

بررسی ارتباط مدل تعالی منابع انسانی با انگیزش شغلی پرسنل شرکت آلومینیوم پارس شهرک صنعتی کاوه

حمید کاکائی^{۱*}

فریبا قلی پور جمنانی^۲

علیرضا ترحمی^۳

عامر دهقان نجم آبادی^۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۰/۰۱/۳۱

چکیده

پژوهش حاضر که از نوع پژوهش‌های کمی محسوب می‌شود به بررسی ارتباط مدل تعالی منابع انسانی با انگیزش شغلی پرسنل می‌پردازد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۹۴ نفر از پرسنل شرکت آلومینیوم پارس مستقر در شهرک صنعتی کاوه است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران تعداد ۱۲۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد بود. برای دستیابی به نتایج فرضیه‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است که از طریق آزمون همبستگی پیرسون این امر انجام شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفته شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین مدل تعالی منابع انسانی با انگیزش شغلی پرسنل شرکت آلومینیوم پارس ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین مولفه‌های رهبری، مشارکت، تمرکز بر مشتری و مدیریت اطلاعات با انگیزش شغلی پرسنل شرکت نیز ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی

مدل تعالی منابع انسانی، انگیزش شغلی، مدل EFQM.

۱. کارشناسی ارشد اقتصاد، دانشکده اقتصاد و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، ایران. (نویسنده مسئول:

hamidkakaie306@yahoo.com).

۲. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قائم شهر، ایران.

info.gholipour94@gmail.com).

۳. کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران.

alirezatarahomi.usc@gmail.com).

۴. دکترای کارآفرینی، دانشگاه تهران، گروه کارآفرینی، تهران، ایران. amerdehghan@ut.ac.ir).

مقدمه

امروزه توجه به مباحث مرتبط با رفتار سازمانی در شرکت‌ها بیش از گذشته اهمیت چندانی یافته است. محققین و پژوهشگران مختلف بیان کرده‌اند که اگر کارمندی ناراضی بوده و از انگیزه بالایی برای انجام کارها برخوردار نباشد، هزینه زیادی را می‌تواند به شرکت وارد نماید. نبود انگیزه شغلی نه تنها منجر به آسیب‌های روحی و روانی شدید برای فرد می‌شود، بلکه باعث کاهش بهره‌وری و اثربخشی می‌شود و می‌تواند هزینه‌های غیرقابل پیش‌بینی شده‌ای را بر دوش سازمان‌ها بگذارد که جبران آن هزینه‌ها می‌تواند سنگین باشد (ال‌سودانی و ال‌موسوی^۱، ۲۰۲۰). به دلیل شدت رقابت در بین شرکت‌های تولیدی و با توجه به محدودیت‌های موجود کشور، شرکت‌هایی در چنین محیطی می‌توانند موفق شوند که نیروی انسانی با انگیزه‌تر و با مهارت داشته باشند و در جذب سرمایه برای سازمان خود نیز موفق‌تر عمل نمایند. نیروی انسانی با انگیزه در شرکت‌های تولیدی حرف اول را می‌زند و می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در راستای دستیابی به اهداف آن شرکت‌ها داشته باشند (رجبی، ۱۳۹۶).

عوامل مختلفی وجود دارد که بر انگیزش شغلی کارکنان تاثیر دارد. عوامل مختلف ساختاری، محیطی و اجتماعی و اقتصادی وجود دارند که برخی از آن‌ها تحت کنترل سازمان می‌باشند. از مهمترین عامل سازمانی که تاثیر بسزایی در افزایش انگیزه شغلی و رضایتمندی شغلی کارکنان دارد می‌توان به مدل‌های تعالی منابع انسانی سازمانی اشاره کرد. مدل‌های تعالی منابع انسانی با این هدف ایجاد شده‌اند که به مهمترین دارایی سازمان یا همان سرمایه انسانی سازمان توجه ویژه‌ای برای رسیدن به انگیزه و عملکرد بالا داشته باشند (گومز لویز و همکاران^۲، ۲۰۱۹). یکی از مدل‌های تعالی مدل EFQM^۳ است که منجر به شناخت فرصت‌های بهبود بهره‌وری و بالا بردن انگیزش کارکنان می‌شود. این مدل به شرکت‌ها کمک می‌کند تا با مقایسه وضعیت موجود و مطلوب خود تفاوت‌ها را شناسایی کنند. همچنین پیاده‌سازی این مدل به سازمان‌ها کمک می‌کند تا سازمان‌ها با سرعت بیشتر و به نحو بهتری به چالش‌های محیطی پاسخ گویند و عملکرد بالاتری را شاهد باشند (فاریش و همکاران^۴، ۲۰۱۷).

پیاده‌سازی مدل تعالی منابع انسانی که شامل ویژگی‌های مختلفی از قبیل رهبری، مشارکت کارکنان، تمرکز مشتری و مدیریت اطلاعات است، مزایای زیادی برای سازمان دارد و می‌تواند تاثیر قابل توجهی بر رضایتمندی، انگیزش و وفاداری کارکنان سازمان داشته باشد. سازمان‌هایی که رویکرد مدیریت کیفیت تعالی سازمانی را بکار می‌گیرند می‌توانند مزیت رقابتی بالاتری نسبت به سازمان‌هایی که از این روش برخوردار نیستند، بدست بیاورند (ساویک و همکاران^۵، ۲۰۱۶).

از اینرو با توجه به اهمیت تحقیق و کمبود مطالعات در این زمینه به خصوص در شرکت‌های تولیدی آلومینیومی و صنایع فلزی، تحقیق حاضر شکل گرفته است و به دنبال پاسخگویی به این سوال هستیم که بین مدل تعالی منابع انسانی و انگیزش شغلی پرسنل شرکت آلومینیوم پارس شهرک صنعتی کاوه چه ارتباطی وجود دارد؟

ادبیات پژوهش

- مدل تعالی منابع انسانی

دلیل پیاده‌سازی و اجرای معیارهای مدل تعالی به خصوص معیار EFQM در سازمان‌ها این است که چارچوبی از خود ارزیابی را ارائه می‌دهد که به هر سازمان اجازه می‌دهد نقاط قوت خود و زمینه‌هایی که اصلاحات بیشتری را می‌توان در آنها انجام داد،

¹ AlSudany & Al-Musawi

² Gómez-López et al

³ European Foundation for Quality Management

⁴ Farish et al

⁵ Savić et al

تعیین کند. توصیه های مختلفی را می توان در ادبیات با در نظر گرفتن استفاده از معیارهای مدل تعالی برای شناسایی و حل مسائل مدیریتی پیدا کرد. تعالی منابع انسانی، چارچوبی از ارزش های محوری، معیارها و شاخص های برتر در تمامی ابعاد منابع انسانی یک سازمان است که به سازمان کمک می کند تا با ارزیابی مستمر فعالیت ها، رویه ها، فرآیندها و نتایج منابع انسانی، نقاط قوت و فرصت های بهبود خود را شناسایی کرده و برای بهبود آن ها برنامه ریزی نمایند (ساویک و همکاران، ۲۰۱۶). بنابراین تعالی منابع انسانی چارچوب بسیار موثری است که می تواند سازمان ها را در حوزه منابع انسانی به سوی تعالی رهنمون سازد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۵).

این مدل نشان دهنده مزیت های پایداری است که یک سازمان متعالی باید به آن ها دست یابد. بنا بر نظر مدیریت کیفیت اروپا (۲۰۰۶)، کار طراحی این مدل به صورت جدی از سال ۱۹۸۸ میلادی آغاز شد و مدل تعالی در سال ۱۹۹۱ معرفی گردید. مدل EFQM رویکرد فرآیند مدیریت کیفیت بر توسعه سیستم بهبود کیفیت مستمر به منظور به دست آوردن عملکرد بهتر عملیاتی و وفاداری بیشتر کارکنان دلالت دارد (بشیرخداپرستی و همکاران، ۱۳۹۵).

از دیدگاه ساویک و همکارانش (۲۰۱۶)، مولفه های مدل تعالی منابع انسانی در چهار بعد رهبری (تعهد مدیریت عالی برای دستیابی به اهداف کیفی به شکل واضح و ملموس)، مشارکت (به منظور درگیر کردن کارکنان برای انجام حل مسائل و چالش های سازمانی است)، تمرکز بر مشتری (مهمترین عامل مدل است و شامل همکاری با مشتریان و عرضه کنندگان با ایجاد یک زنجیره عرضه منحصر به فرد منظور تغییر روابط تجاری است) و مدیریت اطلاعات (اشاره به جذب اطلاعات جدید و دسته بندی و انتشار منسجم اطلاعات به کل سطوح سازمانی دارد) مطرح شده است.

- انگیزش شغلی

انگیزش شغلی، از مباحث جدیدی است که در عصر ارتباطات و تکنولوژی به منظور بهسازی محیط سازمان و افزایش کارایی و بهره وری مورد توجه صاحب نظران مدیریت واقع گردیده است. انگیزش شغلی اشاره به شناخت و پاسخ به چراهای رفتار دارد (داوودی و همکاران، ۱۳۹۱). انگیزش شغلی به صورت یک فشار روانی در درون شخص که جهت دهی به رفتار شخص در سازمان، سطح تلاش و سطح پایداری او در مقابل موانع را مشخص می کند، تعریف شده است. از جدیدترین نظریه های انگیزش شغلی، نظریه هاکنم و اولدهام^۱ است که بر جنبه های درونی شغل تاکید می کند و معتقد است در صورتی کارکنان از کارشان راضی خواهند بود که به نظر آن ها شغل شان مهم باشد. این هدف موقعی قابل حصول است که بر پنج ویژگی خاص شغل یعنی تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال، و بازخورد در موقع طراحی شغل تاکید شود (آجیل چی و همکاران، ۱۳۹۳). تحقیقات مختلفی تاکنون به بررسی ارتباط مدل تعالی منابع انسانی بر انگیزش شغلی پرسنل پرداخته اند که به برخی از آن ها در ادامه اشاره شده است.

پاراگونزالز و همکاران^۲ (۲۰۲۱)، تاثیر مدل تعالی منابع انسانی با رویکرد مدیریت کیفیت اروپا را بر یادگیری و نوآوری سازمانی مورد بررسی قرار داده اند و نتیجه گرفتند که مدل تعالی منابع انسانی در سازمان منجر به یادگیری و نوآوری بیشتر شده که این باعث افزایش رضایت و انگیزش کارکنان می شود.

^۱ Oldham & Hackman

^۲ Para-González et al

ناچوکو و همکاران^۱ (۲۰۱۷)، ارزیابی تجربی بانک‌های کشور نیجریه با رویکرد مدل تعالی سازمانی EFQM را مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفتند که ارزیابی مدل تعالی سازمانی با رویکرد EFQM منجر به رضایت بیشتر کارکنان در بانک‌ها می‌گردد. آیسلاام و همکاران^۲ (۲۰۱۷)، تأثیر مدل تعالی مدیریت کیفیت و رضایتمندی شغلی در بین کارکنان بانک‌های بنگلادشی را انجام داده و نتیجه گرفتند که با به‌کارگیری رویکرد مدل تعالی سازمانی می‌توان زمینه را برای افزایش رضایت و انگیزش بیشتر کارکنان فراهم آورد.

ساویک و همکاران (۲۰۱۶)، تأثیر معیارهای EFQM بر روی رضایتمندی کارکنان و وفاداری آنها در بخش بانکداری در کشور صربستان را بررسی کرده و نتیجه گرفتند که معیارهای مدل تعالی بر روی رضایت و وفاداری کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارند.

نخعی و همکاران (۱۳۹۵)، تأثیر تعالی سازمانی در ایجاد انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان را بررسی کرده و نتیجه گرفتند که به کارگیری مدل‌های تعالی سازمانی، می‌تواند منجر به افزایش انگیزش و تعهد شغلی کارکنان شود.

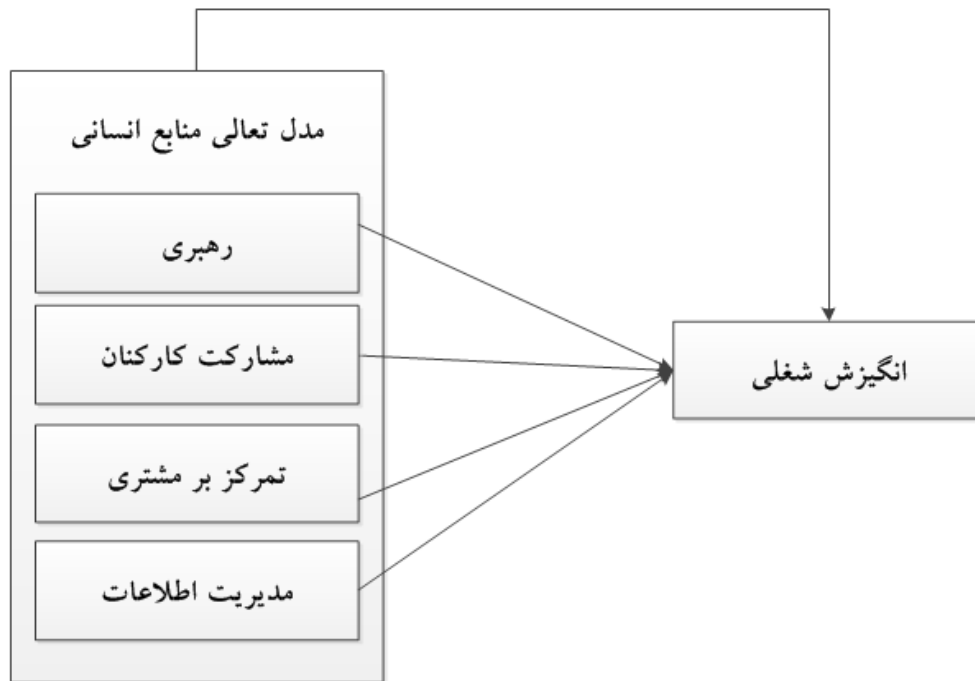
سعیدی‌پور و همکاران (۱۳۹۵)، ارزیابی عملکرد کارکنان و اعضای هیات علمی بر انگیزش شغلی آنان با استفاده از مدل تعالی سازمانی را بررسی کرده و نتیجه گرفتند که عملکرد کارکنان در هر یک از حوزه‌های مدل تعالی سازمانی بر انگیزش شغلی آنها تأثیر دارد.

میرکمالی و همکاران (۱۳۹۵)، تبیین نقش راهبردهای تعالی منابع انسانی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت خودروسازی سایپا را بررسی کرده و نتیجه گرفتند که راهبردهای تعالی منابع انسانی دارای تأثیر مثبتی بر افزایش تعهد و انگیزه سازمانی کارکنان می‌باشد.

با توجه به مبانی نظری و تجربی فوق، این پژوهش درصدد است به بررسی ارتباط مدل تعالی منابع انسانی بر انگیزش شغلی پرسنل بپردازد. از اینرو چارچوب نظری پژوهش به شرح شکل زیر است:

¹ Nwachukwu et al

² Islam et al



شکل ۱: چارچوب پژوهش

مبتهی بر ادبیات و چارچوب مطرح شده، فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

- ۱- بین مدل تعالی منابع انسانی با انگیزش شغلی پرسنل شرکت آلومینیوم پارس شهرک صنعتی کاوه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۲- بین رهبری با انگیزش شغلی پرسنل شرکت آلومینیوم پارس شهرک صنعتی کاوه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۳- بین مشارکت کارکنان با انگیزش شغلی پرسنل شرکت آلومینیوم پارس شهرک صنعتی کاوه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۴- بین تمرکز بر مشتری با انگیزش شغلی پرسنل شرکت آلومینیوم پارس شهرک صنعتی کاوه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۵- بین مدیریت اطلاعات با انگیزش شغلی پرسنل شرکت آلومینیوم پارس شهرک صنعتی کاوه ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین مدل تعالی منابع انسانی با انگیزش شغلی پرسنل شرکت آلومینیوم پارس شهرک صنعتی کاوه انجام شد. پژوهش از حیث هدف کاربردی است که با روش توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۹۴ نفر از پرسنل شرکت آلومینیوم پارس مستقر در شهرک صنعتی کاوه بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و فرمول کوکران تعداد ۱۲۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر پرسشنامه‌های استاندارد بوده است. برای سنجش مدل تعالی منابع انسانی از پرسشنامه استاندارد ساویک و همکاران (۲۰۱۶) استفاده شده است و برای سنجش انگیزش شغلی از پرسشنامه استاندارد داوودی و همکاران (۱۳۹۱)، استفاده شده است که در جدول زیر این ابزار تشریح شده است:

جدول (۱): تشریح ابزار پژوهش

ابعاد	مولفه‌ها	تعداد سوالات
مدل تعالی منابع انسانی	رهبری	۴ سوال
	مشارکت کارکنان	۵ سوال
	تمرکز بر مشتری	۵ سوال
	مدیریت اطلاعات	۳ سوال
انگیزش شغلی	-	۶ سوال

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از روایی محتوا استفاده شد و پایایی از طریق روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه مدل تعالی منابع انسانی ۷۳٪ و برای پرسشنامه انگیزش شغلی ۷۹٪ محاسبه گردید.

شیوه تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS صورت گرفت و از آزمون آماری همبستگی پیرسون برای دستیابی به نتایج فرضیه‌ها استفاده شد.

نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با فرضیه اول یعنی ارتباط بین مدل تعالی منابع انسانی و انگیزش شغلی در جدول (۲) نشان داده شده است:

جدول (۲): همبستگی بین مدل تعالی منابع انسانی و انگیزش شغلی

سطح معنی‌داری	میزان همبستگی	میانگین	
۰/۰۰۰	۰/۷۷	۳,۶۲۱۴	مدل تعالی منابع انسانی
		۳,۳۶۷۴	انگیزش شغلی

نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین مدل تعالی منابع انسانی و انگیزش شغلی با ضریب $r = 0.77$ در سطح اطمینان $P < 0.01$ رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با فرضیه دوم یعنی ارتباط بین رهبری و انگیزش شغلی در جدول (۳) نشان داده شده است:

جدول (۳): همبستگی بین مدل رهبری و انگیزش شغلی

سطح معنی‌داری	میزان همبستگی	میانگین	
۰/۰۰۰	۰/۴۳	۳,۵۱۴۲	رهبری
		۳,۳۰۲۲	انگیزش شغلی

نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین رهبری و انگیزش شغلی با ضریب $r=0/43$ در سطح اطمینان $P<0/01$ رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پرسون در رابطه با فرضیه سوم یعنی ارتباط بین مشارکت کارکنان و انگیزش شغلی در جدول (۴) نشان داده شده است:

جدول (۴): همبستگی بین مدل مشارکت کارکنان و انگیزش شغلی

سطح معنی‌داری	میزان همبستگی	میانگین	
۰/۰۰۰	۰/۱۹	۳,۲۱۴۷	مشارکت کارکنان
		۳,۲۲۳۵	انگیزش شغلی

نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین مشارکت کارکنان و انگیزش شغلی با ضریب $r=0/19$ در سطح اطمینان $P<0/01$ رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پرسون در رابطه با فرضیه چهارم یعنی ارتباط بین تمرکز بر مشتری و انگیزش شغلی در جدول (۵) نشان داده شده است:

جدول (۵): همبستگی بین تمرکز بر مشتری و انگیزش شغلی

سطح معنی‌داری	میزان همبستگی	میانگین	
۰/۰۰۰	۰/۳۲	۳,۸۴۱۲	تمرکز بر مشتری
		۳,۶۵۴۱	انگیزش شغلی

نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین تمرکز بر مشتری و انگیزش شغلی با ضریب $r=0/32$ در سطح اطمینان $P<0/01$ رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج به دست آمده از ضریب همبستگی پرسون در رابطه با فرضیه پنجم یعنی ارتباط بین مدیریت اطلاعات و انگیزش شغلی در جدول (۶) نشان داده شده است:

جدول (۶): همبستگی بین مدیریت اطلاعات و انگیزش شغلی

سطح معنی‌داری	میزان همبستگی	میانگین	
۰/۰۰۰	۰/۲۷	۳,۵۴۲۹	مدیریت اطلاعات
		۳,۲۴۵۷	انگیزش شغلی

نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که بین مدیریت اطلاعات و انگیزش شغلی با ضریب $r = 0.27$ در سطح اطمینان $P < 0.01$ رابطه معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین مدل تعالی منابع انسانی با انگیزش شغلی پرسنل شرکت آلومینیوم پارس شهرک صنعتی کاوه بود. نتایج به دست آمده از فرضیه‌های تحقیق حاکی از ارتباط مثبت و معنادار بین مدل تعالی منابع انسانی با انگیزش شغلی پرسنل شرکت آلومینیوم پارس شهرک صنعتی کاوه دارد. همچنین این نتیجه حاصل شد که مولفه‌ها و معیارهای مدل تعالی منابع انسانی شامل رهبری، مدیریت اطلاعات، مشارکت کارکنان و تمرکز بر مشتری نیز در ارتباط مثبتی با انگیزش شغلی پرسنل می‌باشند. می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که پیاده‌سازی مدل‌های تعالی منابع انسانی همانگونه که تحقیقات مختلفی مانند پاراگونزالز و همکاران (۲۰۲۱)، ناچوکو و همکاران (۲۰۱۷) و نخعی و همکاران (۱۳۹۵) به آن اشاره کرده‌اند، در سازمان منفعت زیادی را به همراه خواهد داشت. مدیران شرکت‌ها می‌توانند از طریق اجرای این مدل، به ارزیابی مستمر فعالیت‌ها، رویه‌ها، فرآیندها و نتایج منابع انسانی‌شان پرداخته و نقاط قوت و حوزه‌های بهبود خود را شناسایی کرده و برای بهبود آن‌ها، برنامه‌ریزی نمایند. آن‌ها همچنین با اجرای مدل می‌توانند در به کارگیری معیارهای مختلف برای افزایش سهم منابع انسانی در تحقق اهداف و استراتژی‌های کسب و کار و به کارگیری شاخص‌های عملکردی مختلف برای نشان دادن سهم منابع انسانی در عملکرد سازمانی و افزایش انگیزه پرسنل نقش مهمی داشته باشند.

در نهایت با استفاده از نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد تا مدیران شرکت با تدوین رویکردهای مناسب، کارکنان را در استقرار و اجرای استراتژی تعالی منابع انسانی توانمند سازند. پیشنهاد می‌گردد تا فرآیندهای اجرای مدل تعالی منابع انسانی در اختیار همه کارکنان قرار گرفته تا آن‌ها بتوانند با این فرآیندها آشنا شده و مسیر پیشرفت خود را مشاهده نمایند. در نهایت پیشنهاد می‌گردد تا مدیران شرکت با استفاده از برنامه‌های مرتبط با چارچوب مدل تعالی، برنامه‌ها و اقدامات انگیزشی و روحیه‌بخش را پیاده‌سازی نمایند تا انگیزش شغلی کارکنان افزایش یافته و با انرژی بیشتر و روحیه بالاتری بر سر کار حضور یابند.

منابع

۱. آجیل‌چی، بیتا؛ ذوقی، لیلا؛ ربیعی‌رودسری، شهربانو (۱۳۹۳). رابطه انگیزش شغلی و رضایت شغلی با تعهد سازمانی در کارکنان ناجا، مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی، سال هفتم، شماره یک، صص: ۱۷-۱.
۲. بشیرخداپرستی، رامین؛ هدایت‌زاده، سیدحسام‌الدین؛ پای‌برسنگ، بهمن (۱۳۹۵). رابطه علی معیارهای مدیریت کیفیت اروپا با رضایت شغلی و وفاداری سازمانی، مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، دوره ۲، صص: ۸۵-۹۶.
۳. داوودی، حسین؛ بهاری، فرشاد؛ میرزاجانی، سیدمرتضی (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره چهارم، شماره ۱۳، صص: ۱۳۹-۱۲۷.
۴. رجبی، معصومه (۱۳۹۶). بررسی تاثیر ساختار سازمانی بر توانمندسازی کارکنان ادارات مرکزی بانک مسکن، سایت رسمی شرکت تامین نیروی انسانی و خدمات پشتیبانی بانک مسکن.
۵. سعیدی‌پور، بهمن؛ اکبری، پیمان؛ جلیلیان، کیومرث (۱۳۹۵). تحلیل نقش ارزیابی عملکرد کارکنان و اعضای هیات علمی بر انگیزش شغلی، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، دوره دوم، شماره ۳، صص: ۱۶۲-۱۵۴.

۶. میرکمالی، سیدمحمد؛ خباره، کبری؛ مزاری، ابراهیم (۱۳۹۵). تبیین نقش راهبردهای تعالی منابع انسانی بر تعهد سازمانی کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان شرکت خودروسازی سایپا)، مدیریت بهره‌وری، سال نهم، شماره ۳۶، صص: ۶۴-۳۷.
۷. نخعی، کریم؛ رعیت، فاطمه؛ قربانی، ربابه (۱۳۹۵). تاثیر تعالی سازمانی در ایجاد انگیزش و تعهد سازمانی کارکنان، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و علوم انسانی.
8. AlSudany, A. M. S., & Al-Musawi, Y. H. (2020). Evaluating The Performance Of Human Resources Using The European Excellence Model (Efqm 2013) And Its Impact On Intellectual Capital Investment/Field Study In The Iraqi Ministry Of Justice. *Journal of Critical Reviews*, 7(15), 5016-5024.
9. Farish, K. A., Anil, A. P., & Satish, K. P. (2017). Effect of TQM Practices on Financial Performance through Innovation Performance-In Indian Manufacturing Context, 4(7).
10. Gómez-López, R., Serrano-Bedia, A. M., & López-Fernández, M. C. (2019). An exploratory study of the results of the implementation of EFQM in private Spanish firms. *International Journal of Quality & Reliability Management*.
11. Islam, M. Z., Hasan, I., Hossain, M. M., & Low, K. C. P. (2017). Total quality management and job satisfaction among the bank employees. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 14(4), 347-365.
12. Nwachukwu, C., Chladkova, H., & Zufan, P. (2017). EMPIRICAL ASSESSMENT OF MICROFINANCE BANKS IN NIGERIA USING EFQM EXCELLENCE MODEL. *International Journal for Quality Research*, 11(2).
13. Para-González, L., Jiménez-Jiménez, D., & Martínez-Lorente, Á. R. (2021). Does EFQM enhance learning and innovation?. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-25.
14. Savić, M., Đorđević, P., Nikolić, Đ., Mihajlović, I., & Živković, Ž. (2014). Modeling the influence of EFQM criteria on employee's satisfaction and loyalty in transition economy: the study of banking sector in Serbia. *Serbian Journal of Management*, 9(1), 15-30.

Investigating the relationship between human resource excellence model and staff motivation Pars Aluminum Company, Kaveh Industrial Town

Hamid Kakaei * 1
Fariba Gholipour Jamnani 2
Alireza Tarahomi 3
Amer Dehghan Najmabadi 4

Date of Receipt: 2021/04/09 Date of Issue: 2021/04/20

Abstract

The present study, which is a quantitative research, examines the relationship between the model of human resource excellence and staff motivation. The statistical population of the study includes 194 personnel of Pars Aluminum Company located in Kaveh Industrial Town. Using simple random sampling method and Cochran's formula, 129 people were selected as the sample. Data collection tools included standard questionnaires. To achieve the results of the hypotheses, descriptive and inferential statistics have been used, which has been done through Pearson correlation test. Data analysis was performed using SPSS software. Data analysis showed that there is a positive and significant relationship between human resource excellence model and job motivation of Pars Aluminum personnel. The results also showed that there is a positive and significant relationship between the components of leadership, participation, customer focus and information management with job motivation of company personnel.

Keywords

Human Resource Excellence Model, Job Motivation, EFQM.

1. Master of Economics, Faculty of Economics and Accounting, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Iran. (Responsible author: hamidkakaei306@yahoo.com)
2. Master of Public Administration, Human Resources, Islamic Azad University, Ghaemshahr Branch, Iran. (info.gholipour94@gmail.com).
3. Master of Executive Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran. (alirezatarahomi.usc@gmail.com).
4. PhD in Entrepreneurship, University of Tehran, Department of Entrepreneurship, Tehran, Iran. (amerdehghan@ut.ac.ir).