

بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی

محمد مهدی زارع

۱- دانشجوی کارشناسی مدیریت دفاعی دانشگاه افسری امام علی (ع)



بر کنونی که سازمان‌ها با رقابت فزاینده، تغییرات شتابان فناورانه و تحولات پیچیده محیطی مواجه هستند، بهره‌وری سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های بقا و تعالی سازمانی مطرح گردیده است و از سوی دیگر، منابع انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین سرمایه هر سازمان، نقشی بی‌بدیل در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار ایفا می‌نمایند و در این میان، مدیریت منابع انسانی به‌عنوان رشته‌ای که عهده‌دار برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل نیروی انسانی سازمان است، می‌تواند با اتخاذ رویکردهای علمی و نظام‌مند، زمینه‌های لازم برای ارتقای بهره‌وری سازمانی را فراهم آورد و این پژوهش با هدف بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی انجام شده است و روش پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان یک سازمان صنعتی بزرگ در استان تهران می‌باشد و داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی جمع‌آوری و با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است و یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین مدیریت منابع انسانی و ابعاد آن شامل جذب و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، نظام جبران خدمات و مشارکت کارکنان با بهره‌وری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر مدیریت منابع انسانی قادر به پیش‌بینی تغییرات بهره‌وری سازمانی می‌باشد و در نهایت، این پژوهش نتیجه‌گیری می‌نماید که توجه به مدیریت منابع انسانی و تقویت کارکردهای آن، یکی از مؤثرترین راهبردها برای ارتقای بهره‌وری سازمانی محسوب می‌شود و به مدیران سازمانی توصیه می‌شود که با سرمایه‌گذاری در زمینه توسعه سرمایه انسانی، بهبود نظام‌های ارزیابی عملکرد، طراحی نظام‌های انگیزشی کارآمد و ایجاد فرهنگ سازمانی مشارکتی، زمینه‌های لازم برای افزایش بهره‌وری سازمانی را فراهم نمایند.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی، بهره‌وری سازمانی، جذب و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، نظام جبران خدمات.

مقدمه

در دنیای پیچیده و پرشتاب امروز، سازمان‌ها برای بقا و موفقیت در عرصه رقابت‌های جهانی، ناگزیر از توجه ویژه به بهره‌وری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های کارایی و اثربخشی سازمانی هستند و بهره‌وری که در ساده‌ترین تعریف، نسبت ستانده به داده‌هاست، امروزه به‌عنوان معیاری برای سنجش توانمندی سازمان‌ها در استفاده بهینه از منابع و امکانات در دسترس مطرح می‌باشد و از سوی دیگر، در میان تمامی منابع سازمانی، منابع انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین، پیچیده‌ترین و استراتژیک‌ترین سرمایه هر سازمان شناخته می‌شود و این سرمایه ارزشمند است که با بهره‌گیری از دانش، مهارت، خلاقیت و انگیزش خود، می‌تواند سایر منابع سازمانی را به‌کار گرفته و زمینه‌ساز تحقق اهداف و رسالت‌های سازمانی گردد و در این چارچوب، مدیریت منابع انسانی به‌عنوان رشته‌ای علمی و



کاربردی که عهده‌دار برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل نیروی انسانی سازمان است، نقشی کلیدی و تعیین‌کننده در ارتقای بهره‌وری سازمانی ایفا می‌نماید و این نقش‌آفرینی، از آنجا ناشی می‌شود که مدیریت منابع انسانی با انجام کارکردهای اساسی خود از جمله جذب و استخدام نیروی انسانی شایسته، آموزش و توسعه مهارت‌های کارکنان، طراحی نظام‌های ارزیابی عملکرد عادلانه و شفاف، ایجاد نظام‌های جبران خدمات انگیزش‌بخش، و فراهم‌آوری زمینه‌های مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، می‌تواند بستری مناسب برای شکوفایی استعدادها، افزایش انگیزش و تعهد سازمانی، بهبود کیفیت زندگی کاری و در نهایت، ارتقای بهره‌وری سازمانی فراهم آورد (نقیبی، ۱۴۰۴) و در حقیقت، مدیریت منابع انسانی با ایجاد هم‌سوسازی میان اهداف فردی و اهداف سازمانی، و نیز با فراهم‌آوردن شرایطی که کارکنان بتوانند با حداکثر توان و انگیزه خود به فعالیت بپردازند، نقش واسطه‌ای مهم در تبدیل سرمایه انسانی به مزیت رقابتی پایدار ایفا می‌نماید و از سوی دیگر، بهره‌وری سازمانی نه تنها به توانمندی‌های فناورانه و ساختارهای سازمانی بستگی دارد، بلکه به کیفیت مدیریت منابع انسانی و نحوه تعامل آن با کارکنان نیز وابسته است و مدیریت منابع انسانی با ایجاد محیطی انگیزه‌بخش، ارائه بازخورد سازنده و شناسایی و پاداش‌دهی به عملکردهای برتر، سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان را ارتقا می‌دهد و این عوامل در نهایت به افزایش بهره‌وری و بهبود نتایج سازمانی منجر می‌شوند (نقیبی، ۱۴۰۴) و همچنین، طراحی مناسب فرآیندهای استخدام، به‌کارگیری نظام‌های انگیزشی و ایجاد فرهنگ سازمانی مشارکتی، موجب هماهنگی بهتر بین اهداف فردی و اهداف سازمانی می‌گردد و با توجه به اینکه امروزه نیروی انسانی به‌عنوان محور اصلی توسعه و تعالی سازمان‌ها محسوب می‌شود، سرمایه‌گذاری در زمینه مدیریت منابع انسانی و ارتقای کیفی آن، یکی از راهبردهای اساسی برای دستیابی به بهره‌وری پایدار و مزیت رقابتی در بازارهای پیچیده و رقابتی امروز به‌شمار می‌رود و این مهم، ضرورت انجام پژوهش‌های علمی و کاربردی در زمینه بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی را دوجندان می‌سازد (قصوری، ۱۴۰۱) و پژوهش‌های متعددی در این حوزه نشان داده‌اند که سازمان‌هایی که به مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک شریک استراتژیک نگاه می‌کنند و برای توسعه سرمایه انسانی خود سرمایه‌گذاری می‌نمایند، عملکرد بهتری در زمینه بهره‌وری و اثربخشی سازمانی داشته‌اند و در مقابل، سازمان‌هایی که به این مقوله بی‌توجه بوده‌اند، با چالش‌های جدی در زمینه کاهش انگیزش کارکنان، افزایش نرخ ترک خدمت، کاهش کیفیت خدمات و محصولات و در نهایت، کاهش بهره‌وری مواجه شده‌اند و از سوی دیگر، با توجه به تحولات سریع تکنولوژیک و تغییرات الگوهای کسب‌وکار، نقش مدیریت منابع انسانی در عصر دیجیتال نیز دستخوش دگرگونی‌های اساسی شده است و امروزه، مدیریت منابع انسانی فراتر از وظایف سنتی خود همچون امور اداری و پرسنلی، به‌عنوان عاملی راهبردی در جهت ایجاد تحول و نوآوری سازمانی، مدیریت تغییر، توسعه فرهنگ سازمانی مبتنی بر یادگیری و دانش، و ایجاد بسترهای مناسب برای بهره‌گیری از فناوری‌های نوین در فرآیندهای سازمانی ایفای نقش می‌نماید و این تحولات، ضرورت بازنگری در رویکردها و الگوهای سنتی مدیریت منابع انسانی و حرکت به‌سوی الگوهای نوین و کارآمد را بیش از پیش آشکار ساخته است و در این راستا، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی انجام شده است تا ضمن تبیین مبانی نظری و پیشینه پژوهشی این حوزه، به ارائه شواهد تجربی در مورد رابطه میان مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی بپردازد و بتواند راهگشای مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی در جهت اتخاذ راهبردهای مؤثر برای ارتقای بهره‌وری از طریق مدیریت منابع انسانی باشد و در نهایت، این مقاله به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال اساسی است که مدیریت منابع انسانی و ابعاد مختلف آن تا چه اندازه بر بهره‌وری سازمانی تأثیرگذار است و چگونه می‌توان با تقویت کارکردهای مدیریت منابع انسانی، بهره‌وری سازمانی را افزایش داد (وحدتی و موسوی، ۱۳۹۶).

بیان مسئله

در عصر حاضر، سازمان‌ها با چالش‌های متعددی از جمله رقابت فزاینده در عرصه جهانی، تغییرات شتابان تکنولوژیک، تحولات جمعیتی و تغییر در ارزش‌ها و انتظارات نیروی کار مواجه هستند و در این فضای پیچیده و پویا، بهره‌وری به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های کارایی و اثربخشی سازمانی، نقشی حیاتی در بقا و تعالی سازمان‌ها ایفا می‌نماید و از سوی دیگر، در میان تمامی منابع در اختیار سازمان، منابع انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین، بی‌همتا و استراتژیک‌ترین سرمایه، نقش محوری در تعیین سرنوشت و موفقیت سازمان‌ها دارد و این سرمایه ارزشمند است که با بهره‌گیری از دانش، تخصص، خلاقیت، ابتکار و انگیزش خود، می‌تواند سایر منابع سازمانی را به‌کار گرفته و زمینه‌ساز تحقق اهداف و چشم‌اندازهای ترسیم‌شده گردد و در این میان، مدیریت منابع انسانی به‌عنوان رشته‌ای که عهده‌دار برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل نیروی انسانی سازمان است، می‌تواند با طراحی و اجرای سیاست‌ها، برنامه‌ها و رویه‌های مناسب، زمینه‌های لازم برای جذب، نگهداشت، توسعه و به‌کارگیری مؤثر نیروی انسانی را فراهم آورد و از این طریق، به ارتقای بهره‌وری سازمانی کمک شایانی نماید و با وجود اهمیت روزافزون مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی، بسیاری از سازمان‌ها هنوز به‌درستی نتوانسته‌اند از این ظرفیت عظیم برای بهبود عملکرد خود بهره‌برداری نمایند و این مسئله، ریشه در عوامل متعددی از جمله عدم درک صحیح مدیران از نقش راهبردی مدیریت منابع انسانی، نبود نظام‌های ارزیابی عملکرد کارآمد، ضعف در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزش و توسعه، نبود نظام‌های جبران خدمات منصفانه و انگیزش‌بخش، عدم توجه به مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، و فقدان فرهنگ سازمانی مبتنی بر یادگیری و نوآوری دارد و این عوامل دست‌به‌دست هم داده‌اند تا بسیاری از سازمان‌ها نتوانند از پتانسیل‌های عظیم نیروی انسانی خود برای ارتقای بهره‌وری استفاده نمایند و از سوی دیگر، با توجه به تغییرات سریع محیط کسب‌وکار و ظهور فناوری‌های نوین، نقش و کارکرد مدیریت منابع انسانی نیز دستخوش دگرگونی‌های اساسی شده است و دیگر نمی‌توان با رویکردهای سنتی و اداری به مدیریت منابع انسانی، انتظار تحول در بهره‌وری سازمانی را داشت و امروزه، مدیریت منابع انسانی باید به‌عنوان یک شریک استراتژیک در کنار مدیران ارشد سازمان، در تدوین و اجرای راهبردهای کلان سازمانی نقش‌آفرینی نماید و با رویکردی آینده‌نگر و تحول‌آفرین، زمینه‌های لازم برای توسعه سرمایه انسانی، ارتقای نوآوری و خلاقیت، و افزایش توان رقابتی سازمان را فراهم آورد و همچنین، با توجه به اینکه بهره‌وری سازمانی یک مفهوم چندبعدی است و تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد، بررسی نقش و تأثیر مدیریت منابع انسانی بر ابعاد مختلف بهره‌وری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و به‌ویژه در شرایط کنونی که اقتصاد کشور با چالش‌های جدی از جمله تحریم‌های بین‌المللی، کمبود منابع و نوسانات اقتصادی مواجه است، توجه به بهره‌وری و استفاده بهینه از منابع موجود، به‌ویژه سرمایه انسانی، یک ضرورت انکارناپذیر محسوب می‌شود و در این شرایط، مدیریت منابع انسانی می‌تواند با بهبود کیفیت نیروی کار، افزایش انگیزش و تعهد کارکنان، کاهش هزینه‌های نیروی انسانی، و افزایش اثربخشی فعالیت‌های سازمانی، نقش مؤثری در افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد سازمانی ایفا نماید و با این وصف، مسئله اصلی که این مقاله درصدد پاسخ‌گویی به آن است، این است که مدیریت منابع انسانی و کارکردهای مختلف آن تا چه اندازه بر بهره‌وری سازمانی تأثیرگذار است و چه عواملی در این رابطه نقش دارند و چگونه می‌توان با تقویت و بهبود کارکردهای مدیریت منابع انسانی، بهره‌وری سازمانی را ارتقا بخشید و این مسئله، نیازمند بررسی دقیق مبانی نظری، مرور پیشینه پژوهشی، و انجام پژوهش‌های تجربی است تا بتوان با استناد به شواهد علمی و معتبر، راهکارهای عملی و مؤثر برای بهبود بهره‌وری سازمانی از طریق مدیریت منابع انسانی ارائه نمود.

اهمیت و ضرورت پژوهش

اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش از ابعاد گوناگونی قابل تبیین و بررسی است که نخستین و مهم‌ترین آن، جایگاه والا و نقش بی‌بدیل منابع انسانی در موفقیت و تعالی سازمان‌هاست و در حقیقت، در عصر اقتصاد دانش‌بنیان، سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها محسوب می‌شود و سازمان‌هایی که بتوانند نیروی انسانی متخصص، متعهد و باانگیزه را جذب، نگهداشت و توسعه دهند، از شانس بیشتری برای بقا و موفقیت در عرصه رقابت‌های جهانی برخوردار خواهند بود و از این رو، بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی، به‌منظور شناسایی و تبیین راهکارهای مؤثر برای بهره‌گیری بهینه از سرمایه انسانی، از اهمیت و ضرورت ویژه‌ای برخوردار است و دومین دلیل بر اهمیت این پژوهش، چالش‌های جدی پیش‌روی سازمان‌های ایرانی در زمینه بهره‌وری است و بر اساس گزارش‌های موجود، بهره‌وری در بسیاری از سازمان‌های کشور از سطح مطلوبی برخوردار نیست و این وضعیت، ضرورت توجه ویژه به عوامل مؤثر بر بهره‌وری از جمله مدیریت منابع انسانی را دوچندان می‌سازد و با توجه به اینکه بهبود بهره‌وری یکی از مهم‌ترین راهکارهای مقابله با مشکلات اقتصادی و افزایش توان رقابتی کشور محسوب می‌شود، انجام پژوهش‌های علمی و کاربردی در این زمینه، می‌تواند به سیاست‌گذاران و مدیران سازمانی در جهت اتخاذ راهبردهای مؤثر برای ارتقای بهره‌وری کمک نماید و سومین دلیل، نقش مدیریت منابع انسانی در ایجاد تحول و نوآوری سازمانی است و امروزه، سازمان‌ها برای بقا و موفقیت در محیط‌های پیچیده و پویا، نیازمند نوآوری و خلاقیت مستمر هستند و مدیریت منابع انسانی با ایجاد بسترهای مناسب برای پرورش خلاقیت، تشویق ایده‌های نو، و حمایت از ریسک‌پذیری محاسبه‌شده، می‌تواند نقش کلیدی در توسعه فرهنگ نوآوری و تحول سازمانی ایفا نماید و از این طریق، به ارتقای بهره‌وری و افزایش توان رقابتی سازمان کمک شایانی نماید و چهارمین دلیل، تحولات شتابان تکنولوژیک و تغییرات الگوهای کسب‌وکار است که مدیریت منابع انسانی را با چالش‌ها و فرصت‌های جدیدی مواجه ساخته است و ظهور فناوری‌های نوین از جمله هوش مصنوعی، اینترنت اشیا، کلان‌داده و اتوماسیون، ضرورت بازنگری در نقش و کارکردهای مدیریت منابع انسانی را بیش از پیش آشکار ساخته است و مدیریت منابع انسانی در عصر دیجیتال، باید با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، فرآیندهای خود را هوشمندسازی نموده و با توسعه مهارت‌های دیجیتال کارکنان، زمینه‌های لازم برای تطبیق سازمان با تغییرات تکنولوژیک را فراهم آورد و از سوی دیگر، با توجه به اهمیت روزافزون رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری در افزایش بهره‌وری، مدیریت منابع انسانی با طراحی و اجرای برنامه‌های مناسب در این زمینه‌ها، می‌تواند نقش مؤثری در ارتقای بهره‌وری سازمانی ایفا نماید و همچنین، از منظر علمی و پژوهشی، این پژوهش با رویکردی جامع و نظام‌مند به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی می‌پردازد و می‌تواند به غنای ادبیات نظری این حوزه کمک نموده و زمینه‌ساز انجام پژوهش‌های بیشتر و دقیق‌تر در این زمینه گردد و در نهایت، با توجه به اینکه بسیاری از سازمان‌های ایرانی با چالش‌های جدی در زمینه مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری مواجه هستند، انجام این پژوهش می‌تواند راهگشای مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی در جهت شناسایی و رفع موانع موجود و اتخاذ راهبردهای مؤثر برای ارتقای بهره‌وری از طریق مدیریت منابع انسانی باشد.

سوالات پژوهش

۱. وضعیت مدیریت منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه چگونه است؟
۲. وضعیت بهره‌وری سازمانی در سازمان مورد مطالعه چگونه است؟
۳. آیا بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد؟
۴. کدام یک از ابعاد مدیریت منابع انسانی بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری سازمانی دارد؟
۵. آیا مدیریت منابع انسانی قادر به پیش‌بینی تغییرات بهره‌وری سازمانی است؟

اهداف پژوهش

هدف کلی: بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی در سازمان‌های صنعتی ایران.

اهداف جزئی:

۱. شناسایی وضعیت موجود مدیریت منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه.
۲. شناسایی وضعیت موجود بهره‌وری سازمانی در سازمان مورد مطالعه.
۳. تعیین رابطه بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی.
۴. شناسایی ابعاد مؤثر مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری سازمانی.
۵. ارائه پیشنهادهاى عملی برای ارتقای بهره‌وری سازمانی از طریق بهبود مدیریت منابع انسانی.

مبانی نظری پژوهش

مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یکی از حوزه‌های کلیدی علم مدیریت، به مجموعه‌ای از فعالیت‌ها، سیاست‌ها و رویه‌هایی گفته می‌شود که به‌منظور جذب، نگهداشت، توسعه و به‌کارگیری مؤثر نیروی انسانی در سازمان طراحی و اجرا می‌شوند و این حوزه، با کارکردهای اساسی خود از جمله برنامه‌ریزی نیروی انسانی، جذب و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، مدیریت جبران خدمات، مدیریت روابط کارکنان، و ایمنی و بهداشت حرفه‌ای، نقش حیاتی در موفقیت و تعالی سازمان‌ها ایفا می‌نماید و از سوی دیگر، بهره‌وری سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های کارایی و اثربخشی سازمانی، به نسبت استانداردهای سازمان به داده‌ها و نهادهای آن اطلاق می‌شود و به عبارت دیگر، بهره‌وری نشان‌دهنده میزان موفقیت سازمان در استفاده بهینه از منابع و امکانات در اختیار برای دستیابی به اهداف و نتایج مطلوب است و در ادبیات مدیریت، بهره‌وری سازمانی تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله ساختار سازمانی، فناوری، فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی قرار دارد و نظریه‌های مختلفی در مورد رابطه بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی مطرح شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به نظریه سرمایه انسانی، نظریه منابع مبتنی بر شرکت، و نظریه مدیریت استراتژیک منابع انسانی اشاره کرد و بر اساس نظریه سرمایه انسانی، کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های سازمان محسوب می‌شوند و سرمایه‌گذاری در آموزش، توسعه و بهبود مهارت‌های آن‌ها، می‌تواند به افزایش بهره‌وری و بازدهی سازمان منجر شود و همچنین، نظریه منابع مبتنی بر شرکت بر این اصل تأکید دارد که منابع انسانی به‌عنوان منبعی ارزشمند، نادر، غیرقابل جایگزین و دشوار در تقلید، می‌توانند منشأ مزیت رقابتی پایدار برای سازمان باشند و از سوی دیگر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر هم‌سوسازی و هماهنگی کارکردهای مدیریت منابع انسانی با راهبردهای کلان سازمان تأکید دارد و بر این باور است که زمانی که مدیریت منابع انسانی با اهداف استراتژیک سازمان هم‌سو باشد، می‌تواند به بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمانی کمک شایانی نماید و در این چارچوب، کارکردهای مدیریت منابع انسانی از جمله جذب و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، نظام جبران خدمات و مشارکت کارکنان، هر یک به‌نوبه خود می‌توانند بر بهره‌وری سازمانی تأثیرگذار باشند و به‌عنوان مثال، جذب و استخدام نیروی انسانی شایسته و بااستعداد، می‌تواند به افزایش کیفیت نیروی کار و در نتیجه، افزایش بهره‌وری سازمانی منجر شود و همچنین، آموزش و توسعه مهارت‌های کارکنان، می‌تواند به افزایش توانمندی‌ها و قابلیت‌های آن‌ها و در نتیجه، بهبود عملکرد و بهره‌وری کمک نماید و از سوی دیگر، ارزیابی عملکرد عادلانه و شفاف، می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان و ارائه بازخورد مناسب برای بهبود عملکرد آن‌ها منجر شود و نظام جبران خدمات منصفانه و انگیزش‌بخش نیز می‌تواند با افزایش انگیزه و تعهد کارکنان، به افزایش بهره‌وری کمک نماید و در نهایت، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، می‌تواند به افزایش احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری آن‌ها و در نتیجه، افزایش بهره‌وری سازمانی منجر شود.



پیشینه پژوهش

پژوهش‌های متعددی در زمینه مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی در ایران و جهان انجام شده است که هر یک از زاویه‌ای به این موضوع پرداخته‌اند و در سطح بین‌المللی، پژوهش‌های گسترده‌ای در مورد تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد و بهره‌وری سازمانی صورت گرفته است که از جمله آن‌ها می‌توان به پژوهش‌های انجام‌شده در مورد نقش آموزش و توسعه در افزایش بهره‌وری، تأثیر نظام‌های جبران خدمات بر انگیزش و عملکرد کارکنان، و نقش مشارکت کارکنان در بهبود بهره‌وری اشاره کرد و نتایج این پژوهش‌ها به‌طور کلی نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری سازمانی دارد و در سطح داخلی نیز پژوهش‌های متعددی در این زمینه انجام شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به مطالعه نقیبی (۱۴۰۴) با عنوان «نقش مدیریت منابع انسانی در افزایش بهره‌وری سازمانی» اشاره کرد که در آن، مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های حیاتی در بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری سازمان‌ها معرفی شده است و نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که استفاده مؤثر از سرمایه انسانی، برنامه‌ریزی شغلی، آموزش و توسعه، انگیزش و ارزیابی عملکرد کارکنان می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی بر کارایی و اثربخشی سازمان داشته باشد (نقیبی، ۱۴۰۴) و همچنین، مطالعه قصوری (۱۴۰۱) با عنوان «نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان» به بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در بهبود عملکرد سازمانی پرداخته و نشان داده است که مدیریت منابع انسانی با وظایفی از قبیل جذب، نگهداری، پرورش و ارتقای نیروهای انسانی توانمند، نقش بسیار مهمی در این زمینه ایفا می‌کند (قصوری، ۱۴۰۱) و از سوی دیگر، پژوهش وحدتی و موسوی (۱۳۹۶) با عنوان «بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی: با تأکید بر نقش واسطه فرهنگ سازمانی و مدیریت» به بررسی نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی پرداخته و نشان داده است که فرهنگ سازمانی و مدیریت، نقش واسطه‌ای مهم در این رابطه ایفا می‌نمایند (وحدتی و موسوی، ۱۳۹۶) و همچنین، پژوهش جودکی (۱۴۰۰) با عنوان «تحلیل و بررسی شاخص‌های مؤثر بر ارتقاء و بهبود بهره‌وری» به ارائه مقیاسی جامع جهت تحلیل و بررسی سنجش زیرساخت‌های لازم جهت ارتقاء و بهبود بهره‌وری پرداخته است و علاوه بر این، پژوهش‌های متعددی در زمینه نقش فرهنگ سازمانی در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی انجام شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به مطالعه انجام‌شده در شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی ایران اشاره کرد که نشان می‌دهد بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد و با این حال، علی‌رغم انجام پژوهش‌های متعدد در این حوزه، همچنان خلأهای پژوهشی قابل‌توجهی در زمینه بررسی جامع و نظام‌مند نقش مدیریت منابع انسانی و ابعاد مختلف آن بر بهره‌وری سازمانی در سازمان‌های صنعتی ایران وجود دارد و بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده یا به جنبه‌های جزئی و موردی پرداخته‌اند یا فاقد نگاه کلان‌نگر و راهبردی به این موضوع بوده‌اند و از این رو، پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ علمی و ارائه شواهد تجربی جدید در زمینه نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی در بستر سازمان‌های صنعتی ایران طراحی شده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-همبستگی است و در این پژوهش، تلاش شده است تا با بهره‌گیری از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی، به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی پرداخته شود و جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان یک سازمان صنعتی بزرگ در استان تهران می‌باشد که تعداد آن‌ها بر اساس اطلاعات اخذشده از واحد منابع انسانی سازمان، برابر با ۳۸۰ نفر است و حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و با خطای ۵ درصد، برابر با ۱۹۱ نفر محاسبه شده است و روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده است که بر اساس واحدهای سازمانی مختلف، نمونه‌گیری انجام شده است و ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، شامل دو پرسشنامه استاندارد است که



پرسشنامه اول به منظور سنجش مدیریت منابع انسانی و پرسشنامه دوم به منظور سنجش بهره‌وری سازمانی طراحی شده است و پرسشنامه مدیریت منابع انسانی شامل ۲۵ گویه در پنج بعد جذب و استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد، نظام جبران خدمات و مشارکت کارکنان است و پرسشنامه بهره‌وری سازمانی نیز شامل ۱۵ گویه در سه بعد کارایی، اثربخشی و کیفیت است و روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش روایی محتوایی و با بهره‌گیری از نظرهای اساتید و خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی تأیید شده است و پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است که برای پرسشنامه مدیریت منابع انسانی برابر با ۸۷/۰ و برای پرسشنامه بهره‌وری سازمانی برابر با ۸۵/۰ به دست آمده است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزارهای اندازه‌گیری است و در فرآیند تحلیل داده‌ها، ابتدا با استفاده از آمار توصیفی شامل فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار، به توصیف متغیرهای پژوهش پرداخته شده است و سپس با استفاده از آمار استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون، به آزمون فرضیات پژوهش پرداخته شده است و لازم به ذکر است که تمامی تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام شده است و همچنین، در این پژوهش، تلاش شده است تا با رعایت اصول اخلاقی پژوهش از جمله محرمانگی اطلاعات، رضایت آگاهانه مشارکت‌کنندگان و حفظ حریم خصوصی آن‌ها، اعتبار و قابلیت اعتماد داده‌ها تضمین گردد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های این پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه می‌گردد که در بخش توصیفی، ابتدا وضعیت متغیرهای جمعیت‌شناختی و سپس وضعیت متغیرهای اصلی پژوهش شامل مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی مورد بررسی قرار گرفته است و بر اساس یافته‌های توصیفی، از مجموع ۱۹۱ نفر از مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ۶۲ درصد مرد و ۳۸ درصد زن بوده‌اند و همچنین، از نظر سطح تحصیلات، ۱۵ درصد دارای مدرک دیپلم، ۳۵ درصد دارای مدرک کاردانی، ۴۰ درصد دارای مدرک کارشناسی، و ۱۰ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند و از نظر سابقه کار، ۲۰ درصد دارای سابقه کمتر از ۵ سال، ۴۰ درصد دارای سابقه ۵ تا ۱۰ سال، ۲۵ درصد دارای سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال، و ۱۵ درصد دارای سابقه بیش از ۱۵ سال بوده‌اند و در ادامه، وضعیت متغیر مدیریت منابع انسانی با استفاده از شاخص‌های آماری میانگین و انحراف معیار مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج نشان می‌دهد میانگین کلی مدیریت منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه برابر با ۱۲/۳ از ۵ بوده است که نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً متوسط مدیریت منابع انسانی در این سازمان است و در میان ابعاد مختلف مدیریت منابع انسانی، بعد جذب و استخدام با میانگین ۴۵/۳ بیشترین میانگین و بعد مشارکت کارکنان با میانگین ۷۸/۲ کمترین میانگین را داشته‌اند و همچنین، وضعیت بهره‌وری سازمانی نیز با میانگین کلی ۰۸/۳ از ۵ مورد بررسی قرار گرفته است که نشان‌دهنده وضعیت نسبتاً پایین بهره‌وری در سازمان مورد مطالعه است و در میان ابعاد مختلف بهره‌وری سازمانی، بعد کیفیت با میانگین ۲۵/۳ بیشترین میانگین و بعد کارایی با میانگین ۹۵/۲ کمترین میانگین را داشته‌اند و در بخش یافته‌های استنباطی، ابتدا با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، نرمال بودن توزیع داده‌ها مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج این آزمون نشان می‌دهد که سطح معناداری برای هر دو متغیر مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی بزرگتر از ۰۵/۰ است و بنابراین، فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها تأیید می‌شود و با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها، برای آزمون فرضیات پژوهش از آزمون‌های پارامتریک شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شده است و فرضیه اول پژوهش مبنی بر اینکه «بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد»، با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفته است و نتایج نشان می‌دهد که ضریب همبستگی بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی برابر با ۵۶۸/۰ و سطح معناداری آن برابر با ۰۰/۰ است که نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار در سطح ۰/۱۰ بین این دو متغیر است و بنابراین، فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود و همچنین، برای بررسی رابطه بین ابعاد مختلف مدیریت منابع



انسانی با بهره‌وری سازمانی، ضرایب همبستگی هر یک از ابعاد با بهره‌وری سازمانی محاسبه شده است که نتایج نشان می‌دهد بعد آموزش و توسعه با ضریب همبستگی ۵۴۲/۰ بیشترین همبستگی و بعد جذب و استخدام با ضریب همبستگی ۳۸۷/۰ کمترین همبستگی را با بهره‌وری سازمانی داشته‌اند و سایر ابعاد شامل ارزیابی عملکرد با ضریب ۴۵۶/۰، نظام جبران خدمات با ضریب ۴۲۳/۰ و مشارکت کارکنان با ضریب ۴۱۲/۰ نیز همگی دارای رابطه مثبت و معنادار با بهره‌وری سازمانی بوده‌اند و فرضیه دوم پژوهش مبنی بر اینکه «مدیریت منابع انسانی قادر به پیش‌بینی تغییرات بهره‌وری سازمانی است»، با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی ساده مورد آزمون قرار گرفته است و نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که ضریب تعیین (R^2) برابر با ۳۲۳/۰ است که نشان می‌دهد متغیر مدیریت منابع انسانی قادر به تبیین ۳/۳۲ درصد از تغییرات بهره‌وری سازمانی می‌باشد و همچنین، ضریب رگرسیون استاندارد شده (بتا) برابر با ۵۶۸/۰ و سطح معناداری آن برابر با ۰۰۰/۰ است که نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری سازمانی است و معادله رگرسیون به صورت $Y = 1.245 + 0.587 X$ به دست آمده است که در آن Y نمایانگر بهره‌وری سازمانی و X نمایانگر مدیریت منابع انسانی است و فرضیه سوم پژوهش مبنی بر اینکه «بین ابعاد مختلف مدیریت منابع انسانی با بهره‌وری سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد»، با استفاده از تحلیل واریانس یک‌طرفه مورد آزمون قرار گرفته است و نتایج نشان می‌دهد که بین ابعاد مختلف مدیریت منابع انسانی از نظر تأثیر بر بهره‌وری سازمانی تفاوت معناداری وجود دارد ($F=4.23, P=0.002$) و بعد آموزش و توسعه با میانگین ۵۶/۳ بیشترین تأثیر و بعد جذب و استخدام با میانگین ۱۲/۳ کمترین تأثیر را بر بهره‌وری سازمانی داشته‌اند و در مجموع، یافته‌های این پژوهش به‌وضوح نشان می‌دهد که مدیریت منابع انسانی و ابعاد مختلف آن نقش مثبت و معناداری در ارتقای بهره‌وری سازمانی ایفا می‌نمایند و از میان ابعاد مدیریت منابع انسانی، آموزش و توسعه بیشترین تأثیر و جذب و استخدام کمترین تأثیر را بر بهره‌وری سازمانی داشته‌اند و همچنین، مدیریت منابع انسانی قادر است بخش قابل‌توجهی از تغییرات بهره‌وری سازمانی را پیش‌بینی نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

بحث و بررسی یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله مطالعه نقیبی (۱۴۰۴)، قصوری (۱۴۰۱) و وحدتی و موسوی (۱۳۹۶) هم‌سو و هم‌هنگ است و این هم‌سویی، نشان‌دهنده اهمیت و نقش کلیدی مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی است و به عبارت دیگر، سازمان‌هایی که به مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک عامل راهبردی و کلیدی توجه می‌نمایند و برای توسعه سرمایه انسانی خود سرمایه‌گذاری می‌کنند، از بهره‌وری بالاتری برخوردار هستند و این یافته، تأییدکننده نظریه سرمایه انسانی و نظریه منابع مبتنی بر شرکت است که بر نقش محوری منابع انسانی در ایجاد مزیت رقابتی و بهبود عملکرد سازمانی تأکید دارند و از سوی دیگر، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که از میان ابعاد مختلف مدیریت منابع انسانی، بعد آموزش و توسعه بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری سازمانی دارد و این یافته نشان‌دهنده اهمیت ویژه آموزش و توسعه مهارت‌های کارکنان در افزایش بهره‌وری است و به عبارت دیگر، سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه کارکنان، می‌تواند با افزایش دانش، مهارت و توانمندی‌های آن‌ها، به بهبود کیفیت عملکرد، کاهش خطاهای کاری، افزایش نوآوری و خلاقیت، و در نهایت، افزایش بهره‌وری سازمانی منجر شود و همچنین، بعد مشارکت کارکنان با وجود اینکه کمترین میانگین را در میان ابعاد مدیریت منابع انسانی داشته است، همچنان رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری سازمانی نشان می‌دهد و این یافته نشان‌دهنده این است که با وجود پایین بودن سطح مشارکت کارکنان در سازمان مورد مطالعه، این عامل همچنان می‌تواند بر بهره‌وری تأثیرگذار باشد و بنابراین، تقویت مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، می‌تواند به‌عنوان یکی از راهبردهای مؤثر برای ارتقای بهره‌وری مورد توجه قرار گیرد و از سوی دیگر، یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که مدیریت



منابع انسانی قادر به پیش‌بینی ۳/۳۲ درصد از تغییرات بهره‌وری سازمانی است و این مقدار، نشان‌دهنده تأثیر قابل‌توجه مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری است و در عین حال، نشان می‌دهد که عوامل دیگری نیز بر بهره‌وری سازمانی تأثیرگذار هستند که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته‌اند و از جمله این عوامل می‌توان به ساختار سازمانی، فناوری، فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت، شرایط اقتصادی و محیط کسب‌وکار اشاره کرد که هر یک می‌توانند بر بهره‌وری سازمانی تأثیرگذار باشند و بنابراین، برای ارتقای بهره‌وری سازمانی، باید به مجموعه‌ای از عوامل توجه نمود و مدیریت منابع انسانی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین این عوامل در نظر گرفت و بر اساس یافته‌های این پژوهش و با توجه به اینکه وضعیت مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی در سازمان مورد مطالعه در سطح متوسط و نسبتاً پایین قرار دارد، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان با اتخاذ رویکردی راهبردی و نظام‌مند، به بهبود کارکردهای مدیریت منابع انسانی بپردازند و در این راستا، پیشنهادهای عملی زیر ارائه می‌گردد: اولاً، با توجه به تأثیر بالای آموزش و توسعه بر بهره‌وری، توصیه می‌شود که سازمان با طراحی و اجرای برنامه‌های آموزش و توسعه مستمر و هدفمند، مهارت‌های فنی و حرفه‌ای کارکنان را ارتقا بخشد و زمینه‌های لازم برای یادگیری مستمر و به‌روزرسانی دانش کارکنان را فراهم آورد و ثانیاً، با توجه به اهمیت نظام جبران خدمات در انگیزش و بهره‌وری کارکنان، توصیه می‌شود که سازمان با طراحی نظام جبران خدمات منصفانه، رقابتی و انگیزش‌بخش، زمینه‌های لازم برای افزایش انگیزه و تعهد کارکنان را فراهم آورد و ثالثاً، با توجه به نقش مشارکت کارکنان در بهره‌وری، توصیه می‌شود که سازمان با ایجاد بسترهای مناسب برای مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری آن‌ها را افزایش دهد و از ایده‌ها و نظرات آن‌ها برای بهبود فرآیندها و افزایش بهره‌وری بهره‌برداری نماید و رابعاً، با توجه به اهمیت ارزیابی عملکرد در شناسایی نقاط قوت و ضعف کارکنان و ارائه بازخورد مناسب، توصیه می‌شود که سازمان با طراحی نظام ارزیابی عملکرد عادلانه، شفاف و مبتنی بر شاخص‌های عینی، زمینه‌های لازم برای بهبود عملکرد کارکنان و افزایش بهره‌وری را فراهم آورد و خامساً، با توجه به اینکه جذب و استخدام نیروی انسانی شایسته، یکی از مهم‌ترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی است، توصیه می‌شود که سازمان با طراحی فرآیندهای جذب و استخدام علمی و نظام‌مند، نیروهای انسانی با استعداد، متخصص و متعهد را جذب نموده و از این طریق، زمینه‌های لازم برای افزایش بهره‌وری را فراهم آورد و علاوه بر این، با توجه به اینکه بهره‌وری سازمانی تحت تأثیر عوامل متعددی قرار دارد، توصیه می‌شود که سازمان با رویکردی جامع‌نگر و سیستماتیک، به بهبود هم‌زمان عوامل مختلف مؤثر بر بهره‌وری از جمله ساختار سازمانی، فناوری، فرهنگ سازمانی و سبک مدیریت بپردازد و مدیریت منابع انسانی را به‌عنوان یکی از ارکان اصلی این رویکرد جامع در نظر بگیرد و در نهایت، با توجه به محدودیت‌های این پژوهش از جمله محدود بودن جامعه آماری به یک سازمان صنعتی، توصیه می‌شود که پژوهش‌های آتی با نمونه‌های بزرگتر و در صنایع مختلف انجام شود تا بتوان نتایج را با اطمینان بیشتری به سایر سازمان‌ها تعمیم داد و همچنین، توصیه می‌شود که پژوهش‌های آتی با استفاده از روش‌های کیفی مانند مصاحبه‌های عمیق و مطالعه موردی، به بررسی عمیق‌تر نقش مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی بپردازند و عوامل زمینه‌ای و مداخله‌گر مؤثر بر این رابطه را شناسایی نمایند و در مجموع، این پژوهش با تأکید بر نقش کلیدی و تأثیرگذار مدیریت منابع انسانی در ارتقای بهره‌وری سازمانی، گامی مؤثر در جهت غنای ادبیات نظری این حوزه و ارائه راهکارهای عملی برای مدیران و سیاست‌گذاران سازمانی برداشته است و امید است که نتایج این پژوهش مورد توجه و بهره‌برداری قرار گیرد.

منابع

جودکی، محمد. (۱۴۰۰). "تحلیل و بررسی شاخص‌های مؤثر بر ارتقاء و بهبود بهره‌وری". فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال سیزدهم، شماره ۵۰، صص ۷۲-۴۵.



- حسینی، سعید؛ کریمی، علیرضا. (۱۳۹۹). "بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی در صنایع تولیدی". فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال دوازدهم، شماره ۳، صص ۸۷-۱۱۲.
- رجائی، مرتضی. (۱۳۹۸). "مدیریت منابع انسانی کلید توسعه و بهره‌وری با استفاده از برنامه‌های سازمانی برای ایجاد انگیزش". فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۳۸، صص ۲۳-۴۶.
- رضائیان، علی؛ محمدی، جواد. (۱۴۰۰). "نقش مدیریت منابع انسانی سبز در ارتقای بهره‌وری سازمانی". فصلنامه مطالعات مدیریت و کارآفرینی، سال هفتم، شماره ۲، صص ۵۵-۷۸.
- زارع، حمید؛ حسینی، سید مجتبی. (۱۳۹۷). "تأثیر نظام‌های جبران خدمات بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان". دو فصلنامه مدیریت منابع انسانی و توسعه پایدار، سال چهارم، شماره ۸، صص ۱۱۲-۱۳۸.
- سجادی، سید حمید؛ میرزایی، محسن. (۱۴۰۱). "بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی سرمایه اجتماعی". فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی، سال دهم، شماره ۴، صص ۶۷-۹۰.
- شاه‌حسینی، محمدعلی؛ تقی‌پور، رضا. (۱۳۹۹). "نقش آموزش و توسعه منابع انسانی در افزایش بهره‌وری سازمانی". فصلنامه توسعه مدیریت منابع انسانی، سال ششم، شماره ۲۳، صص ۱۳۵-۱۶۰.
- صمدی، حسین؛ علیزاده، مهرداد. (۱۴۰۰). "مدیریت استعداد و تأثیر آن بر بهره‌وری سازمانی". فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، سال بیست‌وپنجم، شماره ۱، صص ۲۱-۴۸.
- طاهری، محمدرضا؛ کاظمی، حسین. (۱۳۹۸). "بررسی نقش فرهنگ سازمانی در رابطه بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری". فصلنامه علوم مدیریت، سال سیزدهم، شماره ۵۲، صص ۸۹-۱۱۴.
- عابدی، محمد؛ نظری، علی. (۱۴۰۱). "تأثیر مدیریت عملکرد بر بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی تعهد سازمانی". فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در سازمان‌های دولتی، سال یازدهم، شماره ۲، صص ۴۳-۶۸.
- قصور، علی. (۱۴۰۱). "نقش مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان". نشریه علمی مدیریت و سازمان، سال سوم، شماره ۱۲، صص ۴۵-۶۸.
- محمدی، سعید؛ احمدی، فرهاد. (۱۴۰۰). "بررسی تأثیر مشارکت کارکنان بر بهره‌وری سازمانی". فصلنامه مدیریت مشارکتی، سال نهم، شماره ۳۴، صص ۷۸-۱۰۲.
- مرادی، محمود؛ رستگار، عباس. (۱۳۹۹). "نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک در ارتقای بهره‌وری سازمانی". فصلنامه مدیریت فناوری اطلاعات، سال دوازدهم، شماره ۴، صص ۱۱۲-۱۳۸.
- مصباح، علی؛ حسین‌زاده، محمد. (۱۳۹۷). "بررسی رابطه بین شایستگی‌های محوری کارکنان و بهره‌وری سازمانی". دوفصلنامه مدیریت سرمایه انسانی، سال پنجم، شماره ۲، صص ۵۶-۸۲.
- موسوی، سید عباس؛ رضایی، علی. (۱۴۰۱). "تأثیر مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری سازمانی با نقش تعدیل‌گری فناوری اطلاعات". فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال چهاردهم، شماره ۲، صص ۳۳-۵۸.
- ناظمی، رضا؛ صفری، حمید. (۱۴۰۰). "بررسی نقش مدیریت منابع انسانی در کاهش هزینه‌ها و افزایش بهره‌وری سازمانی". فصلنامه مدیریت بهره‌وری، سال پانزدهم، شماره ۵۷، صص ۶۵-۸۸.
- نقیبی، سید احسان. (۱۴۰۴). "نقش مدیریت منابع انسانی در افزایش بهره‌وری سازمانی". دومین همایش ملی علوم انسانی با رویکرد نوین و اولین همایش بین‌المللی پژوهشی فرهنگی نوین، صص ۱-۱۲.



وحدتی، حجت؛ موسوی، سید هادی. (۱۳۹۶). "بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی: با تأکید بر نقش واسط فرهنگ سازمانی و مدیریت". فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، سال نهم، شماره ۳۳، صص ۳۰-۹.

هاشمی، سید عباس؛ کریمیان، علی. (۱۳۹۸). "نقش نظام‌های ارزیابی عملکرد در افزایش بهره‌وری سازمانی". فصلنامه مدیریت عملکرد، سال پنجم، شماره ۱۸، صص ۴۵-۶۸.

یوسفی، ناصر؛ پورصادق، نادر. (۱۴۰۰). "بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری سازمانی با نقش میانجی نوآوری سازمانی". فصلنامه نوآوری و خلاقیت در مدیریت، سال هشتم، شماره ۳، صص ۲۳-۴۸.

