

## شناسایی و رتبه‌بندی عوامل بهبود بهره‌وری نیروی کار در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی

یوسف مغروری

کارشناس ارشد علوم اقتصادی، رئیس گروه برنامه ریزی و فناوری اطلاعات اداره کل تبلیغات اسلامی استان خراسان شمالی، رئیس کمیسیون برنامه و بودجه شورای شهر بجنورد و عضو کمیسیون اقتصادی و برنامه و بودجه شورای عالی کشور

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر شناسایی و رتبه‌بندی عوامل بهبود بهره‌وری نیروی کار در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی بود. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی، پیمایشی می‌باشد. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده و ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه محقق ساخته بوده است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی ابزار با روش محتوایی مورد تأیید قرار گرفته‌اند. هم‌چنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون AHP با استفاده از نرم افزار Expert Choice و Excel استفاده شده است. نتایج تحلیل محاسبه شده نشان می‌دهد که عوامل اقتصادی با وزن نسبی ۰,۳۱۷ در رتبه اول و پس از آن عوامل سازمانی با وزن نسبی ۰,۳۰۴ در رتبه دوم و شرایط فیزیکی و روانی محیطی با وزن نسبی ۰,۲۵۴ در رتبه سوم و عوامل فردی با وزن نسبی ۰,۱۲۲ در رتبه چهارم اهمیت قرار دارد. نتایج تحلیل محاسبه شده نشان داد که از بین مولفه‌های عوامل سازمانی عامل سبک رهبری با وزن نسبی ۰,۵۴۱ در رتبه اول و پس از آن وجود نظام مدیریت مشارکتی با وزن نسبی ۰,۲۴۲ در رتبه دوم و عامل ارزشیابی بر اساس عملکرد با وزن نسبی ۰,۲۱۴ در رتبه سوم اهمیت قرار دارد. نتایج تحلیل محاسبه شده نشان داد که از بین مولفه‌های عوامل فردی عامل پایبندی به اصول اخلاقی با وزن نسبی ۰,۵۳۸ در رتبه اول و پس از آن عامل برخورداری از سلامت روانی و جسمی با وزن نسبی ۰,۲۷۶ در رتبه دوم و وجدان کاری و انضباط اجتماعی با وزن نسبی ۰,۱۹۸ در رتبه سوم اهمیت قرار دارد. نتایج تحلیل محاسبه شده نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های عوامل اقتصادی عامل حقوق و دستمزد با وزن نسبی ۰,۴۲۴ در رتبه اول و پس از آن عامل بودجه کافی برای تامین منابع با وزن نسبی ۰,۳۰ در رتبه دوم و عامل پاداش‌های مالی با وزن نسبی ۰,۲۳۷ در رتبه سوم اهمیت قرار دارد. نتایج تحلیل محاسبه شده نشان داد که از بین مولفه‌های عوامل شرایط فیزیکی و روانی محیطی عامل مساعد بودن شرایط کار با وزن نسبی ۰,۵۱۳ در رتبه اول و پس از آن عامل احساس ایمنی و آسایش با وزن نسبی ۰,۲۹۸ در رتبه دوم و عامل وجود امکانات و تجهیزات مناسب با وزن نسبی ۰,۱۸۶ در رتبه سوم اهمیت قرار دارد.

واژگان کلیدی: بهبود بهره‌وری، نیروی کار، اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی

## مقدمه

در اقتصاد مبتنی بر دانش، محصولات و سازمان ها براساس دانش زندگی می کنند و می میرند و موفقترین سازمان ها، آنهایی هستند که از این دارائی ناملموس به نحو بهتر و سریع تری استفاده می کنند. مطالعات نشان داده اند که برخلاف کاهش بازدهی منابع سنتی (مانند پول، زمین، ماشین آلات و غیره)، بهبود بهره‌وری واقعاً منبعی برای افزایش عملکرد کسب و کار است. از دیدگاه استراتژیک، امروزه از بهره‌وری به منظور خلق و افزایش دانش و ارزش سازمانی استفاده می‌شود و موفقیت یک سازمان به توانایی-اش در مدیریت این منبع کمیاب بستگی دارد. در این پژوهش به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل بهبود بهره‌وری نیروی کار در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی پرداخته شده است

تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون همچون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمانهای اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی است. وجود ساختار سازمانی مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی هستند که برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید موردتوجه مدیران قرار گیرد. مشارکت کارکنان در امور و تلاش‌های هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می تواند بر میزان بهره‌وری در یک محیط پویا تأثیر گذارد. روح فرهنگ بهبود بهره‌وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می دهد. یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقای سطح بهره‌وری آن است و با توجه به این که انسان در ایجاد بهره‌وری نقش محوری دارد درخواست های او در سازمان اثری کلیدی به جا می گذارد (ایبلی و جاهد، ۱۳۹۱). بهره‌وری عبارت است از به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، زمان، مکان و ... به منظور ارتقای رفاه جامعه، بهره‌وری در سطح فرد، سازمان و ملی تقسیم می شود و دارای منابع و فوایدی از جمله: صرفه جویی در هزینه ها، ارتقای شغلی کارکنان، ایجاد محیط کاری جذاب، از منظری دیگر، بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان. تعاریف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور تحقق اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه برشمرده اند. امروزه بهره‌وری فراتر از کی معیار و شاخص اقتصادی است و به عنوان کی رو کیبرد جامع، کی فرهنگ و نگرش نظا مگرا و کی کلی از همه اجزا مطرح است. کریس آرگریس، وارن بنیس و رنسیس لکیرت استدلال کرد اند که برای دستیابی به تعهد کارکنان در کار، خشنودی شغلی و بهره‌وری، مشارکت آنها در تصمیم گیری امر حیاتی و بنیادی است. بلچر<sup>۱</sup> معتقد است چالش بهره‌وری نیاز به پاسخ متفکرانه و سریع دارد. استاف و گریفین<sup>۲</sup> (۱۹۹۱)، در یک تحقیق به کارکنان سازمان اجازه دادند تا کار خود را مجددا طراحی کنند و نسبت به فرآیند تصمیم گیری در این زمینه نیز مشارکت بیشتری داشته باشند که نتایج حاصل از این تحقیق آن بوده است که میزان بهره‌وری آنان افزایش پیدا کرده و هزینه های تولید کاهش یافت (اسدی و چوپچیان، ۱۳۹۲).

کارکنان، سرمایه های با ارزش هر سازمان می باشند. دستیابی به هدفهای هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است. نیروی کار عامل مهم و موثر در بهره‌وری است نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی، اشتغال به کار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد، بهره‌وری او بالاتر خواهد بود مجموعه ای از عوامل و ارزشهای حاکم بر سازمان، بر روی بهره‌وری کار موثر می باشند. مهمترین عاملی که بر روی بهره‌وری نیروی کار تاثیر دارد، انگیزه نیروی کار در انجام کار است. عواملی که بر روی انگیزه نیروی کار تاثیر دارد به دو دسته کلی، مادی و فرهنگ سازمانی وابسته می باشند (امینی و حجازی، ۱۳۹۳). در این پژوهش که به بررسی شناسایی و رتبه بندی عوامل بهبود بهره‌وری نیروی کار در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان

<sup>1</sup>.Blicher

<sup>2</sup>.Staf& Griffin

شمالی پرداخته می‌شود و عوامل در نظر گرفته شده به ترتیب شناسایی و رتبه‌بندی می‌شوند، سوال اصلی این پژوهش این است که شناسایی و رتبه‌بندی عوامل بهبود بهره‌وری نیروی کار در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی چگونه است؟

### پیشینه تحقیق

- رنالی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی به اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع کوچک پرداخته شد. از این رو در تحقیق انجام گرفته، ابتدا عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی از طریق مطالعه مدل‌های ارائه شده در این زمینه و مصاحبه با کارشناسان، شناسایی شده و سپس اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی از طریق آزمون فریدمن صورت گرفته است. در انتها نیز مدل نهایی شده با استفاده از نتایج حاصل از آزمون بدست آمده است.

- نادری و همکاران (۱۳۹۰) رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی کار در صنایع کوچک و متوسط با استفاده از تکنیک Fuzzy-AHP مطالعه موردی: صنایع کوچک و متوسط استان اصفهان هدف از این تحقیق، شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروهای شاغل در این مراکز می‌باشد. از این رو در تحقیق انجام گرفته، ابتدا عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی از طریق مطالعه مدل‌های ارائه شده در این زمینه و مصاحبه با کارشناسان، شناسایی شده و سپس اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی از طریق تکنیک MADM صورت گرفته است.

- وزیری سرشک (۱۳۹۵) در پژوهشی به، اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی شعب بانک سپه شهرستان اصفهان است. روایی پرسشنامه از طریق مشورت با اساتید رشته مدیریت و خبرگان و پایایی آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰,۷۴۴ تایید شده است. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی-پیمایشی است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به چند معیاره بودن مسأله تصمیم‌گیری از روش ویکور استفاده شده که خروجی آن اهمیت عوامل مؤثر بر بهبود بهره‌وری نیروی انسانی را به ترتیب بصورت ۱- توانایی ۲- وضوح ۳- حمایت سازمانی ۴- انگیزش ۵- ارزیابی ۶- اعتبار ۷- محیط نشان می‌دهد.

- دیویدسون<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در تحقیقی به مهمترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را شناسایی کرده و در گام بعد به اولویت‌بندی این عوامل پرداخت. پس از مطالعه متون و تحقیقات موجود در زمینه بهره‌وری و تکنیک‌های تصمیم‌گیری و هم‌چنین مصاحبه با متخصصین و اساتید، پرسشنامه‌ای تهیه گردید که شامل عواملی چون مدیریتی، اجتماعی- روانی، فرهنگی، محیطی، فردی و اقتصادی بود. پس از تجزیه و تحلیل پرسشنامه اول، معیارهای نهایی شناسایی شد و پرسشنامه دوم تهیه گردید که شامل جداول مقایسات زوجی معیارها بود و داده‌های حاصل از آن به منظور رتبه‌بندی معیارها در روش‌های AHP, SAW, TOPSIS و ELECTRE استفاده شد. با توجه به این‌که نتایج حاصل از اجرای روش‌های فوق در مواردی با یک‌دیگر هم‌خوانی نداشت، برای رسیدن به یک اجماع کلی از رتبه‌بندی معیارها از تکنیک‌های ادغامی (Poset) که شامل روش‌های میانگین، بردا و کپلند است، استفاده نمودیم. در نهایت عوامل مدیریتی مهمترین عامل شناخته شد و سپس به ترتیب عوامل فردی، فرهنگی، اجتماعی- روانی و در انتها عوامل محیطی قرار گرفت.

- جولیا<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین میزان تأثیر پذیری هزینه‌های تولید و صادرات کالاهای صنعتی از بهره‌وری نیروی انسانی در بخش صنعتی در چین است. به علاوه، نتایج حاکی از آن است که افزایش در بهره‌وری نیروی انسانی، موجبات کاهش در هزینه واحد کار در بخش صنعت را فراهم آورده و با کاهش هزینه‌های تولید، این امر به نوبه خود، بعضاً زمینه را برای افزایش صادرات کالاهای صنعتی طی دوره مذکور فراهم آورده است. از طرف دیگر، با استناد به نتایج

<sup>3</sup>. Davidsoun

<sup>4</sup>. Jolia

حاصله، به نظر نمی رسد که شدت صادرات این بخش تأثیر معنی داری بر بهبود بهره وری نیروی انسانی در طی دوره مورد مطالعه داشته باشد.

پترسون (۲۰۱۳) طراحی ابزار سنجش عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی در فدراسیون های ورزشی هلند با استفاده از تحلیل عاملی و ارائه مدل مفهومی مربوط به آن انجام داده است. این پژوهش به روش توصیفی-تحلیلی بوده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل های آماری پرسشنامه ای شامل ۶ بعد با ۵۳ سؤال (عوامل مدیریتی با ۱۲ سؤال)، (عوامل اقتصادی و محیطی با ۱۱ سؤال)، (عوامل سازمانی با ۱۱ سؤال)، (عوامل روانی با ۸ سؤال)، (عوامل فرهنگی و اجتماعی با ۸ سؤال) و (عوامل فردی با ۳ سؤال) فراهم کرد. همچنین شاخص های برازندگی (CMIN/DF=۲/۸۵۴) و (RMSEA=۰/۰۸۶) نشان دهنده ی مناسب بودن ابزار تدوین شده بود. پس از شناسایی ابعاد برای ترسیم مدل مفهومی بهره وری کارکنان در فدراسیون های ورزشی، روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آموس به کار گرفته شد. نتایج نشان داد که از بین عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی اثر عوامل مدیریتی، اقتصادی و محیطی، سازمانی و روانی بر بهره وری تأیید شد و عوامل فرهنگی و اجتماعی و فردی مورد تأیید قرار نگرفتند. از ابزار طراحی شده با توجه به روایی و پایایی مناسب آن می توان به عنوان معیاری برای سنجش عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی در فدراسیون های ورزشی استفاده کرد. به کارگیری این ابزار و استفاده از نتایج حاصله از مدل مفهومی ارائه شده می تواند اثربخشی و کارایی عملکرد کارکنان را بهبود بخشد.

- فرانکلین (۲۰۱۲) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی را مورد شناسایی قرار داده و تأثیرات آنها را بر کارکنان مورد تحلیل قرار دهد و در نهایت پیشنهاداتی را جهت حفظ و نگهداری نیروی انسانی و همچنین افزایش بهره وری کارکنان ارائه دهد. با توجه به یافته های این تحقیق ارتباط معنیداری بین عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه (داشتن مهارت لازم، مشارکت دادن کارکنان، حمایت مدیر از کارکنان، دادن بارخورد مستمر، علاقه به محیط کار، و توجیه مستمر کارکنان از سوی مدیر) و بهره وری نیروی انسانی وجود دارد. به تعبیر دیگر هر چه این عوامل از سوی مدیران دانشگاه مورد حمایت و توجه بیشتر قرار گیرد بهره وری نیروی انسانی کارکنان دانشگاه افزایش پیدا می کند و برعکس هر چه این عوامل کمتر توجه شود بالطبع کارکنان بی انگیزه تر و کارایی آنان کاهش پیدا خواهد کرد. از مهمترین پیشنهاد های ارائه شده می توان به سبک مشارکتی مدیران و حمایت آنها از کارکنان را نام برد خصوصاً در تصمیم گیری و انجام کارهای مختلف و داشتن تفکر سیستمی، دانشگاه بعنوان یک سیستم باز بطور مداوم با محیط بیرونی خود در تعامل است زیرا اداره موفق دانشگاه بدون توجه به محیط آن کاری غیرممکن می باشد. نزدیکی و ارتباط دانشگاه و محیط به حدی است که نمی توان مرز جدایی دو سیستم سازمان و محیط را تعیین کرد.

#### اهداف تحقیق

۱. رتبه بندی عوامل مؤثر بر بهبود بهره وری نیروی کار شامل: عوامل فردی، عوامل سازمانی، عوامل فیزیکی و روانی محیطی در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی.
۲. رتبه بندی عوامل مؤثر بر بهبود بهره وری نیروی کار شامل: عوامل فردی در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی.
۳. رتبه بندی عوامل مؤثر بر بهبود بهره وری نیروی کار شامل: عوامل سازمانی در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی.
۴. رتبه بندی عوامل مؤثر بر بهبود بهره وری نیروی کار شامل: عوامل فیزیکی و روانی محیطی در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی.
۵. رتبه بندی عوامل مؤثر بر بهبود بهره وری نیروی کار شامل: عوامل اقتصادی در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی.

## روش تحقیق

### نوع روش تحقیق

این تحقیق از نظر ماهیت و اهداف از نوع تحقیقات کاربردی است. تحقیق کاربردی تلاشی برای پاسخ دادن به یک معضل و مشکل علمی است که در دنیای واقعیت وجود دارد (خاکی، ۱۳۸۲: ۹۴). و از نظر نحوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع پیمایشی می باشد.

### روش گردآوری اطلاعات

روش گردآوری اطلاعات به دو روش کتابخانه ای و میدانی می باشد.

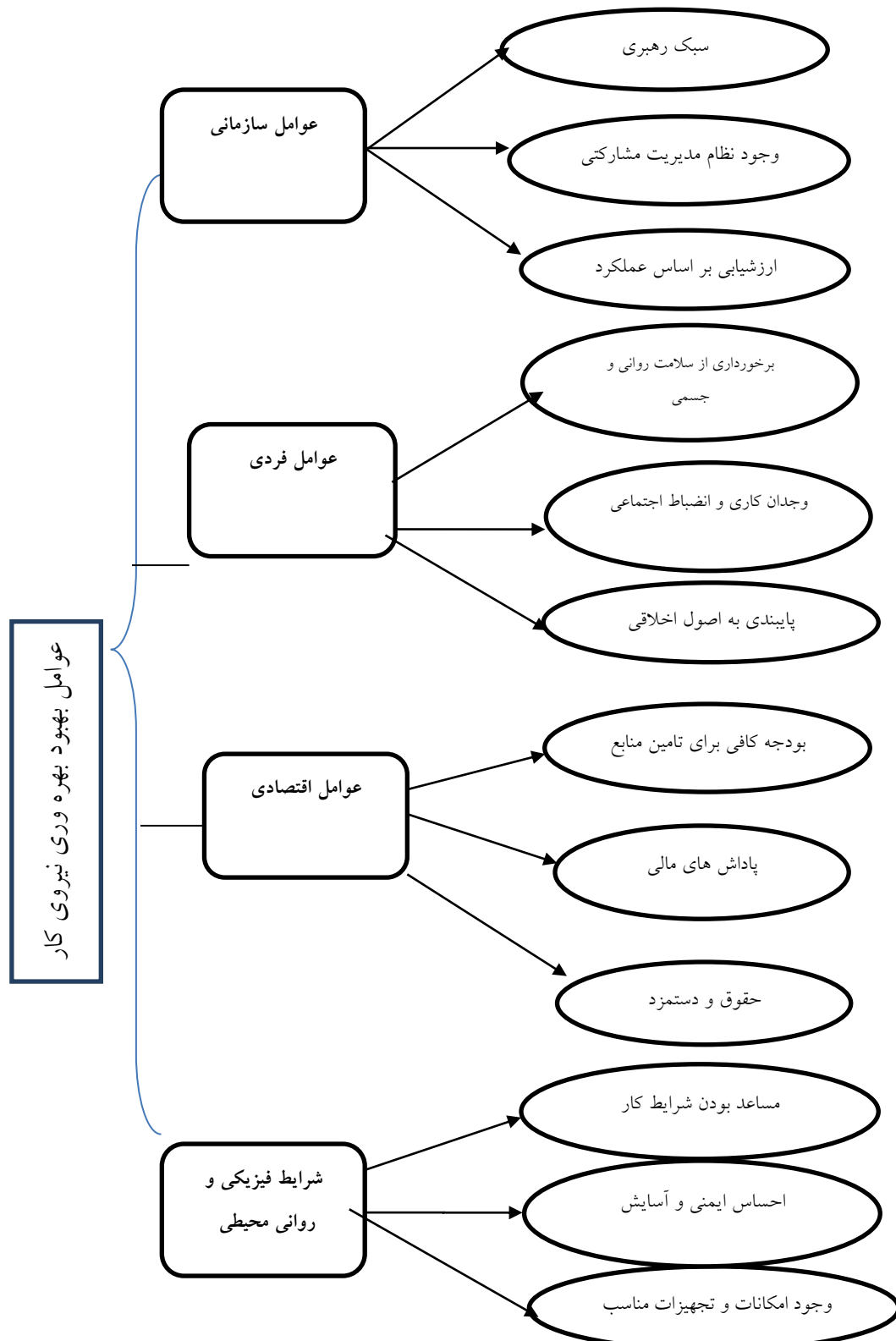
### ابزار گردآوری اطلاعات

در این تحقیق با توجه به موضوع مورد بررسی و روش تحقیقی که پیمایشی است از پرسشنامه به عنوان ابزار تحقیق استفاده می شود. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مولفه های پژوهش استفاده شده است.

### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات در این تحقیق به روش های زیر می باشد:

۱. از آمار توصیفی جهت برآورد مشخصه های مرکزی و تنظیم جداول توزیع فراوانی آماری استفاده شده است.
۲. روش آزمون آماری (آزمون نسبت موفقیت در جامعه)، آزمون فیشر و تحلیل واریانس یک عامله است، به نحوی که تفاوت میانگین مولفه های مختلف مدل رتبه بندی جامع را بتوان ارزیابی و اولویت آنها را تعیین کرد. مدل ریاضی طراحی شده جهت رتبه بندی عوامل موثر در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی با استفاده از مدل AHP است.



نگاره ۱-۱ مدل مفهومی تحقیق (دوبین و همکاران، ۲۰۱۴).

**نتیجه گیری و پیشنهادات تحقیق**

نتایج تحلیل عوامل اصلی:

نتایج تحلیل محاسبه شده نشان می‌دهد که عوامل اقتصادی با وزن نسبی ۰,۳۱۷ در رتبه اول و پس از آن عوامل سازمانی با وزن نسبی ۰,۳۰۴ در رتبه دوم و شرایط فیزیکی و روانی محیطی با وزن نسبی ۰,۲۵۴ در رتبه سوم و عوامل فردی با وزن نسبی ۰,۱۲۲ در رتبه چهارم اهمیت قرار دارد.

. نتایج تحلیل عوامل سازمانی:

نتایج تحلیل محاسبه شده نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های عوامل سازمانی عامل سبک رهبری با وزن نسبی ۰,۵۴۱ در رتبه اول و پس از آن وجود نظام مدیریت مشارکتی با وزن نسبی ۰,۲۴۲ در رتبه دوم و عامل ارزشیابی بر اساس عملکرد با وزن نسبی ۰,۲۱۴ در رتبه سوم اهمیت قرار دارد.

نتایج تحلیل عوامل فردی:

نتایج تحلیل محاسبه شده نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های عوامل فردی عامل پایبندی به اصول اخلاقی با وزن نسبی ۰,۵۳۸ در رتبه اول و پس از آن عامل برخورداری از سلامت روانی و جسمی با وزن نسبی ۰,۲۷۶ در رتبه دوم و وجدان کاری و انضباط اجتماعی با وزن نسبی ۰,۱۹۸ در رتبه سوم اهمیت قرار دارد.

نتایج تحلیل عوامل اقتصادی:

نتایج تحلیل محاسبه شده نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های عوامل اقتصادی عامل حقوق و دستمزد با وزن نسبی ۰,۴۲۴ در رتبه اول و پس از آن عامل بودجه کافی برای تامین منابع با وزن نسبی ۰,۳۰ در رتبه دوم و عامل پاداش‌های مالی با وزن نسبی ۰,۲۳۷ در رتبه سوم اهمیت قرار دارد.

نتایج تحلیل شرایط فیزیکی و روانی محیطی :

نتایج تحلیل محاسبه شده نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های عوامل شرایط فیزیکی و روانی محیطی عامل مساعد بودن شرایط کار با وزن نسبی ۰,۵۱۳ در رتبه اول و پس از آن عامل احساس ایمنی و آسایش با وزن نسبی ۰,۲۹۸ در رتبه دوم و عامل وجود امکانات و تجهیزات مناسب با وزن نسبی ۰,۱۸۶ در رتبه سوم اهمیت قرار دارد.

**پیشنهادات بر اساس نتایج تحقیق**

با توجه به پژوهش صورت گرفته به شناسایی و رتبه‌بندی عوامل بهبود بهره‌وری نیروی کار در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی با استفاده از مدل AHP مستلزم برنامه ریزی و اجرا در سطح خرد و کلان می باشد که اهم برنامه ها عبارتند از:

- تعهد و حمایت مدیران عالی سازمان در ترویج استفاده از مهمترین عوامل در بهبود بهره‌وری نیروی کار در در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی.
- آموزش تخصصی مرتبط با استراتژی‌های بهره‌وری در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی در دستور کار معاونت طرح و برنامه تبلیغات اسلامی خراسان شمالی قرار گیرد.
- نوع آموزش مربوط به ارتقای بهره‌وری فردی در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی به گونه ایی باشد که مهارت تخصصی برای خدمت در این عرصه را در فرد مشخص سازد.
- توسعه دانش بهره‌وری سازمانی، که نیازمند گسترش امکانات تخصصی است که باید مورد توجه مسئولان آموزشی اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی قرار گیرد.
- با تکیه بر اصول علمی مندرج در برنامه ریزی آموزشی لازم است به اصل نیاز سنجی در برنامه های بهره‌وری ناشی از عوامل اقتصادی اهتمام بیشتری شود.
- در فرآیند آموزش به امر کنترل و ارزیابی، نظارت در امر پیاده سازی بهره‌وری توجه شود.

- افزایش مهارت‌های ادراکی مدیران یکی از عناصر اصلی در میزان موفقیت سازمان‌های دانش محور در زمینه برنامه های بهبود بهره وری است.
- توسعه کمی و کیفی نرم افزارهای مرتبط با اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی یکی از الزامات مهم در تعالی سازمانی به شمار می رود، بنابراین با توجه به اهمیت امکانات نرم افزاری در موفقیت سازمانی تعالی محور لازم است به گسترش و به روز کردن امکانات نرم افزاری در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی پرداخت.
- تدوین اهداف بلندمدت سازمان در راستای بهره‌گیری از فرصت های ناشی از قابلیت‌های کسب مزیت رقابتی در زمینه بهره وری.
- بکارگیری مدیریت استراتژیک جهت بهبود روابط با افراد و افزایش سرعت سیستم پاسخگویی و پیگیری امور از طریق وب سایت اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی.
- توجه به، به روز رسانی اطلاعات وب سایت در فاصله های زمانی کوتاه، سازماندهی مناسب و سرعت بالای وب سایت، به منظور جذب مخاطبین بیشتر و تکرار بازدید کنندگان از سایت اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی.
- فراهم نمودن اطلاعات مناسب با توجه به نیازها و خواسته های ملی و فرهنگی بازار هدف
- فراهم نمودن زیرساخت تکنولوژی به عنوان یک عامل ضروری در موفقیت در پیاده سازی بهره وری در اداره کل تبلیغات اسلامی خراسان شمالی.
- افزایش و توسعه مهارت تخصصی کارکنان در استفاده از کسب مزیت رقابتی از طریق آموزش مستمر.

## منابع

- ابیلی، خ و جاهد، ح (۱۳۹۱)، تعیین عوامل سازمانی مرتبط با بهره‌وری مدیران میانی، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال سی و نهم، شماره ۱، صص ۱۰۵-۸۳.
- اسدی، ع و چوپچیان، ش (۱۳۹۲)، بهره‌وری و راه‌کارهای بهبود آن، فصلنامه راهبرد یاس، تهران، شماره ۲۰، صص ۱۷۸-۱۶۱.
- امینی، ع و حجازی آزاد، ز (۱۳۹۳)، تحلیل و ارزیابی نقش سلامت و بهداشت در ارتقای بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران، فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران، شماره ۳۰، صص ۱۶۳-۱۳۷.
- کبیری ایمانیان فرد، هانیه؛ سیدمسعود حکاکی و کیهان کرامتی، (۱۳۹۰) شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره وری نیروی انسانی شاغل در مراکز تحقیقات و برنامه ریزی (مطالعه موردی: مرکز تحقیقات و برنامه‌ریزی بانک ملت)، بین المللی علوم و تکنولوژی پیشرفته و علوم محیطی.
- انصاری رنانی، قاسم؛ سبزی علی آبادی، سارا؛ (۱۳۸۸) اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر در ارتقای بهره وری نیروی انسانی در صنایع کوچک، بهمن و اسفند ۱۳۸۸ - شماره ۳۹ علمی-ترویجی (۱۶ صفحه - از ۴۹ تا ۶۴).
- ابراهیم خانی، الهه السادات. زنجیر، سید محمود. نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۹۱) شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی با استفاده از مدل AHP فازی و TOPSIS فازی (مطالعه موردی: شرکت فناوران فولاد آبتین اردکان)، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - موسسه آموزش عالی مهر البرز - دانشکده مدیریت
- وزیری سرشک، مجید (۱۳۹۵) اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی شعب بانک سپه شهرستان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- صالحی، م (۱۳۸۸)، بررسی عوامل مؤثر بر میزان بهره‌وری معلمان شهرستان بوکان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد تبریز.



- طاهری، ش (۱۳۸۷)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها، تهران: انتشارات مستان، چاپ چهاردهم.
- Alev Taskinm, Gumus(2009) Evaluation of hazardous waste transportation firms by using a two step fuzzy-AHP and TOPSIS methodology, Expert Systems with Applications 36 (2009) 4067-4074.
- Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice: 10 th edition. IKOGAN publication.
- Campell, J. P. (2014). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (2013). Modeling job performance in a population of jobs. Personnel Psychology, 43, 313-333.
- Campell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (2012). A theory of performance: In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), Personnel Selection in organizations (pp. 35-70). San Francisco: Jossey Bass.
- Boxall, P., Purcell, J. and Wright, P. (2010). The oxford handbook of human resource management. Oxford university press.
- Pi-Fang Hsu, Cheng-Ru Wu, Ya-Ting Li(2010).step fuzzy-AHP and TOPSIS methodology. 3061-4084.
- Dawn Dobni k., Brent Ritchie, J. R., and Wilf Zerbe. (2014), Organizational Values: The Inside View of Service Productivity, Journal of Business Research, 47, P 91-107.
- Davidson, A. E. (2014), "Teachers Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools", the Elementary School Journal, 93: 355-372.
- Jolia, J. A., and Klinge, W. (2013), Supervising Organizational Health, Supervision Journal.
- Staf & Griffin, Heather K. (1991), The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses Work Satisfaction and Organizational Commitment, Advances in Health Management, pp. 56-85.
- Wayne, K. (1986), Organizational Health: The Concept and Journal of Research and Development In education, Vol. 20, Number. 4, Summer, P. 30.