

تبیین تاثیر بهره وری منابع انسانی بر عملکرد و مشارکت کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری)

مجتبی بابایی آبکسری

گروه مدیریت دولتی، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران.
mojtabababai69@gmail.com

سیده شایسته واردی

استادیار گروه اقتصاد، واحد قائمشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران. (نویسنده مسئول).
sh_varedi@yahoo.com

چکیده

در دنیای امروز، سازمان‌ها برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار ناگزیر به ارتقای بهره‌وری منابع انسانی خود هستند. منابع انسانی، اصلی‌ترین سرمایه سازمان محسوب می‌شوند و نقش تعیین‌کننده‌ای در تحقق اهداف استراتژیک، نوآوری و بهبود عملکرد کلی دارند. از این‌رو، سنجش و تحلیل بهره‌وری این منابع، به‌ویژه بر پایه عملکرد و میزان مشارکت کارکنان، می‌تواند تصویری دقیق از کارایی سازمان فراهم کند. دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز به‌عنوان نهادهای علمی و آموزشی، نیازمند توجه ویژه به عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان خود می‌باشند تا بتوانند کیفیت خدمات آموزشی و پژوهشی را ارتقا دهند. این تحقیق با هدف تاثیر بهره وری منابع انسانی بر عملکرد و مشارکت کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری) می‌باشد. تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و از بعد هدف کاربردی و از نظر نوع روش در زمره تحقیقات پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری می‌باشد که تعداد آنها ۳۸۰ نفر می‌باشد که از بین آن‌ها ۱۸۱ نفر از طریق روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس طبق جدول مورگان انتخاب شدند، به منظور انجام پژوهش، پرسشنامه‌ای با ۳۸ سوال از نوع بسته با استفاده از مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت، در بین کارکنان توزیع گردید و این پرسشنامه متغیرهای تحقیق را مورد سنجش قرار می‌دهند. پس از جمع‌آوری و طبقه‌بندی اطلاعات، با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۰ و Smart pls نسخه ۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داده است که بهره وری منابع انسانی بر عملکرد و مشارکت کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. از بین فرضیات بهره وری منابع انسانی بیشترین تاثیر را بر مشارکت کارکنان دارد.

کلیدواژه: بهره وری منابع انسانی، عملکرد کارکنان، مشارکت کارکنان.

مقدمه

بهره وری منابع انسانی شایستگی‌های ضروری را ایجاد می‌کنند که افراد در شرکت‌ها برای انجام نقش‌های حال و آینده خود به آن نیاز دارند. در نتیجه، مفهوم بهره وری منابع انسانی به عنوان یک استراتژی برای ارتقای ظرفیت کارکنان موجود در سازمان‌ها برای انجام وظایف خود به نحو احسن پدیدار شده است (گرهارت^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). مدیریت منابع انسانی برای انواع مختلفی از سازمان‌ها در بخش تجاری اعمال می‌شود که از توسعه منابع انسانی برای آغاز و

^۱ Gerhart

دستکاری مبادلاتی که شامل اشتراک دانش، توسعه مهارت، انتقال اطلاعات، همکاری، بازخورد یا راهنمایی است، استفاده می‌کنند. مدیریت منابع انسانی همچنین تضمین کننده تعادل سالم بین خواسته های تک تک کارکنان و خواسته های کل سازمان است. بر اساس مطالعات منتشر شده، اساس مدیریت منابع انسانی، ارتقای عملکرد سازمانی از طریق کار و مهارت افراد است و به دنبال ارتقای دستیابی به اهداف یک سازمان است. هدف اصلی مدیریت منابع انسانی این است که کارکنان را آماده کند تا در محیط فعلی به بهترین شکل ممکن کار کنند و این توانایی ها را برای آمادگی برای چالش های آینده توسعه دهند. برنامه های آموزشی و توسعه، آگاهی را برای کمک به اثربخشی کارکنان، عملکرد شغلی و موفقیت کلی سازمانی در بین کارکنان از طریق استفاده از فناوری های جدید ایجاد می کند (جودا^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). با توجه به گفته کابلان و همکاران (۲۰۰۱)، یکی از ویژگی های حیاتی در زمینه بهره وری منابع انسانی، تمرکز بر آموزش مبتنی بر کار، یا آنچه اغلب به عنوان تکنیک های آموزش غیررسمی از آن یاد می شود؛ است. سازمان ها برای دستیابی به اهداف خود باید مهارت ها و ظرفیت های نیروی کار خود را با حمایت از آموزش های فردی و ایجاد تنظیماتی که در آن دانش ممکن است توسط ذینفعان مختلف و همچنین توسط کارگران فردی تولید، به اشتراک گذاشته و استفاده شود؛ بهبود بخشند. با توجه به گفته لی و همکاران (۲۰۱۰)، رابطه و تأثیر شیوه های مدیریت منابع انسانی بر رضایت شغلی نشان می دهد که جو توسعه منابع انسانی تأثیر قطعی بر رضایت شغلی دارد که به نوبه خود منجر به افزایش عملکرد سازمانی می شود. آنها تأثیر توسعه منابع انسانی را بر رضایت شغلی کارکنان در شرکت های منتخب بخش دولتی مورد مطالعه قرار دادند و متعاقباً تأثیر توسعه منابع انسانی را بر کارکنان و عملکرد سازمانی مورد مطالعه قرار دادند (کولینز^۲ و همکاران، ۲۰۲۲).

هوآنگ (۲۰۰۹)، بیان کرده است که بین بهره وری منابع انسانی و عملکرد شغلی رابطه معناداری وجود دارد و هرگونه تغییر مثبت در محیط توسعه منابع انسانی، تغییرات مثبتی را در عملکرد شغلی به همراه خواهد داشت. جو مدیریت منابع انسانی به محیط کلی، فرهنگ و شیوه های درون یک سازمان اشاره دارد که از مدیریت منابع انسانی حمایت و ترویج می کند. شیوه های مدیریت منابع انسانی روش اصلی سازمان ها برای حفظ سطوح شایستگی کارکنان خود و در نتیجه افزایش سطح عملکرد آنهاست (جون^۳، ۲۰۲۱). شیوه های مدیریت ناکارآمد منابع انسانی می تواند منجر به مشکلات مختلفی مانند کاهش توانایی کارکنان برای توسعه و بکارگیری مهارت های جدید، کاهش بهره وری کارکنان، افزایش جابجایی کارکنان، و سطوح پایین تر عملکرد کلی در سازمان ها شود. مشکلات مربوط به توسعه منابع انسانی ناشی از عدم رسیدگی برنامه های توسعه منابع انسانی به نیازهای سازمانی و کارکنان است. هنگامی که ابتکارات توسعه منابع انسانی به طور موثر انجام می شود، ممکن است بهره وری را افزایش داده و هزینه های مرتبط با جابجایی پرسنل، خدمات، اعتصابات و زیان ها را کاهش دهد (کلتو^۴ و همکاران، ۲۰۲۴).

معلمان متفکران و توسعه دهندگان ملی هستند. معلمان، به عنوان توسعه دهندگان، در شناخت نقش خود در شکل دادن به افراد از نظر فکری، اجتماعی، عاطفی، اخلاقی مشارکت دارند. معلمان نه تنها مسئول انتقال دانش موضوعی هستند، بلکه برای تقویت رشد شخصی، یادگیری مادام العمر و توسعه شهروندان مسئول نیز هستند. در دسترس بودن اساتید ماهر و اختصاصی برای کمک به دانشجویان برای ایجاد پایه آموزشی محکم حیاتی است. این دانشجویان کمک های متعددی به کشور خواهند کرد. معلمی یک شغل پرشور است که شامل طیف وسیعی از مسئولیت ها هم در کلاس درس و هم در جامعه بزرگ دانشگاه است. در نتیجه، معلم شدن باعث نمی شود که فرد بلافاصله معلمی حرفه ای

¹ Jouda

² Collins

³ John

⁴ Keltu

شود. در عوض، فرد باید دائماً آموزش، انگیزه، مشاوره و سایر نیازها را دنبال کند. تمرین توسعه منابع انسانی روش مهمی است که در آن گروه ها سعی می کنند محدوده شایستگی را در منابع انسانی خود حفظ کنند و عملکرد کلی خود را افزایش دهند. عملکرد غیرقابل استفاده و ناتوان توسعه منابع انسانی می تواند منجر به مشکلات مختلفی از جمله کاهش پتانسیل کارکنان برای گسترش و بکارگیری قابلیت های جدید، سطح پایین تر بهره وری پرسنل، رونق جابجایی کارگران و عملکرد پایین در سازمان ها شو (کوئدل^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). مشکلات در بهره وری منابع انسانی در نتیجه ناتوانی برنامه های توسعه منابع انسانی در رفع نیازهای سازمانی و کارکنان ایجاد می شود. توسعه منابع انسانی ابزار مهمی برای تقویت عملکرد کلی مرتبط با فعالیت و اثربخشی سازمانی است. با توجه به گفته چن و همکاران (۲۰۱۵)، ریشه این مشکل بر اساس نقش عملکردهای منابع انسانی مانند آموزش و توسعه، پاداش، تجزیه و تحلیل شغل، حمایت اجتماعی، استخدام و انتخاب، روابط و توانمندسازی کارکنان و رضایت کارکنان در عملکرد کارکنان است (پرادهان^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). عوامل مختلف سازمانی در موفقیت برنامه های توسعه مدیریت دانش تاثیر دارد. در دانشگاه اقدامات متعددی در رابطه با همخوان کردن عوامل سازمانی با بحث مدیریت دانش صورت گرفته است از جمله تامین منابع، آماده سازی فضا و جو سازمانی اما در خصوص مهارت های مدیریت دانش و توسعه نیروی سازمانی مشکلات عدیده ای وجود دارد. از جمله این مشکلات نقش تسهیل گری مدیران است که مدیران به جای فراهم کردن زمینه برای آسان سازی ارتباطات، هر یک بر تخصص خاص خود تاکید داشته و تمایل و اشتیاق به توسعه خود و کمک به توسعه دیگران به خصوص در بعد دانش و مدیریت دانش از خود نشان نمی دهند. تاکید مدیران مختلف بر نظرات تخصصی، تفاهم کم در جلسات مشترک در حوزه مدیریت دانش و عدم رغبت لازم برای ورود جدی به حوزه مدیریت دانش از جمله نشان هایی است که مشاهده می گردد. با عنایت به مطالب فوق الذکر انجام تحقیق حاضر می تواند به بهره وری منابع انسانی و اثربخشی بیشتر سرمایه گذاری صورت گرفته در حوزه مدیریت منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری کمک شایان نماید. بر این اساس هدف از این تحقیق بررسی این سوال است که آیا بهره وری منابع انسانی بر عملکرد و مشارکت کارکنان تاثیر دارد یا خیر؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیقات بهره وری منابع انسانی

بهره وری نیروی انسانی یعنی درجه استفاده مؤثر از نیروی کار به عنوان یکی از عوامل تولید، به عبارت دیگر بهره وری نیروی کار یعنی بدست آوردن یک نتیجه کمی و کیفی مطلوب از نیروی کار در راستای اهداف جامعه و سازمان. بهره وری منابع انسانی عبارتست از استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی های بالفعل و بالقوه منابع انسانی در جهت افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش تلفات و ضایعات، بگونه ای که افراد ضمن ارائه کار بهتر و بیشتر از زندگی کاری مطلوب تری نیز برخوردار گردند (عبدی و همکاران، ۲۰۲۳). سازمان بین المللی کار بهره وری را رابطه بین ستاده حاصل از یک سیستم تولید با داده های بکار رفته (زمین، سرمایه، نیروی کار و...) به منظور تولید آن ستاده بکار تعریف می کند. اسپگل بهره وری را نسبت میان ستاده و داده های مرتبط به عملیات تولیدی مشخص و معین تعریف می کند (آدیگوزل^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). معیار ارزیابی عملکرد فعالیت ها و نظام هاست که با نسبت مطلوبیت های حاصله (ستانده ها) بر منابع و آنچه که برای آن صرف شده است (داده ها) نشان داده می شود. یعنی (نسبت دریافت به بازده) را بهره وری می گویند (سارا و همکاران، ۲۰۲۱). بهره وری نیروی انسانی یعنی درجه استفاده مؤثر از نیروی کار به عنوان یکی از عوامل

¹ Koedel

² Pradhan

³ Adiguzel

تولید، به عبارت دیگر بهره وری نیروی کار یعنی بدست آوردن یک نتیجه کمی و کیفی مطلوب از نیروی کار در راستای اهداف جامعه و سازمان. بهره وری منابع انسانی عبارتست از استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالفعل و بالقوه منابع انسانی در جهت افزایش کمی و کیفی تولید و کاهش تلفات و ضایعات، بگونه ای که افراد ضمن ارائه کار بهتر و بیشتر از زندگی کاری مطلوب تری نیز برخوردار گردند (عبدی و همکاران، ۲۰۲۳).

جدول (۱): سیر تعریف بهره وری از ابتدا تاکنون (منبع: ابطحی و همکاران، ۱۳۹۵: ص ۷-۸)

ظهور واژه بهره وری برای نخستین بار در کتاب‌ها	۱۷۷۶	قرن هجدهم: کوئیزی
توان تولید کردن	۱۸۸۳	قرن نوزدهم: لیتر
ارتباط بین بازده و وسایل به کار رفته برای تولید این مقدار بازده	۱۹۰۰	قرن بیستم: ارلی
خارج قسمت بازده (میزان تولید یا خروجی) به یکی از عوامل تولید	۱۹۵۰	سازمان همکاری اقتصادی اروپایی
تغییراتی که در میزان محصول بر اثر منابع به کار رفته ایجاد می شود	۱۹۵۵	دیویس
همیشه نسبت بین بازده و نهاده	۱۹۶۲	فابریکنت
ارائه تعاریف فونکسیل موضعی و وظیفه ای برای بهره وری عامل منحصر یا منفرد و بهره وری جمعی و کلی عوامل	۱۹۶۵	کندریک و کریمر
مجموع نسبت های بازده به نهاده	۱۹۷۶	سیکل
بهره وری کلی عوامل نسبت بازده مملوس به نهاده های مملوس	۱۹۷۹	سومانث

عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی

در خصوص عوامل موثر بر بهره وری متخصصان علم اقتصاد و مدیریت با توجه به دیدگاهها و نگرش حاکم بر آنان تقسیم بندی های متعددی را انجام داده اند. در بین این عوامل دو گروه اساسی نقش دارند: عوامل داخلی و عوامل خارجی.

جدول (۲): عوامل موثر بر بهره وری

عوامل داخلی		عوامل خارجی	
عوامل سخت افزاری	عامل نرم افزاری	تغییرات ساختاری	عوامل محیطی
۱- سرمایه شامل: مواد اولیه، زمین، ساختمان، مبانی مالی و انرژی	۱- عوامل انسانی (فرهنگ، سواد، آموزش، انگیزه، مهارت و روابط انسانی)	۱- تغییرات اقتصادی (تغییر در الگوی اشتغال، روند سرمایه گذار، ظرفیت مالی، درآمد ناخالص ملی)	۱- قوانین و مقررات دولتی
۲- تکنولوژی شامل: تجهیزات و ماشین آلات - تعمیرات و نگهداری - ابزارهای جدید	۲- مدیریت رهبری	۲- تغییرات اجتماعی شامل: تغییرات جمعیتی، نرخ مرگ و میر، روش های زندگی، ارزش های اجتماعی، برنامه امنیت اجتماعی	۲- سیاست ها و استراتژی ها
	۳- ساختار ملی	۳- تغییرات سیاسی شامل: خط مشی های سیاسی، تهدیدهای برون مرزی، روابط خارجی	۳- موسسات دولتی دیگر
	۴- روش های کار		۴- امکانات زیر ساختی
	۵- دانش فنی		۵- مبانی عقیدتی و فرهنگی
	۶- طراحی		۶- مبانی سیاسی و اجتماعی جامعه
	۷- مهندسی تحقیق		

عملکرد کارکنان

به رفتارها یا نتایج کارکنان اشاره دارد که به تحقق اهداف سازمان در سطح هسته فنی بر اساس دستورالعملها و مسئولیت‌های مشخص شده در شرح شغل کمک می کند (سارا و همکاران، ۲۰۲۱). در دنیای رقابتی امروز سازمان ها در هر محیطی که فعالیت نمایند، دائما نیازمند بهبود عملکرد بوده و باید تمام تلاش خود را جهت دست یابی به تعالی عملکرد به

کار گیرند. (حاجی نبی وهمکاران، ۱۳۹۹). عملکرد شغلی متغیری است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت در رشد و توسعه اقتصادی اثرگذارند. همچنین باور بر این است که عملکرد شغلی یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای ملاک‌های مشخص قابل‌سناسایی هستند (آل_جدایا و همکاران، ۲۰۲۰). به‌طور کلی، عملکرد تعریف متعددی دارد و هر یک از صاحب‌نظران به جنبه‌های خاصی از آن اشاره کرده‌اند. آرمسترانگ (۱۹۹۴)، عملکرد را این‌چنین تعریف کرده است: دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آن‌ها تعیین شده است. فرهنگ انگلیسی آکسفورد عملکرد را به‌عنوان اجراء، به کار بستن، انجام دادن هر چیز منظم یا تعهد شده تعریف می‌کند. این تعریف نه تنها در ارتباط با ستاده‌ها و برون‌دادها است، بلکه نشان می‌دهد که عملکرد مرتبط با انجام کار و همچنین نتایج حاصل از آن می‌باشد. از این رو عملکرد را می‌توان به‌عنوان رفتار تلقی کرد (میرمهدی و همکاران، ۱۴۰۱). به‌طور کلی می‌توان این‌گونه مطرح نمود که عملکرد نتیجه کارهای نیروی انسانی در خصوص انجام وظایف محوله در یک مدت‌زمان معین مثل تعداد برنامه‌هایی است که توسط یک ماشین‌نویس در طول روز تایپ می‌شود. بنابراین عملکرد، دستیابی کارمند به وظایف تعیین شده است که حاصل مشترک توانایی و انگیزش می‌باشند. لازم به ذکر است که توجه به جنبه‌های انگیزشی شغل، پس از به‌کارگماری نیروی انسانی دارای اهمیت زیادی است (کوماری و همکاران، ۲۰۲۱).

مشارکت کارکنان

مشارکت کارکنان مشارکت مستقیم کارکنان در کمک به سازمان برای انجام مأموریت و دستیابی به اهدافش با استفاده از تخصص، ایده‌ها و تلاش خود برای حل مشکلات و تصمیم‌گیری است. فرآیندی از مشارکت و توانمندسازی کارکنان برای استفاده از مشارکت‌هایشان برای دستیابی به عملکرد فردی و سازمانی بالاتر است. فرآیندی از مشارکت و توانمندسازی کارکنان برای استفاده از مشارکت‌هایشان برای دستیابی به عملکرد فردی و سازمانی بالاتر است (وان آسن و همکاران، ۲۰۲۱). در فرهنگ فارسی، مشارکت به‌معنای شرکت کردن و سهم ساختن بیان شده است. برای مشارکت کارکنان، تعاریف مختلفی ارائه شده است که برخی از آنها عبارتند از: رشد توانایی‌های اساسی بشر از جمله شأن و منزلت انسانی و مسئول ساختن بشر در باروری نیروی تصمیم‌گیری و عملی که سنجیده و از روی فکر باشد؛ همکاری متقابل برای دستیابی به عملکرد مؤثر؛ کارکنانی که دارای مشغله، علاقه و تعهد نسبت به شغل خویش بوده و به شکلی مثبت، با سازمان همکاری می‌کنند؛ درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی که آنان را بر می‌انگیزد تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند؛ سهمی در چیزی یافتن و از آن سود بردن یا در گروهی شرکت جستن و نهایتاً با آن همکاری داشتند. (مرادی و همکاران، ۱۳۹۸).

بخش پیشینه تحقیق به مرور و تحلیل مطالعات، نظریه‌ها و پژوهش‌های قبلی مرتبط با موضوع پایان‌نامه اختصاص دارد. هدف اصلی از این بخش، ارائه دیدگاه جامع‌تر از وضعیت دانش موجود در زمینه مورد بررسی، شناسایی شکاف‌های پژوهشی، و توجیه ضرورت انجام تحقیق حاضر است. این بررسی کمک می‌کند تا پژوهشگر از تکرار کارهای قبلی پرهیز کرده و پژوهش خود را در چارچوب دانش پیشین قرار دهد و به آن عمق و اعتبار ببخشد.

جدول (۳): خلاصه پیشینه تحقیقات

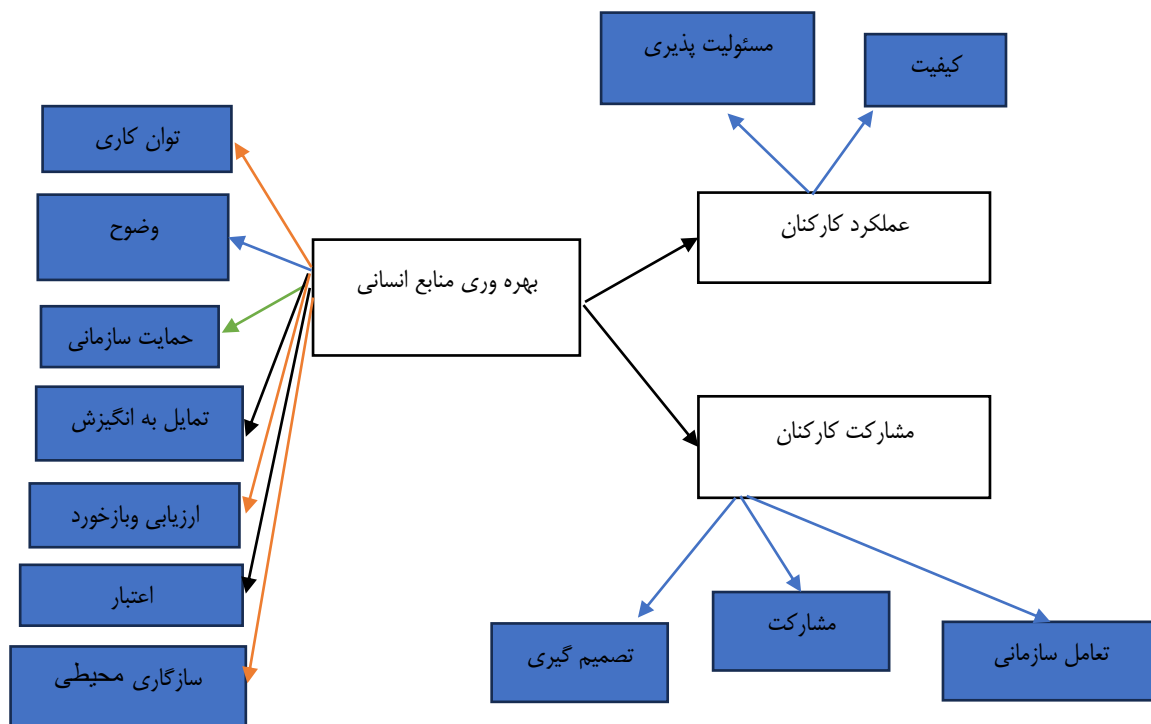
نام پژوهش‌گر	سال	عنوان پژوهش	خلاصه پژوهش
پیشینه تحقیقات داخلی			
سلطانی قمشلو	۱۴۰۴	مطالعه بررسی اثر میزان رضایت شغلی بر انگیزش با نقش	نتایج نشان داد که رضایت شغلی به طور مستقیم و معنادار بر انگیزش کارکنان اثرگذار است و هرچه میزان رضایت شغلی بالاتر باشد، سطح انگیزش شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین

<p>نقش میانجی مشارکت کارکنان در این رابطه تایید شد؛ به این معنا که رضایت شغلی از طریق افزایش مشارکت کارکنان، موجب ارتقای انگیزش آنان می شود. یافته ها حاکی از آن است که مشارکت فعال کارکنان در تصمیم گیری ها، حل مسائل و اجرای برنامه های سازمانی، احساس تعلق و ارزشمندی را در آنان تقویت می کند و این امر به افزایش انگیزش و بهبود عملکرد شغلی منجر می شود. همچنین، غنی سازی شغلی و فراهم آوردن بستر مناسب برای مشارکت کارکنان، می تواند تعهد سازمانی و کیفیت ارائه خدمات را بهبود بخشد. در نهایت، نتایج پژوهش بیانگر این است که توجه به ارتقای رضایت شغلی و ایجاد فرصت های مشارکت برای کارکنان، راهبردی موثر در افزایش انگیزش و بهره وری سازمان آتش نشانی خواهد بود.</p>	<p>میانجی مشارکت کارکنان (مورد مطالعه: سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری کرج)</p>		
<p>نتایج به دست آمده نشان داد عوامل استرس زا بر مشارکت شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد. موانع استرس زا بر مشارکت شغلی کارکنان تاثیر معناداری دارد. استفاده از رسانه های اجتماعی سازمانی مرتبط با کار در تاثیر عوامل استرسزا بر مشارکت شغلی کارکنان نقش تعدیل کننده ندارد. استفاده از رسانه های اجتماعی سازمانی مرتبط با کار در تاثیر موانع استرسزا بر مشارکت شغلی کارکنان نقش تعدیل کننده دارد. استفاده از رسانه های اجتماعی سازمانی غیر مرتبط با کار در تاثیر عوامل استرسزا بر مشارکت شغلی کارکنان نقش تعدیل کننده ندارد. استفاده از رسانه های اجتماعی سازمانی غیر مرتبط با کار در تاثیر موانع استرسزا بر مشارکت شغلی کارکنان نقش تعدیل کننده دارد.</p>	<p>بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی در افزایش مشارکت شغلی کارکنان با نقش میانجی استفاده از رسانه های اجتماعی در استانداری هرمزگان</p>	<p>۱۴۰۳</p>	<p>رضایی و همکاران</p>
<p>یافته های پژوهش نشان داد که اقدامات مدیریت منابع انسانی (استخدام و گزینش؛ آموزش و توسعه؛ مشارکت کارکنان؛ ارزشیابی عملکرد؛ و برنامه ریزی مسیر پیشرفت شغلی) تاثیر مثبت و معناداری بر شایستگی های کارکنان دارد. همچنین، شایستگی های کارکنان نیز تاثیر مثبتی بر عملکرد سازمان دارد و در نهایت شایستگی کارکنان در تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمان نقش میانجی دارد.</p>	<p>نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان از طریق شایستگی های کارکنان نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان از طریق شایستگی های کارکنان</p>	<p>۱۴۰۳</p>	<p>دهقانی زاده و همکاران</p>
<p>یافته ها و نتیجه گیری با توجه به رابطه بین توسعه منابع انسانی و رضایت شغلی کارکنان و اهمیت روزافزون ترک شغل و جابجایی کارکنان و هزینه های زیادی که این پدیده به سازمان تحمیل می کند، توجه به رضایت شغلی کارکنان سازمان یکی از موضوعات مهم در مدیریت منابع انسانی هر سازمان می باشد. با افزایش فشارهای محیطی و کاری و رقابتی در سازمان ها و لزوم تحمل این فشارها توسط کارکنان امری اجتناب ناپذیر می باشد و این کارکنان هستند که باید خود را برای مواجهه با مسائل سازمانی و محیطی آماده کنند. این امر منجر به وجود آمدن احساس های مختلف، فشار، تنش و استرس های کاری برای آنان می شود. لذا باید مدیریت منابع انسانی با توجه به فعالیتهای منابع انسانی و افزایش توانایی کارکنان در جهت انجام وظایف و مسئولیت های شغلی در جهت بالا بردن رضایت شغلی کارکنان تلاش کنند. از آنجایی که در شرکت های خدماتی نیروی انسانی به عنوان مهمترین منبع سازمان تلقی شده است و در جهت کسب سود و بقای سازمان نقش اساسی را ایفا میکند.</p>	<p>بررسی رابطه بین رضایت شغلی، مشارکت شغلی و توسعه مدیریت منابع انسانی</p>	<p>۱۴۰۳</p>	<p>جمالپور و همکاران</p>
<p>نتیجه تجزیه و تحلیل اطلاعات استنباطی بیانگر تاثیر مثبت و معنادار به کارگیری اقدامات مدیریت منابع انسانی بر بهبود رضایت شغلی در شهرداری تهران است.</p>	<p>مطالعه و بررسی میزان بهره وری و رضایت شغلی کارکنان در سازمان با نقش میانجی و تاثیرگذار مدیریت بهینه منابع انسانی</p>	<p>۱۴۰۳</p>	<p>کشمیری</p>
<p>نتایج تحقیق نشان داد که $Z = ۶۸۰/۸$ مقدار Z، در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه ای مشارکت کاری را</p>	<p>بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی با</p>	<p>۱۴۰۲</p>	<p>نیک نیازی و همکاران</p>

تایید می کند. کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه ای مشارکت کاری تاثیر دارد	نقش واسطه ای مشارکت کاری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز		
پیشینه تحقیقات خارجی			
نتایج این مطالعه نشان می دهد که ابعاد خاصی از شیوه های توسعه منابع انسانی، مانند آموزش و توسعه، توسعه شغلی تحصیلی، روحیه کار تیمی و مشاوره، تأثیرات قابل توجهی بر عملکرد کارکنان داشت که هم تأثیرات مثبت و هم منفی مشاهده شد. علاوه بر این، توسعه شغلی تحصیلی، برنامه ریزی جانشین پروری و مشاوره از نظر آماری تأثیر مثبت و معناداری بر هیات علمی دانشگاه میزان تپی دارد.	تأثیر تمرین توسعه منابع انسانی بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه میزان تپی در جنوب غربی اتیوپی	۲۰۲۴	کلتو و همکاران
یافته ها نشان می دهد که زمینه بیشتری برای استفاده از پتانسیل کامل شیوه های مدیریت منابع انسانی برای تشویق رفتار طرفدار محیط زیست در سازمان ها وجود دارد. تجزیه و تحلیل داده ها همچنین نشان می دهد که حمایت مدیریت ارشد و یادگیری متقابل در میان بخش ها برای تسهیل رفتارهای سبز در میان کارکنان بسیار مهم است.	مدیریت منابع انسانی سبز: چارچوبی برای توسعه سازمانی پایدار در اقتصاد نوظهور	۲۰۲۳	میشرا و همکاران
نتایج نشان داد که (۱) کیفیت منابع انسانی تأثیر واقعی بر عملکرد شغلی دارد. (۲) کیفیت منابع انسانی تأثیر واقعی بر وفاداری کارکنان دارد. (۳) عملکرد شغلی تأثیر واقعی بر وفاداری کارکنان دارد.	کیفیت منابع انسانی، عملکرد شغلی و وفاداری کارکنان	۲۰۲۲	دارماوان و همکاران

مدل مفهومی و فرضیات

در پژوهش های علمی، تبیین روابط میان متغیرهای اصلی تحقیق از طریق ارائه یک چارچوب یا مدل مفهومی صورت می گیرد. مدل مفهومی در واقع نمایی کلی از ساختار پژوهش است که بر اساس مبانی نظری و پیشینه مطالعات انجام شده تدوین می شود و نحوه ارتباط میان متغیرهای مورد بررسی را نشان می دهد. این مدل به پژوهشگر کمک می کند تا مسیر تحقیق، فرضیه ها و روابط میان متغیرهای مستقل و وابسته را به صورت منسجم و قابل درک ترسیم کند. در پژوهش حاضر نیز با توجه به ادبیات موضوع و نتایج تحقیقات پیشین، مدلی مفهومی طراحی شده است که در آن بهره وری منابع انسانی به عنوان متغیر اصلی مورد بررسی قرار گرفته و ارتباط آن با عملکرد و میزان مشارکت کارکنان تبیین می شود. این مدل چارچوبی برای بررسی تأثیر عملکرد و مشارکت کارکنان بر بهره وری منابع انسانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری فراهم می کند.



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق، منبع: (کلتو و همکاران (۲۰۲۴))

روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی و از بعد هدف کاربردی و از نظر نوع روش در زمره تحقیقات پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری می باشد که تعداد آن ها ۳۸۰ نفر می باشد که از بین آن ها ۱۸۱ نفر از طریق روش نمونه گیری غیر احتمالی در دسترس طبق جدول مورگان انتخاب شدند، به منظور انجام پژوهش، پرسشنامه ای با ۳۸ سوال از نوع بسته با استفاده از مقیاس پنج گزینه ای لیکرت، در بین کارکنان توزیع گردید و این پرسشنامه متغیرهای تحقیق را مورد سنجش قرار می دهند. پس از جمع آوری و طبقه بندی اطلاعات، با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۰ و Smart pls نسخه ۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تحقیقات علمی براساس انواع روش های گردآوری داده در دودسته کتابخانه ای (مانند کتب و مجلات، گزارش های علمی، پایان نامه ها، جستجو در سایت های اینترنتی) و میدانی (پرسشنامه) طبقه بندی می شوند. در پژوهش حاضر، برای جمع آوری اطلاعات، از روش میدانی استفاده شد. در این راستا، پس از مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق، ابعاد و مؤلفه ها و شاخص های هر یک از متغیرهای مورد بررسی قرار گرفتند؛ شناسایی و طبقه بندی شدند و سپس، از طریق پرسشنامه های استاندارد در بین کارکنان پخش شده است. در این پرسشنامه از سوالات بسته استفاده شده است. روایی و پایایی این پژوهش ضریب الفای کرونباخ بالای ۰.۷ مورد تایید است.

یافته های تحقیق

آمار توصیفی جمعیت شناختی پژوهش

آمار توصیفی پاسخ دهندگان از حیث جنسیت، سن و وضعیت تحصیلات و شغل و.. به صورت زیر است:

جدول (۴): آمار توصیفی جمعیت شناختی پژوهش

جنسیت	ابعاد	فراوانی	درصد فراوانی
-------	-------	---------	--------------

۶۴.۶	۱۱۷	مرد	
۳۵.۴	۶۴	زن	
۲۲.۱	۴۰	دیپلم و فوق دیپلم	تحصیلات
۸.۸	۱۶	لیسانس	
۶۴.۶	۱۱۷	فوق لیسانس	
۴.۴	۸	دکتر	
۱۷.۷	۳۲	کمتر از ۳۰ سال	سن
۱۷.۷	۳۲	۳۰ تا ۴۰ سال	
۵۱.۴	۹۳	۴۱ تا ۵۰ سال	
۱۳.۳	۲۴	بالای ۵۱ سال	
۴.۴	۸	کمتر از ۱۵ میلیون تومان	درآمد
۳۲.۶	۵۹	۱۵ میلیون - ۲۰ میلیون	
۶۳	۱۱۴	بالای ۲۰ میلیون	
۱۰۰	۱۸۱	جمع کل	

آمار استنباطی

بررسی برازش مدل های اندازه گیری پژوهش

ایابی ترکیبی: در صورتی که مقدار این معیارها برای هر سازه بالای ۰.۷ محاسبه شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل های اندازه گیری دارد.

سنجش روایدر این قسمت دو نوع روایی مورد بررسی قرار می گیرد که عبارتند از: روایی همگرا و روایی واگرا.

روایی همگرا

روایی همگرا میانگین واریانس استخراج^۱ AVE و پایایی مرکب^۲ CR محاسبه می شود.

جدول (۵): نتایج روایی همگرا، پایایی مرکب و آلفای کرونباخ

متغیرها	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	متوسط واریانس استخراج شده
عملکرد	۰.۷۳۷	۰.۷۲۳	۰.۵۶۶
بهره وری منابع انسانی	۰.۸۰۹	۰.۸۵۹	۰.۷۶۷
مشارکت کارکنان	۰.۷۷۰	۰.۷۳۹	۰.۷۹۰
ارزیابی	۰.۷۹۶	۰.۸۶۵	۰.۶۱۷
اعتبار	۰.۸۹۱	۰.۹۲۴	۰.۷۵۱
حمایت	۰.۸۹۵	۰.۹۲۸	۰.۷۶۳
کیفیت	۰.۸۲۷	۰.۸۹۸	۰.۷۴۸
مسئولیت پذیری	۰.۷۹۴	۰.۹۰۶	۰.۸۲۹
مشارکت	۰.۷۳۴	۰.۸۴۹	۰.۶۵۴
سازگاری	۰.۷۸۷	۰.۸۳۰	۰.۶۲۴
تعامل	۰.۷۹۸	۰.۹۰۸	۰.۸۳۲
تمایل به انگیزش	۰.۸۷۲	۰.۹۱۲	۰.۷۲۲

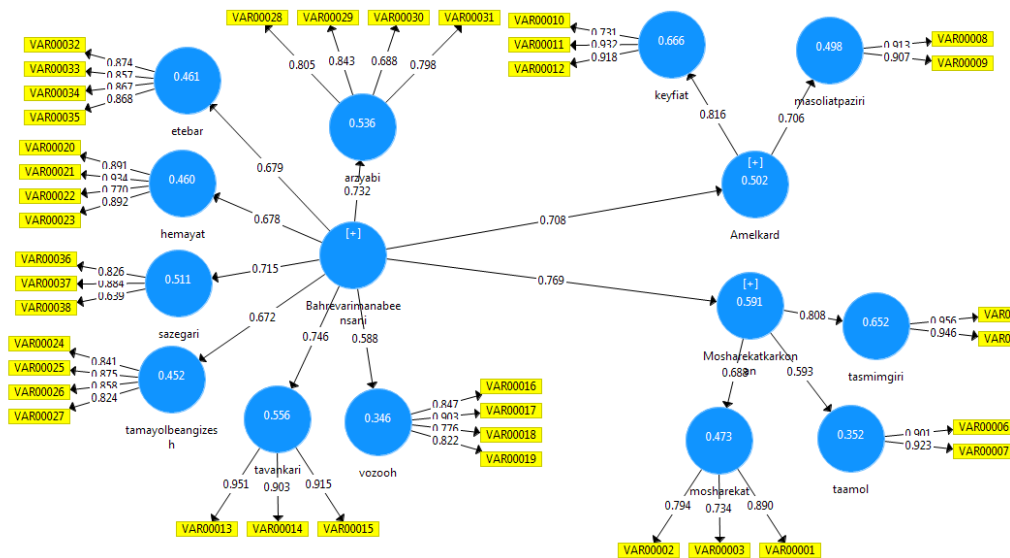
¹ Average Variance Extracted (AVE)

² Composite Reliability (CR)

تصمیم گیری	۰.۸۹۴	۰.۹۴۹	۰.۹۰۴
توانکاری	۰.۹۱۳	۰.۹۴۵	۰.۸۵۲
وضوح	۰.۸۵۸	۰.۹۰۴	۰.۷۰۳

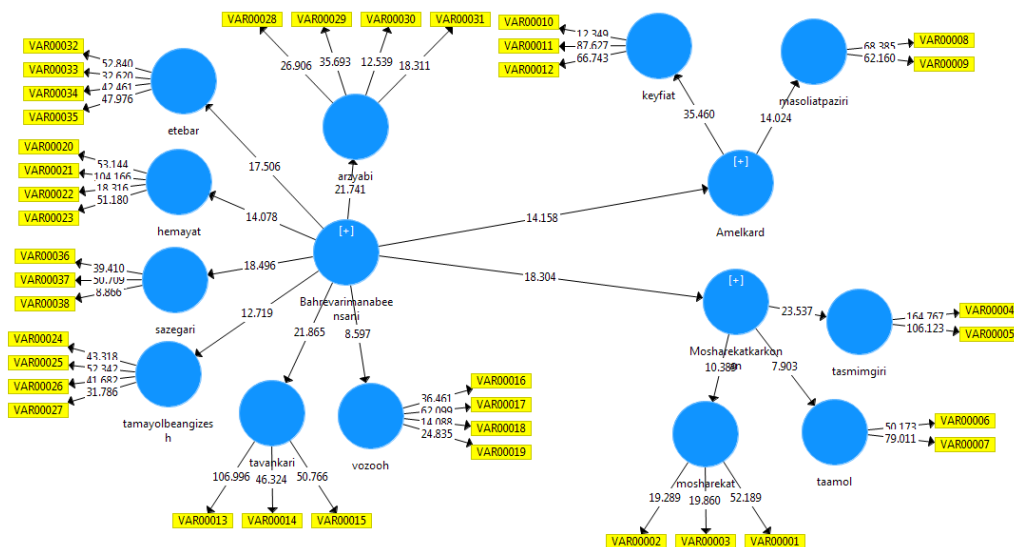
ضرایب بارهای عاملی

بارهای عاملی از طریق محاسبه همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه، محاسبه و مقدار مناسب آن برابر ویا بیشتر از ۰.۴ است و نشان دهنده ی پایایی مورد قبول در مدل اندازه گیری است. اگر بار عاملی شاخص کمتر از ۰.۴ شد، باید آن شاخص حذف شود. خروجی اسمارت پی ال اس در حالت ضرایب استاندارد (بار عاملی) در شکل زیر نشان داده شده است.



شکل (۲): مدل ساختاری فرضیه اصلی پژوهش در حالت ضریب استاندارد

ارزیابی مدل ساختاری: ضرایب معناداری: ابتدایی ترین معیار جهت سنجش رابطه ی بین سازه های مدل در بخش ساختاری است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب t به این صورت است که این ضرایب باید از ۱.۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن ها را تایید ساخت. با توجه به شکل ۲ نتایج ضرایب معناداری t تمام رابطه ها از ۱.۹۶ بالاتر هستند که این امر معنادار بودن این روابط بین متغیرهای پنهان پژوهش را در سطح ۹۵٪ تایید می کند.



شکل (۳): مدل ساختاری بررسی فرضیه اصلی پژوهش در حالت معناداری

بحث و نتیجه گیری

نتیجه گیری از فرضیه اصلی اول پژوهش

فرضیه اول: بهره وری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد.

در بررسی بهره وری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان مشخص گردید که تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه اول تأیید می گردد. این تأییدگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار آماره T بدست آمده ۱۴.۱۵ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱.۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود بهره وری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد. همچنین ضریب مسیر بدست آمده برابر با ۰.۷۰ است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می باشد. پس می توان عنوان نمود بهره وری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش بنار و همکاران (۱۴۰۱)، رضایی و همکاران (۱۴۰۳)، دارماوان و همکاران (۲۰۲۲)، همسو و مطابقت دارد.

نتیجه گیری از فرضیه دوم پژوهش

فرضیه دوم: بهره وری منابع انسانی بر مشارکت کارکنان تاثیر معناداری دارد.

در بررسی بهره وری منابع انسانی بر مشارکت کارکنان مشخص گردید که تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه دوم تأیید می گردد. این تأییدگذاری در سطح خطای ۵ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. مقدار آماره T بدست آمده ۱۸.۳۰ است به گونه ای که این مقدار بزرگتر از ۱.۹۶ می باشد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد و می توان چنین استنباط نمود بهره وری منابع انسانی بر مشارکت کارکنان تاثیر معناداری دارد. همچنین ضریب مسیر بدست آمده برابر با ۰.۷۶ است، از آنجا که ضریب مسیر بدست آمده مثبت است این تاثیر به صورت مستقیم می باشد. پس می توان عنوان نمود بهره وری منابع انسانی بر مشارکت کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد و فرضیه پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج پژوهش کشمیری و همکاران (۱۴۰۳)، کلتو و همکاران (۲۰۲۴)، همسو و مطابقت دارد.

پیشنهادات کاربردی

فرضیه اول: بهره وری منابع انسانی بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد.

برای تقویت بعد "توان کاری" (بهره وری منابع انسانی) و افزایش "کیفیت" عملکرد:

پیشنهاد می گردد دانشگاه با سرمایه گذاری در برنامه های آموزشی تخصصی و کارگاهی برای کارکنان، به توسعه مستمر مهارت های فنی و حرفه ای آنها بپردازد. این دوره ها باید متناسب با آخرین دانش و فناوری های مرتبط با حوزه فعالیت دانشگاه بوده و به طور مستقیم بر ارتقای کیفیت خروجی کار کارکنان تمرکز داشته باشد. کاربرد: افزایش توانمندی های کارکنان برای انجام دقیق تر و با کیفیت تر وظایف محوله، و در نتیجه ارتقای سطح کیفی خدمات و فعالیت های دانشگاه.

برای افزایش "وضوح" (بهره وری منابع انسانی) و بهبود "مسئولیت پذیری" عملکرد:

توصیه می شود با تعریف شفاف و دقیق شرح وظایف، انتظارات شغلی و شاخص های ارزیابی عملکرد برای هر پست سازمانی، ابهام در نقش ها و مسئولیت ها به حداقل برسد. این وضوح می تواند از طریق مستندسازی فرآیندها و استانداردهای کاری نیز تقویت شود. کاربرد: ایجاد درک مشترک از اهداف و وظایف، افزایش حس پاسخگویی و مسئولیت پذیری کارکنان در قبال نتایج عملکردی، و تسهیل ارزیابی عادلانه.

برای تقویت "حمایت سازمانی" (بهره‌وری منابع انسانی) و ارتقای "کیفیت" و "مسئولیت‌پذیری" عملکرد: پیشنهاد می‌گردد مدیران دانشگاه با فراهم آوردن منابع لازم (تجهیزات، نرم‌افزارها، اطلاعات) و حمایت‌های مادی و معنوی (مانند تشویق، پشتیبانی در مواجهه با مشکلات)، محیط کاری را ایجاد کنند که کارکنان احساس امنیت و ارزش کرده و بتوانند با انگیزه و تمرکز بالا به ارتقای کیفیت کار و پذیرش مسئولیت بپردازند. کاربرد: کاهش استرس کاری، افزایش رضایت شغلی، و فراهم آوردن بستر مناسب برای تمرکز بر کیفیت و ارتقای مسئولیت‌پذیری در انجام وظایف. برای بهبود "ارزیابی و بازخورد" (بهره‌وری منابع انسانی) و ارتقای "کیفیت" و "مسئولیت‌پذیری" عملکرد: توصیه می‌شود نظام‌های منظم و سازنده‌ای برای ارائه بازخورد دوطرفه به کارکنان در خصوص عملکردشان پیاده‌سازی شود. این بازخورد باید مشخص، به‌موقع و مبتنی بر شواهد باشد و فرصت‌هایی برای گفتگو و برنامه‌ریزی بهبود فراهم آورد. کاربرد: شناسایی نقاط قوت و زمینه‌های بهبود در کیفیت کار، تقویت حس مسئولیت‌پذیری از طریق آگاهی از نتایج عملکرد، و هدایت کارکنان به سمت عملکرد مطلوب.

فرضیه دوم: بهره‌وری منابع انسانی بر مشارکت کارکنان تأثیر معناداری دارد.

برای تقویت "تمایل به انگیزش" (بهره‌وری منابع انسانی) و افزایش "مشارکت" و "تعامل انسانی": پیشنهاد می‌شود دانشگاه با طراحی سیستم‌های انگیزشی (مادی و غیرمادی) که علاوه بر عملکرد فردی، مشارکت فعال و همکاری تیمی را نیز مورد تقدیر قرار می‌دهد، تمایل کارکنان به درگیر شدن در فعالیت‌های گروهی و تعاملات سازنده را افزایش دهد. کاربرد: تقویت انگیزه درونی برای مشارکت، ایجاد فضایی برای تبادل ایده‌ها و تجربیات، و ارتقای فرهنگ همکاری و همدلی.

برای افزایش "اعتبار" (بهره‌وری منابع انسانی) و بهبود "مشارکت" در "تصمیم‌گیری": توصیه می‌گردد با شناسایی و استفاده از تخصص و دانش کارکنان در سطوح مختلف سازمان، به آن‌ها فرصت داده شود تا در فرآیندهای تصمیم‌گیری مرتبط با حوزه کاری خود مشارکت فعال داشته باشند. این امر می‌تواند از طریق کمیته‌های تخصصی یا گروه‌های کاری محقق شود. کاربرد: افزایش حس ارزشمند بودن و اعتماد به نفس کارکنان، بهره‌گیری از خرد جمعی در تصمیم‌گیری‌ها، و تقویت حس مالکیت بر نتایج.

برای بهبود "سازگاری" (بهره‌وری منابع انسانی) و ارتقای "تعامل انسانی" و "مشارکت": پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌های مهارت‌های ارتباطی و حل تعارض برای کارکنان و مدیران، فضای سازمانی را به گونه‌ای بهبود بخشید که تعاملات انسانی سازنده و همکاری‌های تیمی تسهیل شود. این امر به سازگاری بهتر کارکنان با تغییرات و چالش‌های سازمانی نیز کمک می‌کند. کاربرد: کاهش سوءتفاهم‌ها و تعارضات، تقویت روحیه تیمی و همبستگی، و افزایش تمایل به مشارکت فعال در حل مسائل.

برای تقویت "وضوح" (بهره‌وری منابع انسانی) و افزایش "مشارکت" و "تعامل انسانی" در "تصمیم‌گیری": توصیه می‌شود اطلاعات مربوط به استراتژی‌ها، چالش‌ها و فرصت‌های پیش روی دانشگاه به طور شفاف و منظم با کارکنان به اشتراک گذاشته شود. این شفافیت، زمینه را برای مشارکت آگاهانه و معنادار در گفتگوها و تصمیم‌گیری‌ها فراهم می‌آورد. کاربرد: ایجاد درک مشترک از وضعیت سازمان، تقویت حس تعلق و مسئولیت‌پذیری در قبال آینده دانشگاه، و افزایش تمایل به ارائه راه‌حل‌های خلاقانه.

منابع

✓ جمالپور، نوروز، (۱۴۰۳)، بررسی رابطه بین رضایت شغلی، مشارکت شغلی و توسعه مدیریت منابع انسانی، هشتمین همایش مطالعات اقتصادی و مدیریت در جهان اسلام، تهران.

- ✓ دهقانی زاده، مرضیه، زارعزاده، مصطفی، حیدری، سمانه، (۱۴۰۳)، نقش اقدامات مدیریت منابع انسانی در عملکرد سازمان از طریق شایستگی های کارکنان، اولین کنفرانس بین المللی فناوری اطلاعات، مدیریت و کامپیوتر، ساری.
- ✓ رضایی، سحر، باقری، مهدی، (۱۴۰۳)، بررسی تاثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی در افزایش مشارکت شغلی کارکنان با نقش میانجی استفاده از رسانه های اجتماعی در استناداری هرمزگان، اولین کنفرانس بین المللی فناوری اطلاعات، مدیریت و کامپیوتر، ساری.
- ✓ سلطانی قمشلو، علیرضا، (۱۴۰۴)، مطالعه بررسی اثر میزان رضایت شغلی بر انگیزش با نقش میانجی مشارکت کارکنان (مورد مطالعه: سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری کرج، بیست و سومین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و حسابداری، شیروان).
- ✓ کشمیری، عباس، (۱۴۰۳)، مطالعه و بررسی میزان بهره وری و رضایت شغلی کارکنان درسازمان با نقش میانجی و تاثیرگذار مدیریت بهینه منابع انسانی (مطالعه موردی: شهرداری تهران)، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار، تهران.
- ✓ مرادی، حبیب، سلیمان، معصومعلی، فرخ سرشت، بهزاد، آقااحمدی، قربانعلی، (۱۳۹۸)، شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت کارکنان در اداره کل بنادر و دریانوردی استان مازندران: رویکرد کیفی، نشریه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱۱، شماره ۴، صص ۱۱-۱۴۴.
- ✓ میرمهدی، جعفر، فخرالدین، شکراله، (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر استفاده از رسانه های اجتماعی توسط کارکنان بر عملکرد شغلی آنان با نقش میانجی خلاقیت، بررسی های مدیریت رسانه، دوره ۱، شماره ۴، صص ۴۴۷-۴۶۳.
- ✓ نیک نیازی، حسن، (۱۴۰۲)، بررسی تاثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی بر تعهد سازمانی با نقش واسطه ای مشارکت کاری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، هشتمین کنفرانس بین المللی مطالعات مدیریت، اقتصاد و حسابداری صنعت محور، تهران.
- ✓ Abadie, A., & Truong, L. (2023). Unlocking the value of artificial intelligence in human resource management through AI capability framework. *Human resource management review*, 33(1), 100899.
- ✓ Adiguzel, Z., Ozcinar, M. F., & Karadal, H. (2020). Does servant leadership moderate the link between strategic human resource management on rule breaking and job satisfaction?. *European Research on Management and Business Economics*, 26(2), 103-110.
- ✓ Al-Jedaia, Y., & Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management science letters*, 10(9), 2077-2088.
- ✓ Collins, C. J. (2022). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. In *Strategic Human Resource Management and Organizational Effectiveness* (pp. 107-134). Routledge.
- ✓ Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., ... & Issalillah, F. (2022). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592.
- ✓ Gerhart, B., & Feng, J. (2021). The resource-based view of the firm, human resources, and human capital: Progress and prospects. *Journal of management*, 47(7), 1796-1819.
- ✓ Jouda, P., Chowdhury, S., Wood, G., Aguinis, H., Bamber, G. J., Beltran, J. R., ... & Varma, A. (2020). Human resource management in the age of generative artificial intelligence: Perspectives and research directions on ChatGPT. *Human Resource Management Journal*, 33(3), 606-659.
- ✓ Kumari, K., Barkat Ali, S., Un Nisa Khan, N., & Abbas, J. (2021). Examining the role of motivation and reward in employees' job performance through mediating effect of job

- satisfaction: An empirical evidence. *International Journal of Organizational Leadership*, 10(4), 401-420
- ✓ Mishra, P. (2023). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762-788.
 - ✓ Pradhan, R. K., Dash, S., & Jena, L. K. (2019). Do HR practices influence job satisfaction? Examining the mediating role of employee engagement in Indian public sector undertakings. *Global Business Review*, 20(1), 119-132.
 - ✓ Sara, I., SAPUTRA, K. A. K., & Utama, I. W. K. J. (2021). The effects of strategic planning, human resource and asset management on economic productivity: A case study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 381-389.