



## الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر سرمایه اجتماعی و با رویکرد سازمان‌های یادگیرنده در آموزش عالی کشور

محمد رضا غلام‌پور<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۳/۱۲ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۴/۰۵ یحیی داداش‌کریمی<sup>۲</sup>

سلیمان ایران‌زاده<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر سرمایه اجتماعی و با رویکرد سازمان‌های یادگیرنده در آموزش عالی کشور می‌باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های بنیادی-کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کلیه خبرگان آموزش عالی کشور شامل اساتید رشته مدیریت بودند که به‌صورت هدفمند انتخاب شدند و با استفاده از روش تعداد سؤالات در معادلات ساختاری ۲۸۰ نفر برای بخش کمی و ۱۷ نفر از خبرگان دانشگاهی برای بخش کیفی انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از روش تحلیل مضمون به‌وسیله مصاحبه استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از روش مصاحبه و کدگذاری دستی استفاده شد و در بخش کمی از نرم‌افزار Smart PLS3.3 شامل آزمون‌های تحلیل عامل تأییدی استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد در بخش کیفی تعداد ۱۲ عامل در بعد فردی مورد شناسایی قرار گرفت که شامل: نگرش‌های فردی، هنجارها و ارزش‌ها، نگرش‌های حرفه‌ای، تقویت وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری، یادگیری فردی، خلاقیت فردی، حسن تعهد، خودباوری، صداقت فردی، دانش کاری مربوط به شغل و سطح تحصیلات می‌باشند. بعد از تحلیل عامل تأییدی و تائید روایی و پایایی سؤالات تحقیق در بخش کمی الگو و سؤالات تحقیق مورد تائید واقع شدند.

### کلمات کلیدی:

بهره‌وری منابع انسانی، سرمایه اجتماعی، سازمان‌های یادگیرنده، عوامل رفتار فردی، آموزش عالی

کشور

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

۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران. (نویسنده مسئول) dadashkarimi\_2006@yahoo.com

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

امروزه مدیریت منابع انسانی در پیشبرد فعالیت‌های سازمان نقش گسترده و حساسی ایفا می‌نماید. سرنوشت و کامیابی سازمان چنان با سرنوشت مدیریت منابع انسانی درهم آمیخته که جایگاه این حوزه سازمان را ارتقا بخشیده است. همچنین موضوع دیگری که امروزه بسیاری از مدیران مؤثر در سازمان‌های موفق بدان توجه ویژه دارند، نیروی انسانی سازمان است. نیروی انسانی از جمله منابع سازمانی است که ضمن داشتن مزیت‌های رقابتی بسیار، سازمان نیز آن را به مأموریت و فلسفه وجودی خویش نزدیک می‌نماید. لذا سازمان‌ها باید فرهنگی را حاکم کنند که کارکنان در آن انگیزه و توانایی لازم را برای انجام فعالیت بیابند و با احساس تعلق نسبت به سازمان خود، بتوانند موجبات بهره‌وری هرچه بیشتر سازمان را فراهم آورند. (شرفی، ۱۴۰۲) انسان‌ها با حضور در فعالیت‌های گروهی و سازمانی نقش عمده‌ای را به‌عنوان پایه اساسی توسعه سازمان ایفا می‌کنند. امروزه رشد و توسعه سازمان‌ها در گرو به‌کارگیری مناسب منابع انسانی است. نظریه‌پردازان مدیریت، انسان را پدیده‌ای پیچیده و ابزاری قدرتمند برای تغییرات سازمانی می‌دانند (چی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). مدیریت منابع انسانی نقش کلیدی و تأثیرگذاری در بهره‌وری و توسعه کسب‌وکارهای نوپا ایفا می‌کند. این کسب‌وکارها به‌واسطه منابع محدود، شرایط پرتلاطم بازار و نیاز به نوآوری مستمر، بیش از سایر سازمان‌ها نیازمند بهره‌برداری بهینه از نیروی انسانی خود هستند. (واحدیان و عباسی، ۱۴۰۴). از طرفی کارآمدی، اثربخشی و بهره‌وری گوهر سازمانی است که می‌تواند پایداری و بقای سازمان‌ها را تضمین کند و راهکاری برای کسب مزیت رقابتی باشد. بهره‌وری مواد، انرژی، تجهیزات و امکانات مادی دارای ظرفیت و توان مشخص است که به سهم خود بایستی برای افزایش بهره‌وری در سازمان موردتوجه قرار گیرد؛ اما آنچه در سازمان منجر به بهره‌وری واقعی، مداوم و مستمر می‌گردد و حد مشخصی ندارد، بهره‌وری سرمایه انسانی می‌باشد. (الباری فایق سیابی و پوهنیار، ۱۴۰۲).

در دنیای امروز توجه به عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی اهمیت زیادی یافته است. نگرش‌ها، ارزش‌ها، دانش و مهارت‌های فردی، انگیزش و تعهد کارکنان نقش اساسی در سطح بهره‌وری آن‌ها دارند. تحقیقات نشان می‌دهد کارکنانی که دارای نگرش مثبت نسبت به کار خود هستند، از مهارت‌های مناسب برخوردارند، به سازمان متعهد هستند و دارای وجدان کاری بالا هستند، بهره‌وری بیشتری از خود نشان می‌دهند؛ بنابراین، شناسایی و الگوییانی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی و تلاش برای تقویت آن‌ها می‌تواند نقش مهمی در افزایش بهره‌وری منابع انسانی داشته باشد (کرمی و همکاران، ۱۴۰۱).

## الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی.../غلام‌پور، داداش‌کریمی و ایران‌زاده

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 (گلدرومن و همکاران، ۲۰۱۶). سرمایه اجتماعی تقویت‌کننده 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 رضایت‌بخش 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، پورترز و سنسنبرنر (۲۰۲۳)، دو شاخه اصلی را که از راه آن سرمایه اجتماعی، بهره‌وری نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، شناسایی کردند: اول آنکه، سرمایه اجتماعی، انتشار دانش و اطلاعات را در میان کارکنان موجب شده، دستیابی به هدف‌های معینی را که در صورت عدم وجود آن‌ها غیرقابل دسترس است، ممکن می‌سازد. دوم آنکه، تعاملات اجتماعی ممکن است برانگیزش و تلاش‌های کارکنان تأثیر بگذارد (حکیمی و همکاران، ۱۴۰۱).

یک شاخص تخمینی مهم از کارایی اقتصادی تولید، بهره‌وری نیروی کار است. توسعه اقتصادی و اجتماعی یک جامعه و یک شرکت خاص به رشد آن بستگی دارد. با در نظر گرفتن ماهیت محدود انواع منابع، تنها استفاده منطقی‌تر از آن‌ها به جامعه و شرکت‌ها اجازه می‌دهد تا حجم تولید را افزایش دهند و هزینه تولید را کاهش دهند. سطح پایین بهره‌وری نیروی کار در بسیاری از شرکت‌ها نه تنها به دلیل وجود یک صندوق تولید قدیمی است بلکه تلفات مختلف تأثیر قابل توجهی بر پویایی و سطح نیروی کار دارد (بوگریوا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). برای افزایش بهره‌وری کار، ارزیابی اهداف کاری ضروری است که شامل جنبه‌های کمیت، یعنی تعداد دستاوردها در حجم معینی از واحدها یا اندازه‌ها، کیفیت، یعنی دستاوردهای کیفی مطابق با استانداردهای از پیش تعیین‌شده، زمان، یعنی محدوده دستاوردها در دقیقه، ساعت، روز، هفته، ماه و سال و همچنین جنبه هزینه، یعنی مبلغ اسمی که باید خرج شود. (مایدین<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۴).

بنابراین، هر سازمانی باید استراتژی‌های خاصی را برای توسعه منابع انسانی و دانش کارکنان، مطابق باقابلیت‌ها و محدودیت‌های محیط داخلی و خارجی تدوین و اجرا کند. منابع انسانی در

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۳، پائیز ۱۴۰۴

سازمان‌ها از جمله منابعی است که کمیاب بوده و به‌آسانی توسط سازمان‌های دیگر قابل تکثیر نیست. عملکرد و بازدهی سازمان‌ها بستگی به دارایی‌های مشهود و نامشهود آن‌ها دارد و این دارایی‌ها معیار مناسبی برای ارزش‌گذاری آن‌ها محسوب می‌شوند. منابع انسانی از جمله دارایی‌های نامشهود است و بدون شک بهره‌وری منابع انسانی در ایجاد ارزش سازمانی نقش به‌سزایی دارد. به همین دلیل، نیروی انسانی می‌تواند خلاقیت و پویایی ایجاد کند و از این‌رو، منابع انسانی بنای اصلی فرآیند افزایش کارایی و اثربخشی و باارزش‌ترین سرمایه و کلید اصلی رقابت قلمداد می‌شود (نوتانوبون<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱).

با توجه به‌مرور پیشینه، شکاف تحقیقاتی که مشاهده می‌شود این است که در خصوص عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر سرمایه اجتماعی پیشینه جامعی مشاهده نگردید، خصوصاً در جامعه آماری آموزش‌عالی کشور که تحقیق حاضر سعی در پرکردن این شکاف تحقیقاتی دارد. در آموزش عالی کشور مشکلاتی که کاهش بهره‌وری نیروی انسانی را باعث گردیده مشاهده می‌شود، از جمله عدم استفاده مناسب از مهارت‌های فردی کارکنان، پایین بودن سطح انگیزش شغلی، عدم توجه به نیازهای واجب کارکنان، ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی، استفاده نکردن از تخصص‌ها در مشاغل مربوط، بی‌علاقگی به کار فعلی و انتقال بی‌دری نیروی انسانی، تورم نیروی انسانی و عدم وجود رضایت شغلی کافی. در این میان باید رابطه فرد با سازمان ارتباطی متقابل و دوطرفه باشد. مدیریت موفق در محیط دانشگاهی کسی است که محیط فرهنگی و اجتماعی سازمان خود را که عاملی بسیار مؤثر در رفتارهای کارکنان است عمیقاً بشناسد و درک کند و آن را در جهت اجرای 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 به‌دقت 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 به‌تدریج فرهنگ کم‌کاری به وجود می‌آید. این مسائل 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 خانواده‌های آن‌ها شده است و نتیجتاً بر روی بهره‌وری نیروی کار تأثیری منفی گذاشته است. اگر نتوانیم نیازهای اجتماعی و رفاهی و معیشتی نیروی کار، نظام شایسته‌سالاری عدالت و انصاف را بر اساس یک نظام جامع ارزیابی عملکرد در سازمان‌ها عملی سازیم به افزایش بهره‌وری امید نمی‌توان داشت. لذا در تحقیق حاضر محقق به دنبال پاسخ به این سؤال اساسی است که مدل عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر سرمایه اجتماعی با رویکرد سازمان‌های یادگیرنده در آموزش عالی

## الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی.../غلام‌پور، داداش‌کریمی و ایران‌زاده

کشور چگونه خواهد بود؟

### سؤال‌های تحقیق

#### سؤال اصلی

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

#### سؤالات فرعی

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

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

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

#### پیشینه تحقیق

واحدیان غفاری و عباسی (۱۴۰۴)، تحقیقی با عنوان "تأثیر مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری و توسعه در بازارهای نوپا" انجام دادند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که جذب نیروی انسانی متناسب، توسعه مهارت‌ها از طریق آموزش، ایجاد محیط کاری انگیزشی و فرهنگ‌سازمانی یادگیرنده، نقش اساسی در افزایش تعهد و رضایت کارکنان دارد و بهبود مستمر عملکرد آن‌ها را تسهیل می‌کند. بناساز (۱۴۰۳)، تحقیقی با عنوان "نقش منابع انسانی در ارتقاء رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شهرداری محمودآباد: تحلیل چالش‌ها و ارائه راهکارهای بهبود" انجام داده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که کمبود منابع آموزشی، مدیریت سنتی، ارتباطات ضعیف درون‌سازمانی و شرایط کاری ناکافی از جمله چالش‌های عمده در این سازمان هستند. شرفی (۱۴۰۲)، تحقیقی با عنوان "بررسی و تحلیل نقش مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری رفتاری سازمانی" انجام داده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که مدیران برای ارزش نهادن به سرمایه‌های انسانی لازم است که به رفتار سازمانی توجه کنند. کرمی و همکاران (۱۴۰۱)، تحقیقی با عنوان "الگوی شاخص‌های ارتقاء بهره‌وری کارکنان با تأکید بر متغیرهای اخلاقی" انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که بهره‌وری سازمانی موضوعی است که نقش اصول اخلاقی در آن بسیار پررنگ بوده و می‌بایست با نگاه سیستمی به موضوع بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها،

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۳، پائیز ۱۴۰۴

نگریست. سلیمی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی نقش ابعاد فردی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌های استان تهران" به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین عوامل رفتار فردی تأثیرگذار بر بهره‌وری کارکنان عبارتند از: رضایت شغلی، انگیزش، تعهد سازمانی، توانمندی‌های فردی، ویژگی‌های شخصیتی و خلاقیت و نوآوری. رحان<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی تحت عنوان «تأثیر شیوه‌های عملکرد بالا بر عملکرد مالی و غیرمالی سازمان‌ها: نقش تعدیل‌کننده بهره‌وری کارکنان» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که عملکرد مالی شرکت، بهره‌وری سازمانی و پاسخگویی به بازار، بلوک‌های اساسی برای تعالی در عملکرد هستند. اریانی<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۲۴) پژوهشی تحت عنوان «نقش رضایت شغلی در رابطه بین آموزش و پاداش بر بهره‌وری کارکنان» انجام داده‌اند. نتایج نشان می‌دهند که آموزش و پاداش‌ها تأثیر مستقیم بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان دارند. درعین حال، رضایت شغلی تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری کارکنان ندارد. دیواتی و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که در عصر دیجیتال دائماً در حال تغییر، اهمیت فناوری اطلاعات در افزایش اثربخشی و بازده نیروی انسانی در محیط کار بسیار مهم است. شیوانگی سینگ و همکاران (۲۰۲۲)، تحقیقی با عنوان "بهره‌وری کارکنان: تحلیلی از ابعاد و روش‌شناسی از طریق مرور ادبیات سیستماتیک" انجام دادند. این مطالعه عوامل تعیین‌کننده مختلفی را برای اندازه‌گیری بهره‌وری کارکنان از جمله انگیزه، تعادل بین کار و زندگی، محیط کار، آموزش، استرس، سلامت محل کار، جبران خسارت، ارزیابی عملکرد و رضایت شغلی شناسایی کرد. نوسیکه و همکاران (۲۰۲۲)، تحقیقی با عنوان "بهره‌وری کارکنان و عملکرد سازمانی: شواهدی از شرکت‌های داروسازی در نیجریه" انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که انگیزش کارکنان، مهارت‌ها و شایستگی‌های فردی و تعهد کارکنان تأثیر مثبتی بر بهره‌وری و عملکرد سازمانی دارند. المعماری قیس احمد و همکاران (۲۰۲۱)، تحقیقی با عنوان "عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان - مرور ادبیات" انجام دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که عوامل رفتار فردی مانند انگیزش، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و مهارت‌های فردی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان هستند.

#### **مبانی نظری تحقیق**

#### **بهره‌وری منابع انسانی**

امروزه جهت دستیابی به رشد و بهره‌وری هر سازمانی نیازمند داشتن منابع قوی دارد. منابع انسانی هر سازمان از عوامل اصلی حیات آن سازمان است که آن سازمان جهت رشد بقا و ارتقا خود با استفاده صحیح درست و به‌جای نیروی انسانی می‌تواند دستیابی به رشد و بهره‌وری آن سازمان را بالا برد. (برسیه، ۱۴۰۳) سازمان‌ها در اکوسیستم‌های متلاطم پر از عدم اطمینان و رقابت فعالیت می‌کنند و با

## الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی.../غلام‌پور، داداش‌کریمی و ایران‌زاده

چالش‌های تجاری مهم ناشی از تغییر سریع محیط کسب‌وکار مواجه هستند. محیط امروزی که با رقابت جهانی و نیاز به تغییر مداوم مشخص می‌شود، سازمان‌ها را ملزم به ارائه نوآوری‌ها و تغییراتی می‌کند که نیازهای همه ذینفعان را برآورده کند (بدخشان و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۵۲). برآوردن این الزامات و اطمینان از رشد و توسعه سازمان به دلیل عوامل متعددی از جمله تمایز امکانات توسعه در حوزه‌های مختلف عملیات سازمان دشوار است. در محیط کسب‌وکار امروزی، کارکنان خلاق با دانش زیاد، کلید موفقیت سازمان هستند. به همین دلیل است که سازمان‌ها تلاش و منابع زیادی را برای جذب، توسعه و حفظ کارکنانی که با خلاقیت و استعداد خود می‌توانند به موفقیت و رقابت‌پذیری سازمان کمک شایانی کنند، سرمایه‌گذاری می‌کنند (شولقا و بوسر<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹: ۳۷۰). بهره‌وری کارکنان، کمک کارکنان به سازمان است و معیار مقایسه‌ای است که کارآیی و اثربخشی سازمان را مشخص می‌کند. بهره‌وری معیاری از کار است که بر مدت‌زمان انجام یک کار تأکید می‌کند و مهم‌ترین ورودی در برنامه‌ریزی منابع انسانی، برآورد هزینه کارکنان و زمان‌بندی کار است. بیکاری و طراحی سیستم فشرده برای کارکنان (کورناهیوان<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۴)

### **عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی**

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

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

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

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

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

## فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۳، پائیز ۱۴۰۴

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### روش‌شناسی تحقیق

در این مطالعه خبرگانی که دارای مدرک دکتری با حداقل ده سال سابقه کار و تجربه در زمینه اهداف پژوهش بودند و دارای شناخت و تسلط لازم در خصوص بهره‌وری منابع انسانی، سرمایه اجتماعی و سازمان‌های یادگیرنده بودند به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. برای انتخاب جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش و ایجاد مؤلفه‌های 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 غیر احتمالی گلوله برفی ادامه یافت و تا سطح اشباع نظری و کفایت داده‌ها ادامه یافت. بدین ترتیب نمونه‌ای متشکل از ۱۷ نفر خبره برای مصاحبه دعوت شدند. نمونه‌گیری از صاحب‌نظران در این پژوهش تا زمانی ادامه پیدا می‌کند که فرایند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری برسد. همچنین جامعه مورد مطالعه در بخش کمی پژوهش، یعنی برای سنجش و تأیید برازش مدل، اساتید رشته مدیریت بودند. برای محاسبه حجم نمونه در بخش کمی از فرمول مختص معادلات ساختاری استفاده می‌شود. به‌طور کلی در روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تعیین حجم نمونه می‌تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه‌گیری شده تعیین شود:

$$5Q < n < 15Q$$

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

$$60 < n < 180$$

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

فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۳، پائیز ۱۴۰۴

یافته‌های تحقیق

نمونه‌های مصاحبه با خبرگان

جدول ۱: متن مصاحبه بهره‌وری کارکنان با رویکرد سرمایه اجتماعی

| کد مصاحبه‌شونده | متن مصاحبه                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۱               | به نظر من یکی از مهم‌ترین عوامل رفتار فردی در بهره‌وری کارکنان دانشگاه‌ها، داشتن نگرش‌های منطقی و انعطاف‌پذیری آن‌ها نسبت به کار و وظایفشان است. هرچه فرد از لحاظ نگرشی منعطف‌تر باشد، می‌تواند با شرایط مختلف سازگار شده و بهره‌وری بیشتری از خود نشان دهد. همچنین وجدان کاری و رضایت شغلی نیز تأثیر زیادی بر بهره‌وری کارکنان دارد.                                      |
| ۲               | از نظر من رضایت شغلی و تعهد سازمانی از مهم‌ترین عوامل رفتار فردی بهره‌وری در محیط دانشگاهی هستند. کارمندی که از شغل خود رضایت دارد و به سازمان متعهد است، با انگیزه بیشتری کار می‌کند و بهره‌وری بالاتری دارد. همچنین داشتن دانش و تخصص کافی مرتبط با شغل و سطح تحصیلات مناسب نیز از عوامل مهم هستند. کارکنانی که دانش تخصصی بیشتری دارند، معمولاً عملکرد بهتری نیز دارند. |
| ۳               | در محیط دانشگاهی، مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری عوامل کلیدی در بهره‌وری هستند. افرادی که وظایف خود را به‌درستی انجام می‌دهند و نسبت به کار خود مسئولیت‌پذیر هستند، عملکرد بهتری دارند. همچنین خلاقیت فردی و توانایی یافتن راه‌حل‌های مناسب برای مشکلات از عوامل مهم دیگر هستند.                                                                                               |
| ۴               | یکی از مهم‌ترین عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری، خودباوری و اعتماد به نفس است. کارکنانی که به توانایی‌های خود اعتماد دارند و به موفقیت خود ایمان دارند، معمولاً بهره‌وری بالاتری نیز دارند. همچنین صداقت در کار و درستی در برخورد با همکاران و مدیران نیز تأثیر زیادی بر بهره‌وری دارد.                                                                                  |
| ۵               | در محیط دانشگاهی، یادگیری مستمر و تجربه‌گرایی از عوامل مهم فردی بهره‌وری هستند. کارکنانی که مرتباً به دنبال یادگیری و کسب تجربیات جدید هستند، معمولاً بهره‌وری بیشتری دارند. همچنین حسن تعهد به سازمان و کار نیز عامل مهمی است. کارکنانی که نسبت به سازمان و وظایف خود متعهد هستند، با انگیزه بیشتری کار می‌کنند.                                                          |

جدول ۲: استخراج مقوله‌های فراگیر

| کد                               | مضامین پایه                                             | مضامین سازمان     | مقوله‌های فراگیر |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------|------------------|
| ۱                                | داشتن نگرش منطقی                                        | نگرش‌های فردی     | عوامل رفتار فردی |
|                                  | داشتن نگرش انعطاف‌پذیر                                  |                   |                  |
|                                  | مقررات و قوانین واضح و روشن                             | هنجارها و ارزش‌ها |                  |
|                                  | وظایف واضح                                              |                   |                  |
| پایبندی به اصول اخلاقی و هنجارها |                                                         |                   |                  |
| ۲                                | رضایتمندی شغلی                                          | نگرش‌های حرفه‌ای  |                  |
|                                  | تعهد سازمانی که شاخصی است از وفاداری فرد نسبت به سازمان |                   |                  |

الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی.../غلام‌پور، داداش‌کریمی و ایران‌زاده

|                  |                                               |   |
|------------------|-----------------------------------------------|---|
| تقویت وجدان کاری | تقویت خودکنترلی                               | ۳ |
|                  | رشد آگاهی‌های افراد                           |   |
|                  | شخصیت سالم                                    |   |
|                  | بلوغ فکری                                     |   |
| مسئولیت‌پذیری    | انجام وظایفی که در شرح شغل به آن‌ها اشاره شده | ۳ |
|                  | پیروی از سیاست‌ها و روال‌های شرکت             |   |
|                  | تجربه‌گرایی                                   |   |
| یادگیری فردی     | یافتن راه‌حل‌های مناسب                        | ۳ |
|                  | استفاده کردن از تجربیاتشان در کار             |   |
|                  | حمایت از ایده‌های کارکنان                     |   |
| خلاقیت فردی      | دادن استقلال کاری به کارکنان جهت تست ایده‌ها  | ۴ |
|                  | تعهد به انجام وظیفه                           |   |
| حسن تعهد         | تعهد به سازمان                                | ۴ |
|                  | ایمان به توانایی خود                          |   |
| خودباوری         | ایمان به موفقیت                               | ۴ |
|                  | درستی و پاکی در کار                           |   |
| صداقت فردی       | درستی در برخورد با مدیر و همکاران             | ۵ |
|                  | دانش حرفه‌ای عمومی                            |   |
| دانش کاری        | دانش حرفه‌ای تخصصی                            | ۵ |
|                  | دانش حرفه‌ای فوق تخصصی                        |   |
| مربوط به شغل     | تحصیلات تخصصی مرتبط با شغل                    | ۵ |
|                  | مدارج بالای تحصیلات مرتبط با شغل              |   |
| سطح تحصیلات      |                                               | ۵ |
|                  |                                               |   |

جدول ۳: مدل نهایی تحقیق مستخرج از مصاحبه با خبرگان

| مؤلفه‌ها          | ابعاد            |
|-------------------|------------------|
| نگرش‌های فردی     | عوامل رفتار فردی |
| هنجارها و ارزش‌ها |                  |
| نگرش‌های حرفه‌ای  |                  |

|                        |  |
|------------------------|--|
| تقویت وجدان کاری       |  |
| مسئولیت‌پذیری          |  |
| یادگیری فردی           |  |
| خلاقیت فردی            |  |
| حُسن تعهد              |  |
| خودباوری               |  |
| صداقت فردی             |  |
| دانش کاری مربوط به شغل |  |
| سطح تحصیلات            |  |

#### ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری

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

#### بررسی پایایی مدل

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

#### پایایی شاخص

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

جدول ۴: بارهای عاملی سازه‌های پژوهش

| متغیرها                 | بار عاملی | انحراف استاندارد | آماره t | P Values |
|-------------------------|-----------|------------------|---------|----------|
| عوامل رفتار فردی q35 <- | ۰.۸۳۳     | ۰.۰۲۲            | ۳۸.۴۶   | ۰.۰۰۰    |
| عوامل رفتار فردی q36 <- | ۰.۸۳۹     | ۰.۰۲             | ۴۲.۹۹۲  | ۰.۰۰۰    |
| عوامل رفتار فردی q37 <- | ۰.۷۶۸     | ۰.۰۳             | ۲۵.۲۸۶  | ۰.۰۰۰    |
| عوامل رفتار فردی q38 <- | ۰.۷۶۴     | ۰.۰۲۴            | ۳۲.۴۲۴  | ۰.۰۰۰    |
| عوامل رفتار فردی q39 <- | ۰.۸۴۲     | ۰.۰۱۹            | ۴۳.۵۳۲  | ۰.۰۰۰    |
| عوامل رفتار فردی q40 <- | ۰.۷۸۸     | ۰.۰۲۶            | ۳۰.۰۲۲  | ۰.۰۰۰    |

## الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی.../غلام‌پور، داداش‌کریمی و ایران‌زاده

|                        |       |       |        |       |
|------------------------|-------|-------|--------|-------|
| عوامل رفتار فردی q41 < | ۰.۷۹۵ | ۰.۰۲۳ | ۳۴.۵۳۴ | ۰.۰۰۰ |
| عوامل رفتار فردی q42 < | ۰.۷۹۲ | ۰.۰۲۶ | ۳۰.۴۴۹ | ۰.۰۰۰ |
| عوامل رفتار فردی q43 < | ۰.۷۸  | ۰.۰۲۷ | ۲۸.۷۱  | ۰.۰۰۰ |
| عوامل رفتار فردی q44 < | ۰.۴۲۳ | ۰.۱۹۵ | ۲.۱۶۵  | ۰.۰۰۰ |
| عوامل رفتار فردی q45 < | ۰.۷۷۳ | ۰.۰۲۶ | ۲۹.۹۷۳ | ۰.۰۰۰ |
| عوامل رفتار فردی q46 < | ۰.۷۰۱ | ۰.۰۲۷ | ۲۸.۹۷۳ | ۰.۰۰۰ |

جدول فوق بارهای بیرونی گویه‌های متناظر با هر سازه را نشان می‌دهد. ملاک پذیرش یک گویه بارهای بیرونی بالای ۰.۴ بوده و سپس بررسی گویه‌هایی که بین ۰.۴ و ۰.۹ قرار دارند. با عنایت به خروجی فوق بارهای بیرونی همه گویه‌های متناظر با هر سازه بالای ۰.۴ بوده و این نشان‌دهنده برازش مناسب مدل‌های اندازه‌گیری از حیث بارهای بیرونی است.

### آلفای کرونباخ

برای ارزیابی عموماً پایایی سازگاری درونی است. معیار سنتی برای سازگاری درونی آلفای کرونباخ است مقدار این شاخص باید بالای ۰.۷ باشد. جدول زیر مقدار این شاخص را برای سازه‌های پژوهش نشان می‌دهد.

جدول ۵: ضریب آلفای کرونباخ سازه‌های پژوهش

| متغیر                 | آلفای کرونباخ |
|-----------------------|---------------|
| بهره‌وری منابع انسانی | ۰.۹۴          |
| عوامل رفتار فردی      | ۰.۹۲          |

### پایایی ترکیبی یا اشتراکی

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

قابلیت اطمینان ترکیبی بین صفر و یک متغیر است، جایی که مقدار بالاتر نشان‌دهنده سطح بالاتری از قابلیت اطمینان است. به‌طور کلی به همان روش آلفای کرونباخ تفسیر می‌شود. به‌طور خاص، مقادیر پایایی ترکیبی ۰.۶ تا ۰.۷ در مطالعه اکتشافی قابل قبول است. با این حال، در مراحل پیشرفته مطالعه، مقادیر بین ۰.۷ و ۰.۹ رضایت‌بخش در نظر گرفته می‌شود.

جدول ۶: مقدار قابل قبول پایایی مرکب ((CR)

| مقدار قابل قبول | حوزه مطالعه                  |
|-----------------|------------------------------|
| ۰.۶ تا ۰.۷      | مطالعات اکتشافی              |
| ۰.۷ تا ۰.۹      | در مراحل پیشرفته علمی پژوهشی |
| بالاتر از ۰.۹۵  | مقادیر نامطلوب               |

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

جدول ۷: ضریب پایایی مرکب سازه‌های پژوهش

| پایایی مرکب | متغیر                 |
|-------------|-----------------------|
| ۰.۹۱        | بهره‌وری منابع انسانی |
| ۰.۹۴        | عوامل رفتار فردی      |

## بررسی روایی مدل

### روایی همگرا

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

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

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

| مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) | متغیر                 |
|-----------------------------------------|-----------------------|
| ۰.۶۹۴                                   | بهره‌وری منابع انسانی |
| ۰.۵۹۵                                   | عوامل رفتار فردی      |

مقدار ملاک برای این شاخص همان‌طور که گفته شد مقدار بالای ۰.۵ است. همان‌طور که از جداول بالا مشخص است، مقدار قابل قبول برای پذیرش برازش مدل‌های اندازه‌گیری برحسب ضریب آلفای کرونباخ که بالای ۰.۷ است و این بالای ۰.۵ می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که برای تمامی سازه‌ها این مقدار بالاتر از مقدار قابل قبول است.

### روایی واگرا

روایی واگرا یا تفاضلی میزانی است که یک ساختار با معیارهای تجربی به‌درستی از سایر ساختارها

## الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی.../غلام‌پور، داداش‌کریمی و ایران‌زاده

متمایز می‌شود. معیار فورنل-لارکر رویکرد دوم و محافظه‌کارانه‌تر برای اندازه‌گیری اعتبار دیفرانسیل است. این معیار ریشه دوم (ریشه) مقدار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) را با همبستگی بین متغیرهای پنهان مقایسه می‌کند.

جدول ۹: معیار فورنل-لارکر

|                  |                       |                       |
|------------------|-----------------------|-----------------------|
| عوامل رفتار فردی | بهره‌وری منابع انسانی |                       |
| ۰.۹۵۰            | ۰.۸۸۳                 | بهره‌وری منابع انسانی |
| ۰.۷۷۱            | ۰.۹۵۰                 | عوامل رفتار فردی      |

جذر میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) روی عناصر قطری و همبستگی میان سازه‌ها در ذیل آن‌ها آمده است. به‌طور کلی، معیار فورنل-لارکر شواهدی برای اعتبار افتراقی سازه‌ها ارائه می‌دهد. در این بخش با توجه به یافته‌های آماری برازش مدل‌های اندازه‌گیری از نظر پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا ارائه شد؛ بنابراین، اکنون برازش مدل ساختاری را بررسی می‌کنیم.

### ضریب تعیین (مقدار $R^2$ )

رایج‌ترین معیاری که برای ارزیابی مدل سازه‌ای استفاده می‌شود ضریب تعیین (مقدار  $R^2$ ) است. این ضریب اندازه‌گیری دقت پیش‌بینی مدل است و برابر با توان درجه دوم همبستگی بین مقادیر واقعی و پیش‌بینی‌شده یک ساختار درون‌زا است. این ضریب اثرات ترکیبی متغیرهای نهفته برون‌زا را بر متغیر پنهان درون‌زا نشان می‌دهد.

جدول ۱۰: ضریب تعیین سازه درون‌زای مدل پژوهش

|                                        |                    |                                |
|----------------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| سازه درون‌زا                           | ضریب تعیین ( $R$ ) | ضریب تعیین تعدیل‌یافته ( $R$ ) |
| عوامل رفتار فردی بهره‌وری منابع انسانی | ۰.۹۳۲              | ۰.۹۳۱                          |

با توجه به یافته‌های جدول فوق، مقادیر ضریب تعیین مربوط به متغیرهای وابسته تحقیق است. متغیرها با توجه به مقدار ضریب تعیین‌ها برای اکثر مؤلفه‌ها در محدوده ۰.۵ تا ۰.۹۵ قرار داشته دارای برازش بسیار مناسب مدل ساختاری تحقیق از نظر ضریب تعیین آماری است.

### معیار چشم‌پوشی و تناسب پیش‌بین $Q^2$

علاوه بر ارزیابی بزرگی مقدار  $R^2$  به‌عنوان معیاری برای دقت پیش‌بینی، محققان باید مقدار  $Q^2$  استون-گیسر را بررسی کنند. این سنجه یک معرف تناسب پیش‌بین مدل است. در صورتی که مقدار  $Q^2$  در مورد یک سازه درون‌زا سه میزان ۰.۰۲، ۰.۱۵ و ۰.۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه با سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد.

جدول ۱۱: نتایج معیار  $Q^2$  برای سازه‌های درون‌زا

|                    |                  |
|--------------------|------------------|
| $Q^2 (=1-SSE/SSO)$ |                  |
| ۰.۵۲۳              | عوامل رفتار فردی |

مقدار  $Q^2$  بزرگ‌تر از صفر نشان می‌دهد که مدل برای یک سازه درون‌زای معنی‌داری تناسب پیش‌بین است. در مقابل مقادیر صفر و پایین‌تر فقدان تناسب پیش‌بین را نشان می‌دهند. مقدار  $Q^2$  مربوط به سازه‌های پژوهش حکایت از برازش خوب و قوی مدل ساختاری دارد.

### شاخص نیکویی برازش

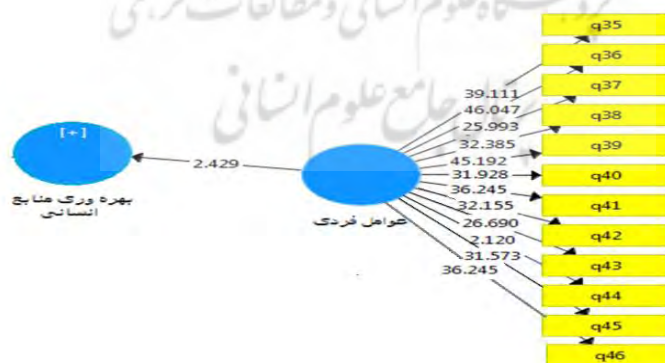
هنسلر و سرستاد (۲۰۱۲) اخیراً سودمندی مفهومی و تجربی این شاخص را به چالش کشیده‌اند. مطالعه آن‌ها نشان می‌دهد که GOF تناسب خوبی برای PLS-SEM ارائه نمی‌دهد. به‌طور کلی هنگام استفاده از Smart PLS نسخه ۳ دو نشانگر تناسب مدل داریم که یکی از آن‌ها SRMR است که باید کمتر از ۰.۰۸ باشد. اگر مقدار این شاخص کمتر از ۰.۰۸ باشد، برازش قابل‌قبولی حاصل می‌شود. در پژوهش حاضر این مقدار برابر با ۰.۰۶۶ بوده و از مقدار ۰.۰۸ کمتر است.

جدول ۱۲: مقدار شاخص نیکویی برازش مدل

|                        |       |
|------------------------|-------|
| شاخص SRMR کمتر از ۰.۰۸ | ۰.۰۶۶ |
|------------------------|-------|

این شاخص به استناد جداول فوق، نیز در بسیار قابل‌قبول است، می‌توانیم ادعا کنیم که مدل پژوهش حاضر دارای برازش بسیار مناسب است. پس از تحلیل برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری و در نهایت برازش مدل کلی اجازه پیدا می‌کنیم که به اثبات و رد فرضیه‌های پژوهش بپردازیم.

### نتایج تحلیل عامل تأییدی



شکل ۱: مدل ساختاری به همراه ضرایب استاندارد

## الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی.../غلام‌پور، داداش‌کریمی و ایران‌زاده

شکل کلی مدل ساختاری که با استفاده از نرم اسمارت PLS به‌دست آمده است، ضریب استاندارد که در واقع نشان‌دهنده ضرایب مسیر یا بارهای عاملی بین متغیرها و سؤالات مربوطه (متغیرهای پنهان و مشاهده‌پذیر) می‌باشند را نشان می‌دهد و نشان می‌دهد که بین متغیرهای مکنون و شاخص‌های مربوطه چه میزان شدت تأثیر وجود دارد.

### نتایج تحلیل عامل تأییدی

شکل ۴-۱: مدل نهایی تحقیق



### بحث و نتیجه‌گیری:

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

### فصلنامه مطالعات رفتاری در مدیریت، دوره ۱۶، شماره ۴۳، پائیز ۱۴۰۴

سازمان کمک نماید، مسئله بهره‌وری است، بنابراین نیروی انسانی همواره در بازدهی سازمان‌ها نقش به‌سزایی داشته است. هر سازمانی برای اینکه بتواند در عصر رقابتی امروز به حیات خود ادامه دهد، ناگزیر است از منابع محدود در دسترس، بهینه‌ترین استفاده را ببرد که این همان مفهوم بهره‌وری است. جهت رسیدن به این مهم به‌طور اصولی و علمی، سازمان بایستی یک برنامه بهبود بهره‌وری رسمی که شامل چرخه بهره‌وری می‌باشد را به کار گیرد. تمام عناصر چرخه بهره‌وری از قبیل اندازه‌گیری بهره‌وری، برنامه‌ریزی بهبود بهره‌وری و.. بایستی با توجه به شرایط، اهداف و وظایف سازمان و امکان اجرایی شدن شیوه انتخابی در سازمان، انتخاب گردند. در صورت تحقق این اهداف، سازمان می‌تواند به موفقیت قابل توجه خویش در عرصه فعالیتش امیدوار باشد.

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

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

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

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

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

## منابع

- ۱) الباری فایق سیایی، پوهنیار فیض، ۱۴۰۲، نقش توسعه منابع انسانی در بهره‌وری نیروی انسانی، <https://civilica.com/doc/2256979>
- ۲) برسپاه، حامد، ۱۴۰۳، بررسی و تأثیر نگرش مدیریت استراتژیک نیروهای سیم باند در بهره‌وری صنعت برق، دومین همایش ملی پژوهش‌های نوین روانشناسی، ورزش و مدیریت، اصفهان، <https://civilica.com/doc/2104259>
- ۳) بناساز، بابک، ۱۴۰۳، نقش منابع انسانی در ارتقاء رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شهرداری محمودآباد: تحلیل چالش‌ها و ارائه راهکارهای بهبود، نهمین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان، <https://civilica.com/doc/2221492>
- ۴) حکیمی، ایمان، مرادی، مرتضی، وشول، عباس. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر HPWS بر بهره‌وری نیروی کار در شرکت‌های کوچک و متوسط خدمات: نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی و تبادل و ترکیب دانش. مجله مدیریت بهره‌وری، ۱۶(۶۳)، ۸۳-۱۰۹.
- ۵) شرفی، زهرا، ۱۴۰۲، بررسی و تحلیل نقش مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری رفتاری سازمانی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، کارآفرینی و مهندسی صنایع، تهران، <https://civilica.com/doc/2021790>
- ۶) کرمی امین علی، آرایش محمدباقر، واحدی مرجان، چهارسوقی امین حامد (۱۴۰۱). الگوی شاخص‌های ارتقاء بهره‌وری کارکنان با تأکید بر متغیرهای اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری ۱۴۰۱: ۱۱۷(۱): ۱۴۲-۱۵۱.
- ۷) واحدیان غفاری، احمد و عباسی، مطهره، ۱۴۰۴، تأثیر مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری و توسعه در بازارهای نوپا، <https://civilica.com/doc/2260445>
- 8) Almaamari, Q. A., & Alaswad, H. I. (2021). Factors Influencing Employees' Productivity-Literature Review. Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry, 12(6), 1154-1165.
- 9) Ariani, M., Tamara, D., Malik, A. R., & Darma, D. C. (2024). With job satisfaction or not? The role of job satisfaction in the relationship between training and rewards on employee productivity. ECONOMICS-Innovative and Economics Research Journal, 12(3).
- 10) Badakhshan, P, & Conboy, K, & Grisold, T, & vom Brocke, J, (2020), Agile business process management: A systematic literature review and an integrated framework, Business Process Management Journal, Vol.26, No.6, pp: 150-163.

- 11) Bogatyreva, I., & Ilyukhina, L. (2024). Influence of material interest of transportation personnel on the growth of labor productivity. *Transportation Research Procedia*, 63, 13-20.
- 12) Diawati, P., Gadzali, S. S., Abd Aziz, M. K. N., Ausat, A. M. A., & Suherlan, S. (2023). The Role of Information Technology in Improving the Efficiency and Productivity of Human Resources in the Workplace. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 5(3), 296-302.
- 13) Gelderman, C. J., Semeijn, J., & Mertschuweit, P. P. (2016). The impact of social capital and technological uncertainty on strategic performance: The supplier perspective. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 22(3), 225-234.
- 14) Kurniawan, R., Darmawati, T., & Puspita, S. (2024). Influence occupational health safety and work discipline on employee productivity at the energy and mineral resources department of South Sumatra. *Journal of Multidisciplinary Academic Business Studies*, 1(4), 677-687.
- 15) Maidin, A. M. R., Putera, W., & Maidin, M. S. (2024). Leadership Communication in Increasing Employee Work Productivity. *European Journal of Theoretical and Applied Sciences*, 2(4), 585-594.
- 16) Nosike, C. J., & Okerekeoti, C. U. (2022). Employee Productivity and Organizational Performance: Evidence from Pharmaceutical Firms in Nigeria. *International Journal of Business and Economics Research*, 11(1), 1-8.
- 17) Notanubun Z. (2021). The effect of organizational citizenship behavior and leadership effectiveness on public sectors organizational performance: Study in the Department of Education, Youth, and Sports in Maluku Province, Indonesia. *Public Organization Review*.,21:1-18. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00475-4>
- 18) Portes, A., & Sensenbrenner, J. (2023). Embeddedness & immigration: Notes on the social determinants of economic action. *American journal of sociology*, 98(6), 1320-1350.
- 19) Rehan, R., Iqbal, M. S., Hye, Q. M. A., & Sa'ad, A. A. (2024). Impact of high-performance practices on financial and non-financial performance of organizations: The moderating role of employee productivity. *Journal of Management World*, 2024(3), 97-109.
- 20) Shivangi Singh (2022). Employee Productivity: An Analysis of Dimensions and Methodology through Systematic Literature Review. *The Empirical Economics Letters*, September 2022, 185-205.

الگویابی عوامل رفتار فردی مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی.../غلام‌پور، داداش کریمی و ایران‌زاده

- 21) Shulga, L.V, & Busser, J.A, (2019), Talent management meta review: A validity network schema approach, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol.31, No.10, pp: 366–396.
- 22) Smith Elizabeth A. (2020). The role of tacit and explicit knowledge in the workplace. Journal of Knowledge Management, 5(4), 311-321.

یادداشت‌ها:

---

- 1 Chi  
2 Bogatyreva  
3 Maidin  
4 Notanubun  
5 Rehan  
6 Ariani  
7. Shulga, & Busser  
8 Kurniawan



---

**model the individual factors of human resource productivity with an emphasis on social capital with the approach of learning organizations in the country's higher education**

MohammadReza Gholampour<sup>1</sup>

Receipt: 02/06/2025 Acceptance: 26/06/2025

Yahya Dadashkarimi<sup>2</sup>

Soleyman Iranzadeh<sup>3</sup>

**Abstract**

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

**key words:**

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

1-PhD Student, Department of Public Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. mohammadreza.gholampour1365@gmail.com

2-Assistant Professor, Department of Public Management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran. (Corresponding Author) dadashkarimi\_2006@yahoo.com

3-Professor, Department of Industrial Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. iranzadeh@iaut.ac.ir