

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

سید حسین نسل موسوی*^۱، ابراهیم عنایت پور شیاده^۲، مهرداد جباری^۳

^۱ استادیار، گروه حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائمشهر، قائمشهر، ایران

^۲ کارشناس ارشد رشته حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، ایران

^۳ دانشجوی دکتری رشته حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، قائمشهر، 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 سرلوحه برنامه های خود قرار داده اند. هدف این پژوهش، بررسی تاثیر ویژگیهای 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 دکترای 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 روشهای 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 معناداری مشاهده نگردید.

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

۱- مقدمه

امروزه محیط کسب و کار به طور فزاینده ای 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 نظارتی را در سازمان بهبود بخشید تا از رکود و نابودی ممانعت شود [۱]. برای سالیان متمادی در گذشته، اقتصاددانان فرض می کردند که تمامی گروه های مربوط به یک شرکت سهامی برای یک هدف مشترک فعالیت می کنند؛ اما در سی سال گذشته، اقتصاد دانان موارد بسیاری از تضاد منافع بین گروهها و چگونگی مواجهه شرکت ها با این گونه تضادها را مطرح کردند [۲]. به طور کلی این موارد تحت عنوان حاکمیت شرکتی در حسابداری بیان می شود. طبق تعریف حساس یگانه و باغومیان حاکمیت شرکتی، قوانین و مقررات، ساختارها، فرایندها، فرهنگ ها و سیستم هایی است که موجب دستیابی به هدف های پاسخگویی، شفافیت، عدالت و رعایت حقوق ذینفعان می شود. تاکید مبانی اولیه حاکمیت شرکتی، بیشتر بر موضوع راهبرد شرکت ها و حقوق سهامداران قرار داشت و بعد ها 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 کارا 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 ظرفیت های تولید و فرایندها و در نتیجه توسعه فعالیت ها جهت نوع آوری کمک می کنند [۴]. امروزه بهره وری، یک فرهنگ و نگرش به کار و زندگی است و بهبود آن منشأ اصلی توسعه اقتصادی به شمار می رود. متداول ترین مفهوم بهره وری، بهره وری 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 مداوم تولید و پایداری آن، در گرو ارتقا و رشد بهره وری نیروی کار و تحول فناورانه است. افزایش و رشد بهره وری 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 سال های اخیر بیشتر شده است، به این دلیل که طبق تئوری منابع، نیروی انسانی سازمان ها تنها منابعی است که کمیاب بوده و به راحتی نمی تواند توسط رقبا کپی برداری شود، در نتیجه موجب ایجاد مزیت رقابتی پایدار برای سازمان می گردد [۶]. بهره وری نیروی انسانی مهمترین معیار بهره وری است، زیرا بهره وری نیروی انسانی با اغلب تجزیه و تحلیل های سازمانی در ارتباط است و نیز نیروی انسانی راحت ترین داده قابل اندازه گیری است. عنصر اساسی در هر گونه تلاش برای بهبود بهره وری، نیروی انسانی است [۷]. در تاریخچه بهره وری، ابتدا توجه به کمی بهره وری نیروی انسانی می شد و بیشتر پیشرفت ها در زمینه ای از بهره وری بود که آن را بهره وری سرمایه می خواندند [۸]. اهمیت بهره وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی فناوری، سرعت اطلاعات و تنوع سلیقه ها بر کسی پوشیده نیست. امروزه بهره وری و کارایی جایگاه ارزشمندی نزد مدیران دارد و همه در جست و جوی کارایی بیشتر و اثر بخشی فزون ترند و تلاش آنان نیز در همین راستا شکل می گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت تضمین کنند. بهره وری به طور فزاینده ای مبتنی بر دانش، مهارت ها و تواناییهای عقلی انسان آموزش دیده است [۹]. برای اندازه گیری بهره وری نیروی انسانی در سطح یک بخش از اقتصاد، می توان 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 ساعات کار پرداخت شده نیز موجود است، می توان به جای تعداد شاغلان از سایر اطلاعات مذکور برای مثال نفر - ساعت کار مصرف شده استفاده کرد و در نتیجه بهره وری نیروی کار را با دقت بیشتری بدست می آید. به شکل ساده می توان بهره وری نیروی انسانی را به عنوان میزان تولید انجام شده تقسیم بر ساعات کار تعریف کرد [۱۰]. البته می توان بهره وری نیروی انسانی را با استفاده از نسبت درآمد ایجاد شده به کل نیروی انسانی سنجد [۱۱]. با این وجود بهره وری نیروی انسانی پدیده پیچیده ای 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 عمده ای که سبب ناکامی سازمان ها در دستیابی به اهداف خود می شود، نبودن بهره وری نیروی انسانی است [۱۲]. در بین عوامل متعدد اثر گذار بر بهره وری، دو گروه نقش اصلی دارند:

۱-۱- عوامل تاثیر گذار

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

۱-۱-۲- ماشین آلات و تجهیزات: ماشین آلات و تجهیزات با رعایت موارد زیر می تواند نقش اصلی را در برنامه افزایش بهره وری داشته باشد.

- تعمیرات 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 الات و تجهیزات

۱-۱-۳- 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 کهنگی و فرسودگی است.

۱-۱-۴- 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.

۱-۱-۲- 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.

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

۱-۱-۲-۲- سازمان ها و سیستمها: 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.

۱-۱-۲-۳- 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.

۱-۱-۲-۴- روش های مدیریت: مدیریت مسئولیت ادغام و استفاده موثر از تمامی منابع سازمان تحت کنترل خویش است. یکی از نظریه ها متکی 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 گذارند. در بلند مدت این تاثیر گذاری دو طرفه است. همانطور که تغییرات ساختاری بر بهره وری تاثیر می گذارد، تغییرات بهره وری نیز موجب تعدیل 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 :

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

۱-۲-۳- گروه سوم : دولت و زیر بنا :

سیاستها، استراتژیها و برنامه های دولت از راههای زیر اثر 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
- اجبار 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 قابل 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 شرکت ها 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 می تواند 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.

۱-۲- پژوهش داخلی :

بهنمون و بحری ثالث [۱۴] در پژوهشی تاثیر پاداش هیئت مدیره بر بهره وری نیروی کار در شرکت های 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. یافته های 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 شرکت های خصوص نسبت به شرکت های 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 شرکت های دولتی از طریق بورس، طی سالهای ۱۳۷۳ الی ۱۳۹۰ باعث افزایش بهره وری کل شرکت ها 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 بدنبال نداشته است.

نتایج پژوهش جعفری و همتی [۱۶] با عنوان تاثیر نوع صنعت بر روی روابط حاکمیت شرکتی و بهره وری شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران نشان داد که طی سال های 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 شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار طی یک دوره ۶ ساله بین سال های ۱۳۸۷ الی ۱۳۹۲ به این نتیجه رسیده است که بین مولفه های 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 داده ها و آزمون فرضیه ها از روش های آماری مبتنی بر رگرسیون چند متغیره و آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل های مربوطه استفاده گردید.

اعتمادی و همکاران [۱۸] در مطالعه ای، تاثیر بهره وری نیروی انسانی بر بازده سهام شرکت های 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 شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران بوده است. همچنین از این بابت بین شرکت های کاربر و سرمایه بر تفاوتی مشاهده نگردیده است.

در پژوهشی دیگر، اعتمادی و همکاران [۱۹] بهره‌وری 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 بهره‌وری نیروی انسانی و ارزش بازار شرکت در بورس اوراق بهادار تهران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین تاثیر متغیر تعدیل 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 بهره‌وری 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 بهره‌وری نیروی کار از طریق کاهش گزینش نادرست دارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که در شرکت های غیر خانوادگی انگیزه پاداش تاثیر بیشتری بر بهره‌وری 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 بهره‌وری نیروی انسانی را بررسی نمود. نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه انسانی نقش مهمی در بهره‌وری دارد. اندازه شرکت بر ارزش بازار تاثیر می‌گذارد 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 عمده ی 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 بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران تاثیر دارد.

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

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

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

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

فرضیه فرعی پنجم : مقطع تحصیلی دکترای مالی اعضای هیئت مدیره بر بهره‌وری 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 اندازه گیری متغیرهای تحقیق

نوع متغیر	نام متغیر	نماد	تعریف	جایگاه متغیر (نحوه اندازه گیری)	منبع
مستقل	استقلال هیئت مدیره	OUT	نسبت اعضای غیر موظف به کل اعضای هیئت مدیره	یادداشتهای توضیحی صورتهای مالی و گزارش هیئت مدیره به مجمع	مولر و همکاران (۲۰۰۸)
مستقل	دوگانگی مدیر عامل	Dual	جدا بودن رئیس هیئت مدیره و مدیر عامل (در صورت جدا بودن عدد یک و در غیر اینصورت عدد صفر)	یادداشت های توضیحی صورتهای مالی و گزارش هیئت مدیره به مجمع	بای و همکاران (۲۰۰۴)
مستقل	اندازه هیئت مدیره	NBOD	تعداد اعضای هیئت مدیره شامل موظف و غیر موظف	یادداشت های توضیحی صورتهای مالی و گزارش هیئت مدیره به مجمع	هرمالین و ویسبک (۲۰۰۳)
مستقل	دانش مالی اعضای هیئت مدیره	EX	حضور فارغ التحصیل رشته حسابداری یا حسابداری 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)
مستقل	مقطع تحصیلی دکترای مالی اعضای هیئت مدیره	EDU	حضور فارغ التحصیل مقطع دکتری رشته حسابداری یا حسابداری 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)
وابسته	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	کریمزمان و همکاران (۲۰۱۷)

۴- جامعه آماری و روش نمونه گیری :

جامعه آماری این پژوهش، شرکت های پذیرفته شده در بورس اوراق بهادار تهران برای دوره زمانی ۱۳۹۰ الی ۱۳۹۴ می باشد. ابتدا باید بررسی شود که اطلاعات این شرکت ها تا چه حد در دسترس می باشد. پس از بررسی های بعمل آمده در مورد انتخاب نمونه، در بهترین شرایط برای یک دوره ۵ ساله (۱۳۹۴-۱۳۹۰)، 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 پژوهش های حسابداری و مدیریت مالی مرسوم است استفاده شده است. داده های این پژوهش مبتنی بر ارقام و اطلاعات صورت های مالی شرکت ها و گزارش هیئت مدیره به مجمع تهیه شده است. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات و داده ها از روش کتابخانه ای 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 شاخص هایی 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 فرضیه ها و در نهایت تجزیه و تحلیل داده ها 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 :

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

۵- یافته های پژوهش

۵-۱- 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 ۱۳۹۴ - ۱۳۹۰ نشان می دهد. اصلی ترین شاخص مرکزی، میانگین است که نشان دهنده نقطه تعادل و مرکز ثقل 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 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 اعضای هیئت مدیره	دوگانگی مدیر عامل
میانگین	۳,۵۱۹,۰۹۰	۰,۶۶۳۷۰۷	۵,۰۱۲۸۰۰	۰,۵۶۸۰۰۰	۰,۰۷۶۸۰۰	۰,۹۹۰۴۰۰
میانه	۳,۴۱۰,۳۲۳	۰,۶۰۰۰۰۰	۵,۰۰۰۰۰۰	۱,۰۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰۰	۱,۰۰۰۰۰۰
بیشینه	۵,۵۳۴۳۹۸	۱,۰۰۰۰۰۰	۷,۰۰۰۰۰۰	۱,۰۰۰۰۰۰	۱,۰۰۰۰۰۰	۱,۰۰۰۰۰۰
کمینه	۲,۴۳۱۱۶۶	۰,۰۰۰۰۰۰	۳,۰۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰۰
انحراف معیار	۰,۵۳۳۸۳۹	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	۳,۲۳۴۶۹۶	۱,۰۷۵۳۷۸	۵,۱۰۴۰۰۲	۲,۱۷۲۶۴
جارك برا	۲۳۴,۷۲۴۷	۷۷,۳۶۴۷۲	۲۴۱۳۴,۶۲	۱۰۴,۳۱۴۶	۲۷۶۲,۷۹۳	۲۶۶۶۸,۷
احتمال	۰,۰۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰۰	۰,۰۰۰۰۰۰
جمع	۲۱۹۹,۴۳۱	۴۱۴,۸۱۶۷	۳۱۳۳,۰۰۰۰	۳۵۵,۰۰۰۰	۴۸,۰۰۰۰۰	۶۱۹,۰۰۰۰
مربع انحراف معیار	۱۷۷,۸۲۹۹	۳۱,۹۲۸۱۸	۶۹,۸۹۷۶۰	۱۵۳,۳۶۰۰	۴۴,۳۱۳۶۰	۵,۹۴۲۴۰۰
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 بهره‌وری نیروی انسانی حکایت از رابطه مثبت و معنادار استقلال هیئت مدیره، دانش مالی اعضای هیئت مدیره و مقطع تحصیلی دکترا مالی با بهره‌وری نیروی انسانی و رابطه معکوس دوگانگی مدیر عامل و اندازه هیئت مدیره با بهره‌وری نیروی انسانی دارد. همبستگی مثبت بین استقلال هیئت مدیره و دانش مالی اعضای هیئت مدیره و مقطع تحصیلی دکترا مالی اعضای هیئت مدیره می‌تواند بیانگر تاثیر مثبت این مولفه‌ها بر بهره‌وری 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: بهره‌وری نیروی انسانی
				۱	۰,۱۴۷۹۰۱	متغیر ۲: استقلال هیئت مدیره
			۱	۰,۱۳۹۸۵۸	-۰,۰۲۲۱۲۹	متغیر ۳: اندازه هیئت مدیره
		۱	۰,۰۱۴۰۶۳	۰,۱۲۵۷۷۱	۰,۱۴۵۶۸۹	متغیر ۴: دانش مالی اعضای هیئت مدیره
	۱	۰,۲۲۷۲۷۵	-۰,۰۴۶۹۷۶	۰,۰۰۳۷۷۷	۰,۰۹۱۰۵۹	متغیر ۵: مقطع تحصیلی دکترا مالی اعضای هیئت مدیره
۱	۰,۰۲۸۳۹۶	۰,۰۷۹۷۶۶	۰,۰۱۹۰۲	-۰,۰۲۵۴۸۹	-۰,۱۳۰۰۲۴	متغیر ۶: دوگانگی مدیر عامل

جدول شماره ۴: آزمون فرضیه‌های پژوهش

سطح معنی داری	آماره T	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	متغیر مستقل
۰,۰۰۰۹	۳,۳۲۵۲۴۱	۰,۹۳۳۶۵۴	۰,۳۱۱۴۲۲	استقلال هیئت مدیره
۰,۵۲۰۴	-۰,۶۴۳۰۹۴	۰,۰۶۳۱۵۱	-۰,۴۰۶۱۲	اندازه هیئت مدیره
۰,۰۰۲۰	۳,۱۰۶۰۲۸	۰,۰۴۳۵۴۲	۰,۱۳۵۲۴۲	دانش مالی اعضای هیئت مدیره
۰,۰۰۶۷	۱,۶۱۵۴۱۵	۰,۰۸۰۲۰۹	۰,۱۲۹۵۷۱	مقطع تحصیلی دکترا مالی
۰,۰۰۰۶	-۳,۴۵۷۷۱۳	۰,۲۱۵۰۳۹	-۰,۷۴۳۵۴۴	دوگانگی مدیر عامل
آمار وزنی				
۳,۵۱۹۰۹۰	میانگین متغیر وابسته	۰,۰۶۱۹۴۰	ضریب تعیین	
۰,۵۳۳۸۳۹	انحراف معیار متغیر وابسته	۰,۰۵۴۳۶۳	ضریب تعیین تعدیل شده	
۱,۵۳۶۲۱۱	آماره آکائیک	۰,۵۱۹۱۲۵	انحراف از رگرسیون	
۱,۵۷۸۸۱۴	معیار شوارتز	۱۶۶,۸۱۵۱	مجموع به توان دو	
۱,۵۵۲۷۶۵	آزمون هانان کوئین	-۴۷۴,۰۶۶۱	آزمون لایک هود	
		۸,۱۷۴۵۳۹	آزمون F	
		۰,۰۰۰۰۰۰	سطح معنی داری F	

همانطور که در جدول فوق ملاحظه می‌گردد مقدار ضریب تعیین برابر با ۰,۰۶۱۹۴۰ بدست آمده که مقدار نا مناسبی است. همینطور مقدار آماره دوربین واتسون برابر با ۱,۹ است که نشان دهنده عدم خودهمبستگی در اجزای خطا یا اخلاص در مدل می‌باشد.

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

تاثیر ندارد. در نتیجه فرضیه فرعی دوم رد می شود. مولفه سوم دانش 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 ی هیئت مدیره است و به سایر عوامل نظیر شیوه مدیریت و عملکرد آنها در طراحی سازمانی و تشکیلاتی، سیاست های نیروی انسانی و غیره توجه نمی شود.

تاثیر 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 (۵) ماده (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 می شوند و باعث افزایش تواناییهای فکری، تجربه، قضاوت درست و یکپارچگی هیئت مدیره می گردند.

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
- ۵- صباحی، احمد، دهقان شبانی، زهرا، شهنازی، روح ا...، (۱۳۸۹). تاثیر بهره وری نیروی کار بر توزیع درآمد (مطالعه موردی در کشورهای منتخب). مجله دانش و توسعه (علمی- پژوهشی)، سال هجدهم، شماره ۳۱
- ۷- نصرپور، حمید، (۱۳۸۲). ضرورت توجه به بهره وری منابع انسانی و عوامل موثر بر آن، تعاون، شماره ۱۴۱، ۲۳-۲۵
- ۸- 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
- ۹- ابطحی، سید حسن، صلواتی، عادل، (۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان. تهران، پیوند نو، ۸۹-۵۴
- ۱۳- خاکی، غلامرضا، (۱۳۷۶). آشنایی با مدیریت بهره وری. انتشارات کانون فرهنگی انتشاراتی سایه نما
- ۱۴- بهنمون، یعقوب، بحری ثالث، جمال، (۱۳۹۶). تاثیر پاداش هیئت مدیره بر بهره وری نیروی کار در شرکت های دولتی و غیر دولتی. پنجمین کنفرانس ملی حسابداری با موضوع حسابداری مدیریت رفتاری، تهران
- ۱۵- 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
- ۱۶- 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
- ۱۷- بحری کریم آباد، جعفر، (۱۳۹۴). ارتباط بین حاکمیت شرکتی با بهره وری نیروی انسانی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سبزه وار
- ۱۸- 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
- ۱۹- 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
- ۴- 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 ۶ No ۵, ۲۰۹-۲۱۹
- ۶- 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
- ۱۰- 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 Productivity: 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
- ۲۰-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 perfor mance in the case of Romanian public companies. Journal of Intellectual Capital ۱۵(۳): ۳۹۲-۴۱۰. Mueller, J., Ingley, 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.

