

Journal of Industrial and Organizational
Psychology Studies
2018, 5(1), 85-102
Received: 8 December, 2017
Accepted: 30 May, 2018
DOI: 10.22055/jiops.2019.27637.1102

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
۱۰۲-۸۵، ۵(۱)، بهار و تابستان ۱۳۹۷
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۹/۱۷
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۳/۰۹

رابطه شوخ‌طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی: نقش میانجی‌گر رفتار سازمانی مثبت

The Relationship of Managers' Sense of Humor with Organizational Creativity: Mediating Role of Positive Organizational Behavior

Shahab Bahrami

شهاب بهرامی

Abstract

The purpose of the present research was to investigate the relationship of managers' sense of humor with organizational creativity regarding the mediating role of positive organizational behavior. The statistical population of this study included all employees of youth and Sports offices of Kermanshah. Among them, 160 employees were selected by simple random sampling method. The participants completed Khoshui et al. Sense of Humor, Luthans et al. Positive Organizational Behavior and Sarmad et al. Organizational Creativity Questionnaires. The data were analyzed by Pearson correlation, Sobel test and structural equation modeling. Findings indicated that managers' sense of humor had a direct and significant effect on positive organizational behavior and organizational creativity. Also the positive organizational behavior had a direct and positive effect on organizational creativity. So, the results showed the importance of sense of humor and positive organizational behavior on organizational creativity.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه شوخ‌طبعی مدیران با خلاقیت سازمانی با توجه به بررسی نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. ۱۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان پرسشنامه‌های شوخ‌طبعی خشوعی و همکاران، رفتار سازمانی مثبت لوتانز و همکاران و خلاقیت سازمانی سرمد و همکاران را تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری همبستگی پیرسون، آزمون سوبل و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان داد که شوخ‌طبعی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت و خلاقیت سازمانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. رفتار سازمانی مثبت نیز اثری مثبت و مستقیم بر خلاقیت سازمانی داشت. یافته‌ها بیانگر اهمیت نقش شوخ‌طبعی و رفتار سازمانی مثبت در خلاقیت سازمانی است.

Keywords: Organizational creativity, positive organizational behavior, sense of humor
کلیدواژه‌ها: خلاقیت سازمانی، رفتار سازمانی مثبت، شوخ‌طبعی

مقدمه

تقریباً همه سازمان‌ها با محیطی پویا که با تغییرات سریع تکنولوژیکی، چرخه کوتاه‌تر عمر محصول و جهانی شدن شناخته می‌شوند، روبرو هستند که سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند (Shahbandarzadeh & Karimi, 2016). توان سازگاری، همگام و همساز شدن با تغییرات و تحولات محیطی و اداره کردن آن‌ها، عنصر اصلی موفقیت و بقای هر سازمان است، در نتیجه تنها راه ادامه حیات این سازمان‌ها توجه به جنبه‌های گوناگون و اهتمام به متغیرهای تأثیرگذار فردی و سازمانی از جمله خلاقیت سازمانی^۱ است (Dovey, 2009). تحقیق در مورد خلاقیت و عناصر تشکیل‌دهنده آن، بیش از یک قرن پیش توسط دانشمندان علوم اجتماعی شروع شد ولی انگیزه اساسی پژوهش، بیشتر توسط Gilford (1950) ارائه شده است. وی خلاقیت را با تفکر واگرا (دست یافتن به رهیافت‌های جدید برای حل مسائل) در مقابل تفکر هم‌گرا (دست یافتن به پاسخ صحیح) مترادف می‌دانست (cited in Emami, Jamali, & Isfahani, 2014). خلاقیت سازمانی عبارت است از فرایند تولید ایده‌های نوین سازمانی و یافتن راه‌های جدید حل مسائل سازمان می‌باشد (Nasirivalikbani, Soltanabadi, & Akram Khodaiari, 2014). اهمیت خلاقیت در موفقیت سازمان‌ها، منحصر به بخش‌های تولیدی نیست، بلکه در بخش‌های خدماتی، همچون سازمان‌های ورزشی که پرورش‌دهنده قهرمانان آینده کشور هستند، اهمیت بیشتری می‌یابد. خلاقیت واحدهای آموزشی برای کشورهایی مانند ایران شرط حیات است، زیرا شتاب رشد تکنولوژی و دانش و فاصله عمیقی که هر لحظه بین جهان پیشرفته صنعتی با واقعیت‌های کنونی این کشورها ایجاد می‌شود، خلاقیت را شرط اساسی کاهش این فاصله می‌نمایاند. پرورش افراد خلاق با وجود بستری مناسب که پرورش و رشد اندیشه‌ها را ممکن کند، حاصل می‌شود (Shahbandarzadeh & Karimi, 2016). (Katsikea, Theodosiou, Perdikis and Kehagias (2011). در پژوهشی بیان داشتند، هر سازمانی می‌تواند با افزایش خلاقیت نیروی انسانی و سازمانی خود موجب بالا رفتن عملکرد و بهره‌وری کارکنان در جهت رسیدن به اهداف از پیش تعیین‌شده خویش شود. یکی از چالش‌های مدیران در عصر حاضر در سازمان‌ها عدم استفاده کافی از منابع فکری، توان ذهنی و خلاقیت‌های منابع انسانی موجود است (Mortazavi, Nazemi, & Parishani Froshani, 2016).

1- organizational creativity

اغلب سازمان‌ها و مدیران نادانسته به جای این‌که زمینه بروز و ارتقای خلاقیت را فراهم کنند، خلاقیت کارکنان خود را سرکوب می‌کنند، اگر خلاقیت سرکوب شود، راه ایده‌های تازه بسته می‌شود، در نتیجه سازمان‌ها از دستیابی به توسعه باز خواهند ماند (Shahbandarzadeh & Karimi, 2016). صاحب‌نظران مدیریتی بر این عقیده‌اند که برای کسب مزیت رقابتی و دستیابی به موفقیت و اهداف سازمانی باید به خود انسان و سرمایه‌های انسانی سازمان توجه کرد و آن‌ها را به خوبی شناخت تا بتوان شبکه‌های ارتباطی بین آن‌ها و مجموع انسان‌ها را رهبری و هدایت کرد؛ از این رو سرمایه روان‌شناختی^۱ ابزار مدیریتی جدیدی برای خلق مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌های معاصر محسوب می‌شوند (Hosseini & Shams, 2015). مفاهیمی همچون سرمایه روان‌شناختی، توانمندسازی شناختی و رفتار سازمانی مثبت^۲ عمدتاً حاصل مطالعات اندیشمندانی مانند (Luthans, Youssef and Avolio, 2007) در چند سال اخیر بوده و از مکتب روان‌شناسی مثبت‌گر^۳ نشأت گرفته که مورد توجه بسیاری از محققان بوده است (Luthans & Youssef, 2007). روان‌شناسی مثبت‌گر بر عملکرد بهینه کارکنان تمرکز دارد و سرمایه روان‌شناختی، توانمندسازی شناختی و رفتار سازمانی مثبت، کاربردهای آن در محیط کار است (Yazdanshenas, 2016).

به‌طورکلی کاربرد روان‌شناسی مثبت‌گر در عرصه سازمان و مدیریت منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد جدید در این زمینه شده است: ۱- رفتار سازمانی مثبت (POB): که بیشتر بر جنبه‌های خرد رفتار سازمانی و آن دسته از حالات مثبت شخصیت انسانی که قابل توسعه و پرورش هستند تأکید می‌کند و ۲- پژوهش‌های سازمانی مثبت^۴ (POS): که بیشتر بر جنبه‌های کلان رفتار سازمانی تأکید می‌کند (Gorgens-Ekermans & Herbert, 2013). عبارت رفتار سازمانی مثبت‌گر مطالعه و کاربرد توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی و نقاط قوت منابع انسانی که قابلیت توسعه و اندازه‌گیری دارند و به‌طور مؤثری برای مدیریت بهبود عملکرد کارکنان در محل کار کاربرد دارند، تعریف می‌شود (Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010). ظرفیت‌های اصلی شناخته‌شده رفتار سازمانی مثبت‌گر عبارتند از خودکارآمدی، تاب‌آوری، خوش‌بینی و

1- psychological capital

2- positive organizational behavior (POB)

3- positive psychology

4- positive organizational scholarship (POS)

امیدواری (Luthans et al., 2007). Seligman (1986) بیان می‌کند که خوش‌بینی می‌تواند به‌عنوان یک سبک اسنادی تلقی شود که فرد حوادث مثبت را به اسنادهای کلی، درونی و پایدار و در مقابل حوادث منفی را به عوامل خارجی، ناپایدار و موقعیت‌های خاص نسبت می‌دهد (cited in Hosseini & Shams, 2015).

Snyder (1991) امیدواری را به‌عنوان یک حالت انگیزشی مثبت که ناشی از احساس تعاملی که از موفقیت مشتق شده است، می‌داندست (Avey, Luthans, & Youssef, 2010). تاب‌آوری نوعی حالت قابل توسعه در فرد است که بر اساس آن می‌تواند در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت و پیشرفت به تلاش بیشتر ادامه داده و برای موفقیت بالاتر از پای ننشیند (Monfared & Khorakian, 2014). خودکارآمدی باور و اطمینان فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود، تأمین منابع شناختی برای خود و ایفای اقدامات لازم است (Monfared & Khorakian, 2014).

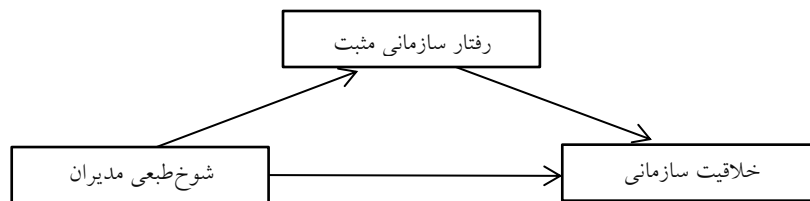
Mirmohammadi and Rahimian (2014) در مطالعات خود بیان داشتند که افراد خوش‌بین، امیدوار و خودکارآمد به‌طور بالقوه نسبت به مصائب منعطف‌تر هستند؛ کارکنان خودکارآمد نیز از خلاقیت بالاتری برخوردار هستند، زیرا چالش‌های مهم را می‌پذیرند و تلاش فکری و خلاقیتی را برای دستیابی به اهداف انجام می‌دهند؛ چنین گرایشی به شرطی پایدار خواهد ماند که فرد امید بالایی نیز داشته باشد و با پیگیری روش‌های خلاقانه و چندگانه بر موانع پیش‌رو فائق آید. Irajirad and Malekzadeh (2017) نیز طی مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی) تأثیر معنی‌داری بر خلاقیت دارد. Lee and Chu (2016) در پژوهشی با هدف بررسی سرمایه روان‌شناختی بر خلاقیت کارورزان برای ایفای نقش به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی بر خلاقیت این افراد اثرگذار است. علاوه بر این (Zubair and Kamal, 2015) در پژوهشی به بررسی خلاقیت و سرمایه روان‌شناختی و جریان مربوط به کار در میان کارکنان شرکت خانه نرم‌افزار پرداختند و نشان دادند که بین این دو مؤلفه ارتباط معنی‌دار وجود دارد. (Monfared and Khorakian, 2014) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که رفتار سازمانی مثبت بر نگرش کارکنان نسبت تغییر اثر مثبت و معنی‌دار دارد. (Hosseini and Shams, 2015) در پژوهش خود نشان دادند که رفتار

سازمانی مثبت اثر مستقیم و معنی‌داری بر نوآوری دارد. (Siu, Bakker and Jiang (2014). Rego, Sousa, Marques and Cunha (2012) و Zubair (2015) نیز در پژوهش خود رابطه سرمایه روان‌شناختی با خلاقیت را مورد تأیید قرار دادند. به‌طورکلی روان‌شناسی مثبت‌گر زمینه‌ای را برای تغییر جهت پژوهش‌ها از جنبه‌های منفی روان‌شناسی به جنبه‌های مثبت مانند شادکامی، تشویق و شوخ‌طبعی^۱ فراهم آورده است (Purhosein, Shafiei, Hosseini, & Akhani, 2017). نتایج پژوهش Sepahvand and Mohamadyari (2015) نشان داد که شوخ‌طبعی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت‌گر کارکنان تأثیر معنی‌داری دارد. (Targheh, Dehkordi and Ali Pour (2015) پژوهش خود نشان دادند که تاب‌آوری در پرستاران با شوخ‌طبعی بالا، بیشتر از پرستاران با شوخ‌طبعی پایین بود. (Hajloo (2013 طی مطالعه‌ای نشان داد که از بین ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گر معلمان، سازگاری، خوش‌بینی و خودکارآمدی همبستگی معنی‌داری با شوخ‌طبعی دارد. نتایج پژوهش Hughes (2008) نیز نشان داد که رابطه ظرفیت‌های روان‌شناسی مثبت با شوخ‌طبعی معنی‌دار بود. (Salehi Dost, Peyman Pak, Pashaei and Hatami (2013 در پژوهش خود نشان دادند که بین تاب‌آوری، روان‌شناسی مثبت‌گر (امید) و شوخ‌طبعی رابطه معنی‌دار وجود دارد.

حس شوخ‌طبعی رگه شخصیتی پایدار و متغیر مهم تفاوت‌های فردی است که در انواع رفتارها، تجربه‌ها، عاطفه‌ها، بازخوردها و توانایی‌های مرتبط با سرگرمی، خندیدن، خندانیدن و مانند آن تجلی می‌یابد. شوخ‌طبعی به‌عنوان راهی برای مواجهه با مشکلات زندگی مطرح است؛ یک مهارت بقاء برای فاصله گرفتن از یک مشکل است؛ تحقیقات نشان می‌دهد که شوخ‌طبعی می‌تواند یک مهارت مقابله‌ای مهم در برابر مشکلات زندگی باشد (Salehi Dost et al., 2013). محققان تلاش کرده‌اند که تعریف مشخصی از شوخ‌طبعی ارائه دهند؛ بیشتر تعاریف شوخ‌طبعی نشأت گرفته از Romero and Cruthirds (2006) است که بیان می‌کند شوخ‌طبعی ارتباطات سرگرم‌کننده‌ای است که احساسات و شناخت مثبتی را در افراد، گروه و سازمان تولید می‌کند. در سازمان‌های امروزی بیشتر مدیران می‌خواهند شاد باشند و شادی و رفاه کارکنان برای آن‌ها از اهمیت به‌سزایی برخوردار است اما به دلیل رعایت مصلحت از خندیدن هراس دارند، شاید این هراس مدیران به دلیل ناآگاهی آن‌ها از مزیت‌های شوخ‌طبعی برای سازمان باشد؛ این در حالیست که

مدیران می‌توانند درحالی‌که شوخ‌طبع‌اند، درباره نتایج کارها، اخلاق و رفتار و ارزش‌ها، فردی مصمم و شخصیت جدی و بنیادی نیز داشته باشند و در عین حال شاد و سرخوش باشند و از این دارایی ارزشمند بیشتر بهره ببرند (Heidari, Khashei, & Maroufani Asl, 2016). حس شوخ‌طبعی مدیران همانند کارکنان بر روی نتایج کاری آن‌ها تأثیر فراوانی دارد (Sepahvand & Mohamadyari, 2015). (Targheh et al., 2015) در پژوهشی نشان دادند که شوخ‌طبعی سبب کاهش تنش و فرسودگی شغلی و افزایش تاب‌آوری می‌شود. (Purhosein et al., 2017) دریافتند که بین شوخ‌طبعی و سلامت روان همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. همچنین Gkorezis, Hatzithomas and Petridou (2011) طی مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که شوخ‌طبعی نقش مهمی در افزایش احساس توانمندی کارکنان دارد. (Lang and Lee, 2010) نیز در پژوهش خود نشان دادند که بین شوخ‌طبعی و ارتقاء عملکرد خلاقانه در محل کار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (Holmes, 2007) طی مطالعه‌ای که در خصوص شوخ‌طبعی و خلاقیت در شرایط کاری انجام داد، بیان کرد که شوخ‌طبعی در محل کار زمینه بروز ایده‌های جدید و تحریک پیشرفت‌های فکری را فراهم می‌کند. علی‌رغم مزایای ذکرشده، بسیاری از مدیران فکر می‌کنند انجام دادن کارهای روزمره و انتفاعی وظیفه اصلی آن‌هاست و کمتر ارتباط صمیمی با کارکنان برقرار می‌کنند، در حالی‌که وظیفه اصلی مدیران ایجاد فضایی در محل کار است که زمینه رشد سالم منابع انسانی را فراهم سازد (Heidari et al., 2016). با توجه به گستردگی ابعاد فعالیت سازمان‌های ورزشی و نقش مهم آن‌ها در دستیابی به اهداف ورزشی، اعم از سطوح قهرمانی، همگانی، تفریحی و سلامت عمومی، لزوم توجه به خلاقیت کارکنان این سازمان‌ها بیش از پیش نمایان می‌شود، چرا که مخاطبان و ذینفعان اصلی آن را جوانانی تشکیل می‌دهند که ارائه خدمات نو و خلاقانه برای آنان از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و تا زمانی که نتوانیم با شناسایی عوامل تأثیرگذار، بستر مناسبی برای خلاقیت آن‌ها فراهم کنیم، فعالیت‌های مقطعی برای پرورش اندیشه‌های خلاق سودی نخواهد داشت. از طرفی، نظر به اینکه شوخ‌طبعی مدیران موضوعی نیست که در سازمان‌های ورزشی به‌دقت موشکافی شده باشد و تحقیقات محدودی درباره ماهیت و کاربرد آن در فعالیت‌های سازمانی و مسائل برخاسته از آن وجود دارد و نبود دانش کافی در زمینه ارتباط آن با رفتار سازمانی مثبت و خلاقیت کارکنان و تحقیقات محدود انجام‌شده در این حوزه که بیشتر این تحقیقات هم در سازمان‌های غیرورزشی و با استفاده از الگوهای

مفهومی قدیمی و متفاوتی بوده است، انجام پژوهشی با هدف تبیین نقش شوخ‌طبعی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان و خلاقیت سازمانی، در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه در قالب مدل مفهومی (شکل ۱) لازم به نظر می‌رسید.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر، از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی است. به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها، میدانی است. جامعه آماری این تحقیق را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه تشکیل دادند که بر اساس آمار ارائه‌شده توسط اداره کل ۲۲۸ نفر اعلام شد. نمونه پژوهش بر اساس جدول مورگان ۱۷۰ نفر محاسبه شد. از این تعداد پرسشنامه توزیع‌شده، ۱۶۹ پرسشنامه برگشت داده شد؛ درنهایت با حذف پرسشنامه‌های مخدوش، ۱۶۰ پرسشنامه کامل و بدون نقص مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. لازم به ذکر است که شرکت‌کنندگان پژوهش به روش تصادفی-مرحله‌ای انتخاب شدند؛ به طوری که از بین ادارات ورزش و جوانان شهرستان‌های استان کرمانشاه، ادارات ۱۱ شهرستان از مرکز، شمال و جنوب این استان به صورت تصادفی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان نشان داد که ۱۳۱ نفر از آن‌ها پژوهش متأهل بوده (۸۱/۹ درصد)؛ بیشترین حجم نمونه را مردان (۷۱/۲ درصد) تشکیل دادند و رده سنی ۳۶ تا ۴۶ سال بالاترین فراوانی را دارد (۴۷/۲ درصد)، همچنین ۸۱ نفر از شرکت‌کنندگان دارای مدرک کارشناسی بوده (۵۰/۶ درصد)، اکثر شرکت‌کنندگان دارای وضعیت رسمی (۵۰/۶ درصد) و

بیشترین سابقه فعالیت کارکنان در اداره خود بین ۶ تا ۱۰ سال می‌باشد (۳۸/۶ درصد).

ابزار پژوهش

به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های ویژگی جمعیت‌شناختی پرسشنامه شوخ‌طبعی^۱ (Khoshouei, Oreyzi and Aghaei, 2009) که مشتمل بر ۲۵ سؤال و در قالب پنج بعد لذت از شوخی، شوخی کلامی، خنده، شوخ‌طبعی در روابط اجتماعی، شوخ‌طبعی در شرایط استرس‌آور، پرسشنامه ۲۰ سؤالی رفتار سازمانی مثبت (Luthans et al., 2007) در قالب چهار بعد خودکارآمدی، خوش‌بینی، تاب‌آوری و امیدواری و پرسشنامه ۱۵ سؤالی خلاقیت سازمانی^۲ (Sarmad, Bazargan, & Hejazi, 2004) استفاده گردید. پرسشنامه‌ها بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت و در دامنه ۱ تا ۵ تنظیم شده بود. برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوایی بر اساس نظرات ۱۰ تن از اساتید صاحب‌نظر در این زمینه استفاده شد و به منظور تعیین روایی سازه پرسشنامه‌ها، از شیوه تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید و عوامل اصلی پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفتند؛ بنابراین می‌توان گفت عوامل استخراج‌شده به‌صورت نظری و تجربی با مفروضات ابزار اندازه‌گیری منطبق است. همچنین یک مطالعه مقدماتی به منظور تعیین پایایی بر روی ۳۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه انجام گرفت که نتایج آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های شوخ‌طبعی ۰/۸۴، رفتار سازمانی مثبت ۰/۷۳ و خلاقیت سازمانی ۰/۷۰ گزارش شد؛ لازم به ذکر است که پایایی این ابزارها به‌ترتیب توسط (Bahadori Khosroshah and Khanjani (2012)، Yazdanshenas (2016) و (Sarboland and Mirabdollahi Tolon (2014)، ۰/۹۲، ۰/۸۰ و ۰/۷۶ مورد ارزیابی قرار گرفته و در سطح قابل‌قبولی گزارش شده است. برای توصیف داده‌ها از آمار توصیفی و برای تحلیل استنباطی داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و همچنین برای تعیین روابط میان متغیرها در قالب مدل علی از مدل‌سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شده است. در انجام آزمون‌های فوق از نرم‌افزارهای آماری SPSS-21 و Amos-22 استفاده شد.

1- Sense of Humor Questionnaire (SHQ)

2- Organizational Creativity Questionnaire

یافته‌ها

بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و با توجه به نسبت‌های بحرانی به دست آمده برای هر متغیر ($CR < ۲/۵۸$) فرض عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها رد شد. نتایج مربوط به آماره تلورانس و عامل تورم واریانس گزارش شده در جدول ۱ نشان‌دهنده آن است که بین متغیرهای مستقل همخطی چندگانه وجود ندارد، زیرا عامل تورم واریانس متغیرهای مستقل کمتر از ۱۰ و پارامتر تحمل آن‌ها نیز بیشتر از صفر و نزدیک به یک می‌باشد.

جدول ۱. شاخص‌های هم‌خطی چندگانه در متغیرهای پیش‌بینی‌کننده خلاقیت سازمانی

متغیرها	عامل تورم واریانس	پارامتر تحمل
شوخ‌طبعی	۱/۳۸	۰/۷۲
رفتار سازمانی مثبت	۱/۵۵	۰/۶۷

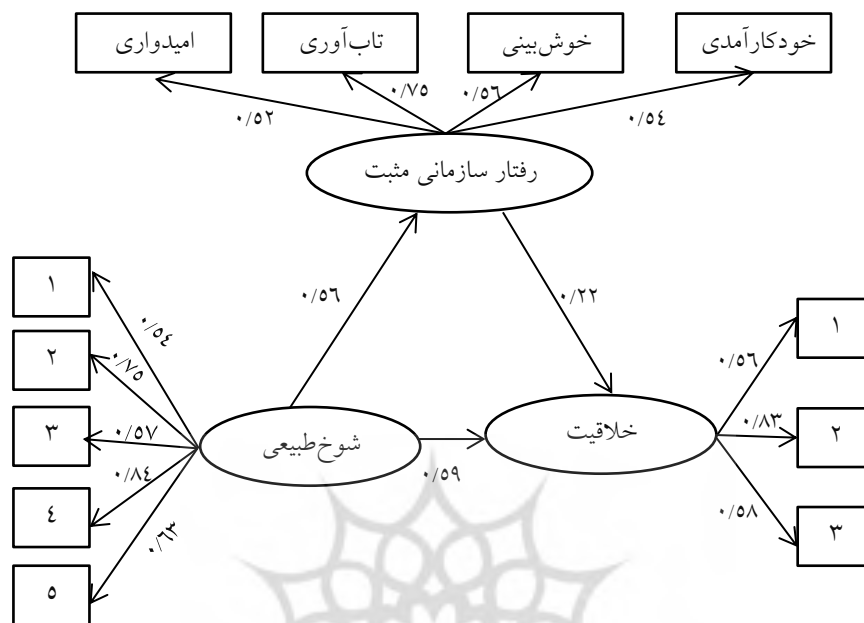
در جدول ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین هر سه متغیر پژوهش ارتباط مثبت و معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد.

جدول ۲. ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق

ردیف	متغیرها	۱	۲	۳
۱	شوخ‌طبعی	۱		
۲	رفتار سازمانی مثبت	۰/۵۱**	۱	
۳	خلاقیت سازمانی	۰/۵۶**	۰/۴۰**	۱

** $p \leq ۰/۰۱$

همبستگی تنها درجه رابطه میان سازه‌ها را مشخص می‌کند و به منظور درک بهتر آثار مستقیم و غیرمستقیم و همچنین اثر متغیر میانجی در میان سازه‌ها از مدل معادلات ساختاری بهره گرفته شد. پس از اجرای مدل (شکل ۲)، در جدول ۳ مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل گزارش شده است.



شکل ۲. مدل سازی معادلات ساختاری

جدول ۳. ضرایب استاندارد تأثیر متغیر شوخ طبعی و رفتار سازمانی مثبت بر خلاقیت

CMIN	p	RMSEA	CMIN/DF	NFI	CFI	TFI
۱۳۹/۹۶	۰/۸	۰/۰۷	۲/۶۵	۰/۸۹	۰/۸۸	۰/۹۱

با توجه به عدم توافق عمومی و کلی در بین متخصصان مدلیابی معادلات ساختاری بر روی بهترین شاخص‌های برازندگی برآورد، در تحقیق حاضر از بین شاخص‌های برازندگی مقتصد، شاخص‌های دو نسبی (CMIN/DF) و شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد تقریب (RMSEA) و از بین شاخص‌های برازندگی تطبیقی، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص توکر-لویس (TLI) و شاخص برازش هنجار شده (NFI) مورد استفاده قرار گرفت که توسط Meyers, Gamst and Guarino (2012) پیشنهاد شده است. χ^2 غیرمعنی‌دار با p بزرگ‌تر از (۰/۰۵)، CFI، TLI، NFI بزرگتر از (۰/۹۰)، نشان از برازش خوب مدل و ۰/۸۰ تا ۰/۸۹ نشان از برازش مناسب مدل می‌باشد. همچنین RMSEA کوچکتر از (۰/۰۸) و χ^2 دو

نسبی (χ^2/df) کوچکتر از ۳، نشان از برازش خوب مدل دارند. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، الگو در جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است و شاخص‌ها، حاکی از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده است. ضرایب استاندارد و مقادیر بحرانی مربوط به کلیه مسیرها در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴. ضرایب استاندارد و مقادیر بحرانی مربوط به کلیه مسیرها

مسیرها	ضریب استاندارد	انحراف استاندارد	مقدار بحرانی
شوخ‌طبعی رفتار سازمانی مثبت	۰/۵۹	۰/۱۶	۳/۵۳
شوخ‌طبعی خلاقیت سازمانی	۰/۵۶	۰/۱۷	۳/۴۲
رفتار سازمانی مثبت خلاقیت سازمانی	۰/۲۲	۰/۴۶	۱/۹۹

با توجه به ستون مقادیر بحرانی گزارش شده در جدول ۴ مشخص می‌شود که هر سه مسیر دارای تأثیر معنی‌دار می‌باشند؛ به عبارتی شوخ‌طبعی تأثیر مستقیم و معنی‌داری بر رفتار سازمانی مثبت و خلاقیت سازمانی، همچنین رفتار سازمانی مثبت اثر مستقیم و معنی‌دار بر خلاقیت سازمانی دارد. اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اثر کل مدل تحقیق در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اثر کل مدل تحقیق

متغیرها	اثر متغیرها		مقدار واریانس تبیین شده
	مستقیم	غیرمستقیم	
شوخ‌طبعی رفتار سازمانی مثبت	۰/۵۹	-	۰/۳۵
شوخ‌طبعی خلاقیت سازمانی	۰/۵۶	-	۰/۵۰
رفتار سازمانی مثبت خلاقیت سازمانی	۰/۲۲	۰/۰۵	۰/۲۷

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، شوخ‌طبعی متغیری است که تنها به صورت مستقیم بر رفتار سازمانی مثبت و خلاقیت سازمانی تأثیر معنی‌داری داشته است. با توجه به جهت

ضریب مسیر این متغیرها، می‌توان گفت که این تأثیرات به صورت فزاینده می‌باشد. رفتار سازمانی مثبت بر خلاقیت سازمانی نیز تأثیر مستقیم و معنی‌داری داشته است؛ همچنین تأثیر غیرمستقیم ضعیفی نیز بین این دو متغیر مشاهده شد. در ادامه همان‌طور که در مدل پژوهش نیز مشاهده می‌شود، ۳۵ درصد از واریانس متغیر رفتار سازمانی مثبت توسط شوخ‌طبعی و ۵۰ درصد از واریانس خلاقیت سازمانی توسط متغیرهای شوخ‌طبعی و رفتار سازمانی مثبت قابل تبیین می‌باشد.

قابل ذکر است به منظور بررسی نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت در رابطه بین شوخ‌طبعی و خلاقیت سازمانی از آزمون Sobel استفاده شد. با توجه به فرمول، مقدار معنی‌داری این فرضیه ۱/۶۸ بدست آمده که کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد (Sobel, 1982)، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رفتار سازمانی مثبت نقش واسطه‌ای نداشته و به عبارتی شوخ‌طبعی به واسطه اجتماعی بر خلاقیت سازمانی تأثیر معنی‌داری ندارد.

$$z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} = 1.68$$

a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

sa: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی

sb: خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته

بحث و نتیجه‌گیری

بدون تردید سازمان‌های عصر حاضر با تحولات و تهدیدات گسترده بین‌المللی مواجه‌اند و برای این‌که بتوانند در دنیای متلاطم امروز به حیات خود ادامه دهند باید به خلاقیت بها دهند و ضمن شناخت تغییرات، بر آن‌ها تأثیر نهاد و به شکل دلخواه درآورند. از این رو یکی از راه‌های پرورش خلاقیت در سازمان‌ها و ادارات، شناسایی عوامل مرتبط و اثرگذار بر آن است (Hosseini & Shams, 2015). هدف از پژوهش حاضر تبیین نقش شوخ‌طبعی مدیران بر

خلاقیت سازمانی با بررسی نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. نتایج تحلیل آماری نشان‌دهنده آن است که شاخص‌های برازش همگی در سطح مناسبی بوده و تأثیر مستقیم و معنی‌دار متغیر شوخ‌طبعی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت کارکنان را تأیید می‌نمایند. بدین معنی که شوخ‌طبعی مدیران در محیط کار، افزایش سطح توانمندی‌های مثبت روان‌شناختی کارکنان را در پی دارد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر و در تبیین این نتایج می‌توان بیان نمود که شوخ‌طبعی و شوخی یکی از بهترین راه‌ها برای سازگاری با موقعیت‌ها، کاهش استرس و مقابله با استرس‌های زندگی، برای برقراری ارتباط بهتر با دیگران، ابزاری مؤثر برای نفوذ بر دیگران است که می‌تواند سبب افزایش توانایی غلبه بر شرایط تشویش‌زا، افزایش بیشتر اطمینان کارکنان به توانایی خود و مدیریت بهتر مسائل شود. Bahadori Khosroshahi and Khanjani (2012) ادعان نمودند که شوخ‌طبعی بالا به فرد کمک می‌کند که برای انجام دادن فعالیت‌های اجتماعی اشتیاق بیشتری داشته باشد و همچنین باعث شکل‌گیری تعاملات اجتماعی و تقویت آن در طول زمان می‌شود. نتایج پژوهش Sepahvand and Mohamadyari (2015) نشان داد که ابعاد شوخ‌طبعی مدیریتی (لذت از شوخی، خنده، شوخی کلامی، شوخ‌طبعی در روابط اجتماعی و شوخ‌طبعی در شرایط استرس‌آور) بر رفتار سازمانی مثبت گر کارکنان تأثیر مستقیم و معنی‌دار دارد. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعات Holmes (2007)، Salehi Dost et al. (2013)، Hajloo (2013) و Targheh et al. (2015) هم‌خوانی دارد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر تأثیر مستقیم و معنی‌دار شوخ‌طبعی بر خلاقیت سازمانی است. Tang (2008) استفاده از شوخی را از ویژگی‌های رهبران و مدیران می‌داند. در همین راستا Holmes and Marra (2006) با اشاره به اهمیت توانایی استفاده اثربخش از شوخ‌طبعی توسط رهبران، به‌عنوان جنبه مهمی از رهبری خوب، عنوان می‌کنند که شوخ‌طبعی ابزاری مهم برای رهبران خوب در جهت الهام بخشیدن به زیردستان و به چالش کشیدن آن‌ها است.

Kuiper, McKenzie and Belanger (1995) در مطالعات خود نشان دادند، مدیرانی که از شوخ‌طبعی به‌طور مناسب استفاده می‌کنند، به زیر دستانشان القاء می‌کنند تا راه‌حل‌های خلاق و نوآورانه برای مسائل پیچیده پیدا کنند؛ علاوه بر این، رهبران ممکن است در مقایسه با همتایانشان که کمتر از شوخ‌طبعی استفاده می‌کنند، متقاعدکننده‌تر باشند. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد

که رفتارهای شوخ‌طبعانه مدیران (همچون استفاده از شوخ طبعی جهت کنترل و نفوذ بر افراد، درخواست‌های مورد نظر را در قالب شوخی مطرح کردن و ایجاد محیطی شوخ‌طبعانه در محیط کاری و زندگی شخصی)، بسترسازی‌های مناسب محیطی و رفتاری را برای بروز خلاقیت در سطوح فراهم می‌آورد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های (Gkorezis et al. (2011)، Holmes (2007)، Mirmohammadi and Rahimian (2014) و Lang and Lee (2010) هم‌راستا می‌باشد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر اثر مثبت و معنی‌دار رفتار سازمانی مثبت بر خلاقیت کارکنان است که به عبارتی، بیان‌کننده اهمیت و جایگاه رفتار سازمانی مثبت بر خلاقیت کارکنان است. سرمایه روان‌شناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات است؛ سرمایه روان‌شناختی، سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی شناختی؛ یعنی امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی را در بر می‌گیرد؛ این مؤلفه‌ها با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (Irajirad & Malekzadeh, 2017). در همین راستا (Yazdanshenas, 2015) در پژوهش خود بیان نمود، کارکنانی که از سرمایه‌های روان‌شناسی بالاتری برخوردارند به‌عنوان افرادی امیدوار از لحاظ تمایل به رسیدن به اهداف، شناخته می‌شوند، از نظر شخصیتی نسبت به دست یافتن به نتایج مثبت خوش بین هستند، عزت نفس بالایی دارند و معتقدند می‌توانند تفاوت مثبتی در محیط کار خود ایجاد کنند و از انعطاف‌پذیری بالاتری برخوردارند. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج (Monfared and Khorakian (2014)، Zubair and Kamal (2015)، Hosseini and Shams (2015) و Lee and Chu (2016) و Irajirad and Malekzadeh (2017) هم‌خوانی دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان بیان نمود که هر چه میزان مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت همچون، روحیه خوش‌بینی و امید میان کارکنان افزایش یابد، موجب ایجاد اعتماد در سازمان می‌شود و مادامی که کارکنان و مدیران نسبت به یکدیگر اعتماد متقابل داشته باشند، انگیزه و جو خلاقانه در بین اعضا افزایش می‌یابد و با ایجاد فضای مثبت‌اندیشی، احساس باکفایتی در بین اعضا گسترش می‌یابد و به دنبال آن خلاقیت کارکنان نیز افزایش می‌یابد. با توجه به عدم تأیید نقش واسطه‌ای رفتار سازمانی مثبت، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی

اثر میانجی‌گر رفتار سازمانی مثبت را با این دو متغیر در سازمان‌های دیگر بررسی نمایند؛ با توجه به تأثیر فزاینده مؤلفه شوخ‌طبعی بر رفتار سازمانی مثبت و خلاقیت کارکنان، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی روش‌های عوامل مؤثر بر شوخ‌طبعی مدیران را در ادارات ورزش و جوانان بررسی نمایند. مدیران سازمان‌ها جهت افزایش خلاقیت کارکنان در سازمان‌ها، دید مثبت به شخصیت و رفتار کارکنان داشته و استراتژی‌هایی را در جهت افزایش افزایش سطح تاب‌آوری و خودکارآمدی کارکنان در نظر گیرند.

References

- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36(2), 430-452.
- Bahadori Khosroshahi, J., & Khanjani, Z. (2012). Relationship between humor and stressful life events with depression in students. *Zahedan Journal of Research in Medical Sciences*, 14(2), 96-100. (Persian)
- Dovey, K. (2009). The role of trust in innovation. *The Learning Organization*, 16(43), 4311-325.
- Emami, M., Jamali, E., & Isfahani, M. J. (2014). Examining the relationship between organizational trust and organizational creativity. *Quarterly Journal of Innovation in Human Sciences*, 3(3), 23-44. (Persian)
- Gkorezis, P., Hatzithomas, L., & Petridou, E. (2011). The impact of leader's humor on employees' psychological empowerment: The moderating role of tenure. *Journal of Managerial Issues*, 23(1), 83-95.
- Gorgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12.
- Hajloo, N. (2013). Relationship between positive psychological capacities and sense of humour among female teachers of Iran. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 84, 93-96.
- Heidari, H., Khashei, V., & Maroufani Asl, M. (2016). Effect of humor on organizational culture and group cohesion. *Organizational Culture Management*, 14(1), 73-96. (Persian)
- Holmes, J. (2007). Making humour work: Creativity on the job. *Applied Linguistics*, 28(4), 518-537.
- Holmes, J., & Marra, M. (2006). Humor and leadership style. *Humor-International Journal of Humor Research*, 19(2), 119-138.

- Hosseini, S. A., & Shams, F. (2015). The impact of positive organizational behavior and open innovation on improving the competitive advantage. *Management Studies in Development and Evolution*, 23(75), 137-159. (Persian)
- Hughes, L. W. (2008). A correlational study of the relationship between sense of humor and positive psychological capacities. *Economics & Business Journal: Inquiries & Perspectives* 1(1), 46-55.
- Irajirad, A., & Malekzadeh, E. (2017). The effect of psychological capita Mediation by motivation on Students' Creativity. *Quarterly Journal of Innovation in Human Sciences*, 6(4), 51-70. (Persian)
- Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdikis, N., & Kehagias, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. *Journal of World Business*, 46, 231-233.
- Khoshouei, M., Oreyzi, H., & Aghaei, A. (2009). Construction and validation of sense of humor questionnaire. *Psychological Research*, 12(1-2), 26-39.
- Kuiper, N. A., McKenzie, S. D., Belanger, K. A. (1995). Cognitive appraisals and individual differences in sense of humor: Motivational and affective implications. *Personality and Individual Differences*, 19(3), 359-372.
- Lang, J. C., & Lee, C. H. (2010). Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 46-60.
- Lang, J. C., & Lee, C. H. (2010). Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(1), 46-60.
- Lee, C. H., & Chu, K. K. (2016). Understanding the effect of positive psychological capital on hospitality intern's creativity for role performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 8(4), 213-223.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- 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(1), 41-67.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxfrd: Oxfrd University Press.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2012). *Applied multivariate research, design and interpretation*. California, USA: SAGE Publications, Inc.
- Mirmohammadi, S. M., & Rahimian, M. (2014). The effect of authentic leadership on employees creativity with regard to the mediator role of psychological capital. *Management Research in Iran*, 18(3), 182-203. (Persian)
- Monfared, M., & Khorakian, A. (2014). Investigating the impact of employees behavior dimensions on their attitude toward organizational change (case study:

- Governor of Khorasan-e-Razavi). *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 3(3), 1-17. (Persian)
- Mortazavi, S., Nazemi, Sh., & Parishani Froshani, H. (2016). The mediating role of creativity on psychological empowerment and employees. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(81), 101-122. (Persian)
- Nasirivalikbani, F., Soltanabadi, P., & Akram Khodaiari, A. (2014). Relationship between organizational trusts with organizational creation. *Journal of Modern Thoughts in Education*, 9(4), 86-95. (Persian)
- Purhosein, R., Shafiei, R., Hosseini, M., & Akhane, M. (2017). Forecasting sense of humor based on neuroticism and extraversion and their relationships with mental health in students. *Journal Psychological*, 6(1), 5-24. (Persian)
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20(2), 58-69.
- Salehi Dost, Z., Peyman Pak, F., Pashaei, L., & Hatami, H. (2013). Relationship of resiliency against stress with humor and hope for future in collegiate girls. *Frauenund Familienforschung*, 6(22), 99-115. (Persian)
- Sarboland, Kh., & Mirabdollahi Tolon, S. M. (2014). *Investigating the impact of knowledge management on organizational learning and creativity from the viewpoint of executive managers of Ardebil province. Conference on Applied Economics and Management at National Approach*. Taroud North Research Company, Babolsar. (Persian)
- Sarmad, Z., Bazargan, A., & Hejazi, E. (2004). *Research methods in the behavioral sciences*. Tehran: Agah Publication. (Persian)
- Sepahvand, R., & Mohamadyari, Z. (2016). Investigating the role of managerial humor on positive organizational behavior of staff. *Management Studies in Development and Evolution*, 25(80), 65-84. (Persian)
- Shahbandarzadeh, H., & Karimi, S. (2016). The organizational creativity stimulator factors based on society perceptions (case: Persian Gulf university). *Organizational Culture Management*, 14(2), 345-368. (Persian)
- Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 979-994.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982* (pp.290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tang, Y. T. (2008). The relationship between use of humor by leaders and r&d employee innovative behavior: Evidence from Taiwan. *Asia Pacific Management*

Review, 13(3), 635-653.

Targheh, M., Dehkordi, A. A., & Ali Pour, A. M. (2015). Humorous relationship with job burnout and resilience of nurses. *Nursing and Midwifery*, 25(76), 57-64. (Persian)

Yazdanshenas, M. (2016). Role of positive organizational behavior in the relationship between transformational leadership and employees` cynicism. *Positive Psychology*, 2(1), 1-18. (Persian)

Zubair, A. (2015). Authentic leadership and creativity: Mediating role of work-related flow and psychological capital. *Journal of Behavioural Sciences*, 25(1), 133-150.

Zubair, A., & Kamal, A. (2015). Work related flow, psychological capital, and creativity among employees of software houses. *Psychological Studies*, 60(3), 321-331.



© 2018 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی