

الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی و با رویکرد سازمان های یادگیرنده در آموزش عالی کشور

محمدرضا غلام پور^۱

یحیی داداش کریمی^{۲*}

سلیمان ایران زاده^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی و با رویکرد سازمان های یادگیرنده در آموزش عالی کشور می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش های بنیادی-کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه خبرگان آموزش عالی کشور شامل اساتید رشته مدیریت بودند که به صورت هدفمند انتخاب شدند و با استفاده از روش تعداد سوالات در معادلات ساختاری ۲۸۰ نفر برای بخش کمی و ۱۷ نفر از خبرگان دانشگاهی برای بخش کیفی انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از روش تحلیل مضمون بوسیله مصاحبه استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی از روش مصاحبه و کدگذاری دستی استفاده شد و در بخش کمی از نرم افزار Smart PLS3.3 شامل آزمون های تحلیل عامل تاییدی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می دهد در بخش کیفی تعداد ۱۲ عامل در بعد فردی مورد شناسایی قرار گرفت که شامل: نگرش های فردی، هنجارها و ارزش ها، نگرش های حرفه ای، تقویت وجدان کاری، مسئولیت پذیری، یادگیری فردی، خلاقیت فردی، حسن تعهد، خودباوری، صداقت فردی، دانش کاری مربوط به شغل، و سطح تحصیلات می باشند. بعد از تحلیل عامل تاییدی و تایید روایی و پایایی سوالات تحقیق در بخش کمی الگو و سوالات تحقیق مورد تایید واقع شدند.

^۱ -دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران
mohammadreza.gholampour1365@gmail.com

^۲ -استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، بناب، ایران (نویسنده مسئول)
dadashkarimi_2006@yahoo.com

^۳ -استاد گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران iranazadeh@iaut.ac.ir

کلمات کلیدی: بهره‌وری منابع انسانی، سرمایه اجتماعی، سازمان‌های یادگیرنده، عوامل رفتار فردی، آموزش عالی کشور

Abstract

The purpose of the current research is to model the individual factors of human resource productivity with an emphasis on social capital with the approach of learning organizations in the country's higher education. The research is fundamental-applied in terms of purpose and a survey in terms of collecting information. The statistical population included all experts of higher education in the country, including management professors who were selected purposefully and using structural equations methodology, 280 people were selected for the quantitative part and 17 university experts for the qualitative part. Data collection used thematic analysis method through interviews. After confirmatory factor analysis validation, questionnaires were used for the quantitative research component. Data analysis in the qualitative section employed interview and manual coding methods, while the quantitative section utilized Smart PLS3.3 software with confirmatory factor analysis tests. Research results show that in the qualitative part, 12 factors were identified in the individual dimension: individual attitudes, norms and values, professional attitudes, strengthening work conscience, responsibility, individual learning, individual creativity, commitment, self-belief, individual honesty, job-related work knowledge, and education level. After confirmatory factor analysis and validation of research questions in the quantitative part, the pattern and research questions were confirmed.

key words: Human resources productivity, social capital, learning organizations, individual factors, higher education of the country

مقدمه

امروزه مدیریت منابع انسانی در پیشبرد فعالیت های سازمان نقش گسترده و حساسی ایفا می نماید. سرنوشت و کامیابی سازمان چنان با سرنوشت مدیریت منابع انسانی در هم آمیخته، که جایگاه این حوزه سازمان را ارتقا بخشیده است. همچنین موضوع دیگری که امروزه بسیاری از مدیران موثر در سازمان های موفق بدان توجه ویژه دارند، نیروی انسانی سازمان است. نیروی انسانی از جمله منابع سازمانی است که ضمن داشتن مزیت های رقابتی بسیار، سازمان نیز آن را به ماموریت و فلسفه وجودی خویش نزدیک می نماید. لذا سازمان ها باید فرهنگی را حاکم کنند که کارکنان در آن انگیزه و توانایی لازم را برای انجام فعالیت بیابند و با احساس تعلق نسبت به سازمان خود، بتوانند موجبات بهره وری هرچه بیشتر سازمان را فراهم آورند. (شرفی، ۱۴۰۲)

انسان ها با حضور در فعالیت های گروهی و سازمانی نقش عمده ای را به عنوان پایه اساسی توسعه سازمان ایفا می کنند. امروزه رشد و توسعه سازمانها در گرو بکارگیری مناسب منابع انسانی است. نظریه پردازان مدیریت، انسان را پدیده ای پیچیده و ابزاری قدرتمند برای تغییرات

سازمانی می دانند (چی^۱ و همکاران ، ۲۰۲۳). مدیریت منابع انسانی نقش کلیدی و تاثیرگذاری در بهره وری و توسعه کسب و کارهای نوپا ایفا می کند. این کسب و کارها به واسطه منابع محدود، شرایط پرتلاطم بازار و نیاز به نوآوری مستمر، بیش از سایر سازمان ها نیازمند بهره برداری بهینه از نیروی انسانی خود هستند. (واحدیان و عباسی ، ۱۴۰۴). از طرفی کارآمدی، اثر بخشی و بهره وری گوهر سازمانی است که می تواند پایداری و بقای سازمان ها را تضمین کند و راهکاری برای کسب مزیت رقابتی باشد. بهره وری مواد، انرژی، تجهیزات و امکانات مادی دارای ظرفیت و توان مشخص است که به سهم خود بایستی برای افزایش بهره وری در سازمان مورد توجه قرار گیرد؛ اما آنچه در سازمان منجر به بهره وری واقعی، مداوم و مستمر می گردد و حد مشخصی ندارد، بهره وری سرمایه انسانی می باشد. (الباری فایق سیابی و پوهنیار ، ۱۴۰۲).

در دنیای امروز توجه به عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره وری منابع انسانی اهمیت زیادی یافته است. نگرش ها، ارزش ها، دانش و مهارت های فردی، انگیزش و تعهد کارکنان نقش اساسی در سطح بهره وری آنها دارند. تحقیقات نشان می دهد کارکنانی که دارای نگرش مثبت نسبت به کار خود هستند، از مهارت های مناسب برخوردارند، به سازمان متعهد هستند، و دارای وجدان کاری بالا هستند، بهره وری بیشتری از خود نشان می دهند. بنابراین، شناسایی و الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره وری منابع انسانی و تلاش برای تقویت آنها می تواند نقش مهمی در افزایش بهره وری منابع انسانی داشته باشد (کرمی و همکاران ، ۱۴۰۱).

همچنین سرمایه اجتماعی، حلقه اتصال افراد در قالب نهادها، شبکه ها و تشکل ها است، مالکیت فردی ندارد و متعلق به تمامی اعضای گروه یا انجمن است و برخلاف سرمایه اقتصادی در صورت استفاده پایان نمی یابد (گلدرومن و همکاران ، ۲۰۱۶). سرمایه اجتماعی تقویت کننده همکاری، تعهد، تسهیم اطلاعات و اعتماد است. همچنین مشارکت حقیقی را در سازمان ارتقا می دهد که این خود منجر به موفقیت و اثربخشی بیشتر می شود. یکی از اثرات سرمایه ها، افزایش بهره وری نیروی انسانی سازمان ها است. بهره وری منابع انسانی دغدغه مهم سازمان های امروزی است؛ زیرا اساسی ترین محرک رسیدن به نتایج رضایت بخش و کسب مزیت رقابتی، به شمار می رود (حکیمی و همکاران ، ۱۴۰۱). سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره وری سرمایه انسانی و فیزیکی و

¹ Chi

راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می سازند. در تحقیقی، پورتز و سنسبرنر (۲۰۲۳)، دو شاخه اصلی را که از راه آن سرمایه اجتماعی، بهره وری نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می دهد، شناسایی کردند: اول آنکه، سرمایه اجتماعی، انتشار دانش و اطلاعات را در میان کارکنان موجب شده، دستیابی به هدفهای معینی را که در صورت عدم وجود آنها غیرقابل دسترس است، ممکن می سازد. دوم آنکه، تعاملات اجتماعی ممکن است بر انگیزش و تلاش های کارکنان تأثیر بگذارد (حکیمی و همکاران، ۱۴۰۱).

یک شاخص تخمینی مهم از کارآیی اقتصادی تولید، بهره وری نیروی کار است. توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه و یک شرکت خاص به رشد آن بستگی دارد. با در نظر گرفتن ماهیت محدود انواع منابع، تنها استفاده منطقی تر از آنها به جامعه و شرکت ها اجازه می دهد تا حجم تولید را افزایش دهند و هزینه تولید را کاهش دهند. سطح پایین بهره وری نیروی کار در بسیاری از شرکت ها نه تنها به دلیل وجود یک صندوق تولید قدیمی است بلکه تلفات مختلف تأثیر قابل توجهی بر پویایی و سطح نیروی کار دارد (بوگریوا^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). برای افزایش بهره وری کار، ارزیابی اهداف کاری ضروری است که شامل جنبه های کمیت، یعنی تعداد دستاوردها در حجم معینی از واحدها یا اندازه ها، کیفیت، یعنی دستاوردهای کیفی مطابق با استانداردهای از پیش تعیین شده، زمان، یعنی محدوده دستاوردها در دقیقه، ساعت، روز، هفته، ماه و سال و همچنین جنبه هزینه، یعنی مبلغ اسمی که باید خرج شود. (مایدین^۲ و همکاران، ۲۰۲۴).

بنابراین، هر سازمانی باید استراتژی های خاصی را برای توسعه منابع انسانی و دانش کارکنان، مطابق با قابلیت ها ومحدودیت های محیط داخلی و خارجی تدوین و اجرا کند. منابع انسانی در سازمان ها از جمله منابعی است که کمیاب بوده و به آسانی توسط سازمان های دیگر قابل تکثیر نیست. عملکرد و بازدهی سازمان ها بستگی به دارایی های مشهود و نامشهود آنها دارد و این دارایی ها معیار مناسبی برای ارزشگذاری آنها محسوب می شوند. منابع انسانی از جمله دارایی های نامشهود است و بدون شک بهره وری منابع انسانی در ایجاد ارزش سازمانی نقش به سزایی دارد. به

¹ Bogatyreva

² Maidin

همین دلیل، نیروی انسانی می تواند خلاقیت و پویایی ایجاد کند و از اینرو، منابع انسانی بنای اصلی فرآیند افزایش کارایی و اثربخشی و با ارزش ترین سرمایه و کلید اصلی رقابت قلمداد می شود (نوتانوبون^۱، ۲۰۲۱).

با توجه به مرور پیشینه، شکاف تحقیقاتی که مشاهده می شود این است که در خصوص عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی پیشینه جامعی مشاهده نگردید، خصوصاً در جامعه آماری آموزش عالی کشور که تحقیق حاضر سعی در پر کردن این شکاف تحقیقاتی دارد.

در آموزش عالی کشور مشکلاتی که کاهش بهره وری نیروی انسانی را باعث گردیده مشاهده می شود، از جمله عدم استفاده مناسب از مهارت های فردی کارکنان، پایین بودن سطح انگیزش شغلی، عدم توجه به نیازهای واجب کارکنان، ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی، استفاده نکردن از تخصص ها در مشاغل مربوط، بی علاقه گی به کار فعلی و انتقال پی در پی نیروی انسانی، تورم نیروی انسانی و عدم وجود رضایت شغلی کافی. در این میان باید رابطه فرد با سازمان ارتباطی متقابل و دوطرفه باشد. مدیریت موفق در محیط دانشگاهی کسی است که محیط فرهنگی و اجتماعی سازمان خود را که عاملی بسیار مؤثر در رفتارهای کارکنان است عمیقاً بشناسد و درک کند و آن را در جهت اجرای برنامه های سازمان بکار گیرد. شبکه های ارتباطی بین افراد سازمان، حقوق و مزایای افراد که باید بر اساس ماهیت شغل، تخصص، تجارب و عملکرد افراد در برابر تغییرات و برنامه ها معین شود. اگر عملکرد افراد به دقت ارزیابی نشود و مطابق شایستگی به آنان امتیاز داده نشود یا به تعبیر دیگر افراد شایسته از امتیازات بیشتر در سازمان برخوردار نشوند، در آن سازمان به تدریج فرهنگ کم کاری بوجود می آید. این مسائل در سال های اخیر موجب کم کاری و یافتن شغل های دوم و سوم شده است که نهایتاً موجب خسته تر شدن نیروی کار، کاهش بازدهی و بروز مشکلات روحی و روانی برای نیروی کار در خانواده های آنها شده است و نتیجتاً بر روی بهره وری نیروی کار تأثیری منفی گذاشته است. اگر نتوانیم نیازهای اجتماعی و رفاهی و معیشتی نیروی کار، نظام شایسته سالاری عدالت و انصاف را بر اساس یک نظام جامع ارزیابی عملکرد در سازمان ها عملی سازیم به افزایش بهره وری امیدی نمی توان داشت. لذا در تحقیق حاضر محقق به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی است که مدل عوامل رفتار فردی مؤثر بر

¹ Notanubun

بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمان‌های یادگیرنده در آموزش عالی کشور چگونه خواهد بود؟

سؤال‌های تحقیق

سؤال اصلی

الگوی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمان‌های یادگیرنده در آموزش عالی کشور چگونه خواهد بود؟

سؤال‌ات فرعی

۱. ابعاد عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمان‌های یادگیرنده در آموزش عالی کشور کدامند؟

۲. مولفه‌های عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمان‌های یادگیرنده در آموزش عالی کشور کدامند؟

۳. برازش مدل عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمان‌های یادگیرنده در آموزش عالی کشور چگونه است؟

پیشینه تحقیق

واحدیان غفاری و عباسی (۱۴۰۴)، تحقیقی با عنوان "تأثیر مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری و توسعه در بازارهای نوپا" انجام دادند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که جذب نیروی انسانی متناسب، توسعه مهارت‌ها از طریق آموزش، ایجاد محیط کاری انگیزشی و فرهنگ سازمانی یادگیرنده، نقش اساسی در افزایش تعهد و رضایت کارکنان دارد و بهبود مستمر عملکرد آنها را تسهیل می‌کند. بناساز (۱۴۰۳)، تحقیقی با عنوان "نقش منابع انسانی در ارتقاء رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شهرداری محمودآباد: تحلیل چالش‌ها و ارائه راهکارهای بهبود" انجام داده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که کمبود منابع آموزشی، مدیریت سنتی، ارتباطات ضعیف درون سازمانی و شرایط کاری ناکافی از جمله چالش‌های عمده در این سازمان هستند. شرفی (۱۴۰۲)، تحقیقی با عنوان "بررسی و تحلیل نقش مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری رفتاری سازمانی" انجام داده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مدیران برای ارزش نهادن به سرمایه‌های انسانی لازم است

که به رفتار سازمانی توجه کنند. کرمی و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی با عنوان "الگوی شاخص‌های ارتقاء بهره‌وری کارکنان با تاکید بر متغیرهای اخلاقی" انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که بهره‌وری سازمانی موضوعی است که نقش اصول اخلاقی در آن بسیار پررنگ بوده و می‌بایست با نگاه سیستمی به موضوع بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها، نگریست. سلیمی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش ابعاد فردی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های استان تهران" به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین عوامل رفتار فردی تأثیرگذار بر بهره‌وری کارکنان عبارتند از: رضایت شغلی، انگیزش، تعهد سازمانی، توانمندی‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت و نوآوری. رحان‌اوه‌مکاران (۲۰۲۴) پژوهشی تحت عنوان «تأثیر شیوه‌های عملکرد بالا بر عملکرد مالی و غیر مالی سازمان‌ها: نقش تعدیل‌کننده بهره‌وری کارکنان» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که عملکرد مالی شرکت، بهره‌وری سازمانی و پاسخگویی به بازار، بلوک‌های اساسی برای تعالی در عملکرد هستند. اریانی^۲ و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی تحت عنوان «نقش رضایت شغلی در رابطه بین آموزش و پاداش بر بهره‌وری کارکنان» انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهند که آموزش و پاداش‌ها تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان دارند. در عین حال، رضایت شغلی تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری کارکنان ندارد. دیواتی و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که در عصر دیجیتالی دائماً در حال تغییر، اهمیت فناوری اطلاعات در افزایش اثربخشی و بازده نیروی انسانی در محیط کار بسیار مهم است. شیوانگی‌سینگ و همکاران (۲۰۲۲)، تحقیقی با عنوان "بهره‌وری کارکنان: تحلیلی از ابعاد و روش‌شناسی از طریق مرور ادبیات سیستماتیک" انجام دادند. این مطالعه عوامل تعیین‌کننده مختلفی را برای اندازه‌گیری بهره‌وری کارکنان از جمله انگیزه، تعادل بین کار و زندگی، محیط کار، آموزش، استرس، سلامت محل کار، جبران خسارت، ارزیابی عملکرد و رضایت شغلی شناسایی کرد. نویسنده و همکاران (۲۰۲۲)، تحقیقی با عنوان "بهره‌وری کارکنان و عملکرد سازمانی: شواهدی از شرکت‌های داروسازی در نیجریه" انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که انگیزش کارکنان، مهارت‌ها و شایستگی‌های فردی، و تعهد کارکنان تأثیر مثبتی بر بهره‌وری و عملکرد سازمانی دارند. المعماری قیس احمد و همکاران (۲۰۲۱)، تحقیقی با عنوان "عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان - مرور ادبیات"

¹ Rehan

² Ariani

انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که عوامل رفتار فردی مانند انگیزش، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و مهارت‌های فردی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان هستند.

مبانی نظری تحقیق

بهره‌وری منابع انسانی

امروزه جهت دستیابی به رشد و بهره‌وری هر سازمانی نیازمند داشتن منابع قوی دارد. منابع انسانی هر سازمان از عوامل اصلی حیات آن سازمان است که آن سازمان جهت رشد بقا و ارتقا خود با استفاده صحیح درست و به جای نیروی انسانی می‌تواند دستیابی به رشد و بهره‌وری آن سازمان را بالا برد. (برسیاه، ۱۴۰۳) سازمان‌ها در اکوسیستم‌های متلاطم پر از عدم اطمینان و رقابت فعالیت می‌کنند و با چالش‌های تجاری مهم ناشی از تغییر سریع محیط کسب‌وکار مواجه هستند. محیط امروزی که با رقابت جهانی و نیاز به تغییر مداوم مشخص می‌شود، سازمان‌ها را ملزم به ارائه نوآوری‌ها و تغییراتی می‌کند که نیازهای همه ذینفعان را برآورده کند (بدخشان و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۵۲). برآوردن این الزامات و اطمینان از رشد و توسعه سازمان به دلیل عوامل متعددی از جمله تمایز امکانات توسعه در حوزه‌های مختلف عملیات سازمان دشوار است. در محیط کسب و کار امروزی، کارکنان خلاق با دانش زیاد، کلید موفقیت سازمان هستند. به همین دلیل است که سازمان‌ها تلاش و منابع زیادی را برای جذب، توسعه و حفظ کارکنانی که با خلاقیت و استعداد خود می‌توانند به موفقیت و رقابت‌پذیری سازمان کمک شایانی کنند، سرمایه‌گذاری می‌کنند (شولقا و بوسرا، ۲۰۱۹: ۳۷۰). بهره‌وری کارکنان، کمک کارکنان به سازمان است و معیار مقایسه‌ای است که کارایی و اثربخشی سازمان را مشخص می‌کند. بهره‌وری معیاری از کار است که بر مدت زمان انجام یک کار تأکید می‌کند و مهم‌ترین ورودی در برنامه‌ریزی منابع انسانی، برآورد هزینه کارکنان و زمان بندی کار است. بیکاری و طراحی سیستم فشرده برای کارکنان (کورناهیوان^۲ و همکاران، ۲۰۲۴)

عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی

¹. Shulga, & Busser

² Kurniawan

عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری، مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، صفات، نگرش‌ها و توانایی‌های فردی است که بر عملکرد و بهره‌وری افراد تأثیر می‌گذارند. این عوامل می‌توانند به دو شاخه‌ی اصلی زیر تقسیم شوند:

الف) عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی مانند توان فنی و تخصصی و قدرت انجام کار نیروی کار از قبیل علم، تجربه، تحصیلات، توان، انگیزه و تمایل به انجام کار از قبیل نیازهای مادی و فیزیکی، نیازهای روانی و برخورد‌های مدیریت در قبال ایجاد انگیزش و...

ب) عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری مدیریت مانند فلسفه و سبک مدیریت، سازماندهی، برنامه‌ریزی، هماهنگی، کنترل و سیستم‌های اطلاعات مدیریت (اسمیت، ۲۰۲۰).

با توجه به ادبیات پژوهش و مطالعات انجام شده، مهم‌ترین عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی عبارتند از:

۱- نگرش‌های فردی: نگرش‌های فردی شامل تمایلات و گرایش‌های ذهنی افراد نسبت به کار، سازمان و همکاران است. داشتن نگرش مثبت و منطقی نسبت به کار و انعطاف‌پذیری در برخورد با مسائل کاری می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر بهره‌وری داشته باشد.

۲- هنجارها و ارزش‌ها: پایبندی به اصول اخلاقی، هنجارها و قوانین سازمانی از عوامل مهم در بهره‌وری فردی است. وجود قوانین و وظایف واضح و روشن و پایبندی افراد به آنها باعث افزایش بهره‌وری می‌شود.

۳- نگرش‌های حرفه‌ای: رضایت شغلی و تعهد سازمانی از جمله نگرش‌های حرفه‌ای هستند که تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری دارند. کارکنانی که از شغل خود رضایت دارند و به سازمان متعهد هستند، معمولاً بهره‌وری بالاتری نیز دارند.

۴- وجدان کاری: وجدان کاری شامل خودکنترلی، داشتن شخصیت سالم، بلوغ فکری و آگاهی فردی است. افرادی که دارای وجدان کاری بالایی هستند، معمولاً عملکرد بهتری دارند و بهره‌وری بیشتری از خود نشان می‌دهند.

۵- مسئولیت‌پذیری: انجام وظایف محوله و پیروی از سیاست‌ها و روال‌های سازمانی نشان‌دهنده مسئولیت‌پذیری است که منجر به افزایش بهره‌وری می‌شود.

۶- یادگیری فردی: یادگیری مستمر، تجربه‌گرایی و استفاده از تجربیات در حل مسائل کاری از عوامل مهم در بهره‌وری فردی است. کارکنانی که به دنبال یادگیری مستمر هستند، معمولاً توانایی بیشتری در حل مسائل و بهبود عملکرد خود دارند.

۷- خلاقیت فردی: توانایی ارائه ایده‌های جدید و نوآورانه و استقلال در اجرای آنها می‌تواند به افزایش بهره‌وری کمک کند.

۸- حسن تعهد: تعهد به انجام وظیفه و تعهد به سازمان دو جنبه مهم از حسن تعهد هستند که بر بهره‌وری تأثیر می‌گذارند.

۹- خودباوری: ایمان به توانایی‌های خود و اعتقاد به موفقیت از عوامل انگیزشی مهم در بهره‌وری فردی هستند.

۱۰- صداقت فردی: درستی و پاکی در کار و صداقت در برخورد با مدیران و همکاران موجب ایجاد اعتماد متقابل می‌شود که می‌تواند به افزایش بهره‌وری کمک کند.

۱۱- دانش کاری مربوط به شغل: داشتن دانش حرفه‌ای عمومی، تخصصی و فوق‌تخصصی مرتبط با شغل از عوامل مهم در بهره‌وری فردی است.

۱۲- سطح تحصیلات: تحصیلات تخصصی مرتبط با شغل و مدارج بالای تحصیلی می‌توانند به ارتقای مهارت‌ها و دانش افراد کمک کنند و منجر به افزایش بهره‌وری شوند.

روش‌شناسی تحقیق

در این مطالعه خبرگانی که دارای مدرک دکتری با حداقل ده سال سابقه کار و تجربه در زمینه اهداف پژوهش بودند و دارای شناخت و تسلط لازم در خصوص بهره‌وری منابع انسانی، سرمایه اجتماعی و سازمان‌های یادگیرنده بودند به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. برای انتخاب جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، و ایجاد مولفه‌های مدل نهایی الگو، پژوهشگر تلاش کرده است تا با مصاحبه با خبرگان و مدیران و کارشناسان ارشد آموزش عالی که با بحث بهره‌وری منابع انسانی، سرمایه اجتماعی و سازمان‌های یادگیرنده در آموزش عالی آشنایی داشته باشند، برای نمونه انتخاب شوند و تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از هر مصاحبه عمیق با استفاده از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی گلوله برفی ادامه یافت و تا سطح اشباع نظری و کفایت داده‌ها ادامه یافت.

بدین ترتیب نمونه‌ای متشکل از ۱۷ نفر خبره برای مصاحبه دعوت شدند. نمونه‌گیری از صاحب‌نظران در این پژوهش تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که فرایند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری برسد. همچنین جامعه مورد مطالعه در بخش کمی پژوهش، یعنی برای سنجش و تأیید برازش مدل، اساتید رشته مدیریت بودند. برای محاسبه حجم نمونه در بخش کمی از فرمول مختص معادلات ساختاری استفاده می‌شود. به‌طور کلی در روش شناسی مدلیابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود:

$$5Q < n < 15Q$$

$$5(12) < n < 15(12)$$

$$60 < n < 180$$

که در آن Q تعداد متغیرهای مشاهده شده یا تعداد گویه‌ها (سوالات) پرسشنامه و n حجم نمونه است. بر این اساس و متناسب با تعداد گویه‌های پرسشنامه، حجم مناسب نمونه آماری حداقل بین ۶۵ تا ۱۹۵ پرسشنامه که برای اطمینان بیشتر تعداد ۲۸۰ پرسشنامه به‌صورت تصادفی ساده توزیع شد که تعداد ۲۸۰ پرسشنامه کامل و بی‌نقص دریافت شده است. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده با استفاده از نرم افزارهای EXCEL، SPSS و Smart PLS صورت گرفته است.

یافته های تحقیق

نمونه های مصاحبه با خبرگان

جدول شماره ۱ متن مصاحبه بهره‌وری کارکنان با رویکرد سرمایه اجتماعی

کد مصاحبه شونده	متن مصاحبه
1	به نظر من یکی از مهمترین عوامل رفتار فردی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌ها، داشتن نگرش‌های منطقی و انعطاف‌پذیری آنها نسبت به کار و وظایفشان است. هرچه فرد از لحاظ نگرشی منعطفتر باشد، می‌تواند با شرایط مختلف سازگار شده و بهره‌وری بیشتری از خود نشان دهد. همچنین وجدان کاری و رضایت شغلی نیز تأثیر زیادی بر بهره‌وری کارکنان دارد.
2	از نظر من رضایت شغلی و تعهد سازمانی از مهمترین عوامل رفتار فردی بهره‌وری در محیط دانشگاهی هستند. کارمندی که از شغل خود رضایت دارد و به سازمان متعهد است، با انگیزه بیشتری کار می‌کند و بهره‌وری بالاتری دارد. همچنین دانش و تخصص کافی مرتبط با شغل و سطح تحصیلات مناسب نیز از عوامل مهم هستند. کارکنانی که دانش تخصصی بیشتری دارند، معمولاً عملکرد بهتری نیز دارند.

3 در محیط دانشگاهی، مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری عوامل کلیدی در بهره‌وری هستند. افرادی که وظایف خود را به درستی انجام می‌دهند و نسبت به کار خود مسئولیت‌پذیر هستند، عملکرد بهتری دارند. همچنین خلاقیت فردی و توانایی یافتن راه‌حل‌های مناسب برای مشکلات از عوامل مهم دیگر هستند.

4 یکی از مهمترین عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری، خودباوری و اعتماد به نفس است. کارکنانی که به توانایی‌های خود اعتماد دارند و به موفقیت خود ایمان دارند، معمولاً بهره‌وری بالاتری نیز دارند. همچنین صداقت در کار و درستی در برخورد با همکاران و مدیران نیز تأثیر زیادی بر بهره‌وری دارد.

5 در محیط دانشگاهی، یادگیری مستمر و تجربه‌گرایی از عوامل مهم فردی بهره‌وری هستند. کارکنانی که مرتباً به دنبال یادگیری و کسب تجربیات جدید هستند، معمولاً بهره‌وری بیشتری دارند. همچنین حسن تعهد به سازمان و کار نیز عامل مهمی است. کارکنانی که نسبت به سازمان و وظایف خود متعهد هستند، با انگیزه بیشتری کار می‌کنند.

جدول شماره ۲ استخراج مقوله های فراگیر

کد	مضامین پایه	مضامین	مقوله های
1	داشتن نگرش منطقی	نگرش‌های فردی	
	داشتن نگرش انعطاف‌پذیر		
	مقررات و قوانین واضح و		
	وظایف واضح		
2	پایبندی به اصول اخلاقی و	هنجارها و ارزش‌ها	
	رضایتمندی شغلی		
	تعهد سازمانی که شاخصی است		
	تقویت خود کنترلی		
3	رشد آگاهی‌های افراد	تقویت وجدان کاری	عوامل رفتار فردی
	شخصیت سالم		
	بلوغ فکری		
	انجام وظایفی که در شرح شغل		
4	پیروی از سیاست‌ها و روال‌های	مسئولیت‌پذیری	
	تجربه‌گرایی		
	یافتن راه‌حل‌های مناسب		
	استفاده کردن از تجربیاتشان		
5	حمایت از ایده‌های کارکنان	خلاقیت فردی	
	دادن استقلال کاری به		
	تعهد به انجام وظیفه		

تعهد به سازمان		5
خودباوری	ایمان به توانایی خود	
	ایمان به موفقیت	
صداقت فردی	درستی و پاکی در کار	
	درستی در برخورد با مدیر و	
دانش کاری مربوط به شغل	دانش حرفه ای عمومی	5
	دانش حرفه ای تخصصی	
	دانش حرفه ای فوق تخصصی	
سطح تحصیلات	تحصیلات تخصصی مرتبط با شغل	
	مدارج بالای تحصیلات مرتبط با	

جدول شماره ۳ مدل نهایی تحقیق مستخرج از مصاحبه با خبرگان

ابعاد	مولفه ها
عوامل رفتار فردی	نگرش‌های فردی
	هنجارها و ارزش‌ها
	نگرش‌های حرفه ای
	تقویت وجدان کاری
	مسئولیت‌پذیری
	یادگیری فردی
	خلاقیت فردی
	حُسن تعهد
	خودباوری
	صداقت فردی
	دانش کاری مربوط به شغل
	سطح تحصیلات

ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری

ارزیابی این مدل‌ها شامل پایایی ترکیبی برای ارزیابی سازگاری داخلی، قابلیت اطمینان هر معرف، و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای ارزیابی اعتبار همگرا است. علاوه بر این، معیار Fornell-Larker و بارهای عرضی برای ارزیابی اعتبار دیفرانسیل استفاده می‌شود. در ادامه به معیارهای ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری بازتابی پرداخته می‌شود.

بررسی پایایی مدل

بررسی پایایی مدل شامل بررسی آماره پایایی شاخص که شامل بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و یا اشتراکی است.

پایایی شاخص

جدول زیر بارهای بیرونی را برای مدل مفهومی پژوهش نشان می‌دهد.

جدول شماره ۴ بارهای عاملی سازه‌های پژوهش

متغیرها	بار عاملی	انحراف استاندارد	آماره t	P Values
عوامل رفتار فردی q35 <-	0.833	0.022	38.46	0.000
عوامل رفتار فردی q36 <-	0.839	0.02	42.992	0.000
عوامل رفتار فردی q37 <-	0.768	0.03	25.286	0.000
عوامل رفتار فردی q38 <-	0.764	0.024	32.424	0.000
عوامل رفتار فردی q39 <-	0.842	0.019	43.532	0.000
عوامل رفتار فردی q40 <-	0.788	0.026	30.022	0.000
عوامل رفتار فردی q41 <-	0.795	0.023	34.534	0.000
عوامل رفتار فردی q42 <-	0.792	0.026	30.449	0.000
عوامل رفتار فردی q43 <-	0.78	0.027	28.71	0.000
عوامل رفتار فردی q44 <-	0.423	0.195	2.165	0.031
عوامل رفتار فردی q45 <-	0.773	0.026	29.973	0.000
عوامل رفتار فردی q46 <-	0.701	0.027	28.973	0.000

جدول فوق بارهای بیرونی گویه‌های متناظر با هر سازه را نشان می‌دهد. ملاک پذیرش یک گویه بارهای بیرونی بالای ۰,۴ بوده و سپس بررسی گویه‌هایی که بین ۰,۴ و ۰,۹ قرار دارند. با عنایت به خروجی فوق بارهای بیرونی همه گویه‌های متناظر با هر سازه بالای ۰,۴ بوده و این نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری از حیث بارهای بیرونی است.

آلفای کرونباخ

برای ارزیابی عموماً پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی برای سازگاری درونی آلفای کرونباخ است مقدار این

شاخص باید بالای ۰,۷ باشد. جدول زیر مقدار این شاخص را برای سازه های پژوهش نشان می دهد.

جدول شماره ۵ ضریب آلفای کرونباخ سازه های پژوهش

متغیر	آلفای
بهره وری منابع	0.94
عوامل رفتار	0.92

پایایی ترکیبی یا اشتراکی

با توجه به محدودیتهای آلفای کرونباخ در جامعه، استفاده از معیار دیگری برای پایایی همسانی درونی مجاز است که پایایی مرکب (CR) نامیده می شود. این نوع قابلیت اطمینان بارهای خارجی متفاوتی از متغیرهای نماینده را در نظر می گیرد.

قابلیت اطمینان ترکیبی بین صفر و یک متغیر است، جایی که مقدار بالاتر نشان دهنده سطح بالاتری از قابلیت اطمینان است. به طور کلی به همان روش آلفای کرونباخ تفسیر می شود. به طور خاص، مقادیر پایایی ترکیبی ۰,۶ تا ۰,۷ در مطالعه اکتشافی قابل قبول است. با این حال، در مراحل پیشرفته مطالعه، مقادیر بین ۰,۷ و ۰,۹ رضایت بخش در نظر گرفته می شود.

جدول شماره ۶ مقدار قابل قبول پایایی مرکب (CR)

مقدار قابل	حوزه مطالعه
0.6 تا ۰,۷	مطالعات اکتشافی
0.7 تا ۰,۹	در مراحل پیشرفته علمی
مقادیر نامطلوب	بالاتر از

در نمودار زیر مقادیر این شاخص برای سازه های پژوهش نشان داده شده است.

جدول شماره ۷ ضریب پایایی مرکب سازه های پژوهش

پایایی	متغیر
0.91	بهره وری منابع
0.94	عوامل رفتار فردی

بررسی روایی مدل

روایی همگرا

روایی همگرا معیاری است که در آن یک معیار با معیارهای جایگزین از همان ساختار همبستگی مثبت دارد. با استفاده از مدل نمونه‌گیری دامنه، بازتاب‌های ساختار بازتابی به روش‌های مختلف برای اندازه‌گیری یک ساختار استفاده می‌شوند.

معیار رایج برای ایجاد اعتبار همگرا در سطح ساختاری میانگین واریانس استخراج شده (AVE) است.

جدول شماره ۸ مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) سازه‌های پژوهش

متغیر	مقدار میانگین واریانس استخراج شده
بهره‌وری منابع	0.694
عوامل رفتار فردی	0.595

مقدار ملاک برای این شاخص همانطور که گفته شد مقدار بالای ۰,۵ است. همانطور که از جداول بالا مشخص است، مقدار قابل قبول برای پذیرش برازش مدل‌های اندازه‌گیری بر حسب ضریب آلفای کرونباخ که بالای ۰,۷ است و این بالای ۰,۵ می باشد. نتایج نشان می دهد که برای تمامی سازه ها این مقدار بالاتر از مقدار قابل قبول است.

روایی واگرا

روایی واگرا یا تفاضلی میزانی است که یک ساختار با معیارهای تجربی به درستی از سایر ساختارها متمایز می شود. معیار فورنل-لارکر رویکرد دوم و محافظه کارانه تر برای اندازه گیری اعتبار دیفرانسیل است. این معیار ریشه دوم (ریشه) مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) را با همبستگی بین متغیرهای پنهان مقایسه می کند.

جدول شماره ۹ معیار فورنل-لارکر

بهره‌وری منابع انسانی	عوامل رفتار
0.883	۰,۹۵۰
0.950	0.771

جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) روی عناصر قطری و همبستگی میان سازه‌ها در ذیل آن‌ها آمده است. به طور کلی، معیار فورنل-لارکر شواهدی برای اعتبار افتراقی سازه ها ارائه می دهد. در این بخش با توجه به یافته های آماری برازش مدل های اندازه گیری از نظر پایایی شاخص،

روایی همگرا و روایی واگرا ارائه شد. بنابراین، اکنون برازش مدل ساختاری را بررسی می کنیم.

ضریب تعیین (مقدار R^2)

رایج ترین معیاری که برای ارزیابی مدل سازه ای استفاده می شود ضریب تعیین (مقدار R^2) است. این ضریب اندازه گیری دقت پیش بینی مدل است و برابر با توان درجه دوم همبستگی بین مقادیر واقعی و پیش بینی شده یک ساختار درون زا است. این ضریب اثرات ترکیبی متغیرهای نهفته برون زا را بر متغیر پنهان درون زا نشان می دهد.

جدول شماره ۱۰ ضریب تعیین سازه درون زای مدل پژوهش

سازه درون زا	ضریب	ضریب تعیین تعدیل یافته
عوامل رفتار فردی	0.932	0.931

با توجه به یافته های جدول فوق، مقادیر ضریب تعیین مربوط به متغیرهای وابسته تحقیق است. متغیرها با توجه به مقدار ضریب تعیین ها برای اکثر مؤلفه ها در محدوده ۰٫۵ تا ۰٫۹۵ قرار داشته دارای برازش بسیار مناسب مدل ساختاری تحقیق از نظر ضریب تعیین آماری است.

معیار چشم پوشی و تناسب پیش بین Q^2

علاوه بر ارزیابی بزرگی مقدار R^2 به عنوان معیاری برای دقت پیش بینی، محققان باید مقدار Q^2 استون-گیسر را بررسی کنند. این سنج یک معرف تناسب پیش بین مدل است. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون زا سه میزان ۰٫۰۲، ۰٫۱۵ و ۰٫۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه با سازه های برون زای مربوط به آن را دارد.

جدول شماره ۱۱ نتایج معیار Q^2 برای سازه های درون زا

Q^2 (=1-
عوامل رفتار
0.523

مقدار Q^2 بزرگتر از صفر نشان می دهد که مدل برای یک سازه درون زای معنی داری تناسب پیش بین است. در مقابل مقادیر صفر و پایین تر فقدان تناسب پیش بین را نشان می دهند. مقدار Q^2 مربوط به سازه های پژوهش حکایت از برازش خوب و قوی مدل ساختاری دارد.

شاخص نیکویی برازش

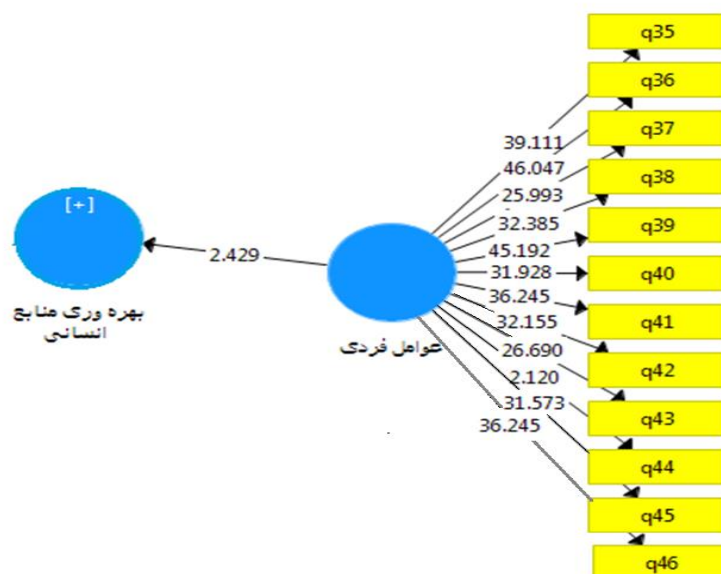
هنسلر و سرستاد (۲۰۱۲) اخیراً سودمندی مفهومی و تجربی این شاخص را به چالش کشیده اند. مطالعه آنها نشان می دهد که GOF تناسب خوبی برای PLS-SEM ارائه نمی دهد. به طور کلی هنگام استفاده از Smart PLS نسخه ۳ دو نشانگر تناسب مدل داریم که یکی از آنها SRMR است که باید کمتر از ۰,۰۸ باشد. اگر مقدار این شاخص کمتر از ۰,۰۸ باشد، برازش قابل قبولی حاصل می شود. در پژوهش حاضر این مقدار برابر با ۰,۰۶۶ بوده و از مقدار ۰,۰۸ کمتر است.

جدول شماره ۱۲ مقدار شاخص نیکویی برازش مدل

شاخص SRMR کمتر از 0.0

این شاخص به استناد جداول فوق، نیز در بسیار قابل قبول است، می توانیم ادعا کنیم که مدل پژوهش حاضر دارای برازش بسیار مناسب است. پس از تحلیل برازش مدل های اندازه گیری و ساختاری و در نهایت برازش مدل کلی اجازه پیدا می کنیم که به اثبات و رد فرضیه های پژوهش بپردازیم.

نتایج تحلیل عامل تاییدی



شکل شماره ۱ مدل ساختاری به همراه ضرایب استاندارد
 شکل کلی مدل ساختاری که با استفاده از نرم اسمارت PLS به دست آمده است، ضریب استاندارد که در واقع نشان دهنده ضرایب مسیر یا بارهای عاملی بین متغیرها و سوالات مربوطه (متغیرهای پنهان و مشاهده پذیر) می باشند را نشان می دهد و نشان می دهد که بین متغیرهای مکنون و شاخص های مربوطه چه میزان شدت تاثیر وجود دارد.

نتایج تحلیل عامل تاییدی

شکل ۴-۱: مدل نهایی تحقیق



بحث و نتیجه گیری:

از مهم‌ترین عوامل پیشرفت يك سازمان، بهره‌وری نیروی انسانی است. در شرایط متغیر و پیچیده امروزی که بر محیط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و ... حاکم است، یکی از عواملی که می‌تواند به بقای سازمان کمک نماید، مسئله بهره‌وری است، بنابراین نیروی انسانی همواره در بازدهی سازمان‌ها نقش به سزایی داشته است. هر سازمانی برای اینکه بتواند در عصر رقابتی امروز به حیات خود ادامه دهد، ناگزیر است از منابع محدود در دسترس، بهینه‌ترین استفاده را ببرد که این همان مفهوم بهره‌وری است. جهت رسیدن به این مهم به

طور اصولی و علمی، سازمان بایستی یک برنامه بهبود بهره‌وری رسمی که شامل چرخه بهره‌وری می‌باشد را به کار گیرد. تمام عناصر چرخه بهره‌وری از قبیل اندازه‌گیری بهره‌وری، برنامه‌ریزی بهبود بهره‌وری و... بایستی با توجه به شرایط، اهداف و وظایف سازمان و امکان اجرایی شدن شیوه انتخابی در سازمان، انتخاب گردند. در صورت تحقق این اهداف، سازمان می‌تواند به موفقیت قابل توجه خویش در عرصه فعالیتش امیدوار باشد.

بنابراین می‌توان گفت تحقیق حاضر با استخراج از مصاحبه‌ها بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمان‌های یادگیرنده را در سه بُعد سازمانی، فردی و محیطی مورد شناسایی و الگویی قرار داد که در پژوهش حاضر بر بُعد فردی تمرکز شد. نتایج نشان داد ۱۲ شاخص در بعد فردی شناسایی و در پایان مدل‌سازی شدند و الگویی ارائه گردید.

در بُعد عوامل رفتار فردی، نگرش‌های فردی، هنجارها و ارزش‌ها، نگرش‌های حرفه‌ای، تقویت وجدان کاری، مسئولیت پذیری، یادگیری فردی، خلاقیت فردی، حسن تعهد، خودباوری، صداقت فردی، دانش کاری مربوط به شغل، و سطح تحصیلات از متن مصاحبه‌ها استخراج شد.

تحقیق حاضر الگوی بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمان‌های یادگیرنده در آموزش عالی کشور را از منظر عوامل رفتار فردی نشان می‌دهد و الگوی این بهره‌وری را در سازمان‌های یادگیرنده مورد شناسایی قرار داد. همچنین نتایج بخش کمی نیز نشان داد که الگوی ارائه شده دارای برازش مناسبی است و همچنین اعتبار درونی و بیرونی سوالات مورد تایید واقع شد.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد که یکی از ابعاد مهم بهره‌وری منابع انسانی در محیط آموزش عالی کشور، بُعد فردی است که ۱۲ مؤلفه اصلی را شامل می‌شود. نگرش‌های فردی کارکنان مانند داشتن نگرش منطقی و انعطاف پذیر می‌تواند تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری آنها داشته باشد. همچنین پایبندی به هنجارها و ارزش‌ها، داشتن نگرش‌های حرفه‌ای مثبت مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی، وجدان کاری بالا، مسئولیت پذیری، یادگیری مستمر، خلاقیت، تعهد، خودباوری، صداقت، دانش کاری مناسب و سطح تحصیلات مرتبط می‌توانند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهند.

نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات واحدیان غفاری و عباسی (۱۴۰۴)، بناساز (۱۴۰۳)، شرفی (۱۴۰۲)، کرمی و همکاران (۱۴۰۱)، سلیمی و همکاران (۱۴۰۰) رحان و همکاران (۲۰۲۴) اریانی و همکاران (۲۰۲۴) دیواتی و همکاران (۲۰۲۳) شیوانگی سینگ و همکاران (۲۰۲۲)، نویسیکه و همکاران (۲۰۲۲)، و المعماری قیس احمد و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد.

منابع

الباری فایق سیابی، پوهنیار فیض، ۱۴۰۲، نقش توسعه منابع انسانی در بهره‌وری نیروی انسانی، <https://civilica.com/doc/2256979>

برسیاه، حامد، ۱۴۰۳، بررسی و تاثیر نگرش مدیریت استراتژیک نیروهای سیم‌باند در بهره‌وری صنعت برق، دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین روانشناسی، ورزش و مدیریت، اصفهان، <https://civilica.com/doc/2104259>

بناساز، بابک، ۱۴۰۳، نقش منابع انسانی در ارتقاء رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شهرداری محمودآباد: تحلیل چالش‌ها و ارائه راهکارهای بهبود، نهمین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان، <https://civilica.com/doc/2221492>

حکیمی، ایمان، مرادی، مرتضی، وشول، عباس. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر HPWS بر بهره‌وری نیروی کار در شرکت‌های کوچک و متوسط خدمات: نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و تبادل و ترکیب دانش. مجله مدیریت بهره‌وری، ۱۶ (۶۳)، ۸۳-۱۰۹.

شرفی، زهرا، ۱۴۰۲، بررسی و تحلیل نقش مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری رفتاری سازمانی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، کارآفرینی و مهندسی صنایع، تهران، <https://civilica.com/doc/2021790>

کرمی امین علی، آرایش محمدباقر، واحدی مرجان، چهار سوقي امین حامد (۱۴۰۱). الگوی شاخص‌های ارتقاء بهره‌وری کارکنان با تاکید بر متغیرهای اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴۰۱؛ ۱۷ (۱): ۱۴۲-۱۵۱.

واحدیان غفاری، احمد و عباسی، مطهره، ۱۴۰۴، تاثیر مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری و توسعه در بازارهای نوپا، <https://civilica.com/doc/2260445>

Almaamari, Q. A., & Alaswad, H. I. (2021). Factors Influencing Employees' Productivity-Literature Review. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*, 12(6), 1154-1165.

Ariani, M., Tamara, D., Malik, A. R., & Darma, D. C. (2024). With job satisfaction or not? The role of job satisfaction in the relationship between training and rewards on employee productivity. *ECONOMICS-Innovative and Economics Research Journal*, 12(3).

Badakhshan, P, & Conboy, K, & Grisold, T, & vom Brocke, J, (2020), Agile business process management: A systematic literature review and an integrated framework, *Business Process Management Journal*, Vol.26, No.6, pp: 150–163.

Bogatyreva, I., & Ilyukhina, L. (2024). Influence of material interest of transportation personnel on the growth of labor productivity. *Transportation Research Procedia*, 63, 13-20.

Diawati, P., Gadzali, S. S., Abd Aziz, M. K. N., Ausat, A. M. A., & Suherlan, S. (2023). The Role of Information Technology in Improving the Efficiency and Productivity of Human Resources in the Workplace. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 5(3), 296-302.

Gelderman, C. J., Semeijn, J., & Mertschuweit, P. P. (2016). The impact of social capital and technological uncertainty on strategic performance: The supplier perspective. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 22(3), 225-234.

Kurniawan, R., Darmawati, T., & Puspita, S. (2024). Influence occupational health safety and work discipline on employee productivity at the energy and mineral resources department of South Sumatra. *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies*, 1(4), 677-687.

Maidin, A. M. R., Putera, W., & Maidin, M. S. (2024). Leadership Communication in Increasing Employee Work Productivity. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 2(4), 585-594.

Nosike, C. J., & Okerekeoti, C. U. (2022). Employee Productivity and Organizational Performance: Evidence from Pharmaceutical Firms in Nigeria. *International Journal of Business and Economics Research*, 11(1), 1-8.

Notanubun Z.(2021). The effect of organizational citizenship behavior and leadership effectiveness on public sectors organizational performance: Study in the Department of Education, Youth, and Sports in Maluku Province, Indonesia. *Public Organization Review*,;21:1-18.
<https://doi.org/10.1007/s11115-020-00475-4>

Portes, A., & Sensenbrenner, J. (2023). Embeddedness & immigration: Notes on the social determinants of economic action. *American journal of sociology*, 98(6), 1320-1350.

Rehan, R., Iqbal, M. S., Hye, Q. M. A., & Sa'ad, A. A. (2024). Impact of high-performance practices on financial and non-financial performance of organizations: The moderating role of employee productivity. *Journal of Management World*, 2024(3), 97-109.

Shivangi Singh (2022). Employee Productivity: An Analysis of Dimensions and Methodology through Systematic Literature Review. *The Empirical Economics Letters*, September 2022, 185-205.

Shulga, L.V, & Busser, J.A, (2019), Talent management meta review: A validity network schema approach, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.31, No.10, pp: 366–396.

Smith Elizabeth A. (2020). The role of tacit and explicit knowledge in the workplace. *Journal of Knowledge Management*, 5(4), 311-321.