

غنی‌سازی کار - خانواده و رفتارهای کاری نوآورانه؛ سرمایه روان‌شناختی به مثابه متغیر میانجی

سید محمد میر محمدی*، محمدامین کامرانی مهنی**، محمد رحیمیان***

چکیده

بسیاری از پژوهشگران و نظریه‌پردازان مدیریت بر اهمیت توسعه، پرورش و استفاده از ظرفیت‌های نوآورانه بالقوه در رفتار کارکنان برای موفقیت سازمان تأکید دارند. پژوهش‌های مختلفی برای افزایش ظرفیت‌های بالقوه نوآوری در رفتارهای کاری کارکنان و عوامل مؤثر بر آن انجام شده است. ازجمله این عوامل می‌توان به سرمایه روان‌شناختی و غنی‌سازی کار و خانواده اشاره کرد؛ بنابراین هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه غنی‌سازی کار - خانواده با رفتارهای کاری نوآورانه با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی است. جامعه آماری این پژوهش را ۱۵۵ نفر از مدیران و کارکنان مرکز آموزش مدیریت دولتی تشکیل می‌دهند. داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه و نمونه‌ای متشکل از ۱۱۰ نفر به روش تصادفی ساده جمع‌آوری و با روش مدل معادلات ساختاری تحلیل شد. روایی سؤال‌های پژوهش با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. نتایج مدل معادلات ساختاری، فرضیه‌های پژوهش را تأیید کرد؛ همچنین نشان داده شد، سرمایه روان‌شناختی به عنوان متغیر میانجی اثر کامل بر رابطه بین غنی‌سازی کار-خانواده و رفتارهای کاری نوآورانه دارد.

کلیدواژه‌ها: غنی‌سازی کار - خانواده؛ سرمایه روان‌شناختی؛ رفتارهای کاری نوآورانه؛
مدل معادلات ساختاری.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۹/۷، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۵/۷

* استاد، دانشگاه علامه طباطبائی.

** دانشجوی دکتری، دانشگاه تهران.

*** کارشناس ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول).