

بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل کوپمن (مورد

مطالعه: گروه صنعتی ایران خودرو)

امیرحسین امیرخانی^۱، حمید اکبری^۲

گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

گروه مدیریت دولتی، مرکز تحصیلات تکمیلی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۸

The Effective Factors on Improving Human Resource Productivity based on Kopman Model (Case study: Iran Khodro Industrial Group)Amir hossein amirkhani¹, hamid akbari²

Department of Public Administration, Faculty of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Department of Administration, Payame Noor University, High Education Center, Tehran, Iran.

Received: (24/05/2022)

Accepted: (29/06/2022)

چکیده

Abstract:

In the present study, considering the importance and position of human resources, the factors affecting the improvement of human resources productivity in the form of organizational factors of Kopman model have been examined. The following 6 hypotheses were tested: between employee participation in setting career goals and improving productivity There is a significant relationship between human resources, correct selection and selection of employees and improving the productivity of human resources, there is a significant relationship between the service compensation system and improving the productivity of human resources, there is a significant relationship between organizational leadership methods and improving human productivity. There is a significant relationship between organizational structure and improving the productivity of human resources, there is a significant relationship between educational planning and improving the productivity of human resources. The present study is applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of implementation method. The statistical population was the employees and managers of Iran Khodro Industrial Group. Using a Morgan table, the sample size of 196 people was randomly selected and measured by distributing a questionnaire. The results were analyzed by Spearman correlation coefficient and regression and Yuman-Whitney test and Friedman test. Based on the results, there is a significant relationship between all organizational factors (including participation, proper selection of employees, payment system, leadership methods, organizational structure and training programs) with human resource productivity, which has the greatest impact on employee productivity.

Key words: Productivity, Human Resource, Participation, Empowerment, Motivation, Iran Khodro.

در تحقیق حاضر با توجه به اهمیت و جایگاه نیروی انسانی، عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در قالب عوامل سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است که ۶ فرضیه زیر مورد آزمون قرار گرفت: بین مشارکت کارکنان در تعیین اهداف شغلی و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد، انتخاب و گزینش صحیح کارکنان و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد، بین سیستم جبران خدمات و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد، بین شیوه‌های رهبری سازمان و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد، بین ساختار سازمانی و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد، بین برنامه ریزی آموزشی و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی همبستگی است. جامعه آماری مورد بررسی کارکنان و مدیران گروه صنعتی ایران خودرو بوده که با بهره‌گیری از جدول مورگان حجم نمونه ۱۹۶ نفر به صورت تصادفی انتخاب شد و از طریق توزیع پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفت. تجزیه و تحلیل نتایج از طریق ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون و آزمون یومان-ویتنی و آزمون فریدمن انجام شد. بر اساس نتایج حاصله ارتباط معناداری میان کلیه عوامل سازمانی شامل مشارکت، گزینش صحیح کارکنان، سیستم پرداخت، شیوه‌های رهبری، ساختار سازمانی و برنامه‌های آموزشی) با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که بیشترین تاثیر را مشارکت کارکنان بر بهره‌وری داشته است.

واژه های کلیدی: بهره‌وری، ارتقاء، مشارکت، توانمندسازی، انگیزش.

مقدمه

یکی از هدف‌های مهم هر سازمان بالا بردن کیفیت است که در شرایط رقابتی امروز، سازمان‌ها باید آن را با افزایش بهره‌وری مدنظر قرار دهند. تغییر در بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر عظیمی بر بسیاری از پدیده‌های اقتصادی و اجتماعی مانند رشد سریع اقتصادی، سطح زندگی، بهبود در موازنه پرداخت‌ها، کنترل تورم و حتی مقدار و کیفیت اوقات فراغت دارد. امروزه افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشور است، طوری که بسیاری از کشورها عمده برنامه‌های توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند (طالب زاده، ۱۳۹۵: ۲). به علت اهمیت بالای بهره‌وری در فرایند توسعه سازمان‌ها و کشورها، تحقیقات متعددی در زمینه عوامل مؤثر بر بهره‌وری صورت گرفته و همگی تأکید دارند که نیروی انسانی دارای بیش‌ترین بعد در مجموعه عوامل مؤثر بر بهره‌وری است (آرمسترانگ و براون^۱، ۲۰۱۹: ۲۲).

با توجه به این که منابع و امکانات محدودی در اختیار سازمان است و بسیاری از منابع تجدید ناپذیر و کمیاب هستند یا شکل‌گیری مجدد آنها سال‌های زیادی می‌طلبد، طوری که فراهم کردن این منابع به صرف هزینه زیاد نیاز دارد و همچنین افزایش جمعیت و در پی آن افزایش مصرف و تولید، روز به روز بر محدودیت منابع می‌افزاید (نوری، ۱۳۹۶: ۳). از این رو، مکان ارضای نیازهای نامحدود با تکیه بر چنین منابع و امکاناتی هرگز میسر نیست. بنابراین، تنها راه منطقی و امکان‌پذیر، کسب حداکثر بازدهی و فایده از حداقل منابع می‌باشد و این نکته در مسئله بهره‌وری مستتر است و توجه به آن می‌تواند به نفع خود سازمان و جامعه‌ای باشد که سازمان در آن قرار دارد (حیدری و همکاران، ۲۰۲۱، ۱۴۰-۱۳۹).

تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان‌های اقتصادی و واحدهای تولیدی و صنعتی و مؤسسات خدماتی می‌باشد (مسعودی و شکرریز، ۱۳۹۴: ۴). از سوی دیگر، بهبود بهره‌وری یکی از مهم‌ترین راهکارهای توسعه اقتصادی، اجتماعی است. بهبود بهره‌وری می‌تواند اصلاح و بهبود فرآیندها، بهبود روابط کاری، اصلاح رفتارهای فردی و گروهی، افزایش انگیزه کاری، افزایش کیفیت زندگی، افزایش سطح رفاه، افزایش اشتغال، افزایش سطح حقوق و دستمزد (به دلیل بهبود تولید و سود در سازمان) را در پی داشته باشد. هنگامی که کشورهای جهان، اعم از توسعه نیافته، در حال توسعه و یا توسعه یافته از مشکلات اقتصادی نظیر تورم، رکودی یا کساد اقتصادی آسیب می‌بینند، به اهمیت بهبود بهره‌وری پی می‌برند (رن^۲، ۲۰۲۰).

برای ارتقای بهره‌وری باید قبل از هر چیز عوامل مؤثر بر بهره‌وری را به خوبی شناخت. عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان در قالب تحصیلات، آموزش، تجارب نیروی کار، کیفیت مدیریتی، سرمایه‌گذاری در تجهیزات، تکنولوژی و محیط اجتماعی دسته‌بندی کرد (آقایی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۹). گاه به جای واژه بهره‌وری از کلمات زیر استفاده می‌شود. هر چند که این کلمات دقیقاً معادل تعاریف بهره‌وری نیستند، لیکن جهت شناخت جنبه‌های متفاوت بهره‌وری به کار می‌آیند (ماکه و جناری^۳، ۲۰۱۹):

الف) کارایی: نسبت بازده واقعی به دست آمده به بازدهی استاندارد و تعیین شده (مورد انتظار) کارایی یا راندمان است، یا در واقع نسبت مقدار کاری که انجام می‌شود به مقدار کاری که باید انجام شود.

1. Armstrong & Brown

2. Ren

3. Macke & Genari

ب) اثربخشی: اثربخشی عبارت از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده می‌باشد. به عبارت دیگر، اثربخشی نشان می‌دهد که تا چه میزان از تلاش‌های انجام شده نتایج مورد نظر حاصل شده است.

ج) بهره‌وری: بهره‌وری یک مفهوم است که ارتباط بین محصول تولید شده (خدمات ارائه شده) را با عوامل بکار رفته در تولید آن محصول (خدمات) بیان می‌کند.

بنابراین، با توجه به مطالب بالا می‌توان گفت:

بهره‌وری = اثربخشی + کارایی

بهره‌وری = اجرای کارهای درست + اجرای درست کارها

همچنین می‌توان به تعریف ارائه شده توسط موسسه بهره‌وری اروپا اشاره کنیم که عبارت است از: بهره‌وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است. یک فرهنگ است که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای یک زندگی بهتر و متعالی است (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰). مطالعات انجام شده بر روی مهارت‌های رهبری و مدیریتی حاکی از این است که فعالیت‌های مرتبط با توانمندسازی کارکنان جزء اصلی فعالیت‌های اثربخش مدیریتی و سازمانی است. توانمندسازی در سازمان‌ها به عنوان ابزاری است که موجب تسهیل در ایجاد رفتار انگیزشی و رفتاری شناخته شده است که موجب افزایش بهره‌وری می‌گردد.

پیشینه پژوهش

حسنعلی پور (۱۴۰۰) به روش کتابخانه‌ای و با مطالعه روی پژوهش‌های پیشین صورت گرفته، به بحث و تحقیق راجع به مفهوم بهره‌وری، اجزای اصلی بهره‌وری، بهره‌وری نیروی انسانی، بهره‌وری نیروهای دانشگر، سنجش و اندازه‌گیری بهره‌وری، عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته شده است. نتایج حاصل نشان می‌دهد عواملی چون حقوق و مزایا، پاداش، تناسب بین مهارت‌ها و علائق فردی، سبک مدیریت، تسهیلات اجتماعی فرهنگی بهداشتی در محیط، امنیت و رضایت شغلی، تناسب شغل با شاغل، عدم موازی کاری در شغل و آموزش و سنجش عملکرد و... در بهبود و افزایش بهره‌وری کارکنان مؤثر می‌باشد.

مولایی و همکاران (۱۳۹۹) به دنبال شناخت عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری در سازمان می‌باشند. در این فرا تحلیل تعداد ۳۰ پژوهش مربوط به عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی گردآوری و بررسی شدند که در نهایت ۱۷ پژوهش انتخاب و فرا تحلیل بر روی آن‌ها انجام شد. ابزار پژوهش چک لیست فرا تحلیل است. بر اساس نتایج به دست آمده در این پژوهش، اندازه اثر ۰/۷۶ بود که از بین عوامل شناسایی شده مشاوره شغلی و عوامل درون سازمانی به ترتیب با اندازه اثرهای ۰/۵۳ و ۰/۵۲ دارای بیشترین میزان اثر بودند.

قره‌داغی و همکاران (۱۳۹۸) به شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر اجرای خط‌مشی عمومی با هدف دستیابی به الگوی اجرای مشارکت کارکنان جهت ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در شهرداری‌ها پرداخته‌اند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته استفاده شده است که با استفاده از نتایج دلفی طراحی گردیده است. داده‌های مورد نیاز پژوهش از بین ۲۲۳ نفر از شهرداران و مدیران شمال غرب کشور به روش خوشه‌ای انتخاب گردید. طبق یافته‌های پژوهش، مؤلفه‌های رفتاری مجریان و تخصص و مهارت مجریان، ساختاری، مدیریتی و اجرایی، فرهنگی، گروهی، اقتصادی محیطی، حقوقی در مشارکت کارکنان در اجرای خط‌مشی عمومی اهمیت بیشتری دارند.

عرفای جمشیدی و همکاران (۱۳۹۸) به دنبال تبیین مدل یادگیری سازمانی کارکنان بر اساس ارتقای بهره‌وری و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز تبریز هستند. جامعه آماری شامل کارکنان دانشگاه پیام نور مرکز تبریز و ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه می‌باشد. آمار توصیفی با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون

امیرحسین امیرخانی و حمسد اکبری: بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل کوپمن (مورد مطالعه: گروه صنعتی ایران خودرو)

فرضیه‌های پژوهش و مدل ارائه شده از طریق معادلات ساختاری با حداقل مربعات جزئی آزمایش شد. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که یادگیری سازمانی بر بهره‌وری تأثیر مثبت و معنادار دارد و بر فرسودگی شغلی تأثیر معکوسی و معنادار دارد.

قاسمی و همکاران (۱۳۹۶) عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در قالب عوامل سازمانی مدل کوپمن را بررسی می‌کنند. جامعه آماری مورد بررسی کارکنان شعب بانک صادرات استان سیستان و بلوچستان به تعداد ۳۰۰ نفر بوده که با بهره‌گیری از جدول مورگان تعداد نمونه ۶۹۶ نفر تعیین و به صورت تصادفی انتخاب شده و از طریق توزیع پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفته‌اند. بر اساس نتایج حاصله ارتباط معناداری میان کلیه عوامل سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که بیشترین تأثیر را مشارکت کارکنان بر بهره‌وری داشته است.

خدابخش زاده و همکاران (۱۳۹۴) برخی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی و راهکارهای مدیریتی آن در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم را بررسی می‌کنند. نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که در میان پنج مولفه مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی، عوامل مربوط به شیوه و سبک رهبری بیشترین اهمیت را و عوامل مربوط به محیط و فضای فیزیکی کمترین اهمیت را در ارتقای بهره‌وری مدیران و کارکنان داشت. در این رده بندی، توانمندسازی کارمندان، عوامل فردی، سیستم‌های پاداش و عوامل مربوط به فرهنگ سازمانی در رده‌های دوم تا چهارم قرار داشتند.

حیدری و همکاران^{۱۱} (۲۰۲۱) عوامل مؤثر بهره‌وری سرمایه انسانی را از طریق مدل سازی ساختاری تفسیری در اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بررسی می‌کنند. بر اساس یافته‌های تحقیق، ۵۹ شاخص مؤثر در هفت بعد اصلی شناسایی شدند که در بهبود بهره‌وری سرمایه انسانی نقش دارند. عوامل انگیزشی، فرهنگ سازمانی و محیط کار، ارتباط مدیران و کارکنان به همراه عوامل فردی، کیفیت نیروی کار و در نهایت عامل فناوری در پنج سطح مدل مشخص شد. در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که مدیران در سازمان‌های ورزشی باید به عامل فناوری توجه کنند که به عنوان پایه و اساس بهبود بهره‌وری کارکنان شناخته شده‌اند و سپس زمینه را برای بهره‌گیری از ابعاد دیگر در سطوح بالاتر فراهم نمایند.

موخانوا و توتابایوف^{۱۲} (۲۰۲۰) به تعیین مسیر بهبود مدیریت منابع انسانی به عنوان عنصری از مدیریت عملیاتی در سازمان مراقبت‌های اولیه بهداشتی وزارت بهداشت جمهوری قزاقستان می‌پردازد. نتایج تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که رویکردهای کارکنان محور مانند محاسبه تعداد کارکنان مورد نیاز یا ایجاد فرمول‌ها و الگوریتم‌ها، تنها راه حل‌های جزئی هستند. راه حل‌های جامع‌تری نیاز است که بر مدیریت منابع انسانی چند عامل مؤثر متمرکز شود. به منظور استفاده مؤثر از منابع انسانی، سازمان‌های بهداشتی باید رویکرد سیستمی را گسترش دهند که شرایط سازمانی و سازمانی را در نظر می‌گیرد.

بون و همکاران^{۱۳} (۲۰۱۹) یک مرور سیستماتیک از مطالعات تجربی بر روی ۵۱۶ سیستم منابع انسانی ارائه دادند که توسعه تحقیقات سیستم‌های منابع انسانی را در طول زمان تجزیه و تحلیل و روندهای مهم را شناسایی می‌کنند. یافته‌ها نشان می‌دهد که مفهوم سازی و اندازه‌گیری گسترده سیستم‌های منابع انسانی و عدم وضوح سیستم‌های منابع انسانی در سطوح مختلف، پیشرفت تحقیقات را با مشکل مواجه کرده است. در نهایت، این نویسندگان پیشنهادت کاربردی در مورد چگونگی پیشبرد تحقیقات سیستم‌های منابع انسانی به سوی وضوح مفهومی و ایجاد پالایش ارائه می‌دهند.

جمار و همکاران^{۱۴} (۲۰۱۹) به تجزیه و تحلیل نتایج پیاده سازی بهبود مستمر مدیریت منابع انسانی در کشور کوبا می‌پردازند که امکان افزایش کیفیت خدمات را فراهم می‌آورد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که ۵۵ مورد از موارد

شناسایی شده با استفاده از مدل سرکوال، نقص کیفیت مرتبط با فرایندهای مدیریت منابع انسانی مانند مهارت‌ها و سازماندهی کار را نشان می‌دهد. برای نظارت بر این مشکلات، اهداف و شاخص‌ها از طریق جدول فرماندهی یکپارچه و همچنین برنامه‌ای از اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه ارائه شده است.

یما و همکاران^[۱] (۲۰۱۹) میزان استفاده سازمان‌ها از منابع انسانی برای افزایش اشتغال پایدار را از دیدگاه کارفرما بررسی می‌کنند. در مجموع، ۳۱۲ مالک یا مدیر منابع انسانی (میزان پاسخ ۱۳٪) پرسشنامه را پر کردند. یافته‌ها نشان داد که اکثر سازمان‌ها طیف وسیعی از شیوه‌های منابع انسانی را برای بهبود سلامت، انگیزه و مهارت و دانش کارکنان خود اجرا کرده‌اند. اثربخشی درک شده از این شیوه‌ها بستگی به تعداد شیوه‌های منابع انسانی اجرا شده، استفاده و مشارکت کارکنان در طراحی این شیوه‌ها دارد. اجرای شیوه‌های منابع انسانی نیز با رضایت بیشتر از قابلیت استخدام فعلی کارکنان و افزایش بهره‌وری سازمان مرتبط بود.

کوهی و همکاران^[۲] (۲۰۱۷) عواملی که بر بهبود و توسعه مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد را بررسی می‌کنند. روش تحقیق این پژوهش کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان و مدیران بانک پارسیان بود. با توجه به گستردگی جامعه آماری، ۳۷۰ نفر بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران و نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی پرسشنامه توسط کارشناسان و متخصصان حوزه بانکداری تأیید شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که در بین چهار عامل مطالعه، عوامل سازمانی فناوری اطلاعات و ارتباطات منابع انسانی بر توسعه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی تأثیر بسزایی دارد.

در این تحقیق، بهره‌وری نیروی انسانی متغیر وابسته و عوامل سازمانی (کیفیت زندگی کاری، توانمندسازی کارکنان و انگیزش کارکنان) به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شده‌اند. هدف اصلی این تحقیق، ارائه مدل عوامل سازمانی موثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی است. اهداف فرعی عبارتند از:

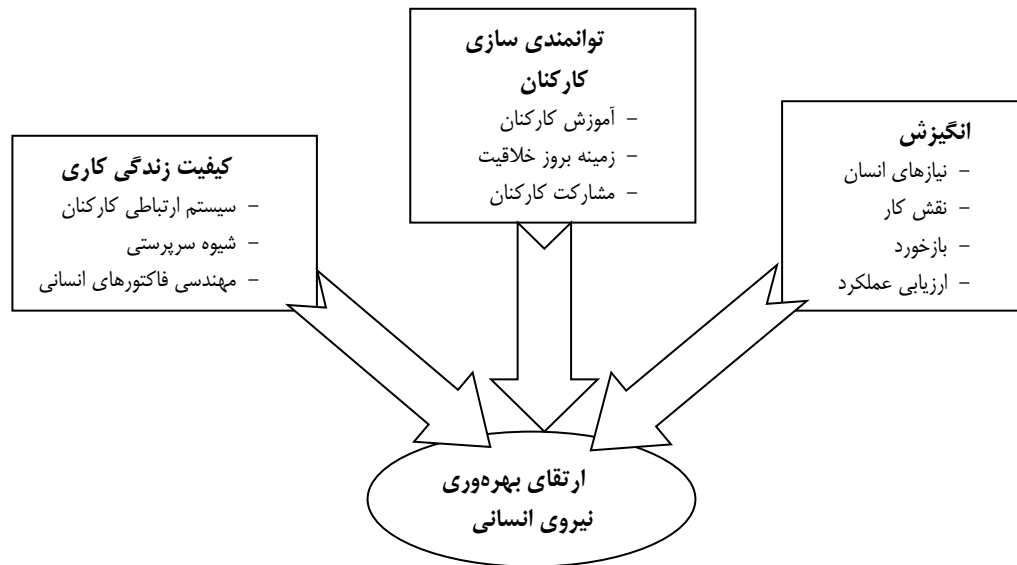
۱. شناسایی عوامل سازمانی موثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی،
 ۲. تعیین درجه اهمیت آن‌ها به منظور اعمال بررسی و تمرکز روی عوامل کلیدی‌تر و موثرتر،
 ۳. بررسی رابطه بین آموزش کارکنان و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی،
 ۴. بررسی رابطه بین شیوه‌های رهبری سازمان و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی،
 ۵. بررسی رابطه بین ساختار سازمانی و ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی.
- با توجه به اهداف ذکر شده، سئوالات تحقیق به صورت ذیل مطرح می‌گردد:
۱. آیا بهبود کیفیت زندگی کاری بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی اثر دارد؟
 ۲. آیا توانمندسازی کارکنان بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی اثر دارد؟
 ۳. آیا انگیزش کارکنان بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی اثر دارد؟
- به منظور پاسخ به سئوالات تحقیق، ۴ فرضیه زیر مطرح شده است:

فرضیه (۱). بین عوامل سازمانی شامل «بهبود کیفیت زندگی» «توانمندسازی کارکنان» و «انگیزش کارکنان» در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه (۲). بین عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری شامل «شیوه سرپرستی»، «مهندسی فاکتورهای انسانی» و «ارتباط با کارکنان» در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه (۳). بین متغیرهای منابع کافی و در دسترس، زمینه بروز خلاقیت، آموزش کارکنان و مشارکت کارکنان در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت معناداری وجود دارد.

فرضیه (۴). بین متغیرهای بازخورد، نفس کار، ارزیابی عملکرد و نیازهای کارکنان در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت معنی داری وجود دارد.



نمودار (۱): مدل مفهومی پژوهش (منبع: Graczyk-Kucharska, & Hojk, 2021)

روش پژوهش

روش تحقیق حاضر بر حسب هدف، کاربردی و برحسب روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شده و مقیاس اندازه‌گیری، ۹ گزینه ای است. جامعه آماری کارکنان اعم از مدیران و غیر مدیران شاغل در واحدهای صافی بوده است که در زمینه صنایع تولید خودرو مشغول فعالیت هستند. در این تحقیق، از روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله ای و نمونه گیری تصادفی استفاده شده است. از آنجا که تحقیق دارای متغیرهای کیفی است، از آمار ناپارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده و برای بررسی سئوالات تحقیق از آمار توصیفی (جداول و نمودارها برای نشان دادن توزیع فراوانی در جامعه مورد نظر و از بین شاخص‌های مرکزی، میانگین حسابی و از بین شاخص‌های پراکنندگی، انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (از آزمون فریدمن برای رتبه بندی عوامل مؤثر و برای بررسی نرمال بودن و یکنواختی توزیع نمرات از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف) استفاده شده است. تحقیق حاضر از لحاظ قلمرو به دو بخش قلمرو موضوعی، مکانی و زمانی تقسیم می‌شود:

الف) قلمرو موضوعی: این تحقیق به بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در گروه صنعتی ایران خودرو می‌پردازد.

ب) قلمرو مکانی: قلمرو مکانی پژوهش، گروه صنعتی ایران خودرو می‌باشد.

سطح اطمینان در این تحقیق ۰/۹۰ و سطح خطا (a) برابر ۰/۱ در نظر گرفته شده است. با توجه به مقدار (d) و سطح اطمینان مورد نظر می‌توان مقدار n را از رابطه زیر بدست آورد:

$$n = \frac{z_{\alpha/2}^2 * p * q}{d^2}$$

$Z =$ مقدار متغیر نرمال واحد متناظر با سطح اطمینان ۹۰ درصد که در آن P برآورد نسبت صفت متغیر با استفاده از مطالعات قبلی و $q = 1 - p$ است. چنانچه مقدار p در دسترس نباشد، می‌توان آن را مساوی ۰/۵ اختیار کرد. در این حالت، مقدار واریانس به حداکثر خود یعنی ۰/۲۵ می‌رسد. بنابراین، در تحقیق حاضر خواهیم داشت:

$$z_{\alpha/2} = 1/64 \quad d = 0/1 \quad p = 0/5$$

$$a = 0/1 \quad q = 0/5$$

$$n = \frac{(1/64)^2 \times (0/25)}{(0/1)^2} = 67$$

از طرفی $n = 2836 \pi$ پس خواهیم داشت: $\frac{n}{N} = 0/02 < 0/05$

بنابراین، حجم نمونه واقعی عبارت است از:

$$n = \frac{67}{1 + \frac{67}{2836}} = 65$$

که در مجموع تعداد ۸۰ پرسشنامه قابل استفاده جمع‌آوری و بررسی شده است.

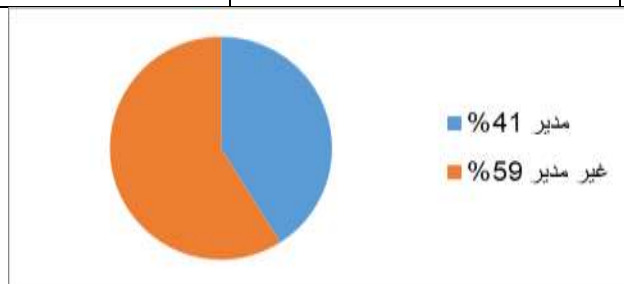
به منظور سنجش روایی ابزار از روش روایی قضاوتی استفاده شده است. بدین ترتیب که پرسشنامه اولیه بین ۵ نفر از مدیران توزیع و با اعمال نظرات اصلاحی ایشان پرسشنامه نهایی تدوین گردید.

یافته‌های پژوهش

ابتدا به آماره‌های توصیفی مربوط به هر یک از عوامل اشاره می‌گردد و سپس در سطح استنباطی به تحلیل پرداخته می‌شود. توزیع فراوانی افراد گروه نمونه از نظر سمت سازمانی و میزان تحصیلات در جدول‌های ۱ و ۲ آمده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی افراد از نظر سمت سازمانی

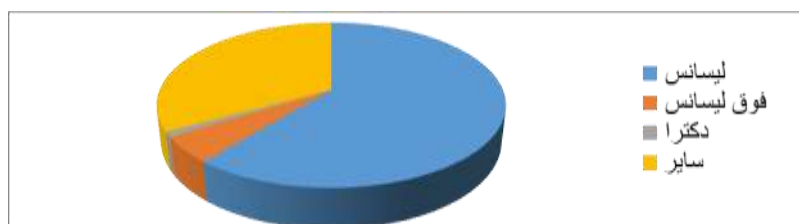
طبقات	فراوانی	درصد
مدیر	۳۳	۴۱/۲۵
غیرمدیر	۴۷	۵۸/۷۵



نمودار ۲: سمت سازمانی پاسخگویان

جدول ۲: توزیع فراوانی افراد از نظر تحصیلات

طبقات	فراوانی	درصد
دکتر	۱	۱/۲۵
فوق لیسانس	۴	۵
لیسانس	۴۹	۶۱/۲۵
سایر	۲۶	۳۲/۵



نمودار ۳: میزان تحصيلات پاسخگويان

جدول ۳: نمرات عوامل سازمانی گروه مورد بررسی

متغير	N	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
۱ کیفیت زندگی کاری	۸۰	۶/۹۳۶۶	۰/۹۱۰۰۶	۴/۲۹	۸/۸۶
۲ توانمندی سازی کارکنان	۸۰	۶/۸۸۶۳	۰/۹۴۸۱۲	۴/۶	۹
۳ نظام انگیزشی	۸۰	۷/۰۰۶۵	۰/۸۵۴۵۵	۴/۹۱	۸/۷
۴ شیوه سرپرستی	۸۰	۷/۲۵۵۰	۱/۰۴۸۶۸	۳/۶۰	۹
۵ مهندسی فاکتورهای انسانی	۸۰	۷/۱۰۰۰	۱/۰۵۱۱	۴/۲۰	۹
۶ ارتباط با کارکنان	۸۰	۶/۳۳۴۴	۱/۲۹۸۰۹	۲/۵۰	۹
۷ منابع کافی و در دسترس	۸۰	۷/۴۸۱۳	۱/۱۷۵۸۲	۳/۵۰	۹
۸ زمینه بروز خلاقیت	۸۰	۶/۹۱۱۴	۱/۳۴۱۵۴	۴/۰۰	۹
۹ آموزش کارکنان	۸۰	۶/۶۷۹۲	۱/۲۵۲۲۲	۳/۰۰	۹
۱۰ مشارکت کارکنان	۸۰	۱/۶۲۵۰	۰/۴۰۱۷۴	۰/۲۵	۲/۲۵
۱۱ بازخورد	۸۰	۷/۲۷۵۰	۱/۳۸۶۸۷	۴/۰۰	۹
۱۲ نیازها	۸۰	۷/۱۹۵۸	۰/۸۶۸۰۲	۵/۴۰	۹
۱۳ ارزیابی عملکرد	۸۰	۶/۸۹۳۷	۱/۱۷۳۸۰	۳	۹
۱۴ نفس کار	۸۰	۶/۴۳۰۰	۱/۱۹۹۲۰	۲/۶۰	۸/۶۰

فرضیه الف) بین عوامل سازمانی شامل «بهبود کیفیت زندگی» «توانمندی سازی کارکنان» و «انگیزش کارکنان» در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۴: نتایج آماره‌های توصیفی عوامل سازمانی مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی

متغير	N	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
کیفیت زندگی کاری	۸۰	۶/۹۳۶۶	۱/۹۱۰۰۶	۴/۲۹	۸/۸۶
توانمندی سازی کارکنان	۸۰	۶/۸۸۶۳	۰/۹۴۸۱۲	۴/۶۰	۹/۰۰
نظام انگیزشی	۸۰	۷/۰۰۶۵	۰/۸۵۴۵۵	۴/۹۱	۸/۷۰

جدول ۵: معنی داری آزمون فریدمن عوامل سازمانی

مقادیر محاسبه شده	شاخص‌های آماری
۸۰	تعداد
۵/۴۷۵	χ^2
۲	درجه آزادی
۰/۰۶۵	عدد معنی داری (sig)

در جدول شماره (۵) مشخصات آماری و آماره χ^2 ارائه گردیده است. با توجه به خروجی SPSS مقدار عدد معنی داری (sig) ۰/۰۶۵ است و از معیار قضاوت محقق (a=5%) بیشتر است. بنابراین، فرض H_0 در سطح اطمینان ۰/۰۵ تأیید می‌شود و می‌توان گفت از بعد اهمیت بین اجزای مرتبط با عوامل سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۶: نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل سازمانی

اجزای مرتبط با عامل ساختاری	میانگین رتبه
بهبود کیفیت زندگی	۱/۹۱
توانمندی سازی کارکنان	۱/۸۱

نظام انگیزش کارکنان	۲/۲۱
---------------------	------

فرضیه ب) بین عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری شامل «شیوه سرپرستی»، «مهندسی فاکتورهای انسانی» و «ارتباط با کارکنان» در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۷: نتایج آمارهای توصیفی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری

متغیر	N	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
شیوه سرپرستی	۸۰	۷/۲۵۵۰	۱/۰۴۸۶۸	۳/۶۰	۹
مهندسی فاکتورهای انسانی	۸۰	۷/۱۰۰۰	۱/۰۵۱۱	۴/۲۰	۹
ارتباط با کارکنان	۸۰	۶/۳۳۴۴	۱/۲۹۸۰۹	۲/۵۰	۹

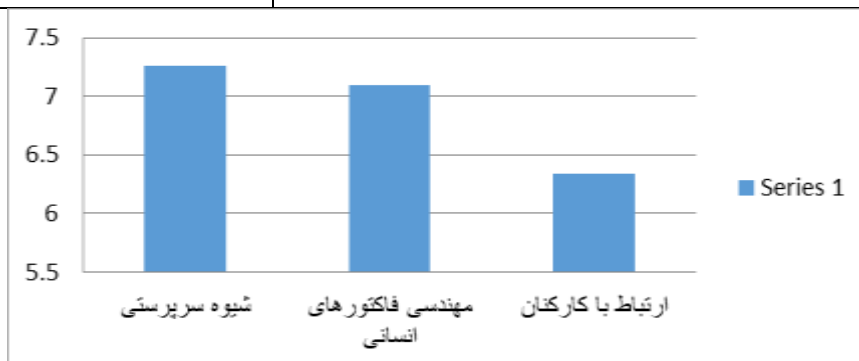
جدول ۸: معنی داری آزمون فریدمن عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری

مقادیر محاسبه شده	شاخص‌های آماری
۸۰	تعداد
۴۳/۵۰۵	χ^2
۲	درجه آزادی
۰/۰۰۱	عدد معنی داری (sig)

در جدول شماره ۸ مشخصات آماری و آماره χ^2 ارائه گردیده است. با توجه به این که مقدار سطح معنی داری (sig) ۰/۰۰۱ و نزدیک به صفر بوده و از آلفای محقق (a=%5) به مراتب کمتر است. بنابراین، فرض H_0 در سطح اطمینان ۹۵ درصد رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین تاثیر عوامل بهره‌وری نیروی انسانی، تفاوت معناداری دارد. لذا فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. مهمترین عامل شیوه سرپرستی با میانگین رتبه ۲/۲۴ و ارتباطات سازمانی با میانگین رتبه ۱/۴۳ کم اهمیت ترین عامل مربوط است.

جدول ۹: نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری

اجزای مرتبط با عامل ساختاری	میانگین رتبه
شیوه سرپرستی	۲/۲۴
مهندسی فاکتورهای انسانی	۲/۱۶
ارتباط با کارکنان	۱/۴۳



نمودار ۳: عوامل مؤثر در کیفیت زندگی کاری در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی

فرضیه ج) بین متغیرهای منابع کافی و در دسترس، زمینه بروز خلاقیت، آموزش کارکنان و مشارکت کارکنان در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۰: نتایج آماره‌های توصیفی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان

متغیر	N	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
-------	---	---------	------------------	------------	-------------

امیرحسین امیرخانی و حمسد اکبری: بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل کوپمن (مورد مطالعه: گروه صنعتی ایران خودرو)

۹	۳/۵۰	۱/۱۷۵۸۲	۷/۴۸۱۳	۸۰	منابع کافی و در دسترس
۹	۴/۰۰	۱/۳۴۱۵۴	۶/۹۱۱۴	۷۹	زمینه بروز خلاقیت
۹	۳/۰۰	۱/۲۵۲۲۲	۶/۶۷۹۴	۸۰	آموزش کارکنان
۲/۲۵	۰/۲۵	۰/۴۰۱۷۴	۱/۶۲۵۰	۸۰	مشارکت کارکنان

جدول ۱۱: معنی داری آزمون فریدمن عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان

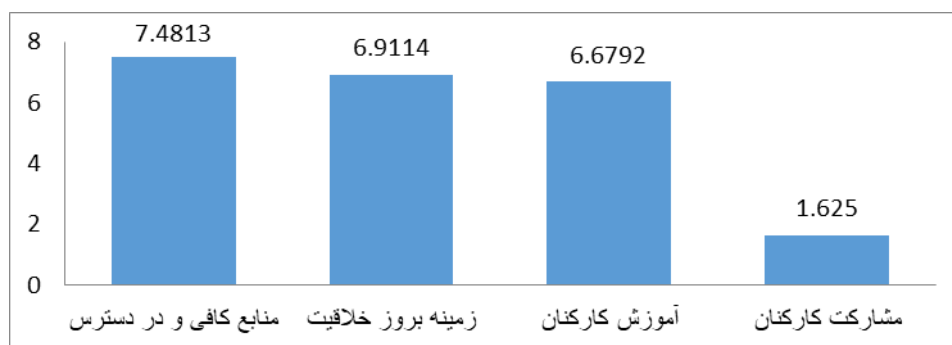
شاخص‌های آماری	مقادیر محاسبه شده
تعداد	۷۹
χ^2	۱۶۴/۰۰۹
درجه آزادی	۳
عدد معنی داری (sig)	۰/۰۰۱

در جدول شماره ۱۱، مشخصات آماری و آماره χ^2 ارائه گردیده است. با توجه به این که مقدار سطح معنی داری (sig) ۰/۰۰۱ و از آلفای محقق (a=5%) کمتر است. بنابراین، فرض H_0 در سطح اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم بین تاثیر عوامل توانمندسازی کارکنان به طور معنی داری تفاوت وجود دارد. لذا فرضیه پژوهش تایید می‌شود.

جدول ۱۲: نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان

میانگین رتبه	اجزای مرتبط با عامل ساختاری
۳/۳۹	منابع کافی و در دسترس
۲/۹۳	زمینه بروز خلاقیت
۲/۶۸	آموزش کارکنان
۱	مشارکت کارکنان

مهمترین عامل منابع کافی و در دسترس با میانگین رتبه ۳/۳۹ و مشارکت کارکنان با میانگین رتبه ۱ کم اهمیت ترین عامل مربوط است.



نمودار ۴: نقش عوامل مؤثر در توانمندسازی کارکنان بر

بهره‌وری نیروی انسانی

فرضیه د. بین متغیرهای بازخورد، نفس کار، ارزیابی عملکرد و نیازهای کارکنان در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت معنی داری وجود دارد.

جدول ۱۳: نتایج آماره‌های توصیفی عوامل مؤثر بر انگیزش

متغیر	N	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل نمره	حداکثر نمره
بازخورد	۸۰	۷/۲۷۵۰	۱/۳۸۶۸۷	۴/۰۰	۹/۰۰
نیازها	۸۰	۷/۱۹۵۸	۰/۸۶۸۰۲	۵/۴۰	۹/۰۰

۹/۰۰	۳/۰۰	۱/۱۷۳۸۰	۶/۸۹۳۷	۸۰	ارزیابی عملکرد
۸/۶۰	۲/۶۰	۱/۱۹۹۲۰	۶/۴۳۰۰	۸۰	نفس کار

جدول ۱۴: معنی داری آزمون فرید من عوامل موثر بر انگیزش

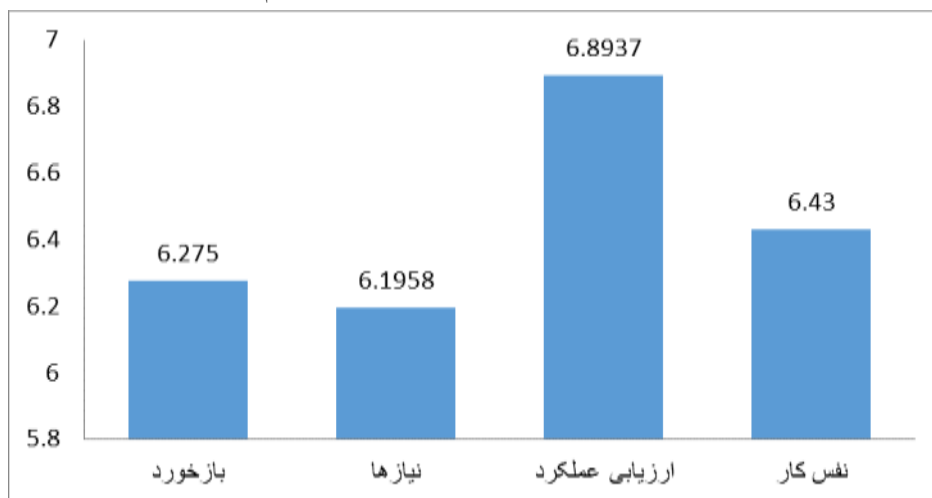
مقادیر محاسبه شده	شاخص‌های آماری
۸۰	تعداد
۳۸/۰۰۷	χ^2
۳	درجه آزادی
۰/۰۰۱	عدد معنی داری (sig)

در جدول شماره (۱۴) مشخصات آماری و آماره χ^2 ارائه گردیده است. با توجه به این که مقدار سطح معنی داری (sig) ۰/۰۰۱ و از آلفای محقق ($\alpha = 5\%$) کمتر است. بنابراین، فرض H_0 در سطح اطمینان ۹۵٪ رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین تاثیر عوامل انگیزشی به طور معنی داری تفاوت وجود دارد. لذا، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۱۵: نتیجه آزمون فریدمن به منظور اولویت بندی عوامل موثر بر انگیزش

میانگین رتبه	اجزای مرتبط با عامل ساختاری
۲/۹۶	بازخورد
۲/۸۴	نیازهای کارکنان
۲/۳۴	ارزیابی عملکرد
۱/۸۶	نفس کار

مهمترین عامل بازخورد با میانگین رتبه ۲/۹۶ و نفس کار با میانگین رتبه ۱/۸۶ کم اهمیت ترین عامل مربوط است.



شکل ۵: نمودار میله‌ای نقش عوامل موثر در انگیزش بر بهره‌وری نیروی انسانی

آزمون نرمال بودن توزیع

توزیع نمرات نرمال است: H_0

توزیع نمرات نرمال نیست: H_1

نتایج حاصل از بررسی و مقایسه توزیع نمره‌های کل با توزیع نرمال بوسیله آزمون کولموگروف اسمیرنوف در جداول حاکی است که سطح معنی داری جدول (۰/۷۳۱) از ($\alpha = 0/01$) بزرگتر است. پس نمی‌توان فرض صفر را رد کرد. بنابراین، نتیجه می‌گیریم که توزیع نمرات از توزیع نرمال تفاوت معنی داری ندارد.

جداول ۱۶: مقایسه توزیع نمرات با توزیع نرمال بوسیله آزمون کولموگروف اسمیرنوف

تعداد	بیشترین تفاوت مثبت	بیشترین تفاوت منفی	آماره کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
۱۸۰	۰/۰۶۷	-۰/۰۷۷	۰/۶۸۸	۰/۷۳۱

نتیجه گیری و پیشنهادها

این تحقیق به دنبال اولویت بندی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در وضعیت مطلوب است. قبل از هر گونه اقدامی در جهت افزایش بهره‌وری، بر شناخت کافی وضعیت موجود و اولویت بندی صحیح راهکارها تاکید می‌شود. برای آگاهی از میزان افزایش بهره‌وری، می‌بایست آن را در قالب شاخص‌های مختلف و در دوره‌های معینی اندازه گیری کرد. برای تعیین میزان اثربخشی تلاش‌هایی که در جهت بهبود بهره‌وری انجام می‌گیرد، می‌بایست به اندازه گیری شاخص‌های بهره‌وری براساس یک سیستم مناسب و اصولی مبادرت نمود. از نتایج اندازه گیری شاخص‌های بهره‌وری می‌توان به عنوان ابزاری مناسب جهت برنامه ریزی بلند مدت مدیریت در سطح سازمان استفاده کرد.

آزمون فرضیه اول تحقیق نشان می‌دهد که بین مشارکت کارکنان در تعیین اهداف شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌شود نسبت به بکارگیری انواع روش‌های مدیریت مشارکتی از جمله استقرار نظام پیشنهادات، نظام پاداش و ایجاد طوفان فکری، ایجاد فضای اعتماد بین مدیران و کارکنان به منظور تفویض اختیار به کارکنان در سازمان و بسترسازی فرهنگی توجه شود.

آزمون فرضیه دوم تحقیق نشان می‌دهد که بین انتخاب صحیح کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد. لذا، پیشنهاد می‌شود تا در انتخاب کارکنان به مسائلی چون تناسب تحصیلات، شخصیت و ویژگی‌های روانی کارکنان با شغل توجه شده و مشاغل با توجه به توانایی‌های کارکنان به آنان واگذار گردد. برگزاری آزمون‌های جامع در حین استخدام، انجام مصاحبه تخصصی مرتبط با شغل مربوطه آشنایی هرچه بیشتر مدیران با محتوای مشاغل در هنگام انتصابات و نیز برگزاری دوره‌های مستمر آموزش ضمن خدمت ضروری بنظر می‌رسد.

آزمون فرضیه سوم تحقیق نشان می‌دهد که بین سیستم جبران خدمات کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌شود تا زمان پرداخت پاداش به کارکنان بموقع باشد، به گونه‌ای که پاداش در اسرع وقت (بلافاصله پس از عملکرد مثبت) به کارکنان پرداخت شود. حتی الامکان شیوه‌ها و نظام پرداخت‌ها برای کارکنان شفاف سازی گردیده و ضمن رعایت تئوری انتظار، از روش‌های پرداخت تبعیض گرا امتناع شود.

آزمون فرضیه چهارم تحقیق نشان می‌دهد که بین برنامه ریزی صحیح آموزشی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌شود تا نسبت به ارزیابی اثر بخشی دوره‌های آموزشی برگزار شده در سازمان اقدام گردد تا نقاط ضعف دوره‌ها شناسایی و صدور مجوز برای شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی بر اساس اخذ امتیازات در آزمون بوده و صرفاً حضور در دوره‌ها مبنای کار قرار نگیرد تناسب عنوان دوره‌های آموزشی با پست‌های سازمانی و بهره‌گیری هر چه بیشتر از شیوه‌های آموزش مجازی با هدف کاهش هزینه‌های سازمانی پیشنهاد می‌گردد.

آزمون فرضیه پنجم تحقیق نشان می‌دهد که بین شیوه‌های رهبری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌شود تا مدیران سازمان نسبت به شناسایی ویژگی‌های کارکنان سازمان ضمن مدنظر قرار دادن اقتضانات اقدام نموده تا براساس آن نسبت به استفاده از سبک رهبری مناسب مبادرت ورزند.

آزمون فرضیه ششم تحقیق نشان می‌دهد که بین ساختار سازمانی مناسب و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد. لذا پیشنهاد می‌شود تا سازمان نسبت به تدوین شرح وظایف مشخص برای همه کارکنان اقدام نموده و نسبت به شناسایی موانع ارتباطی اقدام گردد تا برقراری ارتباطات سازمانی تسهیل گردد. شفاف سازی و رفع ابهام کارمندان در

خصوص جایگاه شان در سازمان و همچنین کنترل روابط میان واحدهای کاری پیشنهاد می‌گردد. نتایج این تحقیق با یافته های بدست آمده از مطالعات صورت گرفته توسط محمدرضایی و همکاران (۱۴۰۰)، عظیمی (۱۳۹۹)، شجاعی و همکاران (۱۳۹۵)، شکوهی و ستوده نیا (۱۳۹۵)، بردبار (۱۳۹۲)، عزیزی و همکاران (۲۰۲۱)، دیامانتیدیس و چاتزوگلو^{□□□} (۲۰۱۸) و آلبرشت^{□□□□} و همکاران (۲۰۱۵)، بلاگا و جوزف^{□□} (۲۰۱۴) و هانکو[□] (۲۰۱۳) مطابقت دارد.

-
- i. Heydari, et al
 - ii. Mukhanova & Tultabaev
 - iii. Boon, et al
 - iv. Gemar, et al
 - v. Ybema, et al
 - vi. Koohi, et al
 - vii. Diamantidis & Chatzoglou
 - viii. Albrecht et al
 - ix. Blagaa & Jozsef
 - x. Hunko

منابع

- آقایی، ر.، آقایی، م.، آقایی، ا. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از مدل BSC. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۷(۴)، ۲۷-۴۸.
- الوانی، س.، و احمدی، پ. (۱۳۸۰). طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. مدرس علوم انسانی، ۱۵(۱)، ۱-۲۰.
- بردبار، غ. (۱۳۹۲). عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد. مدیریت سلامت، ۱۶(۵۱)، ۷۰-۸۳.
- حسنعلی پور، ع. (۱۴۰۰). واکاوی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی. مطالعات راهبردی علوم انسانی و اسلامی، ۳۵، ۷۸-۵۹.
- خدابخش زاده، س.، و امیرزاده مرادآبادی، س.، و خدابخش زاده، ص.، و بنی اسدی، م. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی، موانع و راهکارها (مطالعه موردی: حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم). توسعه آموزش جندی شاپور، ۶(۴)، ۳۳۱-۳۲۳.
- شجاعی، س.، جمالی، غ.، منطقی، ن. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۸(۲)، ۱۸۱-۱۶۱.
- شکوهی، ل.، و ستوده نیا، س. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی. پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، ۱۴، ۱-۱۵.
- طالب زاده، ع. (۱۳۹۵). عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمانی. کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت، تهران.
- عرفای جمشیدی، ش.، عرفای جمشیدی، ش.، میرزائی، ح. (۱۳۹۸). تبیین مدل یادگیری سازمانی کارکنان بر اساس ارتقای بهره‌وری و کاهش فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه پیام‌نور مرکز تبریز). مدیریت بهره‌وری، ۱۳(۲)، ۶۸-۴۱.
- <https://dx.doi.org/10.30495/qjopm.2019.666870>
- عظیمی، پ. (۱۳۹۹). عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در پروژه‌های عمرانی. نشریه عمران و پروژه، ۲(۱)، ۷۹-۷۰.

- قاسم، م.، گنجی، ب.، آذریان پور، م.، شهرکی سالار، م. (۱۳۹۵). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی در بانک صادرات استان سیستان و بلوچستان. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، سن پترزبورگ، روسیه.
- قره‌داغی، ر.، موسی‌خانی، م.، دانش‌فرد، ک.، گیوریان، ح. (۱۳۹۸). ارائه الگوی مشارکت کارکنان در اجرای خط‌مشی‌های عمومی شهرداری‌های کشور جهت ارتقای بهره‌وری. مدیریت بهره‌وری، ۱۳(۳)، ۲۳۵-۲۵۳. <https://dx.doi.org/10.30495/qjopm.2019.668702>
- محمدرضایی، م.، سرلک، م.، فقیهی، ا. (۱۴۰۰). ارائه مدلی جهت ارزیابی بهره‌وری کارکنان دانشی با به‌کارگیری روش دلفی فازی و روش بهترین-بدترین فازی (مورد مطالعه: شرکت‌های دانش‌بنیان). مجله علمی مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹(۲)، ۳۷۷-۴۰۴. <https://dx.doi.org/10.22059/jomc.2021.311287.1008153>
- مسعودی، م. و شکرریز، ف. (۱۳۹۴). تحلیل نحوه ارزیابی بهره‌وری و ارائه مدل پیشنهادی جهت بهبود بهره‌وری در سازمانهای دولتی. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران.
- مولایی، ج.، باقری، م.، غلامی، ب. (۱۳۹۹). فراتحلیل عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان. فصلنامه علمی منابع انسانی ناجا، ۱۱(۶۱)، ۷۹-۱۰۲.
- نوری، ی. (۱۳۹۶). بررسی متغیرهای مؤثر بر انگیزه و بهره‌وری کارکنان در سازمان. کنفرانس ملی تحقیقات علمی جهان در مدیریت، حسابداری، حقوق و علوم اجتماعی، شیراز.

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Armstrong, M., & Brown, D. (2019). Strategic Human Resource Management: back to the future. *Institute for Employment Studies reports*, 1-36.
- Azizi, N., Akhavan, P., Philsoophian, M., Davison, C., Haass, O., & Saremi, S. (2021). Exploring the Factors Affecting Sustainable Human Resource Productivity in Railway Lines. *Sustainability*, 14(1), 225. <https://doi.org/10.3390/su14010225>
- Bлага, P., & Jozsef, B. (2014). Increasing human resource efficiency in the production process. *Procedia Technology*, 12, 469-475.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of management*, 45(6), 2498-2537. <https://doi.org/10.1177%2F0149206318818718>.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- Gemar, G., Negrón-González, A. M., Lozano-Piedrahita, C. J., Guzmán-Parra, V. F., & Rosado, N. (2019). Procedure for the continuous improvement of human resource management. *INGENIERÍA E INVESTIGACIÓN*, 39(1), 53-62. <http://dx.doi.org/10.15446/ing.investig.v39n1.72402>.
- Graczyk-Kucharska, M., & Hojka, K. (2021). Conceptual Model of Human Resource Management for the Efficient Management of a Circular Economy. *European Research Studies*, 24, 234-247.
- Heydari, R., Keshtidar, M., Talebpour, M., Shojaei, H. S., & Oveysi Sani, F. (2021). Effective Factors on the Productivity of Human Capital via an Interpretive Structural Modeling (Case Study: General Office of Sports and Youth in Khorasan Razavi). *Journal of New Studies in Sport Management*, 2(2), 139-156. <https://dx.doi.org/10.22103/jnssm.2021.16867.1016>.
- Hunko, N. (2013). Factors influencing the formation of human resources. *Economics & Sociology*, 6(2), 65-72. <http://dx.doi.org/10.14254/2071-789X.2013/6-2/6>
- Koohi, A., Mohammadi, A. M., & Koohi, E. (2017). Investigation and Explanation of Effective Factors in the Improvement and Development of Electronic Human Resource Management (Case Study: Parsian Bank Staff and Managers). *International Journal of Resistive*

Economics, 5(2), 94-105.

- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806-815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>.
- Michael, A. A handbook of Human Resource Management Practice. (2019).
- Mukhanova, G & Tultabaev, S. (2020). Relevance of Improving Human Resource Management in the Organization of Primary Healthcare. *JOURNAL OF HEALTH DEVELOPMENT*, 4(39): 31-39. <http://dx.doi.org/10.32921/2225-9929-2020-4-39-31-39>.
- Ren, Y. (2020). Research on the green total factor productivity and its influencing factors based on system GMM model. *Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing*, 11(9), 3497-3508. <https://doi.org/10.1007/s12652-019-01472-2>.
- Ybema, J. F., van Vuuren, T., & van Dam, K. (2020). HR practices for enhancing sustainable employability: implementation, use, and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(7), 886-907. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1387865>.