



Studying the relationship between Psychological Capital and human resource productivity in Semnan Gas Company

Mohsen Shabani^{1*}, Hamid Rahimian²

1*- Master's degree, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran (Corresponding Author).

Email: shaabani.j@gmail.com

2- Associate Professor, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran

Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between psychological capital and human resource productivity in Semnan gas company. This research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of data collection method and is considered to be correlational. The statistical population of this research consists of all the official employees working in the mentioned company, among whom 107 people were selected to perform the test steps and by random sampling method. Luthans Psychological Capital Questionnaire and Hersey and Goldsmith's Human Force Productivity Questionnaire were used to collect data. After analyzing the data and applying Pearson correlation and linear regression tests, the results showed that among the dimensions of psychological capital, the components of self-efficacy, optimism and resilience have an effect on the productivity of human resources, but the effect of the component of hope on the productivity of human resources in this The company was not approved.

Keywords: Psychological Capital, Productivity of human resources, Gas company Semnan

Citation:

Shabani, M., & rahimian, H. (2023). Studying the relationship between Psychological Capital and human resource productivity in Semnan Gas Company. *New Business Attitudes*, 4(4),46 -63.



بررسی رابطه‌ی سرمایه‌ی روانشناختی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت گازاستان

سمنان

محسن شعبانی^{۱*}، حمید رحیمیان^۲

۱- کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول). ایمیل: shaabani.j@gmail.com

۲- دانشیار، دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی روانشناختی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت گاز استان سمنان انجام گردید. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه‌ی جمع‌آوری داده‌ها، توصیفی بوده و از نوع تحقیقات همبستگی به شمار می‌رود. جامعه‌ی آماری این تحقیق، مشتمل بر کلیه‌ی کارکنان رسمی شاغل در شرکت مذکور بود که تعداد ۱۰۷ نفر از آن‌ها برای انجام مراحل آزمون و به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌ی سرمایه‌ی روانشناختی لوتانز و پرسشنامه‌ی سنجش بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلدسمیت استفاده گردید. پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها و بکارگیری آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی، نتایج حاصله نشان داد که از بین ابعاد سرمایه‌ی روانشناختی، مولفه‌های خودکارآمدی، خوش‌بینی و تاب‌آوری بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر گذار بوده ولی تاثیر بُعد امیدواری بر بهره‌وری نیروی انسانی در این شرکت مورد تایید قرار نگرفت.

کلیدواژه‌ها: سرمایه‌ی روانشناختی، بهره‌وری نیروی انسانی، شرکت گاز سمنان

استناد:

شعبانی، محسن و رحیمیان، حمید. (۱۴۰۲). بررسی رابطه‌ی سرمایه‌ی روانشناختی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت گازاستان سمنان. دوماهنامه نگرش‌های نوین مدیریت بازرگانی، ۴(۴)، ۴۶-۶۳.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۱۸

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۲/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۱۲

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۷/۰۱

دوماهنامه نگرش‌های نوین مدیریت بازرگانی، ۱۴۰۲، دوره ۴، شماره ۴، پیاپی ۲۲

ناشر: دوماهنامه نگرش‌های نوین مدیریت بازرگانی

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان

<https://doi.org/JABM.3.2.15564.351256.35047>



مقدمه و مبانی نظری

امروزه توجه به بهره‌وری و بهبود آن بعنوان یکی از مهمترین و کارآمدترین راهکارهای توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ملل مختلف شناخته شده و توفیق و پیشرفت در تسریع روند بهبود بهره‌وری، یکی از شروط اصلی و زیربنایی دست یابی به جایگاه مناسب در صحنه‌ی رقابت جهانی، موفقیت سازمان‌ها و افزایش رفاه مردم به شمار می‌رود، همچنانکه سازمان‌ها و کشورهای پیشرو به این مرتبه‌ی مهم رسیده‌اند (عطایی نوکابادی، ۱۳۹۱). لذا شرایط فعلی ایجاب می‌کند که از سرمایه‌های موجود که در مقایسه با اقدامات ضروری و لازم بسیار محدود است، به بهترین وجه استفاده شود و بدون شک در میان سرمایه‌های موجود، سرمایه‌ی انسانی جایگاهی رفیع را به خود اختصاص داده و می‌توان گفت نیروی انسانی برانگیخته برای انجام وظایف خود، مهمترین عامل بهره‌وری است. یک سازمان موفق، مجموعه‌ای از انسان‌های دارای انگیزه و باور، اندیشه و اهداف مشترک است که با کار گروهی در یک نظام انعطاف پذیر، تجارب و دانش خود را با عشق به پیشرفت روز افزون سازمان، در اختیار مدیران خود قرار می‌دهند (رجبی فرجاد و یوسف وند، ۱۳۹۹).

مقالات و تحقیقات مربوط به دوران کلاسیک‌ها عوامل موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی را مشتمل بر مواردی چون؛ شرایط محیط کار و مشوق‌های مالی می‌داند و به مدیران توصیه می‌کند که این عوامل را در راستای بهبود بهره‌وری نیروی کار به خدمت گیرند، لیکن پس از ظهور مکتب روابط انسانی، توصیه‌ی به مدیران این است که عوامل انگیزشی غیر مالی کارکنان را نیز در نظر بگیرند و از طریق ارضا این نیازها کارکنانی کارآتر داشته باشند. لذا با توجه به اهمیت بهره‌وری در زندگی سازمانی و اجتماعی، بررسی رفتار افراد در محیط کار و نوع نگرش‌شان، توجه محققان را بیش از پیش به خود جلب کرده است. (کاسترو^۱ و همکاران به نقل از مچیمی، ۱۳۸۴).

سرمایه روانشناختی^۲؛

دردنیای رقابتی امروز سازمان‌ها حتی با به کارگیری تمام سرمایه‌های مادی، انسانی و اجتماعی و همچنین استفاده از راهکارها و تئوری‌های مرسوم، چنانچه دارای رهبران و کارکنانی نآمید و بدبین باشند که توانائی‌های خود را باور نداشته و در تقابل با رویدادهای پیش‌بینی نشده تاب تحمل را نداشته باشند، نمی‌توانند به بازگشت سرمایه‌ی خود که در این راه صرف نموده‌اند، به همان میزان یا بیشتر، امیدوار باشند. برای رسیدن به موفقیت لازم نیست که هزینه‌های گزافی را متحمل شد که در نهایت مورد تقلید واقع شده و ماندگار نباشند، بلکه زمان آن رسیده که سازمان‌ها و کارکنان آن خود را باور نموده و با توسعه‌ی توانائی‌های روانشناختی مثبت خود به یک مزیت رقابتی پایدار دست یابند. بدین ترتیب اداره‌ی سازمان‌های امروزی نیازمند تغییر به سمت یک پارادایم جدید است؛ پارادایمی که مزیت رقابتی را فقط در داشتن منابع کمیاب، حق انحصاری و کارکنانی با مهارت‌ها و روابط اجتماعی بالا نمی‌بیند، بلکه وجود کارکنانی با ظرفیت‌های روانشناختی مثبت را لازم می‌داند.

فرد لوتانز^۳ با بیان این مطلب سرمایه‌ی جدیدی را برای سازمان معرفی کرده و آن را سرمایه‌ی روانشناختی عنوان کرد و بیان نمود که مزیت رقابتی پایدار در گرو این سرمایه است. او این سرمایه را فراتر از سایر سرمایه‌ها دانسته و معتقد است سازمان‌ها با وجود

¹ Castro

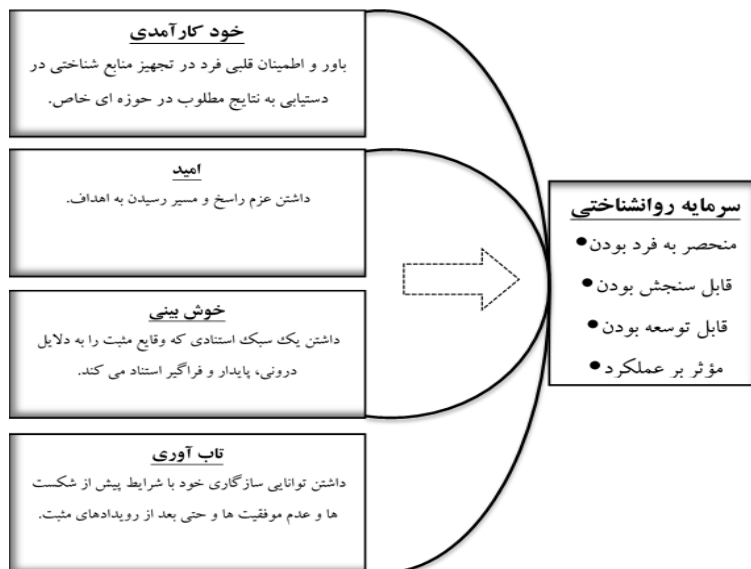
² Psychological Capital (Psy Cap)

³ Luthans

سرمایه‌های اقتصادی، اجتماعی و انسانی سطح بالا، چنانچه سرمایه‌ی روانشناختی سطح پائینی داشته باشند، در صحنه‌ی رقابت موفق نخواهند شد (رضائی منش، تقی زاده و کاهه، ۱۳۹۱).

ارزیابی مثبت از شرایط و احتمال رسیدن به موفقیت، مبتنی بر تلاش انگیزه محور و همراه با پشتکار را سرمایه‌ی روانشناختی مثبت تعریف کرده اند (محمودی و سجادی نژاد، ۱۴۰۱). موضوع سرمایه روانشناختی به عنوان یک حالت روانشناختی مثبت، براساس مفهوم رفتار سازمانی مثبت گرا و توسط لوتانز و همکاران اش ارائه گردید (وانو، ۲۰۱۳). این سرمایه در واقع به مفهوم "چه کسی هستید؟" - خود واقعی - و "چه کسی می خواهید بشوید؟" - خود ممکن - که مبتنی بر انگیزه‌ای برای توسعه و رشد است نیز اشاره می کند و دارای ویژگی ها و ابعاد ذیل می باشد (لوتانز و آوولی ۲۰۰۷، به نقل از برقیم و همکاران، ۲۰۱۵)؛

- ۱- **خودکارآمدی**^۲: داشتن اعتماد در انجام تلاش های لازم برای موفقیت در وظایف چالش برانگیز.
- ۲- **خوش بینی**^۳: ایجاد یک اسناد مثبت درباره موفقیت در حال و آینده.
- ۳- **امید/امیدواری**^۴: ثابت قدم بودن در مسیر اهداف و در صورت لزوم تغییر مسیرها برای نیل به اهداف و دستیابی به موفقیت.
- ۴- **تاب آوری**^۵: تلاش بیش تر در دستیابی به موفقیت به هنگام احاطه شدن توسط مشکلات و سختی ها و یا حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت ها و مسئولیت بیش تر.



شکل ۱. ابعاد سرمایه‌ی روانشناختی

1 Berghim & et al

2. Efficacy

3. Optimism

4. Hope

5. Resilience

مشخص شده است کل سرمایه روانشناختی بزرگتر از مجموعه اعضای خودش است امیدواری، خودکارآمدی، خوشبینی و تاب آوری است. به طوری که زمانی که به تمام این مؤلفه‌ها به‌طور همزمان توجه می‌شود، تأثیر بسیار بیشتری دارند تا زمانی که به‌طور مجزا مورد توجه قرار می‌گیرند (اوکان^۱، ۲۰۲۰). این مؤلفه‌ها به زندگی فرد معنا می‌بخشند و فرد را برای عمل از طریق یک فرآیند مشارکتی آماده می‌کنند (میرشریفی و همکاران^۲، ۲۰۱۹).

بهره‌وری^۳؛

بهره‌وری نسبت میان مقدار کالا و خدمات تولید شده (برون داد) و میزان منابعی که برای تولید آنها مورد استفاده قرار گرفته (درون داد) است را مورد بررسی قرار می‌دهد (هیراد و همکاران، ۱۴۰۰).

البته هر یک از صاحب‌نظران، متخصصان، اندیشمندان و سازمان‌های ذیربط با توجه به دیدگاه فکری، عملی و تجربه‌ای خود و هم‌چنین شرایط زمانی که در آن قرار گرفته‌اند، به ارائه‌ی تعریفی از بهره‌وری اقدام نموده‌اند (نو کابادی، ۱۳۹۱) که دو مورد از پرکاربردترین تعاریف مذکور به شرح ذیل می‌باشد؛

تعریف سازمان همکاری‌های اقتصادی اروپا^۴: بهره‌وری عبارت است از خارج قسمت خروجی (میزان تولید) بر یکی از (کل) عوامل تولید.

از نظر آژانس بهره‌وری اروپا^۵، بهره‌وری درجه و شدت استفاده موثر از هر یک از عوامل تولید. در این تعریف این سازمان، هم‌چنین به این نکته اشاره شده است که، بهره‌وری یک نوع طرز تفکر و دیدگاه است که براساس آن هر فرد می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز، بهتر از دیروز انجام دهد (نصیری، ۱۳۹۹).

تعریف سازمان بین‌المللی کار^۶: بهره‌وری عبارت است از رابطه‌ی بین ستاده‌ی حاصل از یک سیستم تولید با داده‌های به کار رفته به منظور تولید آن ستاده.

در تعریفی دیگر، می‌توان بهره‌وری را بعنوان یک فرهنگی که موجب بالا رفتن سطح زندگی و کار گردد، در نظر گرفت (استنستی و شولیبور^۷، ۲۰۲۰).

بهره‌وری دارای دو مولفه‌ی اصلی کارآیی^۸ و اثربخشی^۱ می‌باشد که کارآیی به استفاده‌ی بهتر و بهینه از منابع در اختیار اشاره نموده و اثربخشی هم به درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده اشاره دارد. بسته به این که ما نسبت خروجی‌ها را به همه‌ی عوامل

1. Okun

2. Mirsharifi et al

3. Efficiency

4 Organization for European Economic Cooperation (OEEC)

5. European Productivity Agency (EPA)

6 International Labor Organization (ILO)

7. Estanesti, S., & Sholiboour

8 Effectiveness

تولید(خدمت)، چند عامل یا فقط یک عامل تولید(خدمت) در نظر داشته باشیم، مفاهیم بهره‌وری کل، بهره‌وری کلی و بهره‌وری جزئی(تک عاملی) مطرح می‌شوند و در این میان بهره‌وری نیروی انسانی^۲ بعنوان شاخصی است که صرفاً یکی از عوامل تولید(نیروی انسانی) را مورد بررسی قرار می‌دهد.

بهره‌وری می‌تواند از ابعاد مختلف مثل بهره‌وری انرژی، سرمایه، نیروی انسانی، تجهیزات و... مورد بررسی قرار گیرد. بهره‌وری منابع انسانی یکی از مهمترین ابعاد آن بوده و به کارگیری صحیح سایر منابع نیز درگرو بهره‌ور بودن آن است(قراچورلو و قهرمانی نهر، ۱۴۰۰).

یکی از مشهورترین نظریات در بهره‌وری نیروی انسانی، متعلق به هرسی و گلد اسمیت^۳ است(مدل اچ‌یو^۴) که بر اساس این نظریه، بهره‌وری نیروی انسانی شامل ۷ بعد یا متغیر مربوط به مدیریت عملکرد اثر بخش است (نمودار ۲-۸):

- ۱- توانایی^۵ (دانش و مهارت): اصطلاح توانایی، به دانش و مهارت های پیروان در به انجام رساندن موفقیت آمیز یک تکلیف گفته می‌شود.
- ۲- وضوح^۶ (درک یا تصور نقش): درک و پذیرش نحوه‌ی کار، محل و چگونگی انجام کار گفته می‌شود. برای آن که پیروان، درک کاملی از مشکل داشته باشند باید مقاصد و اهداف عمده، نحوه‌ی رسیدن به این مقاصد و اهداف و اولویت های اهداف و مقاصد برای آن ها کاملاً صریح و واضح باشد تا بتوانند سازمان را به سمت اهداف تعیین شده سوق دهند.
- ۳- کمک^۷ (حمایت سازمانی): برخی از عوامل حمایت سازمانی شامل؛ بودجه، وسایل و تسهیلاتی که برای کامل کردن تکلیف لازم است. حمایت لازم از جانب دوایر دیگر که می‌تواند به صورت مستقیم یا غیر مستقیم باشد.
- ۴- انگیزه^۸ (انگیزش یا تمایل): مردم به طور طبیعی دارای این گرایش هستند که تکالیفی را که پاداش در بردارند را دنبال کرده و از سایر تکالیف روی برگرداند. پاداش ها می‌توانند ملموس یا ناملموس باشند.
- ۵- ارزیابی^۹ (آموزش و بازخورد عملکرد): ارزیابی، به بازخورد روزانه‌ی عملکرد و بررسی های گاه به گاه گفته می‌شود. اگر اشخاص از مشکلات عملکرد خویش آگاه نباشند، انتظار بهبود عملکرد انتظاری غیر واقع گرایانه است.
- ۶- اعتبار^{۱۰} (اعمال معتبر و حقوقی پرسنل): اصطلاح اعتبار به مناسب بودن و حقیقی بودن تصمیمات مدیر در مورد منابع انسانی اطلاق می‌گردد.

1 Efficiency

2 Human resource efficiency

3 Hersey & Gold Smith

4 ACHIEVE

5. Ability

6. Clarity

7. Help

8. Incentive

9. Evaluation

10. Validity

۷- محیط^۱ (تناسب محیطی): آن دسته از عوامل خارجی که می‌توانند حتی با وجود توانایی، وضوح، حمایت و انگیزه‌ی لازم برای شغل، باز هم بر عملکرد تأثیر بگذارند. مواردی از قبیل؛ رقابت، تغییر شرایط بازار، آئین نامه‌های دولتی، تدارکات و ... (هرسی و بلانچارد ۱۹۹۲، به نقل از اعتباریان و همکاران، ۱۳۹۱).

باتوجه به مطالب پیش‌گفته و بیان ضرورت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، مطالعه‌ی رابطه‌ی سرمایه‌ی روانشناختی و ابعاد آن، با بهره‌وری نیروی انسانی، می‌تواند بعنوان یکی از سوالات اساسی، به شرکت‌ها در بهبود فرآیندهای منابع انسانی کمک نماید. در این راستا تحقیق حاضر در جامعه‌ی آماری شرکت گاز استان سمنان و با فرض ذیل، تعریف و اجرا گردید؛

بین سرمایه‌ی روانشناختی و ابعاد آن با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه وجود دارد.

پیشینه پژوهش

با بررسی‌های انجام شده که نمونه‌ای از آن‌ها در ادامه گزارش گردیده است، مشخص شد که عمده‌ی تحقیقات انجام شده در زمینه‌ی مورد بررسی، به مطالعه‌ی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی روانشناختی یا بهره‌وری نیروی انسانی با سایر متغیرهای سازمانی پرداخته شده و پژوهشی که مستقیماً نقش سرمایه‌ی روانشناختی را در رابطه با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت‌های دولتی ایرانی مورد بررسی قرار دهد مشاهده نگردید و این پژوهش با هدف پرداختن به این موضوع و پرکردن شکاف مورد اشاره در شرکت‌های دولتی به اجرا درآمد.

از جمله پژوهش‌های انجام شده اینکه؛ امیرخانی و عارف نژاد (۱۳۹۱)، در پژوهشی به تحلیل تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه‌ی روانشناختی بر سرمایه‌ی اجتماعی در دانشگاه اصفهان پرداختند و نتایج این پژوهش حاکی از تأیید تأثیر رفتار شهروندی سازمانی و سرمایه‌ی روانشناختی بر سرمایه‌ی اجتماعی بوده است. عمادی و همکاران (۱۳۹۳) نیز، در تحقیقی به بررسی رابطه‌ی بین سرمایه‌ی روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت پرداختند که نتایج آن نشان داد، بین سرمایه‌ی روانشناختی با عملکرد شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

رجیبی فرجاد و یوسف‌وند (۱۳۹۹)، در تحقیق خود به بررسی تأثیر سرمایه‌ی روانشناختی بر فرسودگی شغلی در کارکنان فرماندهی انتظامی استان البرز پرداختند و به این نتیجه رسیدند که سرمایه‌ی روان شناختی و ابعاد آن بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد؛ یعنی با افزایش خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری، فرسودگی کاهش پیدا می‌کند.

وو و چن^۲ (۲۰۱۸)، پژوهشی با عنوان «سرمایه روان شناختی جمعی؛ پیوند رهبری مشترک، تعهد سازمانی و خلاقیت» در صنعت هتل تایوان انجام داده اند که نتایج حاکی از آن است که رهبری مشترک و سرمایه‌ی روان شناختی جمعی، نقش مهمی در ارتقای تعهد سازمانی و خلاقیت در زمینه هتل دارند.

در این راستا، تجری و همکاران (۱۳۹۲)، در مقاله‌ای با عنوان «سرمایه‌ی روانشناختی رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی» به مرور مفهوم و ادبیات مدیریتی حاکم بر موضوع سرمایه‌ی روانشناختی پرداختند و همچنین فروهر و همکاران (۱۳۹۲)، در مطالعه‌ی خودشان با عنوان «مدیریت سرمایه‌ی روانشناختی سازمان؛ رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی» به تشریح مفهوم سرمایه‌ی روانشناختی، بیان ضرورت و ابعاد آن پرداختند.

1. Enviroment

2. Wu & Chenb

فتحی (۱۳۹۳)، در تحقیقی به ارزیابی نقش فرهنگ سازمانی بر روی بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های دانش‌بنیان و با مطالعه‌ی موردی در شرکت همکاران سیستم پرداخت که نتایج حاصله مبین وجود رابطه مثبت و معنادار میان مولفه‌های فرهنگ سازمانی با بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان شرکت همکاران سیستم بوده است. اولین و همکاران (۲۰۱۸)، با بررسی عوامل موثر بر عملکرد کارکنان با نقش میانجی‌گری انگیزه‌ی شغلی، نشان داد، تنوع مهارتی، هویت شغلی، استقلال شغلی و بازخورد میتواند بر عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر معناداری برجای بگذارد. در گاهی و همکاران (۱۴۰۱)، در تحقیق خود به تأثیر مدیریت استعداد بر توانمندسازی و بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی ایران پرداختند که نتایج این پژوهش مبین این مساله بود که مدیریت استعداد کارکنان بویژه توانمندسازی‌های شناختی و رفتاری آن‌ها در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد. در کشور نیجریه نیز، آزوتانی و همکاران (۲۰۲۰)، در میان ۳۳۱ نفر از کارکنان دانشگاه‌های ایالتی در شرق این کشور، تأثیر مدیریت استعداد را بر بهره‌وری نیروی انسانی گزارش کردند.

روح‌اله قابضی (۱۳۹۲)، نیز در تحقیق خود به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در مراکز پژوهشی با مطالعه‌ی موردی در پژوهشگاه صنعت نفت پرداخت و نتایج پژوهش نشان داد؛ شیوه‌های رهبری، آموزش، نظام پرداخت، ساختار سازمانی، گزینش و کاربایی صحیح، بر بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در پژوهشگاه صنعت نفت تأثیر دارند. بلوچ و همکاران (۲۰۲۱)، در تحقیق خود بر روی دانش‌آموختگان ۱۴ دانشگاه دولتی به این نتیجه رسیدند که عوامل دموگرافی یا جمعیت‌شناسی از قبیل؛ سن، جنس، نژاد، ملیت، محل سکونت، وضعیت اشتغال، وضعیت تاهل و ...، بر بهره‌وری نیروی انسانی در جامعه‌ی مورد مطالعه‌شان تأثیر داشته است.

اعتباریان و همکاران (۱۳۹۰)، در مطالعه‌ی خود به بررسی عوامل موثر در بهره‌وری کارکنان بیمارستان دکتر شریعتی اصفهان پرداختند که نتایج تحقیق نشان داد در جامعه‌ی مورد مطالعه، انگیزش به عنوان مهمترین عامل در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی بوده است.

لوتانزو و همکاران (۲۰۰۵)، در مطالعه‌ی خود به بررسی رابطه‌ی سرمایه‌ی روانشناختی با عملکرد نیروی انسانی در نمونه‌ای از کارگران سه کارخانه‌ی دولتی و خصوصی کشور چین پرداخته و نتایج این تحقیق نشان داد که سه بعد امید، خوش بینی و تاب‌آوری از ابعاد سرمایه‌ی روانشناختی، به طور قابل توجهی بر عملکرد نیروی انسانی اثر گذار می‌باشند.

والومبوا و همکاران (۲۰۱۰)، در مطالعه‌ی خود به بررسی رابطه‌ی سرمایه‌ی روانشناختی رهبران با بهره‌وری نیروی انسانی در قشر پلیس پرداختند که نتایج نشان داد بین میزان سرمایه‌ی روانشناختی رهبران با بهره‌وری نیروی انسانی در بین پیروان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. پترسون و همکاران (۲۰۱۱)، در تحقیق به بررسی رابطه‌ی سرمایه‌ی روانشناختی با بهره‌وری نیروی

1. Evelyne et al

2. Azotani & et al

3. Baloch & et al

4 Lothans & et al

5 Walumbwa

6 Peterson & et al

انسانی در یک شرکت خدمات مشاوره‌ی مالی پرداختند که نتایج تحقیق نشان داد ساختار سرمایه‌ی روانشناختی مثبت متشکل از خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب‌آوری با بهره‌وری نیروی انسانی این مجموعه رابطه‌ی معناداری داشته و منجر به ارتقای عملکرد ذهنی و عینی افراد می‌گردد.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر شیوه‌ی جمع‌آوری داده‌ها توصیفی بوده و از نوع تحقیقات همبستگی به شمار می‌رود. جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان رسمی شرکت گاز استان سمنان و جمعاً ۱۴۸ نفر بوده اند که جهت اطمینان خاطر از بازگشت تمامی پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۲۰ پرسشنامه توزیع و در نهایت پس از حذف پرسشنامه‌های غیر قابل استفاده و با استناد به جدول کوکران، تعداد ۱۰۷ پرسشنامه جهت تحلیل مد نظر قرار گرفت. برای گردآوری داده‌ها نیز از پرسشنامه‌ی ۵۰ سوالی که براساس طیف ۷ گزینه‌ای لیکرت و در دو بخش-مطابق جدول شماره ۱- آماده شده بود، استفاده گردید.

جدول 1. ابعاد سرمایه روانشناختی و بهره‌وری نیروی انسانی

مفهوم	ابعاد	(شماره سوال)	ضریب پایایی (آلفای کرونباخ)
بهره‌وری نیروی انسانی (برگرفته از نظریه‌ی هرسی و گلداسمیت)	توانائی	۱-۲-۳	۰.۸۸۵
	درک و شناخت	۴-۵-۶-۷	
	حمایت سازمانی	۸-۹-۱۰-۱۱	
	انگیزش	۱۲-۱۳-۱۴-۱۵	
	بازخور	۱۶-۱۷-۱۸-۱۹	
	اعتبار	۲۰-۲۱-۲۲-۲۳	
	سازگاری	۲۴-۲۵-۲۶	
سرمایه روانشناختی (لوتانز)	خودکارآمدی	۱-۲-۳-۴-۵-۶	۰.۸۸۳
	امیدواری	۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲	
	تاب‌آوری	۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸	
	خوش بینی	۱۹-۲۰-۲۱-۲۲-۲۳-۲۴	

به منظور سنجش روایی سوالات، علیرغم آنکه پرسشنامه‌های مورد استفاده توسط محققان و نظریه‌پردازان شهری تدوین و همچنین در بسیاری از تحقیقات بکارگرفته شده است، اعتبار محتوای این پرسشنامه‌ها دوباره توسط اساتید، صاحب‌نظران دانشگاهی و همچنین صاحب‌نظران سازمانی شرکت ملی گاز مورد تایید قرار گرفت و برای تعیین پایایی سوالات نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده و به همین منظور تعداد ۳۰ پرسشنامه در میان اعضای جامعه آماری توزیع شد. ضریب پایایی

هر دو پرسشنامه مطابق با جدول شماره ۱، در سطح بالاتر از حداقل ۰.۷ مورد تایید قرار گرفت. (پرسشنامه سرمایه روانشناختی ۰.۸۸۳ و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی نیز ۰.۸۸۵).

پس از بررسی روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، ابتدا نمره‌ی هریک از ابعاد را محاسبه نمود و سپس با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، مراتب نرمال بودن نتایج بمنظور تعیین نوع آزمون همبستگی بین عوامل، مورد آزمون قرار گرفت.

فرضیه‌های آزمون کولموگروف-اسمیرنوف عبارتند از:

H_0 = توزیع مورد نظر نرمال است

H_1 = توزیع مورد نظر نرمال نیست

جدول ۲. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف ابعاد متغیر سرمایه روانشناختی

سازگاری	اعتبار	بازخور	انگیزش	حمایت سازمانی	درک و شناخت	توانایی	Z آماره
۱.۰۴۷	۱.۱۴۷	۱.۲۶۰	۱.۰۸۲	۱.۷۹۷	۱.۲۴۱	۱.۵۱۳	
۰.۲۲۳	۰.۱۴۴	۰.۰۸۳	۰.۱۹۲	۰.۰۶۳	۰.۰۹۲	۰.۰۶۱	مقدار sig

جدول ۳. آزمون کولموگروف-اسمیرنوف ابعاد متغیر سرمایه روانشناختی

خوش‌بینی	تاب‌آوری	امیدواری	خودکارآمدی	Z آماره
۱.۳۳۰	۱.۴۲۲	۰.۸۷۴	۱.۷۹۸	
۰.۰۵۸	۰.۰۸۵	۰.۴۲۹	۰.۰۵۳	مقدار sig

با توجه به اینکه سطوح معنا داری (sig) تمامی عوامل بزرگ‌تر از ۰.۰۵ درصد می‌باشد، می‌توان گفت که توزیع آن‌ها نرمال بوده و در نتیجه بمنظور تعیین همبستگی بین عوامل هر کدام، از آزمون پیرسون استفاده گردید.

فرضیه‌های آزمون همبستگی پیرسون:

H_0 : $\rho=0$ همبستگی معناداری وجود ندارد

H_1 : $\rho \neq 0$ همبستگی معناداری وجود دارد

جدول ۴. ضریب همبستگی بین ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی

ابعاد متغیر	توانایی	درک و شناخت	حمایت سازمانی	انگیزش	بازخور	اعتبار	سازگاری
توانایی	۱	۰.۳۷۸	۰.۳۵۰	۰.۴۹۸	۰.۴۸۳	۰.۴۸۶	۰.۲۵۰
درک و شناخت	۰.۳۷۸	۱	۰.۳۴۶	۰.۵۸۴	۰.۴۱۰	۰.۵۱۷	۰.۴۲۷
حمایت سازمانی	۰.۳۵۰	۰.۳۴۶	۱	۰.۶۴۸	۰.۵۷۷	۰.۴۳۷	۰.۲۰۳
انگیزش	۰.۴۹۸	۰.۵۸۴	۰.۶۴۸	۱	۰.۷۰۸	۰.۷۰۸	۰.۴۶۸
بازخور	۰.۴۸۳	۰.۴۱۰	۰.۵۷۷	۰.۷۰۸	۱	۰.۵۷۸	۰.۲۹۱
اعتبار	۰.۴۸۶	۰.۵۱۷	۰.۴۳۷	۰.۷۰۸	۰.۵۷۸	۱	۰.۴۶۷
سازگاری	۰.۲۵۰	۰.۴۲۷	۰.۲۰۳	۰.۴۶۸	۰.۲۹۱	۰.۴۶۷	۱

جدول ۵. ضریب همبستگی بین ابعاد سرمایه‌ی روانشناختی

ابعاد متغیر	خودکارآمدی	امیدواری	تاب‌آوری	خوش‌بینی
خودکارآمدی	۱	۰.۷۵۶	۰.۴۹۴	۰.۵۱۱
امیدواری	۰.۷۵۶	۱	۰.۵۹۰	۰.۶۶۳
تاب‌آوری	۰.۴۹۴	۰.۵۹۰	۱	۰.۵۵۴
خوش‌بینی	۰.۵۱۱	۰.۶۶۳	۰.۵۵۴	۱

با توجه به اینکه در آزمون همبستگی ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی و سرمایه‌ی روانشناختی، سطح معناداری (sig) تمامی عوامل فوق‌الذکر کمتر از ۰.۰۵ درصد بوده است، فرض H_0 رد شده و وجود همبستگی معنادار بین تمامی ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی و سرمایه‌ی روانشناختی مورد تایید قرار گرفت.

نهایتاً برای آزمون فرضیات اصلی و فرعی تحقیق از آزمون رگرسیون استفاده گردید.

فرضیه های تحقیق؛

بین ابعاد سرمایه روانشناختی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه‌ی خطی وجود ندارد = H_0

بین ابعاد سرمایه روانشناختی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه‌ی خطی وجود دارد = H_1

شیوه ی کار رگرسیون این گونه است که؛ نخست باید معنی داری کل مدل رگرسیون آزمون شود که این کار با جدول ANOVA صورت گرفته و سپس باید معنی داری تک تک ضرایب متغیرهای مستقل بررسی بشود، که این بخش نیز از طریق جدول ضرایب انجام می‌گردد (مومنی و فعال قیومی، ۱۳۹۱).

بر اساس نتایج حاصله، سطح معنی داری آزمون ANOVA برای متغیر بهره‌وری نیروی انسانی برابر با ۰.۰۰۳ و همچنین برای متغیر سرمایه ی روانشناختی برابر با ۰.۰۰۱ بود و نتیجه حاصل شده مبین این موضوع گردید که مدل رگرسیون توانسته تغییرات در متغیر وابسته را بدین مفهوم که سرمایه ی روانشناختی بر بهره وری نیروی انسانی تاثیر گذار است، توضیح دهد.

به منظور بررسی رابطه ی متغیر سرمایه روانشناختی و تک تک ابعاد آن بر بهره وری نیروی انسانی، مقادیر هر یک از این ابعاد مورد آزمون رگرسیون قرار گرفت که خلاصه ی نتایج آن همراه با فرضیات متناظر با آن بعد به شرح جدول ۶ می باشد؛

جدول ۶. فرضیات تحقیق

سطح معنی داری	ضریب اثر استاندارد <i>beta.</i>	فرضیات	
۰.۰۱۴	۰.۳۴۲	$H_0 : \rho = 0$ $H_1 : \rho \neq 0$	خود کار آمدی بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر معنی داری ندارد. خود کار آمدی بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر معنی داری دارد.
۰.۵۱۷	۰.۴۱۰	$H_0 : \rho = 0$ $H_1 : \rho \neq 0$	امیدواری بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر معنی داری ندارد. امیدواری بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر معنی داری دارد
۰.۰۲۷	۰.۲۵۸	$H_0 : \rho = 0$ $H_1 : \rho \neq 0$	تاب آوری بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر معنی داری ندارد. تاب آوری بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر معنی داری دارد
۰.۰۲۲	۰.۲۸۸	$H_0 : \rho = 0$ $H_1 : \rho \neq 0$	خوش بینی بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر معنی داری ندارد. خوش بینی بر بهره وری نیروی انسانی تأثیر معنی داری دارد.

یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج حاصله از آزمون رگرسیون، فرضیه ی اصلی تحقیق مبنی بر اینکه سرمایه‌ی روانشناختی بر بهره‌وری نیروی انسانی مورد تایید قرار گرفت، و با توجه به نتایج جدول شماره ۶، معناداری تاثیر ابعاد؛ خود کار آمدی، تاب آوری و خوش بینی به ترتیب با ضریب اثر بتای؛ ۰.۳۴۲، ۰.۲۵۸ و ۰.۲۸۸ و سطح معناداری کمتر از ۰.۰۰۵ بر بهره‌وری نیروی انسانی مورد تایید قرار گرفت و وجود رابطه‌ی معنادار بین امیدواری بعنوان یکی از ابعاد متغیر سرمایه‌ی روانشناختی بر بهره‌وری نیروی انسانی تایید نشد.

جدول ۷. جدول نتایج آزمون فرضیات تحقیق

نتیجه	نوع فرضیه	فرضیات
تایید شد	اصلی	بین سرمایه‌ی روانشناختی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید شد	فرعی	بین خودکارآمدی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد
رد شد	فرعی	بین امیدواری با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد
تایید شد	فرعی	بین تاب‌آوری با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.
تایید شد	فرعی	بین خوش‌بینی با بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معناداری وجود دارد.

یکی از اهداف این تحقیق بررسی وضعیت ابعاد هریک از متغیرهای سرمایه‌ی روانشناختی و بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت گاز استان سمنان بود که بدین منظور از آزمون میانگین یک جامعه استفاده و تساوی آن را با عدد ۳ مورد بررسی قرار گرفت که خلاصه‌ی نتایج به شرح جدول شماره‌ی ۸، می‌باشد:

جدول ۸. بررسی وضعیت مناسب بودن ابعاد هریک از متغیرها (آزمون میانگین یک جامعه)

متغیر	ابعاد متغیر	تعداد داده‌ها	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین
بهره‌وری نیروی انسانی	توانائی	۱۰۷	۲.۲۸۴۹	۰.۵۰۳۵۷	۰.۰۴۸۶۸
	درک و شناخت	۱۰۷	۳.۱۴۷۲	۰.۵۶۰۰۲	۰.۰۵۴۱۴
	حمایت سازمانی	۱۰۷	۲.۶۷۲۹	۰.۷۶۵۸۸	۰.۰۷۴۰۴
	انگیزش	۱۰۷	۳.۱۰۹۸	۰.۶۲۴۹۳	۰.۰۶۰۴۱
	بازخور	۱۰۷	۲.۹۵۵۶	۰.۸۰۲۲۸	۰.۰۷۷۵۶
	اعتبار	۱۰۷	۳.۱۲۱۷	۰.۷۸۲۸۰	۰.۰۷۵۶۸
	سازگاری	۱۰۷	۲.۲۸۴۹	۰.۵۰۳۵۷	۰.۰۴۸۶۸
سرمایه‌ی روانشناختی	خودکارآمدی	۱۰۷	۴.۱۴۴۶	۰.۵۵۰۲۲	۰.۰۵۳۱۹
	امیدواری	۱۰۷	۳.۸۱۴۴	۰.۵۵۴۹۴	۰.۰۵۳۶۵
	تاب‌آوری	۱۰۷	۳.۶۰۹۳	۰.۴۴۶۰۴	۰.۰۴۳۱۲
	خوش‌بینی	۱۰۷	۳.۸۲۰۸	۰.۴۶۵۳۷	۰.۰۴۴۹۹

با توجه به نتایج حاصل از آزمون میانگین یک جامعه، میانگین تمامی ابعاد سرمایه‌ی روانشناختی بالاتر از عدد ۳ قرار داشته که این موضوع بیانگر مناسب بودن وضعیت ابعاد سرمایه‌ی روانشناختی در شرکت مذکور دارد. اما ابعاد توانائی، حمایت سازمانی، بازخور و سازگاری در متغیر بهره‌وری نیروی انسانی میانگین ابعاد پائین‌تر از عدد ۳ بود که حاکی از این می‌باشد که شرکت مذکور می‌بایست اقداماتی را بمنظور بهبود آن‌ها در نظر بگیرد. همچنین بعد درک و شناخت از متغیر بهره‌وری نیروی انسانی، و خودکارآمدی از سرمایه‌ی روانشناختی دارای وضعیت بسیار مطلوبی به نسبت سایر ابعاد مورد مطالعه قرار داشتند.

نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به نتایج ارائه شده در این مقاله، از آن جایی که قدر مطلق آماره‌ی t برای سرمایه‌ی روانشناختی و هریک از ابعاد آن بزرگتر از ۱.۹۶ بود، وجود رابطه بین متغیر مستقل با متغیر وابسته در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار گرفت.

لذا با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که سرمایه‌ی روانشناختی با بهره‌وری نیروی انسانی در شرکت گاز استان سمنان رابطه داشته و مثبت بودن ضریب این متغیر (ضریب استاندارد = ۰.۴۶۹) حاکی از رابطه‌ی مستقیم متغیر سرمایه‌ی روانشناختی با بهره‌وری نیروی انسانی در این شرکت می‌باشد.

در ادامه برخی پیشنهادات کاربردی به شرح موارد ذیل را در نتیجه‌ی تحلیل و بررسی یافته‌های این تحقیق می‌توان برشمرد؛

- ۱- ترغیب کارکنان به انجام کارها و وظایف شغلی با تکیه بر اعتقادات و باورهای دینی، مذهبی و ملی که تواند منجر به توسعه‌ی ارزش‌های اخلاقی در سازمان و ارتقای سطح بهره‌وری نیروی انسانی بشود.
- ۲- ارائه‌ی الگوهایی از سازمان‌های موفق و افراد کارآمد در این سازمان‌ها به منظور شناسایی استانداردها و الگوهای تخصصی و رفتاری با هدف الگو برداری و ارتقای سطح بهره‌وری نیروی انسانی.
- ۳- تقویت حس اعتماد به نفس و عزت نفس کارکنان از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی مرتبط، ایجاد تنوع در کار و فراهم نمودن شرایطی که منجر به کسب تجربه‌ی جدیدی برای آن‌ها بشود و همچنین واگذاری کارها در حد توانایی هریک، که انجام موفقیت آمیز آن می‌تواند سطح عزت نفس و اعتماد به نفس کارکنان را بالا ببرد.
- ۴- تلاش در جهت کاهش عوامل استرس‌زا در محیط کاری کارکنان.
- ۵- توجه به بهداشت روانی کارکنان در محیط کار.
- ۶- برگزاری جلسات هم‌اندیشی از قبیل طوفان فکری و ... که می‌تواند ضمن دریافت ایده‌هایی کاربردی در راستای انجام ماموریت سازمانی احساس خوشایندی را در کارکنان بوجود آورد.
- ۷- ارائه‌ی بازخوردهای مناسب به کارکنان در خصوص کیفیت کار و رفتارشان در محیط کار.

منابع

- اعتباریان، اکبر؛ آذربایجانی، کریم؛ صالحی زاده، سعید؛ هنرمند، امیرحسین (۱۳۹۱). عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان بر اساس مدل ACHIEVE (مطالعه‌ی موردی: کارکنان بیمارستان دکتر شریعتی اصفهان)، فصلنامه‌ی علمی-پژوهشی مدیریت اطلاعات سلامت، دوره‌ی ۹، شماره‌ی ۷، صفحات ۱۰۴۷ تا ۱۰۵۷.
- امامی میبدی، علی (۱۳۸۴)، اصول اندازه‌گیری کارایی و بهره‌وری، تهران: نشر موسسه‌ی مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- تجری، مجتبی؛ نوروزی، عباس؛ فرازی، عباس و سلیمانی، خدایار (۱۳۹۳). سرمایه‌روانشناختی رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی، اولین کنفرانس ملی تحقیق و توسعه در هزاره سوم، علی‌آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول. http://www.civilica.com/Paper-RDTM01-RDTM01_308.html
- سکاران اوما (۱۴۰۱)، روش‌های تحقیق در مدیریت، محمد صائبی و محمود شیرازی، تهران: نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- سلطانی، ایرج (۱۳۹۳)، بهره‌وری منابع انسانی، اصفهان: نشر ارکان.
- درگاهی، حسین؛ بیگلر، محمود؛ مهدی، مهناز (۱۴۰۱)، بررسی تاثیر مدیریت استعداد بر توانمندسازی و بهره‌وری نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی تهران، نشریه پایش، سال بیست و یکم، شماره سوم، صص: ۲۷۲-۲۵۵.
- رجبی فرجاد، حاجیه؛ یوسف‌وند، مصطفی (۱۳۹۹)، فصلنامه توسعه، سال پانزدهم، شماره پنجاه و پنج، صص: ۷۷-۵۹.
- طاهری، شهنام (۱۳۹۲)، بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها: مدیریت بهره‌وری فراگیر (چاپ بیستم)، تهران: نشر هستان.
- عطایی نوکابادی، مرتضی (۱۳۹۱)، مدیریت اجرایی بهره‌وری در سازمان‌ها: نگرش نظام‌گرا و کاربردی به بهره‌وری، اصفهان: نشر نوشته.
- عمادی، فهیمه؛ لادن معین، و فکری، کاترین (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه‌روانشناختی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مرودشت، اولین کنفرانس سراسری توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، بصورت الکترونیکی، مرکز راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار. http://www.civilica.com/Paper-EPSCONF01-EPSCONF01_760.html
- قراچورلو، نجف؛ قهرمانی نهر، جاوید (۱۴۰۰)، تعیین شاخص‌های بهره‌وری منابع انسانی در سازمان‌های علمی و فناورانه، مجله مدیریت بهره‌وری، دوره شانزدهم، شماره شصت و یکم، صص: ۲۴۱-۲۱۷.
- گروهی از اساتید مدیریت (۱۳۷۷)، شیوه‌های عملی ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، تهران: نشر مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- لوتانز فرد، سرمایه‌روانشناختی، ترجمه: رضائی منش، بهروز؛ تقی‌زاده، علیرضا و کاهه، مریم (۱۳۹۱). تهران: انتشارات علمی.
- لوتانز فرد، آوولی بروس جی و یوسف کارولین ام، سرمایه‌روانشناختی سازمان: تحولی در مزیت رقابتی سرمایه‌انسانی، ترجمه: جمشیدیان عبدالرسول و فروهر محمد (۱۳۹۲)، تهران: نشر آئیژ.
- محمودی، فاطمه؛ سجادی نژاد، مرضیه السادات (۱۴۰۱)، نقش سرمایه‌های روانشناختی و ارضای نیازهای بنیادین، پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، سال هشتم، شماره سوم، صص: ۶۰-۴۱.
- مطیع دوست کومله، ابوزر؛ نظم‌فر، حسین و بشردوست جدید، مهسا (۱۳۹۳). بررسی عوامل و اثر بر بهره‌وری منابع انسانی، فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین، سال ششم، شماره‌ی ۴، زمستان ۱۳۹۳، صفحات ۴۷ تا ۶۶.
- مقیمی سیدمحمد و رمضان مجید (۱۳۹۰)، مدیریت رفتار سازمانی: سطح سازمانی، تهران: انتشارات راه دانش.

مومنی، منصور و فعال قیومی علی (۱۴۰۱)، تحلیل‌های آمار با استفاده از SPSS، تهران: ناشر مولف.

مهدی زاده، رحیم (۱۳۹۳)، بررسی اثر ابعاد سرمایه روانشناختی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت توزیع برق خراسان، سومین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه اطلاع‌رسانی نارکش. http://www.civilica.com/Paper-ACCFIN03-ACCFIN03_149.html

هیراد، علیرضا؛ فغانی، مهدی؛ پیفه، احمد؛ پایان، علی (۱۴۰۰)، طراحی الگوی پایش بهره‌وری صنایع خودرو، پژوهش‌های مدیریت عمومی، سال چهاردهم، شماره پنجاه و یکم، صص: ۲۲۴-۲۰۱

نصیری، زهرا (۱۳۹۹)؛ نقش آموزش بر بهره‌وری نیروی انسانی، فصلنامه رهیافتی در مدیریت بازرگانی، دوره اول، شماره دوم، صص: ۴۴-۳۰

- Alicia, S. M. Leung (2008)**. "Matching ethical work climate to inrole and extra role behaviors in a collective work setting", *Journal of Business Ethics*, 79: 43-55.
- 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". *Human Resource Development Quarterly* Volume 22, Issue 2, pages 127-152.
- Azotani FC, Onurah AN, Ojukwu HS (2020)**. Effects of talent management on employee productivity: a study of State Universities in South- East Nigeria. *International Journal of Advanced Research and Publications*. 4: 52-5.
- Baloch N, Siming L, Ataklti A, Shen H (2021)**. Faculty research productivity: differences between forighn and local degree holders in Pakistan. *Higher Education*; 82: 203-21
- Bergheim, K., Nielsen, M.B., Mearns, K., Eid, K., (2015)**. "The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry". *Safety Science* 74 (2015) 27-36.
- Estanesti, S., & Sholibour, A. (2020)**. Investigation of the Relationship between Knowledge Management and Organizational Creativity with Staff Productivity (Case Study: Iranshahr Steam Power Plant). *Management Researches*, 12(46), 305-328.
- Evelyne, N, Muathe, S. and Kilika, J. (2018)**, Mediating Effect of Motivation on Employees Performance in Private Equity Firms, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 6(2), 78-84.
- Jensen SM, Luthans F. (2006)**. "Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership". *Journal of Managerial Issues*, 18, 254- 273.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007)**. "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction". *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004)**. "Human, social, and now positive psychological capital management". *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Luthans, F. (2002a)**. "The need for and meaning of positive organizational behavior". *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Magdalena, S.M., (2013)**. "The effects of organizational citizenship behavior in the academic Environment". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 127 (2014) 738 - 742.
- Markoczy, L., Xin, K., (2004)**, "The virtues of omission in Organizational Citizenship Behavior1". *Anderson Graduate School of Management: University of California*.
- Mirsharifi, S. M., Mirzaian, B., & Dousti, Y. (2019)**. The Efficacy of Acceptance and Commitment Therapy (ACT) Matrix on Depression and Psychological Capital of the Patients with Irritable Bowel Syndrome. Open access Macedonian. *Journal of Medical Sciences*, 7(3), 421-427.
- Okun, O. (2020)**. The Positive Face of Human Capital, Psychological Capital, and Well-Being. In Hai-Jew, S. (Eds.), *Maintaining Social Well-Being and Meaningful Work in a Highly Automated Job Market* (145-170).

- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018).** Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International Journal of Hospitality Management*, 74, 75-84.
- Vanno, V., Kaemkate, W., Wongwanich, S. (2014).** “Effect of group-level positive psychological capital on group effectiveness of Thai students”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 171 (2015) 1309 – 1314.
- Vanno, V., Kaemkate, W., Wongwanich, S. (2013).** “Relationships between Academic Performance, Perceived Group Psychological Capital, and Positive Psychological Capital of Thai Undergraduate Students”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 116, 21 February 2014, Pages 3226–3230.*
- Zarei Matin, H., Razavi, H.R., Emamgholizadeh, S., (2014).**” Is stress management related to workforce productivity?”, *Iranian Journal of Management Studies (IJMS) Vol. 7, No. 1, January 2014 pp. 1-19.*