

نقش جو سازمانی بر میزان بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران

رمضان جهانیان^{۱*}، سمیرا حسینی^۲

۱. دانشیار، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، ایران
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشکده روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۶/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۲/۲۷)

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش جو سازمانی بر میزان بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران انجام شد. روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران به تعداد ۱۵۰۰ نفر و نمونه پژوهش ۳۰۵ نفر از کارکنان به روش تصادفی ساده بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، یکی پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت، و دیگری پرسشنامه بهره‌وری اچیو که توسط گلداسمیت و همکاران طراحی شد. روایی ابزارها با نظرسنجی صاحب‌نظران تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۷ و ۰/۸۵ تأیید شد. به منظور بررسی رابطه متغیرهای تحقیق آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون اجرا شد. نتایج نشان داد بین ابعاد جو سازمانی یعنی روحیه گروهی، علاقه‌مندی به کار، ملاحظه‌گری در محیط کار، صمیمیت بین کارکنان، مزاحمت در محیط کار، فاصله‌گیری در محیط کار، نفوذ و پویایی مدیران، ارزش‌گذاری به تولید دانش و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

کلیدواژگان

آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای، بهره‌وری، جو سازمانی، کارکنان.

مقدمه

جو سازمانی، به ساختار سازمان و شرایط محیط حاکم در سازمان از جمله انتخاب و انتساب افراد و نیروهای متخصص، نظارت، برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظام پاداش و مزایا، روابط بین‌فردی، ضوابط و مقررات حاکم بر سازمان، نحوه واگذاری مسئولیت و حمایت کارکنان در سازمان اشاره می‌کند (ابطحی، ۱۳۸۰، ص ۳۴).

جو سازمانی مناسب می‌تواند در ایجاد انگیزش در کارکنان، بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و در نتیجه ازدیاد خلاقیت و نوآوری و افزایش بهره‌وری در سازمان مؤثر باشد. تغییر در هر بخش از جو سازمانی به تغییر فوری و عمیق در نحوه انجام دادن کار و عملکرد کارکنان می‌شود (ثابتی، ص ۱۳۷۹، ص ۶۷). تحقیقات و مطالعات نشان می‌دهند جو سازمانی مناسب بر میزان بهره‌وری کارکنان و اثربخشی سازمانی مؤثر است (ناظم و شیخی، ۱۳۸۸). بنابراین، شناخت دقیق نقش جو سازمانی بر میزان بهره‌وری کارکنان در سازمان اهمیت زیادی دارد و پژوهش حاضر نیز با این هدف انجام گرفته است.

بیان مسئله

بهره‌وری نیروی انسانی و بررسی عمیق آن از اولویت‌های پیشرفت و توسعه هر سازمان محسوب می‌شود. بهره‌وری عبارت است از احساس اثربخشی، کارایی، بازدهی و توانمندی فرد در سازمان، به دیگر سخن، بهره‌گیری بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی است (سلطانی، ۱۳۸۵، ص ۷۴). بهره‌وری از جمله عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای پررقابت کنونی تضمین می‌کند. حاکم شدن فرهنگ بهره‌وری، موجب به‌کارگیری بهینه همه امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و توانمندی‌های نیروی انسانی موجود با خاصیت زایشی و خلاقیت در رسیدن به هدف‌های سازمان بیشترین بهره را برد (Henri et al., 2003, p.39).

تحقیقات انجام گرفته حاکی از پایین بودن سطح بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌ها است

(صمدی و کریمی، ۱۳۸۸؛ حسن‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱؛ مهرابیان و همکاران (۱۳۹۰)، حاتمی و همکاران، ۱۳۸۳). بررسی‌های انجام‌گرفته در جامعه آماری مورد مطالعه نیز حاکی از نامناسب بودن وضعیت بهره‌وری کارکنان است. بنابراین، مسئله اصلی در پژوهش حاضر پایین بودن سطح بهره‌وری منابع انسانی در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران است.

همچنین، نتایج تحقیقات دیگر نشان می‌دهد یکی از مؤلفه‌های مؤثر در بهبود وضعیت بهره‌وری کارکنان استقرار جو سازمانی مناسب است و جو سازمانی با عوامل بسیار دیگری از جمله عملکرد، اثربخشی، سبک رهبری، کاهش جابه‌جایی، رضایت شغلی و یادگیری سازمان مرتبط است و سازمان‌ها برنامه‌های خود را طوری تدوین و تنظیم می‌کنند که نهایت بهره‌وری را از مهم‌ترین ثروت خود یعنی نیروی انسانی داشته باشند (ناظم و شیخی، ۱۳۸۸، ص ۱۱).

از سوی دیگر، جو سازمانی ناسالم می‌تواند محیطی سرشار از سوءظن و دشمنی به وجود آورد که هر گونه مدیریت مشارکتی و همکارانه را با شکست مواجه کند (علاقه‌بند، ۱۳۸۶، ص ۲۴). بنابراین، مسئله اساسی این تحقیق، شناخت نقش جو سازمانی بر میزان بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران است، تا دست‌اندرکاران بتوانند نتایج این تحقیق را در جهت برنامه‌ریزی برای بهبود جو سازمانی و افزایش بهره‌وری کارکنان به کار گیرند.

پیشینه پژوهش

جو سازمانی را جلوه‌ای از فرهنگ، حاصل ترکیبی از احساس، نگرش‌ها، رفتارهای شکل‌دهنده زندگی سازمانی و یک واقعیت سازمانی یا یک مفهوم عینی تعریف می‌کنند (Ekvall, 1996). جو سازمان به ادراک اعضای سازمان از عناصر بنیادی سازمان اشاره می‌کند (West & Farr, 1989). از آنجا که جو مبتنی بر چشم‌اندازهای فردی است، تغییرپذیری سریعی دارد ضمن اینکه بر رفتار افراد هم تأثیرگذار است (Payne & Pugh, 1976).

هارینگتون و وهل^۱ (۲۰۱۲) بیان می‌کنند زمان زیادی طول می‌کشد تا جو سازمانی شکل بگیرد. به اعتقاد آن‌ها جو سازمانی بر اثر تعامل کارکنان با یکدیگر و با مدیریت به‌طور مثبت یا منفی پی‌ریزی می‌شود.

هالپین و کرافت^۲ (۱۹۶۳) در مطالعات خویش درباره جو سازمانی مدارس، به هشت ویژگی در این زمینه اشاره کردند که چهار ویژگی را به رفتار معلمان و چهار ویژگی را به رفتار مدیر مدرسه به شرح زیر نسبت داده‌اند:

الف) رفتار معلمان: شامل ممانعت یا بازدارندگی^۳، صمیمیت^۴، روحیه^۵ و عدم جوشش^۶.
 ب) رفتار مدیر: شامل تأکید بر تولید^۷، کناره‌گیری یا حفظ فاصله^۸، مراعات^۹ و نفوذ^{۱۰} است.
 متغیر دیگر تحقیق موضوع بهره‌وری است. بردبار (۲۰۰۱) اعتقاد دارد کوشش در شناخت مفاهیم بهره‌وری و تلاش در تعیین عوامل مؤثر بر افزایش آن، یکی از شرایط ضروری برای تحقق رشد و توسعه سازمان‌ها محسوب می‌شود.

دانشمندان معتقدند بهره‌وری مشتمل بر اثربخشی و کارایی عملکرد است و افزایش تراز بهره‌وری در سازمان، نتیجه کارایی منابع انسانی به‌ویژه مدیریت است (برزآبادی فراهانی، ۱۳۸۳). به‌طور کلی، کارکنان سرمایه‌های باارزش هر سازمان می‌باشند، دستیابی به هدف‌های هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع باارزش است. نیروی کار اگر با آرامش و انگیزه قوی اشتغال به کار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد، بهره‌وری او بالاتر خواهد بود (میررکنی، ۱۳۸۰، ص ۸۳).

1. Harington & Vohl
2. Halpim & Croft
3. Hindrance
4. Intinacy
5. Spirit
6. Disengagement
7. production Emphasis
8. Aloofness
9. Consideration
10. Thrust

تحقیقات نشان داد عوامل مربوط به سبک‌های مدیریت و رهبری (فروتن، ۱۳۸۴؛ اکبری، ۱۳۸۴؛ آل یعقوب، ۱۳۷۴؛ سراج، ۱۳۸۴؛ اکبری، ۱۳۸۴؛ کارگر، ۱۳۸۰؛ آقامحمدی، ۱۳۸۸؛ Engle, 2004; Capllo, 2001; Poxes, 2004; Couin, 2002)، کیفیت زندگی کاری (نسی‌زاده، ۱۳۸۰؛ تهامی، ۱۳۷۴؛ کریم‌وند، ۱۳۸۳؛ ملکی، ۱۳۷۷؛ مقصدلو، ۱۳۷۷؛ میرکنی، ۱۳۸۰؛ براری، ۱۳۸۴؛ چوبک، ۱۳۸۲؛ قاضی کلهرودی، ۱۳۸۲؛ افشین، ۱۳۸۴؛ علیخانی، ۱۳۷۴؛ کریم‌وند، ۱۳۸۳؛ نبی‌زاده، ۱۳۸۰)، تحصیلات مدیران (زمانی، ۱۳۸۳)، رعایت اصول روابط انسانی (چناری، ۱۳۸۳)، فضای سازمانی (براری، ۱۳۸۴)، کارآفرینی مدیران (حسین‌زاده، ۱۳۸۴)، عوامل انگیزشی (حقیقت منفرد، ۱۳۷۴)، سبک‌های تفکر و ویژگی شخصیتی قضاوت‌نگر (Zang, 2001, 2002, 2004; Joseph, 2005; Hung, 1993)، میزان حقوق و مزایا (Dygallo, 2004)، سطح آموزش در ایران (Abooelati, 2004)، کاربرد اصول ۵۶ (Lynch, 2005)، رضایت شغلی اعضای هیئت علمی (Provost, 2005)، الگوی آموزش برنامه‌ریزی شده (Stevens, 2005)، انگیزه پیشرفت (Isom, 2004)، ارزیابی رسمی (Wormmeester, 2005)، استرس شغلی (Cincotta, 2005)، توانایی و انگیزه (Panyarachun, 1992; Dubrin, 1989)، برنامه‌های آموزشی کارکنان (Bartel, 1994) و روشن‌بودن هدف‌ها و انتظارات (Vecchio, 1998)، ارتباطات سازمانی (نجفی، ۱۳۷۹)، سیستم حقوق و دستمزد (حقیقت منفرد، ۱۳۷۲؛ هاشم‌زاده، ۱۳۷۶)، جو سازمانی (Litwin & Steringer, 2000; Michell, 2003؛ کاشفی، ۱۳۸۰؛ ناظم و همکاران، ۱۳۸۸)، با بهره‌وری رابطه مثبت و معنادار دارند. همچنین، حسنی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند رعایت نکات ارگونومیک باعث کاهش مشکلات اسکلتی - عضلانی و بهبود کارایی و افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود. ایمانی و همکاران (۱۳۹۰) نشان دادند بین به‌کارگیری فناوری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنادار وجود دارد. ساعتچی و رضایی بهبهانی (۱۳۸۹) نشان دادند بین مدیریت زمان و تعارض کار- خانواده با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنادار وجود دارد. بیگی‌نیا و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند همبستگی قوی بین توانمندسازی شناختی کارکنان با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد. خادمی زارع و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند بین نظام پاداش، عوامل انگیزش، و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. رضایی و ساعتچی (۱۳۸۷) نیز نشان دادند بین نگرش سرپرستان به عوامل انسانی مؤثر بر بهره‌وری و تعهد سازمانی

زیردستان، و بین سبک رهبری سرپرستان و تعهد سازمانی زیردستان رابطه معنادار وجود دارد. هنزایی زاده (۱۳۸۰) ارتباط معنادار بین جو سازمانی و مهارت‌های ارتباطی مدیران را نشان داد. هیبلیر (۱۹۹۵) نشان داد جو سازمانی با عملکرد شغلی، رضایت شغلی و بهره‌وری رابطه مستقیم و معنادار دارد. گلانوسکی (۱۹۹۱) نشان داد بین جو سازمانی و بهره‌وری رابطه معنادار وجود دارد. برست (۱۹۹۷) نشان داد در دانشکده‌هایی با جو سازمانی باز میزان خلاقیت، رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان و گروه‌های آموزشی در سطح بسیار بالا است.

همچنین، شارما (۱۹۸۵) در پژوهش‌های خود نشان داد ارتباط معنادار میان نمره‌های اعتمادبه‌نفس و جوهای باز، آشنا و آزاد وجود دارد. پژوهش پال و سکسن (۱۹۸۵) نیز اشاره کرده است که میان محیط پرنشاط و صمیمی و جو سازمانی مناسب با روش‌های ابداع و نوآوری رابطه‌ای مثبت وجود دارد. اندرسون (۱۹۸۲) نیز در تحقیق خود رشد همه‌جانبه شخصیت دانش‌آموزان را به جو سازمانی مدرسه وابسته می‌داند. میسینا (۱۹۹۳) نیز در پژوهش خود به ارتباط مثبت و معنادار میان جو سازمانی با توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌وری آنان اشاره کردند. تحقیق حاضر نیز به دنبال بررسی نقش جو سازمانی بر میزان بهره‌وری کارکنان است.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر است:

۱. بین روحیه گروهی در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.
۲. بین علاقه‌مندی به کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.
۳. بین صمیمیت بین کارکنان در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.
۴. بین ملاحظه‌گری در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

۵. بین فاصله‌گیری در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.
۶. بین مزاحمت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.
۷. بین نفوذ و پویایی مدیران در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.
۸. بین ارزش‌گذاری به تولید دانش و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

این پژوهش با هدف بررسی نقش جو سازمانی بر میزان بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران انجام گرفت. روش تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران به تعداد ۱۵۰۰ نفر، و نمونه پژوهش ۳۰۵ نفر از کارکنان است که به‌طور تصادفی ساده بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، دو پرسشنامه به شرح زیر است:

الف) پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت (۱۹۶۳): این پرسشنامه شامل هشت مؤلفه است. برای اندازه‌گیری تعاملات اجتماعی کارمند- کارمند چهار مقیاس شامل روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت و علاقه‌مندی به کار گرفته شده است. برای اندازه‌گیری تعاملات اجتماعی کارمند- مدیر چهار مقیاس شامل فاصله‌گیری، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید به کار گرفته شد. پرسشنامه یادشده حاوی ۳۲ سؤال منطبق بر طیف لیکرت است. در مقابل هر عبارت یک مقیاس پنج‌درجه‌ای وجود دارد که از پاسخگو خواسته شده است عبارت‌ها را به دقت بخواند. سپس، میزان موافقت خود را با هر یک از سؤال‌ها با علامت ضربدر مشخص کند. درجه یک کمترین موافقت و درجه پنج بیشترین موافقت فرد را نشان می‌دهد. پایایی این پرسشنامه توسط بردبار (۲۰۰۱) از طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۴ به دست آمد. در پژوهش حاضر به منظور

اطمینان از روایی پرسشنامه، دیدگاه و نظرهای ۲۰ نفر از صاحب نظران به کار گرفته شد و پایایی پرسشنامه در این تحقیق نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ، محاسبه شد که معادل ۰/۸۷ به دست آمد.

ب) پرسشنامه بهره‌وری اچیو: این پرسشنامه توسط گلد اسمیت و همکاران (۱۹۸۰) تدوین شده است و به منظور کمک به مدیران در تعیین علت وجود مشکلات عملکردی و شناخت راهبردهای تغییر به منظور حل این مشکلات، طرح‌ریزی شد. هفت واژه دربرگیرنده مدل عملکردی اچیو عبارت‌اند از توانایی، وضوح، کمک، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و محیط. پرسشنامه یادشده حاوی ۲۸ سؤال و منطبق بر طیف لیکرت است. پاسخ‌دهندگان با توجه به نوع نگرش خود به یکی از پنج گزینه باید پاسخ دهند. پایایی این پرسشنامه را نبی‌زاده (۱۳۸۰) از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه کرد و میزان آن را ۰/۹۳ به دست آورد. در این تحقیق نیز پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ، محاسبه و ۰/۸۵ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تعیین رابطه بین متغیرها ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به کار گرفته شد.

یافته‌ها

فرضیه اول پژوهش: بین روحیه گروهی در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزش‌شکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

جدول ۱. رابطه مؤلفه روحیه گروهی در محیط کار با بهره‌وری و سایر مؤلفه‌های جو سازمانی

معناداری	روحیه گروهی	مؤلفه‌های جو سازمانی و بهره‌وری
۰/۰۱	-۰/۲۹۵	مزاحمت در محیط کار
۰/۰۱	۰/۴۶	علاقه‌مندی به کار
۰/۰۱	۰/۲۶	صمیمیت بین کارکنان
۰/۰۵	۰/۱۳۷	ملاحظه‌گری در محیط کار
۰/۰۵	۰/۱۱۴	فاصله‌گیری در محیط کار
۰/۰۵	۰/۱۳۱	نفوذ و پویایی مدیران
۰/۰۷	۰/۱۰۵	ارزش‌گذاری به تولید دانش
۰/۰۱	۰/۲۶۹	بهره‌وری

داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد رابطه بین مؤلفه روحیه گروهی در محیط کار و بهره‌وری در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همچنین، روحیه گروهی در محیط کار با مؤلفه ارزش‌گذاری به تولید دانش رابطه معنادار ندارد و بین روحیه گروهی با متغیر مزاحمت در محیط کار رابطه معنادار و معکوس مشاهده شد. یعنی با بالا رفتن روحیه گروهی مزاحمت در محیط کار کاهش می‌یابد. همچنین، روحیه گروهی با مؤلفه‌های دیگر جو سازمانی رابطه معناداری در سطوح ۰/۰۵ و ۰/۰۱ دارد.

فرضیه دوم پژوهش: بین علاقه‌مندی به کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

جدول ۲. رابطه مؤلفه علاقه‌مندی به کار با بهره‌وری و سایر مؤلفه‌های جو سازمانی

مؤلفه‌های جو سازمانی و بهره‌وری	علاقه‌مندی به کار	معناداری
روحیه گروهی	۰,۴۶	۰,۰۱
مزاحمت در محیط کار	-۰,۱۵۳	۰,۰۱
صمیمیت بین کارکنان	۰,۴۱۴	۰,۰۱
ملاحظه‌گری در محیط کار	۰,۱۵۵	۰,۰۱
فاصله‌گیری در محیط کار	۰,۱۹۶	۰,۰۱
نفوذ و پویایی مدیران	۰,۲۳۷	۰,۰۱
ارزش‌گذاری به تولید دانش	۰,۱۷۵	۰,۰۱
بهره‌وری	۰,۴۶۷	۰,۰۱

داده‌های مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد رابطه بین مؤلفه علاقه‌مندی به کار در سازمان و بهره‌وری در سطح ۰/۰۱ معنادار است و متغیر علاقه‌مندی به کار با سایر مؤلفه‌های روحیه گروهی، صمیمیت، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی مدیران و ارزش‌گذاری به تولید دانش در سطح ۰/۰۱ رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. هر چه این مؤلفه‌ها افزایش یابد، علاقه‌مندی به کار نیز افزایش می‌یابد. همچنین، بین علاقه‌مندی به کار و مزاحمت در محیط کار رابطه معکوس و معنادار مشاهده شد.

فرضیه سوم پژوهش: بین صمیمیت بین کارکنان در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

جدول ۳. رابطه مؤلفه صمیمیت بین کارکنان با بهره‌وری و سایر مؤلفه‌های جو سازمانی

معناداری	صمیمیت بین کارکنان	مؤلفه‌های جو سازمانی و بهره‌وری
۰/۰۱	۰/۲۶	روحیه گروهی
۰/۶۳۱	۰/۰۲۸	مزاحمت در محیط کار
۰/۰۱	۰/۴۱۴	علاقه‌مندی به کار
۰/۱۳۷	۰/۰۸۶	ملاحظه‌گری در محیط کار
۰/۰۱	۰/۱۹۱	فاصله‌گیری در محیط کار
۰/۰۱	۰/۱۶۹	نفوذ و پویایی مدیران
۰/۰۱	۰/۱۶۱	ارزش‌گذاری به تولید دانش
۰/۰۱	۰/۳۹۲	بهره‌وری

داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد رابطه بین مؤلفه صمیمیت بین کارکنان در محیط کار و بهره‌وری در سطح ۰/۰۱ معنادار است و رابطه بین متغیر صمیمیت بین کارکنان با سایر مؤلفه‌های علاقه‌مندی به کار، در محیط کار، نفوذ و پویایی مدیران، ارزش‌گذاری به تولید دانش رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. یعنی هر چه این مؤلفه‌ها در محیط کار بیشتر شود، صمیمیت در بین کارکنان افزایش می‌یابد. صمیمیت با مؤلفه‌های مزاحمت در محیط کار و ملاحظه‌گری در محیط کار رابطه معنادار ندارد.

فرضیه چهارم پژوهش: بین ملاحظه‌گری در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

جدول ۴. رابطه مؤلفه ملاحظه‌گری با بهره‌وری و سایر مؤلفه‌های جو سازمانی

معناداری	ملاحظه‌گری در محیط کار	مؤلفه‌های جو سازمانی و بهره‌وری
۰/۰۱	۰/۱۳۷	روحیه گروهی
۰/۰۱	-۰/۱۷۳	مزاحمت در محیط کار
۰/۰۱	۰/۱۵۵	علاقه‌مندی به کار
۰/۱۳۷	۰/۰۸۶	صمیمیت بین کارکنان
۰/۰۱	۰/۴۷۲	فاصله‌گیری در محیط کار
۰/۰۱	۰/۷۵۰	نفوذ و پویایی مدیران
۰/۰۱	۰/۶۲۲	ارزش‌گذاری به تولید دانش
۰/۰۱	۰/۳۳۸	بهره‌وری

داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد رابطه بین مؤلفه ملاحظه‌گری در محیط کار و بهره‌وری برابر در سطح ۰/۰۱ معنادار است و رابطه بین مؤلفه ملاحظه‌گری در محیط کار با مؤلفه‌های روحیه گروهی، مزاحمت در محیط کار، علاقه‌مندی به کار، فاصله‌گیری در محیط کار، نفوذ و پویایی مدیران و ارزش‌گذاری به تولید دانش رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. همچنین، ملاحظه‌گری با مؤلفه صمیمیت بین کارکنان رابطه معنادار ندارد و بین مؤلفه‌های ملاحظه‌گری و مزاحمت در محیط کار رابطه معکوس و معنادار مشاهده شد.

فرضیه پنجم پژوهش: بین فاصله‌گیری در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

جدول ۵. رابطه مؤلفه فاصله‌گیری در محیط کار با بهره‌وری و سایر مؤلفه‌های جو سازمانی

معناداری	فاصله‌گیری در محیط کار	مؤلفه‌های جو سازمانی و بهره‌وری
۰/۰۱	۰/۱۱۴	روحیه گروهی
۰/۰۰۴	۰/۰۳۹	مزاحمت در محیط کار
۰/۰۱	۰/۱۹۶	علاقه‌مندی به کار
۰/۰۱	۰/۱۹۱	صمیمیت بین کارکنان
۰/۰۱	۰/۴۷۲	ملاحظه‌گری در محیط کار
۰/۰۱	۰/۳۹۸	نفوذ و پویایی مدیران
۰/۰۱	۰/۴۹۶	ارزش‌گذاری به تولید دانش
۰/۰۱	۰/۳۲۷	بهره‌وری

داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد رابطه بین مؤلفه فاصله‌گیری در محیط کار و بهره‌وری در سطح ۰/۰۱ معنادار است و رابطه بین مؤلفه فاصله‌گیری در محیط کار با مؤلفه‌های روحیه گروهی، علاقه‌مندی، صمیمیت، ملاحظه‌گری در محیط کار، نفوذ و پویایی مدیران و ارزش‌گذاری به تولید دانش مستقیم و معنادار است و فاصله‌گیری و مزاحمت در محیط کار رابطه معنادار مشاهده نشد.

فرضیه ششم پژوهش: بین مزاحمت در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

جدول ۶. رابطه مؤلفه مزاحمت در محیط کار با بهره‌وری و سایر مؤلفه‌های جو سازمانی

مؤلفه‌های جو سازمانی و بهره‌وری	مزاحمت در محیط کار	معناداری
روحیه گروهی	-۰٫۲۹۵	۰٫۰۱
علاقه‌مندی به کار	-۰٫۱۵۳	۰٫۰۱
صمیمیت بین کارکنان	۰٫۰۲۸	۰٫۶۳۱
ملاحظه‌گری در محیط کار	۰٫۱۷۳	۰٫۰۱
نفوذ و پویایی مدیران	۰٫۰۳۹	۰٫۵۰۴
ارزش‌گذاری به تولید دانش	-۰٫۱۷۶	۰٫۰۱
علاقه‌مندی به کار	-۰٫۲۱۵	۰٫۰۱
بهره‌وری	-۰٫۱۶۳	۰٫۰۱

داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد رابطه بین مؤلفه مزاحمت در محیط کار و بهره‌وری معنادار است و رابطه بین مؤلفه مزاحمت با مؤلفه‌های روحیه گروهی، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری در محیط کار، نفوذ و پویایی مدیران و ارزش‌گذاری به تولید دانش رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. بین متغیر مزاحمت و مؤلفه‌های صمیمیت و فاصله‌گیری رابطه معنادار مشاهده نشد و مؤلفه مزاحمت در محیط کار با همه متغیرها رابطه معکوس و معنادار دارد.

فرضیه هفتم پژوهش: بین نفوذ و پویایی مدیران در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

جدول ۷. رابطه مؤلفه نفوذ با بهره‌وری و سایر مؤلفه‌های جو سازمانی

مؤلفه‌های جو سازمانی و بهره‌وری	نفوذ و پویایی مدیران	معناداری
روحیه گروهی	۰٫۱۳۱	۰٫۰۱
مزاحمت در محیط کار	-۰٫۱۷۶	۰٫۰۱
علاقه‌مندی به کار	۰٫۲۳۷	۰٫۰۱
صمیمیت بین کارکنان	۰٫۱۶۹	۰٫۰۱
ملاحظه‌گری در محیط کار	۰٫۰۷۵	۰٫۰۱
فاصله‌گیری در محیط کار	۰٫۳۹۸	۰٫۰۱
ارزش‌گذاری به تولید دانش	۰٫۷۵۶	۰٫۰۱
بهره‌وری	۰٫۴۵	۰٫۰۱

داده‌های مندرج در جدول ۷ نشان می‌دهد رابطه بین مؤلفه نفوذ و پویایی مدیران در محیط کار و بهره‌وری در سطح ۰٫۰۱ معنادار است و بین مؤلفه نفوذ و پویایی مدیران با مؤلفه‌های روحیه

گروهی، مزاحمت، علاقه‌مندی، صمیمیت در محیط کار، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری و ارزش‌گذاری به تولید دانش رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. بین نفوذ و پویایی مدیران و مؤلفه‌های مزاحمت رابطه معکوس و معنادار مشاهده شد.

فرضیه هشتم پژوهش: بین ارزش‌گذاری به تولید دانش در محیط کار و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای رابطه وجود دارد.

جدول ۸. رابطه مؤلفه تولید دانش با بهره‌وری و سایر مؤلفه‌های جو سازمانی

معناداری	ارزش‌گذاری به تولید دانش	مؤلفه‌های جو سازمانی و بهره‌وری
۰/۰۱	۰/۱۰۵	روحیه گروهی
۰/۰۱	-۰/۲۱۵	مزاحمت در محیط کار
۰/۰۱	۰/۱۷۵	علاقه‌مندی به کار
۰/۰۱	۰/۱۶۱	صمیمیت بین کارکنان
۰/۰۱	۰/۶۲۲	ملاحظه‌گری در محیط کار
۰/۰۱	۰/۴۹۶	فاصله‌گیری در محیط کار
۰/۰۱	۰/۷۵۶	نفوذ و پویایی مدیران
۰/۰۱	۰/۴۱۴	بهره‌وری

داده‌های مندرج در جدول ۸ نشان می‌دهد رابطه بین مؤلفه ارزش‌گذاری به تولید دانش در محیط کار و بهره‌وری در سطح ۰/۰۱ معنادار است و بین مؤلفه ارزش‌گذاری به تولید دانش با مؤلفه‌های مزاحمت، علاقه‌مندی، صمیمیت در محیط کار، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی مدیران و ارزش‌گذاری به تولید دانش رابطه مستقیم و معنادار مشاهده شد. بین ارزش‌گذاری به تولید دانش و مؤلفه مزاحمت در محیط کار رابطه معکوس و معنادار مشاهده شد.

جدول ۹. نتایج آزمون همبستگی بهره‌وری و جو سازمانی

تعداد	ضریب همبستگی	ضریب تأثیر	سطح معناداری
۳۰۰	۰/۶۴۳	۰/۴۱۴	۰/۰۱
۳۰۰			جو سازمانی

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین متغیر بهره‌وری و جو سازمانی ۰/۶۴۳ است. یعنی با بهبود جو سازمانی بهره‌وری کارکنان نیز افزایش می‌یابد و سطح معناداری رابطه بین این دو متغیر هم نشان می‌دهد با اطمینان ۹۹ درصد بین آن‌ها رابطه معنادار وجود دارد ($P < ۰/۰۱$).

بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت بین جو سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، میزان ضریب تأثیر تغییر بهره‌وری و جو سازمانی ۰/۴۱ است. به عبارتی دیگر، متغیر جو سازمانی ۴۱ درصد از تغییرات مربوط به بهره‌وری کارکنان را تبیین می‌کند.

جدول ۱۰. تحلیل رگرسیون رابطه بهره‌وری و جو سازمانی

مدل	مجموع مجذورها	درجه آزادی	میانگین مجذورها	F	سطح معناداری
رگرسیون	۳۷۶۱۷/۸۰۷	۱۲	۳۳۳۴/۸۱۷	۱۶/۸	۰/۰۱
باقیمانده	۵۳۲۸۴/۵۷۹	۲۸۷	۱۸۵/۶۶۱		
مجموع	۹۰۹۰۲/۳۸۷	۲۹۹			

با توجه به اینکه $F = ۱۶/۸$ با درجه آزادی (۲۸۹ و ۱۲) با سطح معناداری ۰/۰۱، و با مقایسه این سطح معناداری با $\alpha = ۰/۰۵$ ، مشاهده می‌شود فرض صفر مبنی بر بی‌تأثیر بودن جو سازمانی بر بهره‌وری کارکنان رد می‌شود. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت بین جو سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد بین ابعاد جو سازمانی یعنی روحیه گروهی، علاقه‌مندی به کار، ملاحظه‌گری در محیط کار، صمیمیت بین کارکنان، مزاحمت در محیط کار، فاصله‌گیری در محیط کار، نفوذ و پویایی مدیران، ارزش‌گذاری به تولید دانش و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این نتایج با یافته‌های تحقیقات حقیقت منفرد (۱۳۷۴)، نجفی (۱۳۷۹)، هاشم‌زاده (۱۳۷۶)، کاشفی (۱۳۸۰)، براری (۱۳۸۴)، ناظم و همکاران (۱۳۸۸)، کازین (۲۰۰۲)، میل (۲۰۰۳)، لتون و استینگر (۲۰۰۱)، کاپولو (۲۰۰۱)، چناری (۱۳۸۳)، پروست (۲۰۰۵)، سین‌کاته (۲۰۰۵)، دابرین (۱۹۸۹)، پینی راجن (۱۹۹۳)، بارتل (۱۹۹۴) و وکچین (۱۹۹۸) همخوانی دارد که نشان دادند بین جو سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. همچنین، ساعتچی و رضایی بهبهانی (۱۳۸۹) نشان دادند بین مدیریت زمان و تعارض کار و بهره‌وری، رابطه معنادار وجود دارد. بیگی‌نیا و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند همبستگی قوی بین توانمندسازی شناختی کارکنان

با بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد. خادمی زارع و همکاران (۱۳۸۹) نشان دادند بین نظام پاداش، عوامل انگیزش و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. هنزایی‌زاده (۱۳۸۰) ارتباط معنادار بین جو سازمانی و مهارت‌های ارتباطی مدیران را نشان داد. ویلانی (۱۹۹۷) نشان داد امنیت و قدرت مدیر عواملی‌اند که بر رفتارهای رهبری مدیر در برقراری جو مدرسه تأثیر می‌گذارند. هیبلر (۱۹۹۵) نشان داد جو سازمانی با عملکرد شغلی، رضایت شغلی و بهره‌وری رابطه مستقیم و معنادار دارد. گلانوسکی (۱۹۹۱) نشان داد بین جو سازمانی و بهره‌وری رابطه معنادار وجود دارد. بوید (۱۹۹۷) نشان داد در سازمان‌های دارای جو سازمانی باز میزان خلاقیت، رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان در سطح بسیار بالا است. برست (۱۹۶۶) نشان داد بین نمره‌های اعتماد به نفس و جوهای باز، آشنا و آزاد ارتباطی معنادار وجود دارد. اندرسون (۱۹۸۲) نیز در تحقیق خود رشد همه‌جانبه شخصیت دانش‌آموزان را به جو سازمانی مدرسه وابسته می‌داند. میسینا (۱۹۹۳) نیز در پژوهش خود به ارتباط مثبت و معنادار میان جو سازمانی و توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی و بهره‌وری اشاره کرد.

در عصر کنونی مدیریت اثربخش منابع انسانی، بزرگترین چالش فراروی مدیران فعلی است و با تأکید بر به‌کارگیری و اجرای عملی شیوه‌ها و نظام‌های نوین مدیریتی، تلاش می‌کنند در جهت افزایش اثربخشی و بهره‌وری منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه، ضمن رفع چالش‌های متعدد سازمانی، به‌کارگیری بهینه نیروی انسانی توانمند در محیط کار سود جویند تا از کم‌کاری‌ها و صرف هزینه‌های بالای سازمان جلوگیری شود و سبب ارتقای کیفیت و کمیت و تحقق مسئولیت‌های سازمانی شوند. در همین راستا، این پژوهش ارتباط بین جو سازمانی و بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران، بررسی کرده است. بهره‌وری یکی از متغیرهایی است که امروزه در سازمان‌های پیشرفته نقش بسزایی را ایفا می‌کند، به‌طوری که توجه همه مدیران و سازمان‌ها را به خود معطوف کرده است و کارگزاران را بر آن داشته تا بتوانند جهت افزایش بهره‌وری، پیرامون ساختار سازمانی، جو سازمانی و جز آن بسیار توجه کنند. با توجه به اینکه جو سازمانی از مهم‌ترین مسائلی است که می‌تواند به افزایش بهره‌وری منجر شود و کارایی و اثربخشی سازمان را افزایش دهد، در این پژوهش نیز ارتباط بین جو سازمانی و بهره‌وری

کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران بررسی شد. جو سازمانی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می‌کنند، درک می‌شود و بر انگیزش و رفتارشان تأثیر می‌گذارد و در موفقیت آن سازمان تأثیری بسزا خواهد داشت. جو سازمانی بر ابعاد گوناگون حیات سازمانی، یعنی بر ساخت سازمان، نحوه تصمیم‌گیری، سبک مدیریت و نظایر آن اثر می‌گذارد و از این عوامل نیز اثر می‌پذیرد. جو سازمانی کیفیتی است که اعضای سازمان آن را شناسایی و ادراک می‌کنند و پس از آن نیز رفتارها، عقاید و واکنش‌های آنان تحت تأثیر درک و فهم آنان از جو سازمانی قرار می‌گیرد. مهم نیست که ادراک و فهم کارکنان درست یا نادرست است، آنچه اهمیت دارد این است که رفتارشان تحت تأثیر فهم و درک آنان قرار می‌گیرد. آگاهی از اصول زیربنایی بهره‌وری می‌تواند به سازمان کمک کند تا شایستگی خود را گسترش دهد، عاملی که از بروز تغییرات نامطلوب در سیستم‌ها یا فرهنگ به نحوی که اثر معکوس بر توانایی نوآوری سازمان داشته باشد، جلوگیری می‌کند. لذا مدیران به‌ویژه در محیط حساس و متفاوت باید جوی مطلوب و مناسب در سازمان ایجاد کرد و با به‌کارگیری تأثیری که بر بسیاری از رفتارهای کارکنان از جمله انگیزش، روحیه، تعهد، رضایت عملکرد و بهره‌وری دارد، به نحوی مطلوب به اهداف و آرمان‌های سازمان دست یابند. توسعه سازمان‌ها در بخش‌های عمومی و خصوصی سبب بروز پیچیدگی، دیوان‌سالاری و پدیده آنتروپی و آغاز فرایند رکود و زوال تدریجی سازمان‌ها می‌شود. برای پیشگیری از این عوامل و ایجاد تحرک و پویایی در سازمان‌ها، نظام‌های نظارت ایجاد می‌شود تا با تمهیدات مستمر خود زمینه‌های پیشرفت و افزایش بهره‌وری را فراهم کند. از آنجا که جو سازمانی مناسب می‌تواند در انگیزش و بهبود روحیه و مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها و ازدیاد خلاقیت و نوآوری آنان مؤثر بوده و به عنوان یک منبع در افزایش بهره‌وری کارکنان به حساب آید. بنابراین، جو سازمانی در میزان بهره‌وری کارکنان نقشی مؤثر دارد. از این رو، پیشنهاد می‌شود مدیران در جهت ایجاد جو سازمانی مناسب در سازمان تحت مدیریت خویش تلاش بسیار کنند تا از این طریق ضمن ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، سبب افزایش و بهبود بهره‌وری منابع انسانی و سازمان شوند.

منابع و مأخذ

۱. ایمانی، محمدنقی؛ شریفی، اصغر؛ وفامنش، فاطمه (۱۳۹۰). «بررسی رابطه بین استفاده کارکنان از فناوری اطلاعات (IT) با بهره‌وری آنان». مدیریت توسعه و تحول، دوره سوم، شماره هفتم، صفحات ۴۹-۵۸.
۲. آقامحمدی، جواد (۱۳۸۸). بررسی سبک رهبری مدیران و جو سازمانی در مدارس شهرستان دیوان دره در سال تحصیلی ۱۷-۱۶. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته آموزش بزرگسالان، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۳. آل یعقوب، سیدفرید (۱۳۷۶). بررسی رابطه بین سبک مدیریت و بهره‌وری مدارس راهنمایی و متوسطه شهرستان خوی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکزی.
۴. ابطحی، حسین (۱۳۸۰). بهره‌وری. تهران، انتشارات مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۵. افشین، سیدجمال (۱۳۸۴). ارتباط بین جو سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداری آموزش و پرورش استان کردستان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
۶. اکبری، عابدین (۱۳۸۴). رابطه بین سبک‌های رهبری و موضع کنترل مدیران با خدمات بهره‌وری کارکنان مدارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمان.
۷. بیگی‌نیا، عبدالرضا؛ سرداری، احمد؛ نجاری‌نژاد، حسن (۱۳۸۹). «تأثیر توانمندسازی شناختی کارکنان بر عوامل تقویت‌کننده بهره‌وری نیروی انسانی». چشم‌انداز مدیریت دولتی، دوره اول، شماره سوم، صفحات ۷۹-۱۰۲.
۸. براری، فریدون (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین جو سازمانی با بهره‌وری مدیران شهرداری‌های شرق استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن.
۹. برزآبادی فراهانی، علی (۱۳۸۳). تأثیر آموزش‌های ضمن خدمت بر بهره‌وری سرپرستان در کارخانه‌های صنعتی آزمایش. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن.

۱۰. تهامی، حسن (۱۳۷۴). بررسی اثرات کیفیت زندگی کاری بر روی بهره‌وری کارکنان بانک‌های کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۱۱. ثابتی، زهرا (۱۳۷۹). بررسی رابطه جو سازمانی با روحیه معلمان مدارس ابتدایی شهر قم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی قم.
۱۲. چناری، علیرضا (۱۳۸۳). رابطه بین رعایت اصول روابط انسانی با بهره‌وری آنان در دبیرستان‌های دولتی پسرانه شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۱۳. چوبک، محبوبه (۱۳۸۲). تأثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی دبیران و کارکنان زن و مرد دبیرستان مقطع متوسطه منطقه زرقان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
۱۴. حسنی، سیدعباس؛ مبارکی، حسین؛ قدمی‌فرد، زینب (۱۳۹۱). «اهمیت ارگونومی در افزایش بهره‌وری و بهبود عملکرد کارکنان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی». طب کار، دوره چهارم، شماره چهارم، صفحات ۹۴-۱۰۱.
۱۵. حاتمی، حسین؛ میرجعفری، سیداحمد؛ مجاهدی جهرمی، سعیده (۱۳۹۰). «رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و میزان بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم». رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره هفتم، شماره سوم، صفحات ۳۹-۲۵.
۱۶. حسین‌زاده، اکبر (۱۳۸۴). رابطه بین کارآفرینی مدیران و جو سازمانی با عملکرد دبیران مدارس متوسط شهر اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن.
۱۷. حسن‌زاده، حبیب‌اله، شیربگی، ناصر؛ اولی‌زاده، هوشنگ (۱۳۹۱). «بررسی میزان استرس شغلی و بهره‌وری کارکنان شرکت گاز استان کردستان». سلامت کار ایران، دوره نهم، شماره اول، صفحات ۱-۱۰.
۱۸. حقیقت منفرد، جلال (۱۳۷۲). نگرش مدیران نسبت به عوامل انگیزشی و تأثیر آن در بهره‌وری نیروی کار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت صنعتی.

۱۹. خادمی زارع، حسن؛ فخرزاد، محمدباقر؛ اکرمی، محمدکاظم (۱۳۸۹). «اولویت‌بندی عوامل انگیزشی کارکنان با هدف افزایش بهره‌وری». مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، دوره چهارم، شماره ۱۳، صفحات ۱۰۴-۸۵.
۲۰. رئوفی، محمدحسین؛ تاریخی قوچانی دروس، امیر (۱۳۸۳). «تأثیر آموزش ضمن خدمت بر میزان کارایی و بهره‌وری مدیران و کارکنان مدارس». مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، دوره پنجم، شماره اول، صفحات ۷۹-۶۷.
۲۱. رضایی، لیلا؛ ساعتچی، محمود (۱۳۸۷). رابطه بین نگرش به عوامل انسانی مؤثر در بهره‌وری و سبک رهبری سرپرستان با تعهد سازمانی در کارکنان کارخانجات». دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، دوره ۳۷، شماره ۱۰، صفحات ۱۴۶-۱۲۹.
۲۲. زمانی، احمد (۱۳۸۳). مقایسه بهره‌وری مدیران با تحصیلات تخصصی در حیطه مدیریت با مدیران سایر رشته‌ها در دوره متوسطه شهرستان سوادکوه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۲۳. ساعتچی، محمد؛ رضایی بهبهانی، نسرين (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار خانواده، با بهره‌وری کارکنان کارخانه». تحقیقات روان‌شناختی، دوره دوم، شماره هشتم، صفحات ۱۹-۱.
۲۴. سراج، اصغر (۱۳۸۴). رابطه خلاقیت و سبک رهبری با بهره‌وری مدیران آموزشی مدارس راهنمایی و دبیرستان شهرستان سوادکوه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۲۵. سلطانی، علی (۱۳۸۵). تأثیر انسان. تهران، انتشارات اردکان.
۲۶. صمدی، پروین؛ کریمی، مهدیه (۱۳۸۸). «نقش مؤلفه‌های انسان‌افزار بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه مدیران و کارکنان دانشگاه الزهراء». اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره پنجم، شماره چهارم، صفحات ۶۶-۴۳.
۲۷. علاقه‌بند، علی (۱۳۸۶). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. ویرایش پنجم، تهران، نشر روان.

۲۸. علیخانی، محمد (۱۳۷۴). بررسی میزان تأثیر ارتباطات سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت اتومبیل‌سازی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۲۹. فروتن، محمد (۱۳۸۴). رابطه بین سبک‌های نظارتی مدیران با بهره‌وری کارکنان در کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان سراسر کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۳۰. قاضی کله‌رودی (۱۳۸۲). رابطه رضایت شغلی و جو سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی استان تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
۳۱. کارگر، علی (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین مدیریت با بهره‌وری سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۳۲. کریم‌وند، صفر (۱۳۸۳). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری کارکنان با بهره‌وری آنان در آموزش و پرورش شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۳۳. مقصدلو، ولی (۱۳۷۷). بررسی رابطه رضایت شغلی دبیران با جو سازمانی در دبیرستان‌های گرگان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
۳۴. ملکی، حمید (۱۳۷۷). بررسی تأثیر جو سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان مدارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.
۳۵. میررکنی، مهدی (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین جو سازمانی و رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه صنعت نفت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
۳۶. مهربان، فردین؛ نصیری‌پور، امیراشکان؛ کشاورز محمدیان، سکینه (۱۳۹۰). «بررسی میزان اهمیت مؤلفه‌های شناسایی شده بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی گیلان». مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی زنجان، دوره ۱۹، شماره ۷۵، صفحات، ۹۴-۱۰۶.
۳۷. ناظم، فتاح؛ شیخی، عباس محسن (۱۳۸۸). «بررسی رابطه موضع کنترل، جو سازمانی و بهره‌وری کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان تهران». فصل‌نامه مدیریت (پژوهشگر)، دوره

۱۳، شماره شش، صفحات ۲۲-۱۱.

۳۸. نبی‌زاده، حیدرضا (۱۳۸۰). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر میزان بهره‌وری از دیدگاه کارکنان سازمان مسکن و شهرسازی استان مازندران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۳۹. نجفی، حسینعلی (۱۳۷۹). نگرشی بر سیستم حقوق و دستمزد در سازمان‌های دولتی و تأثیر آن در کارایی و بهره‌وری سازمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.

۴۰. هاشم‌زاده، معصوم (۱۳۷۶). بررسی مقایسه‌ای نگرش مدیران و دبیران شهرستان قم در مورد عوامل مؤثر بر بهره‌وری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

۴۱. هنزایی‌زاده، زهرا (۱۳۸۰). ارتباط بین جو سازمانی و مهارت‌های ارتباطی مدیران تربیت بدنی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه تهران.

42. Abdelati, W. F. (2004). *Productivity and productive efficiency of manufacturing firms in Egypt 1966--1986*. Unpublished Ph.D, Princeton University, United States -- New Jersey.
43. Anderson Carolyn, S. (1982). "The Search For School Climate: A Review of the research". *Review of educational research*, 52(3), 368-420.
44. Bartel, A. P. (1994). "Productivity gains from the implementation of employee training programs". *Industrial relations*, 33(4), 411-425.
45. Bordbar, G. H. (2001). "Productivity is the new thought in management". *Journal of Yazd University Research*, 15(62), 7-4.
46. Boyd, S. S. (1997). "Community College Climate & Effects on the Academic Departments". *DAI-A*, 57(11), 30-46.
47. Capllo, B. (2001). *Efficiency Factors on the Personnel s welfare*. Public, Mc Graw Hill.
48. Cincotta, J. A. (2005). *The link between individual occupational stress and organizational effectiveness as shown by performance evaluation, productivity measures, and employee satisfaction*. Dissertation Abstract EdD, the George Washington University.
49. Couin, A. (2002). *The Relation between Supervise and Managers with welfare and Efficiency in Organ*. Mc Graw Hill.
50. Dubrin, Andrew; and others (1989). *Management and organization*. Cincinnati, Ohio South Western publishing Co
51. Ekvall, G. (1996). "Organizational climate for creativity and innovation". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 105-123.
52. Dygalo, Natalya (2004). *Essays on measuring human capital and older workers productivity*. Dissertation Abstract, PhD, Cornell University.

53. Engle, Michael C. (2004). *Changes in job satisfaction and productivity between team directed and single-leader work groups*. Dissertation Abstract. PhD, Capella University.
54. Glanovsky, A. R. (1991). "Correlates of Nursing faculty attitudes towards professionalism & their perceptions of organizational climate". DAI-A52 (02) P748. Aug.
55. Halpin, R. Croft (1963). "Stress and job satisfaction: A Study of English primary school teacher", *Educational psychology*, 15(4), 576-583.
56. Harington, H. James; Voehl, Frank (2012). *The Organizational master plan handbook*. Taylor & Francis group, CRC Press.
57. Henri, H.; Rezayean, A.; Kozechian, H.; Ehsani, M. (2003). "The relationship
58. Between Motivation and Productivity of man power in the Physical Education
59. Organization of Iran". *Harakat*, 27, 45-54.
60. Hibler, Charles W. (1995). *A Study of the Relationship of Organization Climate to Organizational Role*. Unpublished Ph.D degree university of Missouri.
61. Hung, J. (1993). *The Relationship of cognitive style, cognitive profiles, and thinking styles among selected Chinese and North-American Adult student in Higher Education*. Dissertation Abstract, Ph.D, University of Wyoming Illinois.
62. Isom, S. Alex (2004). *Relating job satisfaction to research productivity: Tenured faculty in two colleges at a Midwest research extensive university*. Dissertation Abstract, PhD., University of Minnesota.
63. Joseph, Richy (2005). *A quantitative study of the strength of correlation between the characteristic of institutional and faculty vitality with research productivity of selected allied health faculty at public health science universities within the United States*. Dissertation Abstract PhD., Capella University.
64. Litwin, A.; Stringer, B. (2000). "Welfare in the Organ". *Journal Psychosocial*, 27-29.
65. Lynch, L. L. (2003). *The relationship of lean manufacturing 52 principles to quality, productivity, and cycle time*. Dissertation Abstract PhD., Walden University.
66. Messina, R. (1993). "The relationship between organizational climate and personality Hardiness of staff nurses on medical ° surgical units in southern Connecticut hospitals". University Bridgeport, Available at:<http://www.Lib.umi.com/dissertations/fullcit/93.23967>.
67. Michell, H. (2003). *The Relation between Supervise and Welfare*. Mc Graw Hill.
68. Pal, S. K.; Saxeian, P. C. (1985). *Quality Control in Educational Research": Metrolition*, New Deli.
69. Panyarachun, A. (1992). *Better quality of work life through productivity, Asia productivity organizational (APO), Performance in a public mental health agency: An integral model (Ken Wilber)*.
70. Payne, R. L.; Pugh, D. D. (1976). *Organizational structure and climate*. In M. Dunnette. Handbook of Industrial and organizational psychology (pp.1125-1172). Chicago, Rand McNally.
71. Poxes, A.; Madureria, J. R. (2004). *Communication and organizational climate in the administration of NCAA intercollegiate athletic programs in the southeast United State*. The university of Sothern Mississippi. Predictive, Integrative model, Dissertation

- abstract, PhD, the University of Texas.
72. Provost, Maria W. (2005). *A study of four public higher education institutions in Florida: the relationships between faculty and administrator goal congruence, faculty productivity and job satisfaction*. Dissertation Abstract, EdD. Florida Atlantic University.
73. Sharma, M. (1985). *Researches on organizational climate: an Analysis adopted from: Quality control in Educational Research*. Edited by S.K., Pal and P.E., Saxeian Metropoliton, New Dehli.
74. Stevens, D. J. (2005). *The correlation of job satisfaction and worker productivity in the market data industry*. Dissertation Abstract PhD, Capella University.
75. Vecchio, R. P. (1988). *Organizational behavior*. New York, Dryden Press.
76. West, M. A.; Farr, J. L. (1989). "Innovation at work: psychological perspectives". *Social behavior*, 4(11), 15-30.
77. Wormmeester, R. B. (2005). *High school teachers and administrators perceptions of the teacher evaluation process in California's public school*. Dissertation Abstract, EdD, University of Southern California.
78. Zhang, L. F. (2001). "Do thinking styles contribute to academic achievement beyond self-rated abilities? *The Journal of Psychology*, 135(6), 621-637.
79. Zhang, L. F. (2002) "Thinking styles and teachers characteristic". *International Journal of Psychology*, 37(1), 3-12.
80. Zhang, L. F. (2004). Does thinking for a balanced use of thinking styles enhance students achievement? *Personality and individual differences*, 38, 1135-1147.