



تبیین وضعیت شاخص های بهره وری نیروی انسانی و تبیین راهکارهای ارتقاء آن در استانداری آذربایجان غربی و واحدهای تابعه

۱- حبیب ولی زاده ۲- ولی عاقلی

دکتری مدیریت بازرگانی و عضو هیئت علمی گروه پژوهشی مدیریت کسب و کار جهاد دانشگاهی استان آذربایجان غربی
valizadeh@acecer.ac.ir

دکتری مدیریت صنعتی و عضو هیئت علمی گروه پژوهشی مدیریت کسب و کار جهاد دانشگاهی استان آذربایجان غربی
agheli@acecr.ac.ir

چکیده

این پژوهش با هدف تبیین وضعیت شاخص های بهره وری نیروی انسانی و تبیین راهکارهای ارتقاء آن در استانداری آذربایجان غربی و واحدهای تابعه انجام شده است. هدف پژوهش از نوع کاربردی و ماهیت آن از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه این تحقیق کارکنان استانداری آذربایجان غربی و واحدهای تابعه است. تعداد ۳۶۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند که پرسشنامه طراحی شده بصورت تصادفی ساده در بین آن ها توزیع گردید. ابزار گردآوری داده ها از نوع پرسشنامه استاندارد بود. با استفاده از معادلات ساختاری در قالب نرم افزار Lisrel اقدام به تحلیل داده های گردآوری شد. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی شامل توانایی (۰/۷۳)، وضوح (۰/۸۲)، کمک (۰/۹۷)، مشوق (۰/۹۹)، ارزیابی (۰/۸۸)، اعتبار (۰/۹۶) و محیط (۰/۹۷) هستند که در این بین عامل های محیط، ارزیابی و کمک بیشترین تاثیر را در بهره وری حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی دارد.

کلیدواژه: بهره وری، سرمایه انسانی، استانداری آذربایجان غربی



۱. مقدمه

در نظام متحول و پیشرو صنعتی، اولین گام کوشش برای شناخت بهره‌وری و متعاقب آن تلاش برای تعیین عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری نیروی کار که از شرایط لازم و ضروری برای تحقق رشد اقتصادی بشمار می‌آید می‌باشد. در کشورهای جویای رشد و توسعه، فقدان نیروی انسانی ماهر و کارآمد، فقدان امکانات فنی و مالی و بسیاری عوامل دیگر دست به دست هم داده تا بهره‌وری را در سطح پایین نگه دارد و موجبات اتلاف منابع مالی، انسانی و امکانات و فرصتهای اقتصادی را فراهم آورد. با این وضعیت بدون شک، منابع انسانی با ارزش‌ترین سرمایه برای سازمان‌ها بوده به نحوی که به تصمیمات سازمانی شکل داده و راه حل ارائه می‌دهند، مسائل و مشکلات سازمان را حل می‌کنند، بهره‌وری را عینیت می‌بخشند و کارایی و اثربخشی را معنا می‌دهند. لذا منابع انسانی بخش عمده‌ای از زندگی خود را به عنوان کارمند، کارگر، سرپرست یا مدیر در محیط سازمانی می‌گذرانند و طبیعی است که توجه به آن از اهمیت وافری برخوردار است. (محمد زاده، ۱۳۷۷: ۲۰)

۲- بیان مساله تحقیق

توسعه منابع انسانی و افزایش بهره‌وری به عنوان یک ضرورت، یکی از اهداف اصلی سازمان‌ها تلقی می‌شود و از طرف دیگر در نگرش جدید نسبت به سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی و مدیریت آن جایگاه ویژه‌ای دارد و فرهنگ سازمانی می‌تواند با بهره‌وری سازمان مرتبط باشد (ریحانه بساوی، ۱۳۹۷). جمیع اختراعات و ابداعات بشر ابتدائی ترین ابزار کار در اعصار بدوی گرفته تا پیچیده ترین تجهیزات مکانیکی و الکتریکی زمان حاضر، متأثر از همین تمایل و اشتیاق به بهره‌وری افزونتر بوده است. یکی از مهمترین اهداف بهره‌وری، افزایش مطلوبیت زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسان‌ها است که امروزه یکی از اهداف کشورهای می‌باشد. همانطور که گفته شد، امروزه در اقتصاد کلیه کشورها، چه توسعه یافته و چه توسعه نیافت، توجه به افزایش بهره‌وری امری ضروری تلقی می‌شود، زیرا کشورها می‌توانند با استفاده بهینه از منابع کمیاب، کالاهایی با کیفیت بالا و قدرت رقابتی بیشتر تولید کنند و این خود باعث رفاه و آسایش افراد جامعه می‌شود، زیرا کشورها می‌توانند با استفاده بهینه از منابع کمیاب، کالاهایی با کیفیت بالا و قدرت رقابتی بیشتر تولید کنند و این خود باعث رفاه و آسایش افراد جامعه می‌شود. به همین دلیل برخی از کشورها، سرمایه‌گذاری‌های عظیم و گسترده‌ای را برای ارتقاء و گسترش آن در تمام سطوح جامعه انجام داده و از این طریق به درجات بالایی از رشد و توسعه دست یافته‌اند. (فیضی، ۱۳۹۱)

بهره‌وری را یک روش، یک مفهوم و یک نگرش درباره کار و زندگی می‌نامند و در واقع به آن به شکل یک فرهنگ و یک جهان بینی نگریسته می‌شود، بهره‌وری در همه شئون، کار و زندگی فردی، اجتماعی می‌تواند دخیل باشد و یک شاخص تعیین کننده در درآمد سرانه هر کشوری محسوب می‌شود و برای افزایش بهره‌وری ملی هر کشور باید درآمد سرانه آن کشور افزایش پیدا کند. گزارش‌ها نشان می‌دهد شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در ایران حتی در مقایسه با کشورهای منطقه و شرق آسیا بسیار پایین است بطورمثال در سال ۱۳۶۹ نسبت به سال ۱۳۶۴ حدود ۲۵٪ کاهش نشان می‌دهد یعنی میزان بهره‌وری کار در ایران حدود ۲۵٪ رشد



منفی داشته است در حالی که در کشور هندوستان ۱۹٪ و در پاکستان ۱۴٪ بوده است. در بخش بهره‌وری ساعات کار، طبق آمار رسمی منتشر شده ساعات کار مفید در ژاپن ۴۹ تا ۶۰ ساعت کار مفید در هفته می‌باشد این رقم در کره جنوبی ۵۴ تا ۷۲ ساعت و در امریکا ۳۶ تا ۴۰ ساعت بوده در صورتی که در صنایع ما این ساعات کار مفید فقط ۹ تا ۶ ساعت می‌باشد. استانداری استان آذربایجان غربی نیز جزئی از بدنه سازمانی کشور است که با مشکل بهره‌وری پایین مواجه است. تبیین صحیح شاخص‌های بهره‌وری در سازمان می‌تواند این مشکلات را در بسیاری از مواقع مرتفع نماید. به این منظور دستیابی به شاخص‌های مطلوب بهره‌وری در بخش منابع انسانی در مرحله اول مهم و ضروری است. در مرحله بعدی تبیین این شاخص‌ها در استانداری آذربایجان غربی برای ارتقاء شاخص‌های بهره‌وری اهمیت دارد. بنابراین مهمترین سوال این تحقیق به این صورت شکل می‌گیرد که شاخص‌های بهره‌وری در استانداری آذربایجان غربی کدامند و تبیین این شاخص‌ها در استانداری آذربایجان غربی به چه صورتی است؟

۳- اهمیت و ضرورت انجام تحقیق

امروزه به دلیل این که فعالیت‌های تحقیق و توسعه پایگاه اصلی نوآوری هستند و به طور مداوم امکان فیزیکی، بستر و زمینه را برای تقاضاهای جدید فراهم می‌کنند و این تقاضاهای جدید که خود محرک سرمایه‌گذاری و در نهایت، تضمین‌کننده رشد و شکوفایی اقتصاد هستند، از اهمیت به‌سزایی در دنیای صنعتی امروز برخوردار هستند. چنین منطق و طرز فکری سبب می‌شود تحقیقات امری ضروری و یکی از ارکان لازم برای رشد و توسعه اقتصادی تلقی شود. از طرفی دیگر ارتقای سطح بهره‌وری فعالیت‌های اقتصادی کشور همواره مطلوب بوده و جهت استفاده کارآمد از منابع، ارتقای سطح زندگی و رفاه بیشتر و آسایش یک ضرورت جدی بوده و این مسئله همواره مدنظر مسئولین و دست‌اندرکاران اقتصادی کشور بوده و هست. همچنین بهره‌وری به عنوان یکی از شاخص‌های مهم مربوط به کارآمدی بخش‌ها و فعالیت‌های مختلف اقتصادی محسوب شده و معیاری مناسب برای ارزیابی عملکرد است و در مطالعات تجربی به عنوان مهم‌ترین شاخص ارزیابی اقتصادی کاربرد فراوان داشته و از اهمیت به‌سزایی برخوردار است (علی‌زاده، ۱۳۹۱).

از نظر عملیاتی بهره‌وری به معنای نسبت ستاده واقعی به نهاده‌های واقعی می‌باشد. این تعریف از بهره‌وری با مفهوم بهبود بهره‌وری به معنی انتقال تابع تولید به طرف بالا سازگار است. بنابراین، بهره‌وری به معنی تولید بیشتر با مقادیر معین و ثابتی از نهاده‌ها، یا بدست آوردن همان سطح تولید با مقادیر کمتری از نهاده‌ها و یا افزایش تولید با نرخی بیشتر از نرخ افزایش نهاده‌ها می‌باشد. به بیان دیگر، بهره‌وری به معنی میزان نسبی کارایی است که منابع تولیدی، یعنی کار و سرمایه و ... به کار گرفته شده‌اند. در این مفهوم، بهره‌وری شاخص استفاده مفید، موثر و کارا از منابع گوناگون است (احمدی و همکاران، ۱۳۸۹).

در شرایطی که جمعیت کشور و خواسته‌ها و نیازهای افراد در حال افزایش است، افزایش تولید امری اجتناب‌ناپذیر است و افزایش تولید از طریق افزایش سطح کمی عوامل تولید به دلیل کمیابی منابع تا میزان معینی امکان‌پذیر بوده و تولید از آن مقدار نمی‌تواند تجاوز نماید. اگر تغییر فنی در نهاده‌ها تجسم یابد، افزایش استفاده از نهاده‌ها می‌تواند به انتقال منحنی تولید به طرف بالا منجر

هفتمین همایش بین‌المللی
دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد،
مدیریت و حسابداری ایران

The 7th International Conference on Science
and Technology of the Third Millennium of Iran's
Economy, Management and Accounting

www.tconfer.ir



گردیده و در نتیجه حداکثر تولید قابل حصول ارتقاء خواهد یافت. در این شرایط گفته می‌شود بهبود بهره‌وری رخ داده است (امینی، ۱۳۸۴).

از نظر مدیریتی داشتن شاخص‌های خوب برای اندازه‌گیری بسیار اهمیت دارد. شاخص‌های بهره‌وری در استاندارد با توجه به تنوع فعالیت‌ها و وظایف متنوع آن‌ها، علی‌الخصوص در حوزه منابع انسانی می‌توانند عملکرد آن‌ها را بهبود و کیفیت ارائه خدمات و در نهایت رضایت کارکنان و ارباب رجوع را در پی داشته باشند. از طرفی تبیین وضعیت سازمان از نظر شاخص‌های انتخاب شده نیز اهمیت دارد. این تبیین به نوعی ارزیابی عملکرد برای سازمان محسوب می‌شود. همانطور که ارزیابی ناصحیح آثار نامطلوب و زیانباری را به دنبال دارد، تبیین نادرست نیز همین اثر را می‌تواند داشته باشد. لذا اهمیت و ضرورت اصلی این تحقیق در انتخاب درست شاخص‌ها و مهمتر از آن تبیین دقیق این شاخص‌ها، مطرح است.

۴- پیشینه تحقیق

متدولوژی	نتیجه	مورد مطالعه و دوره زمانی	محقق
روش تحلیلی-توصیفی و مبتنی بر تکنیک دلفی	طبق نتایج، کیفیت خدمات و دقت در خدمات ارائه شده، در دسترس بودن خدمات، مدیریت کارآمد سازمانی، پرداخت مناسب و عادلانه، افزایش رضایت شغلی کارکنان، شایسته‌گزینی در سازمان سه اولویت اول بخش خدمات هستند. تلاش در جهت حذف ضایعات، به کارگیری مدیریت، کیفیت جامع بهبود مستمر سه اولویت اول بخش صنعت و ارتقای آگاهی‌های عمومی و فنی کشاورزان، مدیریت صحیح منابع آبی و بهبود مدیریت مصرف آب در بخش کشاورزی نیز سه اولویت اول بخش کشاورزی می‌باشند.	تعیین پیشران‌های بهره‌وری در بخش‌های مختلف اقتصادی استان کرمانشاه ۱۴۰۲	فلاحتی و همکاران (۱۴۰۲)
رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار	نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ همکاری، رهبری و بازخورد عملکردی با تمرکز بر مشتری و آموزش، تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که آموزش و تمرکز بر مشتری، بر نوآوری‌گرایی، سیاست‌ها و استراتژی‌های زیست‌محیطی، سرمایه‌گذاری زیست‌محیطی،	پژوهش "طراحی مدلی جهت سنجش ارتباط میان مؤلفه‌های مدیریت زیست‌محیطی، مدیریت کیفیت و بهره‌وری	صفاری و همکاران (۱۴۰۲)



Smart PLS3	فرآیندهای تعریف شده و حمایت سازمان و مدیریت، تأثیر مثبت و معناداری دارد.	کارکنان (مورد مطالعه): شرکت‌های کوچک و متوسط استان یزد)	
با رویکرد کیفی و روش مطالعه موردی انجام شده است.	. با استفاده از یافته‌های پژوهش، الگویی تحت عنوان شاخص‌های بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی استان سمنان ارائه گردید.	"تدوین شاخص‌های بهره‌وری نظام اداری دستگاه‌های اجرایی استان سمنان"	خانم جعفری (۱۴۰۲)
طبقه بندی بین المللی فعالیت‌های صنعتی (ISIC, Rev, ۲)	. نتایج، نشان می‌دهد که شاخص بهره‌وری نیروی کار در کل بخش صنعت استان کردستان، به طور متوسط سالانه ۲ درصد کاهش داشته و بیشترین کاهش بهره‌وری نیروی کار متعلق به گروه تولید محصولات لاستیکی و پلاستیکی بوده است. در طول دوره مورد مطالعه، بهره‌وری کل عوامل در بخش صنعت استان ۰/۰۶ بوده است.	اندازه‌گیری و تحلیل بهره‌وری عوامل تولید (مطالعه موردی: بخش صنعت استان کردستان)	روشن و رسولی (۱۳۹۴)
از تکنیک هم‌انباشتگی پانلی به شیوه حداقل مربعات معمولی پویا (DOLS)	- در این تحقیق نتیجه‌گیری شده است که کانسارهای بهتر و فاکتورهای عملیاتی مهم هستند ولی برای توصیف بهبود بهره‌وری نیروی کار کافی نیستند و در عوض، تکنولوژی و مدیریت خلاقانه به اندازه مشخصه‌های زمین‌شناسی حائز اهمیتند.	عنوان بررسی تأثیر جهانی شدن بر بهره‌وری کل عوامل تولید (مطالعه موردی: ایران و منتخبی از کشورهای عضو سازمان کنفرانس اسلامی)	پایتختی و طبقچی (۱۳۹۴)

۵- اهداف تحقیق

هدف آرمانی: هدف آرمانی این تحقیق فراهم کردن شرایطی برای سازمان است تا از طریق آن سازمان بتواند با حداقل هزینه به بهترین عملکرد دست یابد

هدف کلی: هدف کلی این تحقیق شناسایی شاخص‌های مهم بهره‌وری در حوزه منابع انسانی برای ایجاد کارایی و اثر بخشی بیشتر در سازمان است.



هدف جزئی: هدف جزئی این تحقیق تبیین شاخص های بهره وری در استانداردی آذربایجان غربی و واحد های تابعه آن است.

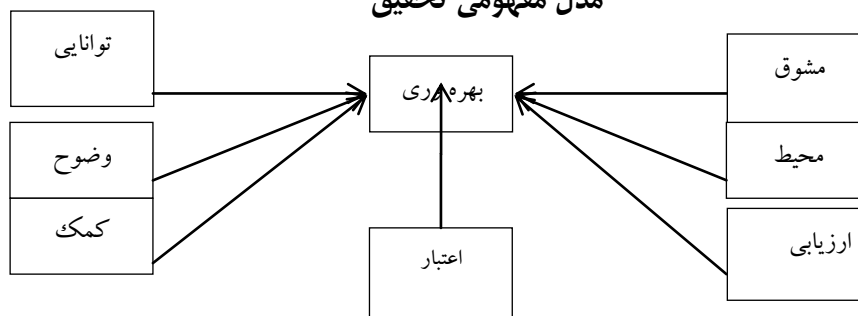
۶- سوالات تحقیق

- عوامل موثر بر بهره وری در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان کدامند؟
- وضعیت شاخص های بهره وری در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی به چه صورتی است؟
- راهکارهای ارتقاء شاخص های بهره وری در استانداردی آذربایجان غربی چگونه است؟

۷- فرضیه های تحقیق:

- فرضیه ۱: شاخص توانایی در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.
- فرضیه ۲: شاخص وضوح در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.
- فرضیه ۳: شاخص کمک در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.
- فرضیه ۴: شاخص مشوق در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.
- فرضیه ۵: شاخص ارزیابی در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.
- فرضیه ۶: شاخص اعتبار در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.
- فرضیه ۷: شاخص محیط در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

مدل مفهومی تحقیق



(هرسی و گلداسمیت، ۱۹۸۰)



۸- روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی است.

۹- جامعه و نمونه آماری تحقیق

جامعه آماری به کل گروه افراد، وقایع یا چیزهایی اشاره دارد که محقق می خواهد به تحقیق درباره آنها بپردازد (سکاران، ۱۳۸۱، ۲۴۹). یک پژوهش علمی با هدف شناخت یک پدیده در جامعه آماری انجام می شود. به این دلیل، موضوع پژوهش ممکن است متوجه صفات، ویژگیها، کارکردها و متغیرهای آن یا اینکه متوجه روابط بین متغیرها، صفات، کنش و واکنش و عوامل تأثیر گذار در جامعه باشد. جامعه این تحقیق کارکنان استانداری آذربایجان غربی و واحدهای تابعه به تعداد ۸۰۰۰ نفر است.

۱۰- حجم نمونه:

با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۳۶۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد.

۱۱- قلمرو تحقیق

قلمرو موضوعی: مدیریت منابع انسانی **قلمرو مکانی:** این تحقیق در استانداری استان آذربایجان غربی انجام شده است.

قلمرو زمانی: این تحقیق در بازه زمانی ۶ ماهه از تاریخ ۹۵/۱۰/۱ تا ۹۶/۵/۱ را شامل می شود.

- ابزار جمع آوری اطلاعات

در این پژوهش از پرسشنامه، برای گردآوری اطلاعات استفاده خواهد شد. پرسشنامه مورد استفاده با عنوان پرسشنامه عملکرد سازمانی هرسی و بلانچارد (۱۹۹۸) معروف است. پرسشنامه عملکرد سازمانی در قالب طیف ۵ درجه ای لیکرت (بطوری که شماره ۱ خیلی کم، شماره ۲ کم، شماره ۳ متوسط، شماره ۴ زیاد و شماره ۵ خیلی زیاد را اندازه گیری می کند) طراحی شده است. این پرسشنامه از نوع پرسشنامه استاندارد است که توسط هرسی و بلانچارد طراحی شده است و متشکل از ۴۲ سوال است.

۱۲- روایی و پایایی ابزار جمع آوری اطلاعات



روایی صوری پرسشنامه توسط اساتید محترم و کارشناسان موجود در استانداری مورد تأیید قرار گرفته اند. برای روایی محتوایی نیز از تحلیل عامل مرتبه اول استفاده شده است که نتیجه آن بصورت مبسوط در فصل چهارم ارائه شده است. و برای اندازه گیری پایایی آن ها از آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج در جدول زیر آورده شده است.

جدول (۱): پایایی پرسشنامه تحقیق

مفهوم	ابعاد	شماره سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
عوامل موثر بر بهره‌وری	توانایی	۲۰-۳-۲-۱	۰/۹۷۴
	وضوح	۳۹-۳۸-۸-۷-۶-۵-۴	۰/۹۶۷
	کمک	۱۵-۱۳-۱۲-۱۱-۹	۰/۹۶۸
	مشوق	۲۵-۲۲-۲۱-۱۹-۱۸-۱۶	۰/۹۶۷
	ارزیابی	۳۷-۳۶-۳۵-۳۴-۳۳-۳۲-۳۱-۳۰-۲۳	۰/۹۶۶
	اعتبار	۲۹-۲۸-۲۷-۲۶-۲۴-۱۷	۰/۹۶۸
	محیط	۴۲-۴۱-۴۰-۱۴-۱۰	۰/۹۶۶
		ضریب آلفای کرونباخ کل سوالات	۰/۹۶۲

۱۳- روش تجزیه و تحلیل داده‌های آماری

۱- در سطح توصیفی برای توصیف پاسخ‌های داده شده به سوالات پرسش‌نامه تحقیق از جدول توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به هر یک از سوالات استفاده شده است.

۲- در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها، از آزمون ضریب همبستگی، و برای آزمون نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنفا استفاده از نرم افزارهای Spss و Lisrel استفاده شده است.

آمار استنباطی

سوال ۱: عوامل موثر بر بهره‌وری در حوزه منابع انسانی در استانداری کدامند؟



جهت بررسی فرضیه اصلی از تحلیل عاملی استفاده می شود، ولی از آنجا که در ابتدای تحقیق، برخی عوامل موثر بر بهره وری در حوزه منابع انسانی در استناداری انتخاب شدند، در اینجا از تحلیل عاملی تاییدی استفاده می شود که در ادامه مورد بررسی قرار می گیرد.

- . آزمون بارتلت و KMO

در انجام تحلیل عاملی باید از این مساله اطمینان حاصل شود که آیا می توان داده های موجود را برای تحلیل مورد استفاده قرار داد یا نه؟ به عبارت دیگر؛ آیا داده های مورد نظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردیده است.

جدول (۲): آزمون بارتلت و KMO برای داده های پرسشنامه

آزمون KMO		۰/۹۳۱
آزمون بارتلت	خی دو	۳۷۹۸/۹۵۳
	درجه آزادی	۲۱
	سطح معنی داری	۰/۰۰

- پایایی پرسشنامه

در این پژوهش ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ بوسیله نرم افزار Spss محاسب گردیده است. میزان ضریب آلفای کرونباخ،

جدول (۳) بررسی پایایی پرسشنامه پژوهش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ

مفهوم	ابعاد	شماره سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
عوامل موثر بر بهره وری	توانایی	۲۰-۳-۲-۱	۰/۹۷۴
	وضوح	۳۹-۳۸-۸-۷-۶-۵-۴	۰/۹۶۷
	کمک	۱۵-۱۳-۱۲-۱۱-۹	۰/۹۶۸



۰/۹۶۷	۲۵-۲۲-۲۱-۱۹-۱۸-۱۶	مشوق
۰/۹۶۶	۳۷-۳۶-۳۵-۳۴-۳۳-۳۲-۳۱-۳۰-۲۳	ارزیابی
۰/۹۶۸	۲۹-۲۸-۲۷-۲۶-۲۴-۱۷	اعتبار
۰/۹۶۶	۴۲-۴۱-۴۰-۱۴-۱۰	محیط
۰/۹۶۲	ضریب آلفای کرونباخ کل سوالات	

- بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

برای اجرای روش های آماری و محاسبه آماره آزمون مناسب و استنتاج منطقی درباره فرضیه های پژوهش مهمترین عمل قبل از هر اقدامی، انتخاب روش آماری مناسب برای پژوهش است. برای این منظور آگاهی از توزیع داده ها از اولویت اساسی برخوردار است. برای همین منظور در این پژوهش از آزمون معتبر کمولموگروف اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن داده های پژوهش استفاده شده است.

H_0 : داده ها دارای توزیع نرمال هستند.

H_1 : داده ها دارای توزیع نرمال نیستند.

با توجه به جدول آزمون کمولموگروف اسمیرنوف اگر سطح معنی داری برای کلیه متغیرهای مستقل و وابسته بزرگتر از سطح آزمون (۰/۰۵) باشد، توزیع داده ها نرمال است.

- آزمون فرضیه های تحقیق

فرضیه ۱: شاخص توانایی در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

H_0 : شاخص توانایی در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبیندارد.

H_1 : شاخص توانایی در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.



جدول (۴): آمار تی تک نمونه ای

	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین انحراف معیار
توانایی	۳۶۵	۲/۹۷	۰/۸۸	۰/۱۱

جدول (۵): آزمون تی تک نمونه ای

	Test Value = 2.5						
	t	df	Sig. (2-tailed)	تفاوت میانگین	تفاوت سطح اطمینان ۰/۹۵		
					پایین	بالا	
توانایی	۴/۲۸۱	۳۶۴	۰.۰۰۰	۰/۴۷	۰/۲۵۳۸	۰/۶۹۸۶	

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود میانگین نمره توانایی در گروه نمونه ۲/۹۷ با انحراف استاندارد ۰/۱۱ بود که به طور معناداری ($p < ۰/۰۰۱$) از نمره برش ۲/۵ بالاتر بود. بنابراین نتیجه می‌شود که وضعیت توانایی در استاندارد بالاتر از متوسط است.

فرضیه ۲: شاخص وضوح در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

H_0 : شاخص وضوح در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبیندارد.

H_1 : شاخص وضوح در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.



جدول (۶): آمار تی تک نمونه ای

	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین انحراف معیار
وضوح	۳۶۵	۳/۰۴	۰/۸۸	۰/۱۱

جدول (۷۴): آزمون تی تک نمونه ای

	Test Value = 2.5						
	t	df	Sig. (2-tailed)	تفاوت میانگین	تفاوت سطح اطمینان ۰/۹۵		
					پایین	بالا	
وضوح	۴/۹۲۹	۳۶۴	۰.۰۰۰	۰/۵۴۷	۰/۳۲۵۵	۰/۷۶۹۷	

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود میانگین نمره وضوح در گروه نمونه ۳/۰۴ با انحراف استاندارد ۰/۱۱ بود که به طور معناداری ($p < ۰/۰۰۱$) از نمره برش ۲/۵ بالاتر بود. بنابراین نتیجه می‌شود که وضعیت وضوح در استاندارد بالاتر از متوسط است.

فرضیه ۳: شاخص کمک در حوزه منابع انسانی در استاندارد آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

H_0 : شاخص کمک در حوزه منابع انسانی در استاندارد آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی ندارد.

H_1 : شاخص کمک در حوزه منابع انسانی در استاندارد آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.



جدول (۸): آمار تی تک نمونه ای

	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین انحراف معیار
کمک	۳۶۵	۲/۸۲	۰/۹۳	۰/۱۱

جدول (۹): آزمون تی تک نمونه ای

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	تفاوت میانگین	تفاوت سطح اطمینان ۰/۹۵	
					پایین	بالا
کمک	۲/۷۳۲	۳۶۴	۰.۰۰۰	۰/۳۲	۰/۰۸۶۵	۰/۵۵۸۰

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود میانگین نمره کمک در گروه نمونه ۲/۸۲ با انحراف استاندارد ۰/۱۱ بود که به طور معناداری ($p < ۰/۰۰۱$) از نمره برش ۲/۵ بالاتر بود. بنابراین نتیجه می‌شود که وضعیت کمک در استانداری بالاتر از متوسط است.

فرضیه ۴: شاخص مشوق در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

H_0 : شاخص مشوق در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبیندارد.

H_1 : شاخص مشوق در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.



جدول (۱۰): آمار تی تک نمونه ای

	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین انحراف معیار
مشوق	۳۶۵	۲/۶	۰/۹۳	۰/۱۱

جدول (۱۱): آزمون تی تک نمونه ای

	Test Value = 2.5						
	t	df	Sig. (2-tailed)	تفاوت میانگین	تفاوت سطح اطمینان ۰/۹۵		
					پایین	بالا	
مشوق	۰/۹۴۵	۳۶۴	۰/۳۴۸	۰/۱۱	-۰/۱۲۳۹	۰/۳۴۶۱	

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود سطح معنی داری از ۰/۰۵ کمتر و عدد تی نیز از ۱/۹۶ کمتر است. بنابراین فرض H یک رد و فرض H صفر مبنی بر شاخص مشوق در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی ندارد، مورد تأیید قرار می‌گیرد. بنابراین در این شاخص پیشرفت محسوس در استانداری ملاحظه نمی‌شود.

فرضیه ۵: شاخص ارزیابی در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

H₀: شاخص ارزیابی در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی ندارد.

H₁: شاخص ارزیابی در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.



جدول (۱۲): آمار تی تک نمونه ای

	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین انحراف معیار
ارزیابی	۳۶۵	۲/۹۳	۱/۰۲	۰/۱۳

جدول (۱۳): آزمون تی تک نمونه ای

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	تفاوت میانگین	تفاوت سطح اطمینان ۰/۹۵	
					پایین	بالا
ارزیابی	۳/۳۵۴	۳۶۴	۰.۰۱	۰/۴۳	۰/۱۷۵۱	۰/۶۹۱۶

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود میانگین نمره ارزیابی در گروه نمونه ۲/۹۳ با انحراف استاندارد ۰/۱۳ بود که به طور معناداری ($p < ۰/۰۰۱$) از نمره برش ۲/۵ بالاتر بود. بنابراین نتیجه می‌شود که وضعیت ارزیابی در استاندارد بالاتر از متوسط است.

فرضیه ۶: شاخص اعتبار در حوزه منابع انسانی در استاندارد آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

H_0 : شاخص اعتبار در حوزه منابع انسانی در استاندارد آذربایجان غربی وضعیت مطلوبیندارد.

H_1 : شاخص اعتبار در حوزه منابع انسانی در استاندارد آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.



جدول (۱۴): آمار تی تک نمونه ای

	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین انحراف معیار
اعتبار	۳۶۵	۲/۶۶	۰/۹۶	۰/۱۲

جدول (۱۵): آزمون تی تک نمونه ای

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	تفاوت میانگین	تفاوت سطح اطمینان ۰/۹۵	
					پایین	بالا
اعتبار	۱/۳۵۴	۳۶۴	۰/۱۸۱	۰/۱۶	-۰/۰۷۸۱	۰/۴۰۶۱

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود سطح معنی داری از ۰/۰۵ کمتر و عدد تی نیز از ۱/۹۶ کمتر است. بنابراین فرض H_0 یک رد و فرض H_1 صفر مبنی بر شاخص اعتبار در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی ندارد، مورد تأیید قرار می‌گیرد. بنابراین در این شاخص پیشرفت محسوسی در استانداری ملاحظه نمی‌شود.

فرضیه ۷: شاخص محیط در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

H_0 : شاخص محیط در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی ندارد.

H_1 : شاخص محیط در حوزه منابع انسانی در استانداری آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.



جدول (۱۶): آمار تی تک نمونه ای

	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین انحراف معیار
محیط	۳۶۵	۲/۷۹	۰/۹۱	۰/۱۱

جدول (۱۷): آزمون تی تک نمونه ای

	Test Value = 2.5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	تفاوت میانگین	تفاوت سطح اطمینان ۰/۹۵	
					پایین	بالا
محیط	۲/۵۴۷	۳۶۴	۰/۰۱۳	۰/۲۹	۰/۰۶۳۲	۰/۵۲۴۱

همانگونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود میانگین نمره محیط در گروه نمونه ۲/۷۹ با انحراف استاندارد ۰/۱۱ بود که به طور معناداری ($p < ۰/۰۰۱$) از نمره برش ۲/۵ بالاتر است. بنابراین نتیجه می‌شود که وضعیت محیط در استناداری بالاتر از متوسط است.

سوال اصلی: عوامل موثر بر بهره وری در حوزه منابع انسانی در استناداری کدامند؟

این سوال براساس پرسشنامه ۴۲ سوالی با طیف ۵ درجه ای لیکرت مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان دادند که عوامل موثر شامل توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط هستند که در این بین عامل های محیط، ارزیابی و کمک بیشترین تاثیر را در بهره وری حوزه منابع انسانی در استناداری آذربایجان غربی دارد.



– فرضیه های تحقیق

فرضیه ۱: شاخص توانایی در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

نتایج نشان داد که عامل توانایی در استانداردی وضعیت بالاتر از متوسط را دارد. در واقع این نتیجه نشان می دهد که سازمان در استفاده از منابع انسانی خود بهتر از این می تواند عمل کند. بکارگیری سرمایه های انسانی که تخصص و شغل مرتبطی داشته باشند در این زمینه بسیار کمک کننده است این خود به تنهایی یک عامل انگیزشی قوی در بین کارکنان ایجاد می کند تا با ارائه آموخته های خود در عرصه سازمانی در ارتقاء بهره وری در استانداردی آذربایجان غربی نقش زیادی را ایفا کنند. عامل مهم دیگر مربوط به عامل تجربه است که می تواند در زمینه پررنگ تر کردن توانایی کارکنان سهم بالایی را داشته باشد. در واقع یکی از شاخص های اندازه گیری در توانمندسازی افراد عامل تجربه است. نتایج تحقیقات نشان می دهد که با همراستایی تجارب با شغل مورد نظر نیز بهره وری را دستخوش تغییرات مثبتی می کند. به همین صورت می توان بعد از عامل تجربه، استعداد را نیز عامل مهم دیگر در توانایی کارکنان دانست که در جهت ارتقاء بهره وری در استانداردی می توان از آن استفاده کرد. نتایج این بخش با نتایج یافته های فقیهی (۱۳۹۴) و امیری و هادی نژاد (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

فرضیه ۲: شاخص وضوح در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

نتایج نشان دادند که عامل وضوح در بهره وری استانداردی آذربایجان غربی وضعیت متوسطی را دارد. هر چند این عامل وضعیت بالاتر از متوسط را نشان می دهد اما در بین بقیه عوامل وضعیت مناسبی را ندارد. این به عنوان یک شکاف عمده می تواند در سازمان مطرح باشد که در صورت عدم توجه به آن می تواند زمینه بروز مشکلات بعدی در سازمان باشد. این یافته نشان می دهد که بسیاری از کارکنان در سازمان هدف از انجام کاری را که انجام می دهند ندارند. این می تواند ناشی از اطلاع رسانی ضعیف و یا عدم برگزاری دوره های آموزشی مناسب و یا بی انگیزگی خود کارکنان در جهت بدست آوردن آگاهی های لازم در این زمینه باشد. به هر حال این عامل خود به تنهایی سهم زیادی در بهره وری سازمانی دارد و اگر نتوان این عدم وضوح را اصلاح کرد تبعات بعدی آن که مستقیماً بر اعتماد سازمانی تاثیر دارند هویدا خواهند شد. این بررسی نشان داد که کارکنان استانداردی حتی با روش های بهینه انجام کار در سازمان آشنایی چندانی ندارند. از یافته مهم دیگر این تحقیق این بود که حمایت زیادی از سوی مسئولین در ارتباط با انجام وظایف پیچیده و متنوع وجود ندارد. به هر حال سازمان برای دستیابی به وضوح مناسب باید بتواند هدف مشترکی را در بین کارکنان خود تعریف کند و همزمان با آن نیز در جهت آشنایی بیشتر آن ها با این هدف و نیز حمایت های بیشتر از آن ها اقدامات لازم را انجام دهد. نتایج این بخش با یافته های روشنی و همکاران (۱۳۹۴)، کیانی و رادف (۱۳۹۴) و پابلو و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد.



فرضیه ۳: شاخص کمک در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

نتایج نشان می‌دهد که این عامل نیز وضعیت بالاتر از متوسط را دارد ولی بازهم در بین سایر عوامل در سطح بسیار پایین قرار دارد. در واقع این عامل بسیاری از واقعیت‌های را در درون سازمان می‌تواند تبیین کند. یکی از این موارد که بسیار هم مشهود است نبود همکاری‌های لازم بخش‌های سازمانی است. باید توجه کرد که اگر همکاری لازم در سازمان وجود نداشته باشد می‌تواند زمینه توسعه بروکراسی زائد در سازمان را فراهم کند. در صورتی که همکاری خوب و سازنده بین واحدهای سازمانی علاوه بر اینکه می‌تواند حس نوع دوستی و تعاون را در بین اعضاء سازمانی زنده کند، از طریق کوتاه‌سازی فرایندهای انجام کاری نیز سازمان در رسیدن به اهداف خود (بهره‌وری مناسب) نیز می‌تواند بهتر عمل کند. ایجاد وفاداری سازمانی، بروز رفتارهای فراسازمانی و افزایش درگیری‌های شغلی برای رسیدن به بهره‌وری بالا از محاسن این نوع نگرش در سایه توجه به عامل کمک در سازمان است. این نتایج نیز با یافته‌های پراسون (۲۰۱۳) و پابلو و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی دارد.

فرضیه ۴: شاخص مشوق در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

نتایج نشان می‌دهد که عامل مشوق در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت بالاتر از متوسط را دارد. این عامل بیانگر این واقعیت است که مشوق‌های مناسب مالی و نیز ترغیب‌های لازم برای انجام وظایف محوله در سازمان وجود دارد. اظهارات کارکنان در این زمینه نشان می‌دهد که تمایل و انگیزه‌های مادی از طریق حقوق و مزایای متناسب در سازمان وجود دارد. و همین عامل سبب شده است که عامل مشوق در سازمان از وضع خوبی برخوردار باشد. نتایج این یافته با نتایج روشنی و همکاران (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

فرضیه ۵: شاخص ارزیابی در حوزه منابع انسانی در استانداردی آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

نتایج نشان می‌دهد که عامل ارزیابی در بین سایر عوامل بیشترین میانگین را دارد. این به این معنی است که سازمان در راستای شناسایی نقاط ضعف و قوت خود اقدام‌های خوبی را انجام داده است و از همین طریق نیز کارکنان با نحوه عملکرد خود بیشتر آشنا می‌شوند و سعی می‌کنند از همین طریق به تقویت و ارتقاء آن‌ها اقدام کنند. نتایج نشان می‌دهد که سازمان در هر دوره ارزیابی‌های منظم را اجرا می‌کند. این خود به عنوان عامل مهمی برای دست به بهره‌وری برجسته مطرح است که سازمان می‌تواند با ادامه همین روند مسیر رو به رشد خود در این مورد را ادامه دهد. نتایج این یافته با نتایج یافته پراسون (۲۰۱۳) و کیانی و رادفر (۱۳۹۴) همخوانی دارد.



فرضیه ۶: شاخص اعتبار در حوزه منابع انسانی در استانداردهای آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

نتایج نشان می‌دهد که عامل اعتبار وضعیت بالاتر از متوسط دارد و از نظر میانگین هم رتبه با مشوق است. این یافته بیانگر این واقعی است که تصمیمات مسئولین برگرفته از قانون و یا به عبارت بهتر در چارچوب قانونی هستند و حتی اجرای آن‌ها نیز حال خود سلیقه‌نگاری ندارد و رعایت مفاد قانون در اتخاذ تصمیمات ملاک عمل است. وجود این شرایط زمینه‌ای را فراهم می‌کند که در آن کارکنان با اطمینان خاطر بیشتری می‌توانند فعالیت کنند و جهت اعتلای سازمان و دستیابی به هدف مشترک فعالیت نمایند. در واقع اعتبار ناشی از قانون بهترین نوع اعتبار است که در سایه عمل به قانون بدست می‌آید. نتایج این یافته با نتایج یافته‌های روشنی و همکاران (۱۳۹۴)، پابلو و همکاران (۲۰۱۱) و فقیهی (۱۳۹۴) همخوانی دارد.

فرضیه ۷: شاخص محیط در حوزه منابع انسانی در استانداردهای آذربایجان غربی وضعیت مطلوبی دارد.

نتایج نشان می‌دهد که عامل محیط وضعیت بالاتر از متوسط دارد ولی با این حال احساس می‌شود که توجه به این عامل نسبت به عوامل دیگر کمتر است و باید اقدامات مناسبی در این زمینه صورت بگیرد. در واقع نتایج بیانگر این واقعیت هستند که استانداردهای آذربایجان غربی در انجام وظایف محوله با کمبود امکانات مواجه است و باید برای دستیابی به بهره‌وری بالا در جهت متناسب‌سازی و بروز رسانی امکانات خود تلاش بیشتری را انجام دهد. از سوی دیگر تسهیلات کافی نیز در بسیاری از مواقع برای انجام وظایف محوله وجود ندارد و باید استانداردهای در این مورد نیز با ارائه خط‌مشی‌های لازم اقدامات مناسبی را صورت دهد. از نتایج مهم دیگر که اشاره به آن در اولویت قرار دارد، شرایط فیزیکی و بهداشتی محیط کار است که در حد متوسطی ارزیابی شده است. در واقع باید توجه داشت که امروزه یکی از پیش‌شرط‌های لازم برای دستیابی به بهره‌وری مناسب، فراهم کردن محیط سالم و شرایط فیزیکی مناسب است که در آن کارکنان احساس راحتی و امنیت بیشتری بکنند. نتایج این یافته نیز با نتایج یافته‌های فقیهی (۱۳۹۴)، کیانی و رادفر (۱۳۹۴) و پراسون (۲۰۱۳) همخوانی دارد.



منابع

الف: فارسی**

- احمدی، فریدون؛ ضیایی، مرتضی؛ شیخی، زینب. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در سطح سازمانهای دولتی استان کردستان، **مطالعات روانشناسی**، دوره ۵، شماره ۴، دانشکده علوم و تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء. - امینی، شهلا. (۱۳۸۴). بهره‌وری و راهکارهای بهبود آن. **مجله راهبرد توسعه**، زمستان ۱۳۸۸، شماره ۲۰، صص ۱۷۸-۱۶۱.
- پایتختی و طبقی (۱۳۹۴) عنوان بررسی تاثیر جهانی شدن بر بهره‌وری کل عوامل تولید (مطالعه موردی: ایران و منتخبی از کشورهای عضو سازمان کنفرانس اسلامی)، نشریه: مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت) سال: ۱۳۹۴ | دوره: ۸ | شماره: ۳۲ صفحات: ۱۰۹-۱۲۴
- جعفری، سکینه؛ (۱۴۰۲) تدوین شاخص‌های بهره‌وری نظام اداری دستگاه‌های اجرایی استان سمنان مجله: مدیریت بهره‌وری « پاییز ۱۴۰۲ - شماره ۶۶ رتبه A (دانشگاه آزاد) / ISC (32 صفحه - از ۲۶۴ تا ۲۹۵)
- روشن و رسولی (۱۳۹۴) اندازه‌گیری و تحلیل بهره‌وری عوامل تولید (مطالعه موردی: بخش صنعت استان کردستان)، نشریه علمی، مدیریت بهره‌وری دانشگاه آزاد تبریز، دوره ۹، ۲(۳۲) تابستان - شماره پیاپی ۳۳، سال نهم-شماره ۳۳-تابستان، ۱۳۹۴ صفحه ۷-۲۶
- ریحانی یساولی عبدالله، سلاجقه سنجر، شکاری غلامعباس، شیخی ایوب. "بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و جلوه‌های بهره‌وری نیروی انسانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد". مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی. ۱۳۹۷؛ جلد ۱۰ (شماره ۴) صص ۴۰-۴۴
- سلیمیان، صلاح؛ اشرفی، آزاده؛ تحلیل رابطه بین انواع پاداش پرداختی مدیران با بهره‌وری نیروی کار (رویکرد نظریه بازی‌ها) مجله: پژوهش‌های اقتصاد صنعتی « بهار ۱۴۰۲ - شماره ۲۳ رتبه ب (وزارت علوم/12) ISC صفحه - از ۷۴ تا ۸۵
- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۴). **بهره‌وری منابع انسانی**. چاپ اول، تهران: انتشارات ارکان.
- نصیرپور، عباس. (۱۳۸۲). **مزایای علمی مدیریت مشارکتی**. چاپ اول، تهران: انتشارات جنگل، جاودانه، ۱۴۴ص.
- علی زاده، غزاله. (۱۳۹۱). شناخت نحوه تأثیرگذاری ابعاد عدالت سازمانی بر جنبه‌های گوناگون رضایت شغلی و سازمانی. **فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت بازرگانی**، دوره ۱، پاییز و زمستان ۱۳۸۷، شماره ۱، صص ۷۰-۵۵.



- علیزاد، علی. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین توانمندسازی روان شناختی و بهره‌وری منابع انسانی و نقش میانجی مشارکت سازمانی و رضایت شغلی در بین کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات آذربایجان غربی.

صفاری دربرزی، علی، حیدری، سبحان؛ زارع احمدآبادی، حبیب؛ ابوتی مهریزی، امیرعباس، (۱۴۰۲) طراحی مدلی جهت سنجش ارتباط میان مؤلفه‌های مدیریت زیست‌محیطی، مدیریت کیفیت و بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه: شرکت‌های کوچک و متوسط استان یزد) مجله: مدیریت بهره‌وری « پاییز ۱۴۰۲ - شماره ۶۶ رتبه A (دانشگاه آزاد/33) ISC صفحه - از ۲۳۰ تا ۲۶۲)

فلاحتی، علی؛ حسنونند، علی؛ ستوده، نازنین زهرا؛ تعیین پیشران‌های بهره‌وری در بخش‌های مختلف اقتصادی استان کرمانشاه مجله: پیشرفت و توسعه استان کرمانشاه « مهر ۱۴۰۲ - شماره ۸ 25 صفحه - از (۴۲ تا ۶۶)

- فیضی، قادر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه ی توانمندسازی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی اداره کل امور زندانهای آذربایجان شرقی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات ارومیه.

ب: انگلیسی

Bean Jams A, Vars Gordon F. (2000), Integrative Curriculum in Standards, Based world, *Eric*, No 4416.

David Sirota & Michael Irwin Meltzer,(2006), Stop Demotivating Your Employees, Harvard management update.

Leach-Lopez. Maria, William w.stammerijan, kyoo sany. (2009). **Budget participation and job performance of South Korean managers mediated by job satisfaction and job relevant information**. Journal. Management research news. Vol32. Issue 3. P 220-238.

Marchington, M., Wilkinaon, A., Archers, P., Goodman, J. (2005), "Understanding the meaning of participation: views from the workplace", Human Relations, Vol. 47 No. 8, pp. 867-94.

Shagholi,R., Hussin, S., Siraj, S., Naimie, Z., Assadzadeh, F., Moayedi, F. (2010). "Current thinking and future view: participation management a dynamic system for developing organizational commitment" pp. 250-254.

Tim, R. V. Davis. (2001). **Integration internal marketing with participative management** journal management. Volume: 39. Issue 2. P 121-132.

هفتمین همایش بین‌المللی
دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد،
مدیریت و حسابداری ایران

The 7th International Conference on Science
and Technology of the Third Millennium of Iran's
Economy, Management and Accounting

www.tconf.ir

