

نقش سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه، با میانجی‌گری نشاط کاری معلمان ابتدایی

حسین خسروی^۱

هادی پورشافعی^۲

فاطمه طاهرپور^۳

چکیده

زمینه: لزوم بهبود بخشیدن عملکرد، یکی از اصلی‌ترین دلایلی است که سازمان‌ها را وادار می‌کند تا به سوی رفتار نوآورانه حرکت کنند.

هدف: پژوهش حاضر باهدف بررسی نقش سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه با میانجی‌گری نشاط کاری معلمان انجام گرفته است.

روش: روش پژوهش توصیفی همبستگی و جامعه آماری شامل معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به تعداد ۱۵۰۰ نفر بود که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای (برخورداری و جنسیت) تعداد ۳۰۶ نفر انتخاب شد. برای سنجش متغیرهای سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷)، رفتار نوآورانه از پرسشنامه کانتر (۱۹۸۸) و نشاط کاری از پرسشنامه شایروم (۲۰۰۴) استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی ۰/۸۱، رفتار نوآورانه ۰/۸۸ و برای نشاط کاری ۰/۹۱ برآورد شد.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و سطح استنباطی (همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس، رگرسیون و الگویابی معادلات ساختاری) انجام گرفت. نتایج حاکی از آن بود که سرمایه روان‌شناختی با میزان بتا ۰/۵۷ پیش بینی کننده نشاط کاری و با بتای ۰/۶۷ پیش‌بینی کننده رفتار نوآورانه است. همچنین نشاط کاری با بتای ۰/۶۳ رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها نشان داد که نشاط کاری نقش میانجی بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه ایفا می‌کند و مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار بود.

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

۱. کارشناسی ارشد دانشگاه بیرجند، دبیر آموزش و پرورش، بیرجند، ایران h.khosravyb@birjand.ac.ir

۲. دانشیار دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران hadi.pourshafi@birjand.ac.ir

۳. استادیار دانشگاه بیرجند fateme.taherpour@birjand.ac.ir

پیشگفتار

سازمان‌ها برای بقاء و تداوم نقش مثبت و سازنده خود نیازمند افکار، اندیشه‌ها، نظرات تازه و نو هستند تا با دریافت دیدگاه‌های نو، مبتنی بر تحقیقات میدانی و اندیشه‌ها و تئوری‌ها بتوانند پویایی خود را تضمین کنند. به همین منظور، سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا علاوه بر حفظ و نگهداری سرمایه‌های انسانی، آنان را به فعالیت‌های نوآورانه تشویق نمایند (فریاد، خوراکیان و ناظمی، ۱۳۹۵). لزوم بهبود بخشیدن عملکرد، یکی از اصلی‌ترین دلایلی است که سازمان‌ها را وادار می‌کند تا به سوی رفتار نوآورانه حرکت کنند (عابدی، ۱۳۸۷). رفتار کاری نوآورانه، شامل بررسی فرصت‌ها و تولید ایده‌های جدید است اما همچنین می‌تواند شامل رفتارهای معطوف بر اعمال تغییر، به کار بستن دانش جدید یا بهبود فرآیندهایی برای تقویت عملکرد شخصی و یا شغلی باشد. هدف از رفتار نوآورانه ایجاد، انتقال، تغییر و واکنش به ایده‌های جدید است. رفتار نوآورانه را می‌توان کاربرد راه‌حل‌های بهینه برای ملزومات جدید، نیازهای موجود بازار و یا نیازهای فزاینده دنیای جدید تعریف کرد (صالحی و دانایی‌فرد، ۱۳۹۴). رفتار شغلی نوآورانه تمام رفتارهای کارمند که در جهت ایجاد، معرفی و یا به کارگیری ایده‌ها، فرآیندها، محصولات یا دستورالعمل‌های (درون یک نقش، گروه یا سازمان) جدید واحد مربوطه، که منافع بالقوه مهمی برای آن واحد داشته باشد، تعریف می‌شود (فریاد، خوراکیان و ناظمی، ۱۳۹۵). رفتار نوآورانه، ایده‌های نو و بدیع را برای به رسمیت شناختن فرصت‌های جدید و بسیار مهم ایجاد می‌کند (کیم، چوی، سونگ و پارک، ۲۰۱۸).

سازمان‌هایی که کارکنان را به درگیر شدن در رفتار نوآورانه تشویق می‌کنند و محیط کاری با امنیت روانی بالا ایجاد می‌نمایند با عملکرد بهتری روبه‌رو خواهند بود (غیور، غفوریان‌شاگردی، کاتب و سیاح، ۱۳۹۵). در این بین آموزش و پرورش به عنوان یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های اجتماعی، برای انجام مؤثر رسالت‌های خود و پرورش نسلی خلاق و

تاثیرگذار، لازم است که عناصر خود را به سمت نوآوری سوق دهد. رفتار معلم، به عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر در سیستم آموزش و پرورش، می‌تواند تأثیری شگرف بر سایر عناصر آموزشی داشته باشد و مسیر تحقق اهداف و رسالت‌های مدارس را هموارتر سازد. رفتار نوآورانه معلمان موجب ایجاد کلاسی پویا، فعال، فراگیری بهتر و عملکرد مطلوب معلم و شاگرد می‌شود.

لیکن تحقق رفتار نوآورانه در آموزش و پرورش به ضرورت‌هایی احتیاج دارد. شناخت این ضرورت‌ها کمک می‌کند تا بتوان رفتار نوآورانه را توسعه داد. شاید بتوان یکی از این ضرورت‌ها را داشتن سرمایه روان‌شناختی^۱ نام برد. سرمایه روان‌شناختی مانند سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی از 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 (ضیا، مبارکی و سعیدیون، ۱۳۹۳). سرمایه روان‌شناختی بر توانمندی‌ها و نقاط قوت و داشته‌های فرد تاکید می‌کند و به موضوعات مثبت زندگی نظیر امیدواری^۲، خوش‌بینی^۳، تاب‌آوری^۴ و خودکارآمدی^۵ می‌پردازد. به عبارت دیگر، سرمایه روان‌شناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های، اعتماد به نفس (خودکارآمدی)، تعهد و انجام تلاش برای موفقیت در کارها، وظایف چالش‌برانگیز، داشتن اعتماد مثبت است (فروهر، احسان ملکی، روزبهرانی و شاه محمدی، ۱۳۹۳). خوش‌بینی اشاره دارد به احتمال موفقیت حال و آینده. پایداری در راه هدف و در صورت لزوم تغییر مسیر رسیدن به هدف، امیدواری است و برای 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 مواجهه با مشکلات و سختی‌ها را انعطاف‌پذیری می‌گویند (نظامی و گیوریان، ۱۳۹۴). سرمایه

1 . Psychological capital
2 . Hope
3 . Optimism
4 . Resiliency
5 . Self- Efficacy

روان‌شناختی در واقع به مفهوم چه کسی هستید (خود واقعی) و چه کسی می‌خواهید بشوید (خود ایده‌آل) می‌پردازد. سرمایه روان‌شناختی به طور مستقیم و یا غیر مستقیم می‌تواند با کاهش نتایج نامطلوب سازمانی و افزایش نتایج مطلوب سازمانی ضمن خلق مزیت رقابتی، میزان ضرر و زیان و یا سودآوری سازمان‌ها را تحت تأثیر قرار دهد (هارون‌رشدی و کاظمیان‌مقدم، ۱۳۹۷). پژوهش‌ها نشان داده است که سرمایه روان‌شناختی رابطه معنی‌داری با نشاط دارد و باعث بهبود نشاط می‌شود رفتارنوآورانه در آنان خواهد شد (احمدی، سهرابی و محمدی، ۱۳۹۶).

نشاط کاری^۱ یک احساس کاملاً ذهنی از رفاه و خوشی است که از سوی فرد تجربه می‌شود و مشخصه آن وجود هیجانات مثبت و عدم وجود هیجانات منفی است (ملک‌زاده و راهنما، ۱۳۹۵). از سال ۲۰۰۰ به بعد در نگاه سازمان ملل برای تعیین سطح توسعه یافتگی کشورها متغیرهای نشاط، امید به آینده، خشنودی و رضایتمندی افراد جامعه نیز به عنوان یک متغیر کلیدی وارد محاسبات شده است. به این صورت که اگر مردم یک جامعه احساس نشاط، خشنودی و رضایتمندی نکنند نمی‌توان آن جامعه را توسعه یافته قلمداد کرد (هزارجریبی و صفری شالی، ۱۳۸۹). امروزه با توجه به اینکه افراد بیش‌ترین وقت خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند اگر محیط کاری با نشاطی داشته باشند می‌توانند از مزایای ناشی از آن بهره‌مند شوند.

نشاط کاری مقدار زیاد انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی در کار، تمایل برای سرمایه‌گذاری، تلاش در کار (تلاش بسیار) و مقاومت در برابر مشکلات کاری اشاره می‌کند (بکر و شافلی^۲، ۲۰۰۸) نقل در حق‌گویان و محمدی‌حسینی‌نژاد، ۱۳۹۰). شایروم (۲۰۰۴) نشاط را یک سازه احساسی می‌داند. نظریه پردازان دیگر نشاط را اینگونه تعریف می‌کنند نشاط حالتی مثبت است که در پاسخ به تعامل دائمی فرد با عناصر معنادار شغل و محیط کاری

1 . Happiness work
2 . Bakker & Schaufeli

حاصل شده است که شامل سه احساس مرتبط به هم می‌شود که عبارتند از قدرت جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی شناختی. مفهوم نشاط کاری و سه بعد آن (پرانرژی بودن در ابعاد شناختی، عاطفی و جسمانی) مفهوم نویی از درگیر شدن در کار را نشان می‌دهد (زارعی متین و حق‌گویان، ۱۳۹۵). بعد جسمانی به فیزیک بدن، بعد فکری به ذهن آدمی و بعد احساسی به روان مربوط است (حق‌گویان و محمدی‌حسینی‌نژاد، ۱۳۹۰).

پژوهش‌های مختلفی در رابطه با نشاط، سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآوران انجام گرفته است برای مثال؛ فریاد، خوراکیان و ناظمی (۱۳۹۵) به بررسی اثر رابطه توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآوران با توجه به اشتیاق شغلی کارکنان سازمان‌های داروسازی خراسان رضوی که نتایج حاکی از آن بود توانمندسازی روان‌شناختی به واسطه اشتیاق شغلی، نتیجه مثبتی در بروز و افزایش رفتارهای نوآوران در کارکنان دارد. مهدی‌پور و ابوالمعالی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی خلاقیت بر اساس سرمایه روان‌شناختی در بین دانشجویان دانشگاه هنر تهران» به این نتیجه دست یافتند که از میان ابعاد سرمایه روان‌شناختی، تنها مؤلفه‌های خودکارآمدی و خوش‌بینی، پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنادار خلاقیت هستند.

قانع‌نیا، فروهر و جلیلی (۱۳۹۴) در بررسی تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان (مدیران دو شرکت صنعتی) به این نتیجه دست یافتند که آموزش سرمایه روان‌شناختی به مدیران می‌تواند باعث افزایش اشتیاق شغلی کارکنان شود. ملکی‌فراهانی و جعفری (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان نقش رهبری معنوی و سرمایه روان‌شناختی در اشتیاق شغلی معلمان در مدارس متوسطه دولتی دوره اول و دوم دخترانه منطقه چهار تهران به این نتیجه رسیدند که میان سرمایه روان‌شناختی و اشتیاق شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

رحیمی، عریضی، نوری و نامداری (۱۳۹۱) در بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی در محیط کار کارکنان با شور و شوق کاری آنان در سازمان نشان دادند که مؤلفه‌های سرمایه

روان‌شناختی می‌توانند عامل مهمی در بالا بردن عملکرد کاری و شوروشوق کارکنان باشد. فقیه‌آرام و خادمی (۱۳۹۶) در پژوهشی رابطه حمایت سازمانی و جوسازمانی نوآورانه با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم تحقیقات و فناوری مورد بررسی قرار دادند و نتایج حاکی از آن بود که حمایت سازمانی و جوسازمانی نوآورانه، رابطه معناداری با اشتیاق شغلی دارد. صفرزاده، نادری، عسگری عنایتی و حیدرئی (۱۳۹۱) رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن (یک سازمان صنعتی در شهر اهواز) بررسی کردند و نشان دادند بین جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان زن رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

راتنانگیش، رسنداسری و پریهاسنتی^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی به مطالعه رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه در محل کار پرداختند و نتایج حاکی از همبستگی مثبت و معنی داری بین این دو متغیر بوده است. سامر^۲ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه: آیا تفاوت مثبت دارد؟ نشان داند سرمایه روان‌شناختی با چهار مؤلفه پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه است. مشیرا، باتناگرچ و گوپتا^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان نقش سرمایه روان‌شناختی بر ارتباط میان غنی‌سازی کار و خانواده و رفتارهای کاری نوآورانه نشان دادند که سرمایه روان‌شناختی نقش کامل و تأثیر معناداری بر رفتارهای کاری نوآورانه دارد. اکفار^۴ (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی سرمایه روان‌شناختی و شادکامی در دانشجویان سال اول روان‌شناسی دانشگاه کوهزولو ناتال، آفریقای جنوبی^۵ پرداخت و نتایج حاکی از ارتباط معناداری بین سرمایه روان‌شناختی و شادکامی بود.

نشاط می‌تواند موجبات کارآیی سازمانی آموزش و پرورش را ارتقا دهد. معلمان وفادار، خوشنود، با نشاط، سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمان و متمایل به حفظ عضویت سازمانی

1 . Ratnaningsih, Prasetyo & Prihatsanti
 2 . Sameer
 3 . Mishra, P. Bhatnagerj & Gupta
 4 . Okafor
 5 . University of Kwazulu-Natal, Durban, South Africa

که حاضرند فراتر از وظایف خود فعالیت کنند می‌توانند عامل مهمی در نوآوری باشند. برعکس معلمانی با احساس عدم رضایت و شادابی کم و متمایل به ترک سازمان، نه تنها خود در جهت نیل به اهداف آموزشی حرکت نمی‌کنند بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌توجهی نسبت به مسائل و مشکلات موجود در بین دیگر همکاران نیز مؤثر هستند. نشاط در محیط کار عبارت است از هنر و مهارت سازگاری با شرایط نامطلوب و مشکلات و در عین حال خلق و ایجاد تجربه‌های مثبت و با نشاط در محیط کار. این تعریف نشان می‌دهد که بخشی از نشاط معلمان، ریشه در ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی‌های آنان، از جمله روان‌شناختی دارد چراکه ویژگی‌هایی از جمله خودکارآمدی، خوش‌بینی، اعتماد به نفس و ... می‌تواند در سازگاری با شرایط و خلق تجربه‌های مفید مؤثر باشد. بنابراین در این مقاله به بررسی رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای نوآورانه با توجه به نقش میانجی نشاط کاری پرداخته شده است و سعی دارد به این پرسش‌های اساسی پاسخ دهد: ۱. از بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی کدام مؤلفه، رفتار نوآورانه را و تا چه اندازه پیش‌بینی می‌کند؟ ۲. وقتی متغیر نشاط کاری به عنوان میانجی وارد مدل می‌شود رابطه بین متغیر سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه چه وضعیتی پیدا می‌کند؟

روش پژوهش

بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها، در ذیل طرح‌های توصیفی و از نوع همبستگی است. در ذیل تحقیقات کاربردی جای می‌گیرد. از نتایج آن مدیران مدارس جهت بهره‌گیری در مدارس می‌توانند استفاده نمایند.

جامعه آماری معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶، ۱۵۰۰ نفر بودند که به صورت نمونه‌گیری طبقه‌ای (برخورداری و جنسیت) شهر به ۴ منطقه تقسیم و از هر منطقه تعدادی مدرسه انتخاب و تمامی معلمان آن در این پژوهش شرکت داده شدند.

برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه ۲۴ گویه‌ای PCQ (لوتانز، ۲۰۰۷) در طیف ۶ درجه‌ای لیکرت استفاده شد که نمره‌گذاری از ۱-۶ و سؤال‌های ۱۳، ۲۰ و ۲۳ نمره‌گذاری معکوس داشتند. محبی‌نورالدین‌وند، شهنی‌بیلاق و پاشاشریفی (۱۳۹۳) در پژوهشی روایی پرسشنامه سرمایه‌روان‌شناختی 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^۲ (۱۹۸۸) شامل ۸ سؤال، در یک مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت 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). جهت پایایی این پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن در این پژوهش ۰/۸۸ به دست آمد.

برای سنجش نشاط‌کاری کارکنان از پرسش‌نامه نشاط در محیط کار شایروم^۳ (۲۰۰۴) استفاده شده است. این پرسش‌نامه ۱۱ سؤالی و در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت، سه مؤلفه قدرت جسمانی، انرژی عاطفی و سرزندگی شناختی را می‌سنجد. حق‌گویان و محمدی-حسینی‌نژاد (۱۳۹۰) روایی آن را مورد بررسی و روایی از نوع صوری و محتوایی مورد 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.

1 . Luthans
2 . Cunter
3 . Shyrom

یافته‌های پژوهش

اطلاعات جمعیت‌شناسی و توصیفی نمونه بدین صورت بود که ۳۰ درصد نمونه را معلمان مرد و بقیه را معلمان زن تشکیل دادند. تحصیلات آنان به ترتیب درصد لیسانس (۶۰/۵)، فوق دیپلم (۱۹/۴)، فوق لیسانس و بالاتر (۱۰/۲) و دیپلم (۳/۱) بود. سابقه کاری ۲۶ تا ۳۰ دارای بالاترین درصد (۲۵/۹) و ۱ تا ۶ سال دارای کمترین درصد (۳/۴) بود.

برای استفاده از شاخص‌های آماری پارامتریک، باید داده‌ها دارای توزیع طبیعی باشند. برای تعیین توزیع جامعه از شاخص‌های چولگی و کشیدگی (جدول ۱) و همچنین آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. در آزمون انجام شده سطح $p > 1/11$ بود که نتایج حاکی از طبیعی بودن توزیع بود. علاوه بر طبیعی بودن توزیع داده‌ها جهت استفاده از تحلیل رگرسیون باید بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک رابطه خطی وجود داشته باشد. متغیر ملاک براساس مقیاس فاصله‌ای و متغیرهای پیش‌بین براساس مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری شده باشد که این پیش‌شرط نیز برقرار بود. با توجه به فراهم بودن این پیش‌شرط‌ها از تحلیل رگرسیون استفاده شد.

فرضیه اول پژوهش: مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، پیش‌بینی‌کننده نشاط کاری معلمان دوره ابتدایی است.

جدول ۱. نقش مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده نشاط کاری

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۰/۸۶	۰/۲۲		۳/۸۶	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	-۰/۳۱	۰/۰۵	-۰/۳۹	-۳/۱۱	۰/۰۰۱
امیدواری	۰/۴۴	۰/۰۵	۰/۵۷	۱۲/۱۳	۰/۰۰۱
انعطاف‌پذیری	-۰/۳۱	۰/۰۴	-۰/۴۰	-۳/۸۱	۰/۰۰۱
خوش‌بینی	-۰/۳۷	۰/۰۵	-۰/۴۰	-۳/۹۵	۰/۰۰۱

ADJ.R2:0/33 R2: 0/34 R:0/57

جدول ۱ نشان می‌دهد سطح معناداری تمامی مؤلفه سرمایه روان‌شناختی در نشاط‌کاری معلمان کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود، مطابق جدول فوق در بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی امیدواری ۰/۵۷ بیشترین و خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری ۰/۴۰- کمترین قدرت پیش‌بینی را دارد.

فرضیه دوم پژوهش: مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی کننده رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی است.

جدول ۲. سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی کننده رفتار نوآورانه

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۰/۱۳	۰/۲۳		۲/۴۴	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	۰/۳۷	۰/۱۰	۰/۱۵	۶/۴۴	۰/۰۰۱
امیدواری	۰/۱۱	۰/۱۱	۰/۴۵	۲/۵۵	۰/۰۰۱
انعطاف‌پذیری	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۱۳	۰/۳۷	۰/۰۰۱
خوش‌بینی	۰/۲۳	۰/۰۷	۰/۰۲	۱۴/۶۱	۰/۷
سرمایه روان‌شناختی	۰/۱۳	۰/۲۲	۰/۶۷	۲/۴۴	۰/۰۰۱

ADJ.R2:0/44 R2: 0/44 R:0/67

جدول ۲ نشان می‌دهد سطح معناداری سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه معلمان کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود؛ یعنی سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی کننده رفتار نوآورانه است. همچنین سطح معناداری ۳ مؤلفه سرمایه روان‌شناختی کمتر از ۰/۰۵ است. تنها سرمایه خوش‌بینی بیشتر ۰/۰۵ است. مطابق جدول فوق، ضریب تعیین سرمایه روان‌شناختی ۴۴ درصد رفتار نوآورانه معلمان را پیش‌بینی می‌کند و در بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی امیدواری ۰/۴۵ بیش‌ترین و خوش‌بینی ۰/۰۲ کم‌ترین قدرت پیش‌بینی را دارد.

فرضیه سوم پژوهش: مؤلفه‌های نشاط کاری، پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآوران معلمان دوره ابتدایی است.

جدول ۳. مؤلفه‌های نشاط کاری پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآوران

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۱/۲۳	۰/۲۰		۶/۱۶	۰/۰۰۱
نشاط جسمانی	۰/۲۲	۰/۰۶	۰/۲۳	۳/۶۵	۰/۰۰۱
نشاط عاطفی	۰/۲۶	۰/۰۵	۰/۳۱	۲/۹۳	۰/۰۰۱
نشاط شناختی	۰/۱۸	۰/۰۵	۰/۱۸	۵/۱۵	۰/۰۰۱
نکته			R: 0/63	R2: 0/40	ADJ.R2: 0/39

جدول ۳ نشان می‌دهد سطح معناداری نشاط کاری و رفتار نوآوران معلمان کمتر از ۰/۰۵ است بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌شود؛ یعنی نشاط کاری پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآوران معلمان است. همچنین سطح معناداری تمامی مؤلفه‌های نشاط کاری کمتر از ۰/۰۵ است. مطابق جدول فوق ضریب تعیین نشاط کاری ۰/۳۹ درصد رفتار نوآوران معلمان را پیش‌بینی می‌کند و در بین مؤلفه‌های نشاط کاری، نشاط عاطفی ۳۱٪ بیشترین و نشاط شناختی ۱۸٪ کم‌ترین قدرت پیش‌بینی را دارد.

فرضیه چهارم پژوهش: در رابطه مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآوران، نشاط-کاری نقش میانجی‌گری دارد.

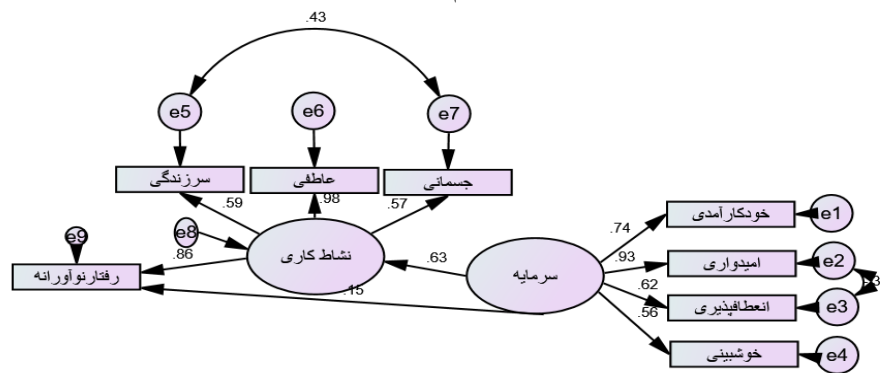
برای بررسی فرضیه فوق از آزمون رگرسیون و سوبل استفاده شده، ضرایب رگرسیون استاندارد شده و خطای انحراف معیار آن‌ها با استفاده از آزمون سوبل برای نقش میانجی متغیر نشاط کاری استفاده شد که نتایج در جدول ۴ ذکر شده است.

جدول ۴. مسیر غیر مستقیم آزمون سوبل

معناداری	انحراف معیار	Sobel test	Sb	sa	b	a
۰/۰۰۱	۰/۰۳۴	۶/۲۴۷	۰/۵۵	۰/۳۹	۰/۰۴۹	۰/۰۵۲

جدول آزمون سوبل در سنجش مسیر غیر مستقیم سرمایه و نشاط و رفتار نوآورانه، نتایج با توجه به مقدار بالای $Sobel\ test = ۶/۲۴۷$ و سطح معناداری کمتر از $۰/۰۵$ است در نتیجه نشان از رابطه میانجی نشاط کاری در سرمایه روان‌شناختی و رفتار نوآورانه افراد دارد.

فرضیه پنجم پژوهش: مدل پژوهش مبتنی بر رابطه سرمایه روان‌شناختی با رفتار نوآورانه با توجه به نقش میانجی نشاط کاری برازش لازم را دارد.



نمودار ۱. نقش سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه با توجه به نقش میانجی نشاط کاری

نتایج معادلات ساختاری در نمودار ۱ نشان داده است که سرمایه روان‌شناختی با چهار مؤلفه، رفتار نوآورانه و نشاط کاری برآورد شده‌اند که نتایج نشان می‌دهد سرمایه روان‌شناختی $۰/۱۵$ رفتار نوآورانه افراد، همچنین سرمایه روان‌شناختی $۰/۶۳$ نشاط کاری و نشاط کاری $۰/۸۶$ رفتار نوآورانه افراد را پیش‌بینی می‌کند که نشان دهنده نقش میانجی نشاط کاری در رفتار نوآورانه است.

نتایج برازش الگو $GFI=0/97$, $CFI=0/97$ $NFI=0/96$ $RMSEA=0/06$ نشان‌دهنده شاخص‌های برازش الگوی مفهومی پژوهش است. با توجه به اطلاعات جدول، تمامی شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده‌های جمع‌آوری شده دارد.

بحث و نتیجه گیری

سازمان‌های امروزی، بخصوص سازمان آموزش و پرورش که نقش اساسی در پیشرفت جامعه دارد، نیاز به افرادی دارد که از کارآیی 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 کارآیی و اثربخشی افراد نقش دارد رفتار نوآورانه آنها است؛ یعنی افراد در محل کار رفتارهای کاری جدید از خود بروز دهند تا به آنها به عنوان افرادی موفق نگریسته شود. باید مورد پژوهش قرار بگیرد که چه عواملی در رفتار نوآورانه افراد نقش دارد، یکی از عوامل، سرمایه روان‌شناختی است. سرمایه روان‌شناختی که مجموعه صفات و توانمندی‌های مثبت افراد است یک منبع قوی در رشد و ارتقای افراد در سازمان است و می‌تواند یک متغیر مؤثر در رفتار نوآورانه افراد باشد. سرمایه روان‌شناختی قابلیت رشد و تحول را در یک بازه زمانی معین در صورت مهیا بودن شرایط را دارد (مایلز، فلک و کوزولوفسکی^۱، ۲۰۱۳). نشاط کاری از دیگر عوامل مؤثر در پیش‌بینی رفتار نوآورانه می‌تواند باشد؛ زیرا داشتن نشاط، پیامدهای کاربردی و عملی در زندگی و عملکرد شغلی افراد دارد، فرد را برمی‌انگیزد، بر آگاهی او می‌افزاید، نوآوری را تقویت می‌کند و روابط اجتماعی را تسهیل می‌کند. مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی در محیط کار می‌تواند از این جهت که رفتارهای انگیزشی و کاری را پیش‌بینی کنند عامل مهمی در عملکرد کاری و میزان نشاط کاری افراد باشند. در این پژوهش به بررسی این سه متغیر مهم پرداخته شده است.

نتایج پژوهش در فرضیه اول نشان داد، در بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی امیدواری با میزان ۰/۵۷، بیش‌ترین و خوشبینی با میزان ۰/۴۰- کمترین قدرت پیش‌بینی را دارد. نتایج با پژوهش‌های قانع‌نیا و همکاران (۱۳۹۴)، ملکی فراهانی و جعفری (۱۳۹۳) و رحیمی و همکاران (۱۳۹۱) که سرمایه روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده نشاط کاری و اشتیاق شغلی است، همسو است. نتایج پژوهش اثر معنادار امیدواری را بر متغیر نشاط کاری معلمان را نشان می‌-

1 . Mills, Fleck & Kozikowski

دهد. هزارجریبی و صفری شالی (۱۳۸۹) پژوهشی با عنوان بررسی مفهوم شادکامی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن که نتایج نشان داد امید به آینده مهم‌ترین متغیر تأثیرگذار بر شادکامی اجتماعی با بیشترین ضریب همبستگی است.

امیدواری از ذهن انسان سرچشمه می‌گیرد. امید یعنی باور به این که تحت هر شرایطی به اهدافم خواهم رسید. یک فرد امیدوار با وجود تمام مشکلات راه رسیدن به هدفش را پیدا می‌کند. امیدواری یکی از ویژگی‌های انسان است که به او کمک می‌نماید تا ناامیدی‌ها را پشت سر گذاشته، اهداف خود را تعقیب کرده و احساس غیر قابل تحمل بودن آینده را کاهش دهد (بایلی^۱، ۲۰۰۷). او در مسیر هدف هم اراده کافی برای رسیدن به اهدافش را دارا است و هم راه رسیدن به آن را پیدا می‌کند. افراد امیدوار در مسیر رسیدن به هدف‌هایشان کمتر دچار افسردگی، اضطراب و پریشانی می‌شوند. به بیان دیگر فرد امیدوار در هنگام مواجه شدن با مشکلات، دچار نگرانی و احساس شکست نمی‌شود.

نتایج پژوهش در فرضیه دوم نشان داد که سرمایه روان‌شناختی رابطه مثبت و معنادار با رفتار نوآورانه دارد. نتایج پژوهش در راستای پژوهش مهدی‌پور و ابوالمعالی (۱۳۹۵) است که سرمایه روان‌شناختی در این پژوهش پیش‌بینی کننده خلاقیت و نوآوری هستند. همچنین در بررسی منابع خارجی نتایج پژوهش در راستای پژوهش‌های لی وی هی (۲۰۱۳)، راتانگیش، رسنداسری و پریهاستی (۲۰۱۶) و لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) است. در بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی امیدواری ۴۵٪ بیش‌ترین و خوش‌بینی ۰۲٪ کم‌ترین قدرت پیش‌بینی را دارد.

در اینجا باید بررسی کرد چرا در دو فرضیه نتایج مشابهی به دست آمده است و امیدواری بیش‌ترین تأثیر را داشته است. جهت نشان‌دادن رابطه امیدواری در رسیدن به اهداف، چند مورد پژوهشی اشاره می‌شود. علی‌پور و اعراب‌شیبانی (۱۳۹۰) به بررسی رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان پرداختند که نتایج نشان داد هر دو متغیر امیدواری و

1 . Baily

شادکامی علاوه بر آن که با هم رابطه مثبت و معنادار دارند. هر دو با مؤلفه رضایت شغلی رابطه دارند به طوری که معلمانی که امیدواری و شادکامی بیشتری دارند نمره رضایت شغلی بالاتری هم دارند. زارع (۱۳۹۵) تأثیر آموزش امید بر خوش‌بینی و انگیزش پیشرفت دانشجویان را مورد پژوهش قرار داد که نتایج نشان داد امید موجب افزایش خوش‌بینی و انگیزش پیشرفت دانشجویان می‌شود.

بنابراین نقش امیدواری با توجه به مطالب نظری در دو فرضیه و کارهای پژوهشی انجام گرفته بر کسی پوشیده نیست و باید مورد توجه قرار بگیرد.

در بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، خوش‌بینی کم‌ترین تأثیر را داشت. در فرضیه یک هم خوش‌بینی وضعیت مشابهی داشت. می‌توان این‌طور بیان کرد که شاید در بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی، برای متغیر رفتار نوآورانه خوش‌بینی از اهمیت کمتری نسبت به سایر مؤلفه‌ها برخوردار است و می‌توان توجه را به سایر مؤلفه‌ها معطوف کرد.

نتایج پژوهش در فرضیه سوم نشان داد که نشاط کاری ۶۳٪ رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج پژوهش در راستای پژوهش فقیه‌آرام و خادمی (۱۳۹۶)، صفرزاده، نادری، عسگری عنایتی و حیدرئی (۱۳۹۱) و مؤمنی، عباسی، پیرانی و بگیان‌کوله-مرز (۱۳۹۶) است که رابطه مثبت و معناداری بین این دو وجود دارد. در بین مؤلفه‌های نشاط کاری، نشاط عاطفی ۳۱٪ بیش‌ترین و نشاط جسمانی ۱۸٪ کم‌ترین قدرت پیش‌بینی را دارد.

مطابق با الگوی ششگانه چکلند^۱ (۱۹۹۰) از مهم‌ترین عوامل پیش‌برنده در فرآیند تولید علم و فن‌آوری در دانشگاه‌ها ایجاد فضای پر نشاط در آنجاست. ایجاد فضاهای پر نشاط و زنده، روش‌های یادگیری گروهی و کار گروهی، افزایش میزان مشارکت دانشگاه در تصمیم‌گیری کلان، یادگیری به جای آموزش و ایجاد تصور مثبت در خصوص یافته‌های آموزشی در جامعه است (طاهریان، فیض و حیدرخانی، ۱۳۹۳). نشاط کاری باعث جذب کار

1. Checkland

شدن می‌شود به طوری که فرد با تمرکز زیاد در کار غرق می‌شود و زمان برای فرد به سرعت سپری می‌شود و جدا شدن از آن برایش مشکل است. انسان با نشاط دوست دارد کاری انجام دهد که مفید باشد و از همه توانایی‌های خود استفاده کند و از کمک کردن به دیگران لذت می‌برد. زمانی که روح با نشاط و قوی است در جسم هم تأثیر می‌گذارد. شور و هیجان مثبتی که از نشاط در انسان به وجود آمده است انرژی ما را برای توسعه منابع جسمی، فکری و اجتماعی چندین برابر می‌کند. نشاط عاطفی چیست که اثر معناداری در پیش‌بینی رفتار نوآورانه دارد؟ عواطف بر فرآیندهای شناختی افراد تأثیر می‌گذارد. عواطف یکی از جنبه‌های رفتار انسان است که نقش مهمی در زندگی انسان‌ها دارد، بدون عواطف، زندگی بشر تقریباً خسته‌کننده و بی‌معنی می‌شود. افراد شاد بسیار اجتماعی هستند و دلایلی وجود دارد که ما فکر کنیم شادی آن‌ها ناشی از معاشرت بسیار رضایت‌بخش با دیگران است (سلیگمن، ۲۰۰۲). انرژی عاطفی در جریان تعاملات افراد با یکدیگر حاصل می‌شود. این تعاملات باعث افزایش مشارکت افراد و در نتیجه افزایش انرژی عاطفی آن‌ها می‌شود. برخی از افراد انرژی خود را صرف ایجاد فضای تعامل غیررسمی و دوستانه می‌کنند و در تلاشند از این مسیر انرژی عاطفی بیشتری به دست آورند. ارتباطات نقشی بسیار مهم و اساسی در سازگاری نوآورانه دارد و بر همین اساس ایجاد و حمایت از شبکه ارتباطی پویا می‌تواند در پذیرش نوآوری توسط معلمان بسیار نقش داشته باشد. یک شبکه ارتباطی قوی در آشنا کردن معلمان با نوآوری و تصمیم‌گیری مناسب و به موقع آن‌ها نقش قابل‌تاملی را دارد. مؤمنی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی نقش هیجان‌پذیری و جو عاطفی خانواده در پیش‌بینی اشتیاق تحصیلی دانش‌آموزان را مورد بررسی قرار دادند که نتایج نشان داد بین عواطف مثبت و جو عاطفی خانواده با اشتیاق تحصیلی، رابطه مثبت و معنادار و بین عواطف منفی و اشتیاق تحصیلی رابطه منفی وجود داشت.

برای سنجش فرضیه چهارم از آزمون رگرسیون و سوبل استفاده شده، ضرایب رگرسیون استاندارد شده و خطای انحراف معیار آن‌ها با استفاده از آزمون سوبل برای نقش میانجی متغیر نشاط کاری استفاده شد.

جدول آزمون سوبل در سنجش مسیر غیر مستقیم سرمایه و نشاط و رفتار نوآوران، نتایج نشان از رابطه میانجی نشاط کاری در رفتار نوآوران افراد دارد. نتایج پژوهش در راستای پژوهش خلیلی‌پور و خنیفر (۱۳۹۶) و الهامی و حیدری (۱۳۹۵) است که تأثیر مثبت و معنادار نشاط در رفتار نوآوران را نشان دادند. در نشاط کاری افراد جذب کار می‌شوند، به چیزهای دیگر فکر نمی‌کنند، از کارشان رضایت دارند و کارشان را به نحو احسن انجام می‌دهند، افرادی که این ویژگی‌ها را داشته باشند، انگیزه و توان بیشتری برای رفتار نوآوران دارند. اسمیت^۱ (۲۰۱۳) برای شادی و مکان‌های شاد، نقش تعیین‌کننده‌ای قائل است و آموزش برای شادی و شادی در آموزش را یکی از اهداف می‌داند. بر اساس نظر ریچ، لپین و کرافورد^۲ (۲۰۱۰) کارکنان بانشاط رفتارهای نوآوران دارند؛ زیرا آن‌ها وظایف خود را با شور و جدیت بیشتری انجام می‌دهند. توانایی ما برای زیستن در زمان حال، آرامش ذهنی و کارآیی فردی ما را مشخص می‌کند. تمرکز ذهن بر زمان حال، کلید شادی و خوشبختی است. برای با نشاط زیستن باید سراغ زیبایی‌ها و خوبی‌ها برویم ما باید از زمان محدودی که در اختیار داریم به نحو احسن استفاده کنیم. با توجه به مطالب نظری و نتایج آزمون سوبل نقش نشاط-کاری در کارآیی و عملکرد افراد مشهود است و می‌توان بیان کرد نقش میانجی رفتار نوآوران دارد؛ بنابراین می‌توان گفت نشاط کاری باعث ایجاد رفتار نوآوران در معلمان می‌شود.

نتایج معادلات ساختاری در نمودار ۱ نشان داده شده است که سرمایه روان‌شناختی با چهار مؤلفه، رفتار نوآوران و نشاط کاری برآورد شده‌اند که نتایج نشان می‌دهد سرمایه

1 . Smith

2 .Rich, Lepine &Crawford

روان‌شناختی ۱۵٪ رفتار نوآورانه افراد را پیش‌بینی می‌کند. همچنین سرمایه روان‌شناختی ۶۳٪/ نشاط کاری افراد را پیش‌بینی می‌کند و نشاط کاری ۸۶٪ رفتار نوآورانه افراد را پیش‌بینی می‌کند که نشان دهنده نقش مؤثر نشاط کاری در رفتار نوآورانه است.

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

یافته‌های پژوهش حاکی از تأثیر مستقیم و غیر مستقیم سرمایه روان‌شناختی و نشاط کاری در رفتار نوآورانه دارد. سرمایه روان‌شناختی بالا و میزان علاقه‌ای که افراد به سازمان خود دارند، باعث ایجاد نشاط کاری می‌شود و این نشاط می‌تواند رفتار نوآورانه در معلمان ایجاد کند؛ یعنی هر چقدر میزان ایمان و اعتقاد افراد به توانایی‌هایشان بیشتر باشد در ایجاد رفتار نوآورانه موفق‌تر هستند و سرمایه روان‌شناختی در افراد باعث نشاط کاری می‌شود و این نشاط هم در ایجاد رفتار نوآورانه مؤثر است. در این حالت، معلمان در خصوص اهداف، راهبردهای کلیدی و موفقیت سازمان احساس مسئولیت بیشتری خواهند کرد. این مسئله موجب می‌شود که نیروی فکر معلمان در جهت حل مسائل و افزایش رفتار نوآورانه در تصحیح روش‌های به کارگیری ایده‌های نو حرکت کنند و در نهایت خود در پی حل مسائل و مشکلات و ایجاد رفتار نوآورانه در سازمان برآیند. از این رو ایجاد علاقه و نشاط کاری می‌تواند باعث شکوفایی خلاقیت معلمان و نوآوری در سازمان شود. نشاط کاری فعالیت فرد را برمی‌انگیزد، بر آگاهی او می‌افزاید، خلاقیت فرد را تقویت می‌کند و روابط اجتماعی را تسهیل می‌کند؛ بنابراین سازمان آموزش و پرورش باید از حداکثر ظرفیت نیروی انسانی موجود به سمت ایده‌های جدید استفاده نماید تا شاهد جامعه‌ای پویا و در حال پیشرفت باشیم.

برنامه‌ریزی برای فعالیت‌های خوشایند مثل ورزش، سیر و سفر می‌تواند تأثیر شگرفی در نشاط کاری داشته باشد. نشاط بر نرخ جابجایی و ترک کارکنان و عملکرد سازمان اثر می‌-

گذارد. افراد با نشاط شادی کار خود را به خانه و شادی خانه را به محل کار می‌برند و این اثر متقابل نشاط در محل کار و خانه است و تعادل بین کار و زندگی برقرار می‌شود و این تعادل ایجاد شور و نشاط و رضایت از کار و در نهایت پیشرفت عملکرد را به دنبال دارد (خسروی و عسکری، ۱۳۹۷).

سپاسگزاری: این پژوهش برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه بیرجند است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

منابع و مآخذ

- احمدی، سیدعلی اکبر؛ سهرابی، محمد و محمدی، عباس (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین توانمندسازی نیروی انسانی و نشاط سازمانی در کارکنان فرماندهی هواپیمایی ناجا. فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۵(۱)، ۲۰۷-۲۳۶.
- افشاری، ایرج؛ انعامی، مسعود (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر نوآوری سازمانی کارکنان اداری دانشگاه رازی کرمانشاه. طرح پژوهشی دانشگاه رازی کرمانشاه.
- الهامی، نیر و حیدری، مجتبی (۱۳۹۶). بررسی تأثیر نشاط کاری کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی و رضایت شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. دومین کنفرانس سالانه مدیریت بر مبنای هوشمندی، ۲۲ تیرماه تهران.
- ایرجی‌راد، ارسلان و ملک‌زاده‌نصرآبادی، الهه (۱۳۹۶). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی با میانجی‌گری انگیزه پیشرفت بر خلاقیت دانشجویان. فصل‌نامه علمی- پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۶(۴)، ۵۱-۷۰.
- بوتمن، نیکلاس (۲۰۰۰). چگونه دیگران را شیفته خود کنید. مترجم: غلامی، هایده (۱۳۸۶). تهران: طلایه.
- حق‌گویان، زلفا و محمدی‌حسینی‌نژاد، ملیحه (۱۳۹۰). بررسی وضعیت نشاط در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم. دو فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۲(۱)، ۶۱-۹۰.

- خسروی، حسین و عسکری، علی (۱۳۹۷). *نشاط کاری در سازمان اهمیت و پیامدها*. ششمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران. 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.
- 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)، ۹-۳۰.
- زارع، حسین (۱۳۹۵). *تأثیر آموزش امید بر خوش‌بینی و انگیزش پیشرفت دانشجویان دانشگاه پیام‌نور*. *پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۴(۱۳)، ۸۵-۹۳.
- زارعی‌متین، حسن و حق‌گویان، زلفا (۱۳۹۵). *شادی و نشاط در محیط کار*. تهران: موسسه کتاب مهربان نشر.
- ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز و عسکریان، مهناز (۱۳۸۹). *آزمون‌های روان‌شناختی*، تهران: نشر ویرایش.
- صالحی، علی و دانایی‌فرد، حسن (۱۳۹۴). *بررسی نقش تسهیم دانش در رابطه میان اجزای سرمایه‌های فکری و رفتار نوآورانه*. *مدیریت: پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۱۷(۱۷)، ۱۰۷-۱۲۶.
- صفرزاده، سحر؛ نادری، فرح؛ عسگری، پرویز؛ عنایتی، میرصلاح‌الدین و حیدرئی، علیرضا (۱۳۹۱). *رابطه جو سازمانی نوآورانه و اشتیاق شغلی با رفتار مدنی سازمانی در کارکنان*. *فصلنامه علمی-پژوهشی زن و فرهنگ*، ۴(۱۴)، ۶۹-۸۲.
- ضیا، بابک؛ مبارکی، محمد حسن و سعیدیون، مژگان (۱۳۹۳). *بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد سازمانی با تأکید بر نقش میانجی نوآوری در رفتار اطلاعات*. *نشریه علمی پژوهشی مدیریت نوآوری*، ۳(۴)، ۷۷-۱۰۰.
- 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(۷۲)، ۹۹-۱۱۶.

عابدی، یوسف (۱۳۸۷). خلاقیت و نوآوری در کتابخانه‌های عمومی. تهران: نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور.

علی‌پور، احمد و اعراب‌شیبانی، خدیجه (۱۳۹۰). رابطه امیدواری و شادکامی با رضایت شغلی معلمان. پژوهش‌های نوین روان‌شناختی، (۲۲)، ۶۵-۷۸.

غیور، سید مرتضی؛ غفوریان شاگردی، امیر؛ کاتب، یحیی و سیاح، عاطفه (۱۳۹۵). بررسی تأثیر سبک حل مسئله شهودی بر رفتار نوآوران کارشناسان فناوری اطلاعات با نقش تعدیلگر رفتار تسهیم دانش. مدیریت فردا، (۴۶)، ۱۲۳-۱۴۲.

فرد لوتانز، بروس جی آوولی و کارولین ام یوسف (۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی سازمان تحولی در مزیت رقابتی سرمایه انسانی. ترجمه جمشیدیان عبدالرسول و فروهر محمد. (۱۳۹۲). تهران: ناشر آبیژ.

فروهر، محمد؛ احسان ملکی، شیوا؛ روزبهبانی، رحیم و شاه محمدی، ندا. (۱۳۹۳). مدیریت سرمایه روان‌شناختی سازمان رویکردی نوین به خلق مزیت رقابتی. پایگاه جامع مدیریت علوم ایران. فریاد، لعیا؛ خوراکیان، علیرضا و ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآوران کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. مجله مدیریت توسعه و تحول (۲۵)، ۱۷-۲۶.

فقیه‌آرام، بتول و خادمی، محسن (۱۳۹۶). رابطه حمایت سازمانی و جوسازمانی نوآوران با اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم تحقیقات و فن‌آوری. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، (۱۸)، ۱۳۳-۱۴۶.

قانع‌نیا، مریم؛ فروهر، محمد و جلیلی، صدیقه (۱۳۹۴). تأثیر آموزش سرمایه روان‌شناختی مدیران بر افزایش اشتیاق شغلی کارکنان. پژوهش‌نامه روان‌شناسی مثبت، ۱ (۳)، ۵۹-۷۲.

گل‌من، دانیل (۲۰۰۰). هوش هیجانی، خودآگاهی هیجانی، خویش‌اندازی، همدلی و یاری به دیگران. مترجم: نسرین، پارسا (۱۳۸۷). تهران: انتشارات رشد.

- محبی نورالدین وند، محمدحسین؛ شهنی ییلاق، منیجه و شریفی حسن، 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): ۶۱-۷۹.
- ملک‌زاده، غلامرضا و راهنما، نرگس (۱۳۹۵). بررسی عوامل تأثیرگذار بر نشاط کارکنان در محل کار. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و فناوری.
- ملکی فراهانی، 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.
- مهدی‌پور، اکرم و ابوالمعالی، خدیجه (۱۳۹۴). پیش‌بینی خلاقیت بر اساس سرمایه روان‌شناختی در بین دانشجویان دانشگاه تهران. اولین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روان‌شناسی، جامعه‌شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران.
- مؤمنی، خدامراد؛ عباسی، مسلم؛ پیرانی، ذبیح و بگیان کوله‌مرز، محمدجواد (۱۳۹۶). نقش هیجان-پذیری و جو عاطفی خانواده در پیش‌بینی اشتیاق تحصیلی دانش‌آموزان. راهبردهای شناختی در یادگیری، ۵(۸)، ۱۵۹-۱۸۲.
- نظامی علی و گیوریان، حسن، (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی پرستاران در یک بیمارستان نظامی شهر تهران. فصلنامه علمی پژوهشی ابن سینا، ۱۸ (۱)، ۴۵-۵۶.
- نعامی، عبدالزهره؛ تقی‌پور، آذین و نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روان‌شناختی. علوم رفتاری ۵(۴)، ۳۲۵-۳۳۳.
- هارون‌رشدی، همایون و کاظمیان‌مقدم، کبری (۱۳۹۷). رابطه بین سرمایه روان‌شناختی با خلاقیت مدیران زن مدارس شهر دزفول. فصل‌نامه علمی و پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۳)، ۲۵-۴۲.
- هزارجریبی، جعفر و صفری‌شالی، رضا (۱۳۸۹). بررسی مفهوم شادکامی و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه موردی در استان مرکزی). برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱(۳)، ۳۱-۷۲.

- the role of psychological capital*. ANIMA Indonesian Psychological Journal, 31(2), 84-90
- Rich, B. L. Lepine, J. A. & Crawford, E. R. (2010). *Job engagement: Antecedents and effects on job performance*. Academy of management journal, 53(3), 617-635.
- 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
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press; 2002
- Smith, M. K. (2013). *Happiness and education—Theory, practice and possibility*. The encyclopaedia of informal education.

