۹۱ -۱۰۸

تبیین نقش خوش‌بینی و سرزندگی در رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی با میانجیگری انعطاف‌پذیری*

حسین خسروی [۱] ◉ دکتر فاطمه طاهرپور [۲] ◉ دکتر هادی پورشافعی [۳]

چکیده: **پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش خوش‌بینی و سرزندگی در رفتار نوآورانه معلمان با میانجیگری انعطاف‌پذیری انجام گرفته است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ به تعداد ۱۵۰۰ نفر بود که با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای (بر مبنای جنسیت و میزان برخورداری) و بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۰۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای سنجش متغیر خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷)، رفتار نوآورانه از پرسشنامه کانتر (۱۹۸۸) و سرزندگی از پرسشنامه شایروم (۲۰۰۴) استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها را متخصصان تأیید کرده‌اند. در این پژوهش ضریب پایایی پرسشنامه‌ها با به‌کارگیری ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری ۰/۸۰، رفتار نوآورانه ۰/۸۸ و برای سرزندگی ۰/۷۲ برآورد شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و سطح استنباطی (همبستگی پیرسون، رگرسیون و مدل الگویابی معادلات ساختاری) انجام گرفته است. نتایج حاکی از آن بود که خوش‌بینی با میزان بتای ۰/۴۲، سرزندگی ۰/۶۱ و انعطاف‌پذیری ۰/۵۰ پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه و خوش‌بینی با بتای ۰/۳۹ و سرزندگی با بتای ۰/۴۲ پیش‌بینی‌کننده انعطاف‌پذیری است. یافته‌ها نشان دادند که انعطاف‌پذیری نقش میانجی را ایفا می‌کند.**

کلید واژگان: خوش‌بینی، سرزندگی، رفتارنوآورانه، انعطاف‌پذیری، معلمان ابتدایی، شهر بیرجند

☑ تاریخ دریافت: ۹۹/۱/۱۵ ☑ تاریخ پذیرش: ۹۹/۱۱/۱۲

* *این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسندهٔ اول است.*

۱. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران. ..... h.khosravyb@birjand.ac.ir

۲. **نویسنده مسئول:** استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران. ..... f.taherpour@birjand.ac.ir

۳. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران. ..... hpourshafei@birjand.ac.ir

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

■ مقدمه و بیان مسئله

در دنیای کنونی که سازمانها برای رقابت و پیشی گرفتن از رقبا هر روز در حال تغییرند، سازمان آموزش و پرورش هم نیاز به تغییر و رقابت دارد. امروزه آموزش و پرورش ما نیازمند پرورش انسانهایی است که بتوانند با رفتار نوآورانه با مشکلات روبه‌رو شوند و به حل آنها بپردازند. بنابراین آموزش، تقویت و ایجاد افکار نو برای رسیدن به جامعه‌ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است (علیرضایی و تولایی، ۱۳۸۷).آموزش و پرورش به معلمانی نیاز دارد که بتوانند تصمیمات جدید و راه‌حلهای تازه‌ای ارائه دهند و این راه‌حلها باعث احساس شایستگی معلم و توجه سازمان به آنها شود (خسروی، ۱۳۹۷).

رفتار نوآورانه در آموزش و پرورش به تلاشهایی گفته می‌شود که برای ایجاد تغییر در نظام آموزشی و به‌طور آگاهانه و هدفدار برای بهبود بخشیدن به نظام موجود صورت می‌گیرد (سام‌خامانیان، ۱۳۸۴). نمودهایی از رفتار نوآورانه در حوزه آموزش و پرورش شامل نوآوری در روشهای تدریس، نوآوری در استفاده از تجهیزات و وسایل کمک‌آموزشی، نوآوری در استفاده از مواد آموزشی، نوآوری در مدیریت آموزشی، نوآوری در استفاده از فناوری، نوآوری در مدیریت زمان برای کلاس درس، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین معلمان و دانش‌آموزان، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین اولیا و مربیان، نوآوری در استفاده از رسانه‌های کمک‌آموزشی، نوآوری در فضا و امکانات مدرسه، نوآوری در شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموزان و نوآوری در فعالیتهای مکمل فوق برنامه می‌شود (هاشمی و ملایی‌نژاد، ۱۳۸۹). ریشهٔ بسیاری از تغییرات و رفتارهای نوآورانه در نحوهٔ اندیشیدن و تصورات معلمان از خود یا همان مثبت‌اندیشی آنهاست. به‌بیان دیگر، رفتارهای نوآورانه می‌تواند ریشه در خوش‌بینی افراد داشته باشد. خوش‌بینی نشان‌دهندهٔ موضع‌گیری مثبت نسبت به آینده است، انتظار وقوع یک رویداد خوب، احساس اینکه تغییرات در صورت تلاش جدی حاصل خواهند شد و برنامه‌ریزی آینده، موجب شادی پایدار در اینجا و اکنون می‌شود و یک زندگی هدفمند را ایجاد می‌کند (سلیگمن[1]، ۲۰۰۲؛ ترجمه تبریزی و همکاران، ۱۳۹۲). خوش‌بینی درسهای قدرتمندی برای خودانضباطی، تحلیل وقایع گذشته، برنامه‌ریزی اقتضایی و درمان پیشگیرانه ارائه داده است (لوتانز، یوسف و آوولیو[2]، ۲۰۰۷). خوش‌بینی سبک تفسیری است که اتفاقات مثبت را به علل دائمی، شخصی، فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهد (سلیگمن و چیکسنتمیهایی[3]، ۲۰۰۰). خوش‌بینی توقع افراد از پیامدهای مثبت است (لورنز، بییر، پوتز و هاینیتز[4]، ۲۰۱۶). خوش‌بینی سبب مقاومت بهتر در برابر افسردگی در مواقع برخورد با رویدادهای بد، عملکرد بهتر در کار و به‌ویژه در مشاغل چالش‌برانگیز و سلامت جسمی بهتر می‌شود (سلیگمن،۲۰۰۲؛ ترجمه تبریزی و همکاران، ۱۳۹۲).

1. Seligman
2. Luthans, Youssef & Avolio
3. Csikszentmihalyi
4. Lorenz, Beer, Pütz & Heinitz

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

خوش‌بینی مهم‌ترین صفتی است که با خود، موفقیت و شادی به‌همراه می‌آورد. خوش‌بینی کیفیتی اکتسابی است، پس می‌توان با تمرین و تکرار آن را آموخت. معلمان خوش‌بین همواره در هر شرایط و موقعیتی تنها نکات مثبت و خوب را می‌بینند. برای افراد خوش‌بین شادی یک عادت است. با شادی و خوش‌بینی می‌توان مکانیسم خودکار شکست را که در ذهن فعال است از کار انداخت. برای شاد بودن بایستی مسئولیت همه اعمال خود را به‌عهده بگیریم. یک معلم خوش‌بین در ورای هر مشکل و دردسری در پی نکات مثبت و درسهای ارزشمند و آموزنده است. معلمان خوش‌بین دیدگاهی مثبت و سازنده به‌خود و زندگی‌شان دارند. این افراد همواره در انتظار موفقیت هستند، خواهان آنند که موقعیتهای بیشتری را بیازمایند و جایگاه واقعی خود را بیابند، آنها شکیبا و با پشتکار بوده و تابع قانون احتمالات هستند (اسدی هریس، ۱۳۹۵). معلمان چنانچه نسبت به آینده خوش‌بین باشند، برای ایجاد تغییر و بروز رفتار نوآورانه تلاش بیشتری می‌کنند و موفق هم می‌شوند.

سرزندگی متغیر دیگری است که در رفتار نوآورانه معلمان می‌تواند نقش داشته باشد. سرزندگی شخصی بالاترین ارتباط را با نوآوری در تدریس دارد. فضای سازمانی سرزنده بیشترین هماهنگی را با شغل دارد (والدمن و باس[1]،۱۹۹۱؛ به نقل از دلال‌نصیری، احمدی و برزگر، ۱۳۹۱).

سرزندگی تجارب درونی سرشار از انرژی و زندگی است. سرزندگی انرژی نشأت‌گرفته از خود است و این انرژی از منابع درونی سرچشمه می‌گیرد (رایان و فردریک[2]،۱۹۹۷؛ به نقل از رحیمی، عریضی، نوری و نامداری، ۱۳۹۱). از آنجا که سرزندگی تجربه داشتن انرژی مثبتی است که کنترل آن از درون خود فرد است، بنابراین هر اندازه فرد از تعارضها رها و با منابع بیرونی محصور شده باشد و احساس کند که بر فعالیتها تأثیرگذار است، به‌همان میزان دارای سرزندگی بیشتری است. سرزندگی و عواطف مثبت به‌مثابه یک واسطه میان تفکر سازنده و سلامت جسمی مطرح است و افراد دارای تفکر سازنده توانایی انجام دادن اعمال مناسب را در برخورد با مشکلات روزمره دارند. سرحال بودن و خوش‌بینی به توسعه دایره اجتماعی ما کمک می‌کند. زمانی که سرزنده‌ایم، چالشها آسان‌تر به‌نظر می‌رسند (دینر و بیسواس - دایِنر[3]، ۲۰۰۸؛ ترجمه عبدالله‌زاده و همکاران، ۱۳۹۱). افراد سرزنده دارای حس زنده بودن و انرژی کلی برای زیستن هستند. سرزندگی مفهومی مثبت و فعال است. مفهومی که بسیار شبیه داشتن معنا و هدف در زندگی است. سرزندگی، انعطاف‌پذیری را در چارچوب روانشناسی مثبت منعکس می‌کند، بنابراین یکی از شاخصهای مهمی است که بر تربیت و یادگیری ثمربخش و موفقیت‌آمیز فرد تأثیر می‌گذارد و به‌تبع آن شایستگیها، تواناییها و پیشرفتهای علمی را به‌بار می‌نشاند (قدم‌پور و بیرانوند، ۱۳۹۶).

مؤلفهٔ دیگری که احتمالاً در ایجاد رفتار نوآورانه نقش دارد، انعطاف‌پذیری است.

1. Waldman & Bass
2. Ryan & Frederick
3. Diener & Biswas-Diener

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

رویکرد اساسی به مدیریت عدم اطمینان محیطی است. انعطاف‌پذیری سازمانی به‌عنوان قابلیت پویای سازمان به واکنش فعال به محیط رقابتی در حال تغییر تصور شده است که ممکن است مزیت رقابتی پایدار برای سازمان به‌وجود آورد. نیروی کار انعطاف‌پذیر به‌عنوان عامل حیاتی موفقیت برای مقابله با برخی عدم انعطاف‌پذیریهای سازمانی و تضمین رقابت سازمانی در محیطهای چالش‌برانگیز ظاهر می‌شود (بلتران مارتین[1] و همکاران، ۲۰۰۸؛ به نقل از پورزارع و رحیمی، ۱۳۹۵).

انعطاف‌پذیری به‌منزلهٔ ظرفیت روان‌شناختی است که از طریق آن معلمان می‌توانند به‌طور موفقیت‌آمیزی برای مقابله با تغییر، بحران و ریسک و مشکلات از آن استفاده کنند (استوارت، رید و منگام[2]، ۱۹۹۷ و ماستن و رید[3]، ۲۰۰۲؛ به نقل از مرادی و کریمیان‌پور، ۱۳۹۵). انعطاف‌پذیری به توانایی بازیابی فرد در برابر موقعیتها و تغییرات سخت و فشارآور، عدم اطمینان و شکست گفته می‌شود. این افراد در برابر چالشها پاسخهای اثربخش می‌دهند. انعطاف‌پذیری اجازه قبول واقعیت، توسعه عقاید و نگرشهای قوی، نگرش معنادار به زندگی و انعطاف‌پذیری برای قبول تغییرات چشمگیر را به معلمان می‌دهد (نجف‌آبادی و نصراصفهانی، ۱۳۹۲). سطح انعطاف‌پذیری بر توانایی معلمان در مدیریت پاسخها و عکس‌العملها که فرایندی دشوار و پیچیده است تأثیر می‌گذارد، در نتیجه می‌تواند باعث ارتقای کیفیت و استانداردهای حرفه‌ای شود (فرج‌پور، پورشافعی و ابراهیمی، ۱۳۹۵). از ویژگیهای افراد انعطاف‌پذیر، مهارتهای حل مسئله، برنامه‌ریزی، یاری‌جویی، تفکر انتقادی و خلاقیت است (گارمزی[4] و ماستن، ۱۹۹۱؛ به نقل از قنبری‌طلب و فولادچنگ، ۱۳۹۴). معلمانی که دارای برنامه‌ریزی، تفکر انتقادی و صبر و مقاومت در مقابل سختیها باشند و در برابر تمسخرها و تردیدها استقامت کنند، می‌توانند رفتار نوآورانه‌ای از خود بروز دهند.

در مطالعه پیشینه پژوهش در حد توان پژوهشگر، کمتر پژوهشهایی متغیرهای مذکور را در ایران و خارج از ایران مورد بررسی قرار داده‌اند. به‌همین‌دلیل به پژوهشهای مشابه هم اشاره شده یا در بیشتر پژوهشها به دو متغیر پرداخته شده است. بخشی و فولادچنگ (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه جو مدرسه و تاب‌آوری تحصیلی با نقش واسطه‌ای سرزندگی تحصیلی پرداخته‌اند و نتایج ارتباط معنادار دو متغیر را نشان داده و سرزندگی تحصیلی هم نقش میانجی را ایفا کرده است. ویسکرمی و یوسف‌وند (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی نقش سرزندگی تحصیلی و شادکامی در پیش‌بینی خلاقیت دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی لرستان پرداخته‌اند که نتایج نشان داده است میان سرزندگی تحصیلی با خلاقیت و همچنین شادکامی با خلاقیت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

مهدی‌پور و ابوالمعالی (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «پیش‌بینی خلاقیت براساس سرمایه

1. Beltrán-Martín
2. Stewart, Reid & Mangham
3. Masten & Reed
4. Garmezy

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

روان‌شـناختی در بیـن دانشـجویان دانشـگاه هنـر تهران» به این نتایج دسـت یافته‌اند کـه از میان ابعاد سـرمایه روان‌شـناختی تنهـا مؤلفه‌هـای خودکارآمدی و خوش‌بینـی، پیش‌بینی‌کننده مثبـت و معنادار خلاقیـت هسـتند. کریم‌پـور (۱۳۹۴) در پژوهشـی خوش‌بینـی علمی معلمـان و رابطه آن با اثربخشـی را مـورد بررسـی قـرار داده کـه نتایـج نشـان داده اسـت خوش‌بینـی علمی معلمـان و مؤلفه‌هـای آن با اثربخشـی مـدارس رابطـه مثبت و معنـادار دارد. حجازی و امینی‌پـور (۱۳۹۳) رابطـه میان خوش‌بینی آموزشـی و راهبردهـای خودمدیریتـی معلمـان با پیشـرفت تحصیلی دانش‌آمـوزان را بررسـی کرده‌اند کـه نتایج نشـان داده دانش‌آمـوزان معلمانی کـه خوش‌بین‌ترند و از راهبردهای خودمدیریتی بیشـتری در حرفـه خـود اسـتفاده می‌کنند از پیشـرفت تحصیلی بالاتـری برخوردارند.

وحدتی‌روحانی، نوری‌اول‌جهان و صادقی نائینی‌پور (۱۳۹۵) نقش رفتار سازمانی مثبت در نگرش به تغییر سازمانی را بررسی کرده و نشان داده‌اند که انعطاف‌پذیری بیشترین تأثیر را دارد. نائیجی و اسفندیاری (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «تأثیر اعتمادبه‌نفس بیش ازحد و خوش‌بینی بر تصمیم به‌شروع فعالیتهای نوآورانه؛ نقش میانجی ادراک از خطر»، نشان دادند که اعتمادبه‌نفس بیش‌ازحد و خوش‌بینی بر تصمیم به شروع فعالیتهای نوآورانه تأثیر مستقیم و مثبت می‌گذارد.

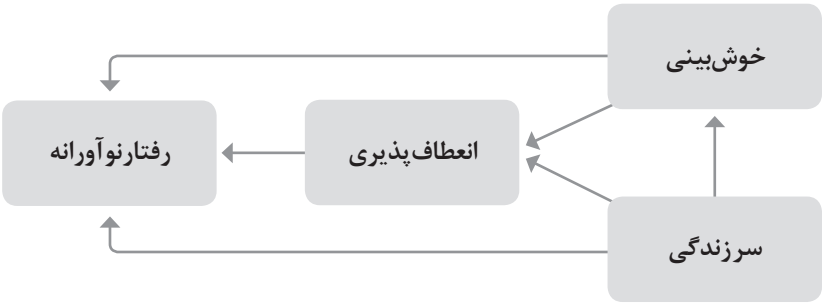
سوری و حسنی‌راد (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی رابطه میان انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان پزشکی پرداختند و نتایج نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی تحت‌تأثیر ویژگیهای شخصی مانند انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی فرد است. رگو، کونیا، ریس جونیور، آناستاسیو و ساوانیاگو[1] (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «نسبت خوش‌بینی و بدبینی به‌عنوان پیش‌بینی‌کننده خلاقیت کارکنان» نشان دادند که نتایج فراتر از حد، پیش‌بینی‌کننده خوش‌بینی در خلاقیت کارکنان است و نسبت بدبینی در پیش‌بینی خلاقیت بسیار پایین است. جنا و ممون[2] (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی اینکه آیا انعطاف‌پذیری محیط کاری زمینه استفاده از رفتارهای نوآورانه را فراهم می‌آورد پرداخته‌اند و یافته‌های تحقیق نشان داده که تأثیر غیرمستقیم مشارکت کارکنان بر رفتار کار نوآورانه کارکنان ازطریق انعطاف‌پذیری با سطوحی بالاتر از اعتمـاد سـازمانی هـمراه است. همچنین مشخص شد که انعطاف‌پذیری با کار نوآورانه کارکنان به‌طور مثبت در ارتباط است.

مبانی نظری تا حدی بیان‌کننده ارتباط متغیرهای مذکور است که کمتر پژوهشی این متغیرها را مورد بررسی قرار داده است. موفقیت معلمان در طول سال تحصیلی به عوامل گوناگون بستگی دارد. چه عواملی در ایجاد رفتارهای نوآورانه در معلمان نقش دارند؟ در عصر حاضر با پیشرفت علم و فناوری، چنانچه معلمان فعال و نوآور نباشند در کلاس درس مفید نخواهند بود و کلاس درس برای دانش‌آموزان جذاب نخواهد بود. آنها با کار یکنواخت و تکراری دچار فرسودگی شغلی و توجه کمتر به شغل و تدریس

1. Rego, Cunha, Reis Júnior, Anastácio & Savagnago
2. Jena & Memon

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

خواهند شد و در نهایت شاید دچار آسیبهای روحی شوند. معلمان آموزش و پرورش برای مؤثر بودن در جامعه و مدرسه نیاز حیاتی به ایجاد و بروز رفتارهای نوآورانه دارند. این گروه که هدفشان اصلاح و تغییر افراد جامعه است، در پژوهشها کمتر به‌عنوان جامعه هدف در نظر گرفته شده‌اند؛ بنابراین با توجه به اهداف پژوهش آیا خوش‌بینی، سرزندگی و انعطاف‌پذیری در رفتار نوآورانه معلمان نقش دارند؟ آیا انعطاف‌پذیری نقش میانجی میان خوش‌بینی، سرزندگی و رفتارنوآورانه معلمان را دارد؟ از این‌رو مدل پژوهش در شکل شماره ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱. نمودار مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و این تحقیق ازجمله پژوهشهای کاربردی است. جامعه آماری دبیران مقطع ابتدایی شهر بیرجند در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بود که ۱۵۰۰ نفر بودند. افراد مورد نیاز به‌صورت طبقه‌ای (بر مبنای میزان برخورداری و جنسیت) و بر اساس جدول مورگان ۳۰۶ نفر بودند که به دلیل احتمال ریزش ۳۵۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. تعداد ۲۹۴ پرسشنامه تکمیل و گردآوری شد.

در این پژوهش برای سنجش خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری از پرسشنامه لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شده است. محبی‌نورالدین‌وند، شهنی‌ییلاق و شریفی (۱۳۹۳) در پژوهشی روایی پرسشنامه را با استفاده از دو روش روایی همگرا و روایی سازه محاسبه کرده‌اند. به‌منظور بررسی روایی همگرا از ضرایب همبستگی میان عوامل استفاده شده و روایی همگرای بالایی را گزارش کرده‌اند. روایی سازه پرسشنامه نیز با روش تحلیل عامل تأییدی محاسبه شده است. در این پژوهش پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای متغیر انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی ۰/۸۰ به‌دست آمده است.

به‌منظور سنجش رفتار نوآورانه از پرسشنامه کانتر[1] (۱۹۸۸) استفاده شده است. افشاری و انعامی (۱۳۸۵) ضرایب روایی درونی پرسشنامه فوق را از نوع صوری و محتوایی آن تأمین کرده‌اند.

1. Kanter

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

اســـکات و بروس[1] (۱۹۹۴)، برای پایایی این پرسشـــنامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. برای بررســـی ضرایب پایایی درونی پرسشـــنامۀ فوق، از ضریب آلفای کرونباخ و برای محاســـبۀ ضریب پایایی بیرونی، از روش دو نیمه کردن استفاده شده و طی آن ضرایب به‌ترتیب، ۰/۹۲ و ۰/۹۰ حاصل شـــده اســـت (ساعتچی، کامکاری و عســـکریان، ۱۳۸۹). در این پژوهش، ضریب اعتبار پرسشنامه ۰/۸۸ به‌دست آمده است.

برای ســـنجش سرزندگی معلمان از پرسشنامه شـــایروم[2] (۲۰۰۴) استفاده شده است. حق‌گویان و محمدی حسینی‌نژاد (۱۳۹۵) روایی آن را مورد آزمایش و روایی از نوع صوری و محتوایی را مورد تأیید قرار داده‌اند و روایی سازه پرسشنامه نیز با روش تحلیل عامل تأییدی محاسبه شده است. آلفای کرونباخ در متغیر سرزندگی ۰/۸۲ و در این پژوهش ۰/۷۲ به‌دست آمده است.

■ یافته‌ها

◉ یافته‌های توصیفی

آمار توصیفی پژوهش در جدول شماره ۱ ذکر شده است.

جدول ۱. آمار توصیفی پژوهش

	فراوانی	درصد
مرد	۱۰۲	۳۴/۷
زن	۱۹۲	۶۵/۳

بـــه دلیل اینکه در حدود ۷۰ درصد معلمان ابتدایی شـــهر بیرجند را خانمها تشـــکیل داده بودند، پرسشنامه‌ها به همان نسبت توزیع و آمار فوق گردآوری شد.

◉ یافته‌های استنباطی

نرمال بودن داده‌ها: برای استفاده از شاخصهای آماری پارامتریک، باید داده‌ها دارای توزیع طبیعی باشـــند. برای تعیین توزیع جامعه از شـــاخصهای چولگی و کشـــیدگی (جدول ۲) و همچنین آزمون کولموگروف-اســـمیرنف استفاده شـــد. در آزمون انجام شده ســـطح $p > ۱/۱۱$ بود که نتایج حاکی از طبیعی بودن توزیع بود. نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که متغیرهای خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری، سرزندگی و رفتار نوآورانه در دامنه قابل قبول (۲ و-۲) قرار دارند.

1. Scott & Bruce
2. Shirom

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

جدول ۲. نرمال بودن داده‌ها

	رفتار نوآورانه	انعطاف پذیری	خوش‌بینی	سرزندگی
چولگی	-۰/۵۶	-۰/۰۰۱	۰/۱۴	-۰/۴۴
کشیدگی	-۰/۱۳	۰/۲۶	-۰/۳۳	-۰/۰۹

با توجه به اهداف پژوهش شش فرضیه در نظر گرفته شده است که فرضیات و نتایج پس از تجزیه و تحلیل در جداول ذکر شده‌اند.

فرضیه۱: خوش‌بینی، پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه معلمان ابتدایی شهر بیرجند است.

برای بررسی این فرضیه آزمون رگرسیون گرفته شد که نتایج در جدول شمارهٔ ۳ ذکر شده است.

جدول ۳. خوش‌بینی پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۲/۱۶	۰/۲۴		۸/۶۸	۰/۰۰۱
خوش‌بینی	۰/۴۴	۰/۰۵	۰/۴۲	۷/۶۹	۰/۰۰۱
نکته			R=۰/۴۲	R^2=۰/۱۷	ADJ. R^2=۰/۱۷

نتایج جدول ۳ نشـــان می‌دهد که با توجه به ســـطح معناداری و ضریب تعیین اصلاح‌شـــده ۰/۱۷، خوش‌بینـــی ۱۷ درصد واریانس مربوط به رفتار نوآورانـــه را پیش‌بینی می‌کند و با افزایش یک انحراف استاندارد در خوش‌بینی، نمره رفتار نوآورانه ۰/۴۲ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

فرضیه۲: سرزندگی، پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه معلمان ابتدایی شهر بیرجند است.

برای بررسی این فرضیه آزمون رگرسیون گرفته شد که نتایج در جدول شماره ۴ ذکر شده است.

جدول ۴. سرزندگی پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۱/۹۶	۰/۱۶		۱۱/۸۸	۰/۰۰۱
خوش‌بینی	۰/۵۳	۰/۰۴	۰/۶۱	۱۲/۷۸	۰/۰۰۱
نکته			R=۰/۶۱	R^2=۰/۳۷	ADJ. R^2=۰/۳۷

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که با توجه به سطح معناداری و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۳۷، سرزندگی در حدود ۳۷ درصد واریانس مربوط به رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند و با افزایش یک انحراف استاندارد در سرزندگی، نمره رفتار نوآورانه ۰/۶۱ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

فرضیه۳: خوش‌بینی، پیش‌بینی‌کننده انعطاف‌پذیری معلمان ابتدایی شهر بیرجند است.

برای بررسی این فرضیه آزمون رگرسیون گرفته شد که نتایج در جدول شمارهٔ ۵ ذکر شده است.

جدول ۵. خوش‌بینی پیش‌بینی‌کننده انعطاف‌پذیری

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۱/۹۹	۰/۳۱		۶/۴۲	۰/۰۰۱
خوش‌بینی	۰/۵۱	۰/۰۷	۰/۳۹	۷/۱۷	۰/۰۰۱
نکته			R=۰/۳۹	R^2=۰/۱۵	ADJ. R^2=۰/۱۵

نتایج جدول ۵ نشـــان می‌دهد که با توجه به ســـطح معناداری و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۱۵، خوش‌بینی انعطاف‌پذیری را پیش‌بینی می‌کند و با افزایش یک انحراف اســـتاندارد در خوش‌بینی، نمرهٔ انعطاف‌پذیری ۰/۳۹ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

فرضیه۴: سرزندگی، پیش‌بینی‌کننده انعطاف‌پذیری معلمان ابتدایی شهر بیرجند است.

برای بررسی این فرضیه آزمون رگرسیون گرفته شد که نتایج در جدول شمارهٔ ۶ ذکر شده است.

جدول ۶. سرزندگی پیش‌بینی‌کننده انعطاف‌پذیری

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۲/۴۱	۰/۲۳		۱۰/۳۴	۰/۰۰۱
خوش‌بینی	۰/۴۵	۰/۰۵	۰/۴۲	۷/۷۴	۰/۰۰۱
نکته			R=۰/۴۲	R^2=۰/۱۷	ADJ. R^2=۰/۱۷

نتایج جدول ۶ نشـــان می‌دهد که با توجه به ســـطح معناداری و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۱۷، ســـرزندگی انعطاف‌پذیری را پیش‌بینی می‌کند و با افزایش یک انحراف اســـتاندارد در سرزندگی، نمرهٔ انعطاف‌پذیری ۰/۴۲ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

فرضیه۵: انعطاف‌پذیری، پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه معلمان ابتدایی شهر بیرجند است.

برای بررسی این فرضیه آزمون رگرسیون گرفته شد که نتایج در جدول شمارهٔ ۷ ذکر شده است.

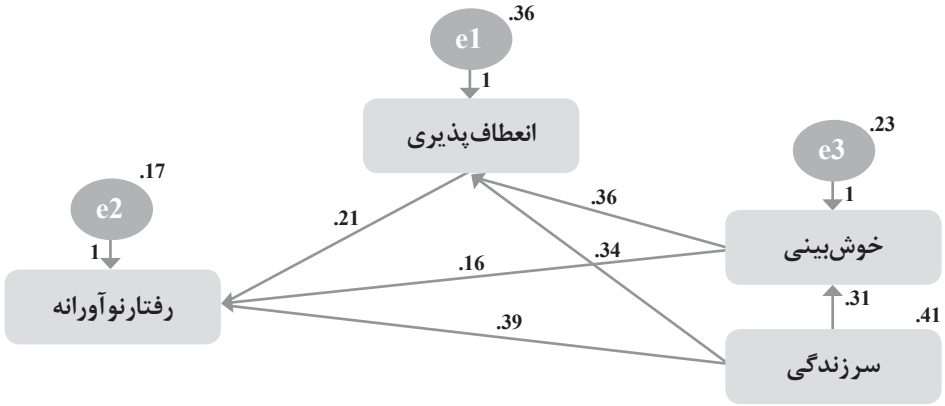
جدول ۷. انعطاف‌پذیری پیش‌بینی‌کننده رفتار نوآورانه

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P
مقدار ثابت	۲/۳۲	۰/۱۷		۱۲/۹۹	۰/۰۰۱
خوش‌بینی	۰/۴۱	۰/۰۴	۰/۵۰	۹/۸۲	۰/۰۰۱
نکته			R=۰/۵۰	R^2=۰/۲۵	ADJ. R^2=۰/۲۵

نتایج جدول ۷ نشـــان می‌دهد که با توجه به ســـطح معناداری و ضریب تعیین اصلاح‌شـــده ۰/۲۵، انعطاف‌پذیری رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند و با افزایش یک انحراف اســـتاندارد در انعطاف‌پذیری، نمره رفتار نوآورانه ۰/۵۰ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت

فرضیه۶: مدل پژوهش مبنی بر رابطه خوش‌بینی، سرزندگی و رفتار نوآورانه با میانجیگری انعطاف‌پذیری از برازش لازم برخوردار است.

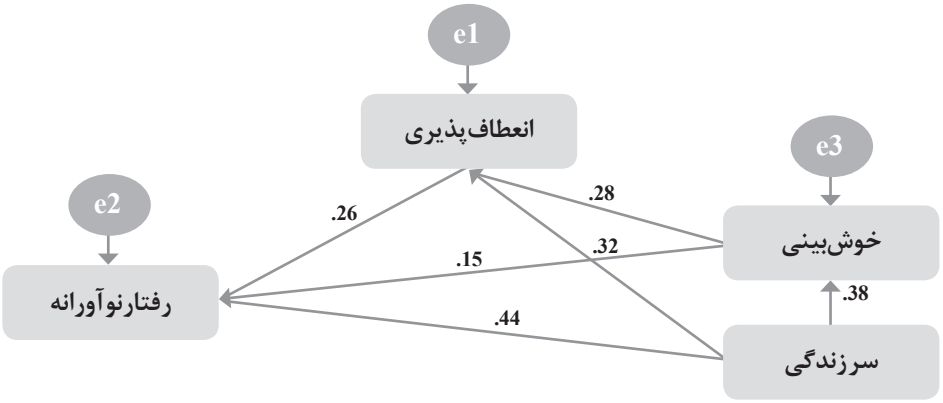
برای بررسی این فرضیه ابتدا نمودارها در نرم‌افزار ایموس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند که نتایج هر کدام به‌صورت جداگانه در شکل ۲ و ۳ ذکر شده است.



شکل ۲. نقش میانجی انعطاف‌پذیری میان خوش‌بینی و رفتار نوآورانه

نتایج معادلات ساختاری در شکل ۲ نشان می‌دهد که خوش‌بینی ۰/۳۶ انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی ۰/۱۶ رفتار نوآورانه و انعطاف‌پذیری ۰/۲۱ رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]



شکل ۳. نقش میانجی انعطاف‌پذیری میان سرزندگی و رفتار نوآورانه

نتایج معادلات ساختاری در شـــکل ۳ نشان می‌دهد که سرزندگی ۰/۳۲ انعطاف‌پذیری، سرزندگی ۰/۴۴ رفتار نوآورانه و انعطاف‌پذیری ۰/۲۶ رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند. بعد از مشخص شدن نتایج معادلات ســـاختاری که حاکی از ارتباط غیرمستقیم شـــکلهای پژوهش است، نقش میانجی در جداول شماره ۸ و ۹ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

جدول ۸. آزمون سوبل نقش میانجی انعطاف‌پذیری میان خوش‌بینی و رفتار نوآورانه

A	B	s_a	s_b	Sobel test	std	P value
۰/۳۹	۰/۵۰	۰/۰۷	۰/۰۴	۵/۰۸	۰/۰۳	۰/۰۰۱

در جدول آزمون سوبل برای سنجش مسیر غیرمستقیم خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری و رفتار نوآورانه، نتایج با توجه به مقدار بالای ۵/۰۸ Sobel test و ۰/۰۰۰ = P value که کمتر از ۰/۰۵ اســـت، نشان از رابطه میانجی انعطاف‌پذیری دارد.

جدول ۹. آزمون سوبل نقش میانجی انعطاف‌پذیری میان سرزندگی و رفتار نوآورانه

A	B	s_a	s_b	Sobel test	std	P value
۰/۴۲	۰/۵۰	۰/۰۵	۰/۰۴	۵/۴۰	۰/۰۳	۰/۰۰۱

در جدول آزمون ســـوبل برای سنجش مسیر غیرمستقیم سرزندگی، انعطاف‌پذیری و رفتار نوآورانه، نتایج با توجه به مقدار بالای ۵/۴۰ Sobel test و ۰/۰۰۰ = P value که کمتر از ۰/۰۵ اســـت، نشان از رابطه میانجی انعطاف‌پذیری دارد.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

جدول ۱۰. برازش مدل

X^2/DF	RMSEA	NFI	GFI	IFI
۴۹/۰۴	۰/۰۴	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹

نتایج جدول شماره ۱۰ نشان می‌دهد که شاخصهای برازش در دامنه قابل قبول قرار دارند.

■ بحث و نتیجه‌گیری ■

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش خوش‌بینی و سرزندگی در رفتار نوآورانه معلمان ابتدایی شهر بیرجند با میانجیگری انعطاف‌پذیری انجام شده است. موفقیت معلمان در طول سال تحصیلی به عوامل گوناگون بستگی دارد. یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت، بروز رفتار نوآورانه معلمان در کلاس درس است. همچنین بروز و ایجاد رفتار نوآورانه معلمان با عواملی مرتبط است که برخی از آنها مانند خوش‌بینی و سرزندگی با میانجیگری انعطاف‌پذیری در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفته‌اند که مشخص شد این متغیرها در ایجاد رفتار نوآورانه نقش دارند. در تبیین یافته‌های این پژوهش باید گفت که تلاش برای ایجاد رفتار نوآورانه در معلمان نیاز به انگیزه و انرژی دارد، زیرا معلمان به دلیل نامطمئن بودن رفتارهای نو و تحمل شرایط دشوار در ابتدای کار، با تغییر یافتن شرایط و مواجه شدن با رفتارهای جدید مخالفت می‌کنند. به همین منظور می‌توان معلمان را نسبت به آینده خوش‌بین کرد و شرایطی فراهم کرد که در محیط کار سرزنده باشند و در برابر دشواریها مقاومت کنند.

بر اساس مطالعات ماستن (۲۰۰۱؛ به نقل از بخشی و فولاد چنگ، ۱۳۹۷) انعطاف‌پذیری تحت‌تأثیر سه گروه از عوامل شکل می‌گیرد. این عوامل عبارت‌اند از داراییها، ریسکها و فرایندهای تطبیقی. اگر فرد بتواند از طریق تحصیل، آموزش و بهبود روابط اجتماعی بر داراییهایش بیفزاید، انعطاف‌پذیری در او ایجاد خواهد شد. عوامل ریسک از طریق مراقبت از سلامت روانی و جسمی قابل مدیریت‌اند. خوش‌بینی و سرزندگی از عوامل سلامت روانی محسوب می‌شوند و رفتار نوآورانه هم می‌تواند یک ریسک باشد.

سرزندگی به معنای برخورداری از شور و شوق به زندگی و فعالیتها و کارهایی است که انسان انجام می‌دهد و از حوزه و مؤلفه‌های گسترده‌ای برخوردار است؛ حوزه‌هایی همانند کار، خانه، روابط شخصی، روابط اجتماعی و تفریح که می‌توانند عرصهٔ سرزندگی باشند. پس تمام کنشها را شامل می‌شود، چه کنش ابزاری هدفمند، چه کنش ارزشی و چه کنش عاطفی که می‌تواند همراه با سرزندگی یا خالی از سرزندگی و با بی‌میلی و کسالت باشد (برنا، رهبری‌منش و نحریر، ۱۳۹۲). کار را هم می‌توان با شور و شوق انجام داد. در این پژوهش حوزه کار و فعالیت و یکی از شغلهای حساس و اثرگذار جامعه مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین افراد خوش‌بین و مثبت اندیش شاد،

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

سرحال، سرزنده و امیدوارند. روح امید به زندگی و فعالیت در این افراد وجود دارد و زندگی را سرشار از دستاوردهایی می‌دانند که هنوز به‌دست نیاورده‌اند و برای آن تلاش می‌کنند.

نتایج فرضیه یک نشان می‌دهد که خوش‌بینی، رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند و با افزایش یک انحراف استاندارد در خوش‌بینی، نمره رفتار نوآورانه ۰/۴۲ انحراف استاندارد افزایش می‌یابد. نتایج با پژوهش نائیجی و اسفندیاری (۱۳۹۴) و مهدی‌پور و ابوالمعالی (۱۳۹۴) در زمینهٔ ارتباط خوش‌بینی و رفتار نوآورانه همسوست. همچنین با پژوهش کریم‌پور (۱۳۹۴) و حجازی و امینی‌پور (۱۳۹۳) در زمینهٔ اثربخشی خوش‌بینی در متغیرها همسوست. یک معلم خوش‌بین در ورای هر مشکل و دردسری در پی نکات مثبت و درس‌های ارزشمند و آموزنده است. معلمان خوش‌بین نسبت به خود و زندگی‌شان دیدگاهی مثبت و سازنده دارند. این افراد همواره در انتظار موفقیت هستند، خواهان آنند که موقعیتهای بیشتری را بیازمایند و جایگاه واقعی خود را بیابند، آنها شکیبا و با پشتکارند (اسدی‌هریس، ۱۳۹۵). معلمان خوش‌بین به آینده و تغییر امیدوارند و تلاش می‌کنند تا رفتاری نوآورانه از خود بروز دهند و دانش‌آموزان را به خود جذب کنند و امکانات پیشرفت تحصیلی آنها را فراهم کنند. این پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان قدرت رقابت سازمان آموزش و پرورش را افزایش خواهد داد.

نتایج فرضیه دو نشان می‌دهد که سرزندگی، رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند و با افزایش یک انحراف استاندارد در سرزندگی، نمره رفتار نوآورانه ۰/۶۱ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. سرزندگی معلمان را برای درگیری با تکالیف رشدی، شرایط نامطلوب موجود و چالشهای آینده ترغیب می‌کند. معلمان با احساس سرزندگی بالا باور دارند که می‌توانند بر مشکلات و چالشها غلبه کنند، چنین باوری به تواناییهای شخصی در برخورد با محرکهای استرس‌زای محیطی، با کارکردهای سازگارانه و بروز رفتار نوآورانه همراه است (ماستن، ۲۰۰۱؛ به نقل از بخشی و فولادچنگ، ۱۳۹۷). سرزندگی سبب پیشرفت و افزایش خلاقیت می‌شود و انسان را به پیش می‌راند، زیرا افراد دارای عاطفه مثبت تحصیلی بعد از درک مشکل، از آن عبور می‌کنند و روی راه‌حل متمرکز می‌شوند.

نتایج فرضیه سه نشان می‌دهد که خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری را پیش‌بینی می‌کند و با افزایش یک انحراف استاندارد درخوش‌بینی، نمره انعطاف‌پذیری ۰/۳۹ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. نتایج با پژوهش براری‌نوکاشتی، بنی‌مهد و یعقوب‌نژاد (۱۳۹۷) در زمینهٔ ارتباط انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی همسوست. خوش‌بینی می‌تواند به افراد کمک کند که شادتر، سالم‌تر و موفق‌تر باشند (باندلا[1]، ۲۰۰۸؛ ترجمه الناز پرویز، ۱۳۸۷). انعطاف‌پذیری ماهیتی واکنشی دارد. اگر فرد بتواند از طریق تحصیل، آموزش و بهبود روابط اجتماعی بر داراییهایش بیفزاید، انعطاف‌پذیری در او ایجاد خواهد شد. عوامل ریسک از طریق مراقبت از سلامت روانی و جسمی قابل مدیریت‌اند و منظور از فرایندهای تطبیقی، ایجاد انعطاف‌پذیری از طریق افزایش خودکارآمدی، امید و خوش‌بینی است (لوتانز، ۲۰۰۸؛ به نقل از نجف‌آبادی

1. Bandela

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

و نصراصفهانی، ۱۳۹۲). معلمان برای خودانضباطی، تحلیل وقایع گذشته، برنامه‌ریزی اقتضایی و درمان پیشگیرانه ارائه می‌دهند. معلمانی که خوش‌بین‌اند ویژگیهای ذکر شده را دارند، نسبت به آینده امیدوار و در برابر مشکلات انعطاف‌پذیرند و برای آینده برنامه‌ریزی می‌کنند و قطعاً موفق خواهند بود.

نتایج فرضیه چهار نشـــان می‌دهـد که سرزندگی، انعطاف‌پذیری را پیش‌بینی می‌کـند. بـا افزایش یک انحراف اســـتاندارد در سرزندگی، نمره انعطاف‌پذیری ۰/۴۲ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت. نتایج پژوهش در راســـتای پژوهش بخشی و فولادچنگ (۱۳۹۷) در زمینهٔ ارتباط دو متغیر با همدیگر اســـت. از جمله عوامل یا اســـتعدادهایی که موجب ســـازگاری افراد در برابر تهدیدها، موانع، سختیها و فشارهای زندگی می‌شود، سرزندگی است (سلطانی‌بناوندی، خضری‌مقدم و بنی‌اسدی، ۱۳۹۶).

نتایج فرضیه پنج نشـان می‌دهد که انعطاف‌پذیری، رفتـار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند. بـا افزایش یـــک انحراف اســـتاندارد در انعطاف‌پذیری، نمره رفتار نوآورانه ۰/۵۰ انحراف اســـتاندارد افزایش خواهد یافت. نتایج پژوهش با یافته‌های پـــورزارع و رحیمی (۱۳۹۵) و وحدتی‌روحانی و همکاران (۱۳۹۵) در قدرت رقابتی و نقش آن در تغییر رفتار همسوســـت. انعطاف‌پذیری، رویکرد اساســـی به مدیریت عدم اطمینان محیطی است. انعطاف‌پذیری به‌منزلهٔ قابلیت پویا به واکنش فعال به محیط رقابتی درحال تغییر تصور شده که ممکن است مزیت رقابتی پایدار برای معلمان به‌وجود آورد. معلمان انعطاف‌پذیر به‌عنوان عامل حیاتی موفقیت برای مقابله با برخی عدم انعطاف‌پذیریهای سازمانی و تضمین رقابت سازمانی در محیطهای چالش‌برانگیز ظاهر می‌شوند (بلتران مارتین و همکاران، ۲۰۰۸؛ به نقل از پورزارع و رحیمی، ۱۳۹۵).

نقش میانجی انعطاف‌پذیری میان خوش‌بینی و رفتار نوآورانه، همچنین نقش میانجی انعطاف‌پذیری میان ســـرزندگی و رفتار نوآورانه مورد بررسی قرار گرفته و مشخص شده است که انعطاف‌پذیری نقش میانجی در میان هر دو مدل دارد. در مجموع، افراد انعطاف‌پذیر، ویژگیهایی دارند که واقعیتهای زندگی را به‌سهولت می‌پذیرند و ایمان دارند که زندگی پرمعناست، این باور معمولاً از طریق ارزشهای آنها حمایت می‌شـــود. در ضمن آنان دارای تواناییهای چشـــمگیری برای وفق دادن سریع خود با تغییرات بزرگ‌اند. معلمان در برابر سختیهـــا مقـاوم و دارای قـدرت تطبیق با وقایـع و رویـدادهای زنـدگی و سازمانی‌اند و با چالشـــها مقابله می‌کنند. در رویارویی با چالشها به تغییر و نوآوری می‌اندیشند و این تغییر به رفتار نوآورانه معلمان می‌انجامد و قدرت رقابت سازمان آموزش و پرورش را افزایش می‌دهد.

ســـازمان آموزش و پرورش باید از حداکثر ظرفیت نیروی انسانی موجود به سمت رفتارهای نوآورانه اســـتفاده کند تا شاهد جامعه‌ای پویا و در حال پیشرفت باشیم و بتوانیم با دیگر کشورها رقابت کنیم و این امکان فقط در توجه به متغیرهای تأثیرگذار در این زمینه فراهم می‌شـــود. نتایج این پژوهش نشان داد که خوش‌بینی، ســـرزندگی و انعطاف‌پذیری معلمان ســـه متغیر اثرگذار در این زمینه‌اند. همچنین انعطاف‌پذیری نقش میانجی خوش‌بینی و ســـرزندگی در رفتار نوآورانـــه را دارد. در هر صورت معلمان

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

برای امرار معاش خود و خانواده و نگریستن به خود به‌عنوان فردی مفید برای جامعه، باید مشغول به‌کار باشند و اگر این کار کردن از روی اجبار و به شکلی تکراری و یکنواخت باشد سبب آسیب دیدن افراد از نظر روحی و جسمی در درازمدت و ابتلا به بیماریهای گوناگون می‌شود. معلمان با رفتار یکنواخت برای دانش‌آموزان کسل‌کننده‌اند و سبب رکود تحصیلی دانش‌آموزان می‌شوند. نگرش جامعه نیز نسبت به معلمان دارای رفتار یکنواخت بدبین می‌شود. در حال حاضر که رسانه‌های پیشرفته هر روز با تبلیغات برای جذب دانش‌آموزان تلاش می‌کنند و دانش خود را با کمترین هزینه در اختیار دانش‌آموزان قرار می‌دهند، معلمان هم باید از آنها عقب نمانند و در پی رفتار نوآورانه باشند. با توجه به اینکه انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی آموزش‌پذیرند، بهتر است آموزش و پرورش این مؤلفه‌ها را به معلمان آموزش دهد. آموزش و پرورش می‌تواند با توانمندسازی معلمان از طریق آموزش این متغیرها در جهت ایجاد رفتار نوآورانه به‌معلمان کمکی شایان توجه بکند و انگیزه پیشرفت را در آنها به‌وجود آورد.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

منابع

REFERENCES

اسدی‌هریس، اسدا... . (۱۳۹۵). خوش‌بینی، شفافیت، آینده‌گرایی و عمل‌گرایی کلید موفقیت. *دو ماهنامه مهندسی مدیریت*، ۹ (۶۶)، ۷۵.

افشاری، ایرج و انعـامی، مـسعود. (۱۳۸۵). *بررسی تـأثیر آموزش ضمن‌خدمت بـر نـوآوری سـازمانی کارکنان اداری دانشگاه رازی کرمانشاه*. طرح پژوهشی دانشگاه رازی کرمانشاه.

باندلا، پراسانارائو. (۲۰۰۸). *گامی برای شاد زیستن*، ترجمه الناز پرویز (۱۳۸۷). تهران : انتشارات استاندارد.

بخشـــی، نگین و فولادچنگ، محبوبه. (۱۳۹۷). رابطه جو مدرسه و تاب‌آوری تحصیلی: نقش واسطه‌ای سرزندگی تحصیلی. *فصلنامه مطالعات روانشناسی تربیتی*، ۱۵ (۳۰)، ۸۰-۵۱.

براری‌نوکاشتی، صغری؛ بنی‌مهد، بهمن و یعقوب‌نژاد، احمد. (۱۳۹۷). انعطاف‌پذیری حسابداری و خوش‌بینی مدیران: آزمون تئوری اختیارات مدیریتی. *فصلنامه علمی‌پژوهشی حسابداری مدیریت*، ۱۱ (۳۷). ۱-۱۴.

برنا، بیتا؛ رهبری‌منش، کمال و نحریر، حانیه. (۱۳۹۲). تأثیر محیط بر سـرزندگی افراد. *همایش ملی معماری و شهرسـازی انسان‌گرا*، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قزوین.

پورزارع، هدی و رحیمی، فرجاله. (۱۳۹۵). بررسـی تأثیر انعطاف‌پذیری منابع انسانی بر مزیت رقابتی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)*، ۸ (۳)، ۱-۲۶.

حجازی، الهه و امینی‌پور، شـیما. (۱۳۹۳). رابطه میان خوش‌بینی آموزشـی و راهبردهای خودمدیریتی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۱۳ (۵۴)، ۳۰-۴۴.

حق‌گویان، زلفا و محمدی حسـینی‌نژاد، ملیحه. (۱۳۹۵). بررسی وضعیت نشاط در کارکنان بانک‌های خصوصی استان قم. دو*فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۲ (۱)، ۶۱-۹۰.

خسروی، حسین. (۱۳۹۷). *نقش سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه با توجه به میانجیگری نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر بیرجند*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بیرجند.

دلال‌نصیری، سـمانه؛ احمدی، عباداله... و برزگر، مجید. (۱۳۹۱). رابطه خلاقیت و نوآوری با رضایت شغلی در شاغلان صنایع دستی شیراز. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۲ (۳)، ۱۶۹-۲۰۴.

دینر، اد و بیسـواس- دایتر، رابرت. (۲۰۰۸). *شادی ثروت بیکران روان‌شناختی*، ترجمه حسن عبداله‌زاده، طاهره محبوبی و معصومه باقرپور (۱۳۹۱). تهران: آذین‌مهر.

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.

ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز و عسکریان، مهناز. (۱۳۸۹). *آزمونهای روان‌شناختی*. تهران: نشر ویرایش.

سـام‌خامانیان، محمدربیع. (۱۳۸۴). *خلاقیت و نوآوری در سـازمان آموزشی: مفاهیم، نظریه‌ها، تکنیک‌ها و سنجش*. تهران: اسپندهنر.

سلطانی‌بناوندی، الهام؛ خضری‌مقدم، نوشـیروان و بنی‌اسدی، حسن. (۱۳۹۶). کنکاش در سازه‌های روان‌شناسی مثبت‌نگر: پیش‌بینی سـرزندگی تحصیلی براسـاس معنای زندگی. د*وماهنامه علمی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*، ۱۰ (۴)، ۲۷۷-۲۷۸.

سـلیگمن، مارتین. (۲۰۰۲). *شادمانی درونی: روان‌شناسـی مثبت‌گرا در خدمت خشنودی پایدار*، ترجمه مصطفی تبریزی، رامین کریمی و علی نیلوفری (۱۳۹۲). تهران: دانژه.

علیرضایی، ابوتراب و تولایی، روح‌الله. (۱۳۸۷). راهکارهای تقویت نوآوری و شـکوفایی در سازمان. *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۲ (۳)، ۶۷-۹۶.

فرج‌پور، نیلوفر؛ پورشـافعی، هادی و ابراهیمی، کلثوم. (۱۳۹۵). رابطه معنی‌داری زندگی، خوش‌بینی و تاب‌آوری با رضایت

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

شغلی در معلمان شهر لامرد. *مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، ۲ (۲)، ۳۱۷-۳۳۰.

قدم‌پور، عزت‌اله و بیرانوند، کبری. (۱۳۹۶). اثر آموزش معنادرمانی بر شادکامی و سرزندگی تحصیلی دانش‌آموزان. *فصلنامه تازه‌های علوم شناختی*، ۱۹ (۴)، ۴۳-۵۶.

قنبری‌طلب، محمد و فولادچنگ، محبوبه. (۱۳۹۴). رابطه بین تاب‌آوری و نشاط ذهنی با استعداد اعتیاد دانشجویان. *فصلنامه اعتیادپژوهی سوء مصرف مواد*، ۹ (۳۴)، ۹-۲۲.

کریم‌پور، مهناز. (۱۳۹۴). *خوش‌بینی علمی معلمان و رابطه آن با اثربخشی مدارس دوره متوسطه دوم شهر بیرجند*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند.

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

محبی‌نورالدین‌وند، محمدحسین؛ شهنی‌ییلاقی، منیجه و شـــریفی، حسن‌پاشا. (۱۳۹۳). رابطه سرمایه روان‌شناختی (امید، خوش‌بینـــی، تاب‌آوری و خودکارآمدی) با هدف‌های پیشـــرفت و عملکرد تحصیلی دانشـــجویان ســـال اول. *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۱۱ (۱۳)، ۶۱-۷۹.

مرادی، گلنما و کریمیان‌پور، بختیار. (۱۳۹۵). پیش‌بینی تعهد به تغییر بر اســـاس سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن در بین معلمان شـــهر جوانرود. *اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزهٔ علوم تربیتی و روان‌شناسی و مطالعات اجتماعی ایران*، قم، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

مهدی‌پور، اکرم و ابوالمعالی، خدیجه. (۱۳۹۴). پیش‌بینی خلاقیت بر اساس سرمایه اجتماعی و سرمایه روان‌شناختی. *اولین کنگره علمی پژوهشی سراسری توسعه و ترویج علوم تربیتی و روانشناسی، جامعه‌شناسی و علوم فرهنگی اجتماعی ایران*، تهران، انجمن علمی توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.

نائیجی، محمدجواد و اسفندیاری، زینب. (۱۳۹۴). تأثیر اعتمادبه‌نفس بیش ازحد و خوش‌بینی بر تصمیم به شروع فعالیتهای نوآورانه؛ نقش میانجی ادراک از خطر. *توسعه کارآفرینی*، ۸ (۳)، ۵۳۱-۵۵۰.

نجف‌آبادی، نرگس‌مهدیه و نصراصفهانی، علی. (۱۳۹۲). ســـنجش میزان سرمایه روان‌شناختی مدیران شعب بانک ملی شهر اصفهان و مدل‌ســـازی ارتباط آن با رفتارهای شـــهروندی سازمانی. *نخستین کنفرانس ملی توسعه مدیریت پولی و بانکی*، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس توسعه مدیریت پولی و بانکی.

وحدتی‌روحانی، سیدمهدی؛ نوری‌اول‌جهان، مجید و صادقی نائینی‌پور، فائزه. (۱۳۹۵). نقش رفتار سازمانی مثبت در نگرش به تغییر سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مشهد. *کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری*، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان.

ویســـکرمی، حسنعلی و یوســـف‌وند، لیلا. (۱۳۹۷). بررســـی نقش سرزندگی تحصیلی و شـــادکامی در پیش‌بینی خلاقیت دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی لرستان. *پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، ۱۰ (۲)، ۲۸-۳۷.

هاشمی، شهناز و ملایی‌نژاد، اعظم. (۱۳۸۹). تحلیل محتوای طرح‌های برگزیده و نوآورانه اولین همایش نوآوری‌های آموزشی. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، ۹ (۴)، ۱۲۶-۱۴۹.

Jena, L. K., & Memon, N. Z. (2018). Does workplace flexibility usher innovation? A moderated mediation model on the enablers of innovative workplace behavior. *Global Journal of Flexible Systems Management, 19*(1), 5-17.

Kanter, R. M. (1988). When a thousand flowers bloom: Structural, collective and social conditions for innovation in organization. *Research in Organizational Behavior, 10,* 169-211.

Lorenz, T., Beer, C., Pütz, J., & Heinitz, K. (2016). Measuring psychological capital: Construction and validation of the compound PsyCap Scale (CPC-12). *PLos ONE, 11*(4), e0152892.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]

Rego, A., Cunha, M. P. E., Reis Júnior, D., Anastácio, C., & Savagnago, M. (2018). The optimism-pessimism ratio as predictor of employee creativity: The promise of duality. *European Journal of Innovation Management*, *21*(3), 423-442.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *The American Psychologist*, *55*(1), 5-14.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *The Academy of Management Journal, 37*(3), 580-607.

Shirom, A. (2004). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In P. L. Perrewe, & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being, Vol. 3: Emotional and physiological processes and positive intervention strategies* (pp. 135-164). Oxford Elsevier.

Souri, H., & Hasanirad, T. (2011). Relationship between resilience, optimism and psychological well-being in students of medicine. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *30*, 1541-1544.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-11-17]