

## اثر میانجی‌گری الگوی صحیح مصرف بر رابطه عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی در میان کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه

مجتبی الماسی<sup>1</sup>، احسان رستمی<sup>2\*</sup>، شهرام فتاحی<sup>3</sup>

1- دانشیار گروه اقتصاد دانشگاه رازی کرمانشاه، ایران

2- کارشناس ارشد اقتصاد دانشگاه رازی کرمانشاه، ایران

3- دانشیار گروه اقتصاد دانشگاه رازی کرمانشاه، ایران

پذیرش: 1393/12/13

دریافت: 1392/10/16

### چکیده

الگوی صحیح مصرف، الگویی بهینه و پایدار در مصرف و استفاده از منابع می‌باشد که نه تنها موجب افزایش بهره‌وری می‌شود بلکه همچنین امکان عبور موفق یک جامعه از رکودهای احتمالی اقتصادی آینده را نیز باعث می‌شود. بهره‌وری می‌تواند بیش‌ترین استفاده از کمترین امکانات و منابع در راه رسیدن به رشد و شکوفایی همه‌جانبه زندگی انسان باشد. هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر عوامل مؤثر بر بهره‌وری کارکنان با توجه به نقش متغیر میانجی الگوی صحیح مصرف می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه بود که نمونه‌ای به تعداد 371 نفر از میان آنها به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده



شده است. براساس ادبیات پژوهش مدلی برای نشان دادن تأثیر متغیرها انتخاب شده که با استفاده از نرم‌افزار لیزرل مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج این بررسی نشان داد که همه متغیرهای مستقل مدل دارای آثار مثبت و معنادار بر متغیر وابسته بهره‌وری می‌باشند که این رابطه با در نظر گرفتن متغیر میانجی الگوی صحیح مصرف، یعنی به طور غیرمستقیم نیز معنادار و قابل ملاحظه می‌باشد. در مدل بررسی شده مقدار شاخص‌های برازش مدل ( $GFI=1$  و  $AGFI=0/98$ ) نشان‌دهنده مناسب بودن مدل پژوهش می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: الگوی صحیح مصرف، بهره‌وری، متغیر میانجی، مدل معادلات ساختاری.

## 1- مقدمه

هر پژوهش و پژوهش علمی که صورت می‌گیرد بر پایه‌ها، ارکان و نتایج پژوهش‌های پیشین استوار است و پژوهشگر باید سعی کند مرتب‌ترین دستاوردهای پژوهش‌های پژوهشگران قبلی را شناسایی کرده و دریابد که دیگران تا چه درجه‌ای موضوع پژوهش مورد نظر را بررسی کرده‌اند، به عبارت دیگر چه ابعادی از مسأله پژوهش پژوهش شده و چه ابعادی بررسی نشده است.

### 1-1- بیان مسئله

یکی از مهم‌ترین راهکارهای تحقق اهداف سند چشم‌انداز، ارتقای بهره‌وری تمام عوامل تولید، کاهش مصرف و به عبارت بهتر اصلاح الگوی مصرف در همه زمینه‌هاست. امروزه ثابت شده است که با ایجاد فرهنگ مصرف صحیح، افزایش آگاهی مردم و ترویج الگوی مصرف درست و منطقی منابع در جامعه به طور اخص می‌توان به حفظ این منابع کمک کرد.

سال 1388 به خاطر ضرورت‌های بسیار اقتصادی و اجتماعی، سال اصلاح الگوی مصرف معرفی شد. اما با توجه به ابعاد گسترده تغییرات، اصلاحات و اهمیت تأثیرگذاری آنها در زندگی ملت شاید یک دهه تلاش مستمر و استفاده از راهکارهای صحیح برای دستیابی به اهداف مورد نظر الزامی باشد، زیرا که نخست باید دردها را به درستی شناخت و با کم و کیف آنها آشنا شد. تبیین و تعریف یک الگوی مصرف در هر جامعه‌ای، براساس نگاه آن جامعه به



هدف زندگی مشخص می‌شود، اینکه انسان جایگاه خود را در جهان چگونه می‌بیند و هدف از زندگی را چگونه تبیین می‌کند، به طور مستقیم بر شیوه مصرف او اثرگذار است. اعضای جامعه باید بتوانند با مصرف صحیح در حفظ و استفاده بهینه از منابع و ثروت‌های ملی به توسعه اقتصادی کشور کمک کنند و استقلال ملی را تضمین کنند.

الگوی صحیح مصرف نیازمند فرهنگ‌سازی صحیح است و این خود نیازمند راهکارهایی است تا همه افراد جامعه الزام رفتارهای اصلاح مصرف را احساس کنند و به تدریج این اصلاح نهادینه شده و به یک رفتار پایدار و درنهایت به یک فرهنگ در تمامی عرصه‌های مصرف تبدیل شود، از این رو باید راهکارهای صحیحی در راستای آموزش و ارائه استاندارد در سطح کشور اجرا شود.

از طرف دیگر بی‌گمان رشد اقتصادی جوامع در گرو نرخ رشد بهره‌وری آنان است. پایین بودن سطح بهره‌وری که از ویژگی‌های غالب کشورهای کمتر توسعه یافته است، ناشی از عوامل مختلف تأثیرگذار بر بهره‌وری است که تعدادی از این عوامل خارج از کنترل این جوامع و پاره‌ای قابل کنترل هستند. از این رو امروزه بیشتر کشورهای جهان در پی به دست آوردن پیشرفت‌هایی در زمینه بهره‌وری هستند [9]. بهره‌وری از جمله عواملی است که متضمن دوام و بقای سازمان‌ها در دنیای پرقابض فعلی است. تحکیم فرهنگ بهره‌وری موجب استفاده بهینه از تمام امکانات مادی و معنوی سازمان‌ها می‌شود و به طور دائم توان‌ها، استعدادها و امکانات بالقوه سازمان‌ها شکوفا می‌شود و بدون اضافه کردن فناوری و نیروی انسانی جدید می‌توان از امکانات، شرایط، توان و قابلیت‌های نیروی انسانی موجود با خاصیت خلاقیت در جهت تحقق هدف‌های سازمان حداکثر بهره را برد. کارایی و توسعه هر سازمان تا حد زیادی به کاربرد صحیح نیروی انسانی بستگی دارد. بنابراین باید بیش‌ترین توجه و برنامه‌ریزی در بهره‌وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود [11]. این موضوع زمانی تحقق پیدا می‌کند که از توانایی‌ها و ظرفیت‌های موجود در کشور به نحو بهتری بهره‌گیری شود و منابع کشور برای رسیدن به مرز امکانات تولید به طور بهینه تخصیص داده شود. در واقع رفتار سیاست‌گذاران و بنگاه‌های اقتصادی در چارچوب استفاده بهینه منابع شکل خواهد گرفت. در اینجا است که می‌توان از مصرف صحیح امکانات در سطوح دولت و سازمان برای به حداکثر رسانیدن تولید کالا و خدمات



در جامعه سخن به میان آورد. زمانی که شاخص‌های بهره‌وری عوامل تولید در اقتصاد از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست و سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی کشور پایین است، برای رسیدن به یک میزان مشخص از کالاها و خدمات، نیروی کار و سرمایه زیادی صرف می‌شود که نتیجه این فرآیند مصرف بی‌رویه و غیرمنطقی در اقتصاد است.

بهره‌وری کمتر از نیم درصد نیروی کار در سال‌های اخیر و بهره‌وری منفی سرمایه در این سال‌ها بیانگر این واقعیت است که از نیروی کار و سرمایه در اقتصاد، استفاده مطلوبی نمی‌شود. این در حالی است که براساس برنامه چهارم باید حدود یک سوم رشد اقتصادی از راه بهبود کارایی و افزایش بهره‌وری حاصل شود. از سوی دیگر به طور متوسط در سطح جهان حدود 64 درصد از درآمد از طریق منابع انسانی حاصل می‌شود و بقیه آن یعنی حدود 34 درصد متکی به منابع طبیعی و فیزیکی است. اما در ایران وضعیت به کلی متفاوت با ارقام یاد شده است. در ایران سهم منابع انسانی در تولید 36 درصد و 64 درصد آن مربوط به سرمایه‌های فیزیکی است. ارقام یاد شده این موضوع را متبادر می‌سازد که برای تولید روش‌هایی به کار گرفته شده که سرمایه‌های فیزیکی نقش غالب را در تولید بازی کرده در حالی که مهم‌ترین منبع تولید در کشور که همانا نیروی انسانی است در عمل به دست فراموشی سپرده شده است و از سوی دیگر همان‌طور که بیان شد از عامل سرمایه هم به‌درستی استفاده نشده است. انتخاب مذکور به معنای معطل کردن ظرفیت موجود در اقتصاد و عدم بهره‌برداری درست از منابع انسانی است.

بنابراین زمانی که بهره‌وری عوامل تولید سهم قابل ملاحظه‌ای در تولید ثروت کشور داشته باشند، به آن معنا است که از ظرفیت‌های تولیدی اقتصادی کشور استفاده مطلوبی شده و در حقیقت مصرف منابع در میزان بهینه‌ای قرار گرفته است.

## 1-2- اهمیت و ضرورت انجام پژوهش

بی‌تردید زندگی سالم و مناسب همراه با توسعه‌ای پایدار یکی از محورهای اساسی در سیاست‌گذاری‌های دولت‌ها به شمار می‌آید تا از طریق آن، استانداردهای زندگی را در جامعه خویش بهبود بخشند. استاندارد زندگی در یک جامعه، به درجه‌ای از تأمین حداقل نیازهای



جامعه بستگی دارد [15، ص 6]. با توجه به اینکه وضعیت فعلی مصرف در ایران، بالاتر از متوسط مصرف کشورهای دیگر است و اقشاری از جامعه به علل مختلف، از جمله پایین بودن سطح دانش و آگاهی، چشم و هم‌چشمی، هواپرستی و مدگرایی مبتلا به اسراف، تجمل‌گرایی و رفاه زدگی هستند، تقویت و ترویج مبانی نظری و نهادینه کردن فرهنگ مصرفی صحیح و منطقی که تأمین‌کننده مصالح و منافع ملی است، امری ضروری می‌باشد.

سالیانه بخش زیادی از منابع انرژی کشور به دلایلی چون مناسب نبودن فناوری، عدم دقت در مصرف و... از بین می‌رود. این امر موجب شده است که علاوه بر کاهش منابع خدادادی انرژی کشور، موجب افزایش آلودگی و صرف هزینه‌های سنگین شود. نتیجه آن، عدم امکان دستیابی به اهداف تعیین شده در چشم‌انداز 20 ساله توسعه کشور خواهد بود. این مشکل نه تنها در کشور ما بلکه در بسیاری از کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته همسو است [8].

انسان در عصر حاضر با وجود پیشرفت‌های شگرف در زمینه‌های صنعتی و فناوری، بیش از هر زمان دیگر به رعایت الگوی مصرف نیاز دارد. او نیاز دارد تا برای مقابله با مسائل و مشکلات زندگی فردی و اجتماعی خود، راه‌حل‌های مناسب و بدون هر گونه عارضه نامطلوب پیدا کند [13]. به عبارتی دیگر می‌توان گفت مصرف درست و به اندازه، پشتوانه بزرگی برای اقتصاد هر کشور به شمار می‌آید. یکی از معضله‌های بخش مصرف کشور، عادت نکردن مردم به تهیه به اندازه نیازهای زندگی است. البته این مسئله جز با توجه به اصل بهره‌وری، شدنی نیست، وگرنه رقابت‌های آینده، طومار هر کشوری را در هم خواهد پیچید. در حال حاضر، در برخی کشورهای توسعه یافته با وجود محدودیت منابع، سرمایه‌گذاری‌های فراوانی در راه بهبود بهره‌وری در سطح ملی، منطقه‌ای، بخشی، سازمان‌ها، مؤسسه‌ها و حتی افراد انجام می‌گیرد. آنان پیشرفت روزافزون خود را مرهون توجه به اصل بهره‌وری می‌دانند [2]؛ یعنی از آن جایی که منابع یک کشور به طور معمول محدود است، افزایش بهره‌وری به عنوان یک ضرورت اساسی برای ارتقای استاندارد زندگی یک ملت، اهمیت پیدا می‌کند. در جهان امروز با توجه به محدودیت عوامل مختلف تولید، نیاز به بهره‌وری بیشتر - چه در کشورهای پیشرفته و چه در کشورهای در حال توسعه - امری حیاتی و ضروری است.



## 2- مبانی نظری

**بهره‌وری** که یکی از مفاهیم اقتصاد است، اینگونه تعریف می‌شود: مقدار کالا و یا خدمات تولید شده در مقایسه با هر واحد از انرژی و یا کار هزینه شده بدون کاهش کیفیت. به سخن دیگر بهره‌وری عبارت است از به دست آوردن حداکثر سود ممکن با بهره‌گیری و استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات، زمان، مکان و ... به منظور ارتقای رفاه جامعه [11]. بهره‌وری از لحاظ مفهوم ارزشی است که از راه برقراری ارتباط بشر با منابع در اختیار خود حاصل می‌شود و معیاری است برای اندازه‌گیری عملکرد فعالیت‌های اقتصادی یک کشور که از میزان خروجی به ازای هر واحد از ورودی حاصل می‌شود. این شاخص، ابزار سنجشی است که سلامت اقتصادی را تعیین می‌کند. هر چه قدر نرخ بهره‌وری در حال رشد و ترقی باشد، به همان اندازه تولید و استانداردها و کیفیت زندگی شهروندان افزایش خواهد یافت و برعکس اگر بهره‌وری با افت مواجه شود، علاوه بر تولید، رفاه اجتماعی نیز به مخاطره خواهد افتاد. سازمان‌های امروزی به راحتی کالاها و مواد اولیه مورد نیاز خود را از سایر سازمان‌ها کشورهای دیگر تأمین می‌کنند و تنها منبعی که به سهولت در شکل ایده‌آل آن قابل مبادله نیست، نیروی انسانی است به طوری که می‌توان گفت مهم‌ترین سرمایه رقابتی یک کشور نیروی انسانی کارآمد و با استاندارد است [19، صص 209-236]. اندازه‌گیری بهره‌وری برای هر سازمان ضروری است و این امر به حدی حایز اهمیت است که می‌توان با برقراری و اجرای یک سیستم اندازه‌گیری بهره‌وری به نقاط قوت و ضعف یک سازمان تولیدی پی برد، به عبارت دیگر می‌توان گفت بهره‌وری = کارایی + اثربخشی. بهره‌وری مطلوب با تغییر ساختارها، اضافه کردن فناوری، تدوین دستور کار و صدور بخشنامه به دست نمی‌آید بلکه انسان، محور هر نوع بهره‌وری فردی - اجتماعی و سازمانی است. بنابراین باید بیش‌ترین توجه و برنامه‌ریزی در بهره‌وری سازمانی متوجه عوامل انسانی شود [21، صص 45-54]. نبود رشد بهره‌وری استانداردهای زندگی و رفاه ملی ما را دچار مخاطره می‌سازد. بهره‌وری بر مسائل مهمی چون درآمدهای واقعی، رقابت‌پذیری ملی و کیفیت زندگی اثرگذار است. چهار عامل اصلی در کاهش نرخ رشد بهره‌وری مؤثرند:

1- کاهش نسبت سرمایه به نیروی کار؛



2- کاهش هزینه‌های پژوهش و توسعه؛

3- تغییرات در ترکیب نیروی کار و اقتصاد؛

4- تغییرات ارزش‌ها و نگرش‌های اجتماعی [24].

**الگوی مصرف** هر جامعه نقشی تعیین‌کننده در تخصیص منابع تولید، نوع کالاهای تولیدی و شیوه توزیع آنها دارد؛ زیرا تخصیص بهینه منابع برای تولید کالاها و ارائه خدمات به منظور تأمین نیازهای ضروری و حیاتی جامعه و رفع فقر و محرومیت تا حد زیادی به شناخت الگوی صحیح مصرف و حاکمیت آن بستگی دارد و این امر مبتنی بر جهت‌دهی معقول و منطقی به افکار، عقاید، آداب و رسوم و ارزش‌های مورد قبول جامعه یا به طور خلاصه، فرهنگ عمومی مردم می‌باشد [3، صص 103-118]. الگوی صحیح مصرف عبارت است از نهادینه کردن روش صحیح و مناسب استفاده از منابع مادی و غیرمادی کشور به صورتی که باعث ارتقای شاخص‌های زندگی مردم و کاهش هزینه‌ها شود. چگونه مصرف کردن، چه چیز مصرف کردن، شناسایی نیازهای واقعی و رعایت اعتدال و صرفه‌جویی در بهره‌برداری از امکانات و منابع موضوع اصلی الگوی صحیح مصرف می‌باشد، به عبارت دیگر الگوی صحیح مصرف می‌تواند به معنای فرهنگ‌سازی روش صحیح استفاده از منابع کشور و یا بهره‌برداری بهینه، برنامه‌ریزی شده و مطلوب از امکانات و منابع در بخش‌های مختلف اقتصادی باشد. این تعریف بیانگر آن است که نخست از انحراف منابع برای تولید یا تولید نامطلوب جلوگیری شود و دوم از منابع و ظرفیت‌های بدون استفاده و مغفول در اقتصاد به بهترین روش ممکن بهره‌گیری شود. این در واقع همان بیان مفهوم بهره‌وری در اقتصاد است، به عبارت دیگر الگوی صحیح مصرف با بهره‌وری مترادف و حرکت به سوی هرکدام دستیابی به دیگری را نیز در بر خواهد داشت. بنابراین برای پی بردن به اینکه آیا در رفتار مصرفی اصلاحی صورت گرفته است و یا اینکه با مطلوب فاصله چندانی وجود دارد یا خیر از معیار بهره‌وری استفاده می‌شود. نتایج حاصل از بررسی ویژگی‌های شخصیتی افراد نشان می‌دهد که رفتار افراد و از جمله آن رفتار مصرفی آنها به منش‌ها و خصوصیات شخصیتی آنها بستگی دارد. بنابراین ویژگی‌های شخصیتی افراد زمینه‌ساز رفتارهای آنان می‌باشد [16]. تعاریف متفاوتی از شخصیت ارائه شده است. با توجه به پیچیدگی شخصیت و کلیت مفهوم آن، آپورت به گردآوری و ذکر پنجاه



تعریف متفاوت از شخصیت پرداخته است که حکایت از گستردگی شخصیت دارد [14].  
تعریفی از شخصیت را که تقریباً بیشتر پژوهشگران در مورد آن توافق دارند، می‌توان به صورت زیر بیان کرد: شخصیت الگوی مشخصی از افکار، احساسات و رفتارهای مشخص است که موجب تمایز یک فرد از دیگران شده و در زمان‌ها و مکان‌های مختلف پایدار است [16]. از طرف دیگر آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند تا افراد واجد شرایط را در سمت‌های مختلف سازمان بگمارد که این کار به نوبه خود باعث خواهد شد جابه‌جایی کارکنان کاهش و کارایی و بهره‌وری آنان افزایش پیدا کند [4].

**عمل به باورهای دینی** به آن معناست که ایمان خود را در عمل نشان می‌دهد. آن هم نه هر عملی بلکه عمل صالح. عملی که اثربخشی و کارایی آن و در نتیجه بهره‌وری آن در حد بالایی باشد. مؤمن واقعی در موقع انتخاب بین تصمیم‌های مختلف، آن عملی را می‌پذیرد که بیشترین بازدهی را برای جامعه داشته باشد. انجام اعمال صالح، ضمن تأمین هدف اولیه فرد، هدفی از اهداف جامعه را محقق می‌کند. بنابراین براساس تفکر اسلامی، هر عملی که انسان را به خداوند نزدیک کند، عمل صالح است و از بهره‌وری شایسته برخوردار است [1، صص 340-341]. منشور بهره‌وری قرآن کریم در سوره عصر گزارش شده است. استفاده بهینه از عمر به عنوان تنها سرمایه زندگی، یعنی ایمان به عنوان قوه محرکه و معدن انگیزه‌سازی انسان که به همراه معرفت، عبادت و یقین موجب افزایش نامحدود بهره‌وری در افکار، کردار و گفتار انسان می‌شود. از طرف دیگر الگوی صحیح مصرف از جمله موضوعاتی است که در فرهنگ اسلامی بسیار تأکید شده و آیات قرآن کریم و احادیث نیز بیانگر اهمیت این مسئله است. مهم‌ترین عاملی که انسان را در مقابل منکر مقاوم کرده و از افتادن در ورطه گناه باز می‌دارد، ایمان و عمل به باورهای دینی است و شخصی که دچار اسراف شده بی‌تردید ایمان در قلب او آن‌گونه که باید قوت نگرفته است [1، صص 340-341].

نتایج پژوهش‌های مه‌رز<sup>1</sup> و پترسون<sup>2</sup> بیانگر آن است که شادی در بهبود و افزایش سلامت جسمانی و روانی مؤثر است و باعث افزایش کارایی و بهره‌وری افراد می‌شود [26، صص 56-67]. کار در سال 2004 نشان داد که افراد شاد با ارزنده‌سازی مهارت‌های خود، بیشتر با

1. Meyers  
2. Peterson





رویدادهای مثبت همراه می‌شوند تا اینکه خود را با رویدادهای منفی همراه کنند. مجموع پژوهش‌های مربوط به شادی نشان‌دهنده آن است که افراد شاد از نظر ساختار فکری، قضاوت، تصمیم‌های رفتاری و انگیزش با افراد ناشاد تفاوت دارند و از بازدهی فردی، اجتماعی و شغلی بالاتری برخوردار هستند [25، صص 111-131].

رضایت شغلی به برداشتی که فرد از کار خود دارد و نیز نگرش مثبت فرد نسبت به شغل خود اشاره می‌کند [10، صص 89-103]. در تعریفی دیگر، رضایت شغلی عبارت است از حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت‌بخشی که یک فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند [28، صص 474-489]. پس می‌توان گفت رضایت شغلی یک عنصر اساسی از سلامتی روحی کارکنان و به طور کلی بهزیستی آنها است [31، صص 413-436]. رضایت شغلی معیاری است که گویای راضی و شاد بودن کارکنان از شغل خود می‌باشد [20، صص 239-234]. رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. زمانی که یک شخص می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، به آن مفهوم است که او در واقع شغل خود را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کار خود دارد و برای شغل خود ارزشی بسیار قائل است؛ یعنی احساسات مثبت یا لذت‌بخشی که هر فرد از راه ارزیابی شغل خود یا تجربیات شغل خود بداند می‌رسد [17].

داکل<sup>1</sup> معتقد است که برنامه کیفیت زندگی کاری شامل هر گونه بهبود در فرهنگ سازمانی است که حامی رشد و تعالی کارکنان در سازمان باشد. از این رو نظام ارزشی کیفیت زندگی کاری، سرمایه‌گذاری بر افراد به منزله مهم‌ترین متغیر در معادله مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد، به این معنی که برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت کارکنان و سازمان منجر خواهد شد [27، صص 1-14].

تعاریف متفاوتی از تعهد سازمانی ارائه شده است. هال و همکارانش تعهد سازمانی را فرآیندی می‌دانند که در آن فرآیند، اهداف فرد و سازمان تا حد زیادی با هم تلفیق شده و هم‌نوا می‌شوند. از نظر ویلیامسون و اندرسون نیز تعهد سازمانی عبارت است از: شدت و گستردگی مشارکت فرد در سازمان، احساس تعلق به سازمان و شغل و احساس هویت که

1. Docket



وجود احساس‌های مزبور در فرد به افزایش وابستگی گروهی و رفتار شهروندی منجر خواهد شد [5]. تعهد سازمانی نیرویی الزام‌آور و با ثبات روانشناختی است که فرد را به مجموعه فعالیت‌های مرتبط با هدف سازمان پیوند می‌دهد [28، صص 474-489]. تعهد سازمانی با پیامدهایی از قبیل کارایی شغلی و رفتار سازمانی اجتماعی و فرا اجتماعی رابطه مثبت و با تمایل به ترک شغل رابطه منفی دارد [23، صص 255-296]. همچنین تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقه‌مند و وفادار به سازمان عملکرد شغلی بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه کاری بالاتری برخوردار هستند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. به این ترتیب سازمان‌ها می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی کارکنان خود و تغییر در عوامل مؤثر بر آن، اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند [7].

### 3- پیشینه پژوهش

همان‌طور که در قسمت قبل بیان شد، ادبیات تحقیق بیانگر آن است که تحقیقات زیادی در مورد بهره‌وری کارکنان صورت گرفته است. اما هنوز پژوهشی به صورت جامع به این موضوع نپرداخته است. همچنین تاکنون در هیچ پژوهشی به اهمیت و جایگاه الگوی صحیح مصرف در این رابطه توجه نشده است. فطرس و ترکمنی در سال 1393 در پژوهشی با عنوان "مصرف انرژی، مصرف الکتریسیته و توسعه انسانی در ایران" نشان دادند که مصرف انرژی در کوتاه‌مدت و بلندمدت یکی از عوامل مهم بازدارنده تأثیرگذار در توسعه و رشد نیروی انسانی است [12، ص 142]. نتایج پژوهش روشن، پهلوانی و شهیکی تاش با عنوان «بررسی اهمیت نسبی و ریسک‌گریزی در الگوهای مصرفی خانوارهای ایرانی با استفاده از روش گشتاورهای تعمیم‌یافته» نشان داد که با توجه به درجه بالای چشم‌هم‌چشمی در مصرف بین خانوارهای ایرانی و اهمیت بالای مصرف نسبی می‌توان با فرهنگ‌سازی مناسب، روحیه مصرف‌گرایی بی‌رویه و چشم‌هم‌چشمی را در بین خانوارها کاهش داد و در جهت تحقق عدالت اقتصادی برنامه‌ریزی کرد و برای منطقی کردن الگوی مصرف گام برداشت [6، ص 29]. ویسکی و کپنر نفوذ بهره‌وری نیروی انسانی را در دنیای امروز به عنوان یک واقعیت مطرح می‌کنند و بیان



می‌کنند عواملی که می‌توانند این واقعیت را تحت تأثیر قرار دهند عبارتند از: ماهیت کار و شخصیت فرد (تناسب شغل و شاغل) انگیزه (مادی و معنوی)، آگاهی و شناخت شغل، رضایت شغل، کیفیت زندگی کاری و مشارکت فرد در فعالیت‌های سازمان، مشارکت فرد در عمل یا فعالیت، اهمیت کارکنان برای مدیران ارشد و نه به طور صرف اهمیت دادن به کار و در نهایت رفتارهای منصفانه افراد [30، صص 1-2]. آرگایل دریافت که رضایت از زندگی افراد بر بهره‌وری آنها مؤثر است و شواهدی نیز موجود است که رضایت از شغل رابطه مثبت با بهره‌وری نیروی کار دارد [18، صص 1011-1017]. اسوالد در پژوهشی با عنوان «خوشبختی و بهره‌وری» در انگلستان نشان داد که افزایش خوشبختی افراد باعث افزایش بهره‌وری در انجام کار می‌شود [22]. التین<sup>1</sup> معتقد است، معیار بهره‌وری در بخش خدمات بیش از آنکه به تکنولوژی و سایر عوامل بستگی داشته باشد، به عامل انسانی (نیروی کار) و عواملی که بر آن تأثیر می‌گذارند، بستگی دارد. حسینی و همکاران سال 1390 در پژوهشی با عنوان «بررسی ویژگی‌های شخصیتهای کارآفرینانه کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی» نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتهای کارآفرینانه از عوامل مهم در افزایش بهره‌وری کارکنان به شمار می‌روند. حاتمی سال 1389 در پژوهشی با عنوان «رابطه کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی و بهره‌وری در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی جهرم» نشان داد که بهبود کیفیت زندگی کارکنان یکی از عوامل مهم در ارتقای بهره‌وری کارکنان به شمار می‌رود. احمدزاده در پژوهشی با عنوان «سوره عصر؛ منشور بهره‌وری قرآن کریم» نشان داد نتیجه بهره‌وری ایمان که در عمل صالح و مخلصانه رخ می‌نماید و هم در ارتقای بهره‌وری فردی مؤثر است و هم در افزایش بهره‌وری اجتماعی. در نهایت نیز سعی در داشتن دو مؤلفه حق و صبر - که لازمه بهره‌وری فردی و اجتماعی‌اند - از مهم‌ترین ویژگی‌های مؤمنان بهره‌ور در قرآن کریم است که در سوره عصر گزارش شده است [1، ص 314].

فرضیه‌های این پژوهش به شرح زیر است:

1. بین ابعاد ویژگی‌های شخصیتهای و بهره‌وری کارکنان رابطه معنادار مثبت وجود دارد و در ضمن الگوی صحیح مصرف این رابطه را تقویت و تعدیل می‌کند.

1. Altin



2. بین عمل به باورهای دینی و بهره‌وری کارکنان رابطه معنادار مثبت وجود دارد و الگوی صحیح مصرف این رابطه را تقویت و تعدیل می‌کند.
3. بین احساس شادکامی و بهره‌وری کارکنان رابطه معنادار مثبت وجود دارد، همچنین الگوی صحیح مصرف این رابطه را تقویت و تعدیل می‌کند.
4. بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان رابطه معنادار مثبت وجود دارد و الگوی صحیح مصرف این رابطه را تقویت و تعدیل می‌کند.
5. بین کیفیت زندگی کاری و بهره‌وری کارکنان، رابطه معنادار مثبت وجود دارد، بعلاوه الگوی صحیح مصرف این رابطه را تقویت و تعدیل می‌کند.
6. بین تعهد سازمانی و بهره‌وری کارکنان رابطه معنادار مثبت وجود دارد، از طرفی الگوی صحیح مصرف این رابطه را تقویت و تعدیل می‌کند.

#### 4- روش پژوهش

جامعه آماری این پژوهش شامل تمام کارکنان سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه به تعداد حدود 11000 نفر بود که نمونه‌ای به تعداد 371 نفر از میان آنها به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با استفاده از فرمول کوکران انتخاب شد.

سازمان‌ها و اداره‌های دولتی مورد مطالعه در این پژوهش عبارتند از سازمان آموزش و پرورش، دارایی و امور مالیاتی، جهاد کشاورزی، تعاون، بازرگانی، مخابرات، برق، گاز، پست، آب و فاضلاب، شهرداری و سازمان تأمین اجتماعی. در این تحقیق برای جمع‌آوری اطلاعات از نمونه‌ها، از پرسشنامه استفاده شد. به این منظور هشت پرسشنامه در میان نمونه آماری توزیع گردید که عبارت بودند از پرسشنامه بهره‌وری، پرسشنامه الگوی صحیح مصرف، پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو، پرسشنامه عمل به باورهای دینی (آزمون معبد)، پرسشنامه احساس شادکامی آکسفورد، پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون، پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر. برای سنجش پایایی ابزارهای به کار رفته در تحقیق، از ضریب آلفای کرونباخ و برای سنجش میزان بهره‌وری فردی در این پژوهش، از پرسشنامه بهره‌وری مربوط به هرسی و گلداسمیت (1994) با عنوان



مدل اچ‌یو استفاده شد. این پرسشنامه شامل 32 سؤال است که سؤال‌های آن براساس درجه‌بندی لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) 5 درجه‌ای تنظیم شده است. اعتبار این پرسشنامه در سال 1380 توسط مشبکی (به نقل از حقیقت جو، 1384) سنجش شد که آلفای کرونباخ این آزمون 83 درصد گزارش شده است و در سال 1384 توسط حقیقت جو 89 درصد گزارش شد. مقدار آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش 86 درصد به دست آمد.

پرسشنامه الگوی صحیح مصرف شامل 45 سؤال در ارتباط با الگوی مصرف کارکنان در ابعاد مصارف فردی شامل (مصارف خوراکی، بهداشتی، انرژی، مسکن، پوشش، رفاهی - تفریحی و تشریفات) و مصارف دولتی در محل کار توسط خادمی در سال 1389 طراحی شد. نحوه پاسخ دادن به سؤال‌ها به صورت سه گزینه می‌باشد که از لحاظ نمره‌گذاری به صورت 1، 2، 0 یا برعکس 1، 2، 0 با توجه به جهت سؤال‌ها نمره‌گذاری شده‌اند که در این پژوهش نمره‌گذاری نوع دوم مورد استفاده قرار گرفته است. اعتبار این پرسشنامه توسط خادمی در سال 1389 سنجش و آلفای کرونباخ این آزمون 79 درصد گزارش شد. پرسشنامه الگوی صحیح مصرف در این تحقیق دارای آلفای کرونباخ 0/776 می‌باشد.

پرسشنامه شخصیتی NEO - FFI معروف به نئو توسط کاستا و مک کری (1989) براساس درجه‌بندی لیکرت (از 0 تا 4) طراحی شده است. پرسشنامه 60 ماده‌ای NEO - FFI برای ارزیابی مختصر و سریع 5 عامل اصلی شخصیت (بی‌ثباتی هیجانی یا روان‌رنجور خوبی (N)، برون‌گرایی (E)، باز بودن تجربه‌ها (O)، توافق (A) و وجدانی بودن (C) طراحی و هر عامل از 12 ماده تشکیل شد. پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو در این تحقیق دارای آلفای کرونباخ 0/823 می‌باشد. پرسشنامه عمل به باورهای دینی توسط گلزاری ساخته شد. آزمون (مقیاس) معبد دارای 25 پرسش است که عمل (نه اعتقاد و نگرش) به باورهای اسلامی را می‌سنجد. هر پرسش آزمون 5 گزینه دارد که از صفر تا چهار، نمره‌گذاری می‌شود. پرسشنامه عمل به باورهای دینی در این تحقیق دارای آلفای کرونباخ 0/903 است. پرسشنامه شادکامی آکسفورد شامل 29 پرسش است و در این پژوهش از فرم سه‌گزینه‌ای این پرسشنامه برای سنجش میزان شادکامی افراد استفاده شده است. هر سؤال یک تا سه نمره به خود اختصاص می‌دهد. میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر 0/895 است. در این پژوهش از پرسشنامه تعدیل شده رضایت شغلی



مینه‌سوتا استفاده می‌شود. این پرسشنامه مشتمل بر 20 سؤال است که عوامل محیط کار، عوامل اجتماعی و عوامل نفس کار مؤثر در رضایت شغلی در آن لحاظ شده است. این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت 5 درجه‌ای (از صفر تا 5) مقیاس‌بندی شده است. میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه در این پژوهش 0/81 است. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری توسط والتون (1973) تهیه شد. پرسشنامه مذکور دارای 29 سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) است که به ترتیب نمره 1، 2، 3، 4 و 5 به آنها تعلق می‌گیرد. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری را در هشت بعد مورد سنجش قرار می‌دهد. میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر 0/834 است. در نهایت اینکه پرسشنامه تعهد سازمانی - که توسط می‌یر در سال 1990 تهیه شد و دارای 24 سؤال با طیف پنج‌گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) است که به ترتیب نمره 5، 3، 4، 2 و 1 به آنها تعلق می‌گیرد. پرسشنامه تعهد سازمانی در این تحقیق دارای آلفای کرونباخ 0/782 است.

در این مطالعه یک مدل مطالعات ساختاری برآزش داده می‌شود. در این مدل بهره‌وری به عنوان متغیر وابسته پژوهش است که از نوع کیفی ترکیبی است. البته دو مدل رگرسیونی چندگانه نیز برآزش داده می‌شود. در مدل اول متغیر بهره‌وری به صورت متغیر وابسته و سایر متغیرها شامل ویژگی‌های شخصیتی، عمل به باورهای دینی، شادکامی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیرهای توضیحی در مدل برآورد می‌شوند. در مدل دوم این پژوهش، الگوی صحیح مصرف به عنوان متغیر پنهان یا میانجی است که از نوع کیفی ترکیبی است و متغیرهای مستقل از طریق آن بر متغیر وابسته تأثیر می‌گذارند (مدل اصلی پژوهش).

متغیرهای مستقل در این پژوهش شامل ویژگی‌های شخصیتی، عمل به باورهای دینی، شادکامی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری هستند که از نوع کیفی، ترتیبی هستند. قلمروی موضوعی این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری فردی نیروی کار با توجه به نقش متغیر میانجی الگوی صحیح در سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه است. قلمروی مکانی این پژوهش، شهر کرمانشاه و قلمرو زمانی این پژوهش مهرماه سال 1391 می‌باشد.



## 5- یافته‌های پژوهش

در این تحقیق از مدل معادلات ساختاری برای تأیید یا نکرده فرضیه‌های تحقیق و از آزمون رگرسیون برای بررسی اثر تعدیلی متغیر استفاده شده است که به این منظور از نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. براساس خروجی نرم‌افزار لیزرل، مدل اصلی در قالب شکل زیر آمده است که در آن روابط میان متغیرها و ضرایب هر یک از آنها نشان داده شده است.

در این شکل:

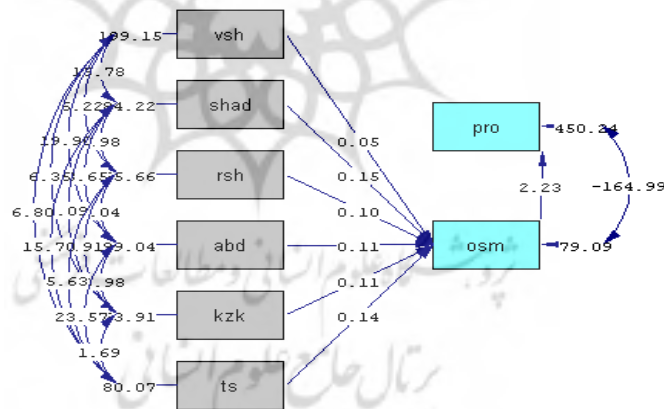
Pro: بهره‌وری کارکنان؛ Osm: الگوی صحیح مصرف؛ Vsh: ویژگی‌های شخصی؛ shad: شادکامی؛ irsh: رضایت شغلی؛ abd: عمل به باورهای دینی؛ Kzk: کیفیت زندگی کاری و ts: تعهد سازمانی است.

در این مدل معناداری روابط تمامی متغیرهای مستقل (ویژگی‌های شخصی، احساس شادکامی، عمل به باورهای دینی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری) با متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان تأیید شد (فرضیه‌های 1 تا 6). این رابطه در معادله زیر آورده شده است:

$$\text{pro} = 0/12\text{vsh} + 0/33\text{shad} + 0/21\text{rsh} + 0/25\text{abd} + 0/25\text{kzk} + 0/31\text{ts}, R^2 = 0/33 \quad 1:$$

در معادله یک، میزان آثار مستقیم هر کدام از متغیرهای مستقل روی متغیر وابسته (بهره‌وری) به نمایش گذاشته شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود  $R^2 = 0/33$  است که نشان می‌دهد متغیرهای توضیحی روی هم رفته می‌توانند 33 درصد از تغییرات متغیر بهره‌وری نیروی کار را پیش‌بینی کنند. از طرفی برای آزمون معناداری اثر هر کدام از متغیرهای توضیحی روی بهره‌وری، آزمون فرض صفر  $\beta = 0$  در نظر گرفته می‌شود. همان‌گونه که مشاهده می‌شود همه مقادیر سطح معناداری بتای متغیرهای توضیحی کمتر از سطح قابل قبول (0/05) است، بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که همه این متغیرها می‌توانند متغیر بهره‌وری کارکنان را پیش‌بینی کنند. از این رو می‌توان گفت که به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل، از آماره T استفاده می‌شود. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن به

دست می‌آید که باید در آزمون، قدر مطلق  $t$  بزرگ‌تر از 2 ( $abs(t) \geq 2$ ) باشد تا این تخمین‌ها از لحاظ آماری معنادار شود. با توجه به خروجی لیزرل، میزان قدر مطلق  $t$  محاسبه شده در تمام متغیرها بزرگ‌تر از دو است. بنابراین تمام تخمین‌های ارائه شده از لحاظ آماری معنادار می‌باشند. مقدار ضریب هر کدام از متغیرهای توضیحی بیانگر آن است که به ازای یک درصد تغییر در متغیر توضیحی مورد نظر، درصد تغییراتی که در متغیر وابسته ایجاد می‌شود، چه قدر خواهد بود. خلاصه نتایج در جدول 1 آمده است. علاوه بر این، روابط غیرمستقیم در این مدل نیز محاسبه شده است. همان طور که در نمودارها و جدول‌های مقادیر مشاهده می‌شود، تمامی متغیرهای مستقل (ویژگی‌های شخصیتی، احساس شادکامی، عمل به باورهای دینی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری) با متغیر وابسته بهره‌وری دارای روابط غیرمستقیم مثبت می‌باشند؛ یعنی رابطه بین تمام متغیرهای مستقل با متغیر وابسته بهره‌وری با در نظر گرفتن متغیر میانجی الگوی صحیح مصرف قوی‌تر شده است (فرضیه‌های 7 تا 12) که نتایج آن در شکل 1 و جدول 1 آمده است.



Chi-Square=3.50, df=5, P-value=0.62270, RMSEA=0.000

شکل 1: مدل اندازه‌گیری آثار مستقیم و غیر مستقیم متغیرها بر بهره‌وری

مأخذ\*: یافته‌های پژوهش





جدول 1 میزان آثار مستقیم متغیرهای توضیحی روی متغیر وابسته

نتیجه‌گیری	مقدار p-value	مقدار t	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	متغیرهای مستقل مدل
رابطه معنادار است.	0/03	3/17	0/11596	0/12	ویژگی‌های شخصیتی
رابطه معنادار است.	0/01	5/36	0/3345	0/33	شادکامی
رابطه معنادار است.	0	3/39	0/21408	0/21	رضایت شغلی
رابطه معنادار است.	0	4/39	0/2453	0/25	عمل به باورهای دینی
رابطه معنادار است.	0	3/89	0/2453	0/25	کیفیت زندگی کاری
رابطه معنادار است.	0	5/16	0/3122	0/31	تعهد سازمانی

مأخذ\*: یافته‌های پژوهش

در نهایت با توجه به نتایج ارائه شده، تمام فرضیه‌های تحقیق مورد قبول واقع می‌شوند. سؤال اساسی مطرح شده این است که آیا این مدل مناسب است؟ برای پاسخ به این پرسش باید آماره کای دو  $\chi^2/df$  و سایر معیارهای مناسب بودن برازش مدل بررسی شود. مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل عبارتند از GFI، AGFI، RMSEA، CFI، NFI و  $\chi^2/df$  که حالت‌های بهینه برای این شاخص‌ها در جدول 2 آمده است.

جدول 2 بررسی شاخص‌های مناسب بودن مدل

نام شاخص	مقدار استاندارد شاخص	مقدار شاخص مورد نظر در مدل	نتیجه‌گیری
$\chi^2/df$	کمتر از 2	0/7	برازش مدل مناسب است.
p-value	بیشتر از 0/05	0/62270	برازش مدل مناسب است.
RMSEA	کمتر از 0/1	0	برازش مدل مناسب است.
GFI	بیشتر از 0/9	1	برازش مدل مناسب است.
AGFI	بیشتر از 0/9	0/98	برازش مدل مناسب است.
CFI	بیشتر از 0/9	1	برازش مدل مناسب است.
NFI	بیشتر از 0/9	0/99	برازش مدل مناسب است.

مأخذ\*: یافته‌های پژوهش



## 6- نتیجه‌گیری

در این تحقیق سعی بر آن شد تا نخست بهره‌وری و سایر متغیرها شامل الگوی صحیح مصرف، ویژگی‌های شخصیتی، احساس شادکامی، عمل به باورهای دینی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی از لحاظ نظری تجزیه و تحلیل شوند. سپس مدلی برای این مفاهیم ترسیم شده و به بررسی ابعاد مدل و روابط آن در تمام سازمان‌های دولتی شهر کرمانشاه پرداخته شود. پس از تجزیه و تحلیل‌های انجام شده در این تحقیق، در انتها مشخص شد که بین تمامی متغیرهای مستقل مدل (ویژگی‌های شخصیتی، احساس شادکامی، عمل به باورهای دینی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری) با متغیر وابسته بهره‌وری کارکنان رابطه وجود دارد که این رابطه در تمامی موارد مثبت و مستقیم بوده است. لازم به ذکر است که تمامی متغیرها دارای روابط غیر مستقیم نیز بوده‌اند. همچنین از بررسی اثر تعدیل‌کنندگی متغیر الگوی صحیح مصرف، این نتیجه حاصل شد که متغیر الگوی صحیح مصرف در ارتباط با تمام متغیرهای مستقل شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساس شادکامی، عمل به باورهای دینی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کیفیت زندگی، اثر تعدیل‌کنندگی دارد. مقایسه نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات مشابه قبلی نمایانگر آن است که تا اندازه زیادی بین آنها همسویی وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های گوهری، رستگاری، صنوبری، قمی‌زاده، جمشیدی، قاسمی، مرادیان و خوشبختی که به این نتیجه رسیده‌اند که وجود هریک از موارد مطرح در کیفیت زندگی کاری موجب بهبود عملکرد کارکنان خواهد شد، همسو است. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ریچارد<sup>1</sup> که معتقد است برآورده ساختن نیازهای کارکنان به بهسازی و کارایی بلندمدت سازمان منجر خواهد شد، نیز همسو است. از طرف دیگر نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش حسینی و همکاران در سال 1390 نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه از عوامل مهم در افزایش بهره‌وری کارکنان به شمار می‌روند، همسو است. بعلاوه نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ریحانی به این نتیجه رسید که برون‌گرایی و درون‌گرایی از جمله عوامل مهم در الگوی مصرفی افراد جامعه هستند، همخوانی دارد. نتایج پژوهش روشن و همکاران در سال 1392 نشان می‌دهد که از عوامل مهم تأثیرگذار

1. Richard



در اصلاح الگوی مصرف و تحقق عدالت اقتصادی، اصلاح روحیه مصرف‌گرایی بی‌رویه و نیز کاهش درجه‌ی بالای چشم‌هم‌چشمی در مصرف است که با نتایج این پژوهش نیز سازگاری و مطابقت دارد.

از طرفی نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش فطرس و ترکمنی در سال 1393 که معتقد بودند الگوی مصرف سرانه انرژی در کوتاه‌مدت و بلندمدت از عوامل مهم تأثیرگذار در شاخص توسعه انسانی و رشد اقتصادی می‌باشد، نیز همسو و همخوان است. همچنین نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش خادمی که به این نتیجه رسید میزان انس با قرآن یکی از عوامل مهم در اصلاح الگوی مصرفی افراد است، نیز همخوانی و مطابقت دارد. از طرفی دیگر نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش احمدزاده که نشان داد نتیجه بهره‌وری ایمان که در عمل صالح و مخلصانه رخ می‌نماید هم در ارتقای بهره‌وری فردی مؤثر است و هم در افزایش بهره‌وری اجتماعی نیز مطابقت دارد. در نهایت نیز نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش ویسکی و کپنر<sup>1</sup> که که نفوذ بهره‌وری نیروی انسانی را در دنیای امروز به عنوان یک واقعیت مطرح می‌کنند و بیان می‌دارند عواملی که می‌توانند این واقعیت را تحت تأثیر قرار دهند عبارتند از ماهیت کار و شخصیت فرد (تناسب شغل و شاغل) انگیزه (مادی و معنوی)، آگاهی و شناخت شغل، رضایت شغل، کیفیت زندگی کاری و مشارکت فرد در فعالیت‌های سازمان، مشارکت فرد در عمل یا فعالیت، اهمیت کارکنان برای مدیران ارشد و نه به طور صرف اهمیت دادن به کار و در نهایت رفتارهای منصفانه افراد همخوانی و همسویی دارد.

به طور کلی نتایج حاصل از تحقیق بیانگر آن است که سازمان‌ها می‌توانند با اصلاح الگوی مصرفی کارکنان، هماهنگ‌سازی ویژگی‌های شخصیتی آنها، برآورده ساختن نیازهای کارکنان، تقویت باورهای دینی آنها، ایجاد احساس تعلق به سازمان و شغل و احساس هویت که وجود احساس‌های مزبور در فرد به افزایش وابستگی گروهی و رفتار شهروندی منجر خواهد شد و همچنین ایجاد محیط‌های شاد برای کارکنان در جهت افزایش بهره‌وری کارکنان خود گام بردارند.



## 7- منابع

- [1] احمدزاده سید مصطفی؛ «سوره عصر؛ منشور بهره‌وری قرآن کریم»؛ پژوهش‌های قرآنی، سال شانزدهم، شماره 62-63، 1389، صص 314-343.
- [2] بافکار ح؛ «بهره‌وری در پرتو اسلام»؛ قم: مرکز پژوهش‌های اسلامی صدا و سیما، چاپ اول، 1384.
- [3] خادمی ع؛ «رابطه میزان انس با قرآن و الگوی مصرف در میان کارکنان سازمان‌های دولتی شهرستان ارومیه»؛ فصلنامه روانشناسی و دین، سال سوم، شماره دوم، قم، 1389، صص 103 - 118.
- [4] دری نجف‌آبادی ق؛ «اسلام، انسان، بهره‌وری»؛ تهران: سازمان بهره‌وری ملی ایران، 1373.
- [5] دوستدار م. (1385)؛ «تبیین مدل تأثیرگذاری هوش عاطفی مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان با توجه به نقش سبکهای رهبری»؛ رساله دوره دکتری، دانشگاه تربیت مدرس.
- [6] روشن ر، پهلوانی م، شهیکی تاش م.؛ «بررسی اهمیت نسبی و ریسک‌گریزی در الگوهای مصرفی خانوارهای ایرانی با استفاده از روش گشتاورهای تعمیم‌یافته»؛ فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات اقتصادی کاربردی ایران، سال دوم، شماره 8، 1392، صص 13-31.
- [7] ساعتچی م؛ «روانشناسی بهره‌وری»؛ چاپ چهارم، تهران، مؤسسه‌ی نشر ویرایش، 1382.
- [8] سبحانی نژاد م؛ افشار ع؛ «تبیین جایگاه، نحوه و چگونگی اصلاح الگوی مصرف اوقات فراغت خانواده‌های ایرانی به منظور ارائه راهکارهای عملیاتی بهره‌مندی جامع با عنایت به تعالیم دینی اسلام»؛ مقاله رتبه اول گروه فرهنگی همایش: همایش سراسری نقش خانواده در اصلاح الگوی مصرف، پذیرفته شده برای چاپ در مجموعه مقالات همایش، دانشگاه جامع امام حسین، 1388.



- [9] سنجابی قمشه م.؛ «مدیریت بهره‌وری فراگیر»؛ پروژه کارشناسی دانشگاه پیام نور واحد دماوند، 1390.
- [10] شهبازی م.، عنصری آ.، جواهری کامل م.؛ «بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی نیروهای پلیس»؛ دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال ششم، شماره 23، 1388، صص 89-103.
- [11] صنعتی غلام م.، عین‌آبادی د.؛ «اندازه‌گیری بهره‌وری واحدهای تولیدی»؛ ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره 181، 1386.
- [12] فطرس م.، ترکمنی ا.؛ «مصرف انرژی، مصرف الکتریسیته و توسعه انسانی در ایران»؛ فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات اقتصادی کاربردی ایران. سال سوم، شماره 10، 1393، صص 127-144.
- [13] کلانتری ع.؛ «انسان و الگوی مصرف»؛ چاپ چهارم، شماره 534064، قم: مؤسسه بوستان کتاب، مرکز چاپ و نشر دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه، 1387.
- [14] گروسی فرشی م.ت.؛ «هنجاریابی پرسشنامه پنج عاملی شخصیت»؛ پایان‌نامه دانشگاه تربیت مدرس، 1377.
- [15] مبینی م. (1387)؛ «نگرشی به مفهوم بهره‌وری»؛ مجله حدیث زندگی، شماره چهارم، ص 6.
- [16] مغالو م.؛ «رابطه الگوی پنج عاملی شخصیت، سبک‌های هویت و دینداری»؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس، کارشناسی ارشد، 1386.
- [17] مقیمی س. م.؛ «سازمان و مدیریت رویکردهای پژوهشی»؛ تهران: ترمه، 1385.
- [18] Argyle M., Lu L.; "The happiness of extroverts"; Personality and Individual Differences, Vol. 11, No. 1, 2001, pp. 1011-1017.
- [19] Cascio W.F., Aguinis H.; "Applied psychology in human resource in personality Position in the organization"; and Job Satisfaction, Vol. 14, 2005, pp. 209-236.
- [20] Dawal S., Taha Z., Ismai; "Job satisfaction model for manufacturing industry: Focus on ergonomics and human factors in work design"; Journal



- of *IEEE XPLORE*, Vol. 27. pp. 239-243, Internet available:[http://.iee.org/xpl/freeabs\\_all.jsp](http://.iee.org/xpl/freeabs_all.jsp), 2009.
- [21] Henri H., Rezayean A., Kozehchian H., Ehsani M.; "**The relationship between Motivation and Productivity of man power in the Physical Education Organization of Iran**"; No. 27, 2003, pp. 45-54.
- [22] J. Oswald A., Proto E., Sgroi D.; "**Happiness and Productivity**"; Department of Economics, University of Warwick, 2009.
- [23] Kark R., Shamir B., Chen G.; "**The two faces of transformational leadership: empowerment and dependency**"; *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No 2, 2003, pp. 255-296.
- [24] Kopelman R. E.; "**Managing productivity in organization. A practical, people-oriented perspective**"; Mc Graw, Hill Inc, 1986.
- [25] Lyubomirsky S., Sheldon K. M., Schkade D.; "Pursuing happiness: The architecture of sustainable change"; *The General Psychology*, Vol. 9, No. 2. 2005, pp. 111- 131.
- [26] Meyers D.; "The friends, funds, and faith of happy people"; *American Psychology*, Vol. 55, No. 1, 2001, pp. 56- 67.
- [27] Richard B.; "**Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards**"; *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol. 32, No. 1, 2007, pp.1-14.
- [28] Thomas W. H. Ng., Marcus M. B.; Robert J. Vandenberg, David M. D., Mark W.; "**Effects of management communication, opportunity for learning**". for 149- 149- learning and Work Schedule Flexibility on Organizational Commitment"; *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, No. 4, 2006, pp.474-489.
- [29] Warr P., Inceoglu I.; "**Job engagement, job satisfaction and contrasting associations with person- job fit**"; *Journal of Occupational Health Psychology*, Internet Available : <http://iwp.dept.shef.ac.uk/files/docs>, 2012.



- [30] Wysocki Alen F., Kepner Karl W.; "**Management beliefs that tend to reduce association motivation and productivity**"; 2006, pp. 1-2.
- [31] Yang K., Kassekert A.; "**Linking management reform with employee job - satisfaction: Evidence from federal agencies**"; *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 20, No. 2, 2010, pp. 413-436.

