



اللهم ارحمنا

به نام خدا

تدوین برنامه ارتقای بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی منتخب و بخش خصوصی استان خوزستان

مجری طرح:
دکتر حسن فرازمند

مشاور طرح:
دکتر سید مرتضی افقه

مدیران کارگروه‌های تخصصی طرح:

دکتر فرج‌اله رحیمی، دکتر سید عزیز آرمن، دکتر حسین ملتفت، دکتر نور محمد نورزوی،
دکتر خلیل احمدی

محورهای مطالعاتی بهره‌وری در استان خوزستان:

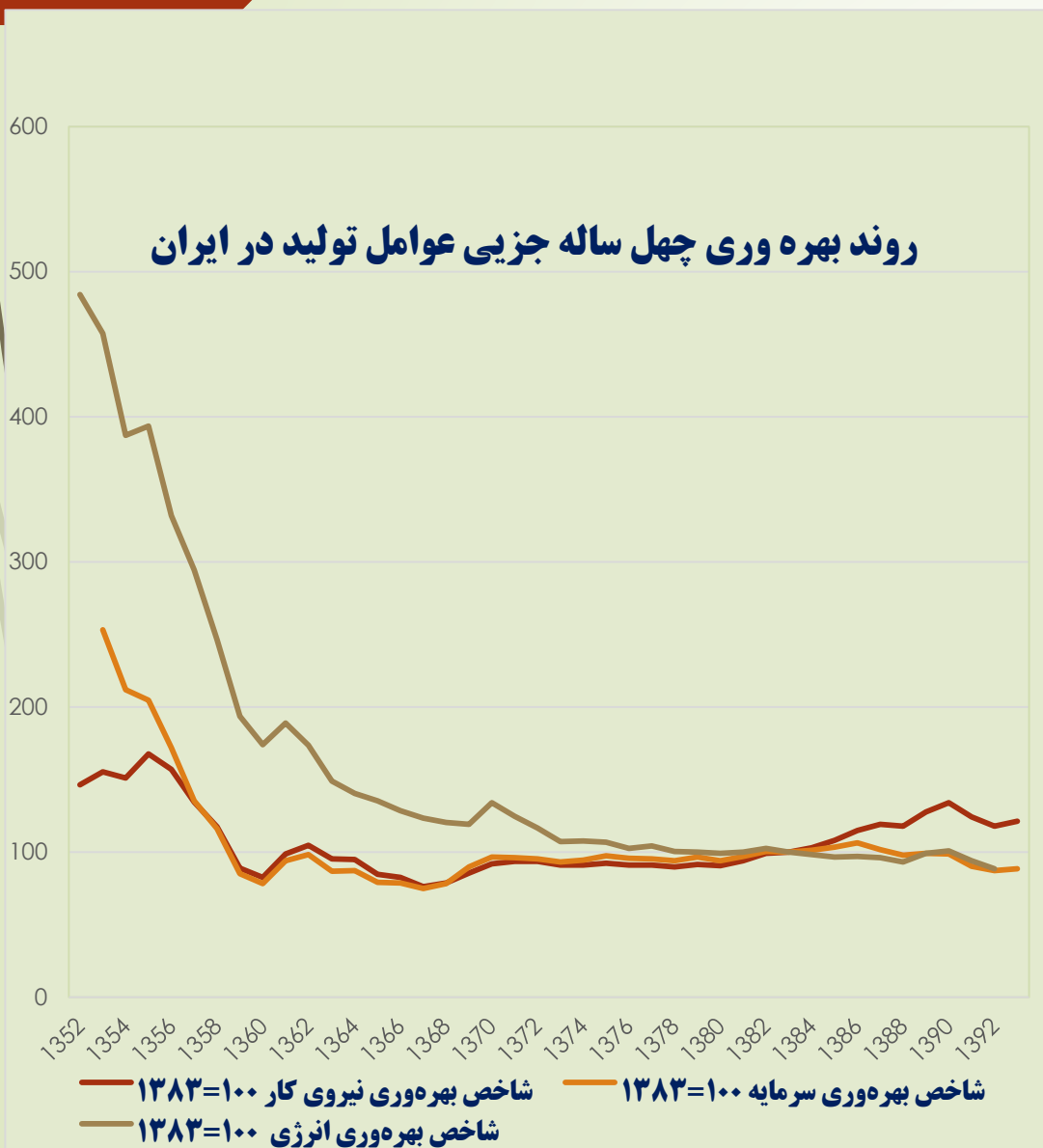
✓ بررسی الگوهای نظری بهره‌وری و تعیین شاخص‌های بهره‌وری؛

✓ بررسی تجارب کشورها و مطالعات الگو برداری ارتقاء بهره‌وری؛

✓ تدوین شاخص، اندازه‌گیری و ارزیابی بهره‌وری؛

✓ بررسی محیط درونی و بیرونی (قوت، ضعف، تهدید و فرصت)؛

✓ شناسایی و رتبه‌بندی عوامل پیش‌برنده و بازدارنده بهره‌وری؛



مطالب بخش اول: کلیات و بررسی الگوهای بهره وری در بخش خصوصی

➤ فصل اول – کلیات؛

➤ تحلیل روند بهره وری؛ عضویت در سازمان بهره وری آسیا (سال ۱۹۶۵)؛ جایگاه ارتقای بهره وری در رشد اقتصادی در برنامه چهارم ۳۱.۳٪، برنامه پنجم ۱/۳ واحد و در برنامه ششم، ۳۵٪ مصوب شده است.

➤ فصل دوم – الگوهای نظری بهره وری در بخش خصوصی:

➤ تعاریف بهره وری؛ انواع بهره وری؛ سطوح بهره وری؛ تاثیر پذیری بهره وری از متغیرهای ششم؛ بررسی بنیادی الگوهای بهره وری اقتصادی.

➤ فصل سوم – بررسی تجارب اندازه گیری بهره وری بخش خصوصی:

➤ از منظر شاخص منابع نفتی (۹۷ کشور، ۵۸ سال تا ۲۰۱۷، ۱۰ کشور، روش نسبت ستانده به نهاده و برآورد تابع تولید)؛ شاخص توسعه انسانی (۱۸۸ کشور، ۵۸ سال، ۱۰ کشور، روش نسبت گیری تابع تولید و گاهی بدون آن (لیبی))؛ سرانه تولید ناخالص ملی سرانه نیروی شاغل (۲۶۰ کشور، ۲۷ سال، ۱۸ کشور، از نسبت در تابع تولید کاب داگلاس دو یا سه متغیره).

مطالب بخش دوم: بررسی الگوهای بهره وری در بخش دولتی؛

➤ فصل چهارم – الگوهای نظری بهره وری در بخش دولتی:

➤ ویژگی های کلی دستگاه های دولتی:

➤ انحصاری، باز بودن (ایجاد فضا با لحاظ عدالت و حفظ محیط زیست)، مدیریت سیاسی (وجود فشارها، نگرش کوتاه مدت، عمل گرا، ریسک گریزی بالا، مبهم بودن اهداف)، تصمیم گیری در چارچوب فرایندهای خشک و غیرقابل انعطاف (قوانین، سیاستها، نیروی انسانی)، نامتقارنی اطلاعات دولت-ملت، ضعف سرمایه؛

➤ نظریه بهره وری در بخش دولتی؛ بهره وری و برداشتهای نادرست؛ تمایز بهره وری، کارآیی، اثر بخشی و پیامدی؛ مدل های اندازه گیری بهره وری در بخش دولتی متفاوت ولی تابع تولید همان؛ شاخصهای بهره وری در بخش دولتی؛ چرخه مدیریت بهره وری در بخش دولتی؛ راهبردهای بهره وری.

➤ فصل پنجم – تجارب اندازه گیری بهره وری بخش دولتی:

➤ تجارب کشور فنلاند (از ۱۹۹۵ بهره وری محلی دستگاهی را محاسبه کرده، اندازه گیری خروجی، شفاف سازی محصولات نهایی، توسعه شاخصهای کمی خروجی و)؛ کشور استرالیا (از ۱۹۹۳، برای ۱۴ حوزه، از منظر کارایی، اثر بخشی و برابری).

مطالب بخش سوم: تصویر کلی وضعیت اقتصادی ایران و خوزستان و ساختار حقوقی دستگاه های اجرایی؛

➤ فصل ششم – تصویر اقتصادی ایران و خوزستان با تاکید بر بهره وری:

- تحلیل مقایسه ای بهره وری نیروی کار؛ اجزای رشد بهره وری نیروی کار؛ مقایسه ایران با کشورهای موفق سازمان بهره وری آسیا؛ چالش بهره وری در ایران؛ ویژگی های عمومی استان خوزستان؛ مزیت و عدم مزیت های استان با توجه به ویژگی های خاص خوزستان.
- بر اساس گزارش سازمان بهره وری آسیا (APO) در سال ۲۰۱۷، ایران دارای شکاف ۵۲ درصدی بهره وری (۲۰۱۵) با ایالات متحده است.
- متوسط رشد بهره وری کل طی ۴۵ سال (تا ۲۰۱۵) بدترین کشورها، معادل ۰.۳ درصد منفی، بین ۲۰ کشور عضو (APO)، رتبه ۱۸؛
- سهم سرمایه در رشد اقتصادی کشورهای جهان ۹۱ درصد ولی در آمریکا ۴۸ درصد و ۱۵ آن نیز ناشی از رشد سرمایه فناوری است (۲۰۱۷)؛

— کشور هند توانست سهم بهره‌وری کل را از متوسط ۵/۰ درصد در دوره ۱۹۷۰ تا ۱۹۸۵، به ۴/۲ درصد در دوره ۱۹۸۵ تا ۲۰۰۰، و به ۶/۲ درصد در فاصله زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۷ برساند؛

— نرخ بهره‌وری کشور چین در بازه زمانی ۱۹۷۰ تا ۲۰۱۷، به‌طور متوسط سالانه ۳/۱ درصد رشد داشته است؛

— مغولستان رشد بهره‌وری منفی را در بازه زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۷ به رشد بهره‌وری مثبت ۴/۲ درصد تبدیل کرد؛

— البته ایران رشد بهره‌وری منفی ۶/۲ در دوره ۱۹۷۰–۱۹۸۵ را طی دو دوره زمانی به ۴/۱ درصد و ۱ درصد رساند؛

➤ ویژگی‌های عمومی استان خوزستان:

- مساحت ۶۴۰۵۷ کیلومتر مربع؛ ۴/۷ میلیون نفر جمعیت (۱۳۹۵) و پنجمین استان پرجمعیت؛
- ۲۷ شهرستان، ۵۴ شهر، ۵۲ بخش، ۱۱۲ دهستان، ۳۸۸۰ آبادی و ۲۵۱۴ آبادی غیرمسکونی؛
- ۲۲ شهرک صنعتی؛ ۹ طرح بزرگ کشت و صنعت نیشکر و صنایع جانبی؛
- منابع عظیم نفت و گاز (۵۰ درصد ارزش تولیدات کشور)؛
- ذخایر سایر معادن ۲۲۰۰ میلیون تن؛
- ۳۱۰۰۰ هکتار نخیلات با ۱۲۰ هزار تن خرماي مرغوب؛
- منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی ماهشهر و ۲۳۰۰ هکتار منطقه آزاد اروند؛
- ۶۷۳ کیلومتر راه آهن (۷/۷ درصد کشور)؛
- ۲ فرودگاه بین‌المللی و ۶ فرودگاه فعال دیگر؛ بنادر متعدد صادراتی؛
- شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، شرکت ملی حفاری، مجتمع فولاد، نورد و لوله اهواز، فولاد کاویان، سپنتا، لوله سازی، سیمان خوزستان، کارون و بهبهان؛
- طرح‌های عظیم کشاورزی، ۲ میلیون هکتار زمین مستعد کشاورزی، ۷ میلیون راس دام، ۳ میلیون قطعه طیور؛

بررسی ساختار و فضای حقوقی فعالیت های اقتصادی عمومی – خصوصی از منظر

بهره وری:

**قوانین تشکیل دستگاه ها در قانون اساسی، سند چشم انداز، قانون برنامه ششم و وظایف و ماموریتها
بررسی شده است.**

**نه دستگاه اجرایی مورد بررسی شامل؛ اداره های کل: جهاد کشاورزی؛ صنعت؛ معدن تجارت؛ تعاون
کار و امور اجتماعی؛ میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری؛ حفاظت محیط زیست؛ آموزش و
پرورش؛ امور مالیاتی؛ فرهنگ و ارشاد اسلامی؛ راه و شهرسازی.**

بخش چهارم - بررسی جامعه شناختی و سیاسی عوامل تاثیر گذار بر بهره وری

فصل هشتم: مطالعات بهره وری از منظر جامعه شناسی

- الگوی فایول: برای افزایش بهره وری باید به سطوح پایین سازمان توجه شود؛**
- الگوی تیلور: برای افزایش بهره وری باید به سطوح بالای سازمان توجه شود؛**
- الگوی مایو: توجه به ارتباطات دو طرفه در سازمان، منجر به ارتقای بهره وری می شود؛**
- الگوی بارنارد: اصل همکاری و اصل هماهنگی موجب ارتقای بهره وری در سازمان می شود؛**
- الگوی سلزنيک: توجه به روابط نادیدنی و نامشهود بر بهره وری سازمان تاثیر گذارند؛**
- الگوی اتزیونی: تلفیق سیستم های حقیقی و حقوقی با یک نسبت معقول بر ارتقای بهره وری اثر دارند؛**

➤ **الگوی پارسونز: طرح ای.جی.آی. ال بر مبنای چهار اصل: سازگاری (درون و برون سازمانی)، یکپارچگی (پیوندهای منطقی درونی)، تحقق اهداف (سازگاری منابع و اهداف)، میراث‌های فرهنگی (انتقال تجارب) بر ارتقای بهره‌وی اثر دارد؛**

➤ **– الگوی سرمایه اجتماعی (الگوهای بورديو و کلمن): سرمایه اجتماعی از طریق نهادهای اجتماعی، روابط انسانی و هنجارها بر بهره‌وری اثر جدی دارد؛**

➤ **– الگوی انتخاب عمومی ماکس وبر، گودنو و ویلسون: نقش حق انتخاب افراد در مالیه عمومی و اثر بر ارتقای بهره‌وری دستگاه‌های دولتی؛**

➤ **– الگوهای روان‌شناختی اجتماعی: الگوهای انگیزشی (الگوی میو-برگر-دیکسون؛ الگوی دو عاملی هرزبرگ؛ الگوی هرم سلسله مراتب نیازهای مازلو)؛**

➤ **– مدل ترکیبی اجتماعی و روان‌شناختی اجتماعی اچپو: به وسیله هرسی و گلدسیت جهت تعیین علل و حل مشکلات عملکردی ارائه شد.**

عوامل بیرونی اثر گذار بر ارتقای بهره وری از منظر جامعه شناسی

➤ الف – سرمایه اجتماعی: شامل: پیوندها و روابط متقابل افراد؛ نهادهای اجتماعی (نهاد خانواده، نهاد آموزش و پرورش، نهاد قضایی، نهاد حکومت، دولت و ...)، تغییرات ساختاری جامعه (تغییر روابط درونی خانواده، تغییر سهم دانشجویان دختر و پسر) بر بهره وری اثر جدی دارند؛

➤ ب – نیروی انسانی:

➤ – کاهش سهم جمعیت استان خوزستان از ۶/۰۳ درصد (۱۳۹۰) به ۵/۸۹ درصد (۱۳۹۵)؛

➤ – توزیع جمعیت بر اساس سه گروه عمده سنی (زیر ۱۵ سال، ۱۵ تا ۶۴ و بالای ۶۵ سال) نشان می‌دهد درصد افراد بین ۱۵ تا ۶۴ سال (سن کار یا فعالیت) در کشور (۶۹.۹ درصد) و برای استان (۶۸.۲ درصد) بوده است؛ این در حالی است که رشد طبیعی جمعیت خوزستان بیشتر از میانگین کشور است؛

➤ – میزان باسوادی جمعیت نشان می‌دهد که میانگین افراد باسواد استان پایین‌تر از میانگین کشور است. افراد باسواد کشور ۸۷.۶۴ و استان برابر با ۸۶.۳ است.

فصل نهم – متغیرهای سیاسی تاثیر گذار بر بهره وری دستگاه های اجرایی و بخش خصوصی

- کلاین و لو بر اهمیت نقش حکومت در تضمین آزادی اقتصادی و ثبات سیاسی در ارتقای بهره وری تاکید دارند؛
- از دیدگاه اسکار تاسینی و توماسی (۲۰۱۰) سه دسته عامل از منظر سیاسی بر بهره وری تاثیر دارند:
- نخست؛ توانمندی سیاست گذاری دستگاه (اتخاذ و استمرار سیاست های با ثبات و بلندمدت متعهد به تشویق سرمایه گذاری و نوآوری بخش خصوصی، بازنگری و تغییر در سیاست های ناکارآمد و آمادگی انطباق با شرایط دگرگون شونده اقتصادی، هماهنگ سازی سیاست های مرتبط با حوزه های مختلف، دغدغه مندی شدید در قبال مصالح عمومی و پرهیز از پشتیبانی منافع گروه بندی های خاص (جلوگیری از بالکانیزه شدن و حامی پروری)؛
- دوم؛ میزان نهاد یافتگی پذیرش منافع بخش خصوصی و تعاملات آن ها با نهادهای حکومتی؛
- سوم؛ سطح پشتیبانی عمومی و گستره حمایت گروه های مختلف اجتماعی از سیاست های پیش برنده بهره وری (قربانی نکردن منافع بلندمدت (ارتقای بهره وری) در پای اهداف کوتاه مدت (کمک به شرکتهای زیان ده ، افزایش اشتغال و ...))، برای جلب رای،)؛

مهم‌ترین متغیرهای زمینه‌ای اثرگذار بر بهره‌وری: پایداری سیاسی؛ موقعیت ژئوپلیتیک؛ فرهنگ سیاسی؛ سطح دسترسی آزاد به اطلاعات؛

متغیرهای سیاسی مهم اثرگذار بر بهره‌وری از منظر کنشگران، ساختارها و نهادهای حکومتی: ایدئولوژی (غلبه منطق ایدئولوژیک بر منطق اقتصادی)؛ توانمندی تنظیمی (حکومت قانون، ثبات سیاستگذاری، سطح شفافیت و درجه انطباق‌پذیری)؛ ضریب فسادپذیری؛ سیاست‌های بوروکراتیک (حاکمیت انتخاب عمومی)؛ توانمندی استخراجی (قابلیت حکومت و نهادهای حکومتی در تجهیز منابع مادی و معنوی دسترس‌پذیر در محیط داخلی و بین‌المللی برای پاسخگویی بیشتر به نیازها و ضرورت‌های جامعه)؛ چرخه انتخاباتی (ایجاد فضا برای اقدامات کوتاه مدت بجای بلندمدت دولت، چانه زنی و بده بستن در درون دیوانسالاران)؛ جهت‌گیری سیاست خارجی (افزایش تضادها و تنشهای خارجی و محدود سازی همکاری بین‌المللی یا آسان‌سازی روند جذب سرمایه‌گذاری خارجی و انتقال تکنولوژی، دانش فنی و مهارت‌های مدیریتی).

سایر متغیرهای سیاسی بیرونی موثر بر بهره‌وری: سطح نهاد یافتگی و ظرفیت کنشگری جامعه مدنی؛ افکار عمومی و اثر رسانه‌ای؛ و گروه‌های ذی‌نفوذ یا فشار؛

بخش پنجم: استخراج، اندازه گیری و کدبندی شاخصهای اختصاصی بهره وری دستگاه اجرایی استان

➤ با توجه با الزام قانونی تعیین شده، تعیین اهداف استراتژیک عملکرد، سنجش عملکرد، جمع آوری و تحلیل داده‌های عملکردی و به کارگیری این داده‌ها در جهت بهبود عملکرد و بهره‌وری با رویکردی نظام‌مند، یک اصل بسیار مهم در جهت موفقیت سازمان‌هاست که از آن تحت عنوان "نظام مدیریت عملکرد و بهره‌وری" یاد می‌شود.

➤ سه مورد از مهم‌ترین شاخص‌های مورد استفاده در نظام ارزیابی عملکرد و بهره‌وری؛ شاخص‌های عملکردی، شاخص‌های بهره‌وری و شاخص‌های پیامدی می‌باشند.

مراحل استخراج شاخص‌های اختصاصی بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی

- ساخت شاخص‌های اختصاصی با استفاده از بیانیه مأموریت دستگاه؛ این که اهداف سازمان چیست و سعی دارد به چه چیزی برسد؛ برخی از سؤالات اساسی هستند که بیانیه مأموریت به آن‌ها پاسخ می‌دهد.
- بیانیه مأموریت در برگیرنده اهداف، ارزش‌ها، عقاید و مزیت رقابتی سازمان است و در واقع راهنمای عمل سازمان محسوب می‌شود.
- برای تشخیص موارد فوق، وبسایت دستگاه و وزارتخانه مرتبط، برنامه راهبردی و عملیاتی دستگاه، اسناد بالادستی نظیر سند چشم‌انداز و برنامه ششم توسعه بررسی شده است. سپس طی جلساتی با نمایندگان و خبرگان هر دستگاه، اسناد و برنامه‌های دستگاه بررسی و بر اساس اسناد هر یک بیانیه مأموریت مشخص گردید.

➤ شناسایی حوزه‌های کاری بر اساس بیانیه ماموریت

فعالیت‌های سازمان به دو بخش کلی تقسیم شد. بخش عملیاتی و بخش پشتیبانی.

بخش عملیاتی به‌طور مستقیم درگیر اجرای ماموریت است و بخش پشتیبانی به‌طور غیرمستقیم و از طریق پشتیبانی از بخش عملیاتی به اجرای ماموریت کمک می‌نماید. با توجه به این‌که اجرای ماموریت وظیفه اصلی بخش عملیاتی است لذا حوزه‌های کاری عملیاتی دستگاه‌های اجرایی مورد مطالعه، مبنای استخراج شاخص‌های بهره‌وری قرار گرفت. برای شناسایی حوزه‌های کاری عملیاتی هر یک از دستگاه‌های مورد مطالعه جلساتی با نمایندگان و خبرگان آن دستگاه‌ها برگزار شد و با توجه به بیانیه ماموریت تعریف شده برای هر دستگاه و ساختار سازمانی آن دستگاه حوزه‌های کاری عملیاتی شناسایی گردید.

➤ شناسایی وظایف کلیدی حوزه‌های کاری

در این مرحله با توجه به اسناد تشکیلات هر دستگاه اجرایی و جلسات متعدد با نمایندگان و خبرگان دستگاه‌ها در هر حوزه کاری؛ شرح وظایف کلیدی هر یک از حوزه‌های عملیاتی دستگاه شناسایی شد؛ در مرحله دوم، استخراج گردید. وظایفی کلیدی است که سهم زیادی از منابع مالی، انسانی و تجهیزات سازمانی را به خود اختصاص دهند.

➤ شناسایی خروجی‌ها (شاخص‌های عملکرد):

➤ استخراج شاخصهای عملکردی یکی از مراحل کلیدی و بسیار زمان‌بر است که طی جلسات متعدد، طولانی و پرچالش با خبرگان هر حوزه کاری در هر یک از دستگاه‌هایی اجرایی متناسب با وظایف کلیدی هر حوزه کاری، بدست می‌آیند؛

➤ شاخص‌های عملکرد از تقسیم خروجی واقعی بر خروجی مورد انتظار در برنامه‌های عملیاتی سالانه به‌دست می‌آید.

- **شناسایی ورودی‌ها یا نهاده‌ها (منابع) متناسب با وظایف کلیدی و خروجی‌ها**
- **ورودی‌ها یا نهاده‌ها کلیه منابعی است که جهت انجام وظایف کلیدی و دستیابی به خروجی‌های موردنظر در هر حوزه صرف می‌شود. این منابع شامل: منابع مالی، منابع انسانی، تجهیزات، مواد، انرژی و ... می‌شود.**
- **ساخت شاخص اختصاصی بهره‌وری (متوسط)**
- **شاخص‌های اختصاصی بهره‌وری نسبت خروجی‌ها (ستانده‌ها) به ورودی‌ها (نهاده‌ها) مربوط به یک وظیفه، حوزه کاری یا سازمان است که با بحث، بررسی و شناسایی خروجی‌ها و ورودی‌های اصلی هر وظیفه کلیدی، نسبت‌های بهره‌وری به‌دست می‌آیند.**
- **نکته مهم: ارزش ریالی یا مقداری مجموع تمام خروجی‌های اصلی یک حوزه کاری بر ارزش ریالی یا مقداری مجموع تمام عوامل اصلی صرف شده برای خروجی‌های آن حوزه، به‌عنوان شاخص بهره‌وری سطح حوزه کاری در نظر گرفته می‌شود.**

➤ استخراج شاخص‌های پیامدی:

- در رویکرد انتخاب شده، دستگاه به‌عنوان سیستمی باز در نظر گرفته شده است که ورودی‌های خود را از محیط دریافت و خروجی‌هایی تولید و عرضه می‌کند و دارای پیامدها و اثرات متفاوتی در محیط می‌باشد.
- در این رویکرد سیستمی، عملکرد هر سیستم نه تنها در برگیرنده ورودی‌ها و خروجی‌ها است بلکه پیامدها و اثرات چنین اقداماتی را نیز در بر می‌گیرد.
- شاخص‌هایی که جنبه پیامدی دارند، بعد از شاخص‌های عملکردی و بهره‌وری، در انتهای هر دستگاه اجرایی به‌طور مستقل افزوده خواهند شد.
- تعداد شاخصهای استخراج شده برای نه دستگاه: ۶۰۴ شاخص به تفکیک: ۲۰۹ شاخص در حوزه وظایف کلیدی، ۳۰۴ شاخص عملکردی، ۴۰ شاخص بهره‌وری، ۵۱ شاخص پیامدی.



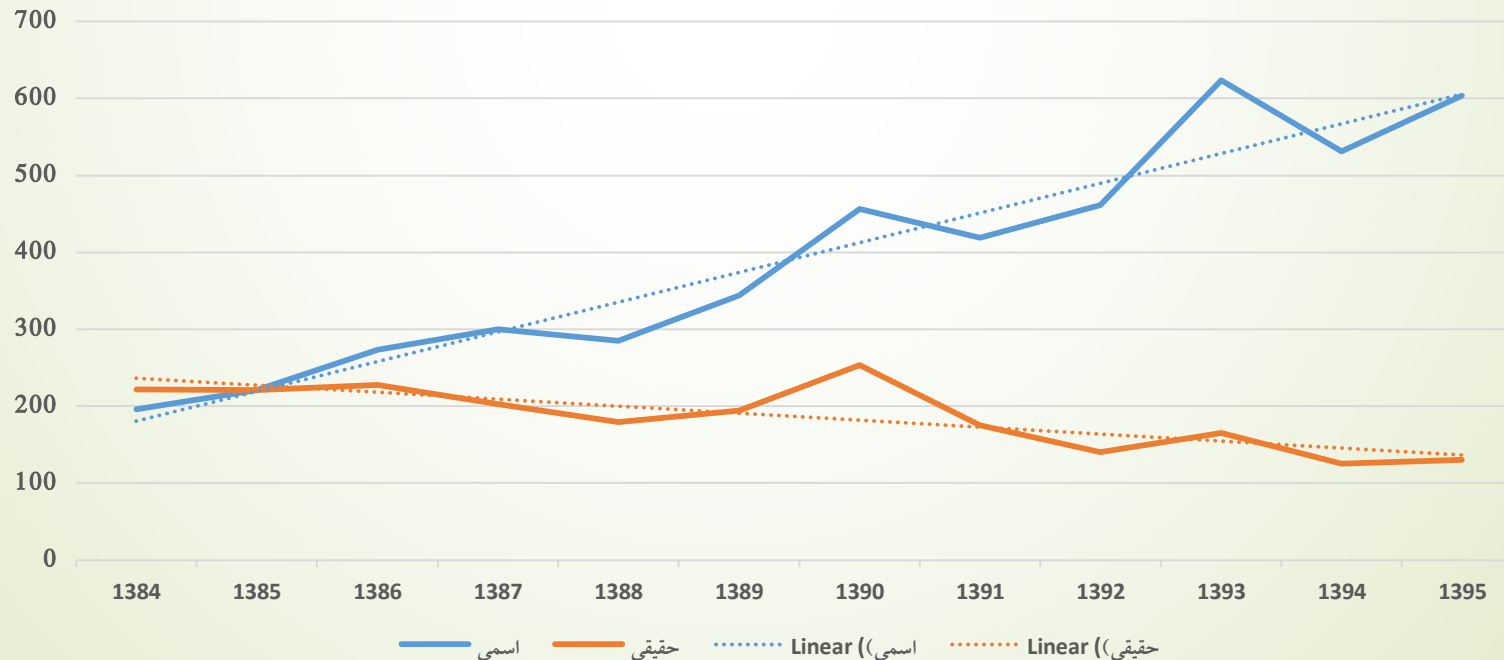
بررسی محیط درون و بیرون دستگاه‌های اجرایی (SWOT): الگوهای مدیریتی

**شناسایی و تحلیل محیط درونی و بیرونی مدیریتی، نیازمند تعامل با مدیران،
معاونین و نخبه گان هر دستگاه اجرایی بود. این گزارش بر اساس بررسیهای
انجام شده، در حال تدوین است.**

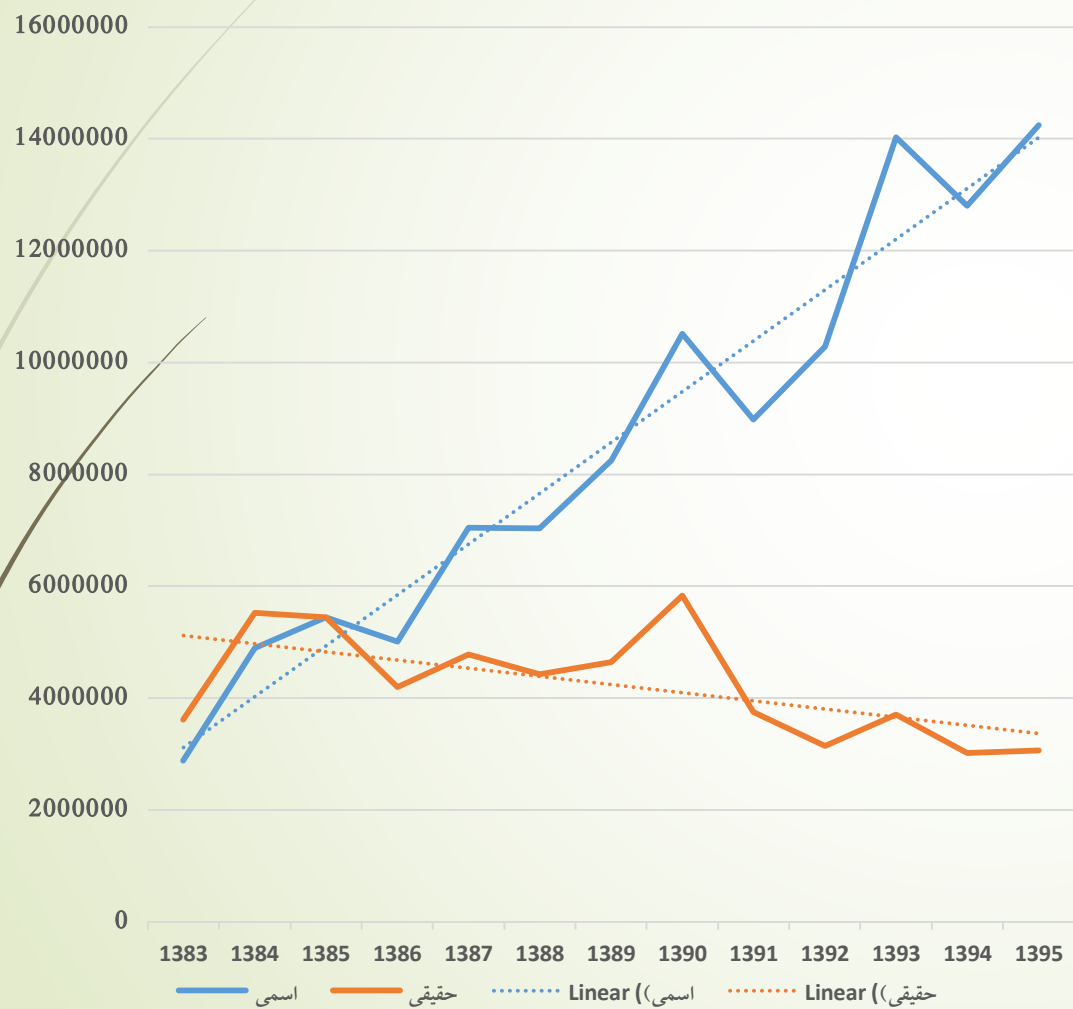
اندازه گیری شاخصهای بهره وری بخش خصوصی:

نسبتهای بهره وری اسمی و حقیقی بخش خصوصی در استان خوزستان

■ نسبت گیری ساده، بهره وری جزیی و کلی اسمی و حقیقی استان بر حسب هزینه و نفر نیروی کار؛ سرمایه بر حسب هزینه؛ و انرژی بر حسب هزینه و بشکه؛ سرمایه اجتماعی (صفر تا صد) بر اساس شاخص عددی. نقش تحریمها، بحرانهای سیاسی، افزایش شدید نرخ ارز، افزایش نااطمینانی، تورم در اواسط دوره. نیروی کار



(سرمایه اجتماعی)

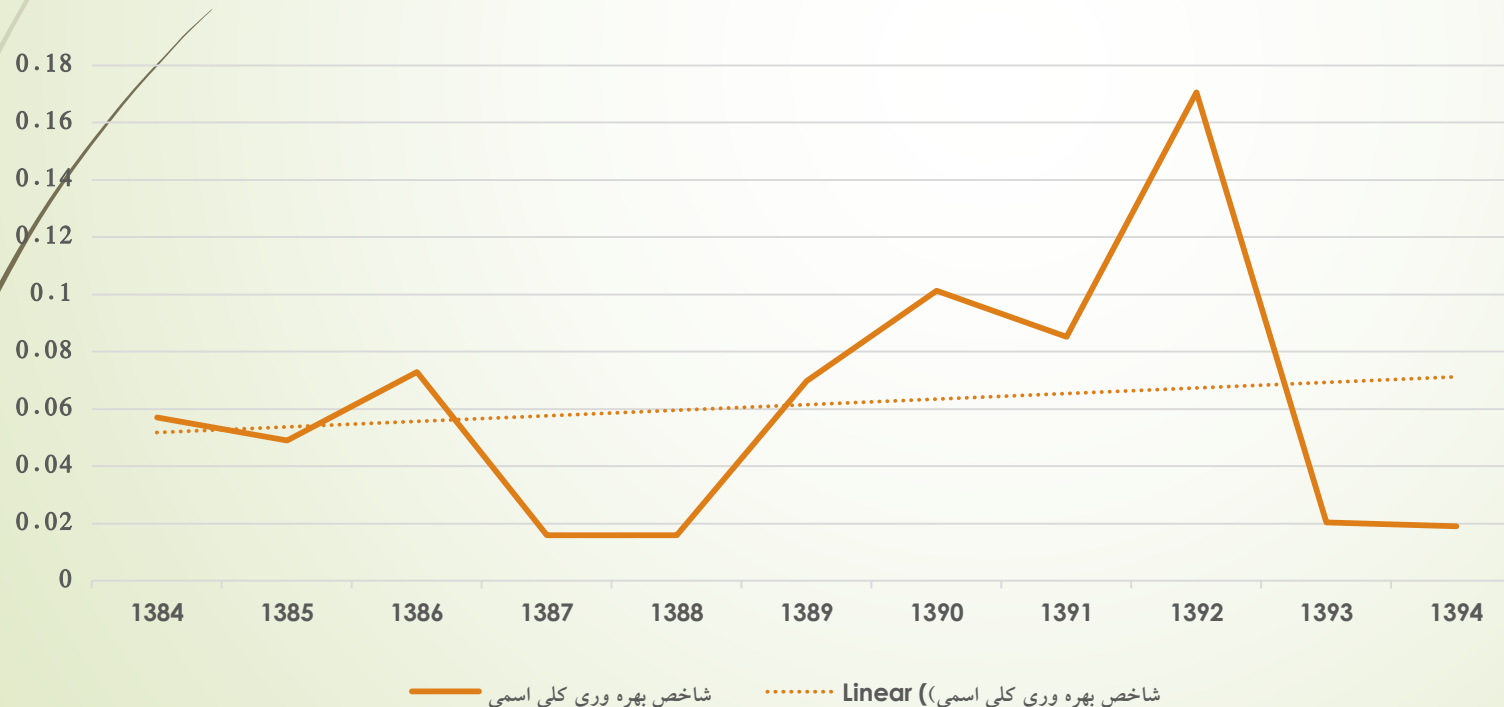


(انرژی)



بهره وری کل عوامل تولید بخش خصوصی استان

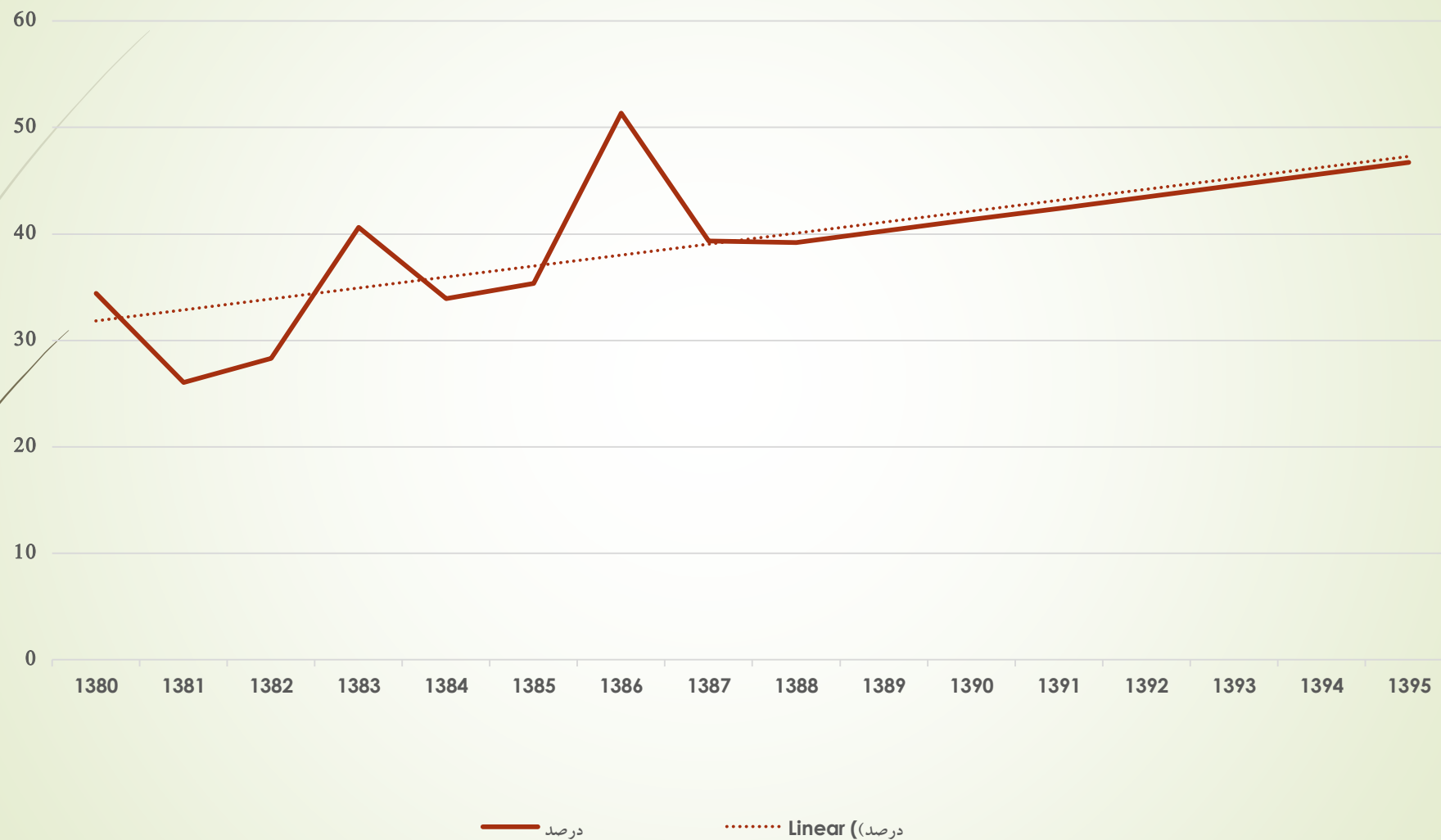
نسبت گیری ساده، بهره‌وری جزیی و کلی اسمی و حقیقی استان بر حسب هزینه و نفر نیروی کار؛ سرمایه بر حسب هزینه؛ و انرژی بر حسب هزینه و بشکه؛ متوسط (میانگین وزنی ساده) بهره‌وری کلی (اسمی و حقیقی) ۰.۰۶۱۵ میلیون ریال می باشد. بهره وری عوامل از ۰/۰۵۷ واحد (سال ۱۳۸۴) به ۰/۰۱۹ واحد در سال ۱۳۹۴ کاهش یافته است. کمترین مقدار بهره وری کل عوامل تولید سال ۸۷ و ۸۸؛ معادل ۰/۰۱۵۹ و ۰/۰۱۵۸ و بیشترین سال ۹۲ معادل ۰.۱۷۱ بوده است.



آمار بهره وری متغیرهای پژوهش

شکاف بهره وری اسمی و حقیقی			بهره وری حقیقی						بهره وری اسمی						
سرمایه اجتماعی	انرژی	نیروی کار	سرمایه اجتماعی	انرژی		سرمایه	نیروی کار		سرمایه اجتماعی	انرژی		سرمایه	نیروی کار		سال
				هزینه	بشکه		نفر	هزینه		هزینه	بشکه		نفر	هزینه	
۷۳۰۲۲۵-	—	—	۳۶۰۸۰۰۱	-	-	۰,۰۴۱۹	-	-	۲۸۷۷۷۷۶	-	-	۰,۰۴۱۹	-	-	۱۳۸۳
۶۲۹۱۴۹-	۰,۴-	۲۶-	۵۵۲۱۵۴۸	۶,۴	۳,۳	۰,۰۵۷۵	۲۲۲	۱۶۰	۴۸۹۲۳۹۹	۶,۴	۲,۹	۰,۰۵۷۵	۱۹۶	۱۶۰	۱۳۸۴
۰	۰,۱	۰	۵۴۴۰۷۱۵	۴,۵	۲,۵	۰,۰۴۹۵	۲۲۱	۱۴۷	۵۴۴۰۷۱۵	۴,۵	۲,۶	۰,۰۴۹۵	۲۲۱	۱۴۷	۱۳۸۵
۸۱۲۶۱۶	۰,۵	۴۵	۴۱۹۶۸۴۰	۴,۸	۲,۶	۰,۰۷۴	۲۲۸	۱۴۸	۵۰۰۹۴۵۶	۴,۸	۳,۱	۰,۰۷۴	۲۷۳	۱۴۸	۱۳۸۶
۲۲۶۷۵۱۵	۱,۸	۹۷	۴۷۷۴۷۱۷	۵,۹	۳,۶	۰,۰۱۶	۲۰۳	۱۳۶	۷۰۴۲۲۳۲	۵,۹	۵,۴	۰,۰۱۶	۳۰۰	۱۳۶	۱۳۸۷
۲۶۱۶۶۰۹	۲,۴	۱۰۶	۴۴۱۹۷۰۹	۱۱	۴,۱	۰,۰۱۵۹	۱۷۹	۱۰۸	۷۰۳۶۳۱۸	۱۱	۶,۵	۰,۰۱۵۹	۲۸۵	۱۰۸	۱۳۸۸
۳۶۰۱۴۸۸	۳,۴	۱۵۰	۴۶۴۰۵۲۰	۹,۵	۴,۳	۰,۰۷۰۳	۱۹۴	۱۱۳	۸۲۴۲۰۰۸	۹,۵	۷,۷	۰,۰۷۰۳	۳۴۴	۱۱۳	۱۳۸۹
۴۶۷۹۰۶۶	۱,۵	۲۰۳	۵۸۳۷۲۰۴	۲,۷	۲	۰,۱۰۵۲	۲۵۳	۱۳۸	۱۰۵۱۶۲۷۰	۲,۷	۳,۵	۰,۱۰۵۲	۴۵۶	۱۳۸	۱۳۹۰
۵۲۳۴۶۰۴	۱,۸	۲۴۴	۳۷۴۹۶۷۳	۱,۱	۱,۴	۰,۰۹۲۳	۱۷۵	۱۰۷	۸۹۸۴۲۷۷	۱,۱	۳,۲	۰,۰۹۲۳	۴۱۹	۱۰۷	۱۳۹۱
۷۱۵۰۳۰۶	۲,۶	۳۲۱	۳۱۳۸۷۳۲	۱,۰۸	۱,۱	۰,۲۰۲۹	۱۴۰	۹۵	۱۰۲۸۹۰۳۸	۱,۱	۳,۷	۰,۲۰۲۹	۴۶۱	۹۵	۱۳۹۲
۱E+۰۷	۴,۳	۴۵۹	۳۷۰۳۸۷۶	۱,۹	۱,۶	۰,۰۲۰۵	۱۶۵	۱۰۳	۱۴۰۲۴۵۵۷	۱,۹	۵,۹	۰,۰۲۰۵	۶۲۴	۱۰۳	۱۳۹۳
۹۷۸۵۴۱۲	۵,۷	۴۰۶	۳۰۱۲۱۸۸	۴,۳	۱,۷	۰,۰۱۹۲	۱۲۵	۷۵	۱۲۷۹۷۶۰۰	۴,۳	۷,۴	۰,۰۱۹۲	۵۳۱	۷۵	۱۳۹۴
۱,۱E+۰۷	—	۴۷۴	۳۰۶۴۹۰۷	-	-	-	۱۳۰	۷۴	۱۴۲۴۵۱۰۱	-	-	-	۶۰۴	۷۴	۱۳۹۵

رشد سرمایه اجتماعی بخش خصوصی استان خوزستان



بهره وری نهایی جزیی عوامل تولید بخش خصوصی در استان (دیفرانسیل)

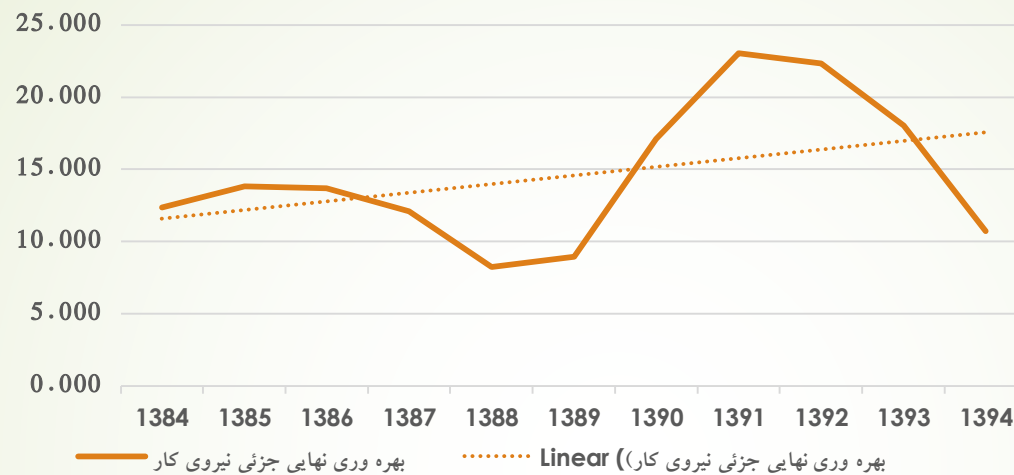
➤ تخمین تابع تولید کل بخش خصوصی استان (نیروی کار، سرمایه، انرژی، سرمایه اجتماعی، م.ر)

➤ دو حالت برای سرمایه اجتماعی

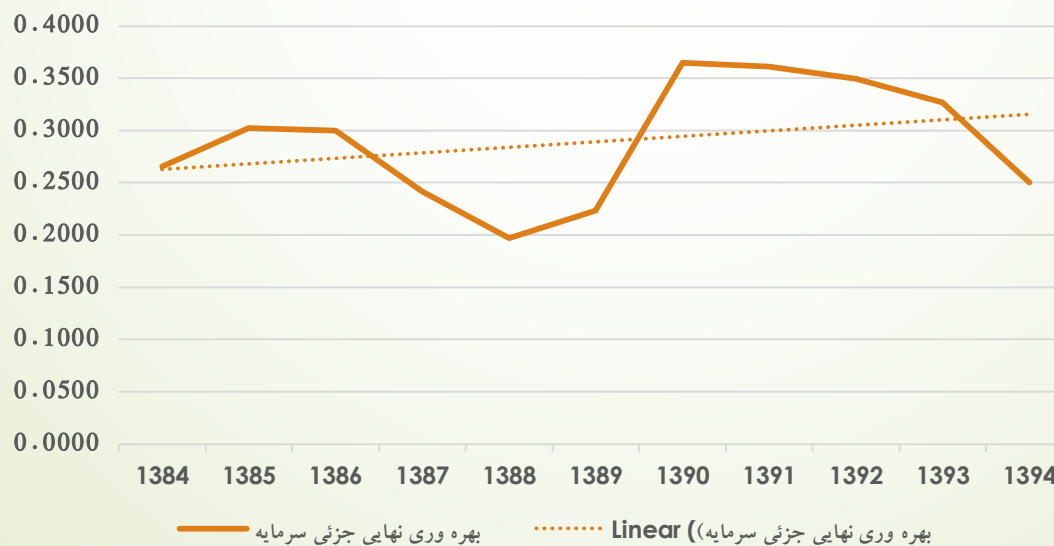
$$\Rightarrow Q = 1.5760L^{0.588407}K^{0.033315}E^{0.431162}R^{0.354273}$$

$$\Rightarrow Q = 2.5747L^{0.506434}K^{0.068621}E^{0.441084}$$

بهره وری نهایی جزئی عوامل تولید بخش خصوصی استان (بدون سرمایه اجتماعی)



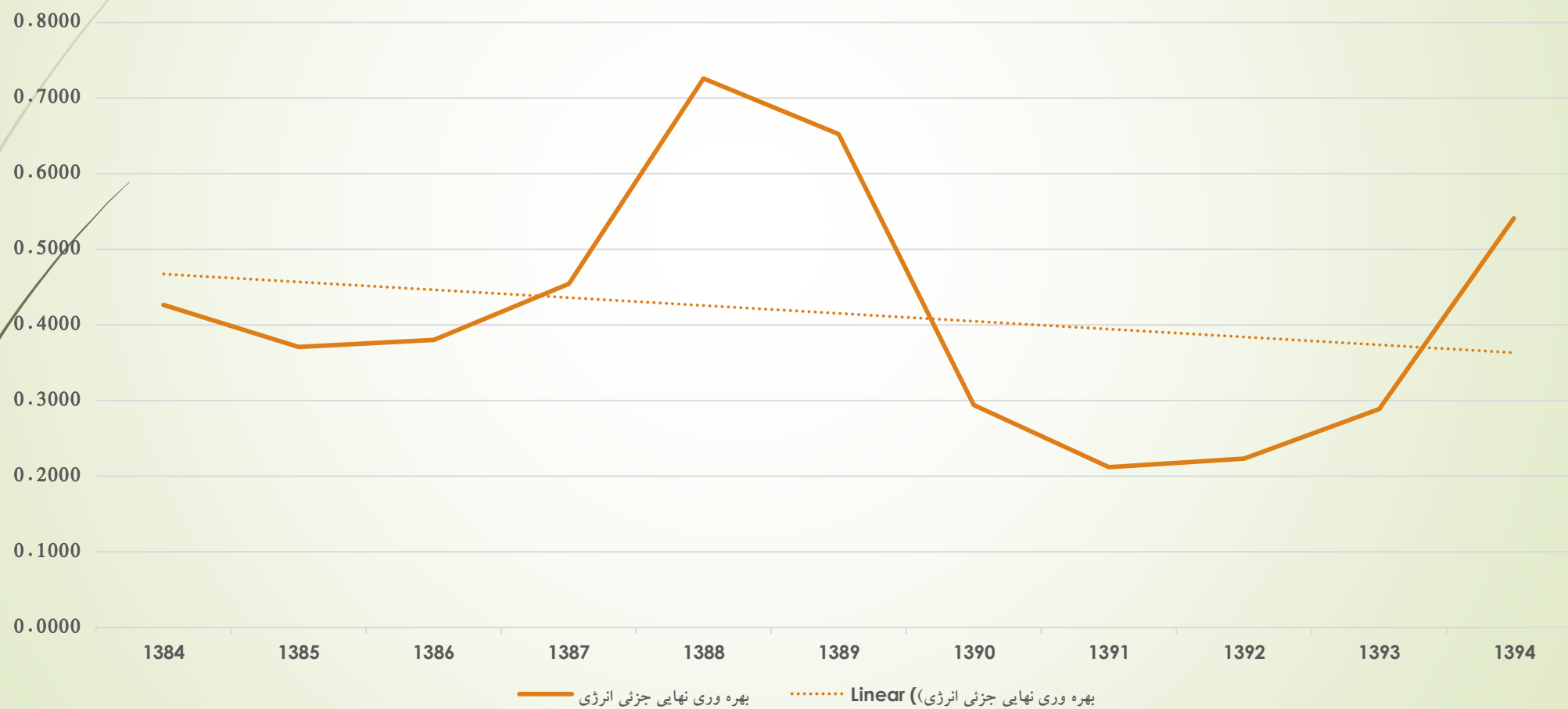
نیروی کار:



سرمایه

بهره وری نهایی جزئی عوامل تولید بخش خصوصی استان (بدون سرمایه اجتماعی)

انرژی



بررسی جامعه شناختی عوامل موثر بر بهره وری از منظر کارکنان دستگاههای اجرایی؛

- بررسی مهمترین عامل تولید: تعیین و دست یابی به اهداف برنامه ریزی شده ارتقای بهره وری بدون شناخت محیط اجتماعی فعالیت انسان و دستگاه اجرایی منجر به آزمون و خطاهای بی حاصل خواهد شد لذا شناخت جزئی و علمی عوامل تولید در دستگاههای اجرایی اجتناب ناپذیر است. لازم است مشخص شود که هر واحد پولی چرا، کجا و چه زمانی باید هزینه شود. در این بخش رفتار ارزشمندترین عامل تولید یعنی نیروی انسانی بر اساس الگوها و نظریه های جامعه شناختی و روان شناسی اجتماعی (فردی و سازمانی) در زمینه فضا و محیط (فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی) بوده است.
- با استفاده از ابزار پرسشنامه، ۷۷ پرسش از کارکنان دستگاه های اجرایی و دریافت ۶۱۷ پاسخ نامه از ۷۵۰ پرسشنامه توزیع شده استنتاجهای آماری انجام شده است؛
- تحلیلهای توصیفی و استنباطی: بررسی ویژگیهای جنس، سن، تاهل، درآمد، وضعیت استخدام، تحصیلات، سوابق اجرایی، سابقه خدمت، قومیت، محل تولد، پست سازمانی،

➤ مولفه های سنجش شده در دستگاهای اجرای استان

- تعلق به شغل (حداقل ۴ و حداکثر ۲۰): بالاترین میزان مربوط به اداره راه و شهرسازی (۱۵/۱۸) و کمترین میزان سازمان میراث فرهنگی (۱۳/۰۹) و سازمان امور مالیاتی (۱۳/۱۰)
- سلامت سازمانی (حداقل ۳ و حداکثر ۱۵): بالاترین میزان مربوط به سازمان جهاد کشاورزی (۹/۲۲) و کمترین میزان مربوط به سازمان امور مالیاتی (۸/۳۳)
- امنیت شغلی (حداقل ۳ و حداکثر ۱۵): بالاترین میزان مربوط به سازمان جهاد کشاورزی (۱۱/۰۴) و کمترین میزان مربوط به سازمان امور مالیاتی (۹/۵۷)
- توانایی کارکنان (حداقل ۳ و حداکثر ۱۵): بالاترین میزان مربوط به فرهنگ و ارشاد اسلامی (۹/۳۶) و کمترین میزان مربوط به سازمان محیط زیست (۶/۸۶)
- بازخورد (حداقل ۴ و حداکثر ۲۰): بالاترین میزان مربوط به آموزش و پرورش (۱۲/۸۱) و کمترین اداره میراث فرهنگی (۹/۶۹)
- اعتبار (حداقل ۴ و حداکثر ۲۰): بالاترین میزان مربوط به آموزش و پرورش (۱۲/۳۷) و کمترین اداره امور مالیاتی (۱۰/۴۴).

- درک و شناخت (حداقل ۴ و حداکثر ۲۰): بالاترین میزان مربوط به اداره تعاون (۱۲/۵۴) و کمترین میزان مربوط به سازمان میراث فرهنگی (۱۰/۱۳)
- حمایت سازمانی (حداقل ۴ و حداکثر ۲۰): بالاترین میزان مربوط به اداره تعاون (۱۳/۶۹) و کمترین میزان مربوط به سازمان محیط زیست (۱۱/۶۸)
- انگیزش کارکنان (حداقل ۴ و حداکثر ۲۰): بالاترین میزان مربوط به اداره تعاون (۱۲/۱۲) و کمترین میزان مربوط به سازمان محیط زیست (۹/۸۴)
- سازگاری کارکنان (حداقل ۲ و حداکثر ۱۰): بالاترین میزان مربوط به اداره آموزش و پرورش (۶/۳۸) و کمترین میزان مربوط به سازمان امور مالیاتی (۵/۱۱)
- سرمایه اجتماعی (حداقل ۲۲ و حداکثر ۱۱۰): میان بالاترین میزان مربوط به اداره آموزش و پرورش (۷۳/۷۷) و کمترین میزان مربوط به سازمان میراث فرهنگی (۶۰/۷۶)

➤ بررسی جامعه شناختی بهره وری دستگاههای اجرایی استان

- میانگین بهره وری دستگاهی: آموزش و پرورش، تعاون و صنعت و معدن، به ترتیب؛ ۷۳/۸۸، ۷۳/۴۵ و ۷۳/۶۰ بیشترین و میراث فرهنگی با میانگین ۶۳/۵۲ کمترین میزان بهره وری (بر اساس سوالات حداقل بهره وری ۲۱ و حداکثر ۱۰۵) و از نظر آماری معنی دارند. لذا بین دستگاهها تفاوت وجود دارد. زیرا:
- تفاوت های مشاهده شده تحصیلات، نوع استخدام، قومیت، جنس، تاهل، محل تولد، در بهره وری دستگاهها از نظر آماری معنادار نیست و تاثیری در بهره وری دستگاهها نداشته است؛
- رابطه بین متغیرهای کنترل و هدف (بهره وری): احساس تعلق (۵۲٪)، سلامت سازمانی (۲۵٪)، امنیت شغلی (۲۹٪)، توانایی (۳۳٪)، درک و شناخت (۵۳٪)، حمایت سازمانی (۴۵٪)، انگیزش (۴۶٪)، بازخورد (۶۸٪)، اعتبار (۶۲٪)، سازگاری (۴۵٪)، سرمایه اجتماعی (۶۲٪).

➤ شناسایی و رتبه‌بندی عوامل پیش برنده و بازدارنده اجتماعی

➤ شناسایی مهم‌ترین عوامل پیش برنده و بازدارنده اجتماعی بر بهره‌وری دستگاهی به روش رگرسیون گام به گام و به ترتیب قدرت توضیح دهنده‌گی هریک به شرح زیر است.

مرحله	مدل	R	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
1	بازخورد	.694	.482	.480
2	سرمایه اجتماعی	.735	.541	.537
3	اعتبار	.755	.570	.565
4	حمایت سازمانی	.766	.587	.581
5	سلامت سازمانی	.773	.597	.590
6	احساس تعلق به شغل	.779	.608	.599

➤ **عوامل پیش برنده اجتماعی در دستگاه: سه مؤلفه؛ بازخورد، سرمایه اجتماعی و اعتماد نسبت به سایر مهم ترند. بازخورد مدیریتی مثبت، روحیه کارمند را تقویت میکند و بازخورد منفی فرد را بی انگیزه میکند. اعتماد (جذب افراد با تعهد حرفه ای بالاتر). سرمایه اجتماعی**

➤ **عوامل بازدارنده اجتماعی در سازمان چهار عامل اصلی: تأکید بیش از حد بر قوانین و مقررات خشک و رسمی، سلسله مراتب انعطاف ناپذیر، نبود آزادی عمل و کنترل بیش از اندازه.**

پیمایش سیاسی عوامل موثر بر بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی؛ ۱۶

- واکاوی درک پاسخگویان پیرامون اثرگذاری متغیرهای سیاسی بر بهره‌وری سازمانی، تعیین قابلیت این عوامل در فرصت آفرینی و یا تهدیدزایی ارتقای بهره‌وری.
- یافته‌های پیمایشی در زمینه جهت (پیش برنده، بازدارنده یا خنثی) و میزان اثرگذاری (طی لیکرت) بر بهره‌وری دستگاهها (مدیران و کارشناسان):
- ناپایداری سیاسی (۵)، موقعیت ژئوپلیتیک استان (۵)، فرهنگ سیاسی (۶)، دسترسی آزاد به اطلاعات (۴)، گرایش غالب ایدئولوژیک دستگاه (۳)، توانایی تنظیمی دستگاه (۳)، تفویض اختیار مدیران و کارکنان (۳)، سیاست‌زدگی ساختار و فرایند سازمانی (۲)، توانمندی استخراجی دستگاه (۴)، تاثیر چرخه‌های انتخاباتی (۳)، جهت‌گیری سیاست خارجی (۵)، جامعه مدنی نهادینه و توسعه یافته (۲)، اثرپذیری دستگاه از افکار عمومی و رسانه (۳)، تاثیرگذاری گروههای ذی نفوذ (۵)،

— **دست‌رسی اطلاعات:** دسترسی آسان، شفاف و سریع به تمام قوانین و مقررات، آیین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی و دسترسی به مفاد تفصیلی سیاست‌ها، راهبردها و تصمیم‌های سازمانی، (شهروندان، کارکنان)، اعطای مجوز در سازمان و تصمیم درباره معاملات، مناقصات و مزایده سازمانی؛

— **گرایش ایدئولوژیک در نظام دستگاه:** باور به مداخله موثر دولت در بازار، باز توزیع ثروت و باور به الزام دولت به عرضه خدمات اجتماعی و رفاهی گسترده، باور به ضرورت پیروی قوانین، مقررات و مصوبات سازمان، تعریف مسیر ارتقاء شغلی کارکنان سازمان و انتصاب و ارتقای مدیران سازمان بر اساس معیارهای ایدئولوژیک نظام سیاسی،

— **توانمندی تنظیمی دستگاه:** وضع قوانین و مقررات و تدوین و اتخاذ سیاست‌ها، راهبردها و تصمیم‌های شفاف، پایدار، پویا، هماهنگ با منافع عمومی در سطوح ملی، استانی و سازمانی؛ اجرای موثر قوانین و مقررات در تمام سطوح؛ مقابله قاطع با قانون‌گریزی مدیران و کارکنان، تغییر قوانین و مقررات، سیاست‌ها با تغییرات و نیازهای جدید در تمام سطوح.

— **سیاست‌زدگی ساختار و فرآیند سازمانی:** تقدم مبارزه رقابت سیاسی مدیران و تصمیم‌گیرندگان بجای تخصصی و کارشناسی سیاست‌ها و تصمیم‌های سازمانی؛ تقدم چانه‌زنی و بده‌وبستان شخصی، گروهی و سیاسی بر چارچوب‌های قانونی؛ گرایش مدیران، تصمیم‌گیرندگان و کارکنان به ائتلاف‌سازی برای تنظیم مقررات، سیاست‌ها و تصمیم‌های سازمانی؛ تأثیرپذیری مقررات، سیاست‌ها، راهبردها و تصمیم‌های سازمانی از تغییرات سیاسی و جابجایی مقامات سیاسی در سطوح ملی، استانی و سازمانی.

— توانمندی استخراجی دستگاه: توانمندی حکومت و سازمان در استخدام و به‌کارگیری نیروی انسانی شایسته؛ مهارت‌گرایی در ارتقای کارکنان و انتصاب مدیران سازمانی، دسترسی سازمان به علوم و دانش کاربردی و فناوری‌ها، دسترسی آسان، گسترده و کم‌هزینه سازمان به منابع مالی داخلی، توانمندی جلب پشتیبانی، مشارکت و اعتماد عمومی به سازمان.

— جامعه مدنی نهادینه و توسعه یافته: وجود احزاب سیاسی سازمان‌یافته، پایدار و دارای برنامه حزبی منسجم؛ وجود انجمن‌ها و اتحادیه‌های صنفی و حرفه‌ای و انجمن‌ها و سازمان‌های مردم‌نهاد سازمان یافته، پایدار و تاثیرگذار وجود مطبوعات آزاد و مستقل؛ شبکه‌های اجتماعی فعال در قلمرو موضوعات سیاسی؛

— گروه‌های ذی نفوذ: تاثیرگذاری گروه‌بندی‌های حرفه‌ای، صنفی، بازرگانی، مالی، مذهبی، فرهنگی، اجتماعی و قومی بر وضع و اجرا قوانین و مقررات، تدوین و اتخاذ سیاست‌ها، راهبردها و تصمیم‌ها، شکل‌دهی به دستورکارهای سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و تعیین اولویت‌های قانونگذاری، سیاستگذاری و راهبرد در سطوح ملی، استانی و سازمانی.

تأثیر متغیرهای سیاسی بر بهره‌وری سازمانی

➡ ناپایداری سیاسی: دامنه جهت اثر ناپایداری سیاسی بر بهره‌وری دستگاهی بین (۵ تا ۱۵) است. بالاترین میانگین مربوط به اداره کل صنعت، معدن با ۱۲/۹۶ و کمترین میانگین اداره کل میراث فرهنگی ۹/۸۶ می‌باشد. دامنه میزان اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۵ تا ۲۵)، بالاترین میانگین مربوط به اداره کل تعاون، کار با ۱۸/۶۸ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی با مقدار ۱۵/۵۷ می‌باشد.

➤ **موقعیت ژئوپلیتیک استان:** دامنه جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۵ تا ۱۵) بالاترین میانگین مربوط به اداره کل حفاظت محیط زیست با ۱۰/۲۶ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل جهاد کشاورزی با مقدار ۷/۷۵ می‌باشد. دامنه میزان اثر موقعیت ژئوپلیتیک استان خوزستان بر بهره‌وری دستگاهی بین (۵ تا ۲۵) بالاترین میانگین مربوط به اداره کل جهاد کشاورزی با ۱۹/۰۶ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی با مقدار ۱۵/۰۷ می‌باشد.

➤ **فرهنگ سیاسی:** جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۵ تا ۱۵) بالاترین میانگین مربوط به اداره کل راه و شهرسازی با ۷/۸۱ و کمترین مربوط به اداره کل صنعت، معدن با مقدار ۶/۲۶ می‌باشد. دامنه اثر فرهنگ سیاسی بین (۶ تا ۳۰) و بالاترین میانگین اثر مربوط به اداره کل صنعت، معدن با ۲۴/۰۳ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی با مقدار ۱۷/۸۳ می‌باشد.

➤ سطح دسترسی به اطلاعات: دامنه جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۴ تا ۱۲) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل حفاظت محیط زیست با ۶/۰۹ و کمترین میانگین مربوط به اداره فرهنگ و ارشاد با مقدار ۴/۹۱ می‌باشد. دامنه میزان اثر دسترسی به اطلاعات استان بر بهره‌وری دستگاهی بین (۴ تا ۲۰) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل صنعت، معدن با ۱۶/۳۱ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی با مقدار ۱۲/۶۷ می‌باشد.

➤ گرایش غالب ایدئولوژیک دستگاه: دامنه جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۳ تا ۹) مربوط به اداره کل حفاظت محیط زیست ۵/۱۶ کمترین مربوط به اداره کل صنعت، معدن با مقدار ۳/۸۱ می‌باشد. دامنه میزان اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۳ تا ۱۵) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل صنعت، معدن با ۱۲/۶۴ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی ۹/۲۱ می‌باشد.

➤ توانمندی تنظیمی دستگاه: دامنه جهت اثر توانمندی تنظیمی بر بهره‌وری دستگاهی بین (۳ تا ۹) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل راه و شهرسازی ۴/۶۳ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل صنعت، معدن ۳/۵۵ می‌باشد. دامنه میزان اثر توانمندی تنظیمی بر بهره‌وری دستگاهی بین (۳ تا ۱۵) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل صنعت، معدن با مقدار ۱۲/۲۷ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل راه و شهرسازی ۹/۴۲ می‌باشد.

➤ فساد پذیری: دامنه جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۴ تا ۱۲) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل جهاد کشاورزی ۱۰/۶۵ و کمترین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی ۸ می‌باشد. دامنه میزان اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۳ تا ۱۵) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل امور مالیاتی ۱۵/۷۸ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی ۱۱/۵۴ می‌باشد.

➤ سیاست زندگی ساختار و فرایند سازمانی: دامنه جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۲ تا ۶) و بالاترین میانگین مربوط به اداره تعاون، کار به میزان ۵/۲۴ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی ۳/۶۱ می‌باشد. دامنه میزان اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۲ تا ۶) و بالاترین میانگین مربوط به اداره تعاون، کار با مقدار ۷/۷ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی ۵/۴۴ می‌باشد.

➤ توانمندی استخراجی دستگاه: دامنه جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۴ تا ۱۲) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل راه و شهرسازی به میزان ۶/۶۴ و کمترین میانگین مربوط به اداره فرهنگ و ارشاد ۴/۹۶ می‌باشد. دامنه میزان اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۴ تا ۲۰) و بالاترین میانگین مربوط به اداره فرهنگ و ارشاد ۱۶/۱۷ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی ۱۲/۸۲ است.

➤ چرخه های انتخاباتی: دامنه جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۳ تا ۹) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل حفاظت محیط زیست ۶/۴۵ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل تعاون ۴/۸۳ می‌باشد. دامنه میزان اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۳ تا ۱۵) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل جهاد کشاورزی با مقدار ۱۱/۰۲ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی ۸/۵۱ می‌باشد.

➤ جهت گیری سیاست خارجی: دامنه جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۵ تا ۱۵) بالاترین میانگین مربوط به اداره کل تعاون ۹/۷۱ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی ۷/۷۶ می‌باشد. دامنه میزان اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۵ تا ۲۵) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل صنعت و معدن ۱۸/۹۷ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل میراث فرهنگی ۱۴/۸۴ است.

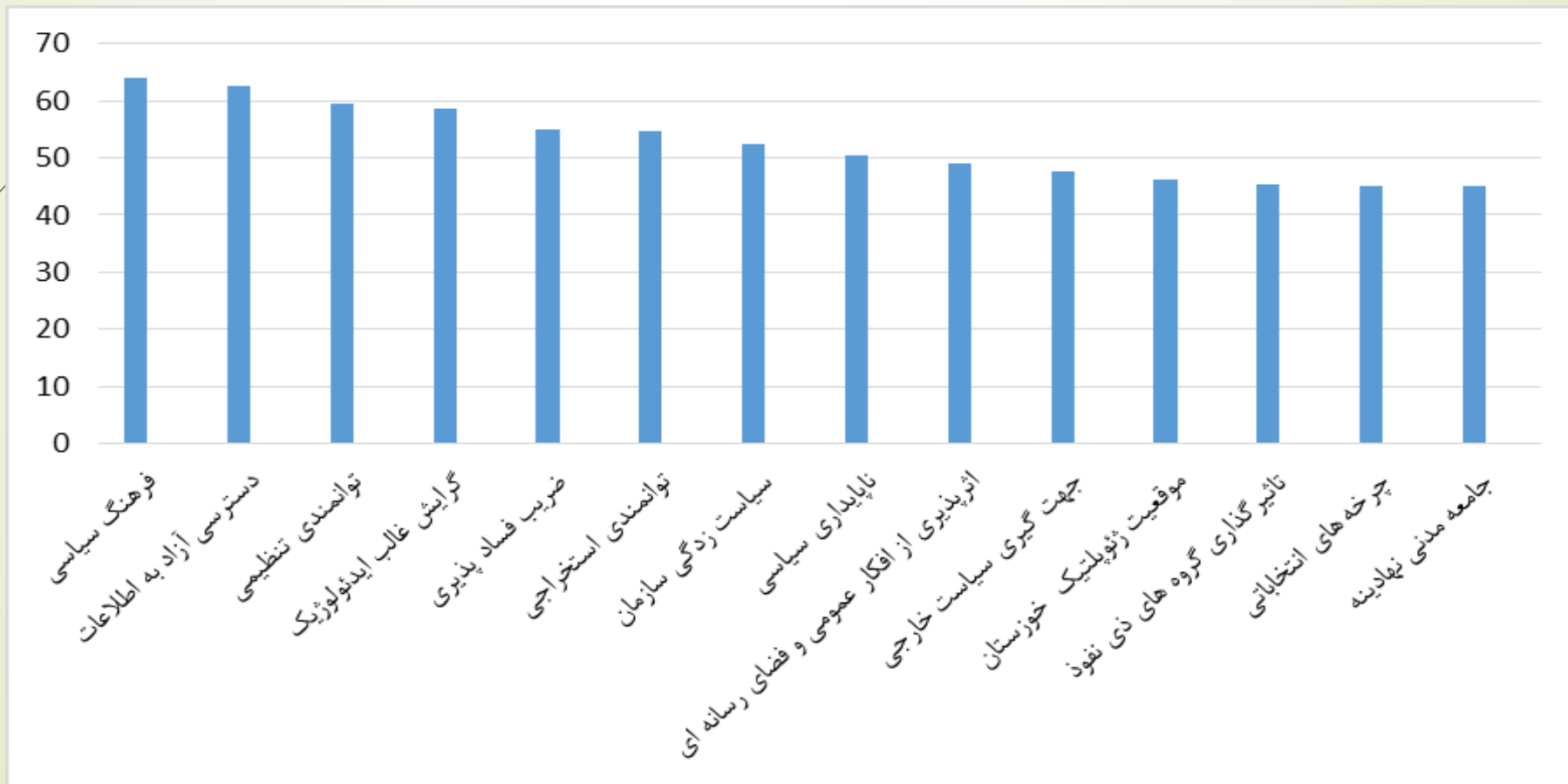
جامعه مدنی نهادینه و توسعه یافته: دامنه جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۲ تا ۶) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل راه و شهرسازی ۳/۴۷ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل صنعت و معدن ۲/۷۶ می‌باشد. دامنه میزان اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۲ تا ۱۰) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل صنعت و معدن ۸/۱۳ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل راه و شهرسازی ۵/۳۷ می‌باشد.

اثربخشی دستگاه از افکار عمومی و رسانه: دامنه بالاترین میانگین جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۳ تا ۹) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۵/۰۷ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل صنعت و معدن ۴/۱۵ می‌باشد. میانگین میزان اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۳ تا ۱۵) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی ۱۰/۹۲ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل راه و شهرسازی ۸/۰۴ است.

➤ گروههای ذی نفوذ: دامنه جهت اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۵ تا ۱۵)، بالاترین میانگین مربوط به اداره کل جهاد کشاورزی ۱۰/۰۲ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل آموزش و پرورش ۷/۴۹ می‌باشد. دامنه میزان اثر بر بهره‌وری دستگاهی بین (۵ تا ۲۵) و بالاترین میانگین مربوط به اداره کل تعاون، کار با مقدار ۱۹/۷۳ و کمترین میانگین مربوط به اداره کل راه و شهرسازی ۱۴/۶۸ می‌باشد.

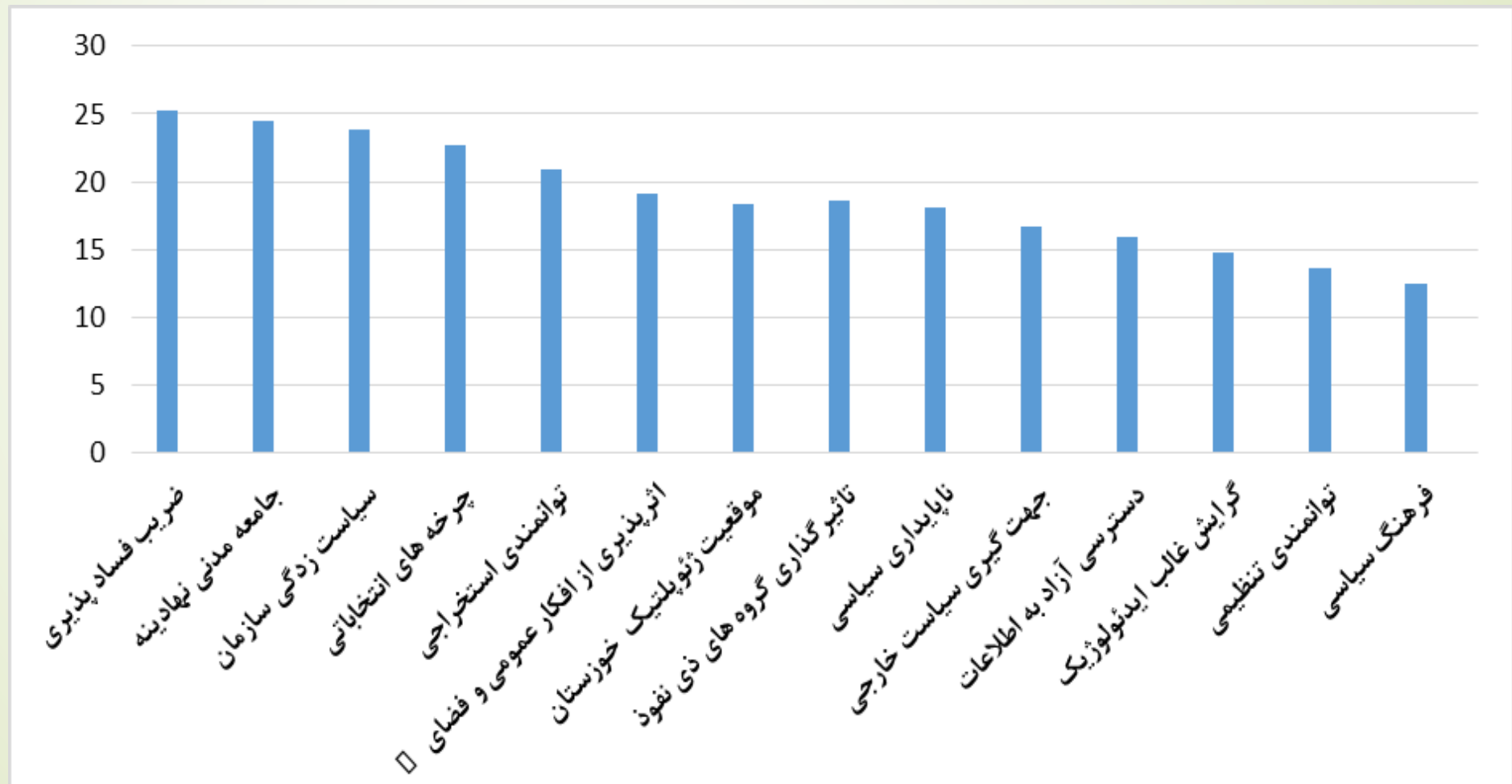
➤ **رتبه‌بندی متغیرهای سیاسی بر اثر بهره‌وری سازمانی از نگاه پاسخگویان**

➤ **بین ۴۵ درصد تا ۶۴ درصد پاسخگویان اثرگذاری متغیرهای سیاسی بر بهره‌وری سازمانی را زیاد و خیلی زیاد ارزیابی کرده‌اند.**



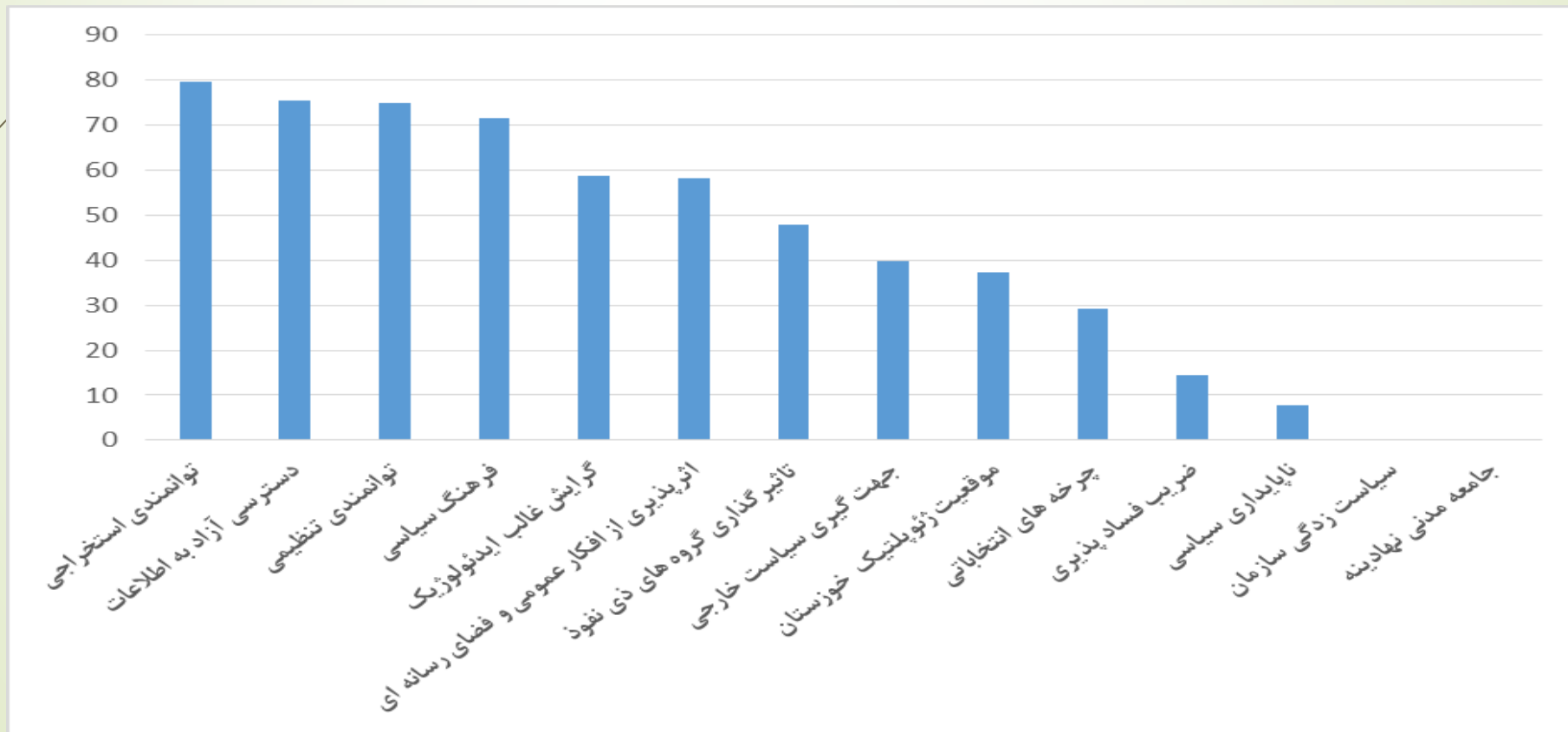
رتبه‌بندی متغیرهای سیاسی کم‌اثر بر بهره‌وری سازمانی از نگاه پاسخگویان

بین حدود ۴ تا ۲۵ درصد آن را کم یا خیلی کم ارزیابی کردند. رتبه‌بندی آنها به شرح زیر است:

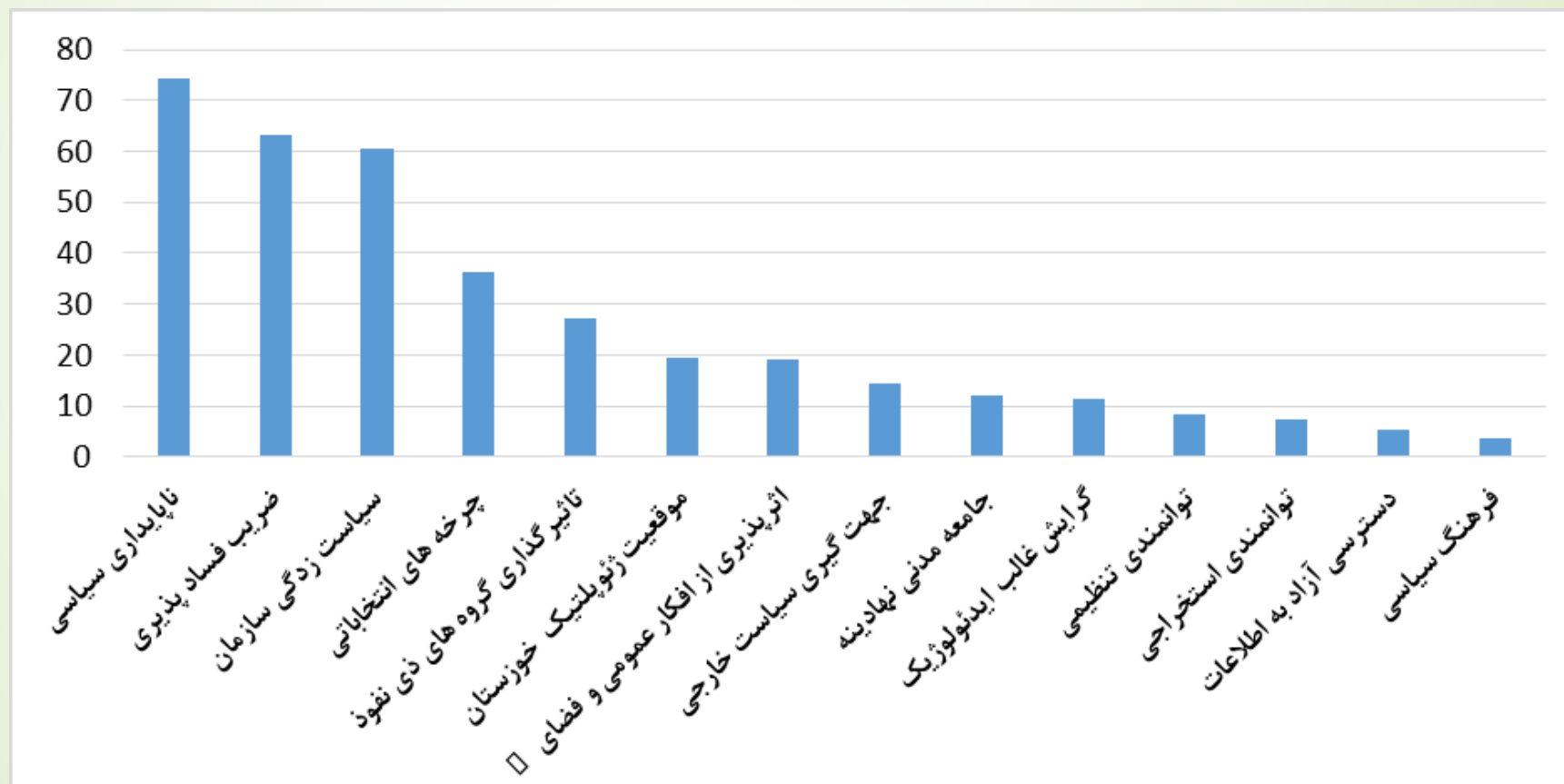


رتبه‌بندی متغیرهای سیاسی اثرگذار پیش برنده ارتقای بهره‌وری سازمانی

شناسایی متغیرهای سیاسی به مثابه برخی از عوامل محیطی یا برون سازمانی (فرصت‌ها یا تهدیدات) اثرگذار بر بهره‌وری دستگاهها (عوامل غیراقتصادی)، علاوه بر میزان اثرگذاری متغیرهای سیاسی چهارده گانه، جهت اثرگذاری متغیرها بر بهره‌وری نیز بررسی شده است.



رتبه‌بندی متغیرهای سیاسی اثرگذار بازدارنده ارتقای بهره‌وری سازمانی



متغیرهای سیاسی اثر گذار فرصت ساز، تهدید آفرین و بینابین

➤ متغیرهای سیاسی فرصت ساز: شش متغیر توانمندی استخراجی نظام حکومت و سازمانی (۷۹،۸٪ موافق)، سطح دسترسی آزاد به اطلاعات یا شفافیت سازمانی (۷۵،۶٪ موافق)، توانمندی تنظیمی دستگاه با ۷۵ درصد موافق، فرهنگ سیاسی با ۷۱،۷ درصد موافق (حکمرانی خوب)، گرایش غالب ایدئولوژیک در دستگاه با ۵۸،۷ درصد موافق، اثرپذیری دستگاه از افکار عمومی و فضای رسانه‌ای با ۵۸،۱ درصد موافق.

➤ متغیرهای سیاسی تهدید آفرین: سه متغیر ناپایداری سیاسی با ۷۴،۴ درصد موافق، ضریب فسادپذیری با ۶۳،۳ درصد موافق و سیاست زدگی ساختار و فرایند سازمانی با ۶۰،۶ درصد موافق

➤ متغیرهای سیاسی بینابین: هفت متغیر جامعه مدنی نهادینه و توسعه یافته، گرایش غالب ایدئولوژیک سازمانی، اثرپذیری دستگاه از افکار عمومی و فضای رسانه‌ای، تاثیرگذاری گروه‌های ذی نفوذ، جهت‌گیری سیاست خارجی، موقعیت ژئوپلیتیک استان خوزستان، چرخه‌های انتخاباتی.

سپاس

از توبه شما