

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۰۲/۰۲
تاریخ بررسی مقاله: ۱۳۹۳/۰۴/۱۰
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۹/۲۳

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۳
دوره‌ی اول، سال ۱، شماره ۲
ص:ص: ۷۱-۸۸

نقش تعدیل‌گر بهزیستی حرفه‌ای در رابطه خشنودی شغلی و سرمایه روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی

عبدالزهره نعیمی*

مرجان شمسی**

سید اسماعیل هاشمی*

کیومرث بشلیده*

چکیده

امروزه، مثبت‌نگری یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در محیط کار است. یکی از رفتارهایی که اهمیت بسیار زیادی برای سازمان‌ها دارد، خلاقیت سازمانی است. لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش بهزیستی حرفه‌ای به عنوان تعدیل‌گر رابطه بین خشنودی شغلی و سرمایه‌های روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی می‌باشد. شرکت‌کنندگان در پژوهش ۲۲۲ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای انتخاب گردیدند و به پرسشنامه‌های خلاقیت سازمانی، خشنودی شغلی و سرمایه‌های روان‌شناختی پاسخ دادند. به منظور آزمون اثر تعدیل‌کننده از تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی استفاده گردید. یافته‌ها نشان دادند که همبستگی‌ها، بهزیستی حرفه‌ای رابطه بین خشنودی شغلی و سرمایه‌های روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی را تعدیل می‌کند. براساس یافته‌های به‌دست‌آمده پیشنهاد می‌شود که به‌منظور ارتقاء خلاقیت سازمانی، سازمان‌ها شرایطی را برای افزایش خشنودی شغلی، سرمایه‌های روان‌شناختی و بهزیستی حرفه‌ای کارکنان فراهم آورند.

کلید واژگان: بهزیستی حرفه‌ای، خشنودی شغلی، سرمایه روان‌شناختی، خلاقیت سازمانی.

* دانشیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز

** کارشناس ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز (نویسنده مسئول)

مقدمه

امروزه جامعه بشری با بحران‌های علمی، تکنولوژیکی و اطلاعاتی گسترده‌ای روبروست. از آنجا که مقابله با این طوفان‌ها یک عزم جدی را از سوی مدیران سازمان‌ها طلب می‌کند توجه به توانایی خلاقیت کارکنان به عنوان یک راهکار مفید و مؤثر برای برخورد با عقب‌ماندگی‌های علمی و تکنولوژیکی فعلی جامعه مورد نیاز است. در شرایط امروزی که سازمان‌ها با محیط رقابتی جهانی مواجه‌اند، همواره نیاز به تغییرات ریشه‌ای و خلاقیت‌های کاری احساس می‌شود. نیروی رقابتی جهانی، سازمان‌های امروزی را مجبور می‌کند که بعد از ده‌ها سال ادامه روش‌ها و رویه‌های کاری ثابت خود، روش‌های کاری جدیدی را جایگزین کنند، به گونه‌ای که سازمان‌هایی که دارای ثبات کاری نیستند برای این که از قافله رقابت عقب نمانند از نوعی ثبات نسبی برخوردار می‌شوند (تابلی، تیرگر، مظفری، مرتضوی و مهرابی‌فر، ۱۳۹۱).

در دنیای دگرگونی‌ها اگر ما نتوانیم خود را با سیر شتابان تحولات سازگار سازیم و دانش، محصول یا خدمت جدیدی برای عرضه نداشته باشیم، دچار زوال خواهیم شد. تولید دانش و فناوری، دستاورد خلاقیت و نوآوری می‌باشد (مامفورد، هستر و روبلدو^۱، ۲۰۱۲). افزایش خلاقیت در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیّت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی و در نتیجه افزایش کارایی و بهره‌وری و ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. در سطح سازمانی، خلاقیت عاملی اساسی برای نوآوری و موفقیت‌های بعدی سازمان بوده و عنصری ضروری برای نجات بسیاری از شرکت‌ها است (پرابو، ساتون و سوسر^۲، ۲۰۰۸).

سویتمن، لوتانز، آوی و لوتانز^۳ (۲۰۱۱) خلاقیت سازمانی^۴ را ایجاد ایده‌های تازه برای تغییر در محصولات، خدمات، فرآیندها و به منظور دستیابی بهتر به اهداف سازمانی تعریف کرده است. دیدگاه‌های جدید خلاقیت سازمانی، تمرکز گسترده‌ای بر پیامدها یا تولیدات خلاق

-
- 1- Mumford, Hester, & Robledo
 - 2- Prabho, Sutton, & Sauser
 - 3- Sweetman, Luthans, Avey, & Luthans
 - 4- organizational creativity

(محصول و خدمات) دارند به‌طور کلی، محصول خلاق به عنوان چیزی که هم بدیع و تازه بوده و هم به طور بالقوه برای سازمان مفید و کاربردی است، تعریف می‌شود (آماییل^۱، ۱۹۹۶؛ زو و جورج^۲، ۲۰۰۱؛ شالی، زو و اولدهام^۳، ۲۰۰۴). شواهد قابل ملاحظه‌ای وجود دارد که نشان می‌دهند که اساساً خلاقیت کارکنان با نوآوری سازمانی، عملکرد شغلی، اثربخشی و بقای سازمانی در ارتباط است (آماییل، ۱۹۹۶؛ شالی و همکاران، ۲۰۰۴؛ گومسلوگلو و ایلسو^۴، ۲۰۰۹). کوک^۵ (۱۹۹۲) خلاقیت را کلید بقای سازمانی و برخورداری از مزیت‌های رقابتی می‌داند. به نظر وی خلاقیت توانایی ایده‌های بدیع و ارزشمند از طریق ترکیب اصول و اجزای شناخته شده به روش‌های بدیع می‌باشد. آماییل (۱۹۹۶) خلاقیت سازمانی را تولید ایده‌های بدیع و ارزشمند توسط یک فرد یا گروه کوچکی از افراد که با هم کار می‌کنند تعریف می‌کند. در این تعریف، صرفاً بدیع و جدید بودن را نمی‌توان خلاقیت نامید، بلکه هر چیزی که متفاوت از گذشته باشد خلاقیت قلمداد می‌شود. وی بر عواملی نظیر سطوح خلاقیت و عوامل محیطی مؤثر بر خلاقیت سازمانی تأکید دارد. از این منظر ایده‌های خلاق افراد به شدت تحت تأثیر عوامل محیطی قرار دارند. آماییل، خلاقیت را متشکل از سه عنصر (مهارت‌های وابسته به حیطة، مهارت‌های وابسته به خلاقیت و انگیزش درونی) می‌داند که هر سه مؤلفه به شدت تحت تأثیر محیط قرار دارند.

برای پیش‌بینی خلاقیت سازمانی، خشنودی شغلی^۶ یکی از مطرح‌ترین سازه‌های سازمانی محسوب می‌شود. خشنودی شغلی یک متغیر انگیزشی است که احساس افراد را در مورد کل شغل و نیز در زمینه‌ی جنبه‌های مختلف آن منعکس می‌کند. به زبان ساده، خشنودی شغلی میزان علاقه و عدم علاقه افراد به شغلشان را نشان می‌دهد (اسپکتور، ۲۰۰۶؛ ترجمه محمدی،

-
- 1- Amabile
 - 2- Zhou & George
 - 3- Shalley, Zhou, & Oldham
 - 4- Gumusluoglu & Ilsev
 - 5- Cook
 - 6- job satisfaction

۱۳۸۷). تمایل کارکن به داشتن واکنش منفی نسبت به شغل، سبب رفتار کناره‌گیری و احساس بی‌انگیزگی نسبت به عملکرد شغلی می‌شود. بنابراین خشنودی شغلی احساسات مثبت و منفی و نگرش‌هایی هستند که افراد را در شغلشان نگه می‌دارد (شولتز و شولتز^۱، ۱۹۹۴). لوک^۲ (۱۹۷۶)، خشنودی شغلی را به عنوان حالت شخصی مثبت و لذت‌بخش تعریف می‌کند که از ارزیابی تجارب شغلی فرد ناشی می‌شود. بنابراین، خوشحال نگه‌داشتن افراد در شغلشان، برای کارفرماها در هر سازمانی خوشایند است (مسری^۳، ۲۰۰۹). خشنودی شغلی شامل خشنودی از جنبه‌های مختلف شغل و موقعیت‌های کاری است (فالکنبرگ و شینز^۴، ۲۰۰۷). همین خشنودی شغلی می‌تواند به عنوان نتیجه یک چرخه رفتاری یا به عنوان دلیل رفتار در نظر گرفته شود (تیری^۵، ۱۹۹۷، به نقل از فالکنبرگ و شینز، ۲۰۰۷). براساس نظر شولتز و شولتز (۱۹۹۴)، خشنودی شغلی توسط بسیاری از عوامل مربوط به کار تحت تأثیر قرار می‌گیرد و به احساس کارایی کارکنان که از کار روزانه‌شان دریافت می‌کنند، وابسته است. این نکته توسط کارل، کازمیت و البرت^۶ (۱۹۹۹) مورد حمایت قرار گرفته است. آن‌ها معتقدند که خود شغل، همکاران، سرپرست و فرصت رشد، خشنودی شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (به نقل از مسری، ۲۰۰۹).

در آغاز، روان‌شناسی بیشتر بر هیجانات منفی مانند اضطراب و افسردگی تمرکز داشت تا بر هیجانات مثبت مانند شادکامی و رضایت. متون علمی نیز بیشتر در مورد رنج بود تا لذت (مایرز^۷، ۲۰۰۰)، بنابراین یکی از موضوعاتی که توجه بسیاری را به خود جلب کرده است، روان‌شناسی مثبت‌گرا (سلیگمن و سیکزنتمیهایلی^۸، ۲۰۰۰) است. در راستای ورود به سازمان‌ها،

-
- 1- Schultz & Schultz
 - 2- Loke
 - 3- Masri
 - 4- Falkenburg & Schyns
 - 5- Thierry
 - 6- Carrell, Kuzmits, & Elber
 - 7- Myers
 - 8- Seligman & Csikszentmihalyi

روان‌شناسی مثبت‌گرا به دو شاخه‌ی پژوهش سازمانی مثبت با جهت‌گیری کلان و صفت‌گونه^۱ و رفتار سازمانی مثبت با جهت‌گیری خرد و حالت‌گونه^۲ (لوتانز، ۲۰۰۲) تقسیم شد. رفتار سازمانی مثبت، توسط لوتانز (۲۰۰۲) مطرح و به محیط کار وارد شد. لوتانز (۲۰۰۲) متغیرهای مثبت خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری را به‌عنوان متغیرهایی که ملاک‌های رفتار سازمانی مثبت را دارا هستند، معرفی و سازه‌ی ترکیب شده از این چهار متغیر را سرمایه روان‌شناختی^۳ نامید. لوتانز (۲۰۰۲) سرمایه‌ی روان‌شناختی را حالت رشد روان‌شناختی مثبت یک فرد دانست که توسط این موارد توصیف می‌شود: ۱. خودکارآمدی: اطمینان داشتن یا داشتن خودکارآمدی در نتیجه اثر بخش بودن و صرف کردن تلاش لازم برای موفقیت در وظایف سخت و دشوار، ۲. خوش‌بینی: داشتن اسناد مثبت درباره‌ی موفقیت در حال و آینده، ۳. امیدواری: داشتن پشتکار در رسیدن به اهداف و در صورت لزوم هدایت کردن مسیرها به سمت رسیدن به اهداف به منظور موفق شدن و ۴. تاب‌آوری: مقاوم بودن و در امان ماندن در هنگام مواجهه با مشکلات متعدد و پیچیده به منظور دستیابی به موفقیت (لوتانز، اویلیو^۴، آوی و نورمن^۵، ۲۰۰۷). هم‌چنین، یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت، بهزیستی روان‌شناختی^۶ است و لزوم بررسی این سازه در محیط سازمانی بیش از پیش احساس می‌شود. در پژوهش‌های اخیر، سازه بهزیستی تحت عنوان بهزیستی سازمانی^۷، سلامت سازمانی^۸ و بهزیستی حرفه‌ای^۹ در حیطه رفتار سازمانی مثبت از سوی پژوهشگران مورد توجه واقع شده و شناسایی پیش‌آیندها و پیامدهای این سازه به یکی از مهم‌ترین اولویت‌های سازمان‌های کنونی تبدیل شده است. دانا و گریفین^{۱۰} (۱۹۹۹) بهزیستی سازمانی را در قالب عدم وجود تجارب

-
- 1- trait-like
 - 2- state-like
 - 3- psychological capital
 - 4- Avolio
 - 5- Norman
 - 6- sychological well-being
 - 7- organizational well-being
 - 8- organizational health
 - 9- occupational well-being
 - 10- Danna & Griffin

منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی در افراد تعریف کرده‌اند. رویکرد دیگر در زمینه بهزیستی سازمانی تحت عنوان رویکرد عاطفی (دینر، سو، لوکاس و اسمیت^۱، ۱۹۹۹) بر احساسات و تجارب عاطفی و هیجانی خوشایند تأکید دارد و نشان می‌دهد که چگونه افراد تحت تأثیر اسنادهای خود به عوامل مرتبط با شغل همچون درآمد، فرصت‌های ارتقاء و وظایف کاری خود خشنود یا ناخشنود می‌شوند. به اعتقاد ریف^۲ (۱۹۸۹)، سازه بهزیستی حرفه‌ای دارای یک ساختار چند بعدی و متشکل از شش بعد روابط سازمانی مثبت^۳، خودپذیری حرفه‌ای^۴، خودمختاری در شغل^۵، هدفمندی شغل^۶، تسلط بر محیط^۷ و پیشرفت در پیشرفت در شغل^۸ می‌باشد.

تاکنون مطالعات خیلی محدودی در خصوص نقش تعدیل‌گر بهزیستی حرفه‌ای در رابطه‌ی بین سازه‌های سازمانی صورت گرفته است. براساس خلاء موجود و فقدان دانش کافی در خصوص اثر تعدیل‌کننده‌ی بهزیستی حرفه‌ای در بافت سازمانی، در تحقیق حاضر به بررسی اثر تعدیل‌کننده‌ی بهزیستی حرفه‌ای در رابطه‌ی بین خشنودی شغلی و سرمایه‌های روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی پرداخته می‌شود. بر این اساس فرضیه‌های زیر مطرح می‌شوند:

- ۱- خشنودی شغلی با خلاقیت سازمانی رابطه‌ی مثبت دارد.
- ۲- سرمایه‌ی روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی رابطه‌ی مثبت دارد.
- ۳- بهزیستی حرفه‌ای رابطه‌ی بین خشنودی شغلی و خلاقیت سازمانی را تعدیل می‌کند.
- ۴- بهزیستی حرفه‌ای رابطه‌ی بین سرمایه‌ی روان‌شناختی و خلاقیت سازمانی را تعدیل می‌کند.

-
- 1- Diener, Suh, Lucas, & Smith
 - 2- Ryff
 - 3- positive organizational relationships
 - 4- professional self-acceptance
 - 5- job autonomy
 - 6- job purpose
 - 7- environmental mastery
 - 8- job growth

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه‌ی کارمندان یک شرکت صنعتی بودند. شرکت‌کنندگان در پژوهش ۲۲۲ کارمند بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای براساس شهرستان محل کار انتخاب شدند. میانگین سنی اعضای نمونه ۳۴ سال بود و ۸۱/۵ درصد شرکت‌کنندگان در پژوهش مرد بودند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه خلاقیت سازمانی. در پژوهش حاضر برای اندازه‌گیری خلاقیت سازمانی از مقیاس ۴ ماده‌ای گنسن و ویتز^۱ (۱۹۹۶) استفاده گردیده است. در این پژوهش خلاقیت کارکنان سازمان، خلاقیت سازمانی نامگذاری شده است. پاسخ‌ها روی پیوستار لیکرتی ۷ درجه‌ای از (۱) کاملاً مخالفم تا (۷) کاملاً موافقم، نمره‌گذاری می‌شود. پایایی این پرسشنامه در پژوهش گنسن و ویتز (۱۹۹۶) به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۵ بوده است. گنسن و ویتز (۱۹۹۶) روایی این مقیاس را با تحلیل عامل تأییدی مورد بررسی قرار دادند و روایی‌سازه مطلوبی را برای این مقیاس گزارش دادند. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ می‌باشد. تحلیل عامل تأییدی نشان داد که تمامی ماده‌ها دارای بار عاملی بالا و معنی‌داری هستند.

مقیاس خشنودی شغلی. در این پژوهش از مقیاس ۵ ماده‌ای خشنودی شغلی آندروز و ویتی^۲ (۱۹۷۶) برای سنجش احساس افراد نسبت به شغلشان استفاده شده است. این مقیاس سعی در سنجش مفاهیمی از قبیل خشنودی از همکاران، خشنودی از تقاضاهای کار، خشنودی از محیط کار، خشنودی از سرپرست و خشنودی از خود کار دارد. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت از ۱ «کاملاً ناخشنود» تا ۷ «کاملاً خشنود» قرار دارند. این مقیاس برای اولین بار در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته و توسط پژوهشگر ترجمه شده است. نتایج نشان

1- Ganesan & Weitz

2- Andrews & Withey

می‌دهند که مقیاس خشنودی شغلی آندروز و ویتی (۱۹۷۶) همبستگی معنادار ($p < 0/1$) $0/70$ با شاخص توصیف شغل^۱ (JDI) دارد. اندروز و ویتی (۱۹۷۶) پایایی این مقیاس را از طریق آلفای کرونباخ $0/84$ گزارش کردند. ضریب پایایی این مقیاس در این پژوهش با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/83$ محاسبه گردید. در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی‌سازه مقیاس خشنودی شغلی از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید. نتایج نشان دادند که تمامی ماده‌ها دارای بار عاملی بالا و معناداری هستند.

پرسشنامه سرمایه‌های روان‌شناختی. در پژوهش حاضر جهت سنجش سرمایه‌ی روان‌شناختی، از پرسشنامه‌ی ۱۲ ماده‌ای سرمایه‌ی روان‌شناختی^۲ لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده گردید. این سازه که شامل ۴ خرده مقیاس امیدواری (۴ ماده)، خوش‌بینی (۲ ماده)، خودکارآمدی (۳ ماده) و تاب‌آوری (۳ ماده) می‌باشد و از پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای لوتانز، یوسف^۳ و اویلو (۲۰۰۷) اقتباس گردیده است. پاسخ‌ها روی مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت از ۱ (بسیار مخالفم) تا ۶ (بسیار موافقم) تنظیم شده است. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ $0/86$ گزارش نمودند. همچنین آنان روایی این پرسشنامه را در حد مطلوبی گزارش داده‌اند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی این مقیاس و خرده مقیاس‌های آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شده که برای مقیاس به صورت کلی $0/86$ و برای خرده مقیاس‌های امیدواری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری به ترتیب $0/77$ ، $0/82$ ، $0/84$ و $0/67$ به دست آمد. در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی‌سازه پرسشنامه‌ی سرمایه‌ی روان‌شناختی از روش تحلیل عامل تأییدی استفاده گردید. نتایج نشان دادند که تمامی ماده‌ها دارای بار عاملی بالا و معناداری هستند.

مقیاس بهزیستی حرفه‌ای. به منظور سنجش بهزیستی حرفه‌ای از مقیاس بهزیستی حرفه‌ای^۴ هینکین^۵ (۱۹۹۸) استفاده گردید. هینکین (۱۹۹۸) این مقیاس را براساس مقیاس بهزیستی روان‌شناختی^۶ ریف (۱۹۸۹) ارائه کرده است که در آن ۶ بعد مطرح شده توسط ریف (۱۹۸۹)

-
- 1- Job Descriptive Index (JDI)
 - 2- Psychological Capital Questionnaire (PCQ)
 - 3- Youssef
 - 4- Occupational Well-Being Scale
 - 5- Hinkin
 - 6- Psychological Well-Being Scale (PWBS)

به شکل اختصاصی به منظور به کارگیری در محیط سازمانی اصلاح شده‌اند. این مقیاس دارای ۵۴ ماده و ۶ خرده مقیاس می‌باشد. پاسخ‌های این مقیاس در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) قرار می‌گیرند. شولتز^۱ (۲۰۰۸) با انجام تحلیل عاملی تأییدی با نرم‌افزار AMOS-7 رویی کل این مقیاس و هر ۶ بُعد آن را در حد بسیار مطلوب و پایایی ابعاد آن را در دامنه‌ای از ۰/۷۱ تا ۰/۸۲ گزارش نمود. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۰ می‌باشد. رویی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی محاسبه شد. نتایج نشان دادند که تمامی ماده‌ها دارای بار عاملی بالا و معناداری هستند.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره‌های اعضای نمونه روی متغیرهای مورد مطالعه و هم‌چنین ماتریس ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضرایب همبستگی		
			۱	۲	۳
خلاقیت سازمانی	۱۶/۲۲	۲/۶۸	-		
خشنودی شغلی	۲۳/۷۴	۳/۷۹	۰/۳۸**	-	
سرمایه‌های روان‌شناختی	۵۲/۷۴	۸/۹۷	۰/۳۸**	۰/۴۰**	-
بهزیستی حرفه‌ای	۹۵/۲۰۲	۲۳/۳	۰/۲۷**	۰/۷۶**	۰/۲۶**

**p<۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، تمامی ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش معنی‌دار می‌باشند. همان‌طور که یافته‌های جدول ۱ نشان می‌دهند، فرضیه‌های ۱ و ۲ مورد تأیید قرار می‌گیرند. به منظور بررسی نقش بهزیستی حرفه‌ای در تعدیل رابطه‌ی بین خشنودی شغلی و سرمایه‌های روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی، از روش آماری تحلیل

رگرسیون تعدیل‌گر استفاده شد. نتایج حاصل از این تحلیل در جدول‌های ۲ و ۳ ارائه شده‌اند.

جدول ۲. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نقش تعدیل‌گر بهزیستی حرفه‌ای در رابطه‌ی بین خشنودی شغلی و خلاقیت سازمانی

متغیر مستقل	متغیر ملاک				
	گام ۱	گام ۲	گام ۳	R ²	ΔR ²
	β	β	β		
۱ خشنودی شغلی	۰/۷**	۰/۵۶**	۱/۱۱**	۰/۴۹۲**	-
۲ بهزیستی حرفه‌ای	-	۰/۴۷**	۰/۹۵**	۰/۷**	۰/۲۰۸**
۳ خشنودی شغلی × بهزیستی حرفه‌ای	-	-	۰/۸۳*	۰/۷۱**	۰/۰۱۰**

**p<۰/۰۱

همان‌گونه که در جدول ۲ دیده می‌شود، وارد کردن تعامل خشنودی شغلی و خلاقیت سازمانی به معادله رگرسیون در گام سوم، به تبیین ۰/۷۱ درصد از واریانس خلاقیت سازمانی با ۰/۰۱۰ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. ضریب رگرسیون برابر با ۰/۸۳ است و در سطح $p<۰/۰۱$ معنی‌دار است. بنابراین، اثر تعاملی خشنودی شغلی و بهزیستی حرفه‌ای با خلاقیت سازمانی از لحاظ آماری معنی‌دار است. تعامل معنادار یاد شده نشان می‌دهد که رابطه‌ی خشنودی شغلی با خلاقیت سازمانی در سطوح مختلف بهزیستی حرفه‌ای در سازمان با یکدیگر متفاوت است. بر اساس نتایج حاصل از این تحلیل فرضیه ۴ پژوهش حاضر تأیید می‌گردد.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نقش تعدیل‌گر بهزیستی حرفه‌ای در رابطه‌ی بین سرمایه‌های روان‌شناختی و خلاقیت سازمانی

متغیر مستقل	متغیر ملاک				
	گام ۱	گام ۲	گام ۳	R ²	ΔR ²
	β	β	β		
۱ سرمایه‌های روان‌شناختی	۰/۵۴**	۰/۳۳**	۰/۸۰**	۰/۴۲۰**	-
۲ بهزیستی حرفه‌ای	-	۰/۵۴**	۱/۰۰**	۰/۸۱۸**	۰/۳۹۸**
۳ سرمایه‌های روان‌شناختی × بهزیستی حرفه‌ای	-	-	۰/۵۲*	۰/۸۱۰**	۰/۰۰۸*

**p<۰/۰۱

*p<۰/۰۵

همان گونه که در جدول ۳ دیده می‌شود، واردکردن تعامل سرمایه‌های روان‌شناختی و خلاقیت سازمانی به معادله رگرسیون در گام سوم، به تبیین ۰/۷۶ درصد از واریانس خلاقیت سازمانی با ۰/۰۰۸ درصد واریانس انحصاری افزوده منجر شد. ضریب رگرسیون برابر با ۰/۵۲ است و در سطح $p < ۰/۰۵$ معنی‌دار است. بنابراین، اثر تعاملی سرمایه‌های روان‌شناختی و بهزیستی حرفه‌ای با خلاقیت سازمانی از لحاظ آماری معنی‌دار است. تعامل معنادار یاد شده نشان می‌دهد که رابطه‌ی سرمایه‌های روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی در سطوح مختلف بهزیستی حرفه‌ای در سازمان با یکدیگر متفاوت است. در نتیجه فرضیه ۵ پژوهش حاضر نیز تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش بهزیستی حرفه‌ای به عنوان تعدیل‌گر رابطه بین خشنودی شغلی و سرمایه‌های روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی بود. نتایج نشان دادند که همبستگی ساده خشنودی شغلی و سرمایه روان‌شناختی با خلاقیت سازمانی معنی‌دار بود. در نتیجه فرضیه‌های ۱ و ۲ تأیید گردیدند. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌هایی همچون راس^۱ (۱۹۹۹)، ایسن، دوپمن و نویکی^۲ (۱۹۸۷)، ایسن، جانسون^۳، مرتز^۴ و روبینسون^۵ (۱۹۸۵)، سویتمن و همکاران (۲۰۱۱)، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، ریجو، سوسا مارکوس و کانها^۶ (۲۰۱۴)، ریجو، ماکادو^۷، لیل^۸ و کانها (۲۰۰۹)، همخوان می‌باشند. افرادی که سطوح بالایی از عواطف مثبتی همچون اشتیاق، شادکامی، خشنودی و دلبستگی را تجربه می‌کنند، تمایل دارند به گونه‌ای مثبت مشغول به کار گردند و احساس خوشایندی در مورد فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند داشته باشند (جرج^۹، ۱۹۹۶). بنابراین عواطف مثبتی همچون خشنودی شغلی باعث

-
- 1- Russ
 - 2- Isen, Daubman, & Nowicki
 - 3- Johnson
 - 4- Mertz
 - 5- Robinson
 - 6- Rego, Sousa, Marques, & Cunha
 - 7- Machado
 - 8- Leal
 - 9- George

تسهیل حل خلاقانه مسائل عملکرد شغلی می‌گردد (ایسن و همکاران، ۱۹۸۷؛ ۱۹۸۵). هم‌چنین اغلب افراد امیدوار، از دنبال کردن اهداف لذت می‌برند، انگیزه درونی بیشتری را تجربه می‌کنند و به دنبال راه‌های خلاقانه‌تری می‌گردند (آماییل، ۱۹۹۶). تاب‌آوری به فرد کمک می‌کند تا در مواجهه با تغییرات و مسائلی که مستلزم خلاقیت، مقاومت و اراده‌ی زیادی دارند، عکس‌العمل مناسب را نشان دهد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). بنابراین، انعطاف‌پذیری به افراد کمک می‌کند تا توان بالقوه خود را کنترل کرده و برای حل خلاقانه مسائل، مقاومت نشان دهند. افرادی که از نظر خودکارآمدی در سطح بالایی می‌باشند، به این دلیل که باور دارند که می‌توانند وظایف خود را به‌خوبی انجام دهند، باور دارند که هنگام مواجهه با موقعیت‌های چالش‌انگیز می‌توانند وظایف تعیین شده را انجام دهند؛ در نتیجه برای رسیدن به هدف خود از ایده‌ها و روش‌های بدیع استفاده می‌نمایند. افراد خوش‌بین کمتر با دیدی منفی به مسائل می‌نگرند و معمولاً نسبت به موفقیت دیدگاه‌های مثبت‌تری دارند و در نتیجه این افراد هنگامی که با مشکل مواجه می‌شوند عواطف منفی کمتری را تجربه می‌کنند و به دنبال راه‌حل‌های خلاقانه برای حل آن مشکل می‌گردند (فردریکسون^۱، ۲۰۰۱).

یافته‌ها هم‌چنین نشان دادند که بهزیستی حرفه‌ای رابطه‌ی بین خشنودی شغلی و خلاقیت سازمانی را تعدیل می‌نماید. این یافته بدین معنی است که خشنودی شغلی در افرادی که بهزیستی حرفه‌ای بالاتری دارند، آثار مثبت بیشتری از جمله خلاقیت سازمانی نشان می‌دهند. بنابراین می‌توان ادعا کرد که رابطه بین خشنودی شغلی و خلاقیت سازمانی در سطوح مختلف بهزیستی حرفه‌ای متفاوت است. این یافته با یافته پژوهش رایت، کروپانزانو و بنت^۲ (۲۰۰۷) همسو می‌باشد. این یافته را براساس نظریه‌ی حفظ منابع (هابفول^۳، ۱۹۸۹) می‌توان تبیین نمود. این نظریه بیان می‌کند که افراد برای حفظ منابع ارزشمند و مقابله با آنچه این منابع را تهدید می‌کند، تلاش می‌کنند. براساس این نظریه، اصطلاح «منابع ارزشمند» به اشیاء، شرایط محیطی، ویژگی‌های فردی و انرژی گفته می‌شود که به‌وسیله‌ی فرد ارزش‌گذاری شده‌اند (هابفول، ۱۹۸۹). این نظریه توضیح می‌دهد که چگونه منابع ارزشمند برای فرد، می‌توانند در محیط کار منجر به افزایش توانایی‌های افراد برای رسیدن به موفقیت شود. بر این اساس،

1- Fredrickson

2- Wright, Cropanzano, & Bonett

3- Hobfoll

خشنودی شغلی به عنوان یک منبع محیطی است که شرایط مساعدی را فراهم می‌کند که بر تجارب کاری کارکنان اثر گذاشته و نگرش مثبتی را در آنان نسبت به سازمان به وجود می‌آورد. این نگرش مثبت نسبت به سازمان، انگیزه‌ی بهبود عملکرد را افزایش داده و کارکنان را ترغیب می‌نماید تا در جهت حل خلاقانه‌ی مسائل عملکرد و وظایفشان گام بردارند. از طرف دیگر، شرایط محیطی مناسب که به وسیله‌ی خشنودی شغلی در سازمان فراهم می‌شود، فرآیند خود تنظیمی افراد با بهزیستی حرفه‌ای بالا را برای سرمایه‌گذاری منابع فردی فعال می‌کند. همچنین این ویژگی شخصیتی به عنوان یک منبع فردی مثبت عمل می‌کند که برای تهدیدات منابع افراد، نقش ضربه‌گیر را ایفا می‌کند. این موارد می‌توانند نگرش‌های مثبت کارکنان نسبت به سازمان را افزایش داده و در نتیجه خلاقیت سازمانی آنان را افزایش دهند. بدین ترتیب در سازمان‌هایی که کارکنانشان سطوح بهزیستی حرفه‌ای و خشنودی شغلی بالایی را تجربه می‌کنند، خلاقیت سازمانی بیشتری دیده می‌شود.

یافته‌ها همچنین نشان دادند که بهزیستی حرفه‌ای رابطه‌ی بین سرمایه‌های روان‌شناختی و خلاقیت سازمانی را تعدیل می‌نماید. این یافته بدین معنی است که سرمایه‌های روان‌شناختی در افرادی که بهزیستی حرفه‌ای بالاتری دارند، آثار مثبت بیشتری از جمله خلاقیت سازمانی نشان می‌دهند. بنابراین می‌توان ادعا کرد که رابطه بین سرمایه‌های روان‌شناختی و خلاقیت سازمانی در سطوح مختلف بهزیستی حرفه‌ای متفاوت است. براساس پیشینه‌ی در دسترس، پژوهشی در این خصوص یافت نشد. این یافته را براساس نظریه‌ی فعال‌سازی صفات^۱ (تت و بورنت^۲، ۲۰۰۳) می‌توان تبیین نمود. این نظریه بیان می‌کند که تفاوت‌های شخصیتی افراد تنها زمانی آشکار می‌شود که موقعیت، نشانه‌های مربوط به صفات و تمایلات مشخصی را برای افراد ایجاد کند مبنی بر این‌که آن موقعیت، برای بروز آن صفت مشخص مناسب است. به عبارت دیگر، این نظریه توضیح می‌دهد که چگونه برخی شرایط، تمایلات افراد برای رفتار کردن و واکنش نشان دادن به شیوه‌ای مشخص را فعال می‌کند. بهزیستی حرفه‌ای یک ویژگی مطلوب است که نشانه‌های مرتبط با صفات مشخص را برای افراد با سرمایه‌های روان‌شناختی بالا فعال می‌کند که موجب تسهیل اثرات محیطی می‌شوند. در واقع کارکنانی که به روابط سازمانی مثبت، خودپذیری حرفه‌ای، خودمختاری در شغل، هدفمندی شغل، تسلط بر محیط و

1- Trait Activation Theory (TAT)

2- Tett & Burnett

پیشرفت در شغل (که مؤلفه‌های بهزیستی حرفه‌ای هستند) مجهز می‌باشند، بهتر می‌توانند به وظیفه‌ی خود عمل کنند، در مسائل جاری سازمان مشارکت کنند، به آینده شغلی خود امیدوار باشند، با سایر همکاران روابط مطلوب و مثبتی برقرار کنند، در مقابل سختی‌ها و دشواری‌ها صبر و بردباری به خرج دهند و به‌طور کلی بیشتر از نقش‌های رسمی محوله انجام‌وظیفه کنند و در جهت انجام درست وظایف خود و کنار آمدن با شرایط پیچیده و چالش‌زا به دنبال راه‌های جایگزین و راه‌حل‌های خلاقانه باشند. بدین ترتیب در سازمان‌هایی که کارکنانشان سطوح بهزیستی حرفه‌ای و سرمایه‌های روان‌شناختی بالایی را تجربه می‌کنند، خلاقیت سازمانی بیشتری دیده می‌شود.

نتایج حاصل از این پژوهش به رهبران و مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌کند که آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی و ایجاد جو مناسب برای رشد خشنودی شغلی و بهزیستی حرفه‌ای می‌تواند نقش مهمی در افزایش خلاقیت سازمانی کارکنان داشته باشند.

منابع

فارسی

- اسپکتور، پی (۲۰۰۶). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه شهناز محمدی (۱۴۸۷). تهران: انتشارات ارسباران.
- تابلی، حمید؛ تیرگر، هدایت‌الله؛ مظفری، لیلا؛ مرتضوی، حمید و مهرابی‌فر، فاطمه (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان نیریز. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، دوره دوم، شماره ۱، ۱-۲۵.

لاتین

- Amabile, T. M. (1996). Creativity in context. *Harvard Business Review*, 76 (5), 77-80.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being: Americans' perceptions of life quality*. Plenum Press: New York, USA.
- Cook, M. (1992). *Freeing your creativity: A writer's guide*. Writer's Digest Books.
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25 (3), 357-384.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125 (2), 276.
- Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30 (10), 708-723.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The impact of staffing policies on

- retail buyer job attitudes and behaviors. *Journal of Retailing*, 72 (1), 31-56.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62 (4), 461-473.
- Hinkin, T. J. (1998). A brief tutorial on the development of measures. *Organizational Research Methods*, 1, 104-121.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1122-1131.
- Isen, A. M., Johnson, M. M. S., Merritz, E., & Robinson, G. F. (1985). The influence of positive affect on the unusualness of word associations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1413-1426.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Masri, M. (2009). Job satisfaction and turnover intention among the skilled personnel in TRIPIC BERHAD. (Master), University Utara Malaysia.
- Mumford, M. D., Hester, K. S., & Robledo, I. C. (2012). Creativity in organizations: Importance and approaches. *Handbook of organizational creativity*, 1, 3-16.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, 55 (1), 56.
- Prabhu, V., Sutton, C., & Sauser, W. (2008). Creativity and certain personality traits: Understanding the mediating effect of intrinsic

- motivation. *Creativity Research Journal*, 20 (1), 53-66.
- Rego, A., Machado, F., Leal, S., & Cunha, M. P. E. (2009). Are hopeful employees more creative? An empirical study. *Creativity Research Journal*, 21 (2-3), 223-231.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Pina e Cunha, M. (2014). Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship. *Journal of Business Research*, 67 (2), 200-210.
- Russ, S. W. (1999). Emotion/affect. In M. A. Runco, & S. R. Pritzker (Eds). *Encyclopedia of Creativity*. San Diego: Academic Press.
- Ryff, C. D. (1989). Beyond ponce de leon and life satisfaction: New directions in quest of successful ageing. *International journal of Behavioral Development*, 12 (1), 35-55.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1994). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30 (6), 933-958.
- Shultz, M. I. (2008). *Occupational well-being: The development of a theory a measure*. Doctoral Dissertation, Kansas State University.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Science*, 28 (1), 4-13.
- Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 500-517.
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well-being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 93-104.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of*

Management Journal, 44 (4), 682-696.