

تأثیر ویژگی های هیئت مدیره بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران

سید حسین نسل موسوی^{*} ، ابراهیم عنایت پور شیاده^۲ ، مهرداد جباری^۳

^۱ استادیار، گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، قائم شهر، ایران

^۲ کارشناس ارشد رشته حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی ، قائم شهر، ایران

^۳ دانشجوی دکتری رشته حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی ، قائم شهر، ایران

چکیده

بهره وری نیروی انسانی از موضوعات مورد توجه در تئوری و عمل می باشد، به گونه ای که بسیاری از سازمان ها، ارتقای بهره وری را در سریوحه برنامه های خود قرار داده اند. هدف این پژوهش، بررسی تاثیر ویژگی های هیئت مدیره بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت های پذیرفته شده بورس اوراق بهادار تهران می باشد. فرضیه های پژوهش مبتنی بر هدف پیش گفته می باشد. بدین منظور ۱۲۵ شرکت طی سال های ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۴ به عنوان نمونه انتخاب شده اند. در این راستا از مولفه های استقلال هیئت مدیره، دوگانگی مدیر عامل، اندازه هیئت مدیره، دانش مالی و مقطع تحصیلی دکترا مالی اعضای هیئت مدیره به عنوان متغیر مستقل و از بهره وری نیروی انسانی به عنوان متغیر وابسته استفاده گردیده است. جهت تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها نیز از روش های آماری مبتنی بر رگرسیون خطی چند متغیره استفاده شده است. نتایج حاصل از آزمون پژوهش نشان داد که بین مولفه های استقلال هیئت مدیره، دانش مالی اعضای هیئت مدیره و مقطع تحصیلی هیئت مدیره با بهره وری نیروی انسانی رابطه مثبت معنی دار، دوگانگی مدیر عامل با بهره وری نیروی انسانی رابطه معکوس وجود دارد و بین اندازه هیئت مدیره با بهره وری نیروی انسانی رابطه معنادار مشاهده نگردید.

واژه های کلیدی: ویژگی های هیئت مدیره، بهره وری نیروی انسانی

- ۱ مقدمه

امروزه محیط کسب و کار به طور فزاینده‌ای پیچیده شده و پیوسته در حال تغییر است. به منظور ایجاد ارزش در بازار و کسب مزیت رقابتی پایدار، بقا و پیشرفت باید جریان نوع آوری و مکاتیزم‌های نظراتی را در سازمان بهبود بخشدید تا از رکود و نابودی ممانعت شود [۱]. برای سالیان متمادی در گذشته، اقتصاددانان فرض می‌کردند که تمامی گروه‌های مربوط به یک شرکت سهامی برای یک هدف مشترک فعالیت می‌کنند؛ اما در سی سال گذشته، اقتصاددانان موارد بسیاری از تضاد منافع بین گروهها و چگونگی مواجهه شرکت‌ها با این گونه تضادها را مطرح کردند [۲]. به طور کلی این موارد تحت عنوان حاکمیت شرکتی در حسابداری بیان می‌شود. طبق تعریف حساس‌یگانه و باغومیان حاکمیت شرکتی، قوانین و مقررات، ساختارها، فرایندها، فرهنگ‌ها و سیستم‌هایی است که موجب دستیابی به هدف‌های پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان می‌شود. تاکید مبانی اولیه حاکمیت شرکتی، بیشتر بر موضوع راهبرد شرکت‌ها و حقوق سهامداران قرار داشت و بعد‌ها با طرح دیدگاه‌های جدیدتر، به سمت توجه جدی به حقوق کلیه ذینفعان و اجتماع گرایش یافت. در حاکمیت شرکتی هدف برخورداری از یک هیئت مدیره موثر و کلرا است و دستیابی به این هدف مستلزم ارزیابی خصوصیات هیئت مدیره (بویژه مطلوب) است [۳]. هیئت مدیره برای ایجاد استراتژی مناسب جهت استفاده بهینه از نیروی انسانی در بهترین حالت مسئول است. این منابع جهت بهبود ظرفیت‌های تولید و فرایندها و در نتیجه توسعه فعالیت‌ها جهت نوع آوری کمک می‌کنند [۴]. امروزه بهره‌وری، یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی است و بهبود آن منشأً اصلی توسعه اقتصادی به شمار می‌رود. متداول ترین مفهوم بهره‌وری، بهره‌وری عامل کار است. انسان مهمترین و موثرترین عامل تولید شناخته می‌شود، زیرا چنانچه انسانها نتوانند از ابزار و تجهیزات پیشرفته و فناوری استفاده مطلوب نمایند، عملاً پیشرفت فناوری فاقد کارایی لازم خواهد بود. افزایش مدام تولید و پایداری آن، در گرو ارتقا و رشد بهره‌وری نیروی کار و تحول فناورانه است. افزایش و رشد بهره‌وری نیروی کار باعث افزایش تولید و درآمد نیروی کار می‌گردد که از این طریق باعث بهبود سطح زندگی افراد می‌شود و بر توزیع درآمد اثرگذار است [۵].

تاکید بر نیروی انسانی به منظور ارتقای عملکرد سازمانی در سال‌های اخیر بیشتر شده است، به این دلیل که طبق تئوری منابع، نیروی انسانی سازمان‌ها تنها منابعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی‌تواند توسط رقبا کمی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می‌گردد [۶]. بهره‌وری نیروی انسانی مهمترین معیار بهره‌وری است، زیرا بهره‌وری نیروی انسانی با اغلب تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در ارتباط است و نیز نیروی انسانی راحت ترین داده قابل اندازه‌گیری است. عنصر اساسی در هر گونه تلاش برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی است [۷]. در تاریخچه بهره‌وری، ابتدا توجه به کمی بهره‌وری نیروی انسانی می‌شد و بیشتر پیشرفت‌ها در زمینه‌ای از بهره‌وری بود که آن را بهره‌وری سرمایه‌می‌خوانند [۸]. اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی فناوری، سرعت اطلاعات و تنوع سلیقه‌ها بر کسی پوشیده نیست. امروزه بهره‌وری و کارایی جایگاه ارزشمندی نزد مدیران دارد و همه در جست و جوی کارایی بیشتر و اثر بخشی فرون ترند و تلاش آنان نیز در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت تضمین کنند. بهره‌وری به طور فزاینده‌ای مبتنی بر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های عقلی انسان آموزش دیده است [۹]. برای اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی در سطح یک بخش از اقتصاد، می‌توان از نسبت ارزش افزوده به تعداد شاغلان استفاده کرد. در صورتیکه علاوه بر اطلاع از تعداد شاغلان، اطلاعات در مورد ساعت کار انجام شده یا ساعت‌ها کار پرداخت شده نیز موجود است، می‌توان به جای تعداد شاغلان از سایر اطلاعات مذکور برای مثال نفر – ساعت کار مصرف شده استفاده کرد و در نتیجه بهره‌وری نیروی کار را با دقت بیشتری بدست می‌آید. به شکل ساده می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی را به عنوان میزان تولید انجام شده تقسیم بر ساعات کار تعریف کرد [۱۰]. البته می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی را با استفاده از درآمد ایجاد شده به کل نیروی انسانی سنجید [۱۱]. با این وجود بهره‌وری نیروی انسانی پدیده پیچیده‌ای است که به عوامل زیادی مانند محیط، در دسترس بودن مواد اولیه، آب و هوا، انگیزه، کنترل و نظارت و شیوه مدیریت بستگی دارد و غالباً نیز دلیل عده‌ای که سبب ناکامی سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود می‌شود، نبودن بهره‌وری نیروی انسانی است [۱۲]. در بین عوامل متعدد اثر گذار بر بهره‌وری، دو گروه نقش اصلی دارند:

۱-عوامل تاثیرگذار

عوامل داخلی یا درونی توسط فرد یا مدیر بنگاه قابل کنترل است، ولی عوامل خارجی یا بیرونی خارج از کنترل فردی یا بنگاهی است. هر یک از عوامل داخلی و خارجی خود به عوامل جزئی تری قابل تفکیک هستند که آنها را مورد بحث و بررسی قرار می دهیم.

۱-۱-۱-عوامل داخلی: عوامل داخلی بهره وری به دو گروه قابل تقسیم هستند : عوامل سخت افزاری و عوامل نرم افزاری

۱-۱-۲-عوامل سخت افزاری : عواملی هستند که به آسانی و در کوتاه مدت قابل تغییر نیستند. این عوامل شامل محصول، تکنولوژی تولید، ماشین آلات و تجهیزات، مواد خام و انرژی است.

۱-۱-۳-محصول: منظور از عامل بهره وری محصول آنست که محصول عرضه شده تا چه اندازه نیازهای ستانده را تامین می کند.

۱-۱-۴-ماشین آلات و تجهیزات : ماشین آلات و تجهیزات با رعایت موارد زیر می تواند نقش اصلی را در برنامه افزایش بهره وری داشته باشد.

- تعمریات خوب و به موقع

- افزایش ظرفیت و کارایی کارخانه با حذف کمبود ها و اقدامات اصلاحی

- کاهش زمان های مرده و استفاده موثر و مطلوب تر از ظرفیت ماشین آلات و تجهیزات

۱-۱-۵-تکنولوژی : نوآوری در زمینه تکنولوژی منبع مهم افزایش بهره وری است. افزایش تولید کالاها و خدمات و بهبود کیفیت از طریق بکارگیری اتوماسیون و تکنولوژی اطلاعاتی قابل دستیابی است. اتوماسیون می تواند موجب صرفه جویی و کاهش هزینه در مواد، انبارداری و سیستم کنترل گردد. طی سه دهه گذشته اتوماسیون و توسعه روز افزون تکنولوژی اطلاعات مهمترین سهم را در افزایش بهره وری داشته اند. تکنولوژی جدید اغلب ناشی از طراحی فرایند تولید، تحقیق و توسعه، آموزش پژوهشگران و مهندسان و جنگ با کهنه‌گی و فرسودگی است.

۱-۱-۶-مواد و انرژی : کوشش اندکی در کاهش مصرف مواد و انرژی می تواند نتایج باور نکردنی در بهره وری مواد خام مستقیم و غیر مستقیم داشته باشد. باید توجه داشت که صرفه جویی باید به صورت علمی باشد.

۲-عوامل نرم افزاری :

گروه دوم، عوامل نرم افزاری هستند که تقریباً به آسانی قابل تغییرند. این عوامل شامل افراد، سیستمهای سازمانی، روش های کار و روش های مدیریت هستند.

۱-۲-۱-افراد : افراد به صورت کارگر، مهندس، مدیر و کارفرما، انجمن ها و اتحادیه های صنعتی و بازرگانی و سایر اصناف سرچشمۀ اصلی بهبود بهره وری هستند.

۱-۲-۲-سازمان ها و سیستمهای : رعایت اصول شناخته شده (وحدت فرماندهی، واگذاری مسئولیت، نظارت و کنترل، تقسیم کار، ایجاد هماهنگی ، جلوگیری از تداخل و ...) از ضروریات اداره هر سازمانی است. هر سازمانی نیاز دارد فعالانه عمل کند و به سوی هدف های خود پیش برود و در ضمن، تداوم سرویس دهی و بازنگری ساختارهای خویش را در انطباق با هدف های جدید حفظ کند.

۱-۲-۳-روش های کار : جابجایی و جانشینی نیروی انسانی، ابزار و ماشین هایی که به کار گرفته می شود، محلهایی که برای تولید انتخاب می شود و موادی که به کار می رود، همه روش های کار هستند. کارهای مطالعاتی، مهندسی صنایع و آموزش ابزارهای توسعه روش های کار، عواملی هستند که در افزایش بهره وری تاثیر حیاتی دارند.

۱-۲-۴-روش های مدیریت : مدیریت مسئولیت ادغام و استفاده موثر از تمامی منابع سازمان تحت کنترل خویش است. یکی از نظریه ها متنکی بر آنست که در بعضی از کشورها مدیریت مسئول ۷۵ درصد دستیابی به بهره وری است. هیچ شیوه مدیریت را نمی توان کامل دانست و لذا سودمندی مدیریت مربوط بدان می شود که چه وقت، کجا، چگونه و برای چه کسی

این شیوه به کار می رود. شیوه مدیریت و عملکرد آنها در طراحی سازمانی و تشکیلاتی، سیاست های نیروی انسانی، ایجاد مشاغل، برنامه ریزی علمی و نظارت، سیاست های تعمیراتی و خرید، هزینه های سرمایه ای (جاری و ثابت)، منابع سرمایه ای، نظام بودجه ای، تکنیک های کنترل هزینه همگی در حیطه شیوه مدیریت قرار دارند که از عوامل مهم بهره وری در بنگاهها محسوب می گردند.

۱-۲-عوامل خارجی :

عوامل خارجی شامل عواملی نظیر سیاست های دولت، مکانیزم های نهادی و بنیانی، شرایط سیاسی و اقتصادی، محیط کسب و کار و دسترسی به امکانات مالی، برق، آب، حمل و نقل، ارتباطات و مواد اولیه است. عوامل خارجی موثر بر بهره وری بنگاه در سه گروه اصطلاحات ساختاری، منابع طبیعی، دولت و عوامل زیربنایی قابل تقسیم بندی است.

۱-۲-۱-گروه اول : عوامل ساختاری :

تغییرات ساختاری جامعه در بهره وری ملی و بهره وری سازمانی، به طور مستقل از مدیریت سازمان تاثیر گذارد. در بلند مدت این تاثیر گذاری دو طرفه است. همانطور که تغییرات ساختاری بر بهره وری تاثیر می گذارد، تغییرات بهره وری نیز موجب تعديل ساختار می گردد. این تغییرات تنها نتیجه توسعه اقتصادی و اجتماعی نیستند، بلکه موجب آن نیز می باشند.

۱-۲-۲-گروه دوم : منابع طبیعی :

مهمازین منابع طبیعی تاثیر گذار بر بهره وری نیروی انسانی، زمین، سوخت، و مواد خام است. مصرف این منابع تاثیر انکار ناپذیر در بهبود بهره وری آنان دارد.

۱-۲-۳-گروه سوم : دولت و زیر بنا :

سیستها، استراتژیها و برنامه های دولت از راههای زیراژر مهمی بر بهره وری سازمانها می گذارد :

- عملکرد و کارایی دستگاههای دولتی
- مقررات دولتی نظیر سیاستهای کنترل قیمت، مالیات، مزد و حقوق و ...
- حمل و نقل و ارتباطات
- انرژی
- اقدامات مالی و بانکی نظیر نرخ بهره، تعرفه ها، مقررات واردات و صادرات
- رقابت بنگاههای عمومی و دولتی با سایر بنگاهها
- کنترل ارزی
- مقررات محیط زیست
- اجراء به فعالیت در منطقه خاص
- اعطای کمک و یارانه و یا قطع آنها

بسیاری از تغییرات ساختاری که بر بهره وری تاثیر می گذارد ناشی از وضع قوانین و مقررات و عملکرد نهادهای دولتی است. به علاوه بهره وری خود دولت فوق العاده مهم است، زیرا موجب می شود دولت بتواند با همان هزینه خدمات بهتری را ارائه دهد و زمینه بهره وری بنگاه ها را فراهم سازد. نقش دولت در توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و آثار تصمیمات آن بر کل اقتصاد و کارایی بنگاهها، آن چنان وسیع و گسترده است که مجال بحث آن در اینجا نیست. موضوع قبل ذکر آنست که دولت باید راهگشا و آسان کننده فعالیت های تولیدی بنگاهها باشد و با اتخاذ سیستمهای لازم و ضروری و در ضمن بلند مدت، مشوق اصلی و یاری دهنده آنان باشد [۱۳].

به همین منظور هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی تاثیر ویژگیهای هیئت مدیره به عنوان یکی از ساز و کارهای حاکمیت شرکتی بر بهره وری نیروی انسانی است. در این صورت سوال پژوهش حاضر این گونه بیان می شود که : آیا

متفاوت بودن خصوصیات هیئت مدیره شرکت‌ها بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد؟ یعنی ویژگیهایی مانند استقلال هیئت مدیره، دوگانگی مدیر عامل، اندازه هیئت مدیره، دانش مالی و مقطع تحصیلی دکترای مالی در بین اعضای هیئت مدیره، بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد؟ و بیشترین تاثیر مربوط به کدام یک از ویژگیهای هیئت مدیره است؟ از آنجا که هیئت مدیره رکن اساسی حاکمیت شرکتی است، این پژوهش می‌تواند نقش با اهمیتی در زمینه حاکمیت شرکتی و بهره وری نیروی انسانی ایفا کند.

۲-پیشینه پژوهش

کمتر مورد توجه قرار گرفتن دیدگاه حاضر در میان تحقیقات گذشته محققان این پژوهش را بر آن داشت تا عوامل تاثیر گذار مطرح شده فوق را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهند. بنابراین بر خود لازم دیدیم مهمترین مطالعات مرتبط را بر اساس پژوهش‌های داخلی و خارجی تقسیم نموده و در پژوهش حاضر مطرح نماییم.

۱-۱-پژوهش داخلی :

بهمنون و بحری ثالث [۱۴] در پژوهشی تاثیر پاداش هیئت مدیره بر بهره وری نیروی کار در شرکت‌های دولتی و غیر دولتی در بورس اوراق بهادار تهران را مورد بررسی قرار دادند. در پژوهش ایشان برای آزمون فرضیات از مدل رگرسیون خطی چند متغیره استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین پاداش هیئت مدیره و بهره وری نیروی کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین میزان تاثیر گذاری پاداش هیئت مدیره بر بهره وری نیروی کار در شرکت‌های خصوص نسبت به شرکت‌های دولتی بیشتر است.

در پژوهش انجام شده توسط خالقی و پور موسی [۱۵] به بررسی ارزیابی مقایسه ای بهره وری، قبل و بعد از خصوصی سازی با استفاده از مدل ارزش افزوده پرداخته شد. نتایج پژوهش نشان داد واگذاری شرکت‌های دولتی از طریق بورس، طی سالهای ۱۳۷۳ الی ۱۳۹۰ باعث افزایش بهره وری کل شرکت‌ها نشده است. همچنین از دیدگاه بهره وری منابع تولید، تنها خصوصی سازی باعث افزایش بهره وری نیروی انسانی شده، ولی باعث افزایش بهره وری مواد اولیه و بهره وری سرمایه نشده است. از دیدگاه بهره وری عملکردی نیز تنها موجب افزایش شاخص بهره وری سرانه فروش شده، اما از طرف دیگر افزایش شاخص بهره وری سرانه سود را بدنیال نداشته است.

نتایج پژوهش جعفری و همتی [۱۶] با عنوان تاثیر نوع صنعت بر روی روابط حاکمیت شرکتی و بهره وری شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران نشان داد که طی سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۳۹۰، بین تمرکز مالکیت و بهره وری کل، بین نوع فعالیت صنعت و بهره وری کل رابطه معنادار منفی و بین اندازه هیات مدیره و بهره وری کل رابطه معنادار مثبت وجود دارد. پژوهش ایشان شامل یک متغیر مستقل (نوع صنعت)، و دو متغیر وابسته (حاکمیت شرکتی و بهره وری کل) و متغیرهای کنترل بوده است.

بحری کریم آباد [۱۷] در بررسی ارتباط بین حاکمیت شرکتی با بهره وری نیروی انسانی در شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار طی یک دوره ۶ ساله بین سال‌های ۱۳۸۷ الی ۱۳۹۲ به این نتیجه رسیده است که بین مولفه‌های حاکمیت شرکتی شامل استقلال هیئت مدیره، اندازه هیئت مدیره و مالکیت مدیران با بهره وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تحقیق صورت گرفته جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از روش‌های آماری مبتنی بر رگرسیون چند متغیره و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل‌های مربوطه استفاده گردید.

اعتمادی و همکاران [۱۸] در مطالعه‌ای، تاثیر بهره وری نیروی انسانی بر بازده سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران را بررسی کردند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون و همبستگی بیانگر عدم وجود رابطه معنادار بین بهره وری نیروی انسانی و بازده سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بوده است. همچنین از این بابت بین شرکت‌های کاربر و سرمایه بر تفاوتی مشاهده نگردیده است.

در پژوهشی دیگر، اعتمادی و همکاران [۱۹] بهره وری منابع انسانی و رابطه آن با ارزش شرکت را مورد بررسی قرار دادند. جامعه آماری پژوهش ۱۱۲ شرکت پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران و در بازه زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۴ بوده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل رگرسیون و همبستگی نشان داد که بین بهره وری نیروی انسانی و ارزش بازار شرکت در بورس اوراق بهادار تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تاثیر متغیر تعديل کننده نوع صنعت در رابطه پیش گفته شده مورد آزمون قرار گرفت و این نتیجه بدست آمد که در کلیه صنایع مورد مطالعه این رابطه وجود داشته است.

۲-۲- پژوهش خارجی

کریسمان و همکاران [۲۰] تاثیر انگیزه پاداش بر بهره وری نیروی کار در شرکت های خانوادگی و غیر خانوادگی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیقات آنها نشان داد که در شرکت های خانوادگی انگیزه پاداش تاثیر بیشتری بر بهره وری نیروی کار از طریق کاهش گزینش نادرست دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که در شرکت های غیر خانوادگی انگیزه پاداش تاثیر بیشتری بر بهره وری نیروی کار نسبت به شرکت های خانوادگی دارد.

مورایو [۲۱] پژوهش خود را در مورد ۷۲ شرکت از شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار رومانی که سال مالی آنها منتهی به ۳۱ دسامبر ۲۰۱۰ بود، انجام داد. او در این پژوهش عملکرد سرمایه فکری بر بهره وری نیروی انسانی را بررسی نمود. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه انسانی نقش مهمی در بهره وری دارد. اندازه شرکت بر ارزش بازار تاثیر می گذارد و نوع صنعت با ارزش بازار رابطه معکوس دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که یک رابطه منفی معنی دار بین ضریب ارزش افزوده ارزش بازار و با ارزش دفتری و ارتباط ناچیزی بین ضریب ارزش افزوده فکری و بازده حقوق صاحبان سهام وجود دارد.

سو و هی [۲۲] در پژوهش خود با عنوان رابطه بین ساختار مالکیت، حاکمیت شرکتی و کارایی تولیدی در بین ۷۴۴ شرکت تولیدی در چین طی سال های ۱۹۹۹ تا ۲۰۰۶ به این نتیجه رسیدند که اصلاح واحد های تجاری از طریق بهبود حاکمیت شرکتی، کارایی شرکت را تغییر داده است، اما خصوص سازی بدون انتقال مالکیت و کنترل از جانب دولت به مالکیت عمومی هنوز به عنوان عامل عمدی ناکارآمدی در چین است.

۳- فرضیه ها و متغیرهای پژوهش:

به منظور دستیابی به اهداف پژوهش و با توجه به پیشینه ارائه شده، فرضیه اصلی زیر مطرح می شود :

ویژگیهای هیئت مدیره بر بهره وری نیروی انسانی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تاثیر دارد.

فرضیه فرعی اول : استقلال هیئت مدیره بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم : دوگانگی مدیر عامل بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی سوم : اندازه هیئت مدیره بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی چهارم : دانش مالی اعضای هیئت مدیره بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد.

فرضیه فرعی پنجم : مقطع تحصیلی دکترای مالی اعضای هیئت مدیره بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر دارد.

با توجه به حجم زیاد متغیرهای پژوهش، سعی بر آن شده تا به صورت خلاصه نحوه اندازه گیری متغیرهای مورد نظر

در جدول ذیل آمده است

جدول شماره ۱: نحوه اندازه‌گیری متغیرهای تحقیق

نوع متغیر	نام متغیر	نماذج	تعریف	جایگاه متغیر (نحوه اندازه‌گیری)	منبع
استقلال هیئت مدیره	استقلال هیئت مدیره	OUT	نسبت اعضای غیر موظف به کل اعضای هیئت مدیره	یادداشت‌های توضیحی صورتهای مالی و گزارش هیئت مدیره به مجمع	مولو و همکاران (۲۰۰۸)
دوگانگی مدیر عامل	دوگانگی مدیر عامل	Dual	جدا بودن رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل (در صورت جدا بودن عدد یک و در غیر اینصورت عدد صفر)	یادداشت‌های توضیحی صورتهای مالی و گزارش هیئت مدیره به مجمع	بای و همکاران (۲۰۰۴)
اندازه هیئت مدیره	اندازه هیئت مدیره	NBOD	تعداد اعضای هیئت مدیره شامل موظف و غیر موظف	یادداشت‌های توضیحی صورتهای مالی و گزارش هیئت مدیره به مجمع	هرمالین و ویسبک (۲۰۰۳)
دانش مالی اعضای هیئت مدیره	دانش مالی اعضای هیئت مدیره	EX	حضور فارغ التحصیل رشته حسابداری یا حسابرسی یا مدیریت مالی در هیئت مدیره عدد یک و در غیر اینصورت عدد صفر	گزارش هیئت مدیره به مجمع	اسماعیل زاده و هاشم زاده (۱۳۸۹)
قطعه تحصیلی دکترای مالی اعضای هیئت مدیره	قطعه تحصیلی دکترای مالی اعضای هیئت مدیره	EDU	حضور فارغ التحصیل مقطع دکترای رشته حسابداری یا حسابرسی یا مدیریت مالی در هیئت مدیره عدد یک و در غیر اینصورت عدد صفر	گزارش هیئت مدیره به مجمع	اسماعیل زاده و هاشم زاده (۱۳۸۹)
بهره وری نیروی انسانی	بهره وری نیروی انسانی	LABPRO	نسبت درآمد شرکت به تعداد کارکنان	درآمد شرکت از صورت سود و زیان و تعداد کارکنان از یادداشت‌های توضیحی صورتهای مالی	کریزمان و همکاران (۲۰۱۷)

۴- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری :

جامعه آماری این پژوهش، شرکت‌های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای دوره زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۴ می باشد. ابتدا باید بررسی شود که اطلاعات این شرکت‌ها تا چه حد در دسترس می باشد. پس از بررسی‌های بعمل آمده در مورد انتخاب نمونه، در بهترین شرایط برای یک دوره ۵ ساله (۱۳۹۰-۱۳۹۴)، ۱۲۵ شرکت به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. در این پژوهش برای تعیین نمونه آماری، از رابطه یا مدل خاصی جهت برآورد حجم نمونه گیری استفاده نشده است، بلکه از روش حذف سیستماتیک که در اغلب پژوهش‌های حسابداری و مدیریت مالی مرسوم است استفاده شده است. داده‌های این پژوهش مبتنی بر ارقام و اطلاعات صورت‌های مالی شرکت‌ها و گزارش هیئت مدیره به مجمع تهیه شده است. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات و داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است.

آزمون مورد استفاده در این پژوهش به دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی تقسیم می شود. در بخش آمار توصیفی از شاخص‌هایی همچون میانگین استفاده شده است. در بخش استنباطی برای بیان وجود یا عدم وجود ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته از تحلیل رگرسیون چند متغیر خطی استفاده شده است. همچنین جهت آزمون فرضیه‌ها و در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری Eviews استفاده شده است. این تحقیق از نوع کاربردی و همبستگی می باشد. با استفاده از مدل رگرسیون زیر، رابطه بین متغیر مستقل و وابسته بررسی شد :

$$\text{LABPRO} = \beta_0 + \beta_1 \text{OUT} + \beta_2 \text{DUAL} + \beta_3 \text{NBOD} + \beta_4 \text{EXP} + \beta_5 \text{EDU} + \epsilon$$

۵- یافته های پژوهش

۱-۵ آمار توصیفی

به منظور بررسی مشخصات عمومی متغیرها، همچنین برآورد مدل تجزیه و تحلیل داده ها، آشنایی با آمار توصیفی مربوط به متغیرها الزامی است. جدول ذیل، آمار توصیفی متغیرهای مورد آزمون که شامل برخی شاخص های مرکزی و پراکندگی می باشد را برای نمونه ای متشکل از ۶۲۵ شرکت - سال مشاهده در فاصله زمانی سالهای ۱۳۹۰ - ۱۳۹۴ نشان می دهد. اصلی ترین شاخص مرکزی، میانگین است که نشان دهنده نقطه تعادل و مرکز نقل توزیع است و شاخص خوبی برای نشان دادن مرکزیت داده هاست. برای مثال مقدار میانگین بهره وری نیروی انسانی ۳,۵۱۹,۰۹۰ می باشد که نشان می دهد بیشتر داده ها حول این نقطه تمرکز یافته اند. میانه یکی دیگر از شاخص های مرکزی می باشد که وضعیت جامعه را نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود میانه این متغیر ۳,۴۱۰,۳۲۳ می باشد که نشان می دهد نیمی از داده ها کمتر از این مقدار و نیمی دیگر کمتر از این مقدار هستند. به طور کلی پارامترهای پراکندگی، معیاری برای تعیین میزان پراکندگی از یکدیگر یا میزان پراکندگی آنها نسبت به میانگین است. از مهمترین پارامترهای پراکندگی، انحراف معیار است. در بین متغیرها، دوگانگی مدیر عامل دارای کمترین و بهره وری نیروی انسانی، بیشترین میزان پراکندگی را دارا می باشند که نشان می دهد این دو متغیر به ترتیب کمترین و بیشترین میزان تغییرات را دارا می باشند.

جدول شماره ۲: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر پارامتر	بهره وری نیروی انسانی	استقلال هیئت مدیره	اندازه هیئت مدیره	دانش مالی اعضای هیئت مدیره	مقطع تحصیلی دکترای مالی اعضا هیئت مدیره	دوگانگی مدیر عامل
میانگین	۳,۵۱۹,۰۹۰	۰,۶۶۳۷۰۷	۵,۰۱۲۸۰۰	۰,۵۶۸۰۰۰	۰,۰۷۶۸۰۰	۰,۹۴۰,۴۰۰
میانه	۲,۴۱۰,۳۲۳	۰,۶۰۰۰۰۰	۵,۰۰۰۰۰	۱,۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰	۱,۰۰۰۰۰
بیشینه	۵,۵۳۴۳۹۸	۱,۰۰۰۰۰	۷,۰۰۰۰۰	۱,۰۰۰۰۰	۱,۰۰۰۰۰	۱,۰۰۰۰۰
کمینه	۲,۴۳۱۱۶۶	۰,۰۰۰۰۰	۳,۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰
انحراف معیار	۰,۵۳۲۸۲۹	۰,۲۲۶۲۰۱	۰,۳۳۴۶۸۷	۰,۴۹۵۷۵۱	۰,۲۶۶۴۸۷	۰,۰۹۷۵۸۶
چولگی	۱,۲۱۸۹۹۱	۰,۸۰۰۸۰۵	۱,۷۶۷۴۶۳	-۰,۲۷۴۵۵۱	۳,۱۷۸۶۸۲	-۱,۰۵۸۶۵
کشیدگی	۱,۷۵۲۰۴۸	۳,۶۳۶۹۰۹	۳,۲۲۴۶۹۶	۱,۰۷۵۳۷۸	۵,۱۰۴۰۰۲	۲,۱۷۲۶۴
حارک برا	۲۳۴,۷۲۴۷	۷۷,۳۶۴۷۲	۲۴۱۳۴,۶۲	۱۰۴,۳۱۴۶	۲۷۶۲,۷۹۳	۲۶۶۸,۷
احتمال	۰,۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰
جمع	۲۱۹۹,۴۳۱	۴۱۴,۸۱۶۷	۳۱۳۲,۰۰۰	۳۵۵,۰۰۰	۴۸,۰۰۰	۶۱۹,۰۰۰
مربع انحراف معیار	۱۷۷,۸۲۹۹	۳۱,۹۲۸۱۸	۶۹,۸۹۷۶۰	۱۵۳,۳۶۰	۴۴,۳۱۳۶۰	۵,۹۴۲۴۰
تعداد مشاهدات	۶۲۵	۶۲۵	۶۲۵	۶۲۵	۶۲۵	۶۲۵

۵-۲- بررسی ضرایب همبستگی

یکی از مشکلاتی که در تحلیل های رگرسیونی بروز می کند، مساله همخطی شدید بین متغیرهای مستقل در مدل های رگرسیون است. بسیاری از محققان اتفاق نظر دارند که برای مساله همخطی راه حلی وجود ندارد و تنها راه اطمینان از نبود همخطی شدید بین متغیرهای توضیحی، بررسی ضرایب همبستگی پیرسون است. برای اطمینان از نبود همخطی، آزمون ضرایب همبستگی پیرسون برای همه متغیرهای توضیحی مدل رگرسیونی انجام شد. بر اساس نتایج حاصل از این آزمون چون تمامی ضرایب برآورد شده معنادار و تفکیک پذیر بودند، بین متغیر مستقل و متغیر وابسته خودهمبستگی دیده نشد. همچنین

بررسی همبستگی بین متغیرهای ویژگیهای هیئت مدیره و بهره وری نیروی انسانی حکایت از رابطه مثبت و معنادار استقلال هیئت مدیره، دانش مالی اعضای هیئت مدیره و مقطع تحصیلی دکترا مالی با بهره وری نیروی انسانی و رابطه معکوس دوگانگی مدیر عامل و اندازه هیئت مدیره با بهره وری نیروی انسانی دارد. همبستگی مثبت بین استقلال هیئت مدیره و دانش مالی اعضای هیئت مدیره و مقطع تحصیلی دکترا مالی اعضای هیئت مدیره می تواند بیانگر تاثیر مثبت این مولفه ها بر بهره وری نیروی انسانی در محیط ایران باشد.

جدول شماره ۳: ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر ۶	متغیر ۵	متغیر ۴	متغیر ۳	متغیر ۲	متغیر ۱	
					۱	متغیر ۱: بهره وری نیروی انسانی
				۱	-۰,۱۴۷۹۰۱	متغیر ۲: استقلال هیئت مدیره
			۱	-۰,۰۲۲۱۲۹	-۰,۱۳۹۸۵۸	متغیر ۳: اندازه هیئت مدیره
		۱	-۰,۰۱۴۰۶۳	-۰,۱۲۵۷۷۱	-۰,۱۴۵۶۸۹	متغیر ۴: دانش مالی اعضای هیئت مدیره
	۱	-۰,۰۴۶۹۷۶	-۰,۰۰۳۷۷۷	-۰,۰۹۱۰۵۹	-۰,۰۲۷۷۲۷۵	متغیر ۵: مقطع تحصیلی دکترا مالی اعضای هیئت مدیره
۱	-۰,۰۲۸۳۹۶	-۰,۰۷۹۷۶۶	-۰,۱۰۱۹۰۲	-۰,۰۰۲۵۴۸۹	-۰,۱۳۰۰۲۴	متغیر ۶: دوگانگی مدیر عامل

جدول شماره ۴: آزمون فرضیه های پژوهش

متغیر مستقل	ضریب همبستگی	انحراف استاندارد	T آماره	سطح معنی داری
استقلال هیئت مدیره	-۰,۳۱۱۴۲۲	-۰,۹۳۲۶۵۴	۳,۳۲۵۲۴۱	-۰,۰۰۰۹
اندازه هیئت مدیره	-۰,۰۴۰۶۱۲	-۰,۰۶۳۱۵۱	-۰,۶۴۳۰۹۴	۰,۵۲۰۴
دانش مالی اعضای هیئت مدیره	-۰,۱۳۵۲۴۲	-۰,۰۴۳۵۴۲	۳,۱۰۶۰۲۸	۰,۰۰۲۰
مقطع تحصیلی دکترا مالی	-۰,۰۱۲۹۵۷۱	-۰,۰۸۰۲۰۹	۱,۶۱۵۴۱۵	۰,۱۰۶۷
دوگانگی مدیر عامل	-۰,۷۴۳۵۴۴	-۰,۲۱۵۰۳۹	-۳,۴۵۷۷۱۳	۰,۰۰۰۶
آمار وزنی				
ضریب تعیین	-۰,۰۶۱۹۴۰		میانگین متغیر وابسته	۲,۵۱۹۰۹۰
ضریب تعیین تعدیل شده	-۰,۰۵۴۲۶۳		انحراف معیار متغیر وابسته	۰,۵۳۲۸۳۹
انحراف از رگرسیون	-۰,۵۱۹۱۲۵		آماره آکائیک	۱,۵۳۶۲۱۱
مجموع به توان دو	۱۶۶,۸۱۵۱		معیار شوارتز	۱,۵۷۸۸۱۴
آزمون لایک هود	-۴۷۴,۰۶۶۱		آزمون هانان کوئین	۱,۵۵۲۷۶۵
آزمون	۸,۱۷۴۵۳۹			
سطح معنی داری	-۰,۰۰۰۰۰۰			

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می گردد مقدار ضریب تعیین برابر با $0,061940$ بدست آمده که مقدار نامناسبی است. همینطور مقدار آماره دوربین واتسون برابر با $1,9$ است که نشان دهنده عدم خودهمبستگی در اجزای خطای اخلال در مدل می باشد.

با توجه به جدول بالا مولفه اول که همان استقلال هیئت مدیره می باشد که با توجه به مقادیر t و احتمال بدست آمده روی متغیر وابسته که همان بهره وری نیروی انسانی می باشد، تاثیر مثبت دارد. در نتیجه فرضیه فرعی اول تائید می گردد. مولفه مستقل دوم اندازه هیئت مدیره می باشد که با توجه به مقادیر t و احتمال بدست آمده بر بهره وری نیروی انسانی

تأثیر ندارد. در نتیجه فرضیه فرعی دوم رد می شود. مولفه سوم مالی اعضای هیئت مدیره می باشد که با توجه به مقادیر t و احتمال بدست آمده بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر مثبت دارد. در نتیجه فرضیه فرعی سوم تأیید می گردد. مولفه چهارم مقطع تحصیلی دکترای مالی اعضای هیئت مدیره می باشد که با توجه به مقادیر t و احتمال بدست آمده در سطح اطمینان ۹۰ درصد، بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر مثبت دارد. مولفه پنجم دوگانگی مدیر عامل می باشد که با توجه به مقادیر t و احتمال بدست آمده بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر منفی دارد. در حالت کلی طبق خروجی جدول بالا و ضریب تعیین بدست آمده می باشد و ویژگیهای هیئت مدیره بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر ندارد.

۶- نتیجه گیری :

هدف این پژوهش بررسی تاثیر ویژگیهای هیئت مدیره بر بهره وری نیروی انسانی می باشد که با کمک اطلاعات ۱۲۵ شرکت در دوره ۵ ساله ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۴ مورد مطالعه قرار گرفته است.

نتایج آزمون فرضیه اول نشان می دهد که شواهدی دال بر ارتباط نسبت اعضای غیر موظف هیئت مدیره و بهره وری نیروی انسانی وجود دارد. به عبارت دیگر، نقش ترکیب هیئت مدیره (مدیران غیر موظف) مطابق با تئوری نمایندگی می باشد و توانایی این ابزار در بهبود عملکرد شرکت و به تبع آن افزایش بهره وری نیروی انسانی قوی می باشد. به نظر می رسد مدیران غیر موظف به دلیل نداشتن پست های اجرایی عاملی در جهت افزایش بهره وری نیروی انسانی محسوب می شوند. در پژوهش حاضر، نسبت اعضای غیر موظف هیئت مدیره به عنوان شاخص استقلال هیئت مدیره در نظر گرفته شده است. نتایج فرضیه بیانگر این است که اکثر اعضای غیر موظف هیئت مدیره فاقد روابط فامیلی، وابستگی های شغلی می باشند و واقعاً مستقل بوده و منافع شرکت با منافع آنها گره نخورده است. همچنین عضویت آنها به عنوان عضو غیر موظف از عوامل افزایش بهره وری نیروی انسانی می باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم نشان داده است که دوگانگی مدیر عامل و بهره وری نیروی انسانی رابطه معکوس وجود دارد. هر چند بر اساس الزامات قانونی در ماده ۱۲۴ قانون تجارت که اظهار می دارد مدیر عامل شرکت نمی تواند در عین حال نمی تواند رئیس هیئت مدیره همان شرکت باشد (در ۹۹ درصد از موارد در این پژوهش، مدیر عامل همزمان رئیس هیئت مدیره شرکت نیست) ولی نتایج آزمون این فرضیه نشان می دهد که نه تنها جدایی مدیر عامل از رئیس هیئت مدیره تاثیری مثبت بر بهره وری نیروی انسانی ندارد، بلکه موجب کاهش بهره وری می گردد.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان می دهد ارتباطی بین اندازه هیئت مدیره و بهره وری نیروی انسانی وجود ندارد. با توجه به ماده ۱۰۷ (اصلاحیه قانون تجارت تعداد اعضای هیئت مدیره شرکت های سهامی عام، ۵ نفر است) در پژوهش حاضر ۹۶ درصد از موارد هیئت مدیره دارای ۵ عضو است. از سوی دیگر، این موضوع بیانگر آن است که الزامات قانونی تعیین کننده اندازه هیئت مدیره است و به سایر عوامل نظری شیوه مدیریت و عملکرد آنها در طراحی سازمانی و تشکیلاتی، سیاست های نیروی انسانی و غیره توجه نمی شود.

تأثیر دانش مالی و مقطع تحصیلی دکترای مالی اعضای هیئت مدیره بر بهره وری نیروی انسانی بیانگر این موضوع است که بهره وری نیروی انسانی مستقل از دانش مالی اعضای هیئت و مقطع تحصیلی دکترای مالی اعضای هیئت مدیره نیست. با توجه به تبصره (۳) دستورالعمل راهبری شرکتی ناشران پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران، در ترکیب هیئت مدیره باید حداقل یک عضو مستقل مالی یا غیر موظف مالی حضور داشته باشد که دارای تحصیلات مالی و تجربه مرتبط باشد. از آنجا که هیئت مدیره برای ایجاد استراتژی مناسب جهت استفاده بهینه از منابع انسانی در بهترین حالت مسئول است، وجود عضو دارای مدرک تحصیلی عالی و دارای تحصیلات عالی مانند دکترا، منبع غنی برای خلق ایده های نوآورانه جهت سیاست گذاریها و استراتژیها می باشد. همچنین این افراد دیدگاههای منحصر به فرد و ژرفی در خصوص مسائل

استراتژیک شرکت دارند و موجب عملکرد بهتر هیئت مدیره می‌شوند و باعث افزایش تواناییهای فکری، تجربه، قضاوت درست و یکپارچگی هیئت مدیره می‌گردند.

منابع :

- ۲- نمازی، محمد..(۱۳۸۷). تاثیر ساختار مالکیت بر عملکرد شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. بررسیهای حسابداری و حسابرسی، ۱۵ (۵۳) : ۸۳-۱۰۰.
 - ۳- عباس زاده، محمد رضا، منظرزاده، هاشم..(۱۳۹۰). بررسی احتمال صدور گزارش مقبول حسابرسان با استفاده از خصوصیات هیئت مدیره شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران. بررسیهای حسابداری و حسابرسی، ۱۸ (۶۳) : ۹۵-۱۱۲.
 - ۴- صباحی، احمد. دهقان شبانی، زهرا، شهنازی، روح ...، (۱۳۸۹). تاثیر بهره وری نیروی کار بر توزیع درآمد) مطالعه موردی در کشورهای منتخب. مجله دانش و توسعه (علمی-پژوهشی)، سال هجدهم، شماره ۳۱
 - ۵- نصرپور، حمید..(۱۳۸۲)، ضرورت توجه به بهره وری منابع انسانی و عوامل موثر بر آن ، تعاوون، شماره ۱۴۱ ، ۲۳-۲۵
 - ۶- سید جوادین، سید رضا، عطاردی، محمد رضا..(۱۳۸۴). عوامل موثر بر افزایش بهره وری کارکنان دانش مدار در صنعت خودرو ایران. همایش ملی بهره وری و توسعه، تبریز
 - ۷- ابطحی، سید حسن، صلوتی، عادل..(۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان. تهران، پیوند نو، ۸۹-۵۴
 - ۸- خاکی، غلامرضا..(۱۳۷۶). آشنایی با مدیریت بهره وری. انتشارات کانون فرهنگی انتشاراتی سایه نما
 - ۹- بهمنون، یعقوب، بحری ثالث، جمال..(۱۳۹۶). تاثیر پاداش هیئت مدیره بر بهره وری نیروی کار در شرکت‌های دولتی و غیر دولتی. پنجمین کنفرانس ملی حسابداری با موضوع حسابداری مدیریت رفتاری، تهران
 - ۱۰- خالقی، رضا، پورموسی، علی اکبر..(۱۳۹۵). ارزیابی مقایسه ای بهره وری. قبل و بعد از خصوصی سازی با استفاده از مدل ارزش افزوده. برنامه ریزی و بودجه، شماره ۱
 - ۱۱- جعفری، فرزین، همتی، حسن..(۱۳۸۸). مطالعه تاثیر نوع صنعت بر روی روابط حاکمیت شرکتی و بهره وری شرکت ها. چشم انداز مدیریت، ۳۴ : ۷-۲۶
 - ۱۲- بحری کریم آباد، جعفر..(۱۳۹۴). ارتباط بین حاکمیت شرکتی با بهره وری نیروی انسانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سبزه وار
 - ۱۳- اعتمادی، حسین، مهرابی کوشکی، علی، گنجی، حمیدرضا..(۱۳۸۸). بررسی رابطه بین بهره وری نیروی انسانی و بازده سهام شرکت ها در بورس اوراق بهادار تهران. چشم انداز مدیریت، ۳۳ : ۸۵ - ۱۰۳
 - ۱۴- اعتمادی، حسین..کوشکی، علی..، گنجی، حمیدرضا..(۱۳۸۸). بهره وری منابع انسانی و رابطه آن با ارزش شرکت. مدیریت بازرگانی، شماره ۳، ۲۳ - ۳۸
-
- ۱- Salamon G., Butler J..(۱۹۹۰).Why managers wont Learn?, Management Education and Development. Vol.۳ , No۲ , ۸۷-۱۲۲
 - ۲- Sohail Saeed; Siti Zaleha Abdul Rasid; Rohaida Basiruddin,. (۲۰۱۵). The Mediating Role Of Intellectual Capital in Corporate Governance and the Corporate performance Relationship. Mediterranean Journal of Social Science, Vol 6 No 5, ۲۰۹ - ۲۱۹
 - ۳- Chen, Liang-Hsuan; Liaw, Shu-Yi, and Lee, Tzai-Zang., (۲۰۰۳).Using an HRM Practices Pattern Approach to Examine the Productivity of Manufacturing Firms-an Empirical Study. International Journal of Manpower , ۲۴(۳), ۲۹۹-۳۱۸
 - ۴- Thomas, R. H., (۱۹۹۴) .Effect of Scheduled Overtime on Labor Productivity . Journal of Construction Engineering and Management, ۱۱۸(۱), ۷-۶۰.

- ۱۱- Sauian, Mohd. S., (۲۰۰۲). labor Productvity: An Important Buisness Strategy in Manufacturing. Integrated Manufacturing Systems, ۱۳(۶), ۴۳۵-۴۳۸
- ۱۲- EnShassi, Adnan; Mohamed, Sherif; Mayer, Peter, and Abed, Karem .,(۲۰۰۷). Benchmarking Masonry Labor Productivity. International Journal of Productivity and Performance Management, ۵۶, (۴), ۳۵۸-۳۶۸
- ۱۰- Chrisman, J. J., Memili, E., & Misra, K.,(۲۰۱۴). Nonfamily managers, family firms, and the winner's curse: The influence of noneconomic goals and bounded rationality. Entrepreneurship Theory and Practice, ۳۸, ۱۱۰۳-۱۱۲۷
- ۲۱-Morariu, C. M., (۲۰۱۴). Intellectual capital performance in the case of Romanian public companies. Journal of Intellectual Capital ۱۵(۳): ۳۹۲-۴۱۰.Mueller, J., Ingleby, C., & cocks, G., (۲۰۰۸). the blender approach to governance leadership: Do diverse director attributes contribute to board capital. managing in the pacific century. Auckland: ANZAM.
- ۲۲-Dongwei Su, Xingxing He.,(۲۰۱۲). Ownership structure, corporate governance and productive efficiency in China. J Prod Anal, No.۳۸, PP.۳۰۳-۳۱۸.