

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. از جمله 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 به‌عنوان 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 طباطبایی.

** دانشجوی دکتری، دانشگاه تهران.

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

۱. مقدمه

امروزه با توجه به پویایی‌های محیط کسب‌وکار و تقاضاهای چالش‌برانگیز مشتریان (Madrid et al, 2014)، اهمیت رفتارهای کاری نوآورانه به‌عنوان یک مزیت رقابتی موردتوجه بسیاری از خطی‌مشی‌گذاران و پژوهشگران رشته‌های مدیریت به‌خصوص مدیریت منابع انسانی، استراتژیک و کارآفرینی قرار گرفته است (Omri et al, 2012). به‌طورکلی رفتارهای کاری نوآورانه به‌عنوان فرآیند خلق، ترویج و کاربردی‌سازی ایده‌های جدید تعریف می‌شود. رفتارهای کاری نوآورانه نوعی از رفتارهای فرانشی است که در سیستم پاداش رسمی سازمان جای نمی‌گیرد (Reuvers et al., 2008). رفتارهای کاری نوآورانه مزایایی همچون توسعه محصولات، خدمات و رویه‌های کاری جدید، اثربخشی فردی و سازمانی، تناسب میان تقاضاهای شغلی و منابع (فیزیکی، اجتماعی و روان‌شناختی) ارتباطات میان فردی و رضایت شغلی در پی دارد (Madrid et al, 2014). بیشتر مطالعات به بررسی خصوصیات فردی همچون شخصیت، تلاش و پشتکار و وضعیت‌های انگیزی افراد به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر رفتارهای کاری نوآورانه پرداخته‌اند؛ اما تاکنون پژوهش‌های اندکی درباره تأثیر سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان یک سازه فردی بر رفتارهای نوآورانه کارکنان انجام شده است. سرمایه روان‌شناختی نه‌تنها بر بهبود رشد فردی و سلامت فیزیکی افراد تأثیر دارد؛ بلکه باعث افزایش رضایت شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و درنهایت عملکرد سازمانی می‌شود. یکی از عواملی که باعث افزایش سرمایه روان‌شناختی و تأثیر آن بر رفتارهای کاری نوآورانه می‌شود، غنی‌سازی کار و خانواده است (Mishira et al, 2013). بیشتر پژوهش‌های گذشته بر جنبه منفی تداخل بین نقش‌های کاری و خانوادگی که «تعارض بین نقش‌های خانوادگی و کاری» نامیده می‌شود، متمرکز بود؛ اما پژوهش‌های اخیر به بررسی جنبه‌های مثبت این تداخل که «بهبود، تسهیل، لبریز شدن مثبت و غنی‌سازی نقش‌های کاری و خانوادگی افراد» نامیده می‌شود، پرداخته‌اند. غنی‌سازی کار به خانواده هنگامی رخ می‌دهد که منابع به‌وجودآمده در یک نقش باعث بهبود کیفیت در نقش دیگر می‌شود. غنی‌سازی کار - خانواده پیامدهایی همچون رضایت شغلی، رضایت از زندگی، تعهد عاطفی، دلبستگی شغلی و سلامتی فیزیکی و روحی را برای فرد در پی دارد (Fung et al, 2014)؛ از این‌رو هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین غنی‌سازی دوسویه کار- خانواده و رفتارهای کاری نوآورانه است. شواهد و مدارک فراوانی وجود دارد که نشان می‌دهد سرمایه‌گذاری در بخش آموزش، پژوهش و توسعه باعث افزایش رشد و بقا سازمان می‌شود (Omri et al, 2012). بر این اساس پژوهشگر «مرکز آموزش مدیریت دولتی» را به‌عنوان سازمانی دولتی که وظیفه آموزش کارمندان دولت و پژوهش‌های کاربردی در نظام اداری دارد، به‌عنوان جامعه آماری انتخاب کرده است.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

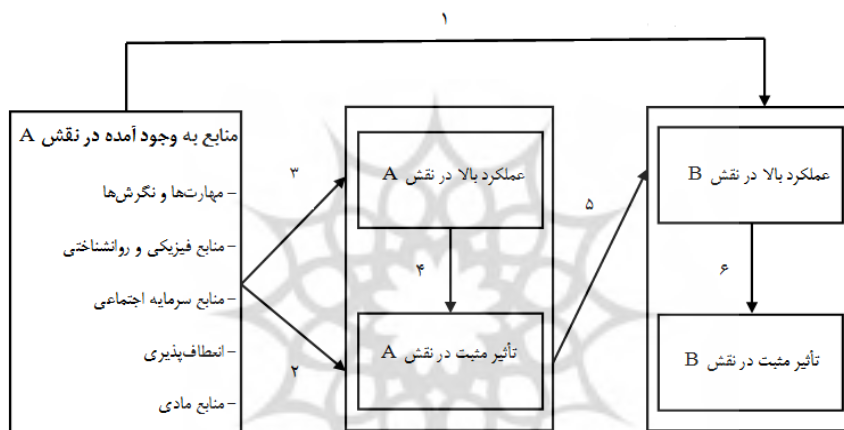
غنی‌سازی کار و خانواده^۱. به عقیده کارلسون و همکاران^۲ (۲۰۰۶)، غنی‌سازی کار- خانواده ماهیتی دوسویه دارد: غنی‌سازی کار به خانواده و غنی‌سازی خانواده به کار. غنی‌سازی کار به خانواده هنگامی رخ می‌دهد که منابع به وجود آمده در نقش‌های کاری باعث بهبود کیفیت زندگی خانوادگی شود. غنی‌سازی خانواده به کار زمانی اتفاق می‌افتد که منابع به وجود آمده در نقش‌های خانوادگی باعث بهبود کیفیت زندگی کاری شود (Tang et al, 2014).

غنی‌سازی کار- خانواده از سه بُعد سرمایه کار- خانواده^۳، تأثیر و تعامل کار- خانواده^۴ و توسعه کار- خانواده^۵ تشکیل شده است. در سرمایه کار - خانواده هدف دستیابی به خودکارآمدی و خود شکوفایی از طریق انتقال منابع روانشناختی همچون امنیت، اطمینان، کامیابی و خودشکوفایی از محیط کار به درون خانواده است، در تعامل و تأثیر کار - خانواده هدف انتقال نگرش‌ها و احساسات مثبت افراد از محیط کار به درون خانواده می‌باشد و در توسعه کار- خانواده هدف انتقال دانش و مهارت‌ها از محیط کار به درون خانواده است. غنی‌سازی خانواده- کار نیز از سه بعد سرمایه خانواده- کار، تأثیر و تعامل خانواده- کار و اثربخشی خانواده- کار تشکیل شده است. در سرمایه خانواده- کار هدف انتقال منابع روانشناختی مثبت همچون امنیت، کامیابی و خودکارآمدی از خانواده به محیط کار می‌باشد. در تأثیر و تعامل خانواده- کار هدف انتقال نگرش‌های مثبت از خانواده به محیط کار است. در اثر بخشی خانواده- کار هدف انتقال آرامش و میزان تمرکز خانوادگی فرد از محیط خانوادگی به محیط کاری جهت بهبود موفقیت- های کاری و سازمانی می‌باشد (Hennessy & lent, 2007).

مدل غنی‌سازی کار- خانواده. گرین هاوس و پاول^۶ (۲۰۰۶) به منظور درک بهتر چگونگی غنی‌سازی بین محیط کاری و خانوادگی و چگونگی تأثیر مثبت دانش و مهارت‌های کسب شده در یک نقش و بهبود عملکرد در نقشی دیگر مدل نظری غنی‌سازی کار- خانواده را طراحی کردند. اهداف اصلی این نظریه عبارت‌اند از: ۱. شناسایی پنج نوع منبع که باعث افزایش غنی‌سازی کار- خانواده می‌شوند؛ ۲. ایجاد دو مکانیسم که غنی‌سازی کار و خانواده را تأیید و تسهیل می‌کنند و ۳. تعریف چند متغیر میانجی و تعدیل‌کننده به منظور شرایط منابع یک نقش که

1. Work-life enrichment
2. Carleson et al
3. Work-family capital
4. Work-family affect
5. Work-family development
6. Greenhaus & Powell

باعث بهبود کیفیت زندگی در نقش دیگر است. در شکل یک، چگونگی ارتباط متقابل بین نقش A (کار یا خانواده) که باعث بهبود کیفیت زندگی در نقش B (خانواده یا کار) می‌شود، نشان داده شده است؛ همچنین این مدل دو مؤلفه کیفیت زندگی یعنی «عملکرد بالا» و «تأثیر مثبت» را در هر کدام از نقش‌ها مدنظر قرار داده است منابع به‌وسیله سروکار داشتن نقش‌ها با اقدامات مؤثر در یک یا چند نقش توسعه داده شده‌اند؛ بنابراین منابع برای خلق غنی‌سازی ضروری هستند. منابع به‌وجودآمده برای نقش A شامل مهارت‌ها و نگرش‌ها، منابع فیزیکی و روان‌شناختی، سرمایه اجتماعی، انعطاف‌پذیری و منابع مادی هستند. هر کدام از این منابع قابلیت ارتقای کیفیت زندگی، عملکرد بالای قابل‌توجه و تأثیر مثبت در نقش B را دارد. این منابع باعث تقویت و افزایش عملکرد می‌شوند و به‌وسیله سازگاری منابع با الزامات، هنجارها و بارز بودن نقش B تعدیل شده‌اند. در شکل ۱ مدل گرین هاوس و پاول (۲۰۰۶) و اجزای تشکیل‌دهنده آن آورده شده است. در ادامه هر یک از این اجزا به‌اختصار تشریح می‌شود (Baquero, 2013).



شکل ۱. مدل غنی‌سازی کار-خانواده «گرین هاوس و پاول (۲۰۰۶) به نقل از بکوئرو (۲۰۱۳)»

مهارت‌ها و نگرش‌ها: به مجموعه‌ای گسترده از مهارت‌های میان‌فردی و شناختی، چندوظیفه‌ای، تکراری، تجربه‌ها و بصیرت پیرامون نقش‌های مختلف اشاره دارد. نگرش‌ها به روش‌های ادراک و اداره کردن موقعیت‌های مختلف و احترام به تفاوت‌های فردی افراد اطلاق می‌شود.

منابع فیزیکی و روان‌شناختی^۱: به خودارزیابی مثبت همچون خودکارآمدی و عزت‌نفس اشاره دارد. این منابع شامل درک سختی‌های فردی، احساسات مثبت همچون خوش‌بینی، امید و سلامت فیزیکی است.

منابع سرمایه اجتماعی^۲: به نفوذ و اطلاعات جمع‌آوری‌شده از روابط بین فردی در کار و خانواده که وسیله دستیابی به اهداف هستند، اشاره می‌کند.

انعطاف‌پذیری^۳: به زمان‌بندی، قرارگرفتن و پیمودن مسیر به‌نحوی که الزامات نقش‌های کاری و خانوادگی برآورده شود، اشاره دارد.

منابع مادی^۴: به پول و هدایای به‌دست‌آمده از نقش‌های کاری و خانوادگی اشاره دارد.

مسیر ابزاری^۵: مسیر ابزاری، به‌عنوان کاربرد منابع تاثیرگذار، جهت بهبود عملکرد نقش‌های متفاوت افراد تعریف می‌شود. انتقال منابع از نقش A به نقش B به‌طور مستقیم رخ می‌دهد و باعث بهبود عملکرد می‌شود. رودرمن و همکاران^۶ (۲۰۰۲) اثبات کردند که چه‌طور مدیران زن از طریق توسعه برخی از خصوصیات زندگی فردی خود همچون مهارت‌های بین‌فردی، مهارت‌های چندگانه و مهارت‌های بین‌فردی اثربخشی خود را بهبود می‌بخشند.

مسیر تاثیرگذاری^۷: منابع به‌وجودآمده در نقش A باعث بهبود تاثیر و عملکرد مثبت نقش A و تاثیر آن بر نقش B می‌شود. مسیر تاثیر متشکل از رفتارها و احساسات مثبت ناشی از تجربه‌های کاری می‌باشد. مسیر تاثیر به دو روش عمل می‌کند: ابتدا، بعضی منابع می‌توانند تاثیر مثبتی بر روی نقش A بگذارند. برای مثال: منابع روان‌شناختی همچون عزت‌نفس، خوش‌بینی و امید نشأت‌گرفته از یک نقش می‌تواند باعث فعال شدن احساسات و خلق‌وخوی مثبت در آن نقش شود که منجر به بهبود عملکرد B می‌شود (Sharad Shah, 2014).

1. Psychological & physical resources
2. Social capital resources
3. Flexibility
4. Material resources
5. Instrumental path
6. Ruderman
7. Affective path

به عقیده مک‌نال و همکاران^۱ (۲۰۱۰) و روسو و بونوکور^۲ (۲۰۱۲) نظریه مبادله اجتماعی می‌تواند به منظور درک بهتر ارتباط بین غنی‌سازی کار و خانواده و پیامدهای کاری و غیرکاری استفاده شود. بر اساس این نظریه هنگامی که یک نفر یا یک بخش رفتار مطلوب در قبال دیگری انجام می‌دهد طرف مقابل خود را متعهد می‌بیند که رفتار مطلوب طرف مقابل را جبران کند. با توجه به نظریه مبادله اجتماعی بلو^۳ (۱۹۶۴)، زمانی که کارکنان ادراک مطلوبی از رفتار سازمان در قبال خود دریافت می‌کنند، تلاش می‌کنند با نگرش‌ها و رفتارهای مثبت جبران کنند. بر این اساس هنگامی که کارکنان ادراک کنند که سازمان در مدیریت نقش‌های کاری و غیرکاری به آن‌ها کمک می‌کند، تلاش می‌کنند با رفتارهای مثبت خود از سازمان سپاسگزاری کنند که این امر باعث افزایش رضایت شغلی آنان می‌شود (fung et al, 2012). پژوهشگران به چند مورد از پیامدهای غنی‌سازی کار به خانواده و خانواده به کار را بررسی کرده‌اند. برای مثال آلن^۴ (۲۰۰۰) این پیامدها را به ۳ بخش تقسیم کرده است: ۱. کاری؛ ۲. غیر کاری؛ ۳. پیامدهای مرتبط با سلامتی. پیامدهای کاری به تأثیر غنی‌سازی بر عوامل شغلی و محیط کاری می‌پردازد. نتایج و یافته‌های پژوهش‌های مختلف از جمله بالمفورس و گاردنر^۵ (۲۰۰۶) نشان می‌دهد، غنی‌سازی کار و خانواده بر رضایت شغلی، تعهد عاطفی و کاهش ترک خدمت تأثیرگذار است. پیامدهای تأثیر غنی‌سازی کار و خانواده را بر ضایع از زندگی و خانواده بررسی می‌کند. از جمله پژوهش‌هایی که به بررسی تأثیر غنی‌سازی کار و خانواده بر پرداخته‌اند پژوهش‌های واین^۶ (۲۰۰۴) و گرین هاوز و پاول (۲۰۰۶) است. پیامدهای مرتبط با سلامتی به بررسی تأثیر غنی‌سازی کار و خانواده بر کاهش تنش‌ها، سلامتی فیزیکی و روحی افراد می‌پردازد در این مورد می‌توان به پژوهش‌های ویلیام^۷ (۲۰۰۶) و هابفول^۸ (۲۰۰۲) اشاره کرد (McNall, 2010).

سرمایه روان‌شناختی. با پیشرفت روان‌شناسی مثبت‌گرا، کاربردهای آن برای محیط کار بیشتر می‌شود؛ به طوری که اخیراً چند حیطة جدید برای مثبت‌گرایی در محیط کار همچون رفتار سازمانی مثبت‌گرا، پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا و سرمایه روان‌شناختی، ظهور پیدا کرده است (دعایی و حسن‌زاده، ۱۳۹۱). در ده سال گذشته تلاش شده است تا کارکردهای مثبت‌گرایی افراد در محیط‌های کاری کاربردی شود، بر این اساس رفتار سازمانی مثبت‌گرا توسعه یافته است. رفتار

1. McNall.
2. Russo and Buonocore
3. Blau
4. Allen
5. Balmforth and Gardner
6. Wayne
7. Williams
8. Hobfoll

سازمانی مثبت‌گرا به مطالعه و کاربرد توانایی مثبت‌گرا منابع انسانی و قابلیت روان‌شناختی افراد به‌منظور افزایش عملکرد سازمانی اشاره دارد. پژوهش‌های بسیاری سرمایه روان‌شناختی را یکی از سازه‌های اصلی رفتار سازمانی مثبت‌گرا می‌دانند. این سازه می‌تواند تأثیر مثبتی بر رفتارها و نگرش‌های کاری مهم همچون: رضایت شغلی، تعهد سازمانی، غیبت، تمایل به ترک خدمت، رفتار شهروند سازمانی و عملکرد کاری بگذارد (Choi & Lee, 2014). سرمایه روان‌شناختی از ۴ بُعد خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری تشکیل می‌شود. هریک از این ابعاد تقویت‌کننده یکدیگر هستند و می‌توانند باعث افزایش موفقیت فرد و سازمان شود (Luthans et al, 2007). خودکارآمدی به‌عنوان اعتقاد راسخ (اطمینان) به توانایی‌های خود به‌منظور بسیج منابع شناختی، انگیزشی و فعالیت‌های موردنیاز برای انجام وظیفه‌ای خاص، در یک زمینه‌ی معین تعریف می‌شود (Oglensky, 2013). خودکارآمدی سرمایه روان‌شناختی شامل ۵ نوع رفتار است: ۱. تنظیم اهداف؛ ۲. گشودگی در برابر چالش‌ها؛ ۳. خود انگیزشی بالا؛ ۴. تلاش برای انجام موفقیت‌آمیز اهداف؛ ۵. پشتکار و استقامت در برابر سختی‌ها. بر اساس تعریف اشنايدر^۱ و همکاران (۱۹۹۱) امید به‌صورت توصیف‌کردن کار انگیزشی افراد به‌منظور دستیابی به اهداف تعریف می‌شود. امید، خودانگیزشی بالایی را برای رسیدن به جایگاهی که فرد می‌خواهد باشد و به‌وجودآوردن مسیرهای واقعی برای دستیابی به اهداف در زمان رویارویی با موانع و مشکلات فراهم می‌کند. خوش‌بینی، ادراک افراد از این موضوع است که رویدادها و موقعیت‌های منفی ویژگی‌های غیر پایدار، زودگذر و بیرونی دارند و رویدادهای مثبت دارای ویژگی‌های پایدار، فراگیر و درونی هستند. افراد خوش‌بین بر رویدادهای مثبت زندگی تمرکز می‌کنند، اعتمادبه‌نفس بالایی دارند، از موقعیت‌های منفی نامطلوب فاصله می‌گیرند که باعث کاهش حس ناامیدی و افسردگی و خودسرزنی می‌شود. تاب‌آوری به‌عنوان توانایی بازبایی فرد در برابر موقعیت‌ها و تغییرات سخت و فشارآور، عدم اطمینان و شکست اطلاق می‌شود. افراد تاب‌آور انعطاف‌پذیری بالایی دارند و در برابر چالش‌ها پاسخ‌های اثربخش می‌دهند. تاب‌آوری اجازه قبول واقعیت، توسعه عقاید و نگرش‌های قوی، نگرش معنادار به زندگی و انعطاف‌پذیری برای قبول تغییرات چشمگیر را به افراد می‌دهد (Laschinger & Fida, 2014). جدول ۱ ویژگی‌های خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری را در سازه‌ی سرمایه روان‌شناختی نشان می‌دهد.

پرتال جامع علوم انسانی

1.Snyder

جدول ۱. ویژگی مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی (بیچ و دانهو، ۲۰۰۴)

ابعاد	جهت	هم‌بخشی هر یک از ابعاد
خودکارآمدی	تمرکز از حال به آینده	فراهم‌ساختن گشودگی در برابر چالش‌ها و تمایل به صرف تلاش برای تعقیب یک هدف.
امید	تمرکز بر آینده	فراهم‌ساختن اهداف و میل رسیدن به آن (دلالت بر یک نوع رابطه با انگیزش)؛ درست مثل برنامه‌ریزی و پاسخ استراتژیک برای توانمندسازی در دستیابی به آن اهداف
خوش‌بینی	تمرکز بر آینده	فراهم‌ساختن حایل بین اثر منفی وقایع ناخوشایند و امید به آینده و سرمایه‌گذاری روی اثرات مثبت وقایع مطلوب و خوشایند
تاب‌آوری	تمرکز از گذشته به حال	فراهم‌ساختن بازگشت از حوادث نامطلوب و تنش‌زا به موقعیت پیشین

رفتارهای کاری نوآورانه. نوآوری به‌عنوان یک رفتار انسانی در علوم اداری، ارتباطات، انسان‌شناسی، روانشناسی و جامعه‌شناسی در سال ۱۹۸۰ بر مبنای یک سلسله پژوهش‌های مستمر مطرح گردید. ابتدا پژوهش‌های روانشناسان بر روی مفهوم نوآوری، منجر به شکل‌گیری واژه رفتارهای کاری نوآورانه گردید (Dorner et al, 2012). به‌طور کلی رفتارهای کاری نوآورانه به‌عنوان به‌کارگیری تغییر، اعمال دانش جدید و بهبود فرآیندها در جهت افزایش عملکرد فردی و سازمانی تعریف می‌گردد (Jong & Hartog, 2008).

رفتارهای کاری نوآورانه به‌صورت خلق، ترویج و عملی‌سازی ایده‌های جدید درون نقش‌های کاری، گروه‌های کاری یا سازمان‌ها به‌منظور افزایش عملکرد نقش تعریف می‌شود (Dorner et al, 2012). در تعریفی دیگر، رفتارهای کاری نوآورانه به‌عنوان فرآیند تسهیل دستیابی به ابتکار و ابداع ایده‌ها، فرآیندها، رویه‌ها و محصولات یا خدمات جدید و مفید (قابل استفاده) تعریف می‌شود. ابداع نگرش‌های مفید و جدید عموماً بر اساس یک رابطه خطی نیست. رفتارهای کاری نوآورانه به‌عنوان یک فرآیند چندمرحله‌ای قابل قبول شامل خلق ایده، مشارکت در ایده و به‌کارگیری آن تعبیر می‌شود. نگرش‌های جدید رفتارهای کاری نوآورانه را مجموعه‌ای به‌هم‌پیوسته‌ای از ۴ مرحله فعالیت‌های رفتاری قلمداد کرده‌اند که شامل: ۱. شناخت مسئله؛ ۲. خلق ایده؛ ۳. پیشبرد ایده؛ ۴. تحقق ایده است. دو مورد اول که متشکل از شناخت مسئله و خلق ایده هستند، ارائه‌دهنده رفتارهای کاری خلاق‌گرا می‌باشند. دو مورد آخر به رفتارهای کاری عمل‌گرا مربوط می‌شود؛ یعنی جایی که افراد تلاش می‌کنند تا ایده‌های جدید خود را به همکاران و سایرین منتقل کنند و آن‌ها را در نقش‌های کاری، گروه‌ها و کل سازمان عملی سازند. پژوهشگران پیشنهاد می‌کنند افرادی که تمایل دارند و قادر هستند نوآوری کنند مشارکت خود را فراتر از حوزه‌های الزامات شغلی خود گسترش دهند؛ سپس جریانت مداوم نوآوری را عملی سازند

(Leong & Rasli, 2014). رفتارهای کاری نوآورانه متشکل از رفتارهایی چون بهره‌برداری از فرصت‌ها و ایده‌های خلق‌شده، حمایت و کاربردی‌سازی آن‌ها می‌شود. بهره‌برداری از فرصت‌ها و ایده‌های خلق‌شده شامل جست‌وجو و تشخیص فرصت‌ها به‌منظور نوآوری و ایجاد ایده‌ها و راه‌حل‌ها برای استفاده‌کردن از فرصت‌ها می‌شود. در حمایت از ایده‌ها فرد یا افرادی ایده‌های ایجاد شده را در سازمان مورد تشویق و حمایت قرار می‌دهند (قهرمان محصول). کاربردی‌سازی باعث می‌شود ایده‌های حمایت‌شده عملی شوند. این فرآیند شامل توسعه، آزمایش، اصلاح‌سازی و تجاری‌سازی ایده می‌شود. رفتارهای کاری نوآورانه را می‌توان به‌صورت بهبود تدریجی توسعه اساسی ایده‌های جدید که بر محصولات، فرآیندها و کل سازمان تأثیرگذار است، تعریف کرد. رفتارهای کاری نوآورانه معمولاً بخشی از شغل (وظایف کاری کارکنان) بیشتر کارمندان نیست؛ بلکه به‌صورت وظایف فراتر از شناسایی می‌شوند که به رفتارهای اختیاری که به‌طور خاص در شرح شغل نیست، اشاره می‌کنند. این رفتارها باعث افزایش منافع سازمان می‌شوند. رفتارهای کاری نوآورانه همچون بهبود مستمر، تغییرات دائمی، کارآفرینی سازمانی و برنامه‌های پیشنهادی کارکنان یکی از عناصر ضروری مدیریت دولتی نوین است. رفتارهای سرپرستان، رهبری تحول‌آفرین، فرهنگ و جو سازمانی، استقلال شغلی، حمایت سازمانی، چالش‌های شغلی و همبستگی بین هدف از جمله عوامل سازمانی تأثیرگذار بر رفتارهای کاری هستند. از جمله خصوصیات فردی تأثیرگذار بر رفتارهای کاری نوآورانه می‌توان به اقتدارگرایی، انگیزش درونی، توانایی حل مسئله با شیوه‌های متفاوت و خودکارآمدی اشاره کرد (Dorner et al, 2012).

چارچوب نظری و پیشینه پژوهش. میشیرا و همکاران (۲۰۱۳) معتقدند، به‌دلیل نبود پژوهش درباره ارتباط غنی‌سازی دوسویه کار و خانواده و سرمایه روان‌شناختی بررسی نظری این دو متغیر مشکل به نظر می‌رسد. به نظر این پژوهشگران نظریه «گسترش و ساخت» به بهترین شکل ارتباط بین این دو متغیر را توصیف می‌کند (Mishira et al, 2013). بر اساس این نظریه عواطف و احساسات مثبت همچون شادی، رضایت، علاقه و دل‌بستگی، فخر و دوست‌داشتن باعث گسترش اقدامات و تفکرات آنی در فرد شده و موجب ایجاد منابع فیزیکی (مهارت‌های فیزیکی، طول عمر و سلامتی)، منابع فکری (دانش تخصصی، پیچیدگی فکری) اجتماعی (دوستی، شبکه‌های حمایت اجتماعی) و روان‌شناختی (خوش‌بینی و تاب‌آوری) در او می‌شود. منابع به‌وجودآمده از طریق نظریه «گسترش و ساخت» پایدار است و محدود به زمانی که افراد تجربه‌های مثبت دارند، نیست (Fredrickson, 2001). میشیرا و همکاران (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «غنی‌سازی کار-خانواده در اقتصادی نوظهور» به شیوه نظریه داده‌بنیاد به این نتیجه رسیدند که غنی‌سازی دوسویه کار و خانواده، تأثیر و نقش بسزایی در سرمایه روان‌شناختی

کارکنان دارد؛ همچنین میشیرا و همکاران (۲۰۱۳) در مطالعه‌ای با عنوان «نقش سرمایه روان‌شناختی در ارتباط با غنی‌سازی کار-خانواده و رفتارهای کاری نوآورانه» نشان دادند که غنی‌سازی کار و خانواده بر سرمایه روان‌شناختی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به توضیحات ارائه‌شده فرضیه اول و دوم پژوهش به صورت زیر بیان می‌شود:

فرضیه ۱: بین غنی‌سازی کار به خانواده با سرمایه روان‌شناختی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین غنی‌سازی خانواده به کار با سرمایه روان‌شناختی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

کارکنان خودکارآمد و دارای انگیزه درونی بالا خود را افراد باصلاحیت می‌دانند. چنین افرادی به به‌واسطه انگیزه درونی اطمینان دارند که می‌توانند با موقعیت‌های دشوار روبه‌رو شوند. از طرف دیگر به‌منظور اقدامات کاری نوآورانه به افرادی با اطمینان بالا نسبت به توانایی‌های خود نیاز است؛ از این رو چنین افرادی می‌توانند مؤثر باشند و فعالیت‌های کاری نوآورانه را بپذیرند. بنا بر نظر بیشتر پژوهشگران افراد مؤثر و خودکارآمد مبتکر، کاردان و خلاق هستند. این خصوصیات لازمه فعالیت‌های کاری نوآورانه است. افراد امیدوار خطر را قبول می‌کنند و زمانی که راه‌های قدیمی بسته شده باشد، راه‌های جایگزین را جست‌وجو می‌کنند. لوتانز^۱ و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند، افراد امیدوار با توجه به بودجه محدود، مبتکر و خلاق‌تر هستند. آن‌ها تمایل دارند برای حل مسئله بیشتر بر روی ایده‌های خلاق کار کنند و به مشکلات به‌عنوان یک فرصت بنگرند. به‌طور خلاصه افراد امیدوار اراده بالایی برای دستیابی به هدف، مستقل در فکر و ارائه راه‌حل‌های بدیع در برابر چالش‌ها دارند. تمام این خصوصیات برای رفتارهای کاری نوآورانه ضروری است؛ بنابراین می‌توان گفت: «کارکنانی که امیدوار هستند دارای رفتارهای کاری نوآورانه بیشتری هستند». خوش‌بینی به کارکنان اجازه می‌دهد تا کارکنان بر جنبه‌های مثبت وظیفه تمرکز کنند که منجر به الگوهای تفکر سازنده می‌شود (Mishira et al, 2013). بنا بر نظر کارملی^۲ و همکاران (۲۰۰۶)، الگوهای تفکر سازنده در مرحله اول نوآوری ضروری است؛ یعنی زمانی که فرد نیاز دارد مشکل را تشخیص دهد و ایده جدیدی برای حل آن مشکل ارائه کند. انتظار یک پیامد مثبت از فعالیت‌ها احتمال مشارکت در فعالیت‌های بعدی را افزایش می‌دهد. رگو و همکاران (۲۰۱۱)، ارتباط میان خلاقیت و خوش‌بینی را نیز نشان دادند. با توجه به نگرش‌های مثبت و الگوهای تفکر سازنده انتظار می‌رود خوش‌بینی در تمامی مراحل رفتارهای کاری نوآورانه اعم از تشخیص مشکل، خلق ایده و تعمیم و به‌کارگیری ایده نقش زیادی داشته باشد. رفتارهای کاری نوآورانه مستلزم تلاش بیشتر، قبول خطر و توانایی و اعتمادبه‌نفس در برابر

1. Luthans
2. Carmeli

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. پژوهش‌های اندکی درباره ارتباط یا تأثیر سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای کاری نوآورانه و خلاقیت و نوآوری انجام گرفته است که می‌توان به پژوهش‌های میشرایا و همکاران (۲۰۱۳)، سویتمن و همکاران (۲۰۱۰) و آوی^۱ (۲۰۰۸) اشاره کرد. میشرایا و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «نقش سرمایه روان‌شناختی بر ارتباط میان غنی‌سازی کار و خانواده و رفتارهای کاری نوآورانه»، نقش و تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای کاری نوآورانه را بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که سرمایه روان‌شناختی نقش کامل و تأثیر معناداری بر رفتارهای کاری نوآورانه افراد دارد. سویتمن^۲ و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی و عملکرد» به این نتیجه رسیدند که سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی کننده قوی در ارتباط با خلاقیت است؛ همچنین آوی (۲۰۰۸) به بررسی رابطه میان سرمایه روان‌شناختی با خلاقیت و عملکرد سرپرستان پرداخت. نتایج پژوهش نشان‌دهنده ارتباط معنادار بین سرمایه روان‌شناختی و خلاقیت بود. با توجه به مبانی و پیشینه پژوهش فرضیه فرعی سوم پژوهش به صورت زیر است:

فرضیه سوم: بین سرمایه روان‌شناختی و خلاقیت ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به توضیحات ارائه شده درباره ارتباط غنی‌سازی کار-خانواده با سرمایه روان‌شناختی و سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای کاری نوآورانه و نبود پژوهش درباره تأثیر و ارتباط مستقیم غنی‌سازی کار-خانواده بر رفتارهای نوآورانه کارکنان، نقش کامل سرمایه روان‌شناختی در ارتباط با غنی‌سازی کار-خانواده با رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان، بررسی شد. بر این اساس فرضیه چهارم و پنجم پژوهش به صورت زیر ارائه می‌شود:

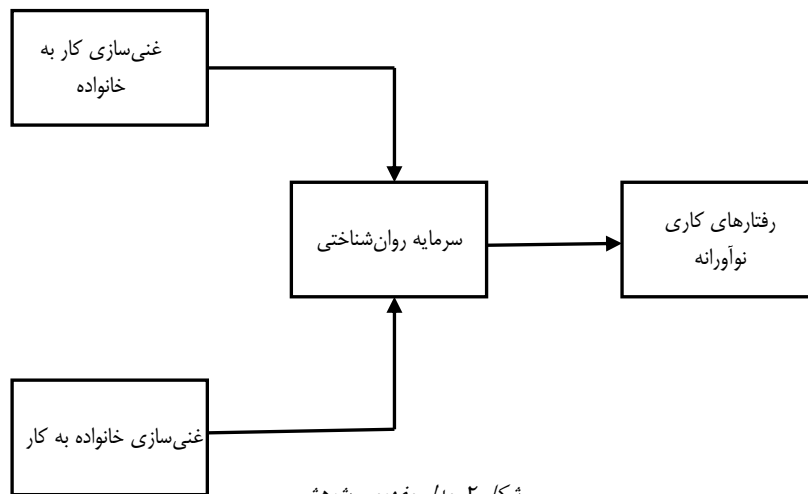
فرضیه چهارم: سرمایه روان‌شناختی نقش کاملی در ارتباط بین غنی‌سازی کار به خانواده و رفتارهای کاری نوآورانه دارد.

فرضیه پنجم: سرمایه روان‌شناختی نقش کاملی در ارتباط بین غنی‌سازی خانواده به کار و رفتارهای کاری نوآورانه دارد.

پروژه گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Avey
2. Sweetman

مدل مفهومی پژوهش



۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش د رزمره پژوهش‌های توصیفی- پیمایشی قرار دارد. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران و کارکنان «مرکز آموزش مدیریت دولتی» شامل ۱۵۵ نفر تشکیل می‌دهند. تعداد نمونه آماری مناسب برای پژوهش بر اساس فرمول نمونه‌گیری از جامعه محدود و در سطح خطای ۰/۰۵، تعداد ۱۱۰ نفر محاسبه شد. برای گردآوری داده‌ها، پرسشنامه پژوهش بین ۱۱۵ نفر از مدیران و کارکنان این مرکز به صورت تصادفی در سال ۱۳۹۳ توزیع شد. از این تعداد ۱۱۱ پرسشنامه بازگردانده شد. ۴ مورد از مشاهده‌ها جزو داده‌های پرت یا دورافتاده شناسایی شد و در نهایت، ۱۰۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. معیارهای سنجش غنی‌سازی دوسویه کار ° خانواده از کارلسون و همکاران (۲۰۰۶) گرفته شد که شامل دو بُعد: عجین شدن در کار و تأثیر آن بر خانواده و عجین شدن در خانواده و تأثیر آن بر کار است. معیارهای سنجش سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای کاری نوآورانه به ترتیب از پژوهش‌های لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و اری (۲۰۱۲) گرفته شد. در جدول ۲، متغیرها، ابعاد و گویه‌های پرسشنامه آورده شده است. در این پرسشنامه از پاسخ‌دهندگان خواسته شد تا میزان تطابق سازمان خود با هر کدام از گویه‌ها را بر اساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم (۵) تا کاملاً مخالفم (۱)) مشخص کنند. برای اطمینان از اعتبار محتوا، از نظر استادان و خبرگان در حوزه مدیریت بهره گرفته شد؛ همچنین با استفاده از ارزیابی بخش اندازه‌گیری مدل این موضوع نیز مورد سنجش قرار گرفت. به منظور تعیین پایایی پرسشنامه آلفای کرونباخ به کار رفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از مدل معادله‌های ساختاری استفاده شد. شاخص‌های برازش مناسب مدل شامل کای

اسکوئر (χ^2)، GFI (شاخص نکویی برازش)، AGFI (شاخص تعدیل‌شده نکویی برازش)، CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای) و RMR (ریشه میانگین توان دوم باقیمانده) است. زمانی مدل از برازش مناسب برخوردار است که نسبت χ^2 به درجه آزادی (DF) کمتر از ۳، مقدار CFI بیشتر از ۹۰ درصد، مقدار AGFI و GFI بیشتر از ۰/۸ و مقدار RMR کمتر از ۰/۰۷ باشد (سید نقوی و همکاران، ۱۳۸۹). نرم‌افزارهای آماری SPSS 18 و LISREL 8.5 برای تحلیل داده‌ها به‌کار رفت.

جدول ۲. متغیرها، ابعاد و گویه‌های پرسشنامه

متغیرها	ابعاد	گویه‌ها
غنی‌سازی کار- خانواده	عجین شدن در کار	کمک در درک نظریات مختلف برای عضو مؤثر بودن در خانواده
		کمک در کسب دانش برای عضو مؤثری بودن در خانواده
		کمک در کسب مهارت برای عضو مؤثری بودن در خانواده
		فراهم کردن حالات روحی مناسب برای عضو مؤثری بودن در خانواده
		فراهم کردن حس خوشحالی برای عضو مؤثر بودن در خانواده
	عجین شدن در خانواده	فراهم کردن حس نشاط و سرزندگی برای عضو مؤثر بودن در خانواده
		فراهم کردن حس کمال و خشنودی برای عضو مؤثر بودن در خانواده
		فراهم کردن حس توانمندی برای عضو مؤثر بودن در خانواده
		فراهم کردن حس موفقیت برای عضو مؤثر بودن در خانواده
		کمک کردن در کسب دانش برای عضو مؤثر بودن در کار
سرمایه روان‌شناختی	خودکارآمدی	کمک کردن در کسب مهارت برای عضو مؤثر بودن در کار
		کمک کردن در توسعه دانش جدید برای عضو مؤثر بودن در کار
		فراهم کردن حالات روحی مناسب برای عضو مؤثر بودن در کار
		فراهم کردن احساس خوشحالی برای عضو مؤثر بودن در کار
		فراهم کردن حس نشاط و سرزندگی برای عضو مؤثر بودن در کار
	سرمایه روان‌شناختی	هدر ندادن زمان برای عضو مؤثری بودن در کار
		تشویق به بهره‌گیری از زمان برای عضو مؤثری بودن در کار
		کمک به تمرکز بیشتر در کار برای عضو مؤثری بودن در کار
		با اطمینان مسائل و مشکلات کاری را بررسی کردن و شناسایی راه‌حل
		با اطمینان نتایج و مسئولیت‌های کاری را در جلسه‌ها مطرح کردن
امید	با اطمینان در استراتژی‌های سازمان مشارکت کردن	
	با اطمینان در تعیین اهداف شغلی کمک کردن	
	با اطمینان از مشکلات سازمان صحبت کردن در مقابل ارباب‌رجوع	
	با اطمینان اطلاعات کاری را به همکاران ارائه کردن	
	قرار گرفتن در شرایط مشکل و توانایی فکر کردن به راه‌های فرار	
		اهداف شغلی خود را با اشتیاق دنبال کردن
		برای حل مشکل راه‌های زیادی وجود داشتن

هم‌اکنون در شغل خود موفق بودن	
روش‌های مختلف ارائه‌دادن برای اهداف شغلی	
دست‌یافتن به اهداف شغلی	
شکست را به‌سختی فراموش کردن	
مشکلات کاری را به روش‌های متعدد حل کردن	
به‌تنهایی بر مشکلات خود غلبه کردن	تاب‌آوری
توانایی غلبه بر شرایط تشویش‌زا داشتن	
پشت‌سرگذاشتن سختی‌ها به‌واسطه تجربه	
مدیریت کردن مسائل	
تا چه اندازه خوش‌بین بودن نسبت به ابهامات شغلی	
تا چه اندازه مسائل به نوع کار مربوط بودن	
نیمه پر لیوان را دیدن	خوش‌بینی
نسبت به آینده شغلی خود خوش‌بین بودن	
پیش نرفتن کارها مطابق میل (معکوس)	
نظر در مورد جمله «پایان شبهه سیه سپیدی است»	
خلق کردن ایده‌های جدید برای مشکلات	
به‌کار بردن روش‌ها، روش‌ها و ابزار جدید برای مشکلات	
تشویق کردن ایده‌های نوآورانه همکاران	
عملیاتی کردن ایده‌ها	رفتارهای کاری نوآورانه
نظم‌بخشیدن به ایده‌های همکاران	
ارائه‌کردن ایده‌ای پکر و بدیع در کمترین زمان ممکن	
نظم‌بخشیدن به ایده‌های همکاران	

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

یافته‌های جمعیت‌شناختی. آمارهای مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول ۳ آورده شده است. طبق جدول ۳ بیشتر پاسخ‌دهندگان را مردان تشکیل می‌دهد (۰/۶۲). از نظر وضعیت تأهل ۷۹ نفر (۰/۷۴) متأهل و بقیه مجرد هستند؛ همچنین ۰/۵۷ پاسخ‌دهندگان دارای مدرک کارشناسی و بقیه در سایر طبقات تحصیلی قرار داشتند. به لحاظ سابقه خدمت، بیشترین دامنه شامل ۵ سال و بیشتر است (حدود ۰/۵۹). از نظر نوع قرارداد گروه سنی ۴۰-۵۰ و ۳۱-۴۰ به ترتیب دارای بیشترین فراوانی هستند.

جدول ۳. یافته‌های جمعیت‌شناختی

جنسیت		سابقه کار					تحصیلات		
مرد	زن	کمتر از ۵	۱-۵	بیشتر از ۵	دیپلم	فوق‌دیپلم	کارشناسی	ارشد و دکترا	
۶۶	۴۱	۱۷	۲۷	۶۳	۵	۹	۵۷	۳۶	
۰/۶۲	۰/۳۸	۰/۱۵	۰/۲۶	۰/۵۹	۰/۰۴	۰/۰۸	۰/۵۴	۰/۳۴	
وضعیت تأهل		نوع قرارداد					سن		
مجرد	متاهل	رسمی	پیمانی	قراردادی	۲۰-۳۰	۳۱-۴۰	۴۱-۵۰	۵۱-۶۰	
۲۸	۷۹	۳۰	۴۸	۲۹	۱۰	۳۶	۳۸	۲۳	
۰/۲۶	۰/۷۴	۰/۲۸	۰/۴۵	۰/۲۷	۰/۰۹	۰/۳۳	۰/۳۶	۰/۲۲	

یافته‌های توصیفی. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۴ آمده است. به جز رابطه بین غنی‌سازی کار-خانواده و خانواده-کار با رفتار کاری نوآورانه، بین متغیرهای پژوهش در سطح اطمینان ۹۹ درصد، همبستگی متوسط به بالایی وجود دارد؛ به طوری که رابطه بین غنی‌سازی کار-خانواده و خانواده-کار با سرمایه روان‌شناختی معنادار و مثبت است. چنین رابطه‌ای برای سرمایه روان‌شناختی و رفتار کاری نوآورانه نیز وجود دارد. میزان آلفای کرونباخ نشان می‌دهد که ابزار پژوهش قابلیت اعتماد مناسبی دارد.

جدول ۴. میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین متغیرها

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	آلفای کرونباخ
۱. غنی‌سازی کار-خانواده	۳/۹۸	۰/۶۵				۰/۸۸
۲. غنی‌سازی خانواده-کار	۴/۱۴	۰/۵	۰/۴۴**			۰/۸۰
۳. سرمایه روان‌شناختی	۴/۰۲	۰/۴۵	۰/۵۱**	۰/۶۴**		۰/۹۱
۴. رفتار کاری نوآورانه	۴/۲۴	۰/۷۵	۰/۵۶**	۰/۶۳**	۰/۵۶**	۰/۸۹

همبستگی در سطح خطای ۰/۰۱ درصد معنادار است.

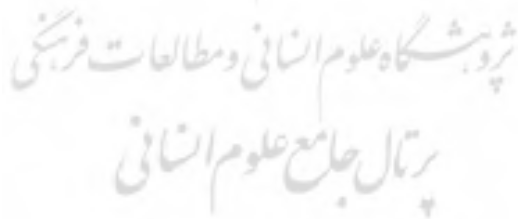
مدل‌های اندازه‌گیری. علاوه بر تأیید خبرگان در تعیین روایی محتوای پرسشنامه، با استفاده از سنجش مدل معادلات اندازه‌گیری به روش تحلیل عاملی تأییدی که روابط بین متغیرهای نهفته و آشکار را بررسی می‌کند، روایی سازه این ابزار نیز تأیید شد. خلاصه نتایج تحلیل عاملی تأییدی به شرح زیر است:

سنجش مدل اندازه‌گیری غنی‌سازی دوسویه کار-خانواده نشان داد که آماره T محاسبه‌شده در دامنه (۲/۱۹-۱۲/۳۲) قرار دارد؛ به عبارت دیگر، سؤال‌های پرسشنامه دارای روایی سازه کافی هستند؛ همچنین سنجش مدل اندازه‌گیری متغیرهای سرمایه روان‌شناختی و رفتار کاری نوآورانه

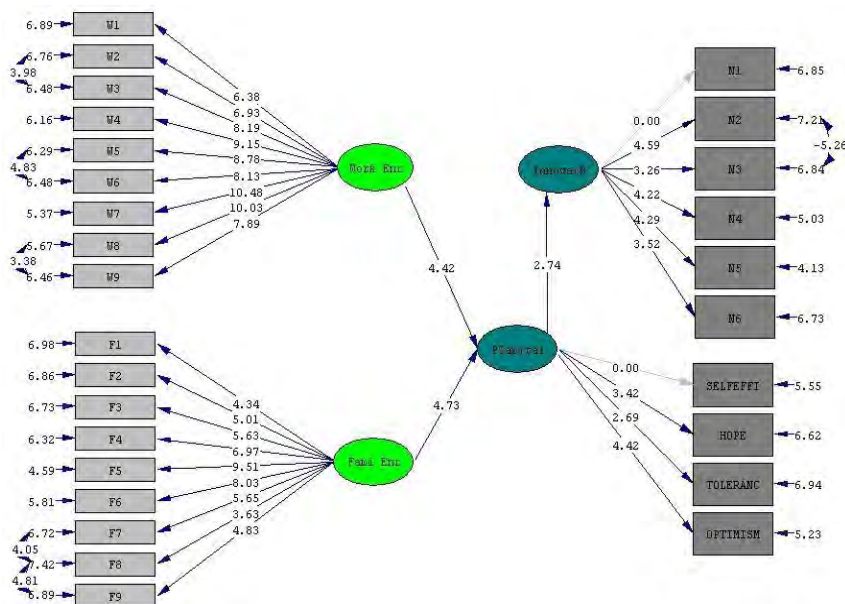
نشان داد که آماره T محاسبه‌شده بین گویه‌ها و ابعاد در دامنه استاندارد قرار دارد که نشان می‌دهد تمام گویه‌ها برای متغیرهای پنهان بیرونی (ابعاد) مناسب است و پرسشنامه روایی کافی را در سنجش این متغیرها دارد.

مدل معادلات ساختاری. در بخش مدل معادلات اندازه‌گیری، روایی ابزار سنجش بررسی و تأیید شد. در ادامه، الگوی مفهومی پژوهش آزمون می‌شود. با توجه به نرمال‌بودن متغیرها (استفاده از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف) و مقیاس فاصله‌ای داده‌ها، برای برآورد شاخص‌ها از روش «حداکثر راست‌نمایی»^۱ استفاده شد.

شاخص‌های برازش الگو پس از اعمال اصلاحات مربوط به خطاهای کوواریانس، در جدول ۵ آورده شده است. طبق این جدول، تمام شاخص‌ها در حد استاندارد خود برآورد شده‌اند؛ به طوری که مقدار کای اسکوئر نسبی کمتر از ۳، RMR کمتر از ۰/۰۸، GFI و AGFI بیشتر از ۰/۸ و CFI نزدیک به ۰/۹ است. نمودار ۱، روابط معناداری بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. اثر متغیرهای مستقل غنی‌سازی کار-خانواده (۴/۴۲) و غنی‌سازی خانواده-کار (۴/۷۳) بر متغیر میانجی سرمایه روان‌شناختی معنادار است؛ همچنین متغیر سرمایه روان‌شناختی با عدد معناداری ۲/۷۴ اثر مثبت و معنادار بر رفتار کاری نوآورانه دارد. عدد معناداری برخی متغیرها در نمودار ۱ آورده نشده است؛ زیرا متغیرهای نهفته فاقد مقیاس هستند، واحد اندازه‌گیری این متغیرها بر اساس یکی از متغیرهای آشکار تعیین شده و در نتیجه ضریب مسیر آن‌ها ثابت می‌شود.



1. Maximum likelihood (ML)



نمودار ۱.۱ اعداد معناداری مدل مفهومی

با توجه به روابط معنادار مدل، نقش سرمایه روان‌شناختی به‌عنوان متغیر میانجی تأیید می‌شود. شاید بتوان بر مبنای بررسی مدل‌های آماری جایگزین نسبی بودن این نقش را تأیید کرد؛ ولی از آنجاکه مبانی نظری بر چنین امری تأکید ندارد (عدم تأثیر مستقیم متغیرهای مستقل بر وابسته)؛ بنابراین در پژوهش حاضر نیز کامل بودن این نقش بررسی و تأیید شد.

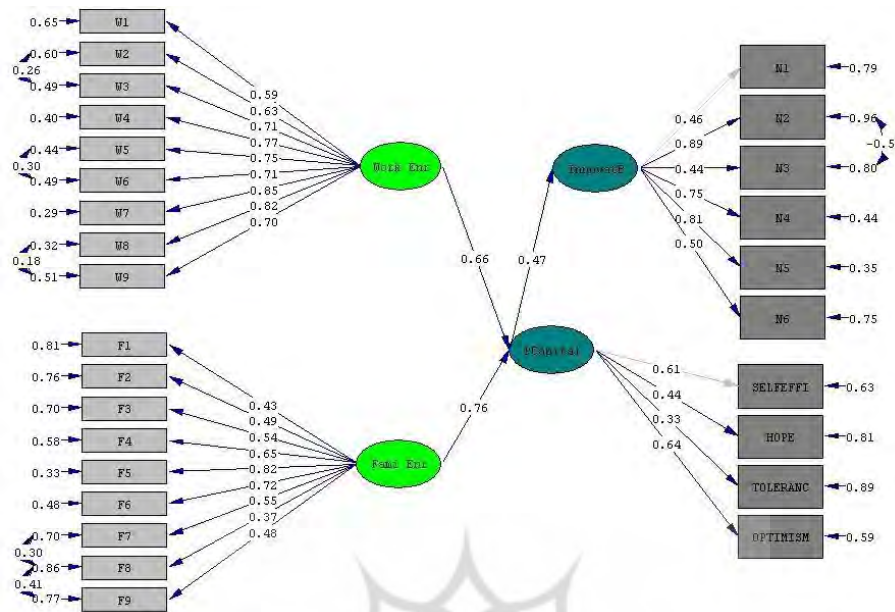
جدول ۵. شاخص‌های برازش الگوی مفهومی

شاخص‌ها	RMR	AGFI	GFI	CFI	DF	χ^2
مقدار	۰/۰۴۵	۰/۷۹	۰/۸۱	۰/۸۴	۳۴۰	۸۳۹/۱۹

همچنین بارهای عاملی استاندارد که شدت روابط بین متغیرها را نشان می‌دهد (نمودار ۲)، حاکی از تأثیر زیاد متغیرهای مستقل غنی‌سازی کار-خانواده (۰/۶۶) و خانواده-کار (۰/۷۶) بر متغیر سرمایه روان‌شناختی است؛ اما اثر متغیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار کاری نوآورانه متوسط بود؛ در نتیجه فرضیه‌های ۱ تا ۳ پژوهش تأیید می‌شود.

R^2 مجذور همبستگی چندگانه است که سهم واریانس هر شاخص را که به‌وسیله متغیر نهفته مربوطه تبیین می‌شود، نشان می‌دهد. بقیه واریانس ناشی از خطای اندازه‌گیری است. این مقادیر به‌ترتیب برای متغیرهای سرمایه روان‌شناختی ۰/۴۷ و ۰/۵۶ درصد بود؛ به‌عبارت‌دیگر بر

مبنای غنی‌سازی کار-خانواده و خانواده-کار می‌توان سهم بالایی از تغییرات سرمایه روان‌شناختی را پیش‌بینی کرد؛ همچنین این مقدار برای رفتار کاری نوآورانه حدود ۴۰ درصد بوده است.



نمودار ۲. بارهای عاملی استاندارد

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در پژوهش حاضر رابطه غنی‌سازی کار-خانواده و رفتارهای کاری نوآورانه با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی بررسی شد. داده‌های پژوهش از کارکنان «مرکز آموزش مدیریت دولتی» گردآوری شد و با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج مدل معادلات ساختاری تمام فرضیه‌های پژوهش را تأیید کرد.

یافته‌های پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین غنی‌سازی دوسویه کار - خانواده و سرمایه روان‌شناختی وجود دارد. بر اساس نظریه «گسترش و ساخت»، گسترش احساسات و عواطف مثبت در یک حیطة مشخص باعث ایجاد منابع فردی متفاوت از جمله منبع روان‌شناختی در افراد می‌شود. نتایج دو فرضیه اول پژوهش هم‌راستا با پژوهش‌های مشیرا و همکاران (۲۰۱۳، ۲۰۱۴) است. پیشنهاد می‌شود سازمان با توجه به رسالت خود که آموزش و پژوهش در سیستم اداری کشور است، بتواند با اجرای برنامه‌های انعطاف‌پذیر همچون ساعت‌های کاری متغیر، دور کاری، ساعات کاری فشرده و غیره، زمینه‌ساز افزایش رضایت و خشنودی افراد از کار و خانواده از کار را فراهم آورد؛ زیرا محیط آموزشی و پژوهشی نیازمند فضایی انعطاف‌پذیر

و پویا است؛ نه محیطی ثابت و ایستا. مدیریت منابع انسانی سازمان می‌تواند در زمان‌های مشخصی با جمع‌کردن خانواده‌های کارکنان سازمان علایق و نگرانی‌های آن‌ها را درباره کار و ایستگانشان را جویا شود تا بتواند بر اساس آن سیاست‌های کاری سازمان را طراحی کند. تمام این عوامل باعث بهبود سرمایه روان‌شناختی در فرد و در نهایت افزایش عملکرد سازمانی می‌شود. نتایج فرضیه سوم نشان می‌دهد که همبستگی معناداری بین سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای کاری نوآورانه افراد وجود دارد. لازمه فعالیت‌های کاری نوآورانه توسط افراد، داشتن روحیه جسارت و قبول خطر، اعتمادبه‌نفس بالا، امید رسیدن به هدف، تمرکز بر جنبه‌های مثبت در کار و ظرفیت و قبول شکست است. نتایج فرضیه سوم مطابق با یافته‌های میشیرا (۲۰۱۳)، آوی (۲۰۰۸) و سویتمن (۲۰۱۰) است. پیشنهاد می‌شود سازمان با دادن وظایف چالش‌برانگیز به کارکنان سازمان در عوض دادن وظایف چالش‌برانگیز به افراد خارج از سازمان و دادن بازخور در هنگام انجام وظیفه خودکارآمدی و اعتمادبه‌نفس افراد را افزایش دهد و زمینه افزایش فعالیت‌های نوآورانه را فراهم کند؛ همچنین به منظور افزایش امید در کارکنان، مدیران سازمان باید از افراد تحت‌سرپرستی 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 سهیم هستند و از نتیجه تلاش‌های خود بهرمنند می‌شوند. افزایش امید باعث افزایش تلاش فرد و رفتارهای کاری نوآورانه می‌شود. ترکیب خودکارآمدی و امید باعث افزایش خوش‌بینی در فرد می‌شود. مدیران سازمان به منظور افزایش خوش‌بینی در راستای بهبود فعالیت‌های کاری نوآورانه باید بر جنبه‌های مثبت کاری کارکنان خود تمرکز کنند. برای افزایش تاب‌آوری، مدیران سازمان باید شرایطی را فراهم کنند که افراد در برابر مشکلات و سختی‌ها قدرت تحمل بیشتری داشته باشند. از جمله این شرایط می‌توان به حمایت‌های اجتماعی پس از هر شکست اشاره کرد. تاب‌آوری باعث افزایش رفتارهای کاری نوآورانه در فرد می‌شود. نتایج مدل ساختاری میانجی و تحلیل مسیر نشان داد، متغیر سرمایه روان‌شناختی اثر مثبت، معنادار و کاملی بر رابطه بین غنی‌سازی دوسویه کار- خانواده و رفتارهای کاری نوآورانه دارد. غنی‌سازی کار- خانواده باعث ایجاد سرمایه روان‌شناختی می‌شود و این منبع روان‌شناختی آن‌ها را تشویق می‌کند تا خلاق‌تر باشند. نتایج این فرضیه مطابق با یافته‌های میشیرا و همکاران (۲۰۱۳) است.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی پژوهشگران به بررسی این موضوع و مقایسه آن در سازمان‌های مختلف و یا تأثیر مستقیم غنی‌سازی-کار و خانواده با نگرش‌های کاری در

سازمان‌های مختلف بپردازند همچنین پژوهشگران می‌توانند به بررسی رابطه غنی‌سازی کار- خانواده با انواع نگرش‌های کاری بپردازند.

هر پژوهشی دارای یکسری محدودیت است. پژوهش حاضر نیز از این اصل مستثنا نیست. داده‌های این پژوهش به روش خودگزارشی جمع‌آوری شد. استفاده از این روش، خطاهایی با عنوان «واریانس روش مشترک» ایجاد می‌کند. این امر به دلیل مسائلی مثل مطلوبیت اجتماعی (حساسیت به یک سری سؤال‌های خاص)، انحراف‌هایی از جمله بزرگ‌نمایی همبستگی را به دنبال دارد؛ البته برخی پژوهشگران از جمله کرمیتون و واگنر^۱ (۱۹۹۴) تأثیر آن را اندک ارزیابی کرده‌اند (Meade et al, 2007). نو و تازه بودن موضوع پژوهش به خصوص غنی‌سازی کار- خانواده و رفتارهای کاری نوآورانه از بزرگ‌ترین محدودیت‌های پژوهش بود. از آنجاکه داده‌های پژوهش از یک بخش آموزشی و پژوهشی گرفته شده است؛ بنابراین ممکن است نتایج تحت‌تأثیر محیط خاص آن قرار گرفته باشد و در نتیجه، یافته‌های پژوهش به‌آسانی قابل‌تعمیم به سایر بخش‌ها نباشد. هرچند مدل پژوهش بر مبنای روابط علی طرح‌ریزی شده است، برای سنجش این مدل، داده‌ها با استفاده از رویکرد میان‌بخشی گردآوری و تحلیل شده است. در این رویکرد علت و معلول در یک زمان معین سنجیده می‌شود؛ بنابراین نتیجه‌گیری‌های علی قطعی، محدود است. برای درک بهتر این روابط علی باید از رویکرد تکوینی یا طولی استفاده شود (میرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۲).



^۱. Crampton & Wagner

منابع

۱. دعایی، حبیب‌الله؛ فرزانه حسن‌زاده، ژاله (۱۳۹۱). نقش تعدیل‌کنندگی سنوات کاری بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و جامعه‌پذیری افراد. *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۹، ۷۱-۵۵.
۲. سید نقوی، میرعلی؛ نریمانی، مهدی؛ غلامحسینی، حسین (۱۳۸۹). فرهنگ و استراتژی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی: با نگاهی بر مدیریت دانش. *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱، ۲۴-۹.
۳. میرمحمدی، سید محمد؛ رحیمیان، محمد؛ جلالی خان‌آبادی، طاهره (۱۳۹۱). رهبری اصیل و دل‌بستگی شغلی: اعتماد به‌مثابه متغیر میانجی. *فصلنامه چشم‌انداز مدیریت دولتی*، ۱۲، ۳۴-۱۵.
4. Baquero, A. V. (2013). Exploration of Work- family Enrichment as a Perceived Success Factor by German Managers. *Master Dissertation*, University of Munchen, 1-110.
5. Choi, Y., & Lee, D. (2013). Psychological Capital, Big Five Traits, and Employee Outcomes. *Journal of Managerial psychology*, 22(1), 122-140.
6. Dejong, j.p., & Den Hartog, D. N. (2008). Innovative Work Behavior: Measurement and Validation. *Working paper*, Amsterdam Business School, 1-27.
7. Dorner, N. (2012). Innovative Work Behavior: The Roles of Employee Expectation and Effect on Job Performance. *Doctoral Dissertation*, University of St.Gallen, 1-135.
8. Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
9. Fung, N. S., Ahmad, A., & Omar, Z. (2014). Role of Work° family Enrichment. *American Journal of Applied Sciences*, 11 (1), 1-9.
10. Hennessy, K.D. (2007). Work ° Family Balance: An Exploration of Conflict and Enrichment For Women in a Traditional Occupation. *Doctoral dissertation*, University of Maryland, 1-108.
11. Jacob, A. E. J. P., Dolmans, D. H. J. M., Wolfhagen, I. H.A.P., & Scherpbier, A. J. J. A. (2003). "Validation of a Short Questionnaire to Assess the Degree of Complexity and Structuredness of PBL Problems", *Medical Education*, 37, 1001-1020.
12. Laschinger, H. K., & Fida, R. (2013). New Nurses Burnout and Workplace Wellbeing: The Influence of Authentic leadership and Psychological Capital. *Burnout Research*, 1, 19-28.
13. Leong, C.T., & Rasli, A. (2013). The Relationship between innovative behavior on work role performance: An empirical study. *Social and Behavioral Science*, 129, 592-600.
14. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Person Psychol*, 60, 541° 572.
15. McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with work° family enrichment. *Journal of Business & psychology*, 25, 381-396.
16. Madrid, P.M., Paterson, M. G., Birdi, K. S., Leiva., P. I., & Kausel. E. E. (2014). The Role of Weekly High-Activated Positive Mood, Context, and Personality in Innovative Work Behavior: A Multilevel and Interactional Model. *Context, Journal of organizational behavior*, 35, 234-256.

17. Meade, A. W., Watson, A. M., & Kroustalis, C. M. (2007). Assessing Common Methods Bias in Organizational Research. *Paper presented at the 22nd Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, New York.
18. Mishra, P., Bhatnager, J., & Gupta, R. (2013). Role of Psychological Capital in the Relationship between Work-to-Family Enrichment, Family-to-Work Enrichment and innovative work behavior. *3rd Biennial Conference of the Indian Academy of Management*, 1-31
19. Oglensky, M. I. (2013). A Quantitative Study of the Correlational Impact of Psychological Capital on Job Search Intensity as Measured. *Doctoral Dissertation*, University of Capella, 1-116.
20. Omri, W., Becuwe, A., & Mathe, J. C. (2012). Ownership Structure and Innovative Behavior: Testing the Mediatory Role of Board Composition. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 4, 1-26.
21. Rajulton, F. (2001). The Fundamentals of Longitudinal Research: An Overview, Special Issue on Longitudinal Methodology, *Canadian Studies in Population*, 28(2), 169-185.
22. Page, L. F., & Donohue, R. (2004). Positive Psychological Capital: A Preliminary exploration of the construct. Working Paper, Monash University, Department of Management performance, Personnel Psychology, 60 (1), 541-572. **6-7.**
23. Reuvers, M., VanEngen, M. L., Vinkenbunrg, C. J., & Wilson- Evered, E. (2008). Transformational leadership and Innovative Work Behavior: Exploring the Relevance of Gender Differences. *Creativity and Innovation Management*, 17(3), 227-244.
24. Shah, S.S. (2014). The Role of Work- Family Enrichment in Work- life Balance & Career Success: A Comparison of German & Indian Managers. *Doctoral dissertation*, Faculty of Psychology & Educational Sciences. Ludwig-Maximilians university, Munich, 1-282.
25. Tang, S. W., Siu, O. L., Cheung, F. (2014). A Study of Work-Family Enrichment among Chinese Employees: The Mediating Role between Work Support and Job Satisfaction. *International Association of Applied Psychology*, 63(1), 130-150.