

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت - گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: منابع انسانی

عنوان:

"بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی در اداره کل نظارت بر

ذی‌حسابیهای وزارت امور اقتصادی و دارایی"

استاد راهنما:

دکتر حسن الماسی

استاد مشاور:

دکتر حسن گیوریان

پژوهشگر:

مجید عزتی

زمستان ۱۳۹۱

تقدیم به پدر و مادر عزیزم؛

که همواره حامی ام بوده اند و محبت‌ها

و دعای خیرشان همواره شامل حال من بوده است.

سپاسگزاری:

منت خدای را عزوجل که طاعتش موجب قربت است و به شکر اندرش مزید نعمت. هر نفسی که فرو می‌رود ممد حیات است و چون برمی‌آید مفرح ذات. پس در هر نفسی دو نعمت موجود است و بر هر نعمتی شکری واجب. باران رحمت بی‌نصیبش همه را رسیده و خوان نعمت بی‌دریغش همه جا کشیده.

اکنون که این پژوهش به انجام رسیده از باب حدیث "لَمْ يَشْكُرِ الْمَخْلُوقُ لَمْ يَشْكُرِ الْخَالِقُ"، بر خود لازم می‌دانم از استاد راهنمای بزرگوارم جناب آقای دکتر حسین الماسی که زحمت راهنمایی این پایان‌نامه را بر عهده گرفتند و با دقت و حوصله اینجانب را در تهیه و تدوین این پژوهش یاری کرده و افق‌های جدیدی در برابر دیدگانم گشودند، قدردانی کنم. همچنین تشکر خود را از استاد مشاور گرامی‌ام جناب آقای دکتر حسن گیوریان به پاس همراهی بی‌دریغ و هم‌فکری‌های سودمندشان در مشاوره پایان‌نامه، ابراز می‌دارم.

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب
دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره
دانشجویی
در رشته
که در تاریخ
از پایان نامه خود تحت عنوان :

با کسب نمره و درجه دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.
- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی :

تاریخ و امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ:

دانشجوی کارشناسی ارشد آقای/خانم

بحروف و با درجه

مورد تصویب قرار گرفت.

از پایان نامه خود دفاع نموده و با نمره

امضاء استاد راهنما:

بسمه تعالی

دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش‌نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی	کد واحد: ۱۰۱	کد شناسایی پایان‌نامه:
عنوان پایان‌نامه: بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی در اداره کل نظارت بر ذیحسابیهای وزارت امور اقتصادی و دارایی		
نام و نام خانوادگی دانشجو: مجید عزتی	تاریخ شروع پایان‌نامه:	تاریخ اتمام پایان‌نامه:
شماره دانشجویی: ۸۹۰۶۶۲۳۵۲۰۰		
رشته تحصیلی: مدیریت دولتی		
استاد / استادان راهنما: آقای دکتر حسن الماسی		
استاد/استادان مشاور: آقای دکتر حسن گیوریان		
آدرس و شماره تلفن: خیابان شریعتی، میثاق ۵، پلاک ۲۴		تلفن: ۰۹۳۷۱۵۷۷۶۰۵
<h4>چکیده</h4> <p>رسالت اصلی علم مدیریت، دستیابی به بهره‌وری بیشتر است و این امر همواره مورد توجه مدیران برای اداره و مهندسی مجدد سازمانها بوده است. نیروی انسانی سازمان، یکی از موارد اثرگذار بر بهره‌وری است که اهمیتی جداگانه و فراتر نسبت به سایر موارد موثر بر بهره‌وری دارد. تصویب قوانینی در برنامه‌های توسعه چهارم و پنجم، و قانون مدیریت خدمات کشوری گواه این مطلب است که دولت عزم جدی در افزایش بهره‌وری دارد. تحقیق حاضر تحت عنوان بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی در اداره کل نظارت بر ذیحسابیهای وزارت امور اقتصادی و دارایی در راستای تحقق قانون مذکور با تدوین فرضیاتی شامل وضوح نقش، سبک رهبری، ساختار سازمانی، انگیزه، شرایط محیطی و توانائی در اداره کل یادشده صورت گرفته است. روش بکار رفته در این تحقیق، توصیفی - پیمایشی است که از طریق بررسی‌های میدانی انجام شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه با مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت استفاده گردید که در این تحقیق ۱۳۰ نمونه از جامعه آماری انتخاب و پرسشنامه‌ها در بین آنها توزیع گردید. به منظور توصیف یافته‌ها، از جداول فراوانی و همچنین نمودارهای میله‌ای و دایره‌ای (کلوچ‌های) استفاده گردید. ضمن این که به منظور توصیف بهتر داده‌ها از شاخص مرکزی میانگین بهره‌رفته شد. به منظور مقایسه و اولویت‌بندی میزان تأثیر عوامل مختلف بر بهره‌وری نیروی انسانی، نیز از آزمون تحلیل واریانس فریدمن استفاده گردید. که در نهایت همه فرضیات ذکر شده تایید و عامل سبک رهبری در اولویت نخست قرار گرفت.</p> <p>واژگان کلیدی: بهره‌وری - سبک رهبری</p>		

مناسب است

تاریخ و امضاء:

مناسب نیست

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش‌نامه دانشگاه

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	مقدمه
۳	۱-۱- بیان مسئله
۵	۲-۱- هدفهای تحقیق
۵	۳-۱- اهمیت موضوع تحقیق و انگیزش انتخاب آن
۶	۴-۱- فرضیه های تحقیق
۷	۵-۱- چهارچوب نظری تحقیق
۸	۶-۱- مدل تحلیلی تحقیق
۱۰	۷-۱- تعاریف عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی
۱۱	۸-۱- روش تحقیق
۱۱	۹-۱- قلمرو تحقیق
۱۲	۱۰-۱- جامعه و حجم نمونه
۱۲	۱۱-۱- محدودیتها و مشکلات تحقیق

فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

۱۵	مقدمه
۱۶	۱-۲- بخش اول: تعاریف ، مفاهیم و اهمیت بهره وری
۱۶	۱-۱-۲- تعریف لغوی
۱۷	۲-۱-۲- مفاهیم و تعاریف تشریحی
۲۱	۳-۱-۲- چند برداشت نادرست از بهره وری:

- ۲۲-۱-۲-۴- مفاهیم کاربردی بهره‌وری ۲۲
- ۲۲-۱-۲-۵- ارزش و اهمیت بهره‌وری ۲۲
- ۲۴-۱-۲-۶- کارائی و اثربخشی ۲۴
- ۲۵-۱-۲-۷- چرخه مدیریت بهره‌وری ۲۵
- ۲۶-۲-۲- بخش دوم: سطوح و انواع بهره‌وری ۲۶
- ۲۶-۱-۲-۲- سطوح بهره‌وری ۲۶
- ۲۷-۲-۲-۲- انواع بهره‌وری ۲۷
- ۲۷-۱-۲-۲-۲- بهره‌وری جزئی ۲۷
- ۲۸-۲-۲-۲- بهره‌وری عامل کار ۲۸
- ۲۸-۳-۲-۲-۲- بهره‌وری کار (بهره‌وری نیروی انسانی) ۲۸
- ۲۹-۳-۲-۲- بخش سوم: عوامل موثر در افزایش سطح بهره‌وری ۲۹
- ۲۹-۱-۳-۲- بهبود کیفی نیروی انسانی ۲۹
- ۳۲-۲-۳-۲- اصلاح روابط مدیر و کارکنان و رهبری صحیح ۳۲
- ۳۲-۳-۳-۲- استفاده از نظرات و پیشنهادات کارکنان ۳۲
- ۳۲-۴-۳-۲- راه‌آورد های تکنولوژی ۳۲
- ۳۲-۵-۳-۲- افزایش سرمایه‌گذاری در تجهیزات و ماشین‌آلات ۳۲
- ۳۳-۶-۳-۲- صرفه‌جویی‌های ناشی از تولید به مقیاس وسیع ۳۳
- ۳۳-۴-۲- بخش چهارم: انواع مدل‌های عوامل موثر بر بهره‌وری ۳۳
- ۳۳-۱-۴-۲- مدل دایره‌ای عوامل موثر بر بهره‌وری سوترمایستر ۳۳
- ۳۳-۲-۴-۲- مدل میوری اینسورث و نیویل اسمیت ۳۳
- ۳۴-۳-۴-۲- مدل هرسی و گلداسمیت ۳۴
- ۳۵-۴-۴-۲- مدل کندریک ۳۵
- ۳۶-۵-۴-۲- مدل پروکوپنکو ۳۶
- ۳۶-۶-۴-۲- مدل سالتر ۳۶
- ۳۷-۵-۲- بخش پنجم: اندازه‌گیری بهره‌وری ۳۷

۳۸	۱-۵-۲ - مفهوم ارزش افزوده.....
۳۹	۲-۵-۲ - نسبت‌های بهره وری نیروی کار.....
۴۰	۱-۲-۵-۲ - بهره وری کارکنان.....
۴۰	۲-۲-۵-۲ - متوسط هزینه سرانه کارکنان.....
۴۱	۳-۲-۵-۲ - سهم نیروی کار(از ارزش افزوده).....
۴۱	۶-۲ - بخش ششم: رویکرد های بهبود بهره وری.....
۴۲	۱-۶-۲ - ساختار اساسی افزایش بهره وری.....
۴۲	۲-۶-۲ - برنامه های بهبود بهره وری.....
۴۴	۷-۲ - تعاریف متغیرها.....
۴۴	۱-۷-۲ - وضوح شغل(درجه روشن بودن وظایف و مسئولیت ها).....
۴۵	۲-۷-۲ - سبک رهبری.....
۴۵	۱-۲-۷-۲ - تعریف رهبری.....
۴۵	۲-۲-۷-۲ - سبک های رهبری :.....
۴۷	۳-۲-۷-۲ - زنجیره رفتار رهبری روش دموکراتیک:.....
۴۷	۴-۲-۷-۲ - مدل مشروط فیدلر :.....
۴۸	۵-۲-۷-۲ - مدل اوج عملکرد :.....
۴۸	۶-۲-۷-۲ - مدل از تصور تا نتیجه :.....
۴۹	۳-۷-۲ - ساختار سازمانی.....
۴۹	۱-۳-۷-۲ - تعریف ساختار.....
۴۹	۲-۳-۷-۲ - ویژگیهای ساختار.....
۵۲	۳-۳-۷-۲ - ساختار مکانیکی :.....
۵۲	۴-۷-۳-۲ - ساختار ارگانیکی :.....
۵۳	۵-۳-۷-۲ - ارتباط تمرکز، پیچیدگی و رسمیت :.....

- ۵۴.....انگیزه -۴-۷-۲
- ۵۵.....تعریف انگیزش -۱-۴-۷-۲
- ۵۷.....نظریه دو عاملی انگیزش- بهداشت-۲-۴-۷-۲
- ۵۷.....نظریه پرداخت دستمزد متغیر مبتنی بر عملکرد.....-۳-۴-۷-۲
- ۵۸.....محیط.....-۵-۷-۲
- ۵۸.....تعریف محیط.....-۱-۵-۷-۲
- ۵۹.....محیط عمومی در برابر محیط اختصاصی.....-۲-۵-۷-۲
- ۵۹.....محیط واقعی در برابر محیط ذهنی.....-۳-۵-۷-۲
- ۶۰.....عدم اطمینان محیطی.....-۴-۵-۷-۲
- ۶۰.....سنجش محیط.....-۵-۵-۷-۲
- ۶۱.....فن آوری و محیط.....-۶-۵-۷-۲
- ۶۳.....توانائی.....-۶-۷-۲
- ۶۳.....احساس خود- اثربخشی.....-۱-۶-۷-۲
- ۶۴.....سطح تحصیلات و سابقه خدمت.....-۲-۶-۷-۲
- ۶۵.....بخش هشتم: شرح اجمالی از وزارت امور اقتصادی و دارایی.....-۸-۲
- ۶۵.....تاریخچه وزارت امور اقتصادی و دارایی.....-۱-۸-۲
- ۶۶.....مکان وزارت امور اقتصادی و دارایی.....-۲-۸-۲
- ۶۶.....قانون تشکیل وزارت امور اقتصادی و دارایی (۱۳۵۳/۴/۲۴).....-۳-۸-۲
- ۶۸.....شرح اهداف و وظایف کلی وزارت امور اقتصادی و دارایی.....-۴-۸-۲
- ۶۸.....اهداف.....-۱-۴-۸-۲
- ۶۸.....وظایف.....-۲-۴-۸-۲
- ۶۹.....نمودار سازمانی وزارت امور اقتصادی و دارایی و جایگاه اداره کل نظارت بر ذیحسابیها.....-۵-۸-۲
- ۶۹.....چارت سازمانی وزارت امور اقتصادی و دارایی.....-۱-۵-۸-۲

- ۷۱-۲-۸-۵-۲ اداره کل نظارت بر ذیحسابیها.....
- ۷۳-۲-۹- بخش نهم: پیشینه تحقیق.....

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

- ۸۷- مقدمه.....
- ۸۷-۳-۱- روش تحقیق.....
- ۸۸-۳-۲- جامعه آماری.....
- ۸۸-۳-۳- حجم نمونه و روش اندازه گیری.....
- ۹۰-۳-۴- ابزار جمع آوری اطلاعات.....
- ۹۷-۳-۵- روایی پرسشنامه.....
- ۹۸-۳-۶- پایایی (قابلیت اعتماد ابزار).....
- ۱۰۰-۳-۷- روش تجزیه و تحلیل داده ها.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

- ۱۰۶- مقدمه.....
- ۱۰۷-۴-۱- توصیف مشخصات جمعیت شناختی پاسخگویان.....
- ۱۰۷-۴-۱-۱- جنسیت پاسخگویان.....
- ۱۰۸-۴-۱-۲- وضعیت تأهل پاسخگویان.....
- ۱۰۹-۴-۱-۳- میزان تحصیلات پاسخگویان.....
- ۱۱۰-۴-۱-۴- وضعیت سنی پاسخگویان.....
- ۱۱۰-۴-۱-۵- سابقه خدمت پاسخگویان.....
- ۱۱۲-۴-۲- بررسی فرضیه ها.....
- ۱۱۲-۴-۲-۱- بررسی میزان تأثیر وضوح نقش بر بهره‌وری نیروی انسانی.....
- ۱۱۲-۴-۲-۱-۱- توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص‌های مختلف وضوح نقش بر بهره‌وری نیروی انسانی.....

- ۲-۱-۲-۴ - بررسی فرضیه اول تحقیق..... ۱۱۵
- ۲-۲-۴ - بررسی میزان تأثیر سبک رهبری بر بهره‌وری نیروی انسانی..... ۱۱۸
- ۱-۲-۲-۴ - توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص‌های مختلف سبک رهبری بر بهره‌وری نیروی انسانی..... ۱۱۸
- ۲-۲-۲-۴ - بررسی فرضیه دوم تحقیق..... ۱۲۰
- ۳-۲-۴ - بررسی میزان تأثیر ساختار سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی..... ۱۲۲
- ۱-۳-۲-۴ - توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص‌های مختلف ساختار سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی..... ۱۲۲
- ۲-۳-۲-۴ - بررسی فرضیه سوم تحقیق..... ۱۲۵
- ۴-۲-۴ - بررسی میزان تأثیر انگیزه بر بهره‌وری نیروی انسانی..... ۱۲۷
- ۱-۴-۲-۴ - توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص‌های مختلف انگیزه بر بهره‌وری نیروی انسانی..... ۱۲۷
- ۲-۴-۲-۴ - بررسی فرضیه چهارم تحقیق..... ۱۳۰
- ۵-۲-۴ - بررسی میزان تأثیر شرایط محیطی بر بهره‌وری نیروی انسانی..... ۱۳۱
- ۱-۵-۲-۴ - توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص‌های مختلف شرایط محیطی بر بهره‌وری نیروی انسانی..... ۱۳۱
- ۲-۵-۲-۴ - بررسی فرضیه پنجم تحقیق..... ۱۳۴
- ۶-۲-۴ - بررسی میزان تأثیر توانایی بر بهره‌وری نیروی انسانی..... ۱۳۶
- ۱-۶-۲-۴ - توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص‌های مختلف توانایی بر بهره‌وری نیروی انسانی..... ۱۳۶
- ۲-۶-۲-۴ - بررسی فرضیه ششم تحقیق..... ۱۳۹
- ۳-۴ - مقایسه میزان تأثیر عوامل مختلف بر بهره‌وری نیروی انسانی..... ۱۴۰

- عوامل مختلف بر بهره‌وری نیروی انسانی ۱۴۱
- ۴-۴- بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق ۱۴۱

فصل پنجم: نتیجه‌گیری و پیشنهادات

- مقدمه ۳
- ۱-۵- یافته‌ها و نتایج حاصل از تحقیق ۱۴۵
- ۱-۱-۵- نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها ۱۴۵
- ۱-۱-۱-۵- تحلیل نتایج فرضیه اول ۱۴۵
- ۲-۱-۱-۵- تحلیل نتایج فرضیه دوم ۱۴۵
- ۳-۱-۱-۵- تحلیل نتایج فرضیه سوم ۱۴۶
- ۴-۱-۱-۵- تحلیل نتایج فرضیه چهارم ۱۴۷
- ۵-۱-۱-۵- تحلیل نتایج فرضیه پنجم ۱۴۷
- ۶-۱-۱-۵- تحلیل نتایج فرضیه ششم ۱۴۸
- ۲-۱-۵- یافته‌های کلی و نتایج حاصل از مبانی نظری تحقیق ۱۴۹
- ۲-۵- پیشنهادات ۱۵۱
- ۱-۲-۵- پیشنهادات با توجه به نتایج آزمون فرضیه‌ها ۱۵۱
- ۱-۱-۲-۵- پیشنهادات در خصوص بهبود سبک رهبری ۱۵۱
- ۲-۱-۲-۵- پیشنهادات در خصوص وضوح نقش ۱۵۲
- ۳-۱-۲-۵- پیشنهادات در خصوص ایجاد انگیزه در کارکنان ۱۵۳
- ۴-۱-۲-۵- پیشنهادات در خصوص ساختار سازمانی ۱۵۵
- ۵-۱-۲-۵- پیشنهادات در خصوص احساس توانایی در کارکنان ۱۵۶
- ۶-۱-۲-۵- پیشنهادات در خصوص محیط ۱۵۷
- ۲-۲-۵- پیشنهاد هایی برای محققین آینده ۱۵۷

۱۵۸	منابع و مأخذ
۱۵۹	منابع فارسی
۱۶۲	ضمائم و پیوست ها
۱۷۶	چکیده انگلیسی

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲ در برگیرنده چه هست ها؛ و چه نیست ها در خصوص بهره وری می باشد.....	۲۱
جدول ۱-۳ رابطه فرضیه ها با سوالات پرسشنامه.....	۹۱
جدول ۱-۴: توزیع پاسخگویان از نظر جنسیت.....	۱۰۷
جدول ۲-۴: توزیع پاسخگویان از نظر وضعیت تأهل.....	۱۰۸
جدول ۳-۴: توزیع پاسخگویان از نظر میزان تحصیلات.....	۱۰۹
جدول ۴-۴: توزیع پاسخگویان از نظر سن.....	۱۱۰
جدول ۵-۴: توزیع پاسخگویان از نظر سابقه خدمت.....	۱۱۱
جدول ۶-۴: توصیف توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص های مختلف وضح نقش بر بهره وری نیروی انسانی.....	۱۱۳
جدول ۷-۴: نتایج آزمون t یک نمونه ای جهت بررسی فرضیه اول تحقیق.....	۱۱۶
جدول ۸-۴: نتایج آزمون علامت جهت بررسی فرضیه اول تحقیق.....	۱۱۷
جدول ۹-۴: توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص های مختلف سبک رهبری بر بهره وری نیروی انسانی.....	۱۱۸
جدول ۱۰-۴: نتایج آزمون t یک نمونه ای جهت بررسی فرضیه دوم تحقیق.....	۱۲۰
جدول ۱۱-۴: نتایج آزمون علامت جهت بررسی فرضیه دوم تحقیق.....	۱۲۱
جدول ۱۲-۴: توصیف توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص های مختلف ساختار سازمانی بر بهره وری نیروی انسانی.....	۱۲۲
جدول ۱۳-۴: نتایج آزمون t یک نمونه ای جهت بررسی فرضیه سوم تحقیق.....	۱۲۵
جدول ۱۴-۴: نتایج آزمون علامت جهت بررسی فرضیه سوم تحقیق.....	۱۲۶

- جدول ۴-۱۵: توصیف توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص‌های مختلف انگیزه بر بهره‌وری نیروی انسانی.....۱۲۷
- جدول ۴-۱۶: نتایج آزمون t یک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه چهارم تحقیق.....۱۳۰
- جدول ۴-۱۷: نتایج آزمون علامت جهت بررسی فرضیه چهارم تحقیق.....۱۳۱
- جدول ۴-۱۸: توصیف توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص‌های مختلف شرایط محیطی بر بهره‌وری نیروی انسانی.....۱۳۲
- جدول ۴-۱۹: نتایج آزمون t یک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه پنجم تحقیق.....۱۳۵
- جدول ۴-۲۰: نتایج آزمون علامت جهت بررسی فرضیه پنجم تحقیق.....۱۳۶
- جدول ۴-۲۱: توصیف توصیف نظرات پاسخگویان در خصوص میزان تأثیر شاخص‌های مختلف توانایی بر بهره‌وری نیروی انسانی.....۱۳۷
- جدول ۴-۲۲: نتایج آزمون t یک نمونه‌ای جهت بررسی فرضیه ششم تحقیق.....۱۳۹
- جدول ۴-۲۳: نتایج آزمون علامت جهت بررسی فرضیه ششم تحقیق.....۱۴۰
- جدول ۴-۲۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس فریدمن جهت مقایسه میزان تأثیر عوامل مختلف بر بهره‌وری نیروی انسانی.....۱۴۱
- جدول ۴-۲۵: نتایج آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای مختلف تحقیق.....۱۴۲

فهرست شکل ها

صفحه

عنوان

شکل ۱-۲- تقسیم بندی انگیزش..... ۵۵

شکل ۲-۲- چارت سازمانی وزارت امور اقتصادی و دارائی..... ۷۰

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۰۷.....	نمودارهای ۱-۴ و ۲-۴: نمودارهای فراوانی و فراوانی نسبی توزیع پاسخگویان از نظر جنسیت.....
۱۰۸.....	نمودارهای ۳-۴ و ۴-۴: نمودارهای فراوانی و فراوانی نسبی توزیع پاسخگویان از نظر وضعیت تأهل.....
۱۰۹.....	نمودارهای ۴-۵ و ۶-۴: نمودارهای فراوانی و فراوانی نسبی توزیع پاسخگویان از نظر میزان تحصیلات.....
۱۱۱.....	نمودارهای ۴-۷ و ۸-۴: نمودارهای فراوانی و فراوانی نسبی توزیع پاسخگویان از نظر سن.....
۱۱۲.....	نمودارهای ۴-۹ و ۱۰-۴: نمودارهای فراوانی و فراوانی نسبی توزیع پاسخگویان از نظر سابقه خدمت.....
۱۴۱.....	نمودار ۴-۱۱: مقایسه میانگین میزان تأثیر.....

فصل اول:

کلیات تحقیق