

بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی با میانجی‌گری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان

ارسلان ایرجی‌راد^{۱*}

الهه ملک زاده نصرآبادی^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 و انگیزه پیشرفت از جمله آن عوامل هستند.

هدف: هدف این پژوهش، شناسایی رابطه بین سرمایه روانشناختی با خلاقیت دانشجویان با توجه به نقش میانجی‌گری انگیزه پیشرفت است.

روش: این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر امکان کنترل متغیرها شبه آزمایشی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها میدانی است. برای تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها از میانگین و انحراف معیار، و برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها از روش تحلیل مسیر استفاده شد. جامعه آماری پژوهش، ۶۴۰ تن دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد مؤسسه آموزش عالی سمنگان در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶ بوده‌اند که تعداد ۲۴۰ تن از آنان از طریق فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب و پرسشنامه‌های مربوطه را تکمیل نمودند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌های سرمایه روانشناختی لوتانز، انگیزه پیشرفت هرمنس و خلاقیت عابدی است. پایایی پرسش‌نامه‌ها در حد قابل قبولی به دست آمد.

۱. استادیار مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره)، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، کرج، ایران (نویسنده مسئول)

airajirad28@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران spss.chief@gmail.com

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که: ۱- چهار مؤلفه سرمایه روانشناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی) به طور مثبت و معناداری با انگیزه پیشرفت در ارتباط بودند. ۲- انگیزه پیشرفت اثر مثبت و معناداری بر خلاقیت داشت. ۳- سرمایه روانشناختی با وساطت انگیزه پیشرفت بر خلاقیت اثر مثبت غیر مستقیم داشت. نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های پژوهش نتیجه گرفته می‌شود که دانشگاه‌ها با بالا بردن سرمایه روانشناختی در دانشجویان می‌توانند موجب بالا رفتن انگیزه پیشرفت و در نتیجه خلاقیت آنان شوند و فرآیند پیشرفت و بهره‌وری جامعه را تسهیل نمایند.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روانشناختی، انگیزه پیشرفت، خلاقیت، دانشجویان.

مقدمه

خلاقیت عاملی مؤثر و کلیدی در حوزه فعالیت‌های علوم اجتماعی، روانشناسی و آموزش و پرورش است (ووتزاک و تراک^۱، ۲۰۱۵). در دنیای متمدن امروز بقا، موفقیت و رضایت فعالیت‌های بشری در حوزه‌های مختلف به خلاقیت در آن حوزه بستگی دارد (ساجتس و تورتیا^۲، ۲۰۱۳). خوشبختانه خلاقیت ویژگی اکتسابی و قابل یادگیری است (موسوی و مقامی، ۱۳۹۱)، از این‌رو شناخت عوامل مرتبط با خلاقیت امری ضروری است و فرآیند تقویت خلاقیت را شکل می‌دهد (آماویل^۳، ۱۹۹۷). سرمایه روانشناختی^۴ و انگیزه پیشرفت^۵ از عوامل مرتبط با خلاقیت هستند.

اگر دانشجویان یک جامعه به عنوان سرمایه انسانی آن جامعه نتوانند از توانایی‌ها و استعداد‌های خود مانند خلاقیت، سرمایه روانشناختی و انگیزه پیشرفت بهره بگیرند آن جامعه

1. Wojtczuk & Turek
2. Sachets & Tortia
3. Amabile
4. capital psychological
5. Motivation achivement

پیشرفتی نخواهد کرد و در عرصه رقابتی حذف خواهد شد. از سویی دیگر سیستم آموزشی در گذشته مانند امروز برای علایق و انگیزه‌های دانشجویان و دانش آموزان اهمیت زیادی قائل نمی شد لذا ما در این تحقیق با بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و خلاقیت با میانجی گری انگیزه پیشرفت، سعی داریم تا دانشجویان را در پرورش این متغیرها تشویق کرده و در نهایت به بهبود کیفیت نیروی انسانی یک جامعه و پیشرفت آن کمک کنیم.

خلاقیت از جمله مسائلی است که دانشمندان مختلف تعاریف متعددی از آن داشته‌اند. هنسی و آمابیل^۱ (۱۹۹۶) خلاقیت را پدیده‌ای اجتماعی می‌دانند که از نیازها، مقتضیات جامعه و شرایط خانوادگی برمی‌خیزد. گیلفورد^۲ (۲۰۰۵) خلاقیت را بعدی فراشناختی می‌داند که با فرآیندهای عالی ذهن نظیر تفکر، هوش، تخیل و پردازش اطلاعات ارتباط دارد. استرنبرگ^۳ (۲۰۰۹) و میهالی^۴ (۲۰۰۷) خلاقیت را پدیده‌ای چند متغیری می‌دانند که عواملی چون جامعه، خانواده، شخصیت و توانایی‌های شناختی همزمان بر آن اثر می‌گذارد.

از متغیرهایی که ارتباط تنگاتنگی با خلاقیت دارد سرمایه روانشناختی است. سرمایه روانشناختی از مباحث مهم روانشناسی مثبت‌گرا^۵ است که شامل رفتار، اعمال و افکاری هستند که اکتسابی و قابل پرورش هستند (لوتانز^۶، ۲۰۰۲). سرمایه روانشناختی شامل درک شخص از خودش، داشتن هدف برای رسیدن به موفقیت و پایداری در برابر مشکلات تعریف می‌شود. سرمایه روانشناختی، سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی-شناختی؛ یعنی امید، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش بینی را در بر می‌گیرد (لوتانز، اولیو، آوی و نورمان^۷، ۲۰۰۷) این مؤلفه‌ها با ویژگی‌هایی از قبیل باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد

-
- 1 . Hennessey & Amabile
 - 2 . Guilford
 - 3 . Sterernberg
 - 4 . Mihalyi
 - 5 . Positive psychology
 - 6 . Luthans
 - 7 . Luthans, Avolio, Avey, & Norman

اسنادهای مثبت درباره خود و تحمل کردن مشکلات تعریف می‌شود (بهادری و خسروشاهی، ۱۳۹۱).

لی و چو^۱ (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^۲ (۲۰۱۵)، در تحقیقی با عنوان خلاقیت، سرمایه روانشناختی و جریان مربوط به کار در میان کارمندان شرکت خانه نرم‌افزار^۳، به این نتیجه رسیدند که خلاقیت و سرمایه روانشناختی با یکدیگر ارتباط مثبت و معناداری دارند. در پژوهشی دیگر 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. سو، باکر و جیانگ^۴ (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان دادند که بین سرمایه روانشناختی و انگیزه درونی رابطه معنادار و اثر مثبت وجود دارد. همچنین در یک مطالعه تعاملی انگیزه درونی می‌تواند به عنوان متغیر میانجی بین سرمایه روانشناختی با دیگر متغیرها باشد. یکی از نتایج تحقیق رگو، سوزا، مارکس و چانها^۵ (۲۰۱۲) مبنی بر این بود که بین سرمایه روانشناختی و خلاقیت ارتباط مثبت معنادار وجود دارد. همچنین سویتمن، لوتانز و لوتانز^۶ (۲۰۱۱) در تحقیقی با هدف بررسی رابطه روانشناسی مثبت‌گرا و عملکرد خلاق به این نتیجه رسیدند که بین این دو مقوله ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. والی، کانگس و هاپانن^۷ (۲۰۰۷)، در پژوهشی که بر روی ۷۰۴ نفر از کارآفرینان با عنوان سرمایه روانشناختی و روحیه کارآفرینی انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که سرمایه روانشناختی اثر مثبت و

1. Lee & Chu

2. Zubair & Kamal

3. software houses

4. Siu, Bakker & Jiang

5. Rego, Sousa, Marques & Cunha

6. Sweetman, Luthans, F & Luthans

7. Valli, Niittykangas & Haapanen

معناداری بر روی سطح روحیه کارآفرینی دارد. از آن جا که خلاقیت یکی از عوامل مؤثر بر کارآفرینی است می‌توان نتیجه این تحقیق را با پژوهش حاضر همسو دانست. از نتایج تحقیق علی رحمان زاده (۱۳۹۵)، 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. از آن جایی که می‌توان سرمایه روانشناختی را یکی از عوامل مؤثر بر ساختار سازمان در نظر گرفت می‌توان نتایج این تحقیق را با پژوهش این پژوهشگر همسو دانست. غیائی 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 و از آن جا که یکی از مؤلفه‌های توانمندسازی روانشناختی، خودکارآمدی است و این متغیر به عنوان عامل مشترک بین سرمایه روانشناختی و توانمندسازی روانشناختی می‌تواند همسویی این دو پژوهش را توجیه کند. در تحقیقی دیگر با عنوان بررسی نقش فعالیت‌های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان با آزمون نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی بر خلاقیت، که توسط رجبی، حسنی و مهاجران (۱۳۹۵) انجام شد پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که منابع انسانی از طریق یادگیری سازمانی و مدیریت دانش بر نوآوری کارکنان مؤثر است. از آن جا که سرمایه روانشناختی یکی از کلیدی‌ترین و اصلی‌ترین منابع انسانی است (فرناندز، رایز و کابرا، ۲۰۱۷) می‌توان نتیجه این دو تحقیق را همسو دانست. لازم به ذکر است یکی از نتایج پژوهش آگاروال و فارندال^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 ($b=0/۳۳$) بر خلاقیت اثر مثبت و مستقیم دارد، بدین جهت نتیجه این تحقیق با پژوهش ما غیر همسو است.

1. Fernandez .Reyes & Cabrera

2. Agarwal & Farndale

یکی از مباحث مورد علاقه روانشناسان تربیتی انگیزه پیشرفت است (حاجلو و همکاران، ۱۳۹۱). اسلاوین (۲۰۰۶) بیان می‌دارد که منظور از انگیزه پیشرفت یا انگیزش موفقیت "میل یا اشتیاق برای کسب موفقیت و شرکت در فعالیتی نهایی است که موفقیت در آن‌ها به کوشش و توانایی شخص وابسته است." افراد با انگیزه پیشرفت بالا برای حل مشکلات و رسیدن به موفقیت بسیار کوشا هستند. افراد دارای انگیزه پیشرفت، زمانی که در کاری شکست می‌خورند دست از تلاش بر نمی‌دارند و برای رسیدن به موفقیت تلاش می‌کنند (سیف، ۱۳۹۰). این ایده در ابتدا توسط مک‌کلند (۱۹۶۱) مطرح شد که انگیزه پیشرفت با خلاقیت در ارتباط است همچنین انگیزه پیشرفت از متغیرهایی است که می‌تواند بر خلاقیت افراد اثرگذار باشد، بدین معنی که یکی از راه‌های بالا بردن خلاقیت در افراد، بالا بردن انگیزه پیشرفت در آنان است. در نتیجه می‌توان این‌گونه استنباط کرد که خلاقیت، بنیانی انگیزشی دارد و حفظ خلاقیت در گرو حفظ انگیزه افراد است (پیرخانفی، ۱۹۹۹). تحقیقات زیادی در ارتباط با این دو متغیر انجام شده است که به برخی از این پژوهش‌ها اشاره خواهیم کرد.

لیو، جیانگ، شالی، کیم و زو^۱ (۲۰۱۶) در مقاله خود که مطالعه‌ای فراتحلیل بر مکانیسم‌های انگیزشی مؤثر بر خلاقیت کارکنان بود به این نتیجه رسیدند که متغیر انگیزه پیشرفت ($b=0/11$) بر خلاقیت اثر مثبت و مستقیم دارد. همچنین آگر و وودمان^۲ (۲۰۱۶)، در تحقیقشان به همبستگی قوی بین این دو متغیر اشاره کردند. یکی از نتایج تحقیق هانگ، نیل و پنگ^۳ (۲۰۱۶) با عنوان بررسی اثر قواعد صریح و روشن، فراشناخت و انگیزه پیشرفت بر روی عملکرد خلاق، این بود که انگیزه پیشرفت بر عملکرد خلاق اثر مثبت دارد، بدین معنی که یکی از دلایل عملکرد خلاق، بالا بودن انگیزه پیشرفت در افراد است. رضایی،

1. Liu, Jiang, Shalley, Keem, & Zhou

2. Auger & Woodman

3. Hong, Neil & Peng

حسینی منش، مکوندحسینی و اکبری بلوطبنگان (۱۳۹۵) در پژوهش خود با هدف رابطه خلاقیت هیجانی و خودکارآمدی با توجه به نقش میانجی انگیزه پیشرفت به این یافته رسیدند که ۴۳ درصد از واریانس انگیزه پیشرفت توسط متغیر خودکارآمدی و خلاقیت هیجانی تبیین می‌شود در نتیجه می‌توان گفت که انگیزه پیشرفت بر خلاقیت اثرگذار است. در تحقیقی که توسط حاجلو، صبحی و قراملکی (۱۳۹۱)، با هدف بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی پرستاران انجام شد نتایج نشان داد که بین خلاقیت سازمانی و انگیزش پیشرفت رابطه مثبت وجود دارد، بدین معنی که با بالا رفتن انگیزش پیشرفت، خلاقیت در افراد بالا می‌رود. لطیفی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان رابطه بین انگیزه پیشرفت شغلی و خلاقیت در بین مدیران متوسطه مدارس شهر تهران رابطه بین انگیزه پیشرفت و خلاقیت را تأیید کرد. همچنین باقری، نمازیان و امیری (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان رابطه هوش معنوی با خلاقیت و انگیزه پیشرفت، به رابطه بین انگیزه پیشرفت و خلاقیت اشاره کردند. در ادامه پژوهش‌ها، پژوهشی که توسط محرر، شریفیان، پیروز و شریفی مقدم (۱۳۹۱)، با عنوان ارتباط بین سبک‌های تفکر، انگیزه پیشرفت، پیشرفت تحصیلی و خلاقیت با کارآفرینی انجام شد، رابطه بین انگیزه پیشرفت و خلاقیت تأیید شد. آریانژاد و طالقانی (۱۳۸۸) در بررسی رابطه خلاقیت در تعدادی از دانشجویان رشته‌های مهندسی با متغیرهای انگیزه بیرونی، انگیزش درونی و جنسیت، رابطه بین دو متغیر خلاقیت و انگیزش درونی را تأیید کردند.

باکر و جیانگ^۱ (۲۰۱۴) در پژوهش خود نشان دادند که بین سرمایه روانشناختی و انگیزه درونی رابطه معنادار و اثر مثبت وجود دارد. همچنین در یک مطالعه تعاملی انگیزه درونی می‌تواند به عنوان متغیر میانجی بین سرمایه روانشناختی با دیگر متغیرها باشد. اگر سرمایه روانشناختی را به عنوان عاملی در روان‌شناسی توانمندسازی در نظر بگیریم می‌توان گفت که

1. Sui, Bakker & Jiang

زانگ و بارتول^۱ (۲۰۱۰) در مدل ارائه شده در پژوهش خود با هدف بررسی نقش توانمندسازی روانشناختی، انگیزه پیشرفت و عملکرد خلاق در ارتباط با توانمندسازی رهبری و توانمندسازی خلاقیت، به رابطه بین انگیزه پیشرفت، عملکرد خلاق و روان‌شناسی توانمندسازی اشاره کردند. قدم پور، ویس کرمی و محمدی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی اثربخشی مدل مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر انگیزش درونی، فرسودگی تحصیلی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان متوسطه شهر سنج به این یافته رسیدند که عوامل روانشناختی با اندازه اثر ۰/۳۸ تأثیر مستقیم معناداری بر انگیزه پیشرفت تحصیلی ایفا می‌کند. جوانبخت (۱۳۹۴) در مقاله خود که با عنوان پیش‌بینی انگیزش تحصیلی بر اساس سرسختی روانشناختی و سرمایه روانشناختی دانشجویان دانشگاه پیام نور شهر کرد انجام داد نتایج رگرسیون حاکی از آن بود که ویژگی‌های سرسختی و سرمایه روانشناختی پیش‌بینی کننده‌های انگیزش تحصیلی هستند و بین ویژگی‌های سرمایه روانشناختی با انگیزش تحصیلی همبستگی مثبت وجود دارد. در ادامه بهرامی و عباسیان‌فرد (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه خودکارآمدی با انگیزه پیشرفت در دانش‌آموزان دختر دوره پیش‌دانشگاهی شهر تهران به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی با انگیزه پیشرفت دانش‌آموزان ارتباط مثبت و معناداری دارد و از آن جا که خودکارآمدی از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی است می‌توان یافته این دو پژوهش را همسو دانست.

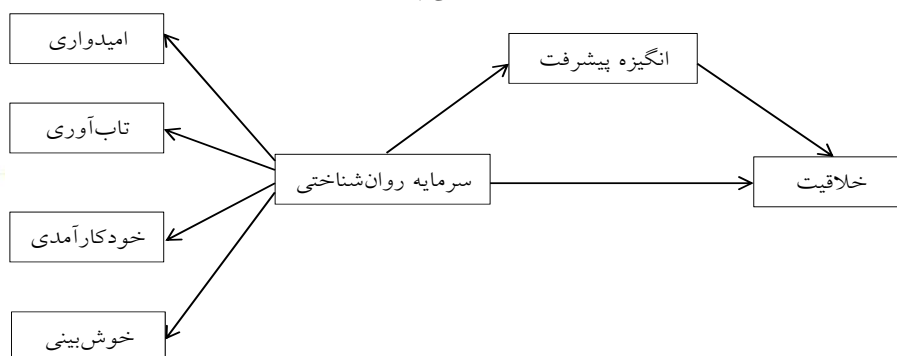
با توجه به بررسی پیشینه پژوهش متوجه شدیم که تاکنون تحقیقات زیادی در راستای رابطه سرمایه روانشناختی و خلاقیت، انگیزه پیشرفت و خلاقیت، سرمایه روانشناختی و انگیزه پیشرفت انجام شده است اما تحقیقات اندکی به بررسی این سه متغیر در کنار هم پرداخته‌اند. در نتیجه بر آن شدیم تا بدانیم که آیا در ارتباط سرمایه روانشناختی و خلاقیت عامل واسطه-ای انگیزه پیشرفت دخالت دارد یا نه؟ به عبارتی دیگر ارتباط بین دو متغیر سرمایه

1. Zhang, & Bartol,

روانشناختی و خلاقیت به دلیل متغیر انگیزه پیشرفت است؟ بنابراین هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی و خلاقیت با میانجی گری انگیزه پیشرفت بر دانشجویان است. در این راستا فرضیه‌های پژوهش عبارتند از:

۱- چهار مؤلفه سرمایه روانشناختی (امیدواری، تاب آوری، خودکارآمدی و خوش بینی) به طور معناداری با انگیزه پیشرفت در ارتباط است.

۲- انگیزه پیشرفت می تواند اثر سرمایه روانشناختی بر خلاقیت دانشجویان را وساطت کند. با توجه به فرضیه ها، مدل مفهومی پژوهش به شیوه زیر است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش تحقیق

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر امکان کنترل متغیرها شبه آزمایشی و از نظر شیوه گردآوری داده ها میدانی است. در این پژوهش سه متغیر مورد مطالعه قرار گرفته است که عبارتند از: سرمایه‌های روانشناختی به عنوان متغیر مستقل، انگیزه پیشرفت به عنوان متغیر میانجی و خلاقیت به عنوان متغیر وابسته است. جامعه آماری پژوهش، ۶۴۰ تن دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد مؤسسه آموزش عالی سمنگان در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۶ بوده‌اند که تعداد ۲۴۰ تن از آنان از طریق فرمول کوکران به روش نمونه‌گیری

طبقه‌ای نسبی به عنوان حجم نمونه پژوهش انتخاب و پرسش نامه‌های مربوطه را تکمیل نمودند.

در پژوهش حاضر جهت سنجش سرمایه روان‌شناختی، از پرسش نامه ۲۴ گویه‌ای سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) استفاده گردید، پایایی این پرسش نامه در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ در جدول شماره یک گزارش شده است.

آزمون خلاقیت عابدی: این پرسش نامه دارای ۶۰ گویه بوده که در سه طیف مورد سنجش قرار گرفته و حداکثر امتیاز ۱۸۰ و حداقل ۶۰ است. سوالات این آزمون سه گزینه‌ای بوده که گزینه‌ها به طور نصادفی و غیر منظم سه سطح بالا، متوسط و پایین را در چهار خرده آزمون سیالی، بسط، ابتکار و انعطاف‌پذیری می‌سنجد. پایایی این پرسش نامه در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ در جدول شماره یک گزارش شده است.

پرسش نامه انگیزه پیشرفت هرمنس: پرسش‌های این مقیاس به صورت ۲۹ جمله ناقص بیان شده است که در پی هر جمله ناتمام چند گزینه ارائه شده است. بر حسب این که انگیزه پیشرفت از زیاد به کم یا کم به زیاد باشد، به هر گزینه نمره‌هایی تعلق می‌گیرد. بعضی از سوالات به صورت مثبت و بعضی به صورت منفی ارائه شده است. پایایی این پرسش نامه در این تحقیق با استفاده از آلفای کرونباخ در جدول شماره یک گزارش شده است.

جدول ۱. بخش‌های مختلف پرسش‌نامه به همراه گویه‌ها و آلفای کرونباخ

بخش‌ها و زیربخش‌ها	تعداد گویه‌ها	مقیاس سنجش	آلفای کرونباخ
مشخصات فردی و آموزشی (سن، جنس، رشته تحصیلی و...)	۴	اسمی و فاصله‌ای	
امیدواری	۶	ترتیبی ۶ درجه‌ای	۰/۸۶
تاب‌آوری	۶		۰/۹۱
خودکارآمدی	۶		۰/۸۳
خوش‌بینی	۶		۰/۸۹
انگیزه پیشرفت	۲۹	ترتیبی ۴ درجه‌ای	۰/۹۲
خلاقیت	۶۰	ترتیبی ۳ درجه‌ای	۰/۸۸

منبع: یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش

همان طور که در جدول ۲ نشان داده شده است امیدواری به طور مثبت و معناداری با انگیزه پیشرفت رابطه دارد، ($r=0/21$ ، $P<0/01$) و مبین آن است که دانشجویان امیدوار، تمایل به انگیزه پیشرفت داشته‌اند. خودکارآمدی به طور مثبت با انگیزه پیشرفت همراه بود ($r=0/16$ ، $P<0/05$) و مبین آن است که دانشجویان خودکارآمد تمایل بیشتری به انگیزه پیشرفت دارند. خوش‌بینی به طور مثبت و معناداری با انگیزه پیشرفت رابطه دارد ($P<0/01$)، و نشان دهنده آن است که دانشجویان خوش‌بین تمایل به انگیزه پیشرفت بیشتری دارند در نهایت انگیزه پیشرفت به طور قابل توجهی با خلاقیت مربوط بود. ($P<0/01$)، ($r=0/23$) و مبین آن است که دانشجویانی که دارای انگیزه پیشرفت هستند خلاقیت بالاتری دارند.

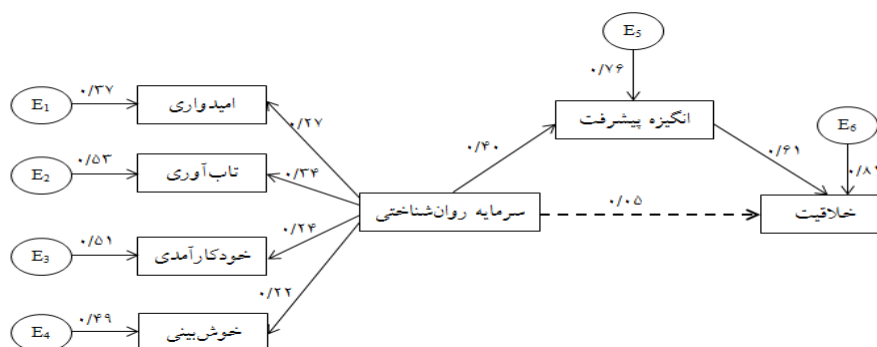
جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی متغیرها

شماره	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	سرمایه روانشناختی	۷۳/۹۹	۲۰/۳۹	۱						
۲	امیدواری	۱۷/۴۳	۷/۰۹	۰/۷۸۵**	۱					
۳	تاب‌آوری	۱۸/۹	۵/۵۶	۰/۸۷۱**	۰/۴۸۷**	۱				
۴	خودکارآمدی	۱۹/۰۹	۵/۷۷	۰/۹۲۲**	۰/۵۹۱**	۰/۸۱۵**	۱			
۵	خوش‌بینی	۱۸/۵۶	۵/۲۹	۰/۸۸۱**	۰/۵۲۷**	۰/۷۶۵**	۰/۸۱۳**	۱		
۶	انگیزه پیشرفت	۸۷/۹۶	۳/۹۲	۰/۱۵۸*	۰/۲۱۸**	۰/۰۱۹	۰/۱۶۷*	۰/۱۱۴	۱	
۷	خلاقیت	۱۱۸/۸۴	۷/۶۹	۰/۰۲۷	۰/۰۱۱	۰/۰۲۴	۰/۰۱۵	۰/۰۴۷	۰/۱۳۰*	۱

** $P<0/01$ * $P<0/05$

منبع: (یافته‌های پژوهش)

بر اساس مدل مفهومی تحقیق فرض شده بود که متغیر انگیزه پیشرفت، بیشترین نقش و تأثیر را بر متغیر خلاقیت دارد. به همین منظور برای سنجش فرضیه دوم از تحلیل مسیر استفاده شده که نتایج آن در شکل ۲ نشان داده می‌شود.



شکل ۲. نتایج تحلیل مسیر

جدول ۳. شاخص‌های برازش الگوی مفهومی

RAMSEA ≤ ۰/۸	NNFI ≥ ۹۰	NFT ≥ ۹۰	CFI ≥ ۹۰	GFT ≥ ۸۵	X ² /df ≤ ۵
۰/۰۴	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۱	۱/۴۵

نتایج جدول ۳ نشان‌دهنده شاخص‌های برازش الگوی مفهومی پژوهش است. با توجه به اطلاعات جدول، تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های جمع‌آوری شده دارد. نتایج معادلات ساختاری در شکل ۲ نشان داده شده است که سرمایه روان‌شناختی با چهار مؤلفه، انگیزه پیشرفت و خلاقیت به عنوان معیارهای مربوطه برآورد شدند. ضریب مسیر و سطح معناداری نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی بر خلاقیت ($t = ۰/۰۹۸, P > ۰/۰۵$)، تأثیر با اهمیت و مستقیم نداشته است. با توجه به پژوهش‌های ذکر شده مبنی بر رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و خلاقیت، می‌توان این‌گونه تبیین کرد که این ارتباط به دلیل متغیر سومی به نام انگیزه پیشرفت بوده است. سرمایه روان‌شناختی با ضریب مسیر و سطح معناداری ($B = ۰/۴۰, t = ۵/۲۴, P < ۰/۰۱$) اثر مثبت و معناداری بر انگیزه پیشرفت دارد. همچنین

انگیزه پیشرفت با ضریب مسیر، سطح معناداری و مقدار آماره ($B=0/61, t=9/26, P<0/01$) اثر مستقیم، مثبت و معناداری بر خلاقیت داشته است.

از آن جایی که یکی از فرضیه‌ها اثر سرمایه روانشناختی بر خلاقیت دانشجویان با وساطت انگیزه پیشرفت بوده است نتایج معادلات ساختاری و آزمون سوبل نشان داده است. ($0/24, Z=7/87$) اثر غیرمستقیم سرمایه روانشناختی بر خلاقیت با وساطت انگیزه پیشرفت قابل توجه بودند، بنابراین انگیزه پیشرفت اثر سرمایه روانشناختی را بر خلاقیت وساطت می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

خلاقیت از جمله منابع باارزش و مؤثر در پیشرفت و توسعه یک جامعه است (گرهارت و فانگ، ۲۰۱۵). از این رو سازمان‌ها و مراکز آموزشی از جمله دانشگاه‌ها 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 و انگیزه پیشرفت از جمله عوامل مرتبط با خلاقیت هستند.

این پژوهش به بررسی رابطه سرمایه روانشناختی و خلاقیت با میانجی‌گری انگیزه پیشرفت پرداخته است. داده‌های این تحقیق از دانشجویان مقطع کارشناسی و کارشناسی ارشد مؤسسه آموزش عالی سمنگان جمع‌آوری شد و با استفاده از مدل معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری تأییدکننده تمامی فرضیه‌های تحقیق است.

در راستای تأیید فرضیه یک، مبنی بر رابطه چهار مؤلفه سرمایه روانشناختی (امیدواری، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی) با انگیزه پیشرفت، نتایج تحقیق نشان داد که همبستگی مثبت و معناداری بین متغیرهای سرمایه روانشناختی (امیدواری، خودکارآمدی و

خوش‌بینی) با انگیزه پیشرفت وجود دارد. اغلب افراد امیدوار از دنبال کردن اهداف لذت می‌برند و انگیزه درونی بیشتری را تجربه می‌کنند و به دنبال راه‌حل‌های خلاقانه بیشتری هستند بنابراین امیدواری باعث انگیزه پیشرفت بالاتر و در نتیجه خلاقیت بیشتری می‌شود. افرادی که از نظر خودکارآمدی در سطح بالایی می‌باشند، به این دلیل که باور دارند که می‌توانند وظایف خود را به خوبی انجام دهند و هنگام مواجهه با موقعیت‌های چالش‌انگیز، وظایف تعیین شده را به خوبی انجام دهند؛ در نتیجه دارای انگیزه پیشرفت بالاتر هستند و برای رسیدن به هدف خود از ایده‌ها و روش‌های بدیع استفاده می‌کنند. یکی دیگر از پارامترهای سرمایه روانشناختی، خوش‌بینی است که رابطه این مؤلفه با انگیزه پیشرفت نیز تأیید شد. در این راستا افراد خوش‌بین به دلیل این که دید مثبتی نسبت به آینده دارند و عواطف مثبتی چون شادکامی، خوشنودی و دل‌بستگی را تجربه می‌کنند در نتیجه انگیزه پیشرفت بالاتری برای ارائه راه‌حل‌های خلاقانه دارند. این یافته‌ها با نتایج تحقیقات سو و همکاران (۲۰۱۴)، زانگ و بارتول (۲۰۱۰)، رحمان‌زاده (۱۳۹۵)، بهرامی و عباسیان-فرد (۱۳۸۹)، نوبخت (۱۳۹۳)، قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۳) همسو 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 بالاتری دارند از کیفیت زندگی بالاتری برخوردار بوده و طبعاً سالم‌تر و بالطبع بهره‌ورتر خواهند بود (مرادی و شریف، ۱۳۹۴).

فرضیه دوم پژوهش بیان می‌دارد که انگیزه پیشرفت می‌تواند اثر سرمایه روانشناختی بر خلاقیت دانشجویان را وساطت کند. به عبارتی این فرضیه بیان می‌کند که سرمایه روان‌شناختی با خلاقیت در ارتباط است اما این ارتباط به دلیل وجود متغیر سومی به نام انگیزه پیشرفت است. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) بیان می‌کنند که افرادی که دارای سرمایه روان‌شناختی سطح بالایی هستند به واسطه برخی از سازه‌هایی مانند انگیزه و شناخت عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند. به عبارتی، افرادی که دارای انگیزه پیشرفت هستند به راه‌حل-

های جدید فکر کرده و در نتیجه خلاقیت بیشتری دارند. با تبیین دیگر می‌توان گفت سرمایه روان‌شناختی افراد را به چالش می‌کشاند تا در جستجوی این سؤال برآیند که چه کسی هستند؟ و در نتیجه به خود آگاهی بهتر که لازمه دستیابی به هدف‌ها و موفقیت است دست یابند. بر این اساس سرمایه روان‌شناختی یکی از عوامل تعیین‌کننده اصلی انگیزش است (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷) و عامل مشترک بین انگیزه پیشرفت و خلاقیت می‌باشد. از آن جایی که انگیزه پیشرفت نیز ارتباط مستقیم با خلاقیت دارد و خلاقیت به عنوان متغیر وابسته انگیزه پیشرفت محسوب می‌شود. انگیزه پیشرفت می‌تواند به عنوان عامل واسطه‌ای (از یک طرف وابسته به سرمایه روان‌شناختی و از طرف دیگر به عنوان متغیر مستقل برای خلاقیت) در نظر گرفته شود. این یافته با نتایج تحقیقات لیو و همکاران (۲۰۱۶)، باکر و جیانگ (۲۰۱۲)، شالی و همکاران (۲۰۱۶)، هانگ و همکاران (۲۰۱۶)، رضایی و همکاران (۱۳۹۵) همسو است و با تحقیق آگاروال و فارندال (۲۰۱۷) که بیان کردند سرمایه روان‌شناختی به طور مستقیم بر خلاقیت اثرگذار است غیر همسو است.

با توجه به این که بر اساس نتایج پژوهش انگیزه پیشرفت و سرمایه روان‌شناختی به طور مستقیم و غیر مستقیم از عوامل اثرگذار بر خلاقیت هستند 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 دانشجویان انجام شود تا در نهایت خلاقیت دانشجویان 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 و انگیزه پیشرفت 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. ۳- پیشنهاد می‌شود برای بالا رفتن اعتبار پژوهش، در پژوهش‌های آتی جامعه آماری به کلیه دانشجویان این مؤسسه تغییر یابد.

سپاسگزاری: این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی مصوب در مؤسسه آموزش عالی سمنگان بوده است که بدین وسیله از مدیران، کارکنان، دانشجویان و بویژه از معاونت آموزشی و پژوهشی مؤسسه که ما را در اجرای این طرح یاری کردند کمال تشکر را داریم.

منابع

- اسلاوین، رابرت ای (۲۰۰۶). روان‌شناسی تربیتی، ترجمه: یحیی سیدمحمدی (۱۳۸۵). تهران، انتشارات روان.
- آریانزاد، میربهادر قلی؛ طالقانی، محمد (۱۳۸۸). بررسی رابطه خلاقیت در تعدادی از دانشجویان رشته های مهندسی بامتغیرهای انگیزش بیرونی، انگیزش درونی و جنسیت. آموزش مهندسی ایران. ۳۱-۴۱.
- باقری، مسعود؛ نمازیان، مریم؛ امیری، آتنا (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش معنوی با خلاقیت و انگیزه پیشرفت مورد مطالعه: دانش آموزان متوسطه ناحیه یک کرمان. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان.
- بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آباد، تورج؛ باباپورخیرالدین، جلیل (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز. پژوهش و سلامت. ۱-۶۳.
- پیرخانی، علیرضا؛ برجعلی، احمد؛ دلاور، علی؛ و اسکندری، حسین. (۱۳۸۸). تأثیر آموزش خلاقیت بر مؤلفه های فراشناختی تفکر خلاق دانشجویان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۳(۲): ۵۱-۶۱.
- سیف، علی اکبر (۱۳۹۰). روانشناسی پرورشی نوین. تهران: دوران.
- جوانبخت، فاطمه؛ جراره، جمشید؛ ابراهیم دماوندی، مجید. (۱۳۹۴). پیش بینی انگیزش تحصیلی بر اساس سرسختی روانشناختی و سرمایه روانشناختی در دانشجویان دانشگاه پیام نور شهر کرد. کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم رفتاری و اجتماعی.

- حاجلو، نادر؛ صبحی، ناصر؛ قراملکی، فاطمه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین خلاقیت سازمانی، استرس شغلی و انگیزش پیشرفت با تعهد سازمانی پرستاران. *مطالعات روانشناختی*. ۳-۸۹.
- رجبی، مریم؛ حسنی، مهناز و مهاجران، بهناز. (۱۳۹۵). بررسی نقش فعالیت های توسعه منابع انسانی بر نوآوری کارکنان با آزمون نقش میانجی مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در میان کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره)، استان آذربایجان غربی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۱۵۱-۱۷۸.
- رضایی، علی محمد؛ حسینی منش، سیده زینب؛ مکوند حسینی؛ شاهرخ و اکبری بلوطبنگان، افضل. (۱۳۹۳). رابطه خلاقیت هیجانی و خودکارآمدی با عملکرد تحصیلی: نقش میانجی انگیزه پیشرفت. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۱۵-۳۳.
- عباسیان فرد، مهرنوش؛ بهرامی، قدسی احقر، هادی (۱۳۸۹). رابطه خودکارآمدی با انگیزه پیشرفت در دانش آموزان دختر پیش دانشگاهی. *روان شناسی کاربردی*. ۱-۹۵.
- غیائی 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. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۷۷-۹۶.
- عزت اله؛ قدم پور، ویسکرمی، حسنعلی محمدی، عبدالله. (۱۳۹۳). بررسی اثربخشی مدل مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر انگیزش درونی، فرسودگی تحصیلی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دوره دوم متوسطه شهر سنندج. *وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری - دانشگاه لرستان - دانشکده ادبیات و علوم انسانی*.
- کرمی، بختیار؛ اله کرمی، آزاد؛ هاشمی، نظام (۱۳۹۲). اثربخشی آموزش راهبردهای شناختی و فراشناختی بر خلاقیت، انگیزه پیشرفت و خودپنداره تحصیلی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی* دوره دوم، شماره ۴، ۱۲۱-۱۳۸.
- لطیفی، نازیلا (۱۳۹۳). رابطه بین انگیزه پیشرفت شغلی و خلاقیت در بین مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز. *سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین*.

محرر، علی؛ شریفیان، اسماعیل؛ پیروز، مهدی؛ شریفی مقدم، مهدی (۱۳۹۱). ارتباط بین سبک های تفکر، انگیزه پیشرفت، پیشرفت تحصیلی و خلاقیت با کارآفرینی دانشجویان رشته تربیت بدنی استان کرمان. *کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان*.
 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 بین المللی مدیریت، اقتصاد، حسابداری و علوم تربیتی*.
 موسوی، ماهرخ؛ مقامی، حمیدرضا (۱۳۹۱). مقایسه اثربخشی دو شیوه جدید و قدیم ارزشیابی تحصیلی بر نگرش به خلاقیت و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دوره ابتدایی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره دوم، شماره ۲، ۷۱۶-۷۲۹*.

- Agarwal, P. & Farndale, E. (2017). High-performance work systems and creativity implementation: the role of psychological capital and psychological safety. *Human Resource Management Journal*.
- Amabile, T. M. (1997). *Motivating Creativity In Organizations: On Doing What You Love And Loving What You Do*. California Management. Review, 1, 22-57.
- 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.
- Guliford .J.P. (2005). *The nature of human intelligence*. McGrahill. New York NY.
- Hennessey, B. A., and Amabile T. M. (1987). *Creativity and Learning*. Washington,



- 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.
- Huang, L., & Luthans, F. (2016). Toward better understanding of the learning goal orientation–creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology*, 64(2), 444-472.
- 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. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23 (6), 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60 (3), 541-572.
- Mihalyi, C. (1996). *Creativity: flow and the psychology of discovering and Discovery*
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research*, 65(3), 429-437.
- Sachets, S., & Tortia, E. C. (2013). Satisfaction with creativity: A study of organizational characteristics and individual motivation. *Journal of Happiness Studies*, 14(6), 1789-1811.
- Siu, O. L., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 979-994
- Sternberg.R.J. (2009). A three facet mode of creativity. The nature of creativity.cambriage university press.text Reading improvement. *Cholas Vista*, 43(1): 13-17.

- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 28(1), 4-13.
- Valli, S., kangas, H., & Haapanen, M. (2009). Positive psychological capital and growth aspirations of entrepreneurs (summary). *Frontiers of Entrepreneurship Research*, 29(4), 5.
- 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.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of management journal*, 53(1), 107-128
- 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.

