The Effect of Positive Psychological Capital on Employee Work Performance by Explaining The Mediating Role of Opportunity Recognition and Innovative Behavior in Behran Oil Company

Abbasali Rastgar[1*]- Mohadeseh Karimian[2] - Maede Aghvamipanah[3]

Abstract

This study aimed investigate the effect of positive psychological capital on employee performance by explaining the mediating role of opportunity recognition and innovative behavior in Behran Oil Company. The statistical sample was 225 using the Cochran formula, who were selected in a stratified manner. The research method is descriptive-correlational in nature and applied in terms of purpose. Structural equation modeling used to analyze the data. The results show that positive psychological capital has a significant effect on employee work performance, with a mediating role in innovative behavior and opportunity recognition. It was also found that positive psychological capital has a significant effect on employee work performance, positive psychological capital has a significant effect on the innovative behavior of employees and the recognition of opportunities by employees of Behran Oil Company, and the innovative behavior of employees and the recognition of opportunities have a significant effect on work performance of employees.

Keywords
Positive Psychological Capital, Employee Work Performance, Opportunity Recognition, Innovative Behavior.

1,*. Professor, Department of Business Management, Faculty of Economics, Management and administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. a_rastgar@semnan.ac.ir
2. MSC in Business Managemet, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. m.karimain@semnan.ac.ir
3. Ph.D. Student in organizational Behavior, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. ma-aghvamipanah@semnan.ac.ir

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

مقاله علمی ـ پژوهشی

تاریخ دریافت ۱۴۰۴/۰۷/۱۱ **تاریخ پذیرش ۱۴۰۴/۱۱/۲۵**

تأثیر سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان با تبیین نقش میانجی تشخیص فرصت و رفتار نوآورانه در شرکت نفت بهران

عباسعلی رستگار[1*] ـ محدثه کریمیان[2] ـ مائده اقوامی‌پناه[3]

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان با تبیین نقش میانجی تشخیص فرصت و رفتار نوآورانه در شرکت نفت بهران انجام شده است. نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به تعداد ۲۲۵ نفر بوده که به‌صورت طبقه‌ای در دسترس، انتخاب شدند. روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی ـ همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. برای آزمون فرضیات از روش معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان، با نقش میانجی رفتار نوآورانه و تشخیص فرصت شرکت نفت بهران، تأثیر معنی‌داری دارد. همچنین مشخص شد که سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد، همچنین سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر رفتار نوآورانه کارکنان و تشخیص فرصت توسط کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد و رفتار نوآورانه کارکنان و تشخیص فرصت بر عملکرد کاری کارکنان، کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا، عملکرد کاری کارکنان، تشخیص فرصت، رفتار نوآورانه، شرکت نفت بهران.

۱. استاد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. (نویسنده مسئول). a_rastgar@semnan.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مدیریت کسب‌وکار، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. m.karimain@semnan.ac.ir

۳. دانشجوی دکترای رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. ma-aghvamipanah@semnan.ac.ir

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

مقدمه

در دنیای امروز، سازمان‌ها به دنبال راه‌حل‌هایی هستند که بتوانند بهره‌وری و عملکرد کارکنان را ارتقا دهند. در این راستا، توجه به عوامل روان‌شناختی و فردی در سازمان‌ها به یکی از مباحث مهم و کلیدی تبدیل شده است. یکی از این مفاهیم روان‌شناختی، روان‌شناسی مثبت‌گرا است. این شاخه از روان‌شناسی بر توانمندی‌ها، قابلیت‌ها و فضایل افراد در بهبود عملکرد تأکید دارد و به بررسی اثر ویژگی‌ها و هیجانات مثبت و ویژگی‌های مثبت شخصیتی مانند هوش هیجانی، خودکارآمدی، اعتماد و.... بر ارتقای عملکرد فردی و سازمانی می‌پردازد (ترچانی نارنج بن و همکاران، ۱۴۰۵). به عبارتی روان‌شناسی مثبت‌گرا رویکردی علمی و کاربردی برای پرده برداشتن از نقاط قوت انسان‌ها و بهبود عملکرد مثبتشان است (فریدون‌نژاد، ۱۴۰۰). به‌مرورزمان که روان‌شناسی مثبت‌گرا پیش می‌رود، کاربردهای آن برای محیط کار بیشتر می‌شود، به‌طوری‌که چندین حیطه جدید برای مثبت‌گرایی در محیط کار ظهور پیدا کرده است؛ همچون رفتار سازمانی مثبت‌گرا، پژوهش‌های سازمانی مثبت‌گرا و اخیراً سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا (حسن‌زاده، ۱۳۸۹). سرمایه روان‌شناسی مثبت در سازمان، به توانمندی‌های فردی و ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان اشاره دارد که می‌تواند بر عملکرد شغلی و رضایت شغلی آنان تأثیر بگذارد. سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا به عواملی همچون امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری تعلق دارد که می‌تواند منبعی برای رشد و توسعه فردی و سازمانی باشد (Luthans et al, 2007). به‌عبارت‌دیگر، سرمایه روان‌شناسی مثبت توسعه یک حالت روان‌شناسانه مثبت فردی است که ویژگی‌های آن شامل داشتن اعتمادبه‌نفس (خودکارآمدی)، ایجاد یک اسناد مثبت در موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پشتکار و ثابت‌قدم بودن در راه رسیدن به هدف و تعیین مسیرها به‌سوی هدف به‌منظور موفقیت (امیدواری) و تحمل کردن و به وضعیت عادی برگشتن بعد از تحمل مصیبت‌ها و مشکلات (تاب‌آوری) است (آبایی و باقری، ۱۴۰۳).

آنچه توجه اندیشمندان را به مقوله سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا معطوف داشته اثرات احتمالی آن بر عملکرد کارکنان است. منظور از عملکرد، موفقیت فرد در اجرایی کردن کارش است که به‌واسطه میزان خروجی فرد (مانند مقدار فروش یا تولید) یا اندازه‌گیری مقدار موفقیت رفتار فرد در مقایسه با انتظارات سازمانی قابل‌سنجش است (Millar & Stevens, 2012).

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

علاوه بر بررسی تأثیرات سرمایه روان‌شناسی مثبت بر عملکرد کارکنان به علت حائز اهمیت بودن دو عامل رفتار نوآورانه و تشخیص فرصت به‌عنوان دو عامل کلیدی در موفقیت سازمان‌ها در عصر رقابتی امروز، از این دو عامل به‌عنوان میانجی بهره گرفته شده است. در حقیقت فرصت شرایطی است که در آن فرد معتقد است که با نوآوری و ترکیب منابع می‌تواند به سود برسد. این موقعیت‌ها در مرحله اول قابل‌کنترل توسط فرد است و در مرحله دوم موقعیت‌ها نتیجه مثبتی برای فرد دارند. در مقابل تهدید موقعیتی غیرقابل‌کنترل و پیش‌بینی با نتایج منفی است (krueger, 2003). از نظر شومپیتر[1]، فرصت‌ها یک فرآیند خلاق هستند که کارآفرینان آن را کشف نمی‌کنند بلکه آن‌ها را به‌واسطه دریافت مزیت از تغییر و نوآوری در اقتصاد ایجاد می‌کنند. از نظر وی، کارآفرین با روش‌های کارآفرینی، تعادل جامعه را از بین می‌برد و از این طریق سود کسب می‌کند و زمان به تعادل رسیدن مجدداً جامعه، پایان فرصت محسوب می‌شود. (Shane, 2003 ؛Alvarez, 2005). نوآوری نقش مهمی را در بقای سازمان ایفا می‌کند و نوآوری کارکنان نقش مهمی در دستیابی به اهداف سازمانی و افزایش عملکرد دارد، به‌طوری‌که دانشمندان جامعه جذابیت مستمر نوآوری در سازمان‌ها را بی‌نظیر دانسته‌اند؛ در نتیجه، رفتار خلاقانه و نوآورانه کارکنان در سازمان یک امر کلیدی محسوب می‌گردد که می‌تواند به‌صورت فردی یا گروهی جلوه نماید (رستگار و همکاران، ۱۴۰۱).

لازم به ذکر است که شرکت نفت بهران مسئول اجرای صحیح عملکرد کاری کارکنان در سطح شرکت است. این شرکت با استفاده از بهترین رویه‌ها و فناوری‌های نوین تصمیم دارد تا سطح سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا و رفتارهای نوآورانه را به‌طور دقیق شناسایی و ارزیابی نماید و با ایجاد بستر مناسب و کاربردی متداوم و خلاق، زمینه مناسبی برای ارتقا کمی و کیفی نظام نفت کشور و افزایش سطح عملکرد کاری ایجاد کند. شرکت نفت بهران شرکتی پیشرو و نمونه در کشور که با کمک نیروی انسانی متعهد و توانمند، فناوری‌های جدید و رویکردهای بروز مدیریت، مصمم است نوآوری به‌ویژه رفتار نوآورانه را در این شرایط تحریمی کشور با ارائه سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا و تشخیص فرصت مناسب با هزینه کم و دقت زیاد عملی نماید و به یک شرکت پیشرو و معتبر در زمینه عملکرد کارکنان و ارائه خدمات مطلوب در زمینه رضایتمندی ذی‌نفعان شناخته شود و این اهمیت شرکت نفت بهران اهمیت انجام چنین

1. Shompiter

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

مطالعاتی را در زمینه بهبود فعالیت‌های شرکت بیش‌ازپیش تقویت می‌کند. بر همین اساس در این تحقیق بر آن شدیم تا بررسی نماییم که آیا سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان با تبیین نقش میانجی تشخیص فرصت و رفتار نوآورانه در شرکت نفت بهران مؤثر خواهد بود یا خیر؟

پژوهش حاضر مرتبط با چهار حوزه نظری روان‌شناختی مثبت‌گرا ، عملکرد کاری، رفتار نوآورانه کاری و تشخیص فرصت است که در ادامه به‌مرور به آن‌ها پرداخته می‌شود.

در سال ۱۹۹۸ سلیگمن رئیس انجمن روان‌شناسی آمریکا ، اولین بار موضوع روان‌شناسی مثبت‌گرا را مطرح نمود. امروزه سلیگمن به‌عنوان پدر روان‌شناسی مثبت‌گرا شناخته می‌شود. بعد وی روانشناسان بسیاری همچون آلبرت بندورا، سی‌آر اسنایدر، کریستوفر پترسون، دنیل گیلبرت به گسترش آن پرداختند. سپس لوتانز[1] (۲۰۰۴) مفهوم سرمایه روان‌شناختی را به‌عنوان یکی از زیرشاخه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا مطرح نمود. وی معتقد بود می‌توان از این علم، برای گزینش، ارتقاء و حفظ و نگهداری کارکنان نیز استفاده کرد. Luthans (۲۰۰۴) شکل دیگری از سرمایه را به‌عنوان سرمایه روان‌شناختی مطرح کرد که این سرمایه ضمن اینکه قابلیت‌ها و توانمندی‌های سرمایه اجتماعی و انسانی را در بر دارد، می‌تواند حتی از آن‌ها فراتر رفته، به‌عنوان مزیّت رقابتی برای سازمان‌های امروزی مورد بهره‌برداری قرار گیرد (Luthans et al, 2004).

جیا و ژانگ[2](۲۰۲۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی در بین کارمندان دولت در چین ، نشان داد سرمایه روان‌شناختی کارمندان دولت تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی آن‌ها دارد. سرمایه روان‌شناختی می‌تواند با بهبود مشارکت شغلی، عملکرد شغلی را افزایش دهد. با افزایش رضایت شغلی، تأثیر مثبت سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی نیز تقویت می‌شود. همچنین باک[3] (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان رابطه رهبری تحول‌آفرین ـ رفتار کاری نوآورانه با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی بیان کردند که رهبری تغییردهنده بر رفتار کاری نوآورانه به‌طور غیرمستقیم از طریق سرمایه روان‌شناختی تأثیر می‌گذارد. در مطالعات داخلی نیز نتایج مطالعات ترچانی نارنج بن و همکاران (۱۴۰۵) نشان داد که با افزایش درک افراد از تهدید علیه سیستم‌های اطلاعاتی حسابداری، انگیزه آن‌ها برای حفاظت از

1. Luthans
2. Jia & Zhang
3. Bak

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

سیستم اطلاعاتی به‌طور معنی‌داری افزایش می‌یابد. علاوه بر این فریدون‌نژاد (۱۴۰۰) به معرفی روان‌شناسی مثبت‌گرا و تأثیر آن بر سلامت و کیفیت زندگی پرداخت. وی بیان کرد که روان‌شناسی مثبت‌گرا رشته‌ای است که پتانسیل بالایی برای بهبود زندگی افراد در سراسر دنیا دارد و نتایج مؤثر زیادی تا به امروز کشف شده است. همچنین نتایج مطالعات ارجمند راد شکرشکن (۱۳۹۹) نشان داد که معیارهای محیط کار ایمن و بهداشتی، همکاری بین کارکنان، قانون‌گرایی افراد و توانایی‌های انسانی، ۱۱ درصد از واریانس عملکرد شغلی کارکنان را تشکیل می‌دهد. باقری و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری کارآفرینانه بر رفتار کاری نوآورانه و تشخیص فرصت در شرکت‌های کوچک و متوسط با فناوری پیشرفته پرداختند. یافته‌ها نشان‌دهنده تأثیر قابل‌توجه رهبری کارآفرینانه بر رفتار کاری نوآورانه و تشخیص فرصت کارکنان در شرکت‌های کوچک و متوسط با فناوری پیشرفته است.

بنابراین روان‌شناسی مثبت‌گرا بر بسیاری از عوامل در سازمان همچون عملکرد کاری، فرهنگ‌سازمانی، نوآوری، وفاداری، تشخیص فرصت، بهره‌وری... می‌تواند مؤثر باشد در این پژوهش از بین این عوامل عملکرد کاری، رفتار نوآورانه و تشخیص فرصت برای بررسی انتخاب شده است.

«فرضیه اول: سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان با نقش میانجی تشخیص فرصت در شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه پنجم: سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر تشخیص فرصت توسط کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد».

فرصت‌ها در محیط اطراف ما بسیار زیادند و این تفاوت بین افراد کارآفرین با غیر کارآفرین وجود دارد که کارآفرینان با کمک هوشمندی و زیرکی خود و تحت‌تأثیر دانش و اطلاعات پیشین خود و به‌واسطه تعامل با اطرافیان و نیز برخی خصوصیات فردی مانند خلاقیت، خوش‌بینی و اعتقاد به تأثیرگذاری فردی، فرصت‌های محیط را کشف می‌کنند (Legrand et al, 2020). فرصت کارآفرینی عبارت است از شانس شروع یک کسب‌وکار. توانایی تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه پیش‌شرط اصلی نوآوری است (Cardon et al, 2017). شناسایی انتخاب فرصت‌های مناسب از مهم‌ترین توانایی‌های کارآفرین موفق است (حمزه‌ای طهرانی و همکاران، ۱۴۰۱) و کارآفرینی به‌طور ذاتی با تشخیص و توسعه فرصت‌های کارآفرینانه مرتبط است (کهن‌هوش‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۴)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

کارآفرینان با داشتن اشتیاق می‌توانند فرصت‌ها را شناسایی و بهره‌برداری کنند؛ بنابراین چنان به نظر می‌رسد که لازمه بروز رفتارهای کارآفرینانه، توانایی کشف فرصت‌هایی است که تاکنون شناخته نشده‌اند. تصمیم‌های کارآفرینان نه‌تنها تحت‌تأثیر، خطاهای شناختی قرار دارد، بلکه تجارب احساسی کوتاه‌مدت نیز اثرگذار هستند (Grichnik et al, 2010). کسب چنین روحیه‌ای در فرد تنها در صورت داشتن نگرشی مثبت به خود و دنیای اطراف خود است. یکی از راهکارهای رسیدن به چنین روحیه‌ای در افراد، بالا بردن سرمایه روان‌شناسی مثبت در کارکنان است. (Luthans et al,. 2008) بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا، منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی و اجتماعی در سازمان می‌شود. مؤلفه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا در یک فرایند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا بخشیده، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (Luthans et al, 2008).

در این مسیر روان‌شناسی مثبت‌گرا موجب افزایش خودباوری و سپس موجب بالا رفتن روحیه کارآفرینی و تشخیص فرصت‌های مناسب کارآفرینی شده و در انتها تماماً منجر به افزایش عملکرد کارکنان در محیط کاری می‌شود.

«فرضیه دوم: سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد.

فرضیه چهارم: سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر رفتار نوآورانه کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد».

سرمایه روان‌شناختی مثبت را می‌توان به‌عنوان مجموعه‌ای از باورهای روان‌شناختی موجه در نظر گرفت که می‌تواند ظرفیت‌های شخصی برای اقدام مؤثر و پیامدهای رفتاری بهبود بخشد و به سطوح بالاتری از اثربخشی و موفقیت برای سازمان کمک می‌کند (Alessandri et al, 2018). نمود این رفتارهای بهبود یافته و اثربخش رفتار نوآورانه در کار است. رفتارهای نوآورانه در محیط کاری شامل تولید ایده‌های جدید، بهبود فرایندها و ایجاد محصولات یا خدمات جدید است که برای افزایش بهره‌وری و رقابت‌پذیری سازمان‌ها بسیار ضروری است (Chen & Zhang, 2024). رفتار نوآورانه کارکنان به نقش آن‌ها در گسترش نوآوری‌های سازمانی اشاره دارد (Messmann & Mulder, 2011). رفتار نوآورانه، مفهومی چندبعدی دارد و شامل رفتارهایی است که موجب افزایش فرایند نوآوری در سازمان می‌شود (Duverger, 2011). از نظر برخی اندیشمندان، فضای بسیار

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

رقابتی نیاز به نوآوری دارد؛ زیرا باعث افزایش رقابت در همه مقاطع (سطوح فردی، گروهی و سازمانی) می‌شود. نوآوری رویدادی است که به‌وسیله آن ارزش اقتصادی یا اجتماعی از دل دانش استخراج می‌شود (Raykov, 2024).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که هنگامی‌که کارکنان احساس کنند ارزش‌ها و اهدافشان با سازمان همسو است، انگیزه بیشتری برای شرکت در فعالیت‌های نوآورانه و ارائه ایده‌های خلاقانه دارند (Wang & Li, 2023). این همخوانی منجر به ایجاد یک فضای کاری مثبت و اعتمادبه‌نفس در کارکنان می‌شود که می‌تواند زمینه‌ساز رفتارهای نوآورانه کاری در سازمان باشد (باقری و همکاران،۱۴۰۴) و ادامه این رویکرد بر بهبود عملکرد کارکنان مؤثر خواهد بود. ازاین‌رو سرمایه روان‌شناسی مثبت می‌تواند با بهبود روحیه کارکنان آنان در جهت ارائه رفتار نوآورانه در جهت اهداف سازمان ترغیب نماید. در این خصوص زرنگاریان (۱۳۹۹) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اقدامات منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی هم به‌طور مستقیم و هم از راه انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر رفتار کاری نوآورانه تأثیر مثبت و معناداری دارند. بهسازی مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان و سرمایه روان‌شناختی آنان می‌تواند به ارتقای انعطاف‌پذیری آن‌ها یاری رسانند و توان و تمایل آن‌ها را برای مشارکت فعالانه در نوآوری‌های سازمانی را افزایش دهد.

«فرضیه سوم: سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد».

سرمایه روان‌شناختی نشان‌دهنده وضعیتی است که روان‌شناختی مثبت افراد در طول فرایند رشد و توسعه است (Jia & Zhang, 2025). مطابق نظر آنان، سرمایه روان‌شناختی، یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های ذیل است: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها و وظایف چالش‌برانگیز (خود کارآمدی)؛ داشتن استناد مثبت درباره موفقیت‌های حال و آینده (خوش‌بینی)، پایداری درراه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت (امید) و پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دست‌یابی به موفقیت (تاب‌آوری) (Ferrer et al, 2021).

تحقیقات تأثیر مثبت سرمایه روان‌شناختی بر افراد و سازمان‌ها را تأیید کرده است، بنابراین به‌عنوان منبع مهمی برای عملکرد سازمانی کارکنان و مزیت رقابتی و همچنین به‌عنوان یک‌جهت جدید در توسعه و مدیریت منابع انسانی در نظر گرفته

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

می‌شود (Larson et al, 2013). عملکرد کاری کارکنان، شامل نحوه انجام مأموریت‌های سازمانی، وظایف محوله و فعالیت‌های سازمانی تعریف‌شده و نتایج آن‌ها است. به‌عبارت‌دیگر، عملکرد کاری کارکنان شامل رسیدن به اهداف سازمانی و اجتماعی یا حتی انجام مسئولیت‌های خود است. به‌بیان‌دیگر، عملکرد کاری کارکنان شاخصی جهت نوع اندازه‌گیری تحقق اهداف سازمان یا مؤسسه است (Millar & Stevens, 2012). بنابراین عملکرد شغلی معیاری است برای سنجش عملکرد و قابلیت‌های یک کارمند است که منعکس‌کننده کارایی، کیفیت، خلاقیت و دستیابی به اهداف در نقش‌هایشان است (Abbasi et al, 2022). افرادی که سرمایه روان‌شناختی بالایی دارند، معمولاً انگیزه بالاتر و عملکرد کاری بهتری دارند (Li et al, 2022).

«فرضیه ششم: رفتار نوآورانه کارکنان بر عملکرد کاری کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد».

برای سازمانی که در محیط متغیر و بدون قطعیت به رقابت می‌پردازد، نوآوری برای رشد، موفقیت و بقای سازمان عامل حیاتی به شمار می‌رود (رضایی و دهقان، ۱۳۹۵). رفتار کاری نوآورانه یکی از مهم‌ترین مقوله‌هایی است که با نوآوری در سازمان مترادف است و به‌تازگی در سازمان به آن توجه شده و درباره آن پژوهش شده است. نوآوری در آفرینندها یا محصولات جدید، رفتاری مفید است که در بافت کاری خاصی توسعه داده و اعمال می‌شود، تا از این طریق مشکلات سازمان را حل کرده و وضعیت آن را بهبود ببخشد. سهم کارکنان در توسعه نوآوری های سازمانی مبتنی بر رفتار کاری نوآورانه بوده و شامل همه فعالیت های کاری انجام شده مرتبط با توسعه نوآوری است (کارگر شورکی و همکاران، ۱۳۹۵). امروزه با شکل‌گیری محیط‌های پیچیده رقابتی، تنها سازمان‌هایی می‌توانند به فعالیت خود ادامه دهند که عملکرد خود را در جنبه‌های مهم سازمانی همچون نوآوری، تقویت کنند. یکی از ابعاد نوآوری در سازمان رفتار کاری نوآورانه کارکنان است. رفتار کاری نوآورانه کارکنان برای کسب مزیت‌های رقابتی و موفقیت بلندمدت شرکت‌ها مهم است (Rao Jada et al, 2019). اگر شرکت‌ها بتوانند رفتار کاری نوآورانه را در کارمندان نهادینه و حمایت کنند، این امر باعث پیشرفت در فعالیت‌های آن‌ها خواهد شد و این خلاقیتی که کارکنان در کارها به‌منظور حفظ ارزش‌های سازمان ایجاد می‌کنند بر عملکرد سازمان و کارکنان مؤثر است (Ogbonnaya & Valizade, 2018).

دی اشپیگلار و همکاران (۲۰۱۴) معتقد است رفتار کاری نوآورانه را به‌عنوان

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

«رفتارهایی که باهدف تولید، معرفی و کاربرد ایده‌ها، فرایندها، محصولات، رویه‌ها، نوآوری‌ها و باهدف منفعت رساندن به واحد مربوطه اتخاذ می‌شوند» تعریف می‌کنند. در این راستا، می‌توان دریافت که رفتار کاری نوآورانه صرفاً رفتار کاری نوآورانه و بدون هدف نیست، بلکه رفتاری است که در خدمت هدف سازمان است (Wang & Li, 2023).

«فرضیه هفتم: تشخیص فرصت بر عملکرد کاری کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد».

تشخیص فرصت به‌عنوان یکی از مهم‌ترین توانایی‌های کارآفرینان موفق شناخته شده است. تشخیص فرصت عبارت است از فرایندی که به‌وسیله آن امکان ایجاد یک کسب‌وکار، محصول یا خدمت جدید و سودآور برای فرد فراهم می‌شود (عبدی، ۱۳۹۶). تشخیص فرصت را در توانمندی شناسایی ایده ناب و ارتباط دادن آن با سبک کسب‌وکار که منجر به تولید ارزش‌افزوده و ایجاد جریان نقدی و درآمد می‌شود، تعریف کرده است. به عبارتی در شناسایی فرصت‌ها، کارآفرینان در می‌یابند که از توانمندی بالقوه‌ای برای به وجود آوردن محصولات و خدمات نوینی برخودار هستند که دارای ظرفیت ایجاد منابع درآمدی و پولی هستند (سمیعی و همکاران، ۱۴۰۲)؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که شناسایی فرصت یعنی رسیدن به این باور و درک توسط افرادی خاص که می‌توانند در شرایط رقابتی جدید و در حال تغییر منابع درآمدی را به شکل نوینی به دست آورند (خوشمرام و همکاران، ۱۳۹۶).

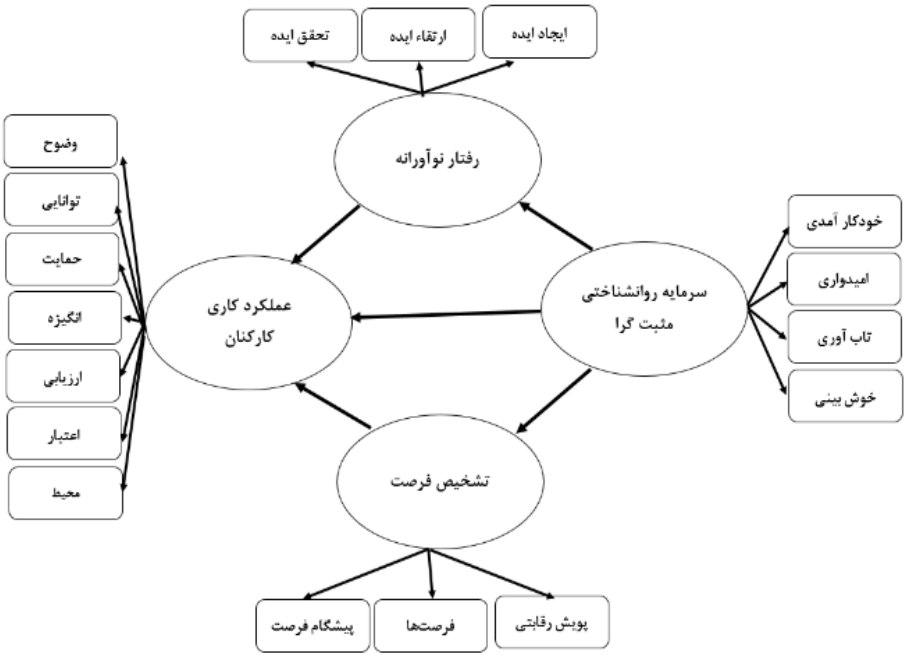
تشخیص فرصت در ادبیات کارآفرینی شامل سه‌گام متفاوت است که عبارت‌اند از: تشخیص نیاز بازار و یا منابع به کار گرفته نشده؛ یافتن ارتباط بین نیاز مشتریان به یک کالای ویژه و منابع خاص؛ تشخیص و ایجاد ارتباط بین نیازهای مشتریان و امکانات و منابعی که تاکنون جدا از هم مانده‌اند (سمیعی و همکاران، ۱۴۰۲). موفقیت در هریک از این مراحل سازمان را یک مرحله به اهداف خود نزدیک نموده و به بهبود عملکرد کارکنان درگیر فعالیت منجر می‌شود. عملکرد کاری کارکنان به‌عنوان مجموعه رفتارهای کارکنان که به شکل مثبت یا منفی در دستیابی به اهداف سازمانی سهیم هستند، بیان شده است. بقا و تداوم فعالیت سازمان‌ها به چگونگی عملکرد کارکنان بستگی دارد، به همین دلیل سازمان‌های موفق تلاش می‌کنند عوامل مؤثر بر عملکرد کاری کارکنان را شناسایی نمایند که یکی از این عوامل تشخیص فرصت کارآفرینانه می‌تواند باشد (حسینی، ۱۴۰۳).

با توجه به ادبیات نظری و پیشینه‌های تحقیق که بیان شد، مدل مفهومی و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

فرضیات پژوهش حاضر مطرح می‌کنیم که مدل مفهومی در شکل ۱ ارائه شده است:

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش



روش‌شناسی

پژوهش حاضر از دیدگاه هدف کاربردی بوده و ازنظر اجرای روش، از نوع توصیفی با تأکید بر روش همبستگی و ازنظر جمع‌آوری اطلاعات از نوع میدانی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کارکنان شرکت نفت بهران به تعداد ۵۴۳ نفر است. به جهت بهره‌گیری از روش‌های تحلیل آماری، اقدام به تعیین حجم نمونه و نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس، گردید. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۵ نفر محاسبه شد. جهت گردآوری داده‌ها و اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. برای سنجش ابعاد عملکرد کاری کارکنان از پرسش‌نامه هرسی و گلداسمیت[1] (۲۰۰۷) مشتمل بر ۲۱ گویه، برای سنجش سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا از پرسش‌نامه لوتانز (۲۰۰۷) مشتمل بر ۲۴ گویه، برای سنجش ابعاد رفتار نوآورانه کاری از پرسش‌نامه جانسن (۲۰۰۰) مشتمل بر ۹ گویه، جهت سنجش متغیر تشخیص فرصت

1. Herci & Goldesmit

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

از پرسش‌نامه پوهاکا (۲۰۱۰) مشتمل بر ۱۳ گویه استفاده شده است. تمامی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده از پایایی مناسب برخوردارند چرا که میزان آلفای کرونباخ به‌دست‌آمده بزرگ‌تر از ۰/۷۰ و میانگین واریانس استخراج‌شده برای تمامی پرسشنامه‌ها بزرگ‌تر از ۰/۵۰ است. میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) بزرگ‌تر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا وجود دارد. آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ بوده بنابراین پایایی مورد تأیید است. به‌منظور بررسی فرضیه‌های تحقیق از مدل‌سازی معادلات ساختاری روش الگویابی معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار SmartPLS 3 استفاده شده است.

جدول ۱. پایایی و روایی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	میانگین واریانس استخراج‌شده
۱	سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا	۲۴	۰/۹۴۹	۰/۵۹۳
۲	عملکرد کاری	۲۱	۰/۹۶۱	۰/۵۷۳
۳	رفتار نوآورانه کاری	۹	۰/۹۳۵	۰/۶۷۵
۴	تشخیص فرصت	۱۳	۰/۹۲۷	۰/۶۹۳

یافته‌ها

برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای موردمطالعه از آزمون کولموگوروف ـ اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است. درصورتی‌که سطح معناداری از ۰/۰۵ درصد بیشتر باشد متغیر نرمال است. در غیر این صورت داده‌ها غیر نرمال‌اند. بنابراین با توجه به جدول ذیل تمامی متغیرها نرمال هستند.

جدول ۲. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنف برای بررسی فرض نرمال بودن

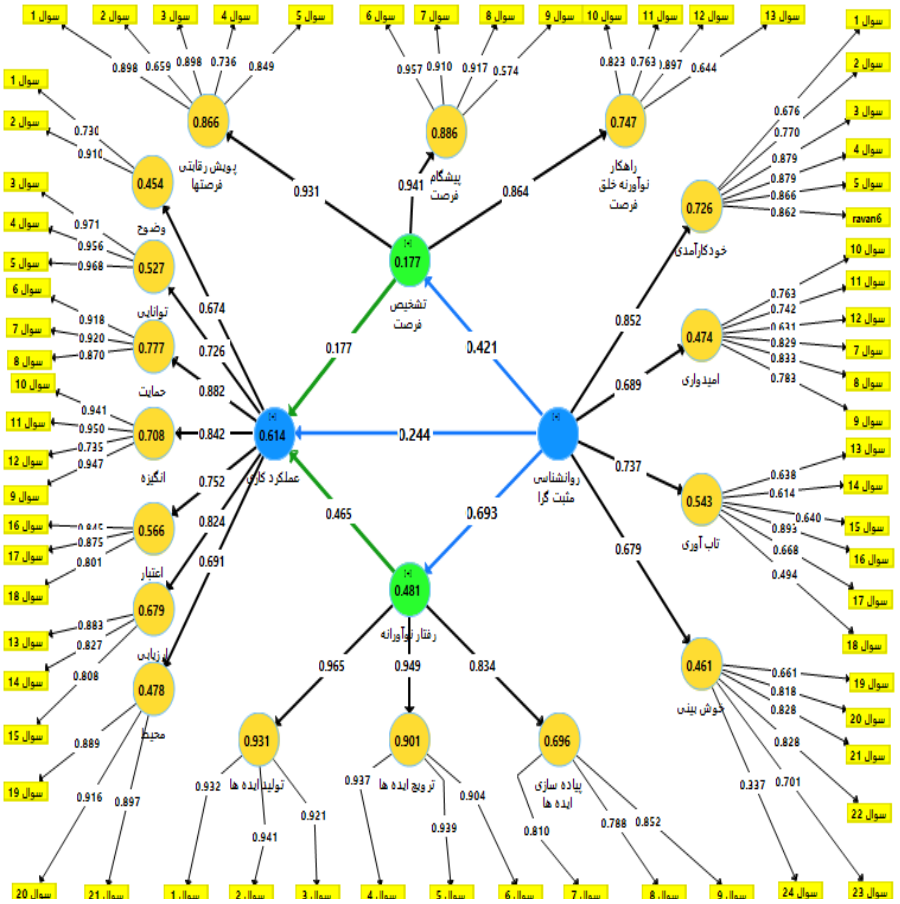
	آزمون شاپیرو ـ ویلک			آزمون کولموگروف ـ اسمیرنوف		
متغیرها	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	آماره	سطح معنی‌داری	درجه آزادی	آماره
تشخیص فرصت	۰/۰۰۰	۲۲۵	۰/۸۸۹	۰/۰۰۰	۲۲۵	۰/۱۸۶
رفتار نوآورانه	۰/۰۰۰	۲۲۵	۰/۸۹۷	۰/۰۰۰	۲۲۵	۰/۱۹۱
سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا	۰/۰۰۰	۲۲۵	۰/۹۱۱	۰/۰۰۰	۲۲۵	۰/۱۴۰
عملکرد کاری	۰/۰۰۰	۲۲۵	۰/۹۳۳	۰/۰۰۰	۲۲۵	۰/۰۹۹

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

با توجه به جدول ۲ نتایج مربوط به آزمون نرمالیته داده‌ها در آزمون شاپیرو ـ ویلک و همچنین آزمون کولموگروف ـ اسمیرنوف نرمال نیست و فرض صفر رد می‌شود پس برای بررسی همبستگی داده‌ها آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش در دو مرحله صورت پذیرفته است. نخست، ارزیابی برازش بخش اندازه‌گیری مدل و دوم ارزیابی برازش بخش ساختاری مدل که در ادامه به‌تفصیل در مورد آن‌ها بحث شده است.

شکل ۲. مقادیر بار عاملی به‌دست‌آمده برای متغیرهای آشکار و پنهان تحقیق (ضریب رگرسیون)

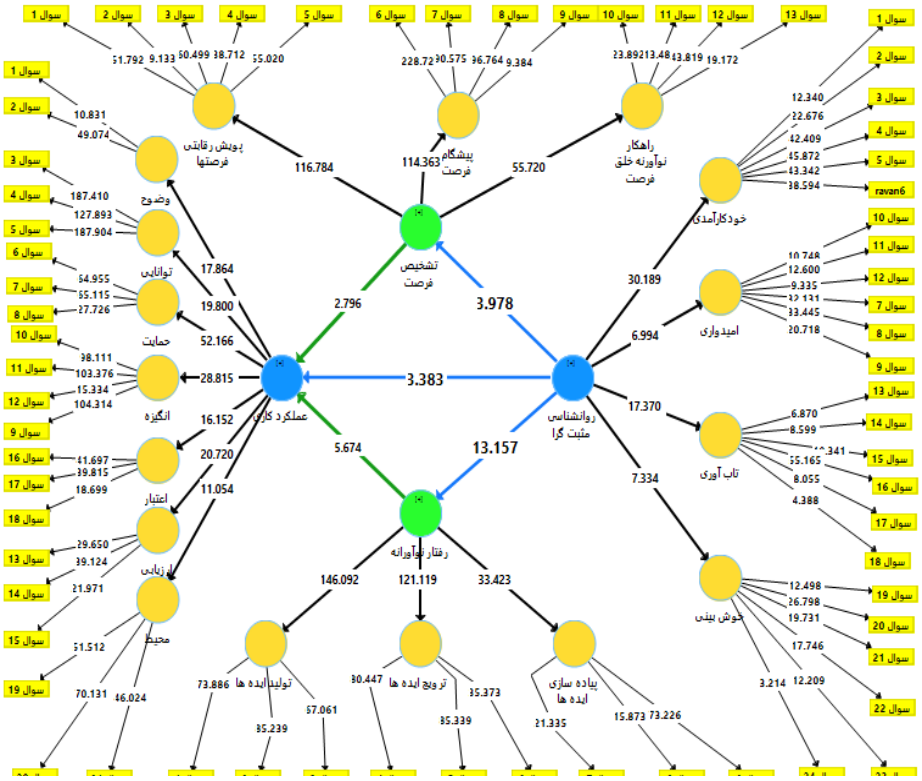


در شکل ۳ نیز مقادیر آزمون t هم برای متغیرهای اصلی و هم مؤلفه‌ها مربوط به آن و سؤالات مربوط به هر متغیر بیان شده است که با توجه به مقادیر t به‌دست‌آمده

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

قابل‌ذکر است که بار عاملی مربوط به سؤالات و همچنین مقادیر t مربوط به متغیرها و مؤلفه‌ها بیش از مقدار پایه و استاندارد ۱/۹۶ است.

شکل ۳. مقادیر بار عاملی به‌دست‌آمده برای متغیرهای آشکار و پنهان تحقیق (ضریب تی)



در ادامه به‌منظور مشخص کردن صحت این موارد از معیارهای نیکویی برازش مدل استفاده شده است. در جدول ۳ مقادیر آماره t، F2، R2 و Q2 به جهت بیان ساختار مدل بیان شده است. همچنین مقدار آماره Q^2 (استون-گیسر[1]) قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل‌قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به‌درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به‌درستی تائید می‌شوند. نتایج این آزمون در جدول ۳ نشان داده شده است. هنسلر و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و

1. Stone-Geisser

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

۰/۳۵ را به‌عنوان مقادیر قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. این مقدار برای تمامی متغیرها دارای قدرت پیش‌بینی متوسط تا قوی بود که متوسط و قوی بودن این مقادیر نشان‌دهنده تناسب پیش‌بینی برای این سازه‌ها است.

جدول ۳. مقادیر آماره t، F2، R2 و Q2 به جهت بیان ساختار مدل

	آماره t	F^2	R^2		Q^2
			R^2	R^2 تعدیل‌شده	
ارزیابی	۲۰/۷۲	۲/۱۱۴	۰/۶۷۹	۰/۶۷۷	۰/۴۶۸
اعتبار	۱۶/۱۵۲	۱/۳۰۲	۰/۵۶۶	۰/۵۶۴	۰/۳۸۳
امیدواری	۶/۹۹۴	۰/۹۰۲	۰/۴۷۴	۰/۴۷۲	۰/۲۶۲
انگیزه	۲۸/۸۱۵	۲/۴۲۶	۰/۷۰۸	۰/۷۰۷	۰/۵۶۳
تاب‌آوری	۱۷/۳۷	۱/۱۸۹	۰/۵۴۳	۰/۵۴۱	۰/۲۲۷
ترویج ایده‌ها	۱۲۱/۱۱۹	۹/۱۲۶	۰/۹۰۱	۰/۹۰۱	۰/۷۶۸
تشخیص فرصت	۳/۹۷۸	۰/۲۱۵	۰/۱۷۷	۰/۱۷۴	۰/۰۸۵
توانایی	۱۹/۸	۱/۱۱۴	۰/۵۲۷	۰/۵۲۵	۰/۴۸۶
تولید ایده‌ها	۱۴۶/۰۹۲	۱۳/۴۵۴	۰/۹۳۱	۰/۹۳۱	۰/۸۰۲
حمایت	۵۲/۱۶۶	۳/۴۸۹	۰/۷۷۷	۰/۷۷۶	۰/۶۲۸
خودکارآمدی	۳۰/۱۸۹	۲/۶۴۷	۰/۷۲۶	۰/۷۲۵	۰/۴۸۹
خوش‌بینی	۷/۳۳۴	۰/۸۵۵	۰/۴۶۱	۰/۴۵۹	۰/۲۲۵
راهکار نوآورانه خلق فرصت	۵۵/۷۲	۲/۹۴۸	۰/۷۴۷	۰/۷۴۶	۰/۴۰۱
رفتار نوآورانه	۱۳/۱۵۷	۰/۹۲۶	۰/۴۸۱	۰/۴۷۸	۰/۳۲۰
عملکرد کاری	۳/۳۸۳	۰/۰۷۹	۰/۶۱۴	۰/۶۰۸	۰/۲۸۴
محیط	۱۱/۰۵۴	۰/۹۱۴	۰/۴۷۸	۰/۴۷۵	۰/۳۸۱
وضوح	۱۷/۸۶۴	۰/۸۳۱	۰/۴۵۴	۰/۴۵۱	۰/۲۹۶
پویش رقابتی فرصت‌ها	۱۶/۷۸۴	۶/۴۸۸	۰/۸۶۶	۰/۸۶۶	۰/۵۶۶
پیاده‌سازی ایده‌ها	۳۳/۴۲۳	۲/۲۸۶	۰/۶۹۶	۰/۶۹۴	۰/۴۲۳
پیش‌گام فرصت	۱۱۴/۳۶۳	۷/۷۵۵	۰/۸۸۶	۰/۸۸۵	۰/۶۲۷

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود مقادیر آماره تی برای تمامی متغیرها از مقدار ۱/۹۶ بزرگ‌تر است و در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار هست و با توجه به مقادیر R2 قابل‌ذکر است که در بین متغیرها بیشترین تأثیر مربوط به تولید ایده‌ها از مؤلفه‌های رفتار نوآورانه و کمترین تأثیر مربوط به‌وضوح مؤلفه عملکرد کاری است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

در ادامه آزمون‌های آماری به ضرایب رگرسیونی و آزمون فرضیات تحقیق پرداخته می‌شود که در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. ضرایب رگرسیونی متغیرهای مدل

شرح	ضریب	آماره t	سطح معنی‌داری
تشخیص فرصت -> عملکرد کاری	۰/۱۷۷	۲/۷۹۶	۰/۰۰۵
رفتار نوآورانه -> عملکرد کاری	۰/۴۶۵	۵/۶۷۴	۰/۰۰۰
روان‌شناسی مثبت‌گرا -> تشخیص فرصت	۰/۴۲۱	۳/۹۷۸	۰/۰۰۰
روان‌شناسی مثبت‌گرا -> رفتار نوآورانه	۰/۶۹۳	۱۳/۱۵۷	۰/۰۰۰
روان‌شناسی مثبت‌گرا -> عملکرد کاری	۰/۲۴۴	۳/۳۸۳	۰/۰۰۱

نتایج آزمون در جدول ۴ حاکی از آن است که متغیر مستقل روان‌شناسی مثبت‌گرا دارای رابطه معنی‌دار با متغیر عملکرد کاری (وابسته) و تشخیص فرصت و رفتار نوآورانه (میانجی) است و همچنین متغیرهای میانجی تشخیص فرصت و رفتار نوآورانه نیز دارای رابطه معنی‌دار با متغیر وابسته عملکرد کاری است.

بدین معنی که با بهبود روان‌شناسی مثبت‌گرا در سازمان میزان عملکرد کاری و رفتار نوآورانه و تشخیص فرصت افزایش و بهبود خواهد یافت و به عبارتی می‌توان بیان کرد که سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان، کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد. همچنین سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر رفتار نوآورانه کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد. در ادامه سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر تشخیص فرصت توسط کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد. همچنین قابل‌ذکر است که رفتار نوآورانه کارکنان بر عملکرد کاری کارکنان، کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد و درنهایت تشخیص فرصت بر عملکرد کاری کارکنان، کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا رویکردی است که به نگرش، تفکر و توسعه احساسات مثبت، تأکید بر افزایش هیجان مثبت و ارتقای معنای زندگی در کارکنان توجه دارد و به عبارتی هدف سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا افزایش شکوفایی در زندگی فرد و سازمان است که این موضوع می‌تواند با ایجاد دید مثبت در کارکنان نسبت به خود و سازمان به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری منجر شود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

نتایج پژوهش نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان با نقش میانجی تشخیص فرصت در شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد. سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا توزیع‌شده، به‌عنوان جدیدترین استراتژی، پیش‌بینی‌کنندهٔ مطلوبی جهت بروز رفتارهای نوآورانه در گروه است که پیامد اولیه آن افزایش اعتماد کارکنان و احساس کارآمدی آن‌هاست. بر اساس نتایج تحقیق می‌توان بیان کرد که سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا یک متغیر مهم و تأثیرگذار است که هم از راه مستقیم و هم از طریق فرایند شغلی سبب بهبود رفتار و عملکرد کاری سازمانی و رفتارهای نوآورانه می‌گردد. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج ارجمند راد و شکرشکن (۱۳۹۹)، سلطانی‌فر و حیدریه (۱۳۹۹)، Sameer (2018)، Yildiz (2019)، Gravina et al (2021)، Daraba et al (2021) همخوانی دارد.

نتایج پژوهش حاکی از آن است که سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد. سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا و عملکرد کاری کارکنان با نقش میانجی رفتار نوآورانه در قالب سیستمی از معانی و مفاهیم مشترک بین افراد و اعضای سازمان است که نقش بسیار مهمی در رفتار کار خلاقانه خواهد داشت. یک رفتار سازمانی مطلوب و می‌تواند بین کارکنان سازمان توزیع شود و اثرات همه‌گیر داشته باشد. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج مطالعات ارجمند راد و شکرشکن (۱۳۹۹)، عینی‌پور و آقایی (۱۳۹۷)، احمدی و همکاران (۱۳۹۵)، گراوینا و همکاران (۲۰۲۱)، نگا و همکاران (۲۰۲۱)، وانگ و لی (۲۰۲۱)، میائو و همکاران (۲۰۲۱)، لیو و همکاران (۲۰۲۱)، لان و همکاران (۲۰۲۱) یلدیز (۲۰۱۹)، گونزالس ـ فرناندز و گونزالس ـ ولاسکو (۲۰۱۸)، میشرا و همکاران (۲۰۱۷) همسو است.

بر اساس نتایج پژوهش سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر عملکرد کاری کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد. عملکرد کاری کارکنان یک شرکت به‌طور قابل‌توجهی تحت‌تأثیر سرمایه روان‌شناسی قرار دارد و رفتار نوآوری نیز تأثیر قابل‌توجهی بر عملکرد کارکنان دارد. رهبری سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا با توضیح اهمیت اهداف شرکت به منافع مشترک در بین کارمندان توجه دارد تا کارکنان حاضر شوند منافع شخصی خود را کنار بگذارند و برای منافع عمومی کار کنند. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج مطالعات سلطانی‌فر و حیدریه (۱۳۹۹)، منتظری و فردوسی‌پور (۱۳۹۷)، عینی‌پور و آقایی (۱۳۹۷)، احمدی و همکاران (۱۳۹۵)، Daraba et al(2021)،

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

Sameer (2018)، Gravina et al (2021)، Sameer (2018) همخوانی دارد.

بر اساس یافته‌های پژوهش سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر رفتار نوآورانه کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد که هرقدر فرصت‌های ارائه سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا در سازمان بیشتر باشند باعث خواهد شد که کارکنان بیشتر به سمت ارائه امور نوآورانه و اخلاق کاری متناسب با آن روی‌آورند؛ بنابراین هرچقدر سبک سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا در سازمان‌ها به‌روزتر و درخور شرکت نفت بهران باشد، یا با بیان دیگر دیدگاه سرپرستان تسکین‌دهنده و تقویت‌کنندهٔ رفتارهای منجر به ارتقا سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا و عملکرد کاری کارکنان باشد و فرصت‌های ارتقا رفتارهای کاری خلاقانه در سازمان برای کارکنان بیشتر می‌شود. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج مطالعات سلطانی‌فر و حیدریه (۱۳۹۹)، منتظری و فردوسی‌پور (۱۳۹۷)، احمدی و همکاران (۱۳۹۵)، دارابا و همکاران (۲۰۲۱)، گراوینا و همکاران (۲۰۲۱) لیو و همکاران (۲۰۲۱)، نگا و همکاران (۲۰۲۱)، وانگ و لی (۲۰۲۱)، افرم و همکاران (۲۰۲۱)، میشرا و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر سرمایه روان‌شناسی مثبت‌گرا بر تشخیص فرصت توسط کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد. رفتار نوآورانه را رفتار کارکنان در ارائه نوآوری و رویکرد خلاقانه رفتاری، شناختی و تأثیرگذار بر موقعیت‌ها و شرایط سازمان تعریف می‌کنند. همچنین رفتار نوآورانه با دیدگاه پدیده‌ای اجتماعی در سازمان دیده می‌شود که کارکنان در آن به ارائه نوآوری‌ها و امور خلاقانه خود در مورد رویه سازمانی می‌پردازند. از عوامل تأثیرگذار در پیدایش رفتار نوآورانه می‌توان به متغیرهای محیطی و سازمانی شامل سرمایه روان‌شناختی، عملکرد کاری و رفتار شهروندی سازمانی و تعدادی متغیرهای فردی اشاره کرد؛ بنابراین سرمایه‌های روان‌شناختی در سازمان بر نوع تصمیم‌گیری، تغییرات سازمانی و عکس‌العمل‌ها و رفتارهای کارکنان تأثیرگذار است. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج مطالعات سلطانی‌فر و حیدریه (۱۳۹۹)، دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۹)، خسروی و همکاران (۱۳۹۹)، زرنگاریان (۱۳۹۹)، وانگ و لی (۲۰۲۱)، میائو و همکاران (۲۰۲۱)، لیو و همکاران (۲۰۲۱)، لان و همکاران (۲۰۲۱) یلدیز (۲۰۱۹) همسو است

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد رفتار نوآورانه کارکنان بر عملکرد کاری کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد. پژوهش‌های وسیع در مورد تصمیم‌های گروهی بیان می‌کند که کیفیت تصمیم‌گیری‌های سازمانی با توجه و بررسی نقطه نظرات

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

گوناگون و مخالف در تیم‌های مدیریت ارشد و سرمایه روان‌شناختی آن‌ها است که تأثیری مثبت هم بر کیفیت تصمیم‌گیری سازمانی در راستای خلق رفتارهای نوآورانه و هم بر فرهنگ سازمان دارد. این عوامل به‌اتفاق هم نشان می‌دهند که سرمایه‌های روان‌شناختی، اثربخشی رفتار نوآورانه و فرایندهای تغییر عملکرد کاری و رفتار شهروندی سازمانی را به دلیل ارتقا دادن داده‌های اطلاعاتی که در اختیار مدیران قرار می‌دهند افزایش می‌دهد. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج مطالعات سلطانی‌فر و حیدریه (۱۳۹۹)، خسروی و همکاران (۱۳۹۹)، زرنگاریان (۱۳۹۹)، عینی‌پور و آقایی (۱۳۹۷)، وانگ و لی (۲۰۲۱)، میائو و همکاران (۲۰۲۱)، لیو و همکاران (۲۰۲۱)، لان و همکاران (۲۰۲۱) یلدیز (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

نتایج پژوهش نشان داد تشخیص فرصت بر عملکرد کاری کارکنان شرکت نفت بهران تأثیر معنی‌داری دارد. اگرچه رفتار نوآورانه کاری در جوامع مختلف وجود دارد؛ ولی با توجه به تنوع عدالت سازمانی در جوامع مختلف و ماهیت آن می‌تواند انواع گوناگونی از رفتار نوآورانه کاری را ارائه دهد و درک مختلفی از رفتار نوآورانه کاری را ایجاد کند؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که به مدیران باید رفتار نوآورانه کاری متناسب با نوع عدالت در جوامع را در سازمان پیاده کنند. به همین منظور به جهت قوی‌تر کردن فرهنگ جمع‌گرایی پیشنهاد می‌شود: سازمان شرایطی را فراهم کند که پیوندهای محکم میان اعضای گروه اجتماعی را تقویت کرده و گروه را بر نیازهای شخصی برتری دهد و اینکه هدف‌هایی را انتخاب نمایند که هماهنگی گروهی را تهدید نکند. نتایج به‌دست‌آمده با نتایج مطالعات منتظری و فردوسی‌پور (۱۳۹۷)، عینی‌پور و آقایی (۱۳۹۷)، احمدی و همکاران (۱۳۹۵)، میائو و همکاران (۲۰۲۱)، لیو و همکاران (۲۰۲۱) لان و همکاران (۲۰۲۱) یلدیز (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

منابع

آبایی، سیده محدثه؛ باقری، نسرین. (۱۴۰۳). اثربخشی روان درمان‌گری مثبت نگر بر چشم‌انداز زمان و سرمایه روان‌شناختی مادران کودکان با اختلال یادگیری خاص. *مجله علوم روان‌شناختی*، ۲۳ (۱۴۲)، ۲۴۷-۲۵۹.

آخوندی، حیدرعلی؛ عباسی، ابراهیم؛ سعیدی، پرویز؛ سمیعی، روح‌اله. (۱۴۰۲). شناسایی الگوهای ذهنی تشخیص فرصت‌های کارآفرینی در بانکداری اسلامی: کاربرد روش‌شناسی کیو. *راهبرد مدیریت مالی*، ۱۱(۳)، ۱۵۵-۱۷۴.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

ابزری، مهدی؛ رنجبران، بهرام؛ فتحی، سعید؛ قربانی، حسن. (۱۳۸۸). تأثیر بازاریابی داخلی بر بازاریابی و عملکرد کاری کارکنان در صنعت هتلداری. *چشم‌انداز مدیریت*، ۳۱، ۲۵-۴۲.

ابطحی، سیدحسن؛ عابسی، سعید. (۱۳۹۶). *توانمندسازی کارکنان*، جلد اول، تهران: انتشارات موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.

احمدی، حسن؛ نوری، ابوالفضل؛ گنجه، ابوالفضل. (۱۳۹۵). ارائه مدل تأثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری. *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ۷(۲۸)، ۱۳۱-۱۴۶.

ارجمندراد، ایمان؛ شکرشکن، حسین. (۱۳۹۹). رابطه سرمایه اجتماعی و کیفیت زندگی کاری با عملکرد شغلی و اشتیاق کاری. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۷(۲)، ۲۲۵-۲۴۰.

باقری، رامین؛ نیازی، عیسی؛ نیک‌رفتار، عبدالرشید. (۱۴۰۴). بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار کاری نوآورانه در نظام آموزش عالی سلامت کشور با توجه به نقش میانجی تناسب فرد ـ سازمان و رفتار اشتراک دانش. *پژوهش‌های رهبری آموزشی*، ۳۴، ۱۲۳-۱۴۴.

بلانچارد، کن؛ کارلوس، جان؛ راندولف، آلن. (۱۳۹۸). *مدیریت توانا‌سازی کارکنان*، ترجمه مهدی ایران‌نژاد پاریزی. جلد اول، تهران: نشر مدیران.

ترچانی‌نارنج‌بن، علی؛ رضایی، فرزین؛ بشکوه، مهدی. (۱۴۰۵). تبیین ارتباط میان ارزیابی تهدید امنیت، ترس و انگیزه حفاظت از سیستم های اطلاعاتی حسابداری: آزمون نظریه روان‌شناسی مثبت‌گرا. *دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت*، ۱۵ (۵۸)، ۵۳۷-۵۴۷.

فرزانه‌حسن‌زاده، ژاله. (۱۳۸۹). مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی. *تدبیر*، ۲۱۶، ۲۹-۲۴

حسینی‌درون‌کلایی، سیده زهرا؛ احمدی، حسین. (۱۴۰۳). مطالعه نقش اخلاق حرفه‌ای و حمایت سازمانی ادراک‌شده در پیش‌بینی عملکرد کاری کارکنان شهرهای ساحلی فرماندهی انتظامی استان مازندران. *دانش انتظامی مازندران*، ۱۵(۵۶)، ۱۲-۱۸

حمزه نی‌طهرانی، مهشید؛ حقیقت‌منفرد، جلال؛ باسخا، مهدی. (۱۴۰۱). طراحی شبکه مضامین تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در حوزه گردشگری درمانی. *مدیریت کسب و کارهای بین المللی*، ۱۷(۱۶)، ۱۶۷-۱۸۲.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

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

دهقانی‌سلطانی، مهدی؛ مصباحی، مریم؛ عاقلی‌گوکی، فاطمه. (۱۳۹۹). تأثیر رفتار نوآورانه بر عملکرد سازمانی با تبیین نقش سرمایه فکری، فرصت‌طلبی و مزیت رقابتی در صنعت هتلداری. *گردشگری و توسعه*، ۹(۳)، ۲۶۳-۲۷۸.

رستگار، عباسعلی؛ ملکی‌مین‌باش‌رزگاه، مرتضی؛ باقری‌قره‌بلاغ، هوشمند؛ عین‌علی، محسن. (۱۴۰۱). عملکرد نوآورانه: واکاوی نقش قابلیت‌های زیرساختی و عجین شدن با شغل بر تطبیق‌پذیری شغلی و رفتار نوآورانه کارکنانِ وزارت ورزش و جوانان. *چشم انداز مدیریت دولتی*، ۱۳(۱)، ۱۶۱-۱۷۶.

زرنگاریان، یوسف. (۱۳۹۹). ترویج رفتار کاری نوآورانه از راه اقدامات منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی: مطالعه نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۰(۱)، ۱۳۵-۱۵۴.

سیدجوادین، سیدرضا. (۱۴۰۰). *مبانی مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان*، تهران: انتشارات نگاه دانش، چاپ هفتم.

عبدی‌جمایران، علی؛ حسینی، الهه؛ روایی، سلطنت. (۱۳۹۶). بررسی مدل‌های تشخیص فرصت در فرایند کارآفرینی. *نشریه علمی تخصص شباک*، ۲ (۲۱)، ۱۵ -۱۸.

عینی‌پور، جواد؛ آقایی، اصغر. (۱۳۹۷). پیش‌بینی رفتار نوآورانه و خلاقیت سازمانی بر اساس مدیریت جهادی مبتنی بر سرمایه روان‌شناخت. *مدیریت منابع در نیروی انتظامی*، ۶ (۱)، ۱۳۹-۱۵۹.

فریدون‌نژاد، مژگان. (۱۴۰۰). *معرفی روان‌شناسی مثبت‌گرا و تاثیر آن بر سلامت و کیفیت زندگی*، هشتمین همایش ملی تازه‌های روان‌شناسی مثبت، بندرعباس.

کارگرشورکی، محمدحسین؛ حاجی‌محمدعلی‌جهرمی، مقداد؛ ناظری، علی؛ رشیدی، محمدمهدی. (۱۳۹۵). بررسی اثر ویژگی‌های شخصیتی بر روی تسهیم دانش و رفتار کاری نوآورانه کارکنان (موردمطالعه: پژوهشگاه صنعت نفت). *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۷ (۲۸): ۵۳-۲۹

کهن‌هوش‌نژاد، رضا؛ خنیفر، حسین؛ کللی خورموجی، راضیه. (۱۴۰۴). مدل کندوی عسل برای تبیین نقش رسانه‌های اجتماعی در تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه: اثر میانجی سرمایهٔ اجتماعی. *مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۱۲ (۱)، ۴۰-۵۷.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

منتظری، محمد؛ فردوسی‌پور، لیلی. (۱۳۹۷). تأثیر سلامت سازمانی بر عملکرد شغلی کارکنان. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۲۷(۹۰)، ۴۵-۶۴.

Abbasi, R. S., Sara, A., & Asghar, A. F. Evaluating the Efficiency of Decision Making Units in Fuzzy two-stage DEA Models.*Fuzzy Information and Engineering 14*(3), 291–313(2022). (2022).

Abun, D., Ruadap-Macaspac, L. G., Valdez, E. B., & Fredolin, J. P. (2023). The effect of innovative work environment on the innovative work behavior of employees. *International Journal of Research in Business and Social Science*, *12*(3), 140-158.

Alessandri, G.; Consiglio, C.; Luthans, F.; Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Dev, 23*, 33–47.

Alvarez, S. A. (2005). Theories of entrepreneurship: Alternative assumptions and the study of entrepreneurial action. *Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, *1*(3), 105-148.

Cardon, M. S., Glauser, M., & Murnieks, C. Y. (2017). Passion for what? Expanding the domains of entrepreneurial passion. *Journal of Business Venturing Insights*, *8*, 24-32.

Chen, L., & Zhang, J. (2024). The influence of transformational leadership on employee creativity: A meta-analysis. *Journal of Leadership &Organizational Studies*, 30 (2), 123-139. https://doi.org/10.1177/10/15480518221107394

Daraba, D., Wirawan, H., Salam, R., & Faisal, M. (2021). Working from home during the corona pandemic: Investigating the role of authentic leadership, psychological capital, and gender on employee performance. *Cogent Business & Management*, *8*(1), 1885573.

El-Kassar, A. N., & Singh, S. K. (2019). Green innovation and organizational performance: The influence of big data and the moderating role of management commitment and HR practices. *Technological forecasting and social change*, *144*, 483-498.

Ephrem, A. N., Nguezet, P. M. D., Charmant, I. K., Murimbika, M., Awotide, B. A., Tahirou, A., ... & Manyong, V. (2021). Entrepreneurial motivation, psychological capital, and business success of young entrepreneurs in the drc. *Sustainability*, *13*(8), 4087.

Ferrer-Wreder, L., Eichas, K., Stefenel, D., Buzea, C., & Wiium, N. (2021). The importance of positive psychological strengths in well-being and adjustment of Romanian emerging adults: a pattern and variable-oriented approach. *Frontiers in Psychology*, *12*, 659300.

González-Fernández, M., & González-Velasco, C. (2018). Innovation and corporate performance in the Spanish regions. *Journal of Policy Modeling*, *40*(5), 998-1021.

Gravina, N., Nastasi, J., & Austin, J. (2021). Assessment of employee performance. *Journal of Organizational Behavior Management*, *41*(2),

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

124-149.
Grichnik, D., Smeja, A., & Welpe, I. (2010). The importance of being emotional: How do emotions affect entrepreneurial opportunity evaluation and exploitation?. *Journal of Economic Behavior & Organization*, *76*(1), 15-29.
Jia, L., & Zhang, P. (2025). The impact of psychological capital on job performance among government employees in China. *Scientific Reports*, *15*(1), 12752.
Krueger Jr, N. F. (2003). The cognitive psychology of entrepreneurship. In *Handbook of entrepreneurship research: An interdisciplinary survey and introduction* (pp. 105-140). Boston, MA: Springer US.
Lan, X. (2019). How psychological capital promotes innovative behavior: A mutilevel modeling. *American Journal of Industrial and Business Management*, *9*(12), 2202-2219.
Larson, M. J., Gray, A. C., Clayson, P. E., Jones, R., & Kirwan, C. B. (2013). What are the influences of orthogonally-manipulated valence and arousal on performance monitoring processes? The effects of affective state. *International Journal of Psychophysiology*, *87*(3), 327-339.
Lee, C., Hallak, R., & Sardeshmukh, S. R. (2016). Innovation, entrepreneurship, and restaurant performance: A higher-order structural model. *Tourism Management*, *53*, 215-228.
Legrand, W., Gardetti, M. Á., Nielsen, R. S., Johnson, C., & Ergul, M. (2020). *Social Entrepreneurship in Hospitality: Principles and Strategies for Change*. Routledge.
Li, X.; Seah, R.; Wang, X.; Yuen, K.F. (2022) Investigating the role of sociotechnical factors on seafarers' psychological capital and mental well-being. *Technol. Soc, 71*, 102138
Liu, X., Lyu, B., Fan, J., Yu, S., Xiong, Y., & Chen, H. (2021). A study on influence of psychological capital of Chinese university teachers upon job thriving: Based on motivational work behavior as an intermediary variable. *Sage Open*, *11*(2), 21582440211003093.
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.
Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital.
Luthans, F., Norman, S. M., & Jensen, S. M. (2007). The value of the psychological capital of immigrant entrepreneurs. *International Journal of Business and Globalisation*, *1*(2), 161-175.
Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of organizational behavior: The international journal of industrial, occupational and*

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

organizational psychology and behavior, *29*(2), 219-238.

Messmann, G. & Mulder, R.H. (2011). Innovative work behaviour in vocational colleges: Understanding how and why innovations are developed. *Vocations and Learning*, *4*, 63-84.

Miao, R., Bozionelos, N., Zhou, W., & Newman, A. (2022). High-performance work systems and key employee attitudes: the roles of psychological capital and an interactional justice climate. In *Strategic human resource management and organizational effectiveness* (pp. 219-253). Routledge.

Millar, P., & Stevens, J. (2012). Management training and national sport organization managers: Examining the impact of training on individual and organizational performances. *Sport Management Review*, *15*(3), 288-303.

Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S. M. (2019). How work–family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management & Organization*, *25*(1), 58-80.

Ngah, R., Sarmidy, R., & Abd Halil, N. H. (2020). Implications of generic skills on innovative behavior towards opportunity recognition in youth. *Research in World Economy*, *11*(1), 123-129.

Ogbonnaya, C., & Valizade, D. (2018). High performance work practices, employee outcomes and organizational performance: a 2-1-2 multilevel mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, *29*(2), 239-259.

Rao Jada, U., Mukhopadhyay, S., & Titiyal, R. (2019). Empowering leadership and innovative work behavior: a moderated mediation examination. *Journal of Knowledge Management*, *23*(5), 915-930.

Raykov, M. (2014). Employer support for innovative work and employees' job satisfaction and job-related stress. *Journal of Occupational Health*, *56*, 244–251.

Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?. *Journal of Economics and Management*, (32), 75-101.

Shane, S, (2003). *A General Theory of Entrepreneurship Massachusette*: edward elgar.

Wang, P., & Li, X. (2023). The impact of transformational leadership on employee innovation: Evidence from emerging markets. *Journal of Business Psychology*,*39*(1), 99-115. https://doi.org/10.1007/10/s10869-023-09957-3

Yildiz, H. (2019). The interactive effect of positive psychological capital and organizational trust on organizational citizenship behavior. *Sage Open*, 9 (3), 2158244019862661.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-07]