

«مدیریت بهره‌وری»

سال دوازدهم - شماره چهل و هفت - زمستان ۱۳۹۷

ص ص: ۲۶۹ - ۲۳۵

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۷/۲۹

بررسی تأثیر ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی به واسطه نقش میانجی بهروزی شغلی (مطالعه موردی: کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی)

دکتر فرهاد نژاد ایرانی*
علیرضا دادجویان^۲

چکیده

مقاله حاضر تأثیر ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی به واسطه نقش میانجی بهروزی شغلی در کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی را بررسی می‌کند. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق حاضر، کلیه کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی است. حجم کل جامعه کارکنان ۶۰۶ نفر بوده است که از این تعداد ۲۳۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های گلموگروف-اسمیرنوف، آپیرسون و معادلات ساختاری با نرم افزار SPSS و لیزرل استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌های استاندارد می‌باشد. که پس از سنجش روایی و پایایی آن، در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای تحقق اهداف تحقیق حاضر شش فرضیه اصلی تدوین گردید که جهت تایید یا رد فرضیه‌ها از معادلات ساختاری (تحلیل مسیر) استفاده شد. نتایج بررسی حاکی از آن است که در چارچوب ابعاد بهروزی شغلی کارکنان، روابط سازمانی مثبت به اندازه (۰/۶۰)، خودپذیری حرفه‌ای به اندازه (۰/۵۱)، خودمختاری در شغل به اندازه (۰/۱۳)، هدفمندی شغلی به اندازه (۰/۲۷)، روابط تسلط بر محیط به اندازه (۰/۲۵)، پیشرفت در شغل به اندازه (۰/۴۰)، باعث افزایش تأثیر ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی می‌شوند.

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری شغلی^۳، ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی^۴، بهره‌وری

نیروی انسانی^۵

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسؤول) Farhad.irani@bonabiau.ac.ir

۲. مربی گروه حسابداری، واحد بستان آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، بستان آباد، ایران A.dadjouyan@iaut.ac.ir

3. Career Prosperity

4. Strategic Human Capital Value Creation

5. Labor Productivity

مقدمه

صورت‌های مالی منعکس‌کننده اطلاعات حسابداری واحدهای تجاری هستند و سرمایه‌گذاران که اصلی‌ترین تامین‌کنندگان منابع واحدهای تجاری هستند متقاضی اطلاعات حسابداری می‌باشند. معمولاً سرمایه‌گذاران در استفاده از اطلاعات حسابداری به صورت یکنواخت و ثابت عمل می‌کنند و توجهی به نحوه محاسبه اطلاعات مذکور و تغییرات انجام شده در روشهای حسابداری نمی‌کنند (هندریکسون، ۱۹۸۲، ۱۵)^۱.

با ارزش‌ترین دارایی یک سازمان را دارایی‌های نامشهودی چون سرمایه انسانی تشکیل می‌دهند زیرا این مهم، نقش مؤثری در اثربخشی و ارزش‌آفرینی سازمان‌ها دارد. ارزش‌آفرینی سرمایه انسانی سرمایه‌گذاری هوشمند سازمان در پرورش استعدادهای درونی و جذب استعدادهای بیرونی کارکنان و مدیران ارزش‌آفرین است که با پتانسیل و با شور و اشتیاق و تعهد مضاعف اهداف سازمانی را محقق می‌سازند (دریسکول و هافمن^۲، ۲۰۰۰). در جهان امروزی موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آن‌ها بستگی دارد و کارایی و اثربخشی سازمان‌ها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن‌ها وابستگی مستقیمی دارد. در عرصه رقابت، سازمانی موفق‌تر خواهد بود که به‌تمامی معیارها، در جهت تأمین خواسته‌های مشتریان، نگاه بلندمدت و استراتژیک داشته باشد و تمامی منابع در اختیار و شایستگی‌های خود را به کار گیرد. از سوی دیگر، مدیران منابع انسانی، شرکای استراتژیک سازمان‌ها هستند. در دیدگاه جدید، مدیریت منابع انسانی، عوامل انسانی را با اهداف استراتژیک سازمان یکپارچه می‌کند تا ارزش بیشتری بیافریند و مزیت رقابتی سازمان را ارتقا دهد. ارزش در فرایند پذیرش، بقا و نهادینه‌سازی، نیازمند ارزش‌آفرینی است. تعامل ارزش و ارزش-آفرینی، هم‌افزایی را به ارمغان می‌آورد که بر همه فرآیندهای ارزش و مهم‌تر از همه بر تفکر مدیریت مبتنی بر ارزش، تأثیر خواهد گذاشت. اتینر و لاکر^۳ در سال ۲۰۰۲، اصول مدیریت مبتنی بر ارزش را به همراه کاربردهای آن ارائه دادند که پارادایم ارزش و ارزش-آفرینی را به‌عنوان اندیشه جدید معرفی نمودند (سپهوند، ۱۳۹۴). ارزش‌آفرینی استراتژیک

1 -Hendriksen

2. Driscoll and Hoffman

3. etiner & laker

سرمایه انسانی به مسائل بلندمدت و مرتبط با محیط داخلی و خارجی سازمان مربوط می‌شود و خروجی آن سیاست‌هایی برای حوزه‌های منابع انسانی است. اهمیتی که سرمایه انسانی از نظر مدیران ارشد بانک ملی برای این سازمان دارد به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در موفقیت و پیشبرد اهداف کارکنان بانک ملی به شمار می‌آید زیرا هر قدر بانکی دارای سیستم‌ها و امکانات مکانیزه پیشرفته‌ای باشد ولی از نظر سرمایه انسانی دارای نیروی کارآمد نباشد، توانایی رقابت با سایر رقبا را نخواهد داشت.

بانک ملی برای رسیدن به بهره‌وری نیروی انسانی خود باید بتواند سرمایه‌های انسانی را که در پست‌های خود فعالیت می‌کنند توسعه دهد، قوه ابتکار را بالا برده، کارایی کارکنان را بهبود ببخشند. با توجه به عدم کارایی، عدم تحرک کافی منابع انسانی، مدیران بانک ملی را برآن شدند برای حل این مشکل که می‌تواند در درازمدت بر فعالیت‌ها و عملکرد بانک تأثیر منفی بگذارد و منجر به بروز مشکلاتی از سوی کارکنان و همچنین بانک شود به فکر سرمایه‌گذاری هوشمندانه‌ای در خصوص پرورش استعدادهای درونی و همچنین جذب استعدادهای بیرونی در کارکنان شود تا کارکنان از پتانسیلی که در خود دارند استفاده نموده، شور و شوقی مضاعف پیدا کنند و سرمایه انسانی با تعهدی مضاعف اهداف سازمانی را پیگیری و محقق نمایند. توجه به سرمایه‌های انسانی که در کارکنان بانک ملی وجود دارد می‌تواند با کمک سرمایه سازمانی و سرمایه رابطه‌ای موجب ایجاد سرمایه هوشی در سازمان گردد و سرمایه هوشی به‌نوبه خود موجب ارتقای ظرفیت‌های استراتژیک در سازمان شود که در نهایت منجر به ارزش آفرینی سازمانی گردد.

با نگاهی به مراحل تمدن بشری مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی که مهمترین عامل تولید به شمار می‌رود تکامل یافته است، چرا که اگر انسان‌ها نتوانند از ابزارها و تجهیزات پیشرفته و تکنولوژی استفاده مطلوب نمایند عملاً پیشرفت تکنولوژی فاقد کارایی لازم خواهد بود. برای تحقق یافتن توسعه اقتصادی، انسان‌هایی مورد نیازند که ذهن و نگرش آن‌ها متحول شده باشد (ایوی، ۲۰۰۵). بهره‌وری نیروی انسانی مفهوم گسترده‌ای است که در سطوح مختلف و از دیدگاه‌های گوناگونی به آن توجه شده است که هر یک از این دیدگاه‌ها اصول راهنما و روش خاص خود را دارد. هدف از بهره‌وری نیروی انسانی بنا به تعریف مرکز ملی

بهره‌وری ژاپن، افزایش استفاده از توانایی سرمایه انسانی مبتنی بر روش علمی است که با کاهش هزینه‌ها، گسترش بازار آن گونه که به سود مشتری، کارکنان و مدیران است و بهبود شاخص‌های زندگی تبیین می‌گردد (شوفن، ۲۰۱۱).

عوامل تعیین‌کننده در اندازه‌گیری نیروی انسانی عبارتند از: توانایی، شناخت، کمک، تمایل، ارزیابی، هزینه و محیط، به نحوی که بهبود عملکرد و بهره‌وری را می‌توان با توجه به عوامل فوق ارزیابی نمود (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۳).

مسئله بهره‌وری نیروی انسانی و بهبود مستمر آن از دغدغه‌های اصلی مدیران است، اهمیت بهره‌وری نیروی انسانی در زنجیره ارزش سازمان‌ها بسیار بالاست در حال حاضر از آن به عنوان اثر بخش‌ترین شاخص تعیین‌کننده مزیت رقابتی و میزان موفقیت سازمانها یاد می‌شود اما بهره‌وری بسیاری از سازمانها پایین است و برای دستیابی به بهره‌وری بالا اقدامات اساسی جهت بهبود فرهنگ سازمان ضروری می‌باشد (مبلغی و دانش، ۱۳۹۳). هرسی و گلداسمیت هفت عامل را برای سنجش بهره‌وری نیروی انسانی معرفی نموده‌اند: توانایی شغلی، درک شغل، حمایت سازمان، انگیزه، بازخور، اعتبار، و تناسب محیط (تعاونی گیلان، ۱۳۹۱). ارتقای بهره‌وری در سازمان‌ها موضوع بسیار مهمی در سطح مدیریت استراتژیک است و یکی از مهمترین وظایف مدیریتی محسوب می‌گردد که در آن انسان به عنوان کانون توجه نقش خیلی مهمی دارد و یکی از عوامل کلیدی بهره‌وری در سازمان می‌باشد (کسری، ۲۰۰۵).

تجربه کشورهای پیشرفته نشان می‌دهد بهبود بهره‌وری نیروی انسانی نسبت به عامل کار و سرمایه در روند توسعه‌ی آن‌ها موثرتر بوده است (ایران زاده و همکاران، ۱۳۹۵). بهره‌وری محیط کار در گرو چهار عامل انسان، فناوری، طراحی و شبکه‌های ارتباطی است. بهره‌وری بر این عقیده مبتنی است که افراد می‌توانند روز به روز عملکرد خود را بهبود بخشند (بلوم و همکاران، ۲۰۰۴). بهره‌وری همواره به عنوان یکی از آرمان‌های دولت‌ها و معیاری جهت سنجش عملکرد آنها بوده است. 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. تعاریف دیگر، بهره‌وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه داشته‌اند (بردبار، ۱۳۹۲) بر اساس دیدگاه سازمان

بهره وری ملی ایران، بهره وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است. این مشابه یک فرهنگ بوده که هدف آن هوشمندانه تر کردن فعالیت‌ها برای یک زندگی بهتر و متعالی است. بهره وری عبارت است به دست آوردن حداکثر سود ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات زمان، مکان و... به منظور ارتقای رفاه جامعه، به گونه‌ای که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، در جهت ارتقای سطح زندگی انسان‌ها و ساختن اجتماعی همواره مدنظر صاحب نظران سیاست، مدیریت و اقتصاد قرار دارد (شکرچی و همکاران، ۱۳۹۵) در تعیین عوامل مؤثر بر بهره وری نیروی انسانی نظرات متفاوتی وجود دارد و هر یک از دانشمندان و صاحب نظران عواملی را به عنوان عامل مؤثر مشخص کرده اند و به طور اجمال عواملی چون آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، ارتقای انگیزش میان کارکنان برای کار بهتر و بیشتر، ایجاد زمینه های مناسب بطور ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان، برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تنبیه و تشویق، وجدان کاری و انضباط اجتماعی تحول در سیستم و روشها که نقش حساس و کلیدی دارند، تقویت حاکمیت و تسلط سیاستهای سازمان بر امور، صرفه جوئی به عنوان وظیفه ملی در بهره وری مؤثر می باشد (کرولی و همکاران^۱، ۲۰۱۰: ۹۹). به طور کلی، بهره وری نسبت واحد خروجی به ورودی است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۶، ۳۱)؛ بنابراین، مقدار بهره وری نیروی کار را می توان اساساً به عنوان مدت زمان مورد نیاز در روز برای تکمیل مقدار واحد یک فعالیت تعریف کرد (یولوبیلی و همکاران^۲، ۲۰۱۴، ۱۴). بهره وری نیروی انسانی، به شدت فرایند تولید و هزینه های تولید را تحت تأثیر قرار می دهد و بهره وری کار و رشد اقتصادی عوامل کلیدی برای حفظ و بهبود رقابت پذیری کشورهای در بازار جهانی هستند (اوزینا^۳، ۲۰۱۴، ۳۱۷). یکی از مهم ترین اهداف در هر سازمان ارتقای سطح بهره وری نیروی انسانی آن است. مشارکت کارکنان در امور و تلاش های هوشیارانه و آگاهانه آنان همراه با انضباط کاری می تواند بر میزان بهره وری نیروی انسانی به ویژه در یک محیط متلاطم و توأم با ناامنی تأثیر گذارد. عنصر اساسی در

1. Crewley D, Schmitt J. Colleen M.

2. Ulubeylia. S et al

3. Auzina-Emsina, A

ایجاد و بهبود بهره‌وری، نیروی انسانی است و نیروی انسانی راحت‌ترین داده‌ قابل اندازه‌گیری است (دانا و راجاگوپالان، ۱۹۹۸).

مفهوم بهروزی علاوه بر نظریه‌های روان‌شناسی و اقتصاد در محیط‌های سازمانی مورد توجه قرار گرفته است و زندگی افراد در محیط کار در سطح فردی و در عرصه اجتماعی را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بررسی این پدیده در سازمان با عنوان بهروزی سازمانی جوامع و سازمان‌های دولتی در هزاره سوم را به خود جلب کرده است. ظرفیت‌های مثبت انسان‌ها به ظهور پارادایم‌های مثبت‌اندیشی در عرصه سازمانی منجر شده که نقطه اوج آنها در حیطه بهروزی متجلی می‌شود که رویکرد عینیت‌گرا در پرتو تبیین عوامل مادی به آن پرداخته و رویکرد جامع‌ذهنیت‌گرایی به فرآیند شکل‌گیری بهروزی سازمانی می‌پردازد. بر این اساس بهروزی سازمانی به جنبه‌های روان‌شناختی، ذهنی، اجتماعی و معنوی دلالت دارد که مبین وجود نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده به منظور کاوش مداوم معناداری در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، توجه به نظام باور شخصی، اعتلای سطح روانی و روابط اجتماعی سازنده است. که بهروزی کارکنان و بهروزی ذهنی و بهروزی شغلی را در بر می‌گیرد. بهروزی شغلی به عنوان عدم وجود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی، و فرسودگی شغلی، وجود احساسات و تجارب عاطفی و هیجانی خوشایند و شادکامی در محل کار می‌باشد (دانا و گریفیت، ۱۹۹۹، ۳۷۶).

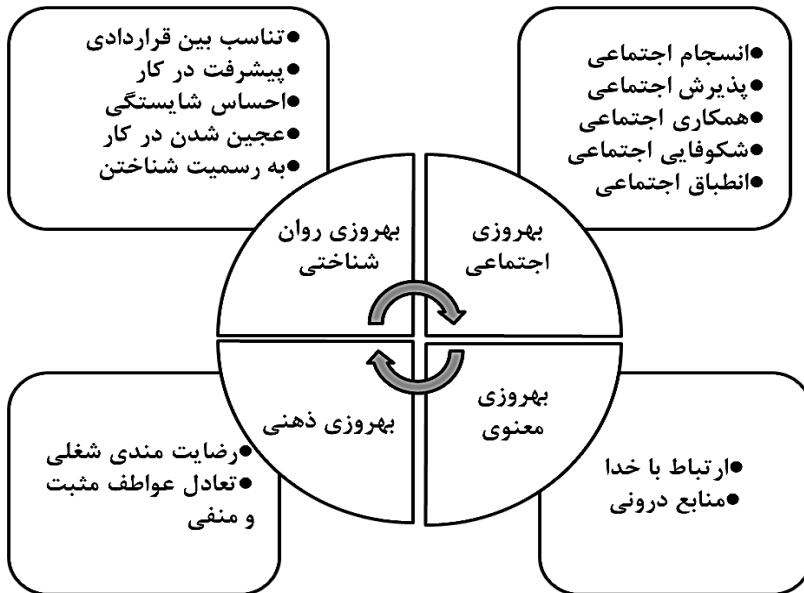
روان‌شناسی مثبت‌گرا به علم مطالعه عملکرد بهینه انسان اشاره داشته و بر چگونگی شکوفایی زندگی انسان متمرکز است در پرتو این علم افزایش حالت‌های منفی در انسان‌ها به‌عنوان بهروزی تعریف می‌شود (امراهی و همکاران، ۱۳۹۵: ۸۷) اگرچه مباحث علم روان‌شناسی و اقتصاد توجه بیشتری به بهروزی معطوف داشته‌اند، ولی در هزاره سوم روزنه‌هایی از این مفهوم علمی به‌سوی علم سازمان نیز باز شده است. مطالعات نشان می‌دهد که اندیشمندان سازمان و مدیریت به‌مرور زمان، بهروزی را در محیط سازمان مفهوم‌پردازی کرده‌اند (کتابدار و ذبیهی، ۱۳۹۴: ۸۷) هر چند تاکنون پژوهش‌های اندکی در باب این موضوع در ایران صورت گرفته است. بهروزی سازمانی از دیدگاه‌های متنوعی مورد بحث قرار گرفته و پژوهشگران برای تبیین آن به عوامل متعددی متوسل شده‌اند، ولی توجه با این پدیده از دیدگاه مثبت‌گرایی و بر اساس عواملی

تحت عنوان سرمایه روان‌شناختی کمتر مورد توجه بوده است (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۴) اصطلاح بهروزی در مباحث علوم اجتماعی، روان‌شناختی، جامعه‌شناسی و اقتصاد واکاوی و تبیین شده و نوعی اجماع بر سر تعریف آن وجود دارد؛ اما این مفهوم در حوزه سازمان و مدیریت چندان مورد مذاقه قرار نگرفته و نیاز به روشن‌گری بیشتری دارد. در علم روان‌شناسی واژه Well-Being با عنوان بهزیستی و در علم اقتصاد، علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی به عنوان رفاه برگردان شده است. ولی برای اولین بار در علوم سازمانی برگردان جدیدی به عنوان بهروزی ارائه شده که بیانگر چشم‌اندازی روشن و مثبت‌اندیشانه در این حوضه علمی است (امراهی بیوکی و همکاران، ۱۳۹۳، ۸۰).

جدول شماره ۱: تعاریف بهروزی سازمانی

ردیف	پژوهشگر/سال	تعریف
۱	باکر و همکاران، ۲۰۱۰	رضایت شغلی و ارزیابی شناختی از ماهیت شغل و تجربه مکرر عواطف مثبت.
۲	آدام، گرنت و همکاران، ۲۰۰۷	کارکرد و تجارب ذهنی در محیط کار، کیفیت روابط کارکنان با مردم و جوامع و تمرکز بر تاملات بین فردی.
۳	مارکز و اسپنسر، ۲۰۰۷	ایجاد محیطی برای ارتقای سطح خردمندی و رضایتمندی در کارکنان که اجازه می‌دهد کارمند برای شکوفایی و رسیدن به قابلیت‌های بالقوه به نفع خود و سازمان تلاش کند.
۴	کرایبل، ۲۰۰۳	انجام کارهای معنادار و چالشی توسط کارکنان و همچنین داشتن فرصت بکارگیری مهارت-ها، دانش و شناخت روابط کاری اثربخش با همکاری و مدیران در یک محیط سالم و ایمن.
۵	هارتر، اسمیت و کیزی، ۲۰۰۲	کمک به کارکنان برای کسب هر آنچه که به طور طبیعی حق آن‌هاست همچون: تعلق خاطر شغلی (ترکیبی از متغیرهای شناختی و عاطفی محیط کار)، عواطف مثبت درونی (رضایتمندی شغلی، تعهد، شادی و سرور، شکوفایی، علائق) و عواطف مثبت ناشی از اثربخشی در کار، برنامه‌های نگه‌داشت نیروی انسانی و اخلاقی
۶	مردیت ولس، ۲۰۰۰	سلامت عمومی سازمان که عناصر سازمانی نظیر جو سازمانی، جو اجتماعی (حمایت اجتماعی درک شده و اخلاق در میان کارکنان)، بهره‌وری و عملکرد کارکنان و کاهش ترک خدمت و کاهش غیبت از کار.
۷	کیزی و همکاران، ۲۰۰۰	ارزیابی کارکنان از کیفیت زندگی کاری و کیفیت کارکردهای اجتماعی و روان‌شناختی آن.
۸	توماس و همکاران، ۱۹۹۹	درک مثبت از محیط کار، سلامت و رضایت شغلی نیروی انسانی.
۹	دانا و گریفین، ۱۹۹۹	سازهای متشکل از رضایتمندی از زندگی شخصی (نظیر رضایت از زندگی اجتماعی و زندگی خانوادگی، وجود تفریح و معنویت) و رضایت از زندگی کاری (نظیر رضایت از سیستم پرداخت، وجود فرصت ارتقای رضایت از ماهیت شغل و همکاران) و سلامت جسمی.
۱۰	وار، ۱۹۸۷	کیفیت کلی کارکرد و تجربه کارمند در محیط کار.
۱۱	دینر، ۱۹۸۴	کیفیت مطلوب زندگی، چگونگی ارزیابی افراد از زندگی کاری بر حسب واژه‌های مثبت و فزونی عواطف مثبت و عواطف منفی در محیط کار.

بهره‌وری سازمانی به جنبه‌های روان شناختی، ذهنی، اجتماعی و معنوی دارد که مبین وجود نیرویی الهام‌بخش و برانگیزاننده به منظور کاوش مداوم معناداری در زندگی کاری، درک عمیق و ژرف از ارزش کار، توجه به نظام باور شخصی، اعتلای سطح روانی و روابط اجتماعی سازنده است. نمودار شماره ۱، مؤلفه‌های هر یک از این ابعاد را نمایش می‌دهد.



شکل شماره ۱: گونه شناسی بهره‌وری سازمانی

از دهه ۱۹۶۰ با ظهور دیدگاه‌های جدیدی که به جای درمان مشکلات روانی بر پیشگیری از آن‌ها تأکید داشتند مدل‌های سلامت روانی عمدتاً بر ابعاد روانی مثبت توانایی‌های انسان، رشد شخصی، بهزیستی و ارتقای خوب بودن متمرکز شدند. این تغییر رویکرد موجب شد روان‌شناسان این گروه در توصیف و تعریف سلامت روانی بیشتر از اصطلاح بهزیستی روان شناختی که بیشتر دارای بار مثبت است، استفاده کنند. از این منظر کسی دارای سلامت روان شناختی تلقی می‌شود که ویژگی‌هایی مانند عزت نفس، ارتباط‌های اجتماعی گسترده، احساس خودکارآمدی و حس استقلال دارد.

ریف و همکاران بیش از هر چیز تلاش کرده‌اند براساس مبانی فلسفی (کسانی مثل ارسطو و راسل) ملاک‌های زندگی مطلوب یا اصطلاحاً «زندگی خوب» را تعیین و دسته‌بندی کنند. بر این اساس، شش عامل مهم را شناسایی کردند که از طریق آن‌ها می‌توان خوب بودن یا نبودن را تعیین کرد، پذیرش خود، هدفمندی در زندگی، رشد شخصی، داشتن ارتباط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط و خودمختاری مؤلفه‌های تشکیل دهنده بهزیستی در مدل ریف هستند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۲، ۹).

رزمان و همکارانش در پژوهشی که در سال ۱۳۹۶ با عنوان ارزش آفرینی به واسطه سرمایه‌گذاری سازمان در منابع انسانی صورت گرفت. با ارزش‌ترین دارایی یک سازمان را دارایی‌های نامشهودی چون سرمایه انسانی تشکیل می‌دهند زیرا این مهم، نقش مؤثری در اثربخشی و ارزش آفرینی سازمان‌ها دارد. در جهان امروزی موفقیت سازمان‌ها تا حد زیادی به روحیات، تلاش، انگیزش و رضایت منابع انسانی آنها بستگی دارد و کارایی و اثربخشی سازمان‌ها با کارایی اثربخشی نیروی انسانی آنها وابستگی مستقیمی دارد. سازمان‌ها در تلاش برای خلق ارزش بیشتر و غنی‌سازی ارزش‌ها، باید به همه جوانب توجه کنند. در عرصه رقابت، سازمانی موفق‌تر خواهد بود که به‌تمامی معیارها، درجهت تأمین خواسته‌های مشتریان، نگاه بلندمدت و استراتژیک داشته باشد و تمامی منابع در اختیار و شایستگی‌های خود را به کار گیرد. از سوی دیگر، مدیران منابع انسانی، شرکای استراتژیک سازمان‌ها هستند. در دیدگاه جدید، مدیریت منابع انسانی، عوامل انسانی را با اهداف استراتژیک سازمان یکپارچه می‌کند تا ارزش بیشتری بیافریند و مزیت رقابتی سازمان را ارتقا دهد.

وردی و همکاران در پژوهشی که در سال ۱۳۹۵ تحت عنوان اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام دادند. از آنجایی که تعدد و ترکیب عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف به دلیل اختلاف در ویژگی‌های محیط داخلی و خارجی متفاوت می‌باشد، لذا این پژوهش باهدف اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه مدیران میانی اجرا گردید تا ضمن فراهم نمودن مبنایی برای تصمیمات مدیران منابع انسانی در زمینه برنامه‌ریزی و نگهداری نیروی انسانی، موجب کاهش هزینه‌های ناشی از ترک خدمت کارکنان گردد. مطالعه توصیفی حاضر به صورت مقطعی در نیمه

اول سال ۱۳۸۸ صورت گرفت. مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان جامعه آماری پژوهش را تشکیل دادند که با توجه به محدود بودن از نمونه‌گیری استفاده نشد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای بود که روایی آن به صورت محتوایی تأیید و پایایی نیز با محاسبه آلفای کرونباخ $0/935$ محاسبه شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS تحلیل گردید؛ در تحلیل داده‌ها بیشترین و کمترین امتیاز به ترتیب ۵ و ۱ بود. صلاح نظام‌های استخدامی و ساختارهای تشکیلاتی، غنی‌سازی شغلی، برنامه‌ریزی آموزشی طبق نیاز، تفویض اختیار به مدیران سطوح میانی و سرپرستی جهت تصمیم‌گیری، اجرای برنامه‌های تشویقی می‌تواند در جهت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه ارتقای نظام سلامت مؤثر باشد.

سپهوند در سال ۱۳۹۴ در پژوهشی که با عنوان نقش روش‌های سرمایه‌گذاری سازمان بر ارزش آفرینی منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه‌های انسانی صورت گرفت. یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی صاحب نظران حوزه منابع انسانی اثبات نقش این منابع در ارزش آفرینی سازمان است. با ظهور سازمان‌های دانشی در اقتصاد دانش‌بنیان، سهم سرمایه انسانی در ارزش آفرینی سازمان از سرمایه‌های فیزیکی و ساختاری سبقت گرفته و سرمایه‌گذاری‌های سنگین در نیروی انسانی برای تبدیل کردن آنها به عامل اصلی مزیت رقابتی را توجیه‌پذیر کرده است. این پژوهش به دنبال بررسی نقش سرمایه‌گذاری سازمان بر ارزش آفرینی منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه‌های انسانی در شرکت‌های دانش‌بنیان فعال در سطح شهر تهران است. داده‌های پژوهش از طریق پرسش‌نامه از ۱۰۰ مدیرعامل شرکت‌های فعال در حوزه‌های خدمات مالی، خدمات حرفه‌ای بازاریابی و صادرات، خدمات مشاوره‌ای مدیریت و فن‌آوری اطلاعات جمع‌آوری گردید. روش نمونه‌گیری در این تحقیق به صورت هدفمند بوده است برای آزمون روایی پرسش‌نامه از نظرات استادان و متخصصان و برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. بعد از جمع‌آوری اطلاعات برای سنجش فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Amos18 استفاده گردید. در این پژوهش برای نشان دادن سرمایه‌گذاری سازمان در منابع انسانی از دو رویکرد جذب استعدادهای بیرونی و پرورش استعدادهای درونی و برای بررسی سرمایه انسانی در سطح سازمان از چهار معیار تعداد سرمایه انسانی، تناسب سرمایه انسانی با

سازمان، مکمل بودن سرمایه انسانی و منحصر به فرد بودن سرمایه‌های انسانی استفاده شده است. نتایج پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ نشان‌دهنده آن است که سرمایه‌گذاری هوشمند سازمان در منابع انسانی خود، تأثیر مثبت و معنی‌داری بر ارزش آفرینی سرمایه انسانی دارد.

امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۳) تحقیقی را با عنوان طراحی الگوی بهروزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایه روان‌شناختی مثبت در سازمان‌های دولتی ایران که به روش اثبات‌گرایی از نوع توسعه‌ای و به صورت کمی با استراتژی علی انجام داده‌اند. جامعه آماری ۵۰۸ مدیر و ۱۳۴۵ نفر کارشناس سازمان‌های دولتی استان یزد جمعاً به تعداد ۱۸۵۳ بود. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه استاندارد؛ مقیاس بهروزی روان‌شناختی ورونیکا (۲۰۱۲) شامل پنج شاخص و ۲۵ گویه، سنجش بهروزی ذهنی از طریق مقیاس PANAS برای ارزیابی تعادل عواطف مثبت و منفی واتسون و کلارک و شاخص توصیفی شغل کینیکی و همکاران شامل سه شاخص و ۲۵ گویه و سنجش بهروزی اجتماعی کبیز (۱۹۹۸) شامل پنج شاخص و ۱۵ گویه و بهروزی معنوی ون درنداک (۲۰۰۵) شامل دو شاخص و ۱۰ گویه و سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) شامل چهار شاخص و ۲۴ گویه، و رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۲۰۰۰) شامل پنج شاخص و ۲۰ گویه و جو روان‌شناختی بران و لیگ (۱۹۹۶) شامل شش شاخص و ۲۱ گویه، از طریق مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر بود. نتایج نشان داد ضرایب مسیری مدل معادلات ساختاری بین کارشناسان و مدیران تفاوت معنی‌داری دارند. همچنین نقش واسط متغیرهای میانجی در رده کارشناسان همگی تأیید شده و در رده مدیران کلیه متغیرها به جزء جو روان‌شناختی از نقش میانجی برخوردارند. دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۲) تحقیقی را با عنوان کنکاشی پیرامون پیش‌آیندهای مؤثر بر فرآیند شکل‌گیری پدیده بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی) به روش اثبات‌گرایی از نوع بنیادی و به صورت کمی از نوع علی از شاخه مطالعات میدانی انجام داده‌اند. جامعه آماری ۱۸۵۳ نفر از کارکنان رسمی و پیمانی ستادی در دو سطح مدیریت و کارشناسی شاغلان ۲۳ دستگاه اجرایی مشمول بودجه جاری با نمونه آماری ۳۱۸ نفر با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد؛ مقیاس بهروزی روان‌شناختی ورونیکا (۲۰۱۲) شامل پنج شاخص و ۲۵ گویه، سنجش بهروزی ذهنی از طریق مقیاس

PANAS برای ارزیابی تعادل عواطف مثبت و منفی واتسون و کلارک و شاخص توصیفی شغل کینیکی و همکاران شامل سه شاخص و ۲۵ گویه و سنجش بهروزی اجتماعی کیز (۱۹۹۸) شامل پنج شاخص و ۱۵ گویه و بهروزی معنوی ون درنداک (۲۰۰۵) شامل دو شاخص و ۱۰ گویه و سرمایه روان شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) شامل چهار شاخص و ۲۴ گویه، و رفتار شهروندی سازمانی پودساکف و همکاران (۲۰۰۰) شامل پنج شاخص و ۲۰ گویه و جو روان شناختی بران و لیگ (۱۹۹۶) شامل شش شاخص و ۲۱ گویه، هویت سازمانی کلارک و همکاران (۲۰۰۳) مشتمل بر دو شاخص هویت‌یابی یا سازمان و واکنش نسبت به انتقاد از سازمان با ۱۴ گویه، فضیلت سازمانی کمرون (۲۰۰۴) شامل اعتماد، خوش‌بینی، شفقت، کمال و بخشش در قالب ۱۴ گویه، از طریق مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر بود. نتایج نشان داد ضمن تأیید مدل مفهومی، متغیرهای شناسایی شده در فرآیند شکل‌گیری بهروزی سازمانی مؤثر می‌باشند. پژوهشی در سال ۲۰۱۶ توسط نیکو بنوس و استلیوس^۱ تحت عنوان بهره‌وری نیروی کار عامل رشد سرمایه انسانی در سازمان صورت گرفت. این پژوهش توابع تولید را برای مناطق یونانی طی سال‌های ۱۹۷۱-۲۰۱۱، با استفاده از داده‌های سرشماری به دست‌آمده از سرمایه‌های آموزش انسانی، تخمین می‌زند. سری‌های سرمایه غنی انسانی را ایجاد می‌کنیم که در آن داده‌ها برای کارکنان، طبق سطح آموزشی و تحصیلات آنان تجزیه و تحلیل می‌شود. علاوه بر این اثرات احتمالی ناشی از کیفیت آموزش و گسترش آن را نیز محاسبه خواهیم کرد. شواهد ما نشان می‌دهند که سرمایه انسانی یک ارتباط مثبت قوی با بهره‌وری نیروی کار از طریق آموزش متوسطه و عالی دارد. درحالی‌که آموزش ابتدایی ارتباط منفی را منعکس می‌کند و چه‌بسا تحصیلات و آموزش سطح پایین و کمتر و حتی فرعی هیچ ارتباطی با بهره‌وری را نشان نمی‌دهند. به‌طور کلی یافته‌ها حاکی از آن است که سیاست‌گذاران باید بر کیفیت آموزش و همچنین گسترش آن بیشتر متمرکز شوند و تلاش‌های خود را به سمت‌وسوی یک سیستم کارآمدتر و پیشرفته‌تر به واسطه سطح آموزش عالی معطوف سازند تا به‌طور کلی بهره‌وری نیروی کار را بهبود بخشند و نابرابری‌های بهره‌وری فضایی را کاهش دهند.

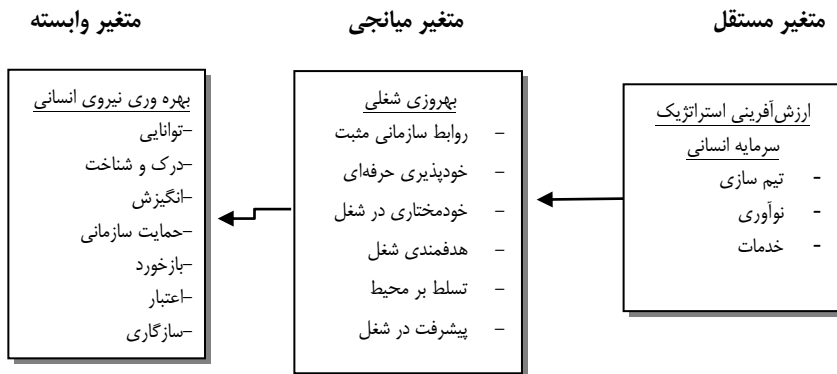
1. Nikos Benos a, Stelios Karagiannis

اردیل و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان رابطه بین احساس تنهایی و جو اجتماعی و تأثیر آن بر بهروزی کارکنان در دانشگاه کوچالی ترکیه در جامعه آماری ۲۰۷ نفر از کارکنان با استفاده از پرسش نامه احساس تنهایی لاوس (۲۰۰۶) ۱۶ گویه‌ای و ارزیابی جو اجتماعی لیتوین و استرینگر (۱۹۶۸) ۵۰ گویه‌ای و ارزیابی بهروزی ذهنی وار (۱۹۹۰) ۱۲ گویه‌ای از طریق تحلیل رگرسیون انجام داده‌اند. نتایج نشان داد بین احساس تنهایی و جو اجتماعی رابطه عکس وجود دارد. و احساس تنهایی اثر منفی بر روی بهروزی ذهنی مثبت کارکنان دارد. و جو اجتماعی و احساس تنهایی بر بهروزی ذهنی تأثیر گذارند.

لوتانز و همکاران (۲۰۱۰) در تحقیقی با عنوان تأثیر سرمایه روان شناسی مثبت بر روی بهروزی کارکنان در جامعه آماری ۲۸۱ شرکت کننده با استفاده از پرسش نامه ایترنتی pcq-24 سرمایه روان شناختی انجام داده‌اند نتایج نشان داد سرمایه روان شناختی مثبت بر بهروزی کارکنان مؤثر می‌باشد.

هدف اصلی تحقیق حاضر تعیین تأثیر ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی به واسطه نقش میانجی بهروزی شغلی در کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی است و در این راستا اهداف فرعی تأثیر متغیرهای روابط سازمانی مثبت، خودپذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی شغل، تسلط بر محیط، پیشرفت در شغل، تیم سازی، نوآوری، خدمات بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی دنبال می‌شود.

چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش برای متغیر وابسته بهره‌وری نیروی انسانی به استناد بر پژوهش هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) که شامل مؤلفه‌های (توانایی، درک و شناخت، انگیزش، حمایت سازمانی، بازخورد، اعتبار و سازگاری) و برای متغیر میانجی بهروزی شغلی به استناد مدل اشنايدر (۱۹۹۱) با مؤلفه‌های (روابط سازمانی مثبت، خودپذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی شغل، تسلط بر محیط و پیشرفت در شغل) و متغیر مستقل ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی به استناد مدل گپ و فیشر با مؤلفه‌های (تیم‌سازی، نوآوری و خدمات) می‌باشد.

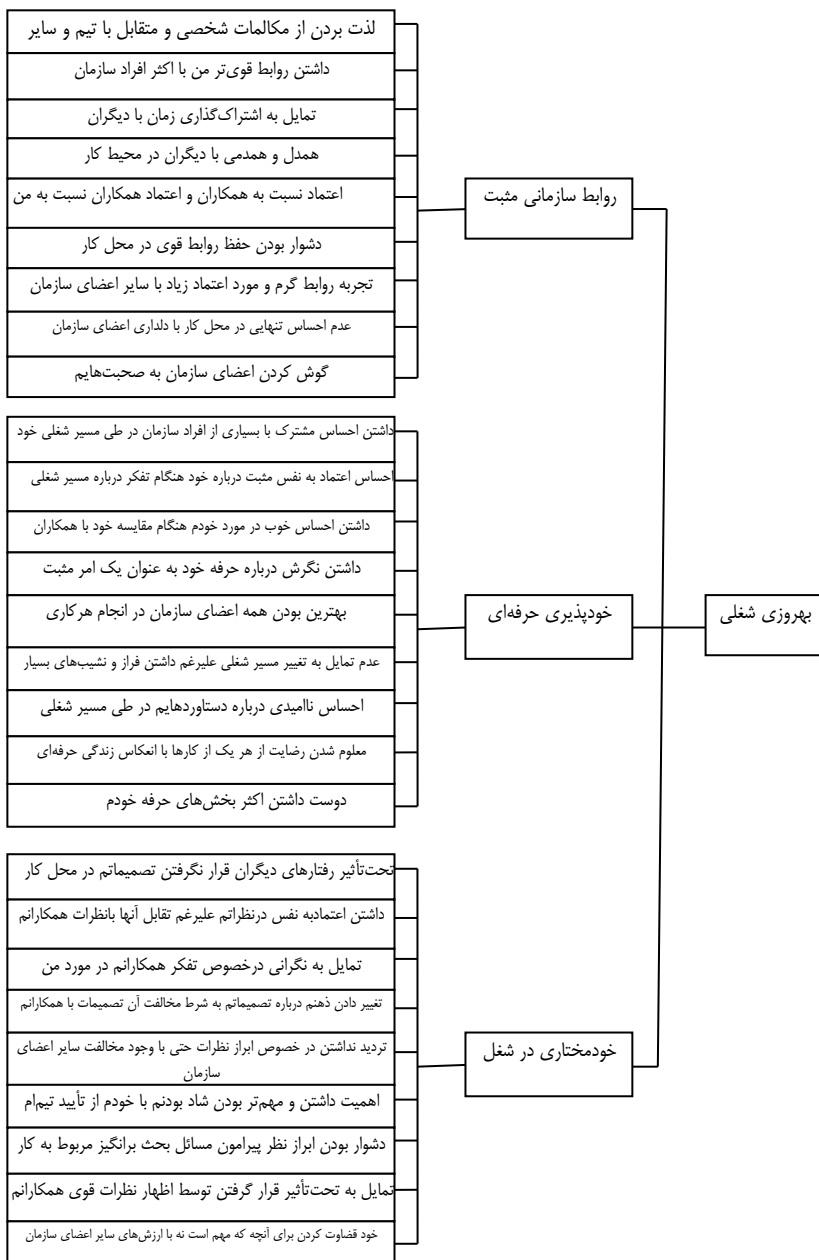


شکل شماره ۲: مدل مفهومی تحقیق

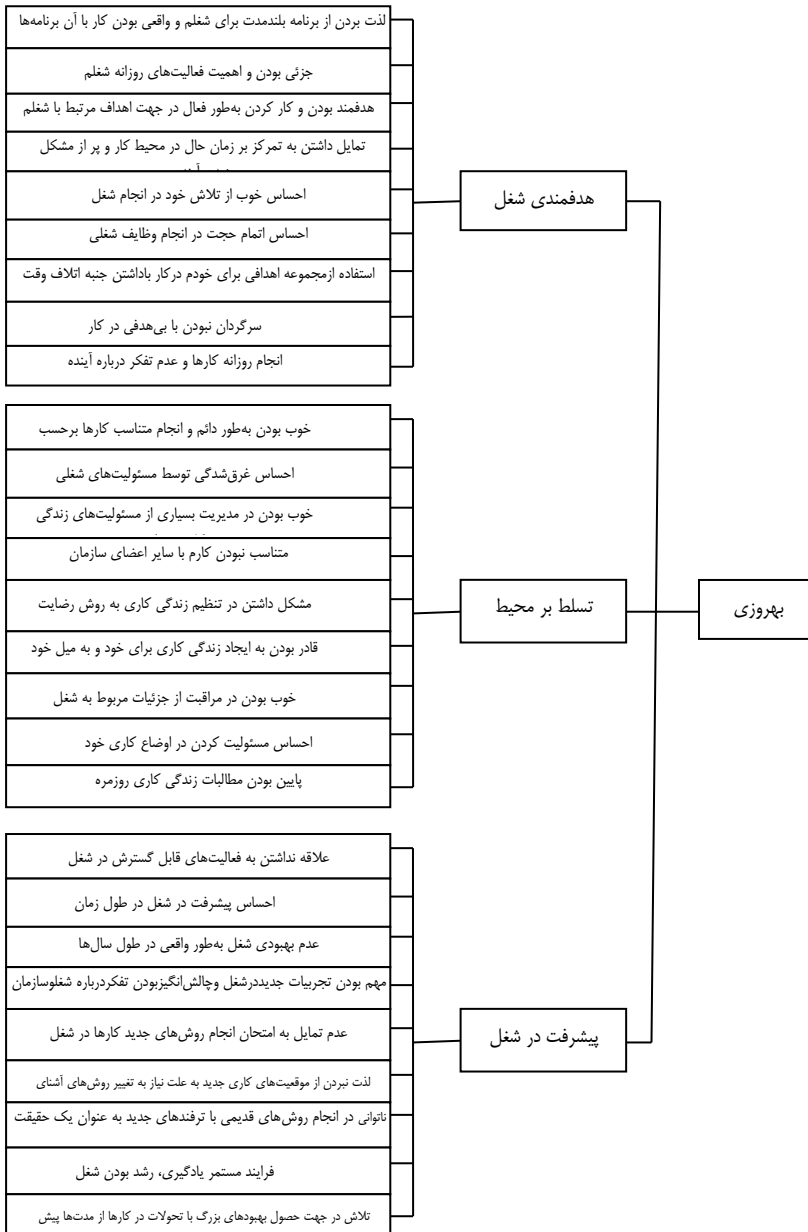
مدل عملیاتی متغیرهای تحقیق

بر اساس چارچوب نظری تحقیق، مدل عملیاتی و فرایند شاخص‌سازی متغیرهای مستقل و وابسته و میانجی تحقیق به صورت زیر ارائه می‌شود:

مفهوم ابعاد شاخص



مفهوم ابعاد شاخص

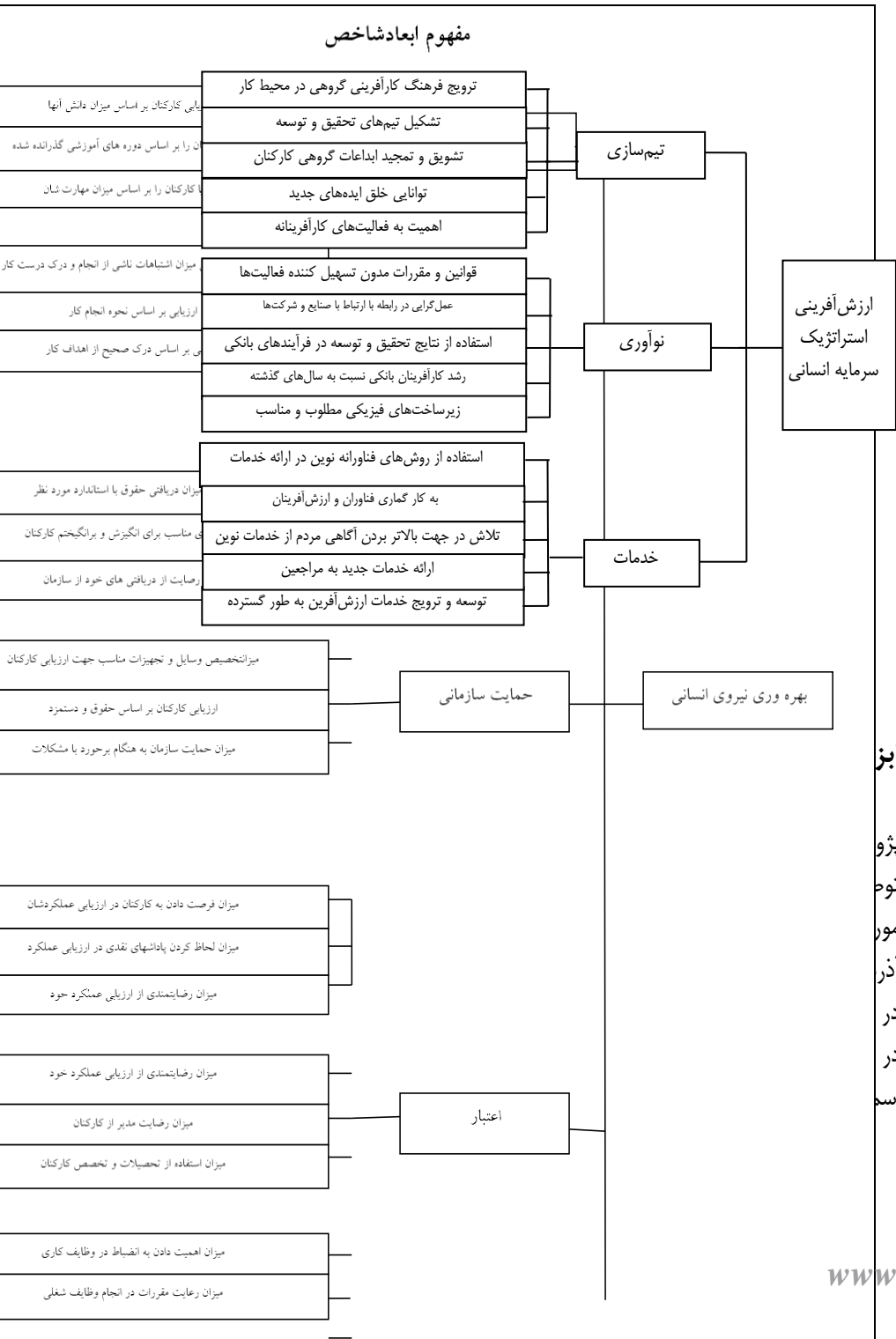


شکل شماره ۳: مدل عملیاتی بهره‌وری شغلی

مفهوم ابعاد شاخص



شکل شماره ۴: مدل عملیاتی بهره‌وری نیروی انسانی



ابزار پژوهش مورد آذر در در اسد

است. ابزار اندازه گیری داده ها در این تحقیق پرسش نامه استاندارد می باشد که از بخش های زیر تشکیل شده است:

الف) ارزش آفرین استراتژیک سرمایه انسانی

مقیاس ارزش آفرین استراتژیک یک ابزار ۱۲ گویه ای است که به منظور ارزیابی ارزش آفرین استراتژیک توسط زیمت و همکاران (۱۹۸۸) تهیه شده است. این مقیاس میزان ارزش آفرین استراتژیک را در هر یک از سه حیطة فردی، سازمانی، اجتماعی در طیف ۵ گزینه ای کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می سنجد. رستمی و همکاران (۱۳۸۹) به دست آورده اند. ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاسهای ارزش آفرین استراتژیک را بین ۷۶/ تا ۸۹/ به دست آورده اند. در مقاله حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، پایای برای بعد ارزش آفرین استراتژیک ۸۲/ به دست آمد.

ب) بهروزی شغلی نیروی انسانی

این مقیاس جهت تعیین میزان بهروزی شغلی توسط اشنایدر (۱۹۹۱) ساخته شده است. مقیاس بهروزی شغلی دارای ۱۵ آیتم می باشد. از این پانزده آیتم، ۳ آیتم آن مربوط به مؤلفه روابط سازمانی مثبت و ۲ آیتم نیز مربوط به مؤلفه خودپذیری حرفه ای، ۳ آیتم آن مربوط به مؤلفه خود مختاری در شغل و ۲ آیتم نیز مربوط به مؤلفه هدفمندی شغلی، ۳ آیتم آن مربوط به مؤلفه روابط تسلط بر محیط و ۲ آیتم نیز مربوط به مؤلفه پیشرفت در شغل است. در این مطالعه ضریب آلفا ۷۱/ به دست آمد.

پ) بهره‌وری نیروی انسانی

سؤالات، مربوط با بهره‌وری نیروی انسانی می باشد که از پرسش نامه استاندارد بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۹۵) استفاده شده است و در قالب مقیاس پنج گزینه ای لیکرت مورد استفاده قرار گرفته است.

یافته‌ها

برای نشان دادن نرمال و غیر نرمال بودن توزیع متغیرها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف^۱ (K-S) استفاده شد. اگر سطح معنی داری بزرگتر از ۰/۰۵ باشد توزیع نرمال بوده و در غیر این صورت توزیع نرمال نیست.

جدول شماره ۲- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای بررسی توزیع طبیعی داده‌ها

تعداد	کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
۲۳۵	۱/۰۶۳	۰/۱۱۷
۲۳۵	۱/۰۴۶	۰/۱۲۰
۲۳۵	۰/۹۹۵	۰/۳۰۰

با توجه به جدول ۲ نتایج آزمون نشان می‌دهد تمامی متغیرهای مورد بررسی نرمال می‌باشد.

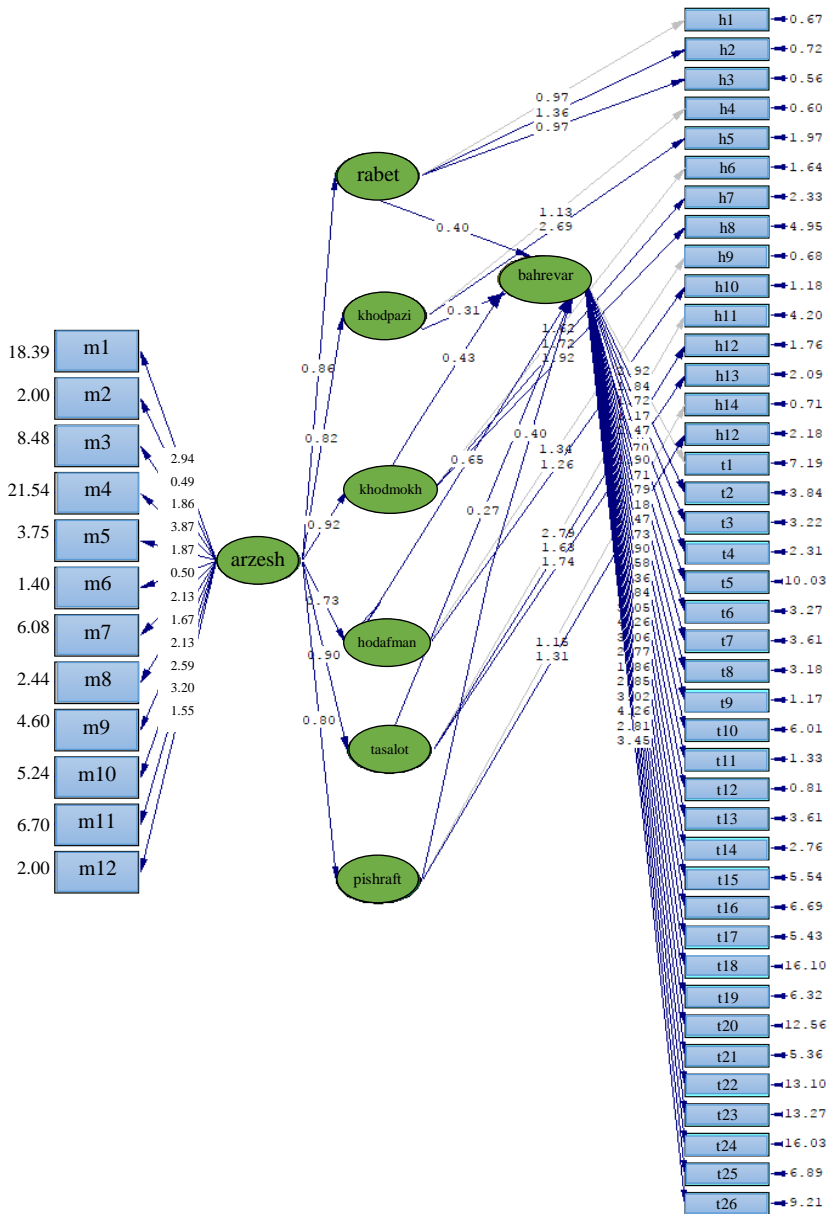
قبل از پرداختن به آزمون الگوی ساختاری، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه می‌کنیم تا رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گیرد که به صورت جدول زیر می‌باشد.

جدول شماره ۳- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

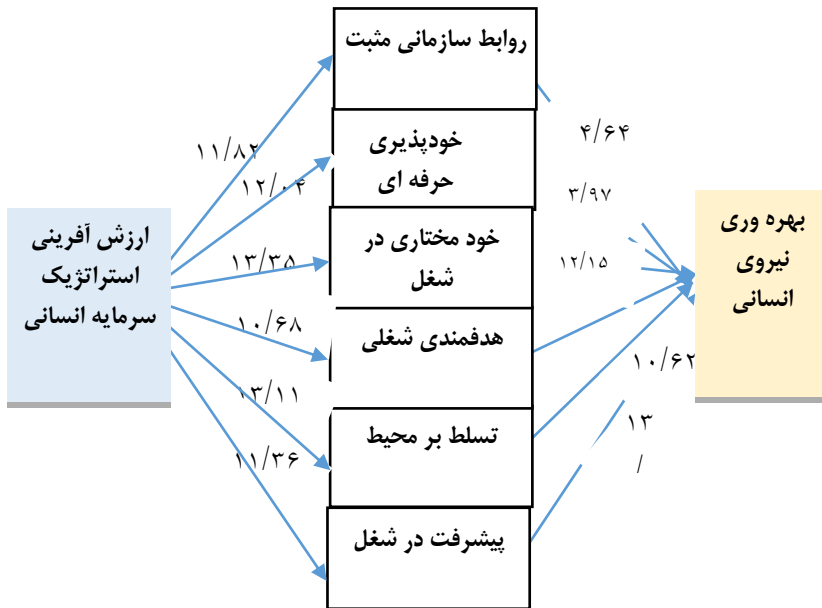
متغیر پژوهش	رهبری معنوی در محیط کاری	ارگونومی	مثبت اندیشی کارکنان
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	۱	۰/۸۲۳	۰/۷۰۹
بهره‌وری نیروی انسانی	...	۱	۰/۸۳۱
بهره‌وری شغلی	۱

با توجه به جدول ۳ همه متغیرهای تحقیق با یکدیگر رابطه معنی داری دارد. برای آزمون فرضیه فوق از آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شده است. جهت بررسی معنی دار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون t استفاده می‌شود. چون معنی داری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود؛ بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t از ۱/۹۶ کوچکتر محاسبه شود، رابطه معنی دار نیست و در نرم افزار لیزرل با رنگ قرمز نمایش داده خواهد شد.

1. Kolmogorov-Smirnov



شکل شماره ۶: تأثیر ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره وری نیروی انسانی به واسطه نقش میانجی بهروزی شغلی بر اساس بار عاملی



شکل شماره ۷: تأثیر ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی به واسطه نقش میانجی بهروزی شغلی بر اساس ضریب معنی‌داری

اثرات مستقیم

یک متغیر می‌تواند به تنهایی متغیر دیگری را پیش‌بینی نماید یا علت ایجاد آن باشد. با توجه به شکل شماره ۲ بیشترین اثر معنی‌داری مربوط به اثر مستقیم ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر خودمختاری در شغل (۰/۹۲) می‌باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. همچنین در جدول زیر ضرایب اثرات مستقیم، آماره t و همچنین سطح معنی‌داری مربوط به هر مسیر گزارش شده است.

جدول شماره ۴: برآورد ضرایب اثرات مستقیم

متغیر	متغیر	آماره t	ضریب مسیر	سطح معنی داری
روابط سازمانی مثبت	بر بهره وری نیروی انسانی	۴/۶۴	۰/۴۰	۰/۰۰۰
خودپذیری حرفه ای	بر بهره وری نیروی انسانی	۳/۹۷	۰/۳۱	۰/۰۰۰
خود مختاری در شغل	بر بهره وری نیروی انسانی	۱۲/۱۵	۰/۴۳	۰/۰۰۰
هدفمندی شغلی	بر بهره وری نیروی انسانی	۱۰/۴۱	۰/۶۵	۰/۰۰۰
روابط تسلط بر محیط	بر بهره وری نیروی انسانی	۱۰/۶۲	۰/۲۷	۰/۰۰۰
پیشرفت در شغل	بر بهره وری نیروی انسانی	۱۳/۱۳	۰/۴۰	۰/۰۰۰
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	بر روابط سازمانی مثبت	۱۱/۸۲	۰/۸۶	۰/۰۰۰
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	بر خودپذیری حرفه ای	۱۲/۰۴	۰/۸۲	۰/۰۰۰
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	بر خود مختاری در شغل	۱۳/۳۵	۰/۹۲	۰/۰۰۰
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	بر هدفمندی شغلی	۱۰/۶۸	۰/۷۳	۰/۰۰۰
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	بر روابط تسلط بر محیط	۱۳/۱۱	۰/۹۰	۰/۰۰۰
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	بر پیشرفت در شغل	۱۱/۳۶	۰/۸۰	۰/۰۰۰
اثر کل		۳۴/۴۴	۰/۱۲	۰/۰۰۱

بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت روابط سازمانی مثبت به اندازه (۰/۴۰) بر بهره وری نیروی انسانی در کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در روابط سازمانی مثبت، بهره وری نیروی انسانی کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی به اندازه (۰/۴۰) افزایش خواهد یافت، همچنین بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت خودپذیری حرفه ای به اندازه (۰/۳۱) بر بهره وری نیروی انسانی در کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در خودپذیری حرفه ای، بهره وری نیروی انسانی کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی به اندازه (۰/۳۱) افزایش خواهد یافت و بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت خود مختاری در شغل به اندازه (۰/۴۳) بر بهره وری نیروی انسانی در کارکنان بانک ملی

استان آذربایجان غربی تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در خود مختاری در شغل، بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی به اندازه (۰/۴۳) افزایش خواهد یافت، بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت هدفمندی شغلی به اندازه (۰/۶۵) بر بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در هدفمندی شغلی، بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی به اندازه (۰/۶۵) افزایش خواهد یافت، همچنین بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت روابط تسلط بر محیط به اندازه (۰/۲۷) بر بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در روابط تسلط بر محیط، بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی به اندازه (۰/۲۷) افزایش خواهد یافت و در نهایت بنا به ضرایب مسیر می‌توان گفت پیشرفت در شغل به اندازه (۰/۴۰) بر بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد یا با افزایش یک واحدی در پیشرفت در شغل، بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی به اندازه (۰/۴۰) افزایش خواهد یافت.

اثرات غیرمستقیم

با توجه به جدول ۴ اثر غیرمستقیم ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی به واسطه نقش میانجی بهروزی شغلی، از آنجایی که مقدار t به دست آمده بیشتر از $1/96$ است، در سطح $0/001$ معنی‌دار می‌باشد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که تأثیر ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی به واسطه نقش میانجی بهروزی شغلی مثبت می‌باشد؛ بنابراین با توجه به اثر کل، بهروزی شغلی باعث افزایش $12/00$ درصد تأثیر ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی می‌شود. در ادامه بنا به شاخص‌های متغیر بهروزی شغلی نیز اثر غیرمستقیم ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی بررسی شد.

جدول شماره ۵- برآورد ضرایب اثرات غیر مستقیم

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	ضریب	آماره t
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	روابط سازمانی مثبت	بهره وری نیروی انسانی	۰/۶۰	۴/۶۴
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	خودپذیری حرفه ای	بهره وری نیروی انسانی	۰/۵۱	۴/۰۸
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	خود مختاری در شغل	بهره وری نیروی انسانی	۰/۱۳	۲/۱۴
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	هدفمندی شغلی	بهره وری نیروی انسانی	۰/۲۷	۲/۸۷
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	روابط تسلط بر محیط	بهره وری نیروی انسانی	۰/۲۵	۲/۴۹
ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی	پیشرفت در شغل	بهره وری نیروی انسانی	۰/۴۰	۳/۹۷

بنا به جدول ۵ می‌توان گفت روابط سازمانی مثبت به اندازه (۰/۶۰)، خودپذیری حرفه ای به اندازه (۰/۵۱)، خود مختاری در شغل به اندازه (۰/۱۳)، هدفمندی شغلی به اندازه (۰/۲۷)، روابط تسلط بر محیط به اندازه (۰/۲۵)، پیشرفت در شغل به اندازه (۰/۴۰)، باعث افزایش تأثیر ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره وری نیروی انسانی می‌شوند.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس نتایج و یافته های حاصل از آزمون فرضیه های تحقیق همه فرضیه های اصلی و فرعی تحقیق تأیید شده و مشخص شد که مؤلفه بهره‌وری شغلی باعث افزایش ۱۲/۰۰ درصد تأثیر ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره وری نیروی انسانی می‌شود. در ادامه بنا به شاخص های متغیر بهره‌وری شغلی نیز اثر غیرمستقیم ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره وری نیروی انسانی بررسی شد. با توجه به نمودار شماره ۲ بیشترین اثر معنی‌داری مربوط به اثر مستقیم ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر خود مختاری در شغل (۰/۹۲) می‌باشد که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار می‌باشد. در توجیه این یافته که ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره وری نیروی انسانی به واسطه نقش میانجی بهره‌وری شغلی تأثیر دارد، باید گفت که عوامل زیادی می‌تواند در بهره وری نیروی انسانی دخیل باشد. به نظر می‌رسد یکی از این عوامل ارزش آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی، لمس روانی و محسوس این ارزش آفرینی از نزدیک باشد. از طرف دیگر در توجیه تأثیر متغیر دیگر این تحقیق یعنی بهره‌وری شغلی نیز باید گفت که چون این کارکنان دغدغه ای در خصوص هزینه های

بالای زندگی و برطرف کردن نیازهای خود دارند، بنابراین بهروزی شغلی می‌تواند عامل کمک‌کننده برای تلاش و پشتکار شخصی فرد شود و در امور کاری پیشرفت کند و چون همواره نگاه امیدوارانه با تلاش و فعالیت توأم است، بنابراین این کارکنان به امید جستجوی فردای بهتر تلاش می‌کنند و مطمئناً در سایه این مجاهدت می‌توان به بهره‌وری بالایی در بانک دست یابند.

پیشینه تحقیق نیز بیانگر تأثیر ارزش‌آفرینی استراتژیک سرمایه‌انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی به واسطه نقش میانجی بهروزی شغلی و ابعاد آن (روابط سازمانی مثبت، خودپذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی شغل، تسلط بر محیط و پیشرفت در شغل) هستند. به طوری که در رابطه با تأثیر ارزش‌آفرینی استراتژیک سرمایه‌انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی به واسطه نقش میانجی بهروزی شغلی نتیجه تحقیق حاضر با تحقیقات پیشین همسو می‌باشد.

تحقیق رزمان و همکارانش (۱۳۹۶) تحت عنوان ارزش‌آفرینی به واسطه سرمایه‌گذاری سازمان در منابع انسانی نشان داد که با ارزش‌ترین دارایی یک سازمان را دارایی‌های نامشهودی چون سرمایه‌انسانی تشکیل می‌دهند زیرا این مهم، نقش مؤثری در اثربخشی و ارزش‌آفرینی سازمان‌ها دارد. بنابراین نتیجه تحقیق حاضر با این تحقیق همسو می‌باشد.

نتایج تحقیقات وردی و همکاران (۱۳۹۵) تحت عنوان اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی از دیدگاه مدیران میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نشان داد که صلاح نظام‌های استخدامی و ساختارهای تشکیلاتی، غنی‌سازی شغلی، برنامه‌ریزی آموزشی طبق نیاز، تفویض اختیار به مدیران سطوح میانی و سرپرستی جهت تصمیم‌گیری، اجرای برنامه‌های تشویقی می‌تواند درجهت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه ارتقای نظام سلامت مؤثر باشد. بنابراین نتیجه تحقیق حاضر با این تحقیق همسو می‌باشد.

نتایج تحقیق سپهوند (۱۳۹۴) که تحت عنوان نقش روش‌های سرمایه‌گذاری سازمان بر ارزش‌آفرینی منابع انسانی با نقش میانجی سرمایه‌های انسانی صورت گرفت. یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی صاحب نظران حوزه منابع انسانی اثبات نقش این منابع در ارزش‌آفرینی سازمان است. نتایج پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪

نشان دهنده آن است که سرمایه گذاری هوشمند سازمان در منابع انسانی خود، تأثیر مثبت و معنی داری بر ارزش آفرینی سرمایه انسانی دارد. بنابراین نتیجه تحقیق حاضر با این تحقیق همسو می باشد.

تحقیق امراللهی بیوکی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان طراحی الگوی بهروزی سازمانی: تبیین نقش محوری سرمایه روان شناختی مثبت در سازمان های دولتی ایران که به روش اثبات گرایی از نوع توسعه ای و به صورت کمی با استراتژی علی انجام شد، نشان داد ضرایب مسیری مدل معادلات ساختاری بین کارشناسان و مدیران تفاوت معنی داری دارند. همچنین نقش واسط متغیرهای میانجی در رده کارشناسان همگی تأیید شده و در رده مدیران کلیه متغیرها به جزء جو روان شناختی از نقش میانجی برخوردارند. بنابراین نتیجه تحقیق حاضر با این تحقیق همسو می باشد.

نتایج تحقیق دانائی فرد و همکاران (۱۳۹۲) نشان داد که متغیرهای شناسایی شده در فرآیند شکل گیری بهروزی سازمانی مؤثر می باشند. بنابراین نتیجه تحقیق حاضر با این تحقیق همسو می باشد.

نتایج پژوهش نیکو بنوس و استلیوس (۲۰۱۶) با عنوان بهره وری نیروی کار عامل رشد سرمایه انسانی در سازمان است. و نشان می دهد که سرمایه انسانی یک ارتباط مثبت قوی با بهره وری نیروی کار از طریق آموزش متوسطه و عالی دارد. در حالی که آموزش ابتدایی ارتباط منفی را منعکس می کند و چه بسا تحصیلات و آموزش سطح پایین و کمتر و حتی فرعی هیچ ارتباطی با بهره وری را نشان نمی دهند. بنابراین نتیجه تحقیق حاضر با این تحقیق همسو می باشد.

تحقیق اردیل و همکاران (۲۰۱۱) با عنوان رابطه بین احساس تنهایی و جو اجتماعی و تأثیر آن بر بهروزی کارکنان در دانشگاه کوجالی ترکیه انجام شد که نتایج نشان داد بین احساس تنهایی و جو اجتماعی رابطه عکس وجود دارد. و احساس تنهایی اثر منفی بر روی بهروزی ذهنی مثبت کارکنان دارد. و جو اجتماعی و احساس تنهایی بر بهروزی ذهنی تأثیر گذارند. بنابراین نتیجه تحقیق حاضر با این تحقیق همسو می باشد.

نتایج تحقیق لوتانز و همکاران (۲۰۱۰) با عنوان تأثیر سرمایه روان شناسی مثبت بر روی بهروزی کارکنان در جامعه آماری ۲۸۱ شرکت کننده با استفاده از پرسش نامه اینترنتی ۲۴- pcq سرمایه روان شناختی نشان داد که سرمایه روان شناختی مثبت بر

روی بهروزی کارکنان مؤثر می‌باشد. بنابراین نتیجه تحقیق حاضر با این تحقیق همسو می‌باشد.

با توجه به اینکه نتایج تحقیق نشان داد ارزش‌آفرینی استراتژیک سرمایه انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی و ابعاد بهروزی شغلی (روابط سازمانی مثبت، خودپذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی شغل، تسلط بر محیط و پیشرفت در شغل) تأثیر می‌گذارند. به این منظور برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در کارکنان بانک ملی استان آذربایجان غربی پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

۱. مدیران بر رعایت ادب و کمالات انسانی توسط کارکنان در حین برخورد با مشتری تأکید کنند.
۲. وحدت و انسجام ارتباط بین کارکنان با مشتریان بر اساس منشور اخلاقی سازمان حفظ گردد.
۳. پیامدهای ارتباطات در ذهن همکاران و ارباب رجوع ماندگار است و بر شهرت و اعتبار سازمان تأثیرگذار است. بنابراین دقت کارکنان در برقراری ارتباط با افراد بایستی آثار و پیامدهای آن را مدنظر قرار دهد.
۴. کارکنان به ارتباطات در سازمان متعهد شوند تا از نارسایی و معایب‌های روابط نامناسب کاسته شود و به توسعه آن افزوده گردد.
۵. با رعایت انصاف و عدالت بین کارکنان، اعتماد را افزایش داده و زمینه ایجاد و توسعه شبکه ارتباطی فراهم گردد.
۶. در راستای کانال‌های اطلاعاتی به منظور تقویت روابط جمعی، سرمایه‌گذاری گردد.
۷. مسؤولیت‌های متناسب با هر وظیفه شغلی برای کارکنان تدوین و به صورت مناسب توزیع گردد تا با انجام به موقع آنها مشارکت مؤثری در فعالیت‌های سازمان داشته باشند.
۸. فعالیت‌های متنوع شغلی در رده‌های شغلی با توزیع مناسب آنها و در هر واحد سازمانی در سطح کل سازمان موجب مشارکت بیشتر کارکنان در چارچوب استراتژی‌های مدون خواهد گردید.

۹. یادگیری و آگاهی کارکنان از استراتژی‌های سازمان با اطلاع‌رسانی برنامه‌های مدون سازمان، ترویج و بالا برده شود.
۱۰. از فعالیتهای متنوع کارکنان حمایت گردد تا دانش فردی آنان به صورت جمعی و گروهی در کل سازمان، حس مسؤولیت پذیری و پاسخگویی آنها را گسترش دهد.
۱۱. مدیران و کارکنان با مستندسازی تجربیات خود، معلومات و تجارب خود را در اختیار دیگران قرار دهند.
۱۲. رسالت و چشم‌اندازهای سازمان برای کارکنان و روش‌های رسیدن به آنها تشریح شود تا به طور همه‌گیر و فراگیر در سرتاسر سازمان گسترش یابد و همه کارکنان از آنها آگاهی داشته باشند.
۱۳. فرآیندهای انجام کار متنوع و برای تحقق هر هدف در هر رده شغلی مکانیزم‌های متنوع و دقیق‌تری استفاده گردد.
۱۴. از غنی‌سازی و چرخش شغلی برای افزایش مهارت‌های متنوع کارکنان استفاده گردد
۱۵. وظایف شغلی و شرح شغل‌ها به طور مفصل به هر یک از کارکنان تشریح شود.
۱۶. فرصت بالندگی در محیط کار فراهم گردد تا کارکنان هر چه بیشتر به رفاه مورد نظرشان دست یابند.
۱۷. با تأمین فضای فیزیکی مناسب محیط کار کارکنان به کار کردن با علاقه زیاده‌تر ترغیب خواهند شد.
۱۸. سطح توانمندی‌های کارکنان از طریق آگاهی از اصول مشروعیت حرفه‌ای هر رده شغلی ارتقا داده شود.
۱۹. تجربیات حرفه‌ای مدیران به کارکنان هنگام چرخش شغلی انتقال داده شود.
۲۰. به میزان دانش و میزان مهارت کارکنان و تناسب میزان دریافتی حقوق و دستمزد آنها جهت افزایش بهره‌وری بیشتر توجه شود

References

- Amrollahi Boyuki, N.(2013), Organizational Wellness Pattern Design: Explaining the Pivotal Role of Positive Psychological Capital in Iranian Organizational Organizations. Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies, 2, (In Persian).
- Amrollahi Boyuki, N., Danaeifard, H., Fani, A.A., & Rezaeian, A.(2016), Designing an Organizational Wellness Pattern: Explaining the Pivotal Role of Positive Psychological Capital in Iran's Governmental Organizations,4, 73-100, (In Persian).
- Almasi, M., & Gharebaba, A.(2009), Investigating the Relationship between Investing in Human Resources and Physical Investing with Iran's Economic Growth. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 53, 157-186, (In Persian).
- Allah Verdi, M., Farah Abadi, S. M. E., & Sajjadi, H.S.(2016), Prioritizing the Effective Factors on Human Resource Efficiency from the Viewpoint of Central Managers of Isfahan University of Medical Sciences. Hospital Quarterly, 9,77-85, (In Persian).
- Borbar, G.(2013), Factors Affecting Human Productivity Using Multi-Criteria Decision Making Techniques Case Study: Employees of Shahid Sadoughi Hospital. Yazd Hospital, 51, 70-83 ,(In Persian).
- Hasas Yeganeh, Y., Rahimian, N., & Tavakol, N.E.(2014), Investigating Value Creation of Human Capital Reporting. Journal of Management Accounting, 13, 11-34, (In Persian).
- Hosseini, S. A., Kadkhodae, S., & Tolaby, M.(2016), Identification and Ranking of Effective Factors on Improving the Productivity of Manpower Using AHP Technique (Case Study: Managers and

- Supervisors of Dorood City Cement Company). Productivity Management, 10 50-29, (In Persian).
- Rahimi, F., & Haji Karimi, A.A. (2011), The Role of Human Resource Investing in Achieving Competitive Advantage (Case Study: Iran's Pharmaceutical Industry). Research Transformation Management, 6, 138-157, (In Persian).
- Roshan, A., Sabouhi Laki, B., & Morshedi, M. (2017), Value Creation through the Prganization's Investment in Human Resources. Scientific Conference on Management, Applied Economics and Business, (In Persian).
- Zarei Matin, H., Taheri, F., Danaeefar, H., & Akhavan Alavi, H. (2013), Exploring the Subjective Well-Being Process among the Employees of Governmental Organizations of Qom Province Using the Foundation Data Theory, Two Management Manuscripts in Islamic Azad University, 2, 211-244, (In Persian).
- Sepahvand, A., Abbasi Niko, M., & Namdar Jahimi, E. (2015), Investigating the Relationship between Organizational Trust and Organizational Well-Being for the Creation of a Green and Dynamic Enterprise Environment (Case Study: Imam Hossein Mehran Hospital Staff), Second International and Online Economics Conference Green, (In Persian).
- Sepahvand, R. (2015) The Role of Investment Methods of the Organization on the Value of Human Resources with the Intermediate role of Human Capital. Journal of Management Studies (Improvement and Transformation), 76, 117- 140, (In Persian).
- Shokrkzizadeh, A. R., & Haji Esmaeili, S. (2016), A Review of Human Resources Productivity Models and Their Relationship

- with Service Quality in Service and Government Services. The First International Conference on Strategic Management Services, (In Persian).
- Ketabdar, E., & Zabihi, M. R. (2016), Organizational Well-Being of the Current and Future Needs of the Organization. Second International Conference on Future Studies, Economic Management and Development, Mashhad, (In Persian).
- Amrollahi Boyuki, N., Danaeifard, H., Fani, A. A., & Rezaeian, A. (2013), Surveying Preliminary Effects on the Process of Formation of Organizational Well-Being (Case Study: Government Organizations). Quarterly Journal of Public Administration Research, 19, 5-24, (In Persian).
- Auzina-Emsina, A. (2014), Labour Productivity, Economic Growth and Global Competitiveness in Post-Crisis Period. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 156, 317-321.
- Crewley D, Schmitt J., & Colleen, M.(2010), The Association between Worker Productivity and Quality of life in GERD 2010. 96 (9), 96-103.
- Habib-Uz-Zaman Khan, M., & Rashidozzaman Khan, M.(2010), Human Capital Disclosure Practices of Top Bangladeshi Companies. Journal of Human Resource Costing & Accounting, 14(4), 329-349.
- Johanson, U., & Holmgren, M.(1998), Human Resources Costing and Accounting Balanced Scorecard: A Literature Survey of Experience with the Concepts. Stockholm: Stockholm University Publication.

- Nikos Benos, A., & Stelios, K.(2016), Do Education Quality and Spillovers Matter? Evidence on Human Capital and Productivity in Greece. *Economic Modelling*, 54, 563-573.
- Verma, S., & Dewe, P.(2008), Valuing Human Resources: Perceptions and Practices in UK Organizations. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 12 (2), 102-123
- Spence H.(2002), The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses Work Satisfaction and Organizational Commitment. *Advances in Health management*, 4(2), 56-85.
- Ulubeyli, S., Kazaz, A., & Er, B.(2014), Planning Engineers' Estimates on Labor Productivity: Theory and Practice. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 119, 12-19.
- Luthans, F. smith, R. M., & Palmer N.F.(2010), Impact of Positive Psychological Capital on Employee Well-Being over Time. *Occupational Health Psychological*, 5, 17-28.
- Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. (2004), the Effect of Health on Economic Growth: A Production Function Approach. *World Development*, 1-13.
- Datta, D., Guthrie, J., & Wright, P.(2005), Human Resource Management and Labor Productivity: Does Industry Matter?. *Academy of Management Journal*, 48(1), 135-145.
- Fairbrother, P., & O'Brien, J. (2000), Introduction: Changing Public Sector Industrial Relations in the Australian State. *Australian Journal of Public Administration*, 59(4),54-58.
- Gillespie, A. M., Denison, D., Haaland, S., Smere, R., & Neale, W.(2008), Linking Organizational Culture and Customer

- Satisfaction: Result from two Companies in Different Industries. European Journal of Work and Organizational Psychology.
- Iranzadeh. S., Sadat Mesbahi, N., Shokri, A., & Ebrahimi, R. (2016), A Study of the Relation between Organizational Agility Dimensions and the Productivity of Dana Insurance Company Employees in East Azarbaijan Province. Quarterly Journal of Productivity Management, 38(10), 117-146, (In Persian).
- Kirca, A. H., Jayachandran, S., & Bearden, W.O.(2005), Market Orientation: A Meta-Analytic Review and Assessment of Its Antecedents and Impaction Performance. Journal of Marketing, 69(2), 24-41.
- Mobley, H., Wang, L., & Fang K.(2005), Organizational Culture: Measuring and developing it in Your Organization. Harvard Business Review China, 128-139.
- Narver, J. C., Slater, S. F., & Tietje, B. (1998), Creating a Market Orientation. Journal of Market Focused Management, 2.
- Taavoni Gilani, M. (2013), Examining Organizational Citizenship Behavior on Human Resource Productivity in National Oil Products Distribution Company (East Azarbayjan Province). Master Thesis, (In Persian).
- Vaziri, S., & Mansouri, H. (2011), Ranking of Effective Factors on Human Resource Productivity based on MADM Technique. Management Training, (In Persian).
- Yilmaz, C., & Ergan, E. (2008), Organizational Culture and Firm Effectiveness: An Examination of Relative Effects of Culture Traits and the Balanced Culture Hypothesis in an Emerging Economy. Journal of World Business, 290-306.

ErdiL, O., & Ertosun, O.G.(2011), The Relationship between Social Climate and Lonelines in the Workplace and Effects on Employee Well-Being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 505- 535.

The Effect of Strategic Human Capital Value Creation on Labor Productivity via Career Prosperity: The Case Study of Staff at West Azerbaijan National Bank

Farhad Nezhad Irani (Ph.D.)

Ali Reza Dadjouan

Date of receipt: 2017.02.23

Date of acceptance: 2018.10.21

Abstract

The current research examined the effect of strategic human capital value creation on labor productivity of the staff working at West Azerbaijan National Bank with a focus on career prosperity. The research population in this descriptive applied survey were the 606 staff at West Azerbaijan National Bank from whom a sample of 235 was randomly selected. The research data were collected using standardized questionnaires that were validated prior to the study. Descriptive and inferential statistical tests like Kolmogorov-Smirnov test, R-Pearson and Constructive Equations were run on the research data. The findings regarding the extent to which various features of career prosperity can boost the effect of strategic human capital value creation on labor productivity revealed the effect of organizational relations (0.60), professional self-acceptance (0.51), career autonomy (0.13), career purposefulness (0.27), relation of environment dominance (0.25) and progress in career (0.40).

Key Words: Career prosperity, Strategic Human Capital Value Creation, Labor Productivity.