

اثر فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی سرمایه‌شناختی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان)

مسعود سپه‌وند<sup>۱</sup>، منصور شاکرمی<sup>۲</sup>

۱- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه لرستان

۲- کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر

## چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی با توجه به نقش میانجی سرمایه‌شناختی است. جامعه آماری پژوهش ۴۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه لرستان بوده که براساس جدول مورگان از میان آنها نمونه‌ای به حجم ۲۰۵ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۲)، بهره‌وری نیروی انسانی جلالی فرهانی و همکاران (۱۳۹۶) و سرمایه‌شناختی بولینو (۲۰۰۲) استفاده شده است. پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ به تایید رسیده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Amos استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان دهنده آن است که فرهنگ سازمانی هم به صورت مستقیم و هم از طریق سرمایه‌شناختی موجب افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان می‌شود.

**واژگان کلیدی:** فرهنگ سازمانی، سرمایه‌شناختی، بهره‌وری نیروی انسانی

## مقدمه

بدون تردید شرط بقا و تداوم حیات هر سازمانی در دنیای پر رقابت کنونی ارتقاء بهره‌وری است و این امر مستلزم رعایت اصول و شیوه‌های صحیح و علمی انجام کارهاست که سازمان‌ها در محیط رقابتی محکوم به تمرکز و اجرای بهره‌وری می‌باشند (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۹۲). دستیابی به بهره‌وری نیروی انسانی از اهداف هر سازمانی است. شاید نتوان برای رسیدن به بهره‌وری سقف مشخصی را در نظر گرفت ولیکن آنچه در این میان اهمیت دارد رسیدن به نقطه بهینگی در انجام امور و وظائف سازمانی است (همان، ۱۳۹۲). از آنجا که در میان عوامل تولید، عامل نیروی انسانی برخلاف سایر منابع از سطح درک و شعور برخوردار است و بر استفاده بهتر از سایر عوامل تولید نیز اثرگذار است و یا به عبارتی، مهم‌ترین اهرم اصلی در افزایش و کاهش بهره‌وری سازمان‌ها می‌باشد. لذا از جایگاه ویژه‌ای در بهبود بهره‌وری برخوردار بوده و باید مورد توجه ویژه قرار گیرد (برادران و ولیجانی، ۱۳۹۴). در واقع مهم‌ترین عامل در بهبود بهره‌وری در هر سازمانی و در هر کشوری، نیروی انسانی می‌باشد. به طوری که این عامل، به یک عنصر مهم و اساسی در تبیین تفاوت‌های موجود در بهره‌وری و رشد آن در کشورهای مختلف تبدیل شده است. سازمان‌هایی که موفقیت‌های چشمگیری داشته‌اند و کشورهایی که در زمره کشورهای پیشرفته قرار گرفته‌اند، توجه به این موضوع را سرلوحه کارهای خود قرار داده‌اند (بهادری و همکاران، ۱۳۹۲). جهت دستیابی به این مقصود، راهی جز توسل به یک روش سیستمی، بومی و کاربردی وجود ندارد.