



**Research Paper**

**Explaining the Components and Indicators of Efficient Human Resources  
in Pharmaceutical Companies**

**Noushin Dazeh:** PhD student of accounting, Department of Accounting, Zahedan Branch, Islamic Azad university, Zahedan, Iran

**Habib Piri:** Assistant Professor, Department of Accounting, Zahedan Branch, Islamic Azad university, Zahedan, Iran.

**Bahareh Barahooy Pirnia:** Department of Accounting, Technical and Vocational University, Tehran, Iran.

**Received:** 2024/02/05 **PP** 111-124 **Accepted:** 2024/03/10

**Abstract**

Efficient human resources should be considered as one of the important factors in the success of the organization. The main goal of the current research is to explain the components and indicators and finally to rank the components of easy and efficient resources in pharmaceutical companies of the country. Qualitative research method was conducted through content analysis method and sending questionnaires and interviews with 22 professional and university experts in 1402. According to the research results, six components of education and learning with indicators, 1) institutionalization of learning, 2) expansion of in-service programs, 3) empowerment of employees and 4) learning and creative thinking, organizational culture component with indicators, 1) adherence to values and principles, 2) group cooperation, 3) proper guidance and supervision, and 4) social skills and communication, recruitment and employment component with indicators, 1) expertise, 2) experience, and 3) human resource management, 4) efficiency, and 5) job needs assessment and Reward and benefits component with indicators, 1) employee motivation, 2) fairness of rewards, 3) identification and 4) change of values and beliefs and performance evaluation component with indicators, 1) rate of achieving goals, 2) efficiency, 3) effectiveness, 4) service quality and 5) continuous improvement and the component of commitment and accountability were extracted with the indicators of 1) work commitment, 2) individual accountability and 3) organizational accountability. Also, based on the results of the Friedman test, the commitment and accountability component ranks first, the performance evaluation component ranks second, the training and learning component ranks third, the recruitment and recruitment component ranks fourth, the organizational culture component ranks fifth, and the reward and benefits component ranks sixth.

**Keywords:** Human Resources, Pharmaceutical Companies, Components, Index..

**Citation:** Dazeh, N., Piri, H., Barahooy Pirnia, B. (2024). **Explaining the Components and Indicators of Efficient Human Resources in Pharmaceutical Companies.** *Journal of Development Studies and Resource Management*, Vol 1, No 4, Shiraz, PP 111-124.

## Extended Abstract

### Introduction

Efficient manpower is one of the key production factors that can create high added value for an organization and society. In other words, human capital is the most important capital of any organization. Researches have shown that human resources in organizations are considered the key success factors of organizations. On the other hand, it is a way to improve the development of organizational effectiveness in order to elevate the future of such organizations. Organizations should pay special attention to sustainable human resource management in order to increase employee performance and improve it. Also, job performance and stable human resources are important to managers because of its prominent role in achieving the organization's goals. Human resources refers to the set of people who work in an organization, company or organization and are known as human assets for the organization. These people may include employees, managers, consultants, specialists and other colleagues. Human resources are considered as one of the most important and valuable assets of an organization, because these people play a very important role in the performance, development and success of the organization; Therefore, human resources are very valuable for an organization and need proper management and development so that they can provide the best performance and contribute to the success of the organization. Human resources include the following: 1) Employees: people who work in an organization and are responsible for various tasks and responsibilities, 2) Managers: people who are responsible for managing and leading the organization and make strategic decisions. 3) Consultants: people who work as external or internal consultants in various fields such as management, strategy, human resources, etc., and 4) Specialists: people who specialize in certain fields such as information technology, marketing, finance, etc. and are recognized as valuable human resources in the organization. The efficiency and effectiveness of any organization depends to a considerable extent on the way of managing and using the correct and effective human resources. The alignment and linking of strategies and the participation and cooperation of the managers of different human resources fields with the senior management of the organization leads to the development of human resources, which requires the implementation of human resources development planning. Therefore, as one of the most important assets of any organization, human resources play a very important role in its performance and success. The impact of human resources on organizational performance is one of the key topics discussed and investigated in the field of human resources management; But one of the most important and less noticed aspects in this field is the identification of efficient human resource indicators in pharmaceutical companies. Considering the importance and strategic role of human capital in the success of companies, this article explains the components and indicators of efficient human resources in the country's pharmaceutical companies.

### Methodology

The aim of the current research is to explain, identify and rank the indicators of efficient human resources in the country's pharmaceutical companies based on the method of content analysis and interviews. As a result, from the point of view of the time dimension, it is temporary; Because the interviews were conducted in 1402. From the point of view of the goal, it is exploratory. This research is qualitative from the perspective of the implementation process; Because in this research method, the first part (data) is collected from various sources such as content analysis method, interview, observation and participation. Also, in the qualitative research method, the second part includes analytical and interpretation methods that are used to reach findings or theories. The third part of the qualitative research method consists of written reports or drawing diagrams and figures or oral presentation, which is used in this research using the graphical method. Also, from the perspective of the result of implementation, this research is of a fundamental type, which aims to discover the nature of phenomena. From the point of view of implementation logic (or type of reasoning) it is of inductive type; Because

in this research, the interviewees provide their explanations regarding the results of the phenomena according to their experiences. The statistical population of the current research includes accountants working in pharmaceutical companies, members of the expert faculty in the profession, and financial managers and managers of pharmaceutical companies, which includes 22 people.

### Results and discussion

In order to collect data, a semi-structured interview was used in the qualitative part and a questionnaire was used in the quantitative part, whose validity was checked by experts in the form of content validity. In order to analyze the data in the qualitative section, open, axial and selective coding was used. In the first step, in the current research, by using the library method and interviewing experts and performing open and axial coding, the dimensions, indicators and components were identified and summarized, and then using the Delphi method, the indicators and components were finally approved by the experts and in the stage Then, using selective coding, the final framework of the final model was formed.

### Conclusion

The purpose of the current research was to identify and rank the components and indicators of efficient human resources in the country's pharmaceutical companies. In this research, data has been collected by the method of content analysis and distribution of a closed questionnaire among experts. In order to answer the research questions related to the identification and ranking of the components and indicators of efficient human resources in pharmaceutical companies of the country, it was compiled in the form of 6 components and 25 indicators.

According to the research results, six components of education and learning with indicators, 1) institutionalization of learning, 2) expansion of in-service programs, 3) empowerment of employees and 4) learning and creative thinking, organizational culture component with indicators, 1) adherence to values and principles , 2) group cooperation, 3) proper guidance and supervision, and 4) social skills and communication, recruitment and employment component with indicators, 1) expertise, 2) experience, and 3) human resource management, 4) efficiency, and 5) job needs assessment and Reward and benefits component with indicators, 1) employee motivation, 2) fairness of rewards, 3) identification and 4) change of values and beliefs and performance evaluation component with indicators, 1) rate of achieving goals, 2) efficiency, 3) effectiveness. , 4) service quality and 5) continuous improvement and the component of commitment and accountability were extracted with the indicators of 1) work commitment, 2) individual accountability and 3) organizational accountability. The research results are in line with the researches of (Kolak et al., 1402), (Tafrajkhah et al., 1400) and (Kyani et al., 2019).

According to the results of the Friedman test, the commitment and accountability component ranks first, the performance evaluation component ranks second, the training and learning component ranks third, the recruitment and recruitment component ranks fourth, the organizational culture component ranks fifth, and the rewards and benefits component ranks sixth. it placed.



## تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی

**نوشین دازه:** دانشجوی دکتری، گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران  
**حبیب پیری:** گروه حسابداری، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران  
**بهاره براهویی پیرنیا:** گروه حسابداری، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، تهران، ایران

دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۱۶ صص ۱۱۱-۱۲۴ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۰

### چکیده

منابع انسانی کارآمد باید به‌عنوان یکی از عوامل مهم در موفقیت سازمان در نظر گرفته شود. هدف اصلی پژوهش حاضر تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و درنهایت رتبه‌بندی مؤلفه‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی کشور است. روش پژوهش کیفی و از طریق روش تحلیل محتوا و ارسال پرسشنامه و مصاحبه با ۲۲ نفر از خبرگان حرفه و دانشگاه در سال ۱۴۰۲ صورت گرفته است. با توجه به نتایج پژوهش، شش مؤلفه آموزش و یادگیری با شاخص‌های (۱) نهادینه‌سازی یادگیری، (۲) گسترش برنامه‌های ضمن خدمت، (۳) توانمندسازی کارکنان و (۴) یادگیری و تفکر خلاق، مؤلفه فرهنگ‌سازمانی با شاخص‌های (۱) پایداری به ارزش‌ها و اصول، (۲) همکاری گروهی، (۳) هدایت و نظارت مناسب و (۴) مهارت و ارتباط اجتماعی، مؤلفه جذب و استخدام با شاخص‌های (۱) تخصص، (۲) تجربه و (۳) مدیریت منابع انسانی، (۴) کارآمدی و (۵) نیازسنجی شغلی و مؤلفه پاداش و مزایا با شاخص‌های (۱) انگیزش کارکنان، (۲) عادلانه بودن پاداش‌ها، (۳) هویت بخشی و (۴) تغییر ارزش‌ها و باورها و مؤلفه ارزیابی عملکرد با شاخص‌های (۱) میزان دستیابی به اهداف، (۲) کارایی، (۳) اثربخشی، (۴) کیفیت خدمات و (۵) بهبود مستمر و مؤلفه تعهد و پاسخگویی با شاخص‌های (۱) تعهد کاری، (۲) پاسخگویی فردی و (۳) پاسخگویی سازمانی استخراج گردید. همچنین، بر اساس نتایج آزمون فریدمن، مؤلفه تعهد و پاسخگویی در رتبه اول، مؤلفه ارزیابی عملکرد در رتبه دوم، مؤلفه آموزش و یادگیری در رتبه سوم، مؤلفه جذب و استخدام در رتبه چهارم، مؤلفه فرهنگ‌سازمانی در رتبه پنجم و مؤلفه پاداش و مزایا در رتبه ششم قرار گرفت.

**واژه‌های کلیدی:** منابع انسانی، شرکت‌های دارویی، مؤلفه‌ها، شاخص.

**استناد:** دازه، نوشین؛ پیری، حبیب؛ براهویی پیرنیا، بهاره. (۱۴۰۲). تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی. فصلنامه مطالعات توسعه و مدیریت منابع، سال ۱، شماره ۴، شیراز، صص ۱۱۱-۱۲۴.



## مقدمه

نیروی انسانی کارآمد یکی از عوامل کلیدی تولید می‌باشد که می‌تواند ارزش افزوده بالایی را برای یک سازمان و جامعه ایجاد نماید. به عبارت بهتر سرمایه انسانی مهمترین سرمایه هر سازمان است (آقا بابایی و عزیزی محمدی، ۱۳۹۷). پژوهش‌ها نشان داده است که منابع انسانی در سازمان‌ها عامل کلیدی موفقیت سازمان‌ها محسوب می‌شوند. از سوی دیگر، گذرگاهی برای دستیابی به ارتقای توسعه اثربخشی سازمانی است تا آینده اینگونه سازمانها را تعالی بخشد (عارفی نهاد و همکاران، ۱۴۰۲). سازمان‌ها، جهت بالا بردن عملکرد کارکنان و بهبود آن باید به مدیریت منابع انسانی پایدار توجه ویژه‌ای داشته باشند. همچنین، عملکرد شغلی و منابع انسانی پایدار به دلیل نقش برجسته آن در دستیابی به اهداف سازمان مورد توجه مدیران می‌باشد (مرادی باروجی و همکاران ۱۴۰۲). منابع انسانی به مجموعه افرادی اطلاق می‌شود که در یک سازمان، شرکت یا سازمانی فعالیت می‌کنند و به‌عنوان دارایی انسانی برای سازمان شناخته می‌شوند. این افراد ممکن است شامل کارکنان، مدیران، مشاوران، متخصصان و همکاران دیگر باشند. همچنین، منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین و ارزشمندترین دارایی‌های یک سازمان در نظر گرفته می‌شوند، زیرا این افراد نقش بسیار مهمی در عملکرد، توسعه و موفقیت سازمان دارند؛ بنابراین، منابع انسانی برای یک سازمان بسیار ارزشمند هستند و نیازمند مدیریت و توسعه صحیح هستند تا بتوانند بهترین عملکرد را ارائه دهند و به موفقیت سازمان کمک کنند. منابع انسانی شامل موارد زیر می‌شوند: ۱) کارکنان: افرادی که در یک سازمان مشغول به کار هستند و وظایف و مسئولیت‌های مختلفی را بر عهده دارند، ۲) مدیران: افرادی که مسئولیت اداره و رهبری سازمان را بر عهده دارند و تصمیم‌گیری‌های استراتژیک را انجام می‌دهند، ۳) مشاوران: افرادی که به‌عنوان مشاوران خارجی یا داخلی در زمینه‌های مختلفی مانند مدیریت، استراتژی، منابع انسانی و ... فعالیت می‌کنند، ۴) متخصصان: افرادی که در زمینه‌های خاصی مانند فناوری اطلاعات، بازاریابی، مالی و ... تخصص دارند و به‌عنوان منابع انسانی ارزشمند در سازمان شناخته می‌شوند. کارایی و اثر بخشی هر سازمان تا حد قابل ملاحظه‌ای به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی بستگی دارد. همسوسازی و پیوند استراتژی‌ها و مشارکت و همکاری مدیران حوزه‌های مختلف منابع انسانی با مدیریت ارشد سازمان، توسعه منابع انسانی را به همراه دارد که نیازمند اجرایی شدن برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی است (کروبی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ بنابراین، منابع انسانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمان، نقش بسیار مهمی در عملکرد و موفقیت آن دارند. تأثیر منابع انسانی بر عملکرد سازمانی به‌عنوان یکی از موضوعات کلیدی مورد بحث و بررسی در حوزه مدیریت منابع انسانی قرار دارد؛ اما یکی از جنبه‌های مهم و کمتر مورد توجه در این زمینه، شناسایی شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی است. با توجه به اهمیت و نقش راهبردی سرمایه انسانی در موفقیت شرکت‌ها، در این مقاله به تبیین مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی کشور پرداخته شده است.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

توسعه منابع انسانی یکی از سیستم‌های عملکردی در یک سازمان است که شامل کلیه فعالیت‌های مربوط به آموزش و توسعه کارکنان است (لیونز، ۲۰۱۶). توسعه منابع انسانی به‌عنوان استفاده یکپارچه از آموزش و توسعه، توسعه حرفه‌ای و توسعه سازمانی برای بهبود اثربخش‌ی فردی، تیمی و سازمانی تعریف می‌شود (گریبوستل، ۲۰۱۶). همچنین، نقش منابع انسانی در بهبود بهره‌وری سازمان‌های خدماتی به دلیل تولید و ارائه مستقیم خدمات توسط منابع انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است و استفاده از نیروی انسانی با انگیزه، توانمند و مؤثر، علاوه بر ارائه خدمات با کیفیت بالا، می‌تواند از منابع دیگر درون سازمان از آنها به نحو احسن و بهینه استفاده کرده و همه جنبه‌های بهره‌وری را درک کرده و در نهایت سازمان را مولد می‌سازد (قلی‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). منابع انسانی کارآمد باید به‌عنوان یکی از عوامل مهم در موفقیت سازمان در نظر گرفته شود. بنابراین، برای داشتن منابع انسانی کارآمد به موارد فوق باید توجه گردد: ۱) جذب و حفظ نیروی کار با توجه به برنامه‌های کاری؛ باید برنامه‌های کاری مناسب و جذابی برای جذب و حفظ نیروی کار طراحی کنید. همچنین، باید به شیوه‌هایی برای حفظ کارکنان از جمله ارائه حقوق و مزایای مناسب، فرصت‌های آموزشی و رشد حرفه‌ای، محیط کاری مناسب و ارتباطات مؤثر با کارکنان توجه کنید، ۲) ارزیابی عملکرد کارکنان: ارزیابی عملکرد کارکنان در برنامه‌هایی که برای جذب و حفظ نیروی کار طراحی می‌کنید، بسیار مهم است. با استفاده از ارزیابی عملکرد، می‌توانید نقاط قوت و ضعف کارکنان را شناسایی کرده و بر اساس آن‌ها تصمیم‌گیری کنید، ۳) ارائه آموزش و پژوهش: ارائه آموزش‌های مناسب به کارکنان و اجرای برنامه‌های پژوهشی مختلف، به ایجاد منابع انسانی کارآمد کمک می‌کند. این باعث افزایش دانش و مهارت کارکنان و ارتقای سطح کارایی آن‌ها در سازمان می‌شود، ۴) توسعه فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی باید بر اساس ارزش‌های سازمانی، رفتارها و عملکرد کارکنان شکل‌گیری کند. با توجه به فرهنگ سازمانی مناسب، کارکنان می‌توانند بهترین خدمات را به مشتریان ارائه کنند و رشد و توسعه سازمان را به دنبال داشته باشند، ۵) استفاده از فناوری: استفاده از فناوری به‌منظور بهینه‌سازی فرآیندها

<sup>1</sup> Lyons, R.

<sup>2</sup> Greer, T. W., & Stiles, A. C.

ی منابع انسانی، تسهیل کارکرد کارکنان و افزایش کارایی آن‌ها می‌تواند به ایجاد منابع انسانی کارآمد کمک کند و (۶) توسعه روابط عمومی: روابط عمومی قوی با کارکنان، مشتریان و جامعه می‌تواند به ایجاد منابع انسانی کارآمد کمک کند. این باعث افزایش اعتماد و تعامل بین کارکنان و سازمان، افزایش ارزش افزوده و توسعه روابط بلندمدت با مشتریان می‌شود. در حال حاضر پیشرفت منابع انسانی امری ضروری است. به همین دلیل مهم‌ترین منبع ارزشمندی است که سرمایه‌گذاری ارزشمندی معرفی می‌شود. همچنین توسعه منابع انسانی خود از دانش، مهارت، تخصص و توانایی حاصل می‌شود که ارزش سرمایه‌گذاری دارد (سوادرات و سنتیدورن؛ ۲۰۱۷).

عارفی نهاد و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر آموزش منابع انسانی در بانک‌ها پرداختند. در بخش کیفی، با مرور ادبیات و پیشینه‌ها همچنین مصاحبه‌هایی با خبرگان بر مبنای تحلیل مضمون (تم) شناسایی شد. در همین راستا اجزای مدل آموزش منابع انسانی در بانکداری دولتی مبتنی بر یادگیری تلفیقی (درک و شناخت، برنامه‌ریزی و هدف‌گذاری، شیوه‌های آموزشی، طراحی آموزشی مطلوب، تعاملات آموزشی، شاخص‌های یادگیری تعیین اهداف آموزشی، کاربردهای آموزشی، توسعه الگوهای آموزش منابع انسانی، بهینه‌سازی فرایند آموزش، چابکی سازمانی و سازمان یادگیرنده) شناسایی شد. جامعه آماری ۱۷۰ نفر و تعداد نمونه طبق جدول مورگان ۱۱۸ نفر برآورد گردید. با تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم، مدل آزمون شد و روایی همگرا، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و بارهای عاملی تأیید گردید و نشان داد مدل از برازش مناسبی برخوردار است. از طرفی یافته‌ها نشان دارد اعتبار الگوی ایجاد شده مورد تأیید است. همچنین، مقدار ضریب تعیین برای متغیر اهداف آموزشی ۰٫۹۰۶، محاسبه گردید که نشان می‌دهد ۹۰/۶ درصد از تغییرات متغیر اهداف آموزشی توسط آموزش‌های منابع انسانی قابل تبیین است. نهایتاً، نتایج تحقیق نشان داد که آموزش منابع انسانی و یادگیری تلفیقی در بانک‌های دولتی، پدیده‌ای چندوجهی و پیچیده است و در بروز آن مجموعه‌ای از عوامل درون و برون سازمانی مؤثر هستند.

مرادی باروجی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی پایدار بر عملکرد شغلی و سلامت روان کارکنان سازمان پزشکی قانونی پرداختند. برای انجام تحقیق کاربردی- توسعه‌ای حاضر که از نوع توصیفی بود از بین کارکنان شاغل در ۳۱ اداره کل پزشکی قانونی کشور در سال ۱۳۹۹ (۲۸۰۰ نفر) بر اساس فرمول کوکران و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای- تصادفی ساده، ۳۳۸ نفر از میان ۱۵ استان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه محقق ساخته مدیریت منابع انسانی پایدار (۱۳۹۹)، پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۹) و سلامت عمومی استفاده شد. به‌منظور تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون با استفاده از نرم‌افزار اسپس پی اس اس نسخه ۲۳ استفاده شد. نتایج نشان داد مدیریت منابع انسانی پایدار و ابعاد آن (انتخاب، مشارکت و توانمندسازی) بر عملکرد شغلی و سلامت روانی کارکنان سازمان پزشکی قانونی کشور تأثیر دارند. بطوریکه استفاده از این روش مدیریت باعث بهبود عملکرد و سلامت روان کارکنان می‌شود.

کولک و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد سازمانی از دیدگاه مدیران و کارکنان با رویکرد تطبیقی با نقش میانجیگری فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و حفظ کارکنان در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس بود. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، روش آمیخته اکتشافی بود. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش در بخش کیفی شامل مدیران و کارکنان خبره دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس بود که از بین آن‌ها تعداد ۱۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. همچنین، در بخش کمی، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان فارس بود که با استفاده از جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تخصیص متناسب تعداد ۳۵۷ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. نتایج آزمون معادلات ساختاری از دیدگاه مدیران نشان داد که دو متغیر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان اثر میانجی و معنادار دارد اما حفظ کارکنان بر رابطه مذکور اثر میانجی دارد. همچنین، مشخص شد که از دیدگاه کارکنان، هر سه متغیر فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و حفظ کارکنان روی رابطه مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی از دیدگاه کارکنان اثر واسطه‌ای و معنادار دارد. تطبیق دو مدل از دو دیدگاه حاکی از آن است که هم مدیران و هم کارکنان معتقدند که فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی حفظ کارکنان رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان را میانجیگری می‌کنند.

شهابی و همکاران (۱۴۰۱)، در پژوهشی به بررسی تأثیر حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان در زمینه شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه پرداختند. روش پژوهش توصیفی- پیمایشی از نوع کاربردی بوده و توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ و روایی و پایایی داده‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ انجام گرفته است. داده‌های پژوهش به روش مقطعی و در سال ۱۴۰۱، از طریق پرسشنامه

<sup>1</sup> Sudarat P, Santidhorn P.

جمع‌آوری شده است. حسابداری منابع انسانی، کارایی انسانی، سودآوری، بازده دارایی‌ها، بازده حقوق صاحبان سهام، از متغیرهای این پژوهش محسوب می‌شوند. جامعه آماری شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه می‌باشد و نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و به تعداد ۱۹۶ نفر شامل مدیران، کارکنان، کارشناسان حسابداری و مالی فعال در این شرکت در این شرکت انتخاب شده است. نتایج نشان می‌دهد که حسابداری منابع انسانی بر بهره‌وری مالی سازمان در زمینه شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه تأثیر مثبت و معناداری دارد. بنابراین، حسابداری منابع انسانی می‌تواند بر شاخص‌های بهره‌وری سازمان نظیر کارایی انسانی، سودآوری، بازده دارایی‌ها، بازده حقوق صاحبان سهام در شرکت‌های کوچک و متوسط منطقه ویژه عسلویه اثرگذار باشد که در نهایت، پایداری شرکت، تداوم فعالیت و رشد شرکت را به همراه دارد.

تفرج خواه و همکاران (۱۴۰۰)، در پژوهشی هدف به تبیین مدل مدیریت منابع انسانی با رویکرد توسعه سازمانی پایدار می‌باشد. این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحقیق داده بنیاد انجام گرفته است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری ترکیبی از نمونه‌گیری هدفمند (قضوتی و سهمیه‌ای) و نظری انجام گرفته است. برای تعیین حجم نمونه از معیار اشباع نظری استفاده شد و تعداد ۲۹ مصاحبه با ۱۷ نفر از خبرگان صورت پذیرفت تا در نهایت و در کنار تحلیل محتوای اسنادی، کفایت نظری حاصل شد. برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها و کدگذاری از نرم‌افزار اطلس تی آی استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام گرفت و بر اساس آن، مدل کیفی پژوهش ارائه شد. نتایج پژوهش منجر به استخراج ۳۷۳ کد باز، ۸۰ مفهومی و ۲۳ مقوله گردید که در قالب مدل پارادایمی شامل مقوله محوری (سیستم‌های کاری پایدار، تعادل، خودمختاری و خودکنترلی و نظام‌های مدیریت منابع انسانی)، شرایط علی (نظام ارزشی و مدیریتی سازمان و جامعه، ضرورت حفظ و توسعه منابع انسانی و مسئولیت اجتماعی اقتصادی و مسئولیت قانونی)، راهبردها (خلق و توسعه آرمان مشترک، رویکرد فرایندی، به‌گزینی و نگه داری و آگاهی بخشی)، زمینه حاکم (بینش پایداری، قابلیت سازمانی، همراستایی استراتژیک و سرمایه سازمانی) و در نهایت پیامدها (عملکرد برتر اقتصادی، عملکرد برتر اجتماعی و عملکرد برتر زیست محیطی) ارائه گردید.

کیانی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی به طراحی مدلی برای تبیین مدیریت منابع انسانی پایدار در سازمان‌های دولتی ایران پرداختند. پژوهش حاضر از نظر هدف، توسعه‌ای-کاربردی و از لحاظ ماهیت جزو پژوهش‌های کیفی است. خبرگان با روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی شناسایی شدند که با توجه به کفایت داده‌ها، در مجموع با ۱۹ خبره مصاحبه شد. روش تجزیه و تحلیل، نظریه داده بنیاد مبتنی بر رویکرد نظام‌مند بود و داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق گردآوری شدند. نتایج بخش کیفی (داده بنیاد) مؤید آن است که در شرایط علی مؤلفه‌های فردی، گروهی و سازمانی و توجه به سازمان، در پدیده اصلی مشارکت، ارتباطات و پایداری در شرایط مداخله‌گر، عوامل درون و برون سازمانی، در بسترحاکم ظرفیت‌سازی، تغییر سازمانی و برنامه‌ریزی و در ارتباط با راهبرد اصلی اقدامات مدیریت منابع انسانی پایدار، طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی، و پیامدها شامل پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی بوده که شایسته محور و مهارت‌های مدیریت منابع انسانی مؤثر می‌باشند. شایان ذکر است که سئوالات مصاحبه و پرسشنامه به‌صورت نگرش سنجی است؛ بنابراین امکان کنترل تمامی این متغیرها از سوی محقق میسر نیست. ارائه راه کارهایی به وزارت راه و شهرسازی با هدف بهبود مدیریت منابع انسانی پایدار برای بقاء سازمان می‌باشد.

ابراهیمی پته ویری (۱۳۹۸)، مطالعه‌ای تحت عنوان عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت توسعه منابع انسانی در سازمان‌هایی با رویکرد بهره‌وری انجام داد. یکی از مهمترین وظایف مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها، حفظ منابع انسانی است. در این راستا، نرخ تعطیلات به‌عنوان یکی از شاخص‌های اصلی برای ارزیابی عملکرد بخش منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد؛ و اگر در محدوده نرمال باشد، عملکرد مدیریتی در زمینه نگهداری پرسنل مطلوب تلقی می‌شود. با توجه به اهمیت و ضرورت بهبود عملکرد اصول مدیریت سازمانی، هدف اصلی شناسایی عوامل امل ذکر شده برای بهبود عملکرد منابع انسانی با تمرکز بر رضایت سازمانی و انگیزه اجتماعی بود. زمینه‌های حرفه‌ای توسعه منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در دهه گذشته افزایش چشمگیری داشته است، در نتیجه نتایج بدست آمده از طریق یادگیری تجربی، در پاسخ به عوامل تغییر محیطی که بر چیزها تأثیر می‌گذارد، همان چیزی که در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد. اصطلاحات مدیریت منابع انسانی و توسعه منابع انسانی متفاوت استفاده می‌شوند، با این حال، برای توصیف طیف وسیعی از فلسفه‌ها و روش‌های مختلف کار با افراد در سازمان‌ها، ابتدا بای د خلاصه شود که چگونه باید از این اصطلاحات برای توصیف سردرگمی اجتناب کرد. بر این اساس، هدف اصلی این مطالعه، بررسی عوامل مؤثر بر موفقیت مدیریت توسعه منابع انسانی در سازمان‌هایی با رویکرد بهره‌وری با روش تحلیلی توصیفی است. نتایج نشان می‌دهد که عملکرد امروز مدیریت شرکت در حفظ کارکنان نامطلوب است و لازم است از روش‌هایی برای تأثیرگذاری بر عوامل انگیزشی تا حد ممکن ا

سفاده شود. نقش و موقعیت منابع انسانی در سازمان‌ها این است که عمر و پایداری سازمان‌ها به توانایی‌های آنها بستگی دارد. آنها اعضا ی حیاتی سازمان هستند و آن را هدایت و هدایت می‌کنند.

آقا بابایی و عزیز محمدی (۱۳۹۷)، در پژوهشی به بررسی تأثیر کارایی سرمایه انسانی بر قدرت سودآوری و بازده حقوق صاحبان سهام شرکت های دارویی پرداخته‌اند. تحقیق حاضر توصیفی، همبستگی و بر مبنای داده‌های ترکیبی است. بدین منظور اطلاعات لازم طی سال‌های ۱۳۸۹ لغایت ۱۳۹۴ از سایت بورس اوراق بهادار و صورت حساب‌های مالی شرکت‌ها دارویی پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار جمع‌آوری شده است. کلیه تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزار ایویوز انجام شده است. نتایج حاصل از تخمین مدل‌های پانل با اثرات ثابت نشان داد، کارایی سرمایه انسانی بر شاخص‌های عملکرد مالی قدرت سودآوری و بازده حقوق صاحبان سهام شرکت‌های دارویی تأثیر مثبت و معنی داری دارد. با توجه به نتایج، توجه ویژه و تمهیدات لازم جهت بهبود کارایی سرمایه انسانی به عنوان مهم‌ترین رکن هر شرکت توسط مدیران شرکت های دارویی، به برنامه ریزان این عرصه پیشنهاد شد.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش به سؤال‌های زیر پاسخ داده می‌شود:

۱. مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی کشور کدام‌اند؟
۲. رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی کشور به چه صورت است؟

### مواد و روش تحقیق

هدف پژوهش حاضر، تبیین، شناسایی و رتبه‌بندی شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی کشور بر اساس روش تحلیل محتوا و مصاحبه می‌باشد. در نتیجه، از منظر بعد زمانی، مقطعی است؛ زیرا مصاحبه‌ها در سال ۱۴۰۲ انجام شده‌اند. از منظر هدف، از نوع اکتشافی است. این پژوهش، از منظر فرایند اجرا از نوع کیفی است؛ زیرا در این روش پژوهش، بخش اول (داده‌ها)، از منابع مختلفی مانند روش تحلیل محتوا، مصاحبه، مشاهده و مشارکت گردآوری می‌شود که در این پژوهش نیز داده‌ها با مصاحبه جمع‌آوری شده‌اند. همچنین در روش پژوهش کیفی، بخش دوم شامل روش‌های تحلیلی و تعبیر و تفسیری است که برای رسیدن به یافته‌ها یا نظریه‌ها به کار می‌رود. بخش سوم روش پژوهش کیفی، عبارت است از گزارش‌های نوشته شده یا ترسیم نمودارها و شکل‌ها یا ارائه شفاهی که در این پژوهش از روش نموداری استفاده شده است. همچنین این پژوهش از منظر نتیجه اجرا از نوع بنیادی است که باهدف کشف ماهیت پدیده‌ها انجام می‌شود. از منظر منطق اجرا (یا نوع استدلال) از نوع استقرایی است؛ زیرا در این پژوهش مصاحبه‌شوندگان با توجه به تجربه‌های خود درباره نتایج پدیده‌ها توضیحات خود را ارائه می‌کنند. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل حسابداران شاغل در شرکت‌های دارویی، اعضای هیئت‌علمی خبره در حرفه و مدیران مالی و مدیران شرکت‌های دارویی که شامل ۲۲ نفر است را شامل می‌شود.

### بحث و ارائه یافته‌ها

#### خبرگان پژوهش

در جدول ۱- تعداد خبرگان به تفکیک: حسابداران شاغل در شرکت‌های دارویی، ۸ نفر، مدیران مالی شرکت‌های دارویی ۷ نفر، مدیران شرکت های دارویی ۲ نفر و اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ۵ نفر می‌باشند.

جدول ۱- خبرگان پژوهش

ردیف	شغل	تعداد
۱	حسابداران شاغل در شرکت‌های دارویی	۱۰
۲	مدیران مالی شرکت‌های دارویی	۷
۳	اعضای هیئت‌علمی دانشگاه	۵
	جمع	۲۲

### اطلاعات جمعیت شناختی

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل اطلاعات جمعیت‌شناسی در جدول ۲- الی ۶- ارائه گردیده است. اطلاعات نشان می‌دهد که بیشترین درصد پاسخگویان ۰/۸۲ جنسیت خود را مرد و کمترین در صد ۰/۱۸ نیز جنسیت خود را زن گزارش کرده‌اند، در ارتباط با تحصیلات بیشترین درصد پاسخگویان ۰/۴۵ تحصیلات خود را فوق لیسانس و کمترین در صد ۰/۲۳ نیز تحصیلات خود را کارشناسی گزارش کرده‌اند، در ارتباط با رشته



تحصیلی بیشترین درصد پاسخگویان ۰/۵۵ رشته تحصیلی خود حسابداری و کمترین در صد ۰/۰۹ نیز رشته تحصیلی خود را سایر رشته‌ها (مدیریت مالی و اقتصاد) گزارش کرده‌اند، در ارتباط با شغل بیشترین درصد پاسخگویان ۰/۳۶ شغل خود را حسابدار و کمترین در صد ۰/۰۹ نیز شغل خود را مدیر شرکت‌های دارویی گزارش کرده‌اند، در ارتباط با سابقه کار بیشترین درصد پاسخگویان ۰/۴۱ سابقه کار خود را ۱۰ تا ۱۵ سال و کمترین در صد ۰/۱۸ نیز سابقه خود را بالای ۱۵ سال و بین ۶ تا ۱۰ سال به گزارش کرده‌اند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل به صورت زیر می‌باشد:

جدول ۲- اطلاعات جمعیت‌شناسی (جنسیت)

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۸	۰/۸۲
	زن	۴	۰/۱۸
	کل	۲۲	۱۰۰

جدول ۳- اطلاعات جمعیت‌شناسی (میزان تحصیلات)

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
میزان تحصیلات	لیسانس	۵	۰/۲۳
	فوق لیسانس	۱۰	۰/۴۵
	دکتری	۷	۰/۳۲
	کل	۲۲	۱۰۰

جدول ۴- اطلاعات جمعیت‌شناسی (رشته تحصیلی)

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
رشته تحصیلی	حسابداری	۱۲	۰/۵۵
	مدیریت	۸	۰/۳۶
	سایر	۲	۰/۰۹
	کل	۲۲	۱۰۰

جدول ۵- اطلاعات جمعیت‌شناسی (شغل)

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
شغل	حسابدار	۸	۰/۳۶
	مدیر مالی	۷	۰/۳۲
	مدیران شرکت‌های دارویی	۲	۰/۰۹
	هیئت علمی	۵	۰/۲۳
	کل	۲۲	۱۰۰

جدول ۶- اطلاعات جمعیت‌شناسی (میزان سابقه کار)

عنوان	شرح	فراوانی	درصد
سابقه کار	۱-۵	۵	۰/۲۳
	۶-۱۰	۴	۰/۱۸
	۱۰-۱۵	۹	۰/۴۱
	بالای ۱۵	۴	۰/۱۸
	کل	۲۲	۱۰۰

جدول ۷- آماره‌های توصیفی مؤلفه‌های پژوهش

مؤلفه‌های پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	درجه آزادی	سطح معناداری
آموزش و یادگیری	۲۲	۳/۳۵	۰/۴۸	۰/۰۸۴۴۲	۲۱	۰/۰۰۰
فرهنگ‌سازمانی	۲۲	۳/۴۳	۰/۶۶	۰/۰۶۰۲۳	۲۱	۰/۰۰۰
جذب و استخدام	۲۲	۳/۵۶	۰/۶۶	۰/۰۷۱۳۹	۲۱	۰/۰۰۰
پاداش و مزایا	۲۲	۳/۶۸	۰/۴۵	۰/۰۵۰۴۸	۲۱	۰/۰۰۰
ارزیابی عملکرد	۲۲	۳/۷۹	۰/۷۱	۰/۰۵۱۵۴	۲۱	۰/۰۰۰
تعهد و پاسخگویی	۲۲	۳/۹۲	۰/۶۹	۰/۰۵۶۳۱	۲۱	۰/۰۰۰

## یافته‌های بخش کیفی

جهت جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته در بخش کیفی و در بخش کمی از پرسشنامه استفاده شده که روایی آن به صورت روایی محتوا توسط خبرگان مورد بررسی قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری باز و محوری و گزینشی استفاده شد. در قدم اول، در پژوهش حاضر با استفاده از روش کتابخانه‌ای و مصاحبه با خبرگان و انجام کدگذاری باز و محوری ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌ها شناسایی و تلخیص گردید و سپس با استفاده از روش دلفی، شاخص‌ها و مؤلفه‌ها به تأیید نهایی خبرگان رسیده و در مرحله بعد با استفاده از کدگذاری گزینشی، چارچوب نهایی مدل نهایی شکل گرفت.

جدول ۸- شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی تولیدی

عنوان	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
تبیین شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی	آموزش و یادگیری	نهادینه‌سازی یادگیری
		گسترش برنامه‌های ضمن خدمت
		توانمندسازی کارکنان
فرهنگ‌سازمانی	جذب و استخدام	یادگیری و تفکر خلاق
		پایبندی به ارزش‌ها و اصول سازمانی
		همکاری گروهی
پاداش و مزایا	ارزیابی عملکرد	هدایت و نظارت مناسب
		مهارت و ارتباط اجتماعی
		تخصص
تعهد و پاسخگویی	پاداش و مزایا	تجربه
		مدیریت منابع انسانی
		کارآمدی
ارزیابی عملکرد	تعهد و پاسخگویی	نیازسنجی شغلی
		انگیزش کارکنان
		عادلانه بودن پاداش‌ها
پاسخگویی سازمانی	تعهد و پاسخگویی	هویت بخشی
		تغییر ارزش‌ها و باورها
		میزان دستیابی به اهداف
پاسخگویی فردی	تعهد و پاسخگویی	کارایی
		اثربخشی
		کیفیت خدمات
پاسخگویی سازمانی	تعهد و پاسخگویی	بهبود مستمر
		تعهد کاری
		پاسخگویی فردی
پاسخگویی سازمانی	تعهد و پاسخگویی	پاسخگویی فردی
		پاسخگویی سازمانی
		پاسخگویی سازمانی

مرحله اول: کدگذاری باز (اولیه):

در نظریه پردازی داده محور کدگذاری باز فرآیندی تحلیلی بوده که در طی آن، مفاهیم شناسایی و بر اساس خصائص و ابعادشان بسط داده می‌شوند. مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان و با استفاده از متون مقالات مرتبط، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها استخراج و مفهوم‌پردازی شده و توسط کدها نام‌گذاری گردیدند.

مرحله دوم: کدگذاری محوری:

اساس طبقه‌بندی در کدگذاری محوری، مطالعه‌ی پژوهش‌های پیشین و شناخت کافی و احاطه به موضوع و تسلط نظری به موضوع مورد مطالعه و دستیابی به بینشی به‌منظور یافتن مشترکات شاخص‌ها حول یک محور مشخص می‌باشد. در این مرحله، وجه اشتراک مفاهیم مشخص شده و دسته‌بندی صورت پذیرفته و در نتیجه مؤلفه و شاخص ایجاد می‌شوند. در این بخش محقق به مقوله‌پردازی می‌پردازد. در این مرحله، ۶ مؤلفه و ۲۵ شاخص شناسایی گردید.

مرحله سوم: کدگذاری گزینشی (انتخابی):

در پایان جهت نشان دادن روابط میان مؤلفه‌ها و شاخص‌های به‌دست آمده، کدگذاری گزینشی انجام گرفت که در جدول ۸- در کدگذاری گزینشی نشان داده شده است. با توجه به مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی نهایی پژوهش نظری به شکل ۱- می‌باشد:



شکل ۱- الگوی پژوهش، یافته‌های پژوهش، ۱۴۰۲

در جدول شماره ۷- آماره‌های توصیفی مربوط به مصاحبه با خبرگان ارائه گردیده است. اطلاعات نشان می‌دهد که مدیران مالی، حسابداران، مدیران شرکت‌های دارویی و اعضای هیئت‌علمی، مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی تولیدی را مورد تأیید قرار داده‌اند. زیرا میانگین بزرگ‌تر از ۳ بوده است، کلیه مقادیر سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده نیز کمتر از ۰/۰۵ به‌دست‌آمده است. جدول ۸- مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی تولیدی از دیدگاه خبرگان نشان داده شده است.

جدول ۹- رتبه‌بندی مؤلفه‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی

رتبه	میانگین	مؤلفه‌های پاسخگویی
۳	۴/۲۵	آموزش و یادگیری
۵	۴/۱۳	فرهنگ‌سازمانی
۴	۴/۱۸	جذب و استخدام
۶	۴/۰۸	پاداش و مزایا
۲	۴/۳۱	ارزیابی عملکرد
۱	۴/۵۲	تعهد و پاسخگویی

با توجه به اطلاعات جدول ۹- و نتایج آماره میانگین، مؤلفه تعهد و پاسخگویی در رتبه اول، مؤلفه ارزیابی عملکرد در رتبه دوم، مؤلفه آموزش و یادگیری در رتبه سوم، مؤلفه جذب و استخدام در رتبه چهارم، مؤلفه فرهنگ‌سازمانی در رتبه پنجم و مؤلفه پاداش و مزایا در رتبه ششم قرار گرفت.

### نتیجه‌گیری و ارائه پیشنهادها

هدف از انجام پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی کشور بود. در این پژوهش از روش تحلیل محتوا و توزیع پرسشنامه بسته بین خبرگان داده‌ها جمع‌آوری گردیده است. به‌منظور پاسخ به سؤال‌های پژوهش در ارتباط با شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی کشور در قالب ۶ مؤلفه و ۲۵ شاخص تدوین گردید. برای پاسخ به سؤال یک پژوهش، مؤلفه‌ها و شاخص‌های منابع انسانی کارآمد در شرکت‌های دارویی کشور کدام‌اند؟ با توجه به نتایج پژوهش، شش مؤلفه آموزش و یادگیری با شاخص‌های، (۱) نهادینه‌سازی یادگیری، (۲) گسترش برنامه‌های ضمن خدمت، (۳) توانمندسازی کارکنان و (۴) یادگیری و تفکر خلاق، مؤلفه فرهنگ‌سازمانی با شاخص‌های، (۱) پایبندی به ارزش‌ها و اصول، (۲) همکاری گروهی، (۳) هدایت و نظارت مناسب و (۴) مهارت و ارتباط اجتماعی، مؤلفه جذب و استخدام با شاخص‌های، (۱) تخصص، (۲) تجربه و (۳) مدیریت منابع انسانی، (۴) کارآمدی و (۵) نیازسنجی شغلی و مؤلفه پاداش و مزایا با شاخص‌های، (۱) انگیزش کارکنان، (۲) عادلانه بودن پاداش‌ها، (۳) هویت بخشی و (۴) تغییر ارزش‌ها و باورها و مؤلفه ارزیابی عملکرد با شاخص‌های، (۱) میزان دستیابی به اهداف، (۲) کارایی، (۳) اثربخشی، (۴) کیفیت خدمات و (۵) بهبود مستمر و مؤلفه تعهد و پاسخگویی با شاخص‌های، (۱) تعهد کاری، (۲) پاسخگویی فردی و (۳) پاسخگویی سازمانی استخراج گردید. نتایج پژوهش با پژوهش‌های (کولک و همکاران، ۱۴۰۲)، (تفرج خواه و همکاران، ۱۴۰۰) و (کیانی و همکاران، ۱۳۹۹) هم‌راستا است. برای پاسخ به سؤال دو پژوهش، رتبه‌بندی مؤلفه‌های توسعه پایدار در عملکرد شرکت‌های تولیدی کشور به چه صورت است؟ بر اساس نتایج آزمون فریدمن، مؤلفه تعهد و پاسخگویی در رتبه اول، مؤلفه ارزیابی عملکرد در رتبه دوم، مؤلفه آموزش و یادگیری در رتبه سوم، مؤلفه جذب و استخدام در رتبه چهارم، مؤلفه فرهنگ‌سازمانی در رتبه پنجم و مؤلفه پاداش و مزایا در رتبه ششم قرار گرفت.

### به پژوهشگران انجام پژوهش‌های زیر جهت تحقیق و بررسی پیشنهاد می‌گردد:

۱. بررسی نیازهای منابع انسانی در صنعت دارویی و تعیین شاخص‌ها و مؤلفه‌های موردنیاز برای بهبود عملکرد.
۲. بررسی ارتباط میان منابع انسانی کارآمد و عملکرد شرکت‌های دارویی از جمله اثرگذاری روی تولید، کیفیت محصولات و سودآوری.
۳. بررسی سیستم‌ها و مکانیک‌های ارزیابی عملکرد و پاداش در شرکت‌های دارویی به‌منظور بهبود تشویق و حفظ نیروی انسانی ماهر.
۴. بررسی روش‌ها و برنامه‌های آموزشی برای ارتقاء مهارت‌های کارکنان در صنعت دارویی، و بررسی نقش رهبری و مدیریت منابع انسانی در ارتقاء عملکرد و بهره‌وری در شرکت‌های دارویی

### References

1. Abu-Doleh, J. (2000). Human Resource Planning In Jordan: A Challenge for the Next Millennium, *Middle East Business Review*, 4(1), 57-68.
2. Absar, M., Nimalathasan, B., and Jilani, M. (2010). Impact of HR Practices on Organizational Performance in Bangladesh, *International Journal of Business Insights & Transformation*, 3 (2), 15-19.
3. Aghababaei Sharme, Mohammad and Azizmohammadi, Rozbeh, (2017), evaluating the impact of human capital efficiency on profitability and return on equity in the pharmaceutical industry of Iran, the 11th International Conference on Accounting and Management and the 8th Conference on Entrepreneurship and Open Innovations, Tehran
4. Aleksovskaa M, Schillemans T, Grimmeliikhuijsen S (2021). Management of Multiple Accountabilities through Setting Priorities: Evidence from a Cross-National Conjoint Experiment. *Forthcoming. Public Administration Review*.
5. Arefi Nihad, Ahad; Gholamzadeh, Dariush; Vedadi, Ahmed. (2023). Analyzing the effective factors of human resource training in state banking. *Governmental Accounting*.
6. Ebrahimi Pate Viri, Naser (2018), the investigation of factors affecting the success o human resource development management in organizations with a productivity approach, the fourth national



- conference in management, accounting and economics with an emphasis on regional and global marketing, Tehran - Shahid University Beheshti, permanent secretary of the conference.
7. Greer, T. W., & Stiles, A. C. (2016). Using HRD to Support Repatriates A Framework for Creating an Organization Development Strategy for Repatriation. *Human Resource Development Review*, 15(1), 101-122.
  8. Karroubi, Amir Masoud; Poursadegh, Nasser; Salehi Sedqiani, Jamshid; Rezaei Menesh, Behrouz. (2021). Investigating the impact of effective factors on the implementation of human resource strategies. *business management*. 13(50), 522-542.
  9. Kolek, Adel; Soltani, Hassan; Madhaviyan, Shiva; Mohammad Bagheri, Mehdi; Fatehi Rad, Navid. (2023). The effect of human resource management on organizational performance from the perspective of managers and employees with a comparative approach. *Human Resource Education and Improvement Quarterly*, 4(1), 40-63.
  10. Lyons, R. (2016). Strategic Human Resource Development impact on organizational performance: Does SHRD matter? (Doctoral dissertation, NORTH DAKOTA STATE UNIVERSITY).
  11. Morgan, N, Jayachandran, S, Hulland, J et al. (3 more authors) (2022) Marketing Performance Assessment and Accountability: Process and Outcomes. *International Journal of Research in Marketing*, 39 (2). 462-481. ISSN 0167-8116. <https://doi.org/10.1016/j.ijresmar.2021.10.008>
  12. Qashqaei, Fatima; Mashaikh, Shahnaz (2018). Compilation of the maturity model of processability and information technology in the accounting unit. *Quarterly Journal of Management Accounting and Auditing Knowledge*, 8(29), 117-91.
  13. Qolizadeh, Mansour, Zulfaghari Zafarani, Rashid, Mohammadian Saravi, Mohsen. (2021). Presentation of the human resources development model with a focus on productivity in the country's tax affairs organization using the structural equation approach. *Innovation and Value Creation Quarterly*, 19 (10), 185-204.
  14. Shahabi, Saleh; Abbasi, Ibrahim; Allahyari, Abbas. (2022). Investigating the impact of human resource accounting on the organization's financial efficiency in the context of small and medium enterprises in Asalouye region. *Human Resource Training and Improvement Quarterly*, 3(4), 82-99.
  15. Strauss, Anselm L. & Corbin, Juliet M. (1998), *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, Thousand Oaks, California: Sage.
  16. Sudarat, P, Santidhorn, P (2017). The Human Resource Development in the Learning Organization for the Organizational Development. *International Journal of Business and Economic Affairs (IJBEA)*. 2(3), 183-192.
  17. Tafarj Khah Mohammad; Bagherzadeh Khajeh, Majid; Iranzadeh, Suleiman. (2021). Sustainable human resource management in the electricity industry. *Quarterly Journal of Management and Sustainable Development Studies*, 1(1), 1-35. doi: 10.30495/msds.2021.683552



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی