

طراحی مدل ارتقای بهره‌وری منابع انسانی بر اساس یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران

مونا امیدی^۱

فتاح ناظم*^۲

محمد نقی ایمانی^۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۴

تاریخ وصول: ۱۳۹۹/۱۲/۰۹

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه مدلی جهت ارتقای بهره‌وری منابع انسانی بر اساس یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران اجرا شده است. پژوهش حاضر از نوع توصیفی - کاربردی با رویکرد همبستگی است که به روش پیمایشی در بین کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران به عنوان جامعه آماری در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۹۳ اجرا شده است؛ بدین منظور که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۲۰۲ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه بهره‌وری منابع انسانی مدل هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، پرسشنامه یادگیری سازمانی کریس آرجریس (۱۹۹۹) و پرسشنامه سرمایه فرهنگی آلیس سالیوان (۲۰۰۱) استفاده گردید است و داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون رگرسیون چند متغیره خطی و تحلیل مسیر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که بین یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی با بهره‌وری رابطه معناداری وجود دارد و ۵۲ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری توسط ابعاد یادگیری سازمانی و ۳۱ درصد توسط ابعاد سرمایه فرهنگی تبیین می‌شود.

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری، منابع انسانی، یادگیری سازمانی، سرمایه فرهنگی، سازمان آموزش و پرورش

^۱ گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. mona_omidi62@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران (نویسنده مسئول). f_nazem@yahoo.com

^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران. imani1348mn@yahoo.com

مقدمه

بهره‌وری یکی از عوامل پیشرفت هر جامعه‌ای است، مقدار و نرخ رشد بهره‌وری در هر سازمان تأثیر بسزایی بر سطح رفاه، پیشرفت، سلامت اقتصادی سازمان و رقابت‌پذیری در سطح گسترده دارد. با توجه به محدودیت منابع و رشد نیازها و خواسته‌های بشری در این رقابت شدید در صحنه جهانی، بهره‌وری، عامل رشد و بقا در بلندمدت می‌باشد امروزه بهره‌وری نیروی انسانی و نقش مهم آن از دغدغه‌های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم‌گیران هر کشور است. بسیاری از کشورها، عمده برنامه توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره‌وری قرار داده‌اند، به نحوی که طی ۱۵ سال اخیر افزایش بهره‌وری در سطح جهان ۴۰ برابر شده است (نصیرزاده، اسلامی و رضاشاه علی، ۱۳۹۹، ۲۰۱) و یکی از عواملی که همه صاحب‌نظران و دانشمندان برای توسعه و بقای هر کشوری مدنظر قرار داده و اتفاق نظر دارند، بهره‌وری بخصوص بهره‌وری انسانی است (صمدی و کریمی، ۱۳۹۳، ۸۳)؛ چرا که نیروی انسانی بهره‌ور است که می‌تواند با ترکیب مطلوب منابع مادی و استفاده بهینه از آن‌ها معجزه‌ها بیافریند. در سازمان‌ها و مؤسسات برای ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی برنامه‌های بسیاری اجرا می‌گردد و یکی از برنامه‌هایی که در سال‌های اخیر مورد تأکید می‌باشد، شامل اقداماتی است که برای حفظ و صیانت جسم و روح کارکنان سازمان به عمل می‌آید؛ این اقدامات شامل امکانات رفاهی و خدمات درمانی، طرح‌های تشویقی، تناسب شغل، امنیت شغلی، غنی‌سازی و توسعه شغلی، اهمیت به نقش و جایگاه فرد در سازمان، فراهم نمودن زمینه رشد و پیشرفت کارکنان آموزش و مواردی از این قبیل می‌باشد که مجموعاً تحت عنوان کیفیت زندگی کاری در نظر گرفته می‌شود (رضاییان و قاسمی، ۱۳۹۳، ۶).

بهره‌وری نیروی انسانی به جنبه‌ای از افزایش کمیت و بهبود کیفیت محصول (کالا یا خدمات) اطلاق می‌گردد که به واسطه ارتقای سطح کیفی و تلاش نیروی انسانی ایجاد شده باشند. مطابق این تعریف بین بهره‌وری منابع انسانی و میزان به کارگیری توان‌های بالقوه و بالفعل افراد یک رابطه مستقیم به وجود می‌آید (هانایشا، ۲۰۱۶) هرچه در صد بیشتری از این توان‌ها به جریان انداخته شوند، می‌توان انتظار بهبودی بیشتری از بهره‌وری داشت. در واقع بهره‌وری نیروی انسانی با افزایش درجه اثربخشی فعالیت‌ها، افزایش می‌یابد. منابع انسانی اعم از کارکنان و مدیران، با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند و رسالت سازمان باید دادن فرصت مناسب برای رشد و افزایش بهره‌وری آنان باشد. نیروی انسانی در مورد بهترین شیوه برای بهبود کیفیت، تصمیم می‌گیرد و هدایت‌گر هرگونه تلاش برای ارتقای بهره‌وری می‌باشد. نیروی انسانی هر سازمان، تنها منبعی است که به راحتی نمی‌تواند توسط رقبا کپی برداری شود، از این جهت این نیرو برای سازمان مزیت رقابتی پایدار ایجاد می‌کند (کرسنار و ندلکو، ۲۰۱۷).

بهره‌وری منابع انسانی در راستای برنامه استراتژیک سازمان قرار دارد و افزایش آن به عنوان یک ضرورت برای ارتقای سطح عملکرد در مسیر موفقیت سازمان محسوب می‌شود اما از آنجا که بهره‌وری نیروی انسانی، تابعی از عوامل بسیار زیادی

^۱Hanaysha

^۲Cresnar

^۳Nedelko

است و این عوامل با توجه به ماهیت، رسالت، فعالیت، عملیات و ... از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است و تأثیر و اهمیت آن در سازمان های مختلف یکسان نیست، لذا برای سازمان ها امکان پذیر نیست که در تمام زمینه ها و جنبه های تأثیرگذار وارد شوند. برای بالا بردن بهره‌وری در نیروی انسانی در هر سازمان، نیازمند پژوهش در این خصوص و بررسی رابطه و تأثیر عوامل مختلف روزن سازمانی و برون سازمانی است. سازمان آموزش و پرورش استان تهران به عنوان یک سازمان با نیروی انسانی گسترده و متنوع و متکثر نیازمند یک برنامه جامع در خصوص ارتقای بهره‌وری منابع انسانی خود است، چرا که این سازمان با آموزش و تربیت بخش عظیمی از دانش آموزان کشور مرتبط است و به عنوان یک سازمان آموزشی، تربیتی و فرهنگی از سازمان های تأثیرگذار در وضعیت و حال آینده جامعه محسوب می شود، چرا که آموزش های پایه و اساسی نسل کودک، نوجوان و جوان را در گسترده جغرافیایی تهران، به عنوان پایتخت کشور را بر عهده دارد. ساختارهای فرهنگی و آموزشی در این سازمان از اهمیت بالایی برخوردار هستند و به عنوان یک نهاد فرهنگی و آموزشی تأثیر بسیار بالایی در ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی آن دارند؛ هدف این پژوهش، ارائه مدل ارتقای بهره‌وری منابع انسانی بر اساس یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران است در این راستا فرضیه پژوهش با عنوان «یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران نقش دارند»؛ مورد آزمون قرار گرفته و به این پاسخ داده خواهد شد که کدام یک از عوامل پژوهش بیشترین تأثیر را در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران دارد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

از بهره‌وری تعاریف مختلفی ارائه شده است. «سیگل» بهره‌وری را نسبت میان ستاده و نهاده مرتبط به عملیات تولیدی مشخص و معین می خواند (سیکرو^۱ و همکاران، ۲۰۰۲). سازمان بهره‌وری ژاپن بیان می کند، بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریق علمی و با کاهش هزینه های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی آن گونه که به نفع مدیر و مصرف کننده باشد (لاین، ۲۰۰۶ به نقل از انصاری و سبزی علی، ۱۳۸۸، ۳۷). در دائره المعارف بریتانیا، بهره‌وری نسبت ستاده کالا یا خدمت و یا مجموع های از کالاها یا خدمات به نهاده شامل یک یا چند عامل تولید کننده آن است (پیمان، ۱۳۹۱، ۴۵). در فرهنگ مدیریت نوشته هدرک فرنج؛ بهره‌وری میزان ستاده در هر واحد نهاده، مانند ستاده کار فرد در ساعت یا ستاده هر یک پوند سرمایه گذاری است (شیدایی، ۱۳۹۲، ۲۱). بهره‌وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و یا اخذ نتایج برتر از روز پیش، به انجام رساند به این ترتیب، نهایتاً هدف از بهبود بهره‌وری،

^۱Sicro, R.J.

عبارت است از: استفاده بهینه از منابع مادی، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریق علمی، کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی آن گونه که به سود کارگر، مدیریت و عموم مصرف‌کنندگان باشد.

به‌طور کلی از مجموع تعاریف بیان شده می‌توان نتیجه گرفت که در بیشتر تعاریف ارائه شده از بهره‌وری بر روی مفاهیم کارایی، اثربخشی، سودآوری، کیفیت، نوآوری، کیفیت زندگی فردی و اجتماعی، فرهنگ تأکید شده است (مارشال، ۲۰۰۷ به نقل از واعظی و وثوقی، ۱۳۸۹، ۳۴). کارایی در واقع نسبتی است که برخی از جنبه‌های عملکرد واحدها را با هزینه‌هایی که بر انجام آن عملکرد متحمل شده مقایسه می‌کند و اثربخشی به معنی هدایت منابع به سوی اهدافی که ارزشمندترند. برای مثال تمرکز روی نتایج، انجام کار صحیح در زمان صحیح، کسب اهداف کوتاه مدت و بلند مدت. سودآوری طبق مدل تجزیه و تحلیل نسبت‌های مالی دوپونت در واقع سود چگونگی بکارگیری دارایی‌ها و کسب منفعت حاصل از آن است. کیفیت، سلاحی استراتژیک و رقابتی جهت تثبیت وضع فعلی و انجام فعالیت‌های جدید است، به‌طوری که افزایش فروش در بازار را تسهیل کند. کیفیت از بهره‌وری جدایی ناپذیر بوده و به موازات هم پیش می‌روند (پروکوپنکو^۱ و نورث^۲، ۱۳۸۰، ۶۷)؛ و در نهایت نوآوری، فرآیند خلاقانه انتخاب و انطباق کالاها و خدمات، فرآیندها، ساختارها و دیگر موارد برای پاسخگویی به فشارهای داخلی و خارجی و تقاضا و تغییرات محیط است. نوآوری ممکن است مبتنی بر کار فردی یا نیازهای سازمانی و یا نتیجه فشارهای محیطی مثل تشدید رقابت باشد. در این حالت کوشش‌ها به‌سوی تکمیل یا جایگزینی فرآیندی است که اکنون وجود دارد یا با تأمین این حلقه مفقوده به‌سوی آن هدایت می‌شود (سیکرو، ۲۰۰۷ به نقل از شیدایی، ۱۳۹۲، ۳۷). به نظر می‌رسد باید قبول کرد که ارزش شاخص‌های عملکرد مالی صرفاً ناشی از سرمایه‌های مادی و فیزیکی نیست بلکه می‌تواند متأثر از عوامل نامشهودی همچون سرمایه‌های فکری و فرهنگی باشد که معمولاً در گزارش‌های مالی گنجانده نمی‌شوند. (نصیرزاده، اسلامی و رضاشاه علی، ۱۳۹۹، ۲۰۱)

در سال‌های اخیر بسیاری از سازمان‌ها سعی کرده‌اند ابعاد کمی و کیفی بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش دهند تا در محیط رقابتی و با کمبود منابع بتوانند به‌طور مؤثر خود را اداره کرده و بقای خود را تضمین با این وجود بهره‌وری نیروی انسانی پدیده پیچیده‌ای است که به عوامل متعددی بستگی دارد، در نتیجه سازمان‌ها برای موفقیت در بهره‌وری سرمایه انسانی باید عوامل متعددی را مد نظر قرار دهند. از جمله عواملی که می‌تواند به‌طور بالقوه بر این مفهوم اثرگذار باشد سرمایه فرهنگی است. سه منبع عمده سرمایه فرهنگی از نظر بوردیو عبارت‌اند از: پرورش خانوادگی، آموزش رسمی و فرهنگ شغلی. (اردلان و بهشتی، ۱۳۹۴، ۷۷)

یکی از عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری کارکنان، یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمانی فرایندی است که سازمان را قادر به انطباق با تغییرات و حرکت به سمت دستیابی به دانش جدید، مهارت یا رفتارها می‌سازد. تأکید اصلی این فرآیند

^۱Prokopenko, Joseph
^۲North, Klaus

روی ساختار، فرایند و قابلیت های انسانی است که مقصد آن حفظ و بهینه سازی عملکرد یا به عبارتی بهره وری نیروی انسانی می باشد. (مساینقام^۱ و دیمنت^۲، ۲۰۰۹). سازمان ها، باید سازمان های آموزنده (یادگیر یا یادگیرنده) شوند و برای حفظ مزیت قبلی بود به صورت موجودیتی واحد و یکپارچه قادر به یادگیری سریع تر نسبت به رقبای باشند، زیرا در سده نونین تنها چیزی است که می تواند سازمان را از سایر رقبای جلوتر ببرد. سنگه ابعاد پنج گانه مهارت فردی، مدل های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی را برای ایجاد یادگیری سازمانی لازم و ضروری می داند (محمدقلی پور، فرهادی محلی، ۱۳۹۵، ۲)

پژوهش های متعددی به بررسی عوامل تأثیرگذار بر بهره وری نیروی انسانی پرداخته و رابطه آن را با عوامل مختلف سازمانی و محیطی مطالعه نموده اند. «پیک ورت»^۳ در سال ۱۹۹۴ عوامل مؤثر بر بهره وری به عوامل محیطی (خارجی) و عوامی سازمانی (داخلی) به شرح زیر تقسیم بندی شده است. عوامل محیطی شامل عوامل اقتصادی، سیاست ها و قوانین، تکنولوژی، اجتماعی و فرهنگی. عوامل سازمانی شامل عوامل مدیریتی، عملیاتی و فردی (کلیک^۴، اکاموس^۵، ۲۰۰۵)

نتایج بررسی انجام شده توسط بلیک و لینچ (۲۰۰۱) که در ۶۰۰ شرکت آمریکایی پیرامون بهره وری نیروی کار انجام گرفت، سازماندهی مجدد محل کار مخصوصاً از طریق افزایش سطح تحصیلات و آموزش نیروی کار و افزایش سطح مهارت کارکنان و اشاعه فرهنگ استفاده درست از ICT و بهبود رویکردهای مدیریتی از جمله مدیریت تولید به هنگام^۶ و مدیریت جامع^۷ در افزایش بهره وری نیروی کار مؤثر می باشد (سیبرز، آیکلین، ۲۰۰۸) پژوهش دیگری که در راستای شناسایی فاکتورهای مؤثر بر بهره وری در بخش خدمات در ایسلند در سال ۲۰۰۵ صورت گرفته عواملی چون صلاحیت و ویژگی های فردی، آموزش کارکنان، انگیزش کارکنان، مهارت های نیروی کار، آموزش های چند مهارتی کارکنان، اقدامات انضباطی، استراتژی های پرداخت، فرصت های ترفیع، سبک مدیریت و فرهنگ سازمانی را به عنوان مهم ترین عوامل اثرگذار بر بهره وری کارکنان در این بخش مطرح می نماید (کلیک، اکاموس، ۲۰۰۵ به نقل از شیدایی، ۱۳۹۲، ۱۰۹). همچنین، از دیگر عوامل کلیدی مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی می توان به طرز تلقی نسبت به کار، نوع کار، دانش و اطلاعات تخصصی از کار، درک از مجموعه و فرایند کار، نیازمندی های نیروی انسانی، شرایط اخلاقی نیروی انسانی اشاره نمود (رایت^۸ و همکاران، ۲۰۰۹). تحقیق دیگری توسط کلیک و اکاموس (۲۰۰۵) تحت عنوان فاکتورهای مؤثر بر بهره وری در شرکت های خدماتی همچون هتل ها در ایسلند انجام گرفته نشان داد از جمله مهم ترین فاکتورهای مؤثر

^۱Massingham

^۲Diment

^۳Pickworth

^۴Klik

^۵Wokamos

^۶JIT

^۷TQM

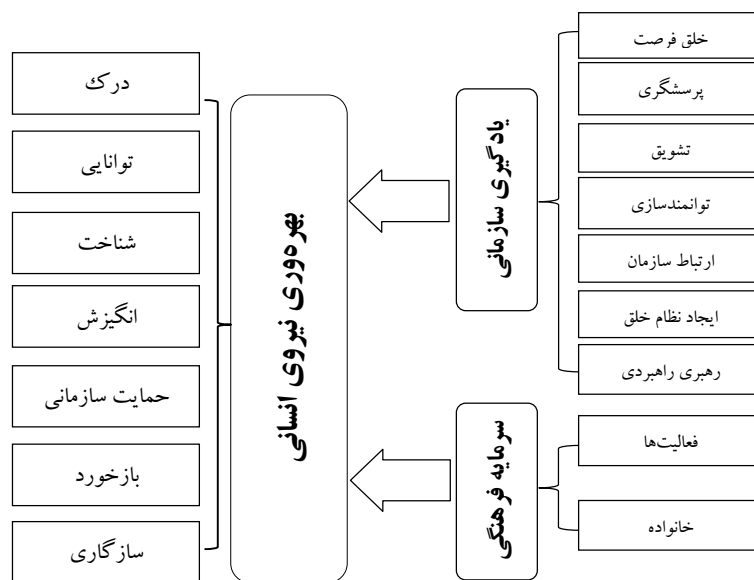
^۸Wright

بر بهره‌وری در این نوع صنایع عبارت‌اند از آموزش کارکنان، انتظارات مشتری، برنامه‌های آموزشی چند مهارتی، سبک مدیریت، کیفیت خدمات، ساختار سازمان، به کارگیری کارکنان، رضایت‌مندی کارکنان و توانمندسازی کارکنان می‌باشد. همچنین؛ نتایج رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری در این تحقیق نشان می‌دهد عواملی چون آموزش و به کارگیری کارمند، انتظارات مشتری، برنامه‌های آموزش چند مهارتی، انگیزش کارکنان، رضایت شغلی، توانمندسازی سبک مدیریت، پاداش‌های پرداختی به کارکنان و فرهنگ سازمانی به ترتیب در افزایش بهره‌وری کارکنان مؤثر می‌باشد (رایت و همکاران، ۲۰۰۹).

فتحی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی، عوامل ذیل را به عنوان اولویت اول عوامل بهره‌وری نیروی انسانی شناسایی کردند؛ از عوامل محیط کاری ساعات کاری و نوبت‌های مناسب کاری، از عوامل مدیریتی انتخاب و گزینش صحیح کارکنان، از عوامل سازمانی حقوق و دستمزد کافی، از عوامل فرهنگی روحیه همکاری و تعاون در سازمان و از عوامل ارتباطی قدردانی، حمایت و پشتیبانی مدیران و مسئولین (فتحی، رضایی و واحدی، ۱۳۹۷). یافته‌های پژوهش وثوقی نیری، مرادی جوکار و نامدار (۱۳۹۱) حاکی از تأثیر ابعاد مختلف یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان بوده و همچنین نشان دهنده تأثیر بیشتر یادگیری فردی و گروهی از یادگیری ارزیابی عملکرد بر توانمندسازی است. کارکنان توانمند عملکرد سازمانی مؤثرتری دارند و شرکت‌هایی که از این نوع سرمایه انسانی‌های برخوردارند، شاخص‌های بالاتری از بهره‌وری را نسبت به رقبای خود دارا می‌باشند (وثوقی نیری، مرادی جوکار و نامدار، ۱۳۹۱). نوری و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود که با عنوان «مطالعه تطبیقی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناوریانه کشورهای منتخب و ارزیابی مؤلفه‌ها در جهاد دانشگاهی» اجرا شده، به این نتیجه رسیده‌اند که مؤلفه‌های حمایت سازمانی، آموزش و یادگیری، فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، انگیزه کارکنان، ساختار سازمانی، رهبری و مدیریت کارا و اثربخش، رقابت‌پذیری و خلاقیت و نوآوری به ترتیب از اهمیت و تأثیرگذاری بالایی در بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناوریانه برخوردار هستند (نوری و همکاران، ۱۳۹۸). محمدقلی پور و فرهادی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان رابطه یادگیری سازمانی با توانمندسازی و بهره‌وری منابع انسانی، مورد مطالعه: بانک کشاورزی استان گلستان وجود رابطه بین یادگیری سازمانی و بهره‌وری کارکنان و بین یادگیری سازمانی و توانمندسازی را تأیید نموده‌اند (محمدقلی پور، فرهادی محلی، ۱۳۹۵). اردلان و بهشتی (۱۳۹۴) در پژوهش با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی» به این نتیجه رسیده‌اند که اثر مستقیم سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری نیروی انسانی مثبت و معنادار نیست و تأثیر سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری نیروی انسانی را تأیید نمودند (اردلان و بهشتی، ۱۳۹۴). یعقوبی و رستگار (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان شناسایی و اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از هفت عامل: سبک مدیریت، عوامل اقتصادی، عوامل فردی، عوامل محیطی، عوامل شغلی، عوامل فرهنگی و عوامل توانمند ساز عنوان کرده‌اند (یعقوبی و رستگار، ۱۳۹۸).

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی بنیانی است که تمامی پژوهش بران استوار می شود. این چارچوب شبکه ای است منطقی، توصیفی و پرورده، مشتمل بر روابط موجود میان متغیرهایی که در پی اجرای فرایندهایی چون مصاحبه، مشاهده و بررسی پیشینه (ادبیات نظری پژوهش) بنیان استواری برای تدوین چارچوب نظری به دست می دهد. چارچوب مفهومی ارائه شده در این پژوهش برگرفته از مطالعات بهره‌وری هرسی و اسمیت (۱۹۹۸) و یادگیری سازمانی ویکینس و مارسیکس (۲۰۰۴) و همچنین سالیوان (۲۰۰۱) می باشد که در شکل (۱) نشان داده شده است.



شکل (۱): چارچوب مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - کاربردی با رویکرد همبستگی است که به روش پیمایشی اجرا شده است. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ بود (۴۵۰۰۰ نفر) بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۲۰۲ نفر (۱۵۴ مرد و ۴۸ زن) به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. در این پژوهش جهت جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد که این پرسشنامه‌ها دارای سه بخش (مقدمه، متغیرهای جمعیت شناختی تحقیق و بخش سئوالات پژوهشی) بود و بر اساس طیف ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده است.

الف) پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی: این پرسشنامه برگرفته از مدل هرسی و گلد اسمیت^۱ (۱۹۸۰) می‌باشد که دارای هفت مؤلفه توانایی، ادراک، پشتیبانی، انگیزش، ارزیابی، اعتبار و سازگاری با محیط می‌باشد. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ برآورد شد.

ب) پرسشنامه یادگیری سازمانی: این پرسشنامه توسط کریس آرجیس (۱۹۹۹) تنظیم شده در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی تنظیم شده و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۱ محاسبه شد.

ج) پرسشنامه سرمایه فرهنگی: این پرسشنامه توسط آلیس سالیوان (۲۰۰۱) تنظیم شده و دارای ۲ بعد فعالیت‌ها و خانواده است و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۹۳ محاسبه شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی پژوهش حاکی از این است که به دلیل نزدیک بودن متغیرها و ابعاد آن به توزیع نرمال، وضعیت این متغیر در نمونه مورد مطالعه مطلوب می‌باشد. نتایج توصیفی ارائه شده در جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که در زمینه متغیر یادگیری سازمان، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که این متغیر با میانگین ۳۹/۹۷ وضعیت مطلوبی در بین جامعه آماری دارد و در بین مؤلفه یادگیری سازمانی، سهم مؤلفه «سطح سازمانی» با میانگین ۰۰/۵۰ بیشتر از سایر مؤلفه است. نتایج آمار توصیفی متغیر فرهنگ سازمانی، در جدول شماره ۲ ارائه شده است که نشان می‌دهد میانگین این متغیر ۶۴/۲۵ بوده و مؤلفه «خانواده» با میانگین ۲۲/۱۵ سهم بیشتری نسبت به مؤلفه «فعالیت» دارد. همچنین جدول شماره ۳ نتایج توصیفی متغیر بهره‌وری نیروی انسانی را نشان می‌دهد که دارای میانگین ۱۱۹/۳۲ می‌باشد که بیشترین میانگین متعلق به مؤلفه «ارزیابی» به میزان ۲۴/۵۰ و در مرتبه بعد مربوط به مؤلفه «انگیزش» به میزان ۱۹/۲۹ می‌باشد.

جدول (۱): آماره‌های توصیفی متغیر یادگیری سازمانی و سطوح آن

شاخص‌های مرکزی	یادگیری سازمانی	سطح فردی	سطح گروهی	سطح سازمانی
میانگین	۳۹/۹۷	۳۹/۳۱	۰۰/۱۴	۰۰/۵۰
میانه	۰۰/۹۸	۰۰/۳۱	۰۰/۱۴	۰۰/۴۵
نما	۸۲	۳۱	۱۲	۳۹
حداقل نمره	۶۲	۲۴	۶	۲۶
حداکثر نمره	۱۲۹	۴۰	۱۷	۷۳
نمره کل	۱۹۶۷۲	۶۵۴۲	۲۹۰۰	۱۰۲۳۰

جدول (۲): آماره های توصیفی متغیر سرمایه فرهنگی و ابعاد آن

شاخص های مرکزی	سرمایه فرهنگی	فعالیت	خانواده
میانگین	۶۴/۲۵	۴۲/۱۰	۲۲/۱۵
میانه	۰۰/۲۵	۰۰/۱۰	۰۰/۱۵
نما	۲۵	۱۰	۱۵
حداقل نمره	۱۹	۷	۱۱
حداکثر نمره	۳۰	۱۳	۱۹
نمره کل	۷۹۵۱	۲۱۰۴	۳۰۷۵

جدول (۳): آماره های توصیفی متغیر بهره‌وری نیروی انسانی و مؤلفه های آن

شاخص های مرکزی	بهره‌وری	توان	ادراک نقش	پشتیبانی	انگیزش	ارزیابی	اعتبار	محیط
میانگین	۳۲/۱۱۹	۹۵/۱۸	۳۳/۱۸	۴۵/۹	۲۹/۱۹	۵۰/۲۴	۴۶/۱۱	۳۶/۱۷
میانه	۰۰/۱۱۵	۰۰/۲۰	۰۰/۱۸	۰۰/۶	۰۰/۱۷	۰۰/۲۶	۰۰/۹	۰۰/۱۷
نما	۱۱۵	۱۷	۱۷	۶	۱۹	۲۶	۹	۱۷
حداقل نمره	۱۰۱	۱۴	۱۵	۶	۱۰	۱۴	۶	۱۰
حداکثر نمره	۱۵۲	۲۲	۲۴	۱۸	۳۵	۳۲	۱۹	۲۱
نمره کل	۲۴۱۰۲	۳۸۲۸	۳۷۰۲	۱۹۰۸	۳۸۹۶	۴۹۴۸	۲۳۱۴	۳۵۰۶

آزمون فرضیه پژوهش

یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران تأثیر دارند

طراحی مدل ارتقای بهره‌وری منابع انسانی بر اساس یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی

جدول (۴): مدل رگرسیون رابطه بین یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی با بهره‌وری

خطای معیار برآورد	مجدور ضریب همبستگی تعدیل شده	مجدور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
۵۷۸/۱۰	۳۱۲/۰	۳۱۹/۰	۵۶۵/۰

برای آزمون فرضیه پژوهش و بررسی تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته از رگرسیون چند متغیره خطی استفاده شده است. جدول بالا ضریب همبستگی، مجدور ضریب همبستگی یا ضریب تعیین را نشان می‌دهد به گونه‌ای که میزان همبستگی بین متغیرهای فوق ۵۶/۰ و در سطح بالایی می‌باشد. همچنین ضریب تعیین بیانگر این است که ۳۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری توسط متغیر یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی پوشش داده می‌شود.

جدول (۵): نتایج آزمون تحلیل واریانس Anova

سطح معنی‌داری	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	رگرسیون
۰۰۰/۰	۶/۴۶	۷/۵۲۲۳	۲	۴/۱۰۴۴۷	
-	-	۹/۱۱۱	۱۹۹	۲/۲۲۲۶۸	باقیمانده
-	-	-	۲۰۱	۷/۳۲۷۱۵	جمع

با توجه به سطح معنی‌داری ارائه شده در جدول (۵) و مقدار f که برابر ۶۸/۴۶ می‌توان گفت که متغیرهای مستقل یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی قابلیت تبیین و پیش‌بینی تغییرات بهره‌وری را دارا می‌باشند.

جدول (۶): میزان ضرایب متغیرهای مستقل بر حسب مقادیر استاندارد و غیراستاندارد

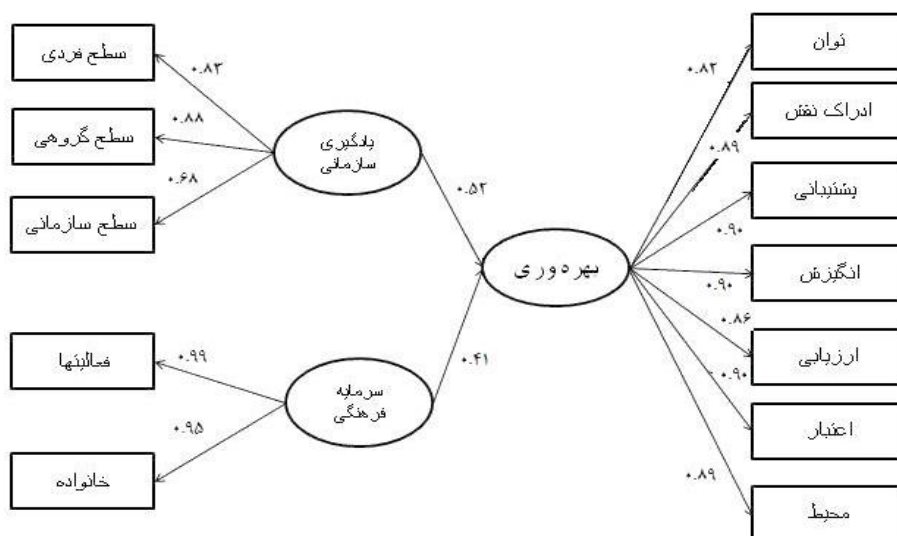
سطح معنی‌داری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیر مستقل
		Beta	خطای معیار	
۰۰۰/۰	۴۳/۵	۰۴/۵۴	۹۴/۹	مقدار ثابت
۰۰۰/۰	۶۵/۹	۵۸/۰	۰۴۹/۰	یادگیری سازمانی
۰۱۲/۰	۵۴/۲	۱۵۳/۰	۳۰۰/۰	سرمایه فرهنگی

همبستگی بین یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی با بهره‌وری برابر ۵۶/۰ و ضریب تعیین برابر ۳۱/۰ است؛ به عبارت دقیق‌تر ۳۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری توسط متغیر مستقل پوشش داده می‌شود. میزان بتای متغیر یادگیری سازمانی با سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۱ در پیش‌بینی متغیر وابسته به اندازه ۵۸/۰ و میزان بتای متغیر سرمایه فرهنگی با سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۵ در پیش‌بینی متغیر وابسته به اندازه ۱۵/۰ می‌باشد؛ به عبارت دیگر با افزایش یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی، بهره‌وری افزایش می‌یابد. با توجه به ضرایب جدول (۶) معادله خط رگرسیون به صورت ذیل بیان می‌شود:

سرمایه فرهنگی (۷۶۲/۰) + یادگیری سازمانی (۴۷۰/۰) = بهره‌وری = ۰۴۸/۵۴

ارائه مدل پژوهش

به منظور ارائه مدل ارتقا بهره‌وری منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش بر اساس یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی با استفاده از روش تحلیل مسیر استفاده شده که مدل برازش شده در ذیل ارائه شده است.



شکل ۲: نتایج آزمون مدل برای ارتباط بین یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی با بهره‌وری کارکنان

از آنجا که مقدار «شاخص نیکویی برازش» این مدل برابر ۹۱/۰ می‌باشد، می‌توان بیان کرد که این مدل برازش قابل قبولی با واقعیت دارد. میزان ضریب به دست آمده بیانگر اثر مستقیم یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری می‌باشد. همچنین مدل فوق بیانگر این است که بیشترین اثر مستقیم را می‌توان تحت الشعاع اثر مستقیم سطح گروهی در بعد یادگیری سازمانی و اثر مستقیم فعالیت‌ها در سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری عنوان نمود.

سرمایه فرهنگی (۴۱/۰) + یادگیری سازمانی (۵۲/۰) = γ (بهره‌وری)

جدول (۷): شاخص‌های مرتبط با مدل برازش شده

شاخص	میزان	تفسیر
تاکر - لوئیز (شاخص برازش غیر نرم)	۹۱/۰	برازش عالی (ملاک بیش از ۹۰/۰)
بونت - بنتلر (شاخص برازش نرم شده)	۹۱	برازش عالی (ملاک بیش از ۹۰/۰)
هولتر	۷۳/۰	برازش عالی (ملاک بیش از ۷۰/۰)

طراحی مدل ارتقای بهره‌وری منابع انسانی بر اساس یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی....

ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب RMSE	۰۳۹/۰	برازش عالی (ملاک کمتر یا مساوی ۰۵/۰)
GFI	۹۱/۰	برازش عالی (ملاک بیش از ۹۰/۰)

با تأکید بر پنج شاخص نیکویی برازش می‌توان به برازش مدل تدوین شده از یکسو و داده‌های تجربی از سوی دیگر، تأکید داشت. بنابراین انطباق مطلوبی بین مدل به تصویر درآمده و یا مدل ساختاری شده با داده‌های تجربی فراهم گردیده و برازش مطلوب معرف الگو یابی معادلات ساختاری با تأکید بر یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی با بهره‌وری کارکنان است. در جمع‌بندی نهایی پژوهش حاضر، مطرح می‌شود که مدل پیشنهادی پژوهشگر، از برازش کاملی برخوردار بوده زیرا، شاخص برازش غیرنرم تاکر- لوئیز (۹۱/۰) و شاخص برازش نرم شده بونت بنتلر (۹۱/۰)، بالای ۹۰/۰ بوده است؛ علاوه بر آن، شاخص هولتر (۷۳/۰) بالاتر از ۷۰/۰ بوده و برازش مطلوب را نشان می‌دهد. همچنین، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (۰۳۹/۰)، کمتر از ۰۵/۰ بوده و معرف برازش مدل می‌باشد.

پاسخ به سؤال پژوهش

کدام یک از عوامل پژوهش بیشترین تأثیر را در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران دارد؟

یافته‌های پژوهش برای پاسخ به کدام یک از عوامل پژوهش بیشترین تأثیر را در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران دارد؟ بیانگر این است که میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تأثیر) متغیر پنهان بیرونی برای ابعاد یادگیری سازمانی (O) شامل ۰۱ «سطح فردی» ۸۳/۰، ۰۲ «سطح گروهی» ۸۸/۰، ۰۳ «سطح سازمانی» ۶۸/۰ می‌باشد که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر یادگیری سازمانی شکل گرفته و در مجموع ۵۲/۰ از تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری توسط مجموعه‌ای از این شاخص‌ها پوشش داده شده است. متغیر سطح گروهی بیانگر بالاترین و متغیر سطح سازمانی کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی را نشان می‌دهد. میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تأثیر) متغیر پنهان بیرونی ابعاد سرمایه فرهنگی (C) شامل C1 «فعالیت‌ها» ۹۹/۰، C2 «خانواده» ۹۵/۰ می‌باشد. که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر سرمایه فرهنگی شکل گرفته و در مجموع ۴۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری توسط مجموعه‌ای از این شاخص‌ها پوشش داده شده است. متغیر فعالیت‌ها بیانگر بالاترین و متغیر خانواده کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی را نشان می‌دهد. میزان لامبدای (میزان بارگذاری یا تأثیر) متغیر پنهان بیرونی ابعاد بهره‌وری (p) شامل p1 «توان» ۸۲/۰، p2 «ادراک نقش» ۸۹/۰، p3 «پشتیبانی» ۹۰/۰، p4 «انگیزش» ۹۰/۰، p5 «ارزیابی» ۸۶/۰، p6 «اعتبار» ۹۰/۰، p7 «محیط» ۸۹/۰ می‌باشد؛ که از تجمیع این شاخص‌ها متغیر بهره‌وری شکل می‌گیرد. نتایج بیانگر این است که متغیرهای پشتیبانی، انگیزش و اعتبار بیانگر بالاترین و متغیران کمترین رقم شدت انسجام درونی در متغیر پنهان درونی را نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، ارائه مدلی جهت ارتقای بهره‌وری منابع انسانی بر اساس یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان تهران است؛ به همین جهت ابتدا با توجه به مطالعات و پیشینه پژوهش و با تکیه بر چهارچوب و تئوری‌های موجود در این حوزه، اهداف و فرضیه‌هایی مطرح شد و جهت پاسخ به آن‌ها، روش تحقیق مناسب طرح‌ریزی گردید. بدین منظور در ابتدا روابط بین هر یک از متغیرهای مستقل و ابعاد آن‌ها با متغیر وابسته و سهم هر کدام از آن‌ها در تبیین متغیر وابسته با استفاده از معادلات رگرسیون مشخص گردید. نتایج تحقیق بیانگر این است که بین یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی با بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی بین متغیرها ۰/۵۶ و در سطح بالایی می‌باشد و متغیرهای یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی در مجموع حدود ۳۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهره‌وری منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش را تبیین نموده‌اند؛ به عبارت دیگر با افزایش یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی، بهره‌وری کنان نیز افزایش می‌یابد.

برای داشتن آموزش و پرورشی پویا که پاسخگوی نیازهای جامعه و مردم باشد، باید نیروی انسانی آموزش دیده و توانمند باشد و از سرمایه فرهنگی بالایی برخوردار باشد. نتایج پژوهش‌های انجام گرفته تأثیر ابعاد مختلف یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان را تأیید می‌نماید و کارکنان توانمند عملکرد سازمانی مؤثرتری دارند و شرکت‌هایی که از این نوع سرمایه‌های انسانی برخوردارند، شاخصه‌ای بالاتری از بهره‌وری را نسبت به رقبای خویش دارا می‌باشند. کارکنان در فرایند یادگیری سازمانی از طریق اکتساب، خلق دانش، تعبیر و تفسیر، انتقال اطلاعات، به‌کارگیری اطلاعات، ایجاد دانش و نهادینه کردن آن در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی می‌پردازند، مهارت‌ها و فرایندهای ایجاد و به‌کارگیری دانش در سازمان را مورد بررسی قرار می‌دهند، به کشف و اصلاح خطا در سازمان می‌پردازند، مسائل فعلی را حل می‌کنند، به بهینه‌سازی روش‌های جاری می‌پردازند، گاهی این کارکنان در فرایند یادگیری نه تنها فرایندهای موجود را کنترل می‌کنند بلکه به اصلاح فرهنگ، خط‌مشی‌ها، اهداف، استراتژی‌ها و ساختار سازمانی می‌پردازند که این فرایند مبتنی بر تفکر است و بهبود مستمر را به دنبال دارد.

از طرف دیگر سرمایه فرهنگی نیروهای انسانی آموزش و پرورش به‌مثابه ذخیره‌ای از دانش، مهارت، صلاحیت‌ها و خلاقیت‌های فرهنگی آن قلمرو است و می‌توان بیان کرد که وجود مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی در بازتولید دیگر سرمایه‌ها نقش داشته و موجبات رشد فکری و نیز پویایی جامعه را فراهم می‌آورد. سرمایه فرهنگی، قابلیت، توانایی و مهارت‌هایی است که یک فرد برای حفظ شرایط موجود طبقاتی و کسب موقعیت‌های جدید اجتماعی از آن بهره‌مند می‌گردد. تولید این سرمایه در حوزه فردی مستلزم آموزش خانوادگی و یا آموزش هدفمند نظام آموزشی کشوری است. بر پایه نتایج مطالعات جاگر، انتقال مفاهیم از طریق خانواده و مدرسه می‌تواند عامل مهمی در راستای ارتقاء سرمایه فرهنگی به حساب آید و در این پژوهش نیز جایگاه سرمایه فرهنگی به‌عنوان یکی از عوامل ارتقا بهره‌وری نیروی انسانی مورد توجه است.

نتیجه حاصل از مدل ارائه شده در این پژوهش فرضیه پژوهش را تأیید می‌نماید و تأثیر مثبت و معنی‌دار دو عامل یادگیری سازمانی و سرمایه فرهنگی در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش استان تهران را تأیید می‌کند. از طرف دیگر در پاسخ به سؤال پژوهش و با توجه مدل ارائه شده در این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که سهم عامل یادگیری سازمانی با توجه به مقدار ضرب مسیر ۰/۵۲ بیش از سرمایه فرهنگی با ضریب مسیر ۰/۴۱ می‌باشد. در یادگیری سازمانی، بیشترین تأثیر را مؤلفه سطح گروهی با بار عاملی ۰/۸۸ دارد و در مرحله سطح فردی با بار عاملی ۰/۸۳ است و سهم سطح سازمانی پایین‌ترین میزان تأثیر را دارد و این نشان دهنده یک کمبود در سازمان آموزش و پرورش استان تهران در زمینه یادگیری سازمانی است و نشان دهنده ضعف موجود در سازمان آموزش و پرورش استان تهران در زمینه یادگیری سازمانی نیروی انسانی است.

در زمینه میزان تأثیر مؤلفه‌های سرمایه فرهنگی یافته‌های پژوهش نشان دهند تأثیر تقریباً مساوی هر دو مؤلفه فعالیت‌ها و خانواده در این خصوص است و البته با توجه اختلاف بار عاملی این مؤلفه در مدل می‌تواند نتیجه گرفت که سهم فعالیت‌ها به نسبت خانواده بیشتر است.

مدل ارائه شده در این پژوهش نشان دهند رابطه عوامل فرهنگی و بهره‌وری کارکنان و تأثیر مثبت عوامل فرهنگی در ارتقای بهره‌وری کارکنان است که نتایج پژوهش فتیحی و همکاران (۱۳۹۷)، (نصیرزاده، اسلامی و رضاشاه علی، ۱۳۹۹)، یعقوبی و رستگار (۱۳۹۸)، پیک‌ورث (۱۹۹۴)، (کلیک، اکاموس، ۲۰۰۵) را تأیید می‌نماید ولی نتایج اردلان و بهشتی (۱۳۹۴) را تأیید نمی‌کند. همچنین مدل ارائه شده در این پژوهش رابطه عوامل فرهنگی و بهره‌وری کارکنان و تأثیر مثبت عوامل فرهنگی در ارتقای بهره‌وری کارکنان است را تأیید می‌نماید که از این جهت در راستای نتایج پژوهش وثوقی نیری، مرادی جوکار و نامدار (۱۳۹۱)، نوری و همکاران (۱۳۹۸)، محمدقلی پور و فرهادی (۱۳۹۵)، یعقوبی و رستگار (۱۳۹۸)، بلیک و لینج (۲۰۰۱)، کلیک و اکاموس (۲۰۰۵)، (رایت و همکاران، ۲۰۰۹) است.

بر مبنای نتایج حاصل از این پژوهش با توجه به هم‌پایین سطح سازمانی در یادگیری سازمانی پیشنهاد می‌شود که سازمان آموزش پرورش استان تهران با ساز و کار مناسب در سطح سازمانی به یادگیری سازمانی نیروی انسانی خود کمک کند. همچنین با توجه به نتایج مدل و سهم و تأثیر پایین متغیر سرمایه فرهنگی در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، پیشنهاد می‌شود که سازمان آموزش پرورش استان تهران با برنامه‌های مناسب فرهنگی و استفاده از پتانسیل موجود در سازمان برای ارتقای سرمایه فرهنگی برنامه‌ریزی کند.

منابع فارسی

- اردلان، محمدرضا؛ بهشتی، رقیه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه فرهنگی و سرمایه فکری بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی‌گری مسئولیت‌پذیری اجتماعی. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. بهار و تابستان ۱۳۹۴، دوره ۴، شماره ۱، ۷۳ - ۱۰۲.

- انصاری، محمود؛ سبزی علی، کبری. (۱۳۸۸). اولویت بندی عوامل سازمانی مؤثر در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع کوچک، فصلنامه بهره‌ور و رقی، شماره ۲۱، صص ۶۵-۷۳.
- بردبار، سجاد. (۱۳۹۱). عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان شهید صدوقی یزد، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران.
- بلانچارد، کنت؛ کارلوس، جان؛ راندولف، آلن. (۱۳۸۱). مدیریت تواناسازی کارکنان، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی. نشر مدیران، تهران.
- پروکوپنکو، جوزف، نورث، کلاوس. (۱۳۸۰). مدیریت بهره‌وری و کیفیت، ترجمه گروه مترجمان. تهران: انتشارات کارآفرینان بصیر.
- پیمان، سیدمحمد. (۱۳۹۱). کنکاش در بهره‌وری و ارائه الگو برای اندازه‌گیری، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، انتشارات مدرسه، شماره ۳۸، صص ۳۴-۴۰.
- حبیب، منی‌جه. (۱۳۸۵). رابطه انگیزه و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان تربیت‌بدنی جمهوری اسلامی ایران، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران.
- حسینی، سامان. (۱۳۸۴). رویکرد برنامه‌ریزی رسمی و بهره‌وری نیروی انسانی، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز، تهران.
- رضاییان، علی؛ قاسمی، عباس. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مدیریت تنوع و بهره‌وری نیروی انسانی، مدیریت فردا، شماره ۲۷، صص ۵-۱۲.
- سلیمان، محمدقلی پور؛ فرهادی محلی، علی. (۱۳۹۵). رابطه یادگیری سازمانی باتوانمندسازی و بهره‌وری منابع انسانی، مورد مطالعه: بانک کشاورزی استان گلستان. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. سن پترزبورگ - روسیه. دوره ۵، ۱۳۹۵.
- شیدایی، سمیرا. (۱۳۹۲). آسیب‌شناسی بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع کوچک و متوسط استان قم، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد، واحد قزوین.
- صمدی، محمدجواد؛ کریمی، حسام. (۱۳۹۳). نقش مؤلفه‌های انسان‌افزار بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه مدیران و کارکنان دانشگاه، نشریه مدیریت صنعتی، شماره ۱۶، صص ۸۷-۸۰.
- طواری، مریم. (۱۳۸۷). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک‌های MADM (مطالعه موردی: یکی از شرکت‌های تولیدی پوشاک جین در استان یزد)، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.

- فتحی، آیت اله؛ رضایی، نورمحمد؛ و احدی، بهمن (۱۳۹۷). اولویت بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان آذربایجان شرقی. فصلنامه منابع علمی ناجا، ۲۸-۹.
- کریمی، حامد؛ پیراسته، ناصر. (۱۳۸۳). ارزیابی و تحلیل تأثیرات متقابل بهره‌وری نیروی انسانی، هزینه‌های تولید و صادرات کالاهای صنعتی در ایران، فصلنامه مدیریت، شماره ۵۴، صص ۷۶-۸۵.
- موسوی، محمد؛ میر محمدی، جواد. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در تولید محصولات عمده زراعی بخش مرکزی شهرستان ممسنی، راه آینده، شماره ۱۰، صص ۳۵-۴۲.
- مهربان، سارا. (۱۳۸۹). بررسی میزان اهمیت مؤلفه‌های شناسایی شده بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی گیلان، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، تهران.
- نصیرزاده، عبدالمهدی؛ اسلامی، صدیقه؛ رضاشاه علی، محمود. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی مسئولیت‌پذیری اجتماعی در تأثیر سرمایه فکری و سرمایه فرهنگی بر بهره‌وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان). علوم حرکتی و رفتاری، (۲)، ۲۰۷-۲۰۰.
- نوری، فرامرز؛ قراچورلو، نجف؛ صمدزاد، سعیده، قهرمانی نهر، جاوید. (۱۳۹۸). مطالعه تطبیقی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناورانه کشورهای منتخب و ارزیابی مؤلفه‌ها در جهاد دانشگاهی. مطالعات منابع انسانی. دوره ۹، شماره ۱ (۳۱)، بهار ۱۳۹۸، صص ۷۱-۹۲.
- واعظی، شبنم؛ وثوقی، رقیه. (۱۳۸۹). اجرای مدل تعالی سازمانی و ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی پژوهشی در شرکت پالایش نفت تهران، مجله مدیریت نوین، شماره ۱۶، صص ۲۳-۳۰.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۷). بهره‌وری از دیدگاه نظریه فعالیت، مقاله از کتاب بهره‌وری در مدیریت، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- وثوقی نیری، عبدالله و مرادی آیدیشه، شعبان و جوکار، علی و نامدار، حسین. (۱۳۹۱). یادگیری سازمانی لنگرگاه توانمندسازی کارکنان و ارتقاء بهره‌وری و تولید ملی. دومین همایش آسیب شناسی آموزش سازمانی با رویکردی کاربردی مبتنی بر تجربیات اجرایی در سازمان‌ها، تهران. [https://civilica.com/doc/205086]
- یاسریان، محمد. (۱۳۹۰). مطالعه رابطه سرمایه فرهنگی با اعتماد نهادی، پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.
- یعقوبی، نورمحمد؛ رستگار، نفیسه. (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت بندی عوامل اثرگذار بر بهره‌وری نیروی انسانی. نشریه علمی دانش انتظامی سیستان و بلوچستان ۱۰ (۳۲)، ۳۶-۱۷.

منابع انگلیسی

- Collinson, V, Fedoruk Cook, T. (2007). Organizational Learning: Improving Learning, Teaching Leadings School Systems, Sage Publication
- Cresnar, R., & Nedelko, Z. (2017). The Role and Importance of Employee's Productivity in Industry. In M. Bezpartochnyi (Ed.), Mechanisms of interaction between competitiveness and innovation. Modern International eEconomic Relations (pp. 120-133). Riga, Latvia: ISMA University.
- Hanaysha., J. (2016). Improving employee productivity through work engagement: Empirical evidence from higher education sector Jalal Hanaysha. Management Science. 6 (1): 61-70
- Marshal, H. (2007). The Relation Between Supervise and welfare, P:MC Growhill.
- Massingham, Peter & Diment, Kieren (2009). Organizational Commitment, Knowledge Management Interventions, and Learning Organization Capacity. The Learning Organization. Vol. 16, No. 2.
- Seligman, P., & Schulman, P. (1986). Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents. Journal of Personality and Social Psychology, ۵۰, ۸۳۲-۸۳۸
- Sicro, R.J.; Javidan, M.; Hanges, P.J. & Dorfman, P.W. (2002). Understanding Cultures & Implicit Leadership Theories across the Globe: An Introduction to Project Globe. Journal Of World Business, No. 37, 3-10
- Wright, P. M., George, J. M., Farnsworth, S. R., & McMahan, G. C. (2009). Productivity And Extra-Role Behavior: The Effects Of Goals And Incentives On Spontaneous Helping, Journal Of Applied Psychology, 78, 374-381.