

فصل نامه تعالی منابع انسانی

دوره دوم، شماره سوم، پاییز ۱۴۰۰

صفحات ۳۶-۵۰

نوع مقاله: پژوهشی

رابطه سرمایه روان‌شناختی و تنبلی اجتماعی با نقش میانجی بهزیستی ذهنی

علی نجفی^۱، بهرننگ اسماعیلی شاد^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۳۰

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی و تنبلی اجتماعی با نقش میانجی بهزیستی ذهنی بود. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه ی کارکنان آموزش و پرورش شهر بجنورد به تعداد ۱۲۰ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران و با روش نمونه گیری تصادفی ساده ۹۷ نفر انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش عبارت بود از پرسشنامه های سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، تنبلی اجتماعی حسینی (۲۰۰۸) و بهزیستی ذهنی کیز و ماگیارمو (۲۰۰۳). جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی به کمک نرم افزار Spss نسخه ۲۳ و pls استفاده شد. نتایج نشان می دهد رابطه سرمایه روان‌شناختی با تنبلی اجتماعی منفی و رابطه آن با بهزیستی ذهنی مثبت بوده است. همچنین بهزیستی ذهنی با تنبلی اجتماعی رابطه منفی دارد و رابطه سرمایه روان‌شناختی با تنبلی اجتماعی منفی بود؛ بنابراین می توان گفت بین سرمایه روان‌شناختی و تنبلی اجتماعی با نقش میانجی بهزیستی ذهنی در کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد رابطه معناداری برقرار است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روان‌شناختی؛ تنبلی اجتماعی؛ بهزیستی ذهنی

^۱ . گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران

^۲ استادیار گروه علوم تربیتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

نظام اداری، مهم ترین نظام در هر کشوری است. یکی از انتقادهایی که به نظام اداری فعلی وارد بوده است، عدم انطباق پذیری و پاسخگویی به موقع این سازمان ها با تغییر و تحولات محیطی است. این عدم انطباق پذیری، ریشه در سکون و بی تحرکی سازمانی دارد (ابراهیمی، ۱۳۹۴: ۱۰۲). رخوت و بی حالی در سازمان ها به کارکنان سازمان نیز سرایت می کند و موجب تنبلی کارکنان می شود (غفاری و رستم نیا، ۱۳۹۶: ۳۰۹).

در فرهنگ فارسی، تنبلی به معنای تن پروری، بیکارگی، کاهلی و اهمال و سستی به کار رفته است (مشیری، ۱۳۹۶). در دنیای کنونی که نیروی انسانی مهم ترین عامل رشد و ماندگاری و مهم ترین مزیت رقابتی سازمان ها به شمار می رود، منابع انسانی، به عنوان با ارزش ترین دارایی هر سازمانی، می تواند باعث شکست یا اعتبار بخشی به سازمان شده و نقش مهمی را در پیش برد اهداف سازمانی ایفا کند (الناگا و عمران، ۲۰۱۳). در سازمانی که تنبلی رخنه می کند، افراد آن برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و کاری و عمومی، همیشه کار امروز را به فردا می اندازند؛ تصمیم سازی و تصمیمگیری را به دیگران واگذار می کنند؛ تغییر و تحولی را که آرزو می کنند - بدون کوچک ترین اقدامی - از دیگران انتظار دارند؛ عادت به فکر کردن ندارند و برای هر انتخابی تعلل می ورزند (شاهرضایی، ۱۳۹۳: ۵۲). بزعم وینسنت^۱ (۲۰۱۳) در چنین سازمانی میزان تولید و بازده شغلی بسیار پایین و علاقه و اشتیاق به کار کم است، سازندگی به کندی پیش می رود و زمان از ارزش واقعی برخوردار نیست. رایدینگر^۲ و همکاران (۲۰۰۶) معتقدند که تنبلی اجتماعی علاوه بر عملکرد افراد، آثار مخرب دیگری نیز بر جا می گذارد. تنبلی اجتماعی باعث کاهش انسجام گروهی می شود که نتیجه آن افزایش غیبت کاری است. همچنین این عارضه، مانع اصلی توسعه کار تیمی است و باعث ایجاد مخربترین شکل تعارض درون گروهی خواهد شد.

تنبلی اجتماعی گاه محصول تنبلی افراد جامعه و برآیند تنبلی آنهاست. گاهی افراد در سطح فردی، رفتاری نسبتاً مطلوب دارند اما این رفتار در سطح جمعی به نتیجه مطلوب منتج نمی شود. دلیل آن هم ناهماهنگی در سطح نهادهای اجتماعی است (جوادی یگانه و فولایان، ۱۳۹۱: ۱۱۰). تنبلی اجتماعی از جمله عارضه های سازمانی و اجتماعی است که شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن و ارائه برنامه های پیشگیرانه، می تواند به آن کمک کند.

1. Laziness

2. Elnaga & Imran

3. Vincent

4. Ridings, Gefen & Arinze

اخیراً جنبشی در زمینه رفتار سازمانی در جهت بهبود حالات روان‌شناختی کارکنان به وقوع پیوسته است که با تمرکز بر جنبه‌های مثبت رفتاری در جستجوی رشد و توسعه فرد، سازمان و جامعه می‌باشد (امانی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲). این پدیده که طی سالهای اخیر در پژوهش‌ها ظرفیت بالقوه بالایی را برای ارتقاء سلامتی و عملکرد افراد در محیط‌های کاری مختلف از خود نشان داده، سرمایه روان‌شناختی است (بابائیان و همکاران، ۱۳۹۱: ۳۴۶). سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای با بنیان‌های مثبت گرا است که با هدف معرفی نقشها و کارکردهای نقاط قوت نوع بشر برای تعالی و شکوفایی هرچه بیشتر وی به پیکره دانش امروز بشر راه یافته است (گل پرور و جعفرپور، ۱۳۹۴: ۹۱). سرمایه روان‌شناختی مثبت^۱ به عنوان یکی از مفاهیم مدیریت مدرن در نظر گرفته شده است که به سازمان‌ها در دستیابی به بالاترین سطح از عملکرد کمک می‌کند. بنابراین می‌تواند نقش مهمی در کاهش تنبلی اجتماعی و دستیابی به اثربخشی و کارایی داشته باشد (صالحی صدقیانی، اشجعی دلچه و صفری اوجقاز، ۱۳۹۶: ۱۴۳). سرمایه روان‌شناختی مثبت، ظرفیت روانی فردی را توصیف می‌کند که می‌تواند برای بهبود عملکرد اندازه‌گیری، توسعه و مدیریت شود (نولزن^۲، ۲۰۱۸: ۲۳۷). لوتانز^۳ و همکاران (۲۰۰۵) بیان می‌دارند که سرمایه روان‌شناختی یک حالت مثبت روانی است که قادر به توسعه فردی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان است. افراد با سطح بالای سرمایه روان‌شناختی منابع بیشتری برای دستیابی به اهداف خود دارند فلذا در کار بهره‌وری بیشتری دارند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۸). پژوهش‌ها به تاثیر مثبت سرمایه روان‌شناختی و مولفه‌های آن شامل خودکارآمدی، تاب‌آوری، امید و خوشبینی^۴ بر عملکرد شغلی اشاره دارند (انگوان و انگوان، ۲۰۲۰؛ حسن زادگان و همکاران، ۲۰۱۹؛ عباس^۵ و همکاران، ۲۰۱۲). این مؤلفه‌ها در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند. این بدان معنا است که سرمایه روان‌شناختی دارای اثری هم‌افزاینده است (لوتانز، اوولویو، اوی و همکاران، ۲۰۰۷: ۵۴۲). نتایج تحقیق کانگونی^۶ و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای مرتبط با نتایج کاری کارکنان رابطه مثبت دارد.

از جمله سازه‌های مطالعه شده در روان‌شناسی مثبت‌گرا، بهزیستی ذهنی (روان‌شناختی)^۷ است که امروزه دیدگاهی جدید در حوزه روان‌شناسی سلامت محسوب می‌شود (امینی، شهنی ییلاق و حاجی‌خچالی،

1. positive psychological capital

2. Nolzen

3. Luthans

4. self-efficacy, resilience, hope & optimism

5. NGUYEN & NGO

6. Abbas

7. Luthans, Avolio, Avey & Norman

8. Kanengoni

9. Subjective (psychological) well-being

۱۳۹۹: ۲). در سالهای اخیر رویکرد روانشناسی مثبت گرا، با تمرکز بر استعدادها و توانمندی های انسان مورد توجه روانشناسان قرار گرفته است. این رویکرد، هدف نهایی خود را شناسایی سازه ها و شیوه هایی می داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارند (لوتار، سیچتی و بکر، ۲۰۰۰: ۵۴۴). اصطلاح بهزیستی ذهنی به عنوان "ارزیابی های شناختی و عملی فرد از زندگی اش" تعریف می شود (شیماک و همکاران، ۲۰۰۲). بهزیستی برای ایجاد و حفظ جوامع سالم و مولد مهم است (دوران، ۲۰۱۵). بهزیستی ذهنی یک سازه روانشناختی است که با کیفیت زندگی (مدوکس، ۲۰۱۸)، سلامت روان^۵ (لی، ۲۰۲۰)، عملکرد تحصیلی (چاتو و همکاران، ۲۰۲۰؛ توراشویلی و جاپاریدزه، ۲۰۱۲) رابطه دارد. با عنایت به آنکه پژوهشها رابطه مثبت بین سرمایه روانشناختی و بهزیستی ذهنی و نیز نگرش های کاری و عملکرد را تأیید می کند (اکون، ۲۰۲۰؛ رند و همکاران، ۲۰۲۰؛ امینی و همکاران، ۱۳۹۹؛ واعظی و قمری، ۱۳۹۸؛ عجم و داوری، ۱۳۹۷؛ نیلسن و همکاران، ۲۰۱۶؛ کولر و هیکس، ۲۰۱۶؛ دورا و همکاران، ۲۰۱۶؛ قدیمی نوران و یونسی، ۱۳۹۵)، مولفه بهزیستی ذهنی در پژوهش حاضر به عنوان متغیر میانجی وارد تحقیق شد. فلذا با عنایت به مطالب فوق الذکر پرسش اصلی پژوهش حاضر این است: «آیا بین سرمایه روان شناختی و تنبلی اجتماعی با نقش میانجی بهزیستی ذهنی رابطه وجود دارد؟». از آنجایی که یکی از مهمترین سازمانهای هر کشوری که می تواند بر مسیر توسعه تاثیر گذار باشد، سازمان آموزش و پرورش است، تحقیق حاضر در اداره آموزش و پرورش شهرستان بجنورد انجام شد.

شکل ۱ چهارچوب تئوریک روابط متغیرها را با توجه به مساله اصلی پژوهش تبیین می کند:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
 رتال جامع علوم انسانی

1 . Luthar, Cicchetti, Becker

2 . Schimmack

3 . Durand

4 . Maddux

5 . mental health

6 . Lee

7 . Chattu

8 . Turashvili & Japaridze

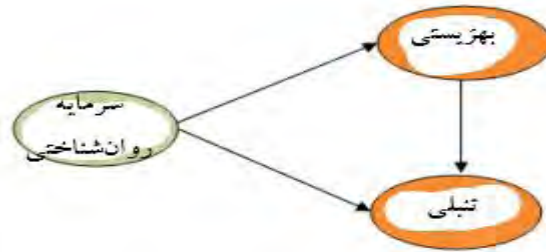
9 . Okun

1 . Rand 0

1 . Nielsen 1

1 . Koller & Hicks 2

1 . Durrah 3



شکل ۱- چهارچوب تئوریک رابطه سرمایه روان‌شناختی و تنبلی اجتماعی با نقش میانجی بهزیستی ذهنی

پیشینه پژوهش

با جستجو در منابع و مطالعات دیگر محققان، مطالعه ای که بطور هم زمان به تبیین رابطه سه مولفه پژوهش حاضر پرداخته باشد، یافت نشد اما برخی پژوهشهای انجام شده در رابطه با موضوع حاضر عبارتند از:

یافته های پژوهش فینچ^۱ و همکاران (۲۰۲۰) در دانش آموزان استرالیا ارتباط معنی داری بین هر سازه سرمایه روان‌شناختی و سلامت روان و بهزیستی ذهنی (شکوفایی، علائم اضطراب و افسردگی) یافت. رومر^۲ (۲۰۱۸) در تحقیق خود نشان داد که سرمایه روان‌شناختی در رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و بهزیستی ذهنی نقش میانجی دارد.

امینی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی بین ۲۸۵ دانشجوی دختر و پسر دوره کارشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز به این نتیجه دست یافت که مسیر مستقیم سرمایه روان‌شناختی به بهزیستی روان‌شناختی معنی دار می باشد. نیلسن و همکاران (۲۰۱۶) و یوسف- مورگان و لوتانز (۲۰۱۵) نیز در پژوهش های خود به رابطه مثبت معنادار سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی اشاره دارند.

نتایج آزمون فرضیات پژوهش صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۶) در کارکنان ادارات ناحیه ۱ و ۲ آموزش و پرورش گیلان، رابطه معنادار بین سرمایه روان‌شناختی و تنبلی اجتماعی را تایید می کند. فرهادی امجد و میرکمالی (۱۳۹۵) در مطالعه ای به این نتیجه دست یافت که تاب آوری بر بهزیستی ذهنی تأثیرگذار است. یافته های بهادری و هاشمی (۱۳۹۰) نشان داد بین امیدواری و تاب آوری با بهزیستی روان شناختی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و متغیرهای پیش بین قادرند تغییرات بهزیستی روان شناختی دانشجویان را پیش بینی کنند.

روش شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است و در دسته روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. تحقیق همبستگی یکی از انواع روش تحقیق است که در آن پژوهشگر می کوشد تا نوع رابطه میان

1. Finch

2. Roemer

یک چند متغیر را شناسایی یا درک نماید. به بیان ساده، تحقیقات همبستگی در پی ترسیم نوع رابطه میان متغیرها هستند. این روش به عنوان زیرمجموعه‌ای از تحقیقات توصیفی دسته بندی می شود. جامعه آماری کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر بجنورد در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۱۲۰ نفر می باشد. روش نمونه گیری در تحقیق حاضر، نمونه گیری تصادفی ساده است که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۹۷ نفر تعیین شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه می باشد:

الف) پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز، یوسف- مورگان و اولیو (۲۰۰۷): این ابزار را به منظور سنجش سرمایه روانشناختی (خوش بینی، امید، تاب آوری و خودکارآمدی) طراحی کردند. این پرسشنامه شامل ۲۴ گویه است و هر یک از ابعاد آن بر مبنای طیف لیکرت ۶ درجه‌ای (۱ = کاملاً مخالفم تا ۶ = کاملاً موافقم) اندازه گیری می شود. گویه های ۱ تا ۶ مربوط به خرده مقیاس خودکارآمدی، گویه های ۷ تا ۱۲ مربوط به خرده مقیاس امیدواری، گویه های ۱۳ تا ۱۸ مربوط به خرده مقیاس تاب آوری و گویه های ۱۹ تا ۲۴ مربوط به خرده مقیاس خوش بینی است. نمره نهایی پاسخ دهندگان برای کل مقیاس در دامنه‌ای از ۲۴ تا ۱۴۴ قرار می گیرد (رستگار، صیف و عابدینی، ۱۳۹۵). پایایی آن در پژوهش لیرن و میلر (۲۰۱۷)، با روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۳ گزارش شد. ایزانلو و اسماعیلی شاد (۱۳۹۶) پایایی این ابزار را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آوردند.

ب) پرسشنامه تنبلی اجتماعی حسینی (۲۰۰۸): این پرسشنامه شامل ۳۳ گویه بوده و با استفاده از طیف لیکرت پنجگانه تکمیل می گردد. در پژوهش محمد حسین پور و همکاران (۱۳۹۳) برای تعیین پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده نمودند که ۰/۷۷ به دست آمد.

پ) پرسشنامه بهزیستی ذهنی کی یز و ماگیارمو (۲۰۰۳): شامل سه بعد بهزیستی هیجانی (۱۲ گویه)، بهزیستی روانشناختی (۱۸ گویه) و بهزیستی اجتماعی (۱۵ گویه) می باشد که بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه ای نمره گذاری می شود. روایی صوری و محتوایی ابزارهای فوق توسط ۱۰ نفر از اساتید مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه بهزیستی ذهنی به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸، سرمایه روانشناختی ۰/۸۹ و تنبلی اجتماعی ۰/۷۵ محاسبه شد. داده های تحقیق با استفاده از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۳ و pls تحلیل شدند.

یافته ها

۷۵ نفر از افراد مذکر و ۲۲ نفر مونث می باشند. ۶۱ نفر دارای مدرک کارشناسی (معادل ۶۲/۹ درصد) و ۲۷ نفر کارشناسی ارشد (۲۷/۸ درصد) می باشند. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ ذکر شده است:

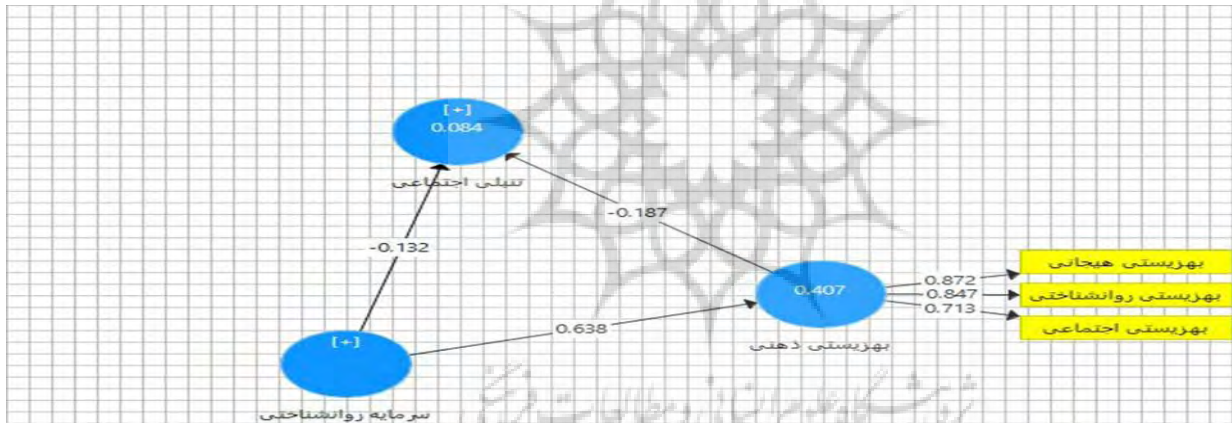
¹ . Keyes & Magyar-Mae

رابطه سرمایه روان‌شناختی و تنبلی اجتماعی با نقش میانجی بهزیستی ذهنی

جدول ۱- توزیع فراوانی مربوط به متغیرهای اصلی

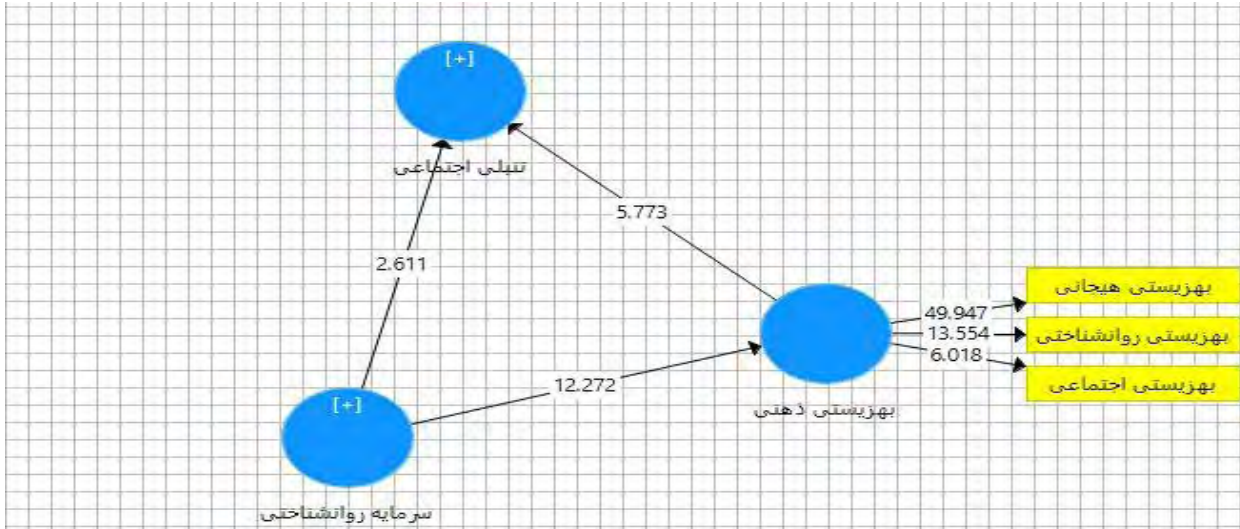
واریانس	انحراف معیار	می‌انگین	
۲۱۸/۵۶۱	۱۴/۷۸۳۸۲	۷۱/۲۰۶۲	سرمایه روان‌شناختی
۱۶۴/۹۰۵	۱۲/۸۴۱۵۴	۵۴/۶۱۸۶	تنبلی اجتماعی
۹۶/۲۳	۹/۸۰۹۶۸	۳۵/۷۵۲۶	بهزیستی هیجانی
۱۷۴/۳۹	۱۳/۲۰۵۷	۶۰/۲۷۸۴	بهزیستی روان‌شناختی
۱۲۵/۹۶۲	۱۱/۲۲۳۲۷	۴۸/۷۰۱	بهزیستی اجتماعی

در ادامه ساختار مدل، روابط بین تغییرهای نهفته درونی و بیرونی مورد آزمون قرار می‌گیرند. بارهای عاملی باید بزرگ‌تر از ۰,۳ باشد، عواملی که بار عاملی کمتر از ۰,۳ دارند، باید حذف شوند و همان‌طور که مشاهده می‌شود، تمام بارهای عاملی مؤلفه‌ها بیشتر از ۰,۳ است و نیاز به حذف هیچ‌یک از عوامل نیست.



شکل ۲- مدل استاندارد معادلات ساختاری

جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها و بارهای عاملی از آماره آزمون t نیز استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می‌شود بنابراین اگر میزان t مشاهده‌شده با آزمون t -value از ۱/۹۶ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست.



شکل ۳- نمودار معناداری ضرایب مدل معادلات ساختاری

با توجه به شکل های ۱ و ۲ نتایج آزمون فرضیه‌ها به شرح جدول ۲ خواهد بود:
جدول ۲ - نتایج آزمون فرضیه‌ها

نتیجه	معناداری	ضریب مسی	فرضیه
تایید	۲/۶۱۱	-۰/۱۳۲	بین سرمایه روانشناختی و تنبلی اجتماعی در کارکنان رابطه وجود دارد.
تایید	۱۲/۲۷۲	۰/۶۳۸	بین سرمایه روانشناختی و بهزیستی ذهنی در کارکنان رابطه وجود دارد.
تایید	۵/۷۷۳	-۰/۱۸۷	بین بهزیستی ذهنی و تنبلی اجتماعی در کارکنان رابطه وجود دارد.
تایید	۴/۱۶۹	-۰/۱۱۹	بین سرمایه روانشناختی و تنبلی اجتماعی با نقش میانی بهزیستی ذهنی رابطه وجود دارد.

جهت بررسی کیفیت مدل اقدامات زیر انجام گرفت:

الف) بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها:

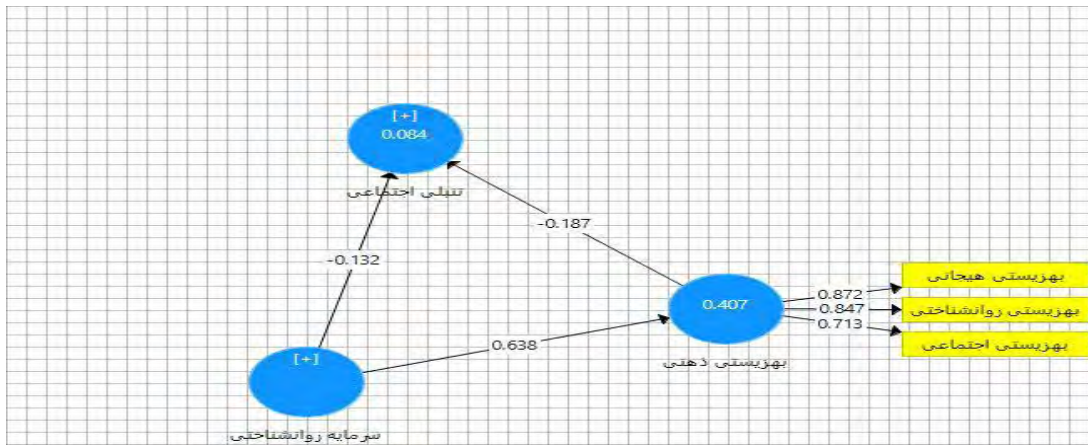
جدول ۳- بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها

میانگین واریانس استخراج شده	پای ای مرکب	آلفا کرونباخ	
۰،۷۸۰	۰،۷۹۲	۰،۸۷۶	سرمایه روانشناختی
۰،۸۵۷	۰،۸۰۴	۰،۷۹۳	تنبلی اجتماعی
۰،۷۹۹	۰،۸۷۳	۰،۷۶۵	بهریستی ذهنی

اعدادی که در ستون پایایی مرکب نوشته شده اعتبار ترکیبی سازه‌ها را نشان می‌دهد که مقدار بیشتر از ۰/۷ آن قابل قبول است. اعدادی ستون میانگین واریانس استخراج شده، نشان‌دهنده اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است و مقدار مناسب آن باید بیشتر از ۰/۵ باشد و در این تحقیق این اعداد بیشتر از ۰/۵ است.

رابطه سرمایه روان‌شناختی و تنبلی اجتماعی با نقش میانجی بهزیستی ذهنی

ب) جهت بررسی کیفیت اعتبار اشتراک مدل معادلات ساختاری از شاخص $(Q = 1 - SSE/SSO)$ استفاده شد و اعداد مثبت نشان‌دهنده اعتبار مدل می‌باشد. در مدل تحقیق حاضر این اعداد مثبت می‌باشند.



شکل ۴- نمودار بررسی اعتبار حشوی افزونگی مدل

نتیجه گیری و پیشنهادها

جامعه ایرانی در دهه های دهه اخیر، از سوی صاحب نظران و مسئولان مورد نقد قرار گرفته و انتقادات زیادی به رفتار اجتماعی مردم وارد شده است. یکی از انتقاداتی که از سوی آنان وارد شده «تنبلی» است (جوادی یگانه و فولادیان، ۱۳۹۰: ۱۱۰). تنبلی اجتماعی از جمله مباحثی است که اخیراً به شکل جدی وارد مباحث فرهنگی و جامعه شناسی شده است (زارع شاه آبادی، مبارکی و بیرانوند، ۱۳۹۷: ۹۲). نظر به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر به تبیین رابطه سرمایه روان‌شناختی مثبت گرا و تنبلی اجتماعی با نقش میانجی بهزیستی ذهنی پرداخت. تحلیل داده ها رابطه ی بین مولفه ها را تایید کرد.

نتایج نشان داد که بین رابطه سرمایه روان‌شناختی مثبت گرا و تنبلی اجتماعی رابطه معکوس معنادار وجود دارد که با پژوهش صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۶) همسو می باشد. در تبیین این فرضیه می توان گفت از آنجایی که سرمایه روان شناختی شامل آن دسته از ویژگی‌های روان شناختی است که سبب خود توسعه ای شده و با برخورداری از صفاتی مانند خود ارزشمندی و مقاومت، کارکنان را قادر می سازد تا علاوه بر درک بهتر توانمندی های خود، بهتر بتوانند در برابر موقعیت های تنش زا مقاومت کنند. این افراد با رویکرد مثبت به خود و موقعیتهای سازمان نگرینسته؛ بنابراین سرمایه روانشناختی مثبت می تواند نقش مهم حیاتی در کاهش تنبلی اجتماعی داشته باشد.

یافته های تحقیق حاضر همچنین نشان داد بین سرمایه روان شناختی و بهزیستی ذهنی در کارکنان رابطه وجود دارد. این نتیجه با یافته های پژوهش فینچ و همکاران (۲۰۲۰)، رومر (۲۰۱۸)، امینی و همکاران (۱۳۹۹) و نیلسن و همکاران (۲۰۱۶) و یوسف- مورگان و لوتانز (۲۰۱۵) مطابقت دارد.

فرهادی امجد و میرکمالی (۱۳۹۵) به این نتیجه دست یافت که تاب آوری (یکی از ابعاد سرمایه روان شناختی) بر بهزیستی ذهنی تأثیرگذار است. یافته های بهادری و هاشمی (۱۳۹۰) نیز نشان داد بین امیدواری و تاب آوری با بهزیستی روان شناختی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این یافته ها نیز با یافته های پژوهش حاضر همسو می باشد.

با توجه به آنچه مطرح شد می توان نتیجه گرفت که یکی از مهمترین عوامل پیشینی کننده تنبلی اجتماعی در سازمان، توجه به ویژگیها و توانمندی ها و حالات روانی کارکنان است. کارکنان همانند سایر افراد دارای تفاوت های فردی، ویژگی های شخصیتی و تمایلات منحصر به فردی هستند. بدیهی است تفاوت در ویژگی های شخصیتی، بر نحوه رفتار و باورها و کنش های آنها تأثیر گذار است. با عنایت به یافته های پژوهش، پیشنهاد می شود:

برای کاهش پدیده تنبلی در سازمان، آموزش های ضمن خدمت مرتبط با علائم تنبلی و عوارض سازمانی و شخصی تنبلی برگزار شود. یکی از راهکارهای کاهش تنبلی سازمانی، تنظیم دقیق شرح وظایف هر یک از رده های شغلی است. همچنین می توان با ارائه بازخورد مناسب و عینی به افراد کوشا و تنبیه افرادی که در دستیابی به اهداف سازمانی تلاشی از خود نشان می دهند، زمینه های تنبلی سازمانی را از بین برد. همچنین از آنجایی که ظرفیتهای روانشناختی با تنبلی اجتماعی رابطه منفی و با بهزیستی ذهنی رابطه مثبت دارد، بر روی آن باید سرمایه گذاری کرد و زمینه های شکوفایی و بهبود آن در سازمان فراهم گردد.

رابطه سرمایه روان‌شناختی و تنبلی اجتماعی با نقش میانجی بهزیستی ذهنی

منابع

- ابراهیمی، سید عباس. (۱۳۹۴). درآمدی بر اینرسی سازمانی و عوامل تاثیر گذار بر آن در سازمانهای بخش دولتی ایران. مدیریت سازمان های دولتی، ۴(۱): ۱۲۰-۱۰۱
- امانی، مهدیه، میرزایی، وحید و فخرائی، الهام. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر سرمایه روانشناختی بر فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان خراسان شمالی). اولین کنفرانس ملی جایگاه مدیریت و حسابداری در دنیای نوین کسب و کار، اقتصاد و فرهنگ، علی آباد کتول، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد کتول.
- امینی مرضیه؛ شهنی ییلاق، منیجه؛ حاجی یخچالی، علی رضا. (۱۳۹۹). رابطه علی سرمایه روانشناختی با بهزیستی روانشناختی و عملکرد تحصیلی با میانجیگری سرمایه اجتماعی، پژوهش نامه روانشناسی مثبت، ۶(۲): ۱-۱۶
- ایزنلو، زینب؛ اسماعیلی شاد، بهرنگ. (۱۳۹۶). نقش میانجی سرمایه اجتماعی در رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی، مدیریت کسب و کار، ۹(۳۶): ۲۱-۷.
- بابایان، علی؛ سید نقوی، میر علی؛ علیزاده، حسین و پور غلامی، محمد رضا. (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناجا (مورد مطالعه: ف. ا. قزوین). پژوهشهای مدیریت انتظامی، ۷(۳): ۳۶۹-۳۴۶
- بهادری خسرو شاهی جعفر، هاشمی نصرت آباد تورج. (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و تاب آوری با بهزیستی روان شناختی در دانشجویان، اندیشه و رفتار در روانشناسی بالینی، ۶(۲۲): ۴۱-۵۰.
- جوادی یگانه، محمدرضا؛ فولادیان، مجید. (۱۳۹۰). تنبلی اجتماعی و عوامل موثر بر آن، جامعه شناسی ایران، ۱۲(۳): ۱۰۹-۱۳۷.
- رستگار، احمد؛ صیف، محمد حسن؛ عابدینی، یاسمین. (۱۳۹۵). ارائه مدل علی روابط سرمایه های روان شناختی و هیجانات تدریس: نقش واسطه ای خستگی هیجانی. پژوهشهای کاربردی روانشناختی، ۷(۴): ۷۱-۵۱
- زارع شاه آبادی، اکبر؛ مبارکی، محمد؛ بیرانوند، فاطمه. (۱۳۹۷). تحلیل عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی (مطالعه مقایسه ای میان کارمندان دو شهر یزد و خرم آباد). بررسی مسائل اجتماعی ایران، ۹(۲): ۹۱-۱۱۶
- شاهرزائی، مرضیه. (۱۳۹۳). بررسی تنبلی در سازمان ها، دو ماهنامه پیام دریا، سال ۵۲، شماره ۲۲۲
- صالحی صدقیانی، جمشید؛ اشجعی دلچه، راضیه؛ صفری اوجقاز، فروزان. (۱۳۹۶). سرمایه روانشناختی و بهبود عملکرد منابع انسانی: تحلیلی بر نقش میانجی کاهش تنبلی اجتماعی، توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۲(۴۴): ۱۷۲-۱۴۱

- عجم علی اکبر، داوری صدیقه. (۱۳۹۷). رابطه بین سرمایه روانشناختی و بهزیستی تحصیلی دانشجویان دانشکده پرستاری دانشگاه علوم پزشکی. پژوهش توانبخشی در پرستاری؛ ۴ (۴): ۵۸-۵۳
- غفاری، رحمان؛ رستم نیا، یحیی. (۱۳۹۶). اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک. مدیریت دولتی؛ ۹ (۲): ۳۳۲-۳۰۷
- فرهادی امجد، فرهاد؛ میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۵). تبیین نقش تاب آوری در بهزیستی ذهنی و رابطه آنها با خودکارآمدی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴ (۴): ۱۱۸۱-۱۱۹۹.
- قدیمی نوران، میترا؛ یونسی، جلیل. (۱۳۹۵). ساخت و رواسازی مقیاس سرمایه روانشناختی و رابطه آن با بهزیستی ذهنی، اندازه گیری تربیتی، ۷ (۲۵): ۱۵۹-۱۸۶
- گل پرور، محسن و جعفرپور، زهرا. (۱۳۹۴). نقش تعدیل کننده سرمایه روانشناختی در رابطه تعارض کار-خانواده با فرسودگی هیجانی، شخصیت و تفاوت های فردی، ۴ (۷): ۹۱-۱۲۱.
- محمد حسین پور، فاطمه؛ اسکندری، حسین؛ عباس پور، عباس. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی کارکنان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۶ (۱۹): ۳۸-۲۴.
- مشیری، مهشید. (۱۳۹۶). فرهنگ فارسی الفبایی - قیاسی، تهران: نگاه
- واعظی، لیلا؛ قمری، محمد. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه روانشناختی و بهزیستی روانشناختی با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان، دومین همایش ملی پیشرفت های نوین در عرصه علم و فرا علم، مشهد
- Abbas Muhammad, Raja Usman, Darr Wendy, Bouckenooghe Dave. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. **Journal of Management**, 40(7): 1813-1830.
- Chattu Vijay Kumar , Sahu Pradeep Kumar , Seedial Neela, Seecharan Gerlisa, Seepersad Amanda, Seunarine Melina, Sieunarine Shivanna, Seymour Kahamaron, Simboo Samantha, Arissa Singh. (2020). Subjective Well-Being and Its Relation to Academic Performance among Students in Medicine, Dentistry, and Other Health Professions. **Education sciences**, 10: 1-13
- Durand M. (2015). The OECD better life initiative: How's life? and the measurement of well-being. **Review of Income and Wealth**;61(1):4-17.
- Durrah, O., Alhamoud, A., & Khan, K. (2016). Positive psychological capital and job performance: The mediating role of job satisfaction. **International Business Economics Social Sciences Research Association**, 4, 16-31.
- Elnaga, A., Imran, A. (2013). The Effect of Training on Employee Performance. **European Journal of Business and Management**, 5(4),137-147.
- Finch Jules, Farrell Lara J, Waters Allison M. (2020). Searching for the HERO in Youth: Does Psychological Capital (PsyCap) Predict Mental Health Symptoms and

Subjective Wellbeing in Australian School-Aged Children and Adolescents? **Child Psychiatry Hum Dev**; 51(6):1025-1036.

Hassanzadegan Sara, Bagheri Moslem, Shojaei Payam. (2019). The Relationship between Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Psychological Empowerment, **Journal of Behavioral Sciences**; 13(3): 104-110

Kanengoni, H. Ngarambe, C.N. Buitendach, J.H. (2017). Psychological capital and work behaviour-related outcomes among South African church ministers. **S. Afr. J. Psychol**, 48, 488-500.

Koller, S. L., & Hicks, R. E. (2016). Psychological capital qualities and psychological well-being in Australian mental health professionals. **Psychologica Studies**, 8(2), 41-53.

Lee, SunWoo. (2020). Subjective well-being and mental health during the pandemic outbreak: Exploring the role of institutional trust, **Research on Aging**; 1-12

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. **Management and Organization Review**, 1(2), 249-271

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., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. **Organizational Behavior**, 29(2), 219-238.

Luthar SS, Cicchetti D, Becker B. (2000). The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. **Child Dev**;71(3):543-62.

Maddux, J.E. (2018). **Subjective well-being and life satisfaction: an introduction to conceptions, theories, and measures**, in Maddux, J.E. (Ed.), *Subjective Well-Being and Life Satisfaction*, Routledge, New York, NY: 3-31.

Nguyen Ha Minh, NGO, Trung Thanh. (2020). Psychological Capital, Organizational Commitment and Job Performance: A Case in Vietnam, **Asian Finance, Economics and Business**, 7(5): 269-278

Nielsen, I., Newman, A., Smyth, R., Hirst, G., & Heilemann, B. (2016). The influence of instructor support, family support and psychological capital on the well-being of postgraduate students: A moderated mediation model. **Studies in Higher Education**, 42(11): 2099-2115

Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. **Management Review**, 68(3), 237-277.

Okun, O. (2020). **The Positive Face of Human Capital, Psychological Capital, and Well-Being**. In Hai-Jew, S. (Eds.), *Maintaining Social Well-Being and Meaningful Work in a Highly Automated Job Market* (pp. 145-170)

Rand, K. L., Shanahan, M. L., Fischer, I. C., & Fortney, S. K. (2020). Hope and optimism as predictors of academic performance and subjective well-being in college students. **Learning and Individual Differences**, 81, 101906.

Roemer Anja. (2018). Perceived organisational support and well-being: The role of psychological capital as a mediator. M.A thesis in industrial and organisational psychology, Nelson Mandela University.

Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto, V., & Ahadi, S. (2002). Culture, personality, and subjective well-being: Integrating process models of life satisfaction. **Personality and Social Psychology**, 82(4), 582–593

Turashvili, T.; Japaridze, M. (2012). Psychological well-being and its relation to academic performance of students in Georgian context. **Probl. Educ. 21st Century**, 49, 73.

Vincent, K. (2013). The Pursuit of Laziness: An Idle Interpretation of the Enlightenment. The European Legacy: Toward New Paradigms. **The European Legacy**. 18(4): 531-532.

Youssef-Morgan CM, Luthans F.(2015). Psychological Capital and Well-being. **Stress Health**;31(3):180-8.



The relationship between psychological capital and social laziness with the mediating role of subjective well-being

Abstract

The aim of this study was to explain the relationship between psychological capital and social laziness with the mediating role of subjective well-being. The research is applied in terms of purpose and descriptive research method. The statistical population included all educational staff in Bojnourd, 120 people, who were selected using Cochran's formula and simple random sampling of 97 people. The research Questionnaires were Lutans et al (2007) Psychological Capital, Hosseini (2008) Social Laziness and Keyes & Magyar-Mae (2003) subjective Well-Being. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data using SPSS 23 and pls software. The results show that the relationship between psychological capital and social laziness was negative and its relationship with subjective well-being was positive. Also, subjective well-being was negatively related to social laziness and the relationship between psychological capital and social laziness was negative; Therefore, it can be said there is a significant relationship between psychological capital and social laziness with the mediating role of subjective well-being in the staff of Bojnourd Education Department.

Keywords: psychological capital, social laziness, subjective well-being.