

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در بین کارکنان

پیمان کریمی*^۱، امیرحسین شکاری وند^۲

تاریخ دریافت: ۳ بهمن ۱۴۰۳ تاریخ پذیرش: ۲۵ اسفند ۱۴۰۳

چکیده

بهره‌وری معیاری است که نشان می‌دهد یک سازمان چقدر به طور مؤثر از منابع خود برای تولید کالا یا خدمات استفاده می‌کند. تأثیر فرهنگ سازمانی بر بهره‌وری قابل توجه است. یک فرهنگ مثبت می‌تواند با تشویق کارکنان به مشارکت، افزایش انگیزه و بهبود محیط کار، بهره‌وری را افزایش دهد. تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی انجام گرفته است. مسأله‌ای که مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته این است که آیا بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد یا نه؟ جامعه آماری در این تحقیق تمامی کارمندان شرکت گاز استان اردبیل است که تعداد کل آنها تقریباً ۱۷۵ نفر می‌باشد که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان برابر با ۱۲۰ تعیین شد. روش مورد استفاده در این تحقیق از نوع همبستگی است. جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات با استفاده از تکنیک پرسشنامه‌ای گردآوری شده است. همچنین از آزمون‌های آماری (همبستگی اسپیرمن و فریدمن) استفاده شده است. بر اساس یافته‌های تحقیق تمام شاخص‌های متغیر مستقل فرهنگ سازمانی (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق‌پذیری، رسالت) با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مستقیم و معنی‌داری داشته‌اند. ولی بین متغیر کیفی جنسیت، میزان تحصیلات و سن با بهره‌وری نیروی انسانی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ولی تفاوت بین سابقه خدمت با بهره‌وری نیروی انسانی معنی‌دار بدست آمد.

کلید واژه‌ها: فرهنگ، فرهنگ سازمانی، بهره‌وری نیروی انسانی

^۱ کارشناس ارشد مهندسی صنایع، مدیریت سیستم و بهره‌وری، دانشگاه امیرکبیر، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

^۲ گروه آموزش متوسطه، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس اباد.

۱- مقدمه

بشر از آغاز خلقت، همواره با محدودیت‌های زمان و مکان و توان مواجه بوده است و همیشه درصدد این امر مهم بوده که از منابع موجود حداکثر استفاده را بکند. در بحث استفاده بهینه از منابع، مهمترین بخش آن استفاده مطلوب از منابع انسانی است، زیرا استفاده بهینه از سایر منابع هر یک سقفی دارد و نمی‌توان از آن سقف تجاوز نمود. لیکن انسان تنها عامل تولیدی است که عملکرد وی هیچ‌گونه محدودیتی ندارد و تنها انسان است که می‌تواند کمیت و کیفیت کار خود را بهبود بخشد و تغییراتی در خود و محیط اطراف خود بوجود آورد (نصرپور، ۱۳۸۲).

ایران کشوری است با امکانات مناسب و مشکلی اصلی آن عدم استفاده بهینه از منابع می‌باشد (کاتب، ۱۳۸۴). به طوری که امکانات فراوانی به هدر می‌رود و از منابع در دسترس کار، زمین و سرمایه استفاده بهینه نمی‌کنیم و این گویای ضعف مدیریت جامع در استفاده از منابع می‌باشد و نتیجه آن بهره‌وری پایین در کشور است. در دیدگاه سازمان بهره‌وری ملی ایران، بهره‌وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است. این مشابه یک فرهنگ بوده که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیتها برای یک زندگی بهتر و متعالی است. بهره‌وری عبارت است از به دست آوردن حداکثر سود ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و ... به منظور ارتقاء رفاه جامعه، به گونه‌ای که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، در جهت ارتقاء سطح زندگی انسانها و ساختار اجتماعی همواره مدنظر صاحب‌نظران سیاست، مدیریت و اقتصاد قرار دارد (استادزاده، ۱۳۸۷).

کلمه بهره‌وری به عنوان معادل واژه انگلیسی «پروداک تیویتی»^۱ مصطلح و معمول است. این واژه در لغت به معنای قدرت تولید، باروری و مولد بودن است. کلمه بهره‌وری از نظر ادبی حاصل مصدر است که کلمه بهره‌ور به استناد فرهنگ فارسی معین به معنای بهره‌بر، سوپرنده و کامیاب است (خاکی، ۱۳۷۶).

بهره‌وری معیاری برای سنجش کارایی یک فرد، ماشین، کارخانه، سیستم و غیره در تبدیل ورودی‌ها به خروجی‌های مفید است. این روزها نیز بحث داغی است (پری، ۲۰۲۳). دیویس^۲ بهره‌وری را «تغییر به دست آمده در شکل محصول درازای منابع مصرف شده» بیان کرده است (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۰). و از نظر سازمان بین‌المللی کار^۳ «بهره‌وری عبارت است از رابطه بین ستاده حاصل از یک سیستم تولید با داده‌های به کار رفته برای تولید آن ستاده؛ که داده‌ها می‌توانند زمین، سرمایه، نیروی کار و عوامل دیگر باشند» (خاکی، ۱۳۷۶).

پیچیدگی‌های فزاینده محیطی اهمیت و نقش مدیریت را در پیروزی و شکست سازمان‌ها انکارناپذیر ساخته است. یکی از موضوعاتی که در سالهای اخیر در دانش مدیریت مورد توجه قرار گرفته، مقوله فرهنگ

¹ Productivity

² Davis

³ International Labor Organization

سازمانی است. توجه به فرهنگ به عنوان نقطه شروع تغییر، برای استوار ساختن توسعه بر پایه هویت و ارزش‌های اخلاقی و معنوی ملتهاست.

تأثیر فرهنگ سازمانی بر اعضای سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای آن، نسبت به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، به سادگی می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد (الوانی، ۱۳۷۸).

فرهنگ سازمانی بر چسبی اجتماعی است که از راه ارزشهای مشترک، تدبیرهای نمادین و آرمانهای اجتماعی، اعضای سازمانها را به هم می‌پیوندد (طوسی، ۱۳۷۲). فرهنگ سازمانی سیستمی از عقاید و ارزشهای مشترک است که رفتار اعضای سازمان را راهنمایی و هدایت می‌کند و می‌تواند تأثیر بسزایی در رفتار و عملکرد سازمان بر عهده داشته باشد. امروزه بر نقش فرهنگ سازمانی در بهبود بهره‌وری تأکید می‌شود (شرمرهورن و همکاران، ۱۳۷۸).

فرهنگ سازمانی شامل باورها و انتظارات مشترک اعضای یک سازمان است. هنجارها، ارزش‌ها و دیدگاه‌های مشترک بین افراد یک گروه، فرهنگ آن را تعریف می‌کند. از نظر تاریخی، فرهنگ سازمانی را می‌توان معادل فرهنگی آیین‌ها، نمادها و داستان‌های یک جامعه دانست. در بافت‌های مدرن، این اصطلاح به چشم‌انداز، فرضیات و استانداردهای جمعی اشاره دارد که هویت یک سازمان را شکل می‌دهند (گالمارس و همکاران، ۲۰۲۵).

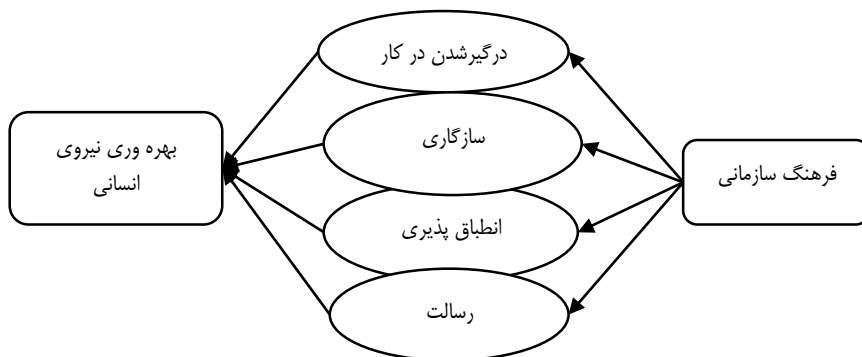
هر سازمان یک فرهنگ نانوشته دارد که استانداردهای قابل قبول و رفتارهای غیرقابل قبول را مشخص می‌نماید. بیشتر کارکنان، پس از چند ماه با فرهنگ سازمان آشنا می‌شوند و آنرا درک می‌کنند. آنها با شیوه لباس پوشیدن به هنگام کار، جدی بودن مقررات و رفتارهایی که موجب دردسر خواهد شد، اهمیت صداقت، درستی و از این قبیل چیزها، آگاه خواهند شد. در حالی که بسیاری از سازمانهای نوعی فرهنگ به اصطلاح فرعی دارند (غالباً این فرهنگ‌ها مربوط به گروه‌های کاری خاص می‌شود) که بدان وسیله چیزی را بر استانداردهای سازمان می‌افزایند یا آنها را اندکی تغییر می‌دهند. ولی همیشه فرهنگ حاکم بر سازمان به افراد می‌گوید که ارزشها چیست و کدام اهمیت بیشتری دارد. اگر اعضای سازمان بخواهند دارای موقعیت خوبی شوند یا پایگاه مستحکمی در سازمان برای خود بوجود آورند، گروه‌های کاری باید استانداردهایی که به وسیله فرهنگ حاکم بر سازمان تعیین می‌شود را رعایت نمایند (رابینز، ۱۳۹۰).

فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از اعتقادات، باورها و ارزشهای مشترک است که بر اندیشه و رفتار اعضای یک سازمان اثر می‌گذارد. بدین علت اعتقادات و ارزشها، شالوده و پایه فرهنگ سازمانی است و این عوامل است که به سازمانی قدرت می‌دهد و اساس فلسفه رسیدن به کارایی و اثربخشی را بنیان می‌نهد. امروزه اهمیت بهره‌وری با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی‌های فناوری، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست. همچنین بهره‌وری و کارایی، ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران

دارند و همه در جست و جوی کارآیی بیشتر و اثربخشی افزون‌ترند و تلاش آنان در همین راستا شکل گرفته تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین کنند (سید عامری، ۱۳۹۰، ص ۳۵). فرهنگ سازمانی (شیوه انجام گرفتن امور را در سازمان برای کارکنان مشخص می‌کند. فرهنگ ادراکی یکسان از سازمان) است که وجود آن‌ها در همه اعضای سازمان مشاهده می‌شود و نشان دهنده مشخصات معمول و ثابتی است که یک سازمان را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد. به عبارت دیگر فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می‌کند (روانشاد و همکاران، ۱۳۹۷). فرهنگ یک سازمان تحت تأثیر مواجهه سازمان با چالش‌های خارجی و داخلی و یادگیری نحوه مقابله با آنها قرار می‌گیرد (Bamidele, 2022).

۲- مدل مفهومی تحقیق

در تحقیق حاضر برای عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از مدل اچیو^۱ که به وسیله هرسی و گلداسمیت^۲ (۱۹۸۲) طرح‌ریزی شده و نیز برای فرهنگ سازمانی از مدل دانیل دنیسون^۳ (۲۰۰۰) استفاده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی فوق فرضیه‌های زیر ارایه شده است:

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی:

– بین متغیر رسالت و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

¹. Achieve

² Hersey and Goldsmith

³ Denison

- بین متغیر درگیر شدن در کار و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین متغیر سازگاری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- بین متغیر انطباق‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- سازه‌های فرهنگ سازمانی از اولویت یکسانی برخوردار نیستند.

۳- روش تحقیق

با توجه به هدف تحقیق، این پژوهش از نوع کاربردی می‌باشد و روش مورد استفاده در این تحقیق همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان شاغل در شرکت گاز استان اردبیل که تعداد آنها بالغ بر ۱۷۵ نفر است و برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده و حجم نمونه ۱۲۰ نفر بدست آمد.

برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی استفاده شده است این پرسشنامه دارای ۳۰ سوال شامل ۲۶ سؤال مربوط به متغیر بهره‌وری نیروی انسانی و ۴ سوال مربوط به مشخصات فردی پاسخگویان می‌باشد. همچنین از پرسشنامه فرهنگ سازمانی فرم کوتاه ۱۲ سوالی دنیسون استفاده شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده شده است. در پژوهش حاضر آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق و آزمون روابط بین متغیرها با توجه به غیر نرمال بودن برازش داده‌های تحقیق از آزمون‌های آماری ناپارامتریک همانند آزمون همبستگی اسپیرمن و فریدمن استفاده شد.

۴- یافته‌ها

فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد. برای تجزیه و تحلیل فرضیه فوق با توجه به غیر نرمال بودن داده‌ها از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

جدول (۱): ضریب همبستگی اسپیرمن و سطح معنی‌داری بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و بهره‌وری

فرهنگ سازمانی	تعداد	ضریب اسپیرمن	سطح معنی‌داری
بهره‌وری نیروی انسانی	۱۲۰	۰/۳۷۴	۰/۰۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

با توجه به همبستگی معنی‌داری جدول که پایین‌تر از ۰/۰۱ قرار دارد و با توجه به این که ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح $r = 0/374$ قرار دارد می‌توان بیان کرد که با ۹۹ درصد اطمینان بین معنی‌دار بودن فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی پاسخ‌دهندگان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. در ادامه رابطه بین هریک از ۴ بعد فرهنگ سازمانی (۴ فرضیه فرعی) با متغیر وابسته (بهره‌وری نیروی انسانی) مورد آزمون قرار گرفته است.

آزمون فرضیه های فرعی:

۱: بین متغیر رسالت و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۲): ضریب همبستگی اسپیرمن و سطح معنی‌داری بین متغیرهای رسالت و بهره‌وری

رسالت	تعداد	ضریب اسپیرمن	سطح معنی‌داری
بهره‌وری نیروی انسانی	۱۲۰	۰/۵۲۹	۰/۰۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

با توجه به همبستگی معنی‌داری جدول که پایین‌تر از ۰/۰۱ قرار دارد و با توجه به این که ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح $I=0/529$ قرار دارد می‌توان بیان کرد که با ۹۹ درصد اطمینان بین رسالت و بهره‌وری نیروی انسانی پاسخ‌دهندگان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین متغیر درگیر شدن و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۳): ضریب همبستگی اسپیرمن و سطح معنی‌داری بین متغیرهای درگیر شدن در کار و بهره‌وری

درگیر شدن در کار	تعداد	ضریب اسپیرمن	سطح معنی‌داری
بهره‌وری نیروی انسانی	۱۲۰	۰/۳۹۵	۰/۰۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

با توجه به همبستگی معنی‌داری جدول که پایین‌تر از ۰/۰۱ قرار دارد و با توجه به این که ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح $I=0/395$ قرار دارد می‌توان بیان کرد که با ۹۹ درصد اطمینان بین درگیر شدن در کار و بهره‌وری نیروی انسانی پاسخ‌دهندگان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. افرادی که با فرهنگ سازمانی درگیر شدن در کار مواجه می‌شوند به احتمال ۹۹٪ و با یک شدت متوسط از خود عملکرد بالاتری نشان می‌دهند در نتیجه بهره‌وری نیروی انسانی افزایش می‌یابد.

۳- بین متغیر سازگاری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۴): ضریب همبستگی اسپیرمن و سطح معنی‌داری بین متغیرهای سازگاری و بهره‌وری

سازگاری	تعداد	ضریب اسپیرمن	سطح معنی‌داری
بهره‌وری نیروی انسانی	۱۲۰	۰/۲۱۴	۰/۰۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

با توجه به همبستگی معنی‌داری جدول که پایین‌تر از ۰/۰۱ قرار دارد و با توجه به این که ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح $I=0/214$ قرار دارد می‌توان بیان کرد که با ۹۹ درصد اطمینان بین سازگاری و بهره‌وری نیروی انسانی پاسخ‌دهندگان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. افرادی که با فرهنگ سازگاری مواجه می‌شوند به احتمال ۹۹٪ و با یک شدت متوسط از خود بهره‌وری نیروی انسانی بالاتری را بروز می‌دهند.

۴- بین متغیر انطباق پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول (۵): ضریب همبستگی اسپیرمن و سطح معنی‌داری بین متغیرهای انطباق‌پذیری و بهره‌وری

انطباق‌پذیری	تعداد	ضریب اسپیرمن	سطح معنی‌داری
بهره‌وری نیروی انسانی	۱۲۰	۰/۲۷۵	۰/۰۰۰

* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است.

با توجه به همبستگی معنی‌داری جدول که پایین‌تر از ۰/۰۱ قرار دارد و با توجه به این که ضریب همبستگی اسپیرمن در سطح $r=0/275$ قرار دارد می‌توان بیان کرد که با ۹۹ درصد اطمینان بین انطباق‌پذیری و بهره‌وری نیروی انسانی پاسخ‌دهندگان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

۵- متغیرهای فرهنگ سازمانی از اولویت یکسانی برخوردار نیستند.

جدول (۶): میانگین فرهنگ سازمانی

میانگین	تعداد	
۳/۰۸	۱۲۰	درگیر شدن در کار
۳/۱۱	۱۲۰	رسالت
۳	۱۲۰	انطباق‌پذیری
۲/۹۹	۱۲۰	سازگاری

جدول (۷): آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی متغیرها

میانگین رتبه‌ها	
۲/۷۹	رسالت
۲/۷۵	درگیر شدن در کار
۲/۳۱	انطباق‌پذیری
۲/۱۵	سازگاری

با توجه به جداول ۶ و ۷ ملاحظه می‌شود که میانگین و رتبه متغیر رسالت از متغیرهای دیگر بیشتر و میانگین و رتبه متغیر سازگاری، دارای کمترین رتبه و میانگین می‌باشد. بنابراین متغیر رسالت دارای بیشترین اولویت و متغیر سازگاری کمترین اولویت می‌باشد.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادات

در پژوهش حاضر نتیجه فرضیه اصلی عبارتی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی مورد تایید واقع شد. بنابراین با افزایش و بهبود فرهنگ سازمانی بهره‌وری نیروی انسانی نیز افزایش می‌یابد، که نتیجه حاضر موافق نظر تیلور «یکی از موارد مهم، بهبود فرهنگ سازمانی در گروه‌های کاری است» و کاتر و هسکت «فرهنگ سازمانی کلیدی برای بهبود عملکرد و بهره‌وری است و در موفقیت یا شکست سازمان نقش تعیین‌کننده دارد» می‌باشد.

همچنین نتایج پژوهش امیراشکان نصیری‌پور و همکارانش (۱۳۸۸) نشان می‌دهد که ۵ مولفه اصلی فرهنگ سازمانی، شرایط محیطی، عوامل انگیزشی، توانمندسازی و شیوه رهبری، عوامل موثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در محیط مورد مطالعه بودند، که بیشترین میزان تغییر بهره‌وری نیروی انسانی را دربرمی‌گیرند. بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌دار وجود دارد و این عامل از مهم‌ترین عوامل موثر بر عملکرد (بهره‌وری نیروی انسانی) در محیط مورد مطالعه محسوب می‌شود و همچنین مقاله غلامرضا بردبار، حسین منصوری و رضا جمالی با موضوع «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در صنعت بیمه یزد» که ارتباط بین بهره‌وری نیروی انسانی با فرهنگ سازمانی و ابعاد آن را در بین مدیران عالی شرکت‌های بیمه مورد بررسی قرار داده بودند. نتایج تحقیقات دلالت بر آن داشت که بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری مدیران این شرکت‌ها و نیز بین ابعاد خلاقیت، حمایت، انسجام و یکپارچگی، کنترل، هویت، سیستم پاداش، سازش با پدیده‌های تعارض و الگوهای ارتباطی با بهره‌وری همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد که هر دو تحقیق ذکر شده با نتایج پژوهش حاضر همخوانی دارد.

امروزه تاکید رشد و توسعه بر سرمایه‌های انسانی است و اعتلای کیفیت نیروی کار یکی از راههای اساسی افزایش بهره‌وری و تسریع رشد اقتصادی است. به عبارت دیگر نیروی انسانی مهمترین عامل بهره‌وری می‌باشد. توجه به نیروی انسانی، آموزش و رشد کارکنان سازمان، کوشش در ایجاد روحیه و انگیزه، برانگیختن قوهی خلاقیت و ابتکار، کسب مشارکت افراد به منظور دستیابی به اهداف و ماموریت‌های سازمان باعث رشد کارایی و افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود.

اسپنز (۲۰۰۴) سرمایه‌گذاری بیشتر برای آموزش کارکنان را از عوامل مهم افزایش بهره‌وری می‌داند. فوگل^۲ (۱۹۹۹) تعلیم و تربیت نقش اصلی در افزایش بهره‌وری دارد. تعلیم و تربیت و آموزش به کارکنان اجازه می‌دهد که از ظرفیت فیزیکی موجود با کیفیت بیشتری استفاده کنند و این امر موجب توسعه و انتشار یک تکنولوژی جدید می‌شود. سرمایه‌گذاری عامل انسانی با سرمایه‌گذاری در تعلیم و تربیت ارتباط مستقیم دارد و در نتیجه آموزش و پرورش و کیفیت بازده آن تاثیر قابل توجهی بر رشد بهره‌وری دارد. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود:

¹ Spence

² Fugle

- کلاس‌های بازآموزی جهت بالا بردن آگاهی کارمندان از رسالت یا مأموریت سازمانی در شرکت برگزار گردد.
- در سازمان وظایف کارمندان حتی در پایین‌ترین سطح سازمان به طور کامل تفکیک و تفهیم شود و در مورد انجام وظایف مربوطه اختیار تام به کارمندان داده شود تا ایشان احساس مسئولیت بیشتری در مورد وظیفه محوله بکنند و سعی در انجام هر چه بهتر وظیفه خویش بکنند.
- برگزاری جلساتی برای نظرخواهی و مشارکت کارمندان شرکت گاز می‌تواند در میزان بهره‌وری آنها تأثیرگذار باشد. در واقع هر چه قدر کارمندان مشارکت بیشتری داشته باشند به همان نسبت رضایت و بهره‌وری آنها افزایش می‌یابد.
- میزان بهره‌وری نیروی انسانی در بین کارمندان با سابقه بالا بیشتر از سایر کارمندان می‌باشد. اجرای طرح‌هایی با مشارکت کارمندان با سابقه پایین و توجه ویژه به آنان باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد.

References

- Abtahi, Seyed Hassan, and Kazemi, Babak. (2006). Productivity. Business Journal, 1(1), 0-0. [in Persian]
- Alvani Seyed Mehdi (2009) General management, Publisher: Nay Publishing. [in Persian]
- Ameri, Davud. (2011). An Introduction to the Basic Components of Soft Warfare. Quarterly Journal of Cultural Strategy, 4(16), 33-54. [in Persian]
- Chalmers R, Marras A, Brannan GD. (2025) Organizational Culture. In: StatPearls [Internet]. Treasure Island (FL): StatPearls Publishing; 2025 Jan-. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK560543/>
- Daniel Denison. 2000. Organizational Culture: Can it be a key lever for Organizational.
- Elizabeth Perry (March 23, 2023) , What is productivity? Definition and ways to improve, <https://www.betterup.com/blog/what-is-productivity>
- J. Schermerhorn J., James J., Richard N. B. (1999). Organizational Behavior Management. Translated by M. Irannejad. [in Persian]
- Kateb Babak (2005) Abstracts of the articles of the first national productivity and development conference: Tabriz, November 15 and 16, Publisher: Yas Nabi Editor: Mohammad Bagher Beheshti[in Persian]
- Khaki, Gholamreza (2007). Introduction to productivity management. Tehran: Sayehnama Cultural Center [in Persian]

- Mottaqi M. (2005). Master's Course Textbook, Kerman Azad University. [in Persian]
- Nasiripour A., Reyesi P. (2009). Measuring the Components of Human Resource Productivity. Tehran: Islamic Azad University. [in Persian]
- Nasrpour H. (2003) The necessity of paying attention to human resource productivity and its influencing factors, Tawon 2003 No. 141[in Persian]
- Ostadzadeh, Maryam. (2008). Factors affecting the increase or decrease of human resource productivity. Management Strategy, 3(8), 12-18. [in Persian]
- Rasak Bamidele (2022) ,Organizational Culture, Industrial Sociology, Industrial Relations and Human Resource Management Chapter: 1Publisher: Fab Educational Books
- Ravanshad, Sadegh and Delpish, Somayeh and Roshanpour, Razieh, 2018, Studying the Relationship between the Types of Decision-Making Styles of Robbins' Four-Dimensional Model with Managers' Creativity and Innovation, Fourth National Conference on Applied Research in Educational Sciences and Behavioral Studies of Iran, Tehran [in Persian]
- Steven P. Robbins (2011) Organizational Behavior: Concepts, Theories, and Applications: Individual (Volume 1), Publisher: Cultural Research Office Translators: Ali Parsaian, Seyyed Mohammad Arabi, Issue 17[in Persian]
- Toosi M. (1993). Organizational Culture. Tehran: Government Management Education Center Publications. [in Persian]

Investigating the Relationship Between Organizational Culture and Human Resource Productivity Among Employees

Peyman Karimi, Amir Hossein Shekari Vand

Abstract

Productivity is a measure that shows how effectively an organization uses its resources to produce goods or services. The impact of organizational culture on productivity is significant. A positive culture can increase productivity by encouraging employees to participate, increase motivation, and improve the work environment. The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between organizational culture and human resource productivity. The issue that was analyzed is whether there is a significant relationship between organizational culture and human resource productivity or not? The statistical population in this study is all employees of the Ardabil Province Gas Company, whose total number is approximately 175 people, and the sample size was determined to be 120 using the Morgan table. The method used in this study is correlational. Data and information were collected using a questionnaire technique. Statistical tests (Spearman and Friedman correlation) were also used. Based on the research findings, all independent variable indicators of organizational culture (involvement in work, adaptability, adaptability, mission) had a direct and significant relationship with human resource productivity. However, no significant difference was observed between the qualitative variables of gender, level of education and age and human resource productivity, but a significant difference was obtained between service experience and human resource productivity.

Keywords: Culture, Organizational Culture, Human Resource Productivity