

بررسی تأثیر دیدگاه مسئولیت اجتماعی بر تقویت خلاقیت کارکنان با نقش واسطه‌ای مشارکت کاری و ایمنی روانی (مورد مطالعه: بانک رفاه کارگران شهر همدان)

حسام مسلخی^a، علیرضا پیرحیاتی^b

^a کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار گرایش استراتژی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان

^b استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد همدان

نویسنده مسئول: Alirezapirhayati@gmail.com

چکیده:

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر دیدگاه مسئولیت اجتماعی بر تقویت خلاقیت کارکنان با نقش واسطه‌ای مشارکت کاری و ایمنی روانی (مورد مطالعه: بانک رفاه کارگران شهر همدان)، انجام شد. تحقیق حاضر جزء تحقیقات توصیفی و همچنین از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها، یک تحقیق پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بانک رفاه کارگران شهر همدان است که در سال ۱۴۰۱ مشغول فعالیت در آن سازمان بودند و تعداد آن‌ها ۱۶۰ نفر برآورد شد. در پژوهش حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. در بین متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر مسئولیت اجتماعی و مشارکت کاری به طور مشترک، بیشترین میانگین و ایمنی روانی کمترین میانگین را کسب کردند. نتایج حاصل از معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS نشان داد که مسئولیت اجتماعی به طور مستقیم به میزان ۹۰٪ بر خلاقیت کارکنان، میزان ۷۰٪ بر مشارکت کاری و به میزان ۷۳٪ بر ایمنی روانی تأثیر می‌گذارد. همچنین خلاقیت کارکنان به میزان ۸۷٪، با نقش میانجی مشارکت کاری و به میزان ۸۸٪، با نقش متغیر میانجی ایمنی روانی، تحت تأثیر مسئولیت اجتماعی می‌باشد.

کلمات کلیدی: دیدگاه مسئولیت اجتماعی، تقویت خلاقیت کارکنان، مشارکت کاری، ایمنی روانی، بانک رفاه کارگران شهر همدان

مقدمه

سازمان‌های امروزی برای اینکه بتوانند موفق باشند و در عرصه رقابتی به حیات خود ادامه دهند، باید پویا بوده و مدیران و کارکنان آنان افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتواند سازمان را با تحولات به روز وفق داده و پاسخ‌گوی نیازهای جامعه باشند. چرا که در عرصه پررقابت امروزی سازمان‌ها و اقتصاد جهانی، وجود خلاقیت در سازمان‌ها حرف اول را می‌زند (صادقی و همکاران، ۱۳۹۴). در این راستا اگر مدیران سازمان‌ها به خلاقیت کارکنان خود توجه کنند، می‌توانند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، افزایش بهره‌وری کارکنان، ایجاد انگیزه و رضایت شغلی کارکنان کمک کنند. خلاقیت بکارگیری توانایی ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است. از نظر رابینز^۱ خلاقیت به معنای توانایی ترکیب اندیشه‌ها و نظرات در یک روش منحصر به فرد با ایجاد پیوستگی بین آن‌ها را بیان می‌کند (صدق‌راد و سعادت، ۱۳۹۷). لوتانز^۲، خلاقیت را ایجاد ترکیبی از راه‌حل‌ها توسط افراد یا گروه‌ها در یک روش جدید می‌داند. اولدهام و کامینگر^۳ با تأکید

^۱ Robbins

^۲ Luthans

^۳ Oldham and Cumming

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

بر ویژگی‌های خروجی خلاق، خلاقیت را مشتمل بر ایده‌ها و رویه‌های تازه و با ارزش تعریف می‌کنند. یکی از جامع‌ترین نظریه‌های خلاقیت مربوط به گلیفورد^۱ است که در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که توانایی‌های فکری انسان را نمی‌توان در یک بعد خلاصه کرد و آن را هوش یا چیزی شبیه به آن نام‌گذاری کرد. از نظر او عوامل مستقیم زیادی برای ظهور خلاقیت از جمله انعطاف‌پذیری قوای فکری و اصالت اندیشه و تصمیم‌گیری دخیل هستند (نیک‌دل و پیری، ۱۴۰۰) در خلاقیت کارکنان عوامل مختلفی تاثیرگذار است که یکی از آن‌ها مشارکت کاری است، بدین معنا که هر چقدر کارکنان رضایت و خوشنودی بیشتری از همکاری با سازمان داشته باشند و در فعالیت‌ها و امور سازمانی بیشتر مشارکت نمایند، خویش را جزئی از سازمان دانسته و احتمال اینکه شیوه‌های خلاقانه و نوآورانه برای حل مسائل سازمانی ارائه دهند بیشتر است (احمد و همکاران، ۲۰۲۲).

مشارکت کاری یعنی کارکنان رفتار داوطلبانه در امور دارند و در فعالیت‌های مربوط به خود دخالت می‌کنند به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت موثر داشته باشند (ناستی زایی، ۱۳۹۴) و بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند ادامه حیات سازمان‌ها بستگی به مشارکت کارکنان دارد و بدون مشارکت کارکنان دستیابی به موفقیت ممکن نیست (نیک زاد و علوی، ۱۳۹۸) مشارکت، درگیری ذهنی و عاطفی افراد در موقعیت‌های گروهی است که آنان را تحریک و تشویق می‌کند تا برای اهداف جمعی با یکدیگر همکاری داشته باشند و مسئولیت کار را بپذیرند (ناستی زایی، ۱۳۹۴) در واقع مشارکت نوعی سهیم و دخیل شدن در تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و اجرا می‌باشد که این تصمیم‌گیری معطوف به هدفی است که مشارکت‌کنندگان تمایل نشان می‌دهند برای تحقق هدف مشترک با دیگران به کنش متقابل باری‌گرانه بپردازند (دهمرده و ناستی زایی، ۱۳۹۸). طبق تحقیق تحقیق عبدالمطلب^۲ و همکاران (۲۰۱۸) مشارکت کاری خود نیز از مسئولیت اجتماعی تاثیر می‌گیرد. در واقع مشارکت کاری پدیده‌ای است که اخیراً به فرهنگ مسئولیت اجتماعی پیوسته است. به طور کلی، در ادبیات موجود ثابت شده است که یک رابطه مثبت بین مسئولیت اجتماعی و مشارکت کاری وجود دارد. مطالعه اخیر توسط جیا^۳ و همکاران (۲۰۱۹) نیز ثابت کرده است که درک کارکنان از مسئولیت اجتماعی به طور مثبت مشارکت آن‌ها را پیش بینی می‌کند.

مسئولیت اجتماعی به عنوان یک بعد مهم و انسانی در ادبیات مطرح شده و به تدریج به بخش جدایی‌ناپذیر تجارت تبدیل شد. مفهوم مسئولیت اجتماعی‌ها در دهه اخیر به پارادایم غالب و مسلط حوزه اداره شرکت‌ها تبدیل شده است و شرکت‌های بزرگ و معتبر جهانی مسئولیت در برابر اجتماع و محیط اجتماعی را جزئی از استراتژی شرکتی خود می‌بینند. این مفهوم موضوعی است که هم اکنون در کشورهای توسعه یافته به شدت از سوی تمامی بازیگران همچون حکومت-ها، شرکت‌ها، جامعه مدنی، سازمان‌های بین‌المللی و مراکز علمی دنبال می‌شود. شرکت‌ها مسئولیت اجتماعی را به عنوان نوعی استراتژی تجاری می‌بینند که باعث می‌شود در فضای به شدت رقابتی، بر اعتبارشان افزوده شود و سهمشان در بازار زیاد شود. مسئولیت اجتماعی پایبندی داوطلبانه شرکت‌ها به موضوعاتی فراتر از الزامات قانونی است که برای مشارکت بهتر در جامعه می‌پذیرند و آن را جز منافع بلندمدت خود می‌شمارند. مفهوم مسئولیت اجتماعی، به روابط متقابل بین شرکت و اجتماع می‌پردازد و تاثیر فعالیت‌های شرکت روی تمام افراد جامعه را بررسی می‌کند و شرکت را در قبال اثرات عملکردش روی همه ذینفعان، مسئول و پاسخگو می‌داند (محمدی و همکاران، ۱۴۰۰). درک پتانسیل مسئولیت اجتماعی برای توضیح مکانیسم اساسی است که به دلیل آن رفتار فرا نقشی کارکنان تحت تاثیر قرار می‌گیرد. بر این اساس محققان نقش‌های اضافی را به عنوان یک رفتار غیررسمی تعریف کردند که تحت تعهدات رسمی شغلی قرار نمی‌گیرد. این نقش‌های اضافی، از جمله خلاقیت کارکنان، برای موفقیت کلی سازمان حیاتی در نظر گرفته می‌شوند. با این حال، حوزه مسئولیت اجتماعی تحت سلطه دیدگاه عمومی عملکرد مالی می‌باشد. عملکرد مالی بهبود یافته نه تنها سازمان را در تصمیم‌گیری توانمند می‌کند، بلکه آن را در چشم اعتباردهندگان جذاب می‌کند (جین^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به اینکه توجه به امور مالی به عنوان هدف اصلی هر کسب و کار باقی خواهد ماند، منطقی به نظر می‌رسد که اکثر متون این دیدگاه را از مسئولیت اجتماعی در نظر بگیرند. شاید به همین دلیل است که مکانیسم زیربنایی خلاقیت کارکنان در نتیجه مسئولیت اجتماعی در ارتباط با دیدگاه‌های رایج دیگر از مسئولیت اجتماعی قبلاً کمتر مورد توجه قرار گرفته بود (احمد و همکاران، ۲۰۱۹).

¹ Glibford

² Abdelmotaieb

³ Jia

⁴ Jain

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

علاوه بر نقش مشارکت شغلی از دیگر عوامل موثر بر خلاقیت کارکنان، ایمنی روانشناختی می‌باشد. ایمنی روانشناختی توسط محققان به عنوان یک وضعیت یا شرایط مهم در کار شناخته شده است که می‌تواند بر رفتار کارمندان تأثیر بگذارد. ایمنی روانشناختی به عنوان درک کارکنان از خطرات ایجاد شده در روابط بین فردی کارکنان در محیط کار تعریف شده است (ادموندسن و لی^۱، ۲۰۱۴). همچنین ایمنی روانشناختی توصیف کننده محیط کاری است که در آن ایده‌های کارکنان و حتی اشتباهات آن‌ها مورد استقبال قرار می‌گیرد و کارکنان به دلیل خطر کردن در خصوص روش‌های کاری مورد حمایت همکاران و مدیران قرار می‌گیرند (کان^۲ و همکاران، ۲۰۲۰). دارینی و همکاران (۱۴۰۰) نیز در همین راستا بیان نمودند که ایمنی روانشناختی می‌تواند بر پیامدهای رفتاری کارکنان در محیط کار تأثیر گذار باشد. در واقع اگر سازمانی از ایمنی روانی بالایی برخوردار باشد، مکانی امن برای آن‌ها بوده و بر همین اساس باومن و اسکیتکا^۳ (۲۰۱۲) اظهار داشتند که اعتقاد کارکنان به سازمان، به ادراک کارکنان از امنیت و ایمنی بستگی دارد. بنابراین، دیدگاه کارکنان نسبت به مسئولیت اجتماعی سازمانشان، احساس امنیت و ایمنی را در آن‌ها القا می‌کند که سطح اعتماد آنها را به سازمانشان غنی می‌کند و در نهایت درک آنها از ایمنی روانی را تقویت می‌کند. علاوه بر این، این احساس امنیت روانی در کارکنان تلقین می‌شود که سازمانشان اگر ایده‌های بدیع و خلاقانه‌ای را برای حل مشکل در محل کار خود تولید کنند، آن‌ها را نادیده نخواهد گرفت (چن^۴ و همکاران، ۲۰۲۰) در واقع می‌توان گفت که بر اساس تحقیق آبورامادان (۲۰۲۰) و سان و هوانگ (۲۰۱۹) ایمنی روانی و مشارکت کاری به عنوان میانجی بین رابطه خلاقیت و مسئولیت اجتماعی می‌باشد.

اما مسئله و موضوع مهم این است که امروزه فضای سازمان‌ها به سرعت در حال تغییر بوده، بسیاری از سازمان‌ها از ارزش مستقیم اقتصادی مسئولیت اجتماعی شرکت آگاهی یافته‌اند و با ادغام آن به‌منزله سرمایه‌گذاری راهبردی (با راهبرد اصلی کسب‌وکار و فعالیت‌های مدیریتی) خود، می‌توانند تأثیر مثبتی بر جامعه و محیط خود داشته باشند و در ضمن، شهرت و اعتبار خود را نیز تقویت کنند (آتینگ^۵، ۲۰۱۶). طرف‌های ذینفع انتظار دارند که سازمان‌ها از نظر اجتماعی مسئول باشند و کاملاً آماده‌اند تا از آن قدردانی کرده و در برابرش امتیازهایی بدهند. به این ترتیب، مسئولیت اجتماعی مزایای دوجانبه‌های خواهد داشت. به این معنی که سازمان از رویکرد اخلاقی‌تر و منسجم‌تر خود نفع می‌برد و جامعه و طرف‌های ذینفع نیز نظر و برداشت بهتری از عملکرد و نقاط قوت سازمان خواهند داشت. علاوه بر این‌ها در سال‌های اخیر، مسئولیت اجتماعی به کانون توجه رسانه‌ها و مردم و همچنین یک موضوع مهم و کانون تحقیقاتی در زمینه‌های سازمانی و مدیریتی مانند حاکمیت شرکتی و اخلاق تجاری تبدیل شده است که متأسفانه علی‌رغم اهمیت این موضوع در سازمان‌ها بلاخص سازمان‌های مالی و بانک‌ها کمتر به این موضوع پرداخته شده است در حالی که بانک‌ها به عنوان حلقه واسط در تامین مالی پروژه‌های صنعتی و خدماتی بوده و از نقش محوری در حمایت از طرح‌های همسو با منافع عمومی اجتماعی و محیطی برخوردار می‌باشند، به واقع مسئولیت اجتماعی بانک‌ها رسالتی چند وجهی دارد که یکی از وجوه آن جذب سرمایه ملی در جامعه کلی و سهامی بودن در توسعه آن و حفظ محیط زیست و کمک به حفظ محیط مناسب کسب و کار در جهت ایجاد رقابت عادلانه و سالم بین بانک‌ها و برخورداری مشترک آن‌ها از رشد و شکوفایی بوده است که متأسفانه هم اکنون این مسئولیت در بانک‌ها شفاف نیست؛ لذا لازم است تا بانک‌ها به تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌هایی دست بزنند که مورد قبول جامعه و منطبق با ارزش‌های آن باشد و سود و زیان خود را برای جامعه طوری تنظیم نمایند که مردم پیش از هزینه‌هایی که پرداخت کرده اند از آن‌ها سود ببرند. در کنار آن صداقت، کنترل، نظارت سازمان، احترام به حقوق مشتریان، توسعه اقتصادی جامعه، شفافیت، جلوگیری از رشوه خواری و فساد، سرمایه‌گذاری در اهداف و برنامه‌ریزی زیست محیطی و عام المنفعه، تعهد به انجام وظایف قانونی و انسانی، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی به نیازها و خواسته‌های آحاد جامعه و... از دیگر مواردی است که باید مورد توجه ویژه مدیران بانک‌ها قرار گیرد که متأسفانه در کشور ما بانک‌ها به این موضوعاتی که اشاره شد کمتر دقت و توجه دارند و در شرایط فعلی که جامعه با مشکلات عمده اقتصادی رو به رواست. بانک‌ها کمتر به وظایف و رسالت و مسئولیت اجتماعی خود توجه داشته‌اند و متأسفانه بیشتر از هر چیز به بالا بردن نرخ سود تمرکز کرده‌اند و برنامه‌های مدون و یک استراتژی منسجم در ارائه خدمات اجتماعی نداشته و نبود یک مدل و الگو مناسب در راستای تحقق مسئولیت‌های اجتماعی و در راستای تشریح مسئولیت‌ها و... حکایت از آن دارد که این موضوع مهم در حیات اجتماعی جامعه تا حد بسیار زیادی توسط بانک‌ها به فراموشی سپرده شده

¹ Edmondson & Lei

² Kwon

³ Bauman & Skitka

⁴ Chen

⁵ Attig

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

است. اینجاست که توجه به مسئولیت اجتماعی در ساختار اجتماعی بانکداری در ایران بسیار حائز اهمیت است که این مهم در نهایت منجر به مشارکت کاری، ایمنی روانی و خلق نوآوری و خلاقیت و خلق مزیت رقابتی می‌گردد. بانک رفاه همدان نیز از این قاعده مستثنی نبوده و بیش از پیش نیاز دارد تا به مسئولیت اجتماعی خود در جامعه توجه کرده و در پی تقویت هرچه بیشتر آن باشد و همچنین باید نهایت تلاش خود را کرده تا بتواند با ایجاد بستر لازم برای ایمنی روانی کارکنان و مشارکت آن‌ها زمینه را برای خلاقیت آماده کند تا در عرصه پرقابلیت امروزی بتواند بر رقبای خود فائق آید. از طرف دیگر با توجه به اینکه کمتر تحقیق داخلی به بررسی این موضوعات پرداخته است، لذا پژوهشگر با ادراک این خلایهای پژوهشی بر آن شده است که به دنبال پاسخگویی به این سوال باشد که تأثیر مسئولیت اجتماعی با نقش متغییر میانجی مشارکت کاری و ایمنی روانی بر خلاقیت کارکنان در بانک رفاه شهر همدان چگونه می‌باشد؟

مبانی نظری

مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها مبحثی نوین در کسب‌وکار امروزی است که بحث و جدل‌های زیادی پیرامون آن انجام شده است. به‌طور کلی، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها با روابط بین شرکت‌ها و جامعه سروکار دارد و به‌طور مشخص این مفهوم به بررسی تأثیرات فعالیت شرکت‌ها روی افراد و جامعه می‌پردازد. برخی منتقدان اشاره دارند که مفهوم مسئولیت اجتماعی دست مدیران اجرایی شرکت‌ها را باز گذاشته است تا تعهدات اجتماعی شرکت را با توجه به نظر و خواست خود تعیین کنند (سرافراز، ۱۳۹۷). گروهی دیگر از منتقدان به رسوایی‌های مالی شرکت‌های بزرگی چون انرون و وردکام اشاره و بیان می‌کنند که رغم رشد جنبش مسئولیت‌پذیری شرکتی، این رسوایی‌ها ثابت می‌کند که شرکت‌ها و مدیران آن‌ها تنها به فکر سود خود هستند و مسئولیت اجتماعی شرکتی تنها یک واژه زیبا است جدا از مفهوم مسئولیت اجتماعی. بسیاری نیز در انگیزه شرکت‌ها در برنامه‌ها و فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان، تردید دارند. برخی دیگر بر این باورند که انگیزه‌های شرکت‌ها از فعالیت‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی ممکن است سیاسی باشد و بدین طریق می‌خواهد با برخی از مقامات سیاسی و محلی لابی کنند تا امتیازاتی در راستای اهداف اقتصادی کسب نمایند (برندک و منصور، ۱۳۹۸؛ کیانی قلعه سردی و احمدی، ۱۴۰۰).

خلاقیت و مؤلفه‌های آن

خلاقیت و نوآوری مفاهیم نزدیک و ظریفی هستند که هرکدام شامل تعدادی از فرآیندهای متمایز اما مرتبط با یکدیگر هستند که منجر به نتایج متمایز اما اغلب مرتبط با یکدیگر می‌شوند و اغلب خلاقیت اولین گام از نوآوری محسوب می‌گردد (اندرسون و همکاران^۱، ۲۰۱۴). خلاقیت یعنی توسعه عقاید، نتایج راه‌حل‌ها و قضاوت‌هایی که تازه و جدید باشد و با توجه به موقعیت، مناسب و مطلوب باشد (حسین و همکاران، ۲۰۱۷). خلاقیت یعنی خلق ایده‌های بدیع و مفید برای حل مشکلات (گوو و همکاران، ۲۰۱۸)؛ و اشاره به فعالیتی ذهنی دارد که ماحصل آن پدیدار شدن ایده‌ای جدید و بدیع می‌باشد (رضائی و همکاران، ۱۳۹۷). از اوایل دهه ۱۹۵۰ به بعد، باور سنتی و غیرعلمی که درباره خلاقیت وجود داشت و خلاقیت را نبوغ معنا می‌کرد جای خود را به دیدگاه جدیدی داد که نتیجه تلاش‌ها و پژوهش‌های علمی صاحب‌نظرانی چون مک کینون، تیلور، بارون، تورنس و التشولر^۲ می‌باشد (اردلان و همکاران، ۱۳۹۶). از نظر تورنس، خلاقیت فرآیندی است که شامل حساسیت نسبت به مسائل کمبودها و تنگناها می‌باشد و با تشخیص مسائل و مشکلات به وجود می‌آید و سپس جستجو برای یافتن راه‌حل آغاز می‌گردد (رحمان زاده، ۱۳۹۵). نوآوری نیز مفهومی است که در درجه نخست به نیروی انسانی وابسته است. نیروی انسانی ایده‌هایی که در ذهنش خلق شده است را توسعه داده و اجرا می‌کند (کیانتو و همکاران^۳، ۲۰۱۷).

فرهنگ وبستر^۴ (۱۹۵۳) خلاقیت را مترادف اصطلاحاتی مانند اکتشاف، اختراع، ابداع و نوآوری آورده و کلمه خلاقیت را به معنی بوجود آوردن تعریف کرده است. مدنیک^۱ (۱۹۶۲) خلاقیت عبارت از سازمان دادن به عناصر هم خواننده به‌صورت ترکیب‌های جدیدی است که به خواسته‌های خاص پاسخ می‌دهند یا

1. Anderson et al
2. Mackinnon, Taylor, Baron, Torrance & Altshuler
3. Kianto et al
4. Webster

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

اینکه به‌گونه‌ای مفید هستند از نظر تورنس (۱۹۹۰) خلاقیت عبارت است از حساسیت به مسائل کمبودها مشکلات و خطاهای موجود در دانش حدس زدن تشکیل فرضیه‌هایی درباره این کمبودها، ارزشیابی و آزمایش این حدس‌ها و فرضیه‌ها و احتمالاً اصلاح و آزمون مجدد آن‌ها و درنهایت نتیجه‌گیری. تورنس خلاقیت را امری نامحدود می‌داند و ادعا می‌کند که هر فردی می‌تواند به‌صورتی نامحدود خلاق باشد (تورنس، ۱۳۹۲). خلاقیت به معنای ترکیب ایده‌ها در یک روش منحصربه‌فرد یا ایجاد پیوستگی بین ایده‌هاست (عابدی، ۱۳۹۸). گیلفورد^۱ (۱۹۸۷) خلاقیت را برحسب تفکر واگرا^۲ تعریف می‌کند و عوامل و ویژگی‌های هشتگانه آن را به این شکل معرفی می‌کند (حائری‌زاده، ۱۴۰۱).

(۱) سیالی (روانی)^۴

(۲) انعطاف‌پذیری (نرمش)^۵

(۳) تازگی (اصالت)^۶

(۴) گسترش (بسط)^۷

(۵) ترکیب^۸

(۶) تحلیل^۹

(۷) سازمان دادن^{۱۰}

(۸) پیچیدگی^{۱۱}

ولی سه عامل تازگی (اصالت)، سیالی (روانی) و انعطاف‌پذیری (نرمش) را مهم‌ترین می‌داند. وی بیان می‌کند تفکر واگرا جنبه مهمی از خلاقیت است که با سه ویژگی یاد شده مشخص می‌شود. تازگی به معنای تازه، نو و منحصربه‌فرد بودن ایده‌ها است. منظور از سیالی، تعداد اندیشه‌هایی است که در یک زمان معین تولید می‌گردد؛ و انعطاف‌پذیری به معنای تعداد طبقات متفاوت ایده‌ها است (سیف، ۱۳۹۸).

ایمینی روانی

در توصیف اصطلاح ایمینی روانی، توضیح اینکه این ساختار با سایر ساختارهای برجسته مانند اعتماد، توانمندسازی تعامل و انسجام تیمی ممکن است از نظر مفهومی مشابه به نظر برسند، مهم است (فرانسن و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۰؛ فریزر و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۷؛ ادمونسون^{۱۴}، ۱۹۹۹). در مقابل، ایمینی روانی به برداشت فرد از محیط گروه گسترده‌تر و به‌ویژه پاسخ‌های پیش‌بینی شده سایر اعضای تیم نسبت به رفتارهای بین فردی خطرناک اشاره دارد (ادمونسون، ۲۰۰۴؛ فرانسن و همکاران، ۲۰۲۰). اشنایدر^{۱۵} (۱۹۷۵) مطرح کرد جو ادراک انتزاعی روان‌شناختی فرد برای یک رویداد، شرایط و تجربه خاص است. جیمز و جیمز (۱۹۸۹) تصور کردند که جو روانی به کارکنانی اطلاق می‌شود که چگونگی تأثیر محیط کار بر رفاه خود در حوزه روانشناسی را می‌شناسند. یانگ مینکسی (۲۰۰۲) جو

1. Mednick
2. Guilford
3. divergent thought
4. fluency
5. originality
6. flexibility
7. elaboration
8. synthesizing
9. analyzing
10. organizing
11. complexity
12. Franssen et al
13. Frazier et al
14. Edmondson
15. Schneider

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

روانی را به‌عنوان متغیرهای سطح فردی، «واکنش به فرآیند خصوصیات فردی، درگیری در شناخت، شکل‌گیری مفهوم و محیط کار» مشاهده کرد کارمندان ممکن است کارها را توضیح دهند، نتایج احتمالی را پیش‌بینی کنند و حتی رفتار مناسب بعدی را مطابق با جو روانی ادراک‌شده خود انجام دهند (جیمز و جیمز^۱، ۱۹۸۹). وقتی کارمندان می‌بینند که محیط کار به رفاه آنها کمک می‌کند، می‌توانیم آن را ایمنی روانی بنامیم علاوه بر این ایمنی روانی به کارکنانی اشاره دارد که از آزادی زیاد برای نشان دادن خود آگاه هستند نگران آسیب دیدن تصویر، وضعیت سازمانی یا پیشرفت شغلی خود نیستند. (شاین و بنیس^۲ ۱۹۶۵) پیش‌تر درباره ایمنی روانی در محیط کار بحث کرده بودند و ایمنی روانی کارکنان در هنگام تغییر سازمان را تحلیل کردند، اشاره کردند «وقتی سازمان تغییر می‌کند، اگر اعضا توانایی تغییر داشته باشند احساس امنیت خواهند کرد» (ادموند، ۲۰۰۳).

مشارکت کاری

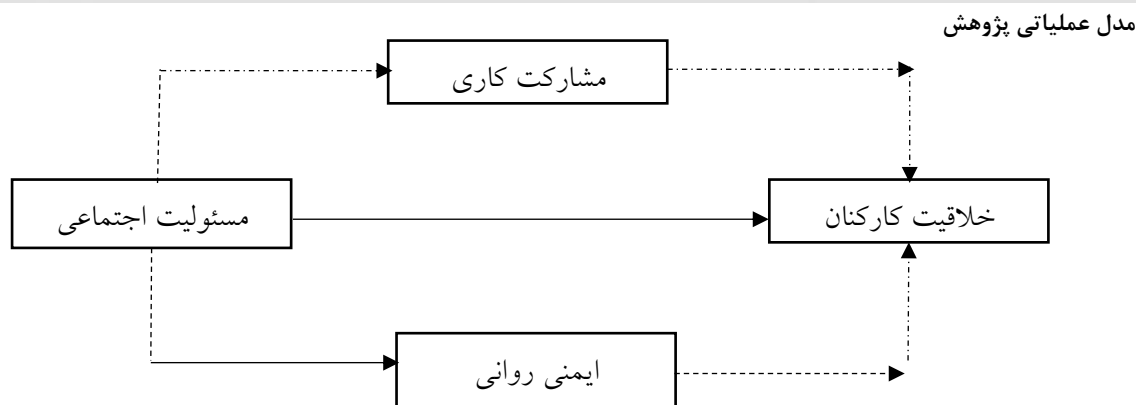
مقصود از مشارکت کاری انواع روش‌ها و فعالیت‌هایی است که در زمینه درگیری اعضای سازمان، در آمریکا انجام می‌شود (کاتون^۳، ۲۰۱۹). برای مثال، اگر سیستم اداری شرکت به گونه‌ای باشد که کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها شرکت کنند، یا مدیریت مشارکتی وجود داشته باشد، سیستم به گونه‌ای دموکراسی به اجرا در آید و سرانجام اگر کارکنان دارنده سهام و مالک شرکت باشند، از این عبارت استفاده می‌شود.

مشارکت کاری به درجه‌ای که کارکنان خود را درگیر کار می‌کنند نیز اطلاق می‌شود. مشارکت کاری کارکنان تا حد زیادی به ادراک آن‌ها از کار مرتبط است، در نتیجه، انتظار می‌رود کارکنانی که مشارکت شغلی بالاتری دارند بیشتر برای دستیابی به اهداف سازمان تلاش کنند (آینو^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). مشارکت شغلی به وضعیت شناختی مربوط به شناسایی بوسیله شغل اشاره دارد (کنگ^۵، ۲۰۱۳). افراد با شایستگی‌های شغلی بالاتر تمایل بیشتری به مشارکت شغلی دارند، زیرا صلاحیت حرفه‌ای و شایستگی ممکن است الهام‌بخش انگیزش درونی افراد باشد؛ کارکنانی که انگیزش درونی بالاتری دارند، زمانی که احساس می‌کنند صلاحیت لازم برای تصدی شغل را دارا می‌باشند و احساس رضایت بالاتری دارند، تلاششان برای بهتر انجام دادن کار بیشتر می‌شود و در نتیجه مشارکت شغلی بالاتری دارند؛ علاوه بر این افراد دارای مشارکت شغلی بالاتر، عملکرد بالاتری هم دارند (زوپیاتیس^۶ و همکاران، ۲۰۱۴).

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- مسئولیت اجتماعی بر تقویت خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۲- مسئولیت اجتماعی بر مشارکت کاری کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۳- مسئولیت اجتماعی بر ایمنی روانی کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۴- مسولیت اجتماعی با نقش متغیر میانجی مشارکت کاری بر خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- ۵- مسولیت اجتماعی با نقش متغیر میانجی امنیت روانی بر خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

1. James and James
2. Schein & Bennis
3. Cotton
4. Inoue
5. Kong
6. Zopiatis



شکل شماره ۱: مدل عملیاتی پژوهش (آسیف^۱ و همکاران، ۲۰۲۲؛ شوفلی^۲ و همکاران، ۲۰۰۶؛ کارملی^۳ و همکاران، ۲۰۱۰؛ تیان و روبرتسون^۴، ۲۰۱۹)

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر جزء تحقیقات توصیفی می باشد در تحقیقات توصیفی محقق به دنبال چگونگی بودن موضوع است که شامل جمع آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سؤالات مربوط به وضعیت فعلی موضوع مورد مطالعه می باشد. تحقیقات توصیفی هم جنبه‌ی کاربردی دارند و هم جنبه‌ی مبنایی که در بعد کاربردی از نتایج این تحقیقات در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها و همچنین برنامه‌ریزی‌ها استفاده می‌شود. همچنین پژوهش حاضر از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها، تحقیق پیمایشی است. تحقیق پیمایشی به عنوان شاخه‌ای از تحقیقات توصیفی، روشی است که در آن از یک گروه خاص از افراد خواسته می‌شود تا به تعدادی سوال‌های خاص پاسخ دهند. پرسشنامه به عنوان یکی از متداولترین ابزار جمع‌آوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی، عبارت است از مجموعه‌ای از پرسش‌های هدف‌مدار که با بهره‌گیری از مقیاس‌های گوناگون، نظر و دیدگاه و بینش یک فرد پاسخگو را مورد سنجش قرار می‌دهد. بنابراین، این تحقیق توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بانک رفاه کارگران شهر همدان می باشند که در سال ۱۴۰۱ مشغول فعالیت در آن سازمان هستند و تعداد آن‌ها ۱۶۰ نفر برآورد شده است. نمونه آماری این تحقیق براساس جدول مورگان و کرجسی به شیوه در دسترس و به تعداد ۱۰۷ نفر برآورد خواهد شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در پژوهش حاضر عبارتند از:

الف: پرسشنامه مسئولیت اجتماعی

مسئولیت اجتماعی در پژوهش حاضر با استفاده از پرسشنامه تیان و روبرتسون (۲۰۱۹) مورد سنجش قرار خواهد گرفت. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۲ سوال است که به صورت سوالات پنج‌گزینه‌ای (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) طراحی شده است.

الف) پرسشنامه ایمنی روانشناختی:

ایمنی روانشناختی توسط پرسشنامه کارملی و همکاران (۲۰۱۰) سنجیده خواهد شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۳ سوال است که به صورت سوالات پنج‌گزینه‌ای (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) طراحی شده است.

ج: پرسشنامه مشارکت کاری:

¹ Asif
² Schaufeli
³ Carmeli
⁴ Tian & Robertson

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

برای اندازه‌گیری مشارکت کاری از پرسشنامه ۹ سوالی شوفلی و همکاران (۲۰۰۶) استفاده خواهد شد که مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نه مخالفم، نه موافقم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) می باشد.

د: پرسشنامه خلاقیت کارکنان:

برای اندازه‌گیری خلاقیت کارکنان از پرسشنامه ۳ سوالی آسیف و همکاران (۲۰۲۰) استفاده خواهد شد که مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه طیف لیکرت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نه مخالفم، نه موافقم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) می باشد.

یافته‌های پژوهش

بررسی نرمال بودن متغیرها

ابتدا قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش لازم است، نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف - اسمیرنف^۱ مورد ارزیابی قرار گیرد. بنابراین جدول شماره ۱ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد.

جدول شماره ۱: بررسی نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
مسئولیت اجتماعی	۰/۱۱۵	۰/۰۰۱
مشارکت کاری	۰/۰۹۴	۰/۰۲۲
ایمنی روانی	۰/۱۰۲	۰/۰۰۸
خلاقیت کارکنان	۰/۱۲۹	۰/۰۰۱

با توجه به جدول شماره ۱ می‌توان نتیجه گرفت که سطوح معناداری متغیرهای پژوهش کمتر از ۰/۰۵ هستند و این گویای این مطلب است که متغیرهای پژوهش نرمال نمی باشند. بنابراین به دلیل آن که تمامی متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر نرمال نیستند، لذا برای انجام معادلات ساختاری از نرم‌افزار PLS استفاده می‌شود، زیرا یکی دیگر از دلایل استفاده از این نرم‌افزار آن است که توزیع داده‌های تمامی متغیرهای موجود در مدل پژوهش نرمال نباشند (هنسلر و همکاران، ۲۰۰۹).

مدل اندازه‌گیری

آزمون روایی

آزمون همگن بودن

آزمون همگن بودن به جهت تک جنسی کردن یا همگن کردن سوالات هر بعد انجام می‌شود و به عبارتی این آزمون به بررسی تحلیل عاملی تأییدی سوالات متغیرهای پژوهش می‌پردازد. بنابراین در جدول شماره ۲ بارهای عاملی هر یک از سوالات پرسشنامه آورده شده است:

جدول شماره ۲: بارهای عاملی سوالات در مدل اندازه‌گیری پژوهش

متغیر	سؤال	بارعاملی	نتیجه
مسئولیت اجتماعی	۱	۰/۵۳۹	تائید سؤال
	۲	۰/۶۳	تائید سؤال
	۳	۰/۶۴	تائید سؤال

^۱. Kolmogrov-Smirnov (KS)



۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰

MCII-conf.ir



تائید سؤال	۰/۶۴۱	۴	
تائید سؤال	۰/۶۶۱	۵	
تائید سؤال	۰/۴۶۹	۶	
تائید سؤال	۰/۴۷۵	۷	
تائید سؤال	۰/۴۲۲	۸	
تائید سؤال	۰/۵۰۵	۹	
تائید سؤال	۰/۵۵۵	۱۰	
تائید سؤال	۰/۴۹۴	۱۱	
تائید سؤال	۰/۴۵۴	۱۲	
تائید سؤال	۰/۶۸۳	۱	
تائید سؤال	۰/۷۱۵	۲	
تائید سؤال	۰/۶۸۴	۳	
تائید سؤال	۰/۶۰۳	۴	
تائید سؤال	۰/۶۱۳	۵	
تائید سؤال	۰/۶۴۲	۱	مشارکت کاری
تائید سؤال	۰/۶۲۸	۲	
تائید سؤال	۰/۶۸۸	۳	
تائید سؤال	۰/۶۹۹	۴	
تائید سؤال	۰/۵۸۴	۵	
تائید سؤال	۰/۶۳۷	۶	
تائید سؤال	۰/۶۲۶	۷	
تائید سؤال	۰/۴۱۲	۸	
تائید سؤال	۰/۵۴۷	۹	
تائید سؤال	۰/۷۱۴	۱	خلاقیت کارکنان
تائید سؤال	۰/۷۷۲	۲	
تائید سؤال	۰/۷۴	۳	

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که سوالاتی که بارهای عاملی آنان بیشتر از ۰/۴ می‌باشند، در مدل اندازه‌گیری بیرونی باقی مانده و تائید می‌شوند و سوالاتی که بارهای عاملی آنان کمتر از ۰/۴ هستند، از مدل نهایی حذف می‌گردند و تحلیل فرضیه براساس مدل نهایی صورت می‌گیرد، در حالی که بارعاملی تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۴ هستند و هیچ یک از سوالات از مدل اندازه‌گیری خارج نمی‌شوند.

آزمون روایی مدل اندازه‌گیری (روایی سازه)

آزمون روایی مدل براساس روایی همگرا و واگرا مورد سنجش قرار می‌گیرد. روایی همگرا در رابطه با آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) و آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی می‌باشد و روایی واگرا در رابطه با آزمون فورنل و لارکر^۱ است. در رابطه با روایی همگرا یکی از آزمون‌ها آزمون میانگین واریانس استخراجی (AVE) یا همان ضریب پایایی اشتراکی است که در جدول شماره ۳ آورده شده است:

جدول شماره ۳: بررسی روایی همگرا در مدل اندازه‌گیری

متغیر	ضریب پایایی اشتراکی
ایمنی روانی	۰/۵۳۸
خلاقیت کارکنان	۰/۵۵۱
مسئولیت اجتماعی	۰/۶۷۱
مشارکت کاری	۰/۷۷۵

همان‌طور که مشخص می‌باشد، برای تمامی متغیرها و به خصوص ابعاد که دارای سوال می‌باشند، میانگین واریانس استخراجی یا ضریب پایایی اشتراکی بیشتر از ۰/۵ بود. بنابراین روایی همگرایی مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرد و این نشان می‌دهد که سوالات هر بعد با یکدیگر همگرایی لازم را دارند، به عبارتی، سوالات اندازه‌گیری‌کننده هر متغیر با یکدیگر همبستگی دارند.

آزمون پایایی

در این بخش پایایی مدل اندازه‌گیری براساس آزمون آلفای کرونباخ^۲، آزمون پایایی ترکیبی^۳ و آزمون اسپیرمن^۴ مورد سنجش قرار می‌گیرد. در جدول شماره ۴ پایایی مدل اندازه‌گیری مورد بررسی قرار می‌گیرد.

جدول شماره ۴: بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	همبستگی اسپیرمن	ضریب پایایی ترکیبی
ایمنی روانی	۰/۷۸۰	۰/۷۸۷	۰/۷۹۵
خلاقیت کارکنان	۰/۸۹۲	۰/۷۹۲	۰/۷۸۶
مسئولیت اجتماعی	۰/۷۹۲	۰/۷۹۴	۰/۸۰۹
مشارکت کاری	۰/۸۰۲	۰/۸۱۵	۰/۸۴۱

براساس جدول شماره ۴ می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ بوده و بنابراین همبستگی بین سوالات متغیرها در خارج از مدل اندازه‌گیری مورد تأیید قرار می‌گیرند و متغیرها در خارج از مدل اندازه‌گیری دارای همسانی درونی هستند. همبستگی اسپیرمن به بررسی همبستگی بین سوالات هر متغیر می‌پردازد و از آنجا که تمامی ضرایب بیشتر از ۰/۷ هستند، لذا بنا بر گفته هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) که طیف لیکرت زیر هفت گزینه‌ای، یک طیف ترتیبی است، بنابراین این آزمون ناپارامتریک سنجش می‌شود که بتواند همبستگی بین سوالات متغیرها را برای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای مورد بررسی قرار دهد. همچنین از آنجا که پایایی ترکیبی برای تمام متغیرها بیشتر از ۰/۷ است، لذا بین سوالات هر متغیر در داخل مدل اندازه‌گیری نیز همبستگی وجود دارد. از آنجا که در پایایی اشتراکی به این موضوع پرداخته می‌شود که هر سوال به تنهایی از یک مدل به مدل دیگر چقدر تعمیم‌پذیری دارد، بنابراین پایایی اشتراکی برای هر چهار متغیر اصلی مورد تأیید قرار می‌گیرد، زیرا این مقادیر همگی بیشتر از ۰/۵ هستند.

کیفیت مدل اندازه‌گیری

¹ Fornell-Larcker

² Cronbach's Alpha

³ Composite Reliability (CR)

⁴ Spearman

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کمیته عالی برنامه‌ریزی، مدیریت و صنعت

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

کیفیت مدل اندازه‌گیری با استفاده از آزمون روایی متقاطع شاخص اشتراکی^۱ به بررسی کیفیت اندازه‌گیری متغیرها براساس سوالات آنها می‌پردازد. در جدول شماره ۵ کیفیت مدل اندازه‌گیری پژوهش برای تک تک متغیرها آورده شده است:

جدول شماره ۵: کیفیت مدل اندازه‌گیری پژوهش

نتیجه	کیفیت مدل	متغیر
قوی	۰/۲۷۶	ایمنی روانی
قوی	۰/۳۴۸	خلاقیت کارکنان
قوی	۰/۲۳۵	مسئولیت اجتماعی
قوی	۰/۲۲۴	مشارکت کاری

مقادیر هر متغیر با سه مقدار ۰/۰۲ (کیفیت مدل اندازه‌گیری ضعیف)، ۰/۱۵ (کیفیت مدل اندازه‌گیری متوسط) و ۰/۳۵ (کیفیت مدل اندازه‌گیری قوی) مورد ارزیابی قرار گرفتند و مشخص شد که کیفیت مدل اندازه‌گیری متغیرهای ایمنی روانی، خلاقیت کارکنان، مسئولیت اجتماعی و مشارکت کاری در سطح قوی می‌باشند.

مدل ساختاری

فرضیه‌های اول تا سوم پژوهش

- ۱- مسئولیت اجتماعی بر تقویت خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
 - ۲- مسئولیت اجتماعی بر مشارکت کاری کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
 - ۳- مسئولیت اجتماعی بر ایمنی روانی کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد.
- جهت بررسی فرضیه اول تا سوم پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار PLS استفاده می‌گردد. جدول شماره ۶ آزمون معناداری فرضیه اول پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۶: بررسی فرضیه اول تا سوم پژوهش

فرضیه‌های پژوهش	روابط	ضریب مسیر (بتا)	انحراف معیار	آماره t-value	سطح معنی داری	نتیجه
فرضیه اول	مسئولیت اجتماعی → خلاقیت کارکنان	۰/۸۹۶	۰/۰۲۹	۳۰/۸۸۹	۰/۰۰۱	معنادار
فرضیه دوم	مسئولیت اجتماعی → مشارکت کاری	۰/۷۰۱	۰/۰۴۳	۱۴/۱۱۹	۰/۰۰۱	معنادار
فرضیه سوم	مسئولیت اجتماعی → ایمنی روانی	۰/۷۲۷	۰/۰۴۲	۱۷/۳۷۵	۰/۰۰۱	معنادار

در فرضیه اول پژوهش براساس جدول شماره ۷ می‌توان نتیجه گرفت که مقدار t-value برای رابطه فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و ۲/۵۸- می‌باشد و لذا این رابطه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. از طرفی، از ضریب بتا می‌توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت اجتماعی به میزان ۹۰٪ بر خلاقیت کارکنان تاثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اجتماعی بر تقویت خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه اول پژوهش تائید گردد. حال با توجه به آزمون‌های پیش‌روی، قدرت پیش‌بینی خلاقیت کارکنان مورد سنجش قرار می‌گیرد.

^۱ Commuality Cros Vality (CV com)



در فرضیه دوم پژوهش براساس جدول شماره ۷ می‌توان نتیجه گرفت که مقدار t-value برای رابطه فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و -۲/۵۸ می‌باشد و لذا این رابطه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. از طرفی، از ضریب بتا می‌توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت اجتماعی به طور مستقیم به میزان ۷۰٪ بر مشارکت کاری تأثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اجتماعی بر مشارکت کاری کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه دوم پژوهش تأیید گردد. حال با توجه به آزمون‌های پیش‌روی، قدرت پیش‌بینی مشارکت کاری مورد سنجش قرار می‌گیرد

براساس فرضیه سوم می‌توان نتیجه گرفت که مقدار t-value برای رابطه فوق خارج از بازه ۲/۵۸ و -۲/۵۸ می‌باشد و لذا این رابطه با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار است. از طرفی، از ضریب بتا می‌توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت اجتماعی به میزان ۷۳٪ بر ایمنی روانی تأثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اجتماعی بر ایمنی روانی کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تأثیر مثبت و معناداری دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه سوم پژوهش تأیید گردد. حال با توجه به آزمون‌های پیش‌روی، قدرت پیش‌بینی ایمنی روانی مورد سنجش قرار می‌گیرد. بنابراین جدول شماره ۷ به بررسی قدرت پیش‌بینی ایمنی روانی در فرضیه سوم پژوهش می‌پردازد.

بررسی فرضیه چهارم و پنجم

فرضیه چهارم پژوهش: مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی مشارکت کاری بر خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه پنجم پژوهش: مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی ایمنی روانی بر خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تأثیر مثبت و معناداری دارد. جهت بررسی فرضیه چهارم و پنجم پژوهش از تحلیل معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار PLS استفاده می‌گردد. حال بعد از بررسی مدل اندازه‌گیری، به بررسی معناداری مدل ساختاری می‌پردازیم. جدول شماره ۸ آزمون معناداری فرضیه چهارم پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۸: بررسی فرضیه چهارم و پنجم پژوهش

نتیجه	سطح معنی داری	آماره t-value	انحراف معیار	ضریب مسیر (بتا)			روابط	
				اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل		
فرضیه چهارم	۰/۰۰۱	۵/۹۴۵	۰/۱۱۱	۰/۶۶۱	۰/۲۱۶	۰/۸۷۷	مسئولیت اجتماعی → خلاقیت کارکنان	
	۰/۰۰۱	۱۵/۴۱۶	۰/۰۴۶	۰/۷۱۶	-	۰/۷۱۶	مسئولیت اجتماعی → مشارکت کاری	
	۰/۰۰۶	۲/۸۱۷	۰/۱۰۷	۰/۳۰۲	-	۰/۳۰۲	مشارکت کاری → خلاقیت کارکنان	
فرضیه پنجم	۰/۰۰۱	۵/۷۵۱	۰/۱۱۲	۰/۶۴۱	۰/۲۳۹	۰/۸۸	مسئولیت اجتماعی → خلاقیت کارکنان	
	۰/۰۰۱	۱۵/۱۲۴	۰/۰۴۹	۰/۷۳۴	-	۰/۷۳۴	مسئولیت اجتماعی → ایمنی روانی	
	۰/۰۰۴	۲/۹۳۷	۰/۱۱۱	۰/۳۲۶	-	۰/۳۲۶	ایمنی روانی → خلاقیت کارکنان	

براساس جدول شماره ۸ می‌توان نتیجه گرفت که مقادیر t-value برای روابط فوق، خارج از بازه ۲/۵۸ و -۲/۵۸ می‌باشند و لذا این روابط با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند. از طرفی از ضرایب بتا می‌توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت اجتماعی به طور مستقیم به میزان ۶۶٪ بر خلاقیت کارکنان تأثیر می‌گذارد، مسئولیت اجتماعی به میزان ۷۲٪ بر مشارکت کاری اثرگذار است و مشارکت کاری به میزان ۳۰٪ متغیر خلاقیت کارکنان را تبیین می‌کند، همچنین مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت کارکنان به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی مشارکت کاری به میزان ۲۲٪ $30\% \times 72\%$ ، تأثیر می‌گذارد. بنابراین خلاقیت کارکنان همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۸۸٪ تحت تأثیر مسئولیت اجتماعی می‌باشد و در این بین مشارکت کاری به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است. بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی مشارکت کاری بر

خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه چهارم پژوهش تأیید گردد.

از سوی دیگر، برای بررسی میانجی بودن متغیر مشارکت کاری از آزمون سوپل استفاده می‌شود. به طور کلی در آزمون سوپل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت $a*b$ به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z -Value را از رابطه زیر بدست می‌آوریم:

$$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 2/777$$

a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۷۱۶

b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = ۰/۳۰۲

S_a : انحراف معیار مسیر متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۰۴۶

S_b : انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۱۰۷

فرمول شماره ۱: آزمون سوپل برای بررسی میانجی بودن مشارکت کاری در فرضیه چهارم پژوهش

مقدار Z به دست آمده از آزمون سوپل برابر با ۲/۷۷۷ و میزان انحراف معیار آن ۰/۰۷۷ می‌باشد و سطح معنی‌داری به دست آمده از مقدار Z ، ۰/۰۰۵ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین با سطح اطمینان ۹۵٪ متغیر مشارکت کاری به عنوان متغیر میانجی بین مسئولیت اجتماعی و خلاقیت کارکنان عمل می‌کند. حال با توجه به آزمون‌های پیش‌روی، قدرت پیش‌بینی خلاقیت کارکنان مورد سنجش قرار می‌گیرد.

بر اساس جدول بالا در فرضیه پنجم پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که مقادیر t -value برای روابط فوق، خارج از بازه ۲/۵۸ و -۲/۵۸ می‌باشند و لذا این روابط با سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار هستند. از طرفی از ضرایب بتا می‌توان به این نتیجه دست یافت که مسئولیت اجتماعی به طور مستقیم به میزان ۶۴٪ بر خلاقیت کارکنان تاثیر می‌گذارد، مسئولیت اجتماعی به میزان ۷۳٪ بر ایمنی روانی اثرگذار است و ایمنی روانی به میزان ۳۳٪ متغیر خلاقیت کارکنان را تبیین می‌کند، همچنین مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت کارکنان به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی ایمنی روانی به میزان ۲۴٪ = ۳۳٪ × ۷۳٪، تاثیر می‌گذارد. بنابراین خلاقیت کارکنان همزمان هم از مسیر مستقیم و هم از مسیر غیرمستقیم (اثر کل) به میزان ۸۸٪ تحت تاثیر مسئولیت اجتماعی می‌باشد و در این بین ایمنی روانی به عنوان یک متغیر میانجی جزئی است. بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اجتماعی با نقش میانجی ایمنی روانی بر خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد. لذا پیش‌بینی می‌شود که در یک نمونه بزرگتر نیز از همان جامعه، فرضیه پنجم پژوهش تأیید گردد.

از سوی دیگر، برای بررسی میانجی بودن متغیر ایمنی روانی از آزمون سوپل استفاده می‌شود. به طور کلی در آزمون سوپل می‌توان از تخمین نرمال برای بررسی معنی‌داری رابطه استفاده کرد. با داشتن برآورد خطای استاندارد اثر غیرمستقیم می‌توان فرضیه صفر را در مقابل فرض مخالف آزمون کرد. آماره Z برابر است با نسبت $a*b$ به خطای استاندارد آن. به عبارت دیگر مقدار Z -Value را از رابطه زیر بدست می‌آوریم:



$$Z_{value} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_a^2 \times S_b^2)}} = 2/882$$

a: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۷۳۴

b: ضریب مسیر (بارعاملی) میان متغیر میانجی و ملاک = ۰/۳۲۶

S_a: انحراف معیار مسیر متغیر پیش‌بین و میانجی = ۰/۰۴۹

S_b: انحراف معیار مسیر متغیر میانجی و ملاک = ۰/۱۱۱

فرمول شماره ۲: آزمون سوئیل برای بررسی میانجی بودن ایمنی روانی در فرضیه پنجم پژوهش

مقدار Z به دست آمده از آزمون سوئیل برابر با ۲/۸۸۲ و میزان انحراف معیار آن ۰/۰۸۳ می‌باشد و سطح معنی‌داری به دست آمده از مقدار Z، ۰/۰۰۳ می‌باشد که کمتر از ۰/۰۵ بوده و بنابراین با سطح اطمینان ۹۵٪ متغیر ایمنی روانی به عنوان متغیر میانجی بین مسئولیت اجتماعی و خلاقیت کارکنان عمل می‌کند. حال با توجه به آزمون‌های پیش‌روی، قدرت پیش‌بینی خلاقیت کارکنان مورد سنجش قرار می‌گیرد.

نتیجه گیری

- با توجه به اینکه فرضیه اول پژوهش به بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر تقویت خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان می‌پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می‌باشد که مسئولیت اجتماعی به میزان ۹۰٪ بر خلاقیت کارکنان تاثیر می‌گذارد، بنابراین در کل می‌توان نتیجه گرفت که مسئولیت اجتماعی بر تقویت خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد. در همین راستا نتایج پژوهش‌های رضی‌رودی و همکاران (۱۳۹۸)، خواجه‌ای (۱۳۹۶)، گنج‌های و حضرتی (۱۳۹۶)، احمد و همکاران (۲۰۲۲)، محمد و همکاران (۲۰۲۱)، کالیار و همکاران (۲۰۲۱)، روشایتی و همکاران (۲۰۲۰)، احمد و همکاران (۲۰۱۹)، تانگ و همکاران (۲۰۱۹) و چاوداری و پاندا (۲۰۱۸)، همسو با نتایج حاصل می‌باشند. بنابراین از قیاس نتیجه فرضیه فرعی اول پژوهش و پیشینه‌های پژوهش، به این نتیجه می‌رسیم که مسئولیت اجتماعی بر تقویت خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان از جمله اصلی و کاربردی بودن بانک رفاه، سازگار و کاربردی عمل کردن کارکنان و خلاق بودن کارمندان بانک رفاه، تاثیرگذار می‌باشد.

علت این نتیجه‌گیری آن است که خلاقیت در سازمان گذر از استانداردهای شغلی است که هم درک و هم پذیرش الگوهای قبلی و هم تشکیل و ابداع الگوهای جدید را در حوزه‌های گوناگون شامل می‌شود (بهرام زاده، ۲۰۲۰). سبک رهبری و مسئولیت اجتماعی یکی از عوامل زمینه‌ساز مهم برای خلاقیت کارکنان در سازمان‌هاست. فعالیت‌های داوطلبانه‌ای که به علت مسئولیت اجتماعی از سوی افراد در شرکت‌ها انجام می‌شود، می‌تواند مسیر و الگوی سازمان را دستخوش تغییر کند. هرچه در سایه‌ی مسئولیت اجتماعی، نظارت و فعالیت‌های داوطلبانه بیشتری شکل بگیرد، ارتباطات دوستانه و صمیمی تری بین کارکنان در راستای به ثمر رسیدن فعالیت‌های فراتر از قوانین و مقررات ایجاد می‌شود. ارتباطات صمیمی و قوی بین افراد و انجام مسئولیت‌های جدید می‌تواند پذیرش و درک الگوهای جدید در حوزه‌های گوناگون را تقویت کرده و خلاقیت کارکنان را ارتقا بدهد. ترویجی و ترخان (۱۳۹۹) به بررسی و تعیین رابطه بین ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه تنکابن پرداختند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون رگرسیون گام به گام نشان داد میان ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه تنکابن رابطه معناداری وجود دارد و متغیر مسئولیت‌پذیری و ادراک لیاقت بهترین پیش‌بینی‌کننده برای خلاقیت شغلی می‌باشند. با توجه به نتیجه تحقیق انجام شده و همسویی آن با فرضیه فرعی پژوهش می‌توان گفت که مسئولیت اجتماعی در سازمان به علت ایجاد فعالیت‌های داوطلبانه، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری را در کارکنان افزایش می‌دهد. درک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری می‌تواند بر روی محتوای فکری و پذیرش الگوهای جدید در کارکنان موثر باشد. همچنین می‌توان نوشت که کارکنانی که احساس مسئولیت و انسجام در آن‌ها به علت مسئولیت اجتماعی تقویت شده است، با دیدگاه خلاق تری به سمت ابداع الگوهای جدید، گام برمی‌دارند.

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

- با توجه به اینکه فرضیه دوم پژوهش به بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر مشارکت کاری کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که مسئولیت اجتماعی به طور مستقیم به میزان ۷۰٪ بر مشارکت کاری تاثیر می گذارد، بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که مسئولیت اجتماعی بر مشارکت کاری کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه گیری آن است که مشارکت کاری یعنی کارکنان رفتار داوطلبانه در امور محوله دارند و در فعالیتهای مربوط به خود دخالت می کنند به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت موثر داشته باشند. اوه و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی نقش تعدیل کننده انگیزه های درونی و اجتماعی بر تأثیر ادراکات مسئولیت اجتماعی بر درگیری کاری و خلاقیت بررسی کردند. یافته های نشان می دهد که مشارکت کاری یک مکانیسم میانجی مهم بین ادراک مسئولیت اجتماعی و رفتارهای مرتبط با کار، مانند خلاقیت است. علاوه بر این، آنها نشان می دهند که انگیزه درونی اثرات مثبت ادراکات مسئولیت اجتماعی را تقویت می کند. با توجه به نتیجه پژوهش انجام شده و همسویی آن با فرضیه فرعی دوم پژوهش می توان نوشت که مسئولیت اجتماعی بر روی درگیری کاری بیشتر جهت خلاقیت های کاری و ابداع راه های جدید موثر می باشد؛ لذا مشارکت و تعامل کاری در سازمان را افزایش می دهد. همچنین داشتن مسئولیت اجتماعی، مهارت، توانایی ها و خلاقیت کارکنان در راه فعالیت های داوطلبانه، فعال می کند و بین آن ها برای انجام فعالیت های داوطلبانه، مشارکت بالاتر و رفتار داوطلبانه ایجاد می کند. تانگ و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی و خلاقیت کارکنان پرداختند و بررسی کردند که چگونه ادراک کارکنان از مسئولیت اجتماعی و خلاقیت کارکنان با حمایت سازمانی درک شده تعامل دارد. نتایج اثر تعدیل کننده نشان داد که وقتی حمایت سازمانی درک شده بالا بود، ادراک کارکنان از مسئولیت اجتماعی باعث تقویت مشارکت کاری آنها شد که سپس خلاقیت کارکنان را بهبود بخشید.

- با توجه به اینکه فرضیه سوم پژوهش به بررسی تاثیر مسئولیت اجتماعی بر ایمنی روانی کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که مسئولیت اجتماعی به میزان ۷۳٪ بر ایمنی روانی تاثیر می گذارد، بنابراین در کل می توان نتیجه گرفت که مسئولیت اجتماعی بر ایمنی روانی کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان تاثیر مثبت و معناداری دارد.

زیرا ایمنی روانی توصیف کننده محیط کاری است که در آن ایده های کارکنان و حتی اشتباهات آنها مورد استقبال قرار می گیرد و کارکنان به دلیل خطر کردن در خصوص روش های کاری مورد حمایت همکاران و مدیران قرار می گیرند (کان و همکاران، ۲۰۲۰). از آن جایی که مسئولیت اجتماعی، انگیزه لازم برای انجام فعالیت های داوطلبانه را به همراهی آورد، مسئولیت انجام آن را نیز می پذیرد؛ لذا افرادی که در چنین ساختار مسئولیت پذیر و متعهدی برای انجام فعالیت های فراتر از قوانین و مقررات رسمی گام برمی دارند، به سمت خلق ایده های نو و راه های جدیدی در راه رسیدن به اهداف و فعالیت ها فراتر از قوانین می رود و ریسک اشتباهات این راه را می پذیرند. همچنین در خصوص ایده های کاری مورد استقبال همکاران خود قرار می گیرند تا با همفکری و احساس مسئولیت اجتماعی، بهترین مسیر برای رسیدن به فعالیت های فراتر از قوانین را طی کنند. همکاری در چنین سازمانی که از ایده های کارکنان برای دستیابی به اهداف فراتر از انتظار استقبال می شود و خطر اشتباهات احتمالی، مورد پذیرش قرار می گیرد، می تواند منجر به ایمنی روانی در بین کارکنان سازمان شود.

- با توجه به اینکه فرضیه چهارم پژوهش به بررسی تاثیر دیدگاه نقش میانجی مشارکت کاری در رابطه بین مسولیت اجتماعی و خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان می پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می باشد که مسئولیت اجتماعی به طور مستقیم به میزان ۶۶٪ بر خلاقیت کارکنان تاثیر می گذارد، مسئولیت اجتماعی به میزان ۷۲٪ بر مشارکت کاری اثرگذار است و مشارکت کاری به میزان ۳۰٪ متغیر خلاقیت کارکنان را تبیین می کند، همچنین مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت کارکنان به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی مشارکت کاری به میزان ۲۲٪ تاثیر می گذارد. دیدگاه نقش میانجی مشارکت کاری در رابطه بین مسولیت اجتماعی و خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان از جمله داشتن احساس خوشحالی زمانی که فرد به شدت کار می کند، افتخار کردن به کاری که انجام می شود، غوطه ور بودن در کار و از خود بیخود شدن هنگام کار، تاثیرگذار می باشد.

علت این نتیجه گیری آن است که مشارکت کاری یعنی کارکنان رفتار داوطلبانه در امور محوله دارند و در فعالیتهای مربوط به خود دخالت می کنند به شرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت موثر داشته باشند (نستیضای، ۱۳۹۴). مشارکت کاری منجر به داشتن انگیزه، توان کاری و داشتن احساس قوی و نیرومندی می شود، که افراد را به سمت مشارکت در فعالیت های داوطلبانه تشویق می کند. همچنین با انگیزه بودن افراد، سیاست های سازمان را تشویق می کند تا مهارت های درون سازمانی خود را توسعه دهند و برای آینده و جامعه برنامه ریزی کنند. افرادی که با اشتیاق و انگیزه کار می کنند، نسبت به فعالیت ها



ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی، مرکز ملی تحقیقات و توسعه مدیریت

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

و جامعه خود را مسئول می‌دانند و با شوق به سمت خلق ایده‌های نو می‌روند؛ لذا جوهره خلاقیت را درون خود پرورش می‌دهند. تانگ و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی رابطه بین مسئولیت اجتماعی و خلاقیت کارکنان پرداختند و بررسی کردند که چگونه ادراک کارکنان از مسئولیت اجتماعی و خلاقیت کارکنان با حمایت سازمانی درک شده تعامل دارد. نتایج اثر تعدیل‌کننده نشان داد که وقتی حمایت سازمانی درک شده بالا بود، ادراک کارکنان از مسئولیت اجتماعی باعث تقویت مشارکت کاری آنها شد که سپس خلاقیت کارکنان را بهبود بخشید. این یافته‌ها نشان می‌دهد که مسئولیت اجتماعی یک ابزار استراتژیک مهم در شکل دادن به خلاقیت کارکنان است. با توجه به همسویی نتیجه تحقیق با فرضیه فرعی چهارم پژوهش می‌توان گفت که مشارکت کاری، انگیزه‌ای برای بهبود خلاقیت و درک بهتر مسئولیت اجتماعی است. احساس اشتیاق و مشارکت داشتن در کارها، سازوکار کارکنان را خلاقانه و کاربردی می‌کند. همچنین افرادی که محیطی فراهم می‌آورند تا همکاران با اشتیاق در آن مشغول کار شوند، نسبت به دیگران احساس مسئولیت داشته‌اند و این حس را به آن‌ها انتقال می‌دهند. داشتن احساس مسئولیت و انگیزه کاری، هر فرد را به سمت تلاش کردن برای کار بهتر سوق می‌دهد. همچنین انگیزه درونی ناشی از مشارکت کاری، افراد را خلاق تر و نسبت به جامعه و آینده، مسئولیت پذیرتر می‌کند. آلدعباس و همکاران (۲۰۲۲) به بررسی سهم حمایت سازمانی درک شده، درگیری کاری و انگیزه درونی بر خلاقیت کارکنان پرداختند. نتایج اصلی این است که مشارکت کاری واسطه ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده و خلاقیت کارکنان است. علاوه بر این، اثر حمایت سازمانی درک شده بر خلاقیت کارکنان توسط انگیزه درونی تعدیل می‌شود.

- با توجه به اینکه فرضیه پنجم پژوهش به بررسی تاثیر دیدگاه نقش میانجی ایمنی روانی در رابطه بین مسولیت اجتماعی و خلاقیت کارکنان در بانک رفاه کارگران شهر همدان می‌پردازد، نتایج حاصله در مباحث قبلی گویای این واقعیت می‌باشد که مسئولیت اجتماعی به طور مستقیم به میزان ۶۴٪ بر خلاقیت کارکنان تاثیر می‌گذارد، مسئولیت اجتماعی به میزان ۷۳٪ بر ایمنی روانی اثرگذار است و ایمنی روانی به میزان ۳۳٪ متغیر خلاقیت کارکنان را تبیین می‌کند، همچنین مسئولیت اجتماعی بر خلاقیت کارکنان به طور غیرمستقیم و با نقش میانجی ایمنی روانی به میزان ۲۴٪ تاثیر می‌گذارد. نتایج مشخص کرد، ایمنی روانی توصیف‌کننده محیط کاری است که در آن ایده‌های کارکنان و حتی اشتباهات آن‌ها مورد استقبال قرار می‌گیرد و کارکنان به دلیل خطر کردن در خصوص روش‌های کاری مورد حمایت همکاران و مدیران قرار می‌گیرند (کان و همکاران، ۲۰۲۰). کار کردن در محیطی که در آن ایده‌های کارکنان و حتی اشتباهات آن‌ها با ایمنی روانی موجود در محیط مورد استقبال قرار می‌گیرد، افرادی پرورش می‌دهد که تمام ایده‌های و فعالیت‌های ذهنی خود را با دیگران بیان می‌کنند. همچنین می‌توان گفت که تعامل بیشتر با یکدیگر و نرسیدن از اشتباه کردن، منجر به خلاقیت بیشتر در محیط کاری می‌شود. افرادی که در یک سازمان از ایمنی روانی برخوردار هستند، به سمت پیمودن راه‌های جدید و انجام فعالیت‌های فراتر از قوانین حرکت می‌کنند، چون ریسک اشتباه کردن در انجام هر کاری برای آن‌ها از سمت سازمان پذیرفته شده است. همچنین داشتن ایمنی روانی می‌تواند باعث شود تا همکاران بدون ترس از انجام اشتباه، در پی ارتقا عملکرد کاری گام بردارند و سازوکارهای مختلف را امتحان کنند. کار کردن در محیطی که به کارکنان خود ایمنی روانی داده است، رشد پایدار و به حداقل رساندن ضرر در جامعه را به وجود می‌آورد که همگی آن‌ها مفهومی از مسئولیت اجتماعی هستند.

منابع

منابع فارسی

- اردلان، امید؛ الوانی، سید مهدی؛ شهلائی، ناصر (۱۳۹۶). طراحی و تبیین الگوی مناسب نوآوری در ارتش بر مبنای تدابیر فرماندهی کل قوا (مدظله). مدیریت نوآوری، ۱۶(۱)، ۱۰۱-۱۲۴.
- برندک، سجاد؛ منصورى حبیب‌آبادی، فاطمه (۱۳۹۸). کارایی هیئت‌مدیره و عملکرد مسئولیت اجتماعی شرکت، نقش تعدیلی پیشنهادی دانش مالی مدیرعامل. چشم‌انداز/حسابداری و مدیریت، ۱۹(۳)، ۱۰۸-۱۲۷.
- ترویجی، اکرم؛ ترخان، مرتضی (۱۳۹۹). رابطه میان ادراک لیاقت، احساس انسجام و مسئولیت‌پذیری با خلاقیت شغلی دبیران دبیرستان‌های دولتی دخترانه تنکابن، نشریه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۲(۴-۲)، ۳۲-۱۲.
- تورنس، کی پال (۱۳۹۲). استعدادها و مهارت‌های خلاقیت. ترجمه: دکتر حسن قاسم‌زاده، تهران: نشر دنیای نو.

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

حائری زاده، محمدحسین (۱۴۰۱). بررسی شیوه‌ها و راهکارهای مؤثر بر حفظ و تقویت اخلاقیت و نوآوری کارکنان رسانه. دومین کنفرانس علوم اجتماعی، روانشناسی، علوم تربیتی و علوم انسانی.

خواجehای، مینا (۱۳۹۶). رابطه بین ویژگی شخصیت با اخلاقیت و مسئولیت‌پذیری معلمان زن شهر شیراز. کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

دارینی، نسترن؛ بای، ناصر؛ دادبان شهامت، مینو (۱۴۰۰). رابطه بین جهت‌گیری یادگیری با جو ایمنی روانشناختی و یادگیری تیمی معلمان تربیت بدنی استان گلستان. توسعه حرفه‌ای معلم، ۲(۲۰)، ۱۰۲-۸۷.

دهمرد، محبعلی؛ ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۸). بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی مشارکت سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۴۴(۱)، ۱۸۰-۱۵۵.

راضی رودی، داود؛ فروغی، الناز؛ علیزاده، محدثه (۱۳۹۸). پیشبینی خودکارآمدی بر اساس اخلاقیت و مسئولیت‌پذیری در معلمان. چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی.

رحمان‌زاده، علی (۱۳۹۵). عوامل سازمانی مؤثر بر ارتقای اخلاقیت و نوآوری در سازمان صداوسیما. فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و اخلاقیت در علوم انسانی، ۶(۳)، ۳۴-۱.

رضایی، عباس؛ حجتینیا، محمدحسین؛ قاضی، حسن (۱۳۹۷). اخلاقیت و نوآوری در سازمان‌های دفاعی دانش‌بنیان (مطالعه موردی: اداره تحقیقات و جهاد خودکفایی ارتش جمهوری اسلامی ایران). فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش علوم دریایی، ۱۱۵(۱)، ۷۶-۷۵.

سیف، علی اکبر (۱۳۹۸). روان‌شناسی پرورشی نوین. تهران: انتشارات دوران.

صادقی، احمد؛ رستگاری مهر، بابک؛ محمدی، مسعود؛ قربانی، ساسان؛ منصوریان، مرتضی (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر اخلاقیت و نوآوری کارکنان از دیدگاه پرسنل شاغل در بیمارستان شهید هاشمی نژاد تهران. مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، ۶(۱)، ۸۸-۴۵.

صدق راد، علی محمد؛ سعادت، مریم (۱۳۹۷). رابطه بین فرهنگ سازمانی و اخلاقیت کارکنان در بیمارستان‌های شهر قزوین. مجله راهبردهای مدیریت در نظام سلامت، ۳(۷)، ۶۸-۵۶.

عابدی، محمدرضا (۱۳۹۸). اخلاقیت. تهران: انتشارات جامی.

کیانی قلعه سردی، مرجان؛ احمدی، محسن (۱۴۰۰). آیا بین‌المللی سازی بر مسئولیت اجتماعی شرکت تأثیر دارد؟. فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۴(۵۴)، ۱۰۴-۸۹.

گنج‌های، سیامک؛ حضرتی، مرتضی (۱۳۹۶). تبیین رابطه‌ی بین مسیولیت اجتماعی درک شده و اخلاقیت کارکنان با توجه به نقش میانجی مکانیزم‌های دلسوزی و انگیزش‌های درونی کارکنان (مطالعه‌ی موردی: جهاد دانشگاهی استان گیلان)، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش‌بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی، تهران.

محمدی، خدیجه؛ گرجی‌زاده، داوود؛ بی‌تا، پارسا (۱۴۰۰). تاثیر مسئولیت اجتماعی بر وفاداری مشتریان در صنعت بانکداری. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵(۸۲)، ۸۶-۷۱.

ناستی زایی، ناصر؛ سلیمی، سمانه؛ نجفی، معصومه (۱۳۹۴). سنجش رابطه بین معنویت در کار و تعهد سازمانی کارکنان اداری دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. طلوع بهداشت، ۲(۱۴)، ۸۹-۷۹.

نیک ذات، رضا؛ علوی، سیده اکرم (۱۳۹۸). مدل‌یابی رابطه اقدامات مدیریت منابع انسانی با مدیریت دانش با نقش میانجی مشارکت شغلی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت عالیس مشهد). هفتمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی، تهران.

نیکدل، سودابه؛ پیری، لیلا (۱۴۰۰). رابطه خودکارآمدی و فرهنگ سازمانی با اخلاقیت شغلی کارکنان. پژوهش‌های علوم مدیریت، ۳(۶)، ۱۴-۱.

منابع لاتین

- Abdelmotaleb, M., Mohamed Metwally, A., & Saha, K. (2018). "Exploring the impact of being perceived as a socially responsible organization on employee creativity". *Management Decision*, 56(11), 2325-2340.
- Aboramadan, M. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 3(2), 35-45.
- Ahmad, I., Donia, M., Shahzad, k. (2019). Impact of Corporate Social Responsibility Attributions on Employees' Creative Performance: The Mediating Role of Psychological Safety. *Ethics & Behavior*, 29(2), 490-509.

The banner features a central title in Persian: "چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه" (Challenges and Strategies of New Managers in Creativity and Industry Management). Above the title, it says "نخستین کنفرانس ملی" (First National Conference) and "زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰" (Date: 1402/07/20). Logos for ISC (Iranian Society of Creativity) and MCII (Management and Organizational Behavior) are present. The website "MCII-conf.ir" is listed at the bottom.

Ahmad, N., Ullah, Z., Aldhaen, E., & Han, H., Araya-Castillo, L., Ariza-Montes, A. (2022). *Fostering Hotel-Employee Creativity Through Micro-Level Corporate Social Responsibility: A Social Identity Theory Perspective*. Author information, *Frontiers in Psychology*, 28-35.

Ahmad, N., Ullah, Z., Aldhaen, E; Han, H; Scholz, M (2022). A CSR perspective to foster employee creativity in the banking sector: The role of work engagement and psychological safety. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 6(1), 52-65.

Anderson, N., Potocnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333.

Asif, M., Miao, Q., Jameel, A., Manzoor, F., Hussain, A., (2022). How ethical leadership influence employee creativity: a parallel multiple mediation model. *Curr Psychol*, 1(2) 1-17.

Attig, N., Boubakri, N., El Ghouli, S., & Guedhami, O. (2016). Firm internationalization and corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics*, 134(2), 171-197.

Bahramzadeh, S. (2020). Explaining the relationship between creativity and empowerment of human resources in education in Kashan. *Management and Educational Perspective*, 1(2), 71-86.

Bauman, C. W., & Skitka, L. J. (2012). Corporate social responsibility as a source of employee satisfaction. *Research in Organizational Behavior*, 32, 63-86.

Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., Ziv, E., 2010. Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: the mediating role of psychological safety. *Creativ Res J*, 22 (3), 250-260.

Chaudhary, R., Panda, C. (2018). Authentic leadership and creativity: The intervening role of psychological meaningfulness, safety and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 2071-2088.

Chen, L., Wadei, K. A., Bai, S., & Liu, J. (2020). Participative leadership and employee creativity: a sequential mediation model of psychological safety and creative process engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 3(5), 94-107.

Cotton, J. L. (2019). *Employee Involvement*. Newbury Park, CA: Sage, 14.

Dawson, Ch., Meza, D., Henley, A., & Arabsheibani, G. R. (2012). Entrepreneurship: Cause or Consequence of Financial Optimism?. *IZA Discussion Paper*, 5(1), 44-66.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work

Edmondson, A. C. (2003). Speaking up in the Operating Room: How Team Leaders Promote Learning in Interdisciplinary Action Team. *Journal of Management Studies*, 40, 1419-1452.

Edmondson, A. C., Lei, Z. (2014). Psychological safety: the history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*, 1(1), 23-43.

Fransen, K., McEwan, D., Sarkar, M. (2020). The impact of identity leadership on team functioning and well-being in team sport: Is psychological safety the missing link?. *Psychology of Sport & Exercise*, 3(2), 98-102.

Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., Vracheva, V. (2017). "Psychological safety: A meta analytic review and extension". *Journal at Personal Psychology*, 1(70), 113-165.

Hussain, S. T., Abbas, J., Lei, Sh., Haider, M. J., & Akram, T. (2017). Transactional leadership and organizational creativity: Examining the mediating role of knowledge sharing behavior. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1-11.

Inoue, Y., Funk, D. C., & McDonald, H. (2017). Predicting behavioral loyalty through corporate social responsibility: The mediating role of involvement and commitment. *Journal of Business Research*, 75(4), 46-56.

Jain, P., Vyas, V., & Roy, A. (2017). Exploring the mediating role of intellectual capital and competitive advantage on the relation between CSR and financial performance in SMEs. *Social Responsibility Journal*, 34(5), 107-140.

Jia, Y., Yan, J., Liu, T., & Huang, J. (2019). How does internal and external CSR affect employees' work engagement? Exploring multiple mediation mechanisms and boundary conditions. *International journal of environmental research and public health*, 16(14), 2476.

Kalyar, M. N., Ali, F., & Shafique, I. (2021). Green mindfulness and green creativity nexus in hospitality industry: examining the effects of green process engagement and CSR. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(8), 2653-2675.

Kianto, A., Sáenz, J., & Aramburu, N. (2017). Knowledge-based human resource management practices, intellectual capital and innovation. *Journal of Business Research*, 81(1), 11-20

ISC
۰۱۲۲۰-۵۹۴۰۴

نخستین کنفرانس ملی

کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران
وزارت امور اقتصادی و دارایی
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
وزارت صنعت، معدن و تجارت

چالش‌ها و راهکارهای نوین در مدیریت، حسابداری و صنعت بیمه

زمان برگزاری: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
MCII-conf.ir

Kong, H. (2013). Relationships among work-family supportive supervisors, career competencies, and job involvement. *International Journal of Hospitality Management*, 33(8), 304-309.

Kwon, C.K., Han, S.H., & Nicolaidis, A. (2020). The impact of psychological safety on transformative learning in the workplace: a quantitative study. *Journal of Workplace Learning*, 32(7), 533-547.

Mohammed, A., Ferraris, A., & Troise, C. (2021). CSR practices and creativity during COVID-19 pandemic in the emerging market: investigating the mediating effect of affective commitment. *Management Decision*, 6(14), 87-93.

Oh, S. H., Hur, W. M., & Kim, H. (2022). Employee creativity in socially responsible companies: Moderating effects of intrinsic and prosocial motivation. *Current Psychology cite this article*, 12(6), 5-88.

Roshayati, A; Mohd Radzuan, R; & Siti Ngayesah, A (2020). The effects of employee participation in creative-relevant process and creative self-efficacy on employee creativity. *Geografia*, 16(2), 54-85.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educ Psychol Meas*, 66(4), 701-716.

Tian, Q., Robertson, J.L., (2019). How and when does perceived CSR affect employees' engagement in voluntary pro-environmental behavior? *J. Bus. Ethics*, 155 (2), 399-412.

Tong, Z., Zhu, L., Zhang, N., Livuza, L., Zhou, N. (2019). Employees' perceptions of corporate social responsibility and creativity: Employee engagement as a mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(1), 54-78.

Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41(1), 129-140.