

رابطه سرمایه های روانشناختی و خلاقیت کارکنان با توانمندسازی روانشناختی و انگیزش درونی

The relationship between psychological capital and employee creativity with intrinsic motivation and psychological empowerment

نوشین مشایخی^۱، زهرا خادم دزفولی^۲

Abstract

The purpose of this study is to test the proposed model for the effectiveness of psychological capital on follower creativity, considering the mediating role of intrinsic motivation and psychological empowerment. The participants of the study were 200 employees of Staff NISOC, in Ahvaz (178 male; 22 females) who were selected via stratified random sampling. The instruments which used in this study were Psychological Capital Questionnaire (PCQ), Intrinsic Motivation Scale, Psychological Empowerment Scale and Follower Creativity Scale. Fitness of the proposed model was examined through structural equation modeling (SEM), using SPSS-18 and AMOS-18 software packages. The indirect effects were tested using the bootstrap procedure in Preacher and Hayes (2008) SPSS Macro program mediation. Findings indicated that the proposed model fit the data and all of direct and indirect effects were significant. Better fit and more meaningful results obtained by using AMOS modification indices. Results illustrated that psychological capital and employee creativity have direct and indirect relationship through the mediating role of intrinsic motivation and psychological empowerment.

Keywords: psychological capital, follower creativity, intrinsic motivation and psychological empowerment

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر سرمایه‌های روانشناختی بر خلاقیت کارکنان سازمان با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی و انگیزش درونی در کارکنان ستادی شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب- منطقه اهواز است. شرکت‌کنندگان در این پژوهش شامل ۲۰۰ نفر (۱۷۸ مرد و ۲۲ زن) از کارکنان ستادی شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب منطقه اهواز بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای سنجش متغیرهای مورد مطالعه از پرسشنامه‌های سرمایه روانشناختی، مقیاس توانمندسازی روانشناختی، مقیاس انگیزش درونی و خلاقیت کارکنان استفاده گردید. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۱۸ و AMOS ویراست ۱۸ انجام گرفت. جهت آزمودن اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی از روش بوت استرپ در برنامه ماکرو پریچر و هیز (۲۰۰۸) استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است و تمامی فرضیه‌های مستقیم و غیرمستقیم مورد تأیید قرار گرفتند. برازش بهتر از طریق همبسته کردن خطاهای دو مسیر حاصل شد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سرمایه‌های روانشناختی و خلاقیت کارکنان سازمان رابطه مستقیم و غیرمستقیم از طریق انگیزش درونی و توانمندسازی روانشناختی دارند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه‌های روانشناختی، خلاقیت کارکنان

سازمان، توانمندسازی روانشناختی، انگیزش درونی

۱- نوشین، مشایخی، کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز، نویسنده مسئول: mashayekhi.nooshin@yahoo.com

۲- زهرا، خادم دزفولی، کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه شهید چمران اهواز، مدرس مدعو دانشگاه پیام نور اهواز.

مقدمه

امروزه روانشناسی مثبت، در بهبود رفتار سازمانی کاربرد یافته است (لاتانز و اولیو^۱، ۲۰۰۹). حرکت های اخیر در این زمینه تا حدودی به خاطر علاقه روز افزون به کاربرد سازه های مثبت گرا مثل امید، خوش بینی، انعطاف پذیری، محبت^۲، بخشش^۳ و فضیلت^۴ است (سویتمن، لاتانز، آوی و لاتانز^۵، ۲۰۱۱). تمرکز مجدد بر جنبه های مثبت عملکرد انسان، زمینه مطالعه گسترده پدیده های فردی در سازمان را برای محققان رفتار سازمانی، فراهم می کند (رایت و کوپک^۶، ۲۰۰۹b). تمرکز علوم سازمانی بر ویژگی های روانشناختی مثبت افراد، به احتمال زیاد، با افزایش اثربخشی سیاست و شیوه های مدیریت (لاتانز، آوی، اولیو و پاترسون^۷، ۲۰۱۰) و بهزیستی روانشناختی اعضای سازمان مرتبط است (رایت و کوپک^۸، ۲۰۰۹a). لاتانز، اولیو، آوی و نورمن^۹ (۲۰۰۷) سرمایه روانشناختی^۹ را حالتی روانشناختی مثبت نگر، رشد پذیر و مرتبه بالا (دوم) و نشانگر تمایلات انگیزشی و پافشاری فرد برای رسیدن به اهداف و دارای چهار مؤلفه: داشتن اعتماد به نفس و تلاش برای موفقیت در کارهای چالش انگیز (خودکارآمدی^{۱۰})، ایجاد اسنادی مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و در آینده (خوش بینی^{۱۱})، پافشاری در رسیدن به اهداف و به هنگام لزوم، تغییر مسیرهای رسیدن به اهداف

(امیدواری^{۱۲}) و مواجهه با مشکلات، تحمل کردن و بازگشت به جای اول برای دستیابی موفقیت (تاب آوری^{۱۳}) تعریف کردند که ترکیب اثرات انگیزشی این چهار جنبه، گسترده تر و مؤثرتر از تک تک آنهاست. بر اساس کار لاتانز (b ۲۰۰۲ و ۲۰۰۲a) ویژگی های روانشناختی مثبت افراد باید مبتنی بر تئوری، تحقیق و اندازه گیری معتبر باشند. باید حالت گونه و در نتیجه قابل آموزش و توسعه و قابل مدیریت باشند و بر عملکرد تأثیر داشته باشند (سویتمن و همکاران، ۲۰۱۱). تمرکز روانشناسی مثبت، بر کارکرد بهینه و مطلوب انسان است و رفتار سازمانی مثبت نگر و سرمایه روانشناختی، کاربردهای آن در محیط کار است (آوی، هوگز^{۱۴}، نورمن و لاتانز، ۲۰۰۸).

خلاقیت عامل اولیه توجه به نوآوری، کارآفرینی، عملکرد، توسعه و اثربخشی محسوب می شود (زامپتاکیس، بورانتا و ماستاکیس^{۱۵}، ۲۰۱۰؛ شالی، زو و اولدهام^{۱۶}، ۲۰۰۴؛ آمابیل^{۱۷}، ۱۹۹۶). بر اساس نظریات سیستمی خلاقیت^{۱۸} را می توانیم به عنوان تولید ایده ها، محصولات یا خدماتی بدانییم که بدیع^{۱۹} و بالقوه کاربردی^{۲۰} هستند و به وسیله فرد یا گروهی از افراد که در بستر سازمان مشغول به کارند، حاصل می آید (آمابیل، ۱۹۹۶؛ زو و جورج^{۲۱}، ۲۰۰۱؛ زامپتاکیس، ۲۰۰۸). ایده ها زمانی بدیع و تازه هستند که شامل ترکیب دوباره ی مواد موجود یا توسعه مواردی هستند

1. Luthans & Avolio
2. Compassion
3. Forgiveness
4. Virtue
5. Sweetman, Luthans, Avey & Luthans
6. Wright, & Quick
7. Avey, & Peterson
8. Luthans, Avolio, Avey & Norman
9. psychological capital
10. Self-efficiency
11. Optimism

12. Hope
13. Resiliency
14. Hughes
15. Zampetakis
16. Shalley, Zhou & Oldham
17. Amabile
18. Creativity
19. Novel
20. Usefule
21. Zhou & Gorge

که کاملاً جدید هستند (کامینگز و اولدهام^۱، ۱۹۹۶) و این ایده‌ها زمانی کاربردی هستند که ارزش‌های مستقیم و غیرمستقیم کوتاه‌مدت و بلندمدت برای سازمان فراهم کنند (شالی، زو و اولدهام، ۲۰۰۴).

سرمایه‌های روانشناختی و خلاقیت

شواهد تجربی ارتباط مثبتی بین سرمایه روانشناختی مثبت و نگرش‌های کلی محل کار مانند خشنودی شغلی و تعهد سازمانی و عملکرد را نشان می‌دهد (لاتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ لاتانز، آوی، نورمن^۲، ۲۰۰۷؛ لاتانز و همکاران، ۲۰۰۸؛ یوسف و لاتانز، ۲۰۰۷). بر اساس پیشینه پژوهشی رابطه مثبت بین سرمایه روانشناختی و پیش‌بینی عملکرد خلاق شده است (ریجو، سوسا، مارکوس و کانها^۳، ۲۰۱۱؛ سویتمن و همکاران، ۲۰۱۱). ترکیب اثرات انگیزشی چهار مؤلفه سرمایه روانشناختی، گسترده‌تر و مؤثرتر از تک‌تک آنهاست. خودکارآمدی به مهارت واقعی یک فرد مربوط نیست، بلکه به اعتقادات و باورهای فرد از آنچه او می‌تواند با مهارت انجام دهد، اشاره دارد (بندورا، ۱۹۹۷). کارکنانی که خودکارآمدی بالایی دارند، تلاش مداوم و سرسختانه‌ای برای اتمام کار دارند و به وسیله باور به موفقیت‌هایشان در سطح بالایی از برانگیختگی قرار دارند (آوی، ورسینگ و لاتانز^۴، ۲۰۰۸). خودکارآمدی قابلیت مولدی است که بر عملکرد از طریق نوآوری و ابتکار اثر می‌گذارد. به عبارت دیگر، افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند، عملکرد خلاق

بیشتری نشان می‌دهند (پرابو، ساتون و ساسر^۵، ۲۰۰۸؛ تیرنی و فارمر^۶، ۲۰۰۲؛ آمابیل، ۱۹۹۶) سلیگمن^۷ (۱۹۹۸) معتقد است افراد خوش‌بین تمایل دارند که اسنادهایی درونی، پایدار و کلی برای رویدادهای مثبت و اسنادهایی بیرونی، ناپایدار و خاص برای رویدادهای منفی داشته باشند. وقتی یک پیامد منفی رخ می‌دهد، افراد خوش‌بین انگیزه خود را حفظ می‌کنند، زیرا شکست را منحصر به موقعیت خاص (بیرونی و ناپایدار) می‌دانند در نتیجه کارکنان خوش‌بین می‌توانند با این انتظارات مثبت پیوسته به مسیر خود ادامه دهند (آوی، ورسینگ و لاتانز، ۲۰۰۸). خوش‌بین‌ها به رویداد لذت‌بخش در زندگی اعتبار می‌دهند و عزت نفس بالا و روحیه انعطاف‌پذیر هستند که منجر به افزایش خلاقیت می‌شود (لیمبیرکی، تیکا و دی‌متیو^۸، ۲۰۰۶). خوش‌بین‌ها به احتمال بیشتری دیدگاه مثبت‌تری به موقعیت‌های موفقیت‌آمیز دارند و در مواجهه با مشکل، به دنبال راه‌حل‌های خلاق و بهره‌گیری از فرصت‌ها باشند (یوسف و لاتانز، ۲۰۰۷؛ ریجو و همکاران، ۲۰۱۱).

اشنایدر، اروینگ و اندرسون^۹ (۱۹۹۱) امید را حالت انگیزشی مثبتی ناشی از موفقیت در ۲ جزء الف) عزم راسخ داشتن (انرژی معطوف به هدف) و ب) طراحی مسیرهای لازم در مواجهه با موانع و برنامه‌ریزی برای رسیدن به هدف، تعریف می‌کنند (سویتمن و همکاران، ۲۰۱۱). کسانی که در ویژگی امید بالاتر هستند، قادر به تولید مسیرهای متعدد برای به انجام رساندن یک هدف هستند. افراد با امیدواری بالا، تمایل به مشارکت

5. Prabhu, Sutton & Sausser

6. Tierney & Farmer

7. Seligman

8. Lyubomirsky, Tkach & DiMatteo

9. Snyder, Irving & Anderson

1. Cummings

2. Norman

3. Rego, Sousa, Marques & Cunha

4. Wernsing

نقش میانجی‌گری انگیزش درونی و توانمندسازی روانشناختی

لاتانز و همکاران (۲۰۰۷) بیان کردند، کارکنانی که سطوح بالایی از سرمایه‌روانشناختی کلی را تجربه می‌کنند، انگیزه و سطح بالاتری از عملکرد، دارند چون ترکیب اثرات مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی بیشتر از اثر تک‌تک آن‌هاست. انگیزش درونی^۳، وضعیت انگیزشی کارکنان است که وظیفه خود را به خاطر چالش‌ها و فرصت‌های موجود در آن و برای گسترش مهارت‌ها و توانایی‌های خود دوست دارند، نه به خاطر پیامدهای بیرونی یا پاداش بیرونی مرتبط با وظیفه (دسی و رایان^۴، ۱۹۸۵). وقتی کارمند به صورت درونی جذب انجام وظیفه‌ای می‌شود، به احتمال بیشتری بر آن تحقیق و تمرکز می‌کند و بنابراین رفتار خلاقانه بیشتری بروز می‌دهد. چون انگیزش درونی بین آنچه که افراد می‌توانند انجام دهند و آنچه که می‌خواهند انجام دهند تمایز ایجاد می‌کند (آماییل، کانتی، کان، لازنبی و هرون^۵، ۱۹۹۶؛ تیرنی، فارمر و گرین^۶، ۱۹۹۹؛ لین و لیو^۷، ۲۰۱۱).

بندورا^۸ (۱۹۹۷) معتقد است خودکارآمدی به وسیله دریافت بازخورد مثبت از دیگران و نیز از طریق برانگیختگی جسمی و یا روانی رشد می‌یابد (به نقل از لاتانز، نورمن، اولیو و آوی، ۲۰۰۸). کارکنانی که کارآمدی بالایی دارند با تلاش مداوم و تعقیب سرسختانه برای اتمام کار مشخص می‌شوند و توسط باورشان نسبت به موفقیت‌هایشان برانگیخته‌اند (آوی و

بیشتر و ایجاد مسیرها و استراتژی‌های ذهنی حل مسئله خلاق دارند (سویتمن و همکاران، ۲۰۱۱؛ آماییل، ۱۹۹۶).

تاب‌آوری به عنوان ظرفیت روانی مثبت و حرکت ارتجاعی داشتن و رهایی از عدم اطمینان، تعارض و شکست یا مقاومت در برابر تغییر مثبت و مسئولیت‌های فزاینده تعریف می‌شود (لاتانز، ۲۰۰۲a). تاب‌آوری فرایندی تجمعی و تعاملی است که افراد را قادر می‌سازد که به یک عدم تعادل مثبت و انحراف مثبت دست‌یابند (کامرون^۱، ۲۰۰۸؛ لاتانز، یوسف و اولیو، ۲۰۰۷). تاب‌آوری مکانیزم مورد نیاز در رویارویی با تغییر و نیاز مقاومت برای حل خلاق مسئله را امکان‌پذیر می‌کند (لاتانز، یوسف و اولیو، ۲۰۰۷). بنابراین، انعطاف‌پذیری مردم را به مهار قدرت نهفته بالقوه فردی خود و مقاومت در انجام کار خلاق قادر می‌کند. به طور خاص، تاب‌آوری در حفظ خلاقیت ذاتاً بیشتر واکنشی است به جای آغازگری (فراکنشی). افراد تاب‌آور احتمالاً خلاق‌ترند و نسبت به تغییرات سازگار و در مواجهه با مشکلات، مقاوم هستند، در نتیجه با تغییرات سریع در محل کار، عملکرد بهتری پیدا می‌کنند (ریجو و همکاران، ۲۰۱۱).

سرمایه روانشناسی به طور کلی می‌تواند به توضیح و پیش‌بینی عملکرد خلاق و به طور خاص به تولید ایده کمک کند. در پیشینه پژوهش، رابطه بین سرمایه‌های روانشناختی و خلاقیت کارکنان تأیید شده است (ریجو و همکاران، ۲۰۱۱؛ سویتمن و همکاران، ۲۰۱۱؛ ریجو، ماکادو، لیل و کانهآ، ۲۰۰۹).

3. intrinsic motivation

4. Deci & Ryan

5. Amabile, Conti, Coon, Lazenby & Herron

6. Grean

7. Lee & Liu

8. Bandura

1. Cameron

2. Machado, Leal & Cunha

خلاق‌تری می‌گردند (اشنایدر^۳، ۲۰۰۲؛ شالی و گیلسون، ۲۰۰۴). وقتی افراد امیدوار به هدف خود نمی‌رسند، از بازخورد شکست خود، برای بهبود تفکر و پیگیری اهداف و استراتژی‌ها استفاده می‌کنند، پس با انرژی‌تر و در جستجو راه‌های جایگزین و راه‌های خلاق‌تر برای مقابله با موانع هستند. پس امید، باعث تقویت خلاقیت از طریق انگیزه درونی می‌شود (ریجو و همکاران، ۲۰۰۹). افراد با تاب‌آوری بالا، در زمان مواجهه با شکست و مشکلات راه‌های جدیدی برای انجام دادن کارها، ایجاد می‌کنند. آنها قادرند تا عواطف منفی تجربه شده را کمتر بازیابی کنند و توجه بیشتری به عاطفه و هیجان مثبت در اوج رویدادهای استرس‌آور زندگی دارند (فیلیپ، لاکور، بیلوپلیتر^۴، ۲۰۰۹؛ ریجو و همکاران، ۲۰۱۱). آنها با حفظ انگیزه درونی خود، استمرار حرکت رو به جلو و کشف مسیرهای متعدد برای رسیدن به هدف، راه‌های خلاقانه ارائه می‌دهند. تحقیقات نشان داده است کسانی که به صورت درونی برانگیخته هستند، عملکرد خلاقانه بیشتری نیز دارند (مولر، گونزالو و کامدار^۵، ۲۰۱۱؛ تیرنی و فارمر و گرین، ۱۹۹۹). دیدگاه انگیزه درونی در پیشینه خلاقیت، غالب است (کوهلو، آگوستو و لاگس^۶، ۲۰۱۱؛ گوموزلو و ایلزوی^۷، ۲۰۰۹؛ آمایل و همکاران، ۱۹۹۶). در این دیدگاه بیان می‌شود که انگیزه درونی پیش‌بین مهم خلاقیت است.

توانمندسازی روانشناختی به مجموعه حالات روانشناختی اشاره دارد که برای احساس کنترل افراد در رابطه با کارشان لازم و ضروری است. به جای تمرکز

همکاران، ۲۰۰۸). پس خودکارآمدی باعث بالا رفتن انگیزه افراد می‌شود که مربوط به عوامل درونی افراد است نه به دلیل پاداش‌های خارجی. افراد با خودکارآمدی بالا، به توانایی‌هایشان باور دارند، انگیزش و منابع شناختی لازم برای عملکرد موفقیت‌آمیز یک وظیفه خاص در زمینه‌ای مشخص را دارند (استاجکاوویک^۱ و لاتانز، ۱۹۹۸؛ به نقل از ریجو، سوسا، لیل و کانها، ۲۰۱۱)، این افراد احتمالاً به دنبال وظایف چالش‌انگیز هستند و تلاش می‌کنند، منابع انگیزشی (انگیزش درونی) را برای رسیدن به اهدافشان و مقابله کردن با موانع و مشکلات به کارگیرند (بندورا، ۱۹۹۷؛ لاتانز و یوسف، ۲۰۰۴؛ ریجو و همکاران، ۲۰۱۱). این ترکیب از اهداف چالش‌انگیز، انرژی انگیزشی و حفظ انگیزه فردی، زمینه را برای پیشنهاد ایده‌های نو و مفید برای رسیدن به هدف فراهم می‌کند. علاوه بر این، رویکرد افراد کارآمد در فعالیت‌های چالش‌انگیز طوری است که باید بر آن وظایف مسلط و دارای مهارت باشند (بندورا، ۱۹۹۷). به این ترتیب، نه تنها انگیزه افزایش یافته است، بلکه کارآمدی یک رویکرد خلاق‌تر را برای فرآیند حل مسئله امکان‌پذیر می‌سازد (یانگ و پلان^۲، ۲۰۰۳؛ سویتمن و همکاران، ۲۰۱۱). افراد با خوش‌بینی بالا، دیدگاه مثبت‌تری به موقعیت‌های موفقیت‌آمیز دارند در رویارویی با مشکلات، عواطف و هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند پس به دنبال راه‌حل‌های خلاق برای حل مشکل و بهره‌گیری از فرصت‌ها هستند (یوسف و لاتانز، ۲۰۰۷، به نقل از ریجو و همکاران، ۲۰۱۱). افراد با امید بالا، از دنبال کردن اهداف لذت برده و انگیزه درونی بیشتری را تجربه می‌کنند و به دنبال راه‌های

3. Snyder

4. Philippe, Lecours, & Beaulieu-Pelletier

5. Mueller, Goncalo, & Kamdar

6. Coelho, Augusto, & Lages

7. Gumusluoglu, & Ilsev

1. Stajkovic

2. Phelan, & Young

می‌شود که سرمایه‌های روانشناختی باعث افزایش توانمندسازی روانشناختی می‌شود.

ریکاردز و موگار^۳ (۲۰۰۶)، به دسته‌بندی عوامل افزایش خلاقیت پرداختند. در این میان به نقش عامل مؤثر به نام توانمندسازی روانشناختی تأکید داشتند. اسپریتزر (۱۹۹۶) معتقد است که توانمندسازی روانشناختی اثر و رابطه‌ای مستقیم با نوآوری و ابتکار و خلاقیت دارد. افراد با احساس شایستگی باور دارند که قابلیت و توانایی لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز وظایف دارند. سان، زانگ، کیو و چن^۴ (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی رابطه توانمندسازی در سطوح مختلف (ساختاری و روانشناختی) با خلاقیت کارکنان پرداخت که نتایج نشان‌دهنده رابطه مستقیم توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت بود. گومزولو ایلزو (۲۰۰۹) به بررسی رابطه بین رهبری تبدیلی و خلاقیت پرداختند. در رابطه بین این دو متغیر، توانمندسازی روانشناختی نقش میانجی داشت و توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت رابطه مستقیم و معنی‌دار داشتند. زانگ و بارتل^۵ (۲۰۱۰) به بررسی پیشایندهای خلاقیت کارکنان پرداختند که نتایج حاکی از رابطه مستقیم و معنی‌دار توانمندسازی روانشناختی و انگیزش درونی با خلاقیت بود.

بر این اساس، فرضیات در پژوهش حاضر شامل بررسی روابط ساده متغیرهای سرمایه روانشناسی و خلاقیت و توانمندسازی روانشناختی و انگیزش درونی و در سطحی دیگر رابطه غیرمستقیم سرمایه روانشناختی و خلاقیت کارکنان از طریق نقش میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی و انگیزش درونی است. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در شکل ۱ نشان داده شده است.

بر رویه‌های مدیریتی که قدرت را با کارکنان در همه سطوح سازمان تقسیم می‌کنند، دیدگاه روانشناختی تأکید بر این دارد که کارکنان کارشان را چگونه تجربه می‌کنند. تأکید این دیدگاه به توانمندسازی بر باور فردی کارکنان درباره نقش‌هایشان در رابطه با سازمان است (اسپریتزر، ۲۰۰۷). توانمندسازی روانشناختی، فرایند توزیع قدرت در سطح سازمان است؛ مفهومی چندسطحی به عنوان انگیزش درونی در ۴ حیطه معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری است و جهت‌گیری شخص در نقش کاری را منعکس می‌کند (اسپریتزر، ۱۹۹۵). توانمندسازی فرایند افزایش خودکارآمدی بین اعضای سازمان است که از طریق همانندسازی و رفع شرایطی که باعث ناتوانی می‌گردد، حاصل می‌شود (اسپریتزر، ۲۰۰۷). افراد خودکارآمد به توانایی‌هایشان باور دارند، انگیزش و منابع شناختی لازم و دوره اقدام لازم برای عملکرد موفقیت‌آمیز یک وظیفه خاص در زمینه‌ای خاص را دارند (استاجکاوویک و لاتانز، ۱۹۹۸، به نقل از ریجو و همکاران، ۲۰۱۱). افراد امیدوار و خوش‌بین زمانی که احساس خودباوری کنند احساس توانمندی بیشتری خواهند کرد و افراد با تاب‌آوری بالا، چون به ارزشمند بودن کار خود و توانایی و شایستگی‌هایشان ایمان دارند، در مواجهه با نظرات مخالف و شکست‌های احتمالی، اعتماد به نفس خود را حفظ کرده و پیوسته به مسیر خود ادامه می‌دهد. در پیشینه پژوهشی مستقیماً به بررسی رابطه سرمایه‌های روانشناختی و توانمندسازی روانشناختی^۲ پرداخته نشده و در این پژوهش بر اساس روابط خرده‌مقیاس‌ها و توانمندسازی روانشناختی و پیشینه تئوری، پیشنهاد

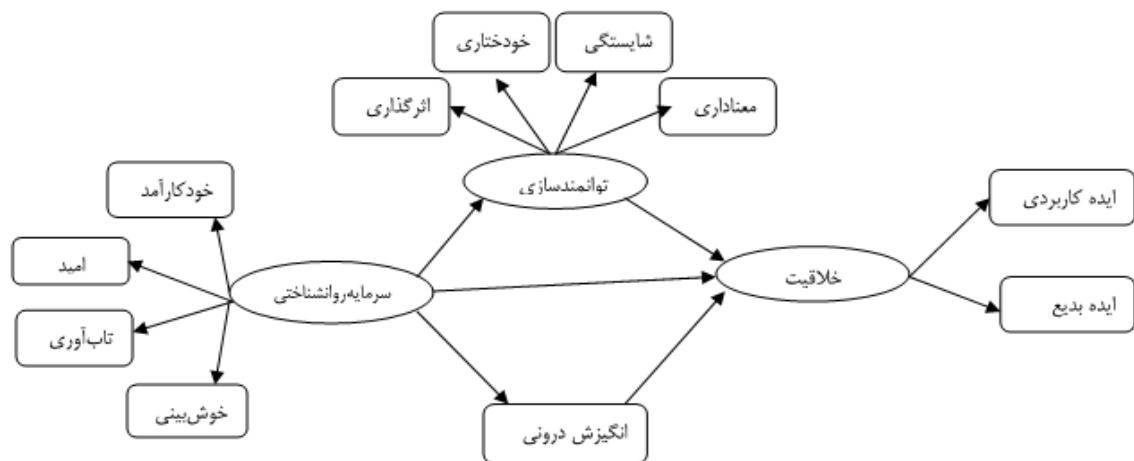
3. Rickards, & Moger

4. Sun, Zhang, Qi, & Chen

5. Zhang, & Bartol

1. Spreitzer

2. Empowerment



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر

روش

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمامی کارکنان ستادی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - منطقه اهواز - در سال ۱۳۹۱ بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای^۱، از میان کارکنانی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم و بالاتر بودند تعداد ۲۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. از این تعداد ۲۰۰ پرسشنامه (نرخ برگشت = ۸۵٪) برگشت داده شدند. از ۲۰۰ شرکت‌کننده، ۸۹٪ مرد بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۴۱/۸۷ سال با انحراف معیار ۹/۹ و سابقه خدمت آنها ۱۷/۸۸ سال با انحراف معیار ۱۰/۹ بود. تعداد ۳۰ نفر (۱۵٪) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۲۴ نفر (۱۲٪) فوق دیپلم، ۹۰ نفر (۴۵٪) کارشناسی، ۳۷ نفر (۱۸/۵٪) کارشناسی ارشد، ۳ نفر (۱/۵٪) دکتری بودند و ۱۲ نفر (۶٪) نیز سطح تحصیلات خود را ذکر نکرده بودند. برای انجام پژوهش حاضر از ابزارهای زیر استفاده شده است:

پرسشنامه سرمایه روانشناختی^۲:

برای سنجش سرمایه روانشناختی، از پرسشنامه سرمایه روانشناختی ۲۴ ماده‌ای لاتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شد که دارای چهار خرده‌مقیاس خودکارآمدی، امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی است و پاسخ‌ها روی پیوستار لیکرتی شش‌درجه‌ای از (۱، کاملاً مخالفم) تا (۶، کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. آوی و همکاران (۲۰۱۰) پایایی برای کل سرمایه روانشناختی برابر ۰/۹۳ و برای خرده-مقیاس‌ها ضرایب پایایی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۵، ۰/۷۲، ۰/۷۸ را به دست آوردند. سویتمن و همکاران (۲۰۱۱) پایایی به روش آلفای کرونباخ را معادل ۰/۹۳ برای پرسشنامه سرمایه روانشناختی گزارش کردند. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۱ و برای خرده‌مقیاس‌ها، به ترتیب ۰/۸۷،

۱. Stratified random sampling method

۲. Psychological Capital Questionnaire (PCQ)

AMOS-18 به شاخص های برازندگی نزدیک

بوده که برازش خوب پرسشنامه را تأیید می کند.

$$x^2=111/9, df=47, x^2/df=2/38)$$

$$CFI=0/96, GFI=0/95, AGFI=0/93$$

$$NFI=0/94, IFI=0/96, TLI=0/95$$

$$(RMSEA = 0/06)$$

پرسشنامه انگیزش درونی: برای سنجش

انگیزش درونی از پرسشنامه ۵ ماده ای انگیزش

درونی آمابیل (۱۹۸۵) و تیرنی، فارمر و گرین

(۱۹۹۹) ترجمه مشایخی و ارشادی (۱۳۹۱)

استفاده شد که روی پیوستار لیکرتی ۶ درجه ای،

از (۱، کاملاً مخالفم) تا (۶، کاملاً موافقم)،

نمره گذاری می شود. پایایی به روش

آلفای کرونباخ در پژوهش اولیه برابر ۰/۸۲ و در

پژوهش زانگ و بارتل (۲۰۱۰) معادل ۰/۸۲ و در

پژوهش گومز لو و ایلزو (۲۰۰۹) معادل ۰/۷۷

گزارش شده است. برای بررسی پایایی

پرسشنامه در پژوهش حاضر از ضرایب

آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که نتایج به

ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۷۳ به دست آمد. برای تعیین

روایی پرسشنامه انگیزش درونی از تحلیل عاملی

تأییدی استفاده شد و شاخص های به دست آمده

از الگوی تحلیل عاملی تأییدی این مقیاس با

استفاده از نرم افزار AMOS-18 به

شاخص های برازندگی نزدیک بوده که برازش

خوب پرسشنامه را تأیید می کند.

$$x^2=111/14, df=4, x^2/df=2/78)$$

$$CFI=0/99, GFI=0/99, AGFI=0/95$$

$$NFI=0/98, IFI=0/99, TLI=0/97$$

$$(RMSEA = 0/07)$$

۰/۸۲، ۰/۷۵ و ۰/۶۸ به دست آمد. برای

تعیین روایی پرسشنامه سرمایه روانشناختی

از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و

شاخص های به دست آمده از الگوی تحلیل

عاملی تأییدی این مقیاس با استفاده از نرم

افزار AMOS-18 به شاخص های

برازندگی نزدیک بوده که برازش خوب

پرسشنامه را تأیید می کند.

$$x^2=483/2, df=183, x^2/df=2/64)$$

$$CFI=0/88, GFI=0/88, AGFI=0/85$$

$$NFI=0/86, IFI=0/91, TLI=0/90$$

$$(RMSEA = 0/06)$$

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی:

برای سنجش توانمندسازی روانشناختی از

پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی اسپریتزر

(۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴

خرده مقیاس خودمختاری، معناداری، شایستگی و

اثرگذاری است. نمره گذاری آن، از نوع مقیاس

لیکرت پنج درجه ای از (۱، کاملاً مخالفم) تا (۵،

کاملاً موافقم) می باشد. پایایی در پژوهش اولیه

میزان قابل قبولی گزارش شد و زانگ و بارتل

(۲۰۱۰) پایایی کلی این پرسشنامه به روش

آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش کردند. در پژوهش

حاضر، پایایی به روش آلفای کرونباخ برای کل

مقیاس ۰/۷۶ و برای خرده مقیاس ها، به ترتیب

۰/۶۴، ۰/۸۸، ۰/۸۲ و ۰/۸۲ به دست آمد. برای

تعیین روایی پرسشنامه توانمندسازی روانشناختی

از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و

شاخص های به دست آمده از الگوی تحلیل

عاملی تأییدی این مقیاس با استفاده از نرم افزار

پرسشنامه خلاقیت کارکنان سازمان:

برای سنجش خلاقیت کارکنان، از نسخه خودگزارشی مقیاس ۱۳ سوآلی زو و جورج (۲۰۰۱) ترجمه مشایخی و ارشدی (۱۳۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای دو بعد کلی ۱- بدیع بودن ایده‌ها و ۲- کاربردی بودن ایده‌هاست. پاسخ‌ها روی پیوستار لیکرتی پنج درجه‌ای از (۱، کاملاً مخالفم) تا (۵، کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. در فرم اولیه، این پرسشنامه توسط سرپرست برای زیردستان تکمیل شده است. اما زامپتاکیس (۲۰۰۸) نسخه خودگزارشی این پرسشنامه را طراحی و به کار برد و ضریب پایایی قابل قبولی به میزان ۰/۸۵ را گزارش داد. پایایی پرسشنامه در پژوهش زو و جورج ۰/۹۶ و در پژوهش زامپتاکیس و همکاران (۲۰۱۰) برابر ۰/۹ برای خلاقیت کلی و برای بدیع بودن ایده ۰/۸ و کاربردی بودن ایده ۰/۸۸ گزارش شد. در پژوهش حاضر پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹ و برای خرده‌مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۷۹ به دست آمد. برای تعیین روایی پرسشنامه خلاقیت سازمانی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد و شاخص‌های به دست آمده از الگوی تحلیل عاملی تأییدی این مقیاس با استفاده از نرم افزار AMOS-۱۸ به شاخص‌های برازندگی نزدیک بوده که برآزش خوب پرسشنامه را تأیید می‌کند.

($\chi^2=156/82$, $df=47$, $\chi^2/df=3/82$)
 $CFI=0/93$, $GFI=0/91$, $AGFI=0/89$
 $NFI=0/91$, $IFI=0/93$, $TLI=0/90$
 (RMSEA=0/08)

ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری^۱ (SEM) بر اساس نرم افزارهای SPSS-۱۸ و AMOS-۱۸ انجام پذیرفت. جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای در الگوی پیشنهادی از روش بوت استرپ در برنامه ماکروی پریچر و هیز (۲۰۰۸) استفاده شد. به منظور تعیین کفایت برآزش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی (۱) مقدار مجذور کای^۲ (χ^2/df ، ۲) شاخص هنجار شده مجذور کای^۳ (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی)، شاخص نیکویی برآزش^۴ (GFI)، شاخص نیکویی برآزش تعدیل شده^۵ (AGFI)، شاخص برازندگی هنجار شده^۶ (NFI)، شاخص برازندگی تطبیقی^۷ (CFI)، شاخص برازندگی افزایشی^۸ (IFI)، شاخص توکر-لویس^۹ (TLI)، و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب^{۱۰} (RMSEA) استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش شامل حداقل و حداکثر نمرات، میانگین و انحراف معیار متغیرها و ماتریس همبستگی متغیرهای الگو در جدول ۱ نشان داده شده است.

1. Structural equation modeling
2. Chi-square
3. Normed χ^2 measure
4. Goodness of fit index
5. Adjusted goodness of fit index
6. Bentler-Bonett
7. Comparative Fit Index
8. Incremental fit index
9. Tucker-Lewis index
10. Root mean squared error of approximation

جدول ۱.

یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش و ماتریس همبستگی متغیرهای الگو

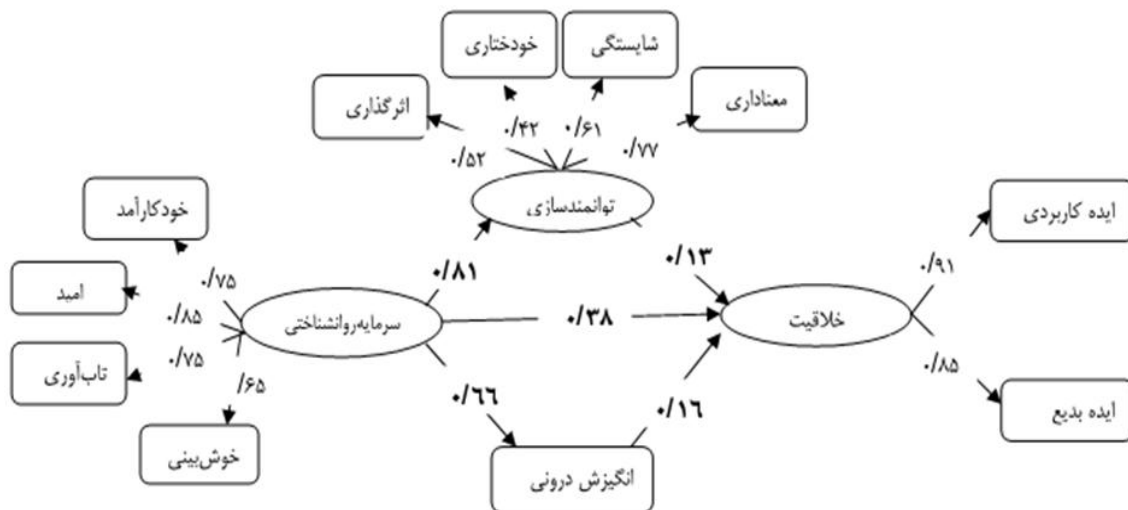
مقیاس	Min	Max	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱ سن	۲۱	۶۰	۴۱	۹/۹	-					
۲ سابقه	۱	۴۰	۱۷/۱۸	۱۰/۹۲	۰/۹۱۶**	-				
۳ سرمایه روانشناختی	۶۰	۱۴۴	۱۱۸/۴۱	۱۲/۹۹	۰/۰۶	۰/۰۳	-			
۴ انگیزش درونی	۱۲	۳۰	۲۶/۴	۳/۲۲	۰/۰۳	۰/۰۲	۰/۵۷۷**	-		
۵ توانمندسازی	۲۵	۶۰	۴۶/۱۹	۵/۹۱	۰/۱۸۸**	۰/۱۹۵*	۰/۶۱۹**	۰/۳۷۱**	-	
۶ خلاقیت سازمانی	۲۶	۶۵	۴۹/۱۷	۶/۶۹	۰/۱۴*	۰/۱۳۸*	۰/۴۹۶**	۰/۳۸۱**	۰/۵۰۲**	-

**p<۰/۰۰۱

الگویابی معادلات ساختاری (SEM)

پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازش الگوی پیشنهادی با داده ها مورد بررسی قرار گرفت. با وجود اینکه مقادیر اکثر شاخص های برازندگی نشان دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده ها بودند، اما شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) نشان داد که الگو نیاز به بهبود دارد. به منظور کاهش مقدار مجذور کای و ارتقای برازش الگوی پیشنهادی از طریق همبسته کردن دو خطا

خطای خرده مقیاس های اثرگذاری و خودمختاری توانمندسازی روانشناختی و خطای خرده مقیاس امید سرمایه های روانشناختی به خطای انگیزش درونی) به توصیه نرم افزار AMOS-۱۸ بود. نتایج حاکی از برازش مطلوب الگوی نهایی است. شاخص های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی در جدول ۲ و میزان ضرایب رگرسیونی و الگوی نهایی پژوهش حاضر در شکل ۲ نشان داده شده اند.



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش حاضر

جدول ۲.

شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی و الگوی نهایی

شاخص الگو	χ^2	df	χ^2/df	AGFI	GFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۱۶۴/۰۴	۴۱	۴/۰۰۲	۰/۸۷	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۰۹
الگوی نهایی	۱۰۴/۴۷	۳۹	۲/۶۷	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۰۷

جدول ۳.

نتایج بوت‌استرپ برای مسیر سرمایه روانشناختی با خلاقیت سازمانی با توجه به میانجی‌گری انگیزش درونی و توانمندسازی روانشناختی

داده‌ها	بوت	سوگیری	SD	حد پایین	حد بالا
سرمایه روانشناختی ← انگیزش درونی و توانمندسازی ← خلاقیت کارکنان	۰/۱۳۹	۰/۱۳۸	-۰/۰۰۰۶	۰/۰۲۷۲	۰/۱۹۲
سرمایه روانشناختی ← انگیزش درونی ← خلاقیت کارکنان	۰/۰۳۹	۰/۰۴	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱۷	۰/۰۷۵۶
سرمایه روانشناختی ← انگیزش درونی ← خلاقیت کارکنان	۰/۰۹۹۵	۰/۰۹۸	-۰/۰۰۰۸	۰/۰۱۹۶	۰/۹۳۹

غیرمستقیم سرمایه‌های روانشناختی با خلاقیت سازمان با میانجی‌گری انگیزش درونی و توانمندسازی روانشناختی پرداخته شد.

نتایج پژوهش حاضر نشان‌دهنده رابطه مستقیم معنی‌دار بین سرمایه‌های روانشناختی با خلاقیت کارکنان سازمان است که هم‌سو با نتایج پژوهش‌های ریجو و همکاران (۲۰۱۱)، سویتن و همکاران (۲۰۱۱) و ریجو و همکاران (۲۰۰۹) است. ریجو و همکاران (۲۰۱۱) معتقدند تاب‌آوری به افراد اجازه می‌دهد تا از نو بسازند؛ خودکارآمدی، بعد از تجربه شکست، تلاش برای راه حل خلاق برای مشکل و بهره‌گیری از مزایا و فرصت‌هاست؛ خوش‌بینی به کارکنان این امکان را می‌دهد که خودکارآمدی خود را بعد از اینکه متوجه عدم کارایی پیشنهادشان می‌شوند، حفظ کنند؛

برای تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای، از روش بوت‌استرپ در برنامه ماکرو، پریچر و هیز (۲۰۰۸) استفاده شد که نتایج در جدول ۳ نشان داده شده‌اند. سطح اطمینان برای فاصله اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت‌استرپ ۵۰۰۰ است. با توجه به اینکه صفر بیرون از این فاصله‌های اطمینان قرار می‌گیرد، فرضیات غیرمستقیم، معنی‌دار بوده و فرضیه‌های مربوط به آن‌ها تأیید می‌شود.

بحث

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی رابطه سرمایه‌های روانشناختی و خلاقیت کارکنان سازمان با توجه به نقش میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی و انگیزش درونی است. در این راستا به بررسی اثر مستقیم و

ایمان دارد، در مواجهه با نظرات مخالف و شکست‌های احتمالی، مقاومت خواهد کرد و با انگیزه برای ارائه ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید به مسیر خود ادامه می‌دهد و در نتیجه خلاقیت او افزایش می‌یابد.

پژوهش حاضر نشان‌دهنده رابطه مستقیم بین توانمندسازی روانشناختی و خلاقیت کارکنان سازمان و انگیزش درونی و خلاقیت کارکنان سازمان است که همسو با نتایج سان و همکاران (۲۰۱۱)، کوهلو و اگستو و لاگس (۲۰۱۱)، گومزولو و ایلزو (۲۰۰۹)، زانگ و بارتل (۲۰۱۰)، شالی و گیلسون (۲۰۰۴) است. شالی و گیلسون (۲۰۰۴) معتقدند، افراد با احساس شایستگی بالا، به قابلیت و توانایی خود برای انجام موفقیت‌آمیز و وظایف باور دارند، در نتیجه انگیزه لازم را نیز دارند. در برابر چالش‌های رو به رو، مقاومت می‌کنند و راه‌حل‌های جایگزین مناسب‌تری را به دست می‌آورند که همه این عوامل منجر به افزایش عملکرد خلاق می‌شود. توانمندسازی نیروی محرکه انگیزشی است که به کارکنان احساس مالکیت روانشناختی در شغل و احساس کامروایی نیاز به قدرت و خودمختاری و باور به خودکارآمدی و تجربه خود-تعیین‌کنندگی می‌دهد. افرادی که توانمند شده‌اند به احتمال بیشتر رفتار خلاقانه نشان می‌دهند.

در پژوهش حاضر رابطه غیر مستقیم سرمایه‌روانشناختی بر خلاقیت کارکنان سازمان (از طریق انگیزش درونی و توانمندسازی روانشناختی) تأیید شد. این نتایج همسو با نتایج پژوهش‌های مولر، گونزالو و کامدار (۲۰۱۱)، ریجو و همکاران (۲۰۱۱)، ریجو و همکاران (۲۰۰۹)، لاتانز و یوسف (۲۰۰۴) و آمابیل و همکاران (۲۰۰۴) و تیرنی و فارمر (۲۰۰۲) و ۲۰۰۴ است. ویتن و کامرون (۱۹۹۸)، به نقل از ریجو و

خوش‌بینی و امید و خودکارآمدی به طور بالقوه تاب‌آوری بیشتری در مقابل تنوع به وجود می‌آورند. کارکنان خودکارآمد، خلاق‌تر هستند، چون آنها چالش‌ها را می‌پذیرند و تلاش‌های خلاقانه و شناختی را، برای کسب اهداف تحمل می‌کنند (لاتانز و همکاران، ۲۰۰۷). این فرد چالش‌ها را می‌پذیرد و برای دستیابی به هدف تلاش می‌کند اما همچنین زیرمجموعه اهداف و راه‌های خلاق برای رسیدن به اهداف را نیز شناسایی می‌کند و بر برخی از موانع به وسیله راه‌های خلاقانه و چندگانه غلبه می‌کند.

نتایج پژوهش حاضر، نشان دهنده تأیید رابطه مستقیم بین سرمایه روانشناختی با انگیزش درونی و سرمایه روانشناختی با توانمندسازی روانشناختی است که همسو با نظریه سرمایه روانشناختی لاتانز (۲۰۰۲) و خودکارآمدی بندورا (۱۹۹۷)، پژوهش‌های آوی و همکاران (۲۰۰۸)، کوهلو، اگستو و لاگس (۲۰۱۱)، پرابو، ساتن و ساسر (۲۰۰۸)، ریجو و همکاران (۲۰۰۹) و تیرنی و فارمر (۲۰۰۲ و ۲۰۰۴) است. کوهلو، اگستو و لاگس (۲۰۱۱) بیان کردند، توانمندسازی فرآیند افزایش خودکارآمدی بین اعضای سازمان است؛ این خودکارآمدی از طریق همانندسازی و رفع شرایطی که باعث ناتوانی می‌گردد، حاصل می‌شود. ویژگی خودکارآمدی به کارکنان این اطمینان را می‌دهد که توانایی لازم برای ارائه راه‌حل‌ها و ایده‌های مناسب و بدیع را دارد. افراد خوش‌بین به رویدادهای مثبت زندگی بها می‌دهند و در نتیجه روحیه و انگیزه خود را حفظ می‌کنند. ویژگی امیدواری به افراد توانایی ارائه مسیرهای متعدد برای رسیدن به هدف مشخص را می‌دهد و وقتی تاب‌آوری بالا باشد، چون کارکنان به ارزشمند بودن کار خود و توانایی و شایستگی‌هایش

همکاران، ۲۰۱۱) بر این باورند که ویژگی شایستگی مهمترین عنصر توانمندی است که از احساس تسلط شخصی و رویارویی با چالش‌های جدید حمایت می‌کند که دربردارنده مفاهیم ضمنی افزایش خلاقیت کارکنان نیز هست. کارکنانی که به توانمندی‌های خود باور دارند و انگیزه لازم را نیز دارند، با چالش‌های رو به رو، مقاومت می‌کنند. شالی و گیلسون (۲۰۰۴) بیان می‌کنند، توانمندسازی روانشناختی اثر مهمی بر تمایل کارکنان برای درگیر شدن در فرآیند خلاق دارد. به عبارت دیگر، وقتی کارکنان احساس کنند که الزامات شغلی آن‌ها دارای اهمیت و معنا است، کارمند تلاش بیشتری برای جستجوی راه‌حل مشکل از چند دیدگاه متفاوت و استفاده گسترده‌تری از اطلاعات می‌کند و نتیجه آن ارائه مسیرهای جایگزین بیشتر و خلاقانه است. بعلاوه هنگامی که فرد باور می‌کند که توانایی اقدام موفقیت‌آمیز را دارد، احساس خود-تعیینی بر شغلیش می‌یابد و می‌تواند پیامدهای رفتاری را شکل دهد و در این صورت تمرکز بر ایده یا مشکل را با مداومت بیشتری دنبال خواهند کرد (اسپریتزر، ۱۹۹۵). این فرد احتمالاً خطرپذیری بیشتر دارد و به طور دائم در جستجوی مسیرهای شناختی جدید است و با ایده‌ها بازی می‌کند (آماییل، ۱۹۹۶). هنگامی که افراد احساس خودمختاری می‌کنند، قادرند به میل خود اقداماتی را آغاز کرده، تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند. چون در تلاش‌های خلاقانه، ریسک‌پذیری بالاست و احتمال شکست زیادی وجود دارد، مقاومت در برابر این عوامل در رویارویی با شرایط مختلف برای بروز رفتار خلاق ضروری است. پس خودکارآمدی بالا برای رسیدن به خلاقیت لازم است (تیرنی و فارمر، ۲۰۰۲). از سوی دیگر بندورا (۱۹۹۷) و

فورد (۱۹۹۶) معتقدند، مکانیسم رابطه بین خودکارآمدی و عملکرد خلاق، مربوط به اثر انگیزی است که بر اقدام خلاق دارد. افراد خودکارآمد به توانایی‌هایشان باور دارند. انگیزش و منابع شناختی لازم و دوره اقدام از برای عملکرد موفقیت‌آمیز یک وظیفه خاص را دارند. این افراد به دنبال وظایف چالش‌انگیز هستند و تلاش می‌کنند، منابع انگیزی (انگیزش درونی) را برای رسیدن به اهدافشان و مقابله کردن با موانع و مشکلات به کار گیرند. ریجو و همکاران (۲۰۰۹) بیان کردند که امید، باعث تقویت خلاقیت از طریق انگیزه درونی می‌شود آنهایی که امیدوار هستند احتمالاً با انگیزه‌تر هستند و با اطمینان بیشتری وظیفه‌ای را بر عهده می‌گیرند و از انجام آن کار لذت بیشتری برده و به دنبال راه‌های خلاق‌تری می‌گردند. لاتانز، یوسف و اولیو (۲۰۰۷) تاب‌آوری را مکانیزم مورد نیاز در مواجهه با تغییر و ارائه راه حل خلاق می‌دانند. ریجو و همکاران (۲۰۱۱) افراد تاب‌آور در مواجهه با مشکلات، شکست یا فرصت‌ها، احتمالاً راه‌های جدیدی برای انجام دادن کارها، ایجاد می‌کنند چون آنها توجه بیشتری به عاطفه و هیجان مثبت در اوج رویدادهای استرس آور زندگی دارند و با مداومت برای رسیدن به راه حل خلاق تلاش می‌کنند.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، اگر افراد دارای خوش‌بینی و امیدواری باشند و در برابر موانع از حس مقاومت بالایی برخوردار باشند و به توانمندی‌های خود باور داشته باشند و به مسائل با نگرش مثبت بیاورند؛ همین امر می‌تواند زمینه ساز توانمندی آنها در متفاوت اندیشیدن و ارائه راهکارهای بدیع و کاربردی برای فرآیندها و رویه‌های سازمانی یا وظایف کاری کارکنان شود. پس، می‌توان نتیجه گرفت که توانمندسازی

به بررسی نقش متغیرهای تعدیل‌کننده (مانند خصوصیات شخصیتی و محیطی ...) و متغیرهای میانجی‌گر دیگر (عاطفه مثبت، هویت بینش خلاق، ابهام وظیفه و نقش و خودکارآمدی خلاق ...) توجه شود.

براساس یافته‌های پژوهش حاضر انگیزش درونی و توانمندسازی روان‌شناختی نقش میانجی‌گر در رابطه سرمایه‌های روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان دارد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود با طراحی محیط کاری و مشاغلی که احساس معناداری و چالش و خودمختاری را به افراد منتقل می‌کنند، کارکنان را پیوسته در سطح بهینه از برانگیختگی در راستای دستیابی به اهداف سازمانی و خودشکوفایی فردی و عملکردی سازمانی رهنمون کرد. به علاوه پیشنهاد می‌شود رهبران و مدیران سازمان‌ها با ایجاد محیط توانمندساز به توسعه و تقویت خلاقیت بپردازند. محیط توانمندساز جایی است که مدیران بیشتر در جستجوی ایده‌ها، ارتباطات باز و تلاش برای رسیدن به اهداف گروهی و ارتقاء فرآیندهای ارتباطی با سایر اعضا سازمان هستند که منجر به ایجاد حس مالکیت روان‌شناختی و خودتعیین‌کنندگی در کارکنان می‌شود.

منابع

ارث‌سودی، ن. (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان‌نامه دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

مشایخی، ن. (۱۳۹۱). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای خلاقیت سازمانی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - منطقه اهواز. پایان‌نامه

روانشناختی و انگیزش درونی، نقش میانجی‌گر در رابطه بین سرمایه‌های روان‌شناختی و خلاقیت کارکنان سازمان را ایفا می‌کند به عبارت دیگر در صورتی سرمایه‌های روان‌شناختی به خلاقیت کارکنان کمک می‌کند که باعث ارتقا توانمندسازی روان‌شناختی و انگیزش درونی کارکنان شود.

محدودیت‌های پژوهش و پیشنهادات کاربردی

برای جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شده و این ابزار محدودیت‌های خاص خود را دارد. طرح مطالعه حاضر و استفاده از الگویابی معادلات ساختاری و مقطعی بودن سنجش متغیرها علیت را به اثبات نمی‌رساند بر این اساس پیشنهاد می‌شود تحقیقاتی طولی میان کارکنان صورت گیرد. در پژوهش‌های آینده بهتر است از پرسشنامه‌های کیفی سنجش خلاقیت و ارزیابی سرپرستان از خلاقیت کارکنانشان نیز استفاده شود.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه‌های روان‌شناختی بر بهبود خلاقیت سازمان نقش دارد؛ با توجه به این‌که سرمایه‌های روان‌شناختی و خلاقیت سازمانی سازه‌هایی آموزش‌پذیر و قابل توسعه هستند؛ پیشنهاد می‌شود با تدوین دوره‌های آموزشی سرمایه روان‌شناختی و تفکر خلاق و کارگاه‌های آموزشی ایده‌پردازی و مهارت‌های مدیریت خلاقیت به توسعه سرمایه‌های روان‌شناختی و پرورش و تقویت خلاقیت در سازمان پرداخت و از این طریق به طور غیرمستقیم بر فرآیندهای روان‌شناختی واسطه‌ای نیز بدون صرف هزینه دست یافت.

برای تبیین اثر متغیر سرمایه‌های روان‌شناختی بر خلاقیت سازمانی، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی

- frontline employees the mediating effects of role stress and intrinsic motivation. *Journal of Retailing*, 87 (1), 31–45.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985).** *Intrinsic motivation and self determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Ford, C. M. (1996).** A theory of individual creative action in multiple social domains. *Academy of Management Review*; 21, 1112–42.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009).** Transformational leadership, creativity and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4), 461-473.
- Lee, H., & Liu, C. (2007).** An examination of factors affecting repatriates' turnover intention. *International Journal of Manpower*, 2, 122-134.
- Luthans, F. (2002a).** The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- Luthans, F. (2002b).** Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., & Peterson, S.J. (2010).** The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41–67.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007).** Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and
- کارشناسی ارشد صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- Amabile, T. M. (1996).** *Creativity in Context*, Boulder, CO: West View Press Inc. (1998), *How to Kill Creativity*, *Harvard Business Review*, 76 (5), 77–8.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996).** Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39, 1154–1184.
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004).** Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15 (1), 5–32.
- Avey, J. B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008).** Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48–70.
- Bandura, A. (1997).** *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Cameron, K. (2008).** *Positive leadership*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Çekmeceliolu, H. G., & Günsel, A. (2011).** Promoting creativity among employees of mature industries: The effects of autonomy and role stress on creative behaviors and job performance. *7 th International Strategic Management Conference, Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24, 889–895.
- Coelho, F., Augusto, M., & Lages, L. (2011).** Contextual factors and the creativity of

- employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 55, 120-151.
- Rickards, T., & Moger, S. (2006).** Creative leaders: A decade of contributions from creativity and innovation management journal. *Creativity and Innovation Management*, 15(1), 4-18.
- Seligman, M.E.P. (1998).** *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Shalley, C. E., & Gilson, L. L. (2004).** What leaders need to know: A review of social and contextual factors that can foster or hinder creativity. *The Leadership Quarterly*, 15 (1), 33-53.
- 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), 933-58.
- Spreitzer, G. M. (1995).** Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurements and validation. *Academy of Management Journal*, 3, 1442-1466.
- Spreitzer, G. M. (2007).** *Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work*. In J. Barling, & C. Copper (Eds.), *The handbook of organizational behavior*, 54-72. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998).** Social cognitive theory and self-efficacy. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Sun, L., Zhang, Z., Qi, J., & Chen, Z. (2011).** Empowerment and creativity: A satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-72.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J.B. (2008).** The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007).** *Psychological capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S., Tkach, C., & DiMatteo, M. R. (2006).** What are the differences between happiness and self-esteem. *Social Indicators Research*, 78(3), 363-404.
- Mueller, J. S., Goncalo, J. A., & Kamdar, D. (2011).** Recognizing creative leadership: Can creative idea expression negatively relate to perceptions of leadership potential? *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 494-498.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996).** Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.
- Philippe, F.L., Lecours, S., & Beaulieu-Pelletier, G. (2009).** Resilience and positive emotions: Examining the role of emotional memories. *Journal of Personality*, 77(1), 139-76
- Rego, A., Machado, F., Leal, S., & Cunha, M. P. (2009).** Are hopeful employees more creative? An empirical study. *Creativity Research Journal*, 21(2/3), 223-31.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. (2011).** Authentic leadership promoting

- Wright, T.A., & Quick, J.C. (2009b).** The role of positive-based research in building the science of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 329–336.
- Zampetakis, L. A., Bouranta, N., & Moustakis, V. S. (2010).** On the relationship between individual creativity and time management. *Thinking Skills and Creativity, 5*, 23–32.
- Zhang, X., & Bartol, K. (2010).** Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal, 53*(1), 107–28.
- Zhou J., & George, J. M. (2001).** When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal, 44*(4), 682–96.
- cross-level investigation. *The Leadership Quarterly, 11*, 257-278.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011).** Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences, 28*(1) 4–13.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002).** Creative self-efficacy: Potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal, 45*, 1137–1148.
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2004).** The pygmalion process and employee creativity. *Journal of Management, 30* (3), 413–32.
- Tierney, P., & Farmer, S. M., Graen, G. B. (1999).** An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology, 52*, 591–620.
- Wright, T.A., & Quick, J.C. (2009a).** The emerging positive agenda in organizations: Greater than a trickle, but not yet a deluge. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 147–160.