

طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان: تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی

Designing Model for Promoting Employee Productivity in Organization: Explaining the Role of Psychological Capital

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۸/۲۳، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۳/۲۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۴/۱۸

M. Hamidibinabaj., (MSC)

Abstract: Psychological capital is a set of traits and positive abilities that can play a role as a strong source in the growth and promotion of individuals and organizations. This study was conducted to investigate role of psychological capital in improving productivity of employees of Tabas Coal Company. This research was applied and its method was correlation. The statistical population of this research includes employees of Tabas Coal Company in 2014, of them 200 questionnaires were fully and accurately answered. Luthans's Psychological Capital Questionnaire (2007), Work Preferences Questionnaire of Amabile et al (1994) and Hersey and Goldsmith Productivity Questionnaire (1980) based on the ACIO model were used to collect data. For analysing the data, inferential statistics, correlation coefficient and stepwise regression tests and path analysis were used. The results of this study showed that there is a positive and significant relationship between all dimensions of psychological capital and job productivity. The results also showed that motivation plays mediator role in the relationship between psychological capital and job productivity. Some workshops in the categories of hope, optimism, resilience and self-efficacy of employees should be designed and performed by qualified people to increase productivity in organizations

Key words: Job Motivation, Employee Productivity, Psychological Capital

مژگان حمیدی بیناباج^۱

چکیده: هدف پژوهش حاضر سرمایه روان‌شناختی مجموعه‌ای از صفات و توانمندی‌های مثبت است که می‌تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقاء فرد و سازمان نقش داشته باشد. پژوهش حاضر به منظور بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقای بهره‌وری کارکنان شرکت زغال سنگ طبس انجام شد. روش این پژوهش از نوع کاربردی و روش آن همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت زغال سنگ طبس در سال ۱۳۹۳ بود، که از این میان ۲۰۰ پرسشنامه به طور کامل و با دقت پاسخ داده شد. برای گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷)، پرسشنامه رجحان شغلی امابیل و همکاران (۱۹۹۴) و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی براساس مدل آچیو توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) مورد استفاده قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی و رگرسیون گام به گام و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین تمام ابعاد سرمایه روان‌شناختی با بهره‌وری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که انگیزش در رابطه‌ی بین سرمایه روان‌شناختی با بهره‌وری شغلی نقش واسطه‌ای ایفا می‌نماید. نتیجه نشان داد جهت افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها باید در مقوله‌های امید، خوش بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی کارکنان کارگاه‌هایی توسط افراد صاحب‌نظر طراحی و اجرا شود.

کلیدواژه‌ها: انگیزش شغلی، بهره‌وری کارکنان، سرمایه روان‌شناختی.

مقدمه

امروزه حیات سازمان‌ها تا اندازه زیادی به عملکرد موفقیت آمیز کارکنان بستگی دارد. با توجه به رویکرد سازمان‌های امروزی در کاهش هزینه‌ها از جمله هزینه‌های نیروی انسانی و نیز افزایش کارایی و اثربخشی از طریق استفاده حداکثر از توانمندی‌های نیروهای انسانی، به کارگیری سازه‌های قدیمی و سنتی از جمله عملکرد شغلی توانایی پاسخگویی به چنین جهت‌گیری را ندارد (شمسی، نعامی، بشلیده و شیخ‌شبابی، ۱۳۹۵). در مدیریت سنتی بر نقش سرمایه انسانی، مالی، اقتصادی و اجتماعی در سازمان‌ها توجه فراوانی شده، اما در نظریه‌های مدیریت سازمانی نوین، توجه محققان سازمانی غالباً به توانمندی‌ها و صفات مثبت افراد و اهمیت آن‌ها معطوف گردیده است. در جهان رو به تحول و توسعه امروزی، داشتن دانش و تکنولوژی‌های پیشرفته، مهارت‌ها و تجربه‌های شغلی و تعاملات اجتماعی مدیریت نیروی انسانی، الزاماً به موفقیت سازمان‌ها منجر نمی‌شوند و به عبارتی سازمان‌ها به عواملی نیاز دارند که به‌عنوان مزیت رقابتی آن‌ها محسوب گردد. در پژوهش‌های سال‌های اخیر یکی از شاخص‌های مزیت رقابتی در سازمان‌ها، صفات مثبت کارکنان بوده و بیانگر ضرورت وجود سرمایه جدیدی به نام سرمایه روان‌شناختی است (سلطانی، والی و صحت، ۱۳۹۳). منابع انسانی اعم از کارکنان و مدیران، با ارزش‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند و رسالت سازمان باید دادن فرصت مناسب برای رشد و افزایش بهره‌وری آنان باشد (شجاعی، کمالی و نیکزاد، ۱۳۹۵؛ حقیقی کفاش، اعراب شیبانی و حمیدی، ۱۳۹۶). به عبارت دیگر، کارمندان تنها منبع مشترک بین ما و رقیبان ما هستند و بالاخره به‌کارگیری این منابع است که باعث سودآوری خواهد شد. امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی در فرایند تولید و ارائه خدمات در جوامع بشری به عنوان مهم‌ترین عامل مشخص شده است (حمیدی و شیبانی، ۱۳۹۵). از این‌رو سرمایه روان‌شناختی با تأکید بر صفات مثبت کارکنان می‌تواند به عنوان مزیت رقابتی در سازمان‌ها مطرح شود که این مهم می‌تواند به بهره‌وری کارکنان بینجامد، بنابراین در این پژوهش به تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی در بهره‌وری کارکنان پرداخته شده است. در سازمان‌های امروزی سهم کارمندان تبدیل به یک مسئله تجاری مهم شده است چراکه در تلاش برای تولید بیشتر با وجود کارمند کمتر، شرکت‌ها مجبورند سعی کنند که نه تنها جسم کارمندان بلکه روح و ذهن آن‌ها را هم درگیر کار نمایند (علی پور، عابدی و باغبان، ۱۳۹۲). سرمایه روان‌شناختی مجموعه‌ای از صفات و توانمندی‌های مثبت است که می‌تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقاء فرد و سازمان نقش داشته باشد و شامل این مولفه‌هاست؛ الف) باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظایف معین (خودکارآمدی)؛ ب) ایجاد اسناد‌های مثبت در مورد موفقیت‌های اکنون و آینده (خوشبینی)؛

طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان: تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی

ج) داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف و پیگیری راهکارهای لازم برای رسیدن به موفقیت (امیدواری)؛ و د) تحمل کردن مشکلات و بازگشت به سطح معمولی عملکرد و حتی ارتقای آن تا دستیابی به موفقیت‌ها (تاب‌آوری) (آوی، ریچارد، لوتانز و مترو^۱، ۲۰۱۱، عباس، راجا^۲، ۲۰۱۵). سرمایه روان‌شناختی^۳ توسط فرد لوتانز (اولین و بزرگ‌ترین نظریه‌پرداز رفتار سازمانی) و همکارانش با الهام از روانشناسی مثبت‌گرا و با ترکیب حالت‌های روان‌شناختی مثبت قابل توسعه و سازمان‌های مثبت‌گرا مطرح شده است (بیلی، سایندر^۴، ۲۰۰۷). به واقع، سرمایه روان‌شناختی ریشه در چارچوب و ملاک‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا دارد. توانمندسازی و برخورداری از سرمایه روان‌شناختی بالای کارکنان، از راهبرد‌های اساسی افزایش عملکرد و تامین بقا در سازمان‌های امروزی است؛ زیرا تغییرات وسیع محیطی در دنیای متلاطم امروز، انعطاف‌پذیری سازمان‌ها را برای تامین بقا امری ضروری ساخته است. مفهوم سرمایه روان‌شناختی به عنوان موقعیتی برای بهبود سازمان، با توجه به رشد متغیرهای چهارگانه (خودکارآمدی، خوشبینی، امیدواری و تاب‌آوری) حمایت و توسعه می‌یابد (نیومن، یوباساران و هیرست^۵، ۲۰۱۴). منابع سرمایه روان‌شناختی اغلب "با ثبات‌تر از ویژگی‌هایی مانند اخلاق و خلق و خو هستند، اما به اندازه ویژگی‌های شخصیتی مانند وجدان و خودارزیابی ثابت نیستند" (لوتانز، آوی، اولیوو و پترسون^۶، ۲۰۱۰). سرمایه روان‌شناختی به عنوان ویژگی‌های شخصیتی بین، ویژگی‌های شخصیتی لحظه‌ای و قابل تغییر و ویژگی‌های شخصیتی سخت و غیر قابل تغییر، وجود دارد (لوتانز، یوسف، سویتمن و هارمز^۷، ۲۰۱۳).

هر سازمانی برای اینکه بتواند در عصر رقابتی امروز به حیات خویش ادامه دهد، ناگزیر است از منابع محدود در دسترس، بهترین استفاده را ببرد که این همان مفهوم بهره‌وری است (طاهر، ۱۳۹۴). با توجه به این‌که افزایش و رشد بهره‌وری از بنیادی‌ترین راه‌های دستیابی به تولید بیشتر و ایجاد مزیت رقابتی و در نتیجه تأمین رفاه و بهزیستی افراد در جامعه است، شناخت عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری از هدف‌های اصلی محققان و پژوهشگران در این زمینه بوده و هست. مفهوم بهره‌وری در خلال قرون گذشته و به‌ویژه در طی دهه‌های اخیر تحولات زیادی

-
1. Avey, Reichard, Luthans, Mhatre
 2. Muhammad Abbas, Usman Raja
 3. psychological capital
 4. Baily and Snyder
 5. Newman, Ucbasaran & Hirst
 6. Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Peterson
 7. Luthans, F., Youssef, C.M., Sweetman, D.S., Harms

یافته و در حال حاضر به عنوان یک شاخص، بیانگر سطح زندگی فردی، سازمانی و ملی افراد است و در سطح سازمانی ملاکی است، برای تعیین موفقیت یا ناکامی (کثیری و کمالزاده، ۱۳۹۵). کارکنان سرمایه های با ارزش هر سازمان هستند، دستیابی به هدف های هر سازمان از جمله؛ بهره وری، در گرو مدیریت درست این منابع است. نیروی کار اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی، اشتغال به کار داشته باشد و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشد، بهره وری او بالاتر خواهد بود برای دستیابی به بهره وری لازم در سازمان باید سلامت روانی افراد را تضمین کرد (فرخ نژاد و حسینی^۱، ۲۰۱۶). بهره وری همواره معلول یک دسته متغیر های مداخله گرا است که روشنایی آن را کدر می کنند. عواملی چون پایین بودن سطح کیفی انجام امور، ناکارآمد بودن ساختار، ضعف نظام های مدیریتی، فقدان شایسته سالاری در مدیریت، فقدان بستر های فرهنگی مناسب برای اجرای طرح های مرتبط با بهره وری، نارضایتی شغلی کارکنان، فقدان ثبات شغلی مدیران و کارکنان و کیفی نبودن نظام مدیریت و دلایل دیگر را به صورت متغیری پیچیده در آورده است (طالقانی، تنعمی، فرهنگی و زرین نگار، ۱۳۹۰). بهره روری منابع انسانی عبارت از تلاش مستمر انسان همراه استفاده بهینه از توانایی و انگیزه فردی است که تحت تأثیر عوامل مختلف توانمندساز، مدیریت، امکانات و انگیزاننده های سازمانی برای انجام بهتر وظایف و مسئولیت ها، در راستای ارائه کالا یا خدمات مطلوب (کارایی) و رضایت مشتری (اثربخشی) انجام می گیرد (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۵).

یکی از مهم ترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح بهره وری است و با توجه به این که انسان در ایجاد بهره وری نقشی محوری دارد درخواست های او در سازمان اثری کلیدی بجا می گذارد (کریدل^۲، ۲۰۰۷). بهبود بهره وری در سازمان ها موجب می شود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند، تفکری که هدف گیری آن به جای حال و گذشته خلق و ساختن آینده است. با نگاهی به کشورهای موفق جهان دیده می شود که این کشورها بهای لازم را به نیروی انسانی به عنوان مهم ترین عامل تولیدی می دهند و در مقابل این نیرو با بالا بردن بهره وری خود در منافع حاصل از تولید، سهم می شوند (برنت و بویانوا^۳، ۲۰۱۱). تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان های اقتصادی و واحد های تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی می باشد. وجود ساختار سازمانی مناسب، روش های اجرایی کارآمد،

1. Farrokhnejad A, Hosseini S GH

2. Cryddle

3. Brandt & Boyanova

طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان: تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی

تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی می‌باشند که برای نیل به بهره‌وری مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد. مشارکت کارکنان در امور و تلاش‌های هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می‌تواند بر میزان بهره‌وری و تعمیر برای بهبود بهره‌وری به‌ویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر گذارد. روح فرهنگ بهبود بهره‌وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می‌دهد. از اینرو این پژوهش به دنبال تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی و انگیزش شغلی در بهره‌وری کارکنان سازمان است. از آنجا که این مطالعه به بررسی و واکاوی رابطه بین سرمایه روانشناختی و بهره‌وری کارکنان اختصاص دارد، می‌توان اهداف اساسی این پژوهش را، ارائه مدل ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان با استفاده از سرمایه روان‌شناختی، بررسی رابطه و تأثیر سرمایه روان‌شناختی و انگیزش شغلی در بهره‌وری کارکنان، عنوان کرد. با توجه به مطالب بیان شده مساله اصلی تبیین نقش سرمایه روانشناختی و انگیزش در بهره‌وری کارکنان سازمان، است. بنابراین پژوهش حاضر تلاش در زمینه این مساله و پاسخ به فرضیات زیر است.

- سطح امید کارکنان با میزان سرمایه روانشناختی افراد در شرکت زغال سنگ رابطه دارد.
- سطح خودکارآمدی کارکنان با میزان سرمایه روانشناختی افراد در شرکت زغال سنگ رابطه دارد.
- سطح خوش بینی کارکنان با میزان سرمایه روانشناختی افراد در شرکت زغال سنگ رابطه دارد.
- سطح تاب آوری کارکنان با میزان سرمایه روانشناختی افراد در شرکت زغال سنگ رابطه دارد.
- سرمایه روانشناختی از راه انگیزش در ارتقای بهره‌وری کارکنان شرکت زغال سنگ مؤثر است.
- سرمایه روانشناختی در ارتقای بهره‌وری کارکنان شرکت زغال سنگ مؤثر است.

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شاغل شرکت زغال سنگ طبس در سال ۱۳۹۳ است. براساس منطق محاسبه حجم نمونه در جامعه‌های محدود، تعداد نمونه ۳۵۰ نفر تعیین شد؛ اما پس از مراجعه به محل و جمع‌آوری پرسشنامه‌های پژوهش تنها ۲۰۰ پرسشنامه به طور کامل و با دقت پاسخ داده شده و قابل نمره‌گذاری بود.

ابزار پژوهش

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷): این مقیاس در سال ۲۰۰۷ توسط لوتانز به منظور اندازه‌گیری سرمایه روان‌شناختی افراد ابداع و در بین دانشجویان و کارکنان ادارات هنجاریابی شده است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). پرسشنامه سرمایه روانی دارای ۲۴ گویه با ۶ گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدودی مخالفم، تا حدودی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم در مقیاس لیکرت است که به ترتیب از ۱ تا ۶ نمره گذاری می‌شود. هر کدام از ۶ جمله این آزمون یکی از خرده‌مقیاس‌های امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری را می‌سنجد. برای بدست آوردن نمره سرمایه روانی ابتدا نمره هر خرده‌مقیاس جداگانه محاسبه شده و سپس مجموع آن‌ها نمره کل سرمایه روان‌شناختی را مشخص می‌کند. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷b) در پژوهش خود بر روی نمونه‌هایی از دانشجویان رشته مدیریت، مدیران و تکنسین‌ها کمترین آلفای کرونباخ را ۰/۸۸ و در پژوهشی دیگر (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰) برای همه خرده‌مقیاس‌ها به جز تاب‌آوری آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ و برای تاب‌آوری ۰/۶۹ را گزارش کرده‌اند. نتایج تحلیل عاملی این آزمون روایی سازه آن را تایید کردند و بررسی‌ها نشان داد مدل شش عاملی برازش بهتری دارد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷ b). در پژوهش فروهر (۱۳۹۰) آلفای کرونباخ پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۷ برآورد شد و در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ بود.

پرسشنامه رجحان شغلی آمابایل، هیل، هنسی و تیقه^۱ (۱۹۹۴): برخی از پژوهشگران رغبت‌های شغلی را آن متغیری می‌دانند که توسط رغبت‌سنج‌های شغلی سنجیده می‌شود. رغبت‌میل باطنی به حضور یک شیء و یا به حرکت درآمدن توسط آن شیء تعریف می‌شود که در آن چهار ویژگی توجه، احساس، تمایل و فعالیت نهفته است. در بین تعاریف دیگر رغبت، تاثیر محیط و وراثت پذیری به چشم می‌خورد. رغبت شغلی با الگویی از پاسخ‌های دوست داشتن، تنفر، و بی‌تفاوتی نسبت به عناوین فعالیت‌های مرتبط با مسیر شغلی، و همچنین عناوین شغلی مشخص می‌شود و بیشترین میزان پژوهش‌ها را در مطالعات روان‌شناسی رغبت به خود اختصاص داده است. رغبت‌های شغلی یکی از پایه‌های مداخلات مسیر شغلی است که هدف عمده آن پیدا کردن مناسب‌ترین شغل برای یک فرد با ویژگی مناسب‌ترین شغل برای یک با ویژگی منحصر به فرد است. به عبارتی، سنجش رغبت‌های شغلی، سنگ بنای سنجش مسیر شغلی است، پرسشنامه رجحان یا رغبت شغلی آمابایل (WPI) به منظور تشخیص تفاوت‌های فردی در جهت‌گیری انگیزشی درونی و بیرونی در سال ۱۹۹۴ توسط آمابایل و همکارانش ساخته شد. این

1. Teresa M. Amabile, Karl G. Hill, Beth A. Hennessey, and Elizabeth M. Tighe

طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان: تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی

آزمون تمام عناصر مربوط به انگیزش درونی (خودتعیینی، شایستگی، انجام تکلیف، لذت و علاقه) و انگیزش بیرونی (رقابت، ارزیابی، بازشناسی و پول و دیگر مشوق‌های ملموس و مجبور شدن به وسیله دیگران) را دربرمی‌گیرد. این مقیاس حاوی ۳۰ سوال می‌باشد. در پژوهش مردانی و نندی (۱۳۸۱)، ضریب آلفای کرونباخ برای زیر مقیاس انگیزش درونی ۰/۷۹ و زیر مقیاس انگیزش بیرونی ۰/۷۸ برآورد شد و در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۱ است که پایایی پرسشنامه را تایید می‌کند.

پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی براساس مدل آچیو توسط هرسی و گلداسمیت^۱ (۱۹۸۰): در این پژوهش بهره‌وری با استفاده از مدل هرسی و گلداسمیت (آچیو) بر اساس ۲۱ سؤال سنجیده شده است که دارای هفت بعد توانایی، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزه، بازخورد عملکرد، اعتبار و سازگاری محیطی است که در ذیل به تفسیر هرکدام می‌پردازیم. توانایی: به معنای دانش کاری و تجربه کاری مربوط به شغل و استعداد درک یا تصور نقش (محمدعلی زاده، ۱۳۷۲). شناخت شغل: محل و چگونگی انجام آن (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۰). حمایت سازمانی: حمایتی که پیرو برای تکمیل کردن اثربخشی کار به آن نیاز دارد (همان). انگیزه: انگیزه مربوط به تکلیف یا انگیزه برای کامل کردن تکلیف خاص مورد تحلیل به گونه‌ای توفیق‌آمیز (همان). بازخورد عملکرد: بازخورد روزانه عملکرد و مرورهای گاه به گاه (همان). اعتبار: مناسب بودن تصمیم‌های مدیر در مورد منابع انسانی (همان). سازگاری محیطی: عوامل خارجی که حتی با وجود داشتن تمامی توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه لازم برای شغل؛ باز هم بر عملکرد تأثیر می‌گذارند (هرسی و بلانچارد، ۱۹۸۰). در پژوهش ده حوض، علامه و منصوری (۱۳۹۲) جهت سنجش پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۸ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی پرسشنامه است. در این پژوهش میزان آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۱ است که عدد قابل قبولی است و پایایی پرسشنامه را تایید می‌کند.

یافته‌ها

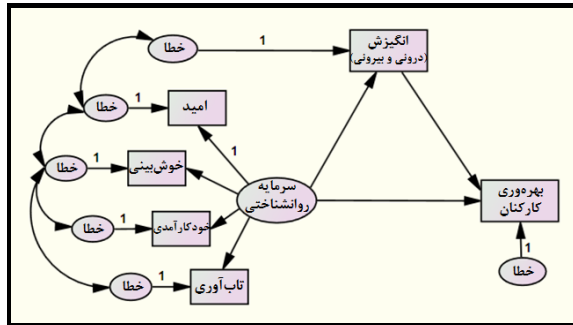
از مجموع ۲۰۰ شرکت‌کننده در پژوهش حاضر، ۴/۵ درصد زن، ۹۵/۵ درصد مرد، ۱۲/۲ درصد مجرد و ۸۷/۸ درصد متأهل بوده‌اند که میانگین سن و سابقه آنان به ترتیب ۴۵ و ۲۰

سال بود. همچنین ۶۸/۱ درصد دارای مدرک دیپلم، ۱۵/۲ درصد دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۱/۴ درصد دارای مدرک لیسانس و ۵/۳ درصد دارای مدرک فوق لیسانس و یا بالاتر بودند.

مدل معادله ساختاری شامل طرح مدل های اندازه‌گیری برای تعریف متغیر ها پنهان و سپس برقراری روابط یا معادلات ساختاری در میان متغیر های پنهان است (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸: ۲۱۵). مدل معادله ساختاری ترکیبی از مدل های مسیر (روابط ساختاری) و مدل های عاملی تأییدی (روابط اندازه‌گیری) است (قاسمی، ۱۳۸۹: ۲۲۱). در مقاله حاضر، مدل نظری تحقیق در قالب مدل معادله ساختاری برای تبیین نقش سرمایه روانشناختی در ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان بر اساس مفروضات ذیل تدوین شده است.

سطح امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری کارکنان شرکت زغال‌سنگ طبس تبیین‌کننده میزان سرمایه روانشناختی افراد است.

سرمایه روانشناختی نقش مؤثری در ارتقاء بهره‌وری کارکنان در شرکت زغال‌سنگ طبس دارد. سرمایه روانشناختی از طریق انگیزش (درونی و بیرونی) نقش مؤثری در ارتقاء بهره‌وری کارکنان در شرکت زغال‌سنگ طبس دارد.

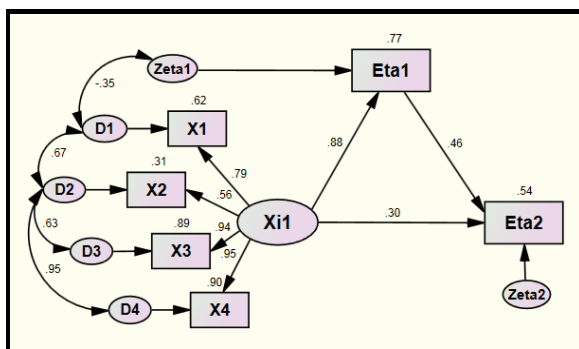


شکل ۱ مدل معادله ساختاری برای تبیین نقش سرمایه روانشناختی در ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، در شکل ۱ بهره‌وری کارکنان تحت تأثیر مستقیم سرمایه روانشناختی و انگیزش تحت تأثیر غیر مستقیم سرمایه روانشناختی است. در این مدل انگیزش و بهره‌وری کارکنان به عنوان متغیر های مشاهده شده در نظر گرفته شده است و تنها متغیر پنهان حاضر در مدل سرمایه روانشناختی است که از طریق چهار بعد امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری سنجیده می‌شود.

برآورد و آزمون مدل

پس از تدوین مدل نظری در قالب مدل معادله ساختاری به بحث برآورد و آزمون مدل و تحلیل شاخص‌های کلی و جزئی مدل می‌پردازیم. با آزمون مدل مشخص می‌شود که آیا داده‌های تجربی تحقیق، مدل نظری تدوین شده را حمایت می‌کنند یا نمی‌کنند. پس از آزمون مدل، نتایج برآورد‌های استاندارد برای کوواریانس، وزن‌های رگرسیونی شامل بارهای عاملی و ضرایب تأثیر و ضرایب همبستگی چندگانه در شکل ۳ و نتایج برآورد‌های غیر استاندارد برای تمامی پارامترها در شکل ۴ نمایش داده شده است.



شکل ۳. مدل معادله ساختاری برای تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان با برآوردهای استاندارد

با توجه به این مدل، متغیر انگیزش (Eta1) با ضریب تأثیر $0/46$ بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری کارکنان (Eta2) داشته است. بنابراین بهره‌وری کارکنان بیش از سایر متغیرهای تأثیرگذار در مدل، تابع انگیزش (درونی و بیرونی) کارکنان است و انگیزش نیز با ضریب $0/88$ تحت تأثیر سرمایه روان‌شناختی (Xi1) می‌باشد. با توجه به سه ضریب تأثیر در مدل حاضر می‌توان گفت، به ازای یک واحد تغییر در سرمایه روان‌شناختی و انگیزش به ترتیب به میزان 30 و 46 درصد تغییر در بهره‌وری کارکنان ایجاد می‌شود و همچنین به ازای یک واحد تغییر در سرمایه روان‌شناختی به میزان 88 درصد تغییر در انگیزش ایجاد می‌شود. ضریب همبستگی چندگانه متغیر بهره‌وری کارکنان ($0/54$) نشان می‌دهد که از روی متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و انگیزش مؤثر بر آن، به میزان 54 درصد می‌توان متغیر سرمایه روان‌شناختی را پیش‌بینی کرد. ضریب تعیین (100)* $0/542$ نیز بیانگر این مطلب است که $29/16$ درصد واریانس بهره‌وری کارکنان توسط متغیرهای

مؤثر بر آن تبیین می‌شود. هم‌چنین با توجه به این‌که متغیر انگیزش در مدل تن‌ها تحت تأثیر متغیر سرمایه روانشناختی است، ضریب همبستگی چندگانه متغیر انگیزش (۰/۷۷) نشان می‌دهد که ۵۹/۲۹ درصد واریانس انگیزش توسط متغیر سرمایه روانشناختی تبیین می‌شود. مقیاس تاب‌آوری (X4) با ضریب ۰/۹۵ دارای همبستگی بیشتری با نمرات سرمایه روانشناختی است و لذا وزن بیشتری نیز در محاسبات این متغیر پن‌هان داراست. هم‌چنین مقیاس‌های امید (X1)، خوش‌بینی (X2) و خودکارآمدی (X3) به ترتیب با ضرایب ۰/۷۹، ۰/۵۶ و ۰/۹۴ دارای همبستگی بالایی با نمرات سرمایه روانشناختی هستند.

تحلیل کلیت مدل (شاخص‌های برازش کلی)

سه گروه کلی از شاخص‌های برازش مدل عبارتند از شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد. در این قسمت به بررسی مهم‌ترین شاخص‌های کلی برازش می‌پردازیم. نتایج شاخص‌های کلی برازش مدل تدوین شده در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج شاخص‌های کلی برازش مدل تدوین‌شده

شاخص	مقدار	دامنه مورد قبول	نتیجه برازش شاخص
کای اسکور نسبی (CMIN/DF)	۲/۲۹۹	۱ تا ۵	تأیید مدل
معناداری (P)	۰/۰۵۶	بزرگ‌تر از ۰/۰۵	تأیید مدل
شاخص برازش هنجار شده بنتلر- بونت (NFI)	۰/۹۹۲	بزرگ‌تر از ۰/۹۰	تأیید مدل
شاخص برازش نسبی (RFI)	۰/۹۷۲	نزدیک به ۱	تأیید مدل
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹۹۶	بزرگ‌تر از ۰/۹۰	تأیید مدل
شاخص توکر- لوپس (TLI)	۰/۹۸۴	بزرگ‌تر از ۰/۹۵	تأیید مدل
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۹۶	بزرگ‌تر از ۰/۹۰	تأیید مدل
شاخص برازش تطبیقی مقتصد (PCFI)	۰/۲۶۶	نزدیک به ۰/۵	تأیید مدل با اغماض
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۸۱	کوچک‌تر از ۰/۰۹	تأیید مدل
هلتر (HOELTER)	۲۸۸	بزرگ‌تر از ۲۰۰	تأیید مدل

همان‌طور که مشاهده می‌شود، کلیه شاخص‌های برازش کلی، به غیر از شاخص برازش تطبیقی مقتصد که از ۰/۵ فاصله دارد، مدل را تأیید می‌کنند.

تحلیل جزئیات مدل (مقادیر پارامترها و معناداری تفاوت با صفر)

نتیجه شاخص‌های جزئی برازش مدل تدوین شده به شرح زیر می‌باشد:

طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان: تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی

جدول ۳. وزن‌های رگرسیونی مدل تدوین شده شامل ضرایب ساختاری و بارهای عاملی

(Regression Weights)

معناداری	نسبت بحرانی	خطای معیار	برآورد	مسیر
***1	۱۲/۵۷۳	۰/۲۸۳	۳/۵۶۲	Xi1 → Eta1
۰/۰۰۱	۳/۲۱۰	۰/۴۵۳	۱/۴۵۴	Xi1 → Eta2
***	۴/۹۳۴	۰/۱۱۳	۰/۵۵۸	Eta1 → Eta2
			۱	Xi1 → X1
***	۱۰/۵۰۷	۰/۱۱۳	۱/۱۸۷	Xi1 → X2
***	۱۵/۹۸۲	۰/۱۲۸	۲/۰۴۳	Xi1 → X3
***	۱۶/۱۲۱	۰/۱۳۵	۲/۱۷۴	Xi1 → X4

با توجه به خروجی بالا، کلیه ضرایب تأثیر و بارهای عاملی در مدل دارای تفاوت معنادار با صفر هستند.

جدول ۴. وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده مدل تدوین شده

(Standardized Regression Weights)

برآورد	مسیر
۰/۸۷۸	Xi1 → Eta1
۰/۲۹۵	Xi1 → Eta2
۰/۴۶۰	Eta1 → Eta2
۰/۷۹۰	Xi1 → Y1
۰/۵۶۰	Xi1 → Y2
۰/۹۴۳	Xi1 → Y3
۰/۹۴۹	Xi1 → Y4

با توجه به خروجی بالا، کلیه ضرایب تأثیر مثبت هستند و این نتیجه‌ای منطقی و قابل قبول است. بیشترین مقدار ضریب تأثیر (۰/۹۴۹) متعلق به اثر سرمایه روان‌شناختی بر تاب‌آوری و

۱. مقدار P از ۰/۰۰۱ کوچکتر است.

کمترین مقدار ضریب تأثیر (۰/۲۹۵) مربوط به اثر سرمایه روانشناختی بر بهره‌وری سازمانی است.

آزمون فرضیات به صورت جداگانه

با توجه به اینکه هر کدام از مسیرهای مدل یک فرضیه محسوب می‌شوند، در جدول ذیل همه فرضیات (مسیر ها) به همراه برآوردهای استاندارد شده، معناداری و مقدار پیش‌بینی متغیر وابسته مربوطه آورده شده است.

جدول ۶. ضرایب تأثیر استاندارد شده مستقیم مدل تدوین شده و میزان

پیش‌بینی و تبیین متغیر های وابسته تحقیق

نتیجه آزمون	تبیین (درصد)	پیش‌بینی (درصد)	معناداری (P)	بر آورد استاندارد شده	مسیر	فرضیه
تأیید فرضیه	۷۷/۰۹	۸۷/۸	***	۰/۸۷۸	Xi1 → Eta1	سرمایه روانشناختی ← انگیزش
تأیید فرضیه	۸/۷	۲۹/۵	***	۰/۲۹۵	Xi1 → Eta2	سرمایه روانشناختی ← بهره‌وری کارکنان
تأیید فرضیه	۲۱/۱۶	۴۶	***	۰/۴۶۰	Eta1 → Eta2	انگیزش ← بهره‌وری کارکنان

در فرضیه اول اثر متغیر سرمایه روانشناختی بر انگیزش به مقدار ۰/۸۷۸ به لحاظ آماری ($p < ۰/۰۵$) با صفر تفاوت معنادار دارد. برآورد استاندارد شده نشان می‌دهد که از روی متغیر مستقل سرمایه روانشناختی به میزان ۸۷/۸ درصد می‌توان متغیر وابسته انگیزش را پیش‌بینی کرد. همچنین ۷۷/۰۹ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر انگیزش توسط متغیر سرمایه روانشناختی تبیین و توجیه می‌شود.

در فرضیه دوم اثر متغیر سرمایه روانشناختی بر بهره‌وری کارکنان به مقدار ۰/۲۹۵ به لحاظ آماری ($p < ۰/۰۵$) با صفر تفاوت معنادار دارد. برآورد استاندارد شده نشان می‌دهد که از روی متغیر مستقل سرمایه روانشناختی به میزان ۲۹/۵ درصد می‌توان متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی کرد. همچنین تن‌ها ۸/۷ درصد از پراکندگی مشاهده شده در متغیر بهره‌وری کارکنان توسط متغیر سرمایه روانشناختی تبیین و توجیه می‌شود.

طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان: تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی

در فرضیه سوم اثر متغیر انگیزش بر بهره‌وری کارکنان به مقدار $0/460$ به لحاظ آماری مستقل انگیزش به میزان 46 درصد می‌توان متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی کرد. همچنین $21/16$ درصد از پراکندگی مشاهده‌شده در متغیر بهره‌وری کارکنان توسط متغیر انگیزش تبیین و توجیه می‌شود. نتیجه اثر غیرمستقیم بر متغیر وابسته اصلی بهره‌وری کارکنان در جدول ۷ بیان شده است.

جدول ۷. اثر غیرمستقیم بر متغیر وابسته اصلی سرمایه روان‌شناختی

تبیین (درصد)	پیش‌بینی (درصد)	برآورد استاندارد شده	مسیر	فرضیه
۱۶/۲۴	۴۰/۳	$0/460 = 0/403$ $0/878$	$X_{i1} \rightarrow$ $E_{ta1} \rightarrow E_{ta2}$	سرمایه روان‌شناختی \leftarrow انگیزش \leftarrow بهره‌وری سازمانی

در فرضیه بالا، اثر غیرمستقیم متغیر سرمایه روان‌شناختی بر بهره‌وری سازمانی دارای ضریب تأثیر $0/403$ است که در مقایسه با ضریب تأثیر مستقیم $0/295$ مقدار بالاتری را نشان می‌دهد. برآورد استاندارد شده نشان می‌دهد که از روی متغیر مستقل سرمایه روان‌شناختی و از مسیر انگیزش به میزان $40/3$ درصد می‌توان متغیر وابسته بهره‌وری سازمانی را پیش‌بینی کرد. همچنین $16/24$ درصد از پراکندگی مشاهده‌شده در متغیر بهره‌وری سازمانی توسط متغیر سرمایه روان‌شناختی و از مسیر انگیزش تبیین و توجیه می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه منابع انسانی، مهمترین و باارزش‌ترین دارایی‌هایی است که هر سازمانی در اختیار دارد. موثرترین راه بدست آوردن مزیت رقابتی در شرایط فعلی، کارآمدتر کردن کارکنان سازمان-ها است. بهره‌وری در سازمان، برآیند عواملی مانند ساختار سازمان، دانش، منابع غیرانسانی، موقعیت استراتژیک و فرآیند انسانی است. سازمان‌ها از طریق ایجاد سهم بیشتری از مهارت‌های منابع انسانی موردنیاز و استفاده از نیروی انسانی موجود برای کسب برتری نسبت به رقبا، می‌توانند از نیروی انسانی به‌عنوان عاملی استراتژیک استفاده کنند. این امر نیاز به هماهنگی بسیار

نزدیکی میان برنامه‌ریزی نیروی انسانی و سایر عوامل بهره‌وری دارد (رضائیان، ۱۳۹۱). کارشناسان عوامل زیادی از جمله ضعف مدیریت، نبود آمار دقیق از تعداد نیروی انسانی شاغل در بخش دولتی و خصوصی، گماردن افراد در مشاغل نامناسب و بی توجهی به شایستگی آن‌ها در تصدی پست‌ها و شغل‌های مختلف را دلایلی برای پایین بودن نرخ بهره‌وری در کشور می‌دانند (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۲).

هدف پژوهش حاضر تبیین نقش سرمایه روانشناختی و انگیزش در بهره‌وری کارکنان سازمان، بود. همانطور که یافته‌ها نشان دادند، با توجه به سرمایه روانشناختی می‌توان متغیر انگیزش را پیش‌بینی کرد، به این معنا که سرمایه روانشناختی نیز باعث بهبود انگیزش کارکنان شده و از این طریق روی بهره‌وری تاثیر مثبت دارد. همچنین سرمایه روانشناختی می‌تواند بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی کند، نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهشی همچون، محمود عباس و همکاران^۱، همخوان است. سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و با استرس شغلی رابطه منفی دارد، همچنین افراد با سرمایه روانشناختی بالاتر، تولید بیشتر (بهره‌وری) دارند و به دنبال حمایت و عملی کردن ایده‌های جدید در سازمان هستند (محمود عباس و همکاران، ۲۰۱۵).

یافته‌ها همچنین نشان می‌دهد که سرمایه روانشناختی بر بهره‌وری کارکنان تاثیر دارد، که با یافته‌های لوتانز و همکاران^۱ (۲۰۰۷) همخوان است، سرمایه روانشناختی در محیط کار نشانگر ارزیابی مثبت از شرایط کاری شخص و احتمال بالای موفقیت مبتنی بر تلاش، مداومت و برانگیختگی است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). به عقیده ارگان و نیر^۲ (۲۰۰۴)، کارکنانی که آینده‌شان را به طور مطلوبی ارزیابی می‌کنند، بیشتر مایل اند تا دروندادهایشان را برای سازمان تعدیل کنند که بدین وسیله در موفقیت سازمان سهیم گردند. هم‌چنین افرادی که از لحاظ سرمایه‌های روانشناختی در سطوح بالاتری قرار دارند، از توانایی‌های خود در استفاده از نیروهای روانشناختی برای مواجه شدن با موانع کاری استفاده می‌کنند (اوی، ورسینگ و لوتانز، ۲۰۰۸).

با توجه به ضرایب تأثیر مدل، تغییر در سرمایه روانشناختی و انگیزش، در بهره‌وری کارکنان تغییر ایجاد می‌کند و همچنین از روی متغیرهای سرمایه روانشناختی و انگیزش، می‌توان متغیر بهره‌وری را پیش‌بینی کرد، که این نتیجه با نتایج، سوزان و همکاران (۲۰۱۱)، دیوید و همکاران (۲۰۱۱)، آوای و همکاران (۲۰۱۱)، جنسن و همکاران (۲۰۰۶)، آل عمران و آل

1. Suzanne, J. , Peterson, Fred Luthan, Bruce J. , Avolio, Fred, O. , Walumbwa & Zhen ZHANG

2. Organ & Near

طراحی مدل ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان: تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی

عمران (۱۳۹۴)، همسو است. با توجه به اینکه عوامل متعددی در انگیزه کاری دخیل هستند به همین دلیل مدیران باید به دنبال راه‌ها و تکنیک‌هایی باشند که بتوانند انگیزه‌های کارکنان خود را افزایش دهند، این عوامل مانند توجه به تفاوت‌های فردی هر یک از کارکنان، انتخاب صحیح و بجای کارکنان، برنامه‌های مبتنی بر حقوق متغیر، برنامه‌های پرداخت براساس مهارت و برنامه‌های مزایای انعطاف‌پذیر، ترفیع شغلی و سازمانی بر پایه ارشدیت، استقرار مدیریت مبتنی بر هدف در سازمان، برنامه‌های مدیریت مشارکتی، فرایند آموزش، تقسیم کار صحیح، غنی‌سازی شغل، جابجایی و چرخش شغلی، تواناسازی کارکنان، توجه به جنبه‌های روانی کار و کارکنان، ایجاد زمینه‌های خلاقیت فکری و تقویت روحیه کارکنان، توجه به نظم و انضباط در کار، توجه کافی به محیط کار و رعایت اصل برابری، می‌باشند (آل عمران و همکاران، ۱۳۹۴).

بهره‌وری در سازمان، برآیند عواملی مانند ساختار سازمان، دانش، منابع غیر انسانی، موقعیت استراتژیک و فرآیند انسانی است. فرآیند انسانی شامل دانش‌ها، مهارت‌ها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و هنجارهای حاکم بر افراد و گروه‌ها و تعامل‌های میان افراد می‌شود (میلز، فلکا و کزیکوسکی، ۲۰۱۳). به طور قطع بهبود بهره‌وری عاملی نیست که با معجزه رخ دهد، باید برای رسیدن به بهره‌وری برنامه‌ریزی شود و یک بستر مناسب برای آن ایجاد شود تا از این طریق بتوان به بهره‌وری که هدف سازمان‌هاست دست یافت و این بستر مناسب را می‌توان از طریق توانمند کردن کارکنان در زمینه سرمایه روان‌شناختی ایجاد کرد (حمیدی، ۱۳۹۵). سرمایه روان‌شناختی با داشتن ابعادی نظیر امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری می‌تواند باعث بهبود شرایط کارکنان و در نهایت افزایش عملکرد و بهره‌وری آنان شود توجه به این مولفه‌ها سازمان‌ها را توانمندتر کرده و شرایط بهبود بهره‌وری را بیشتر فراهم می‌کند که این هدف از گذشته بسیار دور از زمانی که مفهوم سازمان بنا شده مطلوب سازمان‌هاست که همواره در رسیدن به آن با چالش همراه بوده‌اند، لذا باید راهکارهای مناسبی را برای بهبود و ارتقای این مسیر جستجو نمود تا بتوان سازمان‌ها را در جهت بهبود هدفمند یاری نمود. بررسی و پژوهش در خصوص تعیین تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر بهره‌وری منابع انسانی از موضوعات مهمی است که در این پژوهش به آن پرداخته شده است، نتایج پژوهش حاکی از آن است که سطح امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری کارکنان تبیین‌کننده میزان سرمایه روان‌شناختی آن‌ها می‌باشد و سرمایه روان‌شناختی از طریق انگیزش (درونی و بیرونی) نقش مؤثری در ارتقاء بهره‌وری کارکنان در شرکت زغال‌سنگ طیس دارد. متغیر انگیزش بیشترین تأثیر را بر بهره‌وری کارکنان داشته، بنابراین بهره‌وری کارکنان بیش از سایر متغیرهای تأثیرگذار در مدل، تابع انگیزش

(درونی و بیرونی) کارکنان است و انگیزش نیز تحت تأثیر سرمایه روانشناختی می باشد، ایجاد انگیزش در نیروی انسانی، به عنوان ارزشمندترین سرمایه های سازمان ها، مهم ترین عامل بهره وری در سازمان می باشد. هر قدر افراد نیاز های ارضاء شده بیشتری داشته باشند، رفتارشان عقلایی تر و منطقی تر خواهد بود. لذا یکی از وظایف مهم سازمان ها شناخت نیاز های کارکنان و ایجاد انگیزش در آنان می باشد. مدیرانی که در ایجاد انگیزش کارکنان موفق می باشند، اغلب محیط (درونی و بیرونی) را به گونه ای می سازند که هدف ها (محرک) مناسب، برای ارضاء نیاز کارکنان باشد. براین اساس می توان چنین نتیجه گیری نمود که سرمایه روانشناختی به عنوان پیش بینی کننده متغیر بهره وری کارکنان عمل می کند. بنابراین می توان چنین استنتاج نمود که با بهبود مولفه های سرمایه روانشناختی در سازمان، انگیزه شغلی افزایش و در نتیجه بهره وری کارکنان افزایش پیدا خواهد نمود. با توجه به یافته های پژوهش حاضر، به مدیران منابع انسانی و مدیران ارشد سازمان ها پیشنهاد می شود که برای بهبود بهره وری کارکنان، تمام تلاش خود را در توسعه نظام مدیریت جبران خدمت عادلانه، بهبود وضعیت روان شناختی و فیزیکی محیط کار، تامین امنیت شغلی، خشنودی شغلی و آموزش کارکنان بکار گیرند، همچنین در زمینه شناسایی و تاثیر ابعاد سرمایه روانشناختی بر بهره وری، کارگاه هایی آموزشی تخصصی در سازمان برگزار کنند. از طرف دیگر به پژوهشگران علاقه مند پیشنهاد می گردد با به کارگیری متغیرهای پژوهش حاضر در قالب پژوهش جداگانه در سازمانهای دیگری چون سازمانهای خدماتی، درمانی، تولیدی در نمونه های جداگانه زنان و مردان انجام تا بین یافته ها مقایسه شود و علل شباهت ها و تفاوت ها استخراج گردد.

با توجه به تایید فرضیه ها و نتیجه گیری ها، سازمان مذکور می تواند توجه خود را به عوامل موثر بر بهره وری که در این تحقیق شامل؛ سرمایه روانشناختی و انگیزش کارکنان است، معطوف داشته و در جهت عملی کردن نتایج گام های مفید و اثربخشی بردارد.

پژوهش حاضر هم چون سایر پژوهش ها دارای محدودیت هایی است که از آن جمله می توان به روش انجام پژوهش اشاره نمود که استنباط علی از نتایج پژوهش را غیرممکن و همچنین به جنسیت نمونه پژوهش که اکثریت آن را مردان تشکیل داده اند و محل انجام پژوهش که یک سازمان تولیدی-خصوصی بوده است و در نتیجه در تعمیم نتایج یافته های این پژوهش به زنان و به سازمان های خدماتی و دولتی، باید احتیاط کرد.

منابع

- آل عمران، رویا و آل عمران، سید علی (۱۳۹۴). *اثربخیزی دستمزدها از بهره‌وری نیروی کار در ایران* (کاربرد روش جوهانسن-جوسیلیوس)، مدیریت بهره‌وری، دوره ۹، شماره ۳۵، صص ۶۵-۸۲.
- حقیقی کفاش، مهدی؛ اعراب شیبانی، خدیجه و حمیدی بیناباج، مؤگان (۱۳۹۶). *قرارداد روانی در سازمان، تهران، انتشارات هوشمند تدبیر.*
- حمیدی بیناباج، مؤگان؛ اعراب شیبانی، خدیجه (۱۳۹۵). *بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده سرمایه روان‌شناختی و انگیزش شغلی در ارتقاء بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی: شرکت زغالسنگ طبس).* مدیریت بهره‌وری، سال دهم، شماره ۳۹، صص ۱۲۵-۱۴۹.
- خلیفه سلطانی، حشمت؛ والی، فرزانه و صحت، سعید (۱۳۹۳). *تاثیر سرمایه روان‌شناختی مثبت مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان: مطالعه‌ای در شرکت بیمه ملت شهر تهران.* فصلنامه علوم مدیرین ایران، سال نهم، شماره ۳۳، صص ۴۷-۶۸.
- دانیالی ده حوض، محمود؛ علامه، سیدمحسن و منصوری، حسین (۱۳۹۲). *بررسی و شناخت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی و تعیین اولویت آن‌ها در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایذه.* مدیریت بهره‌وری، سال هفتم، شماره ۲۷، صص ۸۰-۵۱.
- رضاییان، علی. (۱۳۹۱). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).*
- کثیری، ملیحه؛ کمال زاده، حسام‌الدین (۱۳۹۵). *بررسی عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس مدل هرسی و گلداسمیت (مدل آچیو) (مطالعه موردی: منطقه شش عملیات انتقال گاز).* فصلنامه پژوهش‌های جدید در مدیریت و حسابداری، سال سوم، شماره ۱۱، صص ۸۹-۱۰۶.
- شمسی، مرجان؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ بشلیده، کیومرث و هاشمی شیخ‌شانی، سید اسماعیل (۱۳۹۵). *تأثیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجیگری بهزیستی حرفه‌ای و تعدیلگری هوش معنوی شغلی.* فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی دوره هشتم، شماره ۲۷، صص ۴۴-۳۰.
- شجاعی، سید سعید؛ جمالی، غلامرضا و نیکزاد، منطقی (۱۳۹۲). *شناسایی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی.* فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، دوره هشتم، شماره ۲، صص ۱۸۱-۱۶۱.
- شوماخر، رندال ای و لومکس، ریچارد جی. (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری.* (ترجمه وحید قاسمی). چاپ اول. تهران: جامعه‌شناسان.
- قاسمی، وحید. (۱۳۸۹). *مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amos Graphics.* چاپ اول. تهران: جامعه‌شناسان.

طاهر، بیتا (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۹۰.

طاهری، شهنام (۱۳۸۶)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها؛ مدیریت بهره‌وری فراگیر؛ تهران نشرهستان.

علی پور، عباس؛ عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران (۱۳۹۲). اثربخشی کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارکنان بخش اداری دانشگاه اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره پنجم، شماره ۱۷، ص ۳۷-۵۰.

فروهر، محمد (۱۳۹۰). بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه ارشد، دانشگاه اصفهان.

مردانی ولدانی، زهرا (۱۳۸۱). بررسی رابطه رجحان شغلی و رضایت شغلی دبیران دبیرستان‌های شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه الزهراء، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

Abbas, M. R., U. (2015). "Impact of psychological capital on innovative performance and job stress." *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2): 128-138.

Avey, J.B., Reichart, R., Luthans, F., Mhatre, K.H., 2011. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors and performance. *Hum. Resour. Develop. Quart.* 22, 127-152.

Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.

Baily TC, Snyder CR. (2007). Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status. *Psychol Rec* . 57 (2): 233-40 .

Brandt, T., Gomes, J., Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success? A multicultural comparison between three European countries. *Finnish. Journal of Business Economics*, 3 (11), 263-289 .

Cridle, W. D. (2007). Adapting REBT to the World of Business. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 25 (2), 87-106 .

Farrokhnejad A, Hosseini S GH (2016). A Survey of the relationship between the psychological capital components and staff productivity: A Case of the Genaveh county offices of education, 12(4):102-107.

Jensen, S. M., Luthans F. (2006); "Relationship between entrepreneurs psychological capital and their authentic leadership", *Journal of Managerial Issues*, 18 (2) .

Hersy, P., Blanchard, K. (1980) *Management of Organizational Behavior*. New Jersey, Prentice- Hall.

Luthans, F., Vogelgesang, G & Lester, P. B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5 (1).

Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M., (2007b). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers. Psychol.* 60, 541-572.

- Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J., (2007c). Psychological Capital. Developing the Human Competitive Edge. Oxford University Press, New York.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Peterson, S.J., (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Hum. Resour. Develop. Quart.* 21, 41–67.
- Luthans, F., Youssef, C.M., Sweetman, D.S., Harms, P.D., (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and Health PsyCap. *J. Leadership Organiz. Stud.* 20, 118–133.
- Millsa, M. J., Flecka, C. R., & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead, *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, 8 (2), 153-164 .
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., Hirst, G., (2014). Psychological capital: a review and synthesis. *J. Organiz. Behav.* 35, 120–138.
- Neal, J. (2004). Spiritual intelligence at work self-assessment. Available at neal & associates website.
- Peterson, S.J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O., Zhang, Z., (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Pers. Psychol.* 64, 427–450.
- Sweetman, D.S., Luthans, F., Avey, J.B., Luthans, B.C., (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Can. J. Admin. Sci.* 28, 4–13.
- Teresa M. Amabile, Karl G. Hill, Beth A. Hennessey, and Elizabeth M. Tighe, (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.66, No.5, 950-967.