده نیز استفاده شود.

۳- با توجه به اینکه نمونه حاضر تنها منحصر به کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز گچساران است و طبعاً تعمیم نتایج آن نیز محدود است؛ پیشنهاد می شود این پژوهش در سازمان های دیگر نیز انجام پذیرد و نتایج مورد مقایسه قرار گیرد.

۴- با توجه به اینکه در این پژوهش از پرسشنامه استفاده گردیده است، نتایج این بررسی نیاز به تحقیقات بیشتر با استفاده از ابزارهای دیگر (مانند مصاحبه های عمیق و فردی و پرسش نامه های دیگر) به منظور درک عمیق و مناسب تری از جو سازمانی دارد. پیشنهاد می شود در پژوهش های بعدی از ابزارهای دیگر نیز استفاده شود.

۵- ضرورت انجام مطالعات طولی در زمینه مؤله های شادی و بهره وری و بررسی تغییر و تحولات آن، مطالعات طولی با فاصله زمانی پنج سال و بیشتر می تواند به شناخت روند تغییرات ایجاد شده در مورد شادی یاری رسانده و در تعیین برنامه ریزی ها، مسئولان زیربط را یاری رساند.

منابع

- ۱- آرگایل، مایکل. (۱۳۸۶). روان شناسی شادی، ترجمه مسعود گوهری انارکی، دکتر حمید طاهر نشاط دوست، حسن پالاهنگ، دکتر فاطمه بهرامی، چاپ سوم، اصفهان: جهاد دانشگاهی واحد اصفهان
- ۲- آیزنک، مایکل. (۱۳۷۸). همیشه شاد باشید، ترجمه زهرا چولنگر، چاپ دوم، ناشرنسل نو اندیش
- ۳- آیزنک، مایکل. (۱۳۷۵). روان شناسی شادی، ترجمه محمد فیروز بخت و خلیل بیگی، تهران: انتشارات بدر
- ۴- ربانی، رسول و ربانی، علی و عابدی، محمد رضا و گنجی، محمد. (۱۳۸۷). فرهنگ و شادی: رویکردی نظری و تجربی در زندگی روزمره سرپرستان خانوار در شهر اصفهان، فصلنامه انجمن ایرانی مطالعات فرهنگی و ارتباطات، ۷۸-۴۲،
- ۵- امینی، علیرضا. (۱۳۸۳). اندازه گیری و تحلیل عوامل مؤثر در بهره وری کل عوامل در صنعت و معدن، شماره ۸، صفحه ۴۷-۷۳

۶- ایرانزاده، سلیمان. (۱۳۷۳). بهره‌وری موتور محرکه پیشرفت و توسعه، مجله تدبیر، شماره

۴۲، صفحه ۲۰-۲۵

۷- قربانزاده، منصور. (۱۳۹۲). مدیریت بهره‌وری، شماره ۱۵۸، صفحه ۲۶-۴۰

- 8- ferrie JE, Shipley my, marmot mg, etal. (1995), health effects of anticipation of job change, and non-employment: longitudinal data from the Whitehall II study. British medical journal, 311,pp.1264-1269
- 9- andrew J.oswald, Eugenio proto and denial sgroi(2010), Happiness and Productivity, department of economic university of warwick
- 10- Boehm. K.J& Lyubomirsky. S. (2007), does happiness promote career success? Journal of career assessment, vol. 16, no. 1,pp,101-116





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی