

## تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه دبیران با نقش میانجی روش‌های نوین تدریس

هادی فراست<sup>۱</sup>، زهرا تنها<sup>۲</sup>، فاطمه بابایی مطلق<sup>۳</sup>، مهین میرزائی<sup>۴</sup>، مهناز یاری<sup>۵</sup>

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

۲. استادیار، گروه روانشناسی، واحد خرم‌آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم‌آباد، ایران. (نویسنده مسئول).

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، گروه روانشناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۴. کارشناسی ارشد، مشاوره، دانشگاه پیام نور، اصفهان، ایران

۵. کارشناسی ارشد، روانشناسی بالینی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره هشتم، شماره پنجاه و ششم، سال ۱۴۰۲، صفحات ۳۹۶-۳۸۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷

تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۱۲/۲۸

## چکیده

یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش دبیران هستند که ایجاد نوآوری در رفتارشان منجر به تسریع در یادگیری و فهم عمیق‌تر مطالب برای دانش آموزان می‌شود، از همین رو، به نظر می‌رسد وجود سرمایه روان‌شناختی و استفاده از روش‌های نوین فنون تدریس در ایجاد رفتار نوآورانه مؤثر باشد. هدف این پژوهش مطالعه تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه دبیران با نقش میانجی روش‌های نوین تدریس بود. بدین منظور، ۱۵۲ نفر دبیر (۷۶ نفر مرد و ۷۶ نفر زن) به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و به پرسشنامه‌های سرمایه روان‌شناختی مک گی (۲۰۱۱)، رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۸۸) و روش‌های نوین تدریس (گراشا و ریچمان، ۱۹۹۶) پاسخ دادند. نتایج نشان داد که بین سرمایه روان‌شناختی با رفتار نوآورانه ( $r=0/48$ )، روش‌های نوین تدریس با رفتار نوآورانه ( $r=0/38$ ) و بین سرمایه روان‌شناختی با روش‌های نوین تدریس ( $r=0/42$ ) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ( $p<0/05$ ). ضمن اینکه دامنه شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل با اجرای مدل معادلات ساختاری، مطلوب بود و مدل پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار شد. همچنین، اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه ( $B=0/74$ ) و اثر غیرمستقیم سرمایه روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی روش‌های نوین تدریس ( $B=0/77$ ) مشاهده شد. نتیجه اینکه با افزایش سرمایه روان‌شناختی و آشنا نمودن دبیران با روش‌های نوین تدریس، امکان تغییر رفتار در جهت نوآورانه بودن وجود دارد و مطالعات عمیق‌تر و دقیق‌تری نیز برای پژوهشگران آینده توصیه می‌شود.

کلیدواژه: سرمایه روان‌شناختی، رفتار نوآورانه، روش‌های نوین تدریس.

## مقدمه

انقلاب اطلاعاتی و الکترونیکی و انفجار دانش امکان پیش‌بینی دانش‌های لازم برای برخورد مؤثر با شرایط محیطی را با مشکل روبه‌رو ساخته است. از این‌رو، اندیشمندان و محققان راه چاره را در توجه به خلاقیت‌ها و توانمندی‌های فکری بشر دانسته‌اند (فاسکو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). سازمان‌ها برای بقا 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 نظریه 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 (تید، بسانت و پاویت<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). رفتارکاری 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<sup>۳</sup> ایجاد، انتقال، تغییر و واکنش به ایده‌های جدید است (هاشم و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹).

رفتار نوآورانه به فرآیند توسعه، تولید، به‌کارگیری یا ترویج ایده‌های جدید توسط کارکنان برای افزایش عملکرد شغلی اشاره دارد (باورو، دانجوما و واجیگا<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). رفتار نوآورانه را می‌توان کاربرد راه‌حل‌های بهینه برای ملزومات جدید، نیازهای موجود بازار و یا نیازهای فزاینده دنیای جدید تعریف کرد (لی، چی، کانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱). رفتار شغلی نوآورانه بر اساس تمام رفتارهای کارمند که در جهت ایجاد، معرفی و یا به‌کارگیری ایده‌ها، فرآیندها، محصولات یا دستورالعمل‌های درون یک نقش، گروه یا سازمان جدید که منافع بالقوه مهمی برای آن واحد داشته باشد، تعریف می‌شود (حسینی، رستگار حقیقی شیرازی و ژو، ۲۰۲۱).

سازمان‌هایی که کارکنان را به درگیر شدن به رفتار نوآورانه تشویق می‌کنند و محیط کاری با امنیت روانی بالا ایجاد می‌نمایند با عملکرد بهتری روبه‌رو خواهند بود (موبارک و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۲۱). در این بین آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های اجتماعی، برای انجام مؤثر رسالت‌های خود و پرورش نسلی خلاق و تأثیرگذار، لازم است که عناصر خود را به سمت نوآوری سوق دهد. رفتار معلّم، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عناصر در سیستم آموزش و پرورش، می‌تواند تأثیری شگرف بر سایر عناصر آموزشی داشته باشد و مسیر تحقق اهداف مدارس را هموارتر سازد (ارشو و بورخنو<sup>۸</sup>، ۲۰۲۱). رفتار نوآورانه معلّمان موجب ایجاد کلاسی پویا، فعال، فراگیری بهتر و عملکرد مطلوب معلّم و شاگرد می‌شود؛ اما تحقق رفتار نوآورانه در آموزش و پرورش به ضرورت‌هایی احتیاج دارد. شناخت این ضرورت‌ها کمک می‌کند تا بتوان رفتار نوآورانه را توسعه داد.

1. Fasko

2. Tidd, Bessant & Pavitt

3. innovative behavior

4. Hashim

5. Bawuro, Danjuma, & Wajiga

6. Lee, Choi & Kang

7. Mubarak

8. Orishev & Burkhonov

به نظر می‌رسد که سرمایه روانشناختی<sup>۱</sup> معلمان بر رفتار نوآورانه آن‌ها مؤثر باشد (دی وال و پینار<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳؛ بسکاران و راجاراتینام<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷؛ میسرا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۹؛ سان و هانگ<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹؛ وانگ، چن و ژو<sup>۶</sup>، ۲۰۲۱). سرمایه روانشناختی مانند سرمایه انسانی و 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 (وو و نگوین<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹). سرمایه روانشناختی بر توانمندی‌ها و نقاط قوت و داشته‌های فرد تأکید می‌کند و به موضوعات مثبت زندگی مانند امیدواری، خوش‌بینی، تاب‌آوری و خودکارآمدی می‌پردازد. به عبارت دیگر، سرمایه روانشناختی یک حالت توسعه‌ای مثبت روانشناختی با مشخصه‌های، خودکارآمدی، تعهد و انجام تلاش برای موفقیت در کارها، وظایف چالش‌برانگیز، داشتن اعتماد مثبت است (فرند و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۶). از نظر لاتانز و یوسف مورگان<sup>۹</sup> (۲۰۱۷) ساختار اصلی شناخته‌شده سرمایه روانشناختی، از روانشناسی مثبت نگر به‌طور کلی و رفتار سازمانی مثبت به‌طور خاص ناشی می‌شود. منابع روانشناختی مثبت درجه اول که سرمایه روانشناختی را تشکیل می‌دهند عبارت‌اند از امید، کارآمدی، انعطاف‌پذیری و خوش‌بینی یا قهرمان درون. این چهار مؤلفه به بهترین وجه معیارهای ورود به مطالعه مبتنی بر نظریه و تحقیق، مثبت بودن، قابلیت اندازه‌گیری معتبر، شباهت داشتن و تأثیرگذاری بر نگرش‌ها، رفتارها، عملکرد و رفاه را دارند.

در مطالعه حاضر فرض بر این است که روش‌های نوین تدریس<sup>۱۰</sup> در اثرگذاری سرمایه روانشناختی بر رفتار نوآورانه دبیران، نقش میانجیگری دارد (هی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۳؛ لیو<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). دبیران با داشتن سبک و روش نو و بدیع در تدریس، می‌توانند به فرایند رشد یادگیری دانش‌آموزان کمک نمایند. با توجه به اینکه تنوع تحصیلی و انتظارات دانش‌آموزان در راستای فهم بهتر مطالب دچار تغییرات اساسی شده است، از همین رو، دبیران باید با به‌کارگیری روش‌های نوین تدریس، به شکل‌گیری رفتار نوآورانه خود کمک نمایند (دولین و ساماراویکرما<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۰).

تدریس به فعالیتی گفت می‌شود که بر ارتباط کلامی و درگیرانه دبیر با شاگرد جهت شرح مباحث مبتنی است و با هدف تغییر رفتار تحصیلی در دانش‌آموزان انجام می‌پذیرد. دبیران در تصمیم‌گیری برای استفاده از روش‌های تدریس و انتخاب مناسب‌ترین آن‌ها باید به عواملی مانند انتظارات خود و نظام آموزش از یادگیرندگان، امکانات، فضا، زمان، تعداد یادگیرندگان و غیره توجه داشته باشند (دفرا سربسا<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۶). درواقع، سبک تدریس شامل صداها، ژست‌ها و حرکات برای برانگیختن و حفظ توجه و برای تحریک

1. Psychological capital

2. De Waal & Pienaar

3. Baskaran & Rajarathinam

4. Mishra

5. Sun & Huang

6. Wang, Chen & Zhu

7. Wu & Nguyen

8. Friend

9. Luthans & Youssef-Morgan

10. new teaching methods

11. He

12. Liu

13. Devlin & Samarawickrema

14. Duferra Serbessa

احساسات دانش‌آموزان به هنگام تدریس می‌باشد، همانند نوازندگان، معلمان باید یک حس قوی و بسیار بالا را به دانش‌آموزان منتقل کنند (وو و همکاران، ۲۰۲۲).

طبق جستجوهای صورت گرفته در مدل علی سرمایه روانشناختی با رفتار نوآورانه معلمان، در تحقیقات قبلی، روش‌های نوین تدریس به‌عنوان میانجیگری مطالعه نشده است. از همین رو، می‌توان تحقیق حاضر را به جهت مطالعه نقش میانجیگری روش‌های نوین تدریس در رابطه بین سرمایه روانشناختی با رفتار نوآورانه دبیران، در نوع خود جدید و نوآورانه دانست. اهمیت تحقیق حاضر در این است که با مطالعه نقش میانجیگری روش‌های نوین تدریس، می‌توان میزان تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار نوآورانه را پیش‌بینی نمود و با این نتایج متخصصان آموزش و پرورش می‌توانند در جهت آشنا نمودن معلمان با سبک‌های نوین تدریس در شکل دادن به رفتار نوآورانه دبیران، گام مهم بردارند و در آینده دبیران با برخورداری از رفتار نوآورانه، تأثیرگذاری عمیق‌تری بر تغییر رفتار دانش‌آموزان داشته باشند و از سوی دیگر، با انجام چنین مطالعه‌ای بخشی از خلأهای پژوهشی در این زمینه نیز پوشش داده می‌شود. با توجه به آنچه مطرح شد تحقیق حاضر در تلاش برای پاسخ داده به این سؤال است که آیا مدل علی سرمایه روانشناختی بر اساس رفتار نوآورانه دبیران با نقش میانجیگری روش‌های نوین تدریس از برآزش مناسبی برخوردار است و نقش میانجیگری روش‌های نوین تدریس در رابطه بین سرمایه روانشناختی با رفتار نوآورانه نیز به چه صورت می‌باشد؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی چندمتغیری، مدل معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه معلمان دوره متوسطه اول به تعداد ۶۵۰ نفر بودند که نمونه مورد مطالعه با توجه به جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۱۹۷۹)، ۱۵۲ نفر (۷۶ نفر مرد و ۷۶ نفر زن) بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات، از ابزار پرسشنامه استفاده گردید:

**پرسشنامه سرمایه روانشناختی مک گی<sup>۱</sup> (۲۰۱۱):** پرسشنامه سرمایه روانشناختی مک گی (۲۰۱۱) شامل ۲۶ گویه و ۴ خرده مقیاس خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی می‌باشد. خرده مقیاس خودکارآمدی شامل ۱۱ سؤال شماره ۱ تا ۷، خرده مقیاس امیدواری شامل ۸ سؤال شماره ۸ تا ۱۴، خرده مقیاس تاب‌آوری شامل ۱۵ سؤال شماره ۱۵ تا ۲۰ و خرده مقیاس خوش‌بینی شامل ۱۱ سؤال شماره ۲۱ تا ۲۶ می‌شود. این پرسشنامه توسط گل پرور (۱۳۹۰) در ایران ترجمه و هنجاریابی شد. روش نمره‌گذاری لیکرت شش درجه‌ای است: «کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، تا حدی مخالفم = ۳، تا حدی موافقم = ۴، موافقم = ۵ و کاملاً موافقم = ۶». گل پرور (۱۳۹۲) با روش تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس روی ۲۶ سؤال این پرسشنامه، پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای خودکارآمدی (۰/۸۸)، امیدواری (۰/۸۶)، تاب‌آوری (۰/۸۳) و جهت‌گیری به زندگی (۰/۸۳) گزارش داد.

<sup>1</sup>. Han, Xu & Xiao

<sup>2</sup>. Mac Gee

پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتر<sup>۱</sup> (۱۹۸۸): پرسشنامه رفتار نوآورانه توسط کانتر در سال (۱۹۸۸) ساخته شد. شامل ۸ سؤال است که در یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شود. در تحقیق افشاری و همکاران (۱۳۸۵) ضرایب روایی درونی پرسشنامه روایی صوری و محتوایی تأیید شد. پایایی پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ در تحقیق افشاری و همکاران (۱۳۸۵) ۰/۸۸ اعلام گردید.

پرسشنامه روش‌های نوین تدریس گراشا و ریچمان (۱۹۹۶): پرسشنامه روش‌های نوین تدریس توسط گراشا و ریچمان، در سال ۱۹۹۶ ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۴۰ سؤال و ۵ مؤلفه است؛ مؤلفه سبک تخصصی (۱-۶-۱۱-۱۶-۲۱-۲۶-۳۱-۳۶)، سبک اقتدار رسمی (۲-۷-۱۲-۱۷-۲۲-۲۷-۳۲-۳۷)، سبک تعاملی (۵-۱۰-۱۵-۲۰-۲۵-۳۰-۳۵-۴۰)، سبک مدل شخصی (۳-۸-۱۳-۱۸-۲۳-۲۸-۳۳-۳۸)، سبک تسهیلگری (۴-۹-۱۴-۱۹-۲۴-۲۹-۳۴-۳۹). نمره‌گذاری به روش پنج‌درجه‌ای لیکرت است. در پژوهش گراشا در سال (۲۰۰۲) پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش شد و روایی پرسشنامه نیز مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی این پرسشنامه نیز در پژوهش حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۲)، ۰/۸۱ به دست آمد.

#### یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آماره‌های توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد، کمترین نمره و بیشترین نمره) و آماره‌های استنباطی (آزمون برازش مدل و تحلیل متغیر میانجی با روش بوت استراپ) انجام گرفت.

جدول ۱. آماره توصیفی متغیرهای رفتار نوآورانه، روش‌های نوین تدریس و سرمایه روان‌شناختی

متغیرها و مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
چالش	۳۲/۲۵	۳/۶۷	۲۲/۰۰	۴۰/۰۰
آزادی	۲۴/۱۳	۳/۱۵	۱۶/۰۰	۳۰/۰۰
حمایت از ایده‌ها	۲۴/۵۵	۲/۸۶	۱۴/۰۰	۳۰/۰۰
اعتماد و اطمینان	۴۴/۲۴	۵/۰۷	۳۰/۰۰	۵۵/۰۰
میاحتنه	۸/۵۰	۱/۱۶	۶/۰۰	۱۰/۰۰
تضاد	۷/۴۹	۱/۴۰	۴/۰۰	۱۰/۰۰
خطر پذیری	۱۶/۰۰	۲/۲۸	۱۰/۰۰	۲۰/۰۰
زمان دادن به ایده‌ها	۸/۰۲	۱/۸۷	۶/۰۰	۱۰/۰۰
سرزندگی و پویایی	۱۱/۵۰	۱/۶۷	۷/۰۰	۱۵/۰۰
شادمانی و شوخ طبعی	۸/۳۵	۱/۰۰	۶/۰۰	۱۰/۰۰
رفتار نوآورانه	۱۸۵/۰۷	۱۸/۳۹	۱۳۸/۰۰	۲۲۳/۰۰
سبک تخصصی	۳۳/۹۹	۳/۶۷	۲۲/۰۰	۴۰/۰۰
سبک اقتدار رسمی	۳۳/۲۵	۳/۸۴	۲۲/۰۰	۴۰/۰۰
سبک تعاملی	۳۰/۹۲	۳/۰۳	۲۳/۰۰	۳۸/۰۰
سبک مدل شخصی	۳۰/۶۳	۳/۰۰	۲۴/۰۰	۳۸/۰۰
سبک تسهیلگری	۳۱/۵۰	۳/۶۷	۱۸/۰۰	۳۹/۰۰
روش‌های نوین تدریس	۱۵۹/۳۰	۱۴/۹۱	۱۱۲/۰۰	۱۸۸/۰۰
خودکارآمدی	۳۲/۵۳	۴/۸۹	۲۱/۰۰	۴۰/۰۰
امیدواری	۳۱/۵۳	۵/۲۲	۱۵/۰۰	۳۷/۰۰
تاب‌آوری	۲۶/۲۴	۳/۵۱	۱۱/۰۰	۳۰/۰۰
خوش‌بینی	۲۶/۵۶	۳/۷۱	۱۵/۰۰	۳۰/۰۰
سرمایه روان‌شناختی	۱۱۵/۸۷	۱۴/۲۳	۷۵/۰۰	۱۳۵/۰۰

<sup>۱</sup>. Cunter

نتایج جدول شماره ۱ مقدار میانگین و انحراف استاندارد، کمترین و بیشترین مقدار متغیرهای اصلی با مؤلفه‌های مرتبط را نشان می‌دهد. برای بررسی وجود رابطه بین متغیرها، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در جدول ۲ و ۳ ارائه می‌گردد:

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای (سرمایه روان‌شناختی و روش‌های نوین تدریس با رفتار نوآورانه)

رفتار نوآورانه	توانایی	آزادی	صمیمیت از دیدگاه	انعقاد	میل به	تفکر	خطرات پذیری	زمان به آینده	پویایی	شادمانی
سرمایه	۰,۴۸۴**	۰,۵۰۴**	۰,۴۱۵**	۰,۳۹۴**	۰,۴۵۸**	۰,۳۶۲**	۰,۲۴۶**	۰,۳۰۲**	۰,۳۵۶**	۰,۱۶۰*
روان‌شناختی	Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۴۹
N	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
خودکارآمدی	۰,۵۷۲**	۰,۵۴۵**	۰,۵۱۰**	۰,۴۵۲**	۰,۵۵۵**	۰,۴۴۶**	۰,۲۶۶**	۰,۳۴۶**	۰,۴۱۰**	۰,۳۰۳**
سرمایه	Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
N	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
امیدواری	۰,۴۳۷**	۰,۴۶۸**	۰,۲۹۹**	۰,۴۰۷**	۰,۴۰۳**	۰,۳۹۰**	۰,۱۹۵*	۰,۲۵۵**	۰,۳۳۹**	۰,۲۱۰**
سرمایه	Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۱۶	۰,۰۰۲	۰,۰۰۰	۰,۰۱۰
N	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
تاب‌آوری	۰,۲۳۸**	۰,۳۰۸**	۰,۲۲۱**	۰,۱۵۴	۰,۲۳۹**	۰,۲۳۶**	۰,۱۶۰*	۰,۱۵۵	۰,۱۵۴	-۰,۰۱۳
سرمایه	Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۶	۰,۰۰۵	۰,۰۰۳	۰,۰۰۲	۰,۰۴۹	۰,۰۵۷	۰,۰۵۸	۰,۰۷۰
N	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
خوش‌بینی	۰,۲۵۳**	۰,۲۶۵**	۰,۲۸۸**	۰,۱۹۹*	۰,۲۳۳**	۰,۰۳۱	۰,۱۶۹*	۰,۱۹۷*	۰,۲۰۰*	-۰,۰۶۸
سرمایه	Sig	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰	۰,۰۱۴	۰,۰۰۴	۰,۰۰۷	۰,۰۳۷	۰,۰۱۵	۰,۰۱۴	۰,۰۴۲
N	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
روش‌های نوین	۰,۳۸۲**	۰,۴۶۶**	۰,۴۱۱**	۰,۳۱۹**	۰,۳۸۶**	۰,۱۵۳	۰,۲۴۶**	۰,۳۵۰**	۰,۳۵۶**	۰,۱۹۸*
سرمایه	Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۲	۰,۰۰۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۱۵
N	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
سبک تخصصی	۰,۳۳۲**	۰,۴۲۶**	۰,۳۶۵**	۰,۱۵۶	۰,۲۶۲**	۰,۱۸۱*	۰,۱۷۷*	۰,۲۵۲**	۰,۳۱۱**	۰,۱۹۸*
سرمایه	Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۵	۰,۰۰۱	۰,۰۲۶	۰,۰۲۹	۰,۰۰۲	۰,۰۰۰	۰,۰۱۵
N	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
سبک اقتدار رسمی	۰,۳۹۲**	۰,۴۴۹**	۰,۴۲۴**	۰,۱۷۴*	۰,۳۱۹**	۰,۲۱۱**	۰,۲۴۹**	۰,۳۰۵**	۰,۳۱۲**	۰,۲۹۷**
سرمایه	Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۹	۰,۰۰۲	۰,۰۰۲	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰
N	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
سبک تعاملی	۰,۳۳۴**	۰,۴۵۹**	۰,۴۰۷**	۰,۱۸۹*	۰,۲۹۹**	۰,۱۳۲	۰,۲۰۰*	۰,۳۵۲**	۰,۳۱۱**	۰,۱۶۲*
سرمایه	Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۲۰	۰,۰۰۰	۰,۰۱۴	۰,۰۱۳	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۱۶
N	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
سبک مدل	۰,۱۸۵*	۰,۲۴۷**	۰,۲۶۶**	۰,۰۱۲	۰,۱۱۱	-۰,۰۳۶	۰,۱۴۰	۰,۲۶۳**	۰,۲۲۲**	۰,۰۴۴
سرمایه	Sig	۰,۰۰۲	۰,۰۰۱	۰,۰۸۵	۰,۱۷۴*	۰,۶۵۹	۰,۰۸۶	۰,۰۰۱	۰,۰۰۵	۰,۰۵۳
N	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲
سبک تسهیل‌گری	۰,۳۵۱**	۰,۴۱۷**	۰,۳۰۶**	۰,۲۲۲**	۰,۲۳۳**	۰,۱۴۱	۰,۲۸۷**	۰,۳۴۰**	۰,۳۶۰**	۰,۱۲۶
سرمایه	Sig	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۶	۰,۰۰۴	۰,۰۸۳	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۱۲۳
N	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲	۱۵۲

نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که بین سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن با رفتار نوآورانه در بیشتر موارد رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای (سرمایه روان‌شناختی با روش‌های نوین تدریس)

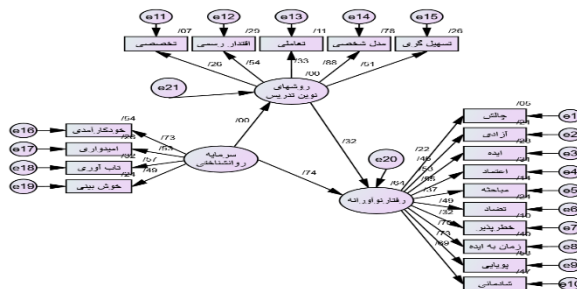
روش‌های نوین تدریس	سبک تخصصی	سبک اقتدار رسمی	سبک تعاملی	سبک مدل شخصی	سبک تسهیلگری
سرمایه روان‌شناختی	r = ۰/۴۲۱**	r = ۰/۳۶۵**	r = ۰/۳۷۴**	r = ۰/۴۱۱**	r = ۰/۱۸۱*
	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰
	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲
خودکارآمدی	r = ۰/۳۵۶**	r = ۰/۳۴۵**	r = ۰/۳۶۹**	r = ۰/۲۹۶**	r = ۰/۱۹۳*
	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰
	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲
امیدواری	r = ۰/۳۷۷**	r = ۰/۳۷۴**	r = ۰/۲۹۸**	r = ۰/۳۲۴**	r = ۰/۱۳۲*
	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰
	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲
تاب‌آوری	r = ۰/۴۰۸**	r = ۰/۳۰۷**	r = ۰/۳۶۲**	r = ۰/۴۱۸**	r = ۰/۱۶۶*
	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰
	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲
خوش‌بینی	r = ۰/۲۳۰**	r = ۰/۱۳۱	r = ۰/۱۸۵*	r = ۰/۳۳۳**	r = ۰/۰۹۷
	Sig = ۰/۰۰۴	Sig = ۰/۱۰۸	Sig = ۰/۰۲۲	Sig = ۰/۰۰۰	Sig = ۰/۰۰۰
	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲	N = ۱۵۲

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که بین روش‌های نوین تدریس و مؤلفه‌های آن با رفتار نوآورانه و مؤلفه‌هایش رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۴. شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل

شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	مدل نهایی	برازش قابل قبول
شاخص برازش	نیکویی برازش	GFI	۰/۹۸	بزرگ‌تر از ۰/۹۰
	نیکویی برازش اصلاح‌شده	AGFI	۰/۹۶	بزرگ‌تر از ۰/۹۰
	برازش هنجار	NFI	۱	بزرگ‌تر از ۰/۹۰
	برازش تطبیقی	CFI	۱	بزرگ‌تر از ۰/۹۰
شاخص برازش مطلق	برازش نسبی	RFI	۰/۹۹	بزرگ‌تر از ۰/۹۰
	برازش افزایشی	IFI	۱	بزرگ‌تر از ۰/۹۰
	برازش مقصد هنجار شده	PNFI	۰/۹۹	بزرگ‌تر از ۰/۵۰
شاخص‌های برازش مقصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۸۲	کمتر از ۰/۱۰
	نسبت کای اسکور به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۹۵	مقدار بین ۳ تا ۱

جدول ۴ نشان می‌دهد که دامنه شاخص‌های ارزیابی کلیت مدل، مطلوب بوده و بیانگر آن است که مدل مفروض، توسط داده‌های به‌دست‌آمده حمایت می‌شود و با توجه به مطلوب بودن شاخص‌ها می‌توان گفت که مدل پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار می‌باشد.



شکل ۱. مدل نهایی اثر سرمایه روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه معلمان با نقش میانجی روش‌های نوین تدریس

جدول ۵. نقش میانجی روش‌های نوین تدریس در تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار نوآورانه معلمان به روش بوت استراپ

نوع	اثر	ضرایب	مقدار احتمال-p value	نماد	نتایج
اثر مستقیم یا اثر کل		۰/۷۴	۰/۰۱۶	a1	معنی دار است
اثر غیرمستقیم از طرق روش‌های نوین تدریس	تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار نوآورانه	۰/۷۷	۰/۰۳۱	b	معنی دار است
اثر میانجی		۰/۰۲۰	۰/۰۵۶	C1	معنی دار است

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که مسیر سرمایه روانشناختی <---> روش‌های نوین تدریس <---> رفتار نوآورانه با ۰/۹۵ اطمینان معنی‌دار می‌باشند. از همین رو، مطابق با نمودار تصمیم‌گیری بوت استراپ، روش‌های نوین تدریس تأثیر مثبت سرمایه روانشناختی بر رفتار نوآورانه را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

برای ادارات و سازمان‌هایی مانند سازمان آموزش و پرورش، کارآیی و اثربخشی دبیران بسیار اهمیت دارد و در این راه لازم است عواملی که می‌توانند میزان کارآمدی و اثربخشی کارکنان را بالا ببرند، باید شناسایی و تقویت بشوند. یکی از عوامل تأثیرگذار بر کارآمدی و اثر بخشی دبیران، رفتار نوآورانه آنان است. بدین معنا که دبیران بتوانند رفتارها و عملکردهای تازه و بدیعی از خود نشان دهند که تدریس آن‌ها به شکل خلاقانه‌ای مسیر یادگیری سریع‌تر را برای دانش‌آموزان در پی داشته باشد. یکی از عواملی که می‌تواند بر رفتار نوآورانه آن‌ها تأثیرگذار باشد، سرمایه روانشناختی است. از همین رو، هدف پژوهش حاضر، بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار نوآورانه دبیران با نقش میانجی روش‌های نوین تدریس بود.

نتایج نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و روش‌های نوین تدریس با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، همچنین، روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نیز نشان داد که اثر مستقیم سرمایه روانشناختی بر رفتار نوآورانه، ۰/۷۴ و اثر غیرمستقیم آن بر رفتار نوآورانه ۰/۷۷ است. بر اساس یافته‌های به دست آمده مشخص گردید که سرمایه روانشناختی اثر مستقیم و کلی بالایی بر رفتار نوآورانه دبیران دارد. در تبیین این نتایج می‌توان بیان داشت که با افزایش دادن سطح سرمایه روانشناختی برای دبیران در محیط آموزشی، می‌توان تغییر رفتار نوآورانه را نیز در آن‌ها شاهد بود. از همین رو، توجه داشتن به سطح بالای سرمایه روانشناختی در محیط‌های آموزشی بر رفتار نوآورانه اثربخش است چرا که سرمایه روانشناختی با ابعادی مانند امیدواری، خودکارآمدی، خوش بینی و تاب‌آوری هم به روحیه و سلامت ذهنی فرد مرتبط است و هم روی توانمندی‌های وی اثر مستقیم و مثبت دارد. دبیران در محیط‌های آموزشی به شدت نیازمند برخورداری از سرمایه روانشناختی بالا هستند تا بتوانند در مسیر رفتار نوآورانه گام بردارند.

همچنین، نتایج نشان داد که سرمایه روانشناختی تأثیر غیرمستقیم نیز بر رفتار نوآورانه دبیران دارد، بدین معنی که سرمایه روانشناختی با تأثیرپذیری از دیگر متغیرها می‌تواند بر رفتار نوآورانه اثربخش باشد. سرمایه روانشناختی که به معنی برخورداری از صفات و توانمندی‌های مثبت است می‌تواند منبعی قوی برای رشد افراد به خصوص متغیری مؤثر برای رفتار نوآورانه باشد (هی، ۲۰۱۳). مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی می‌تواند رفتار نوآورانه را در محیط کار پیش‌بینی نمایند. سرمایه روانشناختی به طور مستقیم و یا غیرمستقیم می‌تواند نتایج نامطلوب سازمانی را کاهش و نتایج مطلوب سازمانی را افزایش دهد و در ایجاد رقابتی مثبت با سودآوری بالا نقش آفرین باشد (هارون رشیدی و کاظمیان مقدم، ۱۳۹۷). سرمایه روانشناختی بالا بر استفاده دبیران از روش‌های نوین تدریس تأثیرگذار بوده و به کارگیری روش‌های نوین تدریس، نیز رفتار نوآورانه را در دبیران شکل می‌دهد؛ بنابراین، سرمایه روانشناختی مانند



سرمایه انسانی بخشی از سرمایه‌های ناملموس در سازمان‌هاست که برخلاف دیگر سرمایه‌گذاری‌ها؛ با حداقل امکانات قابل مدیریت است و می‌تواند نتایج شایسته‌ای را برای آن سازمان به همراه داشته باشد.

نتایج تحلیل متغیر میانجی به روش بوت استراپ نشان داد که مسیر سرمایه روانشناختی به سمت روش‌های نوین تدریس و رفتار نوآورانه با ۰/۹۵ اطمینان معنی‌دار است و روش‌های نوین تدریس تأثیر مثبت سرمایه روانشناختی بر رفتار نوآورانه را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند. در تبیین این نتایج می‌توان بیان داشت که سرمایه روانشناختی بالا و میزان علاقه که معلمان به سازمان خود دارند، باعث ایجاد رفتار نوآورانه و تغییر در سبک تدریس می‌شود، هرچقدر ایمان و اعتقاد افراد به توانایی‌هایشان بیشتر باشد، آن‌ها در ایجاد رفتار نوآورانه موفق‌تر عمل خواهند کرد. سرمایه روانشناختی در افراد باعث خلاقیت و شکل‌گیری رفتارهای نوآورانه می‌شود در این حالت، معلمان در خصوص اهداف، راهبردهای کلیدی و موفقیت سازمان، احساس مسئولیت بیشتری خواهند کرد. این مسئله موجب می‌شود که نیروی فکری معلمان در جهت حل مسائل و افزایش رفتار نوآورانه در تصحیح روش‌های تدریس و به‌کارگیری ایده‌های نو حرکت کند و درنهایت، در پی حل مسائل و مشکلات و ایجاد رفتار نوآورانه خود در سازمان برآیند. در تحقیق خسروی و همکاران (۱۳۹۹) مدل تأثیر سرمایه روانشناختی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی نشاط کاری از برازش مناسبی برخوردار بود و نشاط کاری نقش میانجی‌گری جزئی را در رابطه سرمایه روانشناختی با رفتار نوآورانه ایفا نمود. در مدل‌سازی سان و هانگ (۲۰۱۹) ایمنی روانشناختی تا حدی رابطه بین سرمایه روانشناختی و رفتار نوآورانه را واسطه نمود. در مدل وو و همکاران (۲۰۲۲) تأثیر محیط سازمانی، حمایت هم‌تایان و سواد اطلاعاتی بر رفتار نوآورانه معلمان روستایی مثبت تشخیص داده شد و استرس فنی، واسطه تأثیر حمایت هم‌تایان و سواد اطلاعاتی بر رفتار نوآورانه گردید.

مطالعه الشبامی نیز نشان داد که سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی، رفتار نوآورانه و قصد نوآورانه کارکنان تأثیر مثبت دارد. علاوه بر این، رضایت شغلی کارکنان نیز با رفتار نوآورانه کارکنان همبستگی مثبت داشت، درحالی‌که هیچ ارتباطی بین قصد نوآورانه کارکنان و رفتار نوآورانه کارکنان دیده نشد. در رابطه با روابط غیرمستقیم، یافته‌ها نشان داد که رضایت شغلی کارکنان نقش میانجی جزئی بین سرمایه روانشناختی و رفتار نوآورانه کارکنان ایفا می‌کند. در تبیین این نتایج می‌توان بیان داشت که توجه به سرمایه روانشناختی در محیط‌های آموزشی و استفاده از روش‌های نوین تدریس، در ایجاد رفتار نوآورانه دبیران مؤثر است. لاتانز، باتنگار و گوپتا (۲۰۰۷) از تأثیر مثبت سرمایه روانشناختی در محیط کار حمایت نمود و این متغیر را بسیار تأثیرگذار در بهره‌وری و کارآمدی سازمان‌ها تشخیص داد.

امروزه آموزش و پرورش نیازمند یک جهشی خاص به سمت تولید بهتر، کارآمدی پررنگ‌تر، ایجاد امیدواری، اشتیاق و انگیزه بالاتر در بین دبیران است تا بتواند به اهداف موردنظر خود دست یابد که در همین راستا افزایش سرمایه روانشناختی و استفاده دبیران از روش‌های نوین تدریس و در پی آن شکل‌گیری رفتار نوآورانه، می‌تواند چنین خلاءهایی را پر نماید. این که چرا چنین نتایجی به دست آمد حاکی از این مسئله است که امروزه دبیران برای اینکه در رقابت با دانش‌آموزان بر سر سرعت یادگیری و آشنایی با راهکارهای آموزشی جدید عقب نیفتند، نیازمند داشتن رفتار نوآورانه در تدریس خویش هستند و لازمه این مسئله برخورداری از سرمایه روانشناختی و نیز بهره‌مندی از روش‌های نوین تدریس است.

با توجه به اینکه مشخص شد که سرمایه روانشناختی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتار نوآورانه دبیران اثر گذار است، بنابراین، پیشنهاد می‌شود که نظام آموزش و پرورش با استفاده از نیروهای کارآمد خود مانند روانشناسان، مشاوران و درمانگران، کارگاه‌های آموزشی سرمایه روانشناختی و روش‌های نوین تدریس، تشکیل دهند، تا مسیر حرکت به سمت رفتار نوآورانه برای معلمان فراهم شود. با برپایی کلاس‌های ضمن خدمت و استفاده از بسته‌های آموزشی در بالا بردن سرمایه روانشناختی و رفتار نوآورانه برنامه‌ریزی داشته باشند. همچنین، پیشنهاد می‌شود روش‌های نوین تدریس به دبیران معرفی شود تا بتوانند در زمینه آموزش دهی موفق شوند و خود را به رفتار نوآورانه نزدیک نمایند. پیشنهاد بر این است محیط کار برای دبیران به‌گونه‌ای سروسامان داده شود که عوامل مزاحم برای ضربه زدن به سرمایه روانشناختی آنان خنثی شود. به نظر می‌رسد برنامه‌ریزی در زمینه فعالیت‌های ورزشی و ایجاد شور و نشاط در محیط کار و افزایش حقوق و دستمزد دبیران نیز بتواند سرمایه روانشناختی و رفتار نوآورانه در آن‌ها را ارتقاء ببخشد. روش‌های مصاحبه و مشاهده برای گردآوری اطلاعات و نیز انجام تحقیقاتی مانند تحقیقات کیفی یا آمیخته می‌تواند محدودیت‌های به وجود آمده را پوشش دهد. از دیگر محدودیت‌ها نبود مدلی مشابه با مدل پیشنهادی بود که تحقیقی مشابه با مدل پیشنهادی در مطالعات داخلی و خارجی یافت نشد هرچند که می‌توان به‌عنوان یک نقطه قوت در نظر گرفت ولی برای بحث و بیان مطالب در مورد متغیر میانجیگری (روش‌های نوین تدریس) تحقیق حاضر با کمبود شواهد مطالعاتی روبه‌رو شد.

#### منابع

- خسروی، حسین، پورشافعی، هادی و طاهرپور، فاطمه. (۱۳۹۹). نقش سرمایه روانشناختی در رفتار نوآورانه با میانجیگری نشاط کاری معلمان ابتدایی بیرجند. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۹(۴)، ۱۹۳-۲۱۶.
- هارون رشیدی، همایون و کاظمیان مقدم، کبری. (۱۳۹۷). رابطه بین سرمایه روانشناختی با خلاقیت مدیران زن مدارس شهر دزفول. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۳(۳)، ۲۵-۴۲.
- Bawuro, F. A., Danjuma, I., & Wajjiga, H. (2018). Factors influencing innovative behaviour of teachers in secondary schools in the north east of Nigeria. *Traektoriâ Nauki= Path of Science*, 4(3), 1007-1017.
- De Waal, J. J., & Pienaar, J. (2013). Towards understanding causality between work engagement and psychological capital. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Devlin, M., & Samarawickrema. (2010). The criteria of effective teaching in a changing higher education context. *Higher Education Research & Development*, 29(2), 111-124.
- Dufera Serbessa. (2006). Tension between traditional and modern teaching-learning approaches in Ethiopian primary schools. *Journal of International Cooperation in Education*, 9(1):123 - 140.
- Fasko, D.J; (2011). Education and creativity. *Creativity research journal*, 13(3), 317- 327.
- Friend, S. B., Johnson, J. S., Luthans, F., & Sohi, R. (2016). Positive psychology in sales: integrating psychological capital. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 24(3), 306-327.
- Hashim, N. H., Yaakob, M. F. M., Yusof, M. R., & Ibrahim, M. Y. (2019). Innovative behavior among teachers: Empirical evidence from high-performance schools. *Int. J. Innov. Technol. Explor. Eng*, 8(10), 1395-1399.

- He, L.W. (2013). Organizational Innovative Climate, Innovative Behavior and the Mediating Role of Psychological Capital: The Case of Creative Talents. *The 19th International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management*, 1607–1616
- Hosseini, S., Haghghi Shirazi., & Xu. (2021). Toward teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Teacher education & development*, 8, 1869364.
- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(3), 431-446.
- Lee, W. R., Choi, S. B., & Kang, S. (2021). How leaders' positive feedback influences employees' innovative behavior: The mediating role of voice behavior and job autonomy. *Sustainability*, 13(4), 1901.
- Liu, X., Lyu, B., Fan, J., Yu, S., Xing, Y., & Chen, H. (2021). A study on influence of psychological capital of Chinese university teachers upon job thriving: based on motivational work behavior as an intermediary variable. *Sage open*, 1-10.
- Luthans, F. Avolio, B. J. Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 6 Mishra, P., Bhatnagar, J., Gupta, R., & Wadsworth, S. M. (2019). How work–family enrichment influence innovative work behavior: Role of psychological capital and supervisory support. *Journal of Management & Organization*, 25(1), 58-80.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C.M. (2017). Psychological capital: an evidence-based positive. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366.
- 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. *3rd Biennial Conference of the Indian Academy of Management (IAM)*, (3), 541-572.
- Mubark, N., Khan, J., Yasmin, R., & Osmadi, A. (2021). The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 42 (7), 989-1003.
- Orishev, J., & Burkhonov, R. (2021). Project for training professional skills for future teaching of technological education. *Mental enlightenment scientific –methodological journal*, 2: 3-15.
- Sun, Y., & Huang, J. (2019). Psychological capital and innovative behavior: Mediating effect of psychological safety. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 47(9), 1-10.
- Tidd, G., Bessant, J., Pavitt, K. (2020). *Managing innovation: integrating technological, market and organizational change*. 2nd Edition. UK: Chichester
- Wang, Y., Chen, Y., & Zhu, Y. (2021). Promoting innovative behavior in employees: The mechanism of leader psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 11, 598090.
- Wu, D., Zhou, C., Liang, X., Li, Y., & Chen, M. (2022). Integrating technology into teaching: Factors influencing rural teachers' innovative behavior. *Education and Information Technologies*, 27(4), 5325-5348.
- Wu, W.-Y., & Nguyen, K.-V.H. (2019). The antecedents and consequences of psychological capital: a meta-analytic approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 40 (4), 435-456.