

«مدیریت بهره‌وری»

سال دهم - شماره سی و نه - زمستان 1395

ص ص: 149 - 125

تاریخ دریافت: 95/02/26

تاریخ پذیرش: 95/10/06

بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده سرمایه‌روان‌شناختی و انگیزش‌شغلی در ارتقاء بهره‌وری کارکنان (مطالعه موردی: شرکت زغال‌سنگ طبس)

مژگان حمیدی بیناباج^{1*}

دکتر خدیجه اعراب شیبانی²

چکیده

یکی از مهم‌ترین اهداف در هر سازمان ارتقای سطح بهره‌وری آن است و با توجه به این که انسان در ایجاد بهره‌وری نقش محوری دارد هدف پژوهش حاضر بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده سرمایه‌روان‌شناختی و انگیزش‌شغلی در ارتقای بهره‌وری کارکنان می‌باشد. روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن شامل کلیه کارکنان شاغل شرکت زغال‌سنگ طبس در سال 1394 می‌باشد. که تعداد آنها 500 نفر بود، از این تعداد 217 نفر به روش در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های سرمایه‌روان‌شناختی لوتانز (2007)، پرسش‌نامه رجحان‌شغلی امابیل و همکاران (1994) و پرسش‌نامه بهره‌وری نیروی انسانی براساس مدل آچپو توسط هرسی و گلداسمیت (1980) استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های ضریب همبستگی و رگرسیون گام به گام و تحلیل مسیر استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد از روی متغیرهای سرمایه‌روان‌شناختی و انگیزش‌شغلی به میزان 72/9 درصد می‌توان متغیر بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی کرد. بین تمام ابعاد سرمایه‌روان‌شناختی با بهره‌وری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد و انگیزش در رابطه‌ی بین سرمایه‌روان‌شناختی با بهره‌وری شغلی نقش واسطه‌ای ایفا می‌نماید.

واژه‌های کلیدی: سرمایه‌روان‌شناختی، بهره‌وری کارکنان، انگیزش‌شغلی

1. مربی گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسؤل) hamidi.mojgan@yahoo.com

2. استادیار گروه روانشناسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

مقدمه

سرمایه روان‌شناختی مجموعه‌ای از صفات و توانمندی‌های مثبت است که می‌تواند مانند یک منبع قوی در رشد و ارتقای فرد و سازمان نقش داشته باشد و شامل این مؤلفه‌هاست؛ 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)؛ 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 (آوی، ریچارد، لوتانز و مترو¹، 2011، عباس²، 2015). سرمایه روان‌شناختی مفهومی است که توسط لوتانز (اولین و بزرگترین نظریه پرداز رفتار سازمانی) و همکاران با الهام از روانشناسی مثبت‌گرا، و با ترکیب حالت‌های روان‌شناختی مثبت قابل توسعه و سازمان‌های مثبت‌گرا مطرح شده است (بیلی³، 2007).

یکی از مهم‌ترین اهداف در هر سازمان ارتقای سطح بهره‌وری آن است و با توجه به این که انسان در ایجاد بهره‌وری نقش محوری دارد درخواست‌های او در سازمان اثر مهم به جا می‌گذارد بنابراین برای دستیابی به بهره‌وری لازم در سازمان باید سلامت روانی افراد را تضمین کرد (فرخ‌نژاد، 2016). بهره‌وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی به منظور کاهش هزینه‌ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف‌کنندگان (مهرداد، مهدیزادگان، سوسن‌آبادی، 1394).

تلاش برای بهبود و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع گوناگون چون نیروی کار سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمان‌های اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی می‌باشد. وجود ساختار سازمانی مناسب، روش‌های اجرایی کارآمد، 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

1. Avey, Luthans, Mhatre

2. Abbas

3. Bailly

برای بهبود بهره‌وری بویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر گذارد (برنارد، دیگوییسی، جویس، دریدن¹، 2010). روح فرهنگ بهبود بهره‌وری باید در کالبد سازمان دمیده شود که در آن میان نیروی انسانی هسته مرکزی را تشکیل می‌دهد. یکی از مهمترین اهداف در هر سازمان ارتقای سطح بهره‌وری آن است و با توجه به اینکه انسان در ایجاد بهره‌وری نقشی محوری دارد درخواست‌های او در سازمان اثری کلیدی به جا می‌گذارد (کریدل²، 2007).

ارتقای بهره‌وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست؛ رفتار مطلوب و کردار درست رهبران و مدیران، فراهم کردن شرایط لازم پیشرفت‌های شغلی برای همه افراد، دوره‌های آموزش ضمن خدمت و آموزش کارکنان، دادن اختیارات کافی به کارکنان، کیفیت بالای زندگی کاری. تقریباً تمامی عوامل کاهش بهره‌وری نیروی انسانی به ضعف مدیریت ارتباط دارد. در این میان باید رابطه فرد با سازمان ارتباطی متقابل و دوطرفه باشد. بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها موجب می‌شود نیروی انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند، تفکری که هدف‌گیری آن به جای حال و گذشته خلق و ساختن آینده است. با نگاهی به کشورهای موفق جهان دیده می‌شود که این کشورها اهمیت لازم را به نیروی انسانی به عنوان مهمترین عامل تولیدی می‌دهند و در مقابل این نیرو با بالابردن بهره‌وری خود در منافع حاصل از تولید، سهم می‌شوند (برنت و بویانوا³، 2011).

اهمیت انگیزش شغلی از آنجا ناشی می‌شود که بیشتر افراد به خصوص کارکنان سازمان، بخشی از ساعات بیداری خود را در شبانه روز در محیط کاری می‌گذرانند، نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با انگیزش شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی و سلامت روانی در وضعیت بهتری قرار دارند. اهمیت شکل‌گیری این عوامل در سازمان‌ها و تأثیر آن بر نگرش بهره‌وری سازمان، محقق را به این سمت و سو سوق داد که در این تحقیق نقش انگیزش را در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و میزان بهره‌وری مورد مطالعه قرار دهد. بهره‌وری در دنیای امروز به یکی از مهمترین اهداف سازمان‌ها و مؤسسات تبدیل شده است، افزایش سطح بهره‌وری ضامن رشد و بقای

1. Bernard, Diguiseppe, Joyce, Dryden

2. Cryddle

3. Brandt & Boyanova

سازمان‌های پیشرو است و در واحدهای تولیدی پاسخگوی بسیاری از مشکلات تولیدی و اقتصادی است (برنارد و همکاران، 2010؛ دنی و کرسینی¹، 2014). بهره‌وری به عنوان یک شاخص، کارایی مؤسسه را به درستی نشان می‌دهد و برای مقایسه عملکرد آن با مؤسسات مشابه و یا مقایسه و ارزیابی برای یک دوره زمانی معیاری کاملاً مناسب است (فرخ نژاد، 2016؛ فارسی²، 2013). بنابراین در این تحقیق سرمایه روان‌شناختی و انگیزش شغلی به عنوان متغیرهای پیش‌بین، بهره‌وری کارکنان به عنوان متغیر ملاک در تحقیق مطالعه شد.

این تحقیق به دنبال این مطلب است که آیا سرمایه روان‌شناختی و انگیزش شغلی با بهره‌وری کارکنان یک سازمان رابطه دارد؟

ابزار و روش

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شاغل شرکت زغال سنگ طبس در سال 1394 می‌باشد که 500 نفر بودند و بر اساس منطق محاسبه حجم نمونه در جدول مورگان تعداد 217 نفر به عنوان نمونه تحقیق تعیین و به روش در دسترس انتخاب شدند. اما پس از مراجعه به محل و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌های تحقیق تنها 200 پرسش‌نامه به طور کامل و با دقت پاسخ داده شده و قابل نمره‌گذاری بود.

1. پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز (2007): این مقیاس در سال 2007 توسط لوتانز به منظور اندازه‌گیری سرمایه روان‌شناختی افراد ابداع و در بین دانشجویان و کارکنان ادارات هنجاریابی شده است (لوتانز و همکاران، 2007). پرسش‌نامه سرمایه روانی دارای 24 گویه با 6 گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، تا حدودی مخالفم، تا حدودی موافقم، موافقم و کاملاً موافقم در مقیاس لیکرت است که به ترتیب از 1 تا 6 نمره‌گذاری می‌شود. هر کدام از 6 جمله این آزمون یکی از خرده‌مقیاس‌های امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری را می‌سنجد. برای به دست آوردن نمره سرمایه روانی ابتدا نمره هر خرده‌مقیاس جداگانه محاسبه شده

1. Danny & Corsini

2. Farsi

و سپس مجموع آن ها نمره کل سرمایه روان شناختی را مشخص می کند، در پژوهش فرخ نژاد (2016) آلفای کرونباخ پرسش نامه سرمایه روان شناختی 0/87 برآورد شد و در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برابر با 0/898 بود.

2. پرسش نامه رجحان شغلی امابایل و همکاران (1994): پرسش نامه رجحان یا رغبت شغلی امابایل (WPI) به منظور تشخیص تفاوت های فردی در جهت گیری انگیزشی درونی و بیرونی در سال 1994 توسط امابایل و همکارانش ساخته شد. این آزمون تمام عناصر مربوط به انگیزش درونی (خود تعینی، شایستگی، انجام تکلیف، لذت و علاقه) و انگیزش بیرونی (رقابت، ارزیابی، بازشناسی و پول و دیگر مشوق های ملموس و مجبور شدن به وسیله دیگران) را در برمی گیرد. این مقیاس حاوی 30 سوال می باشد (لوتانز و لستر¹، 2006).

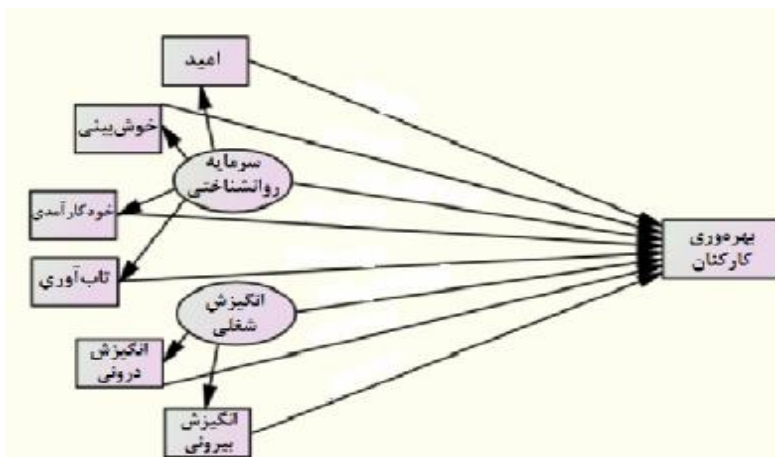
3. پرسش نامه بهره وری نیروی انسانی براساس مدل آچیو توسط هرسی و گلداسمیت (1980): در این پژوهش بهره وری با استفاده از مدل هرسی و گلداسمیت (آچیو) بر اساس 21 سؤال سنجیده شده است که دارای هفت بعد توانایی، شناخت شغل، حمایت سازمانی، انگیزه، بازخورد عملکرد، اعتبار و سازگاری محیطی است در این پژوهش به منظور اندازه گیری پایایی پرسش نامه از آلفای کرونباخ استفاده شده که میزان آلفای کرونباخ برابر با 0,803 شده است که عدد قابل قبولی است و پایایی پرسش نامه را تأیید می کند (فارسی، 2013).

شیوه اجرای پژوهش: همکار طرح با مراجعه به محل کار کارکنان اداری واقع در شرکت زغال سنگ طبس و کارکنان معدن واقع در معدن پروده در 80 کیلومتری طبس مجموعه هر سه پرسش نامه را برای هر فردی تکمیل می کرد. در مورد کارکنان معدن به دلیل اینکه یا این افراد خسته از چند ساعت کار سخت از معدن برمی گشتند یا به استقبال چند ساعت کار سخت می رفتند با هماهنگی مسؤول بخش در هنگام استراحت کارکنان پرسشنامه توزیع و توضیحات لازم داده می شد. سنجش متغیرهای تعدیلگر نیز به صورت سؤالاتی که در ابتدای پاسخنامه می آید پرسیده می شود. برای تحلیل آماری

داده‌های پژوهش از روش‌های تحلیل عاملی تاییدی جهت تایید اجزای مدل مفهومی پژوهش و نیز تحلیل رگرسیون جهت همبستگی متغیرها استفاده می‌شود.

متغیرها و پارامترهای تدوین شده مدل

با توجه به مبانی نظری تحقیق، مدل مفهومی به شکل ذیل تدوین شده است. در مقاله حاضر، مدل نظری تحقیق در قالب مدل معادله ساختاری برای تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی و انگیزش در ارتقای بهره‌وری کارکنان در سازمان بر اساس مفروضات ذیل تدوین شده است. به نظر می‌رسد، سطح امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری کارکنان شرکت زغال‌سنگ طیس تبیین‌کننده میزان سرمایه روان‌شناختی افراد است و سرمایه روان‌شناختی نقش مؤثری در ارتقای بهره‌وری کارکنان در شرکت زغال‌سنگ طیس دارد، همچنین انگیزش درونی و بیرونی نقش مؤثری در ارتقای بهره‌وری کارکنان در شرکت زغال‌سنگ طیس دارد.



شکل شماره 1 - مدل معادله ساختاری برای تبیین نقش سرمایه روان‌شناختی و انگیزش در ارتقاء بهره‌وری کارکنان در سازمان

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، در شکل 1 بهره‌وری کارکنان تحت تأثیر مستقیم سرمایه روان‌شناختی و انگیزش است. در این مدل بهره‌وری کارکنان به عنوان متغیر مشاهده شده در نظر گرفته شده و متغیرهای پنهان حاضر در مدل سرمایه روان‌شناختی

و انگیزش می باشد، که سرمایه روان شناختی از طریق چهار بعد امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری و انگیزش از طریق، انگیزش درونی و بیرونی سنجیده می شوند.

یافته ها

آماره های استنباطی متغیر مستقل سرمایه روان شناختی و ابعاد آن با متغیر بهره‌وری کارکنان

جهت سنجش آماره های استنباطی متغیر مستقل سرمایه روان شناختی و ابعاد آن (امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری) با متغیر بهره‌وری کارکنان و با توجه به سطح سنجش فاصله ای متغیرها از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده می کنیم. پیش از آزمون فرضیه، پیش فرض های آزمون رگرسیون خط ساده شامل نرمال بودن باقیمانده ها، نرمال بودن متغیر وابسته و استقلال باقیمانده ها مورد بررسی قرار می گیرد.

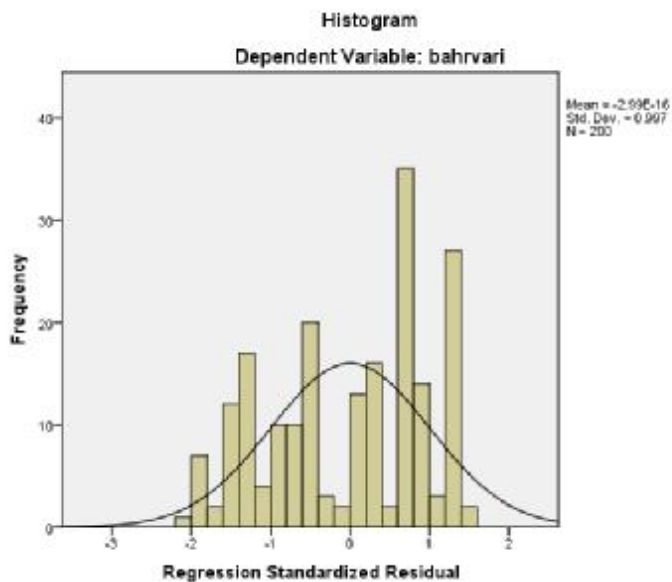
برای بررسی نرمال بودن متغیر وابسته از آزمون یک نمونه ای کلموگورف - اسمیرنوف استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول ذیل آورده شده است.

جدول 1 شماره - آزمون یک نمونه ای کلموگورف - اسمیرنوف

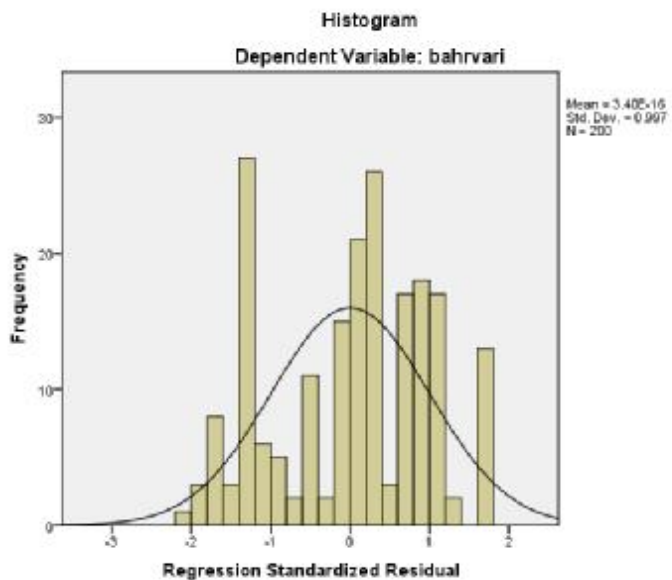
| متغیر | مقدار Z | معناداری |
|------------------|---------|----------|
| بهره‌وری کارکنان | 0/971 | 0/302 |

طبق جدول فوق، با توجه به اینکه مقدار Kolmogorov-Smirnov Z بین $+1/96$ و $-1/96$ است و از طرفی مقدار sig (معناداری) بیشتر از $0/05$ است، لذا فرض صفر یعنی توزیع نرمال جامعه تأیید می شود.

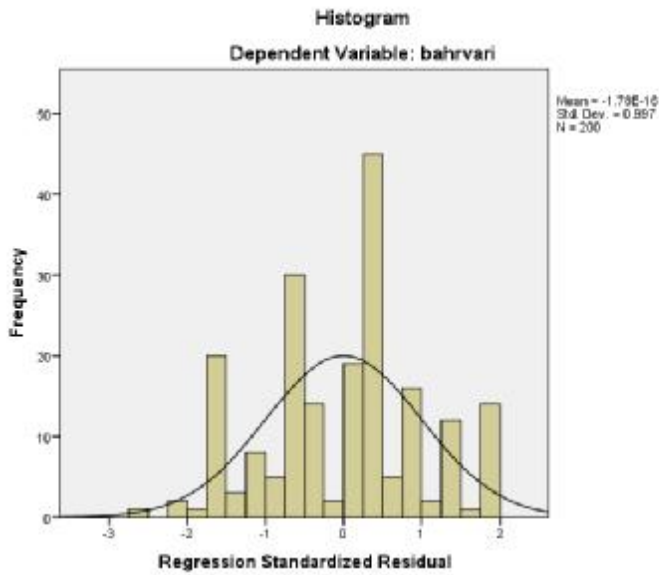
جهت بررسی نرمال بودن توزیع باقیمانده ها برای همه متغیرها از نمودار هیستوگرام که در ذیل نشان داده شده است، استفاده می شود.



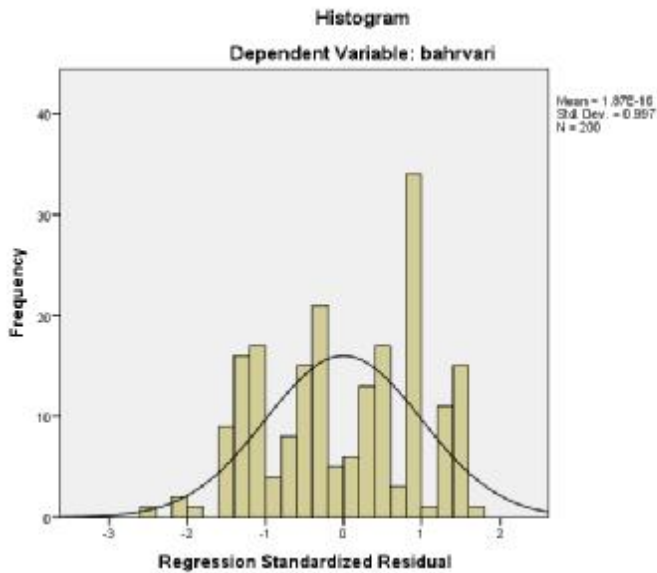
شکل شماره 1- هیستوگرام (امید)



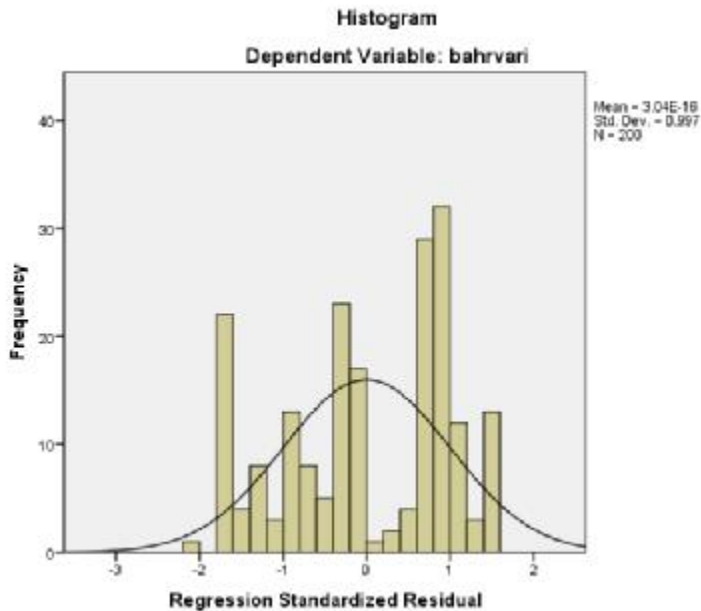
شکل شماره 2- هیستوگرام (خوش‌بینی)



شکل شماره 3- هیستوگرام (خودکارآمدی)



شکل شماره 4- هیستوگرام (تاب‌آوری)



شکل شماره 5- هیستوگرام (سرمایه روان‌شناختی)

با توجه به نمودارهای بالا، شکل هیستوگرام از شکل منحنی نرمال تا حدود زیادی تبعیت می‌کند. همچنین، مقدار میانگین ارایه شده تقریباً کوچک و انحراف معیار نزدیک به یک (0/997) است. نتیجه آزمون رگرسیون در جداول 2 و 3 ارائه شده است.

جدول شماره 2- خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی (متغیر مستقل سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن)

| دوربین - واتسون | خطای معیار تخمین | ضریب تعیین تعدیل شده | ضریب تعیین | ضریب همبستگی چندگانه | سرمایه روان‌شناختی و ابعاد آن |
|-----------------|------------------|----------------------|------------|----------------------|-------------------------------|
| 2/296 | 12/88 | 0/326 | 0/329 | 0/574 | امید |
| 2/056 | 14/3270 | 0/166 | 0/170 | 0/413 | خوش‌بینی |
| 2/364 | 12/0621 | 0/409 | 0/412 | 0/642 | خودکارآمدی |
| 2/236 | 11/86270 | 0/428 | 0/431 | 0/657 | تاب‌آوری |
| 2/303 | 12/26086 | 0/389 | 0/392 | 0/626 | سرمایه روان‌شناختی |

با توجه به جدول بالا، مقدار آماره دوربین - واتسون برای همه متغیرها در فاصله 1/5 تا 2/5 قرار دارد، لذا فرض استقلال باقیمانده‌ها برای تمامی متغیرها تأیید می‌شود. همچنین، ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد 62 درصد از واریانس متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش بین قابل تبیین است، به این معنا که ابعاد سرمایه روان شناختی با درصد بالایی می‌توانند متغیر بهره‌وری کارکنان را پیش بینی کنند، پس با این احتساب ارتباط بین سرمایه روان شناختی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد و مدل تأیید می‌شود، با توجه به نتایج، هر کدام از ابعاد امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری به ترتیب به میزان 57/4، 41/3، 64/2، 65/7 و 62/6 درصد با متغیر بهره‌وری کارکنان همبستگی دارند. همچنین مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که به ترتیب 32/9، 17/، 41/2، 43/1 و 39/2 درصد از پراکندگی مشاهده شده بهره‌وری کارکنان، توسط ابعاد امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری که متغیر سرمایه روان شناختی هستند، تبیین و توجیه می‌شود. به این معنی که می‌توان ارتباط قوی بین متغیر بهره‌وری کارکنان و متغیر سرمایه روان شناختی بیان نمود.

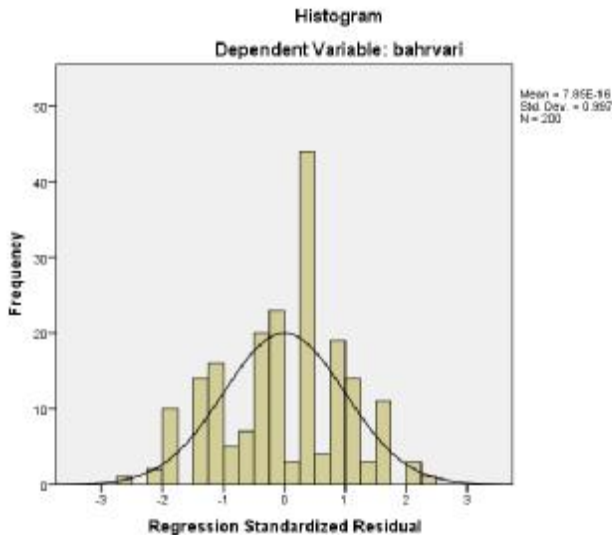
با توجه به نتایج تحلیل واریانس، معناداری آزمون تحلیل واریانس، برای ابعاد 4گانه و متغیر سرمایه روان شناختی کمتر از 5 درصد (0/000) می‌باشد، بنابراین فرض خطی بودن مدل برای هر 4 بعد و متغیر سرمایه روان شناختی تأیید می‌شود.

جدول شماره 3- ضرایب رگرسیون (متغیر مستقل سرمایه روانشناختی و ابعاد آن)

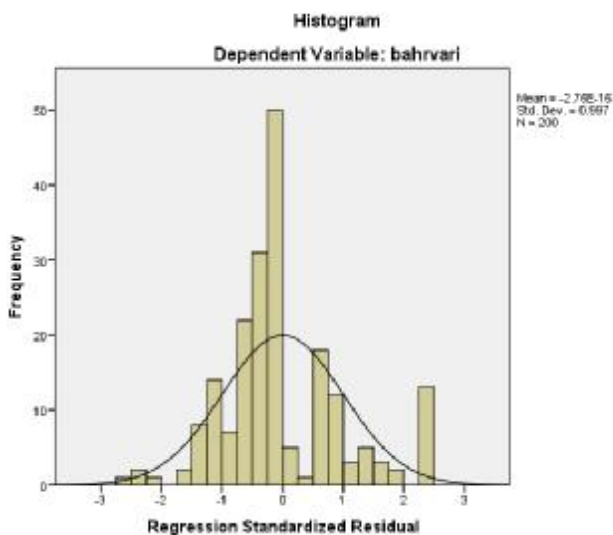
| معناداری | مقدار t | ضرایب | | متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان |
|----------|---------|-----------------|----------------|-------------------------------|
| | | ضرایب استاندارد | غیراستاندارد | |
| | | بتا | خطای استاندارد | مقدار B |
| 0/042 | 2/051 | | 6/266 | 12/850 |
| 0/000 | 9/859 | 0/574 | 0/227 | 2/234 |
| 0/000 | 13/224 | | 3/819 | 50/497 |
| 0/000 | 6/376 | 0/413 | 0/150 | 0/957 |
| 0/000 | 12/085 | | 3/158 | 38/163 |
| 0/000 | 11/776 | 0/642 | 0/124 | 1/460 |
| 0/000 | 14/405 | | 2/833 | 40/814 |
| 0/000 | 12/251 | 0/657 | 0/115 | 1/413 |
| 0/000 | 7/967 | | 3/895 | 31/032 |
| 0/000 | 11/307 | 0/626 | 0/038 | 0/430 |

با توجه به خروجی بالا، معناداری آزمون تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر، برای تمامی متغیرها کوچک‌تر از 5 درصد است، بنابراین متغیر پیش بین سرمایه روان شناختی در تبیین متغیر ملاک نقش معناداری دارد، در فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و نیازی به خارج کردن متغیرها از معادله رگرسیون نمی‌باشد، به عبارت دیگر متغیرهای امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی، تاب‌آوری و سرمایه روان شناختی بر بهره‌وری کارکنان تأثیرگذار هستند.

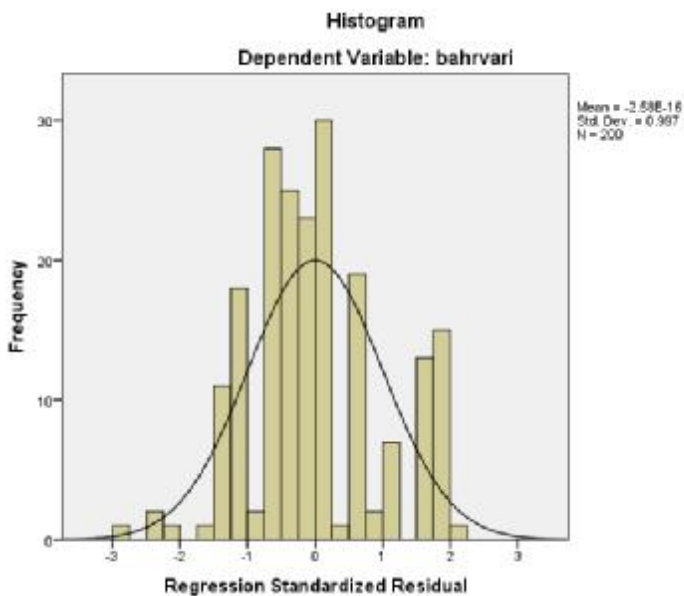
آماره‌های استنباطی متغیر مستقل انگیزش شغلی و ابعاد آن با متغیر بهره‌وری کارکنان جهت سنجش آماره‌های استنباطی متغیر مستقل انگیزش شغلی و ابعاد آن (انگیزش درونی و انگیزش بیرونی) با متغیر بهره‌وری کارکنان و با توجه به سطح سنجش فاصله‌ای متغیرها از آزمون رگرسیون خطی ساده استفاده می‌کنیم. پیش از آزمون فرضیه، پیش‌فرض‌های آزمون رگرسیون خط ساده شامل نرمال بودن باقیمانده‌ها و استقلال باقیمانده‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. جهت بررسی نرمال بودن توزیع باقیمانده‌ها برای همه متغیرها از نمودار هیستوگرام که در ذیل نشان داده شده است، استفاده می‌شود.



شکل شماره 6- هیستوگرام (انگیزش درونی)



شکل شماره 7- هیستوگرام (انگیزش بیرونی)



شکل شماره 8- هیستوگرام (انگیزش شغلی)

با توجه به نمودارهای بالا، شکل هیستوگرام از شکل منحنی نرمال تا حدود زیادی تبعیت می‌کند. همچنین، مقدار میانگین ارایه شده تقریباً کوچک (نزدیک به صفر) و انحراف معیار نزدیک به یک (0/997) است. نتیجه آزمون رگرسیون در جداول 4 و 5 ارائه شده است.

جدول شماره 4- خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی (متغیر مستقل انگیزش شغلی و ابعاد آن)

| دوربین-واتسون | خطای معیار تخمین | ضریب تعیین تعدیل شده | ضریب تعیین | ضریب همبستگی چندگانه | انگیزش شغلی و ابعاد آن |
|---------------|---------------------|-------------------------|---------------|----------------------------|---------------------------|
| 2/157 | 10/45168 | 0/556 | 0/558 | 0/747 | انگیزش درونی |
| 2/010 | 12/88033 | 0/326 | 0/329 | 0/574 | انگیزش بیرونی |
| 2/213 | 10/93235 | 0/514 | 0/517 | 0/719 | انگیزش شغلی |

با توجه به جدول بالا، مقدار آماره دوربین-واتسون برای همه متغیرها در فاصله 1/5 تا 2/5 قرار دارد، لذا فرض استقلال باقیمانده‌ها برای تمامی متغیرها تأیید می‌شود. همچنین، ضریب همبستگی چندگانه نشان می‌دهد 71 درصد از واریانس متغیر ملاک توسط متغیرهای پیش بین قابل تبیین است، به این معنا که ابعاد انگیزش شغلی با درصد بالایی می‌توانند متغیر بهره‌وری کارکنان را پیش بینی کنند، پس با این احتساب ارتباط بین انگیزش شغلی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد و مدل تأیید می‌شود، با توجه به نتایج بالا هر کدام از ابعاد انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و متغیر انگیزش شغلی به ترتیب به میزان 74/7، 57/4 و 71/9 درصد با متغیر بهره‌وری کارکنان را همبستگی دارند همچنین مقدار ضریب تعیین نشان می‌دهد که به ترتیب 55/8، 32/9 و 51/7 درصد از پراکندگی مشاهده شده بهره‌وری کارکنان، توسط ابعاد انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و متغیر انگیزش شغلی تبیین و توجیه می‌شود. به این معنی که می‌توان ارتباط قوی بین متغیر بهره‌وری کارکنان و متغیر سرمایه روان شناختی بیان نمود. با توجه به نتایج تحلیل واریانس، معناداری آزمون تحلیل واریانس به عنوان پیش-فرض خطی بودن مدل رگرسیون برای ابعاد 2گانه و متغیر انگیزش شغلی کمتر از 5 درصد (0/000) می‌باشد. بنابراین فرض خطی بودن مدل برای هر 2 بعد و متغیر انگیزش شغلی تأیید می‌شود.

جدول شماره 5- ضرایب رگرسیون (متغیر مستقل انگیزش شغلی و ابعاد آن)

| معناداری | مقدار t | ضرایب استاندارد | | مقدار B | متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان |
|----------|---------|------------------------|----------------|---------|----------------------------------|
| | | ضرایب استاندارد بتا | خطای استاندارد | | |
| 0/140 | 1/482 | | 4/332 | 6/418 | مقدار ثابت |
| 0/000 | 15/825 | 0/747 | 0/097 | 1/538 | انگیزش درونی |
| 0/001 | 3/504 | | 5/589 | 19/583 | مقدار ثابت |
| 0/000 | 9/862 | 0/574 | 0/146 | 1/437 | انگیزش بیرونی |
| 0/598 | 0/527 | | 4/963 | 2/318 | مقدار ثابت |
| 0/000 | 14/556 | 0/719 | 0/060 | 0/873 | انگیزش شغلی |

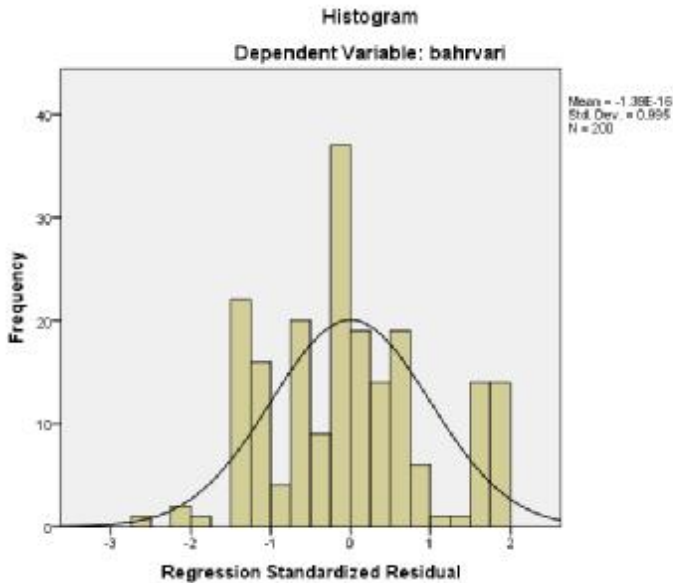
با توجه به خروجی بالا، معناداری آزمون تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر، برای تمامی متغیرها کوچک‌تر از 5 درصد است، بنابراین متغیر پیش بین انگیزش شغلی در تبیین متغیر ملاک نقش معناداری دارد، بنابراین فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و نیازی به خارج کردن متغیرها از معادله رگرسیون نمی‌باشد. به عبارت دیگر متغیرهای انگیزش درونی، انگیزش بیرونی و انگیزش شغلی بر بهره‌وری کارکنان تأثیرگذار هستند.

آماره استنباطی متغیر سرمایه روان‌شناختی و انگیزش شغلی با متغیر بهره‌وری کارکنان (فرضیه اصلی تحقیق)

جهت سنجش آماره استنباطی متغیرهای سرمایه روان شناختی و انگیزش شغلی با متغیر بهره‌وری کارکنان و با توجه به سطح سنجش فاصله‌ای متغیرها از آزمون رگرسیون چندگانه (چند متغیره) استفاده می‌کنیم.

پیش از آزمون فرضیه، پیش‌فرض‌های آزمون رگرسیون خط ساده شامل نرمال بودن باقیمانده‌ها و استقلال باقیمانده‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جهت بررسی نرمال بودن توزیع باقیمانده‌ها از نمودار هیستوگرام که در ذیل نشان داده شده است، استفاده می‌شود.



شکل شماره 9- هیستوگرام (سرمایه روانشناختی و انگیزش شغلی)

با توجه به نمودار بالا، شکل هیستوگرام از شکل منحنی نرمال تا حدود زیادی تبعیت می‌کند. همچنین، مقدار میانگین ارایه شده تقریباً کوچک (نزدیک به صفر) و انحراف معیار نزدیک به یک (0/995) است. نتیجه آزمون رگرسیون در جداول 6 تا 8 ارائه شده است.

جدول شماره 6- خلاصه وضعیت مدل رگرسیونی (فرضیه اصلی تحقیق)

| ضریب همبستگی چندگانه | ضریب تعیین | ضریب تعیین تعدیل شده | خطای معیار تخمین | دوربین - واتسون |
|----------------------|------------|----------------------|------------------|-----------------|
| 0/729 | 0/531 | 0/527 | 10/79453 | 2/246 |

با توجه به جدول بالا، مقدار آماره دوربین - واتسون در فاصله 1/5 تا 2/5 قرار دارد، لذا فرض استقلال باقیمانده‌ها تأیید می‌شود.

همچنین، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (0/729) نشان می‌دهد که از روی متغیرهای سرمایه روان شناختی و انگیزش شغلی به میزان 72/9 درصد می‌توان متغیر

بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی کرد، بنابراین متغیرهای پیش بین نقش تعیین کننده ای در تبیین متغیر ملاک دارد. همچنین مقدار ضریب تعیین (0/531) نشان می‌دهد که 53/1 درصد از پراکندگی مشاهده شده بهره‌وری کارکنان، توسط متغیرهای سرمایه روان شناختی و انگیزش شغلی تبیین و توجیه می‌شود، به عبارت دیگر توزیع و پراکندگی نیمی از داده های بهره وری کارکنان اطراف متغیرهای سرمایه روان شناختی و انگیزش شغلی می باشد.

جدول شماره 7- تحلیل واریانس (فرضیه اصلی تحقیق)

| مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذور | مقدار F | معناداری |
|---------------|------------|---------------|---------|----------|
| 26031/011 | 2 | 13015/506 | 111/700 | 0/000 |
| 22954/809 | 197 | 116/522 | | |
| 48985/820 | 199 | | | |
| | | | | کل |

با توجه به جدول بالا، معناداری آزمون تحلیل واریانس به عنوان پیش فرض خطی بودن مدل رگرسیون کمتر از 5 درصد (0/000) می‌باشد.

| معناداری | مقدار t | ضرایب غیر استاندارد | | متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان |
|----------|---------|---------------------|---------|-------------------------------|
| | | ضرایب استاندارد | مقدار B | |
| 0/423 | 0/802 | خطای استاندارد | 3/955 | مقدار ثابت |
| 0/014 | 2/467 | بنا | 0/128 | سرمایه روانشناختی |
| 0/000 | 7/645 | 0/186 | 0/700 | انگیزش شغلی |
| | | 0/577 | 0/092 | |

بنابراین فرض خطی بودن مدل تأیید می‌شود.

فرضیه اصلی تحقیق: با توجه به خروجی بالا، معناداری آزمون تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر، برای متغیرهای سرمایه روان شناختی و انگیزش شغلی کوچک‌تر از 5 درصد است، بنابراین فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با صفر رد می‌شود و نیازی به خارج کردن متغیرها از معادله رگرسیون نمی‌باشد. به عبارت دیگر متغیرهای سرمایه روان شناختی و انگیزش شغلی بر بهره‌وری کارکنان تأثیرگذار هستند. همچنین، با توجه به ضرایب رگرسیون، رابطه 0/186 میان متغیر

سرمایه روان شناختی و بهره‌وری کارکنان و رابطه 0/577 میان متغیر انگیزش شغلی و بهره‌وری کارکنان وجود دارد.

در مجموع از فرضیه‌های فرعی این طور نتیجه می‌شود که هر چهار بعد متغیر سرمایه روان شناختی بر بهره‌وری کارکنان به طور معناداری تأثیرگذار بوده‌اند، لیکن میزان تأثیرگذاری هر نوع سرمایه روان شناختی بر بهره‌وری کارکنان با اهمیت است. در میان ابعاد چهارگانه سرمایه روان شناختی، بعد تاب‌آوری با ضریب 0/657 دارای بیشترین تأثیر بر بهره‌وری کارکنان است و بعد از آن به ترتیب ابعاد خودکارآمدی، امید و خوش‌بینی با ضرایب 0/642، 0/574 و 0/413 بر بهره‌وری کارکنان تأثیرگذار هستند. لذا می‌توان به مدیران توصیه نمود تا جهت افزایش بهره‌وری کارکنان تحت نظارت خود بر روی سرمایه روان شناختی تاب‌آوری کارکنان بیشتر سرمایه‌گذاری کنند. همچنین هر دو بعد متغیر انگیزش شغلی بر بهره‌وری کارکنان به طور معناداری تأثیرگذار بوده‌اند. در این میان بعد انگیزش درونی با ضریب 0/747 نسبت به بعد انگیزش بیرونی با ضریب 0/574 دارای تأثیر بیشتری بر بهره‌وری کارکنان است.

طبق نتایج فرضیه‌های اصلی، متغیر انگیزش شغلی با ضریب 0/719 نسبت به متغیر سرمایه روان شناختی با ضریب 0/626 دارای تأثیر بیشتری بر بهره‌وری کارکنان است. همچنین هر دو متغیر مستقل اصلی سرمایه روان شناختی و انگیزش شغلی همزمان بر بهره‌وری کارکنان با ضریب 0/729 تأثیر معنادار دارند. به طور کلی در این تحقیق نقش پیش‌بینی‌کننده سرمایه روان شناختی و انگیزش شغلی در ارتقای بهره‌وری کارکنان مورد بررسی قرار گرفته و نقش هر دو متغیر پیش‌بین در مدل تأیید شده، که البته متغیر انگیزش شغلی با ضریب بالاتری تأیید شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

کارمندان تنها منبع مشترک بین ما و رقیبان ما هستند و بالاخره به کارگیری 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. رهبران بزرگ نه سیستم‌ها، نه فرایندها، نه تکنولوژی و نه وظایف را رهبری می‌کنند بلکه آنها انسان‌ها را رهبری می‌کنند، زیرا منابع انسانی مزیت رقابتی بالقوه‌ای هستند که سازمان‌ها باید اقدامات مناسب و درست، آنها را نیرویی مربی و بالفعل تبدیل کرده و

با افزایش ظرفیت ها و توانمندی ها، در جهت اهداف سازمان، رشد و توسعه حرکت کنند. آن ها باید از طرح ها و برنامه هایی جهت به کارگیری موثر افراد استفاده نمایند تا از نامریی شدن آنها جلوگیری کنند که نتیجه تشکیل سازمانی از کارکنان بهره ور است که حس می کنند مربی اند، به آن توجه شده، ارزش داده شده و مورد قدردانی قرار می گیرند که این باعث ارتقای بهره وری، اثربخشی، کارایی و کیفیت خدمات و استفاده بهینه از منابع می گردد. (فرخ نژاد، 2016).

بهره وری در سازمان، برآیند عواملی مانند ساختار سازمان، دانش، منابع غیر انسانی، موقعیت استراتژیک و فرآیند انسانی می باشد. فرآیند انسانی شامل دانش ها، مهارتها، ارزش ها، نگرش ها و هنجارهای حاکم بر افراد و گروه ها و تعامل های میان افراد می شود (میلز و کزیکوسکی، 2013). انگیزش، توان، شناخت شغل، حمایت سازمانی، سازگاری محیطی، بازخورد و اعتبار اقدامات مدیریتی است. سازمان ها از طریق ایجاد سهم بیشتری از مهارت های منابع انسانی مورد نیاز و استفاده از نیروی انسانی موجود برای کسب برتری نسبت به رقبا، می توانند از نیروی انسانی به عنوان عاملی استراتژیک استفاده کنند. این امر نیاز به هماهنگی بسیار نزدیکی میان برنامه ریزی نیروی انسانی و سایر عوامل بهره وری دارد (محبوبی، 1393؛ رضائیان، 1391). 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 پست ها و شغل های مختلف را دلایلی برای پایین بودن نرخ بهره وری در کشور می دانند (رضائیان، 1391).

به طور قطع بهبود بهره وری عاملی نیست که با معجزه رخ دهد، باید برای رسیدن به بهره وری برنامه ریزی شود و یک بستر مناسب برای آن ایجاد شود تا از این طریق بتوان به بهره وری که هدف سازمان هاست دست یافت، و این بستر مناسب را می توان از طریق توانمند کردن کارکنان در زمینه سرمایه روان شناختی ایجا کرد، سرمایه روان شناختی با داشتن ابعادی نظیر امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری و همچنین انگیزش شغلی می توانند باعث بهبود شرایط کارکنان و در نهایت افزایش عملکرد و بهره وری آنان شود توجه به این مؤلفه ها سازمان ها را توانمندتر کرده و شرایط بهبود بهره وری را بیشتر فراهم می کند که این هدف از گذشته بسیار دور از زمانی که مفهوم

سازمان بنا شده مطلوب سازمان هاست که همواره در رسیدن به آن با چالش همراه بوده اند از این جهت ما در این مقاله نقش سرمایه روان شناختی و انگیزش شغلی را در بهبود بهره‌وری تبیین کرده ایم تا شاید بتواند راه گشای سازمان‌ها باشد، لذا باید راهکارهای مناسبی را برای بهبود و ارتقای این مسیر جستجو نمود تا بتوان سازمان‌ها را در جهت تغییر هدفمند یاری کرد. بررسی و تحقیق در خصوص تعیین تأثیر سرمایه روانشناختی بر بهره‌وری منابع انسانی از موضوعات مهمی است که در این تحقیق به آن پرداخته شده است، نتایج تحقیق حاکی از آن است که سطح امید، خوشبینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری کارکنان، تبیین‌کننده میزان سرمایه روان شناختی آنها می باشد و سرمایه روانشناختی از طریق انگیزش (درونی و بیرونی) نقش مؤثری در ارتقاء بهره‌وری کارکنان در شرکت زغال‌سنگ طبرس 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 روان شناختی می‌باشد، ایجاد انگیزش در نیروی انسانی، به عنوان ارزشمندترین سرمایه‌های سازمان‌ها، مهم‌ترین عامل بهره‌وری در سازمان می باشد. هر قدر افراد نیازهای ارضا شده بیشتری داشته باشند، رفتارشان عقلایی‌تر و منطقی‌تر خواهد بود. لذا یکی از وظایف مهم سازمان‌ها شناخت نیازهای کارکنان و ایجاد انگیزش در آنان می باشد. مدیرانی که در ایجاد انگیزش کارکنان موفق می‌باشند، اغلب محیط (درونی و بیرونی) را به گونه‌ای می‌سازند که هدف‌ها (محرک) مناسب، برای ارضای نیاز کارکنان باشد (جنسن، 2006). همچنین متغیر انگیزش در مدل تنها تحت تأثیر متغیر سرمایه روان شناختی است، مقیاس تاب‌آوری دارای همبستگی بیشتری با نمرات سرمایه روان شناختی است و لذا وزن بیشتری نیز در محاسبات سرمایه روان شناختی داراست.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که از روی متغیر مستقل سرمایه روان شناختی می‌توان متغیر وابسته انگیزش را پیش‌بینی کرد که به این معناست که سرمایه روان شناختی نیز باعث بهبود انگیزش کارکنان شده و از این طریق روی بهره‌وری تأثیر مثبت دارد، و می‌تواند بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی کند، نتایج این پژوهش یافته‌های، محمود عباس و همکاران¹ (2015)، سوزان و همکاران¹ (2011)، دیوید و

1. Muhammad Abbas , Usman Raja (2015)

همکاران² (2011)، آوای و همکاران (2011)، لوتانز و همکاران (2007)، جنسن و همکاران (2006)، آل عمران و همکاران (1394)، سید آبادی (1392) را تأیید می کند. با توجه به اینکه عوامل متعددی در انگیزه کاری دخیل هستند به همین دلیل مدیران باید به دنبال راه ها و تکنیک هایی باشند که بتوانند انگیزه های کارکنان خود را افزایش دهند، این عوامل مانند توجه به تفاوت های فردی هر یک از کارکنان، انتخاب صحیح و بجای کارکنان، برنامه های مبتنی بر حقوق متغیر، برنامه های پرداخت براساس مهارت و برنامه های مزایای انعطاف پذیر، ترفیح شغلی و سازمانی بر پایه ارشدیت، استقرار مدیریت مبتنی بر هدف در سازمان، برنامه های مدیریت مشارکتی، فرایند آموزش، تقسیم کار صحیح، غنی سازی شغل، جابجایی و چرخش شغلی، تواناسازی کارکنان، توجه به جنبه های روانی کار و کارکنان، ایجاد زمینه های خلاقیت فکری و تقویت روحیه کارکنان، توجه به نظم و انضباط در کار، توجه کافی به محیط کار و رعایت اصل برابری، می باشند (آل عمران و همکاران، 1394).

براین اساس می توان چنین نتیجه گیری کرد که سرمایه روان شناختی به عنوان پیش بینی کننده متغیر بهره وری کارکنان عمل می کند. بنابراین می توان چنین استنتاج نمود که با بهبود مؤلفه های سرمایه روان شناختی در سازمان، انگیزه شغلی افزایش و در نتیجه بهره وری کارکنان افزایش پیدا خواهد کرد. 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 خویش را در توسعه نظام مدیریت جبران خدمت عادلانه، بهبود وضعیت روان شناختی و فیزیکی محیط کار، تأمین امنیت شغلی، خشنودی شغلی و آموزش کارکنان به کار گیرند. همچنین به پژوهشگران علاقه مند پیشنهاد می گردد با به کارگیری متغیرهای پژوهش حاضر در قالب پژوهش جداگانه در سازمانهای دیگری چون سازمان های خدماتی، درمانی، دیگر سازمانهای تولیدی و در نمونه های جداگانه زنان و مردان انجام، تا بین یافته ها مقایسه انجام و علل شباهت ها و تفاوت ها استخراج گردد.

1.Suzanne, J., Peterson, Fred Luthan, Bruce J., Avolio, Fred, O., Walumbwa and Zhen ZHANG.(2011)

2.David Sweetman, Fred Luthans, James B. Avey and Brett C.(2011)

پژوهش حاضر همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی است که از آن جمله می‌توان به روش انجام پژوهش اشاره نمود که استنباط علی از نتایج پژوهش را غیرممکن و همچنین به جنسیت نمونه پژوهش که اغلب آن را مردان تشکیل داده‌اند و محل انجام پژوهش که یک سازمان تولیدی-خصوصی بوده است و در نتیجه در تعمیم نتایج یافته‌های این پژوهش به جامعه زنان و به سازمان‌های خدماتی و دولتی، باید احتیاط کرد.

قدردانی و تشکر

این مقاله از طرح پژوهشی که در شرکت زغال سنگ طبس اجرا شده، استخراج گردیده است، بدین وسیله از کلیه مدیران و کارکنان این شرکت که در تهیه این طرح ما را یاری کرده‌اند صمیمانه سپاسگزاری می‌شود و امید دارد که نتایج این طرح تأثیر مناسبی در جهت ارتقا و استفاده مؤثر از منابع این شرکت شود و بتواند هرچند اندک شرایط بهبود و افزایش بهره‌وری را در این شرکت و سازمان‌های مشابه فراهم آورد.

References

- Abbas, M. R., U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 32(2), 128-138.
- Aleemran R., & Aleemran, S. A. (2015). Influenced wages of labor productivity in Iran. *Quarterly Journal of productivity Management*, 9(35), 65-81, (In Persian).
- Avey, J. B., Reichard, R. J., 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*, 22 (2), 127-152.
- Avey, J. B. R. R. J., Luthans, F., & Mhatre, KH. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Baily, T. C., & Snyder, C. R. (2007). Satisfaction with life and hope: a look at Age and Marital Status. *Psychol Rec*, 57(2), 233-40.
- Bernard, M. E., Froh, J. J., DiGiuseppe, R., Joyce, M. R., & Dryden, W. (2010). Albert Ellis: unsung hero of positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 5, 302-310.
- Brandt, T. G., J F., & Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success? a multicultural comparison between three European countries. *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.

- Danny, W. R., J., Corsini, R. J. (2014). Current psychotherapies. United State: ekgnge learning, 420-425.
- Sweetman, D., Luthans, F., James, B. A., & Brett, C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13.
- 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*, 18 (2), 254-273.
- Kiani, N., & Radfar, R. (2015). Identify and rank the factors affecting organizational productivity by using Dematel. *Quarterly Journal of Productivity Management*, 9 (35), 111-130, (In Persian).
- Luthans, F., Vogelgesang, G. & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. *Human Resource Development Review*, 5 (1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J.(2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. Oxford University press.
- Mahbobi, T. (2014). Investigating the relationship of variables of occupational self-concept, motivational Belifes and metacognition with entrepreneurship among the studentsof payame noor University of Western Azarbaijan. 21(6), 127-152, (In Persian).

- Mehdad, A., & Mehdizadegan, I. (2015). Do components of psychological healthy work place predict dimensions of job alienation? *Quarterly Journal of Productivity Management*, 7(23), 9-27, (In Persian).
- Millsa, M. J., Flecka, C. R., & Kozikowski, A. (2013). Positive psychology at work: A conceptual eeviw, 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.
- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress Canadian. *Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 3 2(2), 128-138.
- Rezaeian, A. (2012). Principles of organizational behavior management, Tehran, Publications of Study and Complication of Humanistic Book (SAMT). 43-45, (In Persian).
- Suzanne, J., Peterson, F. L., Bruce, J., Avolio, F., Walumbwa, O., & Zhang. Z. (2011). Psychological capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*. 64(2), 427-450.

