

تاریخ دریافت: ۹۷/۹/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۸/۱۰/۱۶

صفحات: ۲۹-۵۰

## نقش نشاط کاری در رفتار نوآورانه با توجه به میانجی‌گری سرمایه روان-شناختی در معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند

حسین خسروی\*، فاطمه طاهرپور\*\* و هادی پورشافی\*\*\*

### چکیده

این پژوهش با توجه به میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند، به بررسی نقش نشاط کاری در رفتار نوآورانه پرداخته‌است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ که شامل ۱۵۰۰ نفر که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای ۳۰۶ نفر انتخاب گردید. ابزار سنجش شامل پرسشنامه نشاط کاری شایروم (۲۰۰۴)، سرمایه روان‌شناختی لوتانز (۲۰۰۷) و رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۸۸) می‌باشد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۱ و ۰/۸۸ برآورد گردید. نتایج نشان داد که روابط بین متغیرها معنی‌دار است و مؤلفه‌های نشاط کاری حدود ۴۴ درصد واریانس مربوط به رفتار نوآورانه، ۴۲ درصد واریانس مربوط به سرمایه روان‌شناختی و سرمایه روان‌شناختی ۴۹ درصد واریانس رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند. همچنین نتایج نشان داد که سرمایه روان‌شناختی نقش میانجی ایفا می‌کند؛ بنابراین با بهبود نشاط کاری معلمان در محیط کار و تأثیر مثبتی که نشاط بر سرمایه روان‌شناختی آنان دارد، رفتار نوآورانه آنان بهبود خواهد یافت.

**واژگان کلیدی:** سرمایه روان‌شناختی، رفتار نوآورانه، معلمان دوره ابتدایی، نشاط کاری.

---

h.khosravyb@birjand.ac.ir

\* فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد دانشگاه بیرجند (نویسنده مسئول)

\*\* استادیار دانشگاه بیرجند

\*\*\* دانشیار دانشگاه بیرجند

**مقدمه**

در دنیای رقابتی امروز توسعه هر کشور به پیشرفت علمی، تخصصی و فناوری آن بستگی دارد؛ این نیز حاصل نمی‌شود مگر اینکه هم مربیان و هم متربیان افراد خلاق و نوآور باشند. انسان خلاق و نوآور در آموزش و پرورش پویا و جذاب تربیت می‌شوند؛ بنابراین همواره جهت تحقق این امر لازم، توجه ویژه‌ای به آموزش و پرورش معطوف می‌شود. علاوه بر آن لزوم بهبود بخشیدن عملکرد در سازمان‌های آموزشی، یکی از اصلی‌ترین دلایلی است که متولیان آموزش را ملزم می‌دارد که به سوی رفتار نوآورانه<sup>۱</sup> حرکت کنند. رفتار نوآورانه به فرایند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد (باکر، آلبرت و لیتز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰ نقل در فریاد، خوراکیان و ناظمی، ۱۳۹۵). رفتار نوآورانه تمام رفتارهای کارمند که در جهت ایجاد، معرفی و یا به‌کارگیری ایده‌ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل‌های (درون یک نقش، گروه یا سازمان) جدید واحد مربوطه تعریف می‌گردد.

رفتار نوآورانه را می‌توان تولید، ترویج و تحقق ایده‌های نو در کار فردی، کارگروهی و یا سازمانی، در جهت سود رساندن به عملکرد فردی گروهی و یا سازمانی، تعریف کرد (وست و فار<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰). این نوع رفتار در هر سازمانی، به‌عنوان تمایل داوطلبانه تک‌تک کارکنان برای ایجاد نوآوری در کار، مانند به‌روزرسانی راه‌های انجام کار، ارتباط با مسئولان مستقیم، استفاده از رایانه و یا توسعه محصولات یا خدمات جدید تعریف می‌شود (دورن بوش، ون‌انگن و ورهجن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). در مجموع رفتار نوآورانه به تمایل کارکنان برای پیدا کردن راه‌های بهبود سطح بهره‌وری در سازمان اشاره می‌کند (چو و لی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷).

<sup>1</sup> innovative behavior

<sup>2</sup> Bakker, Albrecht & Leiter

<sup>3</sup> West & Farr

<sup>4</sup> Dorenbosch, van Engen & Verhagen.

<sup>5</sup> Cho & Lee

جانسن<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) رفتار نوآورانه را به سه بعد تقسیم کرده است: تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده، تولید ایده، در معنای عام یعنی یافتن راه‌های جدید و مؤثر برای انجام دادن کارها و موفقیت‌های گوناگون. ترویج ایده، به جلب حمایت و پشتیبانی از ایده‌های جدید توسط کارکنان اشاره دارد. پیاده‌سازی یا اجرای ایده که دشوارترین بعد رفتار نوآورانه است، فرد ایده‌ها و افکار نوآورانه خود را عملی می‌سازد، با روشی نظام‌مند به محیط کاری خود معرفی می‌نماید و سودمندی و مفید بودن آن‌ها را مورد ارزیابی قرار می‌دهد، یا می‌توان گفت تغییری را در ساختار کنترلی سازمان ایجاد می‌نماید (لی و وو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱).

رفتار نوآورانه از جمله متغیرهای سازمانی است که هم بر برخی متغیرها تأثیرگذار است و هم از برخی متغیرهای فردی و سازمانی تأثیر می‌پذیرد. آقاجانی و مهداد (۱۳۹۸) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین تأثیر معنی‌داری بر بروز رفتارهای نوآورانه در بین کارکنان دانشگاه دارد. مهارلویی و همکاران (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عوامل روان‌شناختی بیش از عوامل سازمانی بر رفتارهای نوآورانه تأثیرگذار است. صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن را بررسی کردند و یافته‌ها حاکی از رابطه مثبت بین متغیرها بود. برخی پژوهشگران معتقدند که اشتیاق شغلی و نشاط کاری زمینه را برای بروز رفتارهای نوآورانه فراهم می‌سازد؛ به عبارت دیگر، توجه سازمان در ایجاد محیطی پرنشاط می‌تواند در ایجاد رفتار نوآورانه مفید باشد. کارکنان بانشاط رفتارهای نوآورانه بیشتری دارند، زیرا آن‌ها وظایف خود را با شور و جدیت بیشتری انجام می‌دهند (انرژی حمایتی) به مسئولیت‌های نوآورانه توجه می‌کنند (انرژی شناختی) و ارتباط عاطفی بیشتری با کار خود دارند (حق‌گویان و محمدی حسینی‌نژاد، ۱۳۹۰).

برخی نظریه‌پردازان نشاط کاری<sup>۳</sup> را جذب کار شدن، به معنای تمرکز زیاد و غرق شدن در کار، به طوری که زمان برای فرد به سرعت سپری می‌شود و جدا شدن از آن برایش مشکل

<sup>۱</sup> Janssen

<sup>۲</sup> Li & Wu

<sup>۳</sup> Happiness work

است (بکر، دیموروتی و سافللی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵) تعریف کرده‌اند. شایروم<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) نشاط را یک سازه مربوط به بهروزی می‌داند و مؤلفه‌های آن را در پرائرژوی بودن در سه بعد شناختی (سرزندگی)<sup>۳</sup>، عاطفی<sup>۴</sup> و جسمانی<sup>۵</sup> می‌داند. بعد جسمانی به فیزیک بدن، بعد فکری به ذهن آدمی و بعد احساسی به روان مربوط است (حق‌گویان و محمدی‌حسینی‌نژاد، ۱۳۹۰).

حاصل شدن حالت شادی و نشاط وابسته به وجود عواطف مثبت مانند لذت، آرامش، اعتماد به خود، علاقه، شگفت‌زدگی، سرور، سرحال بودن و تهییج شدن، رضایت از زندگی و نیز نبود احساسات و یا عواطف منفی مانند عصبانیت، اضطراب و افسردگی است (هالیر و هادلر<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷). به عبارتی می‌توان گفت که نشاط در محیط کار هم خود سرمایه است و هم آفریننده سرمایه‌ای دیگر در سازمان. چراکه وجود نشاط در زندگی فردی و اجتماعی، نگرش مثبت به زندگی، خودپنداری مثبت، تمایل بیشتر برای کمک به دیگران، برخورداری از شاخص‌های بالای زندگی، روابط اجتماعی متعادل و درنهایت عملکرد بهتر و مطلوب‌تر برای فرد و جامعه را به همراه دارد (طاهریان، فیض و حیدرخانی، ۱۳۹۳). این نتایج ما را به مفهومی تحت عنوان سرمایه روان‌شناختی<sup>۷</sup> رهنمون می‌سازد.

سرمایه روان‌شناختی بر توانمندی‌ها، نقاط قوت و داشته‌های فرد تأکید می‌کند و به موضوعات مثبت زندگی نظیر امیدواری<sup>۸</sup>، خوش‌بینی<sup>۹</sup>، تاب‌آوری<sup>۱۰</sup> و خودکارآمدی<sup>۱۱</sup> می‌پردازد. مؤلفه‌های سرمایه 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 نموده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند. هر یک از

<sup>1</sup> Bakker, Demerouti & Schaufeli

<sup>2</sup> Shirom

<sup>3</sup> Cognitive liveliness

<sup>4</sup> Emotional energy

<sup>5</sup> Physical strengtn

<sup>6</sup> Haller & Hadler

<sup>7</sup> psychological capital

<sup>8</sup> Hope

<sup>9</sup> Optimism

<sup>10</sup> Resiliency

<sup>11</sup> Self- Efficacy

مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی تقویت‌کننده یکدیگر هستند و می‌توانند باعث افزایش موفقیت فرد و سازمان شود (لوتانز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷).

سرمایه روان‌شناختی یک حالت قابل توسعه و مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های زیر است: متعهد شدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارها، وظایف چالش‌برانگیز، اعتماد به نفس و خودکارآمدی؛ داشتن اسناد مثبت درباره‌ی موفقیت‌های حال و آینده، خوش‌بینی؛ پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف برای دستیابی به موفقیت؛ امیدواری؛ پایداری هنگام مواجهه با سختی‌ها و مشکلات و انعطاف‌پذیری (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷؛ ترجمه جمشیدیان و فروهر، ۱۳۹۲). سرمایه روان‌شناختی در وهله اول نقطه اتصال و پیوند و همچنین خلق سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی و ایجاد هم‌افزایی بین آن‌ها از طریق تلاش جهت تحقق خود ممکن فرد، محسوب می‌شود و با ایجاد هم‌افزایی بین انواع سرمایه نقش بیشتری را در پیش‌بینی متغیرهای سازمانی ارائه می‌کند؛ دوم سرمایه روان‌شناختی با عملکردهای فوق‌العاده‌ای همچون کارآفرینی، خلاقیت و عملکرد نوآورانه رابطه دارد که باعث خلق مزیت رقابتی در سازمان‌ها به‌ویژه در شرایط دشوار و بحرانی می‌گردد (لوتانز، آوی و یوسف<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷).

سرمایه روان‌شناختی جنبه‌های مثبت زندگی آدمی را در برمی‌گیرد. معلمانی که کارآمدی بالایی دارند با تلاش مداوم و تعقیب سرسختانه برای اتمام کار مشخص می‌شوند و به کمک باورهایشان نسبت به موفقیت‌های خود برانگیخته می‌شوند (آوی، لوتانز و یوسف، ۲۰۱۰). از آنجاکه سرمایه روان‌شناختی غیرقابل تقلید است وجود معلمان با سرمایه روان‌شناختی بالا، باعث توان و برخورد قوی در برابر چالش‌های جدید در مدرسه خواهد شد، لذا نسبت به سرمایه‌های دیگر ارزش بیشتری برای آموزش و پرورش داشته و مزیت رقابتی در اختیار سازمان‌ها قرار می‌دهد (رستمی و افراسیابی، ۱۳۹۶).

معلمانی که سطح بالایی از نشاط و سرمایه روان‌شناختی دارند، می‌توانند به‌صورت انطباق‌پذیر به ظرفیت‌های مختلفی اقدام کنند که به‌طور پویا نیازهای شغلی آن‌ها را برآورده

<sup>1</sup> Luthans

<sup>2</sup> Avey, Yosef & Luthans

کند و سطح بالای سرمایه روان‌شناختی به آن‌ها کمک می‌کند سطح بالایی از شایستگی و بهروزی را تجربه نمایند (لوتانز، ۲۰۰۷)؛ بنابراین عامل نشاط‌کاری و سرمایه روان‌شناختی از عوامل مهم در رفتار نوآورانه هستند. این‌که معلمان به چه میزان به رفتارهای نوآورانه گرایش داشته باشند و تا چه اندازه شورونشاط شغلی داشته باشند وابسته به احساس درونی آن‌ها و نوع نگرش، ادراک و یا احساس آنان از محیط کاری و انگیزه درونی برای تغییر و اثربخشی است؛ به عبارت دیگر آنچه در رفتارهای نوآورانه می‌تواند تأثیرگذار باشد سرمایه روان‌شناختی است. راتنانگیش، رسنداسری و پریهاسستی<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه در محل کار پرداختند که نتایج حاکی از همبستگی مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر بوده است. سامر<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی تحت عنوان سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه، نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه است. مشیرا، باتناگرچ و گوپتا<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان نقش سرمایه روان‌شناختی بر ارتباط میان غنی‌سازی کار و خانواده و رفتارهای کاری نوآورانه نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی تأثیر معناداری بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد. فریاد، خوراکیان و ناظمی (۱۳۹۵) به بررسی اثر رابطه سرمایه روان‌شناختی کارکنان بر رفتار نوآورانه با توجه به اشتیاق شغلی آنان پرداختند و نتایج حاکی از آن بود که توانمندسازی روان‌شناختی به واسطه اشتیاق شغلی نتیجه مثبتی در بروز و افزایش رفتارهای نوآورانه در کارکنان دارد.

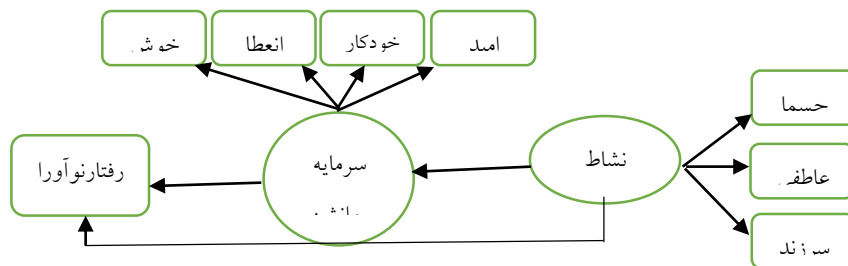
وجود نشاط و رفتار نوآورانه برای سازمان‌های آموزشی اهمیت دوچندان دارد؛ زیرا از یک‌سو، تمام فعالیت و گرداننده اصلی این سازمان‌ها را نیروی انسانی به عهده دارد و از سوی دیگر، تمام افراد در طول زندگی خود با این سازمان در ارتباط هستند؛ بنابراین یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت طولانی‌مدت و اثرگذاری این سازمان‌ها، وجود جوی مناسب برای نوآوری و ابراز ایده‌های نوآورانه برای معلمان است. این مهم در دوران ابتدایی از

<sup>1</sup>Ratnaningsih, Prasetyo & Prihatsanti

<sup>2</sup> Sameer

<sup>3</sup> Mishra, P. Bhatnagerj & Gupta

اهمیت بیشتری برخوردار است، زیرا در این دوران معلمان بهترین و اصلی‌ترین الگوی دانش-آموزان هستند و در صورت داشتن نشاط و رفتارهای نوآورانه، ترغیب‌کننده دانش‌آموزان در جهت خلاقیت و شکوفایی استعدادها هستند. ضمن اینکه وجود جو شاد و پرنشاط در دوران ابتدایی علاوه بر تأثیرات سازمانی و رفتاری، باعث نشاط عاطفی دانش‌آموزان می‌شود و زمینه جهت بروز خلاقیت آنان فراهم‌تر می‌شود. بر این اساس هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی نقش مؤلفه‌های نشاط کاری در رفتار نوآورانه با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند می‌باشد. پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش‌های اساسی است. ۱) کدام یک از مؤلفه‌های نشاط کاری نقش بیشتری در رفتار نوآورانه معلمان دارد؟ ۲) نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه چگونه است و کدام مؤلفه نقش بارزتری دارد؟ الگوی مفهومی پژوهش در نمودار ۱ ترسیم شده است.



نمودار ۱. الگوی مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی و جزء پژوهش‌های کاربردی است. جامعه آماری شامل معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند، در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۱۵۰۰ نفر بودند. نمونه به صورت طبقه‌ای، ابتدا مدارس شهر به پنج ناحیه شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز بر اساس جنسیت و برخورداری تقسیم و از هر ناحیه مدرسی به صورت تصادفی انتخاب و از مدارس تمامی معلمان آن مدرسه در پژوهش شرکت داده شدند. با توجه به جدول مورگان تعداد ۳۰۶ نفر نمونه موردنیاز بود که به علت احتمال ریزش تعداد

۳۵۰ پرسشنامه توزیع و از این تعداد، ۱۰۲ معلم مرد و ۱۹۲ معلم زن پرسشنامه را تکمیل نمودند.

برای سنجش نشاط‌کاری از پرسش‌نامه نشاط در محیط کار شایروم<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) استفاده شده است. این پرسش‌نامه ۱۱ سؤال و در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد و سه مؤلفه قدرت جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی شناختی را می‌سنجد. سؤال ۱-۴ انرژی جسمانی، سؤال ۵-۸ انرژی عاطفی و سؤال ۹-۱۱ سرزندگی را می‌سنجند. حق‌گویان و محمدی حسینی نژاد (۱۳۹۰) روایی صوری و محتوایی آن را مورد بررسی تأیید قرار دادند و روایی سازه پرسشنامه نیز با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی محاسبه شد. در این پژوهش میزان پایایی پژوهش بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به دست آمد.

برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه‌ی ۲۴ گویه‌ای PCQ (لوتانز، ۲۰۰۷) در طیف ۶ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق استفاده شد که نمره‌گذاری از ۱-۶ و سؤال‌های ۱۳، ۲۰ و ۲۳ نمره‌گذاری معکوس داشتند. سؤال ۱-۶ خودکارآمدی، سؤال ۷-۱۲ امیدواری، سؤال ۱۳-۱۸ انعطاف‌پذیری و ۱۹-۲۴ خوش‌بینی را می‌سنجند. محبی نورالدین‌وند، شهنی‌بیلاق و پاشاشریفی (۱۳۹۳) در پژوهشی روایی پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی را با استفاده از دو روش روایی همگرا و روایی سازه محاسبه کردند. همچنین در این پژوهش میزان پایایی این پرسش‌نامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد.

برای سنجش متغیر رفتار نوآورانه از پرسش‌نامه کانتر<sup>۲</sup> (۱۹۸۸) شامل ۸ سؤال، در یک مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف استفاده شد. افشاری و همکاران (۱۳۸۵) برای بررسی ضرایب روایی درونی پرسش‌نامه فوق از نوع صوری و محتوایی آن تأمین کردند (ساعتچی، کامکاری و عسکریان، ۱۳۸۹). پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید و مقدار آن ۰/۸۸ به دست آمد. با استفاده از نرم‌افزار Sps25, Amos23 داده‌ها در دو سطح توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و استنباطی

<sup>۱</sup>Shirom

<sup>۲</sup>Counter



(همبستگی، رگرسیون و تحلیل مسیر) مورد بررسی قرار گرفت. همچنین با بهره‌گیری از تحلیل معادلات ساختاری برازش الگوی پژوهش بررسی شد.

### یافته‌های پژوهش

**یافته‌های توصیفی:** یافته‌های توصیفی پژوهش نشان داد پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه ۶۵ درصد آن را زن و ۳۵ درصد را مرد تشکیل می‌داد، سطح تحصیلات شرکت‌کنندگان مدرک تحصیلی لیسانس از بیشترین فراوانی به طوری که ۶۰ درصد و مدرک دیپلم از کمترین فراوانی با ۳ درصد و همچنین سابقه افراد که ۲۶ سال به بالا در آموزش و پرورش خدمت کرده‌اند از بیشترین فراوانی ۲۶ درصد و ۱-۵ سال کمترین فراوانی ۱۰ درصد را شامل می‌شد. در این پژوهش به دلیل همگن نکردن افراد شرکت‌کننده یافته‌های توصیفی ملاک عمل قرار نگرفته است.

نرمال بودن داده‌ها: برای بررسی نرمال بودن چند متغیره و وجود داده‌های پرت و داده‌های تأثیرگذار، در نرم‌افزار AMOS ۲۳ به ترتیب از آزمون مردیا<sup>۱</sup> و فاصله ماهالانوبیس<sup>۲</sup> استفاده شد. اگر قدر مطلق نسبت‌های بحرانی که از تقسیم مقدار کجی و کشیدگی بر خطای معیار آن‌ها حاصل شده است، بزرگ‌تر از ۲/۵۸ باشد، توزیع متغیرها تفاوت معنی‌داری با توزیع نرمال دارد (قاسمی، ۱۳۸۹). قدر مطلق نسبت‌های بحرانی در پژوهش حاضر بیش از ۲/۵۸ بود که با حذف داده‌های پرت، مقدار آن اصلاح شد. بنابراین با توجه به مقدار بحرانی ۱/۴۶ داده‌ها دارای توزیع نرمال چندمتغیره هستند.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار

متغیر	خودکار آمدی	امیدواری	خوش‌بینی	انعطاف‌پذیری	سرمایه روان‌شناختی	نشاط جسمانی	نشاط عاطفی	سرزندگی	نشاط کاری	رفتار نوآورانه
میانگین	۴/۹۹	۴/۹۰	۴/۱۸	۴/۳۳	۴/۵۸	۴	۴/۲۵	۴	۴/۰۸	۴
انحراف معیار	۰/۶۸	۰/۷۰	۰/۷۱	۰/۵۸	۰/۵۳	۰/۶۲	۰/۵۹	۰/۶۸	۰/۵۴	۰/۵۸

<sup>۱</sup> Mardia

<sup>۲</sup> Mahalanobis Distance

جدول (۱) نشان می‌دهد تمامی میانگین‌های مؤلفه‌ها بالاتر از میانگین فرضی است؛ یعنی میانگین نشاط کاری، سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه معلمان ابتدایی شهر بیرجند بالاتر از متوسط قرار دارد.

فرضیه اول پژوهش: نشاط کاری پیش‌بینی کننده رفتار نوآورانه معلمان ابتدایی شهر بیرجند است. برای بررسی فرضیه فوق آزمون رگرسیون به عمل آمد و نتایج در جدول ۲ ذکر شده است.

جدول ۲. نقش نشاط کاری پیش‌بینی رفتار نوآورانه

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۱/۲۳	۰/۲۰		۶/۱۶	۰/۰۰۰
نشاط جسمانی	۰/۲۳	۰/۰۶	۰/۲۵	۳/۷۶	۰/۰۰۰
نشاط عاطفی	۰/۱۶	۰/۰۵	۰/۱۶	۲/۷۶	۰/۰۰۶
نشاط سرزندگی	۰/۳۰	۰/۰۵	۰/۳۴	۵/۵۷	۰/۰۰۰
نکته			R:0/67	R2: 0/45	ADJ.R2:0/44

نتایج جدول (۲) نشان می‌دهد که با توجه به اینکه ضریب تعیین اصلاح شده برابر با ۰/۴۴، همچنین با توجه به مقدار ویژه هر یک از متغیرها، هر سه مؤلفه نشاط کاری به صورت معناداری رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کنند. با افزایش یک انحراف استاندارد در نشاط جسمانی، نمره رفتار نوآورانه ۰/۲۳، یک انحراف استاندارد در نشاط عاطفی، نمره رفتار نوآورانه ۰/۱۶ و افزایش یک انحراف استاندارد در سرزندگی، نمره رفتار نوآورانه ۰/۳۰ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

**فرضیه دوم پژوهش:** نشاط کاری پیش‌بینی کننده سرمایه روان‌شناختی معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند است.

جدول ۳. نشاط کاری پیش بینی کننده سرمایه روان شناختی

متغیرهای پیش بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۲/۱۵	۰/۱۷		۱۲/۰۶	۰/۰۰۰
نشاط جسمانی	۰/۲۶	۰/۰۵	۰/۳۲	۴/۸۱	۰/۰۰۰
نشاط عاطفی	۰/۱۵	۰/۰۵	۰/۱۷	۲/۸۶	۰/۰۰۵
نشاط سرزندگی	۰/۱۸	۰/۰۴	۰/۲۴	۳/۹۴	۰/۰۰۰
نکته			R:0/66	R2: 0/43	ADJ.R2:0/42

نتایج جدول (۳) نشان می دهد که با توجه به اینکه ضریب تعیین اصلاح شده برابر با ۰/۴۲ است و با توجه به مقدار ویژه هر یک از متغیرها، هر سه مؤلفه نشاط کاری به صورت معناداری سرمایه روان شناختی را پیش بینی می کنند.

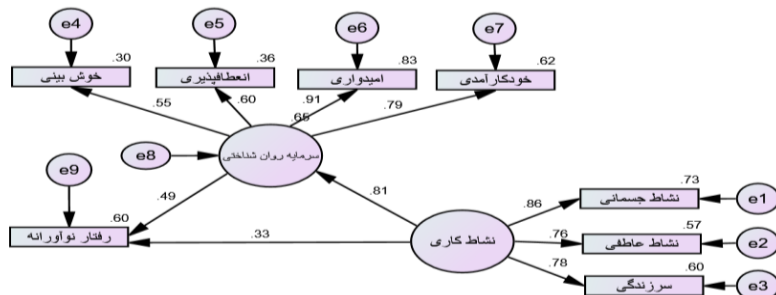
**فرضیه سوم پژوهش:** مؤلفه های سرمایه روان شناختی، پیش بینی کننده رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند است.

جدول ۴. مؤلفه های سرمایه روان شناختی پیش بینی رفتار نوآورانه

متغیرهای پیش بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۰/۴۸	۰/۲۳		۲/۰۹	۰/۰۳
سرمایه خودکارآمدی	۰/۱۴	۰/۰۵	۰/۱۵	۲/۵۱	۰/۰۱
سرمایه امید	۰/۳۹	۰/۰۶	۰/۴۲	۶/۳۷	۰/۰۰۰
انعطاف پذیری سرمایه خوش بینی	۰/۱۴	۰/۰۴	۰/۱۷	۳/۴۴	۰/۰۰۱
	۰/۰۷	۰/۰۵	۰/۰۷	۱/۴۲	۰/۱۵
نکته			R:0/71	R2: 0/50	ADJ.R2:0/49

نتایج جدول (۴) نشان می دهد که با توجه به اینکه ضریب تعیین اصلاح شده برابر با ۰/۴۹، همچنین با توجه به مقدار ویژه هر یک از متغیرها، هر چهار مؤلفه سرمایه روان شناختی به صورت معناداری رفتار نوآورانه را پیش بینی می کنند.

**فرضیه چهارم پژوهش:** مدل پژوهش مبتنی بر رابطه نشاط کاری با رفتار نوآورانه با توجه به نقش میانجی سرمایه روان شناختی بر ارزش لازم را دارد.



نمودار ۲. نشاط کاری پیش‌بینی کننده رفتار نوآورانه با میانجی سرمایه روان‌شناختی نتایج معادلات ساختاری در نمودار ۲ نشان داده شده است که نشاط کاری و مؤلفه‌های آن، ۰/۸۱ سرمایه روان‌شناختی و ۰/۳۳ رفتار نوآورانه افراد، همچنین سرمایه روان‌شناختی ۰/۴۹ رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند. از آنجاکه رابطه غیرمستقیم بین نشاط کاری و رفتار نوآورانه، برابر با ۰/۳۹، قوی‌تر از رابطه مستقیم بین آنهاست، بنابراین نشان‌دهنده نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه می‌باشد.

جدول ۵: شاخص‌های برازش الگو

GFI	CFI	NFI	RMSEA	Df	$\chi^2/df$	p-value
۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۶	۰/۰۶	۱۸	۲/۰۲	۰/۰۰۶

نتایج جدول نشان‌دهنده شاخص‌های برازش الگوی تجربی پژوهش است. با توجه به اطلاعات جدول، تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های جمع‌آوری شده دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

سازمان‌های امروزی، بخصوص سازمان آموزش و پرورش که نقش اساسی در پیشرفت جامعه دارد، نیاز به افرادی دارد که از کارایی و اثربخشی لازم برخوردار باشند و این میسر نمی‌شود مگر اینکه عوامل تأثیرگذار در این زمینه شناسایی و تقویت شوند. یکی از عواملی که در کارایی و اثربخشی افراد نقش دارد، رفتار نوآورانه آنهاست، یعنی افراد در محل کار رفتارهای کاری جدید از خود بروز دهند تا به آنها به‌عنوان افرادی موفق نگریسته شود. عوامل زیادی در بروز رفتار نوآورانه افراد نقش دارد. نشاط کاری از جمله عواملی است که

به دلیل اینکه یک فرایند هیجانی است، باعث تحریک افراد، پرنرژی بودن، مضاعف نمودن کارایی و اثربخشی افراد در سازمان و محیط کار می‌شود. از دیگر عواملی که دارای نقش مؤثر در رفتار افراد می‌باشد، سرمایه روان‌شناختی است، این سرمایه به دلیل اعتمادی که افراد به خود دارند، داشتن هدف و امیدواربودن به آینده می‌تواند در بروز تغییرات رفتار نوآورانه افراد مؤثر باشد.

نتایج فرضیه اول نشان می‌دهد که با توجه به اینکه ضریب تعیین اصلاح شده برابر با ۰/۴۴ و همچنین با توجه به مقدار ویژه هر یک از متغیرها، هر سه مؤلفه نشاط کاری به صورت معناداری رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کنند. در بین مؤلفه‌های نشاط کاری، سرزندگی بیشترین نقش را دارد. نتایج با پژوهش‌های فریاد، خوراکیان و ناظمی (۱۳۹۵)، صفرزاده و همکاران (۱۳۹۱) و خلیلی‌پور و خنیفر (۱۳۹۶) که نشان‌دهنده ارتباط معنی‌دار اشتیاق شغلی و رفتار نوآورانه بودند، همسو می‌باشد. روبرت‌هرینگتون<sup>۱</sup> نقل در باندلا (۱۳۸۷) انسان با نشاط را این‌طور بیان می‌کند «انسان بانشاط، دوست دارد کاری مفید و پربار انجام دهد تا از همه توانایی‌های خود به‌طور کامل استفاده کند. او از کمک کردن به دیگران لذت می‌برد اما خود را قربانی نمی‌کند». نشاط بیشتر یک فرایند است تا یک مقصد هیجانی. نشاط به خاطر کارکردش دیده می‌شود نه به خاطر خوشایند بودنش، نشاط اغلب از انجام دادن ناشی می‌شود تا از داشتن. اگر معلمان از فعالیت‌های لازم برای رسیدن به اهدافشان لذت ببرند ساعت و ساعت‌های لذت‌بخش زیادی در کنار دانش‌آموزان خواهند داشت، درحالی‌که رسیدن به نتایج تحصیلی تنها یک هیجان کوتاه‌مدت موقتی را سبب می‌شود. هیجان‌ات مثبت در خدمت یک هدف معین هستند، هیجان‌ات مثبت، انرژی ما را برای توسعه منابع جسمی، فکری و اجتماعی ما مضاعف می‌کند (دنیر و بیسواز، ۱۳۹۱) و باعث تلاش ما برای ایجاد و خلق رفتارهای نو و جدید می‌گردد

در بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، سرزندگی بیشترین نقش را در رفتار نوآورانه دارا بود. نظریه‌پردازان سرزندگی را به‌عنوان تجارب درونی سرشار از انرژی و زندگی معرفی

<sup>1</sup> Robert Harrington

کرده‌اند. آن‌ها سرزندگی را به‌عنوان انرژی سرچشمه گرفته از خود می‌دانند، این انرژی از منابع درونی سرچشمه می‌گیرد. از آنجاکه سرزندگی تجربه داشتن انرژی مثبتی است که کنترل آن درون خود فرد است، بنابراین هراندازه معلمان از تعارض‌ها رها و توسط منابع بیرونی محصورشده باشند و احساس کنند که بر فعالیت‌ها تأثیرگذارند به همان میزان دارای سرزندگی بیشتری هستند. سرزندگی و عواطف مثبت به‌عنوان یک واسطه بین تفکر سازنده و سلامت جسمی مطرح است. معلمان دارای تفکر سازنده توانایی انجام اعمال مناسب را در برخورد با مشکلات تحصیلی دارند (رحیمی، عریضی، نوری و نامداری، ۱۳۹۱)؛ بنابراین با توجه به نتایج این پژوهش و پژوهش‌های همسو و مطالب نظری که افراد با داشتن نشاط-کاری، از همه توانایی‌های خود استفاده می‌کنند و کاری مفید به خاطر کارکردش و در راستای هدف معین انجام می‌دهند، این هدف معین می‌تواند رفتاری جدید و نو در راستای پیشرفت معلم و سازمان آموزش و پرورش باشد.

نتایج فرضیه دوم نشان می‌دهد که با توجه به اینکه ضریب تعیین اصلاح‌شده برابر با ۰/۴۲، همچنین با توجه به مقدار ویژه هر یک از متغیرها، هر سه مؤلفه نشاط‌کاری به‌صورت معناداری سرمایه روان‌شناختی را پیش‌بینی می‌کنند. نتایج با پژوهش‌های ملکی فراهانی و جعفری (۱۳۹۳) و اکفار<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) که نشان‌دهنده ارتباط معنی‌دار نشاط و سرمایه است، همسو می‌باشد.

نشاط فقط یک احساس خوب نیست، بلکه برای موفقیت هم سودمند است. افراد بانشاط به‌طور متوسط کارکنان بهتری هستند، دوستان بیشتر و صمیمی‌تری دارند، از سلامت بهتری برخوردارند و عمر طولانی‌تری دارند و گرایش بیشتری به جامعه دارند و بیشتر به دیگران اعتماد و کمک می‌کنند (دنیر و بیسواز، ۱۳۹۱). مدیران به دنبال معلمانی بانشاط می‌گردند که بتوانند به دانش‌آموزان انگیزه ببخشند و آن‌ها را در آموزش و پرورش حفظ و تقویت کنند. وقتی انسان احساس پراثری بودن می‌کند، عزت‌نفس او افزایش پیدا می‌کند، رفتار کردن به‌نوعی که انسان را شادتر کند ساده‌تر می‌شود. افراد شاد نسبت به دیگران عملکرد بهتری

<sup>1</sup> Okafor

دارند (گریچن رایین<sup>۱</sup>، ۱۳۹۱). همان‌طور که دنیر و بیسواز (۱۳۹۱) بیان کرده‌اند نشاط منبعی است که انسان می‌تواند برای به دست آوردن آنچه از زندگی می‌خواهد بهره بگیرد. نشاط تا حدودی سنگ بنای ثروت روان‌شناختی است. نشاط کاری باعث تقویت سرمایه روان-شناختی افراد می‌شود. سرمایه روان‌شناختی همان مثبت‌اندیشی است که برخورداری از تعادل درونی مناسب و حفظ آرامش و خونسردی در مواجهه با مشکلات است، برای این‌که فرد بتواند انگیزه شخصی خود را حفظ کند، به اقدام مناسب پردازد و از عملی که انجام می‌دهد احساس خوبی داشته باشد (سوزان کویلیام<sup>۲</sup>، ۱۳۸۶). با توجه به پیامدهای نشاط کاری که به کارکنان انگیزه می‌دهد، باعث حفظ تعادل درونی و آرامش در مواجهه با مشکلات و افزایش عزت‌نفس در کارکنان می‌شود که این پیامدها هرکدام یکی از مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی است، بنابراین جهت ایجاد سرمایه روان‌شناختی در افراد لازم است در مدارس حس نشاط را در افراد ایجاد کرد.

نتایج فرضیه سوم نشان می‌دهد که با توجه به اینکه ضریب تعیین اصلاح‌شده برابر با ۰/۴۹، همچنین با توجه به میزان مقدار ویژه هر یک از متغیرها، هر چهار مؤلفه سرمایه روان‌شناختی به‌صورت معناداری رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کنند. در بین مؤلفه‌ها، امیدواری بیشترین نقش را دارا می‌باشد. نتایج در راستای پژوهش‌های فریاد، خوراکیان و ناظمی (۱۳۹۵)، راتنانگیش، رسنداسری و پریهاستی (۲۰۱۶)، دنگ، ونگ و دینگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۷)، سامر (۲۰۱۸) و مشیرا، مختاری و فروهر (۲۰۱۳) می‌باشد. اعمال تغییرات و آفریدن فرصت‌های نوین، استعداد منحصر به فرد آدمی است. هر انسانی قادر است با پشتکار، سخت‌کوشی و متمرکز شدن بر روی مسئله با بهره‌گیری از نقطه‌نظرات مثبت و کسب برخی مهارت‌ها درباره حل خلاق مسئله از عهده انجام هر مشکلی برآید. بیشتر اختراعات و نوآوری‌ها توسط معلمان معمولی حاصل شده‌اند، نه توسط معلمان متخصص. پیشرفت، تنها در حالتی حاصل می‌شود که معلم به اندازه کافی قوی و قدرتمند باشد؛ به گونه‌ای که با تکیه بر بلندمرتبه‌گی

<sup>1</sup> Grckin Robin

<sup>2</sup> Quilliam Susan

<sup>3</sup> Dong, Wang & Ding

روحي خود (اعتمادبه‌نفس) در مقابل تمسخرها، خنده‌ها، تردیدهای تلقینی و ... استقامت کرده و دوام بیاورد (سلمانی، ۱۳۸۳).

امیدواری نیرویی هیجانی است که تخیل را به سمت موارد مثبت هدایت می‌کند. امید به معلمان انرژی می‌دهد و آن‌ها را مجهز می‌کند تا برای کار و فعالیت آماده شوند. امید باعث انعطاف‌پذیری، نشاط و توانایی خاصی در تحمل مسائل و مشکلاتی که زندگی به ما تحمیل می‌کند می‌شود و افزایش رضایت از زندگی را در پی دارد (پارکر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳، نقل در احمدی، چالاک، تشان و مصطفایی، ۱۳۹۷).

نتایج پژوهش در رابطه با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی، با پژوهش‌های، برجعلی (۱۳۹۶) که مدل تأثیر انگیزه تحصیلی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت تحصیلی را بررسی کردند، همسویی دارد. نتایج نشان از روابط انگیزه تحصیلی از طریق سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت تحصیلی داشت. همچنین زمانی‌زاد، باباپور و صبوری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان روابط ساختاری بین ابعاد راهبردهای حل تعارض و سلامت اجتماعی دانشجویان با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی، نشان دادند که سرمایه به‌عنوان میانجی عمل می‌کند. همچنین نتایج با پژوهش‌های نعیمی، تقی‌پور و نیسی (۱۳۹۰)، کامرانی‌مهنی و رحیمیان (۱۳۹۴) و لی وی هی<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) در نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه، همسو می‌باشد.

نتایج معادلات ساختاری پژوهش نشان داد نشاط‌کاری و مؤلفه‌های آن، ۰/۸۱ سرمایه روان‌شناختی و ۰/۳۳ رفتار نوآورانه افراد، همچنین سرمایه روان‌شناختی ۰/۴۹ رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند. با توجه به اطلاعات جدول ۸، تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های جمع‌آوری شده دارد.

در شرایط امروز رقابت جهانی، برای ایجاد تغییرات و رفتار نوآورانه، آموزش و پرورش هم از این تغییرات مستثنا نیست و باید جهت موفقیت، در این رقابت جهانی شرکت نماید.

<sup>1</sup> Parker & et al

<sup>2</sup> Li-wei He



آموزش و پرورش هر روز با ایده‌های جدید، شیوه‌های نو و نرم‌افزارهای جدید آموزشی در کلاس‌های درس مواجه است و بعضی از دانش‌آموزان در استفاده از این نرم‌افزارها متبحر هستند. نیاز است که معلم جهت کارایی و عملکرد بهتر رفتار نوآورانه داشته باشد تا مورد اقبال سازمان و دانش‌آموزان قرار بگیرد. سرمایه روان‌شناختی باعث ایجاد روابط اجتماعی سالم و مفید می‌شود و همچنین سلامت روان را به دنبال دارد و دارای قابلیت توسعه استعدادها و توانمندی‌های معلمان می‌شود. جامعه بانشاط و فرهمند، جامعه‌ای است که استعدادهای افراد آن شکوفا شده و رفاه و امنیت را برای آحاد آن جامعه به ارمغان می‌آورد (سلامتی و ابراهیم‌پور، ۱۳۹۵). شادی و نشاط ابزار ارزشمندی برای اصلاح شخصیت و عملکرد کارکنان محسوب می‌شود. افراد شاد تحلیل رفتگی کمتر، فرسودگی عاطفی کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری دارد که شغل خود را ترک کنند.

سرمایه روان‌شناختی جزو حالت‌های روان‌شناختی محسوب می‌شود و برخلاف صفات و ویژگی‌های شخصیتی که ثابت و غیرقابل مداخله و تغییر هستند، از قابلیت تغییر و توسعه برخوردار است؛ بنابراین آموزش و پرورش می‌تواند ضمن فراهم آوردن محیطی سرشار از نشاط برای معلمان، از طریق آموزش‌های ضمن خدمت، سرمایه روان‌شناختی آنان را نیز توسعه دهد و نهایتاً باعث ایجاد رفتارهای نوآورانه در آنان شود. این امر مخصوصاً در دوران ابتدایی از اهمیت مضاعفی برخوردار است زیرا دوران ابتدایی، دوران شناسایی و شکوفایی خلاقیت‌های دانش‌آموزان است و چه بسا شکوفایی این استعدادها وابسته است به خلاقیت و سرزندگی معلم تا از این طریق بتواند علاوه بر پرورش نسلی خلاق و نوآور، کمبودهای تجهیزاتی و آموزشی مدارس را نیز جبران کند. معلم در دوران ابتدایی الگوی شایسته‌ی دانش‌آموزان است و تلاش وی برای خلاق بودن و نوآور بودن، محرکی بسیار قوی برای دانش‌آموزان است تا آنان نیز جسورانه، مسیر خلاقیت و نوآوری را در پیش گیرند.

### محدودیت‌ها و پیشنهادهای پژوهشی

پژوهش حاضر، یک مطالعه مقطعی بوده و مطالعه در این زمینه نیازمند مطالعات دقیق‌تر برای تأیید روابط بین متغیرها می‌باشد و مطالعات بیشتری در این زمینه نیاز می‌باشد. کمبود پژوهش انجام‌یافته در زمینه متغیر نشاط‌کاری و کمبود منابع نظری در این زمینه از دیگر محدودیت‌های پژوهش است- استفاده از ابزار پرسشنامه به‌تنهایی، باعث شد که نتایج ارائه‌شده، تنها مبتنی بر داده‌های کمی باشد و از اطلاعات عمیق حاصل از روش‌های کیفی محروم بماند.

استفاده از روش خودگزارش‌دهی که از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود که در مورد خود و شرایط مربوط به خود گزارش دهند نوعی محدودیت روش‌شناسی این پژوهش بود؛ زیرا در روش خودگزارش‌دهی تفاوت‌های فردی نادیده گرفته می‌شود. از آنجایی که این پژوهش در شهرستان بیرجند صورت گرفته است، تعمیم‌یافته‌های آن به فراتر از این مورد، بهتر است با احتیاط و در نظر گرفتن تفاوت‌های موقعیتی (ساختاری، فرآیندی و محتوایی) همراه باشد. در این پژوهش برخی عوامل دموگرافیک همچون جنسیت و یا سن که می‌توانستند نتایج تحقیق را دستخوش تغییر کنند لحاظ نشدند. همچنین برخی متغیرهای مزاحم و کنترل نیز ممکن بود بتوانند جزء تحقیق قرار بگیرند و نتایج بهتری را فراهم سازند.

با توجه به نتایج پژوهش، اهمیت و نقش امیدواری در پیشرفت و عملکرد افراد، مدیران مدارس با برنامه‌ریزی برای آینده، داشتن اهداف درازمدت و مشارکت دادن افراد در تصمیمات می‌توانند این حس را در معلمان تقویت نمایند. همچنین از آنجاکه نشاط‌متغیری فردی است و تحت تأثیر ویژگی‌ها و شرایط فردی قرار می‌گیرد، لازم است عوامل مؤثر بر نشاط معلمان موردبررسی قرار گیرد و هرچه بیشتر در جهت توسعه و بهبود آن تلاش شود. با توجه به سطح سرمایه‌ی روان‌شناختی پاسخگویان و نیز با علم به آموزش‌پذیر بودن سرمایه‌ی روان‌شناختی و تجربه «الگوی مداخله‌گری سرمایه‌ی روان‌شناختی» (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۶، ۲۰۰۷) برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی برای معلمان شایان توجه است.

## منابع

۱. احمدی، نجم‌الدین؛ چالاک، محمدامین؛ تستان، نسرين و مصطفایی، علی (۱۳۹۷). بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی امیدواری، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری با رضایت از زندگی در بین میان‌سالان. ششمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
۲. آقاجانی، مینا و مهداد، علی (۱۳۹۸). تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی و رفتارهای نوآورانه در کارکنان دانشگاه آزاد اصفهان نقش میانجی‌گرانه اشتیاق شغلی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۲۰(۷۵)، ۳۴-۴۶.
۳. باندا، پراسانارائو (۱۳۸۷). گامی برای شاد زیستن. ترجمه: الناز، پرویز. تهران: انتشارات استاندارد.
۴. برجعلی، احمد (۱۳۹۶). مدل تأثیر انگیزه تحصیلی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت تحصیلی. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۹(۳۳)، ۱-۱۹.
۵. ثابت‌مه‌ارلوئی، عباس؛ داودی، علی؛ هاشمی‌علیرضا؛ افتخاری، عابدین و رکنی، احسان (۱۳۹۴). ارائه مدل علی بررسی متغیرهای مرتبط با رفتار نوآورانه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. مجله توسعه‌ی آموزش در علوم پزشکی، ۸(۱۷)، ۱-۱۱.
۶. حق‌گویان، زلفا و محمدی حسینی نژاد، ملیحه (۱۳۹۰). بررسی وضعیت نشاط در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم. دو فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت. ۲(۱)، ۶۱-۹۰.
۷. خلیلی‌پور، حاتم و خنیفر، حسین (۱۳۹۶). بررسی ساختاری عدالت رویه‌ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک دانش و رفتارهای کاری نوآورانه. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۲۴)، ۲۷-۵۱.
۸. دنیر و بیسواز دنیر (۱۳۹۱). شادی ثروت بیکران روان‌شناختی. ترجمه: عبدالله زاده، حسن؛ محبوبی، طاهره و باقرپور، معصومه. تهران: آذین‌مهر.
۹. رحیمی، فاطمه؛ عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم و نامداری، کورش (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴(۱۲)، ۳۰-۹.

۱۰. رستمی، زینب و افراسیابی، رویا (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی با سرمایه روان‌شناختی کارکنان اداره آموزش و پرورش بجنورد. *مطالعات مدیریت و کارآفرینی*، ۳(۱/۴)، ۱۷۷-۱۹۳.
۱۱. زمانی‌زاد، نسرین؛ باباپور، جلیل و صبوری، حسن (۱۳۹۷). روابط ساختاری بین ابعاد راهبردهای حل تعارض و سلامت اجتماعی دانشجویان با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی. *فصلنامه مطالعات روان‌شناسی تربیتی*، (۳۰)، ۱۳۵-۱۶۶.
۱۲. ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز و عسکریان، مهناز (۱۳۸۹). *آزمون‌های روان‌شناختی*، تهران: نشر ویرایش.
۱۳. سلامتی، رقیه و ابراهیم‌پور، داوود (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و فرهنگی با میزان نشاط اجتماعی در بین کودکان و نوجوانان ۱۲-۱۸ سال مقیم مراکز تحت حضانت بهزیستی و کودکان و نوجوانان تحت حضانت اقوام. *مطالعات جامعه‌شناسی*، ۸(۳۲)، ۷۵-۹۸.
۱۴. سلمانی، مهرداد (۱۳۸۳). *انسان آفرینشگر (جستاری در خلاقیت و نوآوری نظام‌یافته)*. تهران: جهاد دانشگاهی واحد تربیت معلم.
۱۵. سوزان کویلیام (۱۳۸۶). *مثبت اندیشی و مثبت‌گرایی کاربردی*. ترجمه: فرید براتی سده و افسانه صادقی. تهران: جوانه رشد.
۱۶. صفرزاده، سحر؛ نادری، فرح؛ عسگری، پرویز؛ عنایتی، میرصلاح‌الدین و حیدرئی، علیرضا (۱۳۹۱). رابطه جوسازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان. *فصلنامه علمی-پژوهشی زن و فرهنگ*، ۴(۱۴)، ۶۹-۸۲.
۱۷. طاهریان، حسین؛ فیض، داود و حیدرخانی، زهرا (۱۳۹۳). *عوامل مدیریتی و سازمانی مؤثر بر شادی و نشاط در دانشگاه‌ها و تأثیر آن‌ها بر تولید علم*. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، (۷۲)، ۹۹-۱۱۶.
۱۸. فرد لوتانز، بروس جی آوولی، کارولین ام یوسف (۲۰۰۷). *سرمایه روان‌شناختی سازمان تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی*: ترجمه جمشیدیان عبدالرسول و فروهر محمد (۱۳۹۲)، تهران: ناشر آبیژ.

۱۹. فریاد، لعیا؛ خوراکیان، علیرضا و ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. مجله مدیریت توسعه و تحول (۲۵)، ۱۷-۲۶.

۲۰. گریچین‌گرافت رابین (۱۳۹۱). پروژه شادی. ترجمه: آرتمیس مسعودی. تهران: آموت.

۲۱. محبی‌نورالدین‌وند، محمدحسین؛ شهنی‌بیلاق، منیجه و شریفی‌حسن، پاشا (۱۳۹۳). رابطه سرمایه روان‌شناختی (امید، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) با هدف‌های پیشرفت و عملکرد تحصیلی دانشجویان سال اول. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۱(۴۰)، ۷۹-۶۱.

۲۲. ملکی‌فراهانی، بهاره و جعفری، پریش (۱۳۹۳). نقش رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران. علوم تربیتی، نوآوری‌های مدیریت آموزشی (۳۷)، ۱۲۱-۱۳۶.

۲۳. نعیمی، عبدالزهرا؛ تقی‌پور، آذین و نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روان-شناختی. علوم رفتاری ۵(۴)، ۳۲۵-۳۳۳.

24. Bakker, A. B. Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2005). "The Crossover of Burnout and Work Engagement among Working Couples". *Human Relation*, Vol. 58, No. 5, pp. 661-689.

25. Bo Dong, Xi-fu Wang and Ying Ding (2017). *Research on the Relationship between Psychological Capital, Knowledge Sharing and Innovation Behavior of Logistics Enterprises Employees*. Atlantis press, 349-400.

26. Cho, K.H. Lee, S. H. (2007). "Commitment to Gender Policy, Commitment to Organization and Innovative Behavior: Some Unexpected Linkages in Korea". *International Journal of Public Administration*, No. 30(12), PP 1485-1502.

27. Dorenbosch, L. van Engen, M. Verhagen, M. (2005). "On-the-job Innovation: The Impact of Job Design and Human Resource Management through Production Ownership". *Creativity and innovation management*, No. 14 (2), pp 129-141.

28. Haller, M. & Hadler, M. (2006). *How social relations and structures can produce happiness and unhappiness: An international comparative analysis*. *Social indicators research*, 75(2), 169-216.

29. He, L. W. (2013). *Organizational Innovative Climate, Innovative Behavior and the Mediating Role of Psychological Capital: The Case of*

- Creative Talents. In The 19th International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (pp. 1607-1616). Springer, Berlin, Heidelberg.*
30. Janssen, O. (2000). *Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Work Behaviour*, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287-302.
31. Li Guangyi & Yan Shan. (2016) *research on psychological capital intervention strategy of enterprise. Canadian social science vol12 n4 2016 pp 46-50 Doi: 10.3968/8326.*
32. Li, C. H. & Wu, J. J. (2011). *The structural relationships between optimism and innovative behavior: Understanding potential antecedents and mediating effects. Creativity Research Journal*, 23(2), 119-128.
33. Luthans, F. (2007). *Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
34. Luthans, F. Avey, J. B. Avolio, B. J. & Peterson, S. J. (2010). *The development and resulting performance impact of positive psychological capital. Human Resource Development Quarterly*, 21, (1), 41-67.
35. Mishra, P. Bhatnagar, J. & Gupta, R. (2013). *Role of psychological capital in the relationship between work-to-family enrichment, family-to-work enrichment and innovative work behavior*
36. Okafor, D. C. (2014). *Psychological Capital and Orientation to Happiness as Protective Factors in Coping with Stressors Among First Year Psychology Students, University of KwaZulu-Natal, Durban, South Africa (Doctoral dissertation, University of KwaZulu-Natal, Durban).*
37. Ratnaningsih, I. Z. Prasetyo, A. R. & Prihatsanti, U. (2016). *Predicting innovative behavior among employees in a manufacturing company: the role of psychological capital. ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 31(2), 84-90.
38. Sameer, Y. M. (2018). *Innovative behavior and psychological capital: does positivity make any difference? Journal of Economics & Management*, 32, 75-101. doi: 10.22367/jem.2018.32.06.
39. Sonnentag, S. & Niessen, C. (2008). "Staying Vigorous Until Work Is Over: The Role of Trait Vigour, Day-specific Experience and Recovery". *Journal of Occupational and Organization Psychology*, Vol. 81, No. 3, pp. 435-458.
40. West, M.A. Farr, J.L. (1990). "Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies". *Social Behavior*, No. 4, PP 173-184.