

(مقاله پژوهشی)

## شخصیت آینده‌نگر و بهره‌وری منابع انسانی: تحلیل نقش میانجی و تعدیل‌گر مسیر شغلی حرفه‌محور و مهارت سیاسی (مورد مطالعه: کارکنان بندر امام خمینی (ره))

علیرضا مقدم<sup>۱</sup>، مهدیه ویشلغی<sup>۲</sup>، میثم جعفری<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تاثیر شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری منابع انسانی بندر امام خمینی (ره) با نقش میانجی و تعدیلگر، مسیرشغلی حرفه‌محور و مهارت سیاسی می‌باشد. روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان بندر امام خمینی (ره) می‌باشند. بر مبنای نمونه گیری تصادفی ساده، ۱۶۲ پرسشنامه صحیح عودت داده شد و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Smart-PLS داده‌های پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه شخصیت آینده‌نگر جواهر و لیو (۲۰۱۶)، بهره‌وری هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، مسیرشغلی حرفه‌محور بریسکو و هال (۲۰۰۶) و مهارت سیاسی فریس و همکاران (۲۰۰۵) استفاده شده است. شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری منابع انسانی تاثیر مستقیم و معناداری دارد و هم به طور غیرمستقیم از طریق میانجی‌گری مسیر شغلی حرفه‌محور و تعدیلگری مهارت سیاسی بر بهره‌وری منابع انسانی تاثیر معناداری دارد. نتایج پژوهش در حوزه شخصیت آینده‌نگر و مسیرشغلی حرفه‌محور، نوآوری‌هایی به همراه داشته است و به مدیران سازمان‌ها در درک تاثیرگذاری شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری منابع انسانی با میانجی‌گری مسیرشغلی حرفه‌محور و تعدیلگری مهارت سیاسی کمک می‌کند تا موجبات بهره‌وری منابع انسانی را فراهم نمایند.

واژگان کلیدی: شخصیت آینده‌نگر، بهره‌وری منابع انسانی، مسیرشغلی حرفه‌محور، مهارت سیاسی، بندر امام خمینی (ره)

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۱/۲۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۶/۱۵

<sup>۱</sup> استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، ایران (نویسنده مسئول: m\_vishlaghi@semnan.ac.ir)

<sup>۳</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم اقتصادی و اداری، دانشگاه لرستان، ایران

## مقدمه

ارزشمندترین سرمایه هر سازمان بی‌تردید منابع انسانی آن می‌باشد (ایونمیل و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). بسیاری از سازمان‌ها بر اثربخشی و بهره‌وری کارکنان متمرکز شده‌اند تا بتوانند زمینه‌های تحول و توسعه سازمانی را فراهم نمایند (سینگ و سینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). با توجه به تغییر و تحولات سازمانی، افزایش تنوع در سلیق مشتریان و افزایش روزافزون رقابت در میان سازمان‌ها، اهمیت بهره‌وری بر کسی پوشیده نیست (کران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). جهت توسعه سازمانی ابتدا بایستی بهره‌وری سازمانی ارتقا یابد، ارتقای بهره‌وری سازمانی در راستای ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی تحقق می‌یابد. بسیاری از اندیشمندان قرابت معنایی فراوانی بین بهره‌وری و به‌کارگیری خرد و دانایی در سازمان قائل شده و مدیریت را دانش افزایش بهره‌وری در جهت دستیابی به اهداف تعیین شده بیان نموده‌اند (آدگوک<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). هر سازمانی که بهره‌وری بالایی داشته باشد در صحنه رقابت موفق‌تر خواهد بود و به مزیت رقابتی دست خواهد یافت (کالیند<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). مهمترین اهرم اصلی در کاهش یا افزایش بهره‌وری سازمانی، بهره‌وری منابع انسانی است. بهره‌وری مستلزم تلاش‌های مستمر و پیوسته در جهت انطباق فعالیت‌های اقتصادی با شرایط در حال تغییر می‌باشد (آنتونی و باتچاریا<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰). هدف از بهبود بهره‌وری، به حداکثر رساندن بهره‌گیری از منابع انسانی، تسهیلات و ... به صورت علمی و یا کاهش هزینه‌های انجام کار، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دستمزدهای حقیقی می‌باشد (خلیفه و فوزی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷). تمامی سازمان‌ها به این موضوع اذعان دارند که بهبود بهره‌وری خصوصاً بهره‌وری منابع انسانی منشا اصلی رشد اقتصادی و رفاه ملی می‌باشد (درمن<sup>۸</sup>، ۲۰۰۵). بهره‌وری منابع انسانی، به دست آوردن حداکثر سود با بهره‌گیری و استفاده بهینه از توان، استعداد و مهارت منابع انسانی به‌منظور تحقق اهداف سازمانی می‌باشد (ابیلی و جاهد<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰). هرسی و گلداسمیت<sup>۱۰</sup> (۱۹۸۰) براساس عوامل هفت‌گانه موثر بر بهره‌وری نیروی انسانی، هفت بعد توانایی، وضوح، حمایت سازمانی، انگیزه، ارزیابی، اعتبار و سازگاری محیطی مربوط به بهره‌وری نیروی انسانی را معرفی کردند (هرسی و گلداسمیت، ۱۹۸۰). عوامل متعددی بر افزایش بهره‌وری منابع انسانی موثر هستند که پرداختن به این عوامل برای سازمان‌ها، مدیران و کارکنان حائز اهمیت می‌باشد. به دلیل گرایش منابع انسانی سازمان‌ها به تغییر وضع موجود، یادگیری و سازگاری با تحولات محیطی، وجود شخصیت آینده‌نگر در محیط پویای امروزی بسیار مناسب می‌باشد (جاواهار و لیو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۶؛ گرانت و اشفورد<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۸). باتمن و کرانت<sup>۱۳</sup>، شخصیت آینده‌نگر را شخصیتی فعالی می‌دانند که تمایل زیادی به مشارکت در ایفای نقشی فعال جهت ایجاد تغییر و تاثیرگذاری بر محیط خود دارند (فولی و همکاران<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۹؛ کرانت، هو و جیانگ<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۷). خصوصیت آینده‌نگری خصوصیتی ذاتی است و افراد علاوه بر تغییراتی که در محیط سازمان ایجاد می‌نمایند می‌توانند سایر کارکنان سازمان را نیز به راحتی کنترل نمایند (باتمن و کرانت، ۱۹۹۳). کارکنان آینده نگر تمایل دارند استانداردهای بالایی را تعیین نمایند و همه منابع موجود را برای دستیابی به استانداردهای تعیین شده بکارگیرند (کیم و

<sup>۱</sup> Oyewunmil<sup>۲</sup> Singh & Singh<sup>۳</sup> Kiran<sup>۴</sup> Adegoke<sup>۵</sup> Caliendo<sup>۶</sup> Antony & Bhattacharyya<sup>۷</sup> Khalifa & Fawzy<sup>۸</sup> Dorman<sup>۹</sup> Abili & Jahed<sup>۱۰</sup> Hersey & Goldsmith<sup>۱۱</sup> Jawahar & Liu<sup>۱۲</sup> Grant & Ashford<sup>۱۳</sup> Batman & Crant<sup>۱۴</sup> Fuli et al<sup>۱۵</sup> Crant, Hu & Jiang

همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹). کارکنان آینده‌نگر علاوه بر ابتکار عمل، خلاقیت بالایی دارند و مسئولیت‌پذیر می‌باشند (چوی و تامپسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). عزم راسخی برای پیگیری فعالیت‌ها و وظایف تعیین شده دارند (دبرا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). باتوجه به محیط‌های متغیر امروزی لزوم بکارگیری کارکنانی که توانایی انطباق‌پذیری بالا و انگیزه بالایی برای تعیین دستورالعمل‌های مسیرشغلی و مشخص کردن معیار موفقیت شغلی خود دارند، افزایش یافته است. مسیرشغلی حرفه‌محور (پروتئینی) دارای دو صلاحیت اصلی سازگاری و خودآگاهی (هویت) است که به تجهیز افراد در محافظت از افراد دیگر کمک می‌نماید (هال، ۲۰۰۴: ۶). خودآگاهی توانایی شکل‌گیری درک دقیق از خود، علایق، خصوصیات و ارزش‌های اساسی است که فرد در تصمیمات و اعمال شخصی دنبال می‌کند (هیرشی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). خودهدایتی به فردی اطلاق می‌گردد که از لحاظ عملکرد و نیازهای آموزشی سازگار بوده و تجربه‌پذیر می‌باشد (بریسکو و هال<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). متخصصین حرفه‌محور در جستجوی فرصت‌های شغلی جایگزین، فعال‌تر عمل می‌کنند و از این‌رو تمایل بیشتری به تغییر کارفرمایان دارند. یکی از ارزش‌های اصلی یک شغل حرفه‌محور، رشدشغلی است (هال، ۲۰۰۴). گاستیگر<sup>۶</sup> (۲۰۰۷) بیان کرد که مدیران حرفه‌ای تمایل به رشد شخصی دارند که این نشان‌دهنده تمایل آنها برای پیگیری بهبود مستمر از طریق چرخه‌های یادگیری است. هال تأکید کرد که افراد در پاسخ به شرایط دشوار برای تعیین و تعقیب اهداف به یادگیری خودمحور نیاز دارند (تولنتینو و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴). سازمان‌هایی که زمینه خودهدایتی و ارزش محوری را برای کارکنان فراهم می‌کنند، تلاش کارکنان در جهت دستیابی به اهداف سازمانی افزایش می‌یابد و میزان بهره‌وری منابع انسانی ارتقا می‌یابد. کارکنان آینده‌نگر از طریق بکارگیری مهارت سیاسی می‌توانند پیشرفت شغلی را در سازمان تسهیل نموده و با سرمایه‌گذاری در برنامه‌هایی که منجر به دستیابی به اهداف سازمانی می‌گردد بهره‌وری منابع انسانی را ارتقا بخشند. شخصیت آینده‌نگر با بکارگیری مهارت‌های سیاسی و شبکه‌سازی انرژی چشمگیری در جهت افزایش ارزش سازمان‌ها ایجاد می‌نماید (جواهر و لیو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۶). مهارت سیاسی، توانایی درک موثر دیگران، استفاده از دانش برای تحت تاثیر قراردادن و نفوذ بر دیگران به منظور دستیابی به اهداف فردی و سازمانی می‌باشد (گیل و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۴). همچنین مهارت سیاسی به عنوان یک شایستگی مطرح می‌شود که می‌تواند از طریق آموزش و اجتماعی کردن به طور اساسی شکل گیرد و توسعه یابد (تردوای و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۰۷). افراد ماهر سیاسی از نیازهای رسمی و غیررسمی سازمان آگاه هستند و با شناسایی فرصت‌های موجود در سازمان و توانایی نفوذ در دیگران می‌توانند روی فرصت‌های موجود سرمایه‌گذاری نموده و احساس اعتماد را در میان کارکنان سازمان القا نمایند (سون و امریک<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۵). ابعاد مهارت سیاسی شامل هوشیاری اجتماعی، توانایی شبکه‌سازی، نفوذ بین فردی و صداقت آشکار می‌باشد، صداقت آشکار و هوشیاری اجتماعی در سطح شناختی و توانایی شبکه‌سازی و نفوذ بین فردی در سطح رفتاری مهارت سیاسی قرار دارند (کلرک و همکاران، ۲۰۱۹؛ باتیستر و مریک<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۵). شخصیت آینده‌نگر از طریق نفوذ بین شخصی و شبکه‌سازی توانایی تاثیرگذاری بالایی در کارکنان دارد و می‌تواند با ابتکار عمل از فرصت‌های موجود استفاده نموده و خلاقیت ایجاد نماید، از طریق آموزش و بکارگیری چنین مهارت‌ها و توانایی‌هایی بهره‌وری منابع انسانی را در سازمان افزایش داده و نهایتاً بهره‌وری سازمان‌ها نیز افزایش می‌یابد (جواهر و لیو، ۲۰۱۶).

<sup>۱</sup> Kim et al<sup>۲</sup> Thampson<sup>۳</sup> Debra et al<sup>۴</sup> Hirschi et al<sup>۵</sup> Brisco & Hall<sup>۶</sup> Gasteiger<sup>۷</sup> Tolentino et al<sup>۸</sup> Gill et al<sup>۹</sup> Treadway et al<sup>۱۰</sup> Sun & Emmerik<sup>۱۱</sup> Banister & Meriac

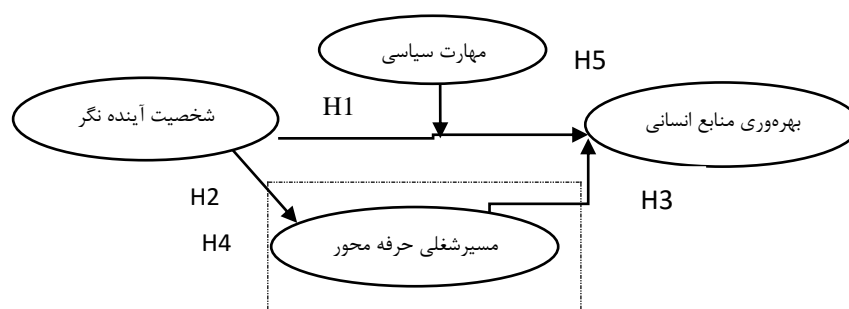
جاواهار و لیو (۲۰۱۶) ضمن بررسی رابطه شخصیت آینده‌نگر، عملکرد و بهره‌وری کارکنان، به بررسی تاثیر مهارت سیاسی نیز پرداخته‌اند. کارکنان با داشتن خصوصیات آینده‌نگری و مهارت‌های سیاسی همچون شبکه‌سازی به اثربخشی سازمان‌ها کمک می‌نمایند. به دلیل افزایش عدم اطمینان در محیط کار، کاهش امنیت شغلی، ارتقا در سلسله‌مراتب سازمانی که توسط سازمان‌ها طراحی گردیده است به عنوان تنها راه پیشرفت شغلی تلقی نمی‌شود. کارکنان به طور فزاینده تمایل به انتخاب مسیر شغلی حرفه‌محور دارند، مسیرشغلی حرفه‌محور به کارکنان امکان می‌دهد ارزش‌های خود را بیان نمایند و به طور پویا از استعدادها، مهارت‌ها و منابع ارتباطی خود استفاده کنند تا به بهره‌وری دست یابند (سالیوان و جان، ۲۰۱۱؛ ماینیرو و سالیوان، ۲۰۰۵). فولر و مارلر (۲۰۰۹) در طی پژوهش‌های خود بیان کرده‌اند کارکنان آینده‌نگر به دنبال ارتباطات سازنده با هدف بهبود وضع موجود هستند. کارکنان آینده‌نگر به احتمال زیاد درگیر رفتارهای شبکه‌ای می‌شوند و نتایج مثبتی در سازمان ایجاد می‌نمایند و به موفقیت شغلی می‌رسند. کارکنانی که دارای شخصیت آینده‌نگری هستند تمایل به ادراک گسترده‌تر از نقش‌های شغلی خود دارند و از جمله پیش‌بینی‌کننده‌های مهم در موفقیت شغلی و افزایش بهره‌وری و عملکرد سازمان‌ها به حساب می‌آیند (اسپیتزملر و داین، ۲۰۱۳؛ لی و همکاران، ۲۰۱۰). کارکنان آینده‌نگری که دارای مهارت سیاسی بالایی باشند دارای قدرت تاثیرگذاری بالایی بر دیگران در عمل و تقویت اهداف شخصی و سازمانی می‌شوند (سان و ون اونیک، ۲۰۱۵). نیلز، هنر و هارتونگ (۲۰۰۲) و بریسکو و هال (۲۰۰۶) به بررسی تاثیر مسیرشغلی حرفه‌محور بر بهره‌وری کارکنان پرداخته‌اند و بیان کرده‌اند، مسیرشغلی حرفه‌محور دارای ویژگی‌هایی همچون تغییرات در مفاهیم سازمانی از قبیل کارکنان، کارایی، مشارکت فعالانه کارکنان در مدیریت شغلی و مسئولیت‌پذیری برای مشاغل است. پیشرفت در فناوری و نیاز به یادگیری و سازگاری با وضعیت‌های جدید باعث افزایش گرایش افراد به توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌هایشان می‌گردد. این افراد انعطاف‌پذیر، خودانگیزاننده و مایل به سازگاری با هر تغییری می‌باشند (نیلز، هنر و هارتونگ، ۲۰۰۲). آلفرد پرسبیترو<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان شخصیت آینده‌نگر در توسعه مسیرشغلی کارکنان به تاثیر مثبت و معنادار شخصیت آینده‌نگر بر توسعه مسیرشغلی پرداخته و بیان کرده است خلاقیت و برنامه‌های منعطف منجر به توسعه مسیرشغلی کارکنان می‌شود. فولی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهش خود بیان کردند، شخصیت آینده‌نگر نقش اساسی در ارزیابی فرصت‌ها و تهدیدات آینده در محیط کار دارد، با بررسی فرصت‌ها و تهدیدات محیطی، روش‌ها و ایده‌های خلاقانه‌ای در محیط کار ایجاد می‌کنند. ایجاد تغییرات مثبت در محیط‌کاری و به دنبال این تغییرات، بهبود مستمر در فرآیندها و نتایج کاری ایجاد می‌شود. چنین فرآیندها و تغییراتی منجر به بهبود عملکرد و ارتقا بهره‌وری در کارکنان سازمان می‌شود. ژانگ و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تاثیر عوامل استرس‌زا بر رفتارهای کاری با نقش واسطه‌ای شخصیت آینده‌نگر پرداخته‌اند. شخصیت آینده‌نگر با توجه به ویژگی‌های شخصیتی به دنبال تغییرات محیطی است. کارکنانی که دارای شخصیت آینده‌نگری هستند زمانی که از مهارت‌های سیاسی بالا استفاده می‌نمایند توانایی تاثیرگذاری فوق‌العاده‌ای بر عملکرد شغلی و مجموعه‌ای از رفتارهای انگیزشی و نگرشی در سازمان دارند، می‌توانند با عضویت در شبکه‌ها و برقراری ارتباطات موثر با دینفعان کلیدی بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان سازمان تاثیر مثبتی داشته باشند.

امروزه کارکنان مسئول توسعه و بالندگی خود و نهایتاً توسعه سازمان می‌باشند و در جهت توسعه سازمان نیاز به کارکنانی آینده‌نگر، خلاق و فعال در زمینه ارائه خدمات و محصولات باکیفیت در هر سازمانی لازم و ضروری می‌باشد. بنادر نقش تعیین‌کننده‌ای در رشد و توسعه کشورهای در حال توسعه دارند. بنادر استان خوزستان یکی از مهم‌ترین سازمان‌های پویا و مهم در کشور محسوب می‌شوند که باید تلاش نمایند خود را به‌روز نموده و بهره‌وری سازمانی خود را ارتقا بخشند. بهره‌وری کلی بنادر پیوند تنگاتنگی با بهره‌وری منابع انسانی داشته و نیروی انسانی عاملی تعیین‌کننده برای بهبود بهره‌وری نهایی این سازمان‌ها است. لذا داشتن منابع انسانی توانمند و آینده‌نگر سازمان را در جهت دستیابی به مأموریت و اهداف سازمان یاری می‌رساند.

<sup>۱</sup> Spitzmuller & Dyne<sup>۲</sup> Li et al<sup>۳</sup> Niles, Herr & Hartung<sup>۴</sup> Alfred presbitero<sup>۵</sup> Zhang et al

نوآوری تحقیق حاضر در این است که مدیران را از اهمیت ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های گوناگون از جمله مهارت سیاسی در توسعه مسیرشغلی آگاه ساخته و سازمان را برای طراحی مسیرهای شغلی متنوع از جمله مسیرشغلی پروتئینی یا حرفه-محور در جهت بهبود بهره‌وری ترغیب می‌کند. همچنین پژوهش قابل ملاحظه‌ای در بررسی بهره‌وری با در نظر گرفتن ویژگی‌های شخصیتی و مسیرهای شغلی متنوع در بندر امام خمینی (ره) انجام نشده است. با توجه به این موارد این پژوهش قصد دارد تا به مطالعه تاثیر شخصیت آینده نگر بر بهره‌وری کارکنان با نقش میانجی و تعدیل‌گر مسیر شغلی حرفه‌محور و مهارت سیاسی بپردازد.

با مرور پیشینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع، مدل مفهومی زیر (شکل ۱) که به صورت ترکیبی از ابعاد شخصیت آینده‌نگر جواهر و لیو (۲۰۱۳) (گرایش به تغییر، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، ابتکار عمل، انگیزه یادگیری بالا)، بهره‌وری منابع انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) (توانایی، وضوح، انگیزه، ارزیابی، اعتبار، سازگاری محیطی، حمایت سازمانی)، مسیرشغلی حرفه محور بریسکو و هال (۲۰۰۶) (ارزش محوری و خودهدایتی) و مهارت سیاسی فریس و همکاران (۲۰۰۵) (آگاهی اجتماعی، نفوذ بین فردی، صداقت آشکار، توانایی شبکه‌سازی) جهت این پژوهش در نظر گرفته شده است.



شکل (۱) مدل مفهومی تحقیق (فولی و همکاران، ۲۰۱۹؛ نیکول و همکاران، ۲۰۱۷؛ جواهر و لیو، ۲۰۱۶؛ سان و ون اونیک، ۲۰۱۵)

فرضیه‌های تحقیق براساس مدل مفهومی عبارتند از:

- H1: شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری منابع انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- H2: شخصیت آینده‌نگر بر مسیرشغلی حرفه‌محور تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- H3: مسیرشغلی حرفه‌محور بر بهره‌وری منابع انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- H4: شخصیت آینده‌نگر از طریق مسیرشغلی حرفه‌محور تاثیر معناداری بر بهره‌وری منابع انسانی دارد.
- H5: مهارت‌های سیاسی موجب تعدیل اثر شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری منابع انسانی می‌شود.

### روش‌شناسی تحقیق

در این پژوهش در بخش استنباطی برای آزمون فرضیات از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است که توسط نرم‌افزار Smart PLS3 آزمون شد. در بخش توصیفی نیز از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. مدل‌یابی به کمک اسمارت پی‌ال‌اس که در حوزه‌های متنوع از جمله حوزه‌ی مدیریت کاربرد دارد صورت گرفته است. البته مزیت اصلی آن در این است که این نوع مدل‌یابی نسبت به لیزرل به تعداد کمتری از نمونه نیاز دارد (ون وو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). از آنجایی که هدف پژوهش، تعیین تاثیر شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری نیروی انسانی با نقش میانجی و تعدیل‌گر مسیرشغلی حرفه‌محور و مهارت سیاسی می‌باشد، پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی و از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان بندر امام خمینی (ره) در استان خوزستان می‌باشند. با توجه به اینکه تعداد کارکنان (رسمی، پیمانی و شرکتی) بندر امام خمینی (ره) ۹۵۰ نفر می‌باشند که از این تعداد ۳۰۰ نفر رسمی و پیمانی و مابقی نیروهای قرارداد مستقیم هستند. برای این پژوهش

<sup>۱</sup> Wen wu

کارکنان رسمی و پیمانی در نظر گرفته شده است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد که از طریق جدول مورگان حجم نمونه، ۱۶۹ نفر تعیین شده است. برای اطمینان از رسیدن به حد نصاب نمونه آماری تعداد ۱۷۵ پرسشنامه توزیع گردید که از این تعداد ۱۶۲ پرسشنامه عودت داده شده است. اطلاعات جمعیت‌شناختی در پژوهش حاضر، از لحاظ سن (۳۰-۴۰ سال) ۲۶/۸۶ درصد، (۴۰-۵۰ سال) ۴۷/۷۶ درصد، (۵۰-۶۰ سال) ۲۵/۳۸ درصد می‌باشد، مدرک تحصیلی پاسخ دهندگان، دیپلم ۵/۹۷ درصد، لیسانس ۳۹/۵۵ درصد، فوق لیسانس و بالاتر ۵۴/۴۷ درصد می‌باشد، تجربه کاری ۱۰-۲۰ سال ۵۸/۲۰ درصد، ۲۰-۲۵ سال ۳۰/۶۰ درصد، ۲۵-۳۰ سال ۱۱/۲۰ درصد می‌باشد. برای سنجش شخصیت آینده‌نگر از پرسشنامه جواهر و لیو (۲۰۱۶) که شامل گویه‌های ۱-۱۰ می‌باشد، بهره‌وری نیروی انسانی از پرسشنامه هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) با گویه‌های ۱۱-۲۴، مسیرشغلی حرفه‌محور از پرسشنامه بریسکو و هال (۲۰۰۶) با گویه‌های ۲۵-۲۸ و مهارت سیاسی از پرسشنامه فریس و همکاران (۲۰۰۵) که شامل گویه‌های ۲۹-۳۶ می‌باشد استفاده شده است.

### یافته‌های تحقیق

بارهای عاملی<sup>۱</sup> از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که این مقدار باید برابر و یا بیشتر از مقدار ۰/۴ شود (هالاند، ۱۹۹۹). آلفای کرونباخ، معیاری کلاسیک برای سنجش پایایی و سنجش‌ای مناسب برای ارزیابی پایداری درونی محسوب می‌شود که مقدار بالاتر از ۰/۷ بیان‌گر پایایی قابل‌قبول است. معیار پایایی ترکیبی در مدل‌سازی معادلات ساختاری معیار بهتری از آلفای کرونباخ به‌شمار می‌رود چراکه در محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر اهمیت بیشتری دارند (وینزی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). با توجه به جدول ۱ مقدار تمامی سازه‌ها مورد تأیید هستند. روایی همگرا معیاری است که برای برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش حداقل مربعات جزئی به‌کاربرده می‌شود. میانگین واریانس استخراج‌شده نشان‌دهنده‌ی میانگین واریانس به اشتراک گذاشته‌شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است.

جدول (۱) بخش اندازه‌گیری و ساختاری مدل تحقیق

R Squares	مقادیر اشتراکی	میانگین واریانس استخراج‌شده	آلفاکرونباخ	پایایی ترکیبی	متغیر	ردیف
-	-	بزرگ‌تر از ۰/۵	بزرگ‌تر از ۰/۷	بزرگ‌تر از ۰/۷		
-	۰/۶۱۴	۰/۶۱۷	۰/۹۳۰	۰/۹۴۱	شخصیت آینده‌نگر	۱
۰/۷۸۴	۰/۵۶۷	۰/۵۸۳	۰/۹۰۷	۰/۹۲۳	بهره‌وری نیروی انسانی	۲
۰/۲۷۵	۰/۵۲۶	۰/۶۴۷	۰/۸۱۸	۰/۸۸۰	مسیرشغلی حرفه-محور	۳
-	۰/۵۱۲	۰/۶۷۶	۰/۷۶۱	۰/۸۶۲	مهارت سیاسی	۴
۰/۵۲۹	۰/۵۵۴	-			میانگین	۵

### برازش کلی مدل

برازش کلی مدل شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها از یک معیار به نام برازش کلی مدل استفاده می‌شود. این معیار از طریق فرمول زیر به دست می‌آید.

<sup>۱</sup> Cross Loading

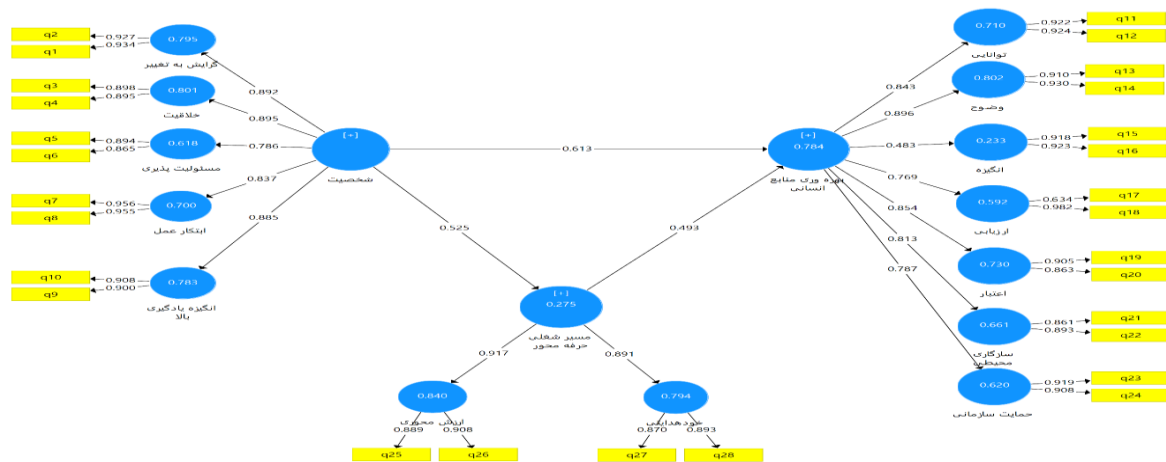
<sup>۲</sup> Vinzi et al

$$\text{برازش کلی مدل} = \sqrt{\text{communality}} \times \sqrt{R^2} = \sqrt{.7554} \times \sqrt{.529} = .۵۴۰$$

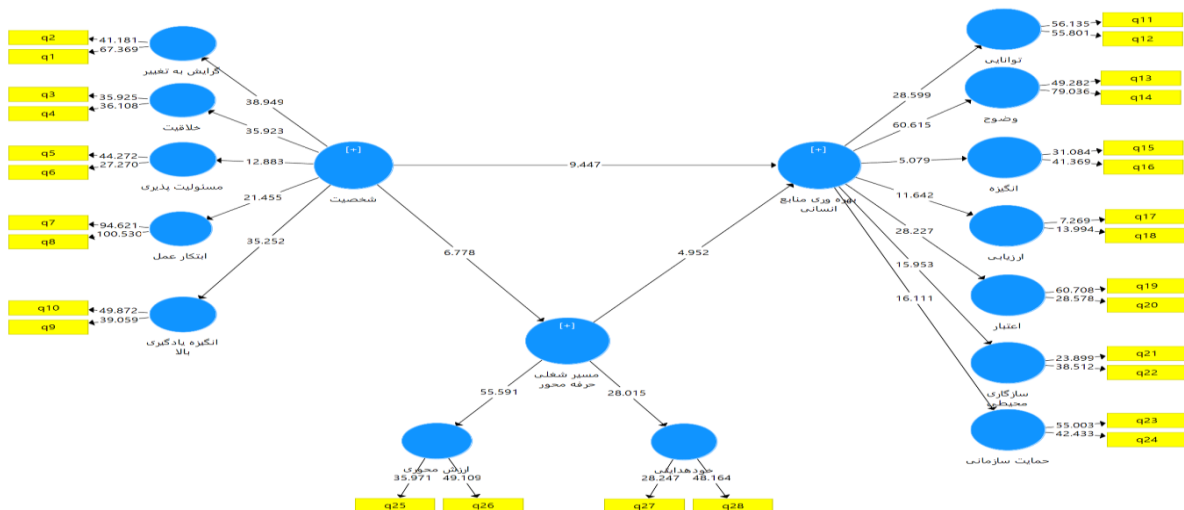
به طوری که **Communalities** نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه می باشد و  $R^2$  نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه های درون زای مدل است. وتزلس و دیگران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰.۱، ۰.۲۵، ۰.۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش کلی مدل معرفی نموده اند (وتزله، ۲۰۰۹)؛ بنابراین حاصل شدن ۰.۵۴۰ برای برازش کلی مدل، نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

### یافته های استنباطی

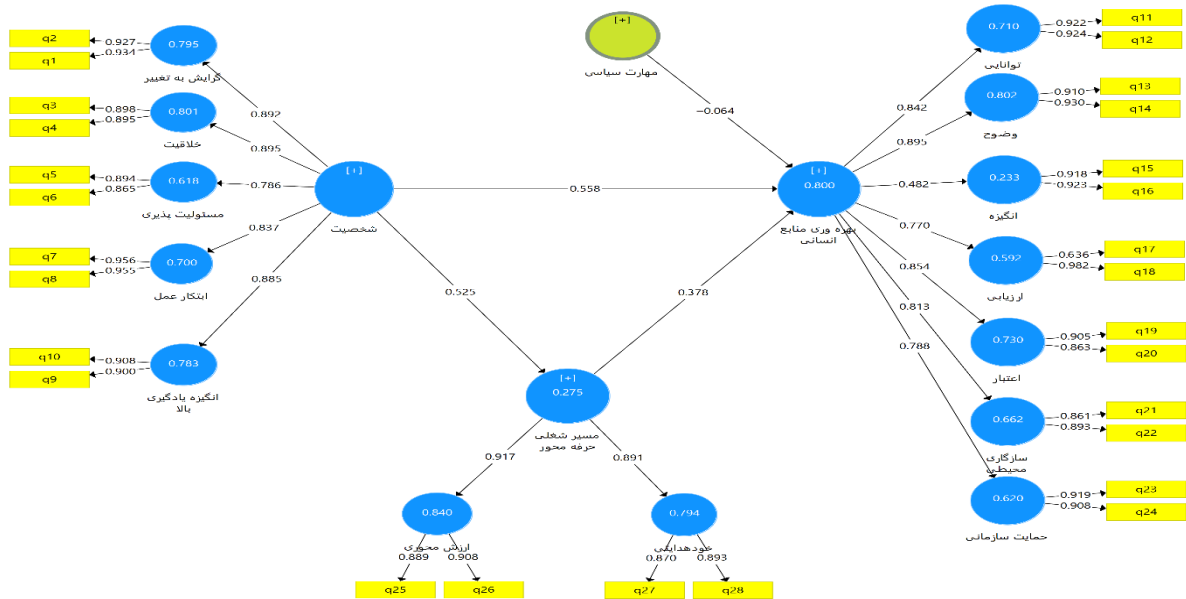
برای آزمودن فرضیه ها از آزمون معناداری تی استفاده می شود. در صورتی که مقدار این اعداد از قدر مطلق  $\pm ۱.۹۶$  بیشتر شوند، نشان از صحت رابطه ی بین سازه ها و در نتیجه، تأیید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است. همان طور که در شکل شماره (۳) مشخص است. در شکل ۲ و ۳ به آزمون مدل پژوهش بدون دخالت دادن متغیر تعدیلگر پرداخته و سپس در شکل ۴ و ۵ به آزمون مدل با متغیر تعدیلگر پرداخته شده است.



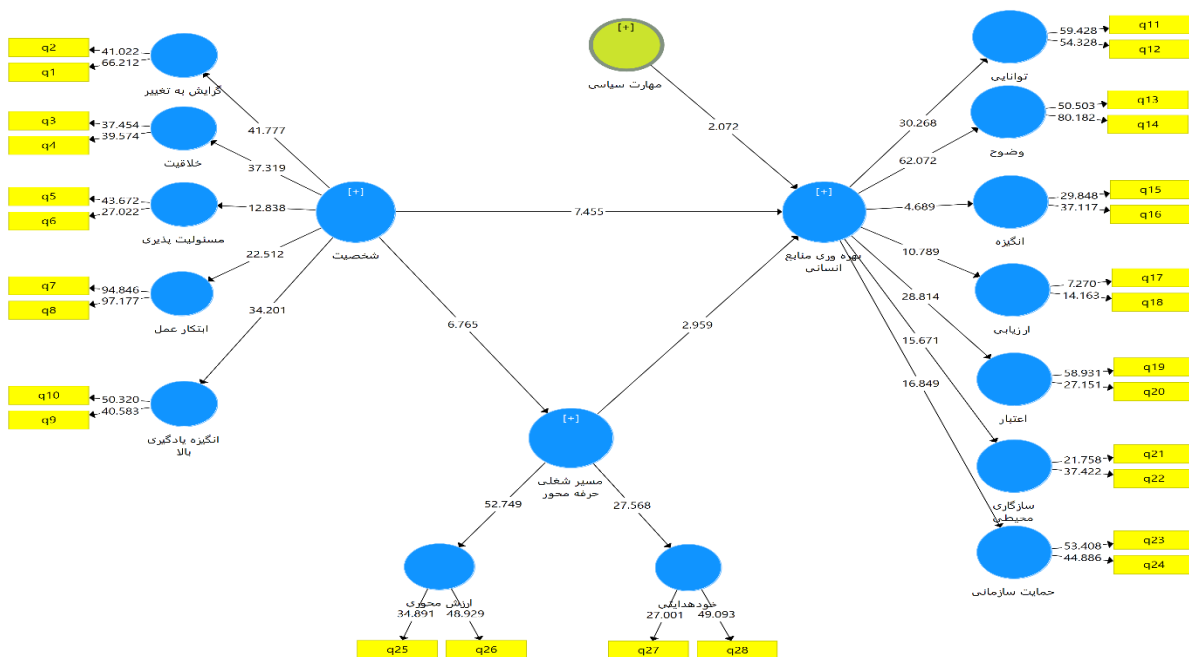
شکل (۲) ضریب بارهای عاملی تحقیق



شکل (۳) مدل ترسیم شده به همراه مقدار تی تحقیق



شکل (۴) مدل ساختاری اثر تعدیلگری مهارت سیاسی در تاثیر شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری نیروی انسانی (ضرایب مسیر استاندارد)



شکل (۵) مدل ساختاری اثر تعدیلگری مهارت سیاسی در تاثیر شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری کارکنان (مقدار تی تحقیق)

دارای شخصیت آینده‌نگری در بندر امام خمینی (ره) هستند تاثیر مثبت و معناداری بر افزایش بهره‌وری کارکنان دارد، بنابراین فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. فرضیه دوم با مقدار آماره  $t$ -value،  $6/778$  در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد که حاکی از تاثیر مثبت و معنادار کارکنان آینده‌نگر در بندر امام خمینی (ره) بر مسیرشغلی حرفه‌محور می‌باشد و فرضیه سوم با آماره  $t$ -value،  $4/952$  در سطح اطمینان ۹۵ درصد مورد تایید قرار می‌گیرد و نشان‌دهنده تاثیر مثبت و معنادار مسیر شغلی حرفه‌محور در بندر امام خمینی (ره) بر بهره‌وری کارکنان است.

برای سنجش معناداری تاثیر میانجی‌گری متغیر مسیرشغلی حرفه‌محور در رابطه میان دو متغیر شخصیت آینده‌نگر و بهره‌وری



منابع انسانی از آزمون سوبل<sup>۱</sup> و آزمون واف<sup>۲</sup> استفاده شده است. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱,۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تایید کرد. در این فرمول (a برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی) (b برابر با مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته)؛ (c برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته)؛ (Sa: مقدار خطای استاندارد میان مسیر متغیر مستقل و میانجی) و (Sb: مقدار خطای استاندارد میان مسیر متغیر میانجی و وابسته) است.  
(a= ۰/۵۲۵)؛ (b=۰/۴۹۳)؛ (c= ۰/۶۱۳)؛ (Sa=۰/۰۷۷)؛ (Sb= ۰/۰۹۹)

$$Z\text{-Value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times Sa^2) + (a^2 \times Sb^2) + (Sa^2 \times Sb^2)}} = 4/۰۹۵$$

همانطور که مشاهده می‌شود مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۴/۰۹۵ به دست آمده است و به دلیل بیشتر بودن از ۱,۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تاثیر متغیر میانجی مسیرشغلی حرفه‌محور در رابطه بین شخصیت آینده‌نگر و بهره‌وری منابع انسانی معنادار است. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم متغیر میانجی از آماره VAF استفاده شده است که مقداری بین صفر و یک را اختیار می‌کند و هرچه این مقدار به یک نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تاثیر متغیر میانجی است. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد. مقدار VAF از فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c} = 0/۲۹۶$$

این بدان معنی است که تقریباً بیش از ۲۹ درصد از اثر کل شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری منابع انسانی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی مسیرشغلی حرفه‌محور تبیین می‌شود.

### آزمون متغیر تعدیل‌گر

برای پی‌بردن به این مطلب که یک متغیر رابطه میان دو متغیر دیگر را تعدیل می‌کند، به بررسی شدت اثر تعدیل‌گری پرداخته می‌شود. هنسلر و فاسوت<sup>۳</sup> (۲۰۱۰: ۷۳۲). با استفاده از فرمول اندازه تأثیر کوهن فرمول زیر را برای تعیین شدت اثر تعدیلی معرفی نموده‌اند.

$$F^2 = \frac{R^2 \text{ Model with moderator} - R^2 \text{ Model without moderator}}{1 - R^2 \text{ Model with moderator}} = \frac{.800 - .784}{.200} = .080$$

مطابق با نظر کوهن (۱۹۸۸) مقادیر ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۵ برای  $F^2$  نشان از شدت اثر تعدیلی ضعیف، متوسط و قوی برای متغیر تعدیل‌گر دارد بنابراین حاصل شدن عدد ۰,۰۸۰ برای نقش تعدیلی مهارت سیاسی نشان از متوسط بودن شدت تعدیل‌گری مهارت سیاسی در این پژوهش دارد. با توجه به شدت تعدیل‌گری ۰,۰۸۰ و همچنین آماره t-value به مقدار ۰,۷۲۰۲ می‌توان گفت: با توجه به اینکه آماره t-value بیشتر از  $\pm 1/96$  می‌باشد، در سطح اطمینان ۹۵ درصد مهارت سیاسی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر، تأثیر شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری کارکنان در بندر امام خمینی (ره) را تعدیل می‌نماید. بنابراین فرضیه پنجم پژوهش تأیید می‌شود.

### جدول (۲) خلاصه یافته‌های تحقیق

<sup>۱</sup> Sobel

<sup>۲</sup> VAF

<sup>۳</sup> Henseler & Fassot

نتیجه آزمون	آماره t- value	ضریب مسیر / شدت تعدیل- گری	فرضیه
تأیید فرضیه	۹/۴۴۷	۰/۶۱۳	شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید فرضیه	۶/۷۷۸	۰/۵۲۵	شخصیت آینده‌نگر بر مسیرشغلی حرفه‌محور تاثیر مثبت و معناداری دارد
تأیید فرضیه	۴/۹۵۲	۰/۴۹۳	مسیرشغلی حرفه‌محور بر بهره‌وری نیروی انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
تأیید فرضیه	۴/۰۹۵	۰/۲۹۶	شخصیت آینده‌نگر از طریق مسیرشغلی حرفه‌محور منجر به بهره‌وری نیروی انسانی در بندر امام خمینی (ره) می‌شود.
تأیید فرضیه	۲/۰۷۲	۰/۰۸	مهارت سیاسی موجب تعدیل اثر شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری منابع انسانی می‌شود.

باتوجه به بررسی فرضیات پژوهش، همان‌گونه که در جدول شماره ۲ بیان شده است تمام فرضیات تحقیق در جامعه آماری مورد نظر، بندر امام خمینی (ره) مورد تایید قرار گرفته است.

### بحث و نتیجه‌گیری

افراد سازمان کانون توجه مدیریت منابع انسانی هستند. در واقع، کارکنان اصلی‌ترین عنصر هر سازمان‌اند و سازمانی که کارکنان توانمندتر و بهره‌ورتری دارد، موفق‌تر است. بهره‌وری کارکنان زمانی افزایش می‌یابد که سازمان افراد شایسته‌ای را استخدام و آنها را به طور موثری برانگیزانند. علاوه بر این فعالیت‌های منابع انسانی منجر به رضایت شغلی کارکنان می‌گردد و کارکنان راضی نیز با تلاش بیشتر در جهت دستیابی به اهداف سازمانی و بهره‌وری سازمانی گام برمی‌دارند. هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری کارکنان با تاکید بر نقش میانجی مسیرشغلی حرفه‌محور و نقش تعدیل-گری مهارت سیاسی در کارکنان بندر امام خمینی (ره) می‌باشد. برای بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق از پنج فرضیه استفاده گردید:

فرضیه نخست پژوهش بر این پایه استوار است که شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری کارکنان بندر امام خمینی (ره) اثر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر ۰/۶۱۳ و آماره t به مقدار ۹/۴۴۷ مورد تایید قرار گرفت. در واقع کارکنانی که دارای خصوصیات آینده‌نگری، تمایل به تغییر وضع موجود و دستیابی به وضع مطلوب، خلاق و نوآور هستند باعث افزایش عملکرد خود و سایر کارکنان سازمان می‌شوند و میزان بهره‌وری کارکنان ارتقا می‌یابد و در نتیجه بهره‌وری سازمانی نیز ارتقا می‌یابد. درحقیقت کارکنان آینده‌نگر با داشتن چنین خصوصیات استراتژی‌هایی را در پی می‌گیرند که بتوانند از وضعیت موجود به سمت وضعیت مطلوب حرکت کرده و سازمان را در دستیابی به اهداف و مأموریت از قبل تعیین شده یاری رسانند. نتایج این فرضیه با یافته‌های (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ فولی و همکاران، ۲۰۱۹؛ جواهر و لیو، ۲۰۱۶؛ اسپیتز میلر و راین، ۲۰۱۳؛ لی و همکاران، ۲۰۱۰؛ فولر و مارلر، ۲۰۰۹؛ گریفن و همکاران، ۲۰۰۷) مطابقت دارد. آزمون دوم پژوهش بر این پایه استوار است که شخصیت آینده‌نگر بر توسعه مسیر شغلی حرفه‌محور کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه با توجه به ضریب مسیر ۰/۵۲۵ و آماره t به مقدار ۶/۷۷۸ مورد تایید قرار گرفت. در واقع کارکنان آینده‌نگر با داشتن خلاقیت و نوآوری‌های بالا توانایی بالایی در تغییر مسیرشغلی از حالت سنتی به حالت پروتئینی و حرفه‌ای دارند. در مسیرشغلی سنتی، نحوه فعالیت‌ها توسط مدیر سازمان، برنامه‌ریزی و تعیین می‌گردد ولی در مسیرشغلی حرفه‌محور افراد از قابلیت‌ها و توانایی‌های خود در جهت دستیابی به اهداف سازمانی استفاده می‌کنند. قرارگرفتن کارکنان در مسیرشغلی حرفه-محور باعث می‌شود کارکنانی ماهر، توانمند و حرفه‌ای شوند، کارکنانی که می‌توانند باتوجه به محیط‌های متغیر کنونی از قابلیت‌ها و توانایی‌های خود در جهت دستیابی به اهداف سازمانی استفاده نمایند. یافته‌های این فرضیه با نتایج تحقیقات ( جواهر و لیو، ۲۰۱۶؛ سالیوان و باروچ، ۲۰۰۹؛ ماینرو و سالیوان، ۲۰۰۵) همخوانی دارد. آزمون فرضیه سوم پژوهش بیان می-

دارد که مسیرشغلی حرفه‌محور بر بهره‌وری کارکنان بندر امام خمینی (ره) تاثیر مثبت و معناداری دارد، این فرضیه با توجه به ضریب مسیر ۰/۴۹۳ و آماره t به مقدار ۴/۹۵۲ موردتایید قرار گرفت. در واقع کارکنانی که دارای ویژگی‌های ارزش‌محوری و خودهدایتی هستند و توانایی و قابلیت‌های بالایی در جهت تطابق با پیچیدگی‌های محیطی دارند و می‌توانند از توانایی‌های حرفه‌ای خود در جهت دستیابی به اهداف سازمانی استفاده نمایند دارای عملکرد بالایی هستند و میزان بهره‌وری این کارکنان بالا می‌باشد. کارکنانی که دارای مهارت‌های چندگانه هستند آزادی عمل بالایی دارند و میزان بهره‌وری و عملکرد این کارکنان نسبت به کارکنانی که در مسیرشغلی سنتی قرار دارند بالا می‌باشد. در مسیرشغلی سنتی کارکنان آزادی عمل کمتری دارند و تحت امر مدیرسازمان به انجام فعالیت می‌پردازند و توانایی استفاده از مهارت‌های چندگانه خود را ندارند. بنابراین فرارگرفتن کارکنان در مسیرشغلی حرفه‌محور باعث کارآمدتر شدن و توانمندتر شدن کارکنان سازمان می‌شود، فلذا میزان عملکرد و بهره‌وری کارکنان نیز ارتقا می‌یابد. نتایج این فرضیه با یافته‌های (نیکول و همکاران، ۲۰۱۷؛ جواهر و لیو، ۲۰۱۶؛ بریسکو و هال، ۲۰۰۶؛ نیلز و هنر و هارتونگ، ۲۰۰۲) مطابقت دارد. آزمون فرضیه چهارم پژوهش بیان می‌دارد که شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری کارکنان با میانجی‌گری مسیرشغلی حرفه‌محور تاثیر مثبت و معناداری دارد. باتوجه به ضریب مسیر ۰/۲۹۶ و آماره t به مقدار ۴/۰۹۵ این فرضیه موردتایید قرار گرفت. کارکنان بندر امام خمینی (ره) با داشتن خصوصیات و ویژگی‌های آینده‌نگری، تمایل به اعمال تغییرات، یادگیری بالا و ابتکار عمل می‌توانند هم در خود و هم در سایر کارکنان سازمان شرایطی را فراهم آورند که در مسیرشغلی حرفه‌محور قرار گرفته و توانایی‌ها و قابلیت‌های چندگانه‌ای در دستیابی به اهداف سازمانی بدست آورند. کارکنان آینده‌نگر توانایی بالایی در نفوذ بر دیگران دارند و می‌توانند زمینه‌های تحول و تغییر را در کارکنان دیگر فراهم آورند تا ضمن ایجاد مسیرشغلی حرفه‌محور، کارکنانی توانمند با مهارت‌های چندگانه که می‌توانند خود را با محیط‌های پیچیده و متغیر محیطی تطبیق دهند، داشته باشند. کارکنان آینده‌نگر با داشتن مهارت‌های چندگانه، عملکرد بالایی دارند همچنین میزان بهره‌وری این کارکنان بالا می‌باشد و در نتیجه بهره‌وری سازمانی ارتقا می‌یابد، اهداف سازمانی نیز تحقق خواهد یافت. نتایج فرضیه چهارم با یافته‌های (جواهر و لیو، ۲۰۱۶؛ سالیوان و باروچ، ۲۰۰۹؛ ماینیرو و سالیوان، ۲۰۰۵) مطابقت دارد. نهایتاً آزمون پنجم پژوهش بیان می‌دارد که مهارت سیاسی موجب تعدیل اثر شخصیت آینده‌نگر بر بهره‌وری کارکنان بندر امام خمینی (ره) می‌شود. در حقیقت کارکنانی که دارای شخصیت آینده‌نگری هستند نقش اساسی در ارزیابی فرصت‌ها و تهدیدات آینده در محیط کار دارند. کارکنان آینده‌نگر با بررسی فرصت‌ها و تهدیدات محیطی، روش‌های خلاقانه‌ای را طرح‌ریزی می‌کنند. تغییرات مثبتی که در محیط کاری ایجاد می‌کنند و فرآیندهای کاری به طور مستمر بهبود می‌یابند چنین فرآیندها و تغییراتی منجر به بهبود عملکرد و ارتقا بهره‌وری در کارکنان سازمان می‌شود. کارکنانی که دارای شخصیت آینده‌نگری هستند زمانی که از مهارت‌های سیاسی بالا استفاده می‌نمایند توانایی تاثیرگذاری فوق‌العاده‌ای بر عملکرد شغلی دارند. کارکنان آینده‌نگر توانایی برقراری ارتباط با دیگران را داشته و ضمن هماهنگی و برآورده نمودن انتظارات، می‌توانند در ساخت شبکه‌های سیاسی بهتر عمل نمایند و با عضویت در شبکه‌ها و برقراری ارتباطات موثر با ذینفعان کلیدی بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان سازمان تاثیر مثبتی داشته باشند. نتایج فرضیه نهایی تحقیق با یافته‌های (ژانگ و همکاران، ۲۰۱۹؛ جواهر و لیو، ۲۰۱۶؛ سان و ون اونیک، ۲۰۱۵) مطابقت و همخوانی دارد.

### پیشنهاد‌های تحقیق

- مدیران بندر امام خمینی (ره) بایستی بر کارکنان توانمند و آینده‌نگر سازمان سرمایه‌گذاری نمایند و کارکنانی که دارای ویژگی‌های خلاقیت، ابتکار عمل، مسئولیت‌پذیری، توانایی تطبیق با تغییرات را دارند ارج نهاده و سعی نمایند در پرورش این چنین کارکنانی از سرمایه‌گذاری‌های لازم دریغ ننمایند.
- مدیران بندر امام خمینی (ره) بایستی تلاش نمایند مسیرشغلی سنتی کارکنان را به مسیرشغلی حرفه‌محور تغییر دهند و تلاش نمایند کارکنان از مهارت‌های متنوع و چندگانه برخوردار گردند تا در برخورد با شرایط پیچیده محیطی اقدامات لازم را در جهت دستیابی به اهداف سازمانی و بهره‌وری سازمانی عملی سازند.

- بندر امام خمینی (ره) با تغییر در ساختار و ایجاد خلاقیت و نوآوری در کارکنان موجبات افزایش بهره‌وری و اثربخشی کارکنان را فراهم نماید.
  - همچنین بایستی تمام ارزش‌های اساسی و خصوصیات کارکنان را در جهت افزایش توانایی و ارزش‌مداری افراد در جهت خودهدایتی مدنظر قرار دهد.
  - کارکنان بندر امام خمینی (ره) بایستی توانایی برقراری ارتباط با دیگران را داشته و ضمن هماهنگی و برآورده نمودن انتظارات، در ساخت شبکه‌های سیاسی بهتر عمل نمایند و با عضویت در شبکه‌ها و برقراری ارتباطات موثر با ذینفعان کلیدی، بهره‌وری سازمانی را ارتقا بخشند.
- همچنین با توجه به این‌که این تحقیق در یک سازمان خاص انجام شده است، پیشنهاد می‌شود که تحقیقات بیشتری در زمینه شخصیت آینده نگر و بهره‌وری منابع انسانی در طیف متنوعی از سازمان‌های صنعتی- خدماتی و خصوصی-دولتی ایران انجام شود که منجر به افزایش تعمیم‌پذیری یافته‌ها شده و می‌تواند به شناسایی سایر متغیرهای پیرامون این روابط کمک قابل توجهی کند. استفاده از پژوهش‌های کیفی و آمیخته در زمینه شخصیت آینده‌نگر و مسیر شغلی حرفه‌ای نیز می‌تواند دیدگاه‌های جدیدی را پیش‌روی پژوهشگران آتی قرار دهد. با توجه به این‌که جامعه آماری این پژوهش کارکنان بندر امام خمینی (ره) هستند، می‌بایست به تفاوت‌های موجود از لحاظ ساختاری و محیطی توجه کرد. بنابراین تعمیم نتایج تحقیق به سایر سازمان‌ها با ملاحظات همراه است. علاوه بر این ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش پرسشنامه بوده است، از این‌رو ماهیت خوداظهاری کارکنان ممکن است گرایش به تظاهر در پاسخ به سوالات پژوهش را ایجاد کند و نتایج پژوهش را تحت تاثیر قرار داده باشد.

#### منابع

- Abili, Kh., & Jahed, H. A. (2010). Identification of Organizational Factors Affecting Productivity of Middle Managers. *Journal of Psychology and Educational Sciences*, 1(39), 105-83
- Adegoke, B. (2013). Effect of training on employees' productivity in public service organisation. GRIN Verlag.
- Antony, J. P., & Bhattacharyya, S. (2010). Measuring organizational performance and organizational excellence of SMEs – Part 2: An empirical study on SMEs in India. *Measuring Business Excellence*, 14(3), 42-52. <https://doi.org/10.1108/13683041011074209>
- Banister, C. M., & Meriac, J. P. (2014). Political skill and work attitudes: A comparison of multiple social effectiveness constructs. *The Journal of Psychology*, 149(8), 775-795. <https://doi.org/10.1080/00223980.2014.979127>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Caliendo, L., Mion, G., Opromolla, L. D., & Rossi-Hansberg, E. (2015). Productivity and organization in Portuguese firms. <https://doi.org/10.3386/w21811>
- Choi, H., & Thompson, L. (2005). Old wine in a new bottle: Impact of membership change on group creativity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 98(2), 121-132. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.06.003>
- Crant, J. M., Hu, J., & Jiang, K. (2017). Proactive personality: A twentyyear review. In S. K. Parker & U. Bindl (Eds.), *Proactivity at work* (pp. 193–225). London, UK: Routledge
- Debra, M. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 927-935. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.927>
- De Clercq, D., Haq, I. U., Azeem, M. U., & Ahmad, H. N. (2019). The relationship between workplace incivility and helping behavior: Roles of job dissatisfaction and political skill. *The Journal of Psychology*, 153(5), 507-527. <https://doi.org/10.1080/00223980.2019.1567453>
- Dorman, J., & Adams, J. (2005). Associations between students' perceptions of classroom environment and academic efficacy in Australian and British secondary schools. *Westminster Studies in Education*, 27(1), 69-85. <https://doi.org/10.1080/0140672040270106>
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of Management*, 31(1), 126-152. <https://doi.org/10.1177/0149206304271386>

- Fuli, L., Chen, T., Chen, N. Y., Bai, Y., & Crant, J. M. (2019). Proactive yet reflective? Materializing proactive personality into creativity through job reflective learning and activated positive affective states. *Personnel Psychology*, 73(3), 459-489. <https://doi.org/10.1111/peps.12370>
- Fuller, B., & Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 329-345. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.008>
- Gill, A., Lapalme, M.-E., & S\_equin, M. (2014). When politics meets ethics: How political skill helps ethical leaders foster organizational citizenship behaviors. *Journal of Managerial Issues*, 26, 204-218.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hersey P, Goldsmith M. A.(1980). situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*. 1; 34(11):38.
- Hirschi, A., Jaensch, V. K., & Herrmann, A. (2016). Protean career orientation, vocational identity, and self-efficacy: An empirical clarification of their relationship. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(2), 208-220. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2016.1242481>
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(2), 195-204. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1097-0266\(199902\)20:2<195::aid-smj13>3.0.co;2-7](https://doi.org/10.1002/(sici)1097-0266(199902)20:2<195::aid-smj13>3.0.co;2-7)
- Jawahar, I., & Liu, Y. (2016). Proactive personality and citizenship performance. *Career Development International*, 21(4), 378-401.
- Khalifa, G.S.A. and N. Fawzy.(2017). Measuring E-service quality (Expectation vs Perception) from travel agencies perspective an empirical study on Egyptian hotel websites. *Intl. J. Recent Trends Bus. Tour.*, 1: 36-48.
- Kim, T., Hon, A. H., & Crant, J. M. (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes: A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology*, 24(1), 93-103. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9094-4>
- Kiran, D. R. (2020). *Work organization and methods engineering for productivity*. Butterworth-Heinemann.
- Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 395-404. <https://doi.org/10.1037/a0018079>
- Niles, S.G., Herr, E.L., & Hartung, P.J. (2002). Adult career development in contemporary society. In S. G. Niles (Ed.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (pp. 3-20). Columbus, OH: National Career Development Association.
- Oyewunmi, O. A., Omotayo, A. O., Hezekiah, O. F., Olusola, J. O. (2017). Optimization by Integration: A Corporate Governance and Human Resource Management Dimension. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), pp 265-272
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees. *Career Development International*, 20(5), 525-538. <https://doi.org/10.1108/cdi-03-2015-0043>
- Singh, S. K., & Singh, A. P. (2019). Interplay of organizational justice, psychological empowerment, organizational citizenship behavior, and job satisfaction in the context of circular economy. *Management Decision*, 57(4), 937-952. <https://doi.org/10.1108/md-09-2018-0966>
- Spitzmuller, M., & Van Dyne, L. (2012). Proactive and reactive helping: Contrasting the positive consequences of different forms of helping. *Journal of Organizational Behavior*, 34(4), 560-580. <https://doi.org/10.1002/job.1848>
- Sullivan, John. (2011). Increasing Employee Productivity: The Strategic Role That HR Essentially Ignores, *Management Research*, Vol. 49Iss: 15, pp.20- 30
- Sun, S., & van Emmerik, H. I. (2015). Are proactive personalities always beneficial? Political skill as a moderator. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 966-975. <https://doi.org/10.1037/a0037833>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R., Lu, V. N., Restubog, S. L., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>
- Treadway, D. C., Ferris, G. R., Duke, A. B., Adams, G. L., & Thatcher, J. B. (2007). The moderating role of subordinate political skill on supervisors' impressions of subordinate ingratiation and ratings of subordinate interpersonal facilitation. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 848-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.848>
- Wetzels, Odekerken-Schröder, & Van Oppen. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1), 177. <https://doi.org/10.2307/20650284>

---

Zhang, Y., Crant, J. M., & Weng, Q. (2019). Role stressors and counterproductive work behavior: The role of negative affect and proactive personality. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 267-279. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12255>