

Designing and Explaining the Productivity Model of Human Resources with an Emphasis on Psychological Capital and Organizational Commitment

ARTICLE INFO

Article Type

Research Article

Authors

Mehdi Sadeghi Fard¹

Saeed Sayadi^{2*}

Mahdi Mohammad Bagheri³

Sanjar Salajeghe⁴

Hojjat Babaei⁵

How to cite this article

Mehdi Sadeghi Fard, Saeed Sayadi, Mahdi Mohammad Bagheri, Sanjar Salajeghe, Hojjat Babaei, Designing and Explaining the Productivity Model of Human Resources with an Emphasis on Psychological Capital and Organizational Commitment, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*, 2022:5(4): 584-600.

1. PhD student, Department of Public Administration/Human Resource Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran (corresponding author).

3. Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

4. Associate Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

5. Assistant Professor, Department of Mathematics, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: saeed.sayadi@gmail.com

Article History

Received: 2021/10/27

Accepted: 2022/02/14

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this research is to design and explain the productivity model of human resources with an emphasis on psychological capital and organizational commitment in one of the government organizations of South Khorasan province.

Materials and methods: This research is in terms of applied-developmental purpose and in terms of the method of collecting descriptive and correlational information based on structural equation modeling. The statistical population of the current research consists of all the employees of one of the government organizations of South Khorasan province, which were 674 people at the time of the research. The sample size was 520 people and they were selected using random sampling according to the size of the class. A questionnaire was used to collect data. The validity of the research was confirmed by experts and experts in the field of human resources management as well as factor analysis. Cronbach's alpha coefficient was used to measure the reliability of the questionnaires and the internal reliability of all components was confirmed.

Findings: The results of the research showed that the factors related to productivity, in addition to the direct effect, indirectly and through psychological capital and organizational commitment have a positive and significant effect on the productivity of human resources. The results of the analysis of the structural model of the research show the positive and significant effect of psychological capital on the productivity of human resources, as well as the positive and significant effect of psychological capital on organizational commitment. The research results show that there is a significant relationship between organizational commitment and human resources productivity.

Conclusion: In addition, the results of the research showed that psychological capital, in addition to its direct effect, indirectly affects the productivity of human resources through organizational commitment.

In the end, the research results show that the research model has the required validity.

Keywords: Productivity, Human Resources Productivity, Organizational Commitment, Psychological Capital

طراحی و تبیین الگوی بهره‌وری منابع انسانی با تأکید

بر سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی

مهدی صادقی فرد^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی / مدیریت منابع انسانی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

سعید صیادی^{۲*}

استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران (نویسنده مسئول).

مهدی محمدباقری^۲

استادیار گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

سنجر سلاجقه^۴

دانشیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

حجت بابایی^۵

استادیار، گروه ریاضی، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

چکیده

هدف: هدف این پژوهش طراحی و تبیین الگوی بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی در یکی از سازمان‌های دولتی استان خراسان جنوبی است.

مواد و روش‌ها: این تحقیق از نظر هدف کاربردی - توسعه‌ای و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدل‌بندی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی کارکنان یکی از سازمان‌های دولتی استان خراسان جنوبی تشکیل می‌دهد که در زمان انجام پژوهش ۶۷۴ نفر بودند. حجم نمونه به تعداد ۵۲۰ نفر بودند و با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم طبقه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد. روایی پژوهش توسط خبرگان و صاحب نظران حوزه مدیریت منابع انسانی و همچنین تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است و پایایی درونی تمامی مؤلفه‌ها مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که عوامل مرتبط با بهره‌وری علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیر مستقیم و از طریق سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی اثر مثبت و معناداری دارد.

نتایج تحلیل مدل ساختاری پژوهش نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار سرمایه روانشناختی بر بهره‌وری منابع انسانی و همچنین اثر مثبت و معنادار سرمایه روانشناختی بر تعهد سازمانی است. نتایج پژوهش بیانگر آن است که بین تعهد سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: علاوه بر این، نتایج پژوهش نشان داد که سرمایه روانشناختی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق تعهد سازمانی نیز بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. در پایان نتایج پژوهش بیانگر آن است که الگوی پژوهش، از اعتبار لازم برخوردار است.

کلیدواژه‌ها: بهره‌وری، بهره‌وری منابع انسانی، تعهد سازمانی، سرمایه روانشناختی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۲۵

* نویسنده مسئول: saeed.sayadi@gmail.com

مقدمه

بدون تردید رشد و توسعه جوامع در گرو رشد و افزایش بهره‌وری آنان است. پایین بودن سطح بهره‌وری که از ویژگی‌های غالب کشورهای کمتر توسعه یافته است، ناشی از عوامل مختلف تاثیرگذار بر بهره‌وری است که تعدادی از این عوامل خارج از کنترل این جوامع و پاره‌ای قابل کنترل هستند (۱). در ایران، وضعیت شاخص‌های بهره‌وری ارائه شده توسط سازمان ملی بهره‌وری، بیانگر شرایط نامطلوب حاکم بر سازمان‌ها می‌باشد و تا رسیدن به نقطه مطلوب فاصله زیادی دارد (۲). پایین بودن بهره‌وری یکی از اصلی‌ترین مسائل و مشکلات کشور است (۳)، سازمان بهره‌وری آسیایی^۲ بهره‌وری کشورهای عضو را در یک بازه ۵۰ ساله، یعنی از سال ۱۹۷۰ تا ۲۰۱۷ بررسی کرده، که در این بررسی بهره‌وری ایران از ۱ به ۱/۰۱ درصد در سال ۲۰۱۷ رسیده است. یعنی در یک بازه ۵۰ ساله یک صدم درصد، بهره‌وری افزایش داشته است (۴).

تورنهل^۳ در خصوص اهمیت بهره‌وری در بخش دولتی سه دلیل عمده ارائه کرده است. اول اینکه بخش عمده اشتغال در بخش دولتی است. دوم اینکه، بخش دولتی تأمین کننده اصلی خدمات در اقتصاد بویژه خدمات بازرگانی و خدمات اجتماعی است که بر هزینه نهاده‌ها و کیفیت نیروی کار بنگاه‌های اقتصادی تأثیر دارد. سوم اینکه، بخش دولتی مصرف کننده منابع مالیاتی است (۵). پل کروگمن^۴ در مورد اهمیت بهره‌وری می‌گوید: «بهره‌وری همه چیز نیست، اما در بلندمدت تقریباً همه چیز است».

بهره‌وری حالت و وضعیتی است که تحقق بخش اصلی آن انسان و به عبارتی، نیروی کار است و فقط انسان می‌تواند از سایر عوامل بهره‌وری به نحو احسن استفاده کند یا آنها را ضایع کرده و موجب عدم بهره‌وری گردد. منابع انسانی مهم‌ترین زیرساخت هر کشور و سازمان است و مشارکت آنان در امور و تلاش‌های آگاهانه آن‌ها

۳- Thornhill

4-Paul Krugman

1- Productivity

2- Assian Productivity Organization (APO)

مورد مطالعه و حتی توسعه دیدگاه‌هایی که توسط سازمان‌های دولتی دیگر نیز مورد استفاده قرار گیرند، کمک نماید؛ بنابراین، انجام اینگونه پژوهش‌ها بسیار مهم و ضروری است. در همین راستا، پژوهشگر در صدد طراحی و تبیین الگوی بهره‌وری منابع انسانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی در یکی از سازمان‌های دولتی استان خراسان جنوبی است.

مبانی نظری و ادبیات موضوع

عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی

با توجه به مطالعه ادبیات و پژوهش‌های مختلفی که در زمینه بهره‌وری انجام گرفته است، می‌توان عوامل بی‌شماری از قبیل: فرهنگ-سازمانی، عوامل انگیزشی، سبک رهبری، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات، کیفیت منابع انسانی، جبران خدمات کارکنان، آموزش و توانمندسازی منابع انسانی و محیط کار در بهره‌وری منابع انسانی را برشمرد که در این تحقیق از آن‌ها تحت عنوان عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی استفاده می‌شود.

از دیدگاه پرکوپنکو^{۱۲} (۱۳) عوامل مؤثر بر بهره‌وری یک سازمان عبارتند از: الف) عوامل خارجی یا غیر قابل کنترل یا عوامل برون سازمانی: به عواملی اطلاق می‌شود که از خارج بر سازمان اثر می‌گذارد و تحت اختیار افراد و مدیران درون سازمان نیستند. یعنی مدیریت تشکیلات قادر نیست در کوتاه مدت آنها را تحت کنترل درآورد و یا بر آنها تأثیر گذارد. لاجرم سازمان باید خود را با تغییرات آنها منطبق سازد. مانند قوانین و مقررات ملی، سیاست‌های بین‌المللی، آیین‌نامه‌ها و قوانین مالیاتی، عوامل و روابط اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و غیره. ب) عوامل داخلی یا قابل کنترل یا عوامل درون سازمانی: این عوامل تحت حیطه و اختیارات افراد و مدیران داخل سازمان است که با تعمق و مدیریت صحیح می‌توانند با بهره‌وری بالا بکار گرفته شوند. ملکی^(۱۴) عوامل تأثیرگذار بر بهره‌وری منابع انسانی را به دو بخش کلی عوامل درونی (عواملی که سازمان به وسیله اتخاذ تصمیماتش می‌تواند بر آنها تأثیرگذار باشد) و عوامل محیطی (عواملی که سازمان زیربط بر آنها کنترلی ندارد) تقسیم‌بندی نموده است.

از دیدگاه موخناک و یاشچیشینا^{۱۳} (۷) انگیزه، مؤثرترین و قوی‌ترین عامل در بهره‌وری منابع انسانی است.

الله‌وردی و همکاران^(۱۵) سبک مدیریت، خصوصیات فردی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فضای فیزیکی و سیستم پاداش را به عنوان عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی شناسایی نمودند. سبحان‌اللهی^(۱۶) عوامل: سبک رهبری، شایسته‌سالاری، آموزش و توانمندسازی کارکنان، نوع سرپرستی، مدیریت عملکرد، جبران

موجب افزایش اهمیت بهره‌وری منابع انسانی در دنیای امروز به ویژه در دنیای سازمانی شده است (۶) بهره‌وری منابع انسانی^۱ را می‌توان، حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور دستیابی به کارایی و اثربخشی سازمان برشمرد که عوامل مختلف فردی، سازمانی و محیطی بر آن تأثیرگذار است. محققان زیادی به تبیین و توضیح بهره‌وری منابع انسانی پرداخته‌اند. از جمله می‌توان به مطالعات دانشمندانی مانند سوترمایستر^۲، موری اینسورت^۳ و نوبل اسمیت^۴، هرسی و گلد اسمیت^۵ اشاره کرد که تأکید آنان بیشتر معطوف به توانایی و انگیزه افراد بوده است (۷).

شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی، روز به روز جایگاه ویژه‌ای را در سازمان‌ها به خود اختصاص می‌دهد (۸)، برای ارتقاء بهره‌وری، قبل از هر چیز، عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی را باید شناخت از این رو، آنچه از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است، شناسایی عوامل در قالب مدلی است که بهره‌وری منابع انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۹). پژوهش‌هایی که تاکنون در زمینه بهره‌وری منابع انسانی در بخش‌های مختلف دولتی و غیر دولتی انجام شده است، بیشتر به مطالعه اثرات مستقیم متغیرها بر بهره‌وری منابع انسانی پرداخته‌اند و از طرفی نقش میانجی متغیرهای مهم سرمایه-روانشناختی^۶ و تعهد سازمانی^۷ در رابطه بین عوامل مرتبط با بهره‌وری و بهره‌وری منابع انسانی، مورد مطالعه قرار نگرفته است. به طور قطع بهبود بهره‌وری عاملی نیست که با معجزه رخ دهد، بلکه باید برای رسیدن به بهره‌وری برنامه‌ریزی شود و بستری مناسب برای آن ایجاد شود تا از این طریق بتوان به بهره‌وری که هدف سازمان-هاست، دست یافت (۱۰). این امر مهم از طریق متغیرهایی از قبیل: سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی میسر است. تعهد سازمانی هم برای مدیران و سهامداران و هم برای کارکنان و مشتریان بسیار مهم است و به طور کلی در رفتار و عملکرد فرد، گروه و سازمان تأثیر زیادی دارد (۱۱). سرمایه روانشناختی نیز در سال‌های اخیر نتیجه تحقیقات روانشناسان مثبت‌گرا و دانشمندان رفتار سازمانی مثبت‌گرا بوده است. این نتایج بیان می‌دارد که ظرفیت‌های روانشناختی مانند خودکارآمدی^۸، امیدواری^۹، خوش‌بینی^{۱۰} و تاب-آوری^{۱۱} می‌تواند برای رشد و تعالی افراد و سازمان‌ها بسیار مؤثر باشد. لذا متغیرهایی با این اهمیت اقتضا می‌کند که در مورد آن و همچنین نتایج آن تحقیقات لازم در کشور صورت گیرد (۱۱). سرمایه روانشناختی به طور مستقیم یا غیرمستقیم می‌تواند با کاهش نتایج نامطلوب سازمانی و افزایش نتایج مطلوب سازمانی، ضمن خلق مزیت رقابتی میزان ضرر و زیان سازمان یا سودآوری سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (۱۲). علاوه بر این، با توجه به اینکه این پژوهش، می‌تواند به درک بهتر زوایای پیدای و پنهان مسأله بهره‌وری منابع انسانی و همچنین سازوکارهای بهبود و ارتقاء آن در سازمان

- 1- Self-efficacy
- 2- Hope
- 3- Optimism
- 4- Resiliency
- 5-Prokopenko
- 6- Mokhniuk & Yushchysyna

- 5- Human Resource Productivity
- 6-Souter Meister
- 7-Murray Ainsworth
- 8-Neville Smith
- 9- Hersey & Goldsmith
- 10- Psychological capital
- 11- Organizational commitment

شغل (۶ ج) عوامل محیطی: (۱) ثبات گروهی (۲) امنیت شغلی (۳) محیط کار سالم (۴) ارتباطات سازمانی (۵) امکانات و تجهیزات مناسب شغلی (۶) قوانین و مقررات سازمانی.

تعهد سازمانی

مطالعات مربوط به تعهد سازمانی در سال ۱۹۵۶ با مطالعه وایت^۴ آغاز شد و پس از آن مورد توجه بسیاری از محققان قرار گرفت تعهد سازمانی طیفی از نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان نسبت به سازمانی است که در آن کار می‌کنند. تعهد سازمانی متغیری است که کارکنان را به سازمان متصل می‌کند. تعهد سازمانی به عنوان وضعیتی که در آن یک کارمند با سازمان خاصی و اهدافش هویت می‌یابد و خود را با آن معرفی می‌کند و دوست دارد که عضویت خود را در سازمان حفظ کند، تعریف می‌شود. (۱۱). از نظر مفهومی، تعهد سازمانی به وسیله‌ی حداقل سه مؤلفه قابل شناسایی است: الف) باور قوی در پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان؛ ب) تمایل و انگیزه در بکار بستن تلاش‌های قابل ملاحظه به نمایندگی از سازمان؛ ج) تمایل شدید به حفظ عضویت در سازمان (۲۱). می‌یر و آن^۵ برای تعهد سازمانی مدل سه بعدی ارائه نمودند که عبارتند از: تعهد عاطفی^۶، تعهد مستمر^۷ و تعهد هنجاری^۸ (۲۲). از دیدگاه محققین مذکور تعهد به مثابه یک حالت روانی، حداقل دارای سه جزء قابل تفکیک و مجزاست که به نوعی تمایل، نیاز و الزام به ادامه اشتغال در یک سازمان دلالت دارد. تعهد سازمانی به سه موضوع کلی اشاره دارد: وابستگی عاطفی به سازمان، هزینه‌های متصوره ناشی از ترک سازمان و الزام و تکلیف به باقی ماندن در سازمان که به ترتیب به تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دلالت دارند.

تعهد سازمانی بر بسیاری از رفتارها و عملکرد کارکنان سازمان تأثیرگذار است و بسیاری عوامل از جمله جبران خدمات مناسب، وجود فرصت‌های عادلانه رشد، احساس مالکیت، امنیت شغلی، سبک رهبری، طراحی مناسب شغل و غیره در توسعه آن نقش دارد/

سرمایه روانشناختی

مفهوم سرمایه روانشناختی توسط لوتانز و همکارانش مطرح شده است. از دیدگاه لوتانز^۹ و همکاران سرمایه روانشناختی به حالت‌های مثبت روانشناختی قابل توسعه افراد یعنی خودکارآمدی، خوشبینی، امید و تاب‌آوری اشاره دارد.

الف) خودکارآمدی: باندورا^{۱۰}، بر طبق تئوری و تحقیق گسترده‌ای که درباره‌ی خودکارآمدی انجام داد، خودکارآمدی را به عنوان اعتقاد راسخ فرد بر توانایی‌هایش در بسیج منابع انگیزشی و شناختی و راهکارهای مورد نیاز برای اجرای موفقیت‌آمیز وظایف خاص در موقعیت‌های معین تعریف کرده است.

ب) خوشبینی: خوشبینی داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده است (۲۳). عموماً افراد خوشبینی را به صورت در نظر گرفتن

- 3-Affective commitment
- 4-Continuance commitment
- 5-Normative commitment
- 6- Suzuki and Hur

عادلانه خدمات، و ارتقای فرهنگ سازمانی را به عنوان عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی دانسته است.

الوانی و احمدی (۱۷) عوامل: انگیزشی، شیوه رهبری، روحیه رقابت‌پذیری، وضعیت جسمانی و روحی، آموزش کاربردی و عمومی، سابقه و تجربه، خلاقیت و نوآوری و ویژگی‌های جمعیت شناختی را بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثر دانسته‌اند.

لطیفیان و دعایی (۱۸) عوامل فردی، کیفیت نیروی کار، عوامل انگیزشی، فرهنگ سازمانی، ارتباط مدیران و کارکنان، فناوری و محیط کار، به عنوان عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی شناخته شده‌اند.

نتایج پژوهش مهرابیان و همکاران (۱۹) نشان داد که فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی، شرایط محیطی، توانمندسازی کارکنان و شیوه رهبری به ترتیب مهم‌ترین عوامل ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان بودند که فرهنگ سازمانی از اهمیت بیشتری نسبت به سایر عوامل برخوردار بوده است.

شکاری و همکاران (۱۴). عوامل انگیزشی، سبک رهبری، روحیه رقابت‌جویی، ابعاد سلامتی، تحصیلات عمومی و کاربردی، سابقه و تجربه، تعهد سازمانی، خلاقیت و نوآوری، ابعاد شخصیتی و محیط فیزیکی کار و محیط بیرونی (عوامل اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و غیره) را در الگوی بهره‌وری منابع انسانی خود ارائه نموده‌اند.

انصاری رنانی و سبزی علی‌آبادی (۲۰) عوامل: توانمندسازی کارکنان، انگیزش و کیفیت زندگی کاری را در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر دانسته‌اند.

زید و همکاران^۱ در پژوهشی که به منظور بررسی تأثیرات شیوه‌های مدیریت منابع انسانی بر بهره‌وری منابع انسانی در یکی از شرکت‌های آهن و فولاد لیبی انجام دادند، دریافتند که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی از قبیل: گزینش و استخدام، آموزش، ارزیابی عملکرد، پاداش، ارتباطات، کار تیمی بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثرند.

سانگول و رانیت^۲ در پژوهشی که در خصوص بهره‌وری منابع انسانی انجام دادند، نتیجه‌گیری نمودند که عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان در چهار دسته از عوامل طبقه‌بندی کرد: الف) عوامل مدیریتی (ب) عوامل فناوری (ج) عوامل انسانی (د) عوامل خارجی.

سیفی دیوکلائی^۳ عوامل زیر را بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثر دانسته است:

الف) عوامل مدیریتی: (۱) آموزش شغلی مستمر (۲) تشویق و تنبیه (۳) تفویض اختیار به کارکنان (۴) مشارکت کارکنان (۵) تقسیم کار کارکنان (۶) امکانات رفاهی برای کارکنان (ب) عوامل پرسنلی: تناسب بین شغل و مهارت‌ها (۲) رضایت شغلی کارکنان (۳) تجربه و تخصص (۴) خلاقیت و نوآوری کارکنان (۵) تناسب بین تحصیلات و

- 1- Zaid & etal
- 2- Sangole & Ranit
- ۳ -Seifi Divkolaii
- ۴-Whyte
- 2-Meyer & Allen

۴) انگیزه: که شامل فرصت‌های ارتقاء، پاداش‌های نقدی، قدردانی و استقبال از ابتکار عمل و دلجویی مافوق در زمان مشکلات است.

۵) بازخورد: که شامل اطلاع و آگاهی از عملکرد و روش‌های بهبود عملکرد و کیفیت کار و نتایج مثبت و منفی کار است.

۶) اعتبار: که شامل اتخاذ تصمیمات منصفانه و مطابق با اصول اخلاقی، انتصاب بر اساس شایستگی و ضوابط و اعتماد به مافوق است.

۷) سازگاری: که شامل میزان تأثیر شرایط بازار و شرایط اقتصادی و رقابت بر عملکرد است.

شجاعی و همکاران (۱۳۹۵) متغیر بهره‌وری منابع انسانی را با توجه ابعاد سه گانه: انگیزه، توانایی و تلاش و کوشش به شرح ذیل مورد بررسی قرار داده‌اند:

۱- انگیزه: علاقه به کار، مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس، روحیه و شور و شوق، عدم تأخیر در ارائه خدمات، علاقه‌مند به یادگیری

۲- توانایی: سلامت جسمی و روانی، شناخت وظایف و قوانین، خلاقیت و نوآوری، برنامه‌ریزی.

۳- تلاش و کوشش: تلاش برای ارائه پیشنهاد، تلاش جهت رعایت نظم و انضباط، کیفیت و دقت در ارائه خدمات، تلاش در جهت انتقال تجربه، تلاش برای جلب رضایت ارباب رجوع.

۲- پیشینه پژوهش

نتایج پژوهش الله وردی و همکاران نشان داد، بین سبک مدیریت، خصوصیات فردی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، فضای فیزیکی و سیستم پاداش و بهره‌وری منابع انسانی اثر مثبت و معنی داری وجود دارد.

عزتی در پژوهشی که به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در اداره کل نظارت بر ذیحسابیهای وزارت امور اقتصادی و دارایی پرداخت، دریافت که وضوح نقش، سبک رهبری، ساختار سازمانی، انگیزه، شرایط محیطی و توانایی در بهره‌وری منابع انسانی مؤثرند و عامل سبک رهبری در اولویت نخست قرار دارد.

نتایج پژوهش هویدا و همکاران (۲۷) نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

صالحی در رساله دکتری خود تحت عنوان «طراحی و تبیین مدل ارتقاء سرمایه روان‌شناختی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران» دریافت که بین جبران خدمات، آموزش، مسیر شغلی، انگیزش، ارزشیابی عملکرد و روابط کارکنان با سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. قابضی (۲۸) در پژوهشی که در زمینه بهره‌وری منابع انسانی انجام داد، دریافت که شیوه‌های رهبری، آموزش، نظام پرداخت، ساختار سازمانی، گزینش و کاریابی صحیح بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر دارند.

شریفی و شاه‌طالبی (۲۹) در پژوهشی دریافتند که بین سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن با تعهد سازمانی و سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن با ادراک از عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. با توجه به ارتباط تمامی ابعاد سرمایه روان‌شناختی با ادراک از عملکرد شغلی و تعهد سازمانی و نقش پیش‌بینی‌کننده سرمایه روان‌شناختی نتیجه‌گیری نمودند که سرمایه‌گذاری برای افزایش سرمایه روان‌شناختی

نیمه پرلیوان، یا دیدن لایه‌های براق در هر پدیده، یا عادت به انتظار پایدانی خوش برای هر دردسر واقعی در نظر می‌گیرند (۳۴).

ج) امیدواری: ثابت قدم بودن در مسیر اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیرها برای نیل به اهداف و دستیابی به موفقیت است.

د) تاب‌آوری: تلاش بیش‌تر در دستیابی به موفقیت به هنگام احاطه شدن توسط مشکلات و سختی‌ها و یا حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیش‌تر است. سرمایه روان‌شناختی، قابلیت رشد و بهبود را دارد و به همین خاطر هر کجا لازم باشد در چشم‌انداز رویکرد رقابتی، می‌توان از آن برای مواجهه با چالش‌های امروز و فردا استفاده کرد. سرمایه روان‌شناختی یک ساخت مفهومی سطح بالا است که ظرفیت‌های مختلف مطابق با ملاک‌های رفتار سازمانی مثبت گرا را یکپارچه می‌کند. این سازه‌ها نه تنها جمع‌پذیر هستند، بلکه با یکدیگر هم‌افزایی نیز دارند. بنابراین انتظار می‌رود نتیجه تأثیر سرمایه‌گذاری، توسعه و مدیریت همه‌جانبه سرمایه روان‌شناختی بر روی نتایج عملکرد و نگرش کارکنان، بسیار بیشتر از زمانی باشد که بر روی تک‌تک اجزایی که ظرفیت‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا از آن تشکیل یافته است، باشد. به عبارت دیگر، کل سرمایه روان‌شناختی از جمع اجزایش (خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و انعطاف‌پذیری) بزرگتر است.

به اعتقاد لوتانز و همکارانش سرمایه روان‌شناختی، وری سرمایه اجتماعی و انسانی قرار دارد. امروزه مشخص شده است که سرمایه روان‌شناختی، بالاتر و فراتر از تئوری و تحقیق درباره‌ی سرمایه انسانی (چه چیز می‌داند؟) و سرمایه اجتماعی (چه کسی را می‌شناسید؟) است. به ویژه سرمایه روان‌شناختی با (چه کسی هستید؟) و در حالت توسعه‌ای (چه کسی خواهید شد؟) مرتبط است. فراتر بودن سرمایه روان‌شناختی، نسبت به دو سرمایه دیگر در ظرفیت‌های روان‌شناختی، و خصوصاً بخش توسعه‌ای سرمایه روان‌شناختی (چه کسی خواهید شد) نهفته شده است که عموماً در سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی نادیده گرفته می‌شود. مشخص شده که، سرمایه روان‌شناختی از خود حقیقی (سرمایه اجتماعی، سرمایه انسانی و سرمایه روان‌شناختی) به سوی خود ممکن در حال پیشرفت است.

بهره‌وری منابع انسانی

بهره‌وری منابع انسانی یعنی به حداکثر رساندن استفاده از منابع انسانی به روش علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران، و مصرف‌کنندگان، و نیز حداکثر استفاده مناسب از منابع انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و هزینه (۲۵). بهره‌وری منابع انسانی با ابعاد زیر قابل بررسی است (۲۶):

۱) توانایی: که شامل دوره‌های آموزشی و احساس موفقیت شغلی می‌باشد.

۲) درک و شناخت: که شامل درک صحیح و درست از کار، اهداف کاری و اشتباهات و انجام صحیح کار است.

۳) حمایت سازمانی: که شامل امکانات مالی و مادی مورد نیاز شغلی، حمایت سایر واحدها و مسئولین در تحقق اهداف و انجام کارهای دشوار است.

کارکنان و مدیران، امنیت شغلی، استقلال و آزادی عمل، رابطه مستقیم و مثبتی با بهره‌وری منابع انسانی دارند.

کوشکی و همکاران در پژوهشی که در رابطه بین تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان انجام دادند، دریافتند که بین تعهد سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتایج پژوهش فانی و همکاران پیرامون بهره‌وری منابع انسانی نشان داد که سبک رهبری، فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان مؤثر است.

وامبگو^۱ در پژوهشی که در زمینه بهره‌وری کارکنان انجام داد، دریافت که بین فرهنگ سازمانی و سبک رهبری با بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج پژوهش شمس‌الدینی نشان داد که بین عزت نفس و انصاف سازمانی، فرایندهای منابع انسانی، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سبک مدیریت و رهبری با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

نتایج مطالعه کرا و کوشاکو^۲ نشان داد که متغیرهایی مانند: محیط کار، آموزش، سبک مدیریت و رهبری، فرهنگی سازمانی بر بهره‌وری سازمانی مؤثر هستند.

رملی^۳ در پژوهشی پیرامون تعهد و عملکرد کارکنان دریافت که بین تعهد سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. سیافی^۴ و همکاران در پژوهشی در خصوص عملکرد کارکنان دریافتند که سبک رهبری بطور مستقیم و غیر مستقیم از طریق انگیزش بر عملکرد کارکنان مؤثر است. فرهنگ سازمانی با عملکرد کارکنان رابطه دارد. علاوه بر این، فرهنگ سازمانی از طریق انگیزش بر عملکرد کارکنان مؤثر است. ساسترا و همکاران^۵ در پژوهشی در ارتباط با بهره‌وری کارکنان دریافتند که فرهنگ سازمانی اثر مثبت و معنی‌داری بر کیفیت منابع انسانی و انگیزش شغلی کارکنان دارد. علاوه بر این، انگیزش شغلی، فرهنگ سازمانی و کیفیت منابع انسانی نیز رابطه مثبت و معنی‌داری با عملکرد کارکنان دارد.

مدل مفهومی و فرضیات پژوهش

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی در یک تقسیم‌بندی کلی عبارتند از: الف) عوامل بیرونی: عواملی از قبیل؛ وضعیت اجتماعی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی جامعه و نظام اداری کشور است که در بهره‌وری منابع انسانی سازمان دخیل‌اند، لیکن اینگونه عوامل عموماً خارج از اراده و کنترل سازمان هستند، لذا در این پژوهش اینگونه عوامل کمتر مورد توجه قرار گرفته است (ب) عوامل درونی: در این بررسی (۱) فرهنگ سازمانی (۲) عوامل انگیزشی (۳) سبک رهبری (۴) آموزش

موجبات بهبود تعهد کارکنان و بهینه‌سازی عملکرد شغلی را فراهم می‌کند.

شجاعی و همکاران در تحقیقی که به منظور شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی انجام دادند، دریافتند که چهار عامل مدیریت، انگیزاننده سازمانی، توانمندساز و امکانات بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثرند.

نتایج پژوهش عبدالهی‌سرو بیانگر آن است که بین سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

محمدی در رساله دکتری خود تحت عنوان «بررسی میزان برازش الگوی علی عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه های دولتی شهر ارومیه»، دریافت که توانمندسازی، فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده، خلاقیت، مشارکت در سازمان و حرفه‌گرایی بر تعهد سازمانی مؤثرند.

پیترسون و همکاران^۱ در پژوهشی دریافتند که بین سرمایه روانشناختی و عملکرد کارکنان رابطه مستقیم وجود دارد.

دیوی و ویبوو^۲ در پژوهشی دریافتند که سبک رهبری، فرهنگ سازمانی و انگیزش به طور همزمان بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارند.

نتایج پژوهش کومار^۳ و همکاران نشان داد که بین تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

چندرا و پریونا^۴ در پژوهشی به بررسی تأثیر سبک های رهبری، محیط کار و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان پرداختند و یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که سبک رهبری، محیط کار و رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد.

ترامیفو^۵ و همکاران در پژوهشی پیرامون سرمایه روانشناختی، نتیجه‌گیری کردند که سرمایه روانشناختی با بهره‌وری کارمندان و رضایت شغلی آنان مرتبط است.

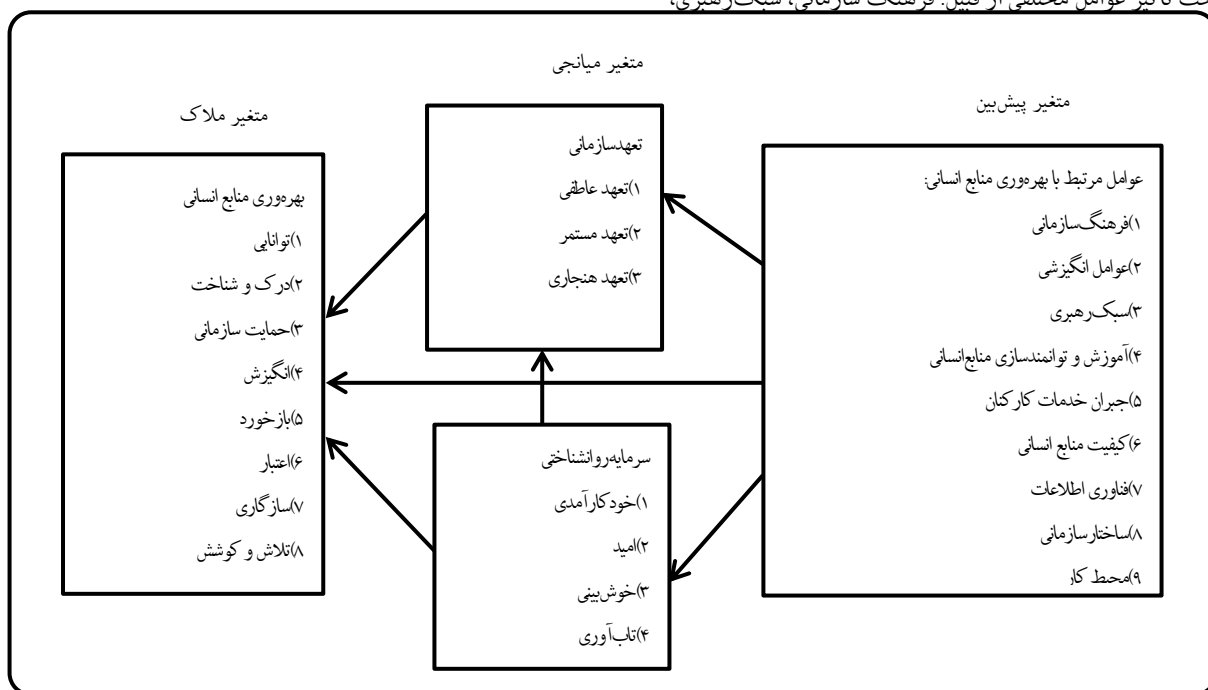
شائمی و همکاران در پژوهشی به تحلیل اثرات کارکردهای مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر بهره‌وری منابع انسانی پرداختند و دریافتند که بین مدیریت عملکرد، آموزش، جبران خدمات، مشارکت کارکنان و تأمین منابع انسانی با بهره‌وری منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. حقیقتیان و عزتی در پژوهش به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی پرداختند و نتیجه‌گیری کردند که متغیرهایی از قبیل: روابط آموزش کارکنان، دانش و مهارت، حقوق و مزایا، تجارب شغلی، وجود ارزیابی عملکرد استاندارد، اشتیاق شغلی، بکارگیری روش‌های مناسب تنبیه و تشویق توسط مدیران، مشارکت در تصمیم‌گیری، روابط صمیمی بین

- 1- Wambugu
- ۷ - Cera & Kusaku
- 3- Ramli
- ۹ - Syafii
- 5- Sastra

- 1-Peterson et al
- 2- Dewi & Wibowo
- ۳ -Kumar
- ۴ -Chandra & Priyono
- ۵ - Trofimov

جبران خدمات کارکنان، محیط کار، ساختار سازمانی، عوامل انگیزشی و آموزش و توانمندسازی منابع انسانی (عوامل مرتبط با بهره‌وری) می‌باشند و از سوی دیگر می‌توانند بر بهره‌وری منابع انسانی مؤثر واقع شوند، لذا در پژوهش حاضر به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شدند تا همزمان اثرات مستقیم و غیر مستقیم عوامل مرتبط با بهره‌وری از طریق آنها مورد مطالعه قرار گیرند و به درک و فهم بهتر موضوع بهره‌وری منابع انسانی کمک نمایند. در این تحقیق، متغیر بهره‌وری منابع انسانی (توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار، سازگاری و تلاش و کوشش) به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. بنابراین، مدل مفهومی پژوهش را می‌توان به شرح ذیل ترسیم نمود.

و توانمندسازی منابع انسانی (۵) جبران خدمات کارکنان (۶) کیفیت منابع انسانی (۷) فناوری اطلاعات (۸) ساختار سازمانی (۹) محیط کار (۱۰) سرمایه‌روانشناختی (۱۱) تعهد سازمانی، می‌باشند. با توجه به مرور ادبیات تحقیق، بررسی و مطالعات انجام گرفته، نظرسنجی از برخی خبرگان علمی و اجرایی در این پژوهش، عوامل: (۱) فرهنگ سازمانی (۲) عوامل انگیزشی (۳) سبک رهبری (۴) آموزش و توانمندسازی منابع انسانی (۵) جبران خدمات کارکنان (۶) کیفیت منابع انسانی (۷) فناوری اطلاعات (۸) ساختار سازمانی (۹) محیط کار، به عنوان عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی در نظر گرفته شدند. در این تحقیق، متغیر عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی به عنوان متغیر پیش‌بین؛ نظریه اینکه متغیر سرمایه‌روانشناختی (خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری) و تعهد سازمانی (تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری) از یک سو تحت تأثیر عوامل مختلفی از قبیل: فرهنگ سازمانی، سبک رهبری،



شکل (۱) الگوی مفهومی پژوهش

۸- بین عوامل مرتبط با بهره‌وری و بهره‌وری منابع انسانی با توجه به نقش میانجی سرمایه‌روانشناختی رابطه وجود دارد.
 ۹- بین سرمایه‌روانشناختی و بهره‌وری منابع انسانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۳۰ نفر از خبرگان علمی و اجرایی که در حوزه‌های مدیریت منابع انسانی و بهره‌وری تجارب و اطلاعات ارزشمندی داشتند، بود و جامعه آماری بخش کمی، تمامی کارکنان ادارات تابعه یکی از سازمان‌های دولتی استان خراسان جنوبی در سال ۱۳۹۸ که ۶۷۴ نفر بودند، تشکیل

فرضیه‌های تحقیق
 ۱- بین عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی و سرمایه‌روانشناختی رابطه وجود دارد
 ۲- بین عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد
 ۳- بین عوامل مرتبط با بهره‌وری و بهره‌وری منابع انسانی رابطه وجود دارد.
 ۴- بین سرمایه‌روانشناختی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه وجود دارد.
 ۵- بین تعهدسازمانی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه وجود دارد.
 ۶- بین سرمایه‌روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.
 ۷- بین عوامل مرتبط با بهره‌وری و بهره‌وری منابع انسانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

می‌دهد. در مورد حجم نمونه در روش الگویابی معادلات ساختاری دیدگاه‌های متفاوتی مطرح شده است. به طور کلی، در رویکرد مدل-یابی معادلات ساختاری، تعیین حجم نمونه بین ۵ تا ۱۰ برابر تعداد سؤالات پرسشنامه در نظر گرفته می‌شود این تعداد با توجه به مقدار گفته شده بین ۳۰۰ تا ۶۰۰ قابل تغییر است. با در نظر گرفتن احتمالات مربوط به غیرقابل استفاده بودن تعدادی از پرسشنامه‌های تکمیل شده، در مجموع ۵۲۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۴۹۸ پرسشنامه مبنای تحلیل‌های آماری قرار گرفت و افراد با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و مورد مطالعه قرار گرفتند. در این پژوهش، به منظور سنجش عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی از پرسشنامه ۶۱ سؤالی که براساس یافته‌های بخش کیفی پژوهش و در طیف پنج درجه‌ای لیکرت تهیه شده بود، استفاده گردید و جهت سنجش متغیر بهره‌وری منابع انسانی از پرسشنامه ۳۱ سؤالی استفاده شد. در این پرسشنامه ابعاد توانایی، درک و شناخت، حمایت سازمانی، انگیزش، بازخورد، اعتبار و سازگاری از مدل بهره‌وری منابع انسانی هرسی و گلد اسمیت و بعد تلاش و کوشش از مدل بهره‌وری منابع انسانی شجاعی و همکاران استخراج شده است. برای سنجش متغیر تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد آن و می‌یر که شامل سه مؤلفه‌ی: تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری و ۲۴ سؤال می‌باشد، مورد استفاده قرار گرفت. برای سنجش متغیر سرمایه روانشناختی از پرسشنامه استاندارد لوتانز و همکاران که دارای ۲۴ سؤال و شامل چهار بعد: خودکارآمدی، امیدواری، خوشبینی و تاب‌آوری می‌باشد، استفاده شده است. باتوجه به اینکه در طراحی پرسش‌های متغیرهای سرمایه روانشناختی، تعهد سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی از پرسشنامه

های استاندارد مرتبط نیز، استفاده شده است و دارای پشتوانه تئوری و عملی قوی می‌باشند، بویژه اینکه سؤالات قبل از این پژوهش، مبنای چندین تحقیق قرار گرفته‌اند، لذا روایی آن تقویت می‌شود. در پژوهش حاضر، برای ارزیابی روایی محتوایی و صوری ابزار پژوهش، پرسشنامه‌ها در اختیار تعدادی از خبرگان دانشگاهی و صاحب‌نظران حوزه مدیریت قرار گرفت. با اعمال نظرات ایشان اصلاحات لازم لحاظ گردید. علاوه براین، به منظور سنجش روایی پرسش‌ها از اعتبار عاملی استفاده شده است. اعتبار عاملی صورتی از اعتبار سازه است که از طریق تحلیل عملی بدست می‌آید. تحلیل عاملی یک فن آماری است که در اکثر علوم انسانی کاربرد فراوانی دارد. در تحلیل عاملی اکتشافی متغیرهای عوامل مرتبط به بهره‌وری منابع انسانی، سرمایه روانشناختی، تعهد سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی مقدار KMO ، به ترتیب برابر $۰/۹۷۳$ ، $۰/۹۴۶$ ، $۰/۹۴۹$ و $۰/۹۴۳$ بدست آمد که بیانگر کفایت نمونه‌گیری برای متغیرهای پژوهش می‌باشد. علاوه براین، ضریب معنی‌داری آزمون بارتلت برابر $۰/۰۰۱$ (کوچکتر از $۰/۰۵$) بدست آمد، لذا تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مناسب تشخیص داده شد. به منظور بررسی صحت مدل‌های اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که نتایج نشان داد تمامی بارهای عاملی بالای $۰/۵$ بوده که بیانگر روایی همگرایی است. سنجش پایایی^۱ پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ^۲ استفاده شده است با توجه به اینکه مقادیر آلفای کرونباخ همه ابعاد پرسشنامه‌ها بالاتر از $(۰/۷)$ است، لذا پایایی درونی تمامی بعدها مورد تأیید قرار گرفته است. جدول (۱) پایایی ابعاد پرسشنامه‌های پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. پایایی ابعاد پرسشنامه پژوهش

تعداد سؤالات هر بعد	آلفای کرونباخ	بُعد
۸	۰/۹۰۲	فرهنگ سازمانی
۸	۰/۹۶۱	عوامل انگیزشی
۶	۰/۹۳۰	سیک رهبری
۶	۰/۹۱۲	آموزش و توانمندسازی کارکنان
۸	۰/۹۱۲	جبران خدمات کارکنان
۵	۰/۸۶۲	کیفیت منابع انسانی
۷	۰/۹۵۱	فناوری اطلاعات
۷	۰/۸۸۴	ساختار سازمانی
۵	۰/۹۰۴	محیط کار
۶	۰/۸۲۷	خودکارآمدی
۶	۰/۸۰۳	امید
۶	۰/۸۱۸	تاب‌آوری
۶	۰/۷۵۱	خوش‌بینی
۸	۰/۸۵۹	تعهد عاطفی
۸	۰/۹۰۶	تعهد مستمر
۸	۰/۸۳۸	تعهد هنجاری

3- Cronbach's Alpha

2- Reliability

۴	۰/۸۰۰	توانایی
۴	۰/۷۵۸	درک و شناخت
۴	۰/۷۳۲	حمایت سازمانی
۴	۰/۸۷۶	انگیزش
۴	۰/۸۹۵	بازخورد
۴	۰/۹۳۵	اعتبار
۳	۰/۸۰۶	سازگاری
۴	۰/۸۶۶	تلاش و کوشش

یافته‌ها

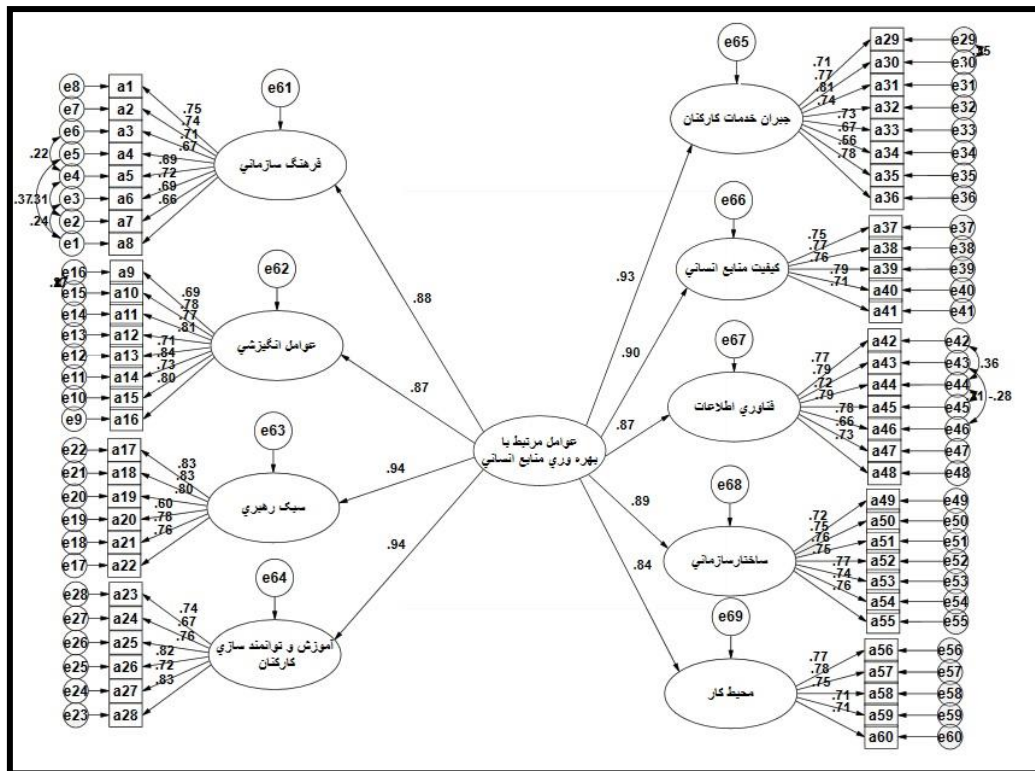
نتایج عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی

در این پژوهش به منظور شناسایی عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی ابتدا براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش ۹ عامل مشخص شد و مراتب طی پرسشنامه‌ای که در طیف لیکرت با گزینه‌های کاملاً نامناسب (۱)، نامناسب (۲)، نسبتاً مناسب (۳)، مناسب (۴) و کاملاً مناسب (۵) تهیه شده بود، در اختیار خبرگان (شامل اساتید و متخصصان آگاه به موضوع مدیریت منابع انسانی) قرار گرفت و از آنان خواسته شد که نظر خود را در خصوص تناسب هر یک از ابعاد برای متغیر عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی اعلام نمایند. با توجه به اینکه جهت سنجش تناسب شاخص‌های معرفی شده از طیف لیکرت استفاده شده است؛ بنابراین برای تأیید شاخص‌ها از عدد (۳/۰۰) که سطح متوسط مورد سنجش را نشان می‌دهد استفاده شده است و میانگین نظرات خبرگان درباره شاخص‌های مؤثر

به‌وسیله آزمون t با مقدار نظری (۳/۰۰) مقایسه شد. با توجه به اینکه نمره ابعاد در نظر گرفته شده، بیشتر از مقدار نظری (۳/۰۰) بدست آمد (جدول ۲)، لذا تمامی ۹ بعد پیشنهادی مورد تأیید خبرگان قرار گرفتند. علاوه بر این، نتایج تحلیل عاملی (شکل ۲) نیز نشان داد که عوامل انتخاب شده برای متغیر عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی و شاخص‌های مرتبط به آنها دارای بار عاملی قابل قبول هستند. بنابراین، فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی، سبک-رهبری، آموزش و توانمندسازی منابع انسانی، جبران خدمات کارکنان، کیفیت منابع انسانی، فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی و محیط کار به عنوان عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی در سازمان مورد مطالعه شناخته شدند.

جدول ۲. بررسی میانگین ابعاد متغیر عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه خبرگان ($n=30$)

نتیجه	p-مقدار	آماره t	انحراف معیار	میانگین	بُعد
تأیید	۰/۰۰۱	۱۹/۹۸	۰/۴۷	۴/۷۰	فرهنگ سازمانی
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۰۰	۰/۷۸	۴/۱۳	عوامل انگیزشی
تأیید	۰/۰۰۱	۲۲/۴۹	۰/۴۳	۴/۷۷	سبک رهبری
تأیید	۰/۰۰۱	۶/۹۵	۰/۹۷	۴/۲۳	آموزش و توانمندسازی منابع انسانی
تأیید	۰/۰۰۱	۱۲/۶۴	۰/۶۸	۴/۵۷	جبران خدمات کارکنان
تأیید	۰/۰۰۱	۱۲/۱۸	۰/۶۹	۴/۵۵	کیفیت منابع انسانی
تأیید	۰/۰۰۱	۲۲/۴۹	۰/۴۳	۴/۷۷	فناوری اطلاعات
تأیید	۰/۰۰۱	۸/۸۴	۰/۷۹	۴/۲۷	ساختار سازمانی
تأیید	۰/۰۰۱	۱۷/۷۰	۰/۵۴	۴/۷۰	محیط کار



شکل ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی (بار عاملی استاندارد شده)

شاخص‌ها نگرسته شود و پایین بودن شاخص‌های برازش مدل در یک یا چند شاخص، به معنی عدم تناسب مدل نیست. نتایج جدول (۳) بیانگر آن است که الگوی پژوهش حاضر از برازش قابل قبولی برخوردار است.

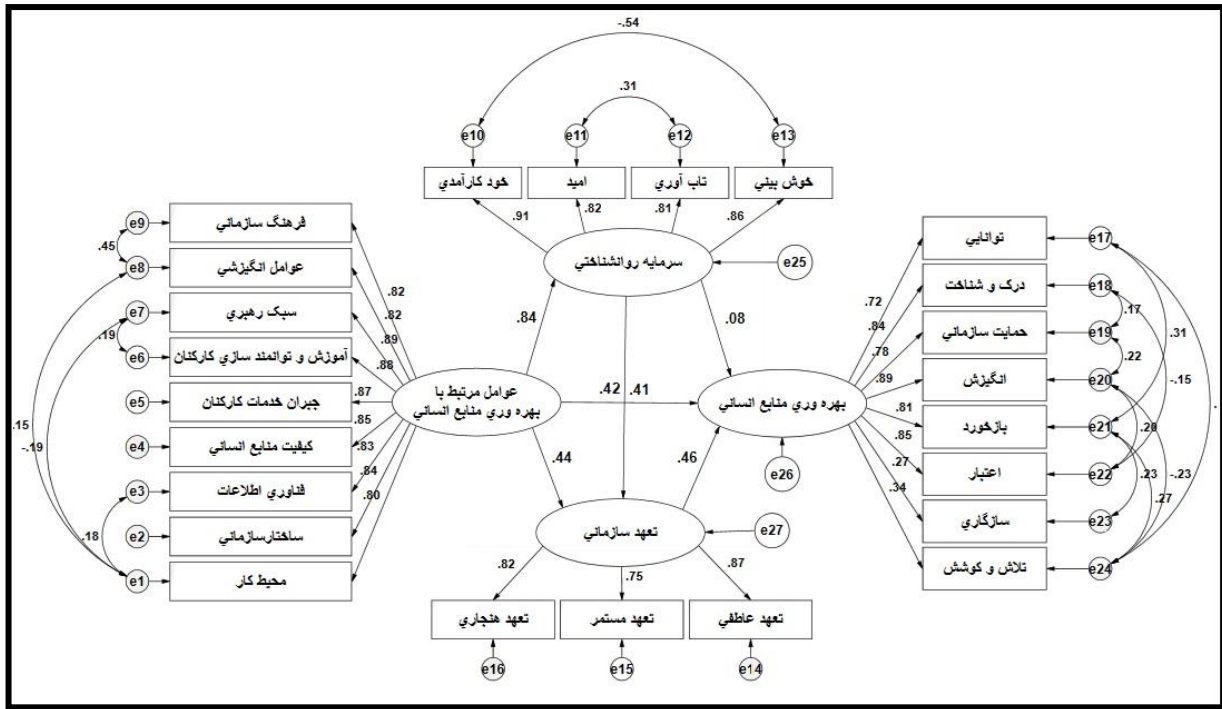
نتایج الگوی معادلات ساختاری پژوهش (شکل ۳) نشان می‌دهد که میزان تأثیر متغیرهای عوامل مرتبط با بهره‌وری، تعهد سازمانی و سرمایه روانشناختی بر بهره‌وری منابع انسانی به ترتیب ۰/۴۱، ۰/۴۶ و ۰/۰۸ می‌باشد. اثرات غیر مستقیم عوامل مرتبط با بهره‌وری از طریق تعهد سازمانی و سرمایه روانشناختی بر بهره‌وری منابع انسانی به ترتیب برابر با ۰/۲۰ و ۰/۰۷ است. ضریب مسیر سرمایه روانشناختی با تعهد سازمانی برابر با ۰/۴۲ می‌باشد. علاوه بر این، میزان تأثیر غیر مستقیم سرمایه روانشناختی از طریق تعهد سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی برابر با ۰/۱۹ می‌باشد.

به منظور بررسی و تعیین اثربخش الگوی پیشنهادی پژوهش، مدل مفهومی و نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش حاضر در اختیار خبرگانی که در ساخت الگو مشارکت داشتند، قرار گرفت و از آنان خواسته شده است که با توجه به مدل مفهومی و نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های پژوهش مشخص نمایند که آیا الگوی پیشنهادی اثربخش بوده است یا خیر. نتایج نشان داد که ۳۰ نفر از خبرگان (۱۰۰ درصد) اثربخشی الگو را تأیید کرده‌اند.

نتایج مدل معادلات ساختاری پژوهش

مدل معادلات ساختاری، روابط میان متغیرهای مکنون برونزا و درونزا را بررسی می‌کند. در این پژوهش متغیر عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی به عنوان متغیر مکنون برونزا، متغیرهای سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی و متغیر بهره‌وری منابع انسانی به عنوان متغیر مکنون درونزا در مدل در نظر گرفته شده است. قبل از بررسی الگوی پیشنهادی پژوهش، پیش-فرض‌های معادلات ساختاری از قبیل: غربال کردن داده‌ها، عدم همخطی چندگانه، نرمال بودن داده‌ها، استقلال خطاها، مناسب بودن معیارهای روان‌سنجی پرسشنامه‌ها و اینکه متغیرهای پژوهش دارای مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای باشند، به طور کامل مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. جهت بررسی معنی‌داری رابطه بین متغیرها از آماره t یا همان t -value استفاده می‌شود. چون معنی‌داری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود، بنابراین اگر میزان آماره t بارهای عاملی مشاهده شده از ۱/۹۶ بزرگتر و از ۱/۹۶- کوچک‌تر باشد، رابطه بین متغیرها معنی‌دار است.

برای بررسی برازش مدل پژوهش از ۸ شاخص رایج در تحقیقات علمی استفاده شده است. شاخص‌های برازش بیانگر آن است که تا چه اندازه داده‌های جمع‌آوری شده، از مدل پژوهش حمایت می‌کنند. نکته قابل ذکر آن است که عوامل تأثیرگذار برای شاخص‌ها متفاوت است، بنابراین در مورد تناسب مدل، بایستی به تمامی



شکل ۳. نتایج معادلات ساختاری پژوهش

جدول ۳. شاخص‌های برازش الگوی پژوهش

شاخص	حد قابل قبول	مقدار گزارش شده
کای اسکور بهنجار شده (CMIN/DF)	برابر یا کوچک‌تر از ۳	۴/۲۰۲
شاخص نیکویی برازش (GFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۵۴
شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۸۱۹
شاخص برازش بهنجار شده (NFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۱۹
شاخص برازش افزایشی (IFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۷
شاخص تاکر- لوئیس (TLI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲۴
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۳۶
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	برابر یا کوچک‌تر از ۰/۰۸	۰/۰۸۰

نتایج بررسی فرضیات پژوهش

جدول ۴. بررسی رابطه متغیرها در فرضیات اول تا ششم پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۸۴۲	۱۹/۸۴۵	۰/۰۰۱
عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی ← تعهد سازمانی	۰/۴۴۳	۷/۵۷۴	۰/۰۰۱
عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی ← بهره‌وری منابع انسانی	۰/۴۰۵	۹/۱۷۸	۰/۰۰۱
سرمایه روان‌شناختی ← بهره‌وری منابع انسانی	۰/۰۷۸	۱/۸۰۵	۰/۰۸۱
تعهد سازمانی ← بهره‌وری منابع انسانی	۰/۴۵۹	۵/۰۹۴	۰/۰۰۱
سرمایه روان‌شناختی ← تعهد سازمانی	۰/۴۲۲	۸/۷۵۴	۰/۰۰۱

منابع انسانی و بهره‌وری منابع انسانی ($\beta=۰/۴۴۳, p=۰/۰۰۱$) می‌باشد. ($\beta=۰/۴۰۵, p=۰/۰۰۱$)

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شده در جدول (۴) و شکل (۳) نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار عوامل مرتبط بهره وری با سرمایه روان‌شناختی ($\beta=۰/۸۴۲, p=۰/۰۰۱$)، تعهد سازمانی

روان‌شناختی با بهره‌وری منابع انسانی ($\beta=0.078, p=0.081$) و تعهد سازمانی ($\beta=0.422, p=0.001$) می‌باشد.

نتایج معادلات ساختاری پژوهش نشان‌دهنده اثر مثبت و معنادار تعهد سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی ($\beta=0.459, p=0.001$) است. علاوه بر این، نتایج پژوهش بیانگر رابطه معنادار بین سرمایه

جدول ۵. بررسی رابطه متغیرها در فرضیه هفتم پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی ← تعهد سازمانی	۰/۴۴۳	۷/۵۷۴	۰/۰۰۱
عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی ← بهره‌وری منابع انسانی	۰/۴۰۵	۹/۱۷۸	۰/۰۰۱
تعهد سازمانی ← بهره‌وری منابع انسانی	۰/۴۵۹	۵/۰۹۴	۰/۰۰۱

برابر با (۰/۲۰۲) است. هم‌چنین بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی‌داری از روش بوت استرپ برای بررسی نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی برابر (۰/۶۵۹، ۰/۱۹۱) به دست آمد. بر این اساس، اثر میانجی‌گری تعهد سازمانی بر رابطه بین عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی و بهره‌وری منابع انسانی تأیید می‌گردد.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شده در جدول (۵) و شکل (۳) نشان‌دهنده رابطه معنادار بین عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی با بهره‌وری منابع انسانی است ($\beta=0.405, p=0.001$). نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق تعهد سازمانی نیز بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. میزان تأثیر مستقیم برابر با (۰/۴۰۵) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی

جدول ۶. بررسی رابطه متغیرها در فرضیه هشتم پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی ← سرمایه روان‌شناختی	۰/۸۴۲	۱۹/۸۴۵	۰/۰۰۱
عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی ← بهره‌وری منابع انسانی	۰/۴۰۵	۹/۱۷۸	۰/۰۰۱
سرمایه روان‌شناختی ← بهره‌وری منابع انسانی	۰/۰۷۸	۱/۸۰۵	۰/۰۸۱

سرمایه روان‌شناختی برابر با (۰/۰۶۵) است. هم‌چنین بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی‌داری از روش بوت استرپ برای بررسی نقش میانجی متغیر سرمایه روان‌شناختی برابر (۰/۹۰۶، ۰/۰۵۳) به دست آمد. بر این اساس، اثر میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی بر رابطه بین عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی و بهره‌وری منابع انسانی تأیید می‌گردد.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شده در شکل (۳) و جدول (۶) نشان‌دهنده رابطه معنادار بین عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی با بهره‌وری منابع انسانی است ($\beta=0.405, p=0.001$). نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق سرمایه روان‌شناختی نیز بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. میزان تأثیر مستقیم برابر با (۰/۴۰۵) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق

جدول ۷. بررسی رابطه متغیرها در فرضیه نهم پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر	آماره t	p-مقدار
سرمایه روان‌شناختی ← تعهد سازمانی	۰/۴۲۲	۸/۷۵۴	۰/۰۰۱
سرمایه روان‌شناختی ← بهره‌وری منابع انسانی	۰/۰۷۸	۱/۸۰۵	۰/۰۸۱
تعهد سازمانی ← بهره‌وری منابع انسانی	۰/۴۵۹	۵/۰۹۴	۰/۰۰۱

هم‌چنین بر اساس محاسبات انجام شده فاصله اطمینان معنی‌داری از روش بوت استرپ برای بررسی نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی برابر (۰/۲۸۲، ۰/۱۱۱) به دست آمد. بر این اساس، اثر میانجی‌گری تعهد سازمانی بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و بهره‌وری منابع انسانی تأیید می‌گردد.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری ارائه شده در جدول (۷) و شکل (۳) نشان‌دهنده رابطه معنادار بین سرمایه روان‌شناختی با بهره‌وری منابع انسانی است ($\beta=0.078, p=0.081$). نتایج جدول (۷) نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق تعهد سازمانی نیز بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. میزان تأثیر مستقیم برابر با (۰/۰۷۸) و میزان تأثیر غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی برابر با (۰/۱۹۴) است.

نتیجه‌گیری

بدون تردید منابع انسانی مهم‌ترین سرمایه سازمانی و عامل اساسی بهره‌وری است، چراکه؛ بر خلاف سایر منابع سازمانی به عنوان ذی-شعور و هماهنگ‌کننده سایر عوامل شناخته می‌شود و نقش کلیدی در افزایش یا کاهش بهره‌وری سازمان برعهده دارد. استفاده بهینه از منابع سازمانی یا همان بهره‌وری منابع انسانی یکی از مباحث مهم سازمانی است که امروزه اذهان مدیران و اندیشمندان را سخت به خود مشغول ساخته و آنان را به چاره‌جویی وادار نموده است. لذا پژوهش حاضر در همین راستا انجام شده است؛ به عبارت دیگر، این تحقیق در صدد طراحی و تبیین الگوی بهره‌وری منابع انسانی با تأکید بر سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی در یکی از سازمان‌های دولتی استان خراسان جنوبی بوده است. در این راستا بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش نشان داد که تحقیقات انجام شده پیرامون این موضوع از دیدگاه جامع و فراگیری برخوردار نبوده‌اند و در هیچ پژوهشی به نقش میانجی دو متغیر مهم سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی در رابطه بین عوامل مرتبط با بهره‌وری (فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی، سبک رهبری، آموزش و توانمندسازی منابع انسانی، جبران خدمات کارکنان، کیفیت منابع انسانی، فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی و محیط کار) و بهره‌وری منابع انسانی پرداخته نشده است. از این رو، در این پژوهش ابتدا عوامل مرتبط با بهره‌وری منابع انسانی (مؤلفه‌های متغیر پیش‌بین) از طریق مطالعات اکتشافی و نظرسنجی از خبرگان مورد شناسایی قرار گرفت و دو متغیر سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی نیز به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شدند و سپس این عوامل در قالب الگویی جامع طراحی و سرانجام در جامعه آماری مورد نظر به آزمون گذاشته شد. لذا، به منظور بررسی تأثیرات مستقیم و غیر مستقیم متغیر مستقل بر متغیرهای میانجی و وابسته پژوهش از روش مدل سازی معادلات ساختاری بهره‌گیری شده است. همانگونه که مدل معادلات ساختاری پژوهش و ضرایب استاندارد شده آن نشان می‌دهد میزان تأثیر عوامل مرتبط با بهره‌وری بر تعهد سازمانی و سرمایه روانشناختی به ترتیب ۰/۴۴ و ۰/۸۴ بدست آمده است. ضرایب مسیر تأثیر متغیرهای عوامل مرتبط با بهره‌وری، تعهد سازمانی، و سرمایه روانشناختی بر بهره‌وری منابع انسانی به ترتیب ۰/۴۱، ۰/۴۶ و ۰/۰۸ می‌باشد. اثرات غیر مستقیم عوامل مرتبط با بهره‌وری از طریق تعهد سازمانی و سرمایه روانشناختی بر بهره‌وری منابع انسانی به ترتیب برابر با ۰/۲۰ و ۰/۰۷ است. ضریب مسیر سرمایه روانشناختی با تعهد سازمانی برابر با ۰/۴۲ می‌باشد. علاوه بر این، میزان تأثیر غیر مستقیم سرمایه روانشناختی از طریق تعهد سازمانی بر بهره‌وری منابع انسانی برابر با ۰/۱۹ می‌باشد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین عوامل مرتبط با بهره‌وری و بهره‌وری منابع انسانی سازمان مورد مطالعه رابطه وجود دارد. این یافته پژوهش با نتایج تحقیق الله‌وردی و همکاران، عزتی، شجاعی و همکاران، قابضی، دیوی و ویوو، چندرا و پرونا و شائمی و همکاران همراستا است. بنابراین، در تبیین این نتیجه پژوهش می‌توان گفت بهره‌وری منابع انسانی عاملی نیست که با معجزه رخ دهد، بلکه برای رسیدن به آن باید برنامه‌ریزی کرد و

از طریق فرهنگ‌سازی، سبک رهبری کارآمد و اثربخش، توانمندسازی منابع انسانی، جبران خدمات کارکنان، مورد توجه قراردادن عوامل انگیزشی، ساختار سازمانی پویا و منعطف، محیط کار مساعد برای کارکنان، شرایط لازم و بستر مناسب را در جهت ارتقا و بهبود سطح عملکرد و بهره‌وری کارکنان در سازمان فراهم ساخت.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین عوامل مرتبط با بهره‌وری و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش شمس الدینی و محمدی نسبتاً هماهنگ است. در تبیین این نتیجه پژوهش می‌توان گفت که کارکنان و نیروی انسانی هر سازمانی منابع گرانبهای آن هستند که با همکاری یکدیگر در جهت رسیدن به اهداف آن سازمان تلاش می‌کنند. کارکنان متعهد و وفادار به سازمان همیشه با انگیزه قوی در جهت نیل به آنچه که سازمان خواستار دست یافتن به آن می‌باشد، تلاش می‌کنند. در واقع این افراد گنجینه‌های سازمان هستند، که باید همانگونه که آنها نسبت به سازمان حسن وفاداری و تعهد دارند سازمان نیز، در جهت برآورده کردن نیازهای آنان بکوشد تا مصراغه برای سازمان کار کنند و آن را جزئی از خود و خانواده خود بدانند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین عوامل مرتبط با بهره‌وری و سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد. این یافته پژوهش همچنین نشان داد که ۷۱ درصد از تغییرات سرمایه روانشناختی توسط عوامل مرتبط با بهره‌وری (فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی، سبک رهبری، آموزش و توانمندسازی کارکنان، جبران خدمات کارکنان، کیفیت منابع انسانی، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات و محیط کار) تبیین می‌شود. بنابراین، براساس این نتیجه تحقیق می‌توان گفت که با تقویت عوامل مذکور، ضمن ایجاد شور و نشاط و آرمش خاطر کارکنان در محیط کار، موجب نگرش مثبت آنان نسبت به توانایی‌ها و استعدادهایشان در راستای انجام امور شغلی شده، شوق امید در کالبد جسم و روح آنان دمیده، نسبت به آینده شغلی خود اطمینان یافته، آمادگی و توانایی آنان در جهت غلبه بر موانع، مشکلات و سختی‌های زندگی تقویت گردیده که حاصل آن، ارتقاء سرمایه روانشناختی کارکنان سازمان را به دنبال خواهد داشت.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین تعهد سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه وجود دارد. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش کومار و همکاران، فانی و همکاران، راملی و کوشکی و همکاران هماهنگ است. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت کارکنانی که اعتقاد و باور قلبی به ارزش‌ها، اهداف و آرمان‌های سازمان و تمایل و دلبستگی زیادی برای ادامه خدمت در سازمان دارند و از باقی ماندن در سازمان لذت می‌برند، معمولاً تلاش و انگیزه مضاعفی در راستای انجام وظایف شغلی و سازمانی دارند و تمام توان و ظرفیت خود را در جهت ارتقاء و بهبود بهره‌وری سازمان به خدمت می‌گیرند.

نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و بهره‌وری منابع انسانی رابطه وجود دارد. این یافته

نتایج پژوهش بیان می‌دارد که بین عوامل مرتبط با بهره‌وری و بهره‌وری منابع انسانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه وجود دارد؛ به عبارت دیگر، متغیر عوامل مرتبط با بهره‌وری علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق تعهد سازمانی نیز بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که در برخی از پژوهش‌ها به بررسی روابط بین ابعاد متغیر مذکور با متغیر تعهد سازمانی پرداخته شده است. در برخی از پژوهش‌ها نیز، روابط بین متغیر تعهد سازمانی با بهره‌وری منابع انسانی مورد تأیید قرار گرفته است. بنابراین، در تبیین این یافته پژوهشی می‌توان گفت، منابع انسانی به عنوان مهمترین عامل بهره‌وری هنگامی از بهره‌وری بهینه برخوردار خواهد بود که پیش-شرط‌های لازم آن از قبیل: فرهنگ سازمانی قوی، عوامل انگیزشی، سبک رهبری مناسب، بها دادن به آموزش و توانمندسازی منابع انسانی، جبران خدمات کارکنان، محیط کار مناسب و ساختار سازمانی منعطف و به روز در سازمان فراهم باشد. علاوه بر این، وجود عوامل مذکور در سازمان موجب تقویت روحیه و احساس تعلق و دلبستگی کارکنان به سازمان گردیده و در نهایت ارتقاء بهره‌وری کارکنان را به دنبال خواهد داشت.

نتایج پژوهش نشان داد که بین عوامل مرتبط با بهره‌وری و بهره‌وری منابع انسانی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی رابطه وجود دارد؛ به عبارت دیگر، متغیر عوامل مرتبط با بهره‌وری (فرهنگ سازمانی، عوامل انگیزشی، سبک رهبری، آموزش و توانمندسازی کارکنان، جبران خدمات کارکنان، کیفیت منابع انسانی، ساختار سازمانی، فناوری اطلاعات و محیط کار) علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق سرمایه روانشناختی نیز بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که در تحقیقات قبلی نقش میانجی سرمایه روانشناختی در رابطه بین عوامل مرتبط با بهره‌وری و بهره‌وری منابع انسانی مورد مطالعه قرار نگرفته است تا بتوان میزان مطابقت و همخوانی این یافته پژوهش را با نتایج آن مورد بررسی قرار داد. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت زمانی که فرهنگ مطلوبی بر سازمان حکمفرما باشد، کارکنان سازمان از انگیزش لازم برخوردار باشند، محیط کاری مساعد برای فعالیت کارکنان فراهم گردد، مدیران سازمان از سبک‌های رهبری کارآمد و اثربخش استفاده نمایند، ساختار سازمان مناسب و به روز باشد و نظام جبران خدمات منصفانه و عادلانه در سازمان حاکم گردد، به دنبال آن سطح امیدواری، خوشبینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری کارکنان ارتقا یافته و اینگونه افراد با داشتن ویژگی‌های شناختی، انگیزشی، رفتاری مناسب و همچنین نگرش مثبت به خود و ظرفیت‌ها و توانایی-هایشان و در سایه این سرمایه عظیم و غنی (سرمایه روانشناختی) قادر خواهند بود که سطح عملکرد و بهره‌وری خود را بهبود بخشند. در پایان باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان عنایت و توجه بیشتری به عوامل انگیزشی، فرهنگ سازمانی، سبک رهبری، آموزش و توانمندسازی کارکنان، کیفیت منابع انسانی، جبران خدمات کارکنان، فناوری اطلاعات، ساختار سازمانی و محیط کار داشته باشند و نسبت به تقویت عوامل مذکور در

پژوهش با نتایج تحقیق پیترسون و همکاران و ترامیفو و همکاران که بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین سرمایه روانشناختی و بهره‌وری کارکنان است، همخوانی دارد. از دیدگاه لوتانز و همکاران سرمایه روانشناختی، یک قابلیت سطح بالای مثبت با چهار بعد مفهومی، خودکارآمدی، خوشبینی، امیدواری و انعطاف‌پذیری است که قابلیت رشد و بهبود دارد و به همین خاطر هر کجا لازم باشد در چشم‌انداز رویکرد رقابتی، می‌توان از آن برای مواجهه با چالش‌های امروز و فردا استفاده کرد. بنابراین، در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت که در دنیای پر رقابت و پیچیده کنونی سرمایه روانشناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده و در برابر مشکلات و سختی‌ها از توان بالایی برخوردار باشند و دیدگاه روشن‌تری نسبت به خود داشته باشند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار گیرند، لذا اینگونه افراد که از سلامت روانشناختی بالاتری برخوردارند، در محیط کار نیز عملکرد بهتری خواهند داشت (۳۱).

نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. این یافته پژوهش با نتایج تحقیق هویدا و همکاران (۲۷)، شریفی و شاه طالبی (۲۹) و عبدالمسیح و همسران بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه روانشناختی نقش قابل توجهی در بهبود و ارتقاء تعهد سازمانی کارکنان دارد. در تبیین این یافته پژوهش می‌توان گفت زمانی که کارکنان یک سازمان به توانایی و استعداد خود در انجام موفقیت‌آمیز وظایف شغلی اطمینان دارند (خودکارآمدی)، امید در تمامی لحظات زندگی آنان جاری و ساری است (امیدواری)، انتظارات مثبتی نسبت به آینده و رویدادهای آن دارند (خوشبینی) و از توانایی انعطاف و مقابله با مشکلات، سختی‌ها و نامالایمت‌های زندگی برخوردارند (تاب‌آوری) بی‌شک در چنین شرایطی دیدگاه و نگرش کارکنان نسبت به سازمان تقویت گردیده، علاقه و دلبستگی شدید و عمیقی نسبت به سازمان از خود نشان خواهد داد، باقی ماندن در سازمان برای آنان لذت‌بخش خواهد بود و فراتر از آن احساس دین و تکلیف به ماندن در سازمان خواهد داشت و سرانجام تلاش و انگیزه آنان در جهت نیل به اهداف و آرمان‌های سازمان افزایش خواهد یافت.

نتایج پژوهش نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و بهره‌وری منابع انسانی با توجه به نقش میانجی تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. نتایج تحقیق نشان داد که سرمایه روانشناختی علاوه بر تأثیر مستقیم، به طور غیرمستقیم و از طریق تعهد سازمانی نیز بر بهره‌وری منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش شریفی و شاه طالبی همخوانی دارد. بنابراین، در تبیین این نتیجه تحقیق می‌توان گفت کارمندی که از امید، خوشبینی، خود-کارآمدی و تاب‌آوری بالاتری برخوردارند و در زمینه سرمایه روانشناختی به تعالی رسیده‌اند، با داشتن ویژگی‌های شناختی و رفتاری مناسب و انگیزش بالاتر، از شغل خود راضی‌تر و نسبت به سازمان متعهدتر، و از عملکرد شغلی بالاتری برخوردار خواهند بود و در نهایت با همت و تلاش خود، بهره‌وری سازمانی را رقم خواهند زد.

Productivity Management, 7th year, number 25, pages 66.

6. Sayadi, Saeed, Chamnifard, Rahale, Nikpour, Amin (2014), the mediating role of employees' job satisfaction in the relationship between intellectual capital and human resource productivity (case study: Bank Tejarat, northwest region of Tehran), profit management Vari, Year 9, Number 34, Pages 27-44.

7. Delbari, Samira, Rajaeipour, Saeed, Abedini, Yasmin (2019), Identifying the key productivity factors of university staff (study: Qom University), Human Resource Management Research, Year 12, Number 1, 35-9.

8. Abbaspour, Abbas, Badri, Morteza (2014), the relationship between psychological empowerment and factors affecting the productivity of human resources, scientific-research quarterly of management studies (improvement and transformation), year twenty-four, number 79, pages 100- 73.

9. Aghaei, Reza, Aghaei Milad, Aghaei Asghar (2014), Investigating factors affecting the productivity of human resources using the BSC model, Human Resource Management Research Quarterly of Imam Hossein University (AS), 7th year, number 4, pages 49 -27.

10. Hamidi-Binabaj, Mozghan and Arab Shibani, Khadija (2015), investigating the predictive role of psychological capital and job motivation in improving employee productivity (case study: Tabas Coal Company), Productivity Management, 10th year, no. Thirty-nine, pp. 149-125.

11. Zarei Matin, Hassan, (2015), Advanced Organizational Behavior Management, 5th edition, Tehran: Age.

12. Najari, Reza, Danaei Fard, Hassan, Hozouri, Mohammad Javad, Salehi, Ali (2012), Investigating and explaining the role of capital in organizational outcomes,

سازمان اقدام نمایند تا پیوند ناگسستنی بین کارکنان و سازمان فراهم شود و علاقه و دل بستگی آنان به سازمان (تعهد سازمانی) افزایش یابد و خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و خوش بینی (سرمایه- روانشناختی) کارکنان بهبود یافته و به دنبال آن سطح عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی ارتقاء یابد. نظر به اهمیت و نقش آفرینی سرمایه‌روانشناختی و تعهد سازمانی در بهبود و ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی، لذا توصیه می‌گردد که مسئولین ذیربط نسبت به شناسایی و تقویت پیش‌شرط‌های آن تلاش نمایند. در پایان پیشنهاد می‌شود که سرمایه‌روانشناختی به عنوان پیش‌نیاز استخدام افراد تلقی گردد و اشخاصی که از نظر سرمایه روانشناختی در سطح بالاتری قرار دارند، در سازمان جذب و بکارگیری شوند و از آنجائیکه سرمایه روانشناختی قابل توسعه و یادگیری است، لذا پیشنهاد می‌شود که از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مفید و کاربردی برای کارکنان و همچنین تشویق و ترغیب آنان به فراگیری دانش و مهارت مورد نیاز شغل مورد تصدی زمینه ارتقاء سرمایه روانشناختی افراد فراهم گردد.

References

1. Almasi, Mojtabi, Rostami, Ehsan and Fatahi, Shahram (2014), the mediating effect of the correct consumption pattern on the relationship between factors affecting the productivity of human resources, Organizational Resource Management Research Quarterly, Volume 5, Number 1, Pages 25- 1.
2. Vahdati, Hojjat, Mousvainejad, Seyedhadi, Hosni, Ali Akbar (2016), Investigating the role of psychological capital in improving the productivity of human resources: emphasizing the role of organizational culture and management, scientific-research quarterly of human resources management in the oil industry. , ninth year, number 33, pages 183-157.
3. National Organization of Productivity (2019), establishment of productivity management system, productivity, third issue, pages 1-8.
4. Pahlavani, Fatemeh (2019), fifty years of productivity growth; Safar, productivity, third issue, pages 1-8.
5. Aali, Samad, Bafandeh-Zandeh, Alireza (2012), Investigating obstacles to improving productivity in the public sector,

- and Research Journal of Zanjan University of Medical Sciences, Volume 19, Number 75, Pages 94-106.
20. Dadjo, Shayan (2016), Identifying and prioritizing the factors affecting the productivity of human resources in line with the strategic goals of the organization (Case study: Sajjad University of Technology), Master's Thesis of Economic and Social Systems Engineering, Sajjad University of Technology.
21. Moghimi, Seyyed Mohammad and Ramadan, Majid. (2012), Management of organizational behavior (individual and group level), second edition, Tehran: Industrial Management Organization.
22. Alwani, Seyyed Mehdi, Pourezzat, Ali Asghar and Siyar, Abolqasem. (2007), investigation of the relationship between justice and organizational commitment in Iran Gas Engineering and Development Company. Journal of management and human resources in the oil industry, number 4, second year, pages 6-30.
23. Lutans, Fred, Avoli, Bros-J and Youssef, Carolyn M. (2012), psychological capital of the organization, an evolution in the competitive advantage of human capital, translated by: Abdur Rasul Jamshidian and Mohammad Forohar, first edition, Tehran: Aizh.
24. Seyed Javadin, Seyed Reza, Fayazi, Marjan, Balochi, Hossein and Farsizadeh, Hossein (2013), the effect of psychological capital on the quality of services provided to customers by counter staff with the mediation of job satisfaction (case study of Ansar Bank), Quarterly Organizational Behavior Studies, third year, number 4, pages 89-114.
25. Ghiathi-Ndushan, Amin-Al-Raaya, Ehsan. (2016), investigating the effect of social capital and intellectual capital dimensions on the productivity of human resources, Scientific-Research Quarterly of Management (Improvement and Government Organizations Management Quarterly, Year 1, Number 2, Pages 23-36.
13. Taheri, Shahn timer (2012), Productivity and its analysis in organizations (Comprehensive Productivity Management), 20th edition, Tehran: Hestan.
14. Maleki, Mehdi (2014), Designing a Model for Improving Human Force Productivity (Study Case of Sa Iran Telecommunication Industries Company), Master's Thesis in Public Administration, Human Resources, Tarbiat Modares University.
15. Allahvardi, Mostafa, Farahabadi, Seyed Mohammad Ehsan, Sajjadi, Hanieh Alsadat (2008), Prioritization of factors affecting the productivity of human resources from the point of view of middle managers of Isfahan University of Medical Sciences: 2010, Hospital Quarterly, 9th year, numbers 3 and 4, pages 85-77.
16. Subhan-Allahi, Mohammad-Ali (2014), Productivity Management and Engineering, first edition, Tehran: Khwarazmi University.
17. Alwani, Seyyed Mehdi, Ahmadi, Parvez (2008), Designing a comprehensive management model of factors affecting human resource productivity, Modares, Volume 5, Number 1, Pages 1-19.
18. Latifian, Ahmad, Doai, Habib-a... (2012), drawing a conceptual model of employee productivity using the interpretive structural modeling approach (case of study: Vice-Chancellor of Planning and Program of Ferdowsi University of Mashhad), public management researches, Year 6, Issue 20, Pages 5-32.
19. Mehrabian, Fardin, Nasiri-pour, Amir-ashkan, Keshavarz-Mohammadian, Sakineh (2018), examining the importance of the identified components of human resource productivity from the perspective of employees and faculty members of Gilan University of Medical Sciences. Scientific

Psychological Methods and Models, 4th year, 15th issue, pages 89-75.

Transformation), 25th year, number 80, pages 183-209.

26. Arab-Pour, Alireza, Nik-Pour, Amin (2014), The effect of talent management dimensions on the productivity of human resources in the government organizations of Kerman city, Human Resource Management Research Quarterly of Imam Hossein University (AS), 7th year, number 1, pages 159-186.

27. Hoyda, Reza, Mokhtari, Hojjat-oleh, Forohar, Mohammad (2013), the relationship between the components of psychological capital and the components of organizational commitment, Cognitive and Behavioral Sciences Research Journal, second year, number two, pages 43-56.

28. Qabzi, Ruhollah. (2012), Investigating factors affecting the productivity of human capital in research centers (case study: Oil Industry Research Institute), two quarterly journals of innovation and value creation, first year, number 3, pages 112-121.

29. Sharifi, Nahid and Shah-Talebi, Badri. (2014), Structural Equation Modeling of Relationships between Psychological Capital and Organizational Commitment and Perception of Job Performance, Scientific-Research Quarterly of Social Welfare, Year 15, Number 59, Pages 121-150.

30. Salehi, Ali (2012), Designing and explaining the model of improving the psychological capital of human resources in Iran's government organizations, doctoral dissertation in public administration, human resources, Department of Management, Economics and Accounting, Postgraduate Education Center, Payam Noor University.

31. Dayant Nasab, Madina, Javidi, Hojjat-oleh and Begholi, Hossein (2013), the mediating role of job stress in the relationship between psychological capital and job performance of employees,