

تأثیر آموزش کارکنان بر بهره‌وری منابع انسانی با بررسی نقش میانجی گرایانه چابکی سازمانی و سرمایه فکری (مورد مطالعه: پایگاه هشتم شکاری شهید بابایی اصفهان)

مریم اخوان^۱

احمد کاظمی گرجی^۲

چکیده

یکی از مهم‌ترین عناصر کلیدی در هر سازمانی منابع انسانی مربوط به آن سازمان است که به عنوان یک دارایی ارزشمند در نظر گرفته می‌شوند. استفاده موثر و مطلوب از توانایی‌های منابع انسانی برای بالا بردن بهره‌وری آنها نیازمند تدوین یک مجموعه از استراتژی‌ها و اقدامات موثر در خصوص آموزش کارکنان است. از این سو هدف این پژوهش بررسی تأثیر چابکی سازمانی و سرمایه فکری بر بهره‌وری منابع انسانی از طریق آموزش کارکنان است. پژوهش حاضر از حیث هدف کاربردی و از حیث گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع پیمایشی می‌باشد. نمونه آماری با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از بین اعضای جامعه انتخاب شده است. داده‌های مربوط به پژوهش حاضر با استفاده از ابزار پرسش‌نامه استاندارد جمع‌آوری شده است. و با نرم افزار آماری SPSS و PLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج ناشی از تحلیل داده‌های پژوهش حاضر نشانگر تاثیر مثبت آموزش کارکنان بر ارتقای سرمایه فکری، چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان به صورت مستقیم می‌باشد و

۱ استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید بهشتی

۲ دانشجوی دکتری رشته مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید بهشتی

از سویی دیگر مشخص شد که آموزش کارکنان به صورت غیر مستقیم از طریق متغیرهای میانجی سرمایه فکری و چابکی سازمانی بر ارتقای بهره‌وری سازمانی تاثیر گذار است.

واژگان کلیدی: چابکی سازمانی، سرمایه فکری، آموزش کارکنان، بهره‌وری، بهره‌وری نیروی انسانی.

مقدمه

کوشش‌های انسان همیشه معطوف به این نکته بوده که بیش‌ترین نتیجه را از کم‌ترین تلاش‌ها و امکانات بدست آورد. در واقع میل سازمان‌ها برای افزایش میزان بهره‌وری نیروی انسانی خود نیز از این مهم نشأت می‌گیرد (احمدی، ۱۳۹۴، ۲۱۱). برای هر سازمانی منابع انسانی به عنوان یک دارایی ارزشمند در نظر گرفته می‌شود که استفاده موثر و مطلوب از توانایی‌های منابع انسانی برای بالا بردن بهره‌وری آنها نیازمند تدوین یک مجموعه از استراتژی‌ها و اقدامات موثر است. در واقع عامل بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد و تعیین میزان موفقیت یا نبود موفقیت در رسیدن به اهداف سازمان با صرف حداقل منابع می‌باشد (سلام‌زاده، منصوری و فرید، ۱۳۸۷، ۶۲). اهمیت مفهوم بهره‌وری در میان کارکنان سازمان‌های نظامی به دلیل نقش اساسی این سازمان‌ها در دفاع از کشور و تامین امنیت ملی و اجتماعی کشور بسیار پررنگ‌تر از سایر سازمان‌ها می‌باشد (هورانی^۱ و همکاران، ۲۰۰۶، ۸۵۱). لذا بررسی و مطالعه علمی عواملی که می‌تواند در بهبود بهره‌وری و تسریع در دستیابی به اهداف در سازمان‌های نظامی مؤثر باشد از اهمیت بالایی برخوردار است. یکی از عوامل بسیار مهمی که سازمان‌ها در افزایش بهره‌وری مؤثر می‌دانند توجه به آموزش نیروی انسانی است. امروز آموزش به عنوان یکی از روش‌های توسعه منابع انسانی سازمان‌ها مطرح می‌باشد. هر سازمانی به افراد آموزش دیده و با تجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برسانند. پرورش انسان‌های زبده و ماهر که از آن به عنوان توسعه منابع انسانی یاد

^۱ Hourani

می‌شود، ضرورت اجتناب ناپذیری است که سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت در جهان ثر تغییر و تحول امروزی سخت‌بدان نیازمندند؛ به همین دلیل آموزش صحیح به عنوان یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی مطرح بوده و همواره در تدوین برنامه‌های توسعه یا تغییرات سازمانی به عنوان عامل مهم مورد توجه قرار می‌گیرد (ابطحی، ۱۳۸۲، ۶۲). در سازمان‌های نظامی نیز فراهم‌آوری محتوای آموزشی مناسب نه تنها می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری نیروی کار بلکه سبب افزایش رضایت کارکنان در ابعاد مختلفی چون محتوا، پشتیبانی، ارزشیابی، فضا، روش و اهداف سازمان شده است که این مهم خود پایه‌ای اساسی برای شکل‌گیری سرمایه فکری در این ارگانها می‌باشد (نوه ابراهیم و مجیدی، ۱۳۹۳، ۹۸). ظهور اقتصاد جدید مبتنی بر دانش و اطلاعات منجر به افزایش علاقه محققان به مطالعه در حوزه سرمایه فکری شده است. سرمایه فکری می‌تواند به عنوان منبعی تعریف شود که رسمیت می‌یابد، کسب می‌شود و بر آن تکیه می‌شود تا دارایی‌هایی با ارزش بالاتر ایجاد نماید. عموماً سرمایه فکری به مواد فکری مثل دانش، اطلاعات، دارایی‌های معنوی و تجربه که می‌تواند برای خلق ارزش استفاده شود دلالت دارد (زقال و ملول^۱، ۲۰۱۰، ۴۳). در واقع سرمایه فکری به عنوان عاملی در نظر گرفته می‌شود که باعث فهم بهتر جریان تغییرات و چالشهای پیش‌رو می‌شود که این فهم و شناخت به عنوان پایه‌ای برای افزایش میزان بهره‌وری کارکنان در نظر گرفته می‌شود (کاستا^۲، ۲۰۱۲، ۷۲۵۸). از سویی دیگر یکی دیگر از مشخصه‌های سازمانی که می‌تواند در محیط پرنوسان امروزی موجبات افزایش بهره‌وری نیروی انسانی را فراهم بیاورد، مفهوم چابکی است. چابکی نیز یکی از مفاهیم نسبتاً جدید سازمانی در عرصه مدیریت سازمان‌هاست که برای بهره‌مندی از تغییرات محیطی و برآورده کردن نیازهای مشتریان ارائه شده است. در دنیای پر رقابت

۱ Zeghal & Maaloul

۲ Costa

امروزی که همه چیز با شتاب دستخوش تغییر است. سازمان‌ها هم با توجه به وظیفه و رسالت شان باید برای پاسخگویی به این تغییرات چابک باشند. بدین معنا که باید قدرت تحلیل شرایط و موقعیتهای فعلی و آتی خود را داشته باشند تا بتوانند برای آینده مبهم و ناشناخته تصمیم‌گیری به موقع و درست داشته باشند (الذوبی^۱ و همکاران، ۲۰۱۱، ۵۱۱). در واقع چابکی پاسخی است به چالش‌های موجود در محیط با بهره‌مندی از تغییر سریع و مداوم جهان برای عملکرد عالی، ارائه خدمات و... سازمان‌های چابک نه تنها در چنین محیط‌هایی به بقا خود ادامه می‌دهند بلکه مزایای فراوانی هم از این محیط متغیر و نامطمئن به دست می‌آورند. در واقع در چنین محیطی چابکی سازمانی به عنوان عاملی مهم در پیشبرد اهداف سازمان، افزایش بهره‌وری و روحیه کارکنان سازمان و ارتقای سطح تعهد کارکنان سازمان مطرح می‌شود (ایران‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵، ۱۴۱). با توجه به مطالب عنوان شده به نظر می‌رسد که ۳ عامل آموزش مناسب نیروی انسانی، چابکی سازمان و سرمایه فکری به عنوان عواملی شناخته می‌شوند که می‌توانند بهره‌وری نیروی کار را ارتقا دهند. از این‌رو در پژوهش حاضر برای اولین بار به دنبال بررسی تاثیرات این ۳ سازه بر روی بهره‌وری کارکنان پایگاه هشتم شکاری اصفهان خواهیم بود و علاوه بر این در پژوهش حاضر به دنبال بررسی نقش میانجی‌گرایی دو سازه سرمایه فکری و چابکی سازمانی در رابطه بین آموزش نیروی انسانی و بهره‌وری نیروی انسانی خواهیم بود.

مبانی نظری

آموزش

یکی از موثرترین و مهم‌ترین منابع سازمان نیروی انسانی می‌باشد که اگر تربیت شده و توانا باشد می‌تواند سازمان را پویا و منابع متنوع و فراوانی را برای سازمان خود فراهم نماید. با نگرش به این فرضیه که اطلاعات و مهارت‌هایی که افراد در دوره تحصیلات رسمی خود

^۱ Alzoubi

آموخته اند لزوماً نمی‌توانند تا پایان دوره خدمت کارآمد و اثربخش باشند بنابراین راهکار اصلی برای کارآمدی و اثربخشی، «آموزش منابع انسانی» است (گانگ^۱ و همکاران، ۲۰۰۹، ۷۷۱). آموزش همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان می‌باشد و باعث رکود سازمان می‌شود. آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان‌ها و یک فرآیند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام نشدنی نمی‌باشد. کارکنان در هر سطحی از سطح سازمان اعم از مشاغل ساده یا مشاغل پیچیده (مدیر یا زیردست) محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند (ماوونگا و کراس^۲، ۲۰۱۷، ۳۰۱۶) و مضافاً اینکه هر وقت شغل کارکنان تغییر پیدا کند، لازم است اطلاعات و مهارت‌های جدیدی برای ابقای موفقیت آمیز وظایف شغل مربوطه را فراگیرد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط به طور مؤثر فعالیت‌شان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند (استرلینگ^۳ و بوکسال^۳، ۲۰۱۳، ۲۳۵). هر سازمانی به افراد آموزش دیده و متخصص که یکی از مؤثرترین عوامل در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور به شمار میرود نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر تواناییهای کارکنان موجود سازمان پاسخگوی این نیاز باشد آموزش ضرورت چندانی ندارد اما اگر کارکنان سازمان دارای دانش، اطلاعات، مهارت‌های لازم و مناسب نباشند سازمان را دچار مشکلات و ضایعات عدیده مالی و اداری و غیره خواهند کرد (شاک^۴ و همکاران، ۲۰۱۳، ۲۹). از آنجا که

۱ Gong

۲ Mavunga & Cross

۳ Sterling & Boxall

۴ Shuck

تکنولوژی به سرعت رشد میکند بنابراین کارکنان متخصص و ماهر هم در زمان کوتاهی پس از استخدام نیازمند دریافت دانش و مهارت میباشند. بسیاری از مدیران ارشد سازمانها بر این ادعا هستند که نیروی انسانی آنها سرمایه‌های واقعی در سازمان‌هایشان هستند. اما با مطالعه‌های ساده میتوان پی برد که چندان بر این اعتقاد خود پایبند نیستند، چرا که اگر بر آوردن نیازهای عاطفی، مادی و ارتباطاتی نیروی انسانی را محور اصلی مدیریت نیروی انسانی در سازمان‌ها قرار دهیم، خواهیم دید که به طور مثال به برخی از نیازهای اساسی کارکنان در سطح سازمان‌ها از جمله: نیاز به آموزش و بهسازی آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان ۱۰۹ کارکنان، که یکی از رموز موفقیت سازمان‌ها در دنیای پر شتاب امروز میباشد، توجه چندانی نمی‌شود. آموزش نیروی انسانی سرمایه‌گذاری پر سودی به شمار می‌آید، که بازده آن در واقع یک امر حیاتی و اجتناب ناپذیر است که باید به طور مستمر در سازمان مورد توجه قرار گیرد، چرا که آموزش یکی از راههای اصولی و منطقی هدایت تلاش‌های کارکنان در سازمان است و باعث به کارگیری استعدادهای نهفته، به کاراندازی قدرت تخیل و به وجود آمدن حسن انعطاف پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد (استرلینگ و بوکسال^۱، ۲۰۱۳، ۲۳۱).

سرمایه فکری

در اقتصاد امروز که مبتنی بر دانایی است، انسان‌ها بزرگترین دارایی سازمان‌ها محسوب می‌شوند. سازمان‌ها بخش زیادی از منابع خود را صرف سرمایه‌گذاری در سرمایه فکری می‌کنند. سرمایه فکری بخش جدایی ناپذیر فرآیند خلق ارزش محسوب می‌شود و برای خلق و حفظ مزیت رقابتی ضروری است. سازمان‌های امروزی با محیط‌هایی مواجه هستند که ویژگی‌شان پیچیدگی، پویایی و جهانی شدن است. بنابراین سازمان‌ها برای ایجاد و بقا

۱ Sterling & Boxall

با چالش‌های جدیدی روبرو هستند (غیوری مقدم و همکاران، ۱۳۹۱، ۹۴). لی^۱ و همکارانش (۲۰۱۱) معتقدند، سازمان‌ها به منظور حفظ وضعیت رقابتی خود، باید سرمایه‌گذاری‌های خود را به سمت اجزای سرمایه فکری مثل منابع انسانی، تحقیق و توسعه و فناوری اطلاعات سوق دهند. در دهه‌های اخیر سرمایه فکری به عنوان سرمایه دانش بنیان، توجه قابل ملاحظه‌ای را به خود جلب کرده است. اگرچه اهمیت سرمایه فکری با توجه به بازار رقابتی امروز، همواره در حال افزایش است اما اکثر سازمان‌ها، با مشکلات زیادی به دلیل نادیده گرفتن اثر سرمایه فکریشان رو به رو می‌شوند؛ چرا که وجود سرمایه فکری به دلیل ماهیت و ویژگیهای آن در این شرکتها پنهان مانده است.

چابکی سازمان

محیط صنعتی در دو دهه گذشته به شدت همراه با تغییر تکنولوژی، وضعیت بازار و نیازهای مشتریان با سرعتی غیرقابل پیش‌بینی و در مسیرهایی که پیش‌بینی آن‌ها دشوار است، تغییر کرده است (واسکز^۲ و همکاران، ۲۰۰۷، ۱۳۱۰). سازمان‌ها امروزه به منظور رویارویی با تغییرات موجود در کسب و کار، رویکرد نوینی به نام چابکی را مورد استفاده قرار داده‌اند. چابکی پارادایمی است که منجر به توانمندی سازمان در شناخت بازار (تغییرات در نیازهای مشتریان و رهگیری نیازهای جدید)، دستیابی به طرح راهبردی کسب مهارت رقابتی، فراهم کردن تغییرات ساختاری و فرآیندی برای پاسخ‌دهی به نیازها، افزایش شفافیت اطلاعات در سازمان‌ها، تولید محصولات با بیشترین کیفیت و کم‌ترین هزینه، بهینه‌سازی استفاده از منابع، صرفه‌جویی در مقیاس و افزایش قابلیت سازمان در تهیه خدمات و محصولات نوین و متمایز همراه با ارزش افزوده برای مشتریان، می‌باشد (وانگ و احمد^۳، ۲۰۰۷، ۴۶). از سوی دیگر خالقان مفهوم "چابکی" در موسسه ای‌اکو کا^۱ از

^۱ Lee

^۲ Vázquez

^۳ Ahmed & Wang

دانشگاه لیهی^۲ (USA)، چابکی را به عنوان "سیستم تولیدی با قابلیت‌هایی (تکنولوژی سخت و نرم، منابع انسانی، مدیریت تحصیل کرده و آموزش دیده، اطلاعات) به منظور برآورده کردن نیازهای به سرعت در حال تغییر بازار (سرعت، انعطاف‌پذیری، مشتریان، رقبا، تامین‌کنندگان، زیرساختار و پاسخگویی)" تعریف می‌کنند (شریهی^۳ و همکاران، ۲۰۰۷، ۴۵۵). به طور کلی رویکرد چابکی که در کمتر از یک دهه مطرح و توسعه یافته، پاسخی است آگاهانه و جامع به نیازهای در حال تغییر مداوم در بازار رقابتی و کسب موفقیت از فرصتهایی که بدست می‌آید. به عبارت دیگر چابکی پارادایمی است که برای فعالیت در صحنه تجارت امروز (ارائه محصول یا خدمات) برداشتهای ذهنی جدیدی را پیرامون تولید، مشتری، فروش، خرید، شکلهای مختلف روابط تجاری، ارزیابی عملکرد کارکنان و شرکتهای و... را فراهم می‌سازد (تسه^۴، ۲۰۱۶، ۲۴).

می‌توان مفاهیم مرتبط با چابکی را، فناوری‌های پیشرفته سخت افزاری و نرم افزاری، شبکه‌های درون سازمانی اینترنت‌ها، توانمندسازی کارکنان و تیم‌های کاری موافق، متقارن و همزمان مطرح کرد. به طور کلی، چابکی را توانایی فائق آمدن بر مسائل غیرمنتظره جهت مقابله با تهدیدات بی سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود ناشی از تحولات به عنوان عوامل رشد و شکوفایی، تعریف می‌شود (کالینز و کیارامونته^۵، ۲۰۱۷).

بهره‌وری

امروزه اهمیت مفهوم بهره‌وری شغلی با توجه به گسترش سطح رقابت، پیچیدگی‌های فناوری، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل داده‌ها بر کسی پوشیده نیست. هم‌چنین

^۱ Iacocca

^۲ Lehigh University

^۳ Sherehiy

^۴ Teece

^۵ Collins & Chiaramonte

بهره‌وری و کارایی بالاترین و ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران دارند و همگان در جستجوی کارایی و اثربخشی بیشتر هستند و تلاشهای آنها در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پر رقابت امروز تضمین کنند. بهره‌وری همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد در واقع بر این عقیده استوار است که انسان می‌تواند کارها را هر روز بهتر از روز پیش انجام دهد (باهاتی و قریشی^۱، ۲۰۰۷، ۶۱). بهره‌وری یکی از مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر سودآوری فعالیت‌های اقتصادی، تولیدی و از مزیت‌های کلیدی برای دستیابی بنگاه‌های اقتصادی به مزیت رقابتی است (چانگ و لیو، ۲۰۰۸، ۱۴۴۴).

امروزه با توجه به کمبود منابع، گسترش سطوح رقابت، افزایش تنوع در سلاقی مشتریان، اهمیت بهره‌وری و لزوم بررسی آن، برکسی پوشیده نیست. جایگاه و اهمیت بهره‌وری به حدی گسترش یافته که آن را مترادف با خردگرایی سازمان (رفتار عقلایی سازمان) دانسته و حتی مدیریت را دانش افزایش بهره‌وری و استفاده از منابع و امکانات موجود برای دستیابی به اهداف تعیین شده معرفی می‌کنند. بهره‌وری به مفهوم استفاده کارا از منابع سازمانی (کارایی)، در راستای تحقق اهداف سازمان (اثربخشی) است. به بیان دیگر، مجموع کارایی و اثربخشی بالا، به بهره‌وری بالای سازمان منجر خواهد شد و تنها تمرکز بر کارایی، نمی‌تواند راه پرثمری برای افزایش بهره‌وری باشد؛ زیرا ممکن است یک سیستم اثربخش، کارایی نداشته باشد، یا امکان دارد که یک سیستم کارا، اثربخش نباشد (جعفری و معمارزاده، ۱۳۹۶، ۲۴۱).

پیشینه تحقیق

در ادامه به کلیه تحقیقات داخلی و خارجی که در حوزه متغیرهای مورد مطالعه پژوهش وجود داشته اشاره می‌نماییم که در داخل یک جدول به اختصار این موارد آورده شده است.

جدول ۱: مقایسه تحقیقات پیشین

نویسندگان	عنوان	سال	نتایج
محمد رحیم رمضانیان و همکارانش	بررسی چابکی سازمان در ادارات ورزش و جوانان	۱۳۹۱	به بررسی چابکی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان ها پرداختند. چهار عامل مدیریت منابع انسانی، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت تغییر، مدیریت اطلاعات و ارتباطات سازمانی به عنوان ابعاد چابکی شناسایی شدند که مدیریت کیفیت جامع قوی ترین و مدیریت منابع انسانی ضعیف ترین ابعاد چابکی بودند و بر اساس بررسی های صورت گرفته مشخص شد که چابکی سازمانی می تواند تاثیرات گسترده ای بر شکل گیری بهره وری نیروی کار داشته باشد.
محمد صادقی و همکارانش	بررسی تاثیر اجزای سرمایه فکری روی بهره وری نیروی انسانی بانک کشاورزی، مطالعه موردی: شعب غرب کشور	۱۳۹۱	در پژوهشی به بررسی تاثیر اجزای سرمایه فکری روی بهره وری نیروی انسانی بانک کشاورزی شعب غرب کشور پرداختند. در این پژوهش از متغیرهای سرمایه انسانی، رابطه ای و ساختاری به عنوان متغیر مستقل و از مولفه های بهره وری چهار مولفه وضعیت کاری، هزینه آموزش، ارتقای شغلی و عملکرد کارکنان که قابلیت سنجش بیشتری دارند به عنوان متغیر وابسته استفاده گردیده است. نتایج نشان داد که

<p>بین اجزای سرمایه فکری و بهره‌وری نیروی انسانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد.</p>			
<p>در تحقیقی تحت عنوان تاثیر برنامه ریزی استراتژیک سرمایه های فکری بر چابکی سازمانی که در بانکهای دولتی شهر تهران پرداختند به این نتیجه دست یافتند که سرمایه گذاری در بخش برنامه ریزی استراتژیک سرمایه فکری بر چابکی سازمانی اثر مستقیم دارد و باعث بهبود سطح چابکی سازمان می‌گردد. از بین ابعاد سرمایه فکری، بعد رابطه بیشترین تاثیر را بر چابکی سازمان دارد</p>	۱۳۹۲	<p>تاثیر برنامه‌ریزی استراتژیک سرمایه‌های فکری بر چابکی سازمان</p>	<p>احمد رضا شکرچی زاده و همکارانش</p>
<p>در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین مدیریت سرمایه فکری و چابکی سازمانی بانک رفاه کارگران که در شعب استان آذربایجان شرقی انجام گرفت، این نتیجه حاصل شد که بین مدیریت سرمایه های فکری و ابعاد آن (سرمایه انسانی، ساختاری، رابطه ای) با چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.</p>	۱۳۹۳	<p>بررسی رابطه بین مدیریت سرمایه های فکری و چابکی سازمانی بانک رفاه کارگران</p>	<p>محمود حسینی و همکارانش</p>
<p>بر اساس یافته های این پژوهش مشخص شد که میان چابکی سازمانی و ابعاد آن که عبارتند از (انعطاف پذیری، پاسخگویی، تغییر فرهنگ، سرعت در کار، یکپارچگی و پیچیدگی کم، کیفیت بالا و تولید سفارشی، شایستگی اصلی) و بهره‌وری</p>	۱۳۹۵	<p>بررسی ابعاد چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی</p>	<p>ایران زاده و همکاران</p>

نیروی انسانی کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.			
در تحقیقی که در ارتباط با تاثیر حاکمیت شرکت روی سرمایه فکری و عملکرد مالی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که یک شرکت با معیارهای حاکمیتی خوب می تواند باعث افزایش اثربخشی سرمایه فکری و نهایتا منجر به برگشت سرمایه و افزایش کیفیت و سود شود	۲۰۱۴	بررسی فاکتورهای اثرگذار بر عملکرد سرمایه فکری در بورس اوراق بهادار تهران	ملکی ^۱ و همکاران
بر اساس نتایج این پژوهش مشخص شد که آموزش نیروی کار تاثیر مثبت و با اهمیتی بر میزان بهره وری نیروی کار دارد. همچنین در این پژوهش مشخص شد که آموزش کارکنان از طریق ارتقا بازده آنها می تواند موجبات ارتقا میزان دستمزد نیروی کار را فراهم بیاورد.	۲۰۱۴	تاثیر آموزش بر روی بهره وری در میان شرکتهای ایتالیایی	کلومبو و استانکا ^۲
این پژوهش به بررسی میزان بهره وری در میان کارکنان شرکتهای بیمه کشور تایلد و تاثیر سرمایه اجتماعی بر این موارد می پردازد. نتایج ناشی از تحلیل داده های پژوهشی مشخص کردند که سرمایه فکری کارکنان تاثیر به سزایی بر بهره وری	۲۰۱۴	سرمایه فکری و بهره وری در میان شرکتهای بیمه ی کشور تایلد	چن ^۳ و همکاران

۱ Maleki

۲ Colomboy and Stanca

۳ Chen

کارکنان می‌گذارند و پیشنهاد می‌شود که از طریق شناسایی تغییرات در حوزه تکنولوژی، تصمیمات مدیریتی کارآمدتر خواهد شد و بهره‌وری نیروی کار ارتقا پیدا خواهد کرد.			
این پژوهش با هدف بررسی تاثیرات ناشی از توسعه و آموزش کارکنان بر افزایش میزان چابکی سازمان در بحرین صورت گرفته است. نتایج این پژوهش مشخص نمود که سیاستگذاران سازمانی می‌بایست از طریق به کارگیری آموزشهای سازمانی مناسب و همچنین توسعه کارکنان موجبات چابکی سازمان‌ها را فراهم بیاورند.	۲۰۱۵	بررسی تاثیرات ناشی از آموزش و توسعه کارکنان بر روی چابکی سازمان‌های بحرینی	اسد و مفهود ^۱
پژوهش آنها با هدف مقایسه تاثیرات ناشی از آموزش کارکنان در شرکتهای چینی و هندی که در صنعت فناوری اطلاعات مشغول هستند، پرداختند. بر اساس نتایج این پژوهش مشخص شد که از جمله‌ی نتایج مثبتی که در هر گروه این شرکتهای قابل مشاهده است ارتقا سرمایه فکری کارکنان می‌باشد.	۲۰۱۶	مقایسه تاثیرات ناشی از آموزش کارکنان در شرکتهای چینی و هندی	وانگ ^۲ و همکاران

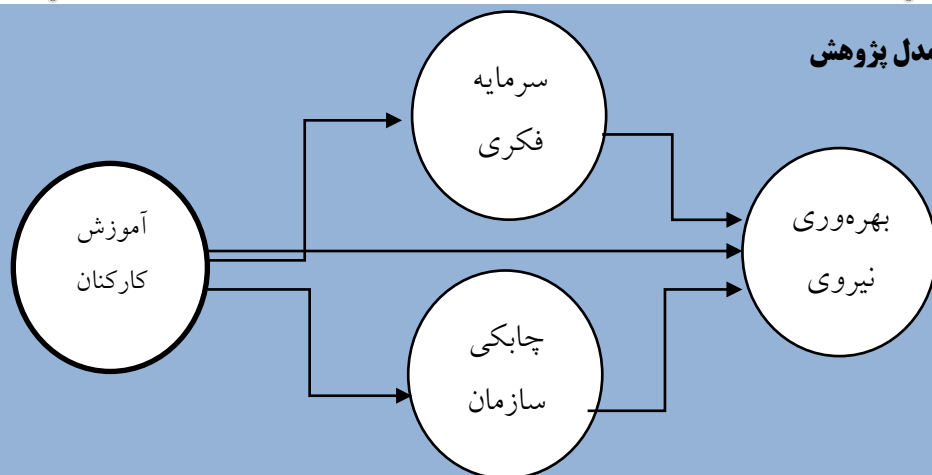
فرضیات تحقیق

۱- آموزش کارکنان تاثیر مثبتی بر چابکی سازمانی دارد.

^۱ Asad and Mafhud

^۲ Wang

- ۲- آموزش کارکنان تاثیر مثبتی بر سرمایه فکری سازمان دارد.
- ۳- چابکی سازمانی تاثیر مثبتی بر بهره‌وری منابع انسانی دارد.
- ۴- سرمایه فکری تاثیر مثبتی بر بهره‌وری منابع انسانی دارد.
- ۵- آموزش کارکنان تاثیر مثبتی بر بهره‌وری نیروی کار دارد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (اسد و مفهود، ۲۰۱۵؛ جن و همکاران، ۲۰۱۴؛ کلومبو و استانکاو، ۲۰۱۴)

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی-همبستگی است که مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری است. گردآوری اطلاعات مورد نیاز برای انجام این پژوهش شامل دو بخش کتابخانه‌ای و میدانی است. در این تحقیق پرسشنامه ۳۰ پرسشی با طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت به کار گرفته شد. جامعه مورد بررسی این پژوهش شامل کارکنان پایگاه هشتم شکاری شهید بابایی اصفهان می‌باشد. با توجه به تعداد اعضای جامعه آماری پژوهش حاضر تعداد ۱۳۰ پرسشنامه میان اعضای جامعه آماری توزیع شد و در نهایت، تعداد ۱۰۶ پرسش نامه تکمیل شده بازگردانیده شدند.

جدول ۲: اطلاعات پرسشنامه پژوهش

منبع	ضریب آلفای کرونباخ	تعداد پرسش	ابعاد	شاخص
محقق ساخته با استفاده از نظر خبرگان و مرور ادبیات	۰/۸۹۵	۱۰	آموزش	

این پرسشنامه توسط بونتیس (۱۹۹۸) ساخته شده. در این پرسشنامه سه متغیر سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه رابطه‌ای مورد اندازه گیری قرار می‌گیرد.	۰/۸۶۶	۲۰	سرمایه فکری	
	۸۹۴/۰	۷	سرمایه انسانی	
	۷۵۴/۰	۷	سرمایه ساختاری	
	۸۷۳/۰	۶	سرمایه رابطه‌ای	
این پرسشنامه توسط شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) ساخته شده و دارای ابعاد شاخص سرعت، شایستگی، پاسخگویی و انعطاف پذیری می‌باشد.	۰/۸۹۶	۱۶	چابکی سازمانی	
	۰/۸۴۵	۴	سرعت	
	۰/۸۲۹	۴	شایستگی	
	۰/۸۶۸	۴	پاسخگویی	
	۰/۷۸۳	۴	انعطاف پذیری	
پرسشنامه بهره‌وری آچیو (۱۹۸۰) هفت مؤلفه توان کاری، وضوح یا ادراک نقش، حمایت سازمانی، تمایل به انگیزش، بازخورد یا ارزیابی، اعتبار و سازگاری محیطی را در برمی‌گیرد.	۰/۸۵۶	۲۱	بهره‌وری سازمانی	
	۸۳۹/۰	۳	توان کاری	
	۸۴۹/۰	۳	وضوح یا ادراک نقش	
	۷۹۳/۰	۳	حمایت سازمانی	
	۷۴۹/۰	۳	تمایل به انگیزش	
	۸۱۴/۰	۳	بازخورد یا ارزیابی	
	۸۳۳/۰	۳	اعتبار	
	۸۰۷/۰	۳	سازگاری محیطی	

از آنجا که مقادیر ضریب آلفای کرونباخ برای همه ابعاد پرسشنامه و کل پرسشنامه بزرگتر از ۰/۷ به دست آمد، قابلیت اعتماد (پایایی) این پرسشنامه و شاخص‌ها قابل قبول است. به منظور بررسی روایی پژوهش حاضر نیز از نظر اساتید و خبرگان امر استفاده شده است، که بر اساس نظر آنها روایی پژوهش حاضر مورد تایید قرار گرفته است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار و...) و از آمار استنباطی (تحلیل رگرسیون چندگانه و گام به گام) به منظور آزمودن فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. نرم افزار آماری مورد استفاده نیز نرم افزار SPSS ۱۹ بود و در نهایت به منظور بررسی الگوی مفهومی و تایید نهایی آن با استفاده از نرم افزار PLS به بررسی برازندگی آن با داده‌های پرداخته که از روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است.

جدول شماره ۳ در پژوهش خود وضعیت شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را به تفکیک نشان می‌دهد. همانگونه که در جدول شماره ۳ مشخص است، تمامی شاخصهای برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری وضعیت مطلوبی را نشان می‌دهند. با توجه به این امر، می‌توان با اطمینان نسبت به تحلیل یافته‌های پژوهش اقدام کرد.

جدول شماره ۳: وضعیت شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری

متغیر	برازش مدل‌های اندازه‌گیری	
	میانگین واریانس مستخرج	پایایی مرکب
آموزش	۰/۴۲۹	۰/۹۳۰
سرمایه فکری	۰/۶۳۱	۰/۸۷۱
چابکی سازمانی	۰/۷۱۳	۰/۹۳۰
بهره‌وری سازمانی	۰/۵۳۲	۰/۹۳۶

یافته‌های تحقیق

اطلاعات مندرج در جدول جدول شماره ۴ نشان‌دهنده ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر است.

جدول ۴: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد حاضر در پژوهش

درصد	تعداد	متغیر جمعیت‌شناختی	
۱۰۰	۱۰۶	مرد	جنسیت
۴۳	۴۶	دیپلم	مدرک تحصیلی
۳۰	۳۲	فوق دیپلم	
۱۸	۱۸	لیسانس	
۹	۱۰	فوق لیسانس و بالاتر	
۲۶	۲۸	کمتر از ۵ سال	سابقه کار
۴۱	۴۳	۵ تا ۱۰ سال	
۲۵	۲۶	۱۰ تا ۲۰ سال	
۸	۹	۲۰ تا ۳۰ سال	
۳۰	۳۲	۲۰ تا ۳۰ سال	سن
۳۵	۳۷	۳۰ تا ۴۰ سال	
۲۶	۲۸	۴۰ تا ۵۰ سال	
۸	۹	۵۰ سال به بالا	

با توجه به نوع فرضیه‌های پژوهشی مطرح شده که همگی از نوع علی هستند، توجه به ضرایب رگرسیونی موجود میان متغیرهای پژوهش و همچنین عدد معنی‌داری آنها که در بستر روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به دست آمده‌اند، ضروری است. بر این اساس، نتایج این تحلیل‌ها که حاکی از رد یا تأیید فرضیه‌های پژوهش هستند، در جدول شماره ۵ نشان داده شده‌اند.

جدول شماره ۵: آزمون فرضیه‌های پژوهش

نتیجه	عدد معناداری	ضریب مسیر	متغیرها	
			وابسته	مستقل
تایید	۹,۵۶۹	۰,۶۶۸	سرمایه فکری	آموزش کارکنان
تایید	۹,۶۵۰	۰,۶۳۶	چابکی سازمان	آموزش کارکنان
تایید	۹,۷۵۴	۰,۷۱۴	بهره‌وری نیروی کار	سرمایه فکری
تایید	۹,۳۲۲	۰,۷۰۳	بهره‌وری نیروی کار	چابکی سازمان
تایید	۴,۱۱۲	۰,۳۳۲	بهره‌وری نیروی کار	آموزش کارکنان

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف، با هدف بررسی تاثیرات ناشی از آموزش کارکنان بر میزان بهره‌وری آنها با در نظر گرفتن نقش میانجی گرایانه‌ی چابکی سازمان و سرمایه فکری در مجموعه پایگاه هشتم شکاری شهید بابایی اصفهان صورت پذیرفته‌است.

فرضیه اول: آموزش کارکنان تاثیر مثبتی بر شکل‌گیری سرمایه فکری در میان کارکنان سازمان دارد. بر اساس داده‌های مندرج در جدول شماره ۵ این فرضیه پژوهش حاضر مورد تایید قرار می‌گیرد. بر این اساس آموزش کارکنان تاثیر ۶۶ درصدی بر روی شکل‌گیری سرمایه فکری در درون سازمان خواهد داشت. از این رو نتایج پژوهش حاضر مشابه نتایج بدست آمده در پژوهش وانگ، شرما و داوی^۱ (۲۰۱۶) می‌باشد. در همین راستا نردروم و اریکسن^۲ (۲۰۰۱) نیز آموزش ضمن خدمت کارکنان را به عنوان یکی از ابعاد اساسی سرمایه‌های فکری درون سازمان در نظر گرفتند، تا حدی که شکل‌گیری و انباشت

^۱ Wang, Sharma & Davey

^۲ Nerdrum & Erikson

سرمایه‌های فکری در درون سازمان‌ها تحت تاثیر آموزشهای رسمی و غیر رسمی است که در درون سازمان اتفاق می‌افتد.

فرضیه دوم: آموزش کارکنان تاثیر مثبتی بر شکل‌گیری چابکی سازمانی در میان کارکنان سازمان دارد. بر اساس داده‌های مندرج در جدول شماره ۵ این فرضیه پژوهش حاضر مورد تایید قرار می‌گیرد. بر این اساس آموزش کارکنان تاثیر ۶۳ درصدی بر روی شکل‌گیری چابکی سازمان در درون سازمان خواهد داشت. از این رو نتایج پژوهش حاضر مشابه نتایج بدست آمده در پژوهش اسد و مفهود (۲۰۱۵) می‌باشد. در همی راستا شریهی^۱ و همکاران (۲۰۰۷) در پژوهش خود عنوان می‌کنند که لازمه ارتقای چابکی سازمانی توسعه مهارت‌ها، دانش و تجارب کارکنان در حوزه‌های مختلف است که این مهم از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان قابل تحقق می‌باشد.

فرضیه سوم: سرمایه فکری کارکنان تاثیر مثبتی بر بهره‌وری نیروی کار سازمان دارد. بر اساس داده‌های مندرج در جدول شماره ۵ این فرضیه پژوهش حاضر مورد تایید قرار می‌گیرد. بر این اساس سرمایه فکری کارکنان تاثیر ۷۱ درصدی بر شکل‌گیری بهره‌وری نیروی کار در درون سازمان خواهد داشت. از این رو نتایج پژوهش حاضر مشابه نتایج بدست آمده در پژوهش‌های صادقی و همکاران (۱۳۹۱)، عبدالملکی و همکاران (۲۰۱۴) و چن و همکاران (۲۰۱۴) می‌باشد. در همین راستا دستگیر و همکاران (۱۳۹۳) عنوان می‌کنند که سرمایه فکری به عنوان یکی از دارایی‌های مهم هر سازمانی به حساب می‌آید که به عنوان زیربنای اصلی پویایی و موفقیت آتی سازمان در اقتصاد دانش محور به حساب می‌آید و باعث افزایش میزان کارایی، اثربخشی، بهره‌وری و نوآوری سازمان‌های امروزی خواهد شد.

۱ Sherehiy

فرضیه چهارم: چابکی سازمان تأثیر مثبتی بر افزایش میزان بهره‌وری نیروی کار دارد. بر اساس داده‌های مندرج در جدول شماره ۵ این فرضیه پژوهش حاضر مورد تأیید قرار می‌گیرد. بر این اساس چابکی سازمان تأثیر ۷۰ درصدی بر روی بهره‌وری نیروی کار در درون سازمان خواهد داشت. از این رو نتایج پژوهش حاضر مشابه نتایج بدست آمده در پژوهش رمضانیان و همکاران (۱۳۹۱) و ایران‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) می‌باشد.

فرضیه پنجم: آموزش کارکنان تأثیر مثبتی بر شکل‌گیری بهره‌وری نیروی کار دارد. بر اساس داده‌های مندرج در جدول شماره ۵ این فرضیه پژوهش حاضر مورد تأیید قرار می‌گیرد. بر این اساس آموزش نیروی کار تأثیر ۳۳ درصدی بر روی بهره‌وری نیروی کار در درون سازمان خواهد داشت. از این رو نتایج پژوهش حاضر مشابه نتایج به دست آمده در پژوهش‌های صانعی و همکاران (۱۳۹۳) و کولومبو و استانکو (۲۰۱۴) می‌باشد. در همین راستا سینگ و موهانتی^۱ (۲۰۱۲) عنوان نمودند که موفقیت هر مجموعه‌ای در شرایط رقابتی امروزه تا حدود زیادی وابسته به انتخاب صحیح نیروی کار و گماردن آنها قسمتهای درستی از سازمان می‌باشد. در این مسیر ارتقای توانمندی کارکنان از طریق آموزش به عنوان نکته‌ای حیاتی در نظر گرفته خواهد شد و به طور جدی بر ارتقای اثربخشی کارکنان تأثیرگذار می‌باشد. همچنین کریشاونی و سرپیرا^۲ (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود به این نکته اشاره می‌کنند که طراحی مناسب برنامه‌های آموزشی در محیط کار به طور قطع می‌تواند موجبات ارتقای بهره‌وری کارکنان در درون سازمان را فراهم بیاورد و در این مسیر شناسایی نیازهای آموزشی، طراحی متناسب با این نیازها، پیاده‌سازی طرح‌های آموزشی و ارزیابی آنها از اهمیت بسیار بالایی برخوردار می‌باشد و به طور قطع می‌تواند موجبات افزایش میزان بهره‌وری کارکنان و سازمان را به همراه داشته‌باشد.

۱ Singh & Mohanty

۲ Krishnaveni & Sripirabaa

پیشنهادها

بر اساس نتایج پژوهش حاضر، پیشنهادهای برای فرماندهان مجموعه‌ی پایگاه هشتم شکاری شهید بابایی اصفهان ارائه می‌گردد. در وهله اول به منظور ارتقای میزان سرمایه فکری مجموعه از طریق برنامه‌های آموزشی توصیه می‌شود تا توجه جدی در خصوص نیازسنجی، طراحی، پیاده‌سازی و ارزیابی برنامه‌های آموزشی در مجموعه پایگاه شکاری صورت بگیرد. در این راستا به منظور ارزیابی بهتر این طرح‌های آموزشی در درون سازمان توصیه می‌شود تا شاخصهای توسعه سرمایه فکری در درون مجموعه تبیین گردند. به طور قطع این شاخصها به مدیران کمک می‌نماید تا به شکل بهتری رشد و یا کاهش سرمایه‌ی دانشی مجموعه را علت‌یابی نموده و در واقع از این طریق می‌توانند به شکل هدفمندی شکافهای موجود در این زمینه پر کنند.

همچنین به مدیران این مجموعه توصیه می‌شود تا استفاده از برنامه‌های مربوط به گردش شغلی را نیز به عنوان یک رویکرد آموزش محور مد نظر قرار بدهند. با کمک گردش شغلی شرایط به گونه‌ای محیا خواهد شد که کارکنان می‌توانند حیطه‌های کاری متفاوتی را تجربه نمایند و دانش خود را گسترده‌تر نمایند و در واقع به نوعی می‌توان از آن به عنوان نوعی از برنامه‌های آموزشی غیر مستقیم یاد کرد که گامی بزرگ در جهت افزایش میزان چابکی سازمان به حساب می‌آید.

مدیران مجموعه پایگاه شکاری می‌بایست آموزش منابع انسانی را به عنوان یک سرمایه‌گذاری مهم در جهت افزایش میزان بهره‌وری مجموعه تلقی نمایند و از دیدگاه هزینه‌ای نسبت به آن پرهیزند. در واقع با وجود اهمیت روزافزون سرمایه انسانی اکثر سازمان‌ها هنوز هم همان روال سنتی حسابداری در خصوص هزینه‌های مربوط به برنامه‌های آموزشی را در نظر می‌گیرند و آنها را صرفاً به صورت یک قلم هزینه و نه یک سرمایه‌گذاری مناسب گزارش می‌کنند. بنابراین یک پیامد مهم رویه‌های گزارش‌دهی

مدیریت سنتی این است که شرکت‌ها ممکن است راغب به کاهش سرمایه گذاری در زمینه آموزش و توسعه منابع انسانی شوند.

از طرفی دیگر هر چند یافته‌های پژوهش حاضر مطابق نتایج دیگر مطالعات صورت گرفته در این خصوص بوده است، با این حال پژوهشگر با برخی محدودیتها نیز روبه رو بوده است. عمده‌ترین محدودیت پژوهش حاضر ناشی از نگرانی آزمودنی‌ها از ارزیابی بود. با وجود اعتمادسازی‌های صورت گرفته در خصوص رعایت اصل رازداری، ولی باز هم افراد تا حدودی نگران ارزیابی خود بر اساس پاسخهایشان به پرسشنامه طراحی شده بودند و سعی کردند وضعیت را بهتر از آن چیزی که هست، جلوه نمایند. همچنین، با توجه به محدودیت زمانی موجود، در این بررسی تنها کارکنان پایگاه هشتم شکاری شهید بابایی اصفهان مورد ارزیابی قرار گرفتند که به نظر می‌رسد برای تکمیل نتایج تحقیق اعضای دیگر سازمان‌های مشابه نیز بررسی شوند. جایگاه آموزش در راهبرد منابع انسانی و بررسی رابطه آن با ابعاد سازمانی (سبک رهبری، اهداف، فناوری، ساختار، فرهنگ و...) از جمله دیگر موضوعاتی است که می‌توان با مطالعه درباره آنها، افزون بر توسعه مفاهیم مرتبط با آموزش، زمینه گسترش و اجرای آن را در سازمان‌های نظامی فراهم کرد. لذا در راستای نتایج تحقیق حاضر برای مطالعات آینده پیشنهاد می‌شود که به آزمون تاثیر دیگر عوامل نیز توجه شود.

منابع

- ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۲)، شیوه‌های نوین ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها، مجله مدیریت و توسعه، شماره ۱۸ ص ۵۹-۷۲
- احمدی، عباداله. (۱۳۹۴). « رابطه خلاقیت و نوآوری با بهره‌وری منابع انسانی». فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. شماره ۳ صفحه ۲۰۹-۲۲۲.
- ایران‌زاده، سلیمان؛ مصباحی، نگارالسادات؛ شکری؛ عبدالحسین و ابراهیمی، رحیمی (۱۳۹۵). بررسی ابعاد چابکی سازمانی و بهره‌وری کارکنان شرکت بیمه دانا در استان آذربایجان شرقی، فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت بهره‌وری، دوره ۱۰، شماره ۳۸، صفحه ۱۱۷-۱۴۵.
- پورقربان، بهمن؛ محسن ملک محمدی و روح الله سمیعی، ۱۳۹۳، سرمایه فکری، نیروی محرکه بهره‌وری منابع انسانی، اولین کنفرانس ملی جایگاه مدیریت و حسابداری در دنیای نوین کسب و کار، اقتصاد و فرهنگ، علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
- جعفری، امیر و معمارزاده، غلامرضا. (۱۳۹۶). شناسایی مولفه‌های موثر بر بهره‌وری کارکنان در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی. مجله طب نظامی، شماره ۳، صفحات ۲۳۴-۲۴۴.
- حسنی، محمود؛ سجاد استادی و روح الله کاظمی قلعه، ۱۳۹۳، بررسی رابطه بین مدیریت سرمایه‌های فکری و چابکی سازمانی بانک رفاه کارگران (مطالعه موردی: امور شعب استان آذربایجان شرقی، اولین کنفرانس بین‌المللی اقتصاد، مدیریت، حسابداری و علوم اجتماعی، رشت، شرکت کارآفرینان دانشگاهی منطقه آزاد انزلی.
- دستگیر، م.، عرب‌صالحی، م.، امین‌جعفری، ر.، اخلاقی، ح. (۱۳۹۳)، تاثیر سرمایه فکری بر عملکرد مالی شرکت. پژوهش‌های حسابداری مالی و حسابرسی، (۲۱)، ۶، ۱-۳۶.

رضایان، محمد رحیم؛ ملائی، مینا و آبسالان. (۱۳۹۰). " بررسی چابکی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان‌ها". مطالعات مدیریت ورزشی، دوره ۵، شماره ۲۰، ص ۱۸۵-۲۰۴

سلام‌زاده، یاشار، منصوری، حسین و فرید، داریوش. (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری نیروی انسانی در مراکز خدمات درمانی (مطالعه موردی: پرستاران بیمارستان شهید صدوقی یزد). فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره ششم، شماره دوم، ص ۶۰-۷۰، تابستان ۱۳۸۷.

شکرچی‌زاده، احمدرضا؛ حسنعلی بختیاری نصرآبادی و پردیس عسل‌علیزاده، ۱۳۹۲، تأثیر برنامه‌ریزی استراتژیک سرمایه‌های فکری بر چابکی سازمانی، دهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت استراتژیک، تهران، انجمن مدیریت راهبردی ایران.

صادقی، محمد؛ رضا جمعی و بابک جمشیدی نوید، ۱۳۹۱، بررسی تأثیر اجزای سرمایه فکری روی بهره‌وری نیروی انسانی بانک کشاورزی مطالعه موردی: شعب غرب کشور، هشتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران، مرکز مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی
 غیوری مقدم، ع؛ محمدی زنجیرانی، د و نعمت‌الهی، ز. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر سرمایه فکری بر کارایی به عنوان عملکرد واحد تجاری. مجله پژوهش‌های حسابداری مالی. شماره ۱۳. صص ۸۷-۱۰۴.

نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم و مجیدی، داود (۱۳۹۳). ارزشیابی اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت در ارتقای عملکرد شغلی کارکنان پلیس. مدیریت منابع در نیروی انتظامی. شماره ۷. صص ۹۵-۱۱۸.

Alzoubi, A. E. H., Al-otoum, F. J., & Albatainh, A. K. F. (۲۰۱۱). Factors associated affecting organization agility on product development. International Journal of Research and Reviews in Applied Sciences, ۹(۳), ۵۰۳-۵۱۶.

Asad, M., & Mahfod, J. (۲۰۱۵). Training and development and its impact on the employee's performance: A study of agility company-Kingdom of

- Bahrain. *International Review of Management and Business Research*, ۴(۳), ۷۰۰.
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (۲۰۰۷). Impact of employee participation on job satisfaction, employee commitment and employee productivity. *International Review of Business Research Papers*, ۳(۲), ۵۴-۶۸.
- Chang, L. C., & Liu, C. H. (۲۰۰۸). Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, ۴۵(۱۰), ۱۴۴۲-۱۴۴۸.
- Chen, F. C., Liu, Z. J., & Kweh, Q. L. (۲۰۱۴). Intellectual capital and productivity of Malaysian general insurers. *Economic Modelling*, ۳۶, ۴۱۳-۴۲۰.
- Collins, J. A., & Chiaramonte, M. W. (۲۰۱۷, July). Project-based learning and design thinking: Fomenting agility and innovation in government. In *Professional Communication Conference (ProComm)*, ۲۰۱۷ IEEE International (pp. ۱-۸). IEEE.
- Colombo, E., & Stanca, L. (۲۰۱۴). The impact of training on productivity: evidence from a panel of Italian firms. *International Journal of Manpower*, ۳۵(۸), ۱۱۴۰-۱۱۵۸.
- Costa, R. (۲۰۱۲). Assessing Intellectual Capital efficiency and productivity: an application to the Italian yacht manufacturing sector. *Expert Systems with applications*, ۳۹(۸), ۷۲۵۵-۷۲۶۱.
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (۲۰۰۹). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of management Journal*, ۵۲(۴), ۷۶۵-۷۷۸.
- Hersey, P., & Goldsmith, M. (۱۹۸۰). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*, ۳۴(۱۱), ۳۸.
- Hourani, L. L., Williams, T. V., & Kress, A. M. (۲۰۰۶). Stress, mental health, and job performance among active duty military personnel: findings from the ۲۰۰۲ Department of Defense Health-Related Behaviors Survey. *Military medicine*, ۱۷۱(۹), ۸۴۹-۸۵۶.
- Koopman, C., Pelletier, K. R., Murray, J. F., Sharda, C. E., Berger, M. L., Turpin, R. S.,... & Bendel, T. (۲۰۰۲). Stanford presenteeism scale: health status and employee productivity. *Journal of occupational and environmental medicine*, ۴۴(۱), ۱۴-۲۰.
- Krishnaveni, R., & Sripirabaa, B. (۲۰۰۸). Capacity building as a tool for assessing training and development activity: an Indian case study. *International journal of training and development*, ۱۲(۲), ۱۲۱-۱۳۴.

- Lee, J. Y., Swink, M., & Pandejpong, T. (۲۰۱۱). The roles of worker expertise, information sharing quality, and psychological safety in manufacturing process innovation: An intellectual capital perspective. *Production and Operations Management*, ۲۰(۴), ۵۵۶-۵۷۰.
- Maleki, A., Sefidgar, M., & Minouei, M. (۲۰۱۴). Studying factors that affect intellectual capital performance in listed banks in Tehran stock exchange. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, ۵(S۱), ۷۶۹-۷۷۶.
- Mavunga, G., & Cross, M. (۲۰۱۷). The culture of employee learning in South Africa: towards a conceptual framework. *Journal of Education (University of KwaZulu-Natal)*, (۶۹), ۳۰۳-۳۲۶.
- McNeese-Smith, D. (۱۹۹۶). Increasing employee productivity, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Healthcare Management*, ۴۱(۲), ۱۶۰.
- Nerdrum, L., & Erikson, T. (۲۰۰۱). Intellectual capital: a human capital perspective. *Journal of intellectual capital*, ۲(۲), ۱۲۷-۱۳۵.
- Sherehiy, B., Karwowski, W., & Layer, J. K. (۲۰۰۷). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of industrial ergonomics*, ۳۷(۵), ۴۴۵-۴۶۰.
- Sherehiy, B., Karwowski, W., & Layer, J. K. (۲۰۰۷). A review of enterprise agility: Concepts, frameworks, and attributes. *International Journal of industrial ergonomics*, ۳۷(۵), ۴۴۵-۴۶۰.
- Shuck, B., Ghosh, R., Zigarmi, D., & Nimon, K. (۲۰۱۳). The jingle jangle of employee engagement: Further exploration of the emerging construct and implications for workplace learning and performance. *Human Resource Development Review*, ۱۲(۱), ۱۱-۳۵.
- Singh, R., & Mohanty, M. (۲۰۱۲). Impact of training practices on employee productivity: A comparative study. *Interscience Management Review (IMR)*, ۲(۲), ۷۴.
- Sterling, A., & Boxall, P. (۲۰۱۳). Lean production, employee learning and workplace outcomes: a case analysis through the ability, motivation, opportunity framework. *Human Resource Management Journal*, ۲۳(۳), ۲۲۷-۲۴۰.
- Teece, D., Peteraf, M., & Leih, S. (۲۰۱۶). Dynamic capabilities and organizational agility: Risk, uncertainty, and strategy in the innovation economy. *California Management Review*, ۵۸(۴), ۱۳-۳۵.
- Vázquez-Bustelo, D., Avella, L., & Fernández, E. (۲۰۰۷). Agility drivers, enablers and outcomes: empirical test of an integrated agile manufacturing

model. *International Journal of Operations & Production Management*, ۲۷(۱۲), ۱۳۰۳-۱۳۳۲.

Wang, C. L., Ahmed, P. K. (۲۰۰۷) Dynamic Capabilities: A Review and Research Agenda, *The International Journal of Management Reviews*, ۹ (۱), ۳۱-۵۱.

Wang, Q., Sharma, U., & Davey, H. (۲۰۱۶). Intellectual capital disclosure by Chinese and Indian information technology companies: A comparative analysis. *Journal of Intellectual Capital*, ۱۷(۳), ۵۰۷-۵۲۹.

Zeghal, D., & Maaloul, A. (۲۰۱۰). Analysing value added as an indicator of intellectual capital and its consequences on company performance. *Journal of Intellectual Capital*, ۱۱(۱), ۳۹-۶۰.

