

## بررسی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی با بهره‌وری نیروی انسانی

### در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران و تقویت صلح

کازم چراغ بیرجندی<sup>۱</sup> - قاسم غنچه مقدم<sup>۲</sup> - جواد رزمی<sup>۳</sup>

#### چکیده

هدف این پژوهش تعیین رابطه بین مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری نیروی انسانی در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران در زمان صلح می‌باشد. نوع مطالعه این پژوهش از نظر هدف، تحلیلی-همبستگی و کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران بودند. نتایج نشان می‌دهد که بین استخدام و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی، بین آموزش توسعه منابع انسانی و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی، بین پاداش خدمات و مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی، بین تعامل و ارتباط مؤثر با مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی و بین ویژگی‌های شغلی و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نیز روشن گردید، یکی از مسائلی که همیشه از دید اذهان جهانی مورد اهتمام بوده و متأسفانه هیچ‌گونه هنجار مؤثری در مبارزه با نقض آن مقرر نگردیده، مسئله صلح جهانی می‌باشد که اغلب با چالش‌هایی مواجه است.

#### واژگان کلیدی: ارتش، نیروی انسانی، نیروی زمینی، صلح

kbirjandi@iaubir.ac.ir  
ghasemghonche1367@gmail.com  
pzhvak@pgs.uab.ac.ir

۱ استادیار گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند، بیرجند، ایران  
۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند، بیرجند، ایران  
۳ سریار آموزشی، مرکز آموزشی ۰۴ امام رضا (ع) نزاجا، بیرجند، ایران



## مقدمه

در اوایل دهه ۱۹۹۱، یعنی زمانی که مطالعات میدانی نشان دادند که کارکردهای مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها ارتباط مثبتی با بهبود بازده کلی سازمان دارد، این رشته از اهمیت بیشتر برخوردار شد. به عبارت دیگر، بکارگیری کارکردهای منابع انسانی با عملکرد بهتر در حوزه‌های مالی و عملیاتی در این سازمان‌ها ارتباط داشته است. مدیریت منابع انسانی ممکن است به سازمان‌ها اجازه دهد که دانش و تخصص را در سازمان شناسایی و به کار بگیرند به هر حال دانش، درون سرمایه انسانی<sup>۱</sup> قرار دارد و سازمان‌ها نمی‌توانند به راحتی دانش را میان افراد درون سازمان منتقل کنند. اگر چه یک سازمان به دانش، مهارت‌ها و تخصص کارکنان دسترسی دارد. اما نیاز دارد که این دانش و مهارت‌ها در عملکرد سازمان بروز نماید. همچنین معیار سنجش موفقیت هر سازمان، میزان مطلوبیت عملکرد کارکنان آن سازمان می‌باشد (آیتی ح. ۱۳۸۹). بنابراین برای سنجش موفقیت سازمان‌ها به نظام‌های منابع انسانی مترقی می‌باشد که بتوانند با ارائه راهکارهای مناسب و ایجاد هماهنگی لازم بین اهداف سازمان و اهداف کارکنان، بر بهره‌وری کل مجموعه بیافزایند و سازمان را در رسیدن به اهداف خود هر چه بیشتر یاری نموده و به پیش ببرند.

در واقع در سال‌های نخستین دهه ۱۹۸۱، مدیریت منابع انسانی و طرح فرهنگ قوی سازمانی در کانون توجه تعداد زیادی از مشاوران تحت نفوذ مدیریت و پژوهشگران روش‌های کاربردی قرار گرفت که مدیریت اثر بخش منابع انسانی می‌تواند کیفیت را تضمین کند و از نظر مزیت رقابتی هم مؤثر باشد (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۲).

مدیریت منابع انسانی دارای کارکردها یا تکالیفی است که در سازمان‌ها، به منظور فراهم کردن منابع انسانی مناسب و هماهنگ برای تحقق هدف‌های سازمان اجرا می‌شود

---

1 Human Capital



و در واقع کارکردهای مدیریت منابع انسانی بدان معناست که سازمان‌ها می‌توانند در مهارت، نگرش و رفتار کارکنان متناسب با شغل آنها نفوذ کرده تا به اهداف سازمانی دست یابند (جوادین، ۱۳۹۱). دغدغه اصلی محقق، مدیریت منابع انسانی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران است. اما آیا مدیریت منابع انسانی، می‌تواند تأثیر مورد نظر را در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران داشته باشد؟ آیا بین کارمندیابی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه‌ای وجود دارد؟ آیا می‌توان به وسیله مدیریت منابع انسانی، بهره‌وری نیروی انسانی آنان را پیش‌بینی کرد؟ آیا کارمندان از مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری نیروی انسانی، شناخت و آگاهی دارند؟ این سؤالات از جمله مواردی است که موضوع اساسی این تحقیق می‌باشد و با توجه به اهمیت موضوع، محقق در این پژوهش سعی خواهد کرد ضمن بررسی این روابط و به بوطه تحقیق گذاشتن سؤالات تحقیق، به سؤالات پاسخ شایسته‌ای دهد. همچنین اقدامات منابع انسانی در این تحقیق عبارتند از: کارمندیابی، آموزش بر توسعه منابع انسانی، جبران خدمات، تعامل و ارتباط مؤثر با کارکنان، ویژگی‌های شغلی، توسعه و بهبود مدیریت و برنامه‌های کاری منعطف که بر اساس مدل مفهومی چانگ و هانگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) می‌باشد. لذا تحقیق حاضر بر آن است که با مشخص نمودن ارتباط بین مدیریت منابع انسانی با بهره‌وری نیروی انسانی شاخص مناسبی برای به کارگیری کارمندان در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران ارائه نماید.

## اهمیت موضوع

با توجه به اهمیت فزاینده اقدامات منابع انسانی برای مزیت‌های رقابتی سازمان‌ها در محیط متغیر بر دانش، برخی محققان توجه خود را به بررسی عوامل تعیین‌کننده انتخاب اقدامات منابع انسانی و تأثیرات آنها بر نتایج سازمانی مثل بهره‌وری،

1 Chang and Hong



کارآیی و عملکرد مالی معطوف کرده‌اند. روبرت<sup>۱</sup> در سال ۱۹۹۶ رابطه بین عوامل سازمانی و محیطی و استفاده از اقدامات منابع انسانی را مورد بررسی و شناسایی قرار دادند. عوامل و ابعاد موجود در اقدامات منابع انسانی شامل آموزش، استخدام، انتخاب و مشارکت کارکنان بود. نتایج آنها نشان داد که عامل خارجی موجود بودن نیروی کار رابطه خطی با استفاده از مدیریت منابع انسانی دارد. از عوامل سازمانی، اندازه سازمان نسبت به رسمیت و تمرکز رابطه قوی‌تری با استفاده از مدیریت منابع انسانی دارد (روبرت، ۱۹۹۶). مک دافی<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) در بررسی تأثیرات مدیریت منابع انسانی بر عملکرد تولیدی سازمان، چهار معیار و شاخص را شامل استخدام، پرداخت، موانع ارتقاء و آموزش به کاربرد تا مدیریت منابع انسانی را نشان داد که ادغام مجموعه‌ای از مدیریت منابع انسانی به طور مثبتی با بهره‌وری ارتباط دارد. به طور مشابه، یچنیوسکی و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) تأثیرات اقدامات کاری نوآورانه را مورد بررسی قرار دادند. آنها از شاخص‌های اقدامات کاری نوآورانه متفاوتی استفاده کردند که شامل پرداخت‌های تشویقی، استخدام و انتخاب، کار تیمی، رویه‌های شغلی منعطف، تضمین استخدام، ارتباطات و آموزش بود. نتایج آنها نشان داد که این اقدامات کاری نوآورانه نسبت به دیدگاه سنتی مثل شرح شغل‌های محدود، رویه‌های کاری سخت و غیر قابل انعطاف و پرداخت ساعتی با نظارت دقیق، منجر به سطوح بهره‌وری بالاتر می‌شود. به علاوه این که، یونت و همکاران<sup>۴</sup> (۱۹۹۶) با استفاده از چهار بعد مدیریت منابع انسانی شامل کارمندیابی، آموزش، ارزیابی عملکرد پرداخت نشان دادند که سیستم مدیریت منابع انسانی به طور مستقیم با ابعاد چندگانه عملکرد در ارتباط است. اگر چه تحقیقات گذشته توجه خود را به تأثیرات مدیریت منابع انسانی بر نتایج و پیامدهای سازمانی مختلف منعطف

---

1 Robert

2 MacDuffie

3 Ichniowski et al.

4 Youndt et al.



کرده‌اند اما مطالعات معدودی تأثیر منابع انسانی بر بهره‌وری را مورد بررسی قرار داده‌اند. کاری که کرین<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) از دیدگاه مطالعه موردی برای شناسایی تأثیر مدیریت منابع انسانی شامل مدیریت عملکرد، استخدام و انتخاب، تعامل کارکنان و توسعه مسیر شغلی بر افزایش تسهیم دانش<sup>۲</sup> و در سازمان استفاده کردند. آنها پیشنهاد کردند که اقدامات مدیریت منابع انسانی می‌تواند تسهیم دانش در سازمانی با ساختار و فرهنگ سازمانی مبتنی بر وظیفه<sup>۳</sup> را بهبود دهد. لارسن و فوس<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در بررسی تأثیرات جدید مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآوری شرکت‌ها در بخش‌های مختلف، ۹ متغیر مدیریت منابع انسانی را شامل گروه‌های کاری میان رشته‌ای<sup>۵</sup>، چرخه‌های کیفیت<sup>۶</sup>، سیستم‌های جمع‌آوری پیشنهادهای کارکنان، چرخش شغلی برنامه‌ریزی شده<sup>۷</sup>، تفویض مسئولیت<sup>۸</sup>، ادغام وظایف، پرداخت مبتنی بر عملکرد، آموزش داخلی و خارجی شرکت را مورد بررسی قرار دادند. نتایج آنها نشان داد که عملکرد نوآوری چهار بخش تولیدی و یک بخش مخابراتی با اکثر ۹ متغیر مدیریت منابع انسانی در ارتباط است (ابیلی، ۱۳۸۹).

این تحقیقات، مدیریت منابع انسانی را به طور متفاوتی نام‌گذاری کرده‌اند، مثل اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی، اقدامات کاری یا اقدامات منابع انسانی نوآورانه و اقدامات جدید منابع انسانی. به علاوه این که، به دلیل اهداف و مقاصد این مطالعات، شاخص‌ها و اندازه‌گیری مدیریت منابع انسانی در این مطالعات در

---

1 Cuttie and Kerrin

2 Knowledge Sharing

3 Functionally-based

4 Laursen and Foss

5 Interdisciplinary

6 Quality Circles

7 Planned Job Rotation

8 Delanned Job Rotation



شیوه‌های مختلفی انجام شده است. در این تحقیق، شاخص‌های استفاده شده در مطالعات قبلی با استفاده از مفاهیم نوآورانه و راهبردی مدیریت منابع انسانی برای بحث درباره رابطه مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری نیروی انسانی مورد بررسی قرار می‌گیرند. بر همین اساس، این تحقیق هفت بعد مفهوم مدیریت منابع انسانی شامل کارمندیابی<sup>۱</sup>، آموزش<sup>۲</sup> بر توسعه منابع انسانی، جبران خدمت، تعامل و ارتباط مؤثر با کارکنان، ویژگی‌های مشارکت شغلی، توسعه و بهبود و مدیریت و برنامه‌های کاری منعطف در ارتباط با بهره‌وری نیروی انسانی را انتخاب کرده است (خائف الهی و همکاران، ۱۳۸۸).

## اصل صلح

اصل صلح در دیپلماسی ارتش و دوری از جنگ افروزی و فتنه‌انگیزی، مهم‌ترین راهبردی است که بر اساس ادعای این تحقیق، می‌تواند منجر به تأمین و گسترش صلح جهانی شود و این راهبرد از دل آموزه‌ها و فقه اسلامی قابل استخراج است. بر اساس ادعای تحقیق حاضر، نگاه ارتش به صلح یک نگاه راهبردی است به این معنا که صلح‌طلبی و دوری از جنگ افروزی، جوهره نگاه استراتژیک دیپلماسی ارتش به روابط بین‌الملل را مشخص می‌سازد (ارگانسکی، ۱۳۸۹).

روابط بین‌الملل، هم اکنون بیش از هر دورانی، نیازمند صلح و آرامش است، زیرا صلح و ثبات ناشی از آن، موجب پیشرفت تمدن می‌شود و بعلاوه، مخاطره روابط بین‌المللی در یک جنگ فراگیر و همگانی، شاید مستلزم کاربرد سلاح‌های هسته‌ای باشد که بدون تردید نتیجه‌ای جز پایان نسل بشر و نابودی حیات انسانی در کره زمین نخواهد داشت.

1 Staffing

2 Training



دیپلماسی پیامبر اسلام، ابتدا مبتنی بر دعوت و سپس صلح بود و آن حضرت در روابط خارجی خود در آغاز رسالت و پس از تشکیل دولت اسلامی مدینه، بویژه پس از سال ششم هجری، دیپلماسی صلح را دنبال کردند که بارزترین و ملموسترین نمود عینی آن صلح حدیبیه بود (ارگانسکی، ۱۳۸۹).

### نظریه‌های صلح در روابط بین‌الملل

نظریه‌ها و طرح‌های که برای ایجاد و گسترش صلح جهانی در نظام بین‌الملل پیشنهاد گردیده، عبارت‌اند از:

الف) سازمان بین‌المللی و امنیت دسته جمعی؛ امنیت دسته جمعی به معنی تدارک دیدن امنیت برای تمامی کشورها می‌باشد. عمل اساسی امنیت دسته جمعی این است که شکست هرگونه تجاوز مسلحانه‌ای را در روابط بین‌الملل تأمین گردانند. نظریه امنیت دسته جمعی در قالب یک سازمان جهانی است. انترناسیونالیست‌ها که هواداران اصلی این نقشه هستند، استدلال می‌کنند که دولت‌های مستقل و دارای حاکمیت در جهان معاصر، هرچند دارای منافع ملی خاص خود می‌باشند، اما منافع مشترک و عامی وجود دارد که تعهد و مسئولیت دولت‌ها در قبال آنها روشن است. از جمله موضوعات مشترک، مسئله تجاوز و جنگ می‌باشد که تجاوز امری قبیح و زشت نزد همه ملت‌ها و دولت‌هاست و وظیفه اصلی امنیت دسته جمعی نیز جلوگیری از تجاوز است. بنابراین دول جهانی باید خودشان را متعهد سازند که بال اتفاق در برابر هر دولت متجاوز ایستادگی کنند (بوتول، گاستون، ۱۳۸۷).

ب) دولت واحد جهانی؛ برخی از نظریه‌پردازان، صلح را درگرو حذف مرزهای ملی دانسته و تشکیل حکومت جهانی را تنها راه مطمئن عدالت و صلح اعلام کرده‌اند. گاستون بوتول در کتاب جامع‌شناسی جنگ می‌گوید: طرفداران حکومت واحد



جهانی، ریشه جنگ را نتیجه مستقیم فرمانروایی دولت‌ها می‌داند. یعنی تا زمانی که دولت‌های مستقل و حاکم، کوچک و یا بزرگ، وجود داشته باشند، رقابت‌ها، جاه‌طلبی‌ها یا کینه‌توزیها و در نتیجه جنگ خواهد بود. بنابراین، حاکم واحد، عدالت و صلح را در دنیا، همچون ایالت‌های یک امپراتوری بزرگ که رهبری‌اش را به عهده دارد، برقرار خواهد کرد.

به عبارت دیگر، ریشه جنگ و ناامنی در عرصه روابط بین‌الملل حس وطن‌خواهی، تعلق به خاک و سرزمین خاص، مرزها و دولت‌های مستقل و ملی می‌باشد. از اینرو تنها راه چاره، حذف نظام دولت‌های مستقل و با حاکمیت ملی و در مقابل ایجاد حکومت واحد جهانی است.

بر این نظریه نیز انتقاداتی وارد شده است؛ از جمله اینکه تحقق حکومت جهانی در آینده بسیار نزدیک، غیرممکن است، در حالیکه جهان نیازمند طرح عینی و واقعی برای گسترش حفظ صلح جهانی است. بعلاوه توسعه و رشد روزافزون ناسیونالیسم، با حکومت جهانی ناسازگار است. امروزه جهان با یک روند ملی‌گرایی و حتی قومیت‌گرایی شدید مواجه است (بوتول، گاستون، ۱۳۸۷).

ج) خلع سلاح؛ نظریه‌پردازان خلع سلاح استدلال می‌کند که: چون انسان با اسلحه می‌جنگد، پس برای از بین بردن جنگ و در نهایت استقرار صلح جهانی، انهدام تسلیحات کفایت می‌کند. فقدان وسایل و لوازم موردنیاز جنگ، خودبه‌خود زمینه‌های صلح با دوام را محقق می‌سازد. چنانچه تاریخ هم نشان می‌دهد، پیشرفت روند مذاکرات خلع سلاح، حاکی از بهبود روابط بین‌ملتها و دولت‌ها و افزایش امید به برقراری صلح می‌باشد.

اشکالات این نظریه: اولاً هیچ تضمینی برای رعایت خلع سلاح توسط همگان وجود ندارد. اگر دولت‌هایی پنهانی به ساخت و تولید تسلیحات ادامه دهند، لیکن





دولت‌های دیگر صادقانه خلع سلاح را رعایت کنند، چه عواقب وخیم و خطرناکی برای امنیت دولت‌ها صلح جهانی به وجود خواهد آمد؟ بعلاوه از نظر تاریخی، روند مذاکرات خلع سلاح، بسیار کند بوده و نتایج قابل ملاحظه و کارگشایی در پی نداشته است.

د) نظریه موازنه قوا؛ این نظریه چنین استدلال می‌کند: روابط میان دولت‌ها بر اساس قدرت و منافع ملی استوار است و همه دولت‌ها در تلاش‌اند تا حداکثر قدرت را به دست آورند و منافع ملی خویش را تحقق بخشند. در این راستا، به طور طبیعی، دولت‌ها و کشورها در یک روند رویارویی و مبارزه قرار دارند. هر یک برای بقا و نیرومند شدن یا قدرتمند ماندن، تلاش بی‌وقفه‌ای را به صورت اتحاد و ائتلاف با برخی دولت‌ها انجام می‌دهد. بنابراین، نتیجه چنین اتحاد و ائتلافی، موازنه قدرتی است که جلو تجاوز را گرفته و صلح و ثبات را موجب می‌شود.

نقد این نظریه: اولاً در قرن هیجدهم یعنی آخرین قرنی که آن را عصر طلایی موازنه قدرت می‌نامند، جنگ‌های زیادی وجود داشته است. دوماً رابطه میان صلح و موازنه قدرت، درست در جهت مخالفی است که طرفداران نظریه موازنه ادعا می‌کنند؛ زیرا دوره‌های موازنه حقیقی یا فرضی قدرت، همان دوره‌های جنگ بوده است درحالی‌که دوره‌هایی که تفوق قدرت در جهان وجود داشته، از ادوار صلح به شمار رفته است. دیگر اینکه این نظریه نمی‌تواند جنگ‌های جهانی اول و دوم را تبیین کند.

## اهداف پژوهش

### هدف کلی

هدف اصلی این تحقیق بررسی ارتباط بین مدیریت منابع انسانی با بهره‌وری نیروی انسانی در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران می‌باشد.



## اهداف فرعی

تعیین رابطه بین کارمندیابی با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران.

تعیین رابطه منابع انسانی با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران.

تعیین جبران خدمات با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران.

تعیین رابطه بین تعامل و ارتباط مؤثر با کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران.

تعیین رابطه بین فرصت‌های شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران.

تعیین رابطه بین توسعه و بهبود مدیریت با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران.

## فرضیه‌های پژوهش

بین کارمندیابی با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

بین آموزش توسعه بر منابع انسانی با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

بین جبران خدمات با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.



بین تعامل و ارتباط مؤثر با کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

بین فرصت‌های شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

بین توسعه و بهبود مدیریت با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

### **روش و نوع تحقیق**

پژوهش حاضر به لحاظ هدف بنیادی - کاربردی، وبه لحاظ ماهیت از نوع همبستگی می‌باشد. روش جمع‌آوری اطلاعات پیمایشی است. در این تحقیق نیز محقق مدیریت منابع انسانی (کارمندیابی، آموزش بر توسعه منابع انسانی، جبران خدمات، تعامل و ارتباط مؤثر با کارکنان، ویژگی‌های شغلی، توسعه و بهبود مدیریت، برنامه‌های کاری منعطف) و بهره‌وری نیروی انسانی (توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد عملکرد، سازگاری محیطی و اعتبار) را به همان شکل و بدون مداخله و از دیدگاه کارمندان نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران مطالعه می‌کند.

### **یافته‌های تحقیق**

در این بخش محقق بر آن است تا با مقایسه یافته‌های این تحقیق با سایر تحقیقات مشابه با بحث پیرامون یافته‌ها پرداخته و در پایان نتیجه‌گیری حاصل از این بررسی را ارائه نماید.

الف) بین کارمندیابی با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.



یافته‌های تحقیق نشان داد که بین کامندیابی با مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق تا حدودی با نتایج تحقیق علی پور و همکاران (۱۳۹۱) تحت عنوان بررسی نقش سرمایه فکری در ارتباط میان وظایف مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی همخوانی دارد. نتایج علی پور و همکاران نشان دادند که فعالیت های مدیریت منابع انسانی از طریق فکری بر عملکرد سازمانی تأثیر معنادار دارد. در مدل برازش شده این تحقیق، ارزیابی عملکرد، انتخاب و استعلام بیشترین بار عاملی را مدیریت منابع انسانی به خود اختصاص داده است. این همخوانی می‌تواند به دلیل نقش پر اهمیت کارمندیابی در مدیریت منابع انسانی باشد.

ب) بین آموزش با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین آموزش بر توسعه منابع انسانی با مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق تا حدودی با نتایج تحقیق کلینتون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۰) تحت عنوان شناسایی و اولویت‌بندی راهکارهای توسعه و ارتقاء مدیریت منابع انسانی در مدل بیست و یکم همخوانی دارد. نتایج تحقیق کلینتون و همکاران نشان داد که مهمترین عامل در توسعه و پیشرفت مدیریت منابع انسانی عبارتند از: برنامه‌ریزی مناسب برای منابع، آموزش کارکنان، ایجاد سیستم ارزشیابی برای کارکنان، ایجاد سیستم انگیزشی برای کارکنان و توسعه فرهنگ اخلاقی بین کارکنان سازمان است. این همخوانی می‌تواند به دلیل تشابه در معیارهای مدیریت منابع انسانی در قرن بیست و یکم باشد. بر این اساس برای اینکه آموزش و توسعه منابع انسانی در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران بتواند موجب بهره‌وری بهتر کارمندان شود شایسته است برای مشاغل عملی آموزش‌هایی همانند آموزش حین کار، آموزش همجواری، آموزش استاد- شاگردی و دوره‌های ویژه



برگزار نمایند و برای شاغل مدیریت و سرپرستی آموزش‌های مانند مهارت تصمیم‌گیری، تمرین‌های داخل‌کازیه و بازی‌های مدیریتی برگزار نمایند. همچنین نتایج تحقیق تا حدودی با نتایج تحقیق ابراهیمی (۱۳۸۹) تحت عنوان نقش مدیریت دانش در افزایش بهره‌وری در بین کارکنان ادارات برق استان شهرکرد همخوانی دارد. ابراهیمی به این نتیجه رسید که ارتقا سطح مدیریت دانش در ادارات برق نقش بسیار مؤثری در افزایش بهره‌وری دارد و رابطه تجربه (به عنوان نوعی از دانش) و عملکرد شرکت مطالعه شد، اثر مثبت تجربه را بر بازدهی سرمایه‌گذاری سهم بازار و رشد فروش نشان می‌دهد. (ج) بین جبران خدمات با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین جبران خدمات با مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق تا حدودی با نتایج یانگ و لین<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) تحت عنوان ارتباط وظایف مدیریت منابع انسانی و سرمایه‌داری همخوانی ندارد. نتایج تحقیق یانگ و لین نشان داد که برخی وظایف مدیریت منابع انسانی از قبیل وظیفه جبران خدمت با سرمایه فکری تأیید نشده است. این اختلاف می‌تواند به دلیل تفاوت‌های فرهنگی در جامعه تحقیق (ایران و چین) باشد. بر این اساس نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران بهتر است با توجه به تنوع کارکنان از نظر مجرد، متأهل، پر عائله و کم عائله بودن و داشتن خانواده‌های دو شغلی و غیره و تفاوت در نیازها و تقاضاهای آنان، تنوع پاداش و جبران خدمت متشکل از پرداخت نقدی، بازنشستگی، بیمه عمر، مرخصی استعلاجی با حقوق، انواع مشاوره های مالی- حقوقی، حمایت‌هایی چون مراقبت از کودکان، پرداخت هزینه تحصیل، استفاده از امکانات تفریحی، ورزشی و ... می‌تواند، تقاضاهای طیف وسیعی از کارکنان را برآورده و رضایت آنان را فراهم کند. (د) بین تعامل و ارتباط مؤثر با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی

1Yang and Lin



زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین تعامل و ارتباط مؤثر با مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق تا حدودی با نتایج تحقیق اعرابی و خدادادی (۱۳۹۱) تحت عنوان الگوی هم‌آهنگی درونی راه‌بردی ارتباطات منابع انسانی و عملکرد سازمان همخوانی دارد. نتایج تحقیق اعرابی و خدادادی نشان داد که ارتباطات سازمانی در هشت زیر سامانه با عناوین روابط کارکنان، روابط عمومی، افکارسنجی و مطالعات اجتماعی، مدیریت ارتباط با رسانه، ارتباط با ذینفعان و مخاطبان، نشر مطلب، ارتباطات خارجی و ارتباطات الکترونیک می‌باشد که نتایج تحلیل همبستگی نشان داد هم‌آهنگی درونی و بیرونی و اثر تعاملی آنها، بر عملکرد شرکت‌های صنعت نفت مؤثر است.

ه) بین فرصت‌های شغلی با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین ویژگی‌های شغلی با مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق تا حدودی با نتایج تحقیق واگار و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) تحت عنوان مشارکت کارکنان و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی در سازمان بخش خصوصی و دولتی کانادا همخوانی دارد. نتایج تحقیق واگار و همکاران نشان داد که از لحاظ برنامه‌ها و فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی و برنامه‌های مشارکت کارکنان از جمله: حلقه‌های کنترل کیفیت، کیفیت زندگی کاری، تیم‌ها و گروه‌های کاری، مدیریت کیفیت فراگیر و گروه‌های حل مسأله، در میان کارکنان نمونه آماری تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای وجود دارد و گروه‌های حل مسأله با ۴۸ درصد بیشترین میزان کاربرد را به خود اختصاص داده‌اند. این همخوانی می‌تواند به دلیل نقش پراهمیت ویژگی‌های شغلی باشد.



ی) بین توسعه و بهبود مدیریت با بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه معناداری وجود دارد.

یافته‌های تحقیق نشان داد که بین توسعه و بهبود مدیریت با مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق تا حدودی با نتایج تحقیق جکسون واسلوان<sup>۱</sup> (۲۰۲۱) تحت عنوان تأثیر فن‌آوری محوری بر چهار عامل نظام مدیریت منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، فرآیندهای سازمانی و سبک مدیریت همخوانی دارد. نتایج تحقیق جکسون واسلوان نشان داد که هر چهار بخش از فن‌آوری محوری سازمان اثرپذیری داشته‌اند. این همخوانی می‌تواند به دلیل تشابه در نظام مدیریت منابع انسانی باشد.

### نتیجه‌گیری

نتایج نشان می‌دهد که بین استخدام و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی همچنین بین آموزش توسعه منابع انسانی و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی، بین پاداش خدمات و مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسان و بین تعامل و ارتباط مؤثر با مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی در زمان صلح رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین ویژگی‌های شغلی و مؤلفه‌های بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین توسعه و بهبود مدیریت با مؤلفه‌های بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بر اساس نتایج این پژوهش، مدیریت منابع انسانی با بهره‌وری نیروی انسانی نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران رابطه مثبت دارد و با توجه به نتایج تحقیق، مبنی بر وجود رابطه بین کارمندیابی و بهره‌وری نیروی انسانی، پیشنهاد می‌شود مدیریت منابع انسانی و تقویت صلح در سطح نیروی زمینی ارتش جمهوری اسلامی ایران، افراد را متناسب با توانایی آنان در هر شغل انتخاب نماید.

1 Jackson Waselvan



## منابع

- ۱- ابراهیمی س (۱۳۸۹)، نقش مدیریت دانش در افزایش بهره‌وری، نشریه مدیریت صنعتی، ۲: ۱۸-۲۶.
- ۲- ابطحی ح. کاظمی ب، (۱۳۸۲)، بهره‌وری، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، ۳: ۱۱-۱۴.
- ۳- ابیلی خ (۱۳۸۹)، مدیریت منابع انسانی با تأکید بر رویکردهای نوین. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۲۱: ۹-۲۳.
- ۴- ارگانسکی (۱۳۸۹)، سیاست جهان، ای. اف. ک، ترجمه حسین فرهودی، تهران: بنگاه ترجمه و نشر کتاب.
- ۵- اعرابی م، خدادادی، ع (۱۳۹۱)، الگوی هم‌آهنگی درونی راهبردهای ارتباطات منابع انسانی و عملکرد سازمان، دو فصلنامه پژوهشنامه مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، ۳۳: ۲۵-۴۸.
- ۶- آیتی ح (۱۳۸۹)، الگوی تحول آفرین فرهنگ سازمانی و نقش آن در بهره‌وری منابع انسانی، رساله دوره دکتری مدیریت، تهران، دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۷- بوتول، گاستون (۱۳۸۷)، جامعه شناسی جنگ، ترجمه هوشنگ فرخجسته، تهران: انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ هفتم.
- ۸- جوادین ر (۱۳۹۱)، مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات نگاه دانش.
- ۹- حمید بهزادی (۱۳۶۸)، اصول روابط بین‌الملل و سیاست خارجی، تهران: نشر دهخدا.





۱۰- خائف الهی ا، معمارپور م، پیمان م (۱۳۸۸)، ممیزی مدیریت منابع انسانی در صنعت سیمان ایران و نقش آن در بهبود بهره‌وری سازمانی، نشریه فرهنگ مدیریت دانشگاه تهران، ۷، ۱۹: ۵-۳۶.

۱۱- علی پور، سید عامری م، ایمانپور ع، (۱۳۹۱)، تحلیل رگرسیونی رابطه بین اجزای مدیریت دانش و عملکرد منابع انسانی، نشریه مدیریت ورزشی دانشگاه تهران، ۴: ۱۵-۳۵.

12- Chang W. J. A, Hongi T. C. (2015). "Relationship between strategic human resource management and firm performance, A contingency Perspective". International Journal of Manpower, 26: 434-449.

13- Clinton O. Longenecker G, Laurence S. (2013). "Creating human-resource management value in the twenty-first century: Seven steps to strategic HR", Human Resource Management International Digest, 184p.

14- Cuttie and Kerrin, Y. (2015). Contribution of Manufacturing Departments to Technology Development: An Empirical Analysis for Machinery, Electrical and Electronics, and Automobile Plants in Japan. International Journal of Production Economics, 80:185-197.

15- Ichniowski Ch, S. Tjosvold D. (2020). Participative Leadership by American and Chinese Managers in China. The Role of Relationship The Journal of Management Studies, Oxford: Dec 2006, 43: 8-12.

16- Jackson M., & Sloane A. (2021). A Model for Analysing the Success of Ddpt-ing. New Technologies Focusing on Electronic Commerce. Business Process Management Journal, 13: 121-138.



17- Laursen and Foss L. (2018). The Influence of Technology on the Future of Human Resource Management. *Human Resource Management Review*, 299p.

18- MacDuffie HK. (1995). The impact of workplace empowerment organizational trust on staff nurses work satisfaction and organizational commitment, *Advances in Health Management*, 125p.

19- Roberts Gary E. and Pavlak T. (1996). Municipal government Personnl Professional and Performance appraisal: Is there a consensus on the characteristics of an effective appraisal system? *Public Personnel Management*, 253p.

20- Wagar TH. & Bill, R. (2018). Employee Involvement & HRM in organizations of Canada. *Halifan, Novascotra B3H3C3*, 326p.

21- Yang C, Lin C.Y. (2019). Does intellectual capital mediate the relationship betweenHRM and organization performance? *TheInternational Journal Of Human Resource*, 11:14-18.

22- Youndt L. (1996). Measuring the impact of human resource management practices on hospitality firms performance, *International Hospitality Management*, Elsevier, Ltd, 280p.