

تبیین نقش شوخ‌طبعی مدیران بر خلاقیت کارکنان با بررسی نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت‌گرا (مطالعه موردی: کارکنان ادارات ورزش و جوانان کرمانشاه)

شهاب بهرامی*

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، تبیین نقش شوخ‌طبعی مدیران بر خلاقیت با بررسی نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت‌گرای کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه تشکیل دادند ($N=228$) که برای تعیین نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۶۹ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های شوخ‌طبعی (خشوعی و همکاران، ۱۳۸۸)، رفتار سازمانی مثبت‌گرا (لوتانز، ۲۰۰۷) و خلاقیت کارکنان (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰) استفاده گردید و پایایی آنها در یک مطالعه مقدماتی به ترتیب (۰/۸۴، ۰/۷۳، ۰/۷۰) به دست آمد. داده‌ها به کمک روش‌های آماری همبستگی پیرسون، آزمون سوبل و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج نشان داد که شوخ‌طبعی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و خلاقیت کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد. همچنین رفتار سازمانی مثبت‌گرا نیز اثری مثبت و مستقیم بر خلاقیت کارکنان داشته است. یافته‌ها بیانگر اهمیت نقش شوخ‌طبعی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر خلاقیت کارکنان است. بنابراین پیشنهاد می‌شود که مسئولین ادارات ورزش و جوانان جهت ایجاد و تقویت خلاقیت کارکنان، از برنامه‌های افزایش شوخ‌طبعی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا استفاده نمایند.

کلمات کلیدی: خلاقیت کارکنان، رفتار سازمانی مثبت‌گرا، شوخ‌طبعی مدیران.

تاریخ دریافت: ۲۱ آذر ۱۳۹۷ تاریخ پذیرش: ۱۲ اسفند ۱۳۹۷
*استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران،
(نویسنده مسئول): bahramishahab@yahoo.com

۱. مقدمه

تقریباً همه سازمان‌ها با محیطی پویا که با تغییرات سریع تکنولوژیکی، چرخه کوتاه‌تر عمر محصول و جهانی شدن شناخته می‌شوند، روبه‌رو هستند که سازمان‌های ورزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند (شاهبندرزاده و کریمی، ۱۳۹۵). 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 (دووی^۲، ۲۰۰۹). تحقیق در مورد خلاقیت^۳ و عناصر تشکیل دهنده آن، بیش از یک قرن پیش توسط دانشمندان علوم اجتماعی شروع شد ولی انگیزه اساسی پژوهش، بیشتر توسط "گیلفورد"^۴ در سال ۱۹۵۰ ارائه شده است؛ گیلفورد (۱۹۵۰) خلاقیت را با تفکر واگرا (دست یافتن به رهیافت‌های جدید برای حل مسائل) در مقابل تفکر همگرا (دست یافتن به پاسخ صحیح) مترادف می‌دانست (به نقل از امامی و همکاران، ۱۳۹۲). خلاقیت سازمانی عبارت است از فرایند تولید ایده‌های نوین سازمانی و یافتن راه‌های جدید حل مسائل سازمان (نصیری ولیک بنی و همکاران، ۱۳۹۳). 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 نیز 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

1-Organizational Creativity

2- Dovey

3- Creativity

4- Gilford

خلاق با وجود بستری مناسب که پرورش و رشد اندیشه‌ها را ممکن کند، حاصل می‌شود (شاه‌بندرزاده و کریمی، ۱۳۹۵). کاستیکا و همکاران^۱ (۲۰۱۱) 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 تعیین شده 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 (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۵). اغلب سازمان‌ها و مدیران نادانسته به جای اینکه زمینه بروز و ارتقای خلاقیت را فراهم کنند، خلاقیت^۲ کارکنان خود را سرکوب می‌کنند، اگر خلاقیت سرکوب شود، راه ایده‌های تازه بسته می‌شود، در نتیجه سازمان‌ها از دستیابی به توسعه باز خواهند ماند (شاه‌بندرزاده و کریمی، ۱۳۹۵). 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^۳ ابزار مدیریتی جدیدی برای خلق مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌های معاصر محسوب می‌شوند (حسینی و شمس، ۱۳۹۳).

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

1- Katsikea et al

2- Creativity

3- Capital Psychological

عوامل تأثیرگذار، بستر مناسبی برای خلاقیت آن‌ها فراهم کنیم، فعالیت‌های مقطعی برای پرورش اندیشه‌های خلاق سودی نخواهد داشت. از طرفی، نظر به اینکه شوخ طبعی مدیران موضوعی نیست که در سازمان‌های ورزشی به دقت 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 انجام شده 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 شوخ طبعی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای کارکنان و خلاقیت سازمانی، در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه لازم به نظر می‌رسید.

۲. مبانی نظری

مفاهیمی همچون سرمایه روانشناختی، توانمندسازی شناختی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا عمدتاً حاصل مطالعات اندیشمندانی مانند لوتانز و اولیو^۱ (۲۰۰۷) در چند سال اخیر بوده و از مکتب روانشناسی مثبت‌گرا^۲ نشأت گرفته که مورد توجه بسیاری از محققان بوده است (لوتانز و یوسف^۳، ۲۰۰۷). روانشناسی مثبت‌گرا بر عملکرد بهینه کارکنان تمرکز دارد و سرمایه روانشناختی، توانمندسازی شناختی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا، کاربردهای آن در محیط کار است (یزدان‌شناس، ۱۳۹۵). به‌طور کلی کاربرد روانشناسی مثبت‌گرا در عرصه سازمان و مدیریت منجر به ایجاد و توسعه دو رویکرد

1-Luthans & Avolio
2- Positive Psychology
3- Luthans & Youssef

جدید در این زمینه شده است: ۱- رفتار سازمانی مثبت‌گرا (POB)^۱: 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 (POS)^۲: که بیشتر بر جنبه‌های کلان رفتار سازمانی تأکید می‌کند (گورجنس و هربرت^۳، ۲۰۱۳). عبارت رفتار سازمانی مثبت‌گرا 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 (لوتانز و همکاران^۴، ۲۰۱۰). ظرفیت‌های اصلی شناخته شده رفتار سازمانی مثبت‌گرا عبارتند از خودکارآمدی، تاب‌آوری (سازگاری)، خوش‌بینی و امیدواری (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). سیلگمان^۵ (۱۹۸۶) بیان می‌کند که خوش‌بینی می‌تواند به عنوان 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 (به نقل از حسینی و شمس، ۱۳۹۳). اسنایدر (۱۹۹۱) امیدواری را به عنوان یک حالت انگیزشی مثبت که ناشی از احساس تعاملی که از موفقیت مشتق شده است، می‌داند (اوی و همکاران^۶، ۲۰۱۰). تاب‌آوری یا سازگاری 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

-
- 1- positive organizational behavior
 - 2- Positive Organizational Scholarship
 - 3- Gorgens & Herbert
 - 4- Luthans et al
 - 5- Seligman
 - 6- Avey et al

بالاتر از پای ننشینند (منفرد و خوراکیان، ۱۳۹۳). 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 (منفرد و خوراکیان، ۱۳۹۳). میر محمدی و رحیمیان (۱۳۹۳) 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. ایرجی راد و ملک‌زاده نصرآبادی (۱۳۹۶) نیز طی مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند که چهار مؤلفه سرمایه روانشناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش بینی) تأثیر معناداری بر خلاقیت دارد. لی و چو^۱ (۲۰۱۶) 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 زوبیر و کامال^۲ (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی خلاقیت و سرمایه روانشناختی و جریان مربوط به کار در میان کارکنان شرکت خانه نرم افزار پرداختند و نشان دادند که بین این دو مؤلفه ارتباط معنادار وجود دارد. منفرد و خوراکیان (۱۳۹۳) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که رفتار سازمانی مثبت بر نگرش کارکنان نسبت تغییر اثر مثبت و معنادار دارد. حسینی و شمس (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان دادند که رفتار سازمانی مثبت اثر مستقیم و معناداری بر نوآوری باز دارد. زوبیر^۳ (۲۰۱۵) و سو و همکاران^۴ (۲۰۱۴)، رگو و همکاران^۱ (۲۰۱۲) نیز در

1- Lee & Chu

2- Zubair & Kamal

3- Zubair

4- Siu et al

پژوهش خود ارتباط سرمایه روانشناختی با خلاقیت را مورد تأییر قرار دادند. لوتانز و لوتانز (۲۰۱۱) نیز در پژوهشی به بررسی ارتباط روانشناسی مثبت‌گرا و عملکرد خلاق پرداختند و نشان دادند که ارتباط معناداری بین آنها وجود دارد (به نقل از ایرجی راد و ملک‌زاده نصرآبادی، ۱۳۹۶). به‌طور کلی روانشناسی مثبت‌گرا زمینه‌ای را برای تغییر جهت پژوهش‌ها از جنبه‌های منفی روانشناسی به جنبه‌های مثبت مانند شادکامی، تشویق و شوخ طبعی^۲ فراهم آورده است (پورحسین و همکاران، ۱۳۹۶). نتایج پژوهش سپهوند و محمدیاری (۱۳۹۵) نشان داد که شوخ طبعی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای کارکنان تأثیر معناداری دارد. همچنین طرّقه و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود نشان دادند که، تاب‌آوری در پرستاران با شوخ طبعی بالا، بیشتر از پرستاران با شوخ طبعی پایین بود. صالحی دوست و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان دادند که بین تاب‌آوری، روانشناسی مثبت‌گرا (امید) و شوخ طبعی ارتباط معنادار وجود دارد. حاجلو (۲۰۱۳) طی مطالعه‌ای نشان داد که از بین ابعاد رفتار سازمانی مثبت‌گرای معلمان، سازگاری، خوش‌بینی و خودکارآمدی همبستگی معناداری با شوخ طبعی دارد. نتایج پژوهش هیوز^۳ (۲۰۰۸) نیز نشان داد که ارتباط ظرفیت‌های روانشناسی مثبت با شوخ طبعی^۴ معنادار بود.

حس شوخ طبعی رگه شخصیتی پایدار و متغیر مهم تفاوت‌های فردی است که در انواع رفتارها، تجربه‌ها، عاطفه‌ها، بازخوردها و توانایی‌های مرتبط با سرگرمی، خندیدن، خنداندن و مانند آن تجلی می‌یابد. شوخ طبعی به‌عنوان راهی برای مواجهه با مشکلات زندگی مطرح است؛ یک مهارت بقاء برای فاصله گرفتن از یک مشکل است؛ تحقیقات نشان می‌دهد که شوخ طبعی می‌تواند یک مهارت مقابله‌ای مهم در برابر مشکلات

1- Rego et al

2- Humour

3- Hughes

4- sense of humor

زندگی باشد (صالحی دوست و همکاران، ۱۳۹۲). محققان تلاش کرده‌اند که تعریف مشخصی از شوخ طبعی ارائه دهند؛ بیشتر تعاریف شوخ طبعی نشأت گرفته از رومر و کروثیردز^۱ (۲۰۰۶) است که بیان می‌کند شوخ طبعی ارتباطات سرگرم کننده‌ای 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 شوخ طبعی برای سازمان باشد؛ این در حالیست که مدیران می‌توانند در حالی که شوخ طبع‌اند، 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 (حیدری و همکاران، ۱۳۹۵). حس شوخ طبعی مدیران همانند کارکنان بر روی نتایج کاری آنها تأثیر فراوانی دارد (سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۵). طرّقه و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان دادند که شوخ طبعی سبب کاهش تنش و فرسودگی شغلی و افزایش تاب‌آوری می‌شود. پورحسین و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود نشان دادند که بین شوخ طبعی و سلامت روان همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین گورزیس و همکاران^۲ (۲۰۱۱) طی مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که شوخ طبعی نقش مهمی در افزایش احساس توانمندی کارکنان دارد. لنگ و لی^۳ (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود نشان دادند که بین شوخ طبعی و ارتقاء عملکرد خلاقانه در محل کار ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. ابزری و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی نقش شوخ طبعی مدیران در خلاقیت و نوآوری کارکنان پرداختند، نتایج این پژوهش نشان داد که

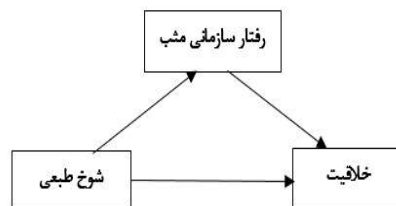
1- Romero & Cruthirds

2- Gkorezis et al

3- Lang & Lee

شوخی طبیعی مدیران به‌طور معناداری خلاقیت کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هولمز^۱ (۲۰۰۷) طی مطالعه‌ای که در خصوص شوخ طبعی و خلاقیت در شرایط کاری انجام داد، بیان کرد که استفاده از شوخ طبعی در محل کار زمینه بروز ایده‌های جدید و تحریک پیشرفت‌های فکری را فراهم می‌کند. علیرغم مزایای ذکر شده، بسیاری از مدیران فکر می‌کنند انجام دادن کارهای روزمره و انتفاعی وظیفه اصلی آنهاست و کمتر ارتباط صمیمی با کارکنان برقرار می‌کنند، در حالی که وظیفه اصلی مدیران ایجاد فضایی در محل کار است که زمینه رشد سالم منابع انسانی را فراهم سازد (حیدری و همکاران، ۱۳۹۵).

بر این اساس، مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ قابل طرح است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳. روش پژوهش

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 ارائه

1- Holmes

شده توسط اداره کل ۲۲۸ نفر اعلام شد. نمونه آماری بر اساس جدول مورگان ۱۴۰ نفر محاسبه شد؛ در مدل‌سازی معادلات ساختاری ادعاهای مختلفی درباره نسبت آزمودنی‌ها به متغیرها وجود دارد که از نسبت خیلی بزرگ ۱۰ به ۱ (سؤال) تا نسبت حداقل لازم ۲ به ۱ (سؤال) در نوسان است (قاسمی، ۱۳۹۲). در این پژوهش تعداد نمونه با توجه به تعداد سؤالات پرسش‌نامه‌ها (۶۰)، با برآورد حداقل ۲ برابر و حداکثر ۱۰ برابر تعداد سؤالات و به منظور افزایش صحت و دقت نتایج، ۱۷۰ نمونه انتخاب شد که از این تعداد پرسش‌نامه توزیع شده، ۱۶۹ پرسش‌نامه برگشت داده شد؛ در نهایت با حذف پرسش‌نامه‌های مخدوش، ۱۶۰ پرسش‌نامه کامل و بدون نقص مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. لازم به ذکر است که نمونه‌های پژوهش به روش تصادفی - خوشه‌ای 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. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های ویژگی جمعیت شناختی، شوخ طبعی (SHQ) (خشوعی و همکاران، ۱۳۸۸) مشتمل بر ۲۵ سؤال و در قالب پنج بعد لذت از شوخی، شوخی کلامی، خنده، شوخ طبعی در روابط اجتماعی، شوخ طبعی در شرایط استرس آور، پرسش‌نامه ۲۰ سؤالی رفتار سازمانی مثبت‌گرا (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) در قالب چهار بعد خودکارآمدی، خوش‌بینی، تاب‌آوری و امیدواری و پرسش‌نامه ۱۵ سؤالی خلاقیت سازمانی (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰) استفاده گردید. پرسش‌نامه‌ها بر اساس مقیاس ۵ ارزشی لیکرت و در دامنه ۱ تا ۵ تنظیم شده بود. برای تعیین روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها از روش کیفی 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 استخراج شده به صورت 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 شوخ طبعی (۰/۸۴)، رفتار سازمانی مثبت (۰/۷۳) و خلاقیت سازمانی (۰/۷۰) گزارش شد؛ لازم به ذکر است که روایی و پایایی این ابزارها به ترتیب توسط بهادری خسروشاهی و خانجانی (۱۳۹۱)، یزدان‌شناس (۱۳۹۵) و سربلند و میرعبدالهی تولون (۱۳۹۳)، ۰/۹۲، ۰/۸۰، ۰/۷۶، مورد ارزیابی قرار گرفته و در سطح قابل قبولی 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 و Amos نسخه ۲۱ و ۲۲ استفاده شد.

۴. یافته‌ها

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان داد که ۱۳۱ نفر از نمونه‌های پژوهش متأهل بوده (۸۱/۹٪)؛ بیشترین حجم نمونه را مردان (۷۱/۲٪) تشکیل داده‌اند و رده سنی ۳۶ تا ۴۶ سال بالاترین فراوانی را دارد (۴۷/۲٪)، همچنین ۸۱ نفر از آزمودنی‌ها دارای مدرک کارشناسی بوده (۵۰/۶٪)، اکثر آزمودنی‌ها دارای وضعیت رسمی (۵۰/۶٪) و بیشترین سابقه فعالیت کارکنان در اداره خود بین ۶ تا ۱۰ سال می‌باشد (۳۸/۶٪).

به‌منظور بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها به صورت تک متغیره از شاخص‌های کشیدگی و چولگی و برای تعیین نرمال بودن چند متغیره از ضریب مردیا استفاده شد و با توجه به نسبت‌های بحرانی به دست آمده برای هر متغیر ($CR < 2/58$) فرض عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها رد شد. نتایج مربوط به آماره تلورانس و عامل تورم واریانس

گزارش شده در جدول (۱) نشان دهنده 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 پیش‌بینی کننده خلاقیت سازمانی

متغیرها	عامل تورم واریانس	پارامتر تحمل
شوخی طبیعی	۱/۳۸	۰/۷۲
رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۱/۵۵	۰/۶۷

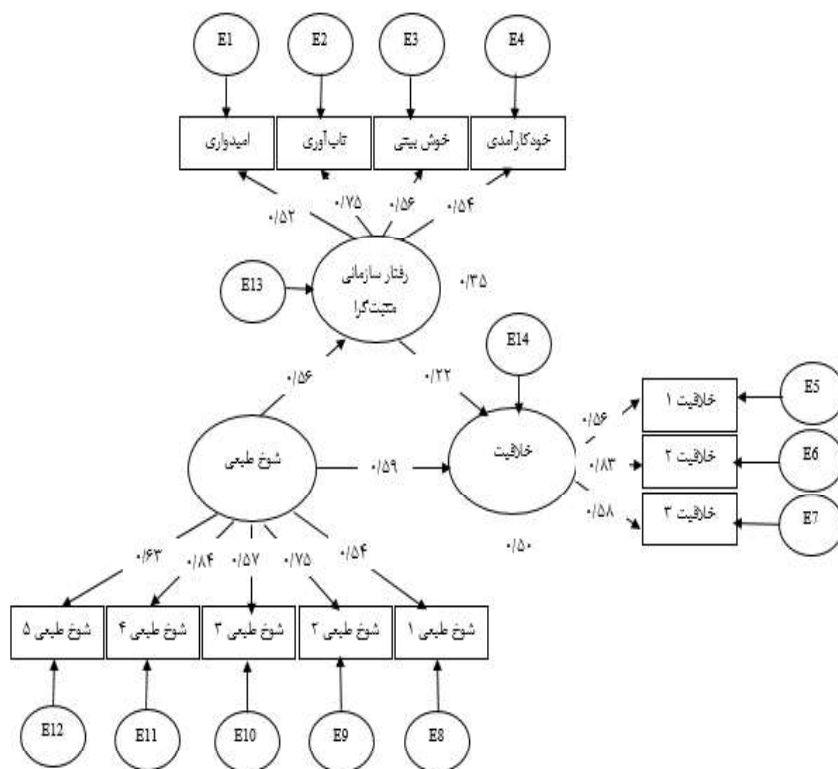
از آنجایی زیربنای اصلی مدل‌سازی معادلات ساختاری ماتریس همبستگی است، در جدول (۲) همبستگی بین متغیرهای تحقیق ارائه شده است. همانطور که مشاهده می‌شود نتایج ضریب همبستگی پیرسون حاکی از آن است که بین هر سه متغیر پژوهش ارتباط مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳
۱- شوخی طبیعی	۱		
۲- رفتار سازمانی مثبت‌گرا	۰/۵۱**	۱	
۳- خلاقیت سازمانی	۰/۵۶**	۰/۴۰**	۱

** $p \leq 0/01$

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.



شکل ۲: مدل‌سازی معادلات ساختاری

ابعاد مؤلفه شوخ‌طبعی به ترتیب شماره در مدل: ۱- لذت از شوخی ۲- شوخی در شرایط استرس‌آور ۳- شوخی کلامی ۴- شوخی در روابط اجتماعی ۵- خنده

پس از اجرای مدل (شکل ۲)، در جدول (۳) مهم‌ترین شاخص‌های برآزش مدل گزارش شده است. 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، شاخص خبی‌دو 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 میرز و همکاران^۱ (۲۰۱۲) پیشنهاد شده است. χ^2 دو (۰/۹۰)، نشان از برازش خوب مدل و ۰/۸۹ تا ۰/۸۹ نشان از TLI و 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/DF کوچکتر از ۳، نشان از برازش خوب مدل دارند (میرز و همکاران، ۲۰۱۲؛ قاسمی، ۱۳۹۲).

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

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

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، الگو در جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است و شاخص‌ها، حاکی از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده است.

با توجه به ستون مقادیر بحرانی گزارش شده در جدول (۴)، مشخص می‌شود که هر سه مسیر دارای تأثیر معنادار می‌باشند؛ به عبارتی شوخ‌طبعی تأثیر مستقیم و معناداری بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و خلاقیت سازمانی، همچنین رفتار سازمانی مثبت‌گرا اثر مستقیم و معنادار بر خلاقیت سازمانی دارد.

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

مقدار بحرانی	انحراف استاندارد	ضریب استاندارد	مسیرها		
			شوخی طبیعی	رفتار سازمانی مثبت‌گرا	رفتار سازمانی مثبت‌گرا
۳/۵۳	۰/۱۶	۰/۵۹	<---	رفتار سازمانی مثبت‌گرا	شوخی طبیعی
۳/۴۲	۰/۱۷	۰/۵۶	<---	خلاقیت سازمانی	شوخی طبیعی
۱/۹۹	۰/۴۶	۰/۲۲	<---	خلاقیت سازمانی	رفتار سازمانی مثبت‌گرا

در این قسمت ابتدا اثرات مستقیم سپس اثرات غیرمستقیم و در نهایت اثرات کل مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد. همانطور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، شوخ‌طبعی متغیری است که تنها به صورت مستقیم بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و خلاقیت سازمانی تأثیر معناداری داشته است. با توجه به جهت ضریب مسیر این متغیرها، می‌توان گفت که این تأثیرات به صورت فزاینده می‌باشد. رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر خلاقیت سازمانی نیز تأثیر مستقیم و معناداری داشته است؛ همچنین تأثیر غیر مستقیم 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 مثبت‌گرا توسط شوخ‌طبعی و ۵۰ درصد از واریانس خلاقیت سازمانی توسط متغیرهای شوخ‌طبعی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا قابل تبیین می‌باشد.

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

مقدار واریانس تبیین شده	اثر متغیرها		متغیرها
	کل	غیر مستقیم	
۰/۳۵	۰/۵۹	--	شوخی طبیعی <--- رفتار سازمانی مثبت‌گرا
۰/۵۰	۰/۵۶	--	شوخی طبیعی <--- خلاقیت سازمانی
	۰/۲۷	۰/۰۵	رفتار سازمانی مثبت‌گرا <--- خلاقیت سازمانی

قابل ذکر است به منظور بررسی نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت‌گرا در رابطه بین شوخی طبیعی و خلاقیت سازمانی از آزمون سوبل^۱ استفاده شد. با توجه به فرمول (۱)، مقدار معناداری این فرضیه ۱/۶۸ بدست آمده که کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد (سوبل، ۱۹۸۲)، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که رفتار سازمانی مثبت‌گرا نقش واسطه‌ای نداشته و به عبارتی شوخی طبیعی به واسطه اجتماعی بر خلاقیت سازمانی تأثیر معناداری ندارد.

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

$$z - \text{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}} = 1.68 \quad (1)$$

1- Sobel

۵. 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 روی آورده و ضمن شناخت تغییرات، بر آنها تأثیر نهاده 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 (حسینی و همکاران، ۱۳۹۵). هدف از پژوهش حاضر تبیین نقش شوخ طبعی مدیران بر خلاقیت سازمانی با بررسی نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت‌گرا کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. نتایج تحلیل آماری نشان‌دهنده آن است که شاخص‌های برآزش کلی و جزئی همگی در سطح مناسبی بوده و تأثیر مستقیم و معنادار متغیر شوخ طبعی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای کارکنان را تأیید می‌نمایند. بدین معنی که شوخ طبعی 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 شوخ طبعی 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. خسروشاهی و خانجانی (۱۳۹۰) اذعان نمودند که شوخ طبعی 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؛ شوخ طبعی چسب اجتماعی است که روابط را پیوند می‌زند و تجربیات ناکامی و ناامیدی را کاهش می‌دهد. در راستای تأیید فرضیه یک پژوهش مبنی بر تأثیر شوخ طبعی مدیران بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای کارکنان، نتایج پژوهش سپهوند و محمدیاری (۱۳۹۵) نشان داد که ابعاد شوخ طبعی مدیریتی (لذت از شوخی، خنده، شوخی کلامی، شوخ طبعی در روابط اجتماعی و شوخ طبعی در

شرایط استرس آور) بر رفتار سازمانی مثبت‌گرای کارکنان تأثیر مستقیم و معنادار دارد. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج مطالعات طرّقه و همکاران (۱۳۹۴)، صالحی دوست و همکاران (۱۳۹۳)، حاجلو (۲۰۱۳)، هیوز (۲۰۰۸) همخوانی دارد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر تأثیر مستقیم و معنادار شوخ طبعی بر خلاقیت سازمانی است. تانگ^۱ (۲۰۰۸) استفاده از شوخی را از ویژگی‌های رهبران و مدیران می‌داند. در همین راستا هولمز و مارا^۲ (۲۰۰۶) با اشاره به اهمیت توانایی استفاده اثربخش از شوخ طبعی توسط رهبران، به‌عنوان جنبه مهمی از رهبری خوب، عنوان می‌کنند که شوخ طبعی ابزاری مهم برای رهبران خوب در جهت الهام بخشیدن به زیردستان و به چالش کشیدن آنها است. در این رابطه لیتل (۲۰۰۷) عنوان می‌کند که می‌توان با مدیریت صحیح شوخ طبعی در سازمان، خلاقیت را در محیط کاری بالا برده و از منافع آن بهره‌مند شد؛ شوخ طبعی به افراد اجازه می‌دهد که دیدگاه‌های مختلفی در مورد یک محرک داشته باشند و از این طریف زمینه بروز خلاقیت را در سازمان‌ها تسهیل می‌کند (به نقل از ابزری و همکاران، ۱۳۹۵).

کویپر^۳ (۱۹۹۵) در مطالعات خود نشان داد، مدیرانی که از شوخ طبعی به‌طور مناسب استفاده می‌کنند، به زیر دستانشان القاء می‌کنند تا راه‌حل‌های خلاق و نوآورانه برای مسائل پیچیده پیدا کنند؛ علاوه بر این، دیده می‌شود رهبرانی که به‌طور اثربخشی از شوخ طبعی استفاده می‌کنند، ممکن است از همتایانشان که کمتر از شوخ طبعی استفاده می‌کنند، متقاعد کننده‌تر باشند. نتایج پژوهش حاضر نیز نشان داد که رفتارهای شوخ طبعانه مدیران (همچون استفاده از شوخ طبعی جهت کنترل و نفوذ بر افراد، درخواست‌های مورد نظر را در قالب شوخی مطرح کردن و ایجاد محیطی شوخ طبعانه

1- Tang

2- Holmes & Marra

3- Kuiper

در محیط کاری و زندگی شخصی)، بسترسازی‌های مناسب محیطی و رفتاری، برای بروز خلاقیت در سطوح را فراهم می‌آورد. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های ابزری و همکاران (۱۳۹۵)، گورزیس و همکاران (۲۰۱۱)، میر محمدی و رحیمیان (۱۳۹۳)، لنگ و لی (۲۰۱۰) و هولمز (۲۰۰۷) همراستا می‌باشد.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر اثر مثبت و معنادار رفتار سازمانی مثبت‌گرا 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 (ایرجی‌راد و ملک‌زاده نصرآبادی، ۱۳۹۶). در همین راستا یزدان‌شناس (۱۳۹۵) در پژوهش خود بیان نمود، کارکنانی که از سرمایه‌های روانشناسی بالاتری برخوردارند به عنوان افرادی امیدوار از لحاظ تمایل به رسیدن به اهداف، شناخته می‌شوند، از نظر شخصیتی نسبت به دست یافتن به نتایج مثبت خوش‌بین هستند، عزت نفس بالایی دارند و معتقداند می‌توانند تفاوت مثبتی در محیط کار خود ایجاد کنند و از انعطاف‌پذیری بالاتری برخوردارند. یافته‌های پژوهش حاضر با نتایج لی و چو (۲۰۱۶)، ایرجی‌راد و ملک‌زاده نصرآبادی (۱۳۹۶)، زوبیر و کامال (۲۰۱۵)، منفرد و خوراکیان (۱۳۹۳) و حسینی و شمس (۱۳۹۳) همخوانی دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان بیان نمود که هر چه میزان مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا 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، تاب‌آوری

کاهش و انگیزه و جو خلاقانه در بین اعضا افزایش می‌یابد و با ایجاد فضای مثبت اندیشی، احساس باکفایتی در بین اعضا گسترش می‌یابد و به تبع خلاقیت کارکنان نیز افزایش می‌یابد.

در نهایت نتایج حاصل از مدل پژوهش و آزمون اثر متغیر میانجی نشان داد که شوخ طبعی به واسطه رفتار سازمانی مثبت‌گرا بر خلاقیت سازمانی تأثیر معنادار ندارد. همان‌طور که در پیشینه پژوهش نیز مشهود است، مطالعات پیشین ارتباط دو به دوی این متغیرها را بررسی نموده‌اند؛ اما به منظور حمایت از نتایج فرضیه چهارم این پژوهش (بررسی اثر نقش میانجی رفتار سازمانی مثبت‌گرا در بین متغیرهای شوخ طبعی و خلاقیت) و مقایسه آن با نتایج محققان دیگر، پژوهشی یافت نشد. با توجه به رد فرضیه پژوهش مبنی بر نقش واسطه‌ای رفتار سازمانی مثبت‌گرا، پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی اثر میانجی‌گری رفتار سازمانی مثبت‌گرا را با این دو متغیر دیگر را در سازمان‌ها و با آزمون‌ها دیگر (بوت استرپ، بارون و کنی) بررسی نمایند؛ با توجه به تأثیر فزاینده مؤلفه شوخ طبعی بر رفتار سازمانی مثبت‌گرا و خلاقیت کارکنان، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی روش‌های عوامل مؤثر بر شوخ طبعی مدیران را در ادارات ورزش و جوانان بررسی نمایند. مدیران خود عامل و محرک شوخی و شادی کارکنان در سازمان تحت امر خود باشند؛ انتقادات و اعتراضات کارکنان به یکدیگر در قالب شوخی منتقل شوند؛ 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.

- 1- Shahbazi GH. Investigating the role of director's humor in creativity and staffing innovation (Case study: Sepah Bank employees in Isfahan). Fourth National Conference on Management, Economics and Accounting, Tabriz University; 2016. P: 1-15. [Persian].
- 2- Avey JB, Luthans F, Youssef CM. The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*. 2010; 36(2): 430-452.
- 3- Bahadori Khosroshahi J, Khanjani Z. Relationship between Humor and Stressful Life Events with Depression in Students. *Zahedan journal of research in medical sciences*; 2012: 14(2): 96-100. [Persian].
- 4- Dovey K. The role of trust in innovation. *The Learning Organization*. 2009; 16(43): 4311-325.
- 5- Emami M, Jamali E, Isfahani M J. Examining the Relationship between Organizational Trust and Organizational Creativity. *Quarterly Journal of Innovation in Human Sciences*; 2014. 3(3): 23-44. [Persian].
- 6- Foladi Heydarlo S, Hosseyni M, Gharekhani H. Creativity Barriers Among Administration of Physical Education Employees in Ministry of Education. *Journal Management System*; 2016. 5 (18): 87-95. [Persian].
- 7- Gkorezis P, Hatzithomas L, Petridou E. The impact of leader's humor on employees' psychological empowerment: The moderating role of tenure. *Journal of Managerial Issues*. XXIII. 2011; 1: 83-95.
- 8- Gorgens-Ekermans G, Herbert M. Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*. 2013; 39(2): 1-12.
- 9- Hajloo N. Relationship between Positive Psychological Capacities and Sense of Humour among Female Teachers of Iran. *Procedia-Social and Behavioral*

- Sciences. 2013; 84: 93-96.
- 10- Heidari H, Khashei V, Maroufani ASL M. Effect of Humor on Organizational Culture and Group Cohesion. *Organizational Culture Management*; 2016. 14(1):73-96. [Persian].
 - 11- Holmes J, Marra M. (2006). Humor and leadership style. *Humor: International Journal of Humor Research*. 2006: 19(2): 119-138.
 - 12- Holmes J. Making humour work: Creativity on the job. *Applied Linguistics*. 2007; 28(4): 518-537.
 - 13- Hosseini SA, Shams F. The impact of Positive Organizational Behavior and Open Innovation on Improving the Competitive Advantage. *Management Studies in Development and Evolution*; 2015. 23 (75): 137-159. [Persian].
 - 14- Hughes LW. Correlational study of the relationship between sense of humor and positive psychological capacities. *Economics & Business Journal: Inquiries & Perspectives*. 2008.
 - 15- Irajirad A, Malekzadeh E. The effect of psychological capita Mediation by motivation on Students' Creativity. *Quarterly Journal of Innovation in Human Sciences*; 2017. 6(4): 51-70. [Persian].
 - 16- Katsikea E, Theodosiou M, Perdikis N, Kehagias J. The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. *Journal of World Business*. 2011; 46: 231–233.
 - 17- Kuiper NA, McKenzie SD, Belanger KA. Cognitive appraisals and individual differences in sense of humor: motivational and affective implications. *Personality and Individual Differences*. 1995; 19(3): 359-372.
 - 18- Lang JC, Lee CH. Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management*. 2010 ; 21(1): 46-60.
 - 19- Lang JC, Lee, CH. Workplace humor and organizational creativity. *The International Journal of Human Resource Management*. 2010; 21(1): 46-60.
 - 20- Lee CH, Chu K K. Understanding the effect of positive psychological capital

- on hospitality intern's creativity for role performance. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*. 2016; 8(4): 213.
- 21- Luthans F, Avey JB, Avolio BJ, Peterson SJ. The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*. 2010; 21(1): 41-67.
- 22- Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*. 2007; 33(3): 321-349.
- 23- Meyers L S, Gamst G, Guarino A J. *Applied multivariate research, design and interpretation*, Translator: Pashashryfy H, Valiallah F, Reza-Khani S, Hasan Abadi, H R, Izanloo B, Habibi M. Thirte Edition; p: 824.
- 24- Mirmohammadi S M, Rahimian M. The effect of authentic leadership on employee's creativity with regard to the mediator role of psychological capital. *Management Research in Iran*; 2014. 18(3): 182-203. [Persian].
- 25- Monfared M, Khorakian A. Investigating the Impact of Employees Behavior Dimensions on their Attitude Toward Organizational Change (Case Study: Governor of Khorasan-e-Razavi). *Organizational Behaviour Studies Quarterly*; 2014. 3(3): 1-17. [Persian].
- 26- Mortazavi S, Nazemi Sh, Parishani Froshani H. The Mediating Role of Creativity on Psychological Empowerment and Employees. *Management Studies in Development and Evolution*; 2016. 25(81): 101-122. [Persian].
- 27- Nasirivalikbani F, Soltanabadi P, Akram Khodaiari A. Relationship between organizational trusts with organizational creation. *Journal of Modern Thoughts in Education*; 2014. 9(4): 86-95. [Persian]
- 28- Purhosein R, Shafiei R, Hosseini M, Akhani M. Forecasting sense of humor based on neuroticism and extraversion and their relationships with mental health in students. *Journal Psychological*; 2017. 6(1): 5-24. [Persian].
- 29- Rego A, Sousa F, Marques C, Cunha MP. Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research*. 2012; 65(3): 429-437.

- 30- Romero EJ, Cruthirds KW. The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*. 2006; 20(2): 58-69.
- 31- Salehi Dost Z, Peyman Pak F, Pashaei L, Hatami H. Relationship of Resiliency against Stress with Humor and Hope for Future in Collegiate Girls. *Frauen- und Familienforschung*; 2013. 6 (22): 99-115. [Persian].
- 32- Sarboland Kh, Mirabdollahi Tolon SM. Investigating the Impact of Knowledge Management on Organizational Learning and Creativity from the Viewpoint of Executive Managers of Ardebil Province. *First National Conference on Economics and Applied Management*; 2014. P: 1-10. [Persian].
- 33- Sepahvand R, Mohamadyari Z. Investigating the Role of Managerial Humor on Positive Organizational Behavior of Staff. *Management Studies in Development and Evolution*; 2016. 25 (80): 65-84. [Persian].
- 34- Shahbandarzadeh H, Karimi S. The Organizational Creativity Stimulator Factors based on Society Perceptions (Case: Persian Gulf University). *Organizational Culture Management*; 2016. 14(2): 345-368. [Persian].
- 35- Siu OL, Bakker AB, Jiang X. Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*. 2014; 15(4): 979-994.
- 36- Tang YT. The Relationship between use of humor by leaders and R&D employee innovative behavior: Evidence from Taiwan. *Asia Pacific Management Review*. 2008; 13(3): 635-653.
- 37- Targheh M, Dehkordi A A, Ali Pour Ahmad M. Humorous relationship with job burnout and resilience of nurses. *Nursing and Midwifery*; 2015. 25 (76): 57-64. [Persian].
- 38- Yazdanshenas M. Role of Positive Organizational Behavior in the Relationship between Transformational Leadership and Employees` Cynicism. *Positive Psychology*; 2016. 2(1): 1-18. [Persian].
- 39- Zubair A, Kamal A. Work related flow, psychological capital, and creativity among employees of software houses. *Psychological Studies*. 2015; 60(3):

321-331.

- 40- Zubair A. Authentic Leadership and Creativity: Mediating Role of Work-RelatedFlow and Psychological Capital. Journal of Behavioural Sciences. 2015 ; 25(1): 150.

