



Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship between Psychological Capital and Innovative Job Performance of Teachers

Mahsa. Karimi¹, Abbas. Gholtash*² & Seyed Ramezan. Aghili³

1. M.A student in educational research, Faculty of Humanities, Electronic Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. *Corresponding author: Associate Professor, Department of Educational Sciences, Marvdasht Branch, Islamic Azad University, Marvdasht, Iran
3. Ph.D in Curriculum Studies, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

ARTICLE INFORMATION	ABSTRACT
Article type Original research Pages: 1-10 Corresponding Author's Info Email: gholtash578@yahoo.com	Background and Aim: Education, as one of the most important and broadest social organizations, plays a very important role in the process of socialization and socialization of the society. Therefore, the current research was conducted to determine the mediating role of self-efficacy in the relationship between psychological capital and innovative job performance of primary school teachers in Karaj. Methods: This research is practical in terms of purpose; In terms of the type of data, little; In terms of the nature of the research, it was descriptive-correlational. The socio-statistics of the research were all primary school teachers in Karaj city. 242 people were selected based on the calculation of the sample size in structural equations and the stepwise cluster random sampling method. Data collection tools were the researcher-made questionnaire. Data analysis was carried out in descriptive statistics (mean, standard deviation, etc.) and inferential (Pearson correlation and structural equation modeling) through Spss-V23 and LISREL-V8.8 software. Results: It showed that there is a relationship between psychological capital (0.63) and self-efficacy (0.57) on innovative job performance; Also, self-efficacy plays a mediating role in the relationship between psychological capital and self-efficacy (0.74). Conclusion: It can be concluded that self-efficacy plays a mediating role in the relationship between psychological capital and innovative job performance of teachers.
Article history: Received: 2023/02/02 Revised: 2023/05/02 Accepted: 2023/05/23 Published online: 2023/06/10	
Keywords: <i>Self-Efficacy, Psychological Capital, Innovative Job Performance.</i>	



This work is published under CC BY-NC 4.0 licence.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article:

Karimi, M., Gholtash, A., & Aghili, S. R. (2023). Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship between Psychological Capital and Innovative Job Performance of Teachers. *Jayps*, 4(3): 1-10.



نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی نوآوران معلمان

مهسا کریمی^۱، عباس قلناش^{۲*} و سیدرمضان عقیلی^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، واحد الکترونیکی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران
۳. دکتری مطالعات برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: پژوهشی صفحات: ۱-۱۰ اطلاعات نویسنده مسئول ایمیل: gholtash578@yahoo.com	زمینه و هدف: آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهمترین و گسترده ترین سازمان‌های اجتماعی نقش بسیار مهمی در فرآیند جامعه پذیری و اجتماعی کردن جامعه ایفا می‌کند. لذا پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی نوآوران معلمان مقطع ابتدایی شهر کرج انجام شد. روش پژوهش: این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی؛ به لحاظ نوع داده‌ها، کمی؛ همچنین به لحاظ ماهیت پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مقطع ابتدایی در شهر کرج بود. ۲۴۲ نفر بر اساس محاسبه حجم نمونه در معادلات ساختاری و روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه ساخته شده توسط پژوهش‌گر بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دوبخش آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار و...) و استنباطی (همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری) از طریق نرم‌افزارهای LISREL-V8.8 و Spss-V23 انجام پذیرفت. یافته‌ها: نشان داد بین سرمایه روانشناختی (۰/۶۳) و خودکارآمدی (۰/۵۷) بر عملکرد شغلی نوآوران رابطه وجود دارد؛ همچنین خودکارآمدی در رابطه سرمایه‌های روانشناختی بر خودکارآمدی (۰/۷۴) نقش میانجی ایفا می‌کند. نتیجه گیری: می‌توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی نوآوران معلمان نقش واسطه‌ای ایفا می‌نماید.
سابقه مقاله تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۱۳ تاریخ اصلاح مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۱۲ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۳/۰۲ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۳/۲۰	
واژگان کلیدی خودکارآمدی، سرمایه روانشناختی، عملکرد شغلی نوآوران.	

انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است. تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.



شیوه‌استناد به این مقاله

کریمی، مهسا؛ قلناش، عباس؛ و عقیلی، سیدرمضان. (۱۴۰۲). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی نوآوران معلمان. *مطالعات روانشناختی نوجوان و جوان*، ۴(۳): ۱۰-۱.

مقدمه

و مزایایی برای همکاران می‌شود (لفبرو و همکاران، ۲۰۱۶). از این رو عملکرد شغلی نوآورانه نقش مهمی در ارتقا نوآوری سازمانی ایفا می‌کند و شواهدی از ارتباط نوآوری- عملکرد سازمانی وجود دارند (کایا و همکاران^۴، ۲۰۲۰)

میدگلی و داوولینگ^۵ (۱۹۷۸) نوآوری را به عنوان راهی برای درک رفتارهای افرادی که به دنبال راه حلی برای حل مشکلات در محل کار و مایل به تغییر هستند، مورد بحث قرار دادند. افراد مبتکر در محل کار برای موفقیت یک سازمان حیاتی هستند؛ از آنجا که امروزه سازمان‌ها به دلیل وضعیت پویای خود به افراد مبتکر وابسته شده‌اند رفتار نوآورانه به عنوان یک منبع برای بقای سازمان‌ها در دراز مدت ارزشمند است (شانکر و همکاران^۶، ۲۰۱۷). با تکیه بر تحقیقات باس و همکاران^۷ (۲۰۱۷) رفتار نوآورانه یک رفتار پویا با هدف ایجاد، معرفی و اجرای ایده‌های جدید و مفید در کار می‌باشد. تحقیقات قبلی در مورد رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتارهای نوآورانه نشان داده است که کارکنان با سطح بالایی از سرمایه روانشناختی اغلب رفتارهای نوآورانه قوی‌تری از خود نشان می‌دهند (عباس و راجا^۸، ۲۰۱۵؛ اسلاتن و همکاران^۹، ۲۰۱۹). مهارلویی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عوامل روانشناختی بیش از عوامل سازمانی بر رفتارهای نوآورانه تاثیرگذار است.

امروزه نوآوری‌ها برای هر سازمانی برای کسب و حفظ مزیت رقابتی مهم و سودمند هستند (غارداشی و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۱). این مهم در دوران ابتدایی از اهمیت بیشتری برخوردار است زیرا در این دوران معلمان بهترین و اصلی‌ترین الگوی دانش آموزان هستند. بنابراین سازمانی که نتواند بطور مداوم تدابیر نوآورانه داشته باشد

آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهمترین و گسترده ترین سازمان‌های اجتماعی نقش بسیار مهمی در فرآیند جامعه پذیری و اجتماعی کردن جامعه ایفا می‌کند. این مسأله به ویژه در آموزش و پرورش دوره ی ابتدایی از اهمیت خاصی برخوردار می‌شود. زیرا آموزش و پرورش دوره ی ابتدایی تکوین بخش رشد شناختی، زیستی و اجتماعی دانش آموزان بوده، با انتقال اعتقادات، اخلاق، رسوم، هنجارها، ارزش‌ها و مهارت‌ها به نسل جدید و فراهم کردن زمینه ی مناسب برای رشد استعدادها و قابلیت‌های بالقوه ی دانش آموزان موجب شکوفایی استعداد و افزایش عملکرد تحصیلی آنان می‌شود (مهرآمیز و همکاران، ۱۳۹۶). در این میان مهمترین عامل موفقیت و شکست برنامه‌های آموزش و پرورش، توانایی معلمان است. سیاستگذاران هر چقدر هم کار خود را به خوبی انجام دهند بر عهده معلمان است که به اهداف و آرمان‌های تربیت جامعه عمل بپوشانند و این مسئولیت سنگین و پرخطری برای معلم است که با تکیه بر شناخت، آگاهی و تجربه خود که مجموع آن را می‌توان دانش معلم دانست این مهم را به انجام می‌رساند (صفایی فخری و مسن آبادی، ۱۳۹۹). معلمی یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه‌ای محسوب می‌شود و مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده معلمان جامعه است. عملکرد شغلی نوآورانه معلمان از متغیرهایی است که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته مورد توجه زیادی قرار گرفته است. عملکرد شغلی نوآورانه معلم تمایل او به تولید، ارتقا و تحقق ایده‌های جدید در مدرسه اشاره می‌کند (رانگوس و سرن^۱، ۲۰۱۹). عملکرد شغلی نوآورانه نشان می‌دهد یک کارمند تا چه حدی ایده‌های خلاقانه و بالارزش در سازمان خلق می‌کند و برای کمک به سازمان‌ها در طراحی و توسعه مزیت رقابتی پایدار ضروری است (سانترو و همکاران^۲، ۲۰۲۰؛ فردریکسن و نادسن^۳، ۲۰۱۷). با این حال، همچنین مشخص شده است که عملکرد شغلی نوآورانه منجر به لذت درونی و هزینه‌ها

4. Kaya et al
5. Midgley & Dowling
6. Shanker et al
7. Bos et al
8. Abbas & Raja
9. Slåtten et al
10. Ghardashi et al

1. Rangos & Seren
2. Santoro et al
3. Frederiksen & Knudsen

کلاس را به کارهایی اختصاص می‌دهند که به رفتارهای نوآورانه نیاز دارد (صفایی فخری و مسن آبادی، ۱۳۹۹). اینک سرمایه روانشناختی و خودکارآمدی چگونه می‌تواند منجر به بروز رفتارهای نوآورانه در معلمان شود، موضوعی است که در این پژوهش بدان پرداخته شده است. پژوهش حاضر سعی دارد نگاه جامع و دقیق به موضوع سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی نوآورانه معلمان با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی داشته باشد؛ از آنجاکه که رفتار نوآورانه و سرمایه روانشناختی در نظام آموزش و پرورش، دارای ابعاد و مولفه‌های گوناگونی است و شناسایی آن می‌تواند برای سیاستگذاران و متخصصان امر آموزش و پرورش مفید واقع شود؛ لذا هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه با سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی است.

روش پژوهش

روش پژوهش برحسب هدف کاربردی برحسب نوع داده، کمی و برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر کرج بود. حجم نمونه پژوهش حاضر با در نظر گرفتن تعداد پارامترهای برآورد شده در مدل ۲۵۲ معلم مقطع ابتدایی در شهر کرج بود که پرسشنامه در میان این افراد توزیع شد که ۱۰ پرسشنامه به دلیل ناقص بودن کنار گذاشته شد و عملیات آماری بر روی ۲۴۲ آزمودنی صورت گرفت. روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش به دلیل پراکندگی جغرافیایی مدارس ابتدایی شهر کرج تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای بود. بدین صورت که از بین مدارس مقطع ابتدایی تعداد چهار مدرسه از هر ناحیه و سه مدرسه از هر منطقه به طور تصادفی انتخاب شد و در نهایت پرسشنامه بین معلمان توزیع شد.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه محقق ساخته: این پرسشنامه توسط برگرفته شده از پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۱۰)، عملکرد شغلی نوآورانه اسکات و براس (۱۹۹۴) و خودکارآمدی ریگز و

با شکست روبرو می‌شود و از آنجا که رفتار نوآورانه تحت تاثیر عوامل مختلفی است و تعلق خاطر کاری کارکنان یکی از عوامل تاثیرگذار بشمار می‌رود که عدم وجود تعلق خاطر باعث از بین رفتن و نابودی انگیزه دانش آموزان و در نهایت با افت تحصیلی تجلی پیدا می‌کند و از این جهت دانش آموزان در این مقطع بشدت تحت تاثیر معلمان هستند باعث رویکرد منفی در حیطه‌های آموزشی و ادامه تحصیل می‌شود و اثرات مخربی در آینده آن‌ها داشته باشد چراکه این حس، باعث می‌شود جامعه به انحطاط کشیده می‌شود که در نهایت منجر به فساد اقتصادی و عدم توسعه یافتگی می‌شود. لذا توجه ویژه به رفتارهای نوآورانه، ترغیب کننده دانش آموزان در جهت خلاقیت و شکوفایی استعدادها هستند (جهانگیر و همکاران، ۱۴۰۱).

مدارس به ویژه به نوآوری نیاز مبرم دارند تا بتوانند برتری رقابتی را نسبت به دیگران به دست آورند. معلمان نیز با افزایش موفقیت دانش آموزان نقش بسزایی در موفقیت این گونه سازمان‌های آموزشی ایفا می‌کنند و مهم‌ترین عامل در ارتقای موفقیت تحصیلی و اجتماعی مدارس هستند (بالکر^۱، ۲۰۲۲). اما از آنجایی که تعداد مدارس که به سمت محیط آموزشی فناورانه حرکت می‌کنند به طور پیوسته افزایش می‌یابد، معلمان دسترسی بیشتری به فناوری دارند. با این حال، معلمان از این فرصت برای بهینه‌سازی و ادغام موثر فناوری در برنامه درسی استفاده نمی‌کنند (گومز و همکاران^۲، ۲۰۲۲).

با وجود اینکه در سرتاسر جهان امروز، آموزش یادگیری خلاقانه و نوآورانه (تدریس نوآورانه) بخشی الزامی در برنامه آموزش برای کودکان شده است و شور اشتیاق افراد به موضوع خلاقیت و نوآوری و آموزش آن روز به روز گسترده تر می‌شود، پژوهش‌های انجام شده در این زمینه بیانگر آن است که هنوز بسیاری از معلمان بیشترین زمان کلاس خود را صرف ارائه مطالب یا طرح پرسش‌هایی می‌کنند که فقط نیازمند گردآوری دوباره حقایق ساده علمی است و تنها یک درصد از زمان صرف شده در

1. Balkler
2. Gomez et al

می‌سنجد) و آزمون بار عرض (این آزمون روایی واگرا را در سطح متغیرهای مشاهده‌پذیر توسط ماژولی که در نرم‌افزار Smart-Pls3 تعریف شده می‌سنجد) استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان مدل بود هم‌چنین نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیره‌ای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰,۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود؛ بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود. در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه می‌شود. مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود.

روش اجرا

ابتدا نمونه آماری پژوهش انتخاب شد و پرسشنامه‌ها توزیع گردید. پس از تکمیل و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، به منظور توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی بهره گرفته شد. در بخش استنباطی برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون‌هایی نظیر همبستگی پیرسون، آزمون تی تک نمونه‌ای و تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-v23، Smart Pls-v3 و Lisrel V8.8 بهره گرفته شد.

یافته‌ها

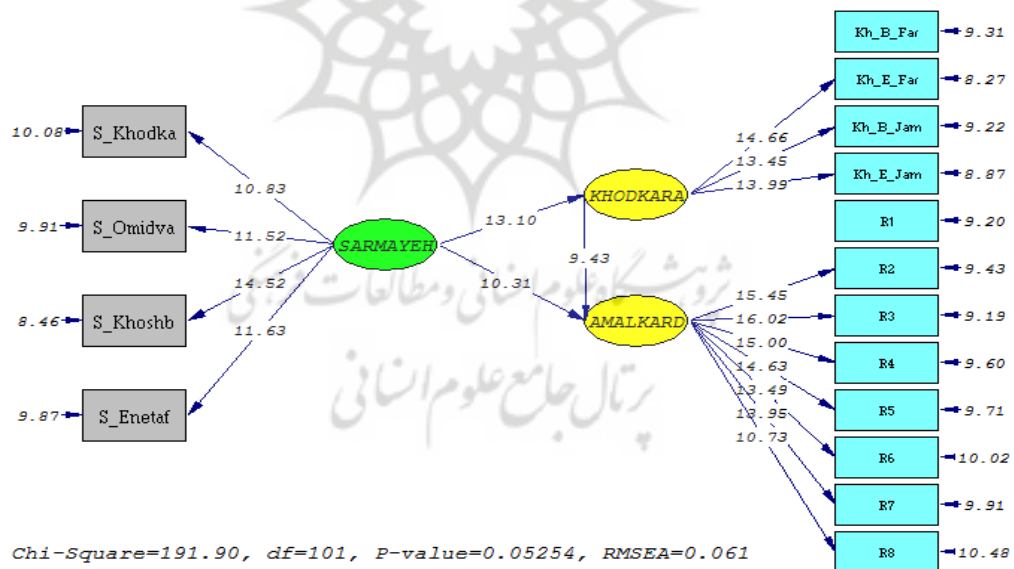
از لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش حاضر، ۱۲۸ نفر (۵۳ درصد) از شرکت‌کنندگان مرد و ۱۱۴ نفر (۴۷ درصد) از آن‌ها زن بودند. همچنین از نظر سن، ۳۹ نفر (۱۶ درصد) ۲۰ تا ۳۰ سال، ۹۷ نفر (۴۰ درصد) ۳۱ تا ۴۰ سال، ۸۷ نفر (۳۶ درصد) ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۹ نفر (۸ درصد) بالای ۵۰ سال داشتند.

کنایت (۱۹۹۴) به علاوه پرسشنامه استاندارد سنجش اعتبار مدل بود. بعد سرمایه روانشناختی شامل چهار مؤلفه خودکارآمدی (۶ گویه)، امیدواری (۶ گویه)، خوش‌بینی (۶ گویه) و انعطاف‌پذیری (۶ گویه) بود. بعد خودکارآمدی شغلی شامل باورهای خودکارآمدی فردی (۱۰ گویه)، انتظار پیامدهای فردی (۸ گویه)، باورهای کارآمدی جمعی (۷ گویه) و انتظار پیامدهای جمعی (۶ گویه). بعد رفتار نوآورانه نیز شامل ۸ گویه بود. به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهش‌گر، چند نفر از اعضای نمونه و برخی خبرگان دانشگاهی و مسیولین دانشگاه آزاد مورد بررسی قرار گرفت. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و ... محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. فرم CVI نشان داد که همه سؤال‌های مدیریت کیفیت جامع و پیامدهای آن از نقطه‌نظر ساده بودن، واضح بودن و مربوط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال‌ها بالاتر از ۰/۷۹ بود)؛ هم‌چنین با توجه به اینکه مقدار CVR برای همه سؤال‌ها بالای ۰/۶۲ به دست آمد هیچ سؤال‌ی نیاز به حذف شدن نداشت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Smart-Pls 3 استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۲/۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود، مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰/۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰/۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شده آن بود؛ لذا می‌توان گفت که روایی همگرای سازه‌های مدل تأیید می‌شوند. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون روایی واگرا (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار Smart-Pls 3 تعریف شده

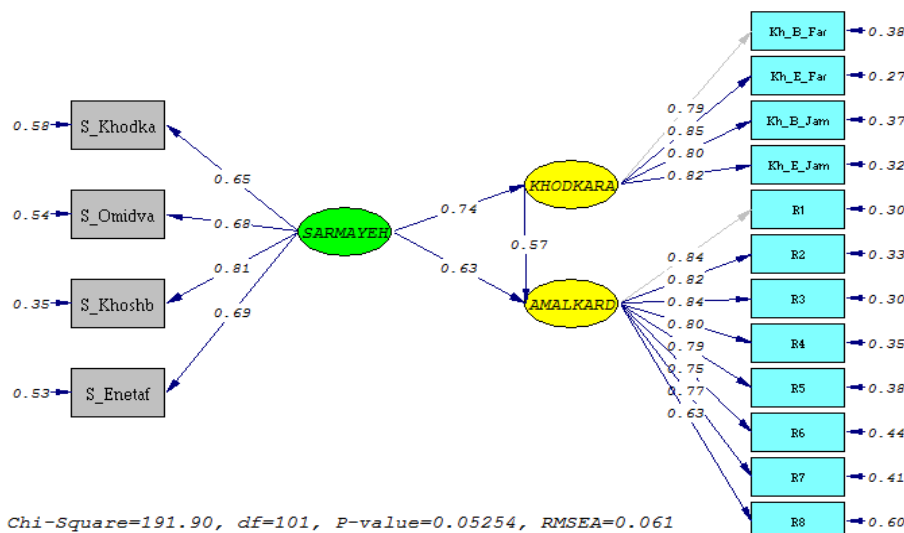
جدول ۱. شاخص‌های آماری متغیرهای پژوهش					
متغیر	مولفه	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
سرمایه روانشناختی	خودکارآمدی	۳,۳۸	۰,۷۷	-۰,۲۴	۰,۰۵
	امیدواری	۳,۱۸	۰,۸۷	۰,۱۹	-۰,۵۶
	خوش‌بینی	۳,۱۶	۰,۸۰	۰,۱۱	-۰,۰۸
	انعطاف‌پذیری	۳,۳۰	۰,۷۲	-۰,۰۲	-۰,۱۷
خودکارآمدی شغلی	باورهای خودکارآمدی فردی	۳,۲۰	۰,۷۰	-۰,۰۲	۰,۳۱
	انتظار پیامدهای فردی	۳,۲۶	۰,۷۶	۰,۰۲	۰,۲۷
	باورهای کارآمدی جمعی	۳,۴۳	۰,۷۴	-۰,۲۳	۰,۲۸
	انتظار پیامدهای جمعی	۳,۱۲	۰,۷۷	۰,۱۷	۰,۶۵
رفتار نوآورانه	-	۳,۳۵	۰,۷۲	-۰,۳۳	۰,۷۴

به منظور بررسی فرضیه در یک مدل، از مدل معادلات ساختاری تائیدی استفاده شد. بدین منظور، پس از رسم ساختار در نرم‌افزار LISREL، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درست‌نمایی، مدل اجرا شده و نمودار مسیر برازش شکل‌های ۱ و ۲ به دست آمد:

اطلاعات جدول بالا شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر چولگی و کشیدگی که در بازه‌ی معقولی (۲- و ۲+) برای حدس بر نرمال بودن داده‌ها قرار دارند، می‌توان فرض نرمال بودن داده‌ها را مطرح کرده و پذیرفت.



شکل ۱. T-Value مربوط به مدل فرضیه اصلی



شکل ۲. ضرایب مسیر و بارهای عاملی مدل فرضیه اصلی

خودکارآمدی جمعی با ضریب ۰,۶۳ بر عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر کرج و انتظار پیامدهای جمعی با ضریب ۰,۴۵ بر عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر کرج تاثیر دارد. بالاترین میزان تأثیر مربوط به انتظار پیامدهای فردی و کمترین میزان تأثیر به انتظار پیامدهای جمعی اختصاص یافت.

همانطور که در نمودارهای فوق قابل مشاهده است با توجه به اینکه ضریب معناداری t بالاتر از ۲,۵۸ شده است لذا روابط علی بین متغیرها با ۹۹ درصد اطمینان تأیید شد. همچنین می توان گفت باورهای خودکارآمدی فردی با ضریب ۰,۵۳ بر عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر کرج، انتظار پیامدهای فرعی با ضریب ۰,۶۰ بر عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر کرج، باورهای

جدول ۲. گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی				
شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	-	۱۹۱,۹۰	
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰,۹۶	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰,۹۲	بزرگتر از ۰,۸
شاخص‌های برازش مقتصد	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۸	بزرگتر از ۰,۹
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۰۶۱	کمتر از ۰,۱

شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست یافته است.

با توجه به معیارهای خی-دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می کند. در جدول ۲، مهم ترین و متداول ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان گونه که در جدول ۲ دیده می شود، همه ی

جدول ۳. ضرایب مسیر و مقادیر t برای فرضیه اصلی				
مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت	
سرمایه روانشناختی	<--	۰,۷۴	خودکارآمدی	پذیرفته شد
خودکارآمدی	<--	۰,۵۷	عملکرد شغلی نوآورانه	پذیرفته شد
سرمایه روانشناختی	<--	۰,۶۳	عملکرد شغلی نوآورانه	پذیرفته شد

وابسته لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم برای متغیر درون‌زای مدل ارائه شود که این اثرات در جدول زیر قابل مشاهده است:

جدول ۴. تفکیک اثرات مستقیم و غیرمستقیم فرضیه اصلی			متغیر وابسته	متغیر مستقل
اثر	مستقیم	غیرمستقیم		
کل	۰,۷۴	---	خودکارآمدی	سرمایه روانشناختی
۰,۵۷	۰,۵۷	-----	عملکرد شغلی نوآورانه	خودکارآمدی
۱,۰۵	۰,۶۳	$۰,۵۷ * ۰,۷۴ = ۰,۴۲$	عملکرد شغلی نوآورانه	سرمایه روانشناختی

در جدول ۳ ضرایب مسیر به همراه مقادیر t برای فرضیه‌ی فوق آورده شده است. همان‌طور که مشخص است، مسیرهای مورد آزمون، پذیرفته شدند. برای بررسی میزان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مستقل بر

مزایا و منافع جو نوآوری در صورتی می‌تواند بر رفتار نوآورانه کارشناسان تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته باشد که آن‌ها دارای سطح بالایی از خودکارآمدی خلاق باشند. در این راستا خسروی و همکاران (۱۴۰۰) و کومار و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیق خود به نتایج مشابهی دست یافتند.

با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود مدیران مدرسه به منظور افزایش خوشبینی در راستای بهبود فعالیت‌های کاری نوآورانه باید بر جنبه‌های مثبت کاری معلمان تمرکز کنند. در این راستا پیشنهاد می‌شود معلمانی که عملکرد خوبی دارند مورد تشویق قرار بگیرند. به علاوه، پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش امید در کارکنان، مدیران سازمان باید از افراد تحت سرپرستی خود حمایت کنند و فضایی آکنده از اعتماد را به وجود آورند. کارکنان باید به این باور برسند که سازمان به نیازهای آنان توجه دارد و به آن‌ها پاسخ می‌دهد. کارکنان باید بدانند در هدف‌گذاری مشارکت داده می‌شوند و در صورت تحقق اهداف سازمان تنها افراد بالادستی سود نمی‌برند؛ بلکه کارکنان نیز در آن سهم هستند و از نتیجه تلاش‌های خود به‌رمنند می‌شوند. در نهایت لازم به ذکر است که رقابت مفید، یکی از راه‌های ایجاد خودکارآمدی در کارکنان است. در این راستا به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود جهت افزایش حس خودکارآمدی در کارکنان بر عوامل انگیزشی تمرکز کنند. بدین ترتیب که عملکرد معلمان بصورت دوره‌ای مورد ارزیابی قرار گرفته و معلمانی که عملکرد بهتری دارند مورد تشویق و قدردانی قرار بگیرند. این امر موجب

همان‌طور که در جدول بالا قابل مشاهده است، تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی نوآورانه از طریق خودکارآمدی به میزان ۱,۰۵ است؛ بنابراین، چنین استنباط می‌شود که بین سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی نوآورانه با نقش میانجی خودکارآمدی در معلمان مقطع ابتدایی شهر کرج رابطه وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

میان سرمایه روانشناختی و عملکرد شغلی نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهر کرج با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی رابطه وجود دارد. براساس نتایج به‌دست آمده، نتایج بررسی اثر کل نشان داد تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی نوآورانه از طریق خودکارآمدی به میزان ۱,۰۵ است. در نتیجه فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. با توجه به نگرش‌های مثبت و الگوهای تفکر سازنده انتظار می‌رود سرمایه روانشناختی در تمامی مراحل رفتارهای کاری نوآورانه اعم از تشخیص مشکل، خلق ایده و تعمیم و به کارگیری ایده نقش زیادی داشته باشد. رفتارهای کاری نوآورانه مستلزم تلاش بیشتر، قبول خطر و توانایی و اعتمادبه‌نفس در برابر شرایط اطمینان و موانع است. با توجه به این موضوع تاب‌آوری باعث می‌شود افراد انرژی بیشتری برای بازگشت از شرایط نامطلوب داشته باشند تا بتوانند بیشتر بر اهداف تمرکز کنند. دلیل احتمالی این تأثیر می‌تواند آن باشد که خودکارآمدی خلاق به کارشناسان کمک می‌کند تا منابع روان شناختی کافی برای اجرای فرایندهای نوآورانه را فراهم آورند. بنابراین،

- Ghardashi, F., Mortazavi, F., Salehabadi, R., Sharifzadeh, M., &. (2021). Students' perspectives on the virtual teaching challenges in the COVID-19 pandemic: A qualitative study. *Journal of education and health promotion*, 10.
- Kaya, A., Handlin, S., & Günaydin, H. (2020). Populism and voter attitudes toward international organizations: Cross-country and experimental evidence on the International Monetary Fund. In 2020 Political Economy of International Organization Annual Meeting. URL: <https://bit.ly/2Q76mlc>.
- Khosravi, Zahra., Bozorgikhahi, N., & Moghadam, R. (2021). The role of psychological capital in predicting academic performance and academic self-efficacy in students, 6th International Conference on Religious and Islamic Studies, Law, Educational Sciences and Psychology, Tehran.
- Kumar, D. upadhyay, Y. yadav, R. goyal. A (2022). Psychological capital and innovative work behaviour: The role of mastery orientation and creative self-efficacy, *International Journal of Hospitality Management*, 102.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human resource development quarterly*, 21(1), 41-67.
- Mehramiz, S., Akbari Burang, M., & Rostaminejad, M. A. (2017). Explaining innovative behaviors of teachers based on their irrational beliefs and systemic thinking. *Innovation and creativity in humanities*, 7(3), 195-216
- Midgley, D. F., & Dowling, G. R. (1978). Innovativeness: The concept and its measurement. *Journal of consumer research*, 4(4), 229-242.
- Sabet Maharloi, A., Davoudi, A., Hashemi, A., & Rokni, E. (2014). Presenting a causal model to investigate the variables related to the innovative behavior of academic staff members of Shiraz University of Medical Sciences. *Zanjan Medical Sciences Education Development Quarterly*, 8(17), 11-1
- Safai Fakhri L., & Masanabadi, S. (2020). The relationship between professional maturity and innovative behaviors in teaching second grade elementary teachers in district 2 of Ray city. *Teacher's Professional Development*, 5(3), 79-91
- Santoro, G., Bresciani, S., & Papa, A. (2020). Collaborative modes with cultural and creative

می شود معلمان بیشتر از هر چیز بر تقویت و بهبود توانایی های خود تمرکز کنند.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در این پژوهش صمیمانه همکاری نمودند تقدیر و سپاسگزاری می گردد.

مشارکت نویسندگان

تمامی نویسندگان این پژوهش در نگارش مقاله نقش یکسانی داشتند.

تعارض منافع

نویسندگان اظهار می دارند هیچ گونه تعارض منافی در مورد این مقاله وجود ندارد.

References

- ثابت مهارلویی، عباس؛ داودی، علی؛ هاشمی، علیرضا؛ و رکنی، احسان. (۱۳۹۳). ارائه مدل علی بررسی متغیرهای مرتبط با رفتار نوآورانه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. فصلنامه توسعه آموزش در علوم پزشکی زنجان، ۸(۱۷)، ۱-۱۱.
- خسروی، زهره؛ بزگرگی خواه، نفیسه؛ و مقدم، راضیه. (۱۴۰۰). نقش سرمایه های روانشناختی در پیش بینی عملکرد تحصیلی و خودکارآمدی تحصیلی در دانش آموزان، ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های دینی و اسلامی، حقوق، علوم تربیتی و روانشناسی، تهران.
- صفایی فخری لیلیا؛ و مسن آبادی، صدیقه. (۱۳۹۹). رابطه بلوغ حرفه ای و رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان پایه دوم ابتدائی ناحیه ۲ شهر ری. توسعه حرفه ای معلم، ۵(۳)، ۷۹-۹۱.
- مهرآمیز، سارا؛ اکبری بورنگ، محمد؛ و رستمی نژاد، محمدعلی. (۱۳۹۶). تبیین رفتارهای نوآورانه معلمان براساس باورهای غیرمنطقی و تفکر سیستمی آنان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۷(۳)، ۱۹۵-۲۱۶.
- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128-138.
- Bandura A. (2006). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness.
- Frederiksen, M. H., & Knudsen, M. P. (2017). From creative ideas to innovation performance: The role of assessment criteria. *Creativity and Innovation Management*, 26(1), 60-74.

industries and innovation performance: the moderating role of heterogeneous sources of knowledge and absorptive capacity. *Technovation*, 92, 102040.

Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77.

Slåtten, T., Lien, G., & Svenkerud, P. J. (2019). The role of organizational attractiveness in an internal market-oriented culture (IMOC): a study of hospital frontline employees. *BMC health services research*, 19, 1-15.

