



بررسی تاثیر رضایتمندی شغلی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در اداره بهداشت و درمان شهرستان آستارا

زکی اله مهدوی راد^۱

۱- کارشناس ارشد مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، واحد آستارا، دانشگاه آزاد اسلامی، آستارا، ایران. ایمیل: iransoha@gmail.com

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر رضایتمندی شغلی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در اداره بهداشت و درمان شهرستان آستارا در سال ۱۳۹۵ بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان اداره بهداشت و درمان شهرستان آستارا به تعداد ۴۸۰ نفر تشکیل می‌دهد که نمونه‌ای متناسب با جامعه آماری پژوهش به تعداد ۲۱۴ نفر به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده و پژوهش به روش همبستگی انجام گرفت. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بهره‌وری شغلی و رضایت شغلی بوده که بعد از برآورد اعتبار و پایایی در بین پاسخگویان توزیع گردید. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با استفاده از ضرایب آماری متناسب با نوع متغیرها (آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون فریدمن) محاسبه و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. پس از بررسی فرضیه اصلی با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن مشخص شد بین رضایتمندی شغلی و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در اداره بهداشت و درمان شهرستان آستارا رابطه معناداری وجود دارد. میزان ضریب همبستگی می‌باشد. نتایج آزمون فریدمن نیز نشان می‌دهد که از نظر پاسخ‌گویان ابعاد رضایتمندی شغلی دارای تفاوت معنی‌داری با هم هستند. هم‌چنین بالاترین میانگین رتبه‌ها از نظر پاسخ‌گویان عملکرد مدیر یا رئیس بوده است و ماهیت شغلی، روابط بین همکاران، ارتقای شغلی، امنیت شغلی و حقوق و دستمزد در رتبه‌های بعدی قرار دارند.

کلمات کلیدی: رضایتمندی شغلی، افزایش بهره‌وری، نیروی انسانی، عملکرد رئیس، ماهیت شغلی

Investigating the effect of job satisfaction on increasing the productivity of human resources in the health and treatment department of Astara city

Zaki Elah Mahdavi Rad ¹

1- Department of Management (Senior Human Resources) Astara Branch, Islamic Azad University, Astara, Iran. iransoha@gmail.com.

Abstract

The purpose of this research was to investigate the effect of job satisfaction on increasing the productivity of human resources in the Health and Medical Department of Astara city in 2015. The statistical population of this research is made up of all the employees of the health department of Astara city with the number of 480 people, and a sample corresponding to the statistical population of the research with the number of 214 people was selected by stratified random sampling and the research was done by correlation method. Was performed. The tool for collecting information was a questionnaire that was distributed among the respondents after estimating the validity and reliability. After collecting the questionnaires, they were calculated and analyzed using statistical coefficients appropriate to the type of variables (Spearman's correlation coefficient tests and Friedman's test). After examining the main hypothesis using Spearman's correlation coefficient test, it was found that there is a significant relationship between job satisfaction and increased productivity of human resources in the health department of Astara city. is the correlation coefficient. The results of the Friedman test also show that according to the respondents, the dimensions of job satisfaction have significant differences. Also, according to the respondents, the highest average ratings were the performance of the manager or the boss, and the nature of the job, relations between colleagues, job promotion, job security, and salary are in the next ranks.

Keywords: job satisfaction, increasing productivity, human resource, The performance of the boss, The nature of the job

۱- مقدمه

یکی از اساسی‌ترین و اصلی‌ترین اولویت‌های مدیران، بهره‌وری نیروی انسانی و بهبود خدمات ارائه شده در بخش بهداشت و درمان جهت افزایش رضایتمندی و برآورده کردن سطح توقعات مردم است. مدیران با افزایش بهره‌وری در سازمان‌های خود می‌توانند راه رسیدن به اهداف سازمانی و توسعه و پیشرفت کشور در بخش بهداشت و درمان را هموار سازند. بنابراین، هدف غایی سازمان‌های بهداشتی و درمانی، دستیابی به بهره‌وری یا همان کارایی و اثربخشی است (بونو، ۱۹۹۸). بهره‌وری نیروی انسانی را شامل استفاده حداکثری از ظرفیت‌ها و قابلیت‌های فردی در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه دانسته‌اند (یاو، ۲۰۱۹). به عبارت دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی ناظر بر ظرفیت‌های فکری و نرم‌افزاری کارکنان در جهت خلق و تولید است که در نهایت به کاهش هزینه‌ها منجر می‌شود (آسیو، ۲۰۲۱). هم‌چنین، بهره‌وری نیروی انسانی شامل استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد در مسیر ارتقای بهره‌وری سازمان است. بدین معنا که آموزش، یادگیری و رشد نیروی انسانی در سازمان و مشارکت افراد در اداره سازمان علاوه بر بهبود بهره‌وری فرد، موجب افزایش بهره‌وری در سازمان خواهد شد (باوا، ۲۰۱۷). در این میان سازمانی که دارای بهره‌وری نیروی انسانی بیشتر باشد، بهتر می‌تواند اهداف خود را برآورده سازد (مژگی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). توجه نکردن به بهره‌وری نیروی انسانی و توجه صرف به دیگر عوامل نه تنها سبب کاهش کارایی و اثربخشی در سازمان می‌شود، بلکه سبب افزایش ضایعات، حوادث و ایجاد نارضایتی در نیروی انسانی می‌شود (رزقی شیرسوار و موسوی، ۱۳۹۰).

در مدل کانن، عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از نظام شایسته‌سالاری، نظام پاداش، حقوق ماهیانه و مکفی، فوق‌العاده‌های شغلی، مزایای بازنشستگی، آموزش و بالنده کردن نیروی کار، بهبود اوضاع کار و رفاه کارکنان، کار گروهی، نظام پیشنهادات، مشارکت و گردش شغلی کارکنان (یعقوبی و رستگار، ۱۳۹۸). در پژوهش‌های مختلف عوامل زیادی مانند رضایت شغلی، انگیزش، تعهد و تعلق سازمانی و اعتماد به عنوان عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی در نظر گرفته شده است (هالکوس و بوزیناکیس، ۲۰۱۰؛ کاندو و لاتا، ۲۰۱۷؛ میرزاده کوهشاهی، ۱۴۰۱) که در پژوهش حاضر ارتباط رضایت شغلی با بهره‌وری مورد بررسی قرار می‌گیرد، زیرا احتمال بیشتری دارد که کارکنان بهداشتی با رضایت شغلی کم، مشکلات پزشکی داشته باشند (کبیر و همکاران، ۲۰۱۶).

مفهوم رضایت شغلی اولین بار توسط لاک در سال ۱۹۷۶ در نظریه رضایت شغلی به کار برده شد که آن را به عنوان یک حالت هیجانی مثبت ناشی از ارزیابی فرد از شغل خود و تمام جنبه‌های مرتبط با آن یا ادراک شغلی او تعریف کرد (تاج‌الدین و آمباد، ۲۰۲۱). رضایت شغلی شامل مقایسه محتوای شغلی و پاداش‌های مورد انتظار با موارد واقعی در یک محیط خاص است و رضایت مثبت زمانی رخ می‌دهد که پاداش‌ها یا احساسات واقعی دریافتی در حد انتظار باشد (وو و همکاران، ۲۰۲۱). از دیدگاه کارکنان، اگر کارکنان در محل کار احساس احترام و رضایت کنند، می‌تواند بازتابی از یک رفتار خوب باشد. از دیدگاه سازمان، رضایت شغلی خوب می‌تواند منجر به عملکرد بهتر کارکنان شود که بر نتایج سازمان تأثیر می‌گذارد (اسمیت و همکاران، ۲۰۲۰). به طور کلی، رضایت کارکنان به عنوان محرک حفظ کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی در نظر گرفته می‌شود. کارکنان راضی، پیش شرط افزایش بهره‌وری، پاسخگویی، کیفیت و شناخت خدمات هستند. میزان رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل انگیزشی درونی و بیرونی، کیفیت

نظارت و روابط اجتماعی با گروه کاری است. اعتقاد بر این است، هنگامی که کارکنان، انگیزه خوبی داشته باشند، نسبت به سازمان احساس تعهد کنند و زمانی که از کار رضایت بالایی داشته باشند، این امر باعث موفقیت سازمان می‌شود (پایس و پاتیروهو، ۲۰۲۰).

پاپری زارعی (۱۴۰۲) در پژوهشی که به انجام رساند به این نتیجه دست یافت که رضایت شغلی از عوامل مهم افزایش بهره‌وری، دلسوزی کارکنان نسبت به سازمان، تعلق و دلبستگی آنان به محیط کار، برقراری روابط خوب و انسانی در محل کار و بالا بردن روحیه کارکنان است. نتایج پژوهش میرزاده کوهشاهی (۱۴۰۱) نشان‌دهنده ارتباط مثبت و معنی‌دار بین انگیزش شغلی، تعلق سازمانی و رضایتمندی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی بود. صیادی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی که به انجام رساند نشان داد که سرمایه فکری به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق رضایت شغلی بر بهره‌وری نیروی انسانی اثرگذار است. هم‌چنین، نتایج پژوهش سیتوروس و هیدایت (۲۰۲۳) نشان داد که رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد. اوکیو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی دیگر به این نتیجه دست یافتند که رضایت شغلی با بهره‌وری کارکنان ارتباط معنی‌داری دارد. اسواندی و همکاران (۲۰۲۳) نیز در پژوهش خود نشان دادند که بهره‌وری و رضایت شغلی با یکدیگر ارتباط مستقیم و معنی‌داری دارند.

بهره‌وری در بخش خدمات بهداشت و درمان تقریباً موضوعی جدید است، زیرا بیشتر پژوهش‌های انجام گرفته در حیطه بهره‌وری در بخش خصوصی، صنایع و کارخانه‌ها بوده است. هم‌چنین، امروزه در برخی از سازمان‌های بهداشتی و درمانی کاهش بهره‌وری و رکود نیروی انسانی به یک چالش تبدیل شده است. این امر می‌تواند ناشی از عدم استفاده بهینه از منابع انسانی سازمان باشد. لذا اگر مؤلفه‌های مرتبط و تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی شناسایی شوند، می‌توان با تقویت آن‌ها به ارتقای بهره‌وری در سازمان پرداخت. از این رو پژوهشگر در پژوهش حاضر بر آن شد تا به بررسی تأثیر رضایتمندی شغلی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در اداره بهداشت و درمان شهرستان آستارا بپردازد تا بتواند زمینه را برای توسعه منابع انسانی توسط سیاست‌گذاران، تصمیم‌گیران و مدیران فراهم سازد.

۲- روش پژوهش

این تحقیق براساس طرح تحقیق از نوع توصیفی-تحلیلی با تأکید بر همبستگی و براساس هدف، از نوع کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان شاغل در اداره بهداشت و درمان (ستاد بهداشت، بیمارستان و مراکز بهداشتی) شهرستان مرزی بندر آستارا در شش ماهه دوم سال ۱۳۹۴ بود که تعداد ایشان طبق اعلام این سازمان ۴۸۰ نفر کارمند بودند. با در نظر گرفتن تعداد کل جامعه آماری و با توجه به جدول مورگان تعداد حجم نمونه ۲۱۴ نفر است که تعداد ۲۴۰ پرسشنامه‌ها و با استفاده از روش نمونه‌برداری غیراحتمالی در دسترس توزیع شد که تعداد ۲۱۴ پرسشنامه از کارکنان برگشت داده شد و در نهایت اطلاعات مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت.

ابزار پژوهش

پرسشنامه رضایتمندی شغلی: پرسشنامه رضایتمندی شغلی دارای شش بُعد است و برای سنجش آن از پرسشنامه ۶۱ آیتمی مینه سوتا (سوالات ۱ الی ۶۱) و از روش پنج درجه ای لیکرت (از ۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) استفاده شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده

ناپارامتریک استفاده نموده که در این قسمت از آزمون همبستگی اسپیرمن بهره برده شده که نتایج بررسی روابط بین متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول ۳. ضرایب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای پژوهش با بهره‌وری نیروی انسانی

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
رضایتمندی شغلی	۰/۱۶۵	۰/۰۱۶
حقوق و دستمزد	-۰/۰۸۲	۰/۲۳۲
عملکرد مدیر یا رئیس	۰/۲۶۳	۰/۰۰۱
ارتقای شغلی	۰/۰۷۸	۰/۲۵۶
روابط بین همکاران	۰/۰۱۸	۰/۷۸۹
ماهیت شغلی	۰/۲۱۹	۰/۰۰۱
امنیت شغلی	۰/۰۲۷	۰/۶۹۳

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول ۳، بین متغیرهای رضایتمندی شغلی، عملکرد مدیر یا رئیس و ماهیت شغلی با متغیر بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اما بین متغیرهای حقوق و دستمزد، ارتقای شغلی، روابط بین همکاران و امنیت شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری به دست نیامد. در ادامه آزمون فریدمن، یک آزمون ناپارامتریک و معادل آنالیز واریانس با اندازه‌های تکراری (درون گروهی است) که از آن برای مقایسه میانگین رتبه‌ها در بین k متغیر (گروه) استفاده

شده است که نتایج آن در جدول شماره ۴ و ۵ نشان داده شده است.

جدول ۴. رتبه‌های ابعاد سبک‌های شخصیتی براساس آزمون فریدمن

متغیر	میانگین رتبه
حقوق و دستمزد	۱/۰۱
عملکرد مدیر رئیس	۵/۹۱
ارتقای شغلی	۳/۲۵
روابط بین همکاران	۴/۱۲
ماهیت شغلی	۴/۳۸
امنیت شغلی	۲/۳۴
رضایتمندی شغلی	۷/۸۹
بهره‌وری نیروی انسانی	۷/۱۰

جدول ۵. آماره‌های آزمون فریدمن

تعداد	۲۱۴
آزمون خی دو	۱/۴
درجه آزادی	۷
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

نتایج آزمون فریدمن مشاهده شده در جداول ۴ و ۵ نشان می‌دهد که از نظر پاسخگویان رضایتمندی شغلی دارای تفاوت معناداری با هم هستند. هم چنین بالاترین میانگین رتبه‌ها از نظر پاسخ‌گویان عملکرد مدیر/ رئیس بوده است. ماهیت شغلی در رتبه بعدی قرار دارد.

از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار در نمونه پژوهشی بود.

پرسشنامه بهره‌وری: پرسشنامه بهره‌وری در این پژوهش دارای نه بُعد است و برای سنجش آن از پرسشنامه هرسی و بلانچارد (سوالات ۱ الی ۴۱) و با استفاده از روش پنج درجه ای لیکرت (از ۱ خیلی کم تا خیلی زیاد) استفاده شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مناسب این ابزار در نمونه پژوهشی بود.

یافته‌های پژوهش

در این بخش به توصیف متغیرهای اصلی پژوهش پرداخته می‌شود که نتایج به دست آمده در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش.

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس
بهره‌وری منابع انسانی	۹۱/۶	۱/۴۶	۲۰۲/۴۶
رضایتمندی شغلی	۱/۲	۱/۹	۳۷۴/۸
حقوق و دستمزد	۱۳/۹	۵	۲۵
عملکرد مدیر/ رئیس	۵۷/۷	۱/۲	۱۳۵/۹
ارتقای شغلی	۲۹/۶	۶/۸	۴۴/۹
روابط بین همکاران	۳۳/۴	۴/۶	۲۱/۳
ماهیت شغلی	۳۵/۵	۵/۹	۳۴/۴
امنیت شغلی	۲۴/۱	۳	۹/۴

برای استفاده از تکنیک‌های آماری ابتدا باید مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده از توزیع نرمال برخوردار است یا غیر نرمال؟ که در صورت نرمال بودن توزیع داده‌ها، برای آزمون فرضیه‌ها می‌توان از آزمون‌های پارامتریک و در صورت غیر نرمال بودن از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده کرد. برای این منظور (بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها)، آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S) انجام گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۲ ارائه شده است:

جدول ۲. آزمون کلموگروف-اسمیرنوف (K-S)

متغیر	آماره کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
رضایتمندی شغلی	۱/۶	۰/۰۰۸
حقوق و دستمزد	۲/۱	۰/۰۰۰
عملکرد مدیر/ رئیس	۲/۵	۰/۰۰۰
ارتقای شغلی	۱/۶	۰/۰۱۳
روابط همکاران	۲/۸	۰/۰۰۰
ماهیت شغلی	۲	۰/۰۰۰
امنیت شغلی	۲/۳	۰/۰۰۰
بهره‌وری نیروی انسانی	۲/۴	۰/۰۰۰

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول شماره ۲، از آنجا که سطوح معنی‌داری بدست آمده کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین متغیرها دارای توزیع غیرنرمال بوده و برای آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش، از آزمون‌های

۳- نتیجه گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رضایتمندی شغلی بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در اداره بهداشت و درمان شهرستان آستارا بود. نتایج به دست آمده نشان داد که بین متغیرهای رضایتمندی شغلی، عملکرد مدیر یا رییس و ماهیت شغلی با متغیر بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اما بین متغیرهای حقوق و دستمزد، ارتقای شغلی، روابط بین همکاران و امنیت شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری به دست نیامد. این یافته با نتایج پژوهش‌های سیتوروس و هیدایت (۲۰۲۳)، اوکیو و همکاران (۲۰۲۱) و اسواندی و همکاران (۲۰۲۳) همخوان است. همسو با این یافته، پاپری زارعی (۱۴۰۲) در پژوهش خود اشاره نمود که رضایت شغلی بر مسائل مهمی مانند میزان تأخیر، غیبت، ترک خدمت و هم‌چنین بر کارایی و اثربخشی فردی مانند تولید و بهره‌وری فرد تأثیر می‌گذارد. نقش عامل انسانی در پیش‌برد امور جامعه، دارای اهمیتی خاص است و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شود. هم‌چنین، میرزاده کوهشاهی (۱۴۰۱) در پژوهشی نشان داد که رابطه رضایت شغلی و انگیزش با بهره‌وری معنی‌دار است و هر دو متغیر رضایت و انگیزش می‌توانند تغییرات بهره‌وری را تبیین کنند. رضایت شغلی، نوعی احساس روانی مثبت است که فرد نسبت به شغل‌شان داشته و زاییده عواملی مانند شرایط محیط کار، روابط حاکم بر محیط کار و عوامل فرهنگی است. ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردند که فرد در لحظه معینی از زمان شغلش احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت می‌برد که می‌تواند موجب بهبود بهره‌وری نیروی انسانی شود. نتایج پژوهش صیادی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که رضایت شغلی کارکنان بانک تجارت شمال غرب تهران دارای ارتباط مثبت و معنی‌داری با بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشد. هم‌چنین، رضایت شغلی کارکنان اثر میانجی بر رابطه بین سرمایه‌های فکری و بهره‌وری نیروی انسانی دارد. وجود انگیزش در شغل برای ادامه اشتغال ضروری است و اگر فرد به شغل خود علاقمند نباشد و در انجام وظایفش برانگیخته نشود، ادامه حرفه برایش ملامت‌آور خواهد بود. ولی برآورده شدن نیازها از طریق حرفه احساس رضایت نسبت به شغل ایجاد می‌شود. بسته به اهمیت و شدت وجود نیاز و میزان ارضای آن توسط حرفه، احساس رضایت نیز بیشتر خواهد بود. رضایت شغلی به عنوان یک عامل اساسی بر بسیاری از ویژگی‌های رفتار فردی و عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارد. رضایت شغلی موجب افزایش بهره‌وری و تعهد فرد در سازمان، تضمین‌کننده سلامت فیزیکی و ذهنی فرد و هم‌چنین موجب افزایش روحیه فرد می‌گردد. رضایت شغلی احساسات و نگرش‌های مثبتی است که افراد به شغل خود دارند. رضایت شغلی نیروی انسانی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی و بهره‌وری و کاهش تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت، فعالیت سازمان و بازنشستگی زودرس است (رضاییان، ۱۳۹۸).

از مهمترین محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به موارد عدم همکاری برخی از رؤسای واحدها در دادن اطلاعات و عدم تمایل برخی از پرسنل به پاسخگویی به علت ترس از مافوق اشاره نمود. پیشنهاد می‌گردد مدیران اداره بهداشت و درمان شهرستان آستارا به مطالعه شرایطی بپردازند که در آن شرایط، ماندگاری پرسنل در سازمان به عواملی بجز حقوق و دستمزد بستگی دارد. هم‌چنین، پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد سازمان‌ها قوانینی را به منظور گزینش و جذب مدیران با مسئولیت اتخاذ نمایند و مدیران اداره بهداشت و درمان شهرستان آستارا به مطالعه شرایطی بپردازند که در آن شرایط، افزایش بهره‌وری پرسنل در سازمان به عواملی بجز ارتقای شغلی

مراجع

- پاپری زارعی، محسن (۱۴۰۲). بررسی نقش و جایگاه مهارت‌های مدیریتی در رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان. فصل‌نامه رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان‌ها، (۳)، ۲۴-۴۸.
- رزقی شیرسوار، خادی و موسوی، میرمحمد (۱۳۹۰). رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران. فصل‌نامه مدیریت بهداشت و درمان، (۳)، ۲۷-۱۹.
- رضاییان، علی (۱۳۹۸). *مبانی سازمان و مدیریت*. تهران: انتشارات سمت.
- صیادی، سعید، چمنی‌فرد، راحله و نیک‌پور، امین (۱۳۹۴). نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان در رابطه بین سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: بانک تجارت منطقه شمال غرب شهر تهران). مدیریت بهره‌وری، (۳)، ۴۴-۲۷.
- مزگی‌نژاد، سمیه، آیتی، سمیه و پورشافی، هادی (۱۴۰۰). نقش مدیریت کوانتومی در بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۱۴-۱۲۳-۴۹.
- میرزاده کوهشاهی، لیلیا (۱۴۰۱). بررسی تأثیر تعلق سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی: تبیین نقش تعدیل‌گری رضایت شغلی. حکمرانی و توسعه، (۳)، ۱۱۰-۸۹.
- یعقوبی، نورمحمد و رستگار، نفیسه (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی. دانش انتظامی استان سیستان و بلوچستان، (۳۲)، ۱۰-۲۶-۱۷.
- Asio, J. M. R. (2021). Determinants of work productivity among selected tertiary education employees: A PreCOVID-19 pandemic analysis. *International Journal of Didactical Studies*, 2(1), 1-10.
- Bawa, M. A. (2017). Employee motivation and productivity: A review of literature and implications for management practice. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 12, 662-673.
- Buono, A. F. (1998). Managing human resources: Productivity quality of work life. *Personnel Psychology*, 51(4), 1041-1054.
- Halkos, G., & Bousinakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 5(59), 415-431.
- Kabir, M. J., Heidari, A., Etemad, K., Gashti, A. B., Jafari, N., Honarvar, M. R., et al. (2016). Job burnout, job satisfaction, and related factors among health care workers in Golestan Province, Iran. *Electron Physician*, 8(9), 2924-2930.
- Kundu, S. C., & Lata, K. (2017). Effects of supportive work environment on employee retention: Mediating role of organizational engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 703-722.
- Okpo, E. I. E., Nwoyi, O. E., Ogar, G. W., Arrey, M. E. V., & Nkamare, S. E. (2021). The impact of job satisfaction on employee's productivity. *International Journal of Economics and Business Management*, 7(2), 55-62.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(8), 577-588.

- Tajuddin, D., & Ambad, S. N. A. (2021). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in the federal territory of Labuan: Coworker support as a moderator. *Journal of Management Info*, 8(2), 105-119.
- Wu, C. H., Lin, H. H., Lai, S. Y., Tseng, K. C., & Hsu, C. H. (2021). A study of leisure constraints and job satisfaction of middle-aged and elderly health care workers in COVID-19 environment. *Healthcare*, 9(6), 713-720.
- Yao, Y. (2019). Does higher education expansion enhance productivity? *Journal of Macroeconomics*, 1(59), 169-194.
- Sitorus, S. L., & Hidayat, A. (2023). The effect of compensation and job satisfaction on employee productivity. *Journal of International Conference Proceedings*, 6(4), 12-24.
- Smith, K., Davis, M., Malone, C. F., & Owens-Jackson, L. A. (2021). Faculty that look like me: An examination of HBCU accounting faculty motivation and job satisfaction. *Issues in Accounting Education* <https://doi.org/10.2308/ISSUES-2020-090>, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3744399> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3744399>
- Suwandi, A., Nugroho, M., & Nugroho, R. (2023). Productivity and job satisfaction in PLN Mojokerto: The influence of organizational factors. *Journal of Survey in Fisheries Sciences*, 10(3), 557-568.