

رابطه بین سرمایه روانشناختی با خلاقیت مدیران زن مدارس شهر دزفول

همایون هارون رشیدی^{۱*}

کبری کاظمیان مقدم^۲

چکیده

زمینه: خلاقیت عاملی مؤثر و کلیدی در حوزه فعالیت‌های علوم اجتماعی، روانشناسی و آموزش و پرورش است. در دنیای متمدن امروز بقا و موفقیت فعالیت‌های بشری در حوزه‌های مختلف به خلاقیت در آن حوزه بستگی دارد. عوامل متعددی بر خلاقیت اثرگذار است که سرمایه روانشناختی از جمله آن عوامل هستند.

هدف: هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه بین سرمایه روانشناختی با خلاقیت مدیران زن مدارس شهر دزفول بود.

روش: روش پژوهش همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمامی مدیران زن مدارس دزفول و نمونه پژوهش را ۱۰۱ نفر از این مدیران که بصورت سرشماری انتخاب شدند، تشکیل می‌دهد. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) و خلاقیت رندسیپ (۱۹۸۶) استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد سرمایه روانشناختی ($r=0/50$)، خودکارآمدی ($r=0/61$)، امیدواری ($r=0/35$)، خوش بینی ($r=0/43$) و تاب آوری ($r=0/31$) با خلاقیت رابطه مثبت و معناداری ($P<0/001$) دارد. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد، سرمایه روانشناختی ۱۹ درصد از واریانس عملکرد خلاقانه مدیران زن را تبیین می‌کند.

۱. گروه روانشناسی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران (نویسنده مسئول) haroon_rashidi2003@yahoo.com

۲. گروه روانشناسی، واحد دزفول، دانشگاه آزاد اسلامی، دزفول، ایران k.kazemian@yahoo.com

نتیجه گیری: بنابراین نتایج پژوهش بیانگر این مطلب بود که وجود سرمایه روانشناختی بالا به افزایش خلاقیت مدیران در سازمان منجر می شود و اگر زمینه بروز خلاقیت فراهم شود فرایند عملکرد سازمانی بهبود می یابد و هر چه در این تعامل سرمایه روانشناختی کم باشد، میزان خلاقیت مدیران کاهش می یابد. **واژه های کلیدی:** سرمایه روانشناختی، خلاقیت، مدیران.

پیشگفتار

سرمایه روانشناختی یکی از موضوع های پژوهشی جدید مورد توجه پژوهشگران رفتار سازمانی و منابع انسانی است. در گذشته رویکرد بسیاری از روانشناسان و پژوهشگران رفتار سازمانی بر نقاط ضعف کارکنان و آسیب شناسی رفتارهای آنان به منظور ارائه راهکارهای مناسب برای کاهش نقاط ضعف آنان متمرکز بود و به توانمندی ها و جنبه های مثبت رفتار کارکنان توجهی نمی شد، ولی با ظهور نهضت روانشناسی مثبت گرا در دهه ۹۰، این رویکرد به سوی مثبت گرایی و تأکید بر جنبه های مثبت رفتاری تغییر جهت داد و رویکردهای رفتار سازمانی مثبت گرا، سرمایه روانشناختی و رهبری مثبت گرا مطرح شد. سرمایه روانشناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از سرمایه های ناملموس سازمانی بوده که برخلاف سرمایه های ملموس با هزینه های کمتر قابل مدیریت و رهبری بوده، می تواند نتایج و عواید درخور توجهی را در پی داشته باشد (هویدا، مختاری و فروهر، ۱۳۹۱).

سرمایه روانشناختی یکی از کلیدی ترین و اصلی ترین منابع انسانی است (دیاز فرناندز، راینز و کابرا^۱، ۲۰۱۷). به زعم لوتانز و اولیو^۲ (۲۰۰۷)، سرمایه روانشناختی می تواند به عنوان مزیت رقابتی از طریق سرمایه گذاری روی افراد تلقی شود و آثار قابل توجه در عملکرد آنان داشته باشد (هویدا، مختاری و فروهر، ۱۳۹۱). هانگ و لوتانز^۳ (۲۰۱۶) سرمایه روانشناختی مثبت را

1. Diaz Fernandez, Reyes & Cabrera
2. Luthans & Avolio
3. Huang & Luthans

در ارتباط با عملکرد خلاق در سازمان‌ها دانسته‌اند. همچنین گوتا^۱ (۲۰۱۶) سرمایه‌های روانشناختی را به عنوان متغیری تعدیل کننده در رابطه میان عملکرد خلاقانه و رفتار رهبر در سازمان عنوان نموده و این عامل را در ارتباط با بروز رفتارهای خلاقانه از مدیران در سازمان-هایشان مؤثر دانسته است (گوتا، ۲۰۱۶). در این راستا، در برنامه مداخلاتی لوتانز، برنامه‌هایی جهت ارتقای سرمایه روانشناختی با تمرکز بر چهار مؤلفه خودکارآمدی، امیدواری، خوش-بینی و تاب‌آوری ارائه شده است. مؤلفه‌های تعریف شده لوتانز، در یک فرآیند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده و تلاش فرد را برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم داده، او را برای ورود به صحنه عمل آماده نموده و مقاومت و سرسختی فرد را در تحقق اهداف تضمین می‌کنند (هاشمی، باباپور خیرالدین و بهادری خسروشاهی، ۱۳۹۱). طبق این تعریف، توجه به سرمایه روانشناختی می‌تواند باعث اثربخشی سیاست‌ها و رویه‌های مدیریتی شده و بهبود سلامت روحی و جسمی کارکنان سازمان را بدنبال داشته باشد. سرمایه روانشناختی همچون سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی، می‌تواند مدیریت و سرمایه‌گذاری شود و برخلاف سرمایه‌های سنتی و دارایی‌های مشهود با سرمایه‌گذاری بسیار اندکی تحقق یابد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱). از سوی دیگر، نقش مدیران و عملکرد خلاقانه آنها در سازمان به عنوان یکی از ارکان سه‌گانه خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها (شامل مدیر خلاق، سازمان خلاق و کارکنان خلاق) که در راس این مثلث قرار دارد، اهمیت ویژه‌ای در پیشبرد اهداف سازمان دارد. زیرا مدیریت می‌تواند توانایی خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و یا رفتار و عملکرد او می‌تواند مانع این امر حیاتی شود. در واقع، دنیای جدید نیازمند سازمان‌های جدید و سازمان‌های جدید نیازمند رهبران جدید است. رهبرانی که علاوه بر منطق عقلایی و آموزه‌های کلاسیک در سازمان‌های عصر مدرنیته، مجهز به ابزار تفکر جدید بر پایه درک ارزش‌ها و احساسات بوده و معتقد به دخالت عوامل مختلف در تصمیم‌گیری هستند. در تفکر جدید تنوع و خلاقیت در زیردستان، باید توسط رهبران سازمان‌ها پرورش یابد

1. Gupta

(پورطهماسبی، تاجور و سیدکلان، ۱۳۸۹). زیرا، عملکرد خلاقانه رهبر می‌تواند در فرهنگ سازمان تأثیر گذارد و رهبران به عنوان طراح اجتماعی سازمان خود، می‌توانند در خلاقیت و نگهداری عوامل فرهنگی آن توانمند باشد. هنر مدیر خلاق عبارت است از استفاده از خلاقیت دیگران و پیدا کردن ذهن‌های خلاق (حمودی و فتاح، ۱۳۸۵). خلاقیت عاملی مؤثر و کلیدی در حوزه فعالیت‌های علوم اجتماعی، روانشناسی و آموزش و پرورش است (ووتزاک و تراک^۱، ۲۰۱۵). خلاقیت به کارگیری توانایی‌های ذهنی در خلق ایده‌های جدید است از این رو، خلاقیت با ایستایی و عدم پویایی امکان پذیر نیست و افکار خلاقانه باید فرهنگ فکری مدارس شود و کارکنان مدارس نه تنها به رفتارهای خلاقانه تشویق شوند بلکه در مسیر پرورش ایده‌های خود مورد تشویق قرار گیرند. خلاقیت دارای ابعادی است که مجموعه این ابعاد خلاقیت کارکنان را بیشتر می‌کند (به نقل از عباسی، باقری و کردستانی، ۱۳۹۷). مدیران خلاق در ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب، فضا سازی محیط سازمانی برای تلاش بیشتر کارکنان و بالا بردن بازده سازمان نسبت به مدیران غیر خلاق، کارآمدتر عمل می‌کنند. آنان در این راه به گونه‌ای ابتکاری در رفع تنگناها و مشکلات می‌کوشند. بر این اساس، پرداختن به عوامل زمینه‌ای و مرتبط با بروز عملکرد خلاقانه در مدیران، مسئله‌ای است که در این میان باید مورد توجه قرار گیرد. پژوهش آگاروال و فاردال^۲ (۲۰۱۷) که با هدف بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی و امنیت روانشناختی بر خلاقیت و عملکرد بالا در کار انجام شد مبنی بر این بود که سرمایه روانشناختی بر خلاقیت اثر مثبت و مستقیم دارد. لی و چو^۳ (۲۰۱۶) در تحقیقی با هدف بررسی سرمایه روانشناختی بر خلاقیت کارورزان برای ایفای نقش به این نتیجه رسیدند که سرمایه روانشناختی بر خلاقیت این افراد اثرگذار است. در ادامه زوبیر و کامال (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان خلاقیت، سرمایه روانشناختی و جریان مربوط به کار در میان کارمندان شرکت خانه نرم افزار به این نتیجه رسیدند که خلاقیت و سرمایه روانشناختی با یکدیگر ارتباط مثبت و معناداری دارند. در پژوهشی دیگر

1. Wojtczuk & Turek
 2. Agarwal & Fardale
 3. Lee & Chu

که توسط زوبیر (۲۰۱۵) با هدف بررسی نقش رهبری اصیل بر خلاقیت با توجه به نقش میانجی - گری سرمایه روانشناختی انجام شد این یافته به دست آمد که رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی و جریان‌های مربوط به کار به طور قابل توجهی با خلاقیت کارکنان در ارتباط است.

غیاثی ندوشن، جهانی جوانمردی و خورسندی طاسکو (۱۳۹۵) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت در بین کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات به این نتیجه رسیدند، که توانمندسازی روانشناختی بر خلاقیت تأثیر دارد. همچنین نتایج پژوهش وینهاون^۱ (۲۰۱۱) نشان داده است که هر یک از ابعاد چهارگانه سرمایه روانشناختی لوتانز (امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی) دارای رابطه معناداری با تعهد سازمانی است. از نتایج تحقیق رحمان زاده (۱۳۹۵)، به نقل از ایرجی راد و ملک زاده نصرآبادی، (۱۳۹۶) با عنوان عوامل سازمانی مؤثر بر خلاقیت و نوآوری در سازمان صدا و سیما این بود که عامل ساختار یکی از عوامل اثرگذار بر خلاقیت کارکنان است.

گو^۲ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای نشان داد که استفاده از برنامه آموزشی سرمایه روانشناختی لوتانز می‌تواند بر کاهش استرس و افزایش مقاومت در برابر فشارهای محیطی مؤثر باشد و کارآفرینی و گرایش به نوآوری را افزایش دهد. همچنین پژوهش اسویتمن، لوتانز، اوی^۳ و لوتانز (۲۰۱۵) نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و عملکرد خلاقانه وجود دارد. پندی^۴ (۲۰۱۳) بیان می‌دارد که سرمایه روانشناختی یک عامل کلیدی در پیش‌بینی میزان فعالیت‌های کارآفرینی افراد است و حتی این تأثیر از سطح آموزش و یا دستیابی به فرصت‌ها بیشتر است. همچنین وی بیان می‌دارد سرمایه روانشناختی نه تنها قادر به پیش‌بینی فعالیت‌های کارآفرینانه است، بلکه می‌تواند به عنوان انگیزه بخش و محرک شروع کارآفرینی نیز تلقی شود. اسویتمن و همکاران (۲۰۱۵)، رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد خلاقانه را مورد

1. Veenhoven
2. Gu
3. Sweetman, Luthans & Avey
4. Pandey

بررسی قرار داده اند. این محققان پس از بررسی نظر ۸۹۹ کارمند در بیان نتایج خود عنوان داشته اند که چهار مؤلفه خودکارآمدی، تاب آوری، امیدواری و خوش بینی توانایی کم و بیش زیادی در پیش بینی عملکرد خلاقانه کارکنان داشته اند.

باتوجه به نقش مدیران به عنوان هدایت گران سازمان و تأثیری که عملکرد خلاقانه آنان در فضا سازی محیط سازمانی خلاق برای تلاش بیشتر کارکنان و بالا بردن بازده سازمان دارد، مسئله- ای است که کمتر در مطالعات انجام شده در کشور بر آن تمرکز صرف شده و بیشتر به بررسی نقش خلاقیت به عنوان یک متغیر مستقل بر مفاهیم دیگر پرداخته شده است. این در حالی است که در سال های اخیر، توجه روانشناسان به مقوله روانشناسی سازمانی راه یافته است و پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روانشناختی به عنوان مبنای مزیت رقابتی در سازمان ها در نظر گرفته شده است (فیاضی، سیما راصل و کاوه، ۱۳۸۹). در این راستا و با توجه به اهمیت پرداختن به مقوله عملکرد خلاقانه مدیران به عنوان عاملی مؤثر در انگیزش و عملکرد بدیع و نوآوری کلیه زیردستان، در کنار توجه به مفهوم سرمایه روانشناختی به عنوان یک سرمایه سازمانی ناملموس و مزیت رقابتی برای حرکت در راستای اهداف مشخصه نظام آموزشی، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سرمایه روانشناختی و عملکرد خلاقانه مدیران مدارس شهرستان دزفول بود. با توجه به مطالب بالا در پژوهش حاضر بدنبال پاسخگویی به فرضیه زیر بودیم:

بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با خلاقیت مدیران مدارس ابتدایی شهرستان دزفول رابطه معناداری وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی بود. در این پژوهش دو متغیر مورد مطالعه قرار گرفته است که عبارتند از: سرمایه روانشناختی و ابعاد آن به عنوان متغیر پیش‌بین و خلاقیت به عنوان متغیر ملاک است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران زن مدارس شهر دزفول بود که با توجه به استعلام بدست آمده از سازمان آموزش و پرورش دزفول، تعداد این مدیران ۱۱۵ نفر گزارش شده بود. در این پژوهش، بنا به محدود بودن جامعه آماری و به منظور برآورد دقیق‌تر داده‌ها، حجم نمونه انتخابی برابر با جامعه در نظر گرفته شده و بدین منظور ابزار جمع‌آوری داده‌ها در اختیار کلیه مدیران زن مدارس شهرستان دزفول قرار گرفت. بر این اساس از مجموع ۱۱۵ نمونه در نظر گرفته شده، پاسخ‌های صحیح برگشت داده شده از یک نمونه ۱۰۱ نفری در تجزیه و تحلیل نهایی داده‌ها مورد استفاده قرار گرفته است. میانگین و انحراف استاندارد سنی گروه نمونه برابر با ۳۷/۵۶ و ۱۲/۴۹ بود. وضعیت تحصیلی گروه نمونه به این صورت بود که ۶۸ درصد کارشناسی و ۳۲ درصد کارشناسی ارشد بود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی همانند میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره و همچنین از روش‌های آمار استنباطی همانند ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد. در این پژوهش برای سنجش متغیرهای تحقیق از دو پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و پرسشنامه خلاقیت رندسیپ استفاده شد.

الف: پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز' (*PCQ*): جهت بررسی سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه استاندارد سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شد. این ابزار به سنجش چهار بعد خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری در قالب ۲۴ سوال می‌پردازد که هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است. برای بدست آوردن نمره سرمایه روان‌شناختی ابتدا نمره هر خرده مقیاس به صورت جداگانه بدست آمد و سپس مجموع آنها به عنوان نمره کل سرمایه

روانشناختی محسوب می‌شود. این پرسشنامه در پژوهش‌های زیادی مانند مطالعات لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، هاشمی و همکاران (۱۳۹۰) و هویدا و همکاران (۱۳۹۱) مورد استفاده قرار گرفته و روایی آن مورد تأیید واقع شده است. همچنین اعتبار آن بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۹ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده به ترتیب برای هر یک از خرده مقیاس‌های خودکارآمدی ۰/۷۸، امیدواری ۰/۸۰، خوشبینی ۰/۸۰ و تاب‌آوری ۰/۷۹ بدست آمده است.

ب: پرسشنامه خلاقیت رندسیپ: در این پژوهش از پرسشنامه خلاقیت رندسیپ به منظور سنجش میزان امتیاز خلاقیت مدیران استفاده شده است. این پرسشنامه توسط رندسیپ (۱۹۷۹)، به نقل از امین بیدختی و صباغیان، (۱۳۸۸) تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۵۰ سؤال است و هر سؤال به صورت مقیاس پنج ارزشی لیکرت درجه بندی شده است (۵= کاملاً موافقم؛ ۴= موافقم؛ ۳= بی‌نظم؛ ۲= مخالفم؛ ۱= کاملاً مخالفم). حداکثر امتیازی که از این آزمون بدست می‌آید ۲۵۰ و حداقل ۵۰ است. این پرسشنامه، در پژوهش‌های مختلفی چون مطالعات پندی^۱ (۲۰۱۳) و جوکار (۱۳۸۷) مورد استفاده قرار گرفته و روایی آن مورد تأیید واقع شده است. همچنین پایایی آن در این گزارش‌ها بین ۰/۷۲ تا ۰/۹۲ گزارش شده است. در این پژوهش پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ بدست آمده است.

1. Pendi



یافته‌های پژوهش

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره متغیرهای پژوهش

شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	تعداد
خودکارآمدی	۱۸/۲۷	۴/۴۶	۱۲	۲۷	
امیدواری	۱۴/۵۲	۳/۶۷	۱۰	۲۲	
خوش بینی	۱۵/۵۶	۴/۰۳	۹	۲۰	۱۰۱
تاب آوری	۱۶/۷۱	۴/۴۱	۱۲	۲۴	
سرمایه روانشناختی	۵۵/۶۰	۱۱/۶۵	۴۳	۹۳	
عملکرد خلاقانه	۱۶۱/۵۶	۱۳/۸۷	۶۷	۲۲۱	

جدول ۱ نشان دهنده میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمره متغیرهای پژوهش است. میانگین خودکارآمدی ۱۸/۲۷، امیدواری ۱۴/۵۲، خوش بینی ۱۵/۵۶، تاب آوری ۱۶/۷۱، سرمایه روانشناختی ۵۵/۶۰ و عملکرد خلاقانه ۱۶۱/۵۶ است. با عنایت به اینکه دامنه نمره حداقل تا حداکثر مقیاس برابر با ۲۴-۱۲۰ و میانگین نظری آن برابر ۶۰ است، پس سرمایه روان شناختی کمی پایین تر از میانگین نظری است و در حد متوسط قرار دارد. همچنین با توجه به میانگین نظری از طرفی میانگین نمره بدست آمده از سوی دیگر در متغیر عملکرد خلاقانه مدیران از متوسط نظری پرسشنامه (۱۲۵) بالاتر است و این نشان می‌دهد که عملکرد خلاقانه مدیران بالاتر از متوسط است.

جدول ۲. بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهش

متغیرها	مؤلفه‌ها	مقدار Z	معناداری
	امیدواری	۱/۲۶۲	۰/۰۸۱
سرمایه روان	خوش بینی	۱/۲۷۶	۰/۰۷۷
شناختی	تاب آوری	۱/۳۳۲	۰/۰۵۷
	خودکارآمدی	۱/۱۰۴	۰/۱۸۴
	نمره کل عملکرد خلاقانه	۱/۰۵۲	۰/۲۹۶

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود سطح معناداری مقادیر Z محاسبه شده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف همگی از ۰/۰۵ بیشتر هستند که این نشان می‌دهد که فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها رد نمی‌شود و مورد تأیید است. با عنایت به نتایج حاصل در ادامه می‌توان از آماره‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی ساده بین سرمایه روانشناختی و عملکرد خلاقانه

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	شاخص‌های آماری	
		ضریب همبستگی	سطح معناداری
	خودکارآمدی	۰/۶۱	۰/۰۰۱
	امیدواری	۰/۳۵	۰/۰۰۱
عملکرد خلاقانه	خوش‌بینی	۰/۴۳	۰/۰۰۱
	تاب‌آوری	۰/۳۱	۰/۰۰۱
	سرمایه روانشناختی	۰/۵۰	۰/۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود بین سرمایه روانشناختی و ابعاد آن (خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری) با عملکرد خلاقانه مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رابطه مستقیم یا مثبت به این معناست که اگر یکی از متغیرها افزایش (کاهش) یابد، دیگری نیز افزایش (کاهش) می‌یابد. به عبارت دیگر افزایش نمره سرمایه روانشناختی و ابعاد آن با افزایش نمره عملکرد خلاقانه همراه هست و برعکس.

جدول ۴. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون بر روی متغیرهای پژوهش

متغیر پیش بین و ملاک	R	r ²	بتا	T	P
خودکارآمدی			۰/۶۱۷	۱۲/۱۲	۰/۰۰۱
عملکرد خلاقانه	۰/۴۳۸	۰/۱۹	۰/۳۵۱	۶/۴۵	۰/۰۰۱
خوش بینی			۰/۴۳۸	۹/۳۸	۰/۰۰۱
تاب آوری			۰/۳۱۲	۳/۶۵	۰/۰۰۱

همان طوری که در جدول ۴ مشاهده می شود، سرمایه روانشناختی ۱۹ درصد از عملکرد خلاقانه مدیران زن را تبیین می کند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و خلاقیت پرداخته است. داده های این تحقیق از مدیران زن مدارس شهر دزفول جمع آوری شد و با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه تأیید کننده تمامی فرضیه های تحقیق است.

در راستای تأیید فرضیه پژوهش، مبنی بر رابطه چهار مؤلفه سرمایه روانشناختی (امیدواری، تاب-آوری، خودکارآمدی و خوش بینی) با خلاقیت، نتایج تحقیق نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین متغیرهای سرمایه روانشناختی (امیدواری، تاب آوری، خودکارآمدی و خوش بینی) با خلاقیت وجود دارد. اغلب افراد امیدوار از دنبال کردن اهداف لذت می برند و انگیزه درونی بیشتری را تجربه می کنند و به دنبال راه حل های خلاقانه بیشتری هستند؛ بنابراین امیدواری باعث خلاقیت بیشتری می شود. افرادی که از نظر خودکارآمدی در سطح بالایی هستند، به این دلیل که باور دارند که می توانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند و هنگام مواجهه با موقعیت های چالش انگیز، وظایف تعیین شده را به خوبی انجام دهند؛ برای رسیدن به هدف خود از ایده ها و روش های بدیع استفاده

می‌کنند. یکی دیگر از پارامترهای سرمایه روانشناختی، خوش بینی است که رابطه این مؤلفه با خلاقیت نیز تأیید شد. در این راستا افراد خوش بین به دلیل این که دید مثبتی نسبت به آینده دارند و عواطف مثبتی چون شادکامی، خوشنودی و دل بستگی را تجربه می‌کنند در نتیجه انگیزه پیشرفت بالاتری برای ارائه راه‌حل‌های خلاقانه دارند. این یافته با نتایج مطالعات ووتزاک و تراک (۲۰۱۵)، آگاروال و فارندال (۲۰۱۷)، لی و چو (۲۰۱۶)، لیو، جیانگ، شالی، کیم و زو^۱ (۲۰۱۶)، آگر و وودمان^۲ (۲۰۱۶)، هانگ، نیل و پنگ^۳ (۲۰۱۶)، زویبر و کامال (۲۰۱۵)، زویبر (۲۰۱۵)، غیائی ندوشن و همکاران (۱۳۹۵) و رحمان زاده (۱۳۹۵)، به نقل از ایرجی راد و ملک زاده نصرآبادی، (۱۳۹۶)، هاوس (۲۰۱۴) و گو (۲۰۱۵) همسو و هماهنگ است. در نتیجه می‌توان گفت یکی از رویکردهای اثربخش در توانمندسازی، ارتقای سرمایه روانشناختی افراد است به این معنا که افراد اگر سهم بیشتری از سرمایه روانشناختی داشته باشند انگیزه پیشرفت و خلاقیت بالاتری دارند از کیفیت زندگی بالاتری برخوردار بوده و طبعاً سالم‌تر و بالطبع بهره‌ورتر خواهند بود (مرادی و رضایی شریف، و امانت جلودار، ۱۳۹۴).

خلاقیت از جمله منابع با ارزش و مؤثر در پیشرفت و توسعه یک جامعه است (گرهارت و فانگ،^۴ ۲۰۱۵)؛ از این رو سازمان‌ها و مراکز آموزشی از جمله دانشگاه‌ها و مدارس باید زمینه خلاقیت را در بین افراد خود ایجاد کرده و آن را پرورش دهند. یکی از راه‌های پرورش خلاقیت، شناسایی عوامل مرتبط و اثرگذار بر خلاقیت است. سرمایه روانشناختی از جمله عوامل مرتبط با خلاقیت هستند. همچنین در تبیین این نتایج می‌توان گفت سرمایه روانشناختی به طور مستقیم و یا غیر مستقیم می‌تواند با کاهش نتایج نامطلوب سازمانی و افزایش نتایج مطلوب سازمانی ضمن خلق مزیت رقابتی، میزان ضرر و زیان و یا سودآوری سازمان‌ها را نیز تحت تأثیر قرار دهد. این طور به نظر می‌رسد که سرمایه روانشناختی در سازمان دست کم سه

1. Liu, Jiang, Shalley, Keem, & Zhou
 2. Auger & Woodman
 3. Hong, Neil & Peng
 4. Gerhart & Fang

اثر مهم دارد: اول بر حسب فرهنگ و محیط سازمانی (در خلق یک محیط کاری مثبت گرا و شاداب)، دوم بر حسب عملکرد مالی و اقتصادی سازمان (به شکل مستقیم و غیر مستقیم) و سوم اثرات جسمی، روانشناختی، عاطفی و رفتاری. سرمایه روانشناختی یک حالت مثبت روان-شناختی است، و مطابق نظریه ایجاد و گسترش فردیکسون (۲۰۰۴)، به نقل از فروهر، ملکی، روزبهرانی و شاه محمدی، (۱۳۹۲) می تواند منجر به افزایش دامنه تفکر و اقدامات افراد شود به این ترتیب، آنها می توانند منابع بیشتری را شناسایی، خلق کرده و یا در مواجهه با چالش های پیشرو از آنها استفاده کنند. این نظریه بیان می کند که احساسات مثبت فرایندهای تفکر را وسعت می بخشد (همچون خلاقیت و طوفان ذهنی) و در نتیجه باعث ایجاد منابع می شوند و این فرایند بصورت چرخه ای تکرار می شود، تا جایی که بکارگیری برخی جنبه های روانشناسی مثبت گرا در محیط کار باعث افزایش احتمال تجربه سایر جنبه های روانشناسی مثبت گرا در محیط کار توسط افراد می شود (لوک، ۲۰۱۱؛ به نقل از فروهر و همکاران، ۱۳۹۲). لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) نیز بیان می کنند که سرمایه روانشناختی به جهت ماهیت حالت گونه خود، و در نتیجه برخورداری از قابلیت آموزش و توسعه به سختی از سوی رقبا تقلید می شود، و در نتیجه از پتانسیل بالایی جهت خلق مزیت رقابتی پایدار برخوردار است. از اینرو سرمایه روانشناختی در وحله اول نقطه اتصال و پیوند، و همچنین خلق سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی و ایجاد هم افزایی بین آنها از طریق تلاش جهت تحقق "خود ممکن" فرد، محسوب می شود و چنانچه ذکر شد با ایجاد هم افزایی بین انواع سرمایه واریانس بیشتری را در پیش بینی متغیرهای سازمانی ارائه می کند؛ دوم سرمایه روانشناختی با عملکردهای فوق العاده ای همچون کارآفرینی، خلاقیت و عملکرد نوآورانه رابطه دارد که باعث خلق مزیت رقابتی در سازمان ها به ویژه در شرایط دشوار و بحرانی می شود؛ و نکته سوم اینکه سرمایه روانشناختی به راحتی از سوی سازمان های دیگر قابل تقلید و الگو برداری نیست. به هر حال، باید دانست هدف از نظریه سرمایه روانشناختی نفی و یا جایگزین سایر سرمایه های شناخته شده نبوده بلکه

هدف مورد تأکید قرارداد پتانسیل جدیدی از مزیت رقابتی است که تاکنون مورد توجه قرار نگرفته بود.

در حوزه محدودیت‌های پژوهش باید به این مسأله اشاره کرد که نتایج حاصل از این پژوهش مربوط به مدیران زن مدارس شهرستان دزفول است؛ لذا در تعمیم یافته‌های آن به کارکنان شاغل در دیگر سازمان‌های اجتماعی و خدماتی جوانب احتیاط رعایت شود. همچنین پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی است و طبیعتاً در پژوهش‌های همبستگی با تمام تلاشی که پژوهشگران در جهت کنترل متغیرهای مزاحم و مداخله‌گر انجام می‌دهند باز هم نمی‌توان برداشت روابط علی از یافته‌های حاصل از همبستگی بین متغیرها داشت.

با توجه به این که بر اساس نتایج پژوهش، سرمایه روانشناختی به طور مستقیم از عوامل اثرگذار بر خلاقیت است پیشنهاد می‌شود: ۱- سازوکارهای لازم، مانند برگزاری کارگاه‌ها، بسته‌های آموزشی، فراهم کردن محیط آموزشی مناسب، برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت و... توسط سازمان‌های مرتبط جهت بالا بردن این دو متغیر در بین مدیران و ... انجام شود تا در نهایت خلاقیت آن‌ها بالا رفته و زمینه برای توسعه و پیشرفت جامعه فراهم شود. ۲- متغیرهای زیادی بر خلاقیت اثرگذار هستند که در این تحقیق ما به بررسی سرمایه روانشناختی پرداختیم. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی پژوهشگران با تکیه بر این یافته، سایر متغیرهای همبسته با خلاقیت، عوامل تأثیرگذار بر آن، متغیرهای میانجی و مواردی از این قبیل بپردازند.

سپاسگزار: این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول است، نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دارند از زحمات تمام کسانی که ما را در اجرای این پژوهش یاری رسانده‌اند؛ تشکر و قدردانی نمایند.

منابع

- امین بیدختی، علی اکبر و صباغیان، زهرا (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین خلاقیت و ویژگی های دموگرافیک معلمان مدارس ابتدایی شهر سمنان، دومین کنفرانس خلاقیت شناسی، TRTZ، و مهندسی و مدیریت نوآوری ایران.
- ایرجی راد، ارسلان؛ ملک زاده نصر آبادی؛ الهه. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی با میانجی گری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان. فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ششم، شماره چهار، بهار ۹۶، صص ۵۱-۷۰.
- پورطهماسبی، سیاوش؛ تاجور، آذر و سیدکلان، سیدمحمد. (۱۳۸۹). رابطه بین عوامل فردی و سازمانی با خلاقیت مدیران مدارس متوسطه شهرستان اردبیل. فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم، (۱)، ۲۱-۴۱.
- جوکار، بهرام و البرزی، محبوبه. (۱۳۸۹). رابطه ویژگی های شخصیت با خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی. فصلنامه مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه الزهراء، (۱)، ۱-۱۵.
- حمودی، جمیله و ناظم، فتاح. (۱۳۸۵). رابطه بین خلاقیت مدیران با بهبود عملکرد کارکنان آنها در سازمان های نفتی، فصلنامه علمی-ترویجی مدیریت، (۷)، ۸۰-۸۹.
- عباسی، لطف اله؛ باقری، مریم و کردستانی، فرشته. (۱۳۹۷). بررسی رابطه سرمایه انسانی با خلاقیت و نوآوری کارکنان مدارس دولتی شهر تهران. فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. دوره هشتم، شماره دو، پاییز ۹۷، ۲۰۹-۲۲۸.
- غیاثی ندوشن، سعید؛ جهانی جوانمردی، فاطمه و خورسندی طاسکوه، علی. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فن آوری اطلاعات. فصلنامه علمی، پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۷۷-۹۶.
- فروهر، محمد؛ احسان ملکی، شیوا؛ روزبهرانی، رحیم و شاه محمدی، ندا. (۱۳۹۲). مدیریت سرمایه روانشناختی سازمان: رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی، دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین، گرگان.

- فیاضی، مرجان؛ سیماراصل، نسترن و کاوه؛ منیژه. (۱۳۸۹). *استفاده از روانشناسی مثبت‌گرا در مدیریت و رهبری سازمانی (جنبشی رویه گسترش)*، همایش ملی چالش‌های مدیریت و رهبری در سازمان‌های ایرانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.
- مرادی، مسعود؛ رضایی شریف، علی؛ امانت جلودار، صمد. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه سرمایه اجتماعی سازمان با توانمندسازی روانشناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر اردبیل*. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی.
- هاشمی، تورج؛ باباپور خیرالدین، جلیل؛ بهادری خسروشاهی، جعفر. (۱۳۹۱)، نقش سرمایه روانشناختی در بهزیستی روانی با توجه به اثرات تعدیلی سرمایه اجتماعی. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، ۱(۴)، ۱۲۳-۱۴۴.
- هویدا، رضا؛ مختاری، حجت‌ا. و فروهر، محمد. (۱۳۹۱)، رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی، *مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*، ۲(۳)، ۴۳-۵۶.

Agarwal, P. & Farndale, E. (2017). High-performance work systems and creativity implementation: the role of psychological capital and psychological safety. *Human Resource Management Journal*.27 (3), 440-458.

Auger, P., & Woodman, R. W. (2016). Creativity and Intrinsic Motivation: Exploring a Complex Relationship. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 342-366.

Diaz-Fernandez, M., Pasamar-Reyes, S., & Valle-Cabrera, R. (2017). Human capital and human resource management to achieve ambidextrous learning: A structural perspective. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(1), 63-77.

Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace: Revisiting long-held beliefs. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2(1), 489-521.

Gu, J. (2015). *Research on a PCI model-based reform in college students' entrepreneurship education*. Artificial Intelligence, Management Science and Electronic Commerce (AIMSEC), 2nd International Conference on. 1361-64.

- Gupta, V. (2016). Psychological Capital as a Mediator of the Relationship between Leadership and Creative Performance Behaviors: Empirical Evidence from the Indian R&D Sector. Human Resource Management Group Room No. K-406, New Academic Block Indian Institute of Management Calcutta Joka, D.H. Road Kolkata – 700104, INDIA.
- Hodges, TD (2013).” *An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement, and the contagion effect*, [Thesis] Dissertation for the degree of doctor of Philosophy. Nebraska: Interdepartmental Area of Business (Management) University of Nebraska –Lincoln; 2010.
- Huang, L., & Luthans, F. (2016). Toward better understanding of the learning goal orientation–creativity relationship: The role of positive psychological capital. Applied Hong, E., O’Neil, H. F., & Peng, Y. (2016). Effects of Explicit Instructions, Metacognition, and Motivation on Creative Performance. *Creativity Research Journal*, 28(1), 33-45. *Psychology*, 64(2), 444-472.
- House, B. (2014). Confronting the Odds; African American Entrepreneurship [http:// www. civilica. com/ Papers-MIEAC Title-ASCAI.html](http://www.civilica.com/Papers-MIEAC/Title-ASCAI.html).
- Lee, C. H & Chu, K. K. (2016). Understanding the effect of positive psychological capital on hospitality intern's creativity for role performance. *International Journal of Organizational Innovation (Online)*, 8(4), 213.
- Liu, D., Jiang, K., Shalley, C. E., Keem, S., & Zhou, J. (2016). Motivational mechanisms of employee creativity: A meta-analytic examination and theoretical extension of the creativity literature. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 137, 236-263.
- Luthans, F. (2007). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695-706.
- Luthans F., & Avolio, B J. (2007).” The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance”. *Published in Journal of Management*, 33(3), 321-349.

- Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. (2007). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5, 1.12-22.
- Pandey, S (2013). Organizational Factors for Exploration and Exploitation, *J. Technol. Manag.* 4, 2, 123-130.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J B & Luthans, BC. (2015). Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance. Available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cjas.175/ful>.
- Veenhoven, R. (2011). Healthy happiness: effects of happiness on physical health and the consequences for preventive health care", *Journal of Happiness Studies*, 9(3), 449-469.
- Wojtczuk-Turek, A., & Turek, D. (2015). Innovative behaviour in the workplace: The role of HR flexibility, individual flexibility and psychological capital: the case of Poland. *European Journal of Innovation Management*, 18(3), 397-419.
- Zubair, A. (2015). Authentic Leadership and Creativity: Mediating Role of Work-Related Flow and Psychological Capital. *Journal of Behavioural Sciences*, 25(1), 150.
- Zubair, A., & Kamal, A. (2015). Work related flow, psychological capital, and creativity among employees of software houses. *Psychological Studies*, 60(3), 321-331.