

نقش توانمندسازی ساختاری در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه

دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۲

پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۵

محمدحسن مرشدی تنکابنی^۱

کارشناسی ارشد مدیریت سازمان‌های دولتی دانشگاه ایلام، ایلام - ایران.

چکیده:

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش سرمایه‌ی روان‌شناختی در رفتار نوآورانه از طریق توانمندسازی ساختاری است. روش این پژوهش کمی می‌باشد؛ به‌لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی آماری شامل ۲۸۰ نفر از کارکنان اداره‌ی کل آموزش و پرورش استان مازندران هستند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعیین شد و ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد سرمایه‌ی روان‌شناختی لوتانز و اولیو (۲۰۰۷)، رفتار نوآورانه جانسن (۲۰۰۰) و توانمندسازی ساختاری کردنائیج و بخشی‌زاده (۱۳۹۴) استفاده شد. جهت تعیین روایی پرسشنامه‌ها، از آزمون‌های روایی همگرا و واگرا استفاده شد و برای سنجش پایایی، از طریق روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفتند که به ترتیب ۰/۸۲۴، ۰/۸۵۱ و ۰/۹۰۲ به دست آمد. برای تحلیل داده‌های به دست آمده نیز از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار آماری Smart PLS3 به کار گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده نشان داد سرمایه‌ی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ همچنین تأثیر نقش میانجی توانمندسازی ساختاری در رابطه‌ی میان سرمایه‌ی روان‌شناختی و رفتار نوآورانه‌ی کارکنان مورد تأیید قرار گرفت.

واژگان کلیدی: سرمایه‌ی روان‌شناختی، رفتار نوآورانه، نوآوری، توانمندسازی ساختاری.

The Role of Structural Empowerment in the Relationship between Psychological Capital and Innovative Behavior

Sedigheh Heydari¹

Phd Student in Assessment and measurement, Department of psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Saveh Branch, Saveh - Iran

Abstract:

The purpose of this study is to investigate the role of psychological capital in innovative behavior through structural empowerment. The method of this research is quantitative; It is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection. The statistical population includes 280 employees of the General Department of Education of Mazandaran Province. The sample size was determined using Krejcie and Morgan table and 162 people were selected as a statistical sample by random sampling. To collect the research data, three standard questionnaires of psychological capital, Lutans and Olivier (2007), Johnson's innovative behavior (2000) and structural empowerment of Kordnaji and Bakhshizadeh (2015) were used. To determine the validity of the questionnaires, convergent and divergent validity tests were used and to assess the reliability, they were confirmed by Cronbach's alpha method, which were 0.824, 0.851 and 0.902, respectively. . Structural equation modeling and Smart PLS3 statistical software were used to analyze the obtained data. Analysis of the collected data showed that psychological capital has a positive and significant effect on employees' innovative behavior. The mediating role of structural empowerment in the relationship between psychological capital and innovative behavior of employees was also confirmed.

Keywords: Psychological Capital, Innovative Behavior, Innovation, Structural Empowerment.

¹ Corresponding author: morshedi7759@gmail.com

مقدمه

امروزه توانمندسازی یکی از ابزارهای سودمند ارتقای کیفی کارکنان و افزایش اثربخشی سازمانی تلقی می‌شود. توانمندسازی نوعی راهبرد کلان مقبولیت یافته، برای بهبود مستمر و یک علامت اختصاری برای انواع شیوه‌های کاربرد شایستگی‌های افراد در روش‌های خلاق و جدید برای تمام جنبه‌های عملکرد در سازمان است. اکثر مدیران تصور می‌کنند که با مفهوم توانمندسازی آشنا هستند، در حالی که فقط تعداد محدودی از آنان با مفهوم و کاربردش آشنایی دارند. بسیاری از سازمان‌ها علاقه‌مندند فرآیند توانمندسازی را اجراء نمایند؛ زیرا معتقدند کارکنان توانمند می‌توانند در نیل به اهداف مؤثر باشند. در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته توانمندسازی در مورد کارکنان و سازمان اجراء شده است؛ اما متأسفانه در تقویم آموزشی بسیاری از سازمان‌ها هنوز دوره‌ی آموزشی توانمندسازی منظور نشده است (Morsal et al, 2019). توانمندسازی مهمترین چالش برای مدیران است. مدیران از طریق توانمندسازی کارکنان، اثربخشی خود را چند برابر می‌کنند و در نتیجه سازمان را کارآمدتر می‌کنند. در فرآیند توانمندسازی، مدیر به کارکنان کمک می‌کند تا مهارت‌های لازم را برای تصمیم‌گیری مستقل کسب کنند (Shahlaei Bagheri et al, 2019). توانمندسازی به دو دسته تقسیم می‌شود؛ یکی توانمندسازی روان‌شناختی پیشنهادی اسپریتزر و دیگری توانمندسازی ساختاری که توسط کانتر پیشنهاد شده است (Zhang et al, 2019). توانمندسازی روان‌شناختی با یک وضعیت روان‌شناختی شناسایی می‌شود که در آن افراد می‌بینند که در کار خود توانمند هستند؛ اما توانمندسازی ساختاری مربوط به سیاست‌ها، شیوه‌ها و ساختارهای سازمانی برای تمرکززدایی از اختیارات و تشویق مشارکت کارکنان در تمام سطوح سازمان است. کانتر (۱۹۹۳)، توانمندسازی ساختاری را دستیابی کارمند به منابع، فرصت‌ها، اطلاعات و

پشتیبانی تعریف می‌کند. همان‌طور که اشاره شد، توانمندسازی ساختاری بیشتر مربوط به ساختار سلسله‌مراتبی سازمان در مورد توانمندسازی کارکنان است (Yasmeen et al, 2020). کارکنانی که به ساختارهای توانمندساز دسترسی دارند به احتمال زیاد دارای انگیزه بیشتر و متعهد به سازمان هستند. کارمندی که کمتر تحت حمایت این ساختارها قرار دارند، جاه‌طلبی‌های کمتری دارند و کمتر متعهد هستند (Connolly et al, 2018). توانمندسازی ساختاری روی یک پیوستار قرار دارد و هر سازمان می‌تواند به میزان بیشتر یا کمتر از این خصیصه برخوردار باشد. بر طبق این که چه میزان از هر کدام از چهار ساختار دسترسی به فرصت، اطلاعات، حمایت و منابع در یک سازمان وجود دارد و بسته به چگونگی ادراک قدرت به وسیله‌ی کارکنان آن سازمان، میزان توانمندسازی ساختاری آن سازمان نیز متفاوت خواهد بود (Parizadeh & Beshlideh, 2019). مطالعات قبلی نشان داده است که توانمندسازی ساختاری، رفتار نوآورانه را به طور مثبت پیش‌بینی می‌کند که از جمله آنها می‌توان به پژوهش (Dan et al, 2018) اشاره کرد. آنها نشان دادند که رفتار نوآورانه با موفقیت شغلی و خودکارآمدی ارتباط مثبت دارد که به نوبه خود، رابطه بین توانمندسازی ساختاری و موفقیت شغلی را واسطه می‌کند. توانمندسازی ساختاری با رفتار نوآورانه و موفقیت شغلی ارتباط مثبت دارد. خودکارآمدی با موفقیت شغلی و موفقیت شغلی ارتباط مثبت دارد و رابطه‌ی بین رفتار نوآورانه و موفقیت شغلی را واسطه می‌کند؛ همچنین در پژوهشی دیگر، (Parizadeh & Beshlideh, 2018) نشان دادند که توانمندسازی ساختاری منجر به رفتار نوآورانه و توانمندسازی روان‌شناختی می‌شود و تا حدودی رابطه‌ی بین توانمندسازی ساختاری و رفتار نوآورانه را میانجی می‌کند. توانمندسازی کارکنان، یکی از تکنیک‌های جدید مورد استفاده سازمان‌ها برای همه کارکنان جهت بهبود

غیرمستقیم برای تقویت ظرفیت خلاقیت و شروع توسعه‌ی نوآوری است که ناشی از این هدف است (TRAN et al, 2021). مطالعات قبلی نشان داده است که سرمایه‌ی روان‌شناختی، رفتار نوآورانه را به طور مثبت پیش‌بینی می‌کند که از جمله آنها می‌توان به پژوهش‌های زیر اشاره نمود. Zarnegarian (2020) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که اقدامات منابع انسانی و سرمایه‌ی روان‌شناختی هم به‌طور مستقیم و هم از راه انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند. Uen et al, (2021) در پژوهشی نشان دادند که کار تیمی با رفتار نوآورانه فردی رابطه مثبت دارد و این رابطه با سرمایه‌ی روان‌شناختی تیم میانجی‌گری شد. Purwanto et al, (2021) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که سبک رهبری اصیل و سرمایه‌ی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتار کاری نوآورانه دارند. نقش سرمایه‌ی روان‌شناختی به عنوان واسطه‌ای برای رابطه بین سبک رهبری اصیل و رفتار کاری نوآورانه تأیید شد. این تحقیق الگویی را برای ارتقای رفتار کاری نوآورانه در بین کارمندان یک شرکت تولیدی در اندونزی از طریق عملکرد رهبری اصیل و سرمایه‌ی روان‌شناختی ارائه کرده است. Mutonyi (2021) در پژوهش خود نشان داد که هم سرمایه روان‌شناختی و هم توانمندسازی روان‌شناختی یک رابطه مثبت مستقیم با رفتار نوآورانه فردی دارند؛ همچنین نتایج نشان می‌دهد که توانمندسازی روان‌شناختی، فرهنگ قبیله و فرهنگ بازار همگی به طور قابل‌توجهی با سرمایه روان‌شناختی ارتباط مثبت و معناداری دارند. رابطه‌ی بین رفتار نوآورانه فردی و توانمندسازی روان‌شناختی نیز توسط سرمایه‌ی روان‌شناختی میانجی‌گری می‌شود.

اصطلاح سرمایه نه تنها سرمایه‌ی انسانی بلکه سرمایه روان‌شناختی و اجتماعی را نیز شامل می‌شود (Mei-Ling, 2021) و به عنوان سرمایه ارزشمند یک سازمان

رفتار نوآورانه فردی و ارائه خدمات با بالاترین کیفیت در شرایط بسیار رقابتی، ضروری است (Dan et al, 2018). رفتار نوآورانه شامل مجموعه‌ای از رفتارهای اختیاری و فراتر از نقش کارکنان است که بر پایه تولید ایده‌ها و رشد سازمان شکل می‌گیرد. نوآوری رفتاری در کار یک مفهوم چندبعدی شامل رفتار کارکنان، شناسایی مشکلات و یا فرصت‌ها، تولید ایده برای حل مشکلات و استفاده از فرصت‌ها و ارزیابی ایده‌ها است که سبب توسعه برنامه‌های اجرایی سازمان می‌شود (Pourizdani Kojoor et al, 2020). جانسن (۲۰۰۰) رفتار نوآورانه را به سه بعد تقسیم کرده است: تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده. تولید ایده، در معنای عام یعنی یافتن راه‌های جدید و مؤثر برای انجام دادن کارها و موفقیت‌های گوناگون. ترویج ایده، به جلب حمایت و پشتیبانی از ایده‌های جدید توسط کارکنان اشاره دارد. پیاده‌سازی یا اجرای ایده که دشوارترین بعد رفتار نوآورانه است، فرد ایده‌ها و افکار نوآورانه خود را عملی می‌سازد، با روشی نظام‌مند به محیط کاری خود معرفی می‌نماید و سودمندی و مفید بودن آنها را مورد ارزیابی قرار می‌دهد؛ یا می‌توان گفت تغییری را در ساختار کنترلی سازمان ایجاد می‌کند (khosravi et al, 2020). نوآوری برای سازمان‌هایی که می‌خواهند موفق و رقابتی عمل کنند، امری حیاتی و ضروری است. کارکنان اگر قادر نباشند سازمان را به سمت نوآوری و پیشرو در بازار پیش ببرند، سازمان مزیت رقابتی خود را از دست داده و همین امر به مسئله‌ای بزرگ برای سازمان تبدیل خواهد شد (Ataiee, & Skakoori, 2019). حال این سؤال مطرح است که چگونه روحیه نوآوری را برای هر فرد تشویق کنیم. این همان کاری است که مدیران برای عملکرد شغلی در سازمان خود باید انجام دهند. یکی از راه‌های تحقق این هدف، تسلط بر سرمایه روان‌شناختی و سازوکار تعیین‌کننده شخص و تغذیه نوآوری سازمان است؛ بنابراین، مدیران باید سرمایه روان‌شناختی فرد را افزایش دهند؛ این راهی

(2021). از ویژگی‌های خاص سرمایه روان‌شناختی که باعث افزایش توجهات به آن شده این است که این سازه، کنش‌گرایانه و معطوف به آینده بوده و روی نحوه‌ای که افراد، آینده‌ی کارراهی شغلی، آینده‌ی اهداف و زندگی خود را خلق می‌کنند، تأثیر دارد. درواقع، به واسطه‌ی سرمایه‌ی روان‌شناختی، افراد از خود واقعی یا آنچه در حال حاضر هستند، به سوی خود ممکن یا آنچه می‌توانند باشند، در مسیر رشد و پیشرفت قرار می‌گیرند (Forouhar & et al, 2021). برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی، افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده، در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند؛ لذا این‌گونه افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز هستند (Alizadeh Sani & et al, 2018).

در شرایط امروز رقابت جهانی، برای ایجاد تغییرات رفتار نوآورانه، آموزش و پرورش هم از این تغییرات مستثنا نیست و باید برای موفقیت، در این رقابت جهانی شرکت نماید؛ بنابراین بهره‌گیری از نیروی انسانی توانمند، دارای سرمایه‌ی روان‌شناختی مثبت، با انگیزه و نوآور می‌تواند این مسیر را هموارتر سازد. در چنین شرایطی مطالعه روی عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است؛ بنابراین با توجه به اهمیت سرمایه‌ی روان‌شناختی و توانمندسازی ساختاری و نقش برجسته‌ی این دو در رفتار نوآورانه کارکنان، در این پژوهش تلاش بر این است سرمایه‌ی روان‌شناختی و توانمندسازی ساختاری را به عنوان متغیرهای مؤثر در ترویج و توسعه‌ی رفتارهای نوآورانه کارکنان مورد بررسی قرار دهد؛ لذا با توجه به مطالب یادشده، هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش سرمایه‌ی روان‌شناختی در رفتار نوآورانه کارکنان است که متغیر توانمندسازی ساختاری در این رابطه به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.

در نظر گرفته می‌شود که به وضعیت مثبت رشد فرد اشاره دارد (Lei et al, 2020)؛ همچنین کاتالیزوری برای گسترش افکار فرد است که می‌تواند به طور قابل توجهی بر رفتار نوآورانه‌ی وی تأثیر بگذارد. کارکنان با سرمایه روان‌شناختی بیشتر، راه‌های مثبت و فعالی دارند که می‌توانند بر ادراک دیگران تأثیر بگذارند و از طریق تعامل فعال و ارتباط با همسالان روابط بین فردی خوبی برقرار می‌کنند. هنگام حل مشکلات، کارکنان با سرمایه روان‌شناختی می‌توانند فشار را کاهش دهند و از منابع و توانایی‌های خود برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی متغیر استفاده و در شغل خود بهتر عمل کنند (Luo et al, 2021).

برای سرمایه‌ی روان‌شناختی چهار شاخص خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری در نظر گرفته شده است. خودکارآمدی؛ در محیط کاری باعث اعتماد به نفس و توانایی فرد در آماده‌سازی برای انجام وظیفه به‌طور کارآمد می‌شود؛ یعنی اطمینان‌بخش تحقق هدف فرد است. امیدواری، حالت انگیزشی مثبتی و همان اراده برای دستیابی به هدف مطلوب است. خوش‌بینی که با انتظارت اجتماعی و مادی در مورد آینده ارتباط دارد. فرد خوش‌بین انتظار دارد همواره رویدادهای خوب اتفاق بیفتد؛ در حالی که فرد بدبین در انتظار روی دادن بدترین امور است. تاب‌آوری؛ ظرفیت روانی مثبتی که می‌تواند در زمان وجود یک ناسازگاری یا خطر به‌وجود آید و باعث شود خطر نااطمینانی، تضاد و شکست پشت سر گذاشته شود (Mohammadi et al, 2020). سرمایه‌ی روان‌شناختی قابلیت رشد و تحول را در یک بازه‌ی زمانی معین در صورت مهیا بودن شرایط دارد؛ و با برنامه‌ریزی پس از یک دوره زمانی معین قابلیت تغییر را دارد. سرمایه‌ی روان‌شناختی ترکیبی از مؤلفه‌های ادراکی- شناختی است که در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه به زندگی فرد معنا می‌بخشد و تلاش او را برای تغییر موقعیت‌های فشارزا تداوم می‌دهد (Sohrabi et al,

پرسشنامه بر اساس مدل توسعه‌یافته‌ی اسکات و بروس (۱۹۹۴) به منظور سنجش رفتار نوآورانه شغلی تدوین شده است و دارای ۹ سؤال و ۳ مؤلفه تولید ایده، ارتقاء ایده و پیاده‌سازی ایده است.

ج) توانمندسازی ساختاری: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه (Kordnaji & Bakhshizadeh, 2015) استفاده شد که شامل ۱۲ گویه و چهار بُعد تفویض اختیار، تسهیم اطلاعات، مشارکت در تصمیم و کنترل است.

پایایی ابزار. به منظور سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای متغیر سرمایه روان‌شناختی، $0/824$ ، برای متغیر رفتار نوآورانه کارکنان $0/851$ و برای متغیر توانمندسازی ساختاری $0/902$ به دست آمد. با در نظر گرفتن مقدار آلفای به دست آمده برای متغیرهای مذکور که هر سه بالای $0/7$ بود می‌توان نتیجه گرفت که ابزار سنجش از پایایی مناسبی برخوردار است.

روایی همگرا. فورنل و لاکر (۱۹۸۱) معیار AVE را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و مقدار بحرانی برای آن را عدد $0/5$ تعیین کردند؛ یعنی مقدار بالای $0/5$ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهد (Davari & Rezazadeh, 2016). روایی همگرای سؤال‌های پرسشنامه نیز تأیید شد که مقادیر مربوط به این معیار در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. مقادیر AVE

مؤلفه	AVE
سرمایه روان‌شناختی	$0/57$
رفتار نوآورانه	$0/70$
توانمندسازی ساختاری	$0/74$

روایی واگرا. روایی واگرا معیار دیگری برای سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. روایی واگرایی قابل قبول یک مدل حاکی از آن است که تعامل یک سازه در مدل پژوهش با شاخص‌های خودش از تعامل آن با سایر سازه‌های مدل بیشتر است. یکی از روش‌های مورد استفاده برای سنجش این روایی، روش فورنل و لاکر (۱۹۸۱) است. در PLS، بررسی این امر به

فرضیه‌های پژوهش برای دستیابی به هدف پژوهش عبارت‌اند از:

- سرمایه‌ی روان‌شناختی بر توانمندسازی ساختاری در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن تأثیر معناداری دارد.
- توانمندسازی ساختاری بر رفتار نوآورانه کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن تأثیر معناداری دارد.
- سرمایه روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن تأثیر مستقیم و غیرمستقیم از طریق توانمندسازی ساختاری معناداری دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر با جهت‌گیری بررسی و تحلیل رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با رفتار نوآورانه کارکنان و توانمندسازی ساختاری در اداره‌ی کل آموزش و پرورش استان مازندران طرح‌ریزی شده است؛ از این رو، از لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. روش این پژوهش، کمی می‌باشد. جامعه‌ی آماری در این پژوهش ۲۸۰ نفر از کارکنان اداره‌ی کل آموزش و پرورش استان مازندران هستند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعیین شد و ۱۶۲ نفر به عنوان نمونه‌ی آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند و پرسشنامه در بین آن‌ها توزیع شد. برای جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد.

الف) سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه (Luthans & Avolio, 2007) استفاده شد که شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده مقیاس خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی است.

ب) رفتار نوآورانه: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه‌ی جانسن (۲۰۰۰) استفاده شد. این

در این بخش، ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه-ی انتخابی ارائه و سپس به بررسی فرضیه‌ها و تحلیل یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود. بررسی‌ها در زمینه‌ی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان می‌دهد که ۸۸/۸۹ درصد از پاسخگویان مرد و ۱۱/۱۱ درصد زن بودند. میزان تحصیلات ۴/۳۲ درصد فوق دیپلم، ۲۸/۴ درصد کارشناسی، ۶۵/۴۳ درصد کارشناسی ارشد و ۱/۸۵ درصد دکتری بود؛ همچنین سابقه‌ی کار ۵/۵۶ درصد آزمودنی‌ها زیر ۱۰ سال، ۸۱/۴۸ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۱۲/۹۶ درصد بیش از ۲۰ سال گزارش شده است.

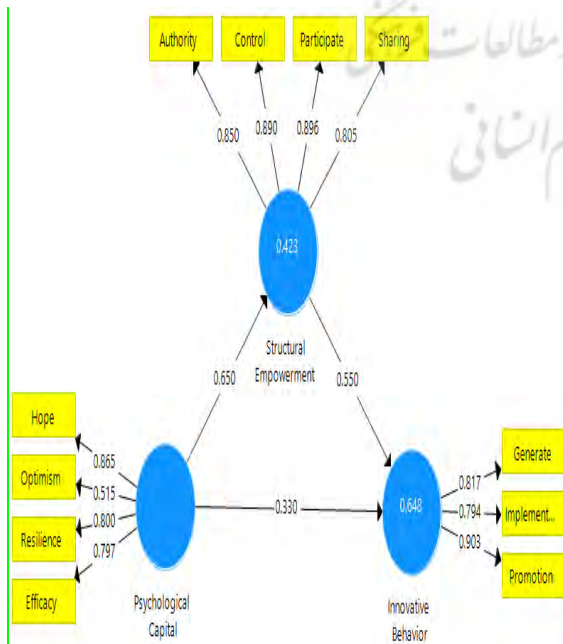
بررسی ضرایب معناداری z (مقادیر T-Values) مربوط به هر یک از فرضیه‌ها. پس از اطمینان از پایایی و روایی قابل قبول مدل پژوهش، نوبت به بررسی فرضیه‌های پژوهش می‌رسد. در نرم‌افزار Smart PLS3 برای سنجش رابطه‌ی بین سازه‌ها از عدد معناداری t استفاده می‌شود. در صورتی که مقدار t از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان‌دهنده‌ی صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است (Davari & Rezazadeh, 2016).

وسیله‌ی یک ماتریس صورت می‌پذیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. در صورتی که اعداد مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر باشند، مدل روایی و اگرای قابل قبولی دارد (Davari & Rezazadeh, 2016). اعداد مربوط به ماتریس فورنل و لاکر (۱۹۸۱)، مدل پژوهش نشان می‌دهد که مقادیر مندرج در قطر اصلی از مقادیر زیرین خود بیشتر هستند؛ بنابراین مدل روایی و اگرای قابل قبولی دارد.

جدول ۲. ضرایب فورنل و لاکر

مؤلفه	توانمندسازی ساختاری	رفتار نوآورانه	سرمایه روان-شناختی
توانمندسازی ساختاری	۰/۸۶۱	-	-
رفتار نوآورانه	۰/۷۶۵	۰/۸۳۹	-
سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۵۰	۰/۶۸۸	۰/۷۵۶

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخص‌های یک سازه با آن سازه محاسبه می‌شوند که اگر این مقدار برابر یا بیشتر از ۰/۴ شود، مؤید این است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر و پایایی در مورد آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است؛ البته برخی از پژوهشگران عدد ۰/۵ را به عنوان مقدار ملاک در نظر گرفته‌اند. نکته مهم آن است که پس از محاسبه بارهای عاملی بین سازه و شاخص‌ها، در صورت وجود مقادیر کمتر از ۰/۴، باید آن شاخص‌ها (سؤال‌های پرسشنامه) را اصلاح و یا از مدل پژوهش حذف کرد (Davari & Rezazadeh, 2016). شکل ۱، نشان می‌دهد که بارهای عاملی سؤال‌های پرسشنامه از ۰/۵ بالاتر و مدل پژوهش از پایایی مناسب برخوردار است.

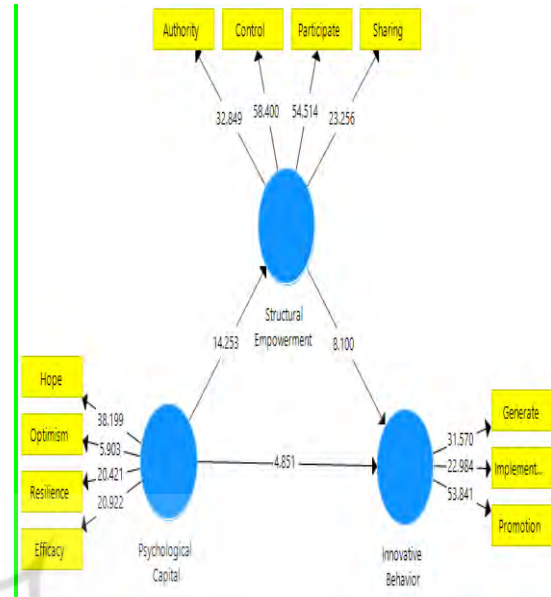


یافته‌های تحقیق

توانمندسازی ساختاری تأثیر می‌گذارد. تعدادی از پژوهش‌ها رابطه‌ی بین این دو متغیر را مورد مطالعه قرار دادند که از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به تحقیق کایا و آلتینکورت (۲۰۱۸) اشاره نمود که نتیجه مطالعه وی با نتیجه این پژوهش مطابقت و همخوانی دارد؛ همچنین تحلیل داده‌ها نشان داد که توانمندسازی ساختاری بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر مستقیم می‌گذارد. در این راستا می‌توان به پژوهش دان و همکاران (۲۰۱۸) و سینگ و همکاران (۲۰۱۸) اشاره نمود که نتیجه‌ی مطالعات آنها با نتیجه این پژوهش مطابقت و همخوانی دارد. در نهایت، بررسی مهم‌ترین هدف پژوهش یعنی بررسی نقش واسطه‌ای توانمندسازی ساختاری در تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان نشان‌دهنده‌ی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان بود. پس از تأیید برازش مدل مشخص شد توانمندسازی ساختاری می‌تواند به عنوان متغیر میانجی رابطه‌ی دو مفهوم یاد شده را تحت تأثیر قرار دهد. نتایج این پژوهش با یافته‌های زرنگاریان (۱۳۹۹)، خسروی و همکاران (۱۳۹۸)، تران و همکاران (۲۰۲۱)، یوئن و همکاران (۲۰۲۱)، پوروانتو و همکاران (۲۰۲۱)، موتونی (۲۰۲۱) و کایا و آلتینکورت (۲۰۱۸) همسو است. ریپلی و ریپلی (۱۹۹۲) از توانمندسازی به عنوان سنگ بنای فرآیندهای نوآورانه یاد می‌کنند. توانمندسازی کارکنان، یکی از تکنیک‌های جدید مورد استفاده سازمان‌ها، برای بهبود رفتار نوآورانه فردی و ارائه خدمات با بالاترین کیفیت در شرایط رقابتی بالا برای همه کارکنان ضروری است. توانمندسازی رسمی و غیررسمی می‌تواند موانع را کاهش دهد و تفکر خلاق کارکنان را آزاد و تحریک کند.

همچنین از دیگر عواملی که دارای نقش مؤثر در رفتار افراد می‌باشد، سرمایه روان‌شناختی است، این سرمایه به دلیل اعتمادی که افراد به خود دارند، داشتن هدف و امیدوار بودن به آینده می‌تواند در بروز تغییرات رفتار

شکل ۱. ضرایب علی مسیره‌های موجود در مدل پژوهش



شکل ۲. ضرایب معناداری مدل پژوهش

نتایج فرضیه‌های این پژوهش به شرح زیر است:

عدد معناداری t برای فرضیه‌های اول و دوم، یعنی «اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر توانمندسازی ساختاری» و «اثر مستقیم توانمندسازی ساختاری بر رفتار نوآورانه» به ترتیب $14/253$ و $8/100$ بدست آمد که نشان از تأیید فرضیه‌های اول و دوم دارد. در فرضیه سوم این پژوهش، اثر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه از طریق توانمندسازی ساختاری بررسی شد. مقدار عدد معناداری اثر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی ساختاری از طریق آزمون سوبل محاسبه می‌شود. مقدار عدد معناداری فرضیه-ی سوم پژوهش با استفاده از آزمون سوبل برابر با $0/367$ است؛ بنابراین فرضیه سوم نیز تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

نتایج به‌دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها، تأیید فرضیه‌ها را نشان داد. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که سرمایه روان‌شناختی به طور معنادار بر

کارکنان، زمینه افزایش فعالیت‌های نوآورانه را فراهم کند؛ در نهایت، به منظور ارتقای رفتار نوآورانه، باید تمایل مدیران عالی و اعضای مهم سازمان را برای ایده‌های نوآورانه افزایش دهد و از طریق حمایت و پشتیبانی بیشتر از ایده‌های جدید، برای بهبود تولید و ترویج ایده در کارکنان گام بردارد.

با توجه به ارتباط توانمندسازی ساختاری با متغیرهای بررسی شده در این پژوهش، به مدیران این سازمان آموزشی پیشنهاد می‌شود علاوه بر اینکه از نظر ساختاری جو توانمندسازی را در سازمان به وجود آورند، برای توانمندسازی کارکنان از اقدامات رسمی و راهبردهایی مانند تشکیل گروه و آزادی عمل، مدیریت مشارکتی، فراهم کردن اطلاعات و تفویض اختیار استفاده کنند و لازم است به توانایی‌های کارکنان خود اعتماد و به نظرهای آنان توجه کنند و آنها را در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت دهند تا بدین وسیله کارکنان احساس کنند عضو مهم و دارای ارزشمند سازمان محسوب می‌شوند.

از جمله محدودیت‌هایی که این پژوهش با آن مواجه شد می‌توان به این امر اشاره کرد که انتخاب ابزاری مناسب می‌تواند اعتبار و دقت مطالعه را افزایش دهد؛ اما در درون هر ابزاری محدودیت‌هایی نیز وجود دارد؛ بنابراین نمی‌توان این انتظار را داشت که با استفاده از چند پرسش بسته به خوبی نگرش افراد و دیدگاه‌های آنها سنجیده شود.

نوآورانه افراد مؤثر باشد. افراد با سرمایه روان‌شناختی مثبت، توانایی زیادی برای طرح و پیاده‌سازی ایده‌های نوآورانه برای رسیدن به اهداف دارند. این افراد تغییرات سازمانی را پذیرا و قادر به توسعه‌ی مسیرهای جدید برای دستیابی به اهداف هستند. اگرچه خلق نوآوری ممکن است فشار روانی و سرخوردگی را در میان کارکنان تحریک کند؛ اما سرمایه روان‌شناختی مثبت به عنوان قابلیت بالقوه با خواسته‌های استرس‌زا و خلق ایده‌های نوآورانه ضروری است. هنگامی که افراد سرمایه روان‌شناختی بالاتری دارند، تمایل آنها برای پایداری و موفقیت به هنگام مواجهه با موانع و چالش‌ها بیشتر است؛ بنابراین و با توجه به مباحث نظری سرمایه روان‌شناختی موجود در سازمان یعنی داشتن کارکنانی با ویژگی‌های خودکارآمدی، خوش‌بین، امیدوار و تاب‌آور روحیه و اراده لازم برای مقاومت در برابر مشکلات و موانع و توانایی و اعتماد به نفس لازم برای جست‌وجو در جانشین کردن روش‌های نو و بدیع را ایجاد می‌کند (غفوریان شاگردی و همکاران، ۱۳۹۷: ۷۳).

با توجه به ارتباط سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه کارکنان، پیشنهاد می‌شود سازمان با استفاده از روش‌هایی چون دوره‌های آموزشی، کنفرانس‌ها و کنگره‌ها، میزگردها و نشست‌ها، فرصت‌هایی به منظور افزایش آگاهی و شناخت کارکنان در خصوص سرمایه روان‌شناختی خود و تلاش برای ارتقای آن فراهم سازد؛ همچنین سازمان با دادن وظایف چالش برانگیز به

References

- Alizadeh Sani, M., Hosseini, A., & Tabassomi, A. (2018). Impact of Welfare Facilities on Positive psychological Capital. *Management Studies in Development and Evolution*, 27(87), 29-44.
- Ataeie, M., & Skakoori, E. (2019). The Effect of Electronic Information Sharing on Innovative Behavior of Employees in Organizations. *Strategic Management Studies of National Defence Studies*, 9(34), 267-243.
- Connolly, M., Jacobs, S., & Scott, K. (2018). Clinical leadership, structural empowerment and psychological empowerment

- of registered nurses working in an emergency department. *Journal of nursing management*, 26(7), 881-887.
- Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y., & Ma, H. (2018). Relationships among structural empowerment, innovative behaviour, self efficacy, and career success in nursing field in mainland China. *International journal of nursing practice*, 24(5), e12674.
- Davari, A., & Rezaeizadeh, A. (2016). *Structural Equation Modeling with PLS. (Third Edition)*. Tehran: Iranian Student Book Agency.

- Forouhar M, Hoveida R, Jamshidian A, & Ghanenia M. (2021). The Effect of Strengths-Based Leadership on Job Crafting with Mediating Role of Psychological Capital and Learning Agility. *Strategic studies in the oil and energy industry*, 12 (47): 92-111.
- Ghafourian Shagerdi, A., abiaghi esfahani, S., & fattahi, M. (2019). Improving the innovative work behaviors of employees by using the flexibility of human resources and psychological capital of the organization. *Innovation Management in Defense Organizations*, 1(2), 51-78.
- Kordnajib, A., & Bakhshizadeh, A. (2015). Investigate the Impact of Psychological Empowerment on Structural Empowerment of Employees (Case Study: Saipa Company). *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 4(3), 120-97.
- Lei, H., Leungkhama, L., & Le, P. B. (2020). How transformational leadership facilitates innovation capability: the mediating role of employees' psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*, 481-499.
- Luo, C. Y., Tsai, C. H. K., Chen, M. H., & Gao, J. L. (2021). The Effects of Psychological Capital and Internal Social Capital on Frontline Hotel Employees' Adaptive Performance. *Sustainability*, 13(10), 5430.
- Luthans F, Avolio BJ. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychol* 2007; 6:138-146.
- Mei-Ling, L. (2021). Psychological Capital in Educational Context: Lifelong Learning and Beyond Hope. *International Journal of Social Science Studies*, 9(3), 1-23.
- Mohammadi, S., Nadaf, M., & Roshan, S. (2020). The Impact of Emotional Intelligence and Cultural Intelligence on Resistance to Changing Employees with the Mediating Role of Psychological Capital. *Quarterly Social Psychology Research*, 10(39), 140-119.
- Morsal, B., Fahiminezhad, A., Siavashi, M., & Ameriyan, H. (2019). Prediction of organizational excellence in the ministry of sports and youth by staff structural and psychological empowerment. *journal of motor and behavioral sciences*, 2(1), 32-44.
- Mutonyi, B. R. (2021). Employees' psychological capital and innovative behavior in higher education. *International Journal of Quality and Service Sciences*.
- Parizadeh, S., & Beshlidesh, K. (2020). Determination of the Relationship between Structural Empowerment and Patient's Safety Culture among the Employees of a Public Hospital in Ahvaz. *JHSW*, 10 (2): 138-147.
- Pourizdani Kojoor, M., Kiakjuri, D., Taghipour, H. A., & Ghaffari Majlaj, M. (2020). Assessing the impact of knowledge management strategies on employee innovative behavior in the work place (case study: knowledge-based organizations). *MEO*, 9(1): 333-362.
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 1-13.
- Shahlaei Bagheri, J., Gharekhani, H., & Dolatyari, E. (2021). The Mediating Role of Job Characteristics in the Relationship between Structural Empowerment and the Professional Commitment of Female Referees in Futsal Premier League. *Journal of New Studies in Sport Management*, 2(1), 126-138.
- Singh, M., & Sarkar, A. (2019). Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior. *Management Research Review*.
- Sohrabi, E., hafezi, H., & Moradi, K. (2021). Comparison of the Psychological Capital, Happiness and Mindfulness of Boys' High Schools Gifted and Normal Students. *Educational and Scholastic studies*, 10(1), 215-243.
- TRAN, P. T., NGUYEN, T. D., PHAM, L. M., PHAN, P. T., & DO, P. T. (2021). The Role of Intrinsic Motivation in the Relationship Between Psychological Capital and Innovative Performance: Empirical Evidence from Vietnam. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), 1067-1078.
- Uen, J. F., Vandavasi, R. K. K., Lee, K., Yepuru, P., & Saini, V. (2021). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management: An International Journal*.
- Yasmeen, A., Ahmad, M., Raziq, M. M., & Khan, M. L. (2020). Structural empowerment, cultural diversity, and interpersonal conflict: Evidence from international NGOs in Pakistan. *International Journal of Cross Cultural Management*, 20(2), 125-139.
- Zarnegarian, Y. (2020). Promoting Innovative Work Behavior through Human Resources Actions and Psychological Capital: Analysis of Mediating Role of Human Resources Flexibility. *Journal of Human Resource Management*, 10(1), 135-154.
- Zhang, X., Ye, H., & Li, Y. (2018). Correlates of structural empowerment, psychological empowerment and emotional exhaustion among registered nurses: A meta-analysis. *Applied Nursing Research*, 42, 9-16.