

طراحی و اعتبارسنجی مدل عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با رویکرد آمیخته

پیمان اکبری^۱، کامران نظری^۲

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

یکی از مباحث مهمی که در حوزه صنعتی و سازمانی سال‌هاست مورد توجه مدیران و پژوهشگران قرار گرفته، پدیده بهره‌وری نیروی انسانی در محیط کاری است از این رو، هدف این پژوهش طراحی و اعتبارسنجی مدل عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با رویکرد آمیخته است. این پژوهش کاربردی با رویکرد آمیخته متوالی (کیفی - کمی) اجرا شده است. مشارکت کنندگان مرحله کیفی پژوهش، ۸ نفر از اساتید دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه بودند که با روش نمونه‌گیری گلوله برفی و به صورت هدفمند انتخاب شدند. داده‌های این مرحله به کمک مصاحبه نیمه ساختاریافته گردآوری و با استفاده از روش نظریه‌پردازی تحلیل مضمون، تحلیل شدند. در مرحله کمی نیز، ۱۵۶ نفر از کارکنان سازمان صمت استان کرمانشاه بودند، که به صورت تصادفی ساده، برای نمونه آماری انتخاب شدند. داده‌های این مرحله با پرسشنامه محقق ساخته گردآوری و با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند. بهره‌وری نیروی انسانی، به عنوان مضمون اصلی در نظر گرفته شد و مضامین سازمان‌دهنده و مضامین پایه مرتبط با عوامل نیز شناسایی شدند و روابط میان آنها نشان داده شد. آزمون تحلیل مسیر انجام شده نیز روابط میان این عوامل را تأیید کرد. مدیران منابع انسانی می‌توانند با شناسایی مضامین سازمان‌دهنده و تقویت مضامین پایه به افزایش سطح بهره‌وری نیروی انسانی خود پردازند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۱۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۸/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۱۸

کلید واژه‌ها:

بهره‌وری نیروی انسانی
سازمان صمت
تحلیل مضمون
اسمارت پی ال اس

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): اکبری، پیمان، نظری، کامران. (۱۴۰۱). طراحی و اعتبارسنجی مدل عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با رویکرد آمیخته. دو فصلنامه رویکردهای نوین در مدیریت و بازاریابی. (۱)، ۴۶-۲۰.

doi <https://doi.org/10.22034/jnamm.2023.389104.1007>



Creative Commons: CC BY 4.0



ناشر: موسسه مدیریت فکر نو اندیش

ایمیل: peymanakbari3537@pnu.ac.ir

نویسنده مسئول: پیمان اکبری

مقدمه

عصر کنونی، دوره تحولات شتابنده و غیرقابل پیش‌بینی است. وضعیت مدیریت در جامعه ما بیانگر توازن میان پیچیدگی‌های روزافزون سازمان‌ها و عدم توانایی این سازمان‌ها در پیش‌بینی و مقابله با این تحولات و پیچیدگی‌هاست. سازمان‌ها برای مقابله با تهدیدات محیطی و استفاده از فرصت‌های احتمالی، ناچار هستند که ظرفیت‌ها و توانمندی‌های خود را بشناسند، نقاط ضعیف را ترمیم نموده و به تقویت نقاط قوت پردازند. چرا که مسائل و مشکلات مدیریت آن‌چنان پیچیده و درهم شده که تشخیص مشکل به آسانی میسر نیست و ماهیت انسانی سازمان‌ها و پیچیده بودن رفتار کارکنان، این پیچیدگی‌ها را مضاعف نموده است. در چنین شرایطی سازمان‌هایی موفق و کامیاب هستند که با کسب دانش و راهبردهای آن و آگاهی وسیعی از عوامل محیطی برای حفظ بقاء و حیات خود، بتوانند زمینه رشد و افزایش عملکرد سازمان را بهبود و ارتقاء بخشند. یکی از راه‌های تحقق این امر مقوله شناسایی نیروهای خبره و امکان به‌کارگیری آن در جهت بهره‌وری منابع انسانی، گام برداشتن است. بهره‌وری در سال ۱۷۶۶ توسط کوئیزی مطرح شد و هرچند که در آن زمان‌ها قدرت و مزیت رقابتی یک سازمان با یک جامعه انسانی، دسترسی بیشتر به منابع مادی محسوب می‌شد، اما امروزه شرایط به کلی متحول شده و در حال حاضر اصلی‌ترین مزیت رقابتی برای سازمان‌ها در بهره‌وری منابع انسانی آن تجلی پیدا کرده است (Azad Shahraki, 2009). چرا که در بهره‌وری نیروی انسانی، می‌توان علاوه بر وضعیت کنونی سازمان، راهبرد آتی آن را نیز، خلق کرد. بهره‌وری را به عنوان یک روش، مفهوم و یا نگرشی درباره کار و زندگی قلمداد کرده‌اند و در واقع به آن به شکل یک فرهنگ و یک جهان بینی می‌نگرند. بهره‌وری در همه شئون، کار و زندگی فردی، اجتماعی می‌تواند دخیل باشد و به عنوان یک شاخص تعیین کننده درآمد سرانه هر کشور در نظر گرفته شود. بنابراین از جمله مهمترین ابزارهای رشد و بهبود بهره‌وری توجه به آموزش و پرورش هدفمند نیروی انسانی می‌باشد و یکی از راه‌هایی که می‌توان درآمد سرانه را افزایش داد توجه به عملکرد منابع انسانی در قالب رشد بهره‌وری آنان است (TECTEM, 2001).

هرچند سازمان‌های زیادی در حال حاضر در زمینه توسعه و پیاده‌سازی بهره‌وری منابع انسانی سرمایه‌گذاری هنگفتی کرده‌اند و بعضی در کارهایشان موفق شده‌اند، اما سازمان‌ها زیادی وجود دارند که با شکست در این زمینه مواجه بوده‌اند. فقدان سازوکارهای صحیح ارزیابی بهره‌وری منابع انسانی و همچنین درک ضعیف سازمان در شناسایی عوامل مؤثر در پیاده‌سازی این مقوله باعث شده که اکثر محققان همچون "Almaamari & Alaswad, (2021) به نقش سبک رهبری دموکراتیک، فرهنگ سازمانی، تعارض، همبستگی، خلاقیت و وضوح هدف قوی، محیط کار؛ (Prasetyo et al, (2021) به نقش نظم و محیط کار؛ (Zhining et al, (2021) به نقش رهبری خدمتگزار، خودکارآمدی نوآوری، فرهنگ کار شرکتی؛ (Hakak et al (2021) به نقش رهبری ناب، سرمایه اجتماعی، (Rajabi Farjad et al (2021) به نقش فرآیندهای مدیریت دانش، نوآوری سازمانی، (Akhavan & Sadri Esfahan (2021) به نقش جانشین پروری و غیره پرداخته‌اند، این عوامل ذکر شده در سازمان‌ها می‌تواند بر بهره‌وری نیروی انسانی اثرگذار باشند. سازمان صمت نیز از این قاعده مستثنی نیست.

در غرب کشور به دلیل گرایش مدیریت سنتی در نزد مدیران سازمان‌ها و نیز عدم وجود یک سیستم بهره‌وری مناسب که سازمان‌ها بتواند از آن به عنوان یک الگو به عنوان عملکرد منابع انسانی استفاده کنند، ما را بر آن داشت تا این موضوع را

به کمک دانشگاه پیام نور در سازمان صمت به انجام برسانیم. اما قبل از هر چیز بایستی گفته شود که علیرغم اینکه سازمان صمت بعد از انقلاب که بیش از چهار دهه، هم سو با دیگر سازمان‌های خدماتی دیگر در کشور خدماتی ارزنده به جامعه صنعتی و معدنی و تجارتي کشور ارائه کرده اما هنوز به جد نتوانسته در جهت شناسایی بهتر عملکرد نیروی انسانی خود گام بردارد. لذا امروزه، بایستی بتوان با ارائه برنامه راهبردی در جهت بهره‌وری منابع انسانی آن به ارائه خدمات هر چه بهتر به جامعه صنعتی، معدنی و تجاری کشور یاری رساند. بنابراین، باید بعضی از شرایط سنتی که دیگر جوابگوی بهره‌وری منابع انسانی نیستند، حذف و یا اصلاح گردند تا بتوان ضمن ایجاد الگویی منسجم در مسیر مزیت رقابتی پایدار که همان خدمات بهتر به جامعه صنعتی، معدنی و تجاری کشور است، گام برداشت. با توجه به شرایط فوق، می‌توان گفت که مشکل سازمان صمت عدم شناسایی عواملی است که می‌تواند بر بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر باشد؛ بهره‌وری نیروی انسانی با فرایندها و متغیرهایی که در در پژوهش‌های گذشته؛ نمونه‌هایی از آن گفته شد ارتباط دارد که سازمان صمت می‌تواند از آن‌ها در گرفتن بهترین تصمیم‌گیری‌های استراتژیک خود طبق سند چشم‌اندازش به کار برد.

خلاصه‌ای از مأموریت و وظایف سازمان صنعت، معدن و تجارت استان کرمانشاه ۱

"بر اساس رسالت وزارت صنعت، معدن و تجارت و اسناد فرادستی، این سازمان عهده‌دار مدیریت بخش، از طریق اجرای سیاست‌ها، برنامه‌ریزی، نظارت، حمایت از تولید و تجارت در استان به منظور دستیابی به جایگاه شایسته در کشور با تأکید بر رشد ارزش افزوده بخش، توسعه صادرات غیرنفتی استان و دسترسی به بازارهای جدید، ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، اشتغال‌زایی، ترویج و تقویت فرهنگ کار و کارآفرینی، صیانت از منابع معدنی کشور و حفظ محیط‌زیست، جلوگیری از انواع فساد اداری، مالی و اقتصادی در بخش‌های صنعت، معدن و تجارت از طریق شفاف‌سازی و اعمال دستورالعمل‌های کلی بر فرآیند امور، ارتقاء مؤلفه‌های بهبود فضای کسب‌وکار مرتبط با بخش صنعت، معدن و تجارت، جذب سرمایه‌گذاری خارجی، توانمندسازی و توسعه بخش خصوصی در راستای افزایش رقابت‌پذیری و جلوگیری از هرگونه انحصار، ارتقای بهره‌وری و ایجاد مزیت‌های رقابتی بر اساس آمایش سرزمین می‌باشد".

لذا سازمان صمت بایستی برای تحقق موارد فوق به پیاده‌سازی بهره‌وری نیروی انسانی متوسل شود تا بتواند بهترین راهبرد را در جهت آنها ارائه دهد. در نهایت پژوهشگران در این پژوهش به شناسایی عواملی خواهد پرداخت که بر بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر است و امید است که بتوان از این طریق مدلی را برای شرایط راهبردی فوق ایجاد کرد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

به‌منظور شکل‌گیری مفهوم و معنای یکسان از بهره‌وری و همچنین بررسی مبانی علمی و نظری این حوزه، تعاریف به‌طور مختصر بیان می‌شود. ریشه اصلی بهره‌وری به پژوهش (Quizni 1766) بر می‌گردد و بعد از آن (Littre 1883) مطالبی را تحت عنوان اینکه بهره‌وری را می‌توان قدرت و توانایی تولید کردن نامید، بیان کرد. early در سال ۱۹۰۰ بهره‌وری را

۱ برای اطلاعات بیشتر به سایت زیر مراجعه شود: <https://ksh.mimt.gov.ir>

ارتباط بازده و وسایل به کار رفته برای تولید بازده عنوان کرد. شاید بتوان گفت مدل‌های بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان در قالب ۳ مدل اصلی (Hersey & Smith (1980)؛ الگوی (Poti (1985) و الگوی بهره‌وری منابع انسانی (Davis & Storm, (1986) بیان کرد. با این اوصاف پژوهش‌های گذشته در مورد شناسایی تأثیر عوامل مؤثر در شکل‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان به دو دسته طبقه‌بندی کرد: یک دسته به مدل‌های شکل‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی بر می‌گردد و دسته دوم به تأثیرات عواملی خواهد پرداخت که بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان توجه دارد.

مدل‌های شکل‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی: طی پژوهش‌های صورت گرفته مشخص شد که ۳ دیدگاه کلی، برای بررسی مطالعات صورت گرفته در زمینه بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد که در قالب ۳ مدل اصلی [الف) Hersey & Smith, (1980؛ ب) الگوی (Poti (1985؛ ج) الگوی بهره‌وری منابع انسانی (Davis & Storm, (1986) دسته‌بندی شده است. در تمامی این رویکردها از موارد زیر به عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی یاد کرده‌اند: مثلاً هرسی بلانچارد و اسمیت از عوامل "توانایی، وضوح، کمک، ارزیابی، اعتبار، انگیزه، محیط"؛ پوتی از عوامل "آموزش کارکنان، فراهم آوردن امکان رضایت شغلی کارکنان، حسن روابط کارگر کارفرما" و دیویس و استورم از عوامل "کیفیت رهبری، اعتماد متقابل کارگر و کارفرما، دو سویه بودن ارتباطات سازمانی، عادلانه بودن پاداش‌ها، مشارکت داشتن کارکنان در اداره امور سازمان"، به عنوان پیش‌آیندهای مدل یاد کرده‌اند.

عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی: به طور کلی جهت مرور پیشینه بهره‌وری نیروی انسانی از روش مرور سیستماتیک^۱ که توسط Higgins & Green (2011) پیشنهاد شده بود، استفاده شده است. با جستجوی کلیدواژه انگلیسی "Human Resource Productivity" در پایگاه‌های فارسی "Sid.ir; Magiran.com; Noormags.ir and "Enسانی.com" و لاتین "Sciencedirect; Emerald; Sage and Wiley," در مجموع از غربالگری بین ۱۸۰ مقاله ("۸۳" فارسی و "۹۷" لاتین ۲)، نهایتاً ۳۸ مقاله در فرایند پریزما^۲ مدل انتخاب شدند. اگرچه پژوهش‌های متفاوتی در سرتاسر دنیا در خصوص بهره‌وری نیروی انسانی صورت پذیرفته، اما هنوز بررسی جامعی به معنای طراحی الگو با در نظر گرفتن تمام ابعاد آن در این زمینه صورت پذیرفته است. جدول شماره (۱) نمونه‌ای از پژوهش‌های پر کاربرد در ۳ سال گذشته را در این زمینه نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱: خلاصه‌ای از پژوهش‌های پر کاربرد در زمینه بهره‌وری نیروی انسانی

محقق (سال)	روش	یافته‌های کلیدی
Hakak et al (2021)	شرکت‌های دانش‌بنیان شهرستان خرم‌آباد، ۱۹۷ نفر، روش نمونه‌گیری در دسترس	رهبری ناب بر بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر نقش میانجی سرمایه اجتماعی مؤثر است.

۱Systematic Review

مقالات فارسی از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۹۷ و مقالات انگلیسی از سال ۲۰۰۰ الی ۲۰۱۹، مورد بررسی قرار گرفتند.^۲

فرآیندهای مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی بهره‌وری منابع انسانی تأثیر دارد.	شرکت سرمایه‌گذاری تدبیر و زیرمجموعه‌اش، ۲۷۰ نفر، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده	Rajabi Farjad et al, (2021)
جانشین پروری بر بهره‌وری منابع انسانی و عملکرد در شرکت نفت پارس تأثیر دارد.	شرکت نفت پارس، ۴۱۰ نفر، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده	Akhavan & Sadri Esfahan (2021)
عوامل سازمانی، متغیرهایی مانند کیفیت زندگی کاری و نظام انگیزشی، بر میزان بهره‌وری منابع انسانی تأثیرگذار بوده؛ اما متغیرهای فناوری اطلاعات و توانمندسازی کارکنان، در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی تأثیری نداشته است.	کارکنان شاغل در اداره کل بنادر و دریانوردی استان هرمزگان، ۳۶۰ نفر، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای	NezhadLor (2021)
مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر بهره‌وری کارکنان با میانجی‌گری اعتماد غیرمستقیم تأثیر دارد.	بانک مسکن شهر تهران، ۱۱۲ نفر، روش نمونه‌گیری تصادفی	Tahoori & Rashiditoghroljeh (2021)
تأثیر معناداری بین قابلیت‌های فرایندی مدیریت دانش و نوآوری باز بر بهره‌وری منابع انسانی در شرکت‌های دانش بنیان وجود دارد.	شرکت‌های دانش بنیان شهر تهران	Ghorbanizadeh, (2021)
نتایج نشان داده است شاخص‌های سبک مدیریت، عوامل شغلی، ویژگی سازمانی، عوامل رفاهی کار و ویژگی‌های فردی کارکنان مهمترین شاخص‌های تأثیرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان می‌باشد	سازمان ملی استاندارد ایران	Jodki and Hasanpour (2021)
آی تی بر بهره‌وری کارکنان پلیس آگاهی تأثیر دارد.	کارکنان انتظامی شهرستان ارومیه، ۲۵۰ نفر، روش نمونه‌گیری خوشه‌ای	Bahrami et al., (2021)
شخصیت آینده‌نگر و بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر نقش میانجی و تعدیل‌گر مسیر شغلی حرفه محور و مهارت سیاسی تأثیر دارد.	کارکنان بندر امام خمینی (ره)، ۱۶۲ نفر، تصادفی ساده	Moghadam et al (2021)

بین سرمایه فکری و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معنادار وجود دارد.	جامعه آماری این پژوهش، شامل ۵۰ پایان-نامه کارشناسی ارشد، دکترا و مقاله است که تعداد ۱۳ مورد با استفاده از روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدف‌مند به عنوان نمونه	Safari Ojghaz and Rangriz, (2020)
رابطه معناداری بین چرخش شغلی، سطح ریسک اختلالات اسکلتی عضلانی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد.	کارگران شرکت کارتن ایران، ۱۱۶ نفر، تصادفی ساده	Hosseinverdi & Doroodian (2020)
شناسایی عوامل ورودی، پردازش و خروجی، بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثر است.	شهرداری استان آذربایجان، ۳۵۰ نفر، تصادفی ساده	Ahmadzadeh & Bohloli (2020)
رابطه معناداری بین سکوت سازمانی مدیران با بهره‌وری منابع انسانی وجود دارد.	مدیران دانشگاه علوم پزشکی نظامی	Ghorbani and Amirnejad, (2019)
فرهنگ سازمانی سبز در بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری عملکرد سبز تأثیر دارد.	پرستاران بیمارستان امام رضا (ع)، ۲۸۲ نفر، تصادفی ساده	Yaghoubi et al, (2021)
بر اساس مدل ارائه شده در این پژوهش شاخص‌های بهره‌وری منابع انسانی استخراج شده از تحقیقات پیشین که شامل هفت شاخص اصلی (عوامل ساختاری-مدیریتی، عوامل فرهنگی، عوامل فردی، عوامل اقتصادی، عوامل محیطی، عوامل ایجادکننده صمیمیت و همکاری، عوامل اجتماعی-روانی) و ۵۶ شاخص فرعی است که با کمک معادلات ساختاری به صورت یک مدل ارائه شد.	مدیران استان گلستان، ۳۸۴ نفر، تصادفی طبقه‌ای	Javadian et al., (2020)
فرهنگ جهادی بر بهره‌وری منابع انسانی با تبیین نقش میانجی مدیریت اسلامی تأثیر دارد.	کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان ایلام،	Khilili & Bahrami (2020)

	۱۵۲ نفر، تصادفی ساده	
عوامل بهره‌وری شناسایی شده در بخش کیفی شامل: عوامل سازمانی (اهداف، آموزش، ارتباطات انسانی، فرهنگ سازمانی، شرح شغل، تناسب شغل و شاغل، ساختاری، مدیریتی)؛ عوامل فردی (انگیزشی، عملکردی، شخصیتی و ارزشی) و عوامل محیطی (اجتماعی و اقتصادی) بود.	کارکنان ستادی دانشگاه‌های قم (دولتی و آزاد اسلامی)، ۳۳۱ نفر، تصادفی طبقه‌ای	Delbari et al (2020)
پس از ایجاد ساختار، عوامل مؤثر بر بهره‌وری در سطح پروژه در ۵ دسته کلی شامل: کارایی مدیریت پروژه، ایمنی کارگاهی، سیاست‌های منابع انسانی، سیاست‌های انگیزشی و سیاست‌های کیفیتی گروه‌بندی و آنالیز شدند.	مروری	Parchamijalal & Amini Zadeh (2020)
اعتماد سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.	مدیران منابع انسانی شهرداری، ۲۲۰ نفر، تصادفی	Mousavi (2020)
رابطه معناداری بین چابکی سازمانی و کار تیمی بر بهره‌وری نیروی منابع انسانی با نقش میانجی تصمیم‌گیری اخلاقی وجود دارد.	کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه، ۱۳۶ نفر، تصادفی طبقه‌ای	Almasi et al, (2019)
آموزش کارکنان بر بهره‌وری منابع انسانی با توجه به نقش میانجی‌گرایانه چابکی سازمانی و سرمایه فکری تأثیر دارد.	پایگاه هشتم شکاری شهید بابایی اصفهان، تعداد کارکنان ---، تصادفی طبقه‌ای	Akhavan (2019)
براساس یافته‌های پژوهش بُعد فردی و بُعد سازمانی رابطه مثبت و معناداری با بهره‌وری دارند.	مروری	Genghizi et al, (2019)
عوامل فردی، عوامل مدیریتی، عوامل سازمانی، عوامل فرهنگی و عوامل فناورانه بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثر هستند.	مروری	Estanesti & Sholibour (2019)
نظام جانشین پروری بر بهره‌وری نیروی انسانی	کارکنان سازمان صنعت،	NikPour (2019)

مؤثر است.	معادن و تجارت استان کرمان، ۲۰۰ نفر، تصادفی ساده	
مدیریت کیفیت جامع (TQM) بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثر است	ستاد پلیس پیشگیری ناجا، تعداد ۱۳۰ نفر از کارکنان کارکنان، تصادفی ساده ۷۰ نفر انتاب شدند	Musa Zadeh Oranj and Omrani, (2019)
روابط معناداری بین هویت سازمانی، تعهد سازمانی، آوای سازمانی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد.	ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌های آزاد اسلامی سطح کشور، ۳۰۰ نفر، تصادفی ساده	Elyasi et al (2019)
سبک رهبری دموکراتیک، فرهنگ سازمانی، تعارض، همبستگی، خلاقیت و وضوح هدف قوی، محیط کار بهره‌وری کارکنان تأثیر دارند.	مروری	Almaamari & Al swad (2021)
نظم و محیط کار بر بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد.	کارکنان شرکت‌های دولتی اندونزی، ۲۸۰ نفر، تصادفی ساده	Prasetyo et al(2021)
رضایت شغلی بر بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد.	کارکنان دانشگاه‌های جنوب شرقی نیجریه، ۱۹۷۳ نفر، تصادفی ساده	Bonaventure (2021)
دورکاری بر بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد.	کارکنان جا کارتا، ۲۳۴ نفر، تصادفی ساده	Prasetyaningtya s (2021)
شرایط کاری بر بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد.	کارکنان مراکز بهداشتی غنا، ۳۳ نفر، تصادفی ساده	Korang-Yeboah & Buobi (2021)
رابطه معناداری بین رهبری خدمتگزار، خودکارآمدی نوآوری، فرهنگ کار شرکتی بر بهره‌وری کارکنان وجود دارد.	شرکت کوچک و متوسط مواد غذایی و آشامیدنی (SMEs) در سه شهر بزرگ اندونزی،	Zhining et al (2021)

	۶۴۸ نفر، تصادفی ساده	
مدیریت تعارض تأثیر معناداری بر بهره‌وری کارکنان دارد.	کارکنان گرجستانی، ۵۵۰ نفر، تصادفی ساده	Paresashvili et al (2021)
رابطه معناداری بین نقش آموزش الکترونیکی، توسعه شغلی و انعطاف‌پذیری کارکنان در افزایش بهره‌وری کارکنان وجود دارد.	کارکنان در شرکت‌های دولتی اندونزی، ۲۷۰ نفر، تصادفی ساده	Nurul JANNA et al (2021)
بهره‌وری کارکنان متأثر از کار انعطاف‌پذیر، کیفیت هوای داخلی، موقعیت مکانی و امکانات در یک واحد است.	کارکنان دفتر مرکزی PT XYZ در جاکارتا، اندونزی، ۶۷ نفر، تصادفی ساده	Irawan& Sari (2020)
مزایا و انضباط کاری بر بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد.	کارکنان در مرکز زمین-شناسی باندونگ، تصادفی ساده	Umulkulsum& Aji Suaji (2020)
انضباط کاری و انگیزه کاری با تأکید بر نقش مداخله‌گر شایستگی تأثیر معناداری بر بهره‌وری کارکنان دارد.	کارکنان اپراتور، ۱۹۲ نفر، تصادفی ساده	Marlapa&Mulyana (2020)

با توجه به آنچه گفته شد، آن چیزی که مشخص است، این می‌تواند باشد که عوامل مختلف و مهمی در بهره‌وری منابع انسانی به منظور سیدن به مزیت رقابتی، می‌تواند دخیل باشند. اما آنچه که در این پژوهش‌ها به چشم می‌خورد این است که هیچکدام از آنها نتوانسته‌اند مدل کلی و منسجمی را ارائه دهند و این خود گواه بر این دارد که می‌توان خلاءهایی که در خصوص عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان وجود دارد را به نوعی در قالب یه دسته‌بندی کلی و بهتر نشان داد. همچنین بیشتر این پژوهش‌ها به صورت کمی بوده اما با این وجود پژوهشگران در این پژوهش سعی خواهد داشت تا با رویکرد "کیفی" مدلی را از بهره‌وری نیروی انسانی با دسته‌بندی بهتر با تحلیل مضمون ارائه داده و سپس برای راستی آزمایی مدل، آن را در جامعه مورد پژوهش (سازمان صمت استان کرمانشاه) مورد آزمون قرار داده تا بتوان به اصالت و پایایی مدل کیفی که طراحی شده بهتر اتکا کرد.

روش‌شناسی پژوهش

در پژوهش حاضر از رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) بهره گرفته شده است و پژوهشگران با اتکا به داده‌های کیفی گردآوری شده، درصدد آن هستند که مدلی از بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان صمت استان کرمانشاه را که هدف پژوهش حاضر نیز است، را ارائه دهند؛ لذا با توجه به هدف، این پژوهش مبانی فلسفی تفسیری داشته و جهت‌گیری آن توسعه‌ای است. رویکرد این پژوهش استقرایی و از روش کیفی برای انجام آن استفاده شده است. نوع پژوهش میدانی و

استراتژی تحلیل مضمون (King & horrocks (2010) مورد استفاده قرار گرفته است. مراحل این نوع استراتژی شامل سه مرحله کدگذاری توصیفی ۱، کدگذاری تفسیری (سازمان دهنده) ۲ و یکپارچه سازی از طریق مضامین فراگیر ۳ است. مهم ترین ابزار گردآوری داده ها در این بخش، مصاحبه نیمه ساختاریافته است و از آنجا که پژوهش های کیفی ماهیت اکتشافی دارند، مستلزم این است که با تعدادی پاسخ دهنده محدودی ارتباط برقرار کرد و بهترین استراتژی که در این زمینه می شود بکار برد، نمونه گیری از نوع غیر تصادفی بر مبنای گلوله برفی است. که در این تحقیق جامعه خبره شامل ۸ نفر از اساتید دانشگاه پیام نور استان کرمانشاه که دارای سابقه ۱۰ سال به بالا بودند (جدول شماره ۲) و پژوهشگران توانستند با توجه به روند انجام مصاحبه، در مصاحبه ششم به اشباع کانونی برسند. برای تحلیل داده ها نیز از تحلیل مضمون استفاده شد و بدین منظور برای اعتماد بخشیدن به کدگذاری ها از روش توافق دو کدگذار استفاده شد که نتیجه برای (سه مصاحبه) حاکی از این بود که پایایی مصاحبه ها بالای ۸۰ درصد است و از آنجا که طبق گفته ک (Kvale (1966 اگر درجه پایایی مصاحبه بالای ۶۰ درصد باشند نشان دهنده این است که می توان به مصاحبه های کنونی اتکا کرد. روایی یا اعتبار پژوهش کیفی نیز ناظر بر دو موضوع واقعیت و دانش است، لذا بدین منظور از مراحل هفت گانه پیشنهادی پژوهش شامل: تعیین موضوع، طراحی، موقعیت و شرایط مصاحبه، یادداشت برداری مصاحبه ها، تجزیه و تحلیل، تأیید و گزارش - دهی، برای روایی به طور گام به گام بررسی و تأیید شدند (SeyedJavadin et al, 2017). در مرحله کمی پژوهش، به تحلیل آماری مدل تحلیل مضمون اقدام خواهد شد. روش پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و جامعه آماری، شامل ۲۶۳ نفر از کارکنان اداره صمت استان کرمانشاه است. حجم نمونه از طریق فرمول کوکران ۱۵۶ نفر تعیین شد و انتخاب افراد به روش تصادفی ساده بود. برای تجزیه و تحلیل پرسشنامه از نرم افزار SMART-PLS ورژن ۳٫۸ استفاده شد. روایی (محتوا) "نظرسنجی از طریق خبرگان" و روایی همگرا" (Fornell and Larcker (1981)، و دریافتند که برای این معیار می توان از میانگین واریانس های خروجی ۴ (AVE) که بیشتر از ۰/۰۵ باشد " بهره گرفت" و روایی واگرا "روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون (جدول ۲) سنجیده شده و برای هر کدام از سازه های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر سازه ها در مدل باشد" و پایایی از طریق (ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی)، حاکی از آن است که پرسشنامه از روایی (محتوایی و همگرایی) و پایایی خوبی برخوردار است.

۱ Descriptive coding

۲ Interpretive coding

۳ Overarching coding

۴ Average Variance Extracted

جدول ۲. ویژگی‌های دموگرافی مصاحبه شوندهگان

ردیف	مصاحبه شونده	رتبه علمی	سابقه	رشته	جنسیت
۱	M1	استادیار	۸	مدیریت	مرد
۲	M2	استادیار	۱۰	مدیریت	مرد
۳	M3	استادیار	۱۲	مدیریت	مرد
۴	M4	استادیار	۷	مدیریت	مرد
۵	M5	استادیار	۸	مدیریت	مرد
۶	M6	استادیار	۹	مدیریت	مرد
۷	M7	استادیار	۱۱	مدیریت	مرد
۸	M8	استادیار	۱۲	مدیریت	مرد

یافته‌های پژوهش

بخش کیفی

در این بخش، برای تحلیل داده‌ها از تحلیل مضمون در سه مرحله کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری (سازمان دهنده) و یکپارچه‌سازی از طریق مضامین فراگیر استفاده شده است. در کدگذاری توصیفی، هدف، شناسایی قسمت‌هایی از داده‌های جمع‌آوری شده است که می‌توانند در پرداختن به سؤال پژوهش مفید باشند. در کدگذاری تفسیری تلاش می‌شود تا فراتر از «توصیف» گزاره‌های متن عمل کرده و بر تفسیر معانی آن‌ها تمرکز شود. این کار عمدتاً با ترکیب کدهای توصیفی‌ای که به نظر می‌رسد یک معنای واحد را در خود دارند، انجام می‌شود، اگرچه ممکن است در جریان برگشتن به متن جهت قرار گرفتن در فضای بحث، کد تفسیری‌ای تعریف شود که به‌طور مستقیم به هیچ کد توصیفی مشخصی مربوط نباشد. کدگذاری تعدادی مضامین فراگیر شناسایی می‌شوند که مفاهیم کلیدی پژوهش را بیان می‌کنند. در کدگذاری یکپارچه‌سازی مضامین باید بر پایه مضامین تفسیری بیان شوند ولی در سطح تجرید بالاتری از آن‌ها قرار دارند. پژوهشگران در پایان، کدهای جدید استخراجی که تکراری بودند رو کاهش داده تا به اشباع نظری برسند، نتایج تحلیل مضمون به شرح جداول شماره (۳) تا (۱۹) ارائه گردیده است.

جدول ۳. کدها (مفاهیم) شناسایی شده از مصاحبه با صاحب نظران

کد مصاحبه	کدهای اولیه	کدها (مفاهیم) شناسایی شده	فراوانی کدها
P1	توجه به منابع انسانی را بایستی در شکل گیری ارزش در سازمان دید. چرا که اگر بتوان سرمایه انسانی خوبی را تربیت کرد می توان خدمات بهتری را به ارباب رجوع ها ارائه داد و از این طریق می توان رقابت در صنعت را افزایش داد. البته آنچه مشخص است، این است که سازمان صمت بایستی حتماً تجهیزات اداری را که برای شغل مهم است را در سازمان تعبیه کند (بهره برداری). اگر تجهیزاتی خراب شد زودتر و به موقع بتوان تعمیر و در دسترس افراد سازمان قرار داد. البته سازمان صمت حتماً کارکنان را آموزش دهند تا کارکنان نیز بدانند، چطور می توانند از تجهیزات اداری استفاده کنند.	۱. افزایش کیفیت خدمات به ارباب رجوع (تکریم مراجعہ کنندگان) ۲. هزینه تعمیرات تجهیزات اداری بروز و به موقع باشد ۳. بهره برداری به موقع از تجهیزات اداری ۴. استفاده درست از تجهیزات اداری ۵. افزایش رقابت در صنعت	۵
P2	سازمان صمت بایستی بتواند به منظور کاهش مصرف انرژی در دسترس از تکنولوژی های بروز در محیط کار استفاده کند تا بتواند در جهت افزایش بهره وری منابع انسانی گام بردارد. البته می توان از شیوه های آموزشی همچون بدو خدمت و حین خدمت استفاده کرد تا بتوان بهتر در این زمینه قدم برداشت. البته اگر سازمان بتواند از طریق انجمن های سازمانی خود که در این زمینه پیشتاز هستند نیز استفاده کنند البته اتحادیه های صنعتی و سازمانی نیز می توانند کمک کننده باشند. چرا که هماهنگی و همدلی و مشارکت سازنده بین تمامی اعضای آن می تواند استعدادها را شکوفا کرده و انگیزه های دوچندان در جهت پیشبرد اهداف ایجاد گردد.	۱. وجود تکنولوژی بروز در محل کار ۲. کاهش مصرف انرژی در جهت مثبت ۳. اتحادیه صنعتی و سازمانی ۴. انجمن ها ۵. شیوه های آموزش کارکنان	۵
P3	رعایت مقررات اداری و سازمانی در جهت رضایت مشتریان و ارباب رجوع خیلی مهم است. یکی از این مقررات تقسیم کار است و سازمان صمت بایستی آن را طوری در سازمان اجرایی کند که هر کس تنها به یک وظیفه پردازد. البته از	۱. اجرای قوانین و مقررات در سازمان ۲. تقسیم کار در سازمان ۳. واگذاری مسئولیت در	۵

	<p>سازمان</p> <p>۴. ایجاد هماهنگی در کار</p> <p>۵. وجود بخش‌های ارتباطی و اطلاعاتی</p>	<p>همه مهمتر ایجاد هماهنگی بین عوامل انسانی و مادی است. برای این سازمان می‌تواند انواع راه‌های ارتباطی را در این خصوص برقرار کند تا کارکنان در سیستم بتوانند با هم در جهت اهداف سازمانی، بهتر گام بردارند.</p>	
۷	<p>۱. جانشین‌پروری</p> <p>۲. تحقیق و پژوهش</p> <p>۳. مقررات دولتی نظیر مالیات بر حقوق</p> <p>۴. اقدامات مالی و بانکی نظیر نرخ بهره بر سپرده بانکی</p> <p>۵. اجبار به فعالیت در منطقه خاص از کشور</p> <p>۶. اعطای کمک و سوبسید یا قطع آن‌ها</p> <p>۷. سیاست‌های درمانی سازمان</p>	<p>در هزاره سوم یکی از مباحث مهم در زمینه اداره سازمان، بحث تربیت و آموزش نیروهای خبره‌ایی است که بایستی در آینده بتوانند سکان‌دار مدیریت سازمان باشد، در این خصوص سازمان صمت می‌تواند با تحقیق در چنین زمینه - هایی نیروهای جوان را انتخاب و تربیت کند. چنین نیروهایی باید بتوانند راجب به مقررات دولتی مانند مالیات بر حقوق و تسهیلات به کارکنان اقدامات مالی و بانکی نظیر نرخ بهره بر سپرده بانکی، سوبسید به کارکنان و سیاست‌های درمانی و همچنین سازمان صمت شعبات خود را به کارکنان معرفی کنند تا در صورت لزوم اگر کارکنانی خواهان جابه جایی باشند بدانند برای کدام منطقه می‌تواند درخواست دهند در چنین شرایطی اجبار به فعالیت کاری در منطقه‌ای خاص کم‌رنگ‌تر خواهد شد. در کل چنین مواردی برای بحث جانشینی خیلی مهم است.</p>	P4
۴	<p>۱. تجزیه و تحلیل شغل</p> <p>۲. روش‌های مدیریتی در مبارزه با فساد اداری</p> <p>۳. روش‌های مدیریتی در پرورش خلاقیت کارکنان</p> <p>۴. روش‌های مدیریتی در حفظ منابع انسانی</p>	<p>در هر سازمانی کارکنان نقش مهمی در جهت رسیدن به اهداف دارند و بایستی بتوان به روش‌های مدیریتی شغل‌های سازمان را مورد تجزیه و تحلیل قرارداد تا هر شخصی را در جای مناسب به کار گرفت. در این صورت سازمان صمت بایستی به خلاقیت کارکنان و روش‌های حفظ آنان در سازمان توجه داشته باشد تا افراد کمتر به جابه جایی دست بزنند البته چیزی که در سازمان مهم است مبارزه سازمان با هرگونه فساد اداری است که این خود در چشم افراد می‌تواند مهم آید و کمتر به فکر جابجایی در سازمان باشند.</p>	P5
۵	<p>۱. اندازه سازمان</p> <p>۲. تأثیر تکنولوژی در سازمان</p> <p>۳. افزایش رقابت در صنعت</p>	<p>بی تردید اندازه سازمان می‌تواند رابطه خیلی نزدیکی با بهره‌وری سازمان و تأثیر آن بر بهره‌وری منابع انسانی داشته باشد. اگر سازمانی کوچک باشد، در بلند مدت تخصصی‌تر می‌-</p>	P6

	<p>۴. سیاست گذاری سازمان در جهت ارتقای وضع معیشتی کارکنان در زمینه اجتماعی و جمعیتی</p> <p>۵. تسهیلات رفاهی در قالب زمین سازمانی به کارکنان</p>	<p>شود. تکنولوژی جدید در خصوص نحوه ارائه خدمات و همچنین نحوه اداره سازمان نیز می تواند بر بهره‌روری منابع انسانی مؤثر باشد و مدیریت سازمان حتماً بایستی از بروزترین‌ها استفاده کند. چرا که در دنیای جدید کسب و کار، دانش و اطلاعات مهم ترین مزیت رقابتی سازمان‌هاست هستند. اگر بتوان شرایطی را در بخش‌نامه‌ها پیش بینی کرد که بتوان به وسیله آن وضع معیشت پرسنل را بهتر کرد خیلی می توان عملکرد و کارایی پرسنل را افزایش داد مثلاً همین کاری که در دولت داره پیش میره واسه افزایش جمعیت و می توان ماشین بدون قرعه کشی دریافت کرد. در کنار اینها می توان تسهیلات رفاهی را نیز مثلاً دادن زمین سازمانی به کارکنان را پیش بینی کرد.</p>	
۸	<p>۱. شیوه‌های جذب و انتخاب کارنان</p> <p>۲. شیوه‌های آموزش کارکنان</p> <p>۳. شیوه‌های ارزیابی و عملکرد کارکنان</p> <p>۴. شیوه‌های انگیزش کارکنان</p> <p>۵. شیوه‌های رهبری کارکنان</p> <p>۶. شیوه‌های ارتباطی کارکنان</p> <p>۷. ۱. عدم نیروی متخصص برای کنترل آلودگی و استخراج معادن</p> <p>۸. عدم روش‌های روز دنیا در به کارگیری منابع انسانی متخصص به منظور کنترل آلودگی و استخراج منابع</p>	<p>یکی از بحث‌های مهم در مدیریت منابع انسانی نحوه جذب کارکنان است و مدیران بایستی کارکنانی را انتخاب کنند که بتوانند با اهداف سازمان همراه باشند البته بعد انتخاب افراد آنچه مهم است آموزش آنان با روش‌های مدرن آموزشی و همراه کردن آنها با اهداف است اگر این آموزش خوب انجام شود می تواند عملکرد کارکنان خوب عملیاتی شود. اگر کارکنان دارای عملکرد ضعیفی باشند می توان با شیوه‌های انگیزشی آنها را ترغیب کرد البته سبک‌های رهبری در چنین مواقعی حائز اهمیت است و اگر کارکنان بتوانند کانال‌های ارتباطی خود را به نحوه احسن شکل دهند، می توان به چنین کارکنانی بالید. اگر موارد فوق به خوبی رعایت نشود نمی-توان نیروهای متخصص را در جهت کنترل آلودگی و استخراج معادن تربیت کرد که با اهداف همراه باشند.</p>	P7
۲	<p>۱. سیاست گذاری سازمان در جهت ارتقای وضع معیشتی</p>	<p>هر چه سازمان بتواند به فکر اوضاع معیشتی و رفاهی کارکنانش باشد، می تواند با اتکا به همین کارکنان مزیت رقابتی‌اش را افزایش دهد. سیاست‌های که سازمان می تواند</p>	P8

کارکنان در زمینه اجتماعی و جمعیتی ۲. تسهیلات رفاهی در قالب زمین سازمانی به کارکنان	در جهت ارتقای بهره‌وری کارکنان در خصوص معیشت آنها بر دارد دادن وام‌های کم بهره به کارکنان برای خرید خانه یا امورات زندگی هست و می‌تواند با اماکن زیارتی و ورزشی قراردادی را نیز داشته باشد تا روحیه کارکنان خود را بتواند افزایش دهد.
---	---

نتایج مضامین پایه

نتایج حاصله از جدول کدهای استخراج شده، ۳۷ مضمون پایه به شرح جداول زیر بود که پس از اخذ بازخورد خبرگان در نهایت همان ۳۷ مضمون پایه حاصل داده‌های اولیه از بررسی مستندات علمی و مصاحبه بود.

جدول ۴. خدمات

فراوانی کدها	مضامین پایه	کدهای استخراج شده
۱	خدمات	افزایش کیفیت خدمات به ارباب رجوع (تکریم مراجعه کنندگان)

جدول ۵. ماشین آلات و تجهیزات

فراوانی کدها	مضامین پایه	کدهای استخراج شده
۳	ماشین آلات و تجهیزات	تعمیرات تجهیزات اداری بروز و به موقع بهره‌برداری به موقع از تجهیزات اداری استفاده درست از تجهیزات اداری

جدول ۶. تکنولوژی

فراوانی کدها	مضامین پایه	کدهای استخراج شده
۱	تکنولوژی	وجود تکنولوژی بروز در محل کار

جدول ۷. مواد و انرژی

فراوانی کدها	مضامین پایه	کدهای استخراج شده
۱	مواد و انرژی	کاهش مصرف انرژی در جهت مثبت

جدول ۸. افراد

کدهای استخراج شده	مضامین پایه	فراوانی کدها
اتحادیه صنعتی و سازمانی انجمن‌ها	افراد	۲

جدول ۹. بخش‌های سازمان

کدهای استخراج شده	مضامین پایه	فراوانی کدها
اجرای قوانین و مقررات در سازمان تقسیم کار در سازمان واگذاری مسئولیت در سازمان ایحاد هماهنگی در کار وجود بخش‌های ارتباطی و اطلاعاتی	بخش‌های سازمان	۵

جدول ۱۰. روش‌های جانشینی

کدهای استخراج شده	مضامین پایه	فراوانی کدها
جانشین‌پروری تحقیق و پژوهش	روش‌های جانشینی	۲

جدول ۱۱. روش‌های مدیریت

کدهای استخراج شده	مضامین پایه	فراوانی کدها
تجزیه و تحلیل شغل روش‌های مدیریتی در مبارزه با فساد اداری روش‌های مدیریتی در پرورش خلاقیت کارکنان روش‌های مدیریتی در حفظ منابع انسانی	روش‌های مدیریت	۴

جدول ۱۲. محیط رقابتی

کدهای استخراج شده	مضامین پایه	فراوانی کدها
اندازه سازمان تأثیر تکنولوژی در سازمان افزایش رقابت در صنعت	محیط رقابتی	۳

جدول ۱۳. سیاست گذاری سازمان

فراوانی کدها	مضامین پایه	کدهای استخراج شده
۱	سیاست گذاری سازمان	سیاست گذاری سازمان در جهت ارتقای وضع معیشتی کارکنان در زمینه اجتماعی و جمعیتی

جدول ۱۴. نیروی انسانی

فراوانی کدها	مضامین پایه	کدهای استخراج شده
۶	نیروی انسانی	شیوه‌های جذب و انتخاب کارنان شیوه‌های آموزش کارکنان شیوه‌های ارزیابی و عملکرد کارکنان شیوه‌های انگیزش کارکنان شیوه‌های رهبری کارکنان شیوه‌های ارتباطی کارکنان

جدول ۱۵. زمین

فراوانی کدها	مضامین پایه	کدهای استخراج شده
۱	زمین	تسهیلات رفاهی در قالب زمین سازمانی به کارکنان

جدول ۱۶. سوخت و مواد خام

فراوانی کدها	مضامین پایه	کدهای استخراج شده
۲	مواد خام	عدم نیروی متخصص برای کنترل آلودگی و استخراج معادن عدم متدها روز دنیا در به کارگیری منابع انسانی متخصص به منظور کنترل آلودگی و استخراج منابع

جدول ۱۷. سیاست‌ها

فراوانی کدها	مضامین پایه	کدهای استخراج شده
۵	سیاست‌ها	مقررات دولتی نظیر مالیات بر حقوق اقدامات مالی و بانکی نظیر نرخ بهره بر سپرده بانکی اجبار به فعالیت در منطقه خاص از کشور اعطای کمک و سوبسید و یا قطع آن‌ها

سیاست‌های درمانی سازمان

نتایج شبکه مضامین سازمان‌دهنده و فراگیر و مدل مفهومی

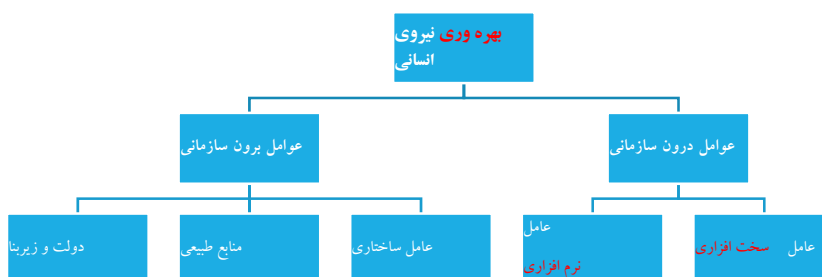
پس از شناسایی و نام‌گذاری مضامین پایه، جدول مضامین جهت بررسی و تأیید در اختیار یکی از خبرگان قرار گرفت و پس از تأیید مضامین پایه ابتدا مضامینی که وجه اشتراک زیادی باهم داشته، باهم ترکیب شده و یک مضمون سازمان-دهنده را شکل دادند. حاصل این کار ۲ مضمون سازمان‌دهنده بود که براساس تحلیل کارشناسی و میزان همسویی و نزدیک بودن مفهوم، دسته‌بندی گردیدند که در جدول ۱۸ آمده است. سپس مضامین سازمان‌دهنده به همین منوال باهم ترکیب شده و ذیل مضامین فراگیر قرار گرفتند. از ترکیب مضامین سازمان‌دهنده، ۱ مضمون فراگیر شناسایی شدند که در جدول ۱۹ ارائه شده‌اند. این مفاهیم بیانگر ابعاد در شبکه مضامین ابعاد تشکیل دهنده بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشند.

جدول ۱۸. نتایج مضامین سازمان‌دهنده

فراوانی کدها	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده
۱	خدمات	عامل سخت‌افزاری
۳	ماشین آلات و تجهیزات	
۱	تکنولوژی	
۱	مواد و انرژی	
۲	افراد	عامل نرم‌افزاری
۵	بخش‌های سازمان	
۲	روش‌های جانشینی	
۴	روش‌های مدیریت	
۳	محیط رقابتی	عامل ساختاری
۱	سیاست‌گذاری سازمان	
۶	نیروی انسانی	منابع طبیعی
۱	زمین	
۲	ساخت و مواد خام	
۵	سیاست‌ها	دولت و زیربنا

جدول ۱۹. نتایج مضامین فراگیر

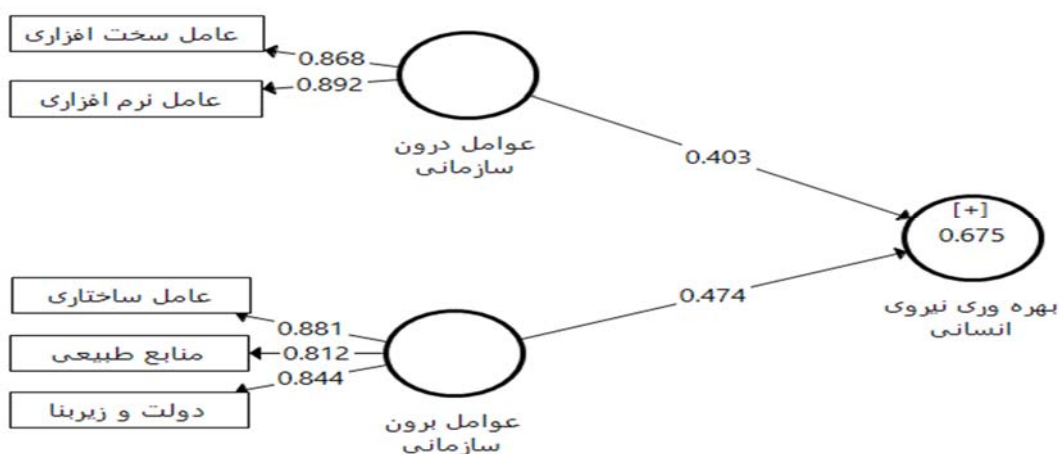
مضمون اصلی	مضامین سازمان دهنده	مضامین پایه	فراوانی کدها
بهره‌وری نیروی انسانی	عوامل درون سازمانی	عوامل سخت‌افزاری	۶
		عوامل نرم‌افزاری	۱۳
	عوامل برون سازمانی	عامل ساختاری	۴
		منابع طبیعی	۹
		دولت و زیربنا	۵



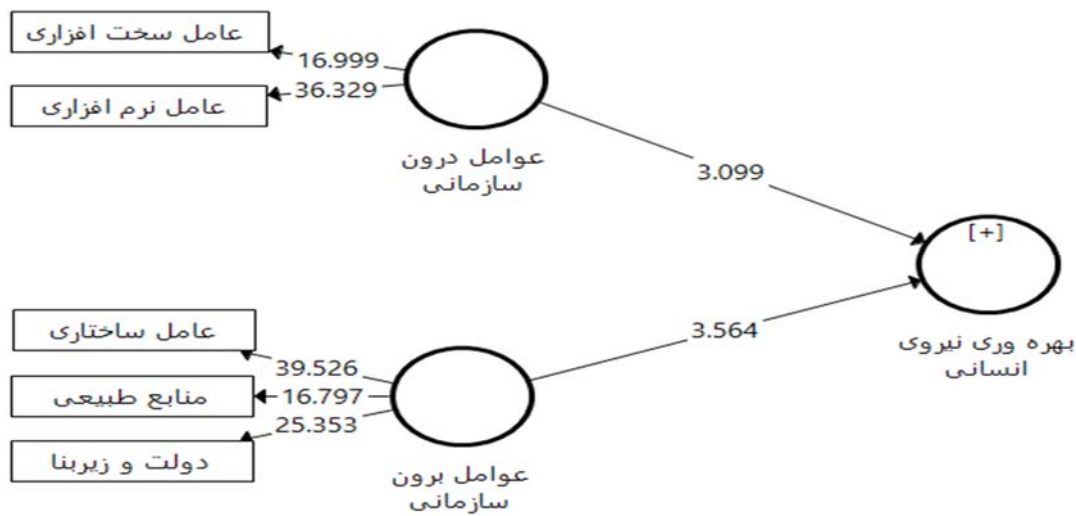
نمودار ۱. الگوی مفهومی بهره‌وری نیروی انسانی

بخش کمی

در این بخش، پژوهشگر به کمک روش معادلات ساختاری SMART-PLS به سنجش مدل استخراجی به شرح نمودار (۲ و ۳) پرداخت:



نمودار ۲. ضرایب مسیر مدل



نمودار ۳. نتایج آزمون T

قابل ذکر است ارزش t یا معنی دار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان می دهند. اگر مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ باشد یعنی، اثر مثبت وجود دارد و معنی دار است. اگر بین ۱/۹۶+ تا ۱/۹۶- باشد اثر معناداری وجود ندارد و اگر کوچکتر از ۱/۹۶- باشد یعنی اثر منفی دارد ولی معنادار است. همچنین ضرایب مسیر اگر بالای ۰/۶ باشد بدین معناست که ارتباطی قوی میان دو متغیر وجود دارد، اگر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشند ارتباط متوسط و اگر زیر ۰/۳ باشند ارتباط ضعیفی وجود دارد. مطابق نمودارهای (۲) و (۳) تحلیل هر یک از روابط به صورت مفید و مختصر در جدول شماره (۲۰) نشان داده شده است.

جدول ۲۰. خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیات

ردیف	فرضیه های پژوهش		ضریب	ضریب ضریب	عدد	سطح	میزان	ر/د
	متغیر پیش بین	متغیر ملاک						
۱	عوامل درون سازمانی	بهره وری نیروی انسانی	۰/۷۱	۰/۷۵	۳/۰۱	معنادار	متوسط	تأیید
۲	عوامل برون سازمانی	بهره وری نیروی انسانی	۰/۸۰	۰/۸۵	۳/۵۶	معنادار	متوسط	تأیید

									انسانی	سازمانی
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--------	---------

باتوجه به جدول شماره ۲۰، می توان عنوان کرد که بیشتر فرضیه ها تأیید شدند و همچنین سطح تأثیرات که متغیرهای پیش بین می توانند بر متغیر ملاک داشته باشند نیز گویای این تأییدات است. همچنین طبق جدول ۲۱ روایی واگرا برابر است:

جدول ۲۱. روایی واگرا

متغیر	عوامل برون سازمانی	عوامل درون سازمانی	جذر (AVE)
عوامل برون سازمانی	۰/۸۵		۰/۸۵
عوامل درون سازمانی	۰/۷۵	۰/۸۸	۰/۸۸

در پایان نیز جهت برازش مدل از معیار GOF طبق جدول شماره (۲۱) استفاده شد. این معیار نشان دهنده توان مناسب مدل جهت پیش بینی متغیرهای مکنون درون زای مدل است. و بین صفر و یک در نوسان می باشد و هرچه نزدیک به یک باشد نشان دهنده کیفیت مدل می باشد (Torabi et al, 2019). (Payahour et al., (2020). اگر این مقدار برابر ۰/۴۰ درصد باشد نشان دهنده آن است که برازش مدل خوب و مناسب می باشد.

در مدل های PLS دو مدل آزمون می گردد. مدل بیرونی که هم ارز مدل اندازه گیری یا سنجش، و مدل درونی که مشابه مدل ساختاری در نرم افزارهای دیگر مثل (LISREL & AMOS) است. برای برازندگی مدل بیرونی از شاخص واریس اعتبار اشتراک (شاخصی است برای بررسی برازش مدل اندازه گیری یک بلوک "متغیر مکنون") استفاده می شود. برای مدل درونی (ساختاری) مدلی است که رابطه بین متغیرهای مکنون را مشخص می کند و برای برازندگی مدل ساختاری از شاخص حشو یا افزونگی (ضریب استون-گیسر Q2) که کار این شاخص این است تا نشانگرهای متغیرهای مکنون درون زا (R2) را پیش بینی کند، استفاده شده است. (Henseler et al, (2009). سه مقدار ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۵ را تعیین نموده اند. اگر مقدار در مورد یک سازه درون زا نزدیک به عدد ۰,۰۲ باشد، یعنی اینکه مدل دارای قدرت پیش بینی ضعیفی در قبال شاخص های آن سازه دارد و همچنین اگر مقدار در مورد یک سازه درون زا نزدیک به ۰,۳۵ باشد، نشانگر این است که مدل قدرت پیش بینی قوی ای در قبال شاخص های آن سازه دارد. در کل اگر این دو شاخص (شاخص واریس اعتبار اشتراک و شاخص حشو یا افزونگی) مثبت باشد نشان دهنده کیفیت مناسب مدل ساختاری است. همان طور که در جدول شماره (۲۲) دیده می شود این دو شاخص مثبت هستند. مقدار R2 نیز که نشان دهنده توانایی مدل در توصیف سازه ها است. نتایج به دست آمده نشان دهنده عملکرد مناسب مدل است

جدول ۲۲. برازش مدل

متغیر	شاخص اشتراک	شاخص حشو	R2
بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۳۵	۰/۵۳	۰/۶۷
عوامل درون سازمانی	۰/۴۲		-
عوامل برون سازمانی	۰/۳۱		-
میانگین	۰/۳۶		۰/۶۷

$$GOF = \sqrt{Communnality * R^2} = \sqrt{0/67 * 0/36} = 0/49$$

برای اینکه اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی مشخص گردد از روش AHP مبتنی بر نظر خبرگان استفاده شد. این عوامل در ۵ عامل (شاخص) گنجانده شده و هر شاخص نسبت به شاخص دیگر یک وزن می‌گیرد که معکوس آن برای شاخص دوم لحاظ می‌شود. ارزش دهی و مقایسه اهمیت آنها نسبت به همدیگر با توجه به موضوع مورد بررسی انجام شد، به گونه‌ای که وزن هر کدام از شاخص‌ها مشخص شود. بر اساس جدول (۲۳) مشخص می‌گردد که بیشترین ارزش‌ها به عامل نرم‌افزاری با وزن ۰/۵۱۶ و کمترین ارزش‌ها به عامل منابع طبیعی با وزن ۰/۰۸۱ توسط خبرگان اختصاص داده شده است.

جدول ۲۳. اولویت‌بندی عوامل مدل بهره‌وری نیروی انسانی

ردیف	عوامل	وزن شاخص	رتبه	نرخ ناسازگاری
۱	عوامل سخت‌افزاری	۰/۸۸	۳	۰/۰۹
۲	عوامل نرم‌افزاری	۰/۵۱۶	۱	
۳	عامل ساختاری	۰/۲۰۶	۲	
۴	منابع طبیعی	۰/۰۸۱	۵	
۵	دولت و زیربنا	۰/۰۹۰	۴	

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف طراحی و اعتبارسنجی مدل عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با رویکرد آمیخته (کیفی-کمی) انجام شد. پژوهشگران در بخش کیفی با اتکاء به تحلیل مضمون (کدگذاری توصیفی، کدگذاری تفسیری (سازمان دهنده) و یکپارچه‌سازی از طریق مضامین فراگیر)، در قالب مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته به بررسی مضامین جهت شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، پرداختند و الگوی بهره‌وری نیروی انسانی به صورت مفصل و جامع در قالب الگوی مطرح پژوهش، ارائه دادند؛ وجه تمایز و دانش‌افزایی این پژوهش نسبت به پژوهش‌های گذشته، تمرکز بر

مضامین فراگیر به منظور الگوی نوین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی است. در نهایت با بررسی و مقایسه ادبیات پژوهشی و همچنین نتایج حاصل از پژوهش طبق دیدگاه کینگ و هاروکز (۲۰۱۰) می‌توانبر جامع بودن مدل ارائه شده در مقایسه با مدل‌های گذشته همچون ذیل صحه گذاشت. چرا که در مدل‌های قبلی، مانند (Hersey & Smith, 1980) به عوامل توانایی، وضوح، کمک، ارزیابی، اعتبار، انگیزه و محیط اشاره شده است و یا (Poti, 1985)، به عوامل آموزش کارکنان، فراهم آوردن امکان رضایت شغلی کارکنان و حسن روابط کارگر و کارفرما اشاره کرد و در نهایت (Davis & Storm, 1986)، عمدتاً به عوامل "کیفیت رهبری، اعتماد متقابل کارگر و کارفرما، دوسویه بودن ارتباطات سازمانی، عادلانه بودن پاداش‌ها و مشارکت داشتن کارکنان در اداره امور سازمان" اشاره داشتند. با تمامی این اوصاف، برخلاف مدل‌های فوق، پارادایم حاکم بر بهره‌وری نیروی انسانی، شامل "عوامل درون سازمانی" و "عوامل برون سازمانی" است و پژوهشگران در این پژوهش عوامل را در یک دسته‌بندی جدید ارائه دادند تا راهنمایی جهت استفاده محققان آتی باشد.

در بخش کمی پژوهشگران توانستند مدل طراحی شده را در سازمان صمت استان کرمانشاه مورد آزمون قرار داده و نتایجی که به دست آمد، حاکی از آن بود که عوامل درون سازمانی و برون سازمانی تأثیر متوسط و معناداری در شکل-گیری بهره‌وری نیروی انسانی دارد. بر همین اساس و با توجه به اهمیت روزافزون نیروی انسانی در محیط کسب و کار امروزی و همچنین ایجاد مزیت رقابتی پایدار به وسیله آن؛ مدیریت آن، از جمله مسائل مهم مدیران امروزی است. مدیران باید فکری به حال دانش افراد، ثبت و حفظ آن در جهت عملکرد سازمان داشته باشند. یکی از راه‌های مهم در این زمینه توجه به بهره‌وری نیروی انسانی است. لذا سازمان‌ها در طول تغییرات محیطی و رقابتی مجبور به تغییرات کلی در سازمان می‌شوند؛ از جمله این تغییرات توجه کردن به عواملی درونی و برونی است که در این پژوهش به آن اشاره شده است. لذا سازمان صمت بایستی به عوامل فوق‌الذکر توجه داشته باشد علی‌الخصوص (عوامل نرم‌افزاری و عوامل ساختاری) چرا که طبق تحلیلی سلسله مراتبی این دو عامل بیشترین نقش را در بهره‌وری نیروی انسانی می‌تواند داشته باشد. در کنار این عوامل، سازمان صمت باید جهت تقویت دو عامل دیگر همچون (منابع طبیعی، دولت و زیربنا)، که پایین‌ترین نتیجه تحلیل سلسله مراتبی را به خود اختصاص داده‌اند، نیز کوشا باشد تا بتواند ضمن ارتقای این عوامل، آن را جهت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی به منظور رسیدن به مزیت رقابتی بکار برند. با این اوصاف سازمان صمت باید بتواند از تمامی عواملی که طبق نتایج این پژوهش رتبه بالایی کسب کرده‌اند برای ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی استفاده کند و آنهایی که دارای کمترین امتیاز کسب شده هستند، تدابیری بیندیشد که ضمن ارتقای این عوامل در سازمان صمت، از آنها در جهت ارتقای دانش و دستیابی به مزیت رقابتی استفاده کند.

هر پژوهشی خواه ناخواه با توجه به شرایط اجرای آن، یکسری محدودیت‌ها را به دنبال دارد که باعث خواهد شد تا پژوهشگران را در جهت رسیدن به اهداف با مشکل مواجه کند. این پژوهش نیز با توجه به روند اجرایی آن که به روش آمیخته (کیفی-کمی) بود، محدودیت‌هایی را به شرح زیر به همراه داشت: در بخش کیفی از آنجا که تا به حال پیاده-سازی چنین مدلی در سازمان صمت رخ نداده لذا پژوهشگران مجبور شدند به دلیل اهمیت موضوع پژوهش "فرصت مطالعاتی"، که بحث مهم و راهبردی در سازمان صمت به شمار می‌رود با اساتید دانشگاهی و با تجربه مصاحبه را انجام دهند که این خود باعث طولانی‌تر شدن روند پژوهش شد. در بخش کمی نیز این احتمال می‌رفت که مصاحبه شوندگان

در برخی از موارد از اعلام نظرات واقعی‌شان خودداری کرده و پاسخ‌های محتاطانه و توأم با احتیاط به برخی از سؤالات را داده باشند و دلیل آن نیز شاید این باشد که آنان فکر کنند که این پژوهش به نحوی با مسئولیت و جایگاه آنها در آینده مرتبط باشد و این خود می‌تواند یکی از محدودیت‌های پژوهش در راستای گردآوری داده‌های مطلوب قلمداد کرد. با توجه به شرایط فوق، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تا به مرور سیستماتیک بهره‌وری نیروی انسانی، بپردازند. همچنین پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران از تکنیک‌های جدیدی مثل بازی‌وارسازی جهت طراحی مدل جدیدی از بهره‌وری نیروی انسانی بهره ببرند. از آنجا که عوامل درون سازمانی و برون سازمانی بر شکل‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی مهم هستند؛ لذا به پژوهشگران توصیه می‌شود به فراتحلیل عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی بپردازند.

تقدیر و تشکر

این مقاله برگرفته از فرصت مطالعاتی نویسنده مسئول می‌باشد.

References

- Almaamari, Q.A., & Alaswad, H.I. (2021). Factorce Influencing Employee Productivity- Literature Review. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 3(27), 7-1.
- Ahmadzadeh, M., & Bahlouli, N. (2020). Identifying the Impact of Input, Processing and Output Factors on Human Resource Productivity with a Mixed Approach (Study: Municipalities of East Azerbaijan Province), *Management of Government Organizations*, 8(2), 83-96. 20.1001.1.2322522.1399.8.0.26.9. [In Persian]
- Akhavan A., & Sadri Esfahan A. (2021). Effect of Succession Planning on Human Resource Productivity and Organizational Performance in Pars Oil Company. *Strategic studies in the oil and energy industry 2021; Human resource management in the oil industry*. 12 (47):152-169. [In Persian]
- Akhavan, M. (2019). The effect of employee training on the productivity of human resources by examining the mediating role of organizational agility and intellectual capital (case study: Shahid Babaei 8th Shekari Base of Isfahan), *Education in Law Enforcement Sciences*, 6(23), 61-33. [In Persian]
- Almasi, M., Fatemifar, M., & Nemati, L. (2019). The Impact of Organizational Agility and Teamwork on Productivity of Human Resources with the Mediation Role of Ethical Decision, *Ethics in Science and Technology*, 4(1), 88-82. [In Persian]
- Azad Shahraki, Z., (2009). Investigating the underlying factors of knowledge management in the education organization of Bushehr province in the academic year of 1377-88, master's thesis of Islamic Azad University, Bushehr branch. [In Persian]
- Bahrani, T., Ghani-zadeh, S., & Shukri, S. (2021). Investigating the impact of IT on the productivity of police officers. *Detective*, 54, 57-40. [In Persian]
- Bright Korang-Yeboah, B & Buobi, R. (2020). Working conditions and employee's productivity: Evidence from a health centre in Ghana. *Journal of management info*, 8(1), 13-27. <https://doi.org/10.31580/jmi.v8i1.1736>
- Bonaventure, O.C. (2021). Job Satisfaction and Employee Productivity: Evidence From Selected Universities in South-East, Nigeria. *International Journal of Business & Law Research* 9(1):127-138. 10.22111/JMR.2019.30030.4579
- Genghizi, B., Amiranzadeh, M., Salehi, M., & Zarei, R. (2019). Designing a human resources productivity model with organizational goals with an emphasis on individual and organizational factors, *Shushtar Social Sciences*, 13(3), 274-259. [In Persian]
- Delbari, Samira; Abedini, Yasmin and Rajaipour, Saeed (2019). Identification of key productivity factors of university staff (case study: Qom universities). *Human Resource Management Research*, 12(1), 137-163. [In Persian]
- Elyasi, Q., Amirtash, A.M., & Safania, A.M. (2019). Structural Relationships among Organizational Identity, Organizational Commitment, Organizational Voice, and Employee Productivity in Physical Education Departments of Islamic Azad Universities. *Sports Management*, 11(3), 579-561. <https://doi.org/10.22059/jsm.2018.239009.1909>. [In Persian]

- Estanesti, S., & Sholibour, A. (2019). Investigation of the Relationship between Knowledge Management and Organizational Creativity with Staff Productivity (Case Study: Iranshahr Steam Power Plant). *General Management Research*, 12(46), 305-328. [In Persian]
- Fornell C., & Larcker D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18 (1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Ghorbani, A., & Amirnejad, Q. (2019). Investigating the role of knowledge management on employee productivity (a case study), *Educational Leadership and Management*, 13(2), 199-216. 20.1001.1.27171329.1398.13.2.11.4. [In Persian]
- Ghorbanzadeh, V. (2021). Process Capabilities of Knowledge Management and Open Innovation and Its Role in Human Resource Productivity in Knowledge-Based Companies. *Development of human resource management and support*, 62, 125-146. 20.1001.1.17359384.1400.16.62.5.0. [In Persian]
- Hakak, M., MomeniMafard, M., & Saedi, A. (2021). The Effect of Immaculate leadership on Human Resource Productivity: The Role of Social Capital, *Productivity Management*, 15(2), 82-106. 10.30495/qjopm.2020.1876890.2596. [In Persian]
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-320. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hersey, P., & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training & Development Journal*, 34(11), 38-44.
- Higgins, J.P.T., & Green, S. (2011). *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions Version 5.1.0* [cited: updated March 2011]. The Cochrane Collaboration, 2011. <https://doi/book/10.1002/9780470712184>
- Hosseinvardi, F., & Doroodian, M. (2020). The Relationship among Job Rotation, Musculoskeletal Disorders and Human Resource Productivity: The Case of Iran Carton Company. *Productivity Management*, 14(53), 141-161. 20.1001.1.27169979.1399.14.2.6.6. [In Persian]
- Javadian, A., Mehrara, E., & Bagherzadeh, M.R. (2020). Human Resources Productivity with a Structural Equation Modeling Approach in the Organization. *Urban Management Studies*, 12(42), 71-82. [In Persian]
- Jodki, M., and Hasanpour, H.A. (2021). Analysis and evaluation of effective indicators on promotion and improvement of manpower productivity (Case study: National Iranian Standards Organization), *Decision Engineering Quarterly*, 3(10), 184-154. [In Persian]
- King, N., & Horrocks, C. (2010) *Interviews in qualitative research*. Sage, London.
- Khalili, K., & Bahrami, S. (2020). The Impact of Jihadi Culture On Human Resources Productivity by Explaining the Mediating Role of Islamic Management (Case Study: Ilam Social Security Organization). *Human Resource Management Development and Support*, 15(57), 159-138. DOR:20.1001.1.17359384.1399.15.57.6.4. [In Persian]
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An Introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables, *International Review of Management and Marketing*, *Econjournals*, 10(3), 54-63. <https://doi.org/10.32479/irmm.9922>
- Moghadam, A., Vishalghi, M., & Jafari, M. (2021). Future-oriented personality and human resource productivity: analysis of the mediating and moderating role of career-oriented career path and political skill (case study: employees of Imam Khomeini Port (RA)). *Marine Science Education*, 8(1), 111-123. 10.22034/RMT.2022.243728. [In Persian]
- Mousavi, S.A. (2020). Investigating the effect of organizational trust on the productivity of human resources in Isfahan Municipality, *Hiyafti in Business Management*, 1(3), 177-193. [In Persian]
- Musa Zadeh Oranj, S., & Omrani, N. (2019). Investigating the impact of total quality management (TQM) on the productivity of human resources in the prevention police headquarters of Naja (case study: Naja employees in Tehran). *New research approaches in management and accounting*, 3(22), 73-89. [In Persian]
- NezhadLor, H.R. (2021). Indicators of Performance Improvement and Human Resources Productivity in the General Administration of Ports and Maritime of Hormozgan Province. *Quarterly Journal of Marine Management Science Studies*, 2 (3), 91-102. doi: 10.22034/mmr.2022.316475.1052. [In Persian]
- NikPour, A. (2019). The Impact of Surrogate Training System on Human Resource Productivity (Case Study: Kerman Province Industry, Mine and Trade Organization). *Development of Human Resource Management and Support*, 11(53), 19-400. [In Persian]

- Nurul Janna, N., Wolor, C.W., & Suhud, U. (2021). The Role Of E-Training, Career Development, And Employee Resilience In Increasing Employee Productivity In Indonesian State-Owned Enterprises, Business Excellence and Management, Faculty of Management, Academy of Economic Studies, Bucharest, Romania, 11(3), 5-21. <https://doi.org/10.24818/beman/2021.11.3-01>.
- Parchamijalal E. & Amini Zadeh, S. (2020). Analysis of factors affecting the productivity of human resources in project-oriented organizations with a dynamic systems approach. Sharif Civil Engineering, 36(3), 42-29. 10.24200/J30.2019.51433.2407. [In Persian]
- Paresashvili, N., Maisuradze, T., Gechbaia, B., Weis, L., & Koval, V. (2021). Conflict management impact on the employee productivity, The 3rd Eastern European Conference of Management and Economics (EECME 2021) – Sustainable Development in Modern Knowledge Society.
- Payahour, M., Karimizand, M., & Asgari, G. (2020). Presenting a Theoretical Marketing Mix Model for the Development of Iranian Tourism Industry Via Mixed Research Method. Scientific Quarterly of Modern Marketing Research. 10(4), 1-16. <https://doi.org/10.22108/nmrj.2020.122062.2062>. [In Persian]
- Prasetyaningtyas, S.W., Heryanto, C., Nurfauzi, N.F., & Tanjung, S.B. (2021). the effect of work form home on Employee productivity in banking industry, Journal of Applied Management 19(3), 507-521. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.05>
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, S., Syahrial, R., Nartasari, D.R., & Wibowo, H. (2021). Rusdiyanto, R. Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence From Indonesia. Preprints 2021, 2021050112 <https://doi.org/10.20944/preprints202105.0112.v1>.
- Rajabi Farjad, H., Niloufar Mirsepasi, N., & Naderi Mehrbani, K. (2021). The Impact of Knowledge Management Processes on Organizational Innovation with the Mediating Role of Human Resource Productivity. New Approaches in Educational Management, 12(1), 14-4. 10.30495/JEDU.2021.4701. [In Persian]
- Safari Ojghaz, F., and Rangriz, H. (2020). A study in the field of meta-analysis of the relationship between intellectual capital and human resource productivity. Productivity Management, 14(55), 50-71. 10.30495/QJOPM.2020.1864565.2401. [In Persian]
- SeyedJavadin, Sr., Safari, M., Raei, R., & Irvani, M. (2017). A conceptual model for readiness of Iranian commercial banks to implement Islamic banking: Applying grounded theory strategy. Journal of Commercial Management, 9 (1), 129-154. 10.22059/jibm.2017.51877. [In Persian]
- Tahoori, S.R., & Rashiditoghroljerdi, M. (2021). The Impact of Implementing Electronic Human Resource Management on Employee Productivity Mediated by impersonal trust (Case study: Branch managers of Maskan Bank – Tehran). Progress Research: Systems and Strategies, 2(2), 11-34. [In Persian]
- Tectem (2001). Benchmarking project knowledge management, Benchmarking Center, University St. Gallen, Switzerland, Screening Report: 37.
- Torabi, F., Rahiminik, A., Esmailpour, H., & Vedadi, A. (2019). Designing and explaining a consumer behavior model in choosing Hedonic Products: Mixed approach (Case study: Discount chain stores). Bi-Quarterly Journal of Consumer Studies, 6(1), 104-81. [In Persian]
- Umulkulsum, D., & Aji Suaji, R.A.D. (2020). The Effect of Benefits and Work Discipline on Employee Productivity at The Geological Survey Center Bandung, Technium Social Sciences Journal, Technium Science, 14(1), 454-470. <https://ideas.repec.org/a/tec/jourml/v14y2020i1p454-470.html>
- Yaghoubi, N.M., Dehghani, M., & Ahmadi, F. (2021). The impact of Green Organizational Culture on Human Resource Productivity by the mediating role of Green Performance in Imam Reza Hospital. Scientific Quarterly of Social-Cultural Studies of Khorasan, 15 (2), 149-178. <https://doi.org/10.22034/fakh.2021.256186.1427>. [In Persian]
- Zhining, W., Guan, C., Cui, T., Cai, S., & Liu, D. (2021). Servant Leadership, Team Reflexivity, Coworker Support Climate, and Employee Creativity: A Multilevel Perspective. Journal of Leadership & Organizational Studies, 28(4), <https://doi.org/10.1177/15480518211010769>.

Research Paper

Design and Validation of the Model of Effective Factors on the Productivity of Human Resources with A Mixed Approach

Peyman Akbari¹, Kamran Nazari²

¹ Assistant Professor, Department of Public Management, Payam Noor University, Tehran, Iran

² Assistant Professor of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

Receive:

09 September 2022

Revise:

17 November 2022

Accept:

08 January 2023

keywords:

Productivity of human resources

SAMT organization

thematic analysis

Smart-PLS

Abstract

One of the important topics that has been the focus of managers and researchers in the industrial and organizational field for years is the phenomenon of human resource productivity in the work environment. Therefore, the purpose of this research is to design and validate the model of factors affecting human resource productivity with the approach is mixed. This applied research has been implemented with a sequential mixed approach (qualitative-quantitative). The participants of the qualitative phase of the research were 8 professors of Payame Noor University in Kermanshah province, who were selected by snowball sampling method. The data of this stage were collected with the help of semi-structured interview and analyzed using the theorizing method of thematic analysis. In the quantitative stage, 156 employees of Samat organization of Kermanshah province were selected as a statistical sample in a simple random manner. The data of this stage were collected with a researcher-made questionnaire and analyzed using structural equation modeling. The productivity of human resources was considered as the main theme and the organizing themes and the basic themes related to the factors were also identified and the relationships between them were shown. The path analysis test also confirmed the relationship between these factors. Human resource managers can increase the productivity level of their human resources by identifying the organizing themes and strengthening the basic themes.

Please cite this article as (APA): Akbari, P., & Nazari, K. (2023). Design and Validation of the Model of Effective Factors on the Productivity of Human Resources with A Mixed Approach. *New Approaches in Management and Marketing*, 1(1), 20-46. doi: 10.22034/jnamm.2023.389104.1007



<https://doi.org/10.22034/jnamm.2023.389104.1007>



Publisher: Institute of Management fekrenoandish

Creative Commons: CC BY 4.0



Corresponding Author: Peyman Akbari

Email: peymanakbari3537@pnu.ac.ir