



Modeling the Productivity of Human Resources with an Emphasis on Social Capital with the Approach of Learning Organizations in the Country's Higher Education

Mohammad Reza Gholampour ¹, Yahya Dadaash Karimi ^{2*}, Suleiman Iranzadeh ³

1. PhD student, Department of Public Management, Aras International Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
2. Assistant Professor, Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran (Corresponding Author).
3. Professor of Industrial Management Department, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** dadashkarimi_2006@yahoo.com

Journal Info:

Volume 2, Issue 4 Winter 2024
Pages: 265-284

Article Dates:

Receive: 2023/12/01
Accept: 2024/02/06
Published: 2024/03/15

Keywords:

Productivity of Human Resources, Social Capital, Learning Organizations, Higher Education of the Country

The purpose of the current research is to find a model of human resources productivity with an emphasis on social capital with the approach of learning organizations in higher education of the country. The current research is mixed and in terms of its purpose, it is of the type of basic-applied research and in terms of the method of collecting information, it is of the survey type. The statistical population of the current research will be all experts of higher education in the country, including management professors. who were selected purposefully, using the method of the number of questions in structural equations, 280 people were selected for the quantitative part and 17 university experts were selected for the qualitative part. In order to collect data, thematic analysis method was first used by interview, after confirming the questions by confirmatory factor analysis, the questionnaire was used to conduct the quantitative part of the research. Content validity was used to determine the validity of the questionnaire, and after compiling the final questionnaire, the expertise of university professors and experts was used to determine the content validity. that the questionnaires were approved. In order to analyze the data in the qualitative part, thematic analysis method, interviews and manual coding were used, and in the quantitative part, Smart PLS3.3 and SPSS22 software including confirmatory factor analysis tests were used. The findings of the research show that in the qualitative part, 45 factors were identified in 3 organizational, individual and environmental dimensions. And after analyzing the confirmatory factor and confirming the validity and reliability of the research questions in the quantitative part, the pattern and research questions were confirmed. One of the most important factors in the progress of an organization is the productivity of human resources. In today's changing and complex conditions that govern the economic, social, political, etc. environment, one of the factors that can help the survival of the organization is the issue of productivity, so human power has always played a significant role in the efficiency of organizations.

Article Cite:

Gholampour MR, Dadaash Karimi Y, Iranzadeh S. (2024). Modeling the Productivity of Human Resources with an Emphasis on Social Capital with the Approach of Learning Organizations in the Country's Higher Education, *Dymanic Management and Business Analysis*; 2(4): 265-284



[10.22034/dmbaj.2024.2035663.2416](https://doi.org/10.22034/dmbaj.2024.2035663.2416)



Creative Commons: CC BY 4.0



الگویابی بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمانهای یادگیرنده در آموزش عالی کشور

محمدرضا غلام پور^۱، یحیی داداش کریمی^{۲*}، سلیمان ایران زاده^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد بین الملل ارس، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول).

۳. استاد، گروه مدیریت صنعتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

✉ ایمیل نویسنده مسئول: dadashkarimi_2006@yahoo.com

اطلاعات نشریه:

دوره ۲، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۲

صفحات: ۲۸۴-۲۶۵

تاریخ‌های مقاله:

دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۰

پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۱۵

انتشار: ۱۴۰۲/۱۲/۲۵

واژگان کلیدی:

بهره‌وری منابع انسانی، سرمایه اجتماعی، سازمانهای یادگیرنده، آموزش عالی کشور

هدف از پژوهش حاضر الگویابی بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمانهای یادگیرنده در آموزش عالی کشور می باشد. تحقیق حاضر آمیخته و از نظر هدف از نوع پژوهش‌های بنیادی-کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه خبرگان آموزش عالی کشور شامل اساتید رشته مدیریت خواهند بود. که به صورت هدفمند انتخاب شدند که 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 داده‌ها ابتدا از روش تحلیل مضمون بوسیله مصاحبه استفاده شد بعد از تایید سوالات بوسیله تحلیل عامل تاییدی پرسشنامه جهت انجام بخش کمی تحقیق استفاده شد. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شد و پس از تدوین پرسشنامه نهایی جهت تعیین روایی محتوا، از تخصص اساتید دانشگاه و خبرگان استفاده گردید. که پرسشنامه‌ها مورد تایید واقع شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون، مصاحبه و کدگذاری دستی استفاده شد و در بخش کمی از نرم افزار Smart PLS3.3 و SPSS22 شامل آزمون‌های تحلیل عامل تاییدی استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد در بخش کیفی تعداد ۴۵ عامل در ۳ بعد سازمانی، فردی و محیطی مورد شناسایی قرار گرفت. و بعد از تحلیل عامل تاییدی و تایید روایی و پایایی سوالات تحقیق در بخش کمی الگو و سوالات تحقیق مورد تایید واقع شدند. از مهمترین عوامل پیشرفت یک 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 به‌سزایی داشته است.

استناد به مقاله:

غلام پور م، ر، داداش کریمی ی، ایران زاده س. (۱۴۰۲). الگویابی بهره‌وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمانهای یادگیرنده در آموزش عالی کشور. مدیریت پویا و تحلیل کسب و کار (۲(۴): ۲۸۴-۲۶۵



مقدمه

در عصر حاضر بهره‌وری را یک روش، یک مفهوم و یک نگرشی در باره کار و زندگی می‌نامند و در واقع به آن به شکل یک فرهنگ و یک جهان بینی می‌نگرند. بهره‌وری در همه شئون، کار و زندگی فردی، اجتماعی می‌تواند دخیل باشد و یک شاخص تعیین کننده درآمد سرانه هر کشور است و برای افزایش بهره‌وری ملی هر کشور باید درآمد سرانه آن کشور افزایش یابد. اهمیت بهره‌وری و لزوم بررسی آن با توجه به گسترش سطوح رقابت، پیچیدگی تکنولوژیکی، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست و امروزه اهمیت بهره‌وری در افزایش رفاه ملی به طور عام پذیرفته شده است. بهره‌وری یکی از مهمترین عوامل مؤثر بر عملکرد کلی هر سازمان چه بزرگ و چه کوچک است. در سطح خرد، بهره‌وری بالا باعث کاهش هزینه‌های واحد شده و به عنوان شاخص عملکرد محسوب می‌شود. در سطح کلان، بهره‌وری بالا یک ابزار حیاتی جهت مقابله با اثرات ناشی از تورم و تعیین سیاست‌های دستمزد است. بهبود بهره‌وری یکی از اساسی‌ترین راه‌های رفع مشکلات اقتصادی است. این مسأله مکرراً مشاهده می‌شود که سرمایه به تنهایی جهت تولید ثروت بیشتر و یا برای شروع یک کسب و کار در کشورهای در حال توسعه ناکافی است و بهره‌وری بالا امری ضروری می‌باشد (صبوری و همکاران، ۱۳۹۵).

از آثار سوء پایین بودن بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمانهای یادگیرنده که نیاز به تحقیق در این خصوص را می‌طلبد می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: خسته تر شدن نیروی کار، کاهش بازدهی و بروز مشکلات روحی و روانی برای نیروی کار، عدم علاقه و اشتیاق به کار، به تعویق انداختن کار، تأخیر و غیبت و کاهش عملکرد و استرس و منفی‌گرایی و همچنین خروجی کم کارمندان، افزایش نارضایتی در بین آنان که کارمندان ناراضی بیشتر مستعد بحث در مورد ناراحتی خود هستند تا تمرکز بر وظایف خود. این می‌تواند حواس همکارانشان را پرت کند و نگرش منفی را گسترش دهد. آنها همچنین ممکن است به جزئیات توجه نکنند و کارهای نامرغوب تولید کنند می‌توان اشاره کرد که شناسایی و توجه به آنها بصورت سریع و در زمان کوتاه را که در برنامه ریزی‌ها و سیاستگذاریهای کلان، می‌تواند در افزایش بهره‌وری منابع انسانی و کارایی منابع و عوامل تولید و ایجاد فضای مناسب رقابت پذیری در کشور مؤثر واقع شود را می‌طلبد (طهرانچی، ۱۴۰۱).

که وجود آثار سوء کاهش بهره‌وری در سازمانها که در بالا به آنها اشاره شد ضرورت تحقیق در این زمینه را ایجاب می‌کند.

انجام تحقیق حاضر از بعد فواید علمی، نظری و تئوریک به ادبیات موجود در خصوص بهره‌وری و منابع انسانی با تأکید بر سرمایه اجتماعی کمک خواهد کرد. چون با توجه به تحقیقات انجام شده در داخل کشور و خلاء تحقیقاتی در این زمینه مشاهده می‌شود که در خصوص بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر سرمایه اجتماعی پیشینه‌ای مشاهده نگردید. همچنین شکاف تحقیقاتی دیگری که اینجا مشاهده می‌گردد این است که با رویکرد سازمانهای یادگیرنده اسن تحقیق دارای پیشینه نمی‌باشد و انجام نشده است یعنی مدل بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمانهای یادگیرنده انجام نشده است، همچنین با روش مصاحبه و تحلیل محتوا و کدگذاری ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌ها مورد شناسایی قرار خواهد گرفت و با روش کمی تحلیل عامل تاییدی ابعاد و مولفه‌ها مورد تایید قرار خواهد گرفت که در واقع به روش میکس متد انجام خواهد یافت که تحقیق با این موضوع و به این روش خصوصاً در آموزش عالی کشور انجام نشده است که تحقیق حاضر این خلاء تحقیقاتی را پر خواهد کرد.

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

امروزه بهره‌وری به عنوان یک فرایند پیوسته، قدرت و توان لازم برای حل بسیاری از مشکلات را فراهم آورده و نارسایی‌های موجود در کشور مانند سوددهی پایین، افزایش ضایعات، ناتوانی در رقابت، عدم استفاده حداکثری از ظرفیت تولیدی و به طور کلی عدم درک صحیح از یک سیستم را مورد مطالعه قرار می‌دهد. دولت‌ها و شرکت‌ها سعی می‌کنند با به کارگیری فنون و روش‌های مناسب هر چه بیشتر خود را به شاخص‌های بهره‌وری نزدیک کنند. تلاش برای افزایش بهره‌وری و توسعه دانش مدیریت بهره‌وری در جهان امروز به عنوان یک ضرورت مطرح است تا حدی که می‌توان گفت تلاش برای افزایش بهره‌وری، جدی‌ترین مبارزه‌ای است که مدیریت در آستانه قرن بیست و یکم با آن روبرو است. در کشور ما به دلایل مختلف از جمله سیاست‌های نادرست اقتصادی و فقدان نگرش درست به بهره‌وری، این موضوع در جامعه مورد غفلت واقع گردیده است و علی‌رغم برخی اقدام‌های انجام شده مانند تشکیل سازمان ملی بهره‌وری، متأسفانه شاخص‌های بهره‌وری وضعیت مطلوبی را نشان نمی‌دهد و تا رسیدن به نقطه مطلوب فاصله زیادی باقی مانده است (قابضی و همکاران، ۱۳۹۹).

در کشور ما علی‌رغم دسترسی به منابع متعدد، وضعیت بهره‌وری در بخش‌های مختلف چندان مطلوب نبوده است بگونه‌ای که مقایسه وضعیت بهره‌وری نیروی کار در ایران با کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیا در طی سالهای اخیر نشان می‌دهد که ایران در بین ۲۰ کشور عضو، رتبه‌ی ۱۳ را دارد که نسبت به منابع غنی و نیروی کار موجود این میزان بهره‌وری بسیار پایین است (مهرآوردگیلو و همکاران، ۱۳۹۷).

مطالعات تجربی و آمارهای اشاره شده گویای این واقعیت است که مشکلات زیادی برای تحقق اهداف بهره‌وری اقتصاد ایران به ویژه بهره‌وری منابع انسانی در سازمانها بخصوص سازمانهای آموزشی کشور وجود دارد که شناسایی و توجه به آنها در برنامه ریزیها و سیاستگذاری‌های کلان، می‌تواند در

افزایش کارایی منابع و عوامل تولید و ایجاد فضای مناسب رقابت پذیری در کشور مؤثر واقع شود. از جمله چالشهای پایین بودن بهره وری در سازمانهای کشور عبارتند از:

- عدم وجود برنامه و ارزیابی عملکرد مشخص برای بهره وری نیروی کار در سطح کلان
 - عدم وجود مدیریت مناسب برای بهره وری منابع انسانی در سطح کلان
 - وجود شکاف بین سطوح بهره وری نیرویکار در بین بخشهای اقتصادی
 - سطح پایین بهره وری منابع انسانی خصوصاً در سازمانهای آموزشی مانند دانشگاههای سطح کشور
 - عدم ارتباط واقعی و کامل بهره وری منابع انسانی با عوامل کلیدی مرتبط با بهره وری منابع انسانی به ویژه شاخصهای آموزش و سرمایه اجتماعی
 - رشد پایین تر بهره وری کار نسبت به شاخصهای انگیزشی
 - ناهماهنگی و ناسازگاری بین برنامه های بهره وری منابع انسانی در سطح کلان و خرد
 - وجود منابع انسانی آموزش دیده در سطح کشور ولی عدم استفاده بهینه و مناسب از آنها
 - تأکید بیشتر بر سیاستها و استراتژیهای بازار کار نسبت به سیاستهای بهره وری منابع انسانی
 - عدم وجود ارتباط منطقی بین بهره وری نیروی کار و دستمزد واقعی آنها (صبوری و همکاران، ۱۳۹۵).
- بهره وری پایین حاکی از اتلاف منابع یک سازمان بوده و این امر نهایتاً منجر به از دست رفتن رقابت های بین المللی شده و به موجب آن فعالیت های تجاری سازمان کاهش می یابد. با وجود اختصاص درصد زیادی از بودجه کشور و تعداد زیاد نیروی انسانی، در سازمانهای آموزشی کشور که به نوعی از سازمانهای یادگیرنده محسوب می شود، به عنوان یکی از پرمشکل ترین و پرمشغله ترین اجزاء جامعه و در جایی که کمبودها و نارسایی های این سازمانها از نظر فضاهای فیزیکی، منابع انسانی، منابع مالی، امکانات آزمایشگاهی و کمک آموزشی آشکار و محسوس بوده است، تجربه نیز تاکنون نشان داده که رفع کامل این معضلات حداقل در کوتاه مدت دور از انتظار است، بسیار بجاست که بر استفاده بهینه و کارآمدتر از آنچه در اختیار می باشد تأکید گردد تا شاید از این زاویه بتوان بر مشکلات بطور نسبی فائق آمد و بتوان میزان بهره وری را به حد اکثر رساند (مهرآوردگیلو و همکاران، ۱۳۹۷).

مهمترین مؤلفه های نظام سازمان یادگیرنده عبارتند از: ۱- خود بالندگی (تسلط فردی)، ۲- لگوی ذهنی، ۳- یادگیری تیمی، ۴- آرمان گرایی (بینش مشترک) و ۵- تفکر سیستمی می باشد. با بکارگیری مناسب این مؤلفه ها امکان ایجاد تغییرات اساسی و زیر بنایی جهت ارتقاء بهره وری منابع انسانی فراهم می شود. نکته مهم در سازمان یادگیرنده و یادگیری الگویی، یادگیری تیمی است که با داشتن بینش (آرمان) مشترک و مشارکت گسترده اعضای سازمان تحقق می یابد و از این طریق با بهره گیری از نمونه های اعلاء به کارایی و بهره وری کارکنان و در نتیجه بهره وری سازمان یاری می رساند. یادگیری الگویی، یکی از ارکان اصلی سازمانهای یادگیرنده به شمار می آید که از طریق آن دانش اعضای سازمان به صورت یک مجموعه منسجم دانش در می آید و سازمانی ایجاد می شود که دارای توانایی ایجاد، جذب و انتقال دانش است و این بصیرت و دانش در تغییر رفتارهای منعکس است. یادگیری الگویی، نخست با ایجاد تحول فردی، دانش فردی ایجاد می کند و سپس این دانش را با مشارکت اعضای سازمان جمعی می سازد و سازمان یادگیرنده را ایجاد می کند. سازمان یادگیرنده، اصل مهم، وجود بینش مشترک در میان اعضای سازمان است تا آنان دانشهای پراکنده خود را انسجام بخشند و از آنها برای اهداف سازمان استفاده کنند که این در نهایت به بهره وری منابع انسانی و اعتلای سازمان می انجامد. (الوانی، ۱۳۸۲).

«استاتا» به این نکته اشاره می کند که یادگیری افراد و سازمانها یک منبع همیشگی و پایدار برای سودآوری رقابتی است که باعث افزایش کارایی سازمان می شود. یادگیری به افراد کمک می کند تا آنان آینده را ببینند و بفهمند و آن را در اختیار بگیرند و در نیل به اهداف سازمان استفاده کنند. با توجه به تعریف اثر بخشی «میزان نیل به اهداف تعیین شده» اثر بخشی سازمان افزایش می یابد. دو بعد اصلی بهره وری، کارایی و اثر بخشی است «اثر بخشی + کارایی = بهره وری». لذا سازمان یادگیرنده با بکارگیری یادگیری در سطح فرد، گروه و سازمان باعث ارتقاء بهره وری در سطح منابع انسانی و سازمانی می شود. گسترش فرهنگ یادگیری، تعداد ذی نفعان بویژه مشتریان سازمان را به طور فزاینده افزایش می دهد. در نتیجه سازمان یادگیرنده، با استراتژیهای مختلف از قبیل کیفیت محصول و خدمات و ... می توان رضایت تعداد زیادی مشتری را برآورده و در افزایش و ارتقاء بهره وری کارکنان مؤثر واقع شود. بهره وری منابع انسانی از اهداف سازمان یادگیرنده نیز می باشد (طالب زاده و همکاران، ۱۳۹۵).

این سازمانها در مقابل محیط پویا و پیچیده عکس العمل سریع انجام می دهند و می توان گفت یادگیری کوششی آگاهانه از طرف سازمان است تا قدرت رقابت، بهره وری و ابداع خود را در محیطهای نامعلوم حفظ و اصلاح کند. بهره وری منابع انسانی از جمله مواردی است که همه سازمانها به دنبال آن بوده و سعی در ایجاد و ارتقاء آن در سازمان از طریق بهره وری مناسب و مطلوب به مزیت رقابتی دسترسی پیدامی کنند. بهره وری از منابع انسانی و مواد، امکانات و تجهیزات، حد و سطح معین و مشخصی دارد و به سهم خود در شکل گیری بهره وری سازمانی نقش دارد ولی آنچه در بهره وری حد و مرز مشخصی ندارد، سرمایه انسانی است. یکی از عواملی که منجر به بهره وری پایدار در سرمایه های انسانی می گردد؛ آموزش، یادگیری،

تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی و کارگروهی و تیمی است. این عوامل، عوامل اصلی و بنیادی سازمان یادگیرنده می‌باشند. بنابراین سازمان یادگیرنده با تقویت و بهبود مهارت‌ها، خلاقیت، انگیزه و وفاداری کارکنان از طریق آموزش و یادگیری، تفویض اختیار، مدیر مشارکتی و کارگروهی و تیمی باعث ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی می‌شود. که متأسفانه در سازمانهای کشور از سازمانهای یادگیرنده فاصله زیادی دارند که در صورتیکه مدیران کشور بتوانند خود را به سازمانهای یادگیرنده نزدیک کنند و در ضمن مسایل و مشکلات فرهنگی، اقتصادی، تکنولوژیکی و اجتماعی را در عمل شناسایی کنند و در رفع آن بکوشند، مسلماً قادر خواهند بود تحولی را در آموزشهای متداول سازمانی بوجود آورند و گامی بلند در راه توسعه بهره‌وری منابع انسانی و بهبود سازمان خود بردارند (فرحزادی و همکاران، ۱۳۹۴).

همچنین سرمایه اجتماعی، حلقه اتصال افراد در قالب نهادها، شبکه‌ها و تشکلهای است، مالکیت فردی ندارد و متعلق به تمامی اعضای گروه یا انجمن است و برخلاف سرمایه اقتصادی در صورت استفاده پایان نمی‌یابد (گلدمن و همکاران، ۲۰۱۶). سرمایه اجتماعی تقویت کننده همکاری، تعهد، تسهیم اطلاعات و اعتماد است. همچنین مشارکت حقیقی را در سازمان ارتقا می‌دهد که این خود منجر به موفقیت و اثربخشی بیشتر می‌شود. یکی از اثرات سرمایه‌ها، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمانها است. بهره‌وری منابع انسانی دغدغه مهم سازمانهای امروزی است؛ زیرا اساسی‌ترین محرک رسیدن به نتایج رضایت بخش و کسب مزیت رقابتی، به شمار می‌رود (حکیمی و همکاران، ۱۴۰۱). سرمایه اجتماعی بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت و بهبود عملکرد سازمان قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. در تحقیقی، پورتر و سنسبرنر (۲۰۱۵)، دو شاخه اصلی را که از راه آن سرمایه اجتماعی، بهره‌وری نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، شناسایی کرد: 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 می‌سازد. دوم آنکه، تعاملات اجتماعی ممکن است بر انگیزش و تلاشهای کارکنان تأثیر بگذارد (حکیمی و همکاران، ۱۴۰۱).

مطالعه و بررسی پیشینه تحقیقات در این زمینه نشان می‌دهد تحقیقی با عنوان الگوی شاخص‌های ارتقاء بهره‌وری کارکنان با تأکید بر متغیرهای اخلاقی توسط کرمی و همکاران (۱۴۰۱)، انجام شده است همچنین حضوری و همکاران (۱۴۰۰)، تحقیقی با عنوان طراحی و تبیین مدل ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در بخش دولتی انجام دادند که تأکید این تحقیق در بخش دولتی بود همچنین مشکی ماجلان و همکاران (۱۳۹۹)، تحقیقی با عنوان شناسایی و تحلیل عاملی شاخص‌های سنجش بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها خدماتی با تأکید بر عامل مدیریت و رهبری در کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل انجام دادند. در مطالعه دیگری توسط آذنتیت و همکاران (۲۰۱۹)، بیان شد که کیفیت خدمات چه داخلی و چه خارجی هر دو تحت تأثیر رضایت، وفاداری و بهره‌وری کارکنان قرار دارند. بهره‌وری کارکنان یک متغیر میانجی است که بر رابطه بین وفاداری و رضایت کارکنان تأثیر می‌گذارد. یو و پارک (۲۰۰۶) بهره‌وری کارکنان را برحسب فروش به ازای هر کارمند و ارزش افزوده به ازای هر کارمند در سازمان اندازه‌گیری کردند. به طور خلاصه، بهره‌وری کارکنان نیز به طور قابل توجهی تحت تأثیر تعهد، رضایت کارکنان (آدینا و قاسم، ۲۰۱۹)، رفاه کارکنان (شارما و همکاران، ۲۰۱۶) و مشارکت (لی و همکاران، ۲۰۱۷) است. با توجه به مرور پیشینه که در بالا انجام شد شکاف تحقیقاتی که مشاهده می‌شود این است که در خصوص بهره‌وری کارکنان با تأکید بر سرمایه اجتماعی پیشینه‌ای مشاهده نگردید خصوصاً در جامعه آماری آموزش عالی کشور که تحقیق حاضر سعی در پر کردن این شکاف تحقیقاتی خصوصاً در آموزش عالی کشور دارد.

در آموزش عالی کشور مشکلاتی که کاهش بهره‌وری انسانی را باعث گردیده مشاهده می‌شود از جمله وجود تبعیض بین کارکنان (ناشی از ضعف مدیریت)، ناامنی شغلی، موفق نبودن و بی‌میلی بر برنامه ریزی‌های میان مدت یا بلندمدت (ضعف مدیریت)، مساعد نبودن محیط کاری مناسب، عدم توجه به نیازهای واجب کارکنان، کنترل نکردن (بی‌ثباتی در برنامه‌های کنترلی)، ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی، استفاده نکردن از تخصص‌ها در مشاغل مربوط در اثر ضعف مدیریت، بی‌برنامگی مدیریت، فقدان کارآموزی، ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی، بی‌کفایتی سرپرست و بی‌علاقگی به کار فعلی و انتقال پی در پی نیروی انسانی و تورم نیروی انسانی و مهمتر از همه عدم توجه به سرمایه اجتماعی و پایین بودن مشارکت، اعتماد، تعهد و رعایت عدالت و ...

تقریباً تمامی عوامل کاهش بهره‌وری نیروی انسانی به ضعف مدیریت ارتباط دارد. 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 برنامه‌های سازمان بکار گیرد. شبکه‌های ارتباطی بین افراد سازمان، حقوق و مزایای افراد که باید بر اساس ماهیت شغل، تخصص، تجارب و عملکرد افراد در برابر تغییرات و برنامه‌ها 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 کم‌کاری بوجود می‌آید. پایین بودن حقوق و دستمزد در ایران خصوصاً دانشگاه در قیاس با شاخص هزینه زندگی در سالهای اخیر موجب کم‌کاری و یافتن شغل‌های دوم و سوم شده است که نهایتاً موجب خسته‌تر 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 سازمانها 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 بهره وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمانهای یادگیرنده در آموزش عالی کشور چگونه خواهد بود؟

پیشینه تجربی

ریاحی و همکاران (۱۴۰۲)، تحقیقی با عنوان " رابطه برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی بر بهره وری کارکنان بانک سپه (مورد مطالعه: شهر تهران) انجام دادند. نتایج این بررسی نشان داد که همبستگی مثبت و بالایی بین برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی و بهره وری کارکنان وجود دارد و با افزایش برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی در سازمان میزان بهره وری کارکنان نیز افزایش می یابد. حکیمی و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر سیستمهای کاری با عملکرد بالا بر بهره وری نیروی کار در شرکتهای خدماتی کوچک و متوسط: نقش واسطه سرمایه اجتماعی و ترکیب و تبادل دانش انجام دادند. یافته ها نشان می دهد که سیستم کاری با عملکرد بالا تأثیر مثبتی بر بهره وری نیروی کار دارد. علاوه بر این، شواهد حاکی از تأیید نقش میانجی سرمایه اجتماعی با شدت تأثیر ۰٫۴۸۰ در ارتباط سیستمهای کاری با عملکرد بالا - بهره وری نیروی کار است. همچنین میتوان استدلال نمود که سرمایه اجتماعی نیز تأثیر مثبت و معناداری بر توسعه قابلیتهای فرآیندی ترکیب و تبادل دانش در سازمانهای مورد مطالعه دارد.

بایبودی و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی با عنوان "طراحی مدل بهره وری منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان" انجام دادند. یافته ها نشان داد که عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی شامل عوامل شغلی با مولفه های مهارت های مناسب، شاخص عملکردی، بهبود عملکرد، پیشرفت حرفه ای و شواهد کمتری از بیماری بدست آمده است و نیز عوامل مربوط به حمایت سازمانی، عوامل مدیریتی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، عوامل محیطی بدست آمد. کرمی و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی با عنوان "الگوی شاخص های ارتقاء بهره وری کارکنان با تاکید بر متغیرهای اخلاقی انجام دادند. براساس یافته های پژوهش، شرایط علی شامل: تعیین جو حمایتی و توجه به سازمان یادگیرنده؛ پدیده اصلی شامل: ویژگی های فردی و اخلاقی؛ شرایط مداخله گر شامل: عوامل درون و برون سازمانی، بستر حاکم فرهنگ سازمانی و قوانین و مقررات؛ راهبرد اصلی شامل: اقدامات مدیریت منابع انسانی، رهبران شایسته محور و مهارت های فردی و اخلاقی نیروی انسانی و در نهایت پیامد اصلی این مدل نیز بهره وری نیروی انسانی با تاکید بر ویژگی های اخلاقی است. نتیجه گیری: بهره وری سازمانی موضوعی است که نقش اصول اخلاقی در آن بسیار پررنگ بوده و می بایست با نگاه سیستمی به موضوع بهره وری نیروی انسانی در سازمان ها، نگریت. حضوری و همکاران (۱۴۰۰)، تحقیقی با عنوان "طراحی و تبیین مدل ارتقای بهره وری منابع انسانی در بخش دولتی" انجام دادند. نتیجه گیری: عوامل ویژگی های شخصیتی، خلاقیت فردی، نگرش های فردی، رسالت سازمانی و سیاست های سازمانی و آزادی عمل، اشتیاق شغلی، ارتباطات فردی، فرهنگ سازمانی، ارتباطات سازمانی، شایسته سالاری شایستگی حرفه ایی مقوله محوری، ساختار سازمانی، نظام جبران خدمت، تاب آوری شغلی، رهبری، توانمندسازی، حمایت سازمانی، آموزش، ارزیابی عملکرد، ارتقای بهره وری فردی و بهره وری سازمانی تأثیرگذار در ارتقای بهره وری منابع انسانی شناخته شده اند. لوکای هارجاتو و همکاران (۲۰۲۳)، تحقیقی با عنوان "روندهای فناوری برنامه ریزی جانشین پروری و عوامل مؤثر: مروری بر ادبیات سیستماتیک انجام دادند. این مقاله سه گرایش را در حوزه های تمرکز برنامه ریزی جانشین پروری پیدا کرد: مفهوم، تحقیق، و پایان نامه یا محصول پایان نامه. علاوه بر این، ۲۳ عامل از مقالات استخراج شده است که بر برنامه ریزی جانشین پروری تأثیر گذاشته است. اجرای متدولوژی مانند یادگیری ماشین نیز در مقالات نتیجه برای بهبود فرآیند و اجرای برنامه ریزی جانشین پروری در سازمان مورد بحث قرار گرفته است. شیوانگی سینگ و همکاران (۲۰۲۲)، تحقیقی با عنوان "بهره وری کارکنان: تحلیلی از ابعاد و روش شناسی از طریق مرور ادبیات سیستماتیک انجام دادند. این مطالعه عوامل تعیین کننده مختلفی را برای اندازه گیری بهره وری 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. علاوه بر این، مشخص شد که تنها چند مطالعه در مورد بهره وری کارکنان در هند انجام شده است.

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع طرح های تحقیق آمیخته اکتشافی می باشد، بر این اساس ابتدا با استفاده از رویکرد کیفی ابعاد، مولفه ها و شاخص های عوامل در بهره وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمان های یادگیرنده شناسایی و مدل اولیه تحقیق طراحی شده است، در گام بعدی، براساس اطلاعات بدست آمده از مرحله قبل، نسبت به اعتبارسنجی مدل اقدام شد (رویکرد کمی). 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 بهره وری منابع انسانی، سرمایه اجتماعی و سازمانهای یادگیرنده بودند به عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. برای انتخاب جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، و ایجاد مولفه های 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. داده‌های کیفی تحقیق از طریق روش تحلیل مضمون و داده‌های بخش کمی از طریق مدلسازی معادلات ساختاری تحلیل شدند. یافته‌های پژوهش

جدول ۱: متن مصاحبه بهره‌وری کارکنان با رویکرد سرمایه اجتماعی

کد مصاحبه شونده	متن مصاحبه
۱	به نظر من مسئولیت خطیر مدیریت و رهبری باید به افرادی سپرده شود که ضمن برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی خاص، شیوه‌های رهبری و مدیریت مناسب را به کارگیرند و از نظر اخلاقی نیز الگو باشند. کارکنان دانشگاهها با افزایش انگیزه‌ها می‌تواند کمیت و کیفیت کار خود را ارتقاء دهند و موجب بهره‌وری آنها شود.
۲	باید دوره‌های آموزش ضمن خدمت و آموزش کارکنان در دانشگاهها را به عنوان یک امر حیاتی و مستمر و مداوم تلقی کرد، زیرا تنها از طریق آموزش می‌توان تلاش‌های کارکنان را با امکانات موجود و پیشرفت‌های علمی جدید در دانشگاه هماهنگ کرد. باید کلیه وظایف و دستورالعمل‌ها، مقررات و قوانین برای کارکنان واضح و روشن باشد و هیچ جای ابهامی برای آن‌ها وجود نداشته باشد. همچنین وجود توانایی در کارکنان و انگیزش شغلی در آنان و همچنین داشتن انضباط کاری و همچنین یادگیری فردی از تجربیات و همچنین ارزیابی عملکرد و دادن بازخورد و انجام امور اصلاحی باعث افزایش بهره‌وری کارکنان در دانشگاهها خواهد شد.
۳	مفهوم کیفیت زندگی کاری، بیانگر اهمیت احترام قائل شدن برای مردم در محیط‌های کاریشان است. به طور خلاصه می‌توان گفت مواردی که در بالا بردن کیفیت زندگی کاری تأثیر گذار می‌باشد به شرح ذیل است: پرداخت مناسب و عادلانه برای انجام خوب یک کار، وضعیت کاری سالم و ایمن، امکان یادگیری و استفاده از مهارت‌های جدید، ایجاد انسجام اجتماعی در دانشگاهها، آماده کردن امکانات رشد و پیشرفت و ترقی برای کارکنان، حفظ حقوق فردی و تعادل در تقسیم زمان کاری و زمان بیکاری مجاز و ایجاد غرور کاری و سازمانی در بالا بردن بهره‌وری کارکنان در دانشگاهها تأثیر دارند.
۴	استفاده از برنامه‌های گردش شغلی، غنای شغلی و توسعه شغلی در جهت افزایش توان و مهارت‌های فردی و تیمی کارکنان که همان توسعه شغل به طور عمودی است که بوسیله اضافه شدن فعالیت‌ها و مهارت‌های سطح بالاتر و تفویض اختیار در مسئولیت‌های بزرگ‌تر ایجاد می‌شود. همچنین ایمان به توانایی‌های خود و ایمان به موفقیت و درستی و پاکی در کار و همچنین درستی در برخورد با مدیر و همکاران می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاهها به عنوان سازمانهای یادگیرنده باشد.
۵	سیستم تشویق و تنبیه عادلانه در سازمان از عوامل فرهنگی مهم و موثر بر عملکرد سازمان می‌باشد یعنی سازمان بین نیروی انسانی کارآمد و نا کارآمد تفاوت قائل می‌شود. همچنین پایبندی به رعایت مسوولیت‌های اجتماعی و وضعیت رعایت آن‌ها در دانشگاهها بوسیله کارکنان در کنار سایر مؤلفه‌ها بیانگر شدت یا ضعف سرمایه اجتماعی در آنها است که می‌تواند در جهت بهبود بهره‌وری کارکنان تقویت شود.
۶	همچنین فرهنگ ملی به عنوان عالی‌ترین نوع تبلور کنش‌های جوامع انسانی شناخته می‌شود. در جهان امروز و با رشد و گسترش ارتباطات فرهنگ‌های ملل گوناگون نیز با یکدیگر آمیخته می‌شوند و گاه این فرهنگ‌ها از هم تاسی می‌گیرند. در این بین جهانی شدن فرهنگ تأثیراتی نیز بر سایر اجزاء جامعه می‌گذارد از جمله سرمایه اجتماعی که به عنوان مهم‌ترین عامل توسعه و رشد جوامع شناخته می‌شود. که این خود تأثیرات شگوهی بر رشد سرمایه اجتماعی در سازمانها خواهد داشت که به نوبه خود عامل اصلی بهره‌وری منابع انسانی سازمانها خواهد شد.
۶	تغییرات محیط و تکنولوژی از عوامل اصلی، لزوم بازنگری و به روز آوری روش‌ها و فرایندهای انجام کار سازمان به حساب می‌آیند. همچنین قوانین و مقررات دولت و نهادها که نهاد به معنای قانون، رسم، عرف، عادت و یا سازمانی است که در زندگی سیاسی یا اجتماعی مردم، مؤثر واقع می‌شود و نظام هدف‌داری را در جهت رفع نیازهای یک اجتماع سازمان یافته،

ایجاد می کند، مانند: دولت که از طریق وضع قوانین و ایجاد نظام هدفدار، موجب تشکیل سرمایه اجتماعی می شود که حتما بر افزایش سرمایه اجتماعی سازمانها در جهت افزایش بهره وری نیروی انسانی در بخصوص در سازمانهای دولتی تاثیر گذار خواهد بود.

بهبود و ارتقای بهره وری مستلزم تقویت وجدان کاری و انضباط اجتماعی که عامل خودکنترلی هستند می باشد. همچنین کوشش و تلاش برنامه ریزی شده همه جانبه از سوی افراد و مسئولین ذیربط است که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه ها و روش های انگیزشی کارکنان، بهبود نظام ها، قوانین، بخشنامه ها، دستورالعمل ها، روش ها، فناوری و عوامل اقتصادی و اجتماعی جامعه غیره هم در دانشگاه و هم در جامعه می شود.

برنامه بهبود بهره وری نیازمند به حمایتی است که در ارتباط صادقانه و تمام و کمال و همراه با اطمینان بین شما و کارمندانان بین شما و مدیرتان و بین شما و مشتریانان یعنی مردمی که مصرف کننده کالا و یا استفاده کننده از خدماتی هستند که سازمان شما ارائه می دهد وجود دارد. با کارمندان خود رو راست باشید و قبل از پخش شایعات به این ابهامات پاسخ دهید. هنگامی که برنامه در حال اجرا می باشد بازخورد را بطور مثبت و سازنده به واحد خود ارائه دهید. در ارتباط با موقعیت سازمان، اطلاعات کارمندانان را بهنگام سازید. نه تنها سوالات آنها را پاسخ گوئید بلکه نظرات آنان را نیز پذیرا باشید و فرصت ابراز نظر به کارکنان داده شود و در خلال انجام کار آنها را تشویق کنید تا باز خور و نظرات نو ارائه نمایند و درباره مسائل و نیازهای خود صحبت کنند. همیشه مدیر را در جریان پیشرفت برنامه قرار دهید. نیازهای سازمان را تشریح کنید در برخورد با مسائل با توجه به راه-حل-های ارائه شده آماده باشید. افزایش توان کار را مطرح و در هنگام نیاز همکاری کنید. همینطور نیرومند بودن کارکنان در انجام کارها و وقف شدن در کار و جذب شدن در انجام کارها همگی می توانند باعث افزایش بهره وری نیروی انسانی در دانشگاهها باشند.

برای موفقیت در یک برنامه بهبود بهره وری، به تعهد شخصی و قلبی افراد درگیر در برنامه خود نیازمند هستیم. ابتدا حسن تعهد خود را بیازمایید. باید قلباً باور داشته باشید که برنامه شما جامه عمل خواهد پوشید. شما و کارمندانان انسان-های درستی برای انجام این کار هستید و اینکه این برنامه و موفقیت آن برای سازمان شما ضروری و حیاتی می باشد. تعهد را در میان اعضای گروه از طریق هدف-گذاری؛ طرح-ریزی ایجاد کنید و تداوم ببخشید. وظایف مناسب افراد را به-طور ماهرانه به عهده آنان واگذار نمایید. کار را به کسانی ارجاع نمایید که از عهده انجام آن کار برآیند. پیوسته اهمیت برنامه را در کل و وظیفه هر یک را به طور فردی یادآور شوید. تعهد هنگامی خود را نشان خواهد داد که گروه بر یک بحران فایق آید و این امر فقط بر اثر پیش بینی های انجام شده ممکن می باشد. از طرف دیگر هیچ چیز مانند شاهد بر باد رفتن زحمات خویش بودن در مقابله با یک مشکل پیش بینی نشده باعث کشتن تعهد نمی شود. سؤال کنید که کجای کار اشتباه است؟ از کجا باید می دانستیم که چنین اتفاقی روی خواهد داد؟ چگونه می توانیم از آن جلوگیری کنیم؟ و ... در طول مدت انجام کار، خود را الگویی جهت دقت و عملکرد کارمندان خود آنگونه که از آنها توقع دارید قرار دهید. وقتی که تعهد خود را در عمل نشان دادید، آخرین آثار بدبینی نیز در میان افراد شما از بین خواهد رفت و موجب بهره وری بیشتر کارکنان خواهد شد که نمودی از سرمایه اجتماعی خواهد بود. همچنین میزان تحصیلات دانشگاهی و رشته تحصیلی نیز در افزایش سرمایه اجتماعی و در نتیجه بهره وری کارکنان بسیار موثر است.

در بهینه سازی وضعیت مدیران و به منظور بهبود در روابط مدیر و کارکنان رعایت مواردی ضروری است: ارائه اطلاعات درباره عملیات سازمان موجب اعتماد و اطمینان کارکنان می گردد. برگزاری جلسات ویژه برای رسیدگی به مشکلات کارکنان، و حضور در جلسات غیر رسمی باعث روشن تر شدن هدفها و ماموریت سازمان می گردد. همچنین حمایت کردن مدیران ارشد سازمان از نیروی انسانی در دانشگاهها و فهم و درک متقابل آنها در افزایش بهره وری کارکنان بسیار مهم است.

لازم است به تمام کارکنان فرصت مشارکت در برنامه های طراحی شده داده شود و در عین حال آگاهی و شناخت لازم در مورد کیفیت کار و کمکی که کارکنان می توانند در بهبود کیفیت بکنند مهیا شود و از نظرات و پیشنهادات کارکنان استفاده شود. اعتماد در داخل یک سازمان اجتماعی که در این تحقیق دانشگاهها می باشند با توجه به روابط اشخاص شکل می گیرد و ایجاد می شود. اعتماد سبب می شود روابط گسترده تر شود و در این فرایند، روابط سالم بین کارکنان با هم و با مدیران ایجاد گردد و باعث افزایش مشارکت افراد شود. افراد با توجه به نقش ها و در ارتباط با یکدیگر به هم اعتماد خواهند کرد که زمینه های افزایش بهره وری کارکنان را فراهم خواهد آورد چون کارکنان دارای سطوح بالاتر اعتماد در انجام دادن کارهایشان دقیق تر هستند

۱۲

به نظر من در مباحث و شیوه‌های نوین به خوبی می‌توان دریافت کرد انسان پدیده‌ای قابل تغییر، آموزش و تربیت پذیر و لذا می‌توان با استفاده از شیوه‌های نوین علوم توسعه انسانی و تکنولوژی فکر، بهره‌دانی و فردی او را عالی کرد. می‌توان در انسان‌ها به عنوان مهمترین سرمایه و ابزار سازمان، روحیه آنان را از حالت خسته، ناامید و مضطرب به دنیایی از آرامش، نشاط، عشق و انگیزه تبدیل کرد. تکنولوژی به کارکنان این امکان را می‌دهد که کارایی و اثربخشی خود را بالا ببرند. همچنین تولید کالا و خدمات و بهبود و کیفیت از طریق به کارگیری تکنولوژی و اتوماسیون همچنین رهبری مناسب و برنامه‌های توانمندسازی قابل دستیابی است. مطالعات و تجربیات نشان می‌دهد که می‌توان با ایجاد تغییرات جزئی در بهبود کیفیت تکنولوژی، به نتایج فوق‌العاده دست یافت. البته رشد تکنولوژی در محیط بیرون و همچنین رشد و توسعه شبکه‌های مجازی می‌تواند در رشد و توسعه سرمایه اجتماعی کارکنان و در نتیجه بهره‌وری آنان در دانشگاه موثر باشد.

۱۳

از جنبه‌های مهم سهم بهره‌وری از سرمایه اجتماعی یکی استفاده از روابط اجتماعی برای بسیج کارکنان برای مشارکت در یک سازمان است. روابط اجتماعی تثبیت شده حاوی اعتماد و دانش لازم در مورد یکدیگر است که ارتباط را تسهیل می‌کند و همکاری را افزایش می‌دهد. ما با حل مسئله پیچیده‌ای که مستلزم توسعه مشترک راه حل‌ها است سر و کار داریم. یادگیری به چیزهایی بستگی دارد که کارکنان قبلاً می‌دانند، دانش جدید باید به دانش موجود متصل شود تا کارکنان بتوانند این دانش را تفسیر کرده و در چارچوب مرجع موجود قرار دهند. هنگامی که افراد از تماس‌های خود برای کمک به حل مشکلات پیچیده استفاده می‌کنند، سرمایه اجتماعی تنها در صورتی به بهره‌وری کمک می‌کند که شرکای بحث بتوانند یکدیگر را درک کنند و با هم راه حل‌های جدیدی ایجاد کنند. در این موارد، یک کارمند ممکن است برای بهره‌برداری از سرمایه اجتماعی به سرمایه انسانی زیادی نیاز داشته باشد و روابط او (سرمایه اجتماعی) برای مشارکت لازم باشد. اگر افراد برای حل مشکلات پیچیده با هم تعامل داشته باشند، انتظار داریم اثر متقابلی بین سرمایه انسانی و اجتماعی ایجاد شود، به طوری که سرمایه انسانی زیاد (کم) همراه با سرمایه اجتماعی بسیار (کمتر) باعث افزایش (کاهش) بهره‌وری می‌شود.

۱۴

استفاده از سرمایه اجتماعی اعضای تیم برای تقویت و تکمیل دانش تیم است. شبکه‌ای از افراد دارای پایگاه دانش جمعی است که دانش بیشتری نسبت به هر فرد یا تیم کاری دارد. موقعیت شبکه هر فرد، ساختار شبکه، و ترکیب شرکت کنندگان، میزان دانش مشترک و اینکه تا چه حد دانش می‌تواند بین مجموعه‌ای از متخصصان ترکیب یا هماهنگ شود را تعیین می‌کند. در طول اجرای وظایف پیچیده، افراد یا تیم‌ها ممکن است دانش لازم برای تکمیل یک کار را نداشته باشند و باید توانایی‌های خود را به منابع تکمیلی افراد دیگر مرتبط کنند. با تکیه بر سرمایه اجتماعی خود، افراد ممکن است افراد دیگر را برای کمک به حل مشکلات بسیج کنند. همچنین دادن اطلاعات مورد نیاز به کارکنان و ایجاد شبکه‌های اطلاعاتی در دسترس بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش می‌دهد.

۱۵

سرمایه اجتماعی از طریق تعامل بین افراد به بهره‌وری کمک می‌کند. با این حال، از آنجایی که سرمایه اجتماعی بخشی از یک شبکه بزرگتر است، منابع هر فرد در شبکه بر نزدیکترین روابط آنها تأثیر می‌گذارد. بنابراین، ارزش سرمایه اجتماعی ممکن است به تعداد تماس‌های یک بازیگر بستگی نداشته باشد، بلکه به ساختار روابط درون شبکه و تماس‌های روابط آنها در دانشگاه بستگی دارد. از طرفی هم به نظر من عدالت و توزیع عادلانه و رضایت شغلی هم در بهره‌وری نیروی انسانی نقش مهمی دارد.

۱۶

به نظرم هنگام ارزیابی سرمایه اجتماعی باید روابط غیرمستقیم و همچنین پیوندهای مستقیم را در نظر بگیریم. برخی از افراد ممکن است پیوندهای مستقیم کمی با هم داشته باشند، اما این افراد با شبکه‌ای از افراد ممکن است ارتباط داشته باشند، و بنابراین ممکن است با افراد بیشتری از گروه بزرگتری از افراد مرتبط با یکدیگر مشارکت داشته باشند. بنابراین، ارزش تولیدی سرمایه اجتماعی بیشتر به روابط شبکه‌ای افراد بستگی خواهد داشت نه تنها در تماس‌های مستقیم، بلکه در پیوندهای غیر مستقیم، که در ساختار شبکه منعکس می‌شود این روابط اثربخش تر خواهد شد. تا جایی که سرمایه اجتماعی با افزودن راه‌حل‌ها، کمک‌ها، پیشنهادها و غیره به فرآیندهای کاری در حال انجام، یا در صورت تأمین منابع مکمل، سرمایه انسانی را افزایش می‌دهد، تأثیر سرمایه اجتماعی بر سرمایه انسانی افزوده است. دسترسی به سرمایه اجتماعی به بهره‌وری فراتر از آنچه سرمایه انسانی کمک می‌کند می‌افزاید.

همچنین دانش، مهارت و تجربه کارکنان نیز هر قدر افزایش پیدا کند بهره‌وری کارکنان نیز افزایش پیدا می‌کند. همچنین هر قدر شعاع اعتماد در جامعه‌ای بالا باشد، سرمایه اجتماعی بیشتری نیز خواهد داشت. سرمایه اجتماعی قوی در سازمانهایی وجود دارد که اعتماد عمومی به تبع وجود اعتماد در جامعه در سازمان حاکم باشد.

سطوح مختلف سرمایه انسانی و اجتماعی ممکن است برای ایجاد اثرات مشترک بر بهره وری با هم تعامل داشته باشند. وقتی سرمایه اجتماعی با سرمایه انسانی در تعامل است، انتقال دانش صورت می گیرد که بهره وری بالاتری ایجاد می کند. برخی افراد ممکن است سرمایه انسانی کمتری داشته باشند اما سرمایه اجتماعی بیشتری داشته باشند یا برعکس. در حل مسئله، تعامل با دیگران می تواند مستقیماً با یافتن راه حل های مناسب به بهره وری کمک کند. همچنین می توان گفت که استفاده کردن از تجربیاتشان در کار و الگوبرداری و ایده های جدید کارکنان که باید مورد حمایت قرار گیرد استفاده از الگوهای مناسب درون شبکه کارکنان می تواند باعث افزایش سرمایه اجتماعی گردد.

جدول ۲: استخراج مقوله های فراگیر

کد مصاحبه شونده	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مقوله های فرگیر
۱	رفتار مطلوب و کردار درست رهبران و مدیران	الگوبرداری از رهبران و مدیران	عوامل سازمانی
	فراهم کردن شرایط لازم پیشرفت های شغلی	حمایت مدیران و فهم متقابل	عوامل سازمانی
	برای همه افراد		
	شیوه های رهبری و مدیریت مناسب		
۲	دوره های آموزش ضمن خدمت	آموزش و توانمند سازی کارکنان	عوامل سازمانی
	مقررات و قوانین واضح و روشن	هنجارها و ارزش ها	عوامل سازمانی
	وظایف واضح		
	انضباط کاری		
	انگیزش شغلی	شایستگی های حرفه ای	عوامل سازمانی
	یادگیری فردی		
۳	توانایی		
	ارزیابی عملکرد کارکنان	بازخورد از ارزیابی عملکرد	عوامل سازمانی
	دادن بازخورد		
	احترام قائل شدن برای کارکنان	کیفیت بالای زندگی کاری	
	یادگیری مهارت های جدید		
	ایجاد انسجام اجتماعی	حمایت اجتماعی	عوامل سازمانی
	پرداخت مناسب و عادلانه		
	یادگیری دانش جدید	فهم متقابل	
۴	وضعیت کاری سالم و ایمن		
	آماده کردن امکانات رشد و پیشرفت		
	افزایش مهارت های فردی و تیمی	توسعه شایستگی های حرفه ای	عوامل سازمانی
	گردش شغلی		
۵	غنای شغلی	طراحی مجدد شغل	عوامل سازمانی
	توسعه شغلی		
	-برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد	-عوامل انگیزشی	عوامل سازمانی
	-برقراری نظام تشویق و تنبیه		
	-مسئولیت پذیری در قبال سازمان و جامعه	رعایت مسئولیت اجتماعی	عوامل سازمانی
	-پایبندی به اصول اخلاقی و هنجارها	نگرش های فردی و هنجارها	عوامل فردی
	ایمان به توانایی خود	خودباوری	عوامل فردی
	ایمان به موفقیت		
	درستی و پاکی در کار	صداقت کارکنان	عوامل فردی

درستی در برخورد با مدیر و همکاران		
عوامل محیطی	تاثیرات فرهنگ ملی	جهانی شدن فرهنگ
		گسترش ارتباطات فرهنگ ها
		ایجاد تغییرات تکنولوژیکی
		بازنگری و به روز آوری روش ها
عوامل سازمانی	تحول سیستم ها و روش ها و فرایندهای انجام کار	
عوامل محیطی	وضع قوانین و مقررات هدفدار	وضع قوانین
		ایجاد نظام هدفدار برای افزایش سرمایه اجتماعی
عوامل فردی	-تقویت وجدان کاری	-تقویت خود کنترلی
		رشد آگاهیهای افراد
		شخصیت سالم
		بلوغ فکری
عوامل سازمانی	تقویت انضباط اجتماعی	انجام درست وظیفه
		رعایت نظم، قاعده و قانون
عوامل سازمانی	تحول سیستم ها و روش ها و فرایندهای انجام کار	-تغییر محرکه ها و روش های انگیزشی کارکنان
		روشهای انگیزشی
		-بهبود شرایط کار
		-بهبود فناوری
عوامل سازمانی	عوامل اقتصادی	
عوامل اجتماعی	عوامل اجتماعی	-بهبود نظام ها، قوانین، بخشنامه ها، دستورالعمل-ها و شرایط اقتصادی و اجتماعی
عوامل سازمانی	شایستگی های حرفه ای	جذب شدن در کار
		نیرومندی در کار
		وقف شدن در کار
		-ارتباط صادقانه
عوامل سازمانی	مشارکت کارکنان	-پذیرفتن پیشنهادات کارکنان
		-دادن اطلاعات مورد نیاز به کارکنان
عوامل سازمانی	عوامل انگیزشی	-ارائه بازخور مثبت به کارکنان
		-تشویق کارکنان
عوامل سازمانی	فهم متقابل	-حمایت مدیران ارشد
		-درک مدیران و کارکنان نسبت به هم
عوامل سازمانی	اعتماد اجتماعی	-اطمینان کارکنان و مدیران به همدیگر
		روابط تعاملی
عوامل فردی	حسن تعهد	-باور شخصی و قلبی افراد درگیر در برنامه خود
		اطمینان به موفقیت در کار
عوامل فردی	مسئولیت پذیری	-واگذاری درست وظایف و مسئولیتها
		تطابق شغل و شاغل
عوامل فردی	سطح تحصیلات	میزان تحصیلات دانشگاهی کارکنان
		رشته تحصیلی کارکنان
عوامل سازمانی	الگوبرداری	-قرار دادن خود به جای دیگران آنگونه که توقع وجود دارد
		نشان دادن الزام به تغییر
عوامل سازمانی	اصلاح روابط متقابل	اصلاح روابط مدیران و کارکنان

۶

۷

۸

۹

۱۰

تعامل بین کارکنان		
اعتماد و اطمینان دو طرفه	-اعتماد متقابل	عوامل سازمانی
ارائه اطلاعات درباره عملیات سازمان به کارکنان		
رسیدگی به مشکلات کارکنان	روشن تر شدن هدفها و مأموریت سازمان	عوامل سازمانی
بیان مامدیت ها و اهداف دانشگاه		
همکاری بین مدیران و کارکنان	همکاری	عوامل سازمانی
حمایت مدیریت ارشد دانشگاه	فهم متقابل	عوامل سازمانی
استفاده از نظرات و پیشنهادات کارکنان	فرصت مشارکت کارکنان	عوامل سازمانی
آگاهی و شناخت لازم در مورد کیفیت کار		
تعیین انتظارات از کارکنان		
روابط سالم بین کارکنان با هم و با مدیران	اعتماد اجتماعی بین کارکنان	عوامل سازمانی
داشتن صداقت در کار و روابط متقابل		
استفاده از شیوه های نوین علوم توسعه انسانی و تکنولوژی فکر	-تحول سیستم ها و روش ها و فرایندهای انجام کار	عوامل سازمانی
به کارگیری تکنولوژی و اتوماسیون		
بهبود کیفیت تکنولوژی		
کمک مدیریت و رهبری مناسب	رهبری حمایتی	عوامل سازمانی
آموزشهای ضمن خدمت	برنامه های آموزش و توانمندسازی کارکنان	عوامل سازمانی
تفویض اختیار		
تکنولوژی های نوین در جامعه	تکنولوژی های نوین در جامعه	عوامل محیطی/عوامل محیطی
گسترش شبکه های مجازی	گسترش شبکه های مجازی	
استفاده از روابط اجتماعی برای بسیج کارکنان برای مشارکت	مشارکت کارکنان	عوامل سازمانی
تفویض اختیار به کارکنان		
اثر متقابل بین سرمایه انسانی و اجتماعی		
حل مشکلات بصورت اشتراکی و همکاری		
ایجاد روابط متقابل بین کارکنان	ایجاد روابط اجتماعی بین کارکنان	عوامل سازمانی
اعتماد متقابل کارکنان بهم	اعتماد اجتماعی	عوامل سازمانی
دانش لازم در مورد یکدیگر		
دادن راه حل های اشتراکی	اشتراک دانش و اطلاعات بین کارکنان	عوامل سازمانی
تفسیر دانش درک متقابل	درک متقابل	
اتصال دانش بهم دیگر		
تقویت و تکمیل دانش تیم	اشتراک دانش و اطلاعات	عوامل سازمانی
میزان ترکیب و هماهنگ شدن دانش بین متخصصان		
موقعیت شبکه هر فرد	شبکه های ارتباطی کارکنان	عوامل سازمانی
ساختار شبکه		
ترکیب شبکه		
دادن اطلاعات مورد نیاز به کارکنان	دسترسی به اطلاعات	عوامل سازمانی
ایجاد شبکه های اطلاعاتی در دسترس		
تعامل بین کارکنان		عوامل سازمانی

۱۱

۱۲

۱۳

۱۴

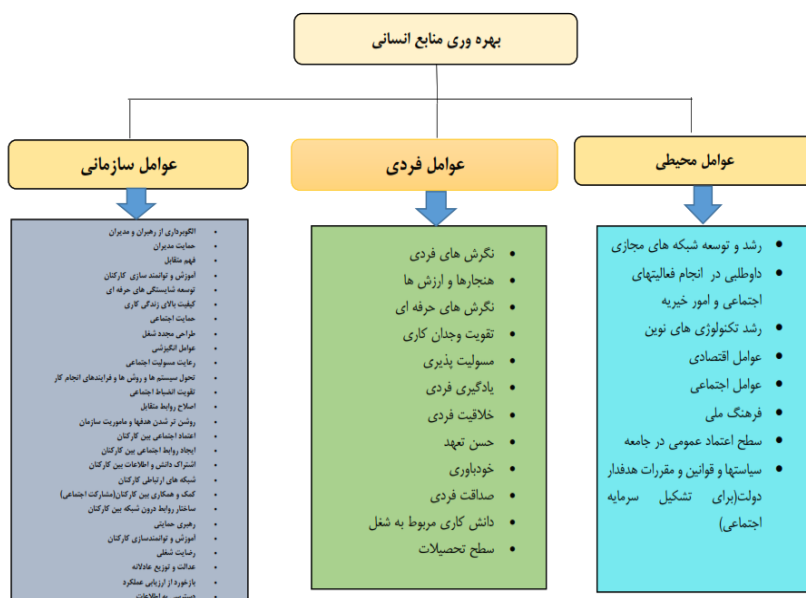
۱۵

کمک و همکاری	کمک و همکاری بین کارکنان (مشارکت اجتماعی) ساختار روابط درون شبکه بین کارکنان	عوامل سازمانی
تماس های روابط درون شبکه	احساس برابری کارکنان	عوامل سازمانی
پرداختهای مناسب	رضایت شغلی	عوامل سازمانی
اشتیاق در انجام وظایف کاری	عدالت و توزع عادلانه	عوامل سازمانی
علاقه در انجام وظایف کاری	ساختار روابط درون شبکه بین کارکنان	عوامل سازمانی
روابط مستقیم و غیرمستقیم شبکه ای کارکنان	بالاتر بودن سطح اعتماد عمومی در جامعه	عوامل محیطی
اندازه شبکه های ارتباطی کارکنان	اعتماد مردم به هم و به حاکمیت دانش	عوامل سازمانی
مهارت	شایستگی های حرفه ای کارکنان	عوامل سازمانی
تجربه کارکنان	اشتراک دانش و اطلاعات	عوامل سازمانی
انتقال دانش	یادگیری فردی	عوامل فردی
به اشتراک گذاری راه حل ها	یافتن راه حل های مناسب	عوامل فردی
تجربه گرایی	الگو برداری از رهبران و مدیران	عوامل سازمانی
یافتن راه حل های مناسب	الگو برداری درون شبکه کارکنان	عوامل سازمانی
استفاده از الگوهای مناسب درون شبکه	حمایت از ایده های جدید کارکنان	عوامل فردی
حمایت از ایده های جدید کارکنان	استفاده کردن از تجربیاتشان در کار	عوامل فردی

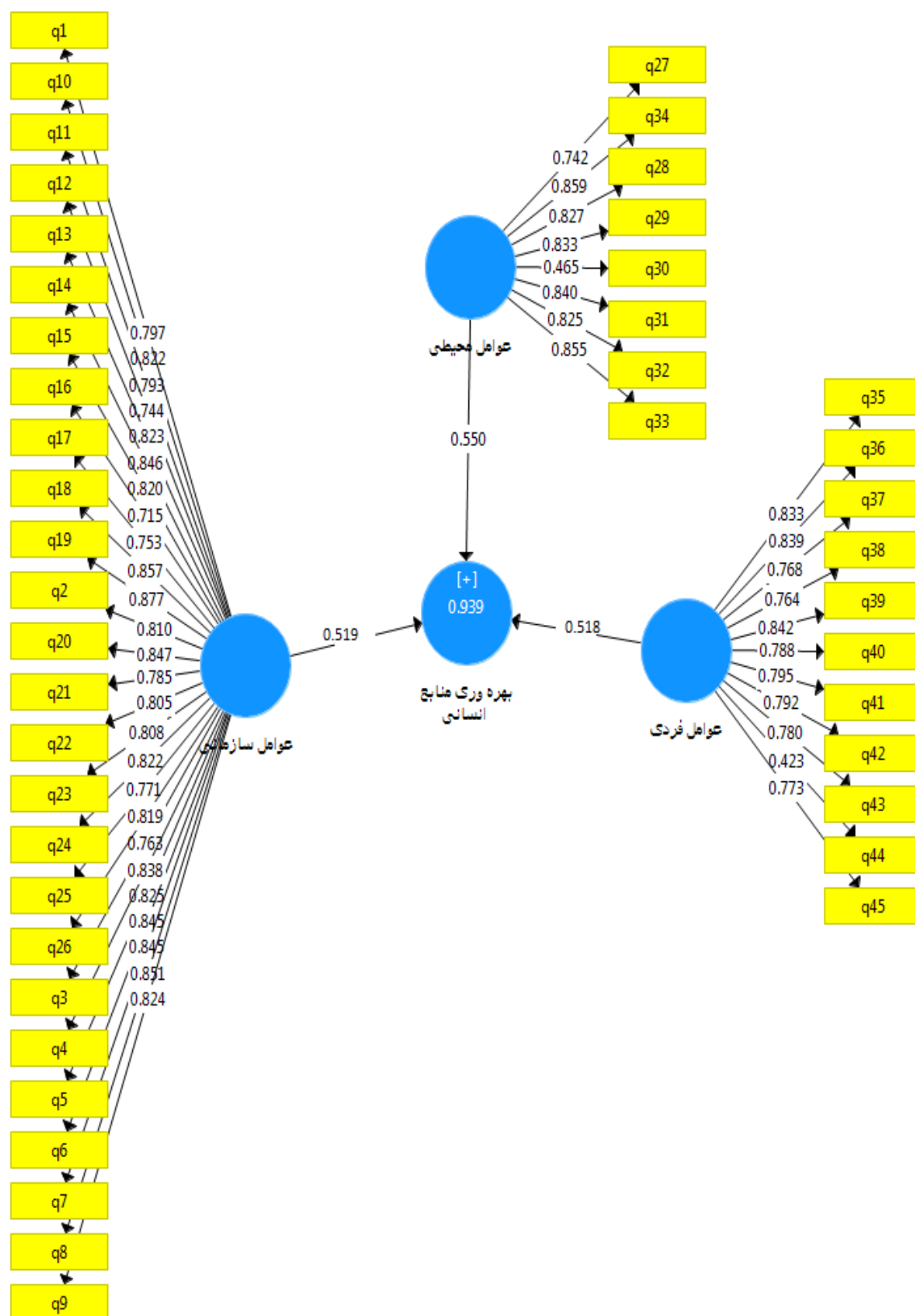
۱۶

۱۷

جدول ۳: مدل نهایی تحقیق

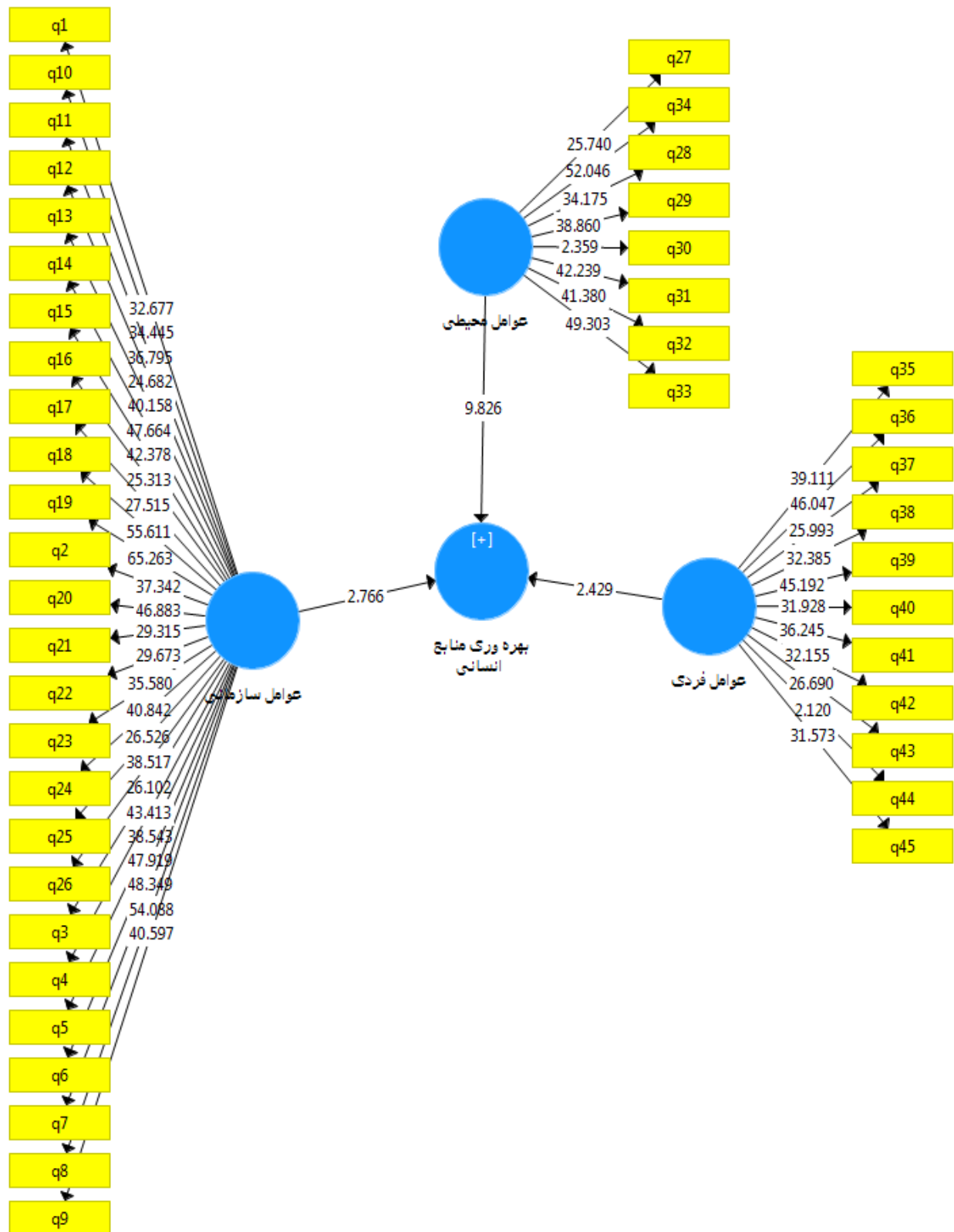


نتایج تحلیل عامل تاییدی



شکل شماره ۱: مدل ساختاری به همراه ضرایب استاندارد

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



شکل ۲: مدل ساختاری به همراه اعداد معناداری

شکل مدل شماره ۲ نتیجه این آزمون را در حالت آماره t جهت نشان دادن معناداری این مسیر نشان می‌دهد. این شکل که با استفاده از نرم افزار اسمارت PLS به دست آمده است آماره t پیشنهاد شده بین متغیرها را نشان می‌دهد که همه آماره‌های t مقدار بزرگتر از ۱٫۹۶ را نشان می‌دهد که همه نتایج نشان از برازش مناسب مدل دارد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج تحقیق حاضر می توان نتیجه گیری کرد که:

از مهمترین عوامل پیشرفت یک سازمان، بهره وری نیروی انسانی است. در شرایط متغیر و پیچیده امروزی که بر محیط اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و ... حاکم است، یکی از عواملی که می تواند به بقای سازمان کمک نماید، مسئله بهره وری 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، بهینه ترین استفاده را ببرد که این همان مفهوم بهره وری است. جهت رسیدن به این مهم به طور اصولی و علمی، سازمان بایستی یک برنامه بهبود بهره وری رسمی که شامل چرخه بهره وری می باشد را به کار گیرد. تمام عناصر چرخه بهره وری از قبیل اندازه گیری بهره وری، برنامه ریزی بهبود بهره وری 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 می تواند به موفقیت قابل توجه خویش در عرصه فعالیتش امیدوار باشد.

بنابراین می توان گفت تحقیق حاضر با استخراج از مصاحبه ها بهره وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمانهای یادگیرنده را در سه بعد سازمانی، فردی و محیطی مورد شناسایی و الگویابی قرار داد و ۴۵ شاخص در پایان مدلسازی شدند و الگویی ارائه گردید.

در بعد سازمانی بهره وری منابع انسانی عوامل: الگوبرداری از رهبران و مدیران، حمایت مدیران، فهم متقابل آموزش و توانمندسازی کارکنان، توسعه شایستگی های حرفه ای، کیفیت بالای زندگی کاری، حمایت اجتماعی، طراحی مجدد شغل، عوامل انگیزشی، رعایت مسوولیت اجتماعی، تحول سیستم ها و روش ها و فرایندهای انجام کار، تقویت انضباط اجتماعی، اصلاح روابط متقابل، روشن تر شدن هدفها و ماموریت سازمان، اعتماد اجتماعی بین کارکنان، ایجاد روابط اجتماعی بین کارکنان، اشتراک دانش و اطلاعات بین کارکنان، شبکه های ارتباطی کارکنان، کمک و همکاری بین کارکنان (مشارکت اجتماعی)، ساختار روابط درون شبکه بین کارکنان، رهبری حمایتی، آموزش و توانمندسازی کارکنان، رضایت شغلی، عدالت و توزیع عادلانه بازخورد از ارزیابی عملکرد، دسترسی به اطلاعات، از متن مصاحبه ها استخراج شد. در بعد عوامل فردی: نگرش های فردی، هنجارها و ارزش ها، نگرش های حرفه ای، تقویت وجدان کاری مسوولیت پذیری، یادگیری فردی، خلاقیت فردی، حسن تعهد، خودباوری، صداقت فردی، دانش کاری مربوط به شغل، سطح تحصیلات از متن مصاحبه ها استخراج شد. در بعد عوامل محیطی: رشد و توسعه شبکه های مجازی، داوطلبی در انجام فعالیتهای اجتماعی و امور خیریه، رشد تکنولوژی های نوین، عوامل اقتصادی، عوامل اجتماعی، فرهنگ ملی، سطح اعتماد عمومی در جامعه، سیاستها و قوانین و مقررات هدفدار دولت (برای تشکیل سرمایه اجتماعی) از متن مصاحبه ها استخراج شد.

بحث و مقایسه نتایج

نتایج بخش کیفی

تحقیق حاضر الگوی بهره وری منابع انسانی با تاکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمانهای یادگیرنده در آموزش عالی کشور را نشان می دهد و الگوی این بهره وری را در سازمانهای یادگیرنده مورد شناسایی قرار داد با توجه به نتایج تحقیق حاضر:

نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات حکیمی و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر سیستمهای کاری با عملکرد بالا بر بهره وری نیروی کار در شرکتهای خدماتی کوچک و متوسط: نقش واسط سرمایه اجتماعی و ترکیب و تبادل دانش، بایودی و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی با عنوان "طراحی مدل بهره وری منابع انسانی در بخش بهداشت و درمان"، کرمی و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی با عنوان "الگوی شاخصهای ارتقاء بهره وری کارکنان با تاکید بر متغیرهای اخلاقی، حضوری و همکاران (۱۴۰۰)، تحقیقی با عنوان "طراحی و تبیین مدل ارتقای بهره وری منابع انسانی در بخش دولتی"، قلی زاده و همکاران (۱۴۰۰)، تحقیقی با عنوان "ارائه مدل توسعه منابع انسانی با تمرکز بر بهره وری در سازمان امور مالیاتی کشور با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری محورهای موضوعی: عمومی"، ادقی فرد و همکاران (۱۴۰۰)، تحقیقی با عنوان "راحی و تبیین الگوی بهره وری منابع انسانی با تأکید بر سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی، محلاتی و همکاران (۱۳۹۸)، تحقیقی با عنوان "طراحی مدل بهره وری منابع انسانی شرکت سهامی بیمه ایران، تورانی و همکاران (۱۳۹۷)، در تحقیقی با عنوان "تأثیر یادگیری سازمانی بر مدیریت جانشین پروری با نقش میانجی تعهد سازمانی"، یعقوبی پور و همکاران (۱۳۹۷)، تحقیقی با عنوان "بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و جانشین پروری با نقش میانجی بلوغ سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی سیرجان، قائدامینی هارونی و همکاران (۱۳۹۷). بررسی تأثیر مدیریت دانش بر بهره وری نیروی انسانی از طریق سرمایه فرهنگی و سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان)، مشکی ماجلان و همکاران (۱۳۹۹)، تحقیقی با عنوان "شناسایی و تحلیل عاملی شاخص های سنجش بهره وری منابع انسانی در سازمان ها خدماتی با تأکید بر عامل مدیریت و رهبری (مطالعه موردی: کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اردبیل)، مولائی علی آباد و همکاران (۱۳۹۷)، تحقیقی با عنوان "نقش سرمایه اجتماعی و فکری در ارتقای بهره وری معلمان"، حمیدی و همکاران (۱۳۹۶)، تحقیقی با عنوان "طراحی مدل ارتقاء بهره وری کارکنان در سازمان تبیین نقش سرمایه روان شناختی"، وحدتی و همکاران (۱۳۹۶)، تحقیقی با عنوان "بررسی نقش سرمایه اجتماعی در جهت ارتقاء بهره وری منابع انسانی: با تاکید بر نقش واسط فرهنگ سازمانی و مدیریت، آمده و همکاران (۱۳۹۵)، تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عوامل بهره وری نیروی انسانی (مورد مطالعه: شرکت گاز استان قم)"، غیائی ندوشن و همکاران

(۱۳۹۵). تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری بر میزان بهره‌وری منابع انسانی"، احمدی و همکاران (۱۳۹۵)، تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر افزایش بهره‌وری، حسینی سرخوش و همکاران (۱۳۹۵)، تحقیقی با عنوان "نقش سرمایه اجتماعی در ارتقای تسهیم دانش و بهره‌وری کارکنان در سازمانهای صنعتی دانش بنیان، امین بیدختی و همکاران (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان "نقش تعدیل کننده تعهد سازمانی در رابطه بین یادگیری سازمانی با مدیریت جانشین پروری (مطالعه موردی: دانشگاه های منتخب تهران)"، پور حسین و همکاران (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان "بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر بهره‌وری نیروی انسانی صنایع کوچک و متوسط استان اردبیل"، امینی و همکاران (۱۳۹۰)، تحقیقی با عنوان "تحلیل نقش مؤلفه های نهادی سرمایه اجتماعی در ارتقای بهره‌وری نیروی کار: مطالعه موردی کشورهای در حال توسعه منتخب، لوکای هارجانتو و همکاران (۲۰۲۳)، تحقیقی با عنوان "روندهای فناوری برنامه ریزی جانشین پروری و عوامل مؤثر: مروری بر ادبیات سیستماتیک، شیوانگی سینگ و همکاران (۲۰۲۳)، تحقیقی با عنوان "بهره‌وری کارکنان: تحلیلی از ابعاد و روش شناسی از طریق مرور ادبیات سیستماتیک، بورلی ویرانی و همکاران (۲۰۲۳)، تحقیقی با عنوان "جانشین پروری اجرایی و نتایج سازمانی در محیط های آشفته: یک رویکرد یادگیری سازمانی در سازمان یادگیرنده"، نویسنده و همکاران (۲۰۲۳)، تحقیقی با عنوان "بهره‌وری کارکنان و عملکرد سازمانی: شواهدی از شرکت های داروسازی در نیجریه"، المعماری قیس احمد و همکاران (۲۰۲۳)، تحقیقی با عنوان "عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان - مرور ادبیات، البدیه نور (۲۰۱۶)، تحقیقی با عنوان "سرمایه اجتماعی منابع انسانی در شرکت های کوچک و متوسط بر اساس مزیت های رقابتی"، گرو و همکاران (۲۰۱۷)، تحقیقی با عنوان "کاوش در مشارکت سرمایه انسانی و اجتماعی در بهره‌وری"، دورو چیکا ابنزر و همکاران (۲۰۱۸)، تحقیقی با عنوان "تأثیر محیط کار بر بهره‌وری کارکنان: مطالعه موردی خدمات حمل و نقل شهری ادو بنین سیتی، ایالت ادو، حنیشا جلال (۲۰۱۶)، تحقیقی با عنوان "بهبود بهره‌وری کارکنان از طریق مشارکت کاری: شواهد تجربی از بخش آموزش عالی، ماگالی دلماس و همکاران (۲۰۱۳)، تحقیقی با عنوان "سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه سبز و بهره‌وری نیروی کار"، آر نه داگ استیبررسی و همکاران (۲۰۱۲)، تحقیقی با عنوان "سهم سرمایه انسانی و اجتماعی در بهره‌وری گرو و همکاران (۲۰۱۲)، تحقیقی با عنوان "بررسی سهم سرمایه انسانی و اجتماعی در بهره‌وری، آیلا بونی نبیل و همکاران (۲۰۱۲)، تحقیقی با عنوان "عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان در صنعت ساخت و ساز امارات متحده عربی"، چن شچتر و همکاران (۲۰۰۷)، تحقیقی با عنوان "مکانیسم های یادگیری سازمانی و جانشینی رهبری: عناصر کلیدی تغییر برنامه ریزی شده مدرسه، کیت بروکس و همکاران (۲۰۰۴)، تحقیقی با عنوان "توسعه منابع انسانی، سرمایه اجتماعی، هوش هیجانی آیا ارتباطی با بهره‌وری وجود دارد؟ انجام همسو می باشد.

نتایج بخش کمی

نتایج بخش کمی نشان داد که الگوی ارائه شده دارای برازش مناسبی است و همچنین اعتبار درونی و بیرونی سوالات مورد تایید واقع شد. با توجه به پاسخ سوالات تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

جهت افزایش بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر سرمایه اجتماعی در سازمانهای یادگیرنده در آموزش عالی کشور پیشنهاد زیر ارائه می گردد: در بعد سازمانی برای افزایش بهره‌وری کارکنان با استفاده از سرمایه اجتماعی آموزش عالی پیشنهاد زیر ارائه می گردد: توصیه می شود مدیران خود را به عنوان الگوی مناسب برای کارکنان که قابل تقلید و الگوبرداری باشند تبدیل کنند. مدیران در انجام کارها و دادن ایده توسط کارکنان حمایت های لازم را از خود نشان دهند. فهم متقابل کارکنان و علل الخصوص مدیران در ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی بسیار مهم است. توصیه می شود نیاز سنجی هایی از نیاز های آموزشی کارکنان انجام گردد و محتوای آموزشی مناسب برای آنان تهیه گردد. به کارکنان در محیط اجاره داده شود تا شایستگی های حرفه ای کسب کنند و آنها را در کسب این شایستگی ها یاری کنند.

- 1 -LUHUKAY, D., GAOL, F. L., & MEYLIANA, H. P.
- 2 -Shivangi Singh* and Nirmala Chaudhary
- 3 -Virany, B., Tushman, M. L., & Romanelli, E
- 4 -Nosike, C. J., & Okerekeoti, C. U
- 5 -Almaamari, Q. A., & Alaswad, H. I
- 6- Nrul Badriyah
- 7 -Greve, A., Benassi, M., & Sti, A. D. (
- 8 -Duru, C. E., & Shimawua, D.
- 9 -Hanaysha, J.
- 1 -Delmas Magali, University of California, Los Angeles1
- 1 -Grevea Arent,b, Mario Benašic and Arne Dag Sti
- 1 - Geve, Benassi, & Sti 2
- 1 - Alabouni, N., Painting, N., & Ashton, P
- 1 -Chen Shechter 4
- 1 -Brooks, K., & Nafukho, F. M.5

کیفیت بالای زندگی کاری برای کارکنان ایجاد گردد.

کارکنان در درون سازمان و همکاران و مدیران خود از حمایت اجتماعی بالایی برخوردار گردند.

در دانشگاهها طراحی مجدد شغل در مشاغل آموزش عالی انجام گردد.

به عوامل انگیزشی برای کارکنان توجه گردد و مهیا گردد.

مسئولیت اجتماعی توسط کارکنان و مدیران آموزش عالی رعایت گردد.

در سیستم ها و روش ها و فرایندهای انجام کار تحول ایجاد گردد.

انضباط اجتماعی در دانشگاهها تقویت گردد.

اصلاح روابط متقابل بین کارکنان و با مدیران انجام گردد.

هدفها و مأموریت سازمان روشن تر شود.

مدیران بین خود و کارکنانشان جو صمیمی و پر از اعتماد را ایجاد کنند.

توصیه می شود دانش و اطلاعات بین کارکنان مورد حمایت قرار گیرد و به اشتراک گذاشته شود.

شبکه های ارتباطی بین کارکنان تقویت گردد.

کمک و همکاری و مشارکت اجتماعی بین کارکنان افزایش یابد.

جهت افزایش رضایت شغلی کارکنان مانند ایجاد انگیزه های مناسب اقدام گردد.

عدالت و توزیع عادلانه در پرداخت حقوق و دستمزدها مورد توجه و رعایت قرار گیرد.

بازخورد از ارزیابی عملکرد جهت ایجاد اصلاحات عملکرد انجام گردد.

اطلاعات مورد نیاز کارکنان در دسترس آنها قرار گیرد.

در بعد عوامل فردی پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

توصیه می شود برای ارتقاء بهره وری کارکنان مدیران نگرش های فردی و هنجارها و ارزش های آنان را مورد توجه قرار دهد.

توصیه می شود مدیران و کارکنان دانشگاههای سطح کشور وجدان کاری خودشان را تقویت کنند و بکار گیرند.

توصیه می شود مدیران و کارکنان مسئولیت پذیری در قبال وظایف خودشان داشته باشند و این نگرش را داشته باشند که دانش و مهارتهای خود را افزایش دهند.

توصیه می شود جهت ایجاد یادگیری فردی تجربیات کارکنان مورد توجه قرار گیرد.

توصیه می شود به خلاقیت های فردی کارکنان اهمیت داده شود.

کارکنان و مدیران نسبت به شغلشان و سازمانشان حسن تعهد بالایی را نشان دهند.

روحیه خودباوری را در خود تقویت کنند و به موفقیت خودشان ایمان داشته باشند و اعتماد بنفس خودشان را افزایش دهند.

مدیران و کارکنان در شغلشان صداقت داشته باشند.

توصیه می شود مدیران و کارکنان دانش کاری مربوط به شغل خود را بالا ببرند که این کار با ارائه آموزشهای ضمن خدمت و مطالعه و تحقیق امکان پذیر گردد.

سطح تحصیلات کارکنان و مدیران متناسب با پست سازمانی آنها باشد.

در بعد عوامل محیطی عوامل پیشنهادات زیر ارائه می گردد:

برای رشد و توسعه شبکه های مجازی و استفاده کارکنان و مدیران گروههای کاری مناسبی در شبکه های اجتماعی ایجاد گردد.

کارکنان و مدیران سعی کنند داوطلبی در انجام فعالیتهای اجتماعی و امور خیریه در بیرون از سازمان داشته باشند.

آموزش عالی سعی کند با رشد تکنولوژی های نوین در بیرون از سازمان هم راستا باشد.

راه های تعامل با عوامل اقتصادی و اجتماعی بیرون از سازمان را در پیش گیرد.

از سیاستها و قوانین و مقررات هدفدار دولت به عنوان فرصتی برای تشکیل سرمایه اجتماعی به نفع سازمان استفاده شود.

۱- پیشنهاد می شود تا در تحقیقات آتی به بررسی تاثیر بهره وری منابع انسانی با رویکرد سرمایه اجتماعی در سازمانهای یادگیرنده بر متغیرهای مهم سازمانی مانند عملکرد کارکنان، اثربخشی سازمان، بهره وری سازمان، عملکرد مالی سازمان و پرداخته شود.

۲- پیشنهاد می شود این تحقیق در آموزش و پرورش یا سازمانهای دیگر با این عنوان انجام گردد.

۳- نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات مشابه با این تحقیق در کشورهای دیگر مقایسه گردد.

تشکر و قدردانی

تعارض منافع

نویسنده(گان) اعلام می‌دارند که در مورد انتشار این مقاله تضاد منافع وجود ندارد. علاوه بر این، موضوعات اخلاقی شامل سرقت ادبی، رضایت آگاهانه، سوء رفتار، جعل داده‌ها، انتشار و ارسال مجدد و مکرر توسط نویسندگان رعایت شده است.

دسترسی آزاد

این نشریه دارای دسترسی باز است و اجازه اشتراک (تکثیر و بازآرایی محتوا به هر شکل) و انطباق (بازترکیب، تغییر شکل و بازسازی بر اساس محتوا) را می‌دهد.

References

- Amin Ali Karimi, Mohammad Baqer Hairdressing, Marjan Vahdi, Amin Hamed Chahar Soughi (1401). The model of employee productivity improvement indicators with emphasis on ethical variables. *Ethics in science and technology* 1401; 17 (1):151-142.
- Amin Ali Karimi, Mohammad Baqer Hairdressing, Marjan Vahdi, Amin Hamed Chahar Soughi (1401). The model of employee productivity improvement indicators with emphasis on ethical variables. *Ethics in science and technology* 1401; 17 (1):151-142.
- Baybordi, Leila, Bafande Zinda, Alireza, Ali, Samad (1401). Designing the human resources productivity model in the health sector, scientific monthly (scientific-research article) of political sociology of Iran, fifth year, seventh issue, Mehr 1401, pp. 614-628
- Farhzadi, Ali (2014). The importance of learning organizations in the dynamics of organizational knowledge, international conference on modern researches in management and industrial engineering, Tehran.
- Farhzadi, Ali (2014). The importance of learning organizations in the dynamics of organizational knowledge, international conference on modern researches in management and industrial engineering, Tehran.
- Hakimi, Iman, Moradi, Morteza, and Vashul, Abbas. (1401). Investigating the effect of HPWS on labor productivity in small and medium-sized service companies: the mediating role of social capital and knowledge exchange and synthesis. *Journal of Productivity Management*, 16(63), 83-109.
- Hakimi, Iman, Moradi, Morteza, and Vashul, Abbas. (1401). Investigating the effect of HPWS on labor productivity in small and medium-sized service companies: the mediating role of social capital and knowledge exchange and synthesis. *Journal of Productivity Management*, 16(63), 83-109.
- Hamidi Binabaj, Mozghan. (2017). Designing a model to improve employee productivity in the organization: Explaining the role of psychological capital. *Career and organizational counseling*, 9(30), 29-47.
- Hozouri, Mohammad Javad, Shakohi, Yadaleh, and Mousavi, Mohammad. (1400). Designing and explaining the model for improving the productivity of human resources in the public sector. *Resource management in the police force*, 9(1), 129-158.
- Hozouri, Mohammad Javad, Shokohi, Yadaleh, and Mousavi, Mohammad. (1400). Designing and explaining the model of improving the productivity of human resources in the public sector. *Resource management in Antzashami Force*, 9(1), 129-158.
- Mehravar Giglo, Shahram and Moulai Aliabad, Hossein, (2017). The role of social and intellectual capital in improving teachers' productivity.
- Meshki Magalan, Mahmoud, Sattari, Sadruddin, Soleimani, Turan, Daryani, Shahram. (2019). Identification and factor analysis of human resources productivity indicators in service organizations with an emphasis on management and leadership factors (case study: employees of the General Department of Education of Ardabil Province). *Human Capital Empowerment Journal*, 3(3), 159-173.
- Meshki Magalan, Mahmoud, Sattari, Sadruddin, Soleimani, Turan, Daryani, Shahram. (2019). Identification and factor analysis of human resources productivity indicators in service organizations with an emphasis on management and leadership factors (case study: employees of the General Department of Education of Ardabil Province). *Human Capital Empowerment Journal*, 3(3), 159-173.
- Mirzaei, Mozghan and Yaqoubipour, Ali (2017). Investigating the relationship between organizational learning and succession planning with the mediating role of organizational maturity in Sirjan Islamic Azad University, the third international conference on dynamic management, accounting and auditing, Tehran.
- Qabazi, Rooh Elah. (2018). Investigating the factors affecting the productivity of human resources in research centers (Case study: Research Institute of Oil Industry. *Innovation and Value Creation Quarterly*, 3 (2), 111-122.

- Qabazi, Rooh Elah. (2018). Investigating the factors affecting the productivity of human resources in research centers (case study: Research Institute of the Oil Industry. *Innovation and Value Creation Quarterly*, 3 (2), 111-122.
- Qolizadeh, Mansour; Zulfaqari Zafarani, Rashid; Mohammadian Saravi, Mohsen (1400). Presenting the model of human resources development with a focus on productivity in the country's tax affairs organization using the structural equations approach of the article, *innovation and value creation*, spring and summer 1400 - number 19, rank B (Ministry of Science/ISC (20 pages - from 185 to 204)
- Riahi Pouria., Moradi Ayoub (1402). The relationship of strategic planning of human resources on the productivity of Sepeh Bank employees (case study: Tehran). *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 7(24), 889-897.
- Sabouri, Morteza, and Rasouli, Reza. (2015). The productivity challenges of Iran's public administration. *International conference of new ideas in management, economics and accounting*.
- Sabouri, Morteza, and Rasouli, Reza. (2015). The productivity challenges of Iran's public administration. *International conference of new ideas in management, economics and accounting*.
- Talebzadeh, Adel. (2015). Human resource productivity factors in organizational management. *International Conference of Management Elites*.
- Talebzadeh, Adel. (2015). Human resource productivity factors in organizational management. *International Conference of Management Elites*.
- Torani, Haider, Sadeghi, Zainab, and Namdarhaji Agha, Seyed Mehdi. (2017). The effect of organizational learning on succession management with the mediating role of organizational commitment. *Resource management in the police force*, 6(3), 57-79.