Psychological Achievements
Spring & Summer, 2025, *32*(1)
Serial Number 33, 115-138
Rcceived: 12 Oct 2023
Accepted: 11 Dec 2023
DOI: 10.22055/psy.2023.42570.3046
(Psychol Achiev)
Orginal Article

The Relationship between Psychological Capital and Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior with the Mediation of Job Engagement in South East Khuzestan Water Company

Zohra Chiraghi[*]
Fatemah Bohlool[**]
Hadi Elahai[***]
Homan Babadi[****]

Abstract

This study aimed to examine the relationship between psychological capital, knowledge sharing, and innovative work behavior, with job engagement as a mediating factor, among employees of the South East Khuzestan Water Company. Positive attitudes toward work not only foster personal growth but also enhance organizational outcomes through innovation and collaboration. Understanding the psychological mechanisms that drive such behaviors is thus of great importance for organizations seeking sustainable development. The research population consisted of 200 employees of the South East Khuzestan Water Company in 2022, selected through random sampling. Standardized questionnaires were employed to gather data: the Psychological Capital Questionnaire (Luthans et al., 2007), Knowledge Sharing Questionnaire (Huy et al., 2010), Innovative Work Behavior Questionnaire (De Jong & Den Hartog, 2010), and Job Engagement Scale (Schaufeli et al., 2001). Data were analyzed using structural equation modeling (SEM) with SPSS-24 and AMOS-24 software.The results revealed that the proposed model demonstrated an acceptable fit with the empirical data. Findings confirmed direct and significant relationships between psychological capital and knowledge sharing, innovative work behavior, and job engagement. Moreover, knowledge sharing was positively associated with job engagement, while innovative work behavior was significantly linked to job enthusiasm. Indirect path analysis indicated that job engagement

* PhD in Knowledge and Information Science, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.
** MA student in Information Management, Department of Knowledge and Information Science, Faculty of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. *Corresponding Author:* f.bohlool1364@yahoo.com
*** PhD student, Department of Information Science and Epistemology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran Ahvaz University, Ahvaz, Iran.
**** Manager of Southeast Khuzestan Water Company, Ahvaz, Iran.

mediated the relationship between psychological capital and both knowledge sharing and innovative work behavior, highlighting the central role of job engagement in translating psychological resources into productive workplace behaviors. The discussion emphasizes that enhancing employees' psychological capital—through building confidence, optimism, hope, and resilience—strengthens their passion for work. Such passion fosters greater involvement in tasks, enabling employees to demonstrate higher levels of creativity and innovation. Employees with strong psychological capital are more capable of overcoming workplace challenges and perceiving conditions positively, which in turn increases their willingness to share knowledge. When job engagement complements psychological capital, employees experience higher satisfaction, contributing to a culture of collaboration and innovative performance within organizations. Overall, the findings underscore the importance of investing in employees' psychological resources and engagement to promote both individual well-being and organizational effectiveness.

Keyword: Psychological capital, knowledge sharing, innovative work behavior, Job Engagement

Extended Abstract

Introduction

If employees have a positive attitude towards their work, enjoy it, and view it as a means for personal growth and social development, they will likely be more engaged in work-related activities. In organizations, innovative work behaviors and knowledge sharing are crucial, so it is essential to examine the variables that can facilitate their occurrence. The purpose of this research was to investigate the relationship between psychological capital and knowledge sharing and innovative work behavior, with the mediation of job engagement in South East Khuzestan Water Company.

Method

This study aimed to explore the relationships between psychological capital, knowledge sharing, innovative work behavior, and job engagement among employees of the Southeast Water Company in Ahvaz. The research was applied in purpose and descriptive–correlational in method, using path analysis. The statistical population included all 513 employees in 2022, from which 230 were selected through simple random sampling. After data collection, 200 valid questionnaires were analyzed. Four well-established

instruments were employed. Psychological capital was measured with the 24-item questionnaire of Luthans et al. (2007), assessing self-efficacy, hope, resilience, and optimism. Knowledge sharing was examined with the 12-item scale of Huy et al. (2010), covering best practice sharing, error sharing, and idea promotion. Innovative work behavior was assessed using the 10-item scale of De Jong and Den Hartog (2010), including exploration, generation, championing, and implementation of ideas. Job engagement was measured with Schaufeli et al.'s (2001) 17-item scale, which evaluates vigor, dedication, and absorption. Reliability results confirmed acceptable internal consistency for all instruments (α ranging from 0.86 to 0.93). Confirmatory factor analysis using AMOS-23 also indicated good construct validity, with fit indices within acceptable ranges. The study provides a sound empirical basis for understanding how psychological resources and knowledge practices enhance innovation and engagement in organizational settings.

Results

The demographic analysis of the 200 participants showed that 152 were male and 48 were female. In terms of education, 21% held associate degrees or lower, 51.9% had bachelor's degrees, and 25% held master's or higher degrees. The mean age of participants was 38.55 years, with an average job tenure of 13.64 years (SD = 1.23). Correlation analyses indicated that all relationships among the study variables were significant at the 0.01 level, providing useful insights into their bivariate associations. Tests of normality showed skewness and kurtosis values within acceptable ranges (absolute skewness < 3; absolute kurtosis < 10), confirming that the data did not violate normality assumptions. Multicollinearity diagnostics revealed tolerance values above 0.10 and variance inflation factors (VIF) below 10 for all predictors, indicating no multicollinearity problems. The model fit indices demonstrated excellent goodness of fit, confirming that the proposed conceptual model adequately represented the observed data. Path analysis results revealed significant direct effects of psychological capital on job engagement ($\beta = 0.78$, $p = 0.001$), knowledge sharing ($\beta = 0.52$, $p = 0.001$), and innovative work behavior ($\beta = 0.24$, $p = 0.04$). Job engagement also had significant effects on knowledge sharing ($\beta = 0.39$, $p = 0.002$) and innovative work behavior ($\beta = 0.23$, $p = 0.005$). Moreover, bootstrap analysis confirmed the mediating role of job engagement, showing significant indirect effects of psychological capital on knowledge sharing ($\beta = 0.19$, $p = 0.002$) and innovative work behavior ($\beta = 0.29$, $p = 0.03$). These results provide strong support for the hypothesized model and highlight the critical role of job engagement as a mediator linking psychological capital to key organizational outcomes.

Discussion

This study examined the relationship between psychological capital, knowledge sharing, and innovative work behavior with the mediating role of job engagement among employees of the Southeast Water Company in Khuzestan. Using a descriptive–correlational design and path analysis, data were collected from 200 employees through validated questionnaires. The results showed that psychological capital had a significant positive effect on both knowledge sharing and innovative work behavior, consistent with prior studies highlighting the role of psychological resources as intangible assets that foster collaboration, creativity, and resilience in organizations. Psychological capital, defined by self-efficacy, optimism, hope, and resilience, was also found to positively predict job engagement. Engaged employees demonstrated higher energy, dedication, and absorption in their work, which in turn significantly enhanced both knowledge sharing and innovative behavior. The findings further confirmed the mediating role of job engagement, showing that employees with higher psychological capital are more engaged, and this engagement facilitates the transfer of knowledge and the display of innovative work practices. These results underscore the importance of fostering psychological capital in employees as a low-cost yet highly impactful resource for promoting organizational knowledge management and innovation. By enhancing confidence, optimism, and adaptability, organizations can improve employees' willingness to share expertise, generate and implement novel ideas, and sustain high levels of motivation even when facing challenges. The study highlights practical implications for managers, including designing interventions to strengthen psychological capital and job engagement, thereby creating an organizational climate supportive of continuous learning, innovation, and improved performance outcomes.

Author Contributions: Author 1, general framework planning; content editing, Author 2, collaboration in general framework planning, selection of approaches; submission and correction; analyzing; final review. Author 3 and 4, general framework planning; Collecting data; conclusions.

Acknowledgments: In the end, we would like to thank all the esteemed personnel of South East Khuzestan Water Organization Company who cooperated in this research.

Conflicts of interest: The results of the research are not in conflict with the interests of any institutions or organizations.

Funding: The present study was funded by the authors.

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۲۰
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۲۰

دست آوردهای روان‌شناختی
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۴۰۴
دوره‌ی چهارم، سال ۳۲، شماره‌ی ۱
ص‌ص: ۱۳۸-۱۱۵

رابطه سرمایه روان‌شناختی با اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در شرکت آب جنوب شرق خوزستان

زهره چراغی *
فاطمه بهلول **
هادی الهایی ***
هومن بابادی ****

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی با اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در شرکت آب جنوب شرق خوزستان بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان شرکت آب جنوب شرق خوزستان در سال ۱۴۰۱ بوده که به روش نمونه‌گیری در تصادفی انتخاب شدند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی (Luthans et al., 2007)، پرسش‌نامه اشتراک دانش (Huy et al., 2010)، پرسش‌نامه رفتار کاری نوآورانه (De Jong & Den Hartog, 2010) و مقیاس اشتیاق شغلی (Schaufeli et al., 2001) جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها با کمک روش الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-24 و AMOS-24 انجام شد. نتایج نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار بود یافته‌ها حاکی از رابطه مستقیم و معنادار سرمایه روان‌شناختی با اشتراک دانش، رفتار کاری نوآورانه و اشتیاق شغلی بود. علاوه بر آن اشتراک دانش و اشتیاق شغلی و نیز رفتار کاری نوآورانه و اشتیاق شغلی نیز رابطه مثبت و معنی‌دار داشت. نتایج مسیرهای غیرمستقیم نشان داد که اشتیاق شغلی در رابطه بین سرمایه

---

* دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اطلاعات، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران. (نویسنده مسئول) f.bohlool1364@yahoo.com

*** دانشجوی دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

**** مدیر عامل شرکت آب جنوب شرق خوزستان، اهواز، ایران.

روان‌شناختی و اشتراک دانش و در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین با تقویت سرمایه‌های روان‌شناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی) در کارکنان اشتیاق شغلی نیز افزایش یافته و به دنبال آن شاهد رفتارهای کاری نوآورانه و اشتراک دانش در محیط کار خواهیم بود.

کلید واژگان : سرمایه روان‌شناختی، اشتراک دانش، رفتار کاری نوآورانه، اشتیاق شغلی

مقدمه

دانش در شکل‌های مختلف، مهم‌ترین و اساسی‌ترین موضوعی که درسازمان‌های امروزی مورد توجه مدیران قرار می‌گیرد، مسئله استفاده از منابع و امکانات سازمان برای رسیدن به مزیت رقابتی پایدار است. امروزه منابع مانند گذشته تنها به زمین، تجهیزات، نیروی انسانی و منابع مالی محدود نمی‌شود، بلکه دانش به‌عنوان منبع حیاتی و راهبردی، نقش مهم و تعیین‌کننده‌ای در افزایش توان و قدرت رقابتی سازمان ایفا می‌کند (Amirkhani & Hajeezadeh, 2016). براین اساس سازمان‌ها به‌طور اجتناب‌ناپذیری به تقویت مدیریت اطلاعات و دانش نیاز خواهند داشت.

یکی از موضوعات اساسی مدیریت دانش، واداشتن افراد برای اشتراک آن چیزی است که می‌دانند. به عبارت بهتر اشتراک‌گذاری دانش در واقع فعالیتی است که از طریق آن دانش، اطلاعات، مهارت‌ها و تخصص بین مردم، دوستان، خانواده‌ها، جوامع و یا سازمان رد و بدل می‌شود (Navimipour & Charband, 2016) و این در حالی است که این دانش یکی از عوامل کلیدی مزیت فردی آن‌ها در سازمان تلقی می‌شود (Mahdian Rad et al., 2018). به‌علاوه نقش مهمی در افزایش و کارایی و موفقیت حکمرانی و بهبود عملکرد یک سازمان دارد (Abubakar, 2017). نقش تسهیم دانش در مدیریت دانش به اندازه‌ای اهمیت دارد که برخی محقیقن بیان داشته‌اند وجود مدیریت دانش برای پشتیبانی از تسهیم دانش است (Mirzaee & Ghaffari, 2018). بنابراین سازمانی که از تسهیم دانش در میان اعضایش حمایت می‌کند، بیشتر می‌تواند فرآیندهای مؤثر و کارآمدی را تعریف کند و عملکرد سازمانی خود را بهبود بخشد (Wuryaningrat et al., 2023).

از سوی دیگر رفتار کاری نوآورانه به‌عنوان یک راهبرد مدیریتی نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمان دارد. رفتار نوآورانه به معنای ایجاد، ترویج، اجرا و تحقق ایده‌های خلاقانه

است. وجود این رفتار سبب بهبود و افزایش در بهره‌وری و موفقیت سازمان در دنیای رقابتی امروز می شود (Salimi & Ghanbari, 2022). در چنین شرایطی ارائه ایده‌ها و روش‌های نوآورانه برای بقا و ایجاد رشد و توسعه پایدار و دستیابی به مزیت رقابتی پایدار برای سازمان‌ها ضروری است (Zarnegarian, 2020). از این‌رو، توانایی سازمان‌ها برای ایجاد رفتاری کاری نوآورانه در کارکنان اهمیت بسیار بالایی دارد براین اساس استرانژی‌های نوآورانه بخشی جدایی‌ناپذیر از سازمان‌ها محسوب می‌شوند (Mulvaney, 2017).

یکی از متغیرهای که می‌تواند با اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه مرتبط باشد سرمایه روان‌شناختی است. ارزیابی مثبت از شرایط و احتمال رسیدن به موفقیت، مبتنی بر تلاش انگیزه محور و همواره با پشتکار را سرمایه روان‌شناختی مثبت، تعریف کرده‌اند (Alizadeh Sani et al., 2018). سرمایه روان‌شناختی یک سازه مثبت‌گراست که می‌توان از آن در مدیریت اثربخش ابعاد انگیزشی، عاطفی، نگرشی، شناختی و رفتاری افراد در محیط کار استفاده نمود (Ghanenia et al., 2015). **از دیدگاه** Luthans (2007) چهار مؤلفه خودکارآمدی امیدواری، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری در سرمایه روان‌شناختی در یک فرآیند تعاملی و ارزشی به زندگی فرد معنی می‌دهد و تلاش فرد در برابر تغییر موقعیت‌های فشارزا را تدوام می‌بخشد، او را برای ورود به صحنه عمل آماده می‌نماید و مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند (Rezaei et al., 2015). Luthans et al. (2007) در پژوهش خود نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی با عملکردهای فوق‌العاده‌ای همچون کارآفرینی، خلاقیت و رفتارکاری نوآورانه رابطه دارد که باعث خلق مزیت رقابتی در سازمان‌ها به‌ویژه در شرایط دشوار و بحرانی می‌شود. از آنجا که سرمایه روان‌شناختی غیرقابل تقلید است وجود افراد با سرمایه روان‌شناختی بالا، باعث توان و برخورد قوی در برابر چالش‌های جدید در سازمان خواهد شد، لذا نسبت به سرمایه‌های دیگر ارزش بیشتری برای سازمان داشته و مزیت رقابتی در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهد. Cho and Lee (2023)، Saleem et al. (2022)، Shin and Choi (2022) رابطه مثبت و معنی‌دار سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی را نشان دادند. Aghajani and Mehdad (2019)، Khosravy et al. (2020)، Ratnaningsih et al. (2016)، و Sameer (2018) در پژوهش‌های جداگانه نشان داده شده است که سرمایه روان‌شناختی یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر رفتارکاری نوآورانه است.

مطالعه Goswami and Agrawal (2023) بر روی کارکنان سازمان‌های تحقیقاتی بخش عمومی، شرکت‌های فناوری اطلاعات و دانشگاه‌ها و کالج‌های مرکزی نشان دادند بین سرمایه روان‌شناختی و اشتراک دانش رابطه معنی‌داری وجود دارد. Hosseinpoor et al. (2023) در مطالعه‌ای بر روی کارکنان غیرهیأت علمی نشان دادند که یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر سرمایه روان‌شناختی، اشتراک دانش است. Liu et al. (2023) بر روی کارکنان شرکت‌ها با فناوری پیشرفته در منطقه پکن نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر رفتارهای کاری نوآورانه و اشتراک دانش است.

یکی دیگر از متغیرهای که می‌تواند با اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه مرتبط باشد اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی یک مفهوم روان‌شناختی مثبت و ثابت است که به‌عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روان در محیط کار مورد توجه می‌باشد. به علاوه اشتیاق شغلی مفهومی است که نشان‌دهنده نوعی پیوند بین شاغل و شغل است (Yener et al., 2012). اشتیاق شغلی کارکنان اشاره به مشارکت تعهد، علاقه شور و شوق، متمرکز کردن تلاش و انرژی خود در جهت اهداف سازمان است (Eldor, 2016). اشتیاق شغلی در واقع به سه بعد جذب، نیرومندی و وقف از مؤلفه‌های اشتیاق شغلی اشاره دارد (Aletaha & Akbari, 2022). در حالت جذب فرد سرسختانه درگیر کار خود می‌شود، زیرا تجربه کاری برای او بسیار لذت‌بخش است. در بعد نیرومندی، فرد در راستای انجام کار خود تلاش قابل ملاحظه‌ای اعمال می‌کند و در موقعیت‌های دشوار پافشاری بیشتری می‌نماید. کارکنانی که از نیرومندی بالایی برخوردارند، بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می‌شود و در هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات بین فردی مقاومت بیشتری از خود نشان می‌دهند. در بُعد وقف در کار درگیری شدید روانی کارکنان در کار مشخص‌شده و ترکیبی از احساس معنی‌داری، اشتیاق و چالش است (Azizian Kohan et al., 2018). برای افزایش نتایج و خروجی کارکنان، باید نیازهای اساسی روان‌شناختی آن‌ها در نظر گرفته شود، تا حدی که احساس کنند در شغل خود شایستگی و بر محدوده شغلی خود کنترل دارند تا بتوانند با همکاران خود در محل کار، ارتباط مؤثر برقرار کنند (Vahdati & Ghafori, 2023). همچنین اگر کارکنان نگرش مثبتی نسبت به کار داشته و از آن لذت ببرند و آن را به‌عنوان ابزاری جهت رشد شخصی و توسعه اجتماعی تلقی نمایند احتمالاً بیش از پیش در فعالیت‌های مرتبط با

شغل خود درگیر می‌شوند (Sun & Yoon, 2022). پژوهش Khalilipour and Khanifar (2018) در مطالعه بر روی کارکنان بانک تجارت در اهواز، رابطه مثبت بین رابطه معنی‌داری اشتیاق شغلی و اشتراک‌گذاری دانش و رابطه معنی‌داری بین اشتیاق شغلی رفتار کاری نوآورانه تأیید شد. Salimi and Ghanbari (2022) بر روی معلمان ابتدایی شهر زاهدان نشان دادند که اشتیاق شغلی یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر رفتارهای کاری نوآورانه است.

در سازمان‌ها رفتارهای کاری نوآورانه و اشتراک دانش بسیار حائز اهیمت است. چرا که از دیدگاه سازمانی اشتراک دانش و رفتارهای کاری نوآورانه کارکنان فرآیندهای سازمانی اثربخش را تضمین و عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. لذا بررسی متغیرهایی که می‌تواند زمینه‌ساز بروز آن شوند نیز مهم خواهد بود. سرمایه‌های روان‌شناختی و اشتیاق شغلی از جمله این متغیرها می‌باشند که تقویت آن‌ها منجر به ارائه ایده‌های جدید در کارکنان شده و سبب‌شده تا آنان به سمت رفتارهای کاری نوآورانه سوق پیدا کنند. همچنین برای به اشتراک گذاشتن دانش کسب شده نیز تمایل بیشتری داشته باشند. از سوی دیگر در میان پژوهش‌های موجود امکان این که اشتیاق شغلی با متغیرهای وابسته و مستقل پژوهش حاضر رابطه داشته باشند، وجود دارد. به هر حال این‌که آیا این روابط در کنار هم توسط اشتیاق شغلی میانجی‌گری می‌شود یا خیر پیش از این مورد بررسی قرار نگرفته است. با توجه به این‌که کارکنان سازمان آب جنوب شرق خوزستان به واسطه وظایف ذاتی خود (حفاظت، بهره‌برداری، تعمیر و نگهداری از تاسیسات تولید و انتقال آب) نیاز به اشتراک‌گذاری دانش به‌دست‌آمده توسط نیروهای متخصص در سال‌های گذشته دارند. به‌علاوه با توجه به ماهیت کار و حساسیت این گروه شغلی به رفتارکاری نوآورانه توسط کارکنان نیاز مبرم است تا با اقدامات خلاق و رفتارهای خلاقانه شغلی زمینه تحقق اهداف سازمانی بهتر از قبل فراهم گردد. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال آن است که نقش میانجی اشتیاق شغلی بر روی سرمایه روان‌شناختی و اشترک‌گذاری دانش، و نیز نقش میانجی اشتیاق شغلی بر روی سرمایه روان‌شناختی و رفتارکاری نوآورانه مورد بررسی قرار دهد؛ تا ضمن اغنای پیشینهٔ نظری و پژوهشی پیرامون این سازه و دیگر سازه‌های مطرح‌شده در الگوی پیشنهادی، بستر مناسب‌تری جهت پژوهش‌های آینده در این حوزه فراهم آید.

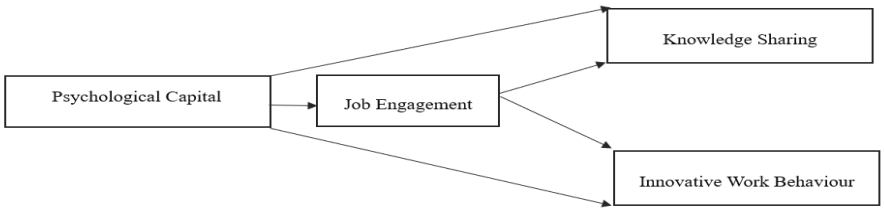


Figure 1. Proposed model of the present study

پژوهش

جامعه آماری ، نمونه و روش اندازه‌گیری

پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی و بر حسب نحوه گردآوردی داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی مبتنی بر تحلیل مسیر به شمار می‌آید. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمام کارکنان شرکت آب جنوب شرق در اهواز به تعداد ۵۱۳ نفر در سال ۱٤۰۱ بود که براساس جدول مورگان از میان آن‌ها ۲۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. از بین پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۲۱۰ پرسشنامه برگشت داده شدند که با حذف پرسشنامه‌های ناقص، نمونه نهایی ۲۰۰ بود.

ابزار پژوهش

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی (Psychological Capital Questionnaires): این پرسشنامه توسط Luthans et al. (2007) تهیه و تدوین شده است که شامل ۲٤ گویه بوده که شامل ٤ خرده‌مقیاس خودکارآمدی (٦ گویه)، امیدواری (٦ گویه)، تاب‌آوری (٦ گویه)، و خوش‌بینی (٦ گویه) می‌باشد پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرتی ٦ درجه‌ای این پرسشنامه از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) گسترده شده است. Luthans et al. (2012) ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش نمودند. Luthans et al. (2010) براساس تحلیل عامل تأییدی CFI=۰/۹۰ و RMSEA= ۰/۰۵ گزارش نمودند. Javan Mojarrad et al. (2020) ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۰ گزارش نمودند. در پژوهش

Soleimani and Dhghni (2017) براساس تحلیل عامل تأییدی CFI=۰/۸۵ و ۰/۰۷ =RMSEA گزارش نمودند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی کل پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده از نرم‌افزار AMOS-23 در این مطالعه (IFI= ۰/۸۷، ۰/۸۷ =CFI، ۰/۰۹ =RMSEA) به دست آمد. در تحلیل عاملی تأییدی، بارهای عاملی استانداردشده گویه‌ها بین ۰/٤۳ تا ۰/۸۲ به‌دست آمدند که همگی معنادار بوده و بالاتر از حداقل قابل قبول ۰/٤۰ هستند.

پرسشنامه اشتراک دانش (Knowledge Sharing Questionnaire): این پرسشنامه توسط Huy et al. (2010) تهیه و تدوین شده است که شامل ۱۲ گویه بوده که ابعاد اشتراک بهترین شیوه‌های کاری (٤ گویه)، اشتراک خطاها و اشتباهات (٤ گویه) و ترویج ایده (٤ گویه) را می‌سنجد. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای این پرسشنامه از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) گسترده شده است. این ابزار حداقل امتیاز ممکن ۱۲ و حداکثر ٦۰ خواهد بود. Qolizadeh (2013) ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و معیار کفایت نمونه‌گیری KMO ۰/٦۲ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی کل پرسشنامه اشتراک دانش با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸٦ به‌دست آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده از نرم‌افزار AMOS-23 در این مطالعه (IFI= ۰/۹۰، ۰/۹۰ =CFI، ۰/۰۹ =RMSEA به دست آمد. در تحلیل عاملی تأییدی، بارهای عاملی استانداردشده گویه‌ها بین ۰/٤٤ تا ۰/۷۹ به‌دست آمدند که همگی معنادار بوده و بالاتر از حداقل قابل قبول ۰/٤۰ هستند.

پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه (Innovative Work Behaviour Questionnaire): این مقیاس توسط De Jong and Den Hartog (2010) تنظیم شده است که شامل ۱۰ گویه بوده که ابعاد کشف ایده (۲ گویه)، خلق ایده (۳ گویه)، حمایت از ایده (۲ گویه) و پیاده‌سازی ایده (۲ گویه) را می‌سنجد. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای این پرسشنامه از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) گسترده شده است. این ابزار حداقل امتیاز ممکن ۱۰ و حداکثر ۵۰ خواهد بود. De Jong and Den Hartog (2010) ضریب پایایی با

استفاده از آلفای کرونباخ بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۱ و روایی همگرایی سازه را بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۵ گزارش نمودند (cited in Malekian et al., 2022). Adibpour et al. (2016) ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و روایی همگرا را ۰/۷۱ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی کل پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ به دست آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده از نرم‌افزار AMOS-23 در این مطالعه (IFI= ۰/۹۷، CFI= ۰/۹٦، RMSEA= ۰/۰۷) به دست آمد. در تحلیل عاملی تأییدی، بارهای عاملی استانداردشده گویه‌ها بین ۰/٤۵ تا ۰/۸۱ به‌دست آمدند که همگی معنادار بوده و بالاتر از حداقل قابل قبول ۰/٤۰ هستند.

مقیاس اشتیاق شغلی (Job Engagement Scale): این ابزار توسط Schaufeli et al. (2001) تدوین شد. این پرسشنامه شامل ۱۷ ماده بوده که سه مؤلفه نیرومندی (٦ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (٦ ماده) کارکنان در سازمان می‌سنجد. ماده ۱ تا ٦ مربوط به سنجش انرژی حرفه‌ای (توانایی)، ماده ۱۱ تا ۷ مربوط به سنجش فداکاری حرفه‌ای (وقف خود) و ماده ۱۷ تا ۱۲ مربوط به جهت سنجش شیفتگی حرفه‌ای (جذب) است. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرتی ۵ درجه‌ای این پرسشنامه از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) گسترده شده است. حداقل امتیاز ممکن ۱۷ و حداکثر ۸۵ خواهد بود. Schaufeli et al. (2001) ارتباط ابزار اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی مسلاچ (Maslach et al., 2001) را سنجش و رابطه بالا و منفی بین این دو مقیاس را گزارش نمودند. Schaufeli et al. (2008) ضریب پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۰ گزارش نمودند. karimianpour et al. (2020) در پژوهش خود پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آوردند. salehi et al. (2021) روایی همگرا را ۰/٦٤ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر ضریب پایایی کل پرسشنامه اشتیاق شغلی با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳ به دست آمد. شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده از نرم‌افزار AMOS-23 در این مطالعه (IFI= ۰/۹۱، CFI= ۰/۹۱، RMSEA= ۰/۰۹) به دست آمد. در تحلیل عاملی تأییدی، بارهای عاملی استانداردشده گویه‌ها بین ۰/۵۵ تا ۰/۸۷ به‌دست آمدند که همگی معنادار بوده و بالاتر از حداقل قابل قبول ۰/٤۰ هستند.

یافته‌ها

در بررسی اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان پژوهش، از ۲۰۰ شرکت‌کننده پژوهش، ۱۵۲ نفر مرد و ٤٨ نفر زن بودند. مدرک تحصیلی شرکت‌کنندگان به‌ترتیب کاردانی و پایین‌تر (۲۱ درصد)، کارشناسی (۵۱/۹ درصد) و ارشد و بالاتر (۲۵ درصد) بودند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۸/۵۵ سال و میانگین (انحراف معیار) سابقه کاری (۱/۲۳)۳/٦٤ بود.

نتایج میانگین، انحراف‌معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش، به ترتیب در جدول ۱ نشان داده شده است.

Table 1.
Mean, Standard Deviation & Correlation Coefficients Matrix of Research Variables

No	Variable	Mean	S.D.	1	2	3	4
1	Psychological Capital	112.67	12.132	1			
2	Job Engagement	69.16	11.341	0.788**	1		
3	Knowledge Sharing	48.37	7.071	0.692**	0.631**	1	
4	Innovative Work Behaviour	34.26	4.703	0.335**	0.340**	0.321**	1

P < 0.01

همچنین بر اساس نتایج جدول ۱ همه روابط بین متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. این تحلیل‌های همبستگی بینشی در خصوص روابط دومتغیری بین متغیرهای پژوهش را فراهم می‌کنند.

به علاوه، نتایج در پژوهش حاضر نشان داد که چولگی و کشیدگی متغیرها به‌ترتیب سرمایه‌های روانشناختی ۰/۷۷- و ۰/٤۲، اشتیاق شغلی ۰/۸۵- و ۰/۲۹، اشتراک دانش ۰/۲۸- و ۰/۷۲- به‌دست‌آمد. با توجه به معیار نرمال بودن، متغیرهای پژوهش همگی دارای قدرمطلق ضریب کجی کمتر از ۳ و قدرمطلق کشیدگی کمتر از ۱۰ می‌باشند بنابراین، تخطی از نرمال بودن داده‌ها مشاهده نشد.

برای متغیر اشتراک دانش، آماره تحمل (و عامل تورم واریانس) به‌ترتیب برای متغیرهای سرمایه‌های روانشناختی ۰/۳۷ (۲/٦۳)، اشتیاق شغلی ۰/۳۷ (۲/٦۳)؛ و برای متغیر رفتار نوآورانه آماره تحمل (و عامل تورم واریانس) به‌ترتیب برای متغیرهای سرمایه‌های روانشناختی ۰/۳٦ (۲/٦۲)، اشتیاق شغلی ۰/۳٦ (۲/٦۲)؛ به دست آمد. ارزش‌های تحمل به دست آمده برای متغیرها، بالای ۰/۱۰ هستند و نشان‌دهندهٔ عدم وجود هم‌خطی چندگانه بین

متغیرها می‌باشند. هم‌چنین، مقدار عامل تورم واریانس به‌دست‌آمده برای متغیرها کوچک‌تر از ۱۰ می‌باشد و این نشان می‌دهد که بین متغیرها هم‌خطی چندگانه وجود ندارد. شاخص‌های برازندگی الگوی این پژوهش در جدول ۲ آورده شده است.

Table 2.
Experimental Model of Research Model

Index	X^2	df	X^2/df	GFI	AGFI	NFI	CFI	IFI	TLI	RMSEA
Final model	86.32	40	2.15	0.92	0.87	0.91	0.95	0.95	0.93	0.08

مطابق نتایج جدول ۲ شاخص‌های محاسبه‌شده، حاکی از برازش بسیار خوب الگوی پیشنهادی یا فرضی با داده‌هاست. شکل ۲ ضرایب مسیر استاندارد الگوی این پژوهش را نشان می‌دهد. همچنین جدول ۲ نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق در روابط مستقیم را نشان می‌دهد.

ضرایب مسیر استاندارد الگوی پژوهش حاضر در شکل ۲ نشان داده شده است. نتایج مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم در پژوهش حاضر در جدول ۳ نشان داده شده است.

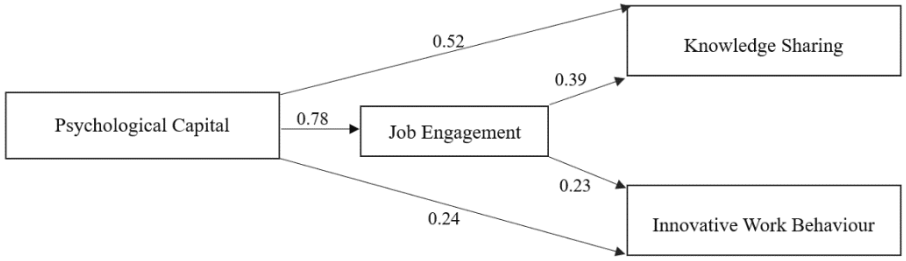


Figure 2. Pattern along with path coefficients

Table 3.
Results of direct paths in the present study

Dependent variable	Independent variable	β	p
Psychological Capital	Job Engagement	0.78	0.001
Job Engagement	Knowledge Sharing	0.39	0.002
Psychological Capital	Knowledge Sharing	0.52	0.0001
Job Engagement	Innovative Work Behaviour	0.23	0.005
Psychological Capital	Innovative Work Behaviour	0.24	0.04

همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد، ضرایب مسیرهای سرمایه روان‌شناختی به اشتیاق شغلی (β= ۰/۷۸، p= ۰/۰۰۱)، اشتیاق شغلی به اشتراک دانش (β= ۰/۳۹، p= ۰/۰۰۰۲)، سرمایه

روان‌شناختی به اشتراک دانش (β= ۰/۵۲، p= ۰/۰۰۰۱)، اشتیاق شغلی به رفتار کاری نوآورانه (β= ۰/۲۳، p= ۰/۰۰۵)، سرمایه روان‌شناختی به رفتار کاری نوآورانه (β= ۰/۲٤، p= ۰/۰٤)، معنی‌دار می‌باشد. بنابراین ضرایب مسیر تمامی متغیرها معنی‌دار شدند.

یک فرض زیربنایی الگوی این پژوهش، وجود مسیرهای واسطه‌ای بود که جهت تعیین معنی‌داری روابط واسطه‌ای از روش بوت استراپ در AMOS-24 استفاده شد. نتایج بوت‌استراپ برای مسیرهای واسطه‌ای الگوی پیشنهادی در جدول ٤ نشان داده شده است.

Table 4.
The results of bootstrap analysis for indirect paths of the research model

Variable	Lower Bounds	Upper Bounds	β	p
Psychological Capital → Job Engagement → Innovative Work Behaviour	0.45	0.16	0.29	0.03
Psychological Capital → Job Engagement → Knowledge Sharing	0.09	0.32	0.19	0.002

با توجه به نتاج به دست آمده در جدول ٤ سطح معنی‌داری برای متغیر اشتیاق شغلی به عنوان متغیر میانجی بین سرمایه روان‌شناختی و رفتارکاری نوآورانه (β =۰/۲۹ ،p=۰/۰۳) و بین سرمایه روان‌شناختی و اشتراک دانش (β =۰/۱۹ ،p=۰/۰۰۲) معنی‌دار است (p<۰/۰۵). بنابراین فاصله اطمینان ۹۵ درصد برای این مسیرهای غیرمستقیم حاکی از قرار نگرفتن عدد صفر در این فاصله است. لذا هر دو مسیرغیرمستفیم در الگوی پیشنهادی تأیید شدند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی با اشتراک دانش و رفتار کاری نوآورانه با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در شرکت آب جنوب شرق خوزستان انجام شد. نتایج حاکی از برازش بسیار خوب الگوی پیشنهادی پژوهش با داده‌ها بود. نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر اشتراک دانش اثر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با یافته‌های Hosseinpoor et al. (2023)، Liu et al. (2023) و Goswami and Agrawal (2023) همسو می‌باشد. برای به اشتراک گذاشتن دانش بین کارکنان، دارایی‌های فردی سرمایه روان‌شناختی لازم است (Hosseinpoor et al., 2023). سرمایه روان‌شناختی نوعی ذهنیت مثبت کارکنان

است. داشتن ذهنیت مثبت کافی نیست. درنهایت باید در اقدامات این ذهنیت لازم است نمود پیدا کند. فرآیند به اشتراک‌گذاری دانش ساده نیست. زیرا برای این امر به شناخت کامل و اعتماد دیگران نیاز است تا بتوان قدرت اشتراک دانش را در افراد فعال نمود (Liu et al., 2023). لذا اگر سازمان‌ها شرایطی را فراهم آورند که کارکنان بتوانند نقاط قوت و ضعف خود را به خوبی شناسایی و در جهت تقویت نقاط مثبت و تضعیف نقاط منفی سرمایه‌های روان‌شناختی گام بر دارند، قطعاً می‌توانند با همکاران خود بهتر ارتباط گرفته و راحت‌تر دانش خویش را با آنان به اشتراک بگذارند.

نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با یافته‌های Liu et al. (2023)، Goswami and Agrawal (2023)، Khosravy et al. (2020)، Ratnaningsih et al. (2016)، و Sameer (2018) همسو می‌باشد. سرمایه روان‌شناختی جز سرمایه‌های ناملموس سازمانی است که برخلاف سرمایه‌های ملموس با هزینه‌های کمتر قابل مدیریت و رهبری است و می‌تواند نتایج و دستاوردهای درخور توجهی را در پی داشته باشد (Hoveida et al., 2012). Jeffrey (2012) معتقد است سرمایه روان‌شناختی به‌طور قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان مؤثر است و این رفتار نوآوری بر اثربخش بودن عملکرد درست سازمان یک عامل حیاتی است (Ghafourian Shagerdi et al., 2019). سرمایه روان‌شناختی نه تنها می‌تواند مستقیماً بر عملکرد نوآورانه پیشروانه کارکنان تأثیر بگذارد، بلکه به‌طور غیرمستقیم بر عملکرد نوآوری موفقیت‌آمیز از طریق اشتراک دانش نیز تأثیرگذار است (Liu et al., 2023). بنابراین اگر سرمایه روان‌شناختی در افرد تقویت شود تمایل آن‌ها برای پایدای و موفقیت به هنگام روبرو شدن با چالش‌ها بیشتر خواهد شد. به علاوه وجود کارکنانی با سرمایه روان‌شناختی بالا سبب‌شده تا روحیه و اراده لازم برای مقاومت در برابر مشکلات و موانع داشته باشند و همچنین توانایی و اعتماد به نفس لازم را در آن‌ها برای جایگزین کردن روش‌های نو و بدیع ایجاد می‌شود.

نتایج این پژوهش نشان داد که سرمایه روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با یافته‌های Cho and Lee (2023)، Saleem et al. (2022)، Shin and Choi (2022)، همسو می‌باشد. اشتیاق شغلی یک موقعیت ذهنی مثبت مرتبط با کار است که به‌صورت وقف شدن در شغل و ذوب شدن در آن مشخص‌شده و سطح بالای انرژی و تاب‌آوری روانی در زمان کار کردن را

میسر می‌سازد (Firouzkouhi Berenj Abadi & Pourhossein, 2022). افرادی با سرمایه‌های روان‌شناختی بالا، سرسخت، پایدار و امیدوار نسبت به آینده اهداف خود را ترسیم می‌کنند. آن‌ها امید خود را برای دستیابی به هدف خویش در هر شرایطی حفظ می‌کنند و امیدوارند که اتفاقات خوبی برایشان رخ دهد (Cho & Lee, 2023). در واقع کارکنان مشتاق دارای امیدواری بالایی هستند که به آن‌ها کمک می‌کند که به‌طور موفقیت‌آمیز محیط‌شان را کنترل و بر آن تأثیر بگذارند.

نتایج این پژوهش نشان داد که اشتیاق شغلی بر اشتراک دانش اثر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با یافته‌های Vahdati and Ghafori (2023) و Khalilipour and Khanifar (2018) همسو می‌باشد. اشتراک دانش و اشتیاق به‌عنوان دو پیامد مهم برای سازمان‌ها، به‌ویژه در وضعیت بحرانی، از اهمیت خاصی برخوردار است (Vahdati & Ghafori, 2023). اشتیاق شغلی در واقع همان میزان اشتیاق و دلبستگی و درگیاری مثبت کارمند با شغل خویش است. اشتیاق شلغی حالتی که فرد احساسی مثبت، خشنود نسبت به کار خود دارد و سبب شده تا کار خود را با انرژی انجام دهد (Negintaji et al., 2018). اشتیاق شغلی کارکنان منافع بسیاری را به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و افراد در پی دارد (Gibbons, 2016). بر این اساس با تقویت اشتیاق شغلی کارکنان شاهد بهبود مدیریت دانش، بهبود روحیه کارکنان، و بالارفتن انگیزه در به اشتراک گذاشتن دانش در افراد خواهیم بود.

نتایج این پژوهش نشان داد که اشتیاق شغلی بر رفتار کاری نوآورانه اثر مثبت و معنی‌داری دارد. این نتیجه با یافته‌های Salimi and Ghanbari (2022) و Khalilipour and Khanifar (2018) همسو می‌باشد. یکی از متغیرهای حائز اهمیت در خصوص افزایش کارایی سازمان اشتیاق شغلی است. اشتیاق شغلی درجه‌ای است که فرد به‌صورت ذهنی، شناختی و روان‌شناختی مشغول شغل خویش شده، به آن اهمیت و علاقه نشان می‌دهد. وقتی فرد با کار خود عجین می‌شود، از کار خود لذت می‌برد و از آن خسته نمی‌شود (Firouzkouhi Berenj Abadi & Pourhossein, 2022). رفتار شغلی نوآورانه به رفتارهای فرانقشی‌ای گفته می‌شود که به‌طور رسمی در سیستم‌های پاداش در نظر گرفته نشده‌اند. رفتار نوآورانه را می‌توان نوعی فرایند انگیزهای و شناختی در فرد یا گروهی از کارمندان به حساب آورد که در فعالیت‌های خاصی نمایان می‌شود (Dimitriades, 2005). به دنبال علاقه‌مندی نسبت به کار سبب‌شده تا کارکنانی که با اشتیاق و علاقمند و با انگیزه کار می‌کنند بهتر بتوانند چشم‌انداز، ارزش‌ها، اهداف و

استراتژی‌های سازمان را بشناسند و با آن‌ها همسو شوند و تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی برای رسیدن به اهداف سازمانی انجام دهند (Wang & Zhang, 2018). همچنین هرچه افراد به سودمندی آموزش یا نتایج یادگیری باور بیشتری داشته باشند، **انگیزه** بیشتری در طی آموزش برای یادگیری از خود نشان می‌دهند و در نتیجه، امکان **انتقال آموخته‌های کسب‌شده به محیط کار** بیشتر می‌شود (Mohammadhosseini et al., 2021). به‌علاوه، به راحتی و بدون ترس از تنبیه، مجازات و اشتباه و با آسودگی خاطر بیشتری به ارائه ایده‌های نوآورانه پرداخته و اعمال مبتکرانه از خود بروز دهند.

نتایج این پژوهش نشان داد که اشتیاق شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و اشتراک دانش نقش میانجی دارد. سرمایه روان‌شناختی نیز حالتی توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های، اعتماد به نفس (تعهد و انجام تلاش برای موفقیت در کارها، وظایف چالش‌برانگیز، داشتن اعتماد مثبت (Forohar et al., 2013)؛ خوش‌بینی (احتمال موفقیت حال و آینده)؛ امیدواری (پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف)؛ و انعطاف‌پذیری (دستیابی به موفقیت، پایداری و استواری هنگام بروز سختی‌ها و مشکلات برای حفظ و بازیابی خود و حتی فراتر از آن، پیشرفت و ترقی هنگام مواجه با چالش) است. سرمایه روان‌شناختی به‌طور مستقیم و یا غیرمستقیم باعث کاهش نتایج نامطلوب سازمانی و افزایش نتایج مطلوب سازمانی ضمن خلق مزیت رقابتی، میزان ضرر و زیان و یا سودآوری برای آن است (Haroon Rashidi & kazemianmoghadam, 2019). اشتیاق شغلی شامل سه بعد شور و شوق در کار، غرق شدن در کار و پشتکار در کار (بیکر و همکاران، ۲۰۱٤). به عبارت دیگر یک حالت راضی‌کننده و مثبت برای فرد است که سبب‌شده تا وی با انرژی، فداکاری بالاتر و تلاش بیشتر به انجام وظایف خود در سازمان بپردازد (Zeyaaddiny & Ramezani, 2013). لذا اگر سرمایه‌های روانشناختی افراد به همراه بعد شور و شوق در کار و پشتکار در کار که از مولفه‌های اشتیاق شغلی است، همراه شود، تا فرد خشنودی از شغل خود داشته باشد و به دنبال این امر اشترک‌گذاری دانش بهتر در بین کارکنان اتفاق می‌افتد.

نتایج این پژوهش نشان داد که اشتیاق شغلی در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی دارد. سرمایه روان‌شناختی سازه‌ای مثبت از آمادگی و ظرفیت نهفته برای تحول فردی است (Ghanenia et al., 2015). اشتیاق شغلی به انرژی درگیری و کاری حرفه‌ای

کارکنان در سازمان‌ها اشار دارد که پیامدهای مثبتی برای کارکنان و سازمان ایجاد می‌نماید (Zeyaaddiny & Ramezani, 2013). به‌نظر می‌رسد که با تقویت سرمایه‌های روان‌شناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، امیدواری و خوش‌بینی) در کارکنان اشتیاق شغلی نیز افزایش می‌یابد (Ghanenia et al., 2015). لذا با تقویت هر چه بیشتر اعتماد به نفس، خوش‌بینی، امیدواری و انعطاف‌پذیری در افراد یک سازمان سبب شده تا میزان علاقه‌ای که فرد به سازمان خود پیدا می‌کند بیشتر شده درنتیجه باعث افزایش اشتیاق شغلی در آن‌ها شده و به دنبال اشتیاق کاری می‌توانند رفتارهای کاری نواورانه و خلاقانه بیشتری از خود بروز می دهند. یعنی هر چقدر میزان اشتیاق به شغل در افراد نسبت به محیط کارشان بیشتر باشد در ایجاد رفتار کاری نوآورانه موفق‌تر عمل خواهند کرد. زیرا باعث‌شده تا با سختی‌ها در محیط کار بهتر کنار آیند و با دیدگاه مثبتی به شرایط موجود بنگرند.

این پژوهش همانند هر پژوهش دیگر با محدودیت‌هایی مواجه بود یکی از مهم‌ترین محدودیت این مطالعه معطوف بودن نمونه پژوهش به یک سازمان بود، لذا بهتر است در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها احتیاط شود. به علاوه این پژوهش در یک بازه زمانی محدود و از طریق پرسشنامه انجام شد که پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آینده از دیگر روش‌ها از جمله مصاحبه نیز در این رابطه استفاده گردد. همچنین آگاه‌سازی کارکنان به‌ویژه مدیران در خصوص نقش و جایگاه اشتراک دانش سازمانی در موفقیت فرد و سازمان؛ ایجاد کارگروه‌هایی به‌منظور تدوین برنامه‌های عملیاتی اشتراک دانش سازمانی در جهت بهبود عملکرد سازمانی؛ و انگیزش، تشویق و تحریک افراد در سازمان به نحوی که بصورت هدفمند به کسب، توزیع، انتقال و بکارگیری دانش مفید موجود و دانش جدید از جمله پیشنهادات کاربردی مطرح در این خصوص می‌باشد.

سهم مشارکت نویسندگان: نویسنده اول، برنامه‌ریزی چارچوب کلی، ویرایش **نویسنده دوم**، همکاری در برنامه‌ریزی چارچوب کلی، انتخاب رویکردها، و تحلیل محتوا، ارسال و تصحیح. بررسی نهایی نویسنده سوم و چهارم، مقایسه رویکردها، جمع‌آوری داده‌ها، نتیجه‌گیری.

تشکر و قدردانی: در پایان از تمامی پرسنل محترم شرکت سازمان آب جنوب شرق خوزستان که در این پژوهش که در این پژوهش همکاری داشتند تشکر می‌نمائیم.

منابع مالی: پژوهش حاضر توسط نویسندگان تامین مالی شده است.

تضاد منافع: نتایج پژوهش با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نمی‌باشد.

References

Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elci, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, *4*(2), 104-114. https://doi.org/10.1016/j.jik.2017.07.003

Adibpour, M. R., Daneshvar Deylami, M. R., & Dehghanan, H. (2016). The impact of person–invironment fit, on innovative work behavior and job performance by mediating role of innovation trust. *Public Organizations Management*, *4*(3), 105-118. Dor: 20.1001.1.2322522.1395.4.0.14.9 [Persian]

Aghajani, M., & Mehdad, A. (2019). The Effect of Transformational leadership on Organizational citizenship Behavior and Innovative Behaviors among employees of Isfahan Azad University: Mediating role of work engagement. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, *20*(1), 35-46. https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.663540 [Persian]

Aletaha, S. H., & Akbari, M. (2021). The impact of psychological capital and the services to employees climate in the turnover intention due to the role of employee engagement and job satisfaction. *Biannual Journal of Psychological Research in Management*, *7*(1), 35-71. Dor:20.1001.1.24764833.1400.7.1.1.2 [Persian]

Alizadeh Sani, M., Hosseini, A., & Tabassomi, A. (2018). Impact of Welfare Facilities on Positive psychological Capital. *Management Studies in Development and Evolution*, *27*(87), 29-44. https://doi.org/10.22054/jmsd.2018.8649 [Persian]

Amirkhani, A., & Hajeezadeh, M. (2016). The Influence of Knowledge Management Infrastructure on Organizational Performance of Staff of Education Vice-Presidency Department of Mashhad University of Medical Sciences. *Horizons of Medical Education Development*, *7*(1), 14-21. https://doi.org/10.22038/hmed.2016.13601 [Persian]

Azizian Kohan, N., Dehghani, M., Behtaj, A., & Karimian Pour, G. (2018). Editing communication model of psychological capital and work engagement with job self-efficacy as a mediation among sports and youth Administration Employees in Ardebil Province. *Strategic Studies on Youth and Sports*, *17*(40), 117-134. https://faslname.msy.gov.ir/article_259.html?lang=en [Persian]

Cho, Y., & Lee, Y. (2023). Effect of Emotional Labor on Job Engagement and work happiness: mediating role of psychological capital and moderating role of trust from leader. *The Journal of Internet Electronic Commerce Research*, *23*(2), 111-125. https://doi.org/10.37272/JIECR.2023.04.23.2.111

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management, 19*(1), 23-36. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

Dimitriades, Z. S. (2005). Employee empowerment in the Greek context. *International Journal of Manpower, 26*(1), 80-92. https://doi.org/10.1108/01437720510587299

Eldor, L. (2016). Work engagement: toward a general theoretical enriching model. *Human Resource Development Review; 1*-23. https://doi.org/10.1177/1534484316655666

Firouzkouhi Berenj Abadi, M., & Pourhossein, M. (2022). The effect of job stress on resilience: the moderating role of job engagement in Nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management, 11*(3), 26-37. https://ijnv.ir/browse.php?a_id=953&sid=1&slc_lang=en

Forohar, M., Ehsan Maleki, Shi.; Rozbahani, R., & Shah Mohammadi, N. (2013). *Capital management Psychological organization, a new approach to creating competitive advantage*. Comprehensive database of Iranian science management. https://civilica.com/doc/221588/ [Persian]

Ghafourian Shagerdi, A., Abiaghi Esfahani, S., & Fattahi, M. (2019). Improving the innovative work behaviors of employees by using the flexibility of human resources and psychological capital of the organization. *Innovation Management in Defensive Organizations*, *1*(2), 51-78. https://www.qjimdo.ir/article_85090.html?lang=en [Persian]

Ghanenia, M., Forouhar, M., & Jalili, S. (2015). The effect of managers psychological capital components training on increasing the employees engagement. *Positive Psychology Research*, *1*(3), 59-72. Dor:20.1001.1.24764248.1394.1.3.6.4 [Persian]

Goswami, A. K., & Agrawal, R. K. (2023). It'sa knowledge centric world! Does ethical leadership promote knowledge sharing and knowledge creation? Psychological capital as mediator and shared goals as moderator. *Journal of Knowledge Management*, *27*(3), 584-612. https://doi.org/10.1108/JKM-09-2021-0669

Haroon Rashidi, H., & Kazemianmoghadam, K. (2019). The relationship between psychological capital with creativity women managers in schools in Dezful. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, *8*(3), 25-42. https://sanad.iau.ir/Journal/ichs/Article/929890/FullText [Persian]

Hosseinpoor, D., Armandi, M., & Valadi, R. (2023). The impact of psychological capital on knowledge sharing with mediating role of psychological safety: Sharif University of Technology Case. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, *22*(4), 133-154**.** https://journal.irphe.ac.ir/article_702914_en.html [Persian]

Hoveida, R., Mokhtari, H., & Forohar, M. (2012). The relationship between psychological capital and organizational commitment components. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*, *2*(2), 43-56. https://cbs.ui.ac.ir/article_17295.html?lang=en [Persian]

Huy, Quy N., Bagozzi, Richard P., Boss, Wayne., Sguera, F. (2010). *Affective Enablers of Knowledge Sharing in a High Performance Hospital*.

Huysman, M. H., & De Wit, D. H. (2013). *Knowledge sharing in practice* (Vol. 4). Springer Science & Business Media. https://books.google.com/books/about/Knowledge_Sharing_in_Practice.html?id=vqO-BwAAQBAJ

Karimianpour, G., Bagheri, S., & Moeinikia, M. (2020). the role of teachers' self-efficacy and work engagement to predict resistance to change.

Educational Researches, *15*(62), 179-194. https://journals.iau.ir/article_672400.html [Persian]

Khalilipour, H., & Khanifar, H. (2018). Examining Structural Effects Procedural Justice and Work Engagement on Knowledge Sharing and Innovative Work Behavior. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, *6*(4), 27-52. Dor:20.1001.1.23221518.1396.6.4.2.5 [Persian]

Khosravy, H., Pourshafi, H., & Taherpour, F. (2020). The Role of Psychological Capital in Innovative Behavior, Given the Mediation of the happiness work of Primary Teachers Birjand. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, *9*(4), 193-216. https://doi.org/10.22111/jeps.2019.5138 [Persian]

Liu, Y., Chen, J., & Han, X. (2023). Research on the influence of employee psychological capital and knowledge sharing on breakthrough innovation performance. *Frontiers in Psychology*, *13*, 1084090. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1084090

Mahdian Rad, A. A., Elwani, M., & Fazli, S. (2018). Designing a knowledge sharing model in the country's tax affairs organization and its role in improving organizational effectiveness and popularity. *Tax Research Paper, 26*(38), 195-240. https://taxjournal.ir/article-1-1459-fa.html [Persian]

Mohammadhosseini, A., Naami, A., Beshlideh, K., & Hashemi, S. E. (2021). Investigate the fit of a conceptual model of mediation in Thriving at work: organizational antecedents and educational consequences. *Psychological Achievements*, *28*(2), 93-116. https://doi.org/10.22055/psy.2021.35386.2612 [Persian]

Malekian, A., Gheyasi, S., & Sorkhi, F. (2022). Investigating the Effect of Behavioral Ambivalence through Organizational Culture and Ethical Climate on the Innovative Behaviors of Ilam University Employees. , *23*(74-75), 173-203. https://doi.org/10.22034/farhang.2022.159665 [Persian]

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory-manual* (3rd Ed.). Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press. https://www.sciepub.com/reference/345717

Mirzaee, S., & Ghaffari, A. (2018). Investigating the impact of information systems on knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, *22*(3), 501-520. https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0371

Mulvaney, M. A. (2017). Examining the role of employee participation, supervisor trust, and appraisal reactions for a pay-for-performance appraisal system. *Public Organization Review,* 1-25. https://doi.org/10.1007/s11115-017-0400-8 [Persian]

Navimipour, N. J., & Charband, Y. (2016). Knowledge sharing mechanisms and techniques in project teams: Literature review, classification, and current trends. *Computers in Human Behavior*, *62*, 730-742. https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.05.003 [Persian]

Negintaji, S., Payam, M., beshlideh, K., Negintaji, M., & Hashemi, S. E. (2018). The Relationship between Spiritual Intelligence, Gratitude, Organizational Commitment and Work Engagement with Organizational Citizenship Behavior. *Research in Clinical Psychology and Counseling*, *8*(1), 21-36. https://doi.org/10.22067/ijap.v8i1.65538 [Persian]

Qolizadeh, S. (2013), investigating the effect of knowledge sharing on the innovative behavior of employees, taking into account the moderating effect of social capital, master's thesis in strategic management, Ferdowsi University of Mashhad. [Persian]

Ratnaningsih, I. Z., Prasetyo, A. R., & Prihatsanti, U. (2016). Predicting innovative behavior among employees in a manufacturing compan he role of psychological capital. *ANIMA Indonesian Psychological Journal, 31*(2), 84-90. https://doi.org/10.24123/aipj.v31i2.567

Rezaei, M., Hoveida, R., & Samavatian, H. (2015). Concept of psychological empowerment and its relationship with psychological capital among teachers. *New Educational Approaches*, *10*(1), 67-82. https://nea.ui.ac.ir/article_19127_en.html [Persian]

Saleem, M. S., Isha, A. S. N. B., Benson, C., Awan, M. I., Naji, G. M. A., & Yusop, Y. B. (2022). Analyzing the impact of psychological capital and work pressure on employee job engagement and safety behavior. *Frontiers in Public Health*, *10*, 1086843. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.810145

Salehi, S., Piri, L., & Shokrkon, H. (2021). The relationship between emotional intelligence and organizational entrepreneurship: mediating role of job engagement. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *8*(1), 133-150. https://doi.org/10.22055/jiops.2021.33767.1190 [Persian]

Salimi, S., & Ghanbari, M. (2022). The Role of Person-Job Fit on Innovative Work Behaviors Mediated by Job Independence and Work Engagement of Teachers. *Career and Organizational Counseling*, *14*(1), 119-140. https://doi.org/10.48308/jcoc.2022.102635 [Persian]

Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: does positivity make any difference? *Journal of Economics & Management, 32*, 75-101. https://doi.org/10.22367/jem.2018.32.06 [Persian]

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C., & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology & Health*, *16*(5), 565-582. https://doi.org/10.1080/08870440108405527

Schaufeli, W., Marfitnez, I., Gonzalez-Roma, V., Salanova, M., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout : A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3,* 71-92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Shin, H. K., & Choi, H. R. (2022). The influences of hospital nurses' grit and positive psychological capital on job engagement. *Journal of Digital Convergence*, *20*(3), 497-505. https://doi.org/10.14400/JDC.2022.20.3.497

Soleimani, L., & Dhghni, Y. (2017). Relationship between Develomental Assets and Academic Achievement: Mediating Role of Psychological Capital.

Psychological Achievements, *24*(1), 127-150. https://doi.org/10.22055/psy.2017.17909.1534 [Persian]

Sun, H. J., & Yoon, H. H. (2022). Linking organizational virtuousness, engagement, and organizational citizenship behavior: The moderating role of individual and organizational factors. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, *46*(5), 879-904. https://doi.org/10.1177/1096348020963701

Vahdati, H., & Ghafori, Z. (2023). Investigating the employees' tendency towards knowledge sharing behavior and job engagement through diversified leadership in corona conditions (a study case: Mazandaran university of medical sciences). *Journal of Human Resource Management*, *13*(1), 131-150. https://doi.org/10.22034/jhrs.2023.172972 [Persian]

Wang, Y., & Zhang, X. (2008). Operationalization of corporate entrepreneurship and its performance implications in china: an empirical study. *Journal of Chinese Entrepreneurship, 1*(1), 8-20. https://doi.org/10.1108/17561390910916859

Wuryaningrat, N. F., Mandagi, D. W., & Rantung, D. I. (2023). Mapalus as a Knowledge Transfer Practice to Improve Innovation Capability: Success or not Success?. *Revista de Gestão Social e Ambiental-RGSA*, *17*(1), e03162-e03162. https://doi.org/10.24857/rgsa.v17n1-028

Yener, M., Yaldiran, M., & Ergun, S. (2012). The effect of ethical climate on work engagement. *Procedia Social and Behavioral Sciences; 58*, 724 – 733. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1050

Zarnegarian, Y. (2020). Promoting innovative work behavior through human resources actions and psychological capital: Analysis of mediating role of human resources flexibility. *Journal of Human Resource Management*, *10*(1), 135-154. 10.22034/jhrs.2020.107555 [Persian]

Zeyaaddiny, M., & Ramezani, S. (2013). Job Enrichment and Job Engagement for Propensity to Leave of Employees. *Journal of Strategic Management Studies*, *4*(15), 177-199. 20.1001.1.22286853.1392.4.15.8.6 [Persian]

© 2025 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited