

رابطه بین خوش‌بینی سازمانی و نوآوری سازمانی با نقش میانجی نشاط کاری در معلمان

مصطفی علی‌نژاد^۱، ابوالقاسم بریمانی^۲*

(۱) کارشناسی ارشد گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

(۲) استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

* مسئول: barimani@iauneka.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۱/۰۶/۰۹

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۱/۰۵/۰۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین خوش‌بینی سازمانی و نوآوری سازمانی با نقش میانجی نشاط کاری در معلمان است. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۳۰۹ نفر از معلمان متوسطه اول شهرستان نکا بود. نمونه آماری به تعداد ۱۷۲ نفر و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه خوش‌بینی سازمانی گرین و همکاران (۲۰۰۴)، نوآوری سازمانی ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) و نشاط کاری کرولف (۲۰۰۷) استفاده شد. پایایی با فرمول آلفای کرونباخ برای هر یک به ترتیب برابر ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۸۴ به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌ها، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار آماری پی‌ال‌اس استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد بین خوش‌بینی سازمانی و نشاط کاری با نوآوری سازمانی در معلمان رابطه معناداری وجود دارد و مقدار ۴۶/۸ درصد از نوآوری سازمانی و ۵۲ درصد از نشاط کاری توسط خوش‌بینی سازمانی تبیین می‌شود و متغیر نشاط کاری اثر میانجی بر رابطه بین خوش‌بینی سازمانی و نوآوری سازمانی را دارد. هم‌چنین شاخص‌های برازندگی مدل حاکی از آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسبی برخوردار است.

کلید واژه‌گان: مولفه‌های درون مدرسه، عملکرد خانواده، اضطراب تحصیلی، دانش‌آموز.

مقدمه

است که تنها از ترکیب دانش، تجربیات و ایده‌های کارکنان در سازمان‌ها امکان‌پذیر است (قربانی، نیشابوری و عرفانیان خانزاده، ۱۳۹۵). نوآوری سازمانی اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات تازه نظیر مفهوم، تئوری یا فرضیه است که مستلزم تبدیل ایده‌ها به اشکال قابل‌استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (دمنیور و اشنايدر^۲، ۲۰۰۹). نوآوری به‌عنوان یک عامل مهم و حیاتی در سازمان‌ها، به‌منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی به‌حساب می‌آید. در واقع، توان سازگاری و اداره کردن تغییرات، عنصر

عصر حاضر، عصری است که ساختار فکری آن‌آکنده از عمق بخشیدن به توانایی و اطلاعات و توجه به مشارکت نیروی انسانی نوآور به‌جای نیروی عملکردی است؛ بنابراین سازمان‌های امروزی برای آن‌که بتوانند در پارادایم جدید رقابت که فضای کاملاً رقابتی است، به حیات خود ادامه دهند باید به نوآوری سازمانی^۱ به‌مثابه راهبردی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی برای رویاروی با آن، شاخص‌های تأثیرگذار بر نوآوری سازمانی را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب‌ترین پاسخ‌ها را بدهند (جهانیان و حدادی، ۱۳۹۴). نوآوری یک فرآیند مشارکتی

². Damanpour & Schneider

¹. Organizational innovation

اصلی موفقیت و بقای هر سازمان است و کسب این توانایی‌ها خود، مستلزم توجه سازمان به نوآوری افراد است. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که نوآوری سازمانی، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می‌دهد. لذا سازمان‌های آموزشی برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و مدیران، معلمان و کارکنان آن‌ها، باید افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب‌گوی نیازهای دانش‌آموزان باشند. می‌توان گفت در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، نوآوری سازمانی در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان است (محمودی، افضل‌کوهی و فروزنده، ۱۳۹۵). در نهایت، این پژوهش در پی یافتن پاسخی برای این پرسش است که آیا بین خوش‌بینی سازمانی و نوآوری سازمانی با نقش میانجی نشاط کاری در معلمان رابطه وجود دارد؟

خوش‌بینی سازمانی یکی از متغیرهایی است که با نوآوری سازمانی معلمان مرتبط است و در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. خوش‌بینی به معنای داشتن نگرش، افکار، رفتار و کرداری خوش‌بینانه در زندگی و توجه داشتن به امور مثبت در زندگی و نپرداختن به جنبه های منفی است و تنها در داشتن افکاری خاص غیرمنفی خلاصه نمی‌شود (هوشیاری و حلیمی، ۱۳۹۸). خوش‌بینی سازمانی به گرایشی گفته می‌شود که افراد تمایل دارند حوادث منفی را به عوامل بیرونی و موقتی و حوادث مثبت را به عوامل درونی و دائمی ارتباط دهند. خوش‌بینی با تفکر مثبت و تمایل به اتخاذ دیدگاه امیدوارانه مرتبط است که به یک بیش‌آمدگی عاطفی و شناختی درباره اهمیت بیش‌تر چیزهای خوب نسبت به چیزهای بد اشاره دارد. افراد خوش‌بین نگرش، دیدگاه و گرایش مطلوبی نسبت به خود و دیگران و جهان دارند و معتقدند که اتفاق‌های خوب برای آن‌ها بیش‌تر اتفاق خواهد افتاد و این افراد با بهره‌گیری از راهبردهای مقابله‌ای موثر مانند ارزیابی مجدد و مساله‌گشایی با رویدادهای تنش‌زا مقابله می‌نمایند (کمالی کارسالاری و ضامنی، ۱۳۹۹).

نشاط کاری یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار در نوآوری سازمانی در معلمان است. نشاط به تجربه مکرر حالت و عواطف مثبت و احساس رضایت کلی نسبت به زندگی اشاره دارد. نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از استعدادها و تواناییهای ذهنی، جسمی و روانی که در درون هر فرد به طور متفاوت وجود دارد، استفاده می‌نماید (احمدی بالادهی، بابایی کجی و طاهری، ۱۳۹۸). نشاط کاری یک احساس کاملاً ذهنی از رفاه و خوشی است که از سوی فرد تجربه می‌شود و مشخصه آن وجود هیجانات مثبت و عدم وجود هیجانات منفی است به این صورت که اگر کارکنان یک سازمان احساس نشاط، خشنودی و رضایتمندی نکنند نمی‌توان آن سازمان را توسعه یافته قلمداد کرد. امروزه با توجه به این که افراد بیشترین وقت خود را در سازمانها سپری می‌کنند اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره مند شوند (خسروی، پورشافعی و طاهرپور، ۱۳۹۹). شش بعد نشاط کاری در مدل کرولف (۲۰۰۷) عبارت است از:

- ۱- مثبت‌اندیشی: افراد مثبت‌اندیش تمرکز خود را روی راه حل‌ها، امکانات و نقاط قوت می‌گذارند. البته این بدان معنا نیست که آنها مسائل و تهدیدات را نادیده می‌گیرند، بلکه مثبت‌اندیشی، آنها را شادتر و کارآمدتر می‌سازد.
- ۲- یادگیری: یادگیری فرآیندی است که در آن رفتارها و مدل‌های ذهنی افراد تغییر می‌کند و افراد به گونه دیگر می‌اندیشند و عمل می‌کنند. یعنی افراد دانشی را که در سازمانشان به دست می‌آورند در رفتارشان به کار بندند.
- ۳- خودگشودگی: خودگشودگی حدی است که افراد تمایل دارند اطلاعات مربوط به خود را با دیگران در میان بگذارند. و زمانی که با گشودگی با افراد ارتباط برقرار می‌شود، از خلاقیت و انرژی آنها به بهترین نحو استفاده خواهد شد.
- ۴- مشارکت: زمانی که کارکنان در تصمیماتی که برایشان مهم است شرکت می‌کنند و برای ساختن آینده خود فعالانه وارد عمل می‌شوند.
- ۵- علاقه به کار: در دنیا عشق قدرتمندترین نیرو است و دنیای کار را نیز در بر

نوآوری: نقش واسطه‌ای خوش‌بینی کارکنان نشان دادند که خوش‌بینی نقش واسطه‌ای تأثیر رفتار رهبری تحول‌آفرین بر قابلیت نوآورانه کارکنان را دارد. تووی و نگنو^۲ (۲۰۱۹) با پژوهشی با عنوان رهبری هیئت مدیره، خوش‌بینی مدیر اجرایی و نوآوری نشان دادند که خوش‌بینی مدیرعامل، ارتباط بین باز بودن، استقلال و نوآوری اعضای هیئت مدیره را افزایش می‌دهد. سانین-پوسادا، سوریا و ورا-ویلاروئل^۳ (۲۰۱۸) با پژوهشی با عنوان مداخلات نشاط و خوش‌بینی در کار نشان دادند که خوش‌بینی تأثیر مثبتی بر سطح نشاط کاری دارد و بین نشاط و خوش‌بینی کارکنان از نظر جنسیت تفاوت وجود دارد. الحمی و باتوبارا^۴ (۲۰۱۸) با پژوهشی با عنوان نقش نشاط کاری کارکنان در رفتار کاری نوآورانه نشان دادند که نشاط کاری ۳۷/۷ درصد در شکل‌گیری رفتار کاری نوآورانه نقش دارد. گورسی و پنور^۵ (۲۰۱۶) با پژوهشی با عنوان خوش‌بینی به عنوان همبستگی نشاط در بین زنان شاغل نشان دادند که نشاط به شدت با خوش‌بینی مرتبط است. همچنین زنان شاغلی که امتیاز بالایی در نشاط کسب کرده‌اند در مقایسه با زنانی که در هر دو ویژگی مثبت در سمت پایین‌تر قرار دارند، خوش‌بینی بالایی نیز دارند. با توجه به مطالب مطرح‌شده، پژوهشی مشاهده نشد که رابطه بین خوش‌بینی سازمانی و نوآوری سازمانی با نقش میانجی نشاط کاری در معلمان را بررسی کند. همچنین، این پژوهش در راستای پژوهش‌های قبلی قرار دارد و به تکمیل کردن پیشینه‌های قبلی در ارتباط با موضوع پژوهش کمک می‌کند؛ بنابراین با انجام این پژوهش، وضعیت خوش‌بینی سازمانی، نوآوری سازمانی و نشاط کاری در معلمان شناخته می‌شود؛ بنابراین هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین خوش‌بینی سازمانی و نوآوری سازمانی با نقش میانجی نشاط کاری در معلمان و ارائه پیشنهادها کاربردی به مسئولان سازمان آموزش و پرورش بر اساس نتایج پژوهش است.

می‌گیرد. اشخاصی که با حرارت و عشق به کار فعالیت می‌کنند، کار و سرگرمی برای آنها لذتبخش است. ۶- معنی‌دار بودن: معنی‌دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می‌کنند (واعظی، حسین‌پور و سهرابی، ۱۳۹۸).

نتایج مطالعه خسروی و همکاران (۱۳۹۹) با عنوان نقش سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه با میانجی‌گری نشاط کاری معلمان نشان داد که سرمایه روان‌شناختی و نشاط کاری پیش‌بینی کننده رفتار نوآورانه هستند. همچنین نشاط کاری نقش میانجی بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه را دارد. خسروی، طاهرپور و پورشافعی (۱۳۹۸) با پژوهشی با عنوان نقش نشاط کاری در رفتار نوآورانه با توجه به میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی معلمان نشان دادند که روابط بین متغیرها معنی‌دار است و مؤلفه‌های نشاط کاری و سرمایه روان‌شناختی، رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند. ردایی و قمی اوایل (۱۳۹۷) با پژوهشی با عنوان تأثیر نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی در شعب بانک اقتصاد نوین نشان دادند که نشاط سازمانی و چهار مؤلفه آن (مشارکت، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه به کار) بر نوآوری سازمانی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد و تنها خودگشودگی بر نوآوری سازمانی اثر معناداری نداشت. سپهوند، شمس و عارف‌نژاد (۱۳۹۶) با پژوهشی با عنوان تأثیر فرهنگ سازمانی (انسان‌گرا و موفقیت‌گرا) بر نوآوری با نقش میانجی شادی کارکنان نشان دادند فرهنگ سازمانی انسان‌گرا به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی شادی کارکنان بر نوآوری، تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین فرهنگ موفقیت‌گرا فقط به‌صورت غیرمستقیم از طریق شادی کارکنان بر نوآوری، تأثیر داشته و ازسوی دیگر شادی در محیط کار نیز اثر مثبت و معنی‌داری بر نوآوری دارد.

عزیزه، نورحیاتی، انگرایی و حلمی^۱ (۲۰۲۱) با پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر قابلیت

^۲ Tuwey & Ngeno

^۳ Sanín-Posada, Soria & Vera-Villaroel

^۴ El Hami & Batubara

^۵ Gorsy & Panwar

^۱ Azizah, Nurhayati, Anggraeni & Helmy

روش‌شناسی

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی، از نوع همبستگی است که در آن روابط بین متغیرها با استفاده از ضرایب همبستگی، توصیف و تبیین می‌شوند. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۰۹ نفر از معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نکا در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بوده است. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده گردید، که بر اساس آن تعداد ۱۷۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای مشخص شدن این تعداد نمونه از جامعه آماری با مشخصات فوق از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت استفاده شده است.

ابزارهای پژوهش عبارتند از:

پرسشنامه خوش‌بینی سازمانی: در پژوهش حاضر به منظور سنجش متغیر خوش‌بینی سازمانی از پرسشنامه خوش‌بینی سازمانی گرین^۱ و همکاران (۲۰۰۴)، استفاده شده است. این ابزار دارای ۲۹ گویه و ۴ مولفه شامل خوش‌بینی کارکنان، فرهنگ خوش‌بینی، خوش‌بینی در هدف‌گذاری، و خوش‌بینی در عملکرد فردی است که پرسش‌ها با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است که ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۶ گزارش شده است. هم‌چنین در این پژوهش نیز مقدار ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۵ محاسبه شده است که ضریب قابل قبولی است.

پرسشنامه نوآوری سازمانی: در پژوهش حاضر جهت سنجش متغیر نوآوری سازمانی از پرسشنامه نوآوری سازمانی ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) استفاده شده است؛ که این ابزار حاوی ۲۴ سؤال هست و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم تدوین شده است؛ که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. ضریب

پایایی این مقیاس به وسیله زارعی و حیدری (۱۳۹۹) با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ گزارش شده است. هم‌چنین در این پژوهش نیز مقدار پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۳ به دست آمد که ضریب قابل قبولی است.

پرسشنامه نشاط کاری: در این پژوهش جهت سنجش متغیر نشاط کاری از پرسشنامه نشاط کاری کرولف (۲۰۰۷) استفاده شده است. این مقیاس دارای ۲۳ سؤال و ۶ بعد شامل یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه به کار است. سوالات آن بر اساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم و به ترتیب با نمرات یک تا پنج نمره‌گذاری شده است. احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۸) پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش نیز مقدار پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۴ به دست آمد که ضریب قابل قبولی است.

در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و تبدیل آن‌ها به اطلاعات معنی‌دار و هم‌چنین آزمون سؤال‌ها و برازندگی مدل پژوهش از مدلیابی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و با کمک نرم‌افزار پی‌ال‌اس استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های به دست آمده در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش نشان داد که ۵۸/۹ درصد از آزمودنی‌ها را دختر (۲۰۸ نفر) و ۴۱/۱ درصد از آنان را پسر (۱۴۵ نفر) تشکیل داده بودند. ۲۰/۷ درصد (۷۳ نفر) از پاسخگویان سن خود را پانزده سال، ۴۷ درصد (۱۶۶ نفر) شانزده سال و ۳۲/۳ درصد (۱۴۴ نفر) هفده سال اعلام کرده‌اند.

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

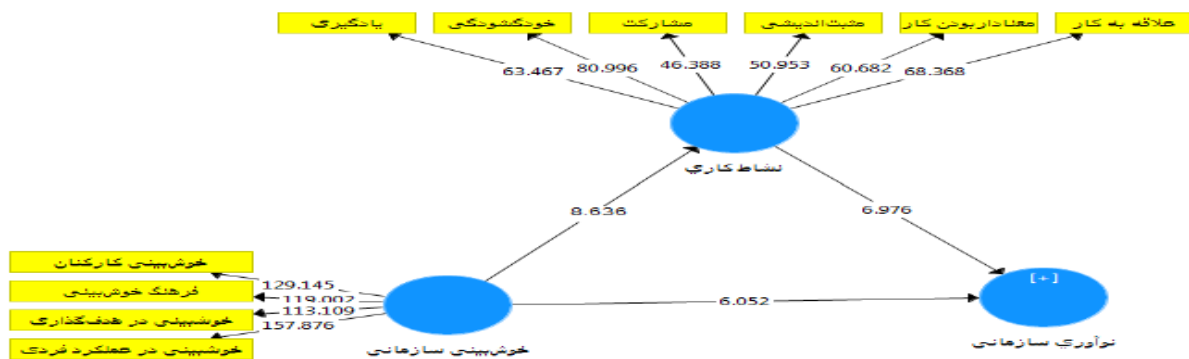
¹ Green

جدول ۱- نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	آماره آزمون	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
خوش بینی سازمانی	۱/۶۹۸	۰/۰۸۶	نرمال
نوآوری سازمانی	۱/۴۶۴	۰/۱۲۷	نرمال
نشاط کاری	۱/۶۳۵	۰/۰۹۸	نرمال

به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است. در این آزمون ملاک قضاوت، مقدار معناداری است. شکل ۱ مدل‌های پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (T-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره T آزمون می‌کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است، اگر مقدار آماره T خارج بازه (۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) قرار گیرد، در غیر این صورت نتیجه ضریب مسیر، معنادار نیست.

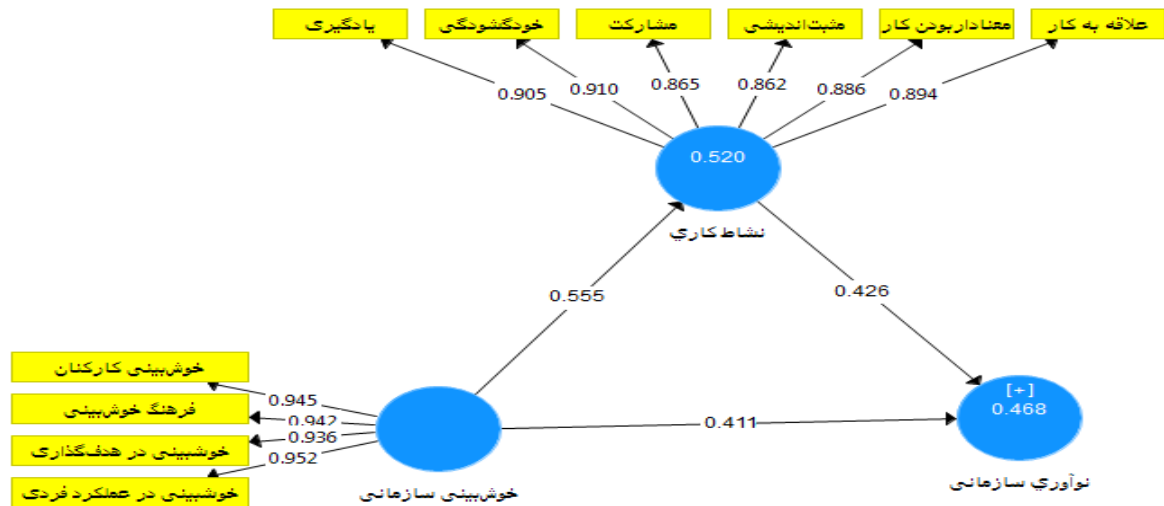
مبنای تجزیه و تحلیل در آزمون‌های آماری بر اساس نتایج میزان سطح معناداری است. اگر این عدد کم‌تر از ۰/۰۵ باشد، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند؛ بنابراین با توجه به این‌که در جدول ۱ مقدار سطح معناداری آزمون محاسبه شده برای هر سه متغیر خوش بینی سازمانی، نوآوری سازمانی و نشاط کاری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین در سطح خطای ۰/۰۵ = α و با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل می‌گردد که متغیرها دارای توزیع نرمال هستند؛ و داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. لذا جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مجاز است.



شکل ۱- مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای T-value

رابطه معناداری بین این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه شده بین دو متغیر نشاط کاری و نوآوری سازمانی برابر با ۶/۰۵۲ است که بیانگر وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر است.

همان طوری که در شکل ۱ نشان داده شده است، مقادیر T-value برای تمامی مسیرها از مقدار استاندارد قدر مطلق ۱/۹۶ بیش تر است و گواهی بر وجود رابطه معناداری بین متغیرهای پژوهش دارد. مقدار T-value محاسبه شده بین دو متغیر خوش بینی سازمانی و نوآوری سازمانی برابر با ۶/۰۵۲ است که بیانگر وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه شده بین دو متغیر خوش بینی سازمانی و نشاط کاری برابر با ۸/۶۳۶ را نشان می‌دهد که بیانگر وجود



شکل ۲- مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

مسیر در شکل ۲، بیانگر آن است که مقدار ۴۶/۸ درصد از واریانس استفاده شده از متغیر نوآوری سازمانی و مقدار ۵۲ درصد از واریانس استفاده شده از متغیر نشاط کاری توسط متغیر خوشبینی سازمانی تبیین می‌شود؛ بنابراین نتایج پژوهش نشانگر آن است که عوامل پیشنهاد شده به خوبی توانایی اندازه‌گیری مفهوم موردنظر را دارند؛ که بر اساس مدل ایجادشده از طریق مدلیابی ساختاری متغیرهای خوشبینی سازمانی و نشاط کاری بر نوآوری سازمانی معلمان مؤثر هستند. خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

هم‌چنین در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است، مشاهده می‌شود. اندازه ضریب مسیر نشان‌دهنده قدرت و قوت رابطه بین دو متغیر است. برخی محققان بر این باورند که ضریب مسیر بزرگ‌تر از ۰/۱ یک میزان مشخص از تأثیر در مدل را نشان می‌دهد. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دایره برای متغیرهای درون‌زا بیانگر R^2 و اعداد روی فلش‌های متغیر پنهان بیانگر بارهای عاملی است. مقدار ضریب تعیین R^2 نیز نشان‌دهنده این مطلب است که چه مقدار از متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل تبیین می‌شود. ضرایب

جدول ۲- نتایج آزمون سوال اصلی پژوهش

نتیجه	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	آماره T	رابطه بین متغیرها
تأیید	۰/۴۱۱	-	۰/۴۱۱	۶/۰۵۲	خوش‌بینی سازمانی ← نوآوری سازمانی
تأیید	۰/۵۵۵	-	۰/۵۵۵	۸/۶۳۹	خوش‌بینی سازمانی ← نشاط کاری
تأیید	۰/۴۲۶	-	۰/۴۲۶	۶/۹۷۶	نشاط کاری ← نوآوری سازمانی
تأیید	۰/۲۳۶	۰/۵۵۵ * ۰/۴۲۶ = ۰/۲۳۶			خوش‌بینی سازمانی ← نشاط کاری ← نوآوری سازمانی

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که اثر مستقیم خوش‌بینی سازمانی بر نشاط کاری با ضریب مسیر (۰/۵۵۵) و (t=۸/۶۳۹) و اثر

خوش‌بینی سازمانی بر نوآوری سازمانی با ضریب مسیر (۰/۴۱۱) و

سازمانی و نوآوری سازمانی معنی‌دار است که بدین ترتیب سؤال اصلی پژوهش نیز تأیید می‌گردد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر نشاط کاری اثر میانجی بر رابطه بین خوش‌بینی سازمانی و نوآوری سازمانی را دارد. برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری سه معیار پایایی ترکیبی، روایی همگرا و آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. برای سنجش پایایی مدل اصلی این پژوهش به بررسی پایایی ترکیبی، روایی همگرا و آلفای کرونباخ پرداخته شده است که نتایج آن در جدول ۳ نشان داده شده است.

مستقیم نشاط کاری بر نوآوری سازمانی با ضریب مسیر (۰/۴۲۶) و (t=۶/۹۷۶) معنادار و مثبت است و با توجه به این نتایج، رابطه بین متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود. برای بررسی تأثیر خوش‌بینی سازمانی بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی نشاط کاری، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم خوش‌بینی سازمانی بر نشاط کاری در اثر مستقیم نشاط کاری بر نوآوری سازمانی) محاسبه شود. مقدار ضریب اثر غیرمستقیم خوش‌بینی سازمانی بر نوآوری سازمانی برابر ۰/۲۳۶ است که نشان می‌دهد نقش میانجی نشاط کاری در رابطه بین خوش‌بینی

جدول ۳- ارزیابی مدل بیرونی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی	R ²	آلفای کرونباخ
خوش‌بینی سازمانی	۰/۶۹۰	۰/۸۷۰	-	۰/۸۵۹
نوآوری سازمانی	۰/۵۴۶	۰/۸۵۱	۰/۴۶۸	۰/۸۳۳
نشاط کاری	۰/۵۸۷	۰/۸۵۷	۰/۵۲۰	۰/۸۴۶

می‌توان گفت که مدل استفاده‌شده در این پژوهش از کیفیت مناسب برخوردار بوده است.

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش PIs از ضرایب R Squares یا R² استفاده می‌شود. R² معیاری است که نشان از تأثیری دارد که یک متغیر مستقل (برون‌زا) بر یک متغیر وابسته (درون‌زا) می‌گذارد. هر چه مقادیر R² مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. ضریب تعیین یا R² معیاری است که مقدار آن بین صفر تا یک است که مقادیر بزرگ‌تر مطلوب‌تر است. کوهن^۲ (۱۹۸۸) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² بیان کرده است. مقدار R² که نشان‌دهنده توانایی مدل در توصیف سازه‌هاست برای تمامی متغیرها بیش‌تر از ۰/۳۵ است که درنهایت این نتایج نشان‌دهنده آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسب و قوی برخوردار است.

همان‌طور که در جدول ۳ مشخص شده، تمامی متغیرها از پایایی ترکیبی بالایی در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بیش‌تر از ۰/۷ است؛ که بیانگر این است، نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار، برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند. فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) مقدار ۰/۷ را مقدار ملاک برای این معیار معرفی کرده‌اند. هم‌چنین معیار روایی همگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی شد. این معیار نشان دهنده میانگین واریانس استخراج شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیش‌تر باشد، برازش نیز بیش‌تر است. با توجه به جدول ۳، AVE در مورد تمامی متغیرها بیش‌تر از ۰/۵ است؛ که در نتیجه روایی همگرایی مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود؛ یعنی یک متغیر پنهان قادر است بیش از نیمی از واریانس شاخص‌های آشکار خود را تبیین کند؛ بنابراین

². Cohen

¹. Fornell & Larcker

معلمان نیز معنادار و مثبت بوده است. متغیر نشاط کاری اثر میانجی در رابطه بین خوش‌بینی سازمانی و نوآوری سازمانی معلمان را دارد و هم‌چنین شاخص‌های برازندگی مدل حاکی از آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسبی برخوردار است. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های دیگر محققان همسان است. نتیجه بررسی خسروی و همکاران (۱۳۹۹) که نشاط کاری پیش‌بینی کننده رفتار نوآورانه هست. خسروی و همکاران (۱۳۹۸) که بین نشاط کاری و رفتار نوآورانه رابطه معنی‌داری وجود دارد. ردایی و همکاران (۱۳۹۷) که نشاط سازمانی و چهار مولفه آن (مشارکت، مثبت‌اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه به کار) بر نوآوری سازمانی کارکنان اثر مثبت و معناداری دارد. سپهوند و همکاران (۱۳۹۶) که شادی در محیط کار اثر مثبت و معنی‌داری بر نوآوری دارد. عزیز و همکاران (۲۰۲۱) که خوش‌بینی بر قابلیت نوآورانه کارکنان تاثیر دارد. تووی و همکاران (۲۰۱۹) که خوش‌بینی، ارتباط بین باز بودن، استقلال و نوآوری را افزایش می‌دهد. سانین-پوسادا و همکاران (۲۰۱۸) که خوش‌بینی تأثیر مثبتی بر نشاط کاری دارد. الحمی و همکاران (۲۰۱۸) که نشاط کاری در شکل‌گیری رفتار کاری نوآورانه نقش دارد. گورسی و همکاران (۲۰۱۶) که نشاط به شدت با خوش‌بینی مرتبط است؛ با نتایج این پژوهش همسو است. در این راستا می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که سازمان آموزش و پرورش یکی از محوری‌ترین و مهم‌ترین زیرساخت‌های تحقق توسعه و ابزار جدی برای ارتقای نیروی انسانی کارآمد و شایسته در تعالی همه‌جانبه کشور محسوب می‌شود. در این راستا نوآوری سازمانی به‌عنوان یک عامل مهم و حیاتی در سازمان‌ها و موسسات آموزشی، جهت ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی به شمار می‌آید. پس عنصر اصلی موفقیت و بقای سازمان‌های آموزشی و افزایش توان سازگاری و مدیریت کردن تغییرات محیطی، توجه به نوآوری سازمانی

پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش مدل کلی از طریق معیار GOF که شاخصی برای بررسی برازش مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا است، استفاده می‌شود که مقدار آن بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند و توانایی پیش‌بینی مدل کلی را مورد بررسی قرار می‌دهد و مدل آزمون شده پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا را دارد. این معیار از طریق رابطه زیر محاسبه می‌شود.

$$Gof = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

به‌طوری‌که Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه هست و R^2 نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است. بر اساس جدول شماره ۳ مقادیر ضریب تعیین (R^2) به‌دست‌آمده متغیرها به ترتیب برابر ۰/۴۶۸ و ۰/۵۲۰ است که میانگین این ضرایب برابر ۰/۴۹۴ می‌باشد. هم‌چنین مقادیر اشتراکات (میانگین واریانس استخراج‌شده) متغیرها به ترتیب برابر ۰/۶۹۰، ۰/۵۴۶ و ۰/۵۸۷ است که میانگین اشتراکات این سه متغیر برابر ۰/۶۰۸ می‌شود؛ بنابراین مقدار GOF مدل عبارت است از:

$$\sqrt{0/608 \times 0/494} = 0/548$$

وتزلز و همکاران^۱ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی کرده‌اند. با توجه به این‌که مقدار GOF برابر ۰/۵۴۸ به دست آمد و این مقدار بیش‌تر از ۰/۳۶ است، نشان از برازش قوی کلی مدل پژوهش دارد؛ بنابراین می‌توان گفت برازش مدل کلی پژوهش بسیار مناسب است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان داد که خوش‌بینی سازمانی بر نوآوری سازمانی و نشاط کاری اثر مستقیم دارد و اثر مستقیم نشاط کاری بر نوآوری سازمانی

^۱. Wetzels et al

در راستای تقویت و افزایش فرهنگ نوآوری سازمانی در معلمان توصیه می‌شود، تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی و پرورشی در مدرسه در جهتی باشد تا معلمان با استفاده از دانش، تجربیات، مهارت‌ها و ایده‌های نو و جدید خویش به معلمان نوآور در مدرسه تبدیل شوند.

مدیران مدارس در راستای تقویت و ترویج نشاط کاری معلمان در محیط مدرسه، شرایطی را فراهم کنند تا بروز عواطف مثبت مانند آرامش، اعتماد به نفس، رضایت از زندگی حرفه‌ای و تمایل کمک به دیگران در معلمان نمایان گردد تا آنان عملکرد بهتر و مطلوبتری برای خود و سازمان ارائه کنند.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که پرسشنامه تنها ابزار گردآوری داده‌ها بوده است. محدودیت دیگر پژوهش استفاده از روش همبستگی بود که قادر به بررسی روابط علت و معلولی میان متغیرها نیست. همچنین به دلیل حجم پایین نمونه و محدود شدن جامعه مورد مطالعه به معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان نکا، تعمیم نتایج آن به معلمان سایر مقاطع تحصیلی باید با رعایت احتیاط انجام گیرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، مشابه این پژوهش با حجم نمونه بزرگ‌تر و در مقطع ابتدایی و متوسطه اول و همچنین سایر موسسات آموزشی، با استفاده از روش تحقیق دیگر و به کمک سایر ابزارهای گردآوری داده‌ها، انجام و نتایج آن با یافته‌های این پژوهش مقایسه شود.

منابع

احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ بابایی کجی، عزت الله و طاهری، نعمت الله. (۱۳۹۸). نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان. فصلنامه دانش انتظامی گلستان، ۱۰(۳۷)، ۱۰۳-۱۲۶.

جهانیان، رمضان و حدادی، طاهره. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری و خلاقیت منابع انسانی در سازمان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵(۱)، ۹۲-۶۵.

در معلمان است. لذا سازمان آموزش و پرورش برای ادامه حیات خویش، بایستی پویا بوده و معلمان، باید افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب‌گوی نیازهای آموزشی و پرورشی دانش‌آموزان باشند (محمودی و همکاران، ۱۳۹۵). در این راستا نگرش، افکار، رفتار و کردار مثبت معلمان نسبت به زندگی حرفه‌ای و سازمانی و همچنین گرایش و علاقمندی آنان نسبت به بهبود فعالیت‌های آموزشی، پرورشی و پژوهشی در مدرسه می‌تواند نوآوری سازمانی معلمان را در زمینه‌هایی مانند ارائه و تولید محتوای جدید آموزشی، ایجاد رویه‌ها، سیاست‌ها و روش‌های نوین تدریس در آموزش و همچنین بروز خلاقیت و ابتکار در فرآیندهای یاددهی-یادگیری را بیشتر و بهتر در معلمان توسعه و تقویت نمایند.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که نشاط کاری نقش میانجی را در رابطه بین خوش بینی سازمانی و نوآوری سازمانی در معلمان دارد. بر این اساس می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که علاوه بر خوش بینی سازمانی، نشاط کاری نیز می‌تواند به بهبود و گسترش نوآوری سازمانی در معلمان کمک نماید. تجارب، عواطف و هیجانات مثبت و همچنین احساس رضایت و خوشنودی معلمان از زندگی کاری موجب می‌شود تا آنان جهت رسیدن به اهداف سازمانی از تمام توانمندیها و استعدادهای خود استفاده نمایند. لذا مثبت اندیشی، یادگیری، مشارکت و علاقمندی به کار و فعالیت توسط معلمان به همراه برنامه‌ریزی دقیق و تلاش آگاهانه و تمایل به تغییر و نوآوری در فرآیندهای آموزشی و درسی می‌تواند در عصر حاضر به بقا و استمرار فعالیت‌های سازمان‌های آموزشی کمک کند تا مدارس با کیفیتی بهتر و مطلوب‌تر به تحقق اهداف خود جامه عمل بپوشانند.

بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس در راستای تقویت خوش بینی سازمانی در معلمان شرایطی را فراهم کنند تا سلامت روانی معلمان بهبود یابد.

واعظی، رضا؛ حسین پور، داود و سهرابی، فاطمه. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین نشاط حرفه‌ای و موفقیت شغلی در سازمانها. مدیریت منابع انسانی پایدار، ۱(۱)، ۹۵-۱۱۱
 هوشیاری، جعفر و حلیمی، معصومه. (۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای سبک زندگی اسلامی در رابطه بین خوش‌بینی و شادکامی. پژوهش‌های روان‌شناسی اسلامی، ۲(۳)، ۱۰۲-۱۰۷.

Azizah, S. N., Nurhayati, S., Anggraeni, A. I., & Helmy, I. (2021). The impact of transformational leadership on innovative capability: Mediating role of employee optimism. *Management Science Letters* 11 (2021) 435-440.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum associates, Inc, Hillsdale.

Damanpour, F., & Schneider, M. (2009). Characteristics of Innovation and Innovation adoption in Public Organizations: Assessing the Role of Managers. *Journal of Public administration Research and Theory*, 19(3), 495-522.

El Hami, A., & Batubara, M. (2018). The Role of Employee Work Happiness towards Innovative Work Behavior among Lecturers in Indonesia. 10th International Conference on Language, Humanities, Education and Social Sciences (ICLHESS-18). Bali (Indonesia) Jan. 12-13, 2018.

Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Gorsy, CH., & Panwar, N. (2016). Optimism as a Correlate of Happiness among Working Women. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(10), 20-29.

Sanín-Posada, A., Soria, M.S., & Vera-Villaroel, P. (2018). Happiness and Optimism Interventions at Work: Gender Differences. *Open Access Library Journal*, 5, e4842, 1-17.

Tuway, J., & Ngeno, V. (2019). Board Leadership, Chief Executive Officer Optimism and Firm Innovation. *Seisense Journal Management*, 2(6), 1-16.

Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., & Van Oppen, C. (2009), 'Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1): 177.

خسروی، حسین؛ پورشافعی، هادی و طاهرپور، فاطمه. (۱۳۹۹). نقش سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه، با میانجیگری نشاط کاری معلمان ابتدایی بیرجند. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۴)، ۲۱۶-۱۹۳.

خسروی، حسین؛ طاهرپور، فاطمه و پورشافعی، هادی. (۱۳۹۸). نقش نشاط کاری در رفتار نوآورانه با توجه به میانجیگری سرمایه روان‌شناختی در معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند. مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۶(۳۶)، ۵۰-۲۹.

ردایی، علیرضا و قمی اوپل، میثم. (۱۳۹۷). تاثیر نشاط سازمانی بر نوآوری سازمانی در شعب بانک اقتصاد نوین استان مازندران. چهارمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، ۱۵ دی، کرج.

زارعی، زهرا و حیدری، مرضیه. (۱۳۹۹). تاثیر رهبری تحول‌آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیلگر تسهیم دانش. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۹(۴)، ۱۹۲-۱۶۱.

سپهوند، رضا؛ شمس، زهرا و عارف‌نژاد، محسن. (۱۳۹۶). تاثیر فرهنگ سازمانی (انسان‌گرا و موفقیت‌گرا) بر نوآوری با نقش میانجی شادی کارکنان. مطالعات رفتار سازمانی، ۶(۴)، ۱۶۰-۱۳۱.

قربانی، محمود؛ نیشابوری، وحیدرضا و عرفانیان خانزاده، حمید. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۹(۳۴)، ۱۶۸-۱۳۵.

کمالی کارسالاری، سیدنعمت‌اله و ضامنی، فرشیده. (۱۳۹۹). پیش‌بینی بالندگی اجتماعی بر اساس اعتماد اجتماعی و خوش‌بینی در اعضای هیات علمی. مجله روان‌شناسی اجتماعی، ۱۴(۵۸)، ۲۳۹-۲۳۱.

محمودی، محمدتقی؛ افضل‌کوهی؛ فروزان و فروزنده، اعظم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان دانشگاه اصفهان. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۱(۲)، ۱۲۰-۱۰۳.



The relationship between Organizational Optimism and Organizational innovation with the mediating role of work Happiness in teachers

Mostafa Alinejhad¹, Abolghasem Barimani*²

- 1) M.A. Department of Educational Management, Neka Branch, Islamic Azad University, Neka, Iran
2) Assistant Prof, Department of Educational Management, Neka Branch, Islamic Azad University, Neka, Iran

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational optimism and organizational innovation with the mediating role of work happiness in teachers. The research applied in terms of purpose and method was descriptive, correlation one. The statistical population of this study included 309 teachers of at the Secondary school of Neka. The statistical sample was 172 participants that determined by the using Krejcie and Morgan table, and selected by stratified random sampling according to gender. Data were gathered by using three of Green et al organizational optimism Questionnaires (2004), Saatchi et al organizational innovation (2010) & Krolof (2007) work happiness Questionnaires. Their reliability was calculated to 0.85, 0.83 and 0.84 respectively by the use of Cronbach Alpha. The collected data was used for analyzed by Structural equation modeling using the partial least squares method (PLS). The results of this study showed that there is a significant relationship between organizational optimism and work happiness with organizational innovation. 46.8% of organizational innovation and 52% of work happiness is explained by organizational optimism. And the work happiness variable has a mediator effect on the relationship between organizational optimism and organizational innovation. Fit indices indicate that the proposed model is an appropriate fit.

Keywords: organizational optimism, organizational innovation, work Happiness, teachers.