

بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر اثربخشی عملکرد کارکنان با نقش میانجی خلاقیت سازمانی در شهرداری تهران

ماهرخ قاسمی

کارشناسی روابط عمومی، واحد ۱ تهران، دانشگاه جامع علمی- کاربردی، تهران، ایران

چکیده

در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر اثربخشی عملکرد کارکنان با نقش میانجی خلاقیت سازمانی پرداخته شد. جامعه آماری این تحقیق کارکنان شهرداری تهران می‌باشند. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان به تعداد نمونه ۳۷۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پژوهش حاضر از نظر هدف در حیطه تحقیقات کاربردی است و از نظر ماهیت و روش توصیفی-پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق پرسشنامه می‌باشد، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰,۷ محاسبه شد. پرسشنامه از روایی و اعتبار تأیید شده برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها تأثیر سرمایه روانشناختی بر اثربخشی عملکرد کارکنان با نقش میانجی خلاقیت سازمانی در میان کارکنان شهرداری تهران مورد تأیید قرار داد.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روانشناختی، اثربخشی عملکرد کارکنان، خلاقیت سازمانی

مقدمه

از مهم ترین و قابل توجه ترین سرمایه ی هر سازمانی نیروی انسانی آن است که سبب ایجاد بهره وری بالا و کارایی در سازمان می شود. هر انسانی بیشترین ساعات عمر خود را در محیط کار می گذراند و محیط کار و جو آن می تواند بر زندگی شخصی فرد نیز تأثیر بگذارد (مرزآبادی و همکاران^۱، ۲۰۱۱). از متغیرهایی که ارتباط تنگاتنگی با عملکرد شغلی کارکنان دارد سرمایه روانشناختی است. سرمایه روانشناختی از مباحث مهم روانشناسی مثبت گرا است که شامل رفتار، اعمال و افکاری هستند که اکتسابی و قابل پرورش هستند. سرمایه روانشناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می شود (کسرای^۲، ۲۰۱۳). سرمایه روانشناختی، سازه ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی- شناختی؛ یعنی امید، خودکارآمدی، تاب آوری و خوش بینی را در بر میگیرد. این مؤلفه ها با ویژگیهایی از قبیل باور فرد به، توانایی هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف میشود (ایرجی راد، ۱۳۹۷). سرمایه روانشناختی جنبه های مثبت زندگی آدمی را در برمی گیرد. این مؤلفه، تلاش فرد برای تغییر موقعیت های فشارزا را تداوم میدهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین میکند. سرمایه روان شناختی و برخلاف سرمایه های سنتی و دارایی های مشهود با سرمایه گذاری بسیار اندکی تحقق می یابد. سرمایه روان شناختی میتواند به عنوان مزیت رقابتی از طریق سرمایه گذاری بر افراد مطرح شود. از نظر لوتانز و همکاران^۳ (۲۰۰۷) سرمایه روان شناختی با تکیه بر مؤلفه های روان شناختی مثبت گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی در سازمان می شود (عادلی، ۱۳۹۶). پژوهش حاضر در صدد مطالعه و بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر اثربخشی عملکرد کارکنان با نقش میانجی خلاقیت سازمانی در شهرداری تهران می باشد.

بیان مسئله

متخصصان علوم رفتاری بر این باورند که سازمان ها، جنبه های انکار ناپذیر دنیای امروز را تشکیل می دهند. اگر چه سازمانها به شکل های مختلف و بر پایه هدف های کوتاه تأسیس و سازمان دهی میشوند، اما بی تردید همه آنها بر اساس تلاش های ذهنی و جسمانی نیروی انسانی که رکن اصلی آن به حساب می آید اداره و هدایت میگردند. بنابراین روشن است که زندگی افراد در عصر حاضر به شدت تحت تأثیر سازمانها قرار دارد (بریمانی، ۱۳۹۴). سرمایه روانشناختی مفهومی است که عمدتاً از تئوری و تحقیق در حیطه روانشناسی مثبت به دست آمده و در محیط کار مورد استفاده قرار گرفته است. با توجه به اینکه جامعه امروز، جامعه سازمانی است و بخش عمده زندگی ما، در سازمانها یا در ارتباط با سازمانها سپری میشود توجه به سرمایه روانشناختی میتواند از بروز مشکل برای سازمان ها جلوگیری نماید. در حقیقت، کارکنانی که می پندارند با آنها در محیط سازمان به طور محترمانه رفتار شده، احتمال بیشتری دارند تا در سازمان مربوطه بمانند و عملکردی بالا از خود نشان دهند (نودهی، ۱۳۹۶). شغل هر انسانی عامل بسیار مهم و تأثیرگذار در میزان رضایت و احساس خشنودی او از زندگی اش می باشد. کار جنبه ای از زندگی است که صرف نظر از منابع مالی، برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر: تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی و احساسات خود ارزشمندی را ارضا می کند (چانگ و همکاران^۴، ۲۰۱۳). در واقع حرفه و شغل به نوعی شناسنامه ای اجتماعی

¹ Azadmarzabadi et al

² Kesari

³ Luthans et al

⁴ Chang et al

فرد است و از این نظر عوامل فشار زا و نیز رضایت زای ناشی از شغل و حرفه می تواند راه گشای ما در کشف و تعیین زمینه هایی گردد که باعث افزایش بهداشت روانی فرد به عنوان موجودی سازگار با خود شود (لی و همکاران^۵، ۲۰۱۵). این زمینه ها می توانند افزایش میزان و ماهیت خلاقیت را در محیط کار سبب شده و در نتیجه به تشکیل فرهنگ کار متناسب با یک جامعه ی در حال گذار شوند. آگاهی از میزان نگرش کارکنان نسبت به شغلشان در همه موسسات مهم محسوب میشود. اهمیت این موضوع موجب آن گردیده است که صاحب نظران از زوایای متعدد: روان شناسی، جامعه شناسی، مدیریت و علوم تربیتی به تبیین عوامل موثر بر رضایت شغلی بپردازند لذا در این تحقیق به مطالعه نقش واسطه ای سرمایه روان شناختی در ارتباط بین استرس شغلی و رضایت شغلی مربیان اسکیت استان مازندران می پردازیم لذا هدف اصلی تحقیق این است که بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر اثربخشی عملکرد کارکنان با نقش میانجی خلاقیت سازمانی در شهرداری تهران پرداخته شود و سوال اصلی تحقیق این است که آیا سرمایه روانشناختی بر اثربخشی عملکرد کارکنان با نقش میانجی خلاقیت سازمانی در شهرداری تهران تأثیر دارد؟

پیشینه تحقیقات انجام شده

-حیرانی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی را تحت عنوان "تحلیل مسیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق" را مورد بررسی قرار دادند. هدف از پژوهش حاضر، تحلیل مسیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق می باشد. روش تحقیق، توصیفی - پیمایشی است. جهت تجزیه و تحلیل داده های از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید. همچنین از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با رضایت شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

-ایزدی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی را تحت عنوان "بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و کیفیت زندگی کاری با کیفیت پاسخ گویی به ارباب رجوع (نمونه موردی: کوپ های انتظامی شهر شیراز)" را مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاصل از پژوهش گویای آن است که بین مولفه های سرمایه روان شناختی و مولفه های کیفیت زندگی کاری با کیفیت پاسخ گویی به ارباب رجوع رابطه ای معنادار وجود دارد؛ به عبارتی هرچه سرمایه روان شناختی و کیفیت زندگی کاری بهبود یابد به همان میزان پاسخ گویی به ارباب رجوع از کیفیت بهتری برخوردار خواهد بود.

-کلهر و سلیمانی (۱۳۹۶) پژوهشی را تحت عنوان "نقش سرمایه روان شناختی و سبک های مدیریت در استرس شغلی کارکنان بیمارستان فوق تخصصی شمال شهر آمل" را مورد بررسی قرار دادند. داده های پژوهش به وسیله پرسش نامه های سرمایه روان شناختی، سبک های مدیریت و استرس شغلی جمع آوری شده و با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین متغیرهای سرمایه روانشناختی، امید، خوشبینی، خودکارآمدی، تاب آوری، سبک واگذارکننده و سبک مشارکتی با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری و بین سبک دستوری با استرس شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0.1$). با توجه به نتایج پژوهش می تواند دریافت که سرمایه های روان شناختی و سبک های رهبری از عوامل مهم استرس شغلی در کارکنان بیمارستان می باشند.

⁵ Li et al

-دمیر^۶ (۲۰۱۸) پژوهشی را تحت عنوان "رابطه بین سرمایه روانشناختی و استرس، اضطراب، فرسودگی، رضایت شغلی و مشارکت شغلی" را مورد بررسی قرارداد. یافته ها نشان می دهد با افزایش سرمایه های روانشناختی معلمان، میزان استرس آنها کاهش می یابد. سرمایه روانشناختی تأثیر منفی بر سطوح اضطراب معلمان را از طریق تأثیر استرس مدیریت کامل دارد. سرمایه روانشناختی منفی بر میزان فرسودگی معلمان از طریق تأثیر استرس و اضطراب نقش میانجیگری دارد. سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت بر رضایت شغلی معلمان از طریق تأثیر استرس، اضطراب و فرسودگی ناشی از تقسیم بندی جزئی دارد. سرمایه روانشناختی تأثیر مثبت بر سطوح مشارکت شغلی معلمان از طریق تأثیر استرس، اضطراب، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی است.

-کاننگنی و همکاران^۷ (۲۰۱۷) پژوهشی را تحت عنوان "سرمایه شناختی و روحیه کار در میان وزرای کلیسای آفریقای جنوبی" را مورد بررسی قراردادند. نتایج نشان داد که سرمایه کلی روان شناختی نه تنها رابطه مثبت با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفاه دارد، بلکه پیش بینی کننده ساختارهای ذکر شده نیز بود. یافته های این مطالعه به طور کلی سازمان ها و مخصوصا وزارتخانه های کلیسایی را تشویق می کند تا سطح توانایی های روان شناختی افراد را برای رشد و انسجام نهادی و فردی افزایش دهد.

-محمدی و همکاران^۸ (۲۰۱۶) پژوهشی را تحت عنوان "رابطه سرمایه سرمایه روانشناختی و تعهد سازمانی با رضایت شغلی مربیان فیزیکی در استان کردستان" را مورد بررسی قراردادند. یافته های پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین سرمایه های روانشناختی به جز انعطاف پذیری با رضایت شغلی مربیان فیزیکی استان کردستان وجود دارد. همبستگی مثبت معناداری بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی مربیان فیزیکی در استان کردستان مشاهده شد. با توجه به نتایج تحقیق، پیشنهاد می شود که مدیران سازمان آموزش عالی استان کردستان با استفاده مناسب از سرمایه های روان شناختی، تعهد سازمانی و رضایت از معلمان تربیت بدنی را افزایش دهند.

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

سرمایه روانشناختی بر اثربخشی عملکرد کارکنان با نقش میانجی خلاقیت سازمانی تأثیر معنی داری دارد

فرضیه های فرعی

- ۱- سرمایه روانشناختی بر خلاقیت سازمانی تأثیر معنی داری دارد
- ۲- خلاقیت سازمانی بر اثربخشی عملکرد کارکنان تأثیر معنی داری دارد
- ۳- سرمایه روانشناختی بر اثربخشی عملکرد کارکنان تأثیر معنی داری دارد

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی است و از نظر ماهیت گردآوری داده ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق کارکنان شهرداری تهران می باشند که تعداد آنها ۲۴۶۰۰ نفر می باشد که با استفاده از جدول مورگان نیز تعداد نمونه ۳۷۸ نفر تعیین

^۶ DEMIR

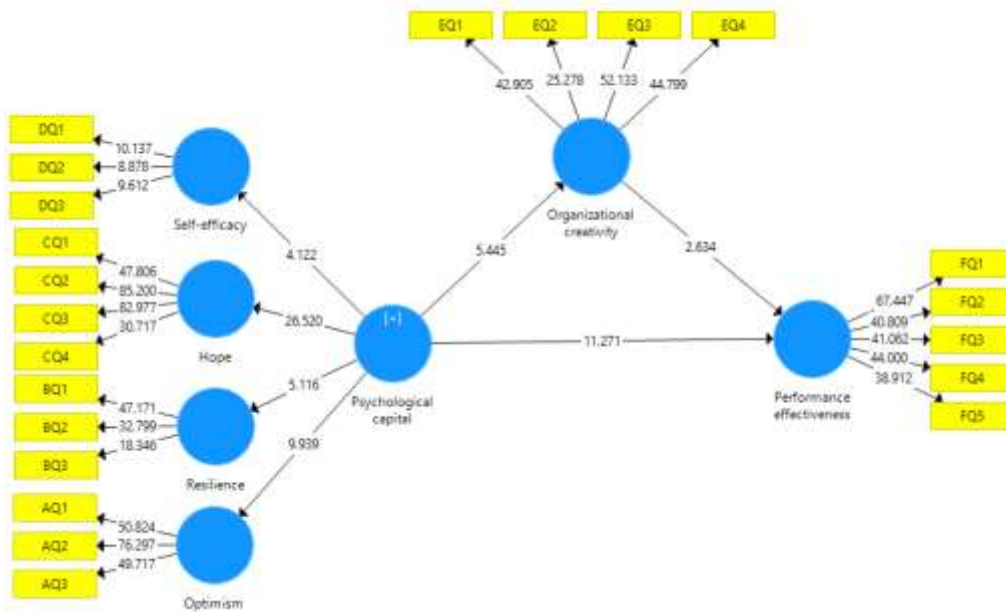
^۷ Kanengoni et al

^۸ Mohammadi et al.

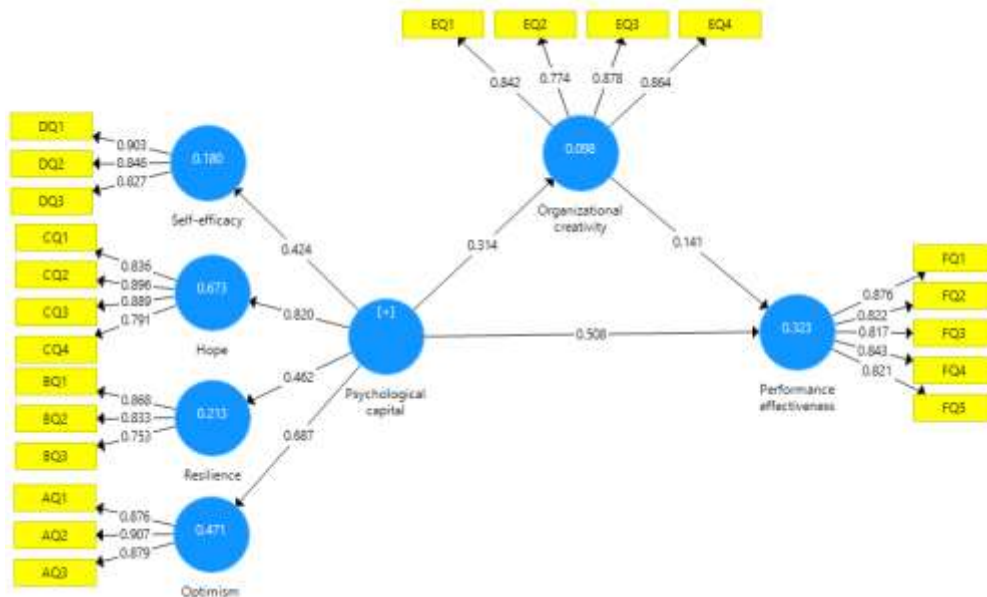
می‌شود و برای نمونه‌گیری نیز در این تحقیق از روش در دستری استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات این تحقیق پرسشنامه می‌باشد، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۷۰) محاسبه شد. پرسشنامه از روایی و اعتبار تأیید شده برخوردار است. در این تحقیق برای بررسی فرضیات تحقیق از آزمون مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

تجزیه تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌های تحقیق

در این پژوهش برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. نمودار ۱- مدل معادلات ساختاری در حالت T-VALUES فرضیه‌های تحقیق



نمودار ۲- مدل معادلات ساختاری در حالت استاندارد فرضیه‌های تحقیق



بررسی فرضیه های تحقیق

فرضیه اصلی تحقیق:

سرمایه روانشناختی بر اثربخشی عملکرد کارکنان با نقش میانجی خلاقیت سازمانی تأثیر معنی داری دارد

- بررسی نقش میانجی متغیر خلاقیت سازمانی

در این بخش نقش میانجی متغیر خلاقیت سازمانی سنجیده می شود. برای آزمون ارتباط یک متغیر میانجی، یک آزمون پر کاربرد به نام آزمون سوبل^۹ وجود دارد که برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می رود و از فرمول زیر محاسبه می شود:

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2)}}$$

که در آن

a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛

S_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی؛

S_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می باشد.

جدول ۱- نتایج حاصل از آزمون سوبل متغیر خلاقیت سازمانی

a	b	S _a	S _b	z-value
۰,۳۱۴	۰,۱۴۱	۰,۰۵۸	۰,۰۵۴	۲,۳۷۱

بر اساس نتیجه بدست آمده مقدار Z-value بالاتر از ۱,۹۶ می باشد که بیانگر نقش میانجی متغیر خلاقیت سازمانی می باشد لذا در مجموع فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر اینکه سرمایه روانشناختی بر اثربخشی عملکرد کارکنان با نقش میانجی خلاقیت سازمانی تأثیر معنی داری دارد، مورد تأیید قرار می گیرد.

جدول ۲- نتایج حاصل از بررسی فرضیه های فرعی تحقیق

نتیجه پیش بینی	T-VALUE	ضریب مسیر	فرضیه ها	فرضیه های فرعی
۹۹٪ تأیید	۵,۴۴۵	۰,۳۱۴	سرمایه روانشناختی بر خلاقیت سازمانی تأثیر معنی داری دارد	اول
۹۹٪ تأیید	۲,۶۳۴	۰,۱۴۱	خلاقیت سازمانی بر اثربخشی عملکرد کارکنان تأثیر معنی داری دارد	دوم
۹۹٪ تأیید	۱۱,۲۷۱	۰,۵۰۸	سرمایه روانشناختی بر اثربخشی عملکرد کارکنان تأثیر معنی داری دارد	سوم

^۹ Sobel Test

نتیجه گیری و پیشنهادات:

-در راستای نتایج بدست آمده از فرضیه های تحقیق، اجرای برنامه ای جامع توانمندسازی کارکنان شهرداری تهران و تشویق آنان به ابتکار عمل بدون اعمال فشار، ارتقاء سلامت عمومی به همراه رسیدگی به وضعیت ارتقا و امنیت شغلی و فراهم کردن امکانات مشارکت آن ها در تصمیم گیری ها، باهدف بهبود سرمایه روان شناختی کارکنان ضروری بوده و پیشنهاد می شود در اولویت قرار گیرد. همچنین در راستای ارتقای خلاقیت سازمانی توجه ویژه به کارکنان و اختصاص سرمایه، وقت و برنامه در خصوص مدیریت استرس کارکنان، گسترش همه جانبه آموزش و تربیت کارکنان متخصص و کارآمد با توجه به تحولات فزاینده در زمینه ی دانش تکنولوژی و نیازهای آموزشی جدید و برقراری امکان ارتباط مؤثر کارکنان با مدیران ضروری است.

منابع

- ایزدی، احمد؛ مجید برزگر و حجت اله جاویدی، ۱۳۹۷، بررسی رابطه بین سرمایه روان شناختی و کیفیت زندگی کاری با کیفیت پاسخ گویی به ارباب رجوع (نمونه موردی: کوپ های انتظامی شهر شیراز)، مجله علمی-پژوهشی (وزارت علوم)/ISC، ۷۸:۲۴ (۶۴-۴۱).
- بریمانی، ابوالقاسم؛ یاسمن مدانلو و حبیب اله یوسفی، ۱۳۹۴، رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران، فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه تربیتی، ۴۴:۱۴ (۱۴۵-۱۲۹).
- حیرانی، علی؛ مظلوم صالح الربیعایی، احمد؛ خانمرادی، سعید، ۱۳۹۷، تحلیل مسیر سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی شهر اماره عراق. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۱۴م: ۳۳ (۱۰۷-۹۷)
- کلهر، معصومه و سپیده سلیمانی، ۱۳۹۶، نقش سرمایه روان شناختی و سبک های مدیریت در استرس شغلی کارکنان بیمارستان فوق تخصصی شمال شهر آمل، کنفرانس بین المللی چالشها و راهکارهای مدیریت و توسعه اقتصادی، امارات-دبی، پژوهشکده مدیریت و توسعه پژوهشگاه فرهنگ و هنر.
- عادلی جاذب، هدا و نادر برومند، ۱۳۹۶، بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر تعادل کار و زندگی کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان، دومین کنفرانس ملی مدیریت راهبردی خدمات ۱۳۹۶، نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف آباد.
- مرزآبادی، اسفندیار و نیک نفس، سعید (۱۳۹۵). سبک های مقابله با استرس شغلی در کارکنان نظامی. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۱۰، شماره ۴، ص ۳۱۰ - ۲۹۹.
- نودهی، حسن؛ نرجس ملانوروزی و صابره خورشاهیان، ۱۳۹۶، رابطه شیوه های مقابله با استرس با رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی شهر نیشابور، سومین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی ایران، قم، مرکز مطالعات و تحقیقات اسلامی سروش حکمت مرتضوی
- Chang ,Chia-Ming; Lu-Sheng, Chen, Hsing-Yu Lin, Hsiu-Chin Huang, (2013), The relationship between psychological capital and job satisfaction of university physical education teachers in Taiwan: Job stress and job burnout as mediators, Energy Education Science and Technology Part B. Social And Educational Studies . 5:3 (1-9)

- DEMIR, Selcuk. (2018). "The Relationship between Psychological Capital and Stress, Anxiety, Burnout, Job Satisfaction, and Job Involvement." Eurasian Journal of Educational Research (EJER) 75
- Mohammadi, Shirin, Korosh Vaisi, and Jalil Moradi.. (2016). Relationship between psychological capital and organizational commitment with job satisfaction of physical educators in Kurdistan province. International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926, 65-74.
- Kanengoni, H., Ngarambe, C. N., & Buitendach, J. H. (2017). Psychological capital and work behaviour-related outcomes among South African church ministers. South African Journal of Psychology, 008124631772957.
- Kesari, Serena. (2013). "Occupational stress, psychological capital, happiness and turnover intentions among teachers". International journal of environmental research and public health 12.: 3 (2984-3001)\
- Li, Xirui, Dan Kan, Li Liu, Meng Shi, Yang Wang, Xiaoshi Yang, Jiana Wang, Lie Wang, and Hui Wu. (2015). "The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in China." International journal of environmental research and public health 12.: 3 (2984-3001)