



University of
Sistan and Baluchistan



Iranian Academy of
Management Sciences

Investigating the Mediating Role of Social Capital, Organizational Citizen behavior and Organizational Agility in the Relationship Between Psychological Capital and Organizational Innovation

Reza Fathi^{*1}, Somayeh Negahdari², Mohammad hasan Seyf³,
Jalil Hoseinpoor⁴

1. Department of Energy, Materials and Energy Research Center, karaj, Iran. (Corresponding Author). E-mail: r.fathi@merce.ac.ir
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences. Payame Noor University. Tehran , Iran. E-mail: so.negahdari89@pnu.ac.ir
3. Associate Professor, Department of Educational Sciences. Payame Noor University. Tehran, Iran. E-mail: Mh_seyf@pnu.ac.ir
4. MA, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.

Extended Abstract

Abstract

The overall objective of this study is to investigate the mediating role of social capital, organizational citizenship behavior, and organizational agility in the relationship between psychological capital and organizational innovation in education in the Azadegan Plain. The research method was descriptive-correlation and field data collection. The statistical population of the research includes the educators of Azadegan Plain, whose number was 300. To collect data from Luthans psychological capital questionnaire (2007), Jimenez-Jimenez et al.'s organizational innovation (2008), Nahapiet and Ghoshal's social capital (1998), Sharifi and Young's (2000) organizational agility, Podsakoff et al.'s organizational citizenship behavior. (1991), was used. The structural equation modeling approach was used to analyze the data. The results showed that hope has a direct effect on social capital, citizenship behavior, organizational agility and organizational innovation, self-efficacy has a direct effect on social capital, citizenship behavior, organizational agility and organizational innovation. Optimism has a direct effect on social capital, citizenship behavior, organizational agility and organizational innovation and resilience has a direct effect on social capital, citizenship behavior, organizational agility, and organizational innovation. Social capital has a direct effect on citizenship behavior, organizational agility and organizational innovation. Citizenship behavior has a direct effect on organizational agility and organizational innovation, and organizational agility has a direct effect on organizational innovation.

Introduction

Today, the success of schools also depends to some extent on the willingness of teachers to perform activities beyond the established requirements to achieve the school's goals (Karimi, 2019). Considering that the Education Organization considers a teacher to be one of the most important educational and service institutions that have an important position in the improvement and prosperity of society, increasing attention to the role of teachers' psychological capital is necessary to improve the quality of teachers' lives (Mohammadi and Dashti-Chahgahi, 2019). Psychological capital is known as a force for individual advancement, improving individual performance, and increasing competitive advantage (Heidari Sarban, 2013). Also, today, innovation has been raised as a fundamental challenge for organizational survival and success. Innovation is the application of new ideas resulting from creativity, which can be a new product, a new service, or a new way of doing things. Research shows that organizational innovation requires social capital (Rezaei et al., 2016), because social capital creates the basis for innovation (Faccian et al., 2016) and continuous improvement and synergy in performance. Today, managers want employees with organizational citizenship behavior or extra-role behaviors (Selajegheh and Ahmadzadeh, 2015). Organizational citizenship behavior can be considered important in the light of organizational agility to achieve organizational goals (Seydi Qahfarkhi et al., 2019). Considering the above, the aim of this study is to investigate the effect of psychological capital components on organizational innovation: the mediating role of social capital, organizational citizenship behavior, and organizational agility.

Case study

According to the research objective, the statistical population of this study includes education educators in the Azadegan Plain in the academic year 2022-2023, which numbered 2000 people. 300 questionnaires were distributed and collected among them.

Materials and Methods

This research is an applied research in terms of purpose and descriptive- survey based on the method. To collect data, Luthans's Psychological Capital Questionnaire (PCQ) (2007), Jimenez-Jimenez et al.'s Organizational Innovation (2008), Nahapit and Ghoshal's Social Capital (1998), Sharifi and Zhang's Organizational Agility (2000), and Podsakoff et al.'s Organizational Citizenship Behavior (1991) were used. The reliability of the questionnaire was confirmed by the Cronbach's alpha method and its validity by the factor analysis method. Structural equation modeling and Amos software were used to test the research hypotheses.

Discussion and Results

The results showed that hope has a direct and positive effect on social capital, organizational agility, and organizational innovation. Self-efficacy also has a direct and positive effect on social capital, organizational agility, and organizational innovation. Resilience has a direct and positive effect on social capital,

organizational agility, and organizational innovation. Hope also has a direct and positive effect on social capital, organizational agility, and organizational innovation. The results also showed that social capital has a direct and positive effect on organizational citizenship, organizational agility, and organizational innovation. Citizenship behavior has a direct and positive effect on organizational agility and organizational innovation, and ultimately organizational agility has a direct and positive effect on organizational innovation.

Conclusion

The review of the research literature shows that the education organization is considered one of the most important educational and service institutions of a country, which has an important place in the improvement and prosperity of society, therefore, increasing attention to the role of psychological capital of teachers is necessary to improve the quality of life of teachers.

Humanities researchers believe that the root of many psychological and social problems such as stress, frustration, anxiety, depression and hopelessness, feelings of helplessness, loneliness, reduced social tolerance, etc. lies in the low level of psychological capital of individuals, societies and nations, and that these problems can be combated by strengthening psychological capital. Psychological capital is known as a force for individual advancement, improving individual performance, and increasing competitive advantage. Also, innovation has been raised as a fundamental challenge for organizational survival and success today. Therefore, in today's world, if an organization does not take serious action towards innovation, it will definitely face failure because the development of science and technology and the introduction of new goods and products is so great that non-dynamic and non-innovative organizations quickly leave the competitive scene and lose the ability to influence and deal with new issues, and become closed and isolated organizations, which causes the organization to lag behind and fail to successfully carry out its organizational missions.

Keywords: psychological capital, organizational innovation, social capital, organizational citizen behavior, organizational agility

Article Type: Research Article

Cite this article: Fathi, R., Negahdari, S., Seyf, M.H., & Hoseinpoor, J. (2025). Investigating the Mediating Role of Social Capital, Organizational Citizen behavior and Organizational Agility in the Relationship Between Psychological Capital and Organizational Innovation. *Public Management Researches*, 18 (69), 217-250. (In Persian)

DOI:10.22111/JMR.2025.50321.6286

Received: 23 Nov. 2024

Revised: 28 Jan. 2025

Accepted: 04 Feb. 2025

Published online: 23 Sep 2025

© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan





پښتونستان د علومو انساني و مطالعاتو فریښی
پرتال جامع علوم انسانی

واکاوی نقش میانجی سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی و چابکی سازمانی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و نوآوری سازمانی

رضا فتحی^{۱*} - سمیه نگهداری^۲ - محمدحسن صیف^۳ - جلیل حسین پور^۴

۱. نویسنده مسئول، استادیار، پژوهشگاه مواد و انرژی، کرج، ایران. r.fathi@merce.ac.ir

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. so.negahdari89@pnu.ac.ir

۳. دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. Mh_seyf@pnu.ac.ir

۴. کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

هدف کلی پژوهش حاضر واکاوی نقش میانجی سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی و چابکی سازمانی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش دشت آزادگان می‌باشد. روش تحقیق، توصیفی-همبستگی و گردآوری داده‌ها به صورت میدانی بود. جامعه آماری پژوهش شامل فرهنگیان آموزش و پرورش دشت آزادگان می‌باشد که تعداد ۳۰۰ نفر از بین آنها انتخاب شد. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷)، نوآوری سازمانی جیمنز-جیمنز و همکاران (۲۰۰۸)، سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، چابکی سازمانی شریفی و یانگ (۲۰۰۰)، رفتار شهروند سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۱)، استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که امیدواری بر سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی، چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی دارای اثر مستقیم است، خودکارآمدی بر سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی، چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی دارای اثر مستقیم است. خوش بینی بر سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی، چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی دارای اثر مستقیم است همچنین تاب آوری بر سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی، چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی دارای اثر مستقیم است. سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی، چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی دارای اثر مستقیم است، رفتار شهروندی بر چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی دارای اثر مستقیم است و نوآوری سازمانی دارای اثر مستقیم است.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روانشناختی، نوآوری سازمانی، سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی، چابکی سازمانی.

استناد: فتحی، رضا؛ نگهداری، سمیه؛ صیف، محمدحسن؛ حسین پور، جلیل. (۱۴۰۴). واکاوی نقش میانجی سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی و چابکی سازمانی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و نوآوری سازمانی پژوهش‌های مدیریت عمومی. ۱۸(۶۹)، ۲۵۰-۲۱۷.



DOI:10.22111/JMR.2025.50321.6286

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۰۳ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۱۱/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۱/۱۶ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱

نوع مقاله: علمی پژوهشی ناشر: دانشگاه سیستان و بلوچستان حق مؤلف © نویسندگان

مقدمه

در محیط کسب و کار پویا و پرچالش کنونی، که با تحولات سریع فناوری، جهانی‌سازی، و تغییرات ناگهانی در ترجیحات مشتریان مشخص می‌شود، نوآوری سازمانی به عنوان یک قابلیت محوری و منبع کلیدی برای کسب مزیت رقابتی پایدار برای سازمانها تبدیل شده است (Skerlavaj, Cerne, Dysvik & Nerstad, 2019). نوآوری به کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت است که می‌تواند یک محصول جدید، خدمت جدید یا راه حل جدید انجام کارها باشد. نوآوری فرایند ادراک یا ایجاد دانش مربوط و تبدیل آن به خدمات بهبود یافته و یا جدید، برای افرادی که خواهان آن‌ها هستند، می‌باشد (dargahi, Asadi, Ahmadi & Mahmoudi, 2018). نوآوری را می‌توان به عنوان فرایند خلق، توسعه و اجرای ایده‌ها، محصولات، خدمات یا فرایندهای جدید تعریف کرد که برای سازمان ارزش‌آفرینی می‌کنند (Damanpour & Schneider, 2019). در این میان، تمرکز فزاینده‌ای بر روی سرمایه‌های نامشهود درون سازمان، به ویژه سرمایه انسانی معطوف شده است، در این راستا سرمایه روانشناختی به عنوان یک سازه برجسته در روانشناسی مثبت‌گرا مطرح شده که توجه محققان و مدیران را به خود جلب کرده است (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

امروزه موفقیت مدارس تا حدودی به میزان تمایل معلمان برای انجام فعالیت‌ها فراتر از الزامات تعیین شده جهت دستیابی به اهداف مدرسه، بستگی دارد (Karimi, 2019). محور و عامل مهم آموزشی در سازمان‌های آموزشی که مستقیماً در راه دستیابی به هدف کوشش می‌کنند، معلمان هستند. با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش از مهم‌ترین نهادهای آموزشی و خدماتی یک کشور به شمار می‌ورد و جایگاهی مهم در بهسازی و شکوفایی جامعه دارد، افزایش توجه به نقش سرمایه روانشناختی معلمان، جهت بهبود کیفیت زندگی معلمان ضروری است (Mohammadi & Dashti, 2019). محققان علوم انسانی معتقدند که ریشه بسیاری از مشکلات روانی و اجتماعی همانند تنش، استیصال، اضطراب، افسردگی و یأس و ناامیدی، احساس عجز، احساس تنهایی، کاهش تحمل اجتماعی و غیره در پایین بودن میزان سرمایه روانشناختی افراد، جوامع و ملت‌ها قرار دارد که با تقویت سرمایه روانشناختی می‌توان با این مشکلات مبارزه کرد (Alipor, Akhondy, Sarami Foroshany, Saffarinia & Agah, 2013). سرمایه روانشناختی به عنوان نیرویی در جهت ترقی فرد، بهبود عملکرد فردی، افزایش مزیت رقابتی شناخته می‌شود (Heydari, 2013).

سرمایه روانشناختی یک حالت توسعه‌پذیر و مثبت روانشناختی است که با چهار مؤلفه کلیدی تعریف می‌شود: خودکارآمدی (اعتماد به نفس برای پذیرش و تلاش برای موفقیت در چالشها)، امیدواری (پشتکار در اهداف و تغییر مسیر در صورت لزوم برای دستیابی به آنها)، خوشبینی (اسناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده) و تاب‌آوری (مقاومت و برگشت‌پذیری در مواجهه با مشکلات و شکست‌ها) (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2021). تحقیقات نشان داده سرمایه روانشناختی بالا پیامدهای سازمانی مطلوبی از جمله بهبود عملکرد شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و کاهش استرس و تمایل به ترک شغل را به همراه دارد (Newman, Ucbasaran, Zhu & Hirst, 2020). با این حال، مکانیسم‌های دقیقی که از طریق این سرمایه منجر به برودادهای نوآورانه می‌شود هنوز به طور کامل واکاوی نشده و نیاز به بررسی نقش متغیرهای میانجی دارد، یکی از مهم‌ترین مکانیسم‌های انتقال تأثیرات مثبت سرمایه روانشناختی به سطح سازمانی، سرمایه اجتماعی است. سرمایه اجتماعی به منابع و مزایای ناشی از شبکه‌ای از روابط مبتنی بر اعتماد، هنجارها و ارزشهای مشترک در درون یک سازمان اشاره دارد (Nahapiet & Ghoshal, 1998). سرمایه روانشناختی فردی با تقویت اعتماد، روحیه جمعی و تمایل به همکاری، می‌تواند به ایجاد و غنی‌سازی سرمایه اجتماعی در واحدها و تیمهای کاری بینجامد (Avey, Avolio & Luthans, 2021). زمانی که کارکنان دارای سطوح بالای سرمایه اجتماعی هستند تمایل دارند تا روابط مثبت و سازنده‌ای با همکاران خود برقرار کنند، دانش و اطلاعات را به اشتراک بگذارند و به اهداف جمعی متعهد باشند. این بستر اجتماعی غنی، خود بستر ساز تبادل ایده‌های نو و تسهیل فرآیندهای نوآوری است (Ruiz-Ortega & Parra-Requena, 2018).

در کنار سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی به عنوان یک مکانیسم رفتار فردی و جمعی دیگر عمل می‌کند که شامل رفتارهای داوطلبانه و فراتر از نقش رسمی کارمنان است و منجر به اثربخشی کلی سازمان می‌شود (Organ, 2018). پژوهشها نشان داده‌اند که افراد با سرمایه روانشناختی بالا، رفتار شهروند سازمانی بیشتری از خود نشان می‌دهند چرا که آنها برای کمک به دیگران امیدوارترند، در مواجهه با موانع تاب‌آوری بیشتری دارند و ابتکار عمل بهتری از خود نشان می‌دهند (Kim & Park, 2020).

امروزه مدیران خواهان کارکنانی با رفتار شهروند سازمانی یا رفتارهای فرانقشی هستند (Salajegheh & ahmadzadeh, 2015). رفتار شهروند سازمانی به شیوه‌های مختلف مانند

تأثیر بر عوامل درون سازمانی و تقویت عوامل بیرون سازمانی باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌شود (Shamsi, Moehbalipour & Allodari, 2015). امروزه رفتار شهروند سازمانی برای رسیدن به اهداف سازمانی، می‌تواند در سایه چابکی سازمانی امری مهم تلقی شود (Seydi Qahfarkhi, Seydi Qahfarkhi & Bahrami, 2019).

چابکی سازمانی قابلیت سازمان برای شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها، واکنش سریع به تهدیدات و مؤثر با تغییرات پایدار است (Tallon, Queiroz & Coltman, 2019). سرمایه روانشناختی با تقویت تواناییهای شناختی و انگیزشی کارکنان، ظرفیت سازمان برای یادگیری و سازگاری با تحول را افزایش می‌دهد. کارکنان با امیدواری و تاب‌آوری بالا بهتر می‌توانند با عدم قطعیت کنار بیایند، در برابر شکست‌های احتمالی مقاومت کنند و برای یافتن راه‌حل‌های جدید انعطاف‌پذیری لازم را داشته باشند که همگی از ارکان چابکی سازمانی است (Jiang & Liu, 2021). بنابراین می‌توان گفت که چابکی سازمانی نیز به عنوان یک حلقه واسطه، رابطه بین سرمایه روانشناختی و نوآوری را تسهیل می‌کند.

محققان متعقدند که معلمان مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت هستند که عمیق‌ترین تاثیرات مستقیم و غیرمستقیم بر دانش آموزان را به جا می‌گذارند لذا توجه به اهمیت نقش معلمان بر کسی پوشیده نیست. بنابراین با توجه به مطالب مطرح شده هدف پژوهش حاضر واکاوی نقش میانجی سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی و چابکی سازمانی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش دشت آزادگان می‌باشد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

سرمایه وانشناختی

سرمایه روانشناختی یکی از شاخص‌های روانشناسی مثبت‌گراست که با ویژگی‌هایی مانند باور توانایی‌های فردی در انجام کارها، پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (Mathe et al., 2017). سرمایه روانشناختی سازه‌ای ترکیبی و بهم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی- شناختی یعنی خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری را شامل می‌شود. این مؤلفه‌ها به زندگی اشخاص معنا می‌بخشند، موجب تداوم تلاش‌های فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا می‌شود و مقاومت جهت رسیدن به اهداف را در وی تضمین می‌کند (Dello-Russo & Stoykova, 2015). امید

یک حالت انگیزش مثبت با در نظر گرفتن اهداف روشن برای زندگی است (Baily & Siterd, 2007). خوش بینی به معنای داشتن انتظارات مثبت در مورد آینده و نگاه مثبت به رویدادهای زندگی است (Kleiman et al., 2017). تاب‌آوری به پتانسیل امیدوارکننده‌ای برای افزایش عملکرد سازمانی اشاره دارد و به کسب فرصت‌های بیشتر برای یادگیری و رشد و شکوفایی افراد منجر می‌شود (Kim et al., 2019). در نهایت خودکارآمدی به عنوان قضاوت فرد در مورد توانایی‌هایش جهت انجام کار تعریف می‌شود (Bandura, 2008).

سرمایه اجتماعی

کاربرد اصطلاح سرمایه اجتماعی به سال ۱۹۱۶ توسط هنیفن باز می‌گردد. سرمایه اجتماعی به ویژگی‌های سازمان‌های اجتماعی مانند اعتماد، هنجارها، و شبکه‌هایی که قادرند کارایی جمعی سازمان را بالا ببرند، مربوط می‌شود (campante et al., 2021). ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را مجموع منابع و ارزشی می‌دانند که در شبکه‌ای از روابط فردی و سازمانی موجود است که موجب می‌شود سطح همکاری اعضای جامعه افزایش یابد و هزینه‌های تبادلات و ارتباطات کاهش یابد. کلمن سرمایه اجتماعی را جنبه‌ای از ساختار اجتماعی می‌داند که دارای دو ویژگی است: ارتباط متقابل در درون ساختار را تسهیل می‌کند از طرفی سرمایه اجتماعی در ذات ساختار روابط بین افراد و میان افراد است (Carrillo & Romani, 2017). سرمایه اجتماعی دارای سه بعد شناختی، ساختاری و رابطه‌ای است (Nahapiet & ghosal, 1998).

چابکی سازمانی

چابکی سازمانی برای سازمان‌های رقابتی مؤلفه‌ی جدیدی است که با افزایش تغییرات محیطی نیاز به آن بیشتر می‌شود و سازمان را وادار به پاسخ فعال به تغییرات می‌کند (Sina, 2022). چابکی سازمانی بیانگر این مطلب است که زمان مدیریت از طریق اهداف سلسله مراتبی، توجه به حفظ ثبات و فعالیت بر اساس اهداف از پیش تعیین شده و کنترل‌های سپری شده است. در شرایط بسیار متغیر دنیای کنونی که گاهی یک تغییر کوچک منجر به تغییرات وسیع در سیستم می‌شود روش‌های سنتی دیگر پاسخگو نیستند در چنین شرایطی فقط سازمان‌های چابک می‌توانند بقای خود را حفظ کنند (Pourjavid et al., 2021). سورش و منون (۲۰۲۰) هشت عامل مؤثر در چابکی سازمانی (توانایی درک محیط، ساختار سازمانی، پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات، یادگیری سازمانی، استراتژی منابع انسانی، رهبری،

آمادگی برای تغییر، همکاری با ذینفعان) را شناسایی کردند. به طور کلی چابکی سازمانی نشان دهنده‌ی میزان سرعت سازمان در فهم شرایط محیطی و اتخاذ تصمیمات مؤثر جهت سازگاری با تغییرات محیط تعاملی خویش می‌باشد (Kalaighnam et al., 2021)

رفتار شهروند سازمانی

واژه رفتار شهروند سازمانی در سال ۱۹۸۳ توسط ارگان و همکارانش ارائه شد. رفتار شهروند سازمانی در برگیرنده سلسله رفتارهای خلاق و همکارانه می‌شود که در توضیحات شغلی ارائه نشده و مستقیماً به وسیله‌ی سیستم رسمی سازمان هم پاداش داده نمی‌شود (salajegheh, Ahmadzadeh, 2015). رفتار شهروند سازمانی دارای دو بعد فردی و جمعی است که بعد فردی شامل رفتارهایی است که به طور مستقیم افراد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد مانند احترام به دیگران، بعد جمعی شامل رفتارهایی است که مستقیماً سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد مثل وجدان کاری. ارگان، رفتار شهروند سازمانی را در پنج بعد معرفی می‌کند. آداب اجتماعی، وجدان کاری و نوع دوستی که به عنوان مؤلفه‌های کمک‌کننده فعال و مثبت مطرح هستند، آداب اجتماعی رفتارهای مربوط به مشارکت اجتماعی در سازمان را نشان می‌دهد، وجدان کاری به رفتارهایی که فراتر از الزامات تعیین شده در سازمان هستند اشاره دارد و نوع دوستی کمک به همکاران در انجام وظایفشان را تبیین می‌کند. دو مؤلفه‌ی جوانمردی و نزاکت پرهیز به وارد کردن خسارت به سازمان را بیان می‌کند. جوانمردی به معنای صبوری در برابر مشکلات و اجحاف‌های کاری بدون بیان گله یا شکایت و نزاکت بیانگر این تفکر است که چگونه اقدامات فرد بر دیگران تأثیر می‌گذارد (Moghimi, 2016).

نوآوری سازمانی

نوآوری یکی از شاخصه‌های خلاقیت محسوب می‌شود که به توسعه و موفقیت سازمان کمک می‌کند (Zeb et al., 2021). نوآوری به معنای ترک الگوهای قدیمی است و مهم‌ترین قابلیت برای رشد و گسترش سازمان به شمار می‌رود و به معنای ایجاد یک خلق مادی است که جدید تلقی می‌شود (Limaj & Bemroider, 2019). نوآوری به معنی تغییر در روند یا توسعه دانش برای دستیابی به نتایج بهتر است (Linda et al., 2020). نوآوری سازمانی ابتکار تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات جدید مانند مفهوم، تئوری یا فرضیه است به عبارتی نوآوری به معنای چیز تازه برای استفاده کردن است (Banmairuroy et al., 2021). همچنین ایلوری و سیمون اوکی (۲۰۱۷) نوآوری سازمانی را به معنای عملیاتی کردن

دانش جدید در فرایندها، محصولات و خدمات تعریف کرده‌اند. نوآوری سازمانی نیازمند فرهنگی برای تشویق تفکر خلاقانه، تمرکز بر کار تیمی و توسعه فناوری است (Lee et al., 2019). نوآوری سازمانی عناصری چون ایده‌پردازی، استراتژی، پذیرش ریسک، همکاری، دیدگاه بهره‌وری، درک مشتری و اندازه‌گیری و ارزیابی را شامل می‌شود. (Zhou et al., 2019)

پیشینه پژوهش

کلابی (۲۰۲۳) در تحقیق خودبه بررسی نقش تاب‌آوری، نوآوری و چابکی سازمانی در قالب ارائه‌ی مدل به این نتیجه رسید که بین تاب‌آوری، چابکی سازمانی و نوآوری به شکل مستقیم و غیر مستقیم رابطه وجود دارد (Colabi, 2023).

الکھتانی و سولفی (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای چگونگی ارتباط سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی، رفاه محیط کار و مشارکت کارکنان انجام دادند که نتایج نشان دهنده‌ی ارتباط مثبت و معنادار بین این متغیرها بود (Al kahtani & Sulfe, 2022).

در پژوهش تانر و همکاران (۲۰۲۲) ارتباط مثبت بین سرمایه روانشناختی و سرمایه اجتماعی مورد تأیید قرار گرفت و به نقش این دو متغیر در بالا بردن تاب‌آوری سازمانی و نوآوری سازمانی اشاره کرده‌اند (Tanner, Prayag & Kuntz, 2022).

جهانی پور و رحیمی (۲۰۲۱) در تحقیق خود با عنوان رابطه بین تسهیم دانش و رفتار شهروند سازمانی با نوآوری سازمانی به این نتیجه رسیدند که بین رفتار شهروند سازمانی و خلاقیت در سازمان رابطه معناداری وجود دارد (Jahanipur & Rahimi, 2021).

موتنی (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان داد که سرمایه روانشناختی و توانمند سازی روانشناختی یک رابطه مثبت و مستقیم با رفتار نوآورانه دارند (Mutonyi, 2021).

یافته‌های پژوهش جاکوبسن و همکارانش (۲۰۲۰) نشان داد که بین سرمایه روانشناختی، تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی به شکل مستقیم و غیرمستقیم رابطه وجود دارد و سرمایه روانشناختی پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی آمادگی کارکنان برای تغییر و نوآوری هستند (Jakobsen, 2020).

زرنگاریان (۲۰۲۰) بیان کرد که سرمایه روانشناختی به طور مستقیم و مثبت بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر دارد (Zarnegarian, 2020).

یون و همکاران (۲۰۲۱) بیان کردند که سرمایه روانشناختی در کار تیمی با رفتار نوآورانه رابطه مثبت دارد (Uen et al., 2021).

نوآوری سازمانی به معنای ایجاد و پیاده سازی ایده ها، فرایندها و سیستم های جدید است که بهبود و نوآوری در سازمان ایجاد می‌کند و برای افزایش بهره‌وری و رقابت قوی‌تر در بازار استفاده می‌شود (Taques et al., 2021). نوآوری سازمانی نیازمند تشویق تفکر خلاقانه، تمرکز بر کار تیمی و توسعه فناوری است (Lee et al., 2019).

لیائو و همکاران (۲۰۱۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که چابکی سازمانی با تغییر در فرآیندهای شرکت نوآوری را به همراه دارد (Liao, 2019). در پژوهش کوئینگ و همکاران (۲۰۱۹) به تأثیر نقش امید به عنوان یکی از متغیرهای سرمایه روانشناختی بر سرمایه اجتماعی پرداخته شده است.

آبیانت (۲۰۱۸) در تحقیق خود با عنوان رفتار شهروند سازمانی و عملکرد کارکنان در بانک‌های نیجریه به این نتیجه رسیدند که رفتار شهروند سازمانی به شدت با عملکرد کارکنان و نوآوری سازمانی رابطه دارد (Abiante, 2018).

میتال و کائور (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای رابطه‌ی بین شهروند سازمانی و نوآوری سازمانی را در حوزه بانکداری مورد مطالعه قرار دادند که نتایج نشان‌دهنده‌ی رابطه مثبت و معنادار بین این دو متغیر بود (Mittal & Kaur, 2018).

هان و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که بین خودکارآمدی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت و معنی داری وجود داد، افرادی که خودکارآمدی بالایی دارند از میزان سرمایه اجتماعی بالایی هم برخوردارند (Han, Chu, Song & Li, 2015).

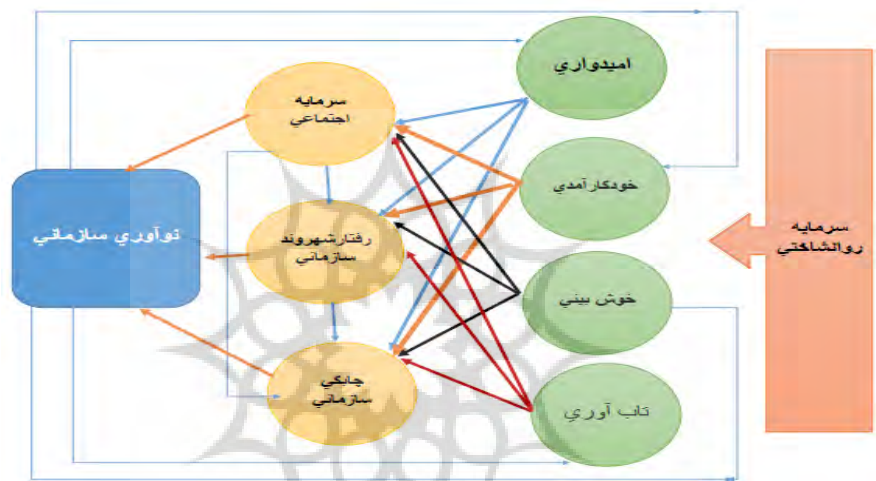
در تحقیق جعفری و همکاران (۲۰۱۹) رابطه‌ی مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی در پیش‌بینی سرمایه اجتماعی سربازان مورد مطالعه قرار گرفت که نتایج بیانگر تأثیر مثبت امیدواری، خوش بینی، تاب آوری و خودکارآمدی بر سرمایه اجتماعی بود.

با توجه به مبانی نظری و پیشینه‌ی تحقیق فرضیه‌های زیر مطرح می‌گردد:

- امیدواری، خودکارآمدی، خوش‌بینی، تاب‌آوری بر سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی، چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی دارای اثر مستقیم و معنادار است.
- سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی و چابکی سازمانی بر نوآوری سازمانی دارای اثر مستقیم و معنادار است.
- سرمایه اجتماعی و رفتار شهروند سازمانی با چابکی سازمانی دارای اثر مستقیم و معنادار است.

- رفتار شهروند سازمانی و چابکی سازمانی دارای اثر مستقیم و معنادار است.
- امیدواری، خودکارآمدی، خوش بینی، تاب آوری بر نوآوری سازمانی با واسطه سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی و چابکی سازمانی دارای اثر غیرمستقیم و معنادار است.
- سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی با واسطه رفتار شهروند سازمانی دارای اثر غیرمستقیم و معنادار است.

بر اساس توضیحات ارائه شده مدل مفهومی پژوهش در شکل زیر نشان داده شده است:



شکل شماره ۱: مدل مفهومی تحقیق

(Lutanz et al., 2007; Organ, 1998; Damanpour, 1991)

روش شناسی تحقیق

از آنجایی که هدف از این تحقیق واکاوی نقش میانجی سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی و چابکی سازمانی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش دشت آزادگان می باشد، پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ شیوهی گردآوری اطلاعات توصیفی- پیمایشی مبتنی بر رویکرد معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق شامل فرهنگیان آموزش و پرورش دشت آزادگان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود، که تعداد آنها برابر با ۲۰۰۰ نفر می باشد.

نمونه آماری تحقیق بر اساس جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از نمونه گیری طبقه ای نسبی ۳۰۰ نفر در نظر گرفته شد. در این روش نمونه گیری، معلمان به چند طبقه (معلمان

مدارس ابتدای، راهنمایی و دبیرستان) تقسیم گردیدند و نسبت به توزیع مساوی پرسشنامه در جامعه آماری بر اساس مقاطع تدریس پرداخته شد. جهت سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷)، نوآوری سازمانی جیمز-جیمز و همکاران (۲۰۰۸)، سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، چابکی سازمانی شریفی و ژانگ (۲۰۰۰) و رفتار شهروند سازمانی پودساکف و همکاران (۱۹۹۱) استفاده گردید. روایی صوری پرسشنامه‌ها توسط متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ تعیین گردید که میزان آن برای هر یک از پرسشنامه‌های پژوهش در جدول (۱) آورده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS استفاده شد.

جدول شماره ۱: میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ

متغیر / ابعاد	آلفای کرونباخ
سرمایه روانشناختی	۰/۸۵
نوآوری سازمانی	۰/۸۳
سرمایه اجتماعی	۰/۸۸
رفتار شهروند سازمانی	۰/۸۹
چابکی سازمانی	۰/۸۲

یافته‌های پژوهش

شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی متغیرهای مورد بررسی پژوهش در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول شماره ۲: شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
امیدواری	۱۳/۴۰	۳/۶۴	۰/۱۴	-۱/۶۳
خودکارآمدی	۱۴/۶۰	۳/۲۰	-۰/۶۱	-۰/۶۸
خوش بینی	۱۲/۶۰	۲/۰۷	-۰/۲۴	-۱/۹۶
تاب آوری	۱۰/۴۰	۳/۳۰	۱/۰۳	۱/۱۳
سرمایه اجتماعی	۷۶/۸۰	۵/۵۴	۰/۰۹	-۱/۱۸
رفتار شهروندی	۶۱/۴۰	۶/۱۱	۰/۶۱	-۱/۰۹
چابکی سازمانی	۷۵/۲۰	۷/۶۶	-۰/۳۷	-۱/۴۴
نوآوری سازمانی	۴۱/۴۰	۶/۱۱	۰/۶۱	-۱/۰۹

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود با توجه به مقادیر بدست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش که تقریباً بین ۲- و ۲+ قرار دارد، توزیع تمامی متغیرها نرمال است، بنابراین می توانیم برای تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق از مدل تحلیل مسیر استفاده کنیم.

ماتریس همبستگی

با توجه به اینکه مبنای مطالعات تحلیل مسیر همبستگی بین متغیرها است، در جدول ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای تحقیق نشان داده می شود.

جدول شماره ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
							۱	امیدواری
						۱	**۲۶/۰	خودکارآمدی
					۱	۳۰/۰	**۳۸/۰	خوش بینی
				۱	۴۴/۰	**۰۴/۰	**۱۵/۰	تاب آوری
			۱	**۲۴/۰	۳۵/۰	**۲۲/۰	**۳۰/۰	سرمایه اجتماعی
		۱	**۳۲/۰	**۲۶/۰	*۴۱/۰	**۳۳/۰	**۳۶/۰	رفتار شهروندی
	۱	**۳۷/۰	۳۴/۰	*۲۸/۰	**۴۴/۰	۳۳/۰	**۲۸/۰	چابکی سازمانی
۱	**۳۴/۰	**۳۳/۰	**۳۱/۰	**۲۶/۰	**۳۶/۰	**۲۷/۰	**۳۱/۰	نوآوری سازمانی

** P < ۰/۰۱ * P < ۰/۰۵

نتایج جدول ۳ نشان داد که از بین متغیرهای پژوهش، خوش بینی بیشترین همبستگی (۰/۳۶) و تاب آوری کمترین (۰/۲۶) همبستگی با نوآوری سازمانی دارند. در جدول ۴ اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش آورده شده که بر اساس نتایج آن به رد یا تأیید فرضیه های تحقیق پرداخته می شود.

جدول شماره ۴: برآوردهای ضرایب اثر مستقیم

متغیرها	برآوردها	پارامتر استاندارد شده	T	سطح معنی داری
اثر مستقیم امیدواری بر:				
سرمایه اجتماعی	۰/۱۸	۴/۳۵	۰/۰۱	
رفتار شهروندی	۰/۱۸	۴/۵۷	۰/۰۱	
چابکی سازمانی	۰/۱۸	۴/۴۳	۰/۰۱	
نوآوری سازمانی	۰/۱۲	۲/۶۹	۰/۰۱	

متغیرها	برآوردها	پارامتر استاندارد شده	T	سطح معنی داری
اثر مستقیم خودکارآمدی بر:				
سرمایه اجتماعی	۰/۱۱	۲/۵۵	۰/۰۵	
رفتار شهروندی	۰/۱۹	۴/۸۷	۰/۰۱	
چابکی سازمانی	۰/۱۶	۴/۱۶	۰/۰۱	
نوآوری سازمانی	۰/۱۱	۲/۷۳	۰/۰۱	
اثر مستقیم خوش بینی بر:				
سرمایه اجتماعی	۰/۱۹	۴/۰۸	۰/۰۱	
رفتار شهروندی	۰/۱۹	۴/۱۲	۰/۰۱	
چابکی سازمانی	۰/۱۹	۴/۲۴	۰/۰۱	
نوآوری سازمانی	۰/۱۰	۲/۱۸	۰/۰۵	
اثر مستقیم تاب آوری بر:				
سرمایه اجتماعی	۰/۱۳	۲/۹۲	۰/۰۱	
رفتار شهروندی	۰/۱۱	۲/۷۸	۰/۰۱	
چابکی سازمانی	۰/۱۱	۲/۶۶	۰/۰۱	
نوآوری سازمانی	۰/۱۱	۲/۶۴	۰/۰۱	
اثر مستقیم سرمایه اجتماعی بر:				
رفتار شهروندی	۰/۱۳	۳/۳۸	۰/۰۱	
چابکی سازمانی	۰/۱۲	۳/۰۷	۰/۰۱	
نوآوری سازمانی	۰/۱۲	۲/۷۷	۰/۰۱	
اثر مستقیم رفتار شهروندی بر:				
چابکی سازمانی	۰/۱۱	۲/۵۶	۰/۰۵	
نوآوری سازمانی	۰/۱۰	۲/۳۷	۰/۰۵	
اثر مستقیم چابکی سازمانی بر:				
نوآوری سازمانی	۰/۱۰	۲/۲۵	۰/۰۵	

نتایج حاصل از جدول ۴ نشان داد که امیدواری بر سرمایه اجتماعی (۰/۱۸) با ($t= ۴/۳۵$) دارای اثر مستقیم و مثبت است. همچنین امیدواری بر رفتار شهروندی سازمانی (۰/۱۸) با ($t= ۴/۵۷$) دارای اثر مستقیم است. امیدواری نیز بر چابکی سازمانی (۰/۱۸) با ($t= ۴/۴۳$) دارای اثر مستقیم است. نتایج حاکی از آن است که امیدواری بر نوآوری سازمانی (۰/۱۲) با ($t= ۲/۶۹$) دارای اثر مستقیم است.

خودکارآمدی بر سرمایه اجتماعی نیز (۰/۱۱) با ($t= ۲/۵۵$) دارای اثر مستقیم و مثبت است. همچنین نتایج جدول ۴ نشان می دهد که خودکارآمدی بر رفتار شهروندی (۰/۱۹) با

دارای اثر مستقیم و مثبت است. خودکارآمدی بر چابکی سازمانی (۰/۱۶) با $t=4/87$ دارای اثر مستقیم و مثبت است. همچنین نتایج بیانگر این است که خودکارآمدی بر نوآوری سازمانی (۰/۱۱) با $t=2/73$ دارای اثر مستقیم است. خوش بینی بر سرمایه اجتماعی (۰/۱۹) با $t=4/08$ دارای اثر مستقیم و مثبت است.

بر اساس یافته‌ها خوش بینی بر رفتار شهروندی (۰/۱۹) با $t=4/12$ دارای اثر مستقیم و مثبت، خوش‌بینی بر چابکی سازمانی (۰/۱۹) با $t=4/24$ دارای اثر مستقیم و مثبت است. نتایج نشان داد که خوش بینی بر نوآوری سازمانی (۰/۱۰) با $t=2/18$ دارای اثر مستقیم و مثبت است و بین تاب‌آوری بر سرمایه اجتماعی (۰/۱۳) با $t=2/92$ اثر مستقیم و معنی داری وجود دارد. همچنین تاب‌آوری بر رفتار شهروندی (۰/۱۱) با $t=2/78$ دارای اثر مستقیم است. تاب‌آوری بر چابکی سازمانی نیز (۰/۱۱) با $t=2/66$ دارای اثر مستقیم و تاب‌آوری بر نوآوری سازمانی (۰/۱۱) با $t=2/64$ دارای اثر مستقیم است. سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی (۰/۱۳) با $t=3/38$ دارای اثر مستقیم و مثبت است. نتایج نشان داد که سرمایه اجتماعی بر چابکی سازمانی (۰/۱۲) با $t=3/07$ دارای اثر مستقیم، سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی (۰/۱۲) با $t=2/77$ دارای اثر مستقیم، رفتار شهروندی بر چابکی سازمانی (۰/۱۱) با $t=2/56$ دارای اثر مستقیم و مثبت، رفتار شهروندی بر نوآوری سازمانی (۰/۱۰) با $t=2/37$ دارای اثر مستقیم و چابکی سازمانی بر نوآوری سازمانی نیز (۰/۱۰) با $t=2/25$ دارای اثر مستقیم و مثبت است.

در جدول شماره ۵ ضرایب اثر غیر مستقیم آورده شده است.

جدول شماره ۵: برآورد ضرایب اثر غیر مستقیم

متغیرها	برآوردها	پارامتر استاندارد شده	T	سطح معنی داری
اثر غیر مستقیم امیدواری بر:				
رفتار شهروندی	۰/۰۲	۲/۶۷	۰/۰۱	
چابکی سازمانی	۰/۰۴	۳/۵۱	۰/۰۱	
نوآوری سازمانی	۰/۰۷	۴/۰۸	۰/۰۱	
اثر غیر مستقیم خودکارآمدی بر:				
رفتار شهروندی	۰/۰۱	۲/۰۴	۰/۰۵	
چابکی سازمانی	۰/۰۳	۳/۰۵	۰/۰۱	

متغیرها	برآوردها	پارامتر استاندارد شده	T	سطح معنی داری
نوآوری سازمانی	۰/۰۵	۳/۶۸	۰/۰۱	
اثر غیرمستقیم خوش بینی بر:				
رفتار شهروندی	۰/۰۳	۲/۶۰	۰/۰۱	
چابکی سازمانی	۰/۰۵	۳/۴۲	۰/۰۵	
نوآوری سازمانی	۰/۰۷	۳/۹۹	۰/۰۱	
اثر غیرمستقیم تاب آوری بر:				
رفتار شهروندی	۰/۰۲	۲/۲۱	۰/۰۵	
چابکی سازمانی	۰/۰۳	۲/۹۳	۰/۰۱	
نوآوری سازمانی	۰/۰۴	۳/۴۲	۰/۰۱	
اثر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر:				
چابکی سازمانی	۰/۰۱	۲/۰۴	۰/۰۵	
نوآوری سازمانی	۰/۰۳	۲/۷۶	۰/۰۱	
اثر غیرمستقیم رفتار شهروندی بر:				
نوآوری سازمانی	۰/۰۱	۱/۶۹	۰/۰۵	

بر اساس نتایج جدول ۵ اثر غیرمستقیم امیدواری بر رفتار شهروندی (۰/۰۲) با ($t = ۲/۶۷$) چابکی سازمانی (۰/۰۴) با ($t = ۳/۵۱$) و نوآوری سازمانی (۰/۰۷) با ($t = ۴/۰۸$) مثبت و معنی دار است. اثر غیرمستقیم خودکارآمدی بر رفتار شهروندی (۰/۰۱) با ($t = ۲/۰۴$) چابکی سازمانی (۰/۰۳) با ($t = ۳/۰۵$) و نوآوری سازمانی (۰/۰۵) با ($t = ۳/۶۸$) مثبت و معنی دار است. اثر غیرمستقیم خوش بینی بر رفتار شهروندی (۰/۰۳) با ($t = ۲/۶۰$) چابکی سازمانی (۰/۰۵) با ($t = ۳/۴۲$) و نوآوری سازمانی (۰/۰۷) با ($t = ۳/۹۹$) مثبت و معنی دار است. همچنین اثر غیرمستقیم تاب آوری بر رفتار شهروندی (۰/۰۲) با ($t = ۲/۲۱$) چابکی سازمانی (۰/۰۳) با ($t = ۲/۹۳$) و نوآوری سازمانی (۰/۰۴) با ($t = ۳/۴۲$) مثبت و معنی دار است. اثر غیرمستقیم سرمایه اجتماعی بر چابکی سازمانی (۰/۰۱) با ($t = ۲/۰۴$) و نوآوری سازمانی (۰/۰۳) با ($t = ۲/۷۶$) مثبت و معنی دار است و نهایتاً اثر غیرمستقیم رفتار شهروندی بر نوآوری سازمانی (۰/۰۱) با ($t = ۱/۶۹$) مثبت و معنی دار است.

جدول ۶ نشان دهنده‌ی واریانس تبیین شده متغیرهای تحقیق می‌باشد.

جدول شماره ۶: واریانس تبیین شده متغیرهای پژوهش

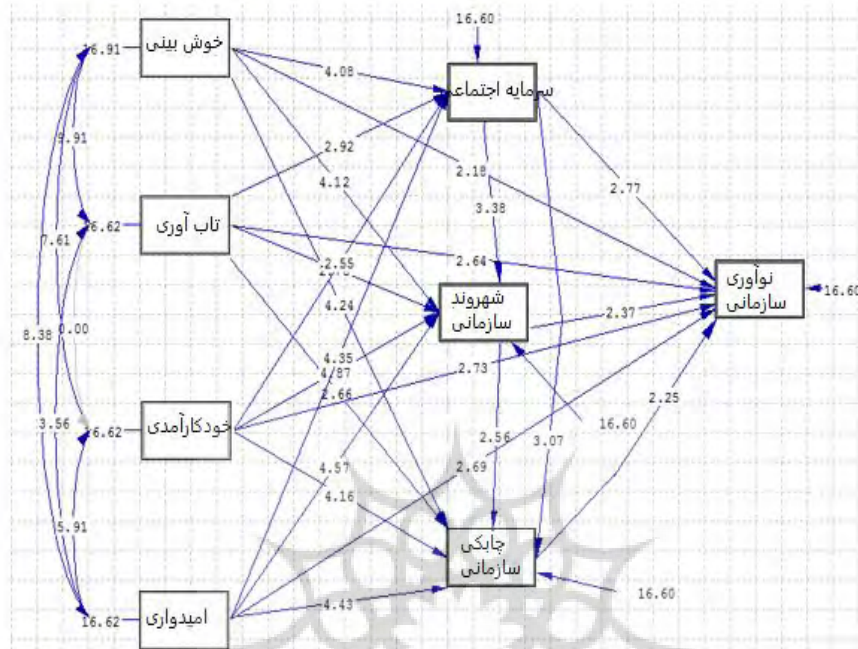
ردیف	متغیر	واریانس تبیین شده R2
۱	سرمایه اجتماعی	۰/۱۸
۲	رفتار شهروندی	۰/۲۸
۳	چابکی سازمانی	۰/۳۱
۴	نوآوری سازمانی	۰/۲۴

بر اساس اطلاعات جدول ۶، بیشترین میزان واریانس مربوط به چابکی سازمانی (۰/۳۱) و کمترین میزان واریانس تبیین شده مربوط به سرمایه اجتماعی (۰/۱۸) است. لازم به ذکر است که متغیرهای پژوهش، ۲۴ درصد از واریانس نوآوری سازمانی را تبیین کرده اند. در جدول ۷ مشخصه های نکویی برازندگی مدل آورده شده است.

جدول شماره ۷: مشخصه های نکویی برازندگی مدل

مشخصه	برآورد
مجذور کای (X ²)	۰/۸۸۳
ارزش P	۰/۳۴۷
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۱
شاخص نکویی برازش (GFI)	۱
شاخص تعدیل شده نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۸۶
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۰۱

در این پژوهش نسبت مجذور کای به درجه آزادی (۰/۸۸۳) و مقدار P برابر ۰/۳۴۷ است. چون مقدار آماره χ^2 / df کمتر از ۳ و مقدار P بزرگتر از ۰/۰۵ است بنابراین این مقادیر، نشان دهنده برازندگی قابل قبول است علاوه بر این مقادیر شاخص های برازش (GFI) و (AGFI) به ترتیب برابر (۱) و (۰/۹۸۶) است و چون این مقادیر همگی از ۰/۹ بزرگتر می باشد نشان دهنده برازندگی قابل قبول است. در نهایت از آنجایی که مقدار RMSEA برابر ۰/۰۰۱ می باشد بنابراین دارای مدل داری برازندگی خوب می باشد در ادامه نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده (مقادیر استاندارد) ارائه شده است.

شکل شماره ۲: نمودار مسیر و با مقادیر t

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف واکاوی نقش میانجی سرمایه اجتماعی، رفتار شهروند سازمانی و چابکی سازمانی در رابطه بین سرمایه روانشناختی و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش دشت آزادگان انجام گرفت. برای این منظور پس از بررسی مطالعات انجام شده و کنکاش در ادبیات پژوهش، فرضیه‌های پژوهش به همراه مدل مفهومی تدوین گردید. برای بررسی فرضیه‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد امیدواری بر سرمایه اجتماعی اثر مستقیم و معنی‌داری دارد. این یافته با نتایج رحیمی و آقا بابایی (۲۰۱۸) و قشقایی زاده (۲۰۱۶)، الکهنانی و سولفی (۲۰۲۲) و جاکوبسن و همکارانش (۲۰۲۰) همسو است به عبارت دیگر چنانکه معلمان امیدوار باشند که برای خلاص شدن از مشکلات شغلی، می‌توانند به همکاران خود اعتماد کنند طبعاً سرمایه اجتماعی در مدرسه افزایش می‌یابد زیرا معلمان نسبت به همکاری یکدیگر امیدوارند، با یکدیگر رابطه خوب و اعتمادآمیزی دارند و در رفتار خود با دیگر معلمان صادق و دستکار هستند. لذا هرچه

امیدواری افزایش یابد، سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد. اسنایدرا (۱۹۹۱) امیدواری را حالت انگیزشی مثبتی که از احساس موفقیت آمیز عاملیت (انرژی معطوف به هدف) و برنامه‌ریزی برای دستیابی به آن هدف ناشی می‌شود، تعریف می‌کند. از دیگر نتایج پژوهش حاضر این بود که هر چه امیدواری افزایش می‌یابد، نوآوری در مدرسه نیز افزایش می‌یابد این یافته نیز با نتایج مطالعات، جعفری و همکاران (۲۰۱۷)، خلیلی و همی (۲۰۱۷)، نجفی و گلپور (۲۰۱۴)، هسو و چن (۲۰۱۷)، سان و هانگ (۲۰۱۹)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، یان و همکاران (۲۰۲۰)، پورواتو و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. بنابراین امیدواری بر نوآوری سازمانی هم اثر مستقیم و هم اثر غیرمستقیم دارد. نتایج نشان می‌دهد که خودکارآمدی بر سرمایه اجتماعی اثرگذار است. این یافته با نتایج، رحیمی و آقابابایی (۲۰۱۸) و قشقایی‌زاده (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. به عبارت دیگر خودکارآمدی معلمان باعث می‌شود تا آنان با اعتماد به نفس بیشتری با سایر همکاران، روبرو و درباره مسائل یا مشکلات بحث کنند همچنین خودکارآمدی شغلی معلمان می‌تواند این اعتماد را به معلمان بدهد که بتوانند در انجام وظایف جمعی نقش موثری ایفا کنند خصوصاً در شرایطی که مدرسه برای کارهای گروهی و مشارکتی (سرمایه اجتماعی) ارزش زیادی قائل است. نتایج نشان داد که خودکارآمدی نه تنها باعث افزایش سرمایه اجتماعی بلکه منجر به افزایش رفتارهای شهروندی در مدرسه نیز می‌شود. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های نجات ثابت و محمدی (۲۰۱۹)، زکریا کیایی و همکاران (۱۳۹۸)، سبزی و کاظمی (۲۰۱۷)، پورامینی و هوشیار (۲۰۱۷)، حسینی و همکاران (۲۰۲۰) است. فال و مک لئود (۲۰۰۱) بیان می‌کنند که باورهای خودکارآمدی میزان مقاومت و ایستادگی شخص در برابر موانع را نشان می‌دهد و حاکی از این اعتقاد هستند که وی قادر است در یک موقعیت به طور مؤثر عمل کند، لذا معلمانی که از خودکارآمدی بالایی برخوردارند متوجه حقوق دیگر همکاران در مدرسه هستند. لذا از حقوق دیگران سوء استفاده نمی‌کنند، بلکه همیشه توجه خود را بر حل مشکلات و ایرادات خود متمرکز می‌سازند و برای جلوگیری از بروز مشکل، با سایر معلمان در مدرسه همکاری می‌کنند. نتایج نشان داد که خودکارآمدی عامل مؤثری بر چابکی سازمانی است. این یافته با نتایج پژوهش‌های، جعفری و همکاران (۲۰۱۷)، فخرانی و همکاران (۲۰۱۷) و قشقایی‌زاده (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. خودکارآمدی در معلمان باعث می‌شود تا آنان با اعتماد به نفس یک مسأله طولانی را به سرعت بررسی و راه حل آن را بیابند که این باعث افزایش چابکی

سازمانی در معلمان می‌شود. در حقیقت خودکارآمدی به انتظارات فرد در مورد توانایی شان برای عمل در موقعیت‌های آینده بر می‌گردد و نوعی پیش‌بینی موفقیت بر اساس توانایی‌های فعلی است. لوتانز و همکاران (۲۰۰۹) معتقدند که خودکارآمدی وقتی که فرد موفقیت را تجربه کند رشد می‌یابد بنابراین هرچه خودکارآمدی شغلی معلمان بیشتر شود چابکی آنان در انجام وظایف شغلی بیشتر می‌شود. نتایج نشان داد خودکارآمدی بر نوآوری سازمانی دارای اثر مستقیم و معنی‌داری است. این یافته را می‌توان با نتایج یافته‌های جعفری و همکاران (۲۰۱۷)، خلیلی و همتی (۲۰۱۷)، هسو و چن (۲۰۱۷)، سان و هانگ (۲۰۱۹)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، یان و همکاران (۲۰۲۰)، پوروانتو و همکاران (۲۰۲۱) همسو دانست. معلمان خودکارآمد احساس می‌کنند چون قبلاً سختی‌ها را تجربه کرده‌اند از عهده مشکلات شغلی برمی‌آیند و بالاخره راهکارهای خلاقانه و نوآورانه برای مدیریت بر مشکلاتی که در مدرسه ایجاد می‌شود، پیدا می‌کنند لذا می‌توان گفت که هرچه خودکارآمدی بیشتر شود، نوآوری معلمان در حل مشکلات بیشتر می‌شود لذا می‌توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی بر نوآوری سازمانی دارای اثر مستقیم و غیرمستقیم است. همچنین نتایج نشان داد هرچه معلمان خوش‌بین‌تر باشند، سرمایه اجتماعی در مدرسه افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج پژوهش‌های رحیمی و آقابابایی (۲۰۱۸) و قشقایی‌زاده (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. به تعبیر دیگر معلمان خوش‌بین همیشه جنبه‌های مثبت کار را می‌بینند و انتظار بهترین عملکرد را دارند چنانکه کارور و شی‌یرا (۲۰۱۰) بیان می‌کند که افراد خوش‌بین در زندگی منتظر رخدادهای خوشایند هستند لذا خوش‌بینی و مثبت‌اندیشی بر روحیه گروهی و تیمی معلمان تاثیرگذار است. بنابراین با افزایش خوش‌بینی معلمان، تمایل به راه‌حل‌های همکارانه بیشتر خواهد شد. لازم به ذکر است که اثر مستقیم و غیرمستقیم بین خوش‌بینی و چابکی سازمانی بیانگر این است که هرچه معلمان خوش‌بین‌تر باشند، چابکی سازمانی آنان بیشتر خواهد شد. این یافته اثر مستقیم و غیرمستقیم بین خوش‌بینی و چابکی سازمانی) با نتایج جعفری و همکاران (۲۰۱۷)، فخرانی و همکاران (۲۰۱۷) و قشقایی‌زاده (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. در تفسیر این یافته می‌توان گفت معلمان خوش‌بین معتقدند در مدرسه وظایف شغلی با سهولت و در کوتاهترین زمان انجام می‌شود. ضمن اینکه در محل خدمت آنان، یادگیری که به قصد انجام صحیح و سریع وظایف شغلی باشد همواره مورد تشویق قرار می‌گیرد. نتایج همچنین بیان کرد که خوش‌بینی معلمان علاوه بر این که بر

سرمایه اجتماعی، رفتار شهروندی و چابکی سازمانی مؤثر است، بر نوآوری سازمانی هم تأثیرگذار است. این یافته نیز با نتایج پژوهش‌های جعفری و همکاران (۲۰۱۷)، خلیلی و همتی (۲۰۱۷)، هسو و چن (۲۰۱۷)، سان و هانگ (۲۰۱۹)، لی و همکاران (۲۰۲۰)، یان و همکاران (۲۰۲۰) و پوروانتو و همکاران (۲۰۲۱) همسو می‌باشد. به عبارت دیگر معلمان خوش-بین نسبت به آنچه در آینده در رابطه با شغل آنان پیش خواهد آمد، خوش‌بین هستند و باور دارند پس از هر دشواری، اتفاق امیدوارکننده و مثبتی رخ می‌دهد. پدر روان‌شناسی مثبت‌گرا، سلیگمن (۲۰۰۰) معتقد است که جهت رویاروی با شکست افراد خوش‌بین در ابتدا بر اسنادهای کلی تمرکز می‌کنند؛ مانند اینکه به خود تلقین می‌کنند که من می‌توانم در حیطه-های مختلف موفق عمل کنم و یا اسنادهای آنها محکم است مانند من این توانایی را دارم که به طور مداوم موفق شوم. این دسته از معلمان طبعاً چون نسبت به وظایف شغلی خوش‌بین هستند، باور دارند که مدرسه برای نوآور شدن معلمان و آشنایی آنان با فناوری‌های نوین تدریس تمهیدات لازم را فراهم می‌کند و در مقابل معلمان نیز ترجیح می‌دهند وظایف شغلی و تدریس خود را با استفاده از تکنولوژی جدید آموزشی انجام دهند. نتایج نشان داد که تاب‌آوری از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی بر سرمایه اجتماعی تأثیرگذار است. این یافته با نتایج رحیمی و آقابابایی (۲۰۱۸) و قشقایی‌زاده (۲۰۱۶) همسو می‌باشد. به عبارت دیگر هر اندازه تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری معلمان افزایش یابد و معلمان بتوانند با تعامل و سعه صدر مشکلات مدرسه را حل کنند، سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد و معلمان به راحتی احساسات یکدیگر را درک می‌کنند، با همدیگر کنار می‌آیند و چون تاب‌آوری این دسته از معلمان بالاست، به شیوه‌ای سالم و سازنده همدیگر را نقد می‌کنند زیرا تاب‌آوری از مشکل‌های روان‌شناختی پیشگیری می‌کند و از افراد در برابر نشانه‌های روان‌شناختی مشکل‌زا محافظت می‌کند. (Jahed Motlagh et al., 2015). لذا می‌توان انتظار داشت که در چنین شرایطی، معلمان خود را عضو یک خانواده مشترک تلقی و به احساسات یکدیگر احترام بگذارند. تاب‌آوری بر رفتار شهروند سازمانی در بین معلمان هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم تأثیرگذار است. این یافته با نتایج تحقیقات نجات ثابت و محمدی (۲۰۱۹)، زکریا کیایی و همکاران (۲۰۱۸)، سبزی و کاظمی (۲۰۱۷)، پورامینی و هوشیار (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تفسیر این یافته می‌توان گفت که رفتار شهروندی شامل رفتارهایی می‌شود که به طور مستقیم بر افراد درون سازمان اثر می‌گذارد مانند احترام به همکاران و یا رفتارهایی که به طور مستقیم بر خود سازمان اثرگذار

است (Hoseini, Monfaredianzadeh, Delavari & Benshasteh, 2020). به بیانی دیگر معلمان تاب‌آور، با از خودگذشتگی و احترام به ارزش‌های سازمان و وظیفه‌شناسی مداوم از اقدامات انجام شده توسط مدیر یا دیگر معلمان عیب جویی نمی‌کنند بلکه خود را با رویدادهای مدرسه هماهنگ می‌سازند و با هرگونه تغییری در سازمان مخالفت نمی‌کنند. چنان‌که پورسردار و همکاران (۲۰۱۲) معتقدند که تاب‌آوری به عنوان یکی از طبقه‌های رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا، نقش مهمی در مقابله تنیدگی‌ها و تهدیدهای و نشانه‌های نامطلوب آن دارد؛ به شکلی که در طی یک دهه اخیر جایگاه ویژه‌ای را در حوزه بهداشت روان به خود اختصاص داده است. نتایج نشان داد تاب‌آوری سازمانی بر چابکی سازمانی اثرمستقیم و معنی‌داری دارد این یافته با نتایج پژوهش‌های فخرانی و همکاران (۲۰۱۷)، جعفری و همکاران (۲۰۱۷) و قشقایی‌زاده (۲۰۱۶) همسو است. علاوه بر این معلمان تاب‌آور زمانی که با مانعی در تدریس یا حرفه خود روبرو می‌شوند، می‌توانند با زحمت کمی آن را اصلاح کنند یا این‌که معمولاً قادرند مشکلات متنوع شغلی را مدیریت کنند، بر همین اساس معلمان تاب‌آور در پاسخگویی به فرصت‌ها و تهدیدات چابک‌ترند، لذا می‌توان گفت هرچه تاب‌آوری معلمان بالاتر باشد، چابکی سازمانی افزایش می‌یابد. تاب‌آوری باعث افزایش نوآوری و خلاقیت معلمان در مدرسه می‌شود. این یافته (اثر مستقیم و غیرمستقیم تاب‌آوری بر نوآوری) با نتایج جعفری و همکاران (۲۰۱۷) و خلیل و همتی (۲۰۱۷) همسو می‌باشد. همچنین سرمایه اجتماعی بر رفتار شهروندی و چابکی سازمانی هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم تأثیرگذار است. این یافته نیز با نتایج مطالعات بارایمانی و همکاران (۲۰۱۸)، نژادلر (۲۰۱۴) و سیدی و همکاران (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در ارتباط با این یافته می‌توان گفت در مدارس که به سرمایه اجتماعی اهمیت داده می‌شود معلمان اطلاعات را از روی میل و داوطلبانه با همدیگر تسهیم و تقسیم می‌کنند، اطلاعات مهم را هنگام تصمیم‌گیری با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند که این ویژگی‌ها منجر به افزایش آگاهی و تسریع در تصمیم‌گیری و در نهایت چابکی سازمانی می‌شود. اثر مستقیم و غیرمستقیم بین سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی گویای این واقعیت است که سرمایه اجتماعی می‌تواند به افزایش خلاقیت و نوآوری معلمان در تدریس کمک کند. این یافته نیز با نتایج پژوهش‌های زاهدی و همکاران (۲۰۱۹)، حیدری و همکاران (۲۰۱۹)، خسروی و فرازنجو (۲۰۱۷) همسو می‌باشد.

با توجه به نتایج پژوهش تمامی مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی بر متغیرهای پژوهش ارتباط مستقیم و مثبت دارند بنابراین پیشنهاد می‌شود که در مدرسه برای معلمان جوی امیدوارانه ایجاد شود و کارگاه‌های افزایش خودکارآمدی و ایجاد خوش بینی برگزار شود تا معلمان احساس کنند برای هر مشکلی راه حلی وجود دارد و اعتماد به نفس آنها افزایش یابد که این امر می‌تواند به خودکارآمدی آنها منجر شود.

حمایت و قدردانی

نویسندگان مقاله از تمامی شرکت‌کنندگانی که وقت خود را در اختیار این پژوهش قرار دادند سپاسگزاری می‌کنند. این پژوهش از حمایت مادی هیچ سازمانی برخوردار نبوده است.

منابع فارسی

- بریمانی، ابوالقاسم و حسینی میانگله، سیده زهرا. (۱۳۹۷). رابطه بین سرمایه اجتماعی و چابکی سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحدهای بهشهر و نکا)، تغییرات اجتماعی - فرهنگی، ۱۵(۳)، ۸۲-۹۸.
- پورامینی، حمیدرضا و هوشیار، وحیبه. (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه روانشناختی مثبت بر روی رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی در میان هنرآموزان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر مشهد، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، تاکستان.
- پورجاوید، سهیلا؛ خسروی پور، بهمن و علی بیگی، امیرحسین. (۱۴۰۰). الگوی چابکی سازمانی در آموزش عالی کشاورزی ایران با رویکرد گزند تئوری، مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی، ۱۱(۴۲)، ۱۲۸-۱۰۳.
- پورسردار، فیض‌اله؛ عباسپور، ذبیح‌اله؛ عبدی زرین، سهراب و سنگری، علی اکبر. (۱۳۹۱). تأثیر تاب‌آوری بر سلامت روانی و رضایت از زندگی، یک الگوی روان‌شناختی از بهزیستی. *مجله علمی پژوهشی یافته*، ۱۴(۱)، ۸۹-۸۱.
- جاهد مطلق، عذرا؛ یونسی، سیدجلال؛ ازخوش، منوچهر و فرضی، مرجان. (۱۳۹۳). تأثیر آموزش بر تاب‌آوری در برابر استرس روانی دانشجویان دختر ساکن خوابگاه، *مجله روانشناسی مدرسه*، ۴(۲)، ۲۱-۷.
- جعفری، بنت‌الهدی؛ صادقی‌تبار، وحید و تولائی، علی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر نوآوری سازمانی با توجه به نقش میانجی چابکی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت‌های تولیدی شهرک صنعتی توس مشهد)، *پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد مدیریت اجرایی*، موسسه آموزش عالی کرمان.
- حسینی س. ح؛ عربی-جشوقانی، ع؛ اکبرزاده، ع و حبیبی، م. (۱۴۰۰). بررسی نقش تعدیل‌گری کیفیت زندگی کاری بر رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی. *مجله بین‌المللی مدیریت خدمات و عملیات*؛ ۳۶(۴): ۴۲۵-۴۱۰.

حسینی، عدنان؛ منفردیان زاده، یداله؛ دلاوری، یداله و بنشاسته، پرستو. (۱۳۹۵). تاثیر چابکی سازمانی بر سرمایه اجتماعی در ادارات دولتی شهرستان ملکشاهی، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و دومین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری های باز، تهران.

حیدری، مرتضی؛ شعبانی بهار، غلامرضا؛ عرفانی، نصراله و سلیمانی، مجید. (۱۳۹۷). تدوین مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۵(۴)، ۵۳-۶۴.

حیدری ساربان، (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی کشاورزان در خصوص اشتغال در بخش کشاورزی (مطالعه موردی: شهرستان مشکین‌شهر). مجله چشم‌انداز جغرافیایی در مطالعات انسانی، ۴(۲): ۱۱۹-۱۰۳.

خسروی، نسا و فرازنجو، محمد. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با میزان نوآوری معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نصرت آباد، چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، تاکستان.

خلیلی، مجتبی و همتی، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی و ارزیابی رابطه بین رهبری اصیل و نوآوری سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی در سازمان‌ها، اولین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد.

درگاهی، حسین؛ اسدی، صدیقه؛ احمدی، بتول و محمودی، محمود. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مدیریت دانش با خلاقیت و نوآوری سازمانی در کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران، فصلنامه بیمارستان، ۱۷(۱)، ۹۷-۱۰۸.

رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه. (۱۳۹۷). رابطه بین سرمایه اجتماعی و سرمایه روان شناختی در دانشجویان دختر دانشگاه کاشان. زن و مطالعات خانواده، ۱۱(۳۹)، ۷-۲۲.

رضایی، روح‌اله؛ شعبانعلی فمی، حسین؛ و صلاحی مقدم، نفیسه. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد سازمانی در سازمان جهاد کشاورزی، فصلنامه علوم و ترویج و آموزش کشاورزی، ۱۱(۲)، صص: ۱۲۱-۱۳۳.

زاهدی، محمدرضا و نقدی خناچه، شایان. (۱۳۹۸). سنجش میزان تاثیر سرمایه اجتماعی سازمانی بر نوآوری سازمانی (مطالعه موردی: گروه صنعتی ایران خودرو)، مجله توسعه تکنولوژی صنعتی، ۳۷(۳)، ۳۹-۴۶.

زکریا کیایی، محمد؛ کلهر، روح‌اله؛ عظیم‌وند، محمد؛ شهسواری، سعید؛ اسمعیلی، علی و ترنج، حسین. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه روانشناختی با رفتار شهروندی سازمانی بین کارکنان بیمارستان‌های آموزشی، چهارمین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان.

سلاجقه، سنجر و احمدزاده، سلیمان. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین مدیران بر نگرش‌های شغلی دبیران با نقش میانجی هویت سازمانی. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۶(۱۲)، ۷۲-۹۰.

- سیدی قهفرخی، فاطمه سادات؛ سیدی قهفرخی، سیدحسین و بهرامی، مهرداد. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی بر چابکی سازمانی در اداره راه و شهرسازی. کنفرانس بین المللی مطالعات بین رشته‌ای در مدیریت و مهندسی، تهران.
- سینا، فاطمه صغری. (۲۰۲۲). رابطه بین فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد شغلی با نقش میانجی چابکی سازمانی. فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۱۲(۴)، ۵۹-۷۷.
- شمسی، زهرا؛ محبعلی‌پور، منیره و الوداری، حسن. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتارهای شهروندی سازمانی. فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۲(۱)، ۱۱۷-۱۳۶.
- علیپور، احمد؛ آخوندی، نیلا؛ صرامی فروشانی، غلامرضا؛ صفاری-نیا، مجید و آگاه هریس، مزگان. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مدل مداخله سرمایه روانشناختی بر سلامت کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل، دو ماهنامه سلامت کار ایران، ۱۰(۴): ۲۴-۱۶.
- فخرانی، عباس؛ غرایق زندی، حسن و عباسی، محسن. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین مولفه های روانشناختی سرمایه انسانی و چابکی سازمانی اداره کل ورزش و جوانان خراسان شمالی، فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۴(۲)، ۸۹-۹۹.
- قشقائی زاده، نصراله. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش سرمایه روانشناختی بر ابعاد سرمایه اجتماعی معلمان زن مدارس ابتدایی، مطالعات روانشناختی، ۱۲(۱)، ۱۲۵-۱۴۰.
- کریمی، فریبا. (۱۳۹۰). پیش بینی رفتار شهروندی دبیران دوره متوسطه براساس هوش هیجانی آنان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۵(۱)، ۱۴۳-۱۲۷.
- محمدی، محمد و دشتی چاهگاهی، صفیه. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر کیفیت زندگی معلمان شهرستان لردگان، مجله بین‌المللی مدیریت بازرگانی و کارآفرینی، ۴(۴۸): ۱۰۶-۱۱۳.
- محمودی میمند، محمد و هرندی، عطاله. (۱۳۹۲). تبیین نقش رفتار شهروندی سازمانی در ارزش ویژه برند مبتنی مشتری، مجله مدیریت بازاریابی، ۲۳، ۱۱۲-۹۸.
- مقیم، سید محمد، ۱۳۹۵، میانی سازمان و مدیریت، تهران، نشر نگاه دانش
- نعامی، عبدالزهرا و شکرکن، حسین. (۱۳۹۹). بررسی روابط ساده و چندگانه عدالت سازمانی با خشنودی شغلی در کارکنان یک شرکت صنعتی، دست‌آوردهای روانشناختی، ۱۱(۱)، ۷۰-۵۷.
- نجات‌ثابت، زین‌العابدین و محمدی، ارسلان. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه روانشناختی و رفتار شهروند سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، رابطه سرمایه روانشناختی و رفتار شهروندی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۸(۴۳)، ۳۰۲-۲۸۹.
- نژادلر، حمیدرضا. (۱۳۹۳). رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و چابکی سازمانی کارکنان سازمان‌های دانش‌بنیان (مطالعه موردی: ادارات آموزش و پرورش استان اصفهان). سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت - اقتصاد و حسابداری

References

- Abiante, D. (2018). Organizational citizenship behaviour and employee performance in Nigeria deposit money banks, Rivers state. *International Journal of Advanced Academic Research Social and Management Sciences*, 4(12), 17-32.
- Alipor A., Akhondy N., Sarami Foroshany G.R., Saffarinia M., & Agah Heris M. (2013). The Effectiveness of Psychological Capital Intervention model (PCI) on the mental health in the experts working in Iran Khodro Diesel co. *ioh*; 10 (4) :16-24.(In Persian)
- Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2021). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 32(1), 101489.
- Baily TC, Snyder CR. (2007). Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status. *Psychol Rec*; 57(2):233-240.
- Bandura A. (2008). An agentic perspective on positive psychology. In Lopez SJ, ed. *Positive psychology: Exploring the best in people*. Westport, CT: Greenwood Publishing Co,pany, pp:167-196.
- Banmairuroy, W., Kritjaroen, T., & Homsombat, W. (2021). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S-curve industries. *Asia Pacific Management Review*.
- Barimani A., & Hosseini Miyangaleh S. Z.(2018). The Relationship between Social capital and Organizational Agility the Islamic Azad University. *Journal of Socio - Cultural Changes*; 15(3): 82-98.(In Persian)
- Campante, F., Durante, R., & Tesei, A. (2021). Media and social capital. *Annul Review of Economics*, 14.
- Carver S.C, Scheier M.F, & Segerstrom S.C. (2010).Optimism. *Journal of Clinical Psychology Review*; 30(7):879-889. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>.
- Damanpour, F., & Schneider, M. (2019). Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: Assessing the role of managers. *ournal of Public Administration Research and Theory*, 29(3), 415-432.
- Dargahi, H., Asadi, S., ahmadi, B., & Mahmoudi, M. (2018). Survey of the Relationship of Knowledge Management and Organizational Creativity and Innovation among the Employees of Tehran University of Medical Sciences. *jhosp*; 17 (1) :97-108. URL: <http://jhosp.tums.ac.ir/article-1-5806-fa.html>. (In Persian)
- Dello Russo, S., & Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resource Dev Q*, 26 (3), 329–347.
- Faccian K, Genari D,& Macke J.(2016). Interorganizational social capital and innovation: a multiple case study in wine in producer (Networks In Serra

- Gaucha). RIA Revista de Administrate e Inovacao;14(1): 52- 66. DOI:10.1016/j.rai.2016.12.002.
- Fakhrani, A., Gharayagh Zandi, H., & Abbasi, M.(2017). Relationship between Psychological factors of Human Capital and Organizational Agility of North Khorasan Administration of Sport and Youth. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*; 4(2): 89-99.(In Persian)
- García-Villaverde, P. M., Ruiz-Ortega, M. J., & Parra-Requena, G. (2018). Towards a comprehensive model of the antecedents of innovation: The role of social capital, knowledge acquisition and structural holes. *Journal of Business Research*, 90, 87-96.
- Ghashghaeizadeh N. The study of effectiveness of training of psychological capital on dimensions of social capital among women teachers of elementary schools. *Journal of Psychological Studies*, 2016; 12(1): 125-140. doi: 10.22051/psy.2016.2255.(In Persian)
- Han, J., Chu, X., Song, H., & Li, Y. (2015).Social capital, socioeconomic status and self-efficacy. *Applied Economics and Finance*, 2(1), 1-10.
- Heidari, M., Shabanibahar, G., Erfani, N., & Soleymani, M. (2019). The developing structural modeling of an organizational innovation based on the social capital among youth and sport ministry staffs of Islamic republic of Iran. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*; 5(4): 53-64. doi: 10.30473/fmss.2018.37631.1718.(In Persian)
- Heydari Sarban, V.(2013). Survey Of influencing Factors on Farmers Satisfaction Regarding Employment on Agricultural Sector (Case Study: Meshkin Shahr Township). *Journal Of Studies Of Human Settlements Planing*; 8(24): 103-119.(In Persian)
- Hosseini, S.H, Arabi-Jeshvaghani, A., Akbarzadeh, A., & Habibi, M.(2020). Investigating the role of moderating the quality of working life on the relationship between psychological capital and organisational citizenship behaviour. *International Journal of Services and Operations Management*;36(4): 425-439.(In Persian)
- Hsu, ML., & Chen, FH.(2017). The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation climate–employee innovative behavior relationship. *The Journal of Creative Behavior*; 51(2): 128-139.
- Ilori, A. B., Lawal, A., & Simeon-Oke, O.O. (2017). Innovations and innovation capability in palm kernel processing industry in southwestern Nigeria. *International Journal of Innovation Science*, 9(1),102-114.
- Jafari, B., Sadeghi Tabar, V., & Tavalai, A.(2017). Examining the effect of psychological capital on organizational innovation with regard to the mediating role of organizational agility (case study: manufacturing company of Mashhad Tos Industrial Town), Master's degree in executive management, founder of Kerman Higher Education.(In Persian)

- Jahed Motlagh, O., Younesi, J., Azkhosh, M., & Farzi, M. (2015). The effect of training on psychological stress resiliency of female students living in dormitories. *Journal of School Psychology*, 4(2): 7-21. doi:10.22098/jsp.2015.322. (In Persian)
- Jakobsen, M. D., Clausen, T., & Andersen, L. L. (2020). Can a participatory organizational intervention improve social capital and organizational readiness to change? Cluster randomized controlled trial at five Danish hospitals. *Journal of advanced nursing*, 76(10), 2685-2695.
- Jimenez-Jimenez, D., Raquel Sanz, V., & Miguel Hernandez, E. (2008). Fostering innovation: The role of market orientation and organizational learning. *European Journal of Innovation Management* ;11(3): 389-412. DOI:10.1108/14601060810889026.
- Jiang, W., & Liu, H. (2021). How psychological capital promotes organizational agility: The mediating role of organizational learning. *Frontiers in Psychology*, 12, 658061.
- Karimi, F.(2019). Predicting citizenship behavior of middle school teachers based on their emotional intelligence, *Quarterly Journal Of Educational Leadership & Management*; 5(1): 127-143.(In Persian)
- Kalaighanani, K., Tuli, K. R., Kushwaha, T., Lee, L., & Gal, D. (2021). Marketing agility: The concept, antecedents, and a research agenda. *Journal of Marketing*, 85(1), 35-58.
- Khalili, M., Hemmati, M. (2017). Investigating and evaluating the relationship between authentic leadership and organizational innovation with regard to the mediating role of psychological capital in organizations. 1st International conference on new research achievements in management, accounting and economics.(In Persian)
- Khosravi, N., Farazanjo, M. (2017). Investigating the Relationship between social capital and organizational learning with the level of innovation of elementary school teachers in Nusrat Abad city. The 4th International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development, Takestan.(In Persian)
- Kim, M., Kim, A. C. H., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations. *Sport Management Review*, 22(1), 108-125.
- Kim, M., & Park, J. (2020). The effects of psychological capital on organizational citizenship behavior and organizational commitment: The mediating role of positive psychological mood. *Sustainability*, 12(19), 7975.
- Kleiman, E. M., Chiara, A. M., Liu, R. T., Jager-Hyman, S. G., Choi, J. Y., & Alloy, L. B. (2017). Optimism and well-being: A prospective multi-method and multi-dimensional examination of optimism as a resilience factor following the occurrence of stressful life events. *Cognition and Emotion*, 31(2),

- 269-283.
- Koenig, H. G., Youssef, N. A., Smothers, Z., Oliver, J. P., Boucher, N. A., Ames, D., ... & Haynes, K. (2019). Hope, Religiosity, and Mental Health in US Veterans and Active Duty Military with PTSD Symptoms. *Military Medicine*, 12(185), 97-104.
- Lee, R., Lee, J. H., & Garrett, T. C. (2019). Synergy effects of innovation on firm performance. *Journal of Business Research*, 99, 507-515.
- Lei H, Leaugkhamma L, & Le P B.(2020). How transformational leadership facilitates innovation capability: the mediating role of employees' psychological capital. *Leadership & Organization Development Journal*;41(4).
- Liao, S., Liu, Z., & Ma, C. (2019). Direct and configurational paths of open innovation and organisational agility to business model innovation in SMEs. *Technology Analysis & Strategic Management*, 31(10), 1213-1228. <https://doi.org/10.1080/09537325.2019.1601693>
- Limaj, E., & Bernroider, E. W. (2019). "The roles of absorptive capacity and cultural balance for exploratory and exploitative innovation in SMEs", *Journal of Business Research*, 9 (4), 137-153.
- Linda, R, M., Thabrani, G., & Firman, F. (2020). "The Role of Human Capital and Knowledge Management in Innovation"., *Proceedings of the 8th International Conference on Entrepreneurship and Business Management (ICEBM 2020) UNTAR*.
- Luthans, F., Avolio B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2009). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*; 60(3):541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2021). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Mahmudi, A., Yunesi, J.& Rahimizadeh, M. (2015). The Relationship of Social and Psychological Capitals with the Mediating Role of Self-Efficacy in Physical Education Teachers. *New Trends in Sport Management*, 2(7), 23-29.(In Persian)
- Mathe, K., Scott-Halsell, S., Kim, S., & Krawczyk, M. (2017). Psychological capital in the quick service restaurant industry: A study of unit-level performance. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 41 (7), 823-845.
- Menon, S., & Suresh, M. (2020). Factors influencing organizational agility in higher education. *Benchmarking: An International Journal*, 28(1). DOI:10.1108/BIJ-04-2020-0151.
- Mittal, E., & Kaur, N. (2018). Impact of Organizational Citizenship Behavior on Employee Retention in Banking Sector. *International Journal for Research in*

- Engineering Application & Management*.3(10). 103-112.
- Moghimi Seyed Mohammad 2016, the basics of organization and management. Tehran, Negha Danesh.(In Persian)
- Mohammadi M., & Dashti Chahgahi S.(2019). Investigating the effect of psychological capital on the quality of life of teachers in Lordegan city. *International Journal Of Business Management and Entrepreneurship*;4(48):106-113.(In Persian)
- Mutonyi, B.R. (2021). Employees' psychological capital and innovative behavior in higher education. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(2).
- Naami,, A., & Shokrkon,, H. (2020). The Simple and Multiple Relationships of the Organizational Justice with the Job Satisfaction of the Personnel of an Industrial Orga-+. *Psychological Achievements*, 11(1), 57-70. doi: 10.22055/psy.2020.16364.(In Persian)
- Nahapiet J, Ghoshal. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *Academy of Manamement Review*; 23(2):242- 266.
- Nejadlor H. (2014).The relationship between organizational citizenship behavior and organizational agility of employees of knowledge-based organizations (case study: education departments of Isfahan province). The third international conference on new researches in management - economics and accounting. (In Persian)
- Nejat Sabet Z., & Mohammadi, A.(2019). Relationship between Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior. *Strategic Studies on Youth and Sports*; 18(43): 289-302.(In Persian)
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2020). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 41(7), 577-597.
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295-306.
- Podsakoff, P., Mackenzie, S.B., Paine, J., & Bacharach, D.(1991).Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoreticaland empirical literature and suggestions for future Research. *Journal of Management*; 26(3) : 513-563. DOI:10.1016/S0149-2063(00)00047-7.
- Pouramini, H., & Hoshyar, V.(2019). The Effect of positive psychological capital on organizational citizenship behavior with a mediating role of job satisfaction among students of education and training in the 2nd district of Mashhad. The 4th International Conference on Management, Entrepreneurship and Economic Development, Takestan.(In Persian)
- pourjavid, S., Khosravipour, B., & Alibaygi, A. (2021). Organizational Agility Model in Iranian Agricultural Higher Education with a Grand Theory Approach. *Strategic Management Studies of National Defence Studies*, 11(42), 128-103.(In Persian)

- Porsardar, F., Abbaspour, Z., Abdi Zarin, S., & Sangari, A. A. (2012). The Impact of Resilience on Mental health and life Satisfaction, a psychological model of well-being. *Quarterly research journal*; 14 (1): 81-89. (In Persian)
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, YN, & 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.
- Rahimi, H., & Aghababai, R. (2018). The relationship between social capital and psychological capital in female students of Kashan University. *Women and Family Studies.*; 11(39):7-22. (In Persian)
- Rezaei, R., Shabanali Fami, H., & Salahimoghadam, N. (2016). Effect of Social Capital on Organizational Performance of the Agriculture Jihad Organization in Alborz Province. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*; 2(11): 121-133. (In Persian)
- Salajegheh, S., & Ahmadzadeh, S. (2015). Examination of the impact of transformational leadership on employees' job attitudes: explaining the mediating role of organizational identity. *Transformation Management Journal*; 6(12): 72-90. doi: 10.22067/pmt.v6i12.30580. (In Persian)
- Seligman, M.E.P, & Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*; 5(1): 5-14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seydi Qahfarkhi, F.S., Seydi Qahfarkhi, S.H., & Bahrami, M. (2019). Investigating the impact of organizational citizenship behavior on organizational agility in road and urban development administration. *The International Conference on Interdisciplinary Studies in Management and Engineering*. Tehran; 74-112. (In Persian)
- Shamsi, Z., Moehbalipour, M., & Allodari, H. (2015). The effect of social capital on organizational citizenship behavior. *Social Capital Management*; 2(1): 117-136. doi: 10.22059/jscm.2015.54091. (In Persian)
- Sina, F. S. (2022). The relationship between ICT and job performance with the mediating role of organizational agility. *Information and Communication Technology in Education Science*, 12(4), 59-77. (In Persian)
- Skerlavaj, M., Cerne, M., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. (2019). The role of passion for work and learning climate in organizational learning. *Journal of Knowledge Management*, 23(5), 919-935.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., & Irving, L. (1991). M., Sigmon S. T, Yoshinobu L, Gibb J, Langelle C, & Harney P. The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal personality social psychology*; 60(4): 570-585.
- Sun, Y, & Huang J. (2019). Psychological capital and innovative behavior: Mediating effect of psychological safety. *Social Behavior and Personality: an international journal*; 47(9):1-7.

- Tallon, P. P., Queiroz, M., & Coltman, T. (2019). Information technology and the search for organizational agility: A systematic review with future research possibilities. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 218-237.
- Tanner, S., Prayag, G., & Kuntz, J. (2022). Psychological capital, social capital and organizational resilience: A Herringbone Model perspective. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 78. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2022.103149>
- Taques, F. H., López, M. G., Basso, L. F., & Areal, N. (2021). Indicators used to measure service innovation and manufacturing innovation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 6(1), 11-26.
- 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*, 27(1/2), 145-158.
- Yan, D., Wen, F., Li, X., & Zhang, Y. (2020). The relationship between psychological capital and innovation behaviour in Chinese nurses. *Journal of nursing management*; 28(3): 471-479.
- Zakaria Kiayi, M., Kalhor, R., Azimvand, M., Shahsawari, S., Ismaili, A., & Toranj, H. (2018). The relationship between psychological capital and organizational citizenship behavior among employees of teaching hospitals. 4th International Conference on Management, Accounting, Economics and Social Sciences, Hamedan. (In Persian)
- Zahedi, M.R, & naghdi khanachah, S. (2019). Measuring the Impact of Organizational Social Capital on Organizational Innovation (Case Study: Iran Khodro Industrial Group). *Quarterly journal of Industrial Technology Development*; 17(37): 37-44. (In Persian)
- Zeb, A., Akbar, F., Hussain, K., Safi, A., Rabnawaz, M., Zeb, F. (2021). The competing value framework model of organizational culture, innovation and performance. *Business Process Management Journal*, 27(2), 658-683.
- Zhang Z., & Sharifi H. (2000). A methodology for achieving agility in manufacturing organizations. *International journal of operations & production management*; 20 (4): 496-512.
- Zhao, S., Jiang, Y., Peng, X., & Hong, J. (2021). Knowledge sharing direction and innovation performance in organizations: do absorptive capacity and individual creativity matter?. *European Journal of Innovation Management*, 24(2), 371-394.