

بهبود رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان با بهره‌گیری از انعطاف‌پذیری

منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی سازمان

امیر غفوریان شاگردی^۱، سعید آیباعی اصفهانی^۲، محمد فتاحی^۳

چکیده

زمینه و هدف: نوآوری از جمله پیش‌نیازهای اساسی بهره‌وری پایدار در سازمان است. پژوهش حاضر به بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی می‌پردازد.

روش‌شناسی: این پژوهش کاربردی و توصیفی از نوع همبستگی است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه و نمونه آماری این تحقیق ۱۰۵ نفر از مدیران و کارشناسان پارک علم و فناوری استان سمنان بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای SPSS و SMART PLS انجام شد.

یافته‌ها: بین انعطاف‌پذیری و رفتارهای کاری نوآورانه ارتباط مثبت و معنادار ضعیفی وجود داشت. همچنین بین انعطاف‌پذیری با سرمایه روان‌شناختی و همچنین سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای کاری نوآورانه ارتباط مثبت و معناداری مشاهده شد. افزون بر این سرمایه روان‌شناختی بین انعطاف‌پذیری و رفتارهای کاری نوآورانه توانست نقش میانجی‌گری ایفا کند.

نتیجه‌گیری: توسعه سرمایه روان‌شناختی کارکنان می‌تواند زمینه مناسبی برای ارتقای انعطاف‌پذیری منابع انسانی فراهم سازد و در نتیجه با توسعه قابلیت‌های منابع انسانی، توانایی و تمایل برای رفتارهای کاری نوآورانه را ارتقا دهد.

کلیدواژه‌ها: انعطاف‌پذیری منابع انسانی، سرمایه روان‌شناختی، رفتارهای کاری نوآورانه، پارک علم و فناوری.

۱. استادیار گروه حسابداری دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه بین‌المللی امام رضا(ع)، مشهد، ایران.

۲. استادیار دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت، دانشگاه صنعتی شاهرود، ایران.

۳. استادیار دانشکده مهندسی صنایع و مدیریت، دانشگاه صنعتی شاهرود، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۱۰/۱۰

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۷/۱۱/۲۹

نویسنده مسئول مقاله: امیر غفوریان شاگردی

E-mail: ghafourian@imamreza.ac.ir

مقدمه

رقابت شدید و تغییرات فزاینده در محیط، سازمان‌ها را وادار به نوآوری مستمر در راستای دستیابی به اهدافشان می‌نماید (هیوس و همکاران^۱، ۲۰۰۵). رفتارهای نوآورانه کارکنان به جنبه‌های کلیدی اثربخشی سازمانی که شامل ایجاد، ارتقا و تحقق ایده‌های جدید که به نفع عملکرد است، مربوط می‌شود (کراملی و همکاران^۲، ۲۰۰۶). همچنین عامل اساسی برای افزایش توان رقابت‌پذیری، نوآوری و کسب مزیت رقابتی توسط سازمان‌ها، منابع انسانی است. این منبع با دارا بودن ویژگی‌هایی نظیر ارزش‌آفرینی، کمیابی و دشواری تقلید، زمینه را برای بهبود قابلیت‌های سازمان‌ها فراهم می‌آورد. دستیابی سازمان‌ها به اهداف متعالی نیازمند مهارت‌ها و رفتارهای بهینه نیروی انسانی و کارکردهای کارآمد مدیریت منابع انسانی است و تحقق این شروط مستلزم انعطاف‌پذیری منابع انسانی است (آکینگبولا^۳، ۲۰۱۳). مدیریت منابع انسانی به منزله یک عنصر مهم ساخت نوآوری سازمانی است (بال و دیلانگ^۴، ۲۰۱۵). ارتباط انعطاف‌پذیری با نوآوری در سطح مدیریت منابع انسانی ممکن است در یک ادغام مؤثر از استراتژی‌های نوآورانه کل سازمان و اقدامات مدیریت منابع انسانی بیان شده باشد (فای و همکاران^۵، ۲۰۱۵). انعطاف‌پذیری نیروی انسانی شرکت را برای پاسخگویی به تغییرات آتی توانا می‌سازد. همچنین، به کارکنان توانایی ایجاد تغییرات لازم را در خود به منظور هماهنگی با تغییرات صورت گرفته در رویه‌های کاری می‌دهد (آیباغی و همکاران^۶، ۲۰۱۷).

به غیر از ارتباط مستقیم انعطاف‌پذیری منابع انسانی با رفتارهای کاری نوآورانه، نقش سیستم منابع انسانی در حمایت کردن نوآوری در محیط کار می‌تواند از طریق مفهوم سرمایه روان‌شناختی به عنوان عامل میانجی مورد بررسی قرار گیرد. بر اساس نظریه کارمن و جونز^۷ (۲۰۰۸) خلق نوآوری، بستگی به تحول سرمایه در سازمان‌ها دارد و امروزه سرمایه‌ها از شکل سنتی سرمایه اقتصادی به شکل سرمایه‌های

1. Huse et al
2. Carmeli et al
3. Akingbola
4. Bal & De Lange
5. Fay et al
6. Aibaghi et al
7. karman & Jones

روان‌شناختی تغییر یافته‌اند. از نگاه کارمن و جونز (۲۰۰۸)، سرمایه روان‌شناختی، عامل کلیدی تأثیرگذار بر نوآوری در سازمان است؛ به عبارت دیگر سرمایه روان‌شناختی با ایجاد بستری مناسب موجب ظهور نوآوری در سازمان می‌شود (لوتانز و همکاران^۱، ۲۰۰۷؛ رگو و همکاران^۲، ۲۰۱۲).

برخورداری از سرمایه روان‌شناختی باعث افزایش خلاقیت و بروز نوآوری بیشتر از سوی افراد (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) و شناسایی سرمایه روان‌شناختی افراد، به عنوان ابزاری برای پرورش نوآوری آن‌ها در نظر گرفته می‌شود (جفری، ۲۰۱۲). از نظر لوتانز و همکاران (۲۰۰۷)، سرمایه روان‌شناختی با تکیه بر مؤلفه‌های روان‌شناختی مثبت‌گرا، به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان منجر می‌شود. این مؤلفه‌ها در یک فرآیند تعاملی و با رویکرد ارزشیابی به زندگی فرد معنا می‌بخشد، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (حضوری و همکاران، ۱۳۹۲). اوی و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی به عنوان عاملی تلقی می‌گردد که برای درک بهتر نشانه‌های نوآوری سازمانی و نیز خلاقیت کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج مطالعه عباس و راجا (۲۰۱۱) نیز نشان داد که ارتقای سرمایه روان‌شناختی می‌تواند زمینه‌های افزایش نوآوری، تعهد سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی را فراهم آورد و برآیند آن‌ها موجب ایجاد مزیت رقابتی در سازمان گردد. سرمایه روان‌شناختی نشان‌دهنده یک منبع مهم روانی در قالب امید، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی است (گوتی و همکاران^۳، ۲۰۰۹؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰) که تقویت لازم برای انجام دادن موفقیت‌آمیز کارها را فراهم می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۱۰؛ نورمن و همکاران^۴، ۲۰۱۰). سرمایه روان‌شناختی ممکن است، از نقطه‌نظر درک اهداف نوآورانه به عنوان آمادگی برای تغییر دارای اهمیت ویژه‌ای باشند (آیباگی و همکاران، ۲۰۱۷). با توجه به مواجه شدن با مشکلاتی که ممکن است در فرایند نوآورانه ظاهر شوند، آخرین بخش از سرمایه روان‌شناختی - تاب‌آوری - اهمیت ویژه‌ای به دست می‌آورد. این موضوع مربوط به استقامت و انعطاف‌پذیری است، زیرا آن به منزله توانایی برای بازگشت به حالت تعادل (برای بازیابی)

-
1. Luthans et al
 2. Rego, et al
 3. Guti et al
 4. Norman et al

پس از مواجهه با سختی، شکست، بحران و یا حتی پس از نمایش وقایع مثبت است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). در یک موقعیت، هنگامی که یک مشکل مطرح می‌شود، تاب‌آوری سازوکاری در خدمت به محدود کردن یا از بین بردن «کاستی‌ها» در عملکرد کارکنان را فراهم می‌کند و این چنین به کارکنان برای بازگشت به فعالیتی که هدف محور است، اجازه می‌دهد (وی و همکاران، ۲۰۱۰).

از این رو با توجه به تجزیه و تحلیل نظری انجام شده و اهمیت و ضرورت نوآوری و رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان در سازمان‌های امروزی به عنوان رمز بقا و پایداری سازمان‌ها در محیط‌های متلاطم و در حال تغییر؛ هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش واسطه سرمایه روان‌شناختی است. سؤال اصلی که در این تحقیق به آن پرداخته شود که آیا می‌توان رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان را با بهره‌گیری از انعطاف‌پذیری منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی بهبود بخشید؟ آیا انعطاف‌پذیری منابع انسانی می‌تواند باعث ارتقاء سرمایه روان‌شناختی سازمان گردد؟ و سرمایه روان‌شناختی در رابطه انعطاف‌پذیری منابع انسانی و رفتارهای کاری نوآورانه می‌تواند نقش میانجی‌گری ایفا نماید؟

مروری بر مبانی نظری

انعطاف‌پذیری منابع انسانی

تعریف انعطاف، ریشه در نظریه‌های فرانوگرا و نظریه‌های مبتنی بر منابع دارد که شامل توانایی سازمان برای نشان دادن واکنش صحیح و مؤثر به تغییرات محیط کسب و کار و همچنین توانایی پیش‌بینی تأثیر این تغییرات بر اهداف سازمان است (سیدنقوی و همکاران، ۱۳۹۱). انعطاف سازمانی به عنوان قابلیت پویای سازمان به واکنش فعال به محیط رقابتی در حال تغییر در نظر گرفته شده است که ممکن است مزیت رقابتی پایدار برای سازمان به وجود آورد (کتکار و ست، ۲۰۱۰). سیر شتابان تغییرات، سازمان‌ها را ناگزیر از حرکت در مسیر انعطاف‌پذیری نموده است. انعطاف‌پذیری به عنوان توانایی سازمان‌ها برای سازگاری با تغییرات غیرقابل پیش‌بینی محیطی تعریف شده است و نیازمند توانایی و قابلیت لازم برای واکنش سریع نسبت به محیط است که تأثیر بسیار زیادی بر عملکرد سازمان‌ها دارد (اعرابی و دانش پرور، ۱۳۸۵).

مفهوم انعطاف‌پذیری در سطوح مختلفی نظیر سازمان، مدیریت و سطوح وظیفه‌ای نظیر مدیریت منابع انسانی قابل تعریف است. مفهوم انعطاف‌پذیری منابع انسانی که برگرفته از ادبیات مدیریت منابع انسانی است به ظرفیت مدیریت منابع انسانی، در ارتقای توانایی سازمان برای انطباق اثربخش و به موقع با الزامات متغیر و متنوعی که از ناحیه محیط یا درون سازمان تحمیل می‌شوند، اشاره دارد (جورج و زکریا^۱، ۲۰۱۵). ابعاد انعطاف‌پذیری منابع انسانی شامل: انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای، انعطاف‌پذیری مهارتی و انعطاف‌پذیری رفتاری می‌شود.

۱. بعد انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای

انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای به معنی همه کاره و چندمنظوره بودن کارکنان است؛ به عبارت دیگر این الگو به معنی تطبیق‌پذیری کارکنان و توانایی آن‌ها برای انجام وظایف گوناگون و جابجایی در مشاغل است؛ که این تغییرات می‌تواند بازار محور (مانند جابجایی کارکنان در میان خطوط تولید)، تکنولوژی محور (مانند نیاز به دسترسی بیشتر به مهارت‌های تشخیصی و فرآیندی و توسعه بیشتر این مهارت‌ها نسبت به مهارت‌های دستی) و یا تحت تأثیر سیاست و خط‌مشی شرکت باشند (مانند استفاده از مهندسی به جای فروشندگان به منظور بهبود و توسعه مهارت‌های فنی نیروی فروش شرکت). در شرکت‌هایی که از الگوی انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای استفاده می‌شود، مهارت‌ها و جابجایی کارکنان بیشتر از آن که بر فعالیت‌های گذشته آن‌ها مؤثر باشد، بر فعالیت‌های حال و آینده آن‌ها تأثیر می‌گذارد (چانگ و همکاران^۲، ۲۰۱۳).

۲. بعد انعطاف‌پذیری مهارتی

انعطاف‌پذیری مهارتی بر سرعت و سهولت کسب مهارت و توانایی‌های جدید کارکنان دلالت دارد. در این مفهوم، کارکنان زمانی که آموزش و بازآموزی مورد نیاز را دریافت می‌نمایند، نیازمندی‌های مهارتی آینده را پیش‌بینی می‌کنند یا برای یادگیری رویکردها و روش‌های جدید انجام شغلشان اشتیاق دارند (بلتران و همکاران^۳، ۲۰۰۸). اگر کارکنان سازمان طیف وسیعی از مهارت‌ها را دارا باشند و بتوانند وظایف شغلی متفاوتی را انجام دهند، گفته می‌شود که سازمان درجه بالایی از انعطاف‌پذیری مهارتی

1. George & Zakkariya

2. Chang et al

3. Beltran et al

دارد. این نوع از انعطاف‌پذیری می‌تواند منبع مزیت رقابتی برای شرکت باشد، به این دلیل که این مهارت‌های متنوع، ارزشمند هستند و به سختی توسط رقبا تقلید یا کپی می‌شوند (لیپاک و همکاران^۱، ۲۰۰۳). از آنجائی که انعطاف‌پذیری مهارتی سبب می‌گردد که سازمان صاحب مجموعه‌ای از نیروهای انسانی گردد که دارای مهارت‌های گسترده‌ای هستند و توانایی کاربرد این مجموعه مهارت‌ها را تحت شرایط مختلف دارند، در نتیجه، زمینه برای کسب نتایج مورد نیاز از وضعیت‌های مختلف و بهره‌برداری از فرصت‌های جدید کسب و کار فراهم می‌آید، ضمن آن که امکان استفاده از افراد در مشاغل مختلف فراهم و قدرت سازگاری سازمان افزایش می‌یابد (آیباغی و همکاران، ۲۰۱۷).

۳. بعد انعطاف‌پذیری رفتاری

انعطاف‌پذیری رفتاری، توانایی نشان دادن تنوعی از نقش‌های رفتاری در شرایط متفاوت است. رفتارهای کارکنان اقدامات یا ترتیباتی است که کارکنان در شغلشان اتخاذ می‌کنند. اگر کارمندی که اقدام خاصی را در موقعیت‌های کاری مکرر به کار برده است، همان اقدام را در ارتباط با موقعیت جدید انتخاب کند، رفتارش غیرمنعطف به حساب می‌آید. در مقابل، اگر کارکنان ترتیبات جدیدی از اقدامات و فعالیت‌ها را برای انجام فعالیت‌های روزمره یا شرایط جدید جستجو کنند، رفتارشان انعطاف‌پذیر است؛ بنابراین، مفهوم انعطاف‌پذیری رفتاری، تحمل بیشتر برای رفتار غیرتکراری است که کارکنان با خلاقیت و بداهه‌گویی به شرایط جدید پاسخ می‌دهند نه بر اساس الگوهای ثابت و از پیش تعیین شده (بلتران و همکاران، ۲۰۰۸).

رفتار کاری نوآورانه

رفتار نوآورانه در محیط کار، رفتار پیچیده‌ای است که شامل سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است. تولید ایده، به ایده‌پردازی و ارائه‌ی ایده‌های نو می‌پردازد و نشان‌دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را تولید می‌کند. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. پیاده‌سازی ایده به تلاش‌های عملی‌تر برای تبدیل ایده‌های نو به راه‌کارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت کاری سازمانی‌اش اشاره دارد (دیجانگ و دنهارتوگ^۲، ۲۰۱۰؛ مورا^۱، ۲۰۱۳). رفتار کاری نوآورانه یکی از مهمترین مقوله‌هایی است

1. Lepak et al

2. De Jong & Den Hartog

که با خلاقیت در بافت سازمانی مترادف است و به تازگی در بافت کاری به آن توجه شده و درباره آن پژوهش شده است. رفتار کاری نوآورانه، شامل بررسی فرصت‌ها و تولید ایده‌های جدید است (خلاقیت مربوط به رفتار)، اما همچنین می‌تواند شامل رفتارهای معطوف بر اعمال تغییر، به کار بستن دانش جدید یا بهبود فرایندهایی برای تقویت عملکرد شخصی و یا شغلی (اعمال مربوط به رفتار) باشد. رفتار کاری نوآورانه سازه‌ای اکتشافی برای مشارکت کارکنان در توسعه نوآوری است و از مدل‌های روانشناسی سازمانی استخراج می‌شود (ونکارخوف و سلزاک^۲، ۲۰۱۶).

بررسی مدل‌های رفتارهای کاری نوآورانه

مدل ون و مسمان؛ ون و مسمان^۳ (۲۰۱۲) مدلی برای سنجش رفتار کاری نوآورانه پیشنهاد کرده‌اند. این محققان برای سنجش اعتبار مدل خود پرسشنامه‌ای متشکل از سی سؤال طراحی کردند. این پرسشنامه بر طبق دیدگاه توسعه‌دهندگان آن پنج بعد اساسی رفتار کاری نوآورانه را می‌سنجد. دیدگاه محققان سازنده پرسشنامه بر این است که ابزار اندازه‌گیری آن‌ها باید پیش‌فرض‌های زیر را داشته باشد که بتواند به طور معتبر رفتار کاری نوآورانه را بسنجد. نخست، رفتار کاری نوآورانه باید بر اساس فعالیت‌های کاری اندازه‌گیری شود (دی جونگ، ۲۰۰۷؛ مسمان و مولر^۴، ۲۰۱۲) زیرا الف) نوآوری‌ها از فعالیت‌های انسانی حاصل می‌شوند؛ ب) فعالیت‌های کاری می‌توانند به طور سامان‌مند از مفهوم‌سازی رفتار کاری نوآورانه حاصل شوند؛ ج) فعالیت‌های کاری تفسیرشدنی می‌مانند حتی اگر به طور مجزا از تکلیف مربوط به خودشان ملاحظه شوند و د) درحالی که اندازه‌گیری در سطح تکلیف مستلزم تفسیر باشد، فعالیت‌های کاری می‌توانند به طور مستقیم ارزیابی شوند. دوم، اندازه‌گیری رفتار نوآورانه باید در بافتی انجام شود که فعالیت‌های کاری در آن انجام می‌شود. سوم، به علت طبیعت پویا و وابسته بودن رفتار کاری نوآورانه، اندازه‌گیری آن باید شامل انعکاس آن به منزله تکلیفی مجزا باشد؛ چیزی که در پژوهش‌های قبلی به آن توجه نشده است (زاراگا و آلورز^۵، ۲۰۱۵). چهارم، همسو با تعریف رفتار کاری نوآورانه، اندازه‌گیری آن باید شامل جنبه‌های رشد نوآورانه باشد، یعنی روابط پویای عاملان در بافت کاری (مسمان و مولر، ۲۰۱۱).

-
1. Moura
 2. Van Kerkhoff & Szlezák
 3. Van & Mesman
 4. Messmann & Mulder
 5. Zárraga & Álvarez

مدل مامفورد، اسکات، گادیس و استرنج؛ متغیری که در تحقیقات جدید، توجه ویژه‌ای به آن شده است و پژوهشگر آن را به عنوان سومین متغیر پیامد در نظر گرفته، رفتارهای نوآورانه کارمندان است. مامفورد، اسکات، گادیس و استرنج، رفتارهای نوآورانه را به دو بعد تقسیم کرده‌اند:

ارائه و آزمودن ایده‌های نو: شامل فرایندهای تنظیم و تجزیه و تحلیل مشکل، کشف ایده‌ها، ایجاد و ترکیب ایده‌ها و آزمودن آن‌ها از لحاظ نظری و در نهایت بررسی سودمندی آن‌ها است. انتقال از مرحله ارائه و آزمودن ایده‌ها به پیاده‌سازی آن‌ها، تغییری را در ساختار کنترلی سازمان، ایجاد می‌کند. اجرای نوآوری، ایجاد یک مداخله در ساختار قدرت است. فرایند نوآوری، لازم و ضروری است، اما نیاز به انعطاف‌پذیری و توانمندسازی، همچنین کنترل شایستگی دارد (مامفورد و همکاران، ۲۰۰۲).

سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی حالت‌گونه است و از قابلیت اندازه‌گیری، توسعه و بهبود عملکرد در محیط کار برخوردار است. این ویژگی سرمایه روان‌شناختی آنرا از سایر سازه‌ها متمایز می‌سازد. ویژگی‌های روان‌شناختی همچون ۵ صفت بزرگ شخصیتی، خودارزیابی مرکزی و توانمندی‌ها و فضیلت‌های شخصیتی ویژگی‌گونه هستند و قابلیت توسعه ندارند (لوتانز، ۲۰۰۶). این سازه‌ها قابل اندازه‌گیری هستند اما قابل توسعه نیستند. از اینرو در محیط کار تنها می‌توان از آن‌ها به عنوان ابزاری برای گزینش استفاده کرد نه برای بهبود نتایج کار. با این حال، سرمایه روان‌شناختی همچون خلق و خو کاملاً حالت‌گونه نیست که بسیار لحظه‌ای هستند و در هر ساعت تغییر می‌کنند. سازه‌های سرمایه روان‌شناختی ثبات بیشتری نسبت به هیجانات مثبت و خلق و خودارند و نسبت به خودارزیابی مرکزی و ۲ ویژگی شخصیتی از ثبات کمتری برخوردارند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

ابعاد سرمایه روان‌شناختی

۱. **خودکارآمدی؛** خودکارآمدی که منشأ پیدایی آن پژوهش و نظریه شناختی اجتماعی است (۱۹۸۶ و ۱۹۹۷) و می‌توان به سادگی آن را اعتمادبه نفس نامید، به این ترتیب تعریف می‌شود: «باور (اطمینان) فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت در انجام وظیفه‌ای معین از راه ایجاد انگیزه در خود،

تأمین منابع شناختی برای خود و نیز ایفای اقدامات لازم». خودکارآمدی به عنوان «اعتقاد راسخ فرد (اعتماد به نفس) درباره توانایی خود در بسیج انگیزش، منابع شناختی و اقدامات مورد نیاز برای انجام موفقیت‌آمیز یک وظیفه خاص در یک موقعیت مشخص» تعریف شده است (لارسن^۱ و لوتانز، ۲۰۰۶).

۲. تاب‌آوری؛ تاب‌آوری در اصطلاح چنین تعریف می‌شود: «نوعی حالت قابل توسعه در فرد که بر اساس آن قادر است در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر، از پای ننشیند». لوتانز (۲۰۰۲) تاب‌آوری را به عنوان ظرفیت احیاء و بازیابی خود، مقابل مشکلات، تضادها، شکست‌ها یا حتی وقایع مثبت، پیشرفت‌ها و افزایش مسؤلیت تعریف کرده است. بر اساس نظر ماستن و ریید^۲ (۲۰۰۲)، تاب‌آوری یک پاسخ یا فرآیند انطباقی مثبت نسبت به وضعیت‌های دشوار است. پژوهش‌های انجام شده حاکی از آن است که برخی افراد تاب آور، پس از رویارویی با موقعیت‌های دشوار زندگی، دوباره به سطح معمولی عملکرد باز می‌گردند، حال آن که عملکرد برخی دیگر از این افراد، پس از رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و دشواری‌ها نسبت به گذشته ارتقا پیدا می‌کند. (جنسن^۳ و لوتانز، ۲۰۰۶).

۳. خوش‌بینی؛ بنا بر مطالبی که توسط کارور و شی^۴ (۲۰۰۳) افراد خوش بین همواره در انتظار رخ دادن اتفاق‌های خوشایند در زندگی‌شان هستند. نکته مهم آن است که در سرمایه روان‌شناختی، خوش‌بینی واقعی مورد نظر است، زیرا خوش‌بینی غیرواقعی به پیامدهای منفی منجر می‌شوند (جنسن و لوتانز، ۲۰۰۶). در خوش‌بینی واقع‌بینانه در حقیقت، فرد به ارزیابی آنچه می‌تواند به دست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست، می‌پردازد؛ بنابراین، خوش‌بینی واقع‌بینانه، نقش مهمی در ارتقای خودکارآمدی فرد دارد (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷).

۴. امیدواری؛ اسنایدر امیدواری را به این صورت تعریف کرده است: «حالت انگیزشی مثبتی که از احساس موفقیت‌آمیز، (۱) عاملیت: انرژی معطوف به هدف؛ (۲) برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف ناشی شده است»؛ بنابراین، امیدواری از دو جزء تشکیل شده است: عاملیت، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف. مقصود از عاملیت، داشتن اراده برای دستیابی به نتیجه مورد نظر یا دلخواه است؛ بنابراین،

1. Larson
2. Maouston & Ried
3. Jensen
4. Caror & Shierer

امیدواری، مستلزم، عاملیت یا نوعی انرژی برای تعقیب هدف‌ها است. علاوه بر این، دیگر عنصر تشکیل‌دهنده امیدواری، برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف است که نه تنها دربرگیرنده شناسایی هدف‌ها است، بلکه راه‌های متفاوت رسیدن به هدف‌ها را نیز در بر می‌گیرد.

در این بخش با بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام شده در زمینه متغیرهای اصلی پژوهش به توسعه فرضیات و ارایه مدل مفهومی تحقیق می‌پردازیم:

فرکی (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی انعطاف‌پذیری منابع انسانی پرداخت. نتایج نشان داد که یکی از بهترین و مهمترین روش‌ها برای واکنش نشان دادن به تغییرات محیط برون سازمانی انعطاف‌پذیری نیروی انسانی است؛ اما این انعطاف‌پذیری به خودی خود وجود ندارد و برای به وجود آوردن آن نیاز به ایجاد نگرش خاص در مدیریت سازمان‌ها است. عباسیان (۱۳۹۱) به بررسی توسعه منابع انسانی در نیروی دریایی رویکردی در جهت خلاقیت و نوآوری سازمانی پرداخت. نتایج نشان داد که در محیط متغیر و ناپایدار امروز لازم است که تمامی سازمان‌ها به منظور حفظ و بقاء خود، نیروی انسانی خود را به عنوان یک سلاح رقابتی به کار گیرند تا بدین طریق بتوانند همراه با این تغییرات گام بردارند.

احمدی و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی تأثیر عوامل فردی و محیطی بر رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه کردستان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که عوامل فردی رابطه‌ی معنی داری با ویژگی‌های کارآفرینانه دارد، به طوری که دانشجویان پسر و آنهایی که وضعیت تحصیلی مناسبی دارند، حس توفیق طلبی، استقلال طلبی و خلاقیت در آن‌ها بیشتر است. از دیگر یافته‌های این پژوهش تأثیر مورد انتظار و ادراکات دانشجویان از محیط کارآفرینانه‌ی دانشگاه بر تقویت رفتارهای کارآفرینانه‌ی آن‌ها است. فراسر و ولیبی^۱ (۲۰۱۰) به بررسی ارتباط انعطاف‌پذیری و کار گروهی پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن است که انعطاف‌پذیری منابع انسانی اثر قوی‌تر و معنی‌داری نسبت به انعطاف‌پذیری بین بخشی بر فرآیند تیم (ارتباطات، حل تعارض، حل مسأله، اهداف و عملکرد، وظایف و برنامه‌ریزی) دارد. هم‌چنین انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای از طریق ایجاد انعطاف‌پذیری در نیروی انسانی جهت مشارکت کارکنان در کار تیمی اثربخش، اثر مثبت مضاعفی برای سازمان فراهم می‌نماید.

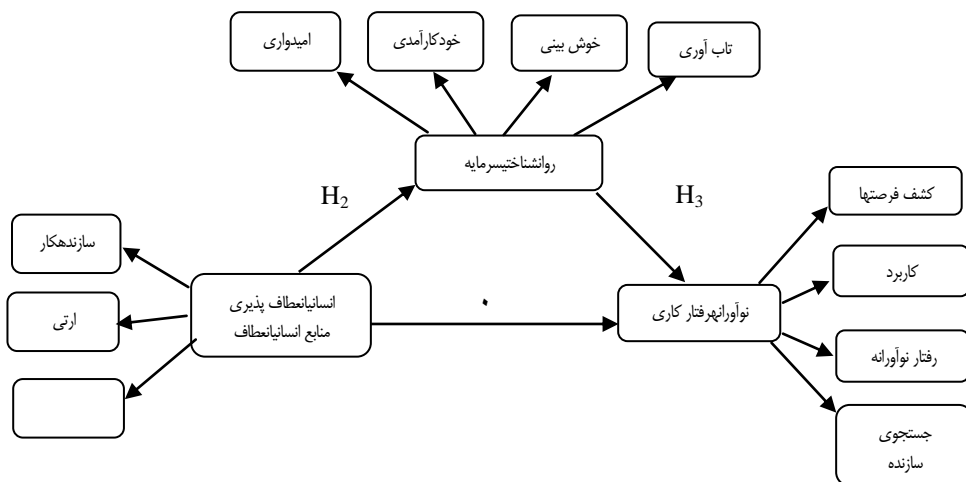
سبین^۲ (۲۰۰۵) انعطاف‌پذیری منابع انسانی را در سطح شرکت بررسی نمود. یافته‌ها نشان داد که پیامد

1. Frasar & valbi

2. Siben

سیستم‌های منابع انسانی از جنبه نوآوری و پاسخ‌گویی به بازار بر توان رقابت شرکت مستقیم نیست، اما از طریق تقویت انعطاف‌پذیری شایستگی‌های منابع انسانی امکان‌پذیر است. نتیجه پژوهش ژائو و همکارانش^۱ (۲۰۰۵) در زمینه‌ی بررسی نقش خودکارآمدی در توسعه‌ی رفتار کارآفرینانه در دانشجویان نشان داد که آموخته‌های به‌دست آمده از دوره‌های کارآفرینی، تجربیات قبلی کارآفرینی و گرایش به ریسک در احساس خودکارآمدی و نیت کارآفرینی و در نهایت رفتار کارآفرینانه اثرگذار است. ضمن این که آن‌ها دریافتند میزان رفتار کارآفرینانه در زنان پایین‌تر از مردان است. راشد^۲ (۲۰۰۰) بر اساس مطالعه‌ای که در زمینه‌ی نقش آموزش بر افزایش نگرش و خصوصیات کارآفرینانه انجام داد، به این نتیجه رسید، افرادی که تحت آموزش کارآفرینی قرار گرفته‌اند، نمرات بیشتری در انگیزه‌ی پیشرفت، مرکز کنترل درونی، عزت نفس و خلاقیت به دست آورده‌اند؛ به عبارت دیگر این شاخص‌ها در قالب عوامل محیطی بر ویژگی‌های کارآفرینانه و در نهایت بروز رفتارهای کارآفرینانه اثر گذارند.

اکنون با کنار هم قرار دادن روابط مبتنی بر متغیرها می‌توان به مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) رسید:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی است و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع همبستگی است و از آنجایی که در این پژوهش یک رابطه علت و معلولی بررسی می‌شود، روش تحقیق از نظر رابطه بین متغیرها از نوع علی و از لحاظ شیوه‌های گردآوری داده‌ها پژوهشی پیمایشی است که برای بررسی همه جانبه مدل مفهومی تحقیق از مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. روش گردآوری اطلاعات شامل مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی بود و داده‌های آماری گردآوری شده این پژوهش طی بازه ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۷ گردآوری شد.

جامعه آماری تحقیق حاضر مدیران و کارشناسان پارک علم و فناوری استان سمنان به تعداد ۱۰۵ نفر بود که به دلیل محدود بودن جامعه و دسترسی به تمامی اعضا پرسشنامه میان تمامی آن‌ها توزیع شد که از این تعداد ۸۶ پرسشنامه کامل جمع آوری شدند. در این پژوهش از پرسشنامه انعطاف‌پذیری منابع انسانی و جتروک و ورک^۱ (۲۰۱۵) با ۳ بُعد که به ترتیب عبارت‌اند از: رفتاری با ۳ گویه، وظیفه‌ای با ۳ گویه و مهارتی با ۴ گویه، پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) با ۴ بُعد که به ترتیب عبارت‌اند از تاب‌آوری، خوش‌بینی، خودکارآمدی و امیدواری هر کدام با ۶ گویه و پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه کلیسن و استریت (۲۰۰۱) با ۴ بُعد که به ترتیب کشف فرصت‌ها با ۴ گویه، کاربرد با ۳ گویه، رفتار نوآورانه با ۴ گویه و جستجوی سازنده با ۳ گویه استفاده شد. در جدول ۱ سؤالات هر سه پرسشنامه همراه با بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده و آماره t آورده شده است.

جدول ۱. سؤالات پرسشنامه همراه با بارهای عاملی متغیرهای مشاهده شده و آماره t

سازه‌ها	ابعاد	منبع پرسشنامه	سؤال	بارعاملی	آماره‌ی t
انعطاف‌پذیری منابع انسانی	رفتاری	وجتروک و ورک (۲۰۱۵)	کارکنان می‌توانند ظرف مدت زمانی کوتاه، شغل خود را با شغل‌های جدیدی که مسولیت‌های مشابه شغل خودشان داشته باشد عوض کنند.	۰۴۱۷	۷۵۲۲
			کارکنان در مدت زمانی کوتاه می‌توانند به مشاغل بالاتر ارتقا رتبه پیدا کنند.	۰۶۲۹	۶۵۶۲
			کارکنان دارای مهارت‌های چندگانه‌ای هستند که براساس آن می‌توانند از عهده وظایف و امور مربوط به مشاغل خود برآیند.	۰۵۳۸	۵۲۵۸

سازه‌ها	ابعاد	منبع پرسشنامه	سؤال	بارعاملی	آماره‌ی f	
وظیفه‌ای	مهارتی	پرتنر و همکاران (۲۰۰۷)	کارکنان به‌صورت پیوسته در تلاش‌اند مهارت‌ها و توانایی‌هایشان را بروز کنند.	۰.۷۰۴	۶.۹۹۵	
			کارکنان ساز و کارها و فرآیندهای جدید مشارکی که در آن مشغول بکارند را در مدت زمانی کوتاه فرا می‌گیرند.	۰.۶۵۶	۶.۷۸۳	
			کارکنان مهارت‌هایی را که در آینده برای انجام وظایف و مشاغل خود نیاز خواهند داشت؛ را پیش‌بینی می‌کنند.	۰.۶۷۴	۸.۱۳۸	
			در صورتی که کارکنان توانایی انجام کاری را نداشته باشند؛ به‌سرعت نحوه انجام آن را فرا می‌گیرند.	۰.۶۵۹	۲.۷۵۰	
			اگر کارکنان، مشکلاتی را در انجام امور حس کنند، داوطلبانه برای تعیین علل وقوع آن‌ها می‌کوشند.	۰.۵۸۸	۵.۵۵۰	
			عمده تغییراتی که ایجاد می‌شود را کارکنان شاغل در آن ایجاد کرده‌اند.	۰.۶۵۶	۷.۱۳۳	
سرمایه روان‌شناختی	تاب‌آوری	پرتنر و همکاران (۲۰۰۷)	کارکنان در زمان وقوع مشکل، حتی در صورتی که اطلاعات کاملی در مورد مسئله واقع شده نیز نداشته باشند؛ تمام تلاش خود را در جهت ایفای نقشی مؤثر بکار خواهند گرفت.	۰.۶۸۴	۲.۱۹۳	
			با اعتماد یک مساله طولانی را بررسی می‌کنم تا یک راه حل بیابم	۰.۵۱۹	۲.۲۳۷	
			من با اعتماد کامل می‌توانم وظایفم را در کارهای جمعی معین کنم	۰.۵۰۸	۵.۱۱۸	
			من با اعتماد می‌توانم در بحث‌های اساسی زندگی‌ام مشارکت کنم	۰.۶۳۲	۳.۶۶۸	
			من با اعتماد کامل می‌توانم اهداف زندگی‌ام را تعیین کنم	۰.۶۳۰	۵.۶۷۹	
			من با اعتماد کامل می‌توانم در بیرون با مردم روبرو شوم تا درباره مسائل و مشکلات بحث کنم	۰.۷۴۸	۷.۵۴۶	
	خودکارآمدی		خودکارآمدی	من با اعتماد کامل می‌توانم اطلاعات مفیدی به سایر همکارانم ارائه کنم	۰.۳۷۰	۲.۸۴۴
				اگر خودم را در یک وضعیت بغرنجی ببینم توانایی برون رفت از آن وضعیت را در خودم می‌بینم	۰.۳۷۶	۱۵.۵۲۰
				در حال حاضر من با انرژی مضاعف به دنبال اهدافم هستم.	۰.۳۸۰	۲.۵۱۱
				روش‌های زیادی برای حل مسأله‌ای که من با آن در حال حاضر مواجه‌ام وجود دارد.	۰.۵۲۷	۳.۲۴۳
				در زمان حال من خودم را کاملاً موفق می‌دانم.	۰.۴۷۶	۲.۳۱۷
				من می‌توانم به روشهای زیادی برای دستیابی به اهداف فعلیم فکر کنم.	۰.۶۳	۲.۷۵۰
در حال حاضر، اهدافی که برای خودم پیش‌بینی کرده‌ام در حال تحقق است.	۰.۵۵	۵.۵۵۰				

سازه‌ها	ابعاد	منبع پرسشنامه	سؤال	بارعاملی	آماره‌ی f
خوش‌بینی	امیدواری		در زمانهای نامطمئن من انتظار بهترین حالت را دارم.	۰.۶۵	۷.۵۵۳
			برای من ریلکس بودن (حفظ آرامش) خیلی آسان است.	۰.۶۳	۲.۵۹۰
			اگر قرار باشد اتفاقی برای من رخ بدهد این اتفاق رخ خواهد داد و نیازی نیست خودم را نگران کنم	۰.۵۸	۲.۲۵۰
			من همیشه درباره آینده خوشبینم.	۰.۶۱	۵.۱۱۸
			من از وجود دوستانم خیلی زیاد لذت می‌برم.	۰.۵۰	۴.۸۶۰
			برای من مهم است که مشغول کاری باشم (پرمشغله بوده و بیکار نباشم).	۰.۴۸۲	۵.۶۷۹
			من به این نکته ایمان دارم که همه چیز طبق میل من پیش خواهد رفت.	۰.۶۵۹	۷.۵۴۶
			من به راحتی و با کوچکترین مسأله نگران و دلواپس نمی‌شوم.	۰.۵۵۰	۲.۸۴۴
			من به ندرت روی چیزهای خوبی که برایم اتفاق می‌افتد حساب باز می‌کنم.	۰.۴۵۶	۹.۵۷۰
			به طور کلی، من بیشتر انتظار اتفاقات خوبی در زندگی‌ام دارم تا بد.	۰.۶۹۴	۵.۲۳۰
من از روبرو شدن با موقعیت‌های جدید و غیرعادی لذت می‌برم.	۰.۴۱۹	۵.۸۵۰			
زندگی روزانه من پر از چیزهایی است که به آنها علاقه مندم.	۰.۳۴۵	۱۰.۵۴۰			
رفتار کاری نوآورانه	کشف فرصت‌ها	کلیسن و استریت (۲۰۰۱)	به دنبال فرصت برای بهبود روند، تکنولوژی، محصولات، خدمات یا روابط کاری خود هستید؟	۰.۵۳۲	۴.۱۷۶
			وجود فرصت‌هایی برای ایجاد یک تفاوت مثبت در کار، دپارتمان، سازمان یا رابطه با ارباب رجوع حس می‌کنید؟	۰.۴۳۰	۲.۲۴۰
			به موضوعاتی غیرمعمول در کار، دپارتمان، سازمان یا محل تجارت خود توجه می‌کنید؟	۰.۵۷۴	۸.۱۳۱
			برای حل مشکلات ایده یا راه حل ارائه می‌کنید؟	۰.۴۵۱	۳.۵۱۰
			برای ایجاد بینشی وسیع‌تر در دیگران، مسائل را تشریح می‌کنید؟	۰.۵۲۴	۴.۲۲۰
	کاربرد		استفاده از ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید را می‌آزمایید؟	۰.۶۵۹	۵.۷۲۱
			کارایی ایده‌ها و راه‌حل‌های جدید برای رفع نیازهای برآورده نشده را می‌آزمایید؟	۰.۵۸۸	۳.۴۲۰
			به ارزیابی نقاط قوت و ضعف ایده‌های جدید می‌پردازید؟	۰.۶۵۶	۸.۳۳۰
			برای جا انداختن اهمیت یک ایده یا راه حل جدید در ذهن دیگران تلاش می‌کنید؟	۰.۶۸۴	۲.۵۳۰
			ایده‌هایتان را به نحوی بیان می‌کنید که شانس اجرایی شدن داشته باشند؟	۰.۵۱۹	۸.۵۱۰
رفتار نوآورانه		ریسک ارائه ایده‌های جدید را می‌پذیرید؟	۰.۵۸۰	۳.۴۵۰	

آماره‌ی f	بارعاملی	سؤال	منبع پرسشنامه	ابعاد	سازه‌ها
۸.۳۲۰	۰.۵۳۰	تغییراتی که بنظر مفید می‌رسند را اجرا می‌کنید؟		جستجوی سازنده	
۱۲.۲۲۰	۰.۴۳۰	برای رفع اشکال در اجرای راهکارهای جدید و اعمال تغییرات در سازوکارها، تکنولوژی، محصولات یا خدمات موجود تلاش می‌کنید؟			
۳.۵۴۰	۰.۶۱۵	در راستای اصلاح فرآیند، تکنولوژی، محصولات یا خدمات موجود در برنامه‌های روزمره، از ایده‌های جدید استفاده می‌کنید؟			

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ۱ مشخص است کلیه بارهای عاملی از ۰.۳ بزرگ‌تر بوده و بنابر این گویه‌های پرسشنامه تأیید شدند.

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی متغیرهای اصلی تحقیق

بررسی توصیفی متغیرهای تحقیق نشان داد میانگین انعطاف‌پذیری کارکنان برابر ۳.۴۰۷ بود. همچنین میانگین سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای کاری نوآورانه به ترتیب برابر ۳.۶۸۴ و ۳.۸۰۸ بود. از طرفی در بین ابعاد انعطاف‌پذیری منابع انسانی، ابعاد مهارتی و رفتاری به ترتیب بالاترین و کمترین میانگین را به خود اختصاص دادند. همچنین در بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی، ابعاد تاب‌آوری و خودکارآمدی و در رفتارهای کاری نوآورانه، ابعاد کاربرد و جستجوی سازنده به ترتیب بیشترین و کمترین میانگین را دارا بودند. با توجه به نتایج توصیفی متغیرهای تحقیق می‌توان بیان کرد تمامی متغیرها در وضعیت مطلوبی در سازمان مورد بررسی قرار دارند.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

سازه‌ها	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
انعطاف‌پذیری منابع انسانی	۳.۴۰۷	۳.۴	۰.۵۳۸	۲	۴.۶
رفتاری	۳.۰۴۶	۳	۰.۷۸۳	۲	۵
وظیفه‌ای	۳.۳۵۶	۳.۳۳۳	۰.۸۲۳	۱.۶۶۷	۵
مهارتی	۳.۵۷۸	۳.۵	۰.۶۱۵	۲.۵	۵

سازه‌ها	میانگین	میانه	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
سرمایه روان‌شناختی	۳.۶۸۴	۳.۷۹۲	۰.۴۹۲	۲.۷۰۸	۴.۵
تاب‌آوری	۳.۸۴۵	۳.۸۳۳	۰.۶۱۵	۲.۵	۴.۶۶۷
خوش‌بینی	۳.۷۷۶	۴	۰.۶۸۴	۲.۶۶۷	۴.۸۳۳
خودکارآمدی	۳.۳۹۷	۳.۵	۰.۷۰۱	۱.۸۳۳	۴.۳۳۳
امیدواری	۳.۷۱۸	۳.۸۳۳	۰.۶۶۸	۲	۴.۸۳۳
رفتارهای کاری نوآورانه	۳.۸۰۸	۳.۹۲۹	۰.۵۲۶	۲.۶۴۳	۴.۷۸۶
کاربرد	۳.۸۶۲	۴	۰.۶۵۸	۲	۵
کشف فرصت‌ها	۳.۷۹۳	۳.۷۵	۰.۵۸۵	۲.۵	۵
جستجوی سازنده	۳.۷۲۴	۳.۶۶۷	۰.۶۷۹	۲	۵
رفتار نوآورانه	۳.۸۴۵	۴	۰.۶۵۴	۲.۷۵	۵

منبع: یافته‌های پژوهش

پایایی و روایی تحقیق

اعتبار و سازگاری درونی سازه‌های تحقیق، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد. برای سنجش بهتر پایایی، هردو معیار پیش‌گفته استفاده شد. مقدار لازم برای بررسی آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای هر متغیر بالاتر از ۰/۷ است. برای تایید روائی مقدار متوسط واریانس استخراج شده برای هر سازه معادل با/یا بیشتر از ۰.۵ یا واریانس کل باشد.

جدول ۳. پایایی و روایی پرسشنامه

متغیر	مؤلفه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	AVE
انعطاف‌پذیری منابع انسانی	رفتاری	۰.۶۳	۰.۸۳	۰.۷۲
	وظیفه‌ای	۰.۶۵۳	۰.۸۴	۰.۷۳
	مهارتی	۰.۵۳	۰.۸۱	۰.۶۹
	کل ابعاد	۰.۷۵	۰.۸۱	۰.۵۲
سرمایه روان‌شناختی	تاب‌آوری	۰.۸۲	۰.۸۷	۰.۵۴
	خوش‌بینی	۰.۸۰	۰.۸۵	۰.۵۱
	خودکارآمدی	۰.۸۷	۰.۹۰	۰.۶۲
	امیدواری	۰.۸۳	۰.۸۷	۰.۵۴

متغیر	مؤلفه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	AVE
رفتار کاری نوآورانه	کل ابعاد	۰.۸۹	۰.۹۱	۰.۵۲
	کشف فرصت‌ها	۰.۷۳	۰.۸۴	۰.۵۷
	کاربرد	۰.۷۱	۰.۸۳	۰.۶۳
	رفتار نوآورانه	۰.۷۳	۰.۸۳	۰.۵۵
	جستجوی سازنده	۰.۷۱	۰.۸۳	۰.۶۳
	کل ابعاد	۰.۸۶	۰.۸۹	۰.۵۷

منبع: یافته‌های پژوهش

برای تأیید روایی همگرا باید ۳ قاعده زیر برقرار باشند: AVE بزرگ‌تر از ۵/۰، CR بزرگ‌تر از 0.7 و CR بزرگ‌تر از AVE. با توجه به برقرار بودن با این شرایط روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌گردد.

برای بررسی روایی افتراقی، روش فرنل و لارکر (۱۹۸۱) به کار برده شد. به این ترتیب که اگر ریشه‌ی دوم مقادیر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر سازه، بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد، روایی افتراقی تأیید می‌شود. جدول ۲ نتایج آزمون میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی) را نشان می‌دهد.

جدول ۴. میانگین واریانس بین سازه‌ها (بررسی روایی افتراقی)

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
رفتاری	۰.۸۰۷۴										
وظیفه‌های	۰.۶۸۵۰	۰.۷۶۱۳									
مهارتی	۰.۵۱۴۸	۰.۷۰۲۴	۰.۸۳۶۹								
تاب‌آوری	۰.۴۶۰۳	۰.۴۸۷۰	۰.۶۴۸۰	۰.۷۸۹۷							
خوش‌بینی	۰.۵۹۱۳	۰.۶۳۰۹	۰.۶۸۳۰	۰.۷۳۰۱	۰.۸۲۹۴						
خودکارآمدی	۰.۵۲۷۷	۰.۵۹۴۰	۰.۶۲۱۳	۰.۶۱۶۹	۰.۶۷۵	۰.۸۷۶					
امیدواری	۰.۶۱۶۹	۰.۵۹۱۳	۰.۵۲۱۰	۰.۶۹۴۵	۰.۶۵۲۰	۰.۶۸۳۴	۰.۸۰۷۴				
کشف فرصت‌ها	۰.۶۹۴۵	۰.۶۶۵۰	۰.۵۹۴۰	۰.۵۱۴۸	۰.۷۳۶۹	۰.۶۱۴۰	۰.۶۹۴۵	۰.۷۹۴۵			
کاربرد	۰.۵۲۵۰	۰.۷۰۲۴	۰.۷۳۶۹	۰.۴۶۰۳	۰.۶۱۴۰	۰.۵۳۷۰	۰.۵۲۶۰	۰.۵۱۴۸	۰.۷۸۵۰		
رفتار نوآورانه	۰.۴۵۰۷	۰.۴۹۷۷	۰.۶۱۴۰	۰.۶۲۹۷	۰.۶۵۰۸	۰.۶۱۴۰	۰.۴۶۰۳	۰.۴۷۴۰	۰.۴۹۷۷	۰.۷۲۴۰	
جستجوی سازنده	۰.۵۲۳۰	۰.۶۲۴۰	۰.۶۵۵۰	۰.۷۱۵۰	۰.۶۲۹۰	۰.۶۸۳۴	۰.۵۹۱۳	۰.۶۰۵۰	۰.۶۳۰۹	۰.۶۷۳۰	۰.۷۴۱۲

منبع: یافته‌های پژوهش

زمانی روایی افتراقی تأیید می‌گردد که هریک از عناصر روی قطر اصلی نسبت به هر مؤلفه دیگر روی سطر یا ستون بزرگ‌تر باشد. همانطور که در جدول ۲ مشخص است مقادیر روی قطر جدول از مقادیر زیر ستون و مقادیر

سمت راست سطر مورد نظر بیشتر می‌باشند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که روایی افتراقی مورد تأیید است.

ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق

بررسی ضرایب همبستگی نشان داد در سطح خطای ۵ درصد ابعاد رفتاری و وظیفه‌ای و در سطح خطای ۱ درصد بُعد مهارتی با رفتارهای کاری نوآورانه رابطه مثبت و معنی داری داشتند. از طرفی در بین ابعاد سرمایه روان‌شناختی ابعاد تاب‌آوری، خوش‌بینی و امیدواری در سطح خطای ۱ درصد رابطه مثبت و معنی داری داشتند در حالیکه بُعد خودکارآمدی رابطه معنی داری نشان نداد.

ارزیابی برازش کلی مدل

برای ارزیابی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند، معیار شاخص نیکویی برازش^۱ استفاده می‌گردد. GoF با گرفتن ریشه مجذور از متوسط اشتراک برای همه سازه‌ها و متوسط ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درون‌زا به روش زیر محاسبه می‌گردد.

$$GOF = \sqrt{(\text{Comunalitie}) * R^2}$$

در این آزمون مقادیر ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف و متوسط و قوی برای نشان دادن برازش کلی استفاده می‌گردد. همانطور که ملاحظه می‌گردد مقدار GoF برابر ۰.۵۹۹۶۰۲ به دست آمده است که نشان می‌دهد مدل برازش شده از برازش قابل قبولی برخوردار است.

$$GOF = \sqrt{0.555205 * 0.614354} = 0.599602$$

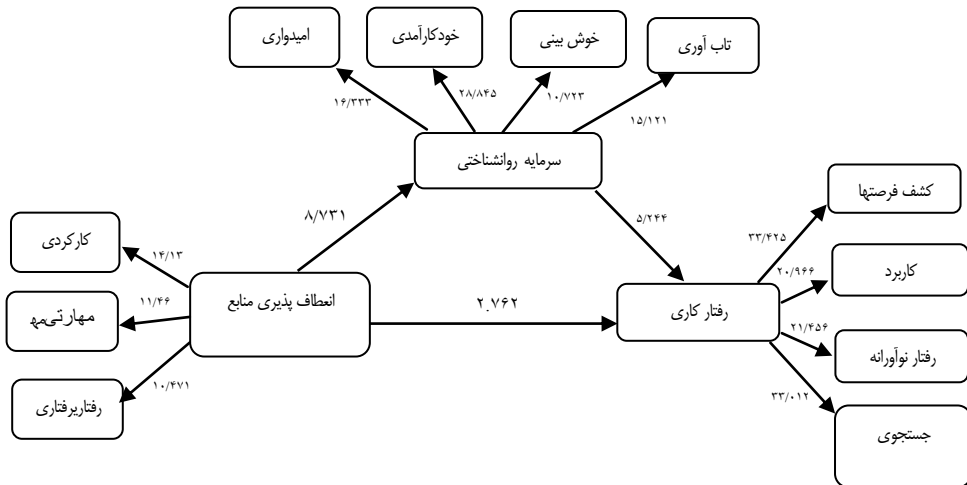
جدول ۵. نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Commuality
0.599602	0.614354	0.555205

تفسیر مدل ساختاری

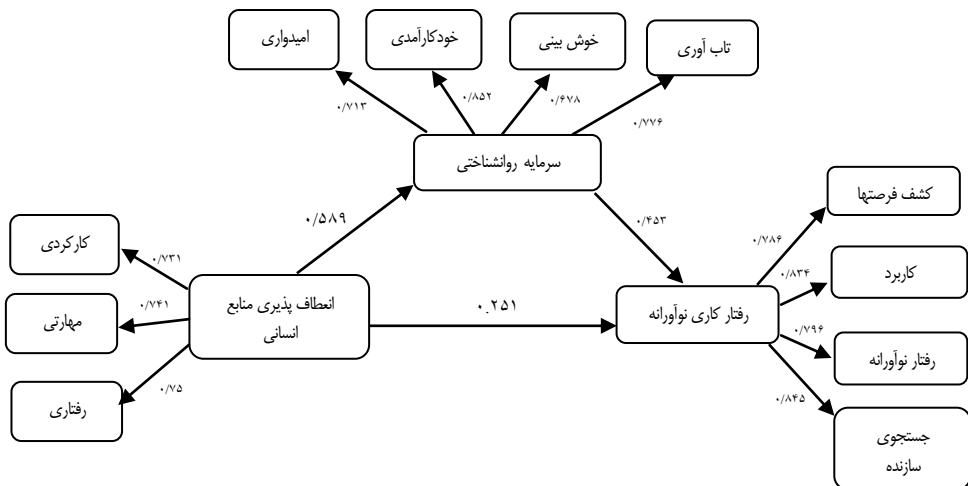
به منظور آزمون فرضیات تحقیق و همچنین بر اساس مدل نظری تحقیق با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری صورت گرفت. جهت تأیید یا رد روابط بین متغیرها از روش بوت استرپ استفاده گردید به

طوری که اگر مقادیر ضرایب t از ۱.۹۶ بیشتر باشد می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن مسیرها را تأیید ساخت.



شکل ۲: مدل ساختاری تحقیق در حالت بوت استروپ

همانطور که در شکل ۲ مشخص است کلیه مقادیر ضرایب t از ۱.۹۶ بیشتر باشد می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد کلیه مسیرها معنادار می‌باشند. در شکل ۳ مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد به همراه ضرایب مسیر آورده شده است.



شکل ۳: مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب استاندارد

فرضیه اول: بررسی نتایج فرضیه اول نشان داد انعطاف‌پذیری کارکنان ($b = ۰.۲۵۱$) در سطح خطای ۵ درصد تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتارهای کاری نوآورانه داشت ($t = ۲.۷۶۲$ و $t < ۰.۰۱$ sig)، بنابراین می‌توان بیان کرد فرض H_0 در سطح اطمینان بالاتر از ۹۹ درصد رد و فرض H_1 پذیرش گردید؛ بنابراین فرضیه اول تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

فرضیه دوم: بررسی نتایج فرضیه دوم نشان داد انعطاف‌پذیری کارکنان ($b = ۰.۵۸۹$) در سطح خطای ۱ درصد تأثیر مثبت و معنی‌داری بر سرمایه روان‌شناختی داشت ($t = ۸.۷۳۱$ و $t < ۰.۰۱$ sig)، بنابراین می‌توان بیان کرد فرض H_0 در سطح اطمینان بالاتر از ۹۹ درصد رد و فرض H_1 پذیرش گردید؛ بنابراین فرضیه دوم تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

فرضیه سوم: بررسی نتایج فرضیه سوم نشان داد سرمایه روان‌شناختی ($b = ۰.۴۵۳$) در سطح خطای ۱ درصد تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفتارهای کاری نوآورانه داشت ($t = ۵.۲۴۴$ و $t < ۰.۰۱$ sig)، بنابراین می‌توان بیان کرد فرض H_0 در سطح اطمینان بالاتر از ۹۹ درصد رد و فرض H_1 پذیرش گردید؛ بنابراین فرضیه سوم تحقیق مورد تأیید قرار گرفت.

در جدول ۵ خلاصه نتایج آزمون فرضیات به همراه ضرایب مسیر و اعداد معناداری آماره t آورده

شده‌اند:

جدول ۵. نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل پژوهش

نتیجه	آماره t	ضریب مسیر (β)	سازه		فرضیه‌ها
			وابسته	مستقل	
تأیید	۲.۷۶۲	۰.۲۵۱	رفتار کاری نوآورانه	انعطاف‌پذیری منابع انسانی	فرضیه اول
تأیید	۸.۷۳۱	۰.۵۸۹	سرمایه روان‌شناختی	انعطاف‌پذیری منابع انسانی	فرضیه دوم
تأیید	۵.۲۴۴	۰.۴۵۳	رفتار کاری نوآورانه	سرمایه روان‌شناختی	فرضیه سوم

فرضیه چهارم: به منظور آزمون فرضیه چهارم و تعیین اثرات میانجی متغیر سرمایه روان‌شناختی از آزمون سوبل استفاده شد که نتایج آن به شرح ذیل به دست آمد

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

بررسی نتایج آزمون سوبل نشان داد مقدار Z برابر ۲.۸۴۴ به دست آمد که بیان‌کننده معنی‌دار بودن اثر متغیر میانجی سرمایه روان‌شناختی در سطح خطای ۵ درصد است از این رو می‌توان فرضیه چهارم تحقیق را نیز مورد تأیید قرار داد یعنی سرمایه روان‌شناختی در رابطه بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و رفتارهای کاری نوآورانه نقش میانجی دارد.

جدول ۶. نتایج آزمون سوبل آزمون فرضیه چهارم تحقیق

نتیجه	VAF	Z-Value	سازه			فرضیه
			میانجی	وابسته	مستقل	
تأیید	۰/۲۶۶	۲.۸۴۴	رفتار کاری نوآورانه	سرمایه روان‌شناختی	انعطاف‌پذیری منابع انسانی	فرضیه چهارم

بحث و نتیجه‌گیری

فرضیه اول: بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و رفتار کاری نوآورانه رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و رفتار کاری نوآورانه است. البته با توجه به معناداری این رابطه در سطح ۱۰ درصد رابطه این دو با هم بسیار ضعیف است. این نتیجه با یافته تورک و تورک (۲۰۱۵)، خصوصاً اینکه در تحقیق آنان نیز رابطه بین این دو ضعیف است و سیین (۲۰۰۵) مطابقت دارد. یافته‌های تحقیق سیین (۲۰۰۵) نشان می‌دهد که پیامد سیستم‌های منابع انسانی از جنبه نوآوری و پاسخگویی به بازار بر توان رقابت شرکت مستقیم نیست، اما از طریق تقویت انعطاف‌پذیری شایستگی‌های منابع انسانی امکان‌پذیر است. ارتباط انعطاف‌پذیری به نوآوری در سطح مدیریت منابع انسانی ممکن است در یک ادغام مؤثر از استراتژی‌های نوآورانه کل سازمان و اقدامات مدیریت منابع انسانی بیان شده باشد (دی‌لد و لوپس، ۲۰۰۵). همه سطوح فرایندهای نوآوری به اقدامات مدیریت منابع انسانی خاصی نیاز دارند به عنوان مثال: واگذاری وظایف خاص، توسعه دانش حرفه‌ای، آماده‌سازی مدیران برای مدیریت تغییر، رهبری عملکرد، برنامه‌ریزی توسعه کارکنان، افتتاح کانال‌های خاص برای خلاقیت در مرحله خاص از فرایند. بنابراین در تحلیل ارتباط بسیار ضعیف انعطاف‌پذیری منابع انسانی با رفتارهای نوآورانه شاید بتوان این گونه استدلال کرد که تمام اقدامات مدیریت منابع انسانی و یا میانگین مجموعه آن‌ها در جهت بروز چشم‌گیر و یا تقویت

رفتارهای نوآورانه در کارکنان نبوده است. به عبارتی دیگر می‌توان اینگونه استدلال کرد که با وجود برخوردار بودن سازمان از کارکنانی با مهارت‌ها و ظرفیت‌های لازم برای انطباق با تغییرات محیطی سایر سازوکارهای انعطاف‌پذیری منابع انسانی که شامل کارکردهای مدیریت منابع انسانی برای استفاده از این ظرفیت‌ها در سازمان است عامل تأثیر گذار قدرت‌مندی در بروز رفتارهای نوآورانه در سازمان مورد بررسی نبوده است و در نتیجه نتوانسته است به طور کاملاً معناداری بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر گذار باشد.

فرضیه دوم: بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار بین انعطاف‌پذیری منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی است. این یافته با نتایج تورک و تورک (۲۰۱۵) مطابقت دارد. خودکارآمدی - به عنوان یک تعهد - به یکی از ابعاد انعطاف‌پذیری شناختی مرتبط است - حس خودکارآمدی در حالت انعطاف‌پذیر بودن (مارتین و همکاران، ۲۰۰۳). افراد با سطح بالایی از خودکارآمدی تجربه مثبت به دست می‌آورند زمانی که وظایف را اجرا می‌کنند و به‌طور همزمان دانش جدید را به دست می‌آورند که در بازگشت، کارآمدی آن‌ها افزایش می‌یابد (تورک و تورک، ۲۰۱۵)؛ بنابراین یکی از تحلیل‌های نتیجه حاصله استفاده از همین شاخص خودکارآمدی است که از ویژگی‌های منابع انسانی انعطاف‌پذیر و از ابعاد سرمایه روان‌شناختی است. به عبارت دیگر می‌توان این‌گونه بیان کرد که ظرفیت‌ها و مهارت‌های منابع انسانی که آن‌ها را در برابر تغییرات و چالش‌های بیرونی مقاوم می‌سازد ارمغان آورنده خودکارآمدی آنان است و در یک حرکت دایره‌وار در کنار سایر منافع انعطاف‌پذیری کارکنان تقویت می‌شود و منبع روان‌شناختی مهمی را برای رسیدن به عملکرد بهینه و به دست آوردن نتایج سازمانی مطلوب به‌وجود می‌آورد. همچنین به نظر می‌رسد در سایه‌ی ویژگی‌های منابع انسانی انعطاف‌پذیر یعنی داشتن مهارت‌ها و توانمندی‌های آنان در انجام مجموعه‌ی گسترده‌ای از وظایف، همچنین انعطاف‌پذیری رفتاری منابع انسانی که به آنان امکان سازگاری با موقعیت‌های ویژه را می‌دهد، رسیدن به ویژگی‌های روان‌شناختی تاب‌آوری، امیدواری و خوش‌بینی بدیهی است. داشتن مهارت و تخصص و انعطاف‌پذیری در مواجهه با تغییرات محیطی اعتماد به نفس لازم و در نتیجه امید و خوش‌بینی را نسبت به آینده و عملکرد مطلوب بهبود می‌دهد.

فرضیه سوم: بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار کاری نوآورانه رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنی‌دار بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار کاری نوآورانه است. این نتیجه با یافته‌های اسویتمن، لوتانز و اوی (۲۰۱۱)، عباس و راجا (۲۰۱۲)، ضیاء و همکاران (۱۳۹۲) و تورک و تورک (۲۰۱۵) مطابقت دارد. از دیدگاه پژوهشگرانی همچون لوتانز و اوی (۲۰۱۱)، جفری (۲۰۱۲)، عباس و راجا (۲۰۱۱) و رگو و همکاران (۲۰۱۲) سرمایه روان‌شناختی، نقش قابل توجهی در ایجاد نوآوری در سازمان دارد. جفری (۲۰۱۲) معتقد است که سرمایه روان‌شناختی به‌طور قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیرگذار است و این نوآوری برای عملکرد اثربخش سازمان یک عامل حیاتی محسوب می‌شود. افراد با سرمایه روان‌شناختی مثبت، توانایی زیادی برای طرح و پیاده‌سازی ایده‌های نوآورانه برای رسیدن به اهداف دارند (اوی و همکاران، ۲۰۰۸). این افراد تغییرات سازمانی را پذیرا و قادر به توسعه مسیرهای جدید برای دستیابی به اهداف هستند (امیدواری)، اعتماد به نفس لازم برای جایگزین کردن مسیرهای جدید برای رسیدن به اهداف را دارند (خودکارآمدی)، چشم اندازه‌های مثبتی از آینده دارند (خوش‌بینی) و با هرگونه تغییر یا مشکلی خود را وفق می‌دهند (تاب‌آوری) که همه این موارد بر خلق ایده‌های نوآور در سازمان تأثیرگذار هستند (اوی و همکاران، ۲۰۰۸ و لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). اگرچه خلق نوآوری ممکن است فشار روانی و سرخوردگی را در میان کارکنان تحریک کند، اما سرمایه روان‌شناختی مثبت به عنوان قابلیت بالقوه برای مقابله با خواسته‌های استرس‌زا و خلق ایده‌های نوآورانه ضروری است (سویتمن و همکاران، ۲۰۱۰). هنگامی که افراد سرمایه روان‌شناختی بالاتری دارند، تمایل آن‌ها برای پایداری و موفقیت به هنگام مواجهه با موانع و چالش‌ها بیشتر است (رابرتز و همکاران، ۲۰۱۱؛ تئو و همکاران، ۲۰۱۴)؛ بنابراین و با توجه به مباحث نظری سرمایه روان‌شناختی موجود در سازمان یعنی داشتن کارکنانی با ویژگی‌های خودکارآمدی، خوش‌بین، امیدوار و تاب‌آور روحیه و اراده لازم برای مقاومت در برابر مشکلات و موانع و توانایی و اعتماد به نفس لازم برای جستجو در جایگزین کردن روش‌های نو و بدیع را ایجاد می‌کند.

فرضیه چهارم: سرمایه روان‌شناختی در رابطه انعطاف‌پذیری منابع انسانی و رفتار کاری نوآورانه نقش واسطه‌ای دارد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد

که سرمایه روان‌شناختی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی را بر رفتار نوآورانه تقویت می‌کند. به عبارتی دیگر با توجه به رابطه بسیار ضعیف انعطاف‌پذیری منابع انسانی با رفتار کاری نوآورانه می‌توان اینگونه بیان کرد که رابطه این دو به‌طور غیر مستقیم و از طریق سرمایه روان‌شناختی معنادار است. این نتیجه با یافته تورک و تورک (۲۰۱۵) مطابقت دارد. نتیجه حاصله و نتیجه حاصل از فرضیه اول نشان می‌دهد که انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار نوآورانه بطور غیر مستقیم از طریق نقش واسطه سرمایه روان‌شناختی تأثیر دارد. این مطابق با مطالعات قبلی است که نشان می‌دهد سیستم منابع انسانی رفتار کارکنان را به‌طور غیر مستقیم به عنوان مثال نقش واسطه نگرش کارکنان (رایت و همکاران، ۲۰۰۱) یا نقش واسطه تناسب فرد- سازمان (چانگ و همکاران، ۲۰۱۰؛ بون و همکاران، ۲۰۱۱) تحت تأثیر قرار می‌دهد (تورک و تورک، ۲۰۱۵).

از آنجایی که روابط همزمان انعطاف‌پذیری منابع انسانی، سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای کاری نوآورانه برای نخستین بار در قالب یک مدل ساختاری در فضای پارک‌های علم و فناوری که به عنوان یک فضای کاری پویا نیازمند ابتکار عمل و نوآوری روزافزون کارکنان است سنجیده شده است؛ یافته‌های این تحقیق می‌تواند پیشنهادات ارزنده‌ای برای مدیران و کارکنان این سازمان‌ها به‌همراه داشته باشد و لذا تحقیق حاضر از این لحاظ نسبت به پژوهش‌های پیشین در این زمینه نوآوری و ارجحیت دارد.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه اول پژوهش به مدیران سازمان‌های پارک علم و فناوری پیشنهاد می‌شود با دادن وظایف چالش برانگیز به کارکنان در عوض دادن وظایف چالشی به افراد خارج از سازمان و دادن بازخور در هنگام انجام وظیفه خودکارآمدی و اعتماد به نفس افراد را افزایش دهد و زمینه افزایش فعالیت‌های نوآورانه را فراهم کند. مدیران سازمان‌های پارک علم و فناوری می‌توانند با طراحی مشاغل به صورت انگیزشی، غنی‌سازی مشاغل و گردش شغلی، با تقویت و توسعه مهارت‌های چندگانه در کارکنان به ارتقاء انعطاف‌پذیری منابع انسانی سازمان کمک نمایند.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه دوم پژوهش به مدیران سازمان‌ها مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و واگذاری مسئولیت به آنان در جهت خودکارآمد کردن کارکنان پیشنهاد می‌شود.

همچنین شفاف‌سازی اهداف و چشم‌انداز سازمان و شیوه انجام امور و رعایت عدالت در جهت کمک به افراد در انجام وظایف‌شان و ایجاد خوش‌بینی و امیدواری در کارکنان پیشنهاد می‌شود. پیشنهاد می‌گردد مدیریت بر توانمندسازی کارکنان از طریق مشارکت و تفویض اختیار که فراهم آورنده زمینه خودمدیریتی است اهتمام ورزد زیرا هم باعث بهبود انعطاف‌پذیری کارکنان و هم بهبود روحیات مثبت و سرمایه روان‌شناختی می‌شود.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه سوم پژوهش پیشنهاد می‌شود پاداش‌دهی مناسب برای انجام موفقیت‌آمیز امور که زمینه‌ساز ایجاد خوش‌بینی و امیدواری در کارکنان و ایجاد انگیزه برای رفتارهای نوآورانه است مورد توجه مدیران قرار گیرد. همچنین به منظور افزایش امیدواری در کارکنان برای انجام رفتارهای نوآورانه، مدیران سازمان باید از افراد تحت سرپرستی خود حمایت کنند و فضایی آکنده از اعتماد را به وجود آورند. استفاده از سیستم‌های جبران خدمات مبتنی بر عملکرد، عادلانه و تشویقی که هم شایستگی‌های کارکنان را در نظر می‌گیرد و هم تقویت‌کننده روح عدالت و اعتماد سازمانی در میان کارکنان است باید در دستور کار قرار گیرد. معطوف کردن برخی پاداش‌ها به رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان با استفاده از رویکرد مدیریت بر مبنای هدف، همچنین سیستم مدیریت مشارکتی در کنار به‌کارگیری رویکرد حمایتی - مشارکتی از جانب مدیران سازمان می‌تواند به بهبود حمایت سازمانی درک شده و تقویت روحیات مثبت، امیدواری و تاب‌آوری و در یک کلام ارتقای سرمایه روان‌شناختی سازمانی منجر شود.

با توجه به نتایج حاصل از آزمون فرضیه چهارم پژوهش به مدیریت سازمان پیشنهاد می‌شود با برنامه‌ریزی بلند مدت و اتخاذ استراتژی‌های مناسب مانند چرخش شغلی و غنی‌سازی شغل که منجر به افزایش قابلیت‌ها و مهارت‌های کارکنان می‌شود، زمینه ایجاد خودکارآمدی و در نتیجه توانایی و انگیزه لازم برای رفتارهای نوآورانه را فراهم سازند. با توجه به ضرورت آزادی عمل کارکنان برای انعطاف‌پذیری و تحقق رفتار نوآورانه کاری پیشنهاد می‌شود طراحی مشاغل حتی‌المقدور با رویکرد انگیزشی و در راستای تحقق تیم‌سازی و تقویت خودمدیریتی باشد، همچنین به جهت تشویق کارکنان به عملکرد بهتر و تقویت نوآوری مطلوب است سیستم‌های ارزیابی عملکرد کارکنان مبتنی بر شایستگی و ستاده محور بوده و کمتر به کنترل‌های سنتی کاری و

ارزیابی‌های فرایند محور رفتاری تاکید نماید. با توجه به اینکه انعطاف‌پذیری می‌تواند به عنوان امکان انتخاب آزادانه از میان ترکیبات مختلف منابع، سرمایه، زمینه‌های مدیریت و ابزار مدیریت، به شیوه‌ای که مناسب شرایط محیطی پویا و انگیزش آینده است، قابل درک باشد لذا به عنوان منبع بالقوه که یک عامل تعیین کننده در فرایند نوآورانه (ایجاد ایده‌ها و اجرای آن‌ها) است، در نظر گرفته شود.

با توجه به اینکه تحقیق حاضر با رویکرد پرسشنامه‌ای انجام شده است و از این لحاظ دارای محدودیتهای روش شناسی است به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با رویکرد مورد کاوی و یا سایر رویکردهای کیفی دیگر نیز در زمینه تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان تحقیق انجام دهند.

با توجه به اینکه مطالعه حاضر در پارک علم و فناوری انجام شده است و طبیعتاً این سازمان‌ها دارای ویژگی‌های ارگانیک می‌باشند، تعمیم نتایج تحقیق به سازمان‌های با ویژگی‌های متفاوت از لحاظ ساختاری و زمینه‌ای محدودیت دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که محققان برای بهبود تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش مطالعه را در سازمان‌های متفاوت دیگر انجام دهند.

با توجه به تک مقطعی بودن پژوهش پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آتی با رویکرد طولی و یا در مقاطع زمانی مختلف به بررسی موضوع بپردازند.

منابع

- اعرابی، سید محمد و دانش پرور، میترا (۱۳۸۶)، الگوهای انعطاف‌پذیری در مدیریت منابع انسانی، فصلنامه مطالعات مدیریت، شماره ۵۵، صفحات ۲۴-۱.
- پورزارع، هدی و رحیمی، فرج الله (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر مزیت رقابتی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، سال هشتم، ش ۴، صص ۱-۲۶.
- حراقی، مسعود، بحرینی زاد، منیجه و حراقی، مریم (۱۳۹۴)، ارائه مدل ساختاری مدیریت دانش و انعطاف‌پذیری سازمانی (با در نظر گرفتن نقش فرهنگ سازمانی و نوآوری)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم، ش ۱، صص ۱۴۷-۱۷۷.
- حضور، محمدجواد، صالحی، علی، دانایی فر، حسن و نجار، رضا (۱۳۹۲)، طراحی مدل ارتقاء سرمایه روان‌شناختی در سازمان‌های دولتی ایران: تبیین نقش کارکردهای مدیریت منابع انسانی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۷، ش ۳، صص ۴۷-۲۳.

سیدنقوی، میرعلی، حقیقی کفاش، مهدی و نجفی کلیانی، وحید. (۱۳۹۱)، انعطاف‌پذیری منابع انسانی و عملکرد سازمان در صنعت بیمه، *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، سال ۲۲، ش ۶۷، ۱۵۳-۱۲۹.

- Abbas, M. & Raja, U. (2011). Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress. John Wiley & Sons, Ltd, pp. 128-138.
- Avey, B. et al. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 2.
- Avey, J.B., Nimnicht, J.L. and Pigeon, N.G. (2010), "Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 31 No. 5, pp. 384-401.
- Beltran-Martin, I., Roca-Puig, V., Escrig-Tena, A., & Bou-Llusa, J. C. (2008). Human Resource flexibility as a Mediating Variable between High Performance Work Systems and Performance. *Journal of Management*, 34, 1009-1044.
- Carmeli, A., Meitar, R. and Weisberg, J. (2006), "Self-leadership skills and innovative behaviour at work", *International Journal of Manpower*, Vol. 27 No. 1, pp. 75-90.
- De Jong, J. P. J. (2007). Individual innovation. The connection between leadership and employees' innovative work behavior. *Doctoral Dissertation*, University of Amsterdam, Amsterdam, The Netherlands.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Huse, M., Neubaum, D. o. and Gabriëlsson, J. (2005), Corporate innovation and competitive environment, *International Entrepreneurship and Management Journal*, Vol. 1 No. 3, pp. 3 p-333.
- Jensen, S. M., Luthans F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership, *Journal of Managerial Issues*, 18, 2.
- Ketkar, S., & Sett, P. (2010). Environmental Dynamism, Human Resource Flexibility, and Firm Performance: Analysis of a Multi-Level Causal Model. *The International Journal of Human Resource Management*, (21): 1173-1206.
- Larson, M., Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 2.
- Lepak, D. P., Takeuchi, R., & Snell, S. A. (2003). Employment flexibility and firm performance: Examining the interaction effects of employment mode, environmental dynamism, and technological intensity. *Journal of Management*, 29(5), 681-703.
- Luthans, F., Avolio, B.J. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60.
- Luthans, F., Vogelgesang, G., Lester, P.B. (2006). Developing the Psychological Capital of Resiliency, *Human Resource Development Review*, 5, 1.
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2011). Innovative work behaviour in vocational colleges: Understanding how and why innovations are developed. *Vocations and Learning*, 4(1), 63-84.
- Mumford, M. D., Whetzel, D. L., & Reiter-Palmon, R. (2002). Thinking creatively at work: Organization influences on creative problem solving. *Journal of Creative Behavior*, 31, 7-17.

