

بررسی مقایسه‌ای تأثیر استقلال کاری درک‌شده بر رفتار کاری نوآوران با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری در معلمان پایه اول و ششم ابتدایی

* سونیا شاقوزایی ** سمانه سلیمی

* کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

shaghozaieesonia@gmail.com

** استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

s.salimi@cfu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۰۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۶/۲۵

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی مقایسه‌ای تأثیر استقلال کاری درک‌شده بر رفتار کاری نوآوران با میانجی‌گری خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری در میان معلمان پایه اول و ششم ابتدایی بود. پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی با رویکرد مقایسه‌ای و مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان پایه اول به تعداد ۲۹۲ نفر و معلمان پایه ششم به تعداد ۲۴۰ نفر در دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر زاهدان بود. در گروه معلمان پایه ششم، تمامی ۲۴۰ عضو جامعه بررسی شدند و در گروه معلمان پایه اول نیز ۲۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه استقلال کاری درک‌شده فریدمن (۱۹۹۹)، رفتار کاری نوآوران هونگ و همکاران (۲۰۱۱)، خودکارآمدی خلاق کارووسکی و همکاران (۲۰۱۲) و تعلق کاری شافلی (۲۰۰۳) بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL و از طریق ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t مستقل و مدلیابی معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج نشان داد استقلال کاری درک‌شده در مدل معلمان پایه اول، از طریق خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری، به ترتیب دارای اثر غیرمستقیم ۰/۲۶ و ۰/۲۷ بر رفتار کاری نوآوران بود. این اثرهای غیرمستقیم در مدل معلمان پایه ششم به ترتیب ۰/۱۹ و ۰/۰۵ به دست آمد. همچنین در هر دو گروه، مسیرهای مستقیم استقلال کاری درک‌شده بر رفتار کاری نوآوران، خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری و نیز مسیرهای خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری به رفتار کاری نوآوران از نظر آماری معنادار بودند. نتایج آزمون t مستقل نیز نشان داد میانگین متغیرهای پژوهش در دو گروه معلمان پایه اول و ششم تفاوت معناداری داشت. در مجموع، یافته‌ها نشان داد خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری در رابطه میان استقلال کاری درک‌شده و رفتار کاری نوآوران معلمان نقش میانجی دارند؛ باین‌حال، با توجه به مقطعی و همبستگی بودن پژوهش، روابط مشاهده‌شده نباید به صورت علی تفسیر شوند.

واژه‌های کلیدی: استقلال کاری درک‌شده، رفتار کاری نوآوران، خودکارآمدی خلاق، تعلق کاری.

نوع مقاله: پژوهشی

۱- مقدمه

(فرنچ و همکاران^۱، ۲۰۲۲). در واقع، نوآوری یک عنصر کلیدی برای سازمان‌ها جهت کسب مزیت رقابتی است که مستلزم رفتار نوآوران است (حمید و همکاران^۲، ۲۰۲۵).

در اقتصاد دانش‌محور امروزی و عصر انقلاب صنعتی، سازمان‌ها برای حفظ رقابت و بقا نیاز به نوآوری مداوم دارند

1. French et al
2. Hamid et al

نویسنده عهده‌دار مکاتبات: سمانه سلیمی S.salimi@cfu.ac.ir

فردی/تیمی و سازمانی (سریراهایو و همکاران، ۲۰۲۳). سازمان‌های آموزشی معمولاً با زمینه سازی رفتارهای کاری نوآورانه مشکل دارند زیرا نوآوری ذاتاً پرخطر، گاهی نامنظم و نیازمند تلاش‌هایی فراتر از شرح وظایف رسمی است (کیامباده و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۴).

در نظام‌های آموزشی معاصر، توانمندسازی معلمان و ایجاد بستری مناسب برای بهره‌گیری از قابلیت‌ها، خلاقیت‌ها و نوآوری‌هایشان در راستای ارتقای کیفیت آموزش، از جمله ضرورت‌های بنیادین به شمار می‌رود (آقابابایی و شریفی، ۱۴۰۲). معلمان به‌عنوان ستون‌های اصلی نظام آموزشی، نه‌تنها وظیفه انتقال دانش را بر عهده دارند (مختاری کرچگانی و سلیمی، ۱۴۰۲)، مدارس به‌عنوان نهادهای اجتماعی و فرهنگی، محیطی پویا فراهم می‌کنند که در آن معلمان می‌توانند با بهره‌گیری از ابتکارات خود، تجربه‌های یادگیری غنی و مؤثری برای دانش‌آموزان خلق کنند (لی^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۴). در این راستا، رفتارهای کاری نوآورانه معلمان، که شامل ایده‌پردازی، اجرای روش‌های تدریس نوین و ارائه راه‌حل‌های خلاقانه برای چالش‌های آموزشی است، تأثیر بسزایی بر بهبود کیفیت فرآیند یاددهی-یادگیری دارد (شکرریز و فرهادی قافی، ۱۴۰۳؛ حیدری و همکاران، ۱۴۰۳). بنابراین، درک عواملی که رفتار کاری نوآورانه را تقویت می‌کنند، به یک دغدغه اساسی برای محققان و پژوهشگران تبدیل شده است. تحقیقات اخیر تأکید می‌کند که رفتار کاری نوآورانه نه تنها تحت تأثیر قابلیت‌های فردی، بلکه تحت تأثیر عوامل روانشناختی و زمینه‌ای در محیط کار نیز قرار دارد. در میان این عوامل، استقلال کاری درک شده به عنوان یک عامل تعیین‌کننده کلیدی در نوآوری کارکنان ظهور کرده است (سانتانا و همکاران^{۱۲}، ۲۰۲۵).

این استقلال به معلمان اجازه می‌دهد تا در انتخاب روش‌های تدریس، سازماندهی کلاس درس، طراحی تکالیف آموزشی و به‌کارگیری استراتژی‌های نوین آموزشی تصمیم‌گیری کنند، بدون آنکه تحت فشار محدودیت‌های

توانایی یک سازمان برای سازگاری با تغییرات بازار به توانایی اعضای آن در رفتار نوآورانه بستگی دارد. رفتار کاری نوآورانه^۱ به عنصر مهمی تبدیل شده است که نه تنها دغدغه تیم تحقیق و توسعه است؛ بلکه نوآوری یک رفتار داوطلبانه محسوب می‌شود که فراتر از وظایف مورد انتظار از همه کارکنان، صرف نظر از عملکرد یا سطح سلسله مراتبی آن‌ها است (فرنچ و همکاران، ۲۰۲۲). رفتار کاری نوآورانه به توانایی و اشتیاق کارکنان در ایجاد ایده‌های نوآورانه مربوط می‌شود که بر توسعه ایده، ارتقاء (پشتیبانی) و اجرا برای بهبود محصولات، خدمات یا روش‌های کاری تمرکز دارند (عبدالمغیث و همکاران^۲، ۲۰۲۴؛ سریراهایو و همکاران^۳، ۲۰۲۳؛ آمارال و دی مویلر^۴، ۲۰۲۵؛ شو و همکاران^۵، ۲۰۲۵). رفتار کاری نوآورانه نقش مهمی در ایجاد یک فرهنگ کاری پویا و سازگار ایفا می‌کند و کارکنان را قادر می‌سازد تا فرصت‌های جدید را شناسایی کنند، مفاهیم بهبود را توسعه دهند و ایده‌های خلاقانه را تحقق بخشند (ارگون و همکاران^۶، ۲۰۲۵). بنابراین، کارکنان باید با کاوش اطلاعات از منابع مختلف، همکاری کنند، دانش خود را به اشتراک بگذارند و مهارت‌های تفکر مستقل را ایجاد کنند تا دیدگاه‌های خود را گسترش دهند (چایاپروکسیانونده و پونچایتیوات^۷، ۲۰۲۵، بهرا و همکاران^۸، ۲۰۲۴).

با این حال، تلاش‌های نوآوری در بخش دولتی اغلب به دلیل ساختارهای سلسله مراتبی، رویه‌های سختگیرانه و فرهنگ‌های ریسک‌گریز با موانع قابل توجهی روبرو هستند (هملی و همکاران^۹، ۲۰۲۵). به‌خصوص در سازمان‌هایی با ماهیت آموزشی و تعلیم و تربیت این مشکل نمود بیشتری دارد.

توسعه رفتار کاری نوآورانه در آموزش و پرورش کار آسانی نیست. دلیل این امر این است که عوامل متعددی وجود دارد که باید در نظر گرفته شوند، مانند عوامل شخصی، بین

1. Innovative work behaviors
2. Abd-Elmoghith et al
3. Srirahayu et al
4. Amaral & Muiylder
5. XU et al
6. Ergun et al
7. Chaiyapruksayanonde & Ponchaitiwat
8. Behera et al
9. Hameli

10. Kyambade et al

11. Li

12. Santana et al



منفعلا نه منتظر دستور نمی‌مانند. آنها عامل تغییر هستند که فرصت‌ها را شناسایی می‌کنند، اقدام می‌کنند و تا زمان وقوع تغییر، پشتکار دارند. این ویژگی، مبنای طبیعی برای انجام رفتار نوآورانه است که دقیقاً مربوط به تغییر الگوها است (کیلیک و همکاران، ۲۰۲۴). از سوی دیگر، افراد رفتار خود را با استفاده از استراتژی‌های شناختی و رفتاری خاص برای ایجاد نوآوری در کارشان تنظیم می‌کنند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۴). بنابراین خودکارآمدی خلاق به معنای باور معلم به توانایی خود در ارائه ایده‌های جدید و کاربردی در محیط کاری است (یانگ^۸، ۲۰۲۴). معلمان با خودکارآمدی خلاق بالا، نه تنها در طراحی روش‌های تدریس خلاقانه‌تر عمل می‌کنند، بلکه در مواجهه با موانع آموزشی نیز انعطاف‌پذیرتر و پایداری هستند (معینی کربکندی و همکاران، ۱۴۰۳). در کنار استقلال کاری درک شده و خودکارآمدی خلاق، اینکه معلم چقدر به کار خودش علاقه و اشتیاق داشته باشد هم در بروز رفتارهای کاری نوآورانه اثر گذار خواهد بود بنابراین متغیر دیگری که در اینجا به عنوان متغیر میانجی مطرح شده است تعلق کاری است.

تعلق کاری به معنای درگیری عاطفی و روانی کارکنان در کارشان است. کارکنانی که تعهد بالایی دارند، متعهدتر، پربارتر و مایل‌تر به مشارکت در موفقیت کلی سازمان‌های خود هستند (تانگ و همکاران^۹، ۲۰۲۴ و چارتدی و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۵). این احساس پیوستگی و ارزشمندی، انگیزه درونی معلمان را تقویت کرده و آن‌ها را به مشارکت فعال‌تر در فعالیت‌های آموزشی و نوآورانه ترغیب می‌کند (ایمانی گله‌پرده‌سری و همکاران، ۱۴۰۱). برای مثال، معلمان با تعلق کاری بالا ممکن است با همکاری با همکاران خود، ایده‌های جدید را به اشتراک بگذارند و از تجربیات گروهی برای بهبود روش‌های تدریس بهره ببرند (آلبرت^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۸). این همکاری و تعامل می‌تواند به ایجاد فضایی پویا و خلاق در مدرسه منجر شود که در آن

بیش‌ازحد سازمانی قرار گیرند (ممانی و همکاران، ۱۳۹۸). این آزادی عمل نه تنها انگیزه و رضایت شغلی معلمان را افزایش می‌دهد، بلکه اعتماد به نفس آن‌ها را برای آزمایش ایده‌های جدید و خلاقانه تقویت می‌کند (عامری و فرهادپور، ۱۴۰۲). برای مثال، معلمان که از استقلال کاری برخوردارند، می‌توانند با طراحی فعالیت‌های آموزشی مبتنی بر پروژه‌های گروهی یا استفاده از فناوری‌های دیجیتال، تجربه‌های یادگیری متنوع و جذابی برای دانش‌آموزان فراهم کنند (سلیمی و قنبری، ۱۴۰۱). این امر نه تنها به بهبود عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان کمک می‌کند، بلکه به معلمان امکان می‌دهد تا با چالش‌های آموزشی به شیوه‌ای خلاقانه و مؤثر برخورد کنند (قائدی جشنی و محمدجانی، ۱۴۰۴). با این حال، تجربه نشان داده است که استقلال کاری به تنهایی برای تضمین رفتارهای نوآورانه کافی نیست. عوامل روان‌شناختی مانند خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری نقش‌های میانجی مهمی در این رابطه ایفا می‌کنند و می‌توانند رابطه استقلال کاری را بر نوآوری معلمان تقویت کنند.

خودکارآمدی خلاق یک عامل روانشناختی کلیدی است که کارکنان را تشویق می‌کند تا جرات تولید ایده‌های جدید، ترویج با اعتماد به نفس ایده‌ها و اجرای مداوم نوآوری‌ها را داشته باشند. این نشان می‌دهد که خودکارآمدی خلاق بر نوآوری فرد تأثیر می‌گذارد (خان و همکاران^۱، ۲۰۲۳). خودکارآمدی خلاق نقش مهمی به عنوان یک متغیر واسطه ایفا می‌کند زیرا قادر است عوامل شخصیت فعال و خودرهبری را با رفتار نوآورانه مرتبط کند. (خان و همکاران، ۲۰۲۳؛ نیومن و همکاران^۲، ۲۰۱۸). شخصیت فعال به عنوان تمایل پایداری فرد برای ابتکار عمل فعال برای تأثیرگذاری و تغییر محیط خود تعریف می‌شود (کای^۳، ۲۰۲۴؛ کیلیک و همکاران^۴، ۲۰۲۴؛ تاشکیران و همکاران^۵، ۲۰۲۵؛ یانگ و همکاران^۶، ۲۰۲۵). افرادی که شخصیت فعال دارند،

7. Wang et al
8. Yung
9. Thung et al
10. Chartady et al
11. Albert

1. Khan et al
2. Newman et al
3. Cai
4. Klik et al
5. Tashkiran et al
6. Yang et al

نوآوری‌های آموزشی به‌راحتی گسترش می‌یابد (فراقی، ۱۳۹۷).

همچنین، تعلق کاری با تقویت انگیزه‌های درونی و ایجاد حس ارزشمندی، معلمان را به سوی ارائه راهکارهای نوآورانه سوق می‌دهد و به آن‌ها کمک می‌کند تا با احساس تعهد بیشتری در محیط کاری خود حضور یابند (نعمتی و همکاران، ۱۴۰۲).

آموزش، به ویژه در عصر جهانی شدن و پیشرفت فناوری، نقش اساسی در توسعه منابع انسانی برتر ایفا می‌کند. پیشرفت آموزشی یک کشور به طور قابل توجهی بر کیفیت جامعه و رقابت جهانی آن تأثیر می‌گذارد (مو^۱، ۲۰۲۲). در این زمینه، معلمان بازیگران اصلی تعیین کننده پیشرفت نظام آموزشی کشور و موفقیت یادگیری در دانش آموزان هستند زیرا آن‌ها مسئول برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی فرآیند آموزشی هستند (فدیباچ و همکاران^۲، ۲۰۲۲). یکی از چالش‌های اصلی در نظام‌های آموزشی، کمبود توجه به عوامل روان‌شناختی و انگیزشی در فرآیند نوآوری است. رفتارهای کاری نوآورانه معلمان (یعنی خلاقیت در تدریس، طراحی روش‌های جدید ارزیابی و ارائه محتوای درسی خارج از چارچوب) نقشی کلیدی در کیفیت یادگیری دانش آموزان ایفا می‌کند. پژوهش‌های گسترده‌ای نشان داده‌اند که استقلال کاری درک‌شده (احساس آزادی معلم در انتخاب محتوا، روش و سرعت تدریس) یکی از مهم‌ترین پیش‌نیازهای این نوآوری است. همچنین مشخص شده که خودکارآمدی خلاق (باور معلم به توانایی‌اش در تولید ایده‌های نوین آموزشی) و تعلق کاری (احساس دلبستگی عاطفی و هویت‌یافتن با شغل معلمی) نقش میانجی در این رابطه دارند. با این حال، مسئله اساسی آنجاست که اکثر مدل‌های ارائه‌شده در این حوزه، معلمان را به‌عنوان یک گروه همگن در نظر گرفته‌اند و کمتر به ویژگی‌های رفتاری و روانشناختی شغل معلمی در پایه‌های مختلف توجه شده است. شکاف عمده در ادبیات پژوهش، نادیده گرفتن تفاوت‌های ماهوی بین معلمان پایه اول و معلمان پایه ششم است. معلمان پایه اول با دانش‌آموزانی سر و کار دارند که

کاملاً وابسته، نوشتن و خواندن را تازه می‌آموزند و نیازمند رویکردی حمایتی، تکراری و صبورانه هستند. انتظار می‌رود این معلمان استقلال عملیاتی کمتری داشته باشند (چون چارچوب آموزشی بسیار مشخص و محدود است) و تعلق کاری آنان بیشتر از نوع دلبستگی عاطفی و مادرانه باشد. در مقابل، معلمان پایه ششم با دانش‌آموزانی مواجه‌اند که به مرز بلوغ رسیده‌اند، سوالات چالشی می‌پرسند و نیاز به تفکر انتقادی و پروژه‌های گروهی دارند. این معلمان به استقلال بیشتری در طراحی تدریس نیاز دارند و خودکارآمدی خلاق آنان بیشتر تحت تأثیر توانایی مدیریت کلاس پیچیده‌تر قرار می‌گیرد.

با وجود اهمیت این موضوع، تاکنون الگوی جامع و مدل یکپارچه‌ای که تأثیر هم‌زمان و تعاملی این سه متغیر را بر رفتارهای کاری نوآورانه در میان معلمان دوره ابتدایی، به‌ویژه با در نظر گرفتن تفاوت‌های رفتاری دو قطب آغازین و پایانی این دوره (پایه اول و ششم) مورد آزمون قرار داده باشد، ارائه نشده است. این خلأ نظری و فقدان یک الگوی بافتارمحور، مسئله‌ی اصلی پژوهش حاضر است که تلاش می‌کند با استفاده از رویکرد مقایسه‌ای، به آن پاسخ دهد. بنابراین، مسئله محوری این پژوهش این است که: آیا مدل علی تأثیر استقلال کاری درک‌شده بر رفتارهای کاری نوآورانه (با میانجی‌گری خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری) در بین معلمان پایه اول و پایه ششم به‌صورت یکسان برقرار است، یا به دلیل تفاوت‌های ماهوی در ماهیت شغل، سطح چالش‌های تدریس و نوع تعامل با دانش‌آموز در این دو پایه، شدت و جهت تأثیر این متغیرها بر یکدیگر تفاوت معناداری دارد؟

بنابر آنچه بیان شد فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شود.

فرضیه‌های پژوهش

۱) استقلال کاری درک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه معلمان پایه اول تأثیر مستقیم و معنادار دارد. ۲) استقلال کاری درک‌شده بر خودکارآمدی خلاق معلمان پایه اول تأثیر مستقیم و معنادار دارد. ۳) استقلال کاری درک‌شده بر تعلق کاری معلمان پایه اول تأثیر مستقیم و معنادار دارد. ۴)

1. Mu
2. Fathiyah et al

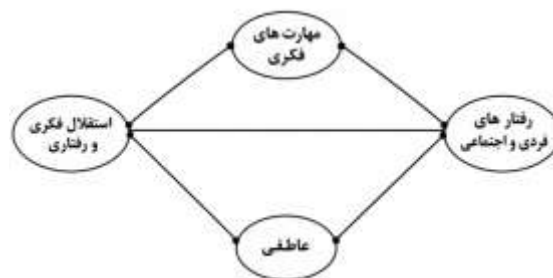


شغلی و فشار کاری کمتر ارتباط دارد (اسمیلانسکی^۲، ۲۰۱۵). هنگامی که افراد احساس خودمختاری می‌کنند، به جای آنکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا از آن دست بکشند، خود داوطلبانه و تعمداً در وظایف شرکت می‌نمایند و فعالیت‌های آنان پیامد آزادی و استقلال شخصی است (یانگ^۳، ۲۰۲۴). استقلال و آزادی عمل در حیطه کاری یکی از عواملی است که با توانمندسازی کارکنان ارتباط دارد. استقلال به نیاز فرد برای مشارکت در تصمیم‌گیری‌هایی که روی وظایف او اثر می‌گذارد و برای اعمال نفوذ در کنترل موقعیت‌های شغلی و آزادی عمل، اظهارنظر و داشتن حق رای در کار اشاره دارد (وانگ و دای^۴، ۲۰۲۴). استقلال به درجه اعمال کنترل بر روش‌های انجام کار، طرح‌ریزی انجام شغل و معیارهای مورد استفاده در ارزشیابی عملکرد در انجام وظایف شغلی اشاره دارد (باکر^۵، ۲۰۱۷). آزادی در شکل قوی آن دلالت بر محفوظ ماندن حق مطلق فردی دارد که این حق فردی نباید تحت نفوذ مدیریت باشد. پیوستگی به ارزش استقلال و خودمختاری می‌تواند به سطح عالی سرافرازی فکری و عقلی بیانجامد و به ویژه اسباب ارزشمندی کارکنان غیرعلمی را نیز به عنوان ارایه دهندگان خدمت (نه مشارکت‌کنندگان) فراهم نماید (اصلانی و همکاران، ۱۳۹۹).

۱-۲- عوامل مؤثر استقلال کاری

استقلال شغلی فرآیندی است که از طریق افزایش اختیار و نفوذ کارکنان و تیم‌های کاری در تصمیم‌گیری‌ها و وظایف خود، منجر به بهبود مستمر عملکرد فردی و سازمانی می‌شود. این مفهوم نه تنها عاملی برای انعطاف‌پذیری سازمانی و بقای آن به شمار می‌رود، بلکه شیوه‌ای نوین از کارکردن است که در آن کارکنان نسبت به وظایف خود و ارتقای کل سازمان احساس مسئولیت می‌کنند (بایی^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). استقلال شغلی با تقویت احساس خوداثربخشی و شایستگی در کارکنان، موجب

خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری بر رفتار کاری نوآورانه معلمان پایه اول تأثیر مستقیم و معنادار دارند. (۵) خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری در رابطه میان استقلال کاری درک‌شده و رفتار کاری نوآورانه معلمان پایه اول نقش میانجی دارند. (۶) استقلال کاری درک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه معلمان پایه ششم تأثیر مستقیم و معنادار دارد. (۷) استقلال کاری درک‌شده بر خودکارآمدی خلاق معلمان پایه ششم تأثیر مستقیم و معنادار دارد. (۸) استقلال کاری درک‌شده بر تعلق کاری معلمان پایه ششم تأثیر مستقیم و معنادار دارد. (۹) خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری بر رفتار کاری نوآورانه معلمان پایه ششم تأثیر مستقیم و معنادار دارند. (۱۰) خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری در رابطه میان استقلال کاری درک‌شده و رفتار کاری نوآورانه معلمان پایه ششم نقش میانجی دارند. (۱۱) میان معلمان پایه اول و پایه ششم از نظر استقلال کاری درک‌شده، رفتار کاری نوآورانه، خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری تفاوت معنادار وجود دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۲- مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲- استقلال کاری درک‌شده

خودمختاری یا داشتن احساس «حق انتخاب»، به آزادی عمل و استقلال کارمند در تعیین فعالیت‌های لازم برای انجام وظایف شغلی اشاره دارد. احساس خودمختاری به معنی تجربه احساس انتخاب در آغاز فعالیت‌ها و نظام بخشیدن به فعالیت‌های شغلی است (لیوپیس و فوس^۱، ۲۰۱۶). نتایج تحقیقات حاکی از این است که احساس قوی خودمختاری با از خودبیگانگی کمتر در محیط شغلی، خشنودی شغلی، عملکرد شغلی بالا، سطوح بالاتر مشارکت

2. Smilansky
3. Yang
4. Wang & Dai
5. Bakker
6. Bui

1. Liopis & Foss

های خلق شده شامل جستجو و تشخیص فرصت‌ها به منظور نوآوری و ایجاد ایده‌ها و راه‌حل‌ها برای استفاده کردن از فرصت می‌شود (بیکر^۴ و همکاران، ۲۰۲۲). خلاقیت اشاره به آوردن چیزی جدید به مرحله وجود دارد، در حالی که نوآوری دلالت بر آوردن چیزی جدید به مرحله استفاده دارد. خلاقیت جنبه ذهنی و نوآوری جنبه علمی دارد و نوآوری محصول نهایی خلاقیت است (زارعی موسویه، ۱۴۰۳). خلق یعنی ارائه ایده‌های جدید و ناشناخته، ولی نوآوری می‌تواند محصول یا خدمت موجود را تغییر و دگرگون سازد. رفتارهای کاری نوآورانه به عنوان فرایند خلق، ترویج و کاربردی سازی ایده‌های جدید تعریف می‌شود (دی جانگ^۵، ۲۰۲۰). رفتارهای کاری نوآورانه نوعی از رفتارهای فرانقشی است که در سیستم پاداش رسمی سازمان جای نمی‌گیرد (وانگ^۶ و همکاران، ۲۰۲۴). رفتار نوآورانه فعالیتی ویژه و جدید که به صورت اصولی و تدریجی، به منظور سازماندهی یک واقعیت برای محقق شدن انجام می‌شود، واقعیتی که در حال حاضر ارزش دقیق آن مشخص نیست (لی^۷ و همکاران، ۲۰۲۴). رفتارهای کاری نوآورانه مزایایی همچون توسعه محصولات، خدمات و رویه‌های کاری جدید، اثربخشی فردی و سازمانی، تناسب میان تقاضاهای شغلی و منابع (فیزیکی، اجتماعی و روانشناختی) ارتباط میان فردی و رضایت شغلی در پی دارد (ژائو^۸ و همکاران، ۲۰۲۴). رفتار نوآورانه تمام رفتارهای کارمند که در جهت ایجاد، معرفی و یا بکارگیری ایده‌ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل‌های (درون یک نقش، گروه یا سازمان) جدید واحد مربوطه که منافع بالقوه مهمی برای آن واحد داشته باشد، تعریف می‌گردد (نصیرپور و همکاران، ۱۴۰۳). رفتار نوآورانه به فرایند بکارگیری ایده‌های جدید حل مساله در عمل و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد (چن^۹ و همکاران، ۲۰۲۴).

ارتقای کیفیت عملکرد آنان می‌شود. همچنین مشارکت فعال کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و هدف‌گذاری‌ها، یکی از عوامل مهم در بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری به شمار می‌آید (اسواروپ^۱ و همکاران، ۲۰۱۸). از دیگر عوامل مؤثر بر استقلال شغلی می‌توان به جبران خدمات و انگیزش کارکنان اشاره کرد که شامل دریافت‌های بیرونی نظیر حقوق و مزایا و همچنین دریافت‌های درونی همچون فرصت پیشرفت، شغل غنی و فرهنگ سازمانی مطلوب است (ولمر^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). پرداخت پاداش‌های متناسب با عملکرد و فراهم‌سازی فرصت‌های رشد، سبب تقویت انگیزه و بهبود کیفیت کار می‌شود. همچنین، افزایش مسئولیت تصمیم‌گیری از طریق تفویض اختیار به کارکنان و مشارکت آنان در فرایند تصمیم‌سازی، حس مالکیت و تعهد آنان را افزایش داده و زمینه بروز خلاقیت و نوآوری را فراهم می‌سازد (روحی و همکاران، ۱۴۰۰). در کنار این موارد، تنوع و غنی‌سازی شغلی نیز نقش مهمی در استقلال شغلی دارد. وقتی کارکنان در فرایند برنامه‌ریزی و ارزیابی وظایف خود مشارکت دارند، احساس معنا و تعلق بیشتری نسبت به کار پیدا می‌کنند و آمادگی بیشتری برای انجام وظایف و یادگیری شرایطی موجب ارتقای اعتماد، عزت نفس و احساس شایستگی در کارکنان می‌شود. در نهایت، استقلال شغلی با افزایش حس ارزشمندی، مسئولیت‌پذیری و خلاقیت در کارکنان، به بهبود مستمر عملکرد فردی و سازمانی و ارتقای بهره‌وری منجر می‌گردد (طهماسب زاده شیخ‌لار و همکاران، ۱۳۹۸).

۲-۲- رفتارهای کاری نوآورانه

رفتارهای کاری نوآورانه در بعضی از مواقع با خلاقیت و نوآوری به اشتباه مترادف بکار می‌رود در ابتدا تعریف و تفاوت این واژه‌ها آورده شده است (کارپاز^۳ و همکاران، ۲۰۲۴). رفتارهای کاری نوآورانه متشکل از رفتارهایی چون بهره‌برداری از فرصت‌ها و ایده‌های خلق شده، حمایت و کاربردی‌سازی آنها می‌شود. بهره‌برداری از فرصت‌ها و ایده-

4. Baker
8. De Jong
6. Wang
7. Li
8. Zhao
9. Chen

1. Swaroop
2. Volmer
3. Karpacz



۲-۱-۲- ابعاد رفتار کاری نوآورانه

رفتار شغلی نوآورانه شامل سه وظیفه رفتاری مرتبط با هم است که بر طبق گفته‌ی اسکات و بروس^۱ (۱۹۹۴) ترتیب خاصی ندارند و ممکن است به صورت جداگانه بکار گرفته شوند این سه وظیفه رفتاری عبارتند از تولید ایده، ارتقاء ایده و بکارگیری ایده در عمل (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵).

تولید ایده: شامل فعال‌سازی توسعه نوآوری با ایجاد و پیشنهاد ایده‌ها یا فرایندهایی است که جدید، کاربرپذیر و به‌طور بالقوه برای حل مشکلات و چالش‌های کاری مفید هستند (وایدرگور^۲، ۲۰۲۳). نوآوری فردی با تولید ایده‌های بدیع و سودمند در حیطه‌های مختلف شروع می‌شود. تولید ایده به معنای ایجاد ایده‌های جدید از هر نوعی است که برای عملکرد سازمان سودمند باشد ایده‌های جدید در یک بافت سازمانی، از مشکلات کاری سرچشمه می‌گیرند، تشخیص مشکل برای تولید ایده ضروری است (هوآنگ^۳ و همکاران، ۲۰۲۴). **پشتیبانی و ارتقاء ایده:** ارتقاء ایده به معنای زمانی است که کارمند پس از تولید ایده‌ی خود به کار روی آن می‌پردازد. فرد کارمند نیاز به یک مبنا و شالوده دارد تا بتواند بر روی این ایده سرمایه‌گذاری کند و این کار هم نیازمند یافتن اسپانسرها و شریکانی با نفوذ و قدرت لازم است. ارتقاء ایده مشتمل بر قدرت و حقانیت بخشیدن به ایده‌ها با متقاعدکردن محیط اجتماعی و برقراری ارتباط مؤثر با همکاران مختلف است که مسئولیت‌های گوناگون را بر عهده می‌گیرند و اطلاعات، منابع و حمایت‌های لازم را فراهم می‌آورند (گانتلوس^۴ و همکاران، ۲۰۲۳). **بکارگیری ایده در عمل:** فرایند نوآوری با بکارگیری ایده‌ی اولیه کامل می‌شود. این وظیفه به معنای تولید یک نمونه یا مدل از نوآوری است که قابل لمس یا تجربه باشد تا بتوان آن را منتشر کرد، تولید عمده کرد، کاربردی سازی کرد یا متداول کرد (گو^۵، ۲۰۲۳).

1. Scott and Bruce
2. Vidergor
3. Huang
4. Gkontelos
5. Guo

۲-۳- خودکارآمدی خلاق

خودکارآمدی خلاق به میزان اعتماد و اطمینان افراد به توانایی‌های خلاقانه خود در مواجهه با چالش‌های محیطی و ارائه ایده‌های نوآورانه اشاره دارد. افرادی که از خودکارآمدی خلاق بالاتری برخوردارند، در شرایط دشوار کمتر دچار تردید شده و بیشتر درصدد ارائه راه‌حل‌های بدیع و متفاوت برمی‌آیند (قربانی و همکاران، ۱۴۰۲). این مفهوم به‌ویژه در محیط‌های آموزشی اهمیت دوچندانی می‌یابد؛ زیرا معلمان به‌عنوان عوامل کلیدی نظام آموزشی، نقش مؤثری در ایجاد نوآوری‌های آموزشی، به‌کارگیری روش‌های تدریس خلاق و مواجهه با مسائل آموزشی به شیوه‌های جدید دارند. در واقع، خودکارآمدی خلاق در معلمان می‌تواند تعیین‌کننده سطح انگیزش آنان برای ورود به فرآیندهای نوآورانه و استمرار در فعالیت‌های خلاقانه باشد (گودرزی و همکاران، ۱۴۰۰). تیئرنی و فارمر^۶ (۲۰۰۲) از جمله پژوهشگرانی بودند که به تبیین ابعاد و پیامدهای خودکارآمدی خلاق پرداختند. آنان خودکارآمدی خلاق را باور فردی نسبت به توانمندی‌هایش در خلق، توسعه و اجرای ایده‌های نوآورانه در زمینه‌های کاری تعریف کردند و آن را از پیش‌بین‌های مهم بروز رفتارهای نوآورانه در محیط‌های شغلی دانستند (چائوبی^۷ و همکاران، ۲۰۱۹).

۲-۴- تعلق کاری

تعلق کاری مفهومی روان‌شناختی و سازمانی است که به میزان احساس پیوند، تعهد و وابستگی فرد به محیط کار و سازمان خود اشاره دارد. این احساس فراتر از حضور فیزیکی در محیط کار است و ابعاد عاطفی، شناختی و رفتاری را در بر می‌گیرد (تیسو^۸ و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنانی که از تعلق کاری بالایی برخوردارند، اهداف و ارزش‌های سازمان را درونی می‌سازند و خود را عضوی ارزشمند از آن می‌دانند. تعلق کاری موجب ایجاد احساس امنیت روانی، رضایت شغلی و انگیزش درونی می‌شود که در نهایت به بهبود عملکرد، افزایش مسئولیت‌پذیری و ارتقای کیفیت کار منجر

6. Tierney and Farmer
7. Chaubey
8. Tisu



۱۳۹۹). مؤلفه فداکاری بیانگر احساس تعهد عمیق و دلبستگی فرد به اهداف و ارزش‌های سازمان است و سبب می‌شود کارکنان وظایف خود را نه صرفاً به‌عنوان یک وظیفه شغلی، بلکه به‌منزله مأموریتی ارزشمند و اثرگذار تلقی کنند. این بعد از تعلق کاری، انگیزه درونی، مسئولیت‌پذیری و پایداری در برابر فشارهای کاری را افزایش می‌دهد (فلاحی و عبدی، ۱۳۹۸). در نهایت، مؤلفه جذب شدن به معنای غرق شدن کامل فرد در کار است؛ وضعیتی که فرد با تمرکز، علاقه و رضایت عمیق به فعالیت‌های خود مشغول می‌شود (معینی کرکبندی و همکاران، ۱۴۰۲). این احساس موجب افزایش خلاقیت، بهبود کیفیت عملکرد و تقویت تعهد بلندمدت نسبت به سازمان می‌شود. در مجموع، انرژی، فداکاری و جذب شدن به‌عنوان سه بعد مکمل، بنیان تعلق کاری را تشکیل می‌دهند و از طریق ایجاد انگیزش درونی، احساس معنا و رضایت شغلی، زمینه‌ساز رشد فردی و سازمانی به‌ویژه در محیط‌های آموزشی می‌گردند (دهقانی زاده و همکاران، ۱۴۰۲).

۲-۵- خلاصه پژوهش‌های داخلی و خارجی

قائدی جشنی و همکاران (۱۴۰۴) در پژوهشی با عنوان نقش میانجی استقلال کاری در رابطه صلاحیت حرفه‌ای با تدریس خلاقانه دبیران دوره متوسطه شهرستان سرچهران نشان دادند که استقلال کاری در رابطه صلاحیت حرفه‌ای با تدریس خلاقانه دبیران نقش میانجی دارد. صلاحیت حرفه‌ای با تدریس خلاقانه دبیران رابطه مثبت و معنادار دارد. صلاحیت حرفه‌ای با استقلال کاری دبیران رابطه مثبت و معنادار دارد. استقلال کاری با تدریس خلاقانه دبیران رابطه مثبت و معنادار دارد. شکرریز و فرهادی قافی (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری اصیل بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی معناداری شغل و خودکارآمدی خلاق در اداره آموزش و پرورش ایزه دریافتند که رهبری اصیل از طریق افزایش خودکارآمدی خلاق و معناداری شغل، رفتار کاری نوآورانه را به‌طور معناداری تقویت می‌کند. یوسفی‌پور و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی درباره رابطه سرسختی شغلی با تعلق کاری و رفتارهای نوآورانه آموزگاران اندیمشک نشان دادند بین

می‌گردد (ماگنی^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). به بیان دیگر، تعلق کاری سبب می‌شود کارکنان نسبت به نقش خود احساس تعهد بیشتری داشته باشند و با انگیزه و انرژی بالاتری در جهت تحقق اهداف سازمان فعالیت کنند (بونجاک^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). از منظر سازمانی، تعلق کاری عاملی کلیدی در شکل‌گیری رفتارهای مشارکتی، تقویت همکاری و ایجاد محیطی مثبت و حمایتی است. کارکنانی که احساس تعلق بالایی دارند، تمایل کمتری به ترک سازمان نشان می‌دهند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و وفاداری و خلاقیت بیشتری از خود بروز می‌دهند (چه‌اجر^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). در محیط‌های آموزشی، تعلق کاری معلمان نقش مهمی در بهبود کیفیت آموزش و یادگیری دارد، زیرا معلمان متعهد و دارای احساس تعلق قوی‌تر، تعامل سازنده‌تری با دانش‌آموزان و همکاران برقرار می‌کنند و در شکل‌دهی فرهنگ همبستگی و نوآوری مدرسه مؤثرترند. در مجموع، تعلق کاری مجموعه‌ای از باورها، احساسات و رفتارهاست که فرد را به سازمان پیوند می‌دهد و بنیانی برای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و موفقیت پایدار فراهم می‌آورد (کایر^۴ و همکاران، ۲۰۲۱).

۲-۴-۱- مؤلفه‌های تعلق کاری

مؤلفه‌های تعلق کاری به‌عنوان ابعاد اساسی این پدیده روان‌شناختی، نقش مهمی در ایجاد انگیزش، تعهد و مشارکت فعال کارکنان ایفا می‌کنند. بر اساس مدل سه‌بعدی شوفرلر و همکاران (۲۰۰۲)، تعلق کاری شامل سه مؤلفه اصلی انرژی، فداکاری و جذب شدن است که هر یک بیانگر جنبه‌ای از تجربه ذهنی و عاطفی فرد در محیط کار هستند (ماگنی و همکاران، ۲۰۲۱). مؤلفه انرژی نشان‌دهنده میزان سرزندگی، اشتیاق و توان روانی کارکنان در انجام وظایف است و نقش مهمی در مقابله با خستگی و فرسودگی شغلی دارد. کارکنانی که از انرژی روانی بالایی برخوردارند، با انگیزه و پایداری بیشتری به فعالیت‌های خود می‌پردازند و فضای کاری مثبت و پویا ایجاد می‌کنند (موسویان و محمدزاده،

1. Magni
2. Bunjak
3. Chhajer
4. Cayir

گارلاتی کاستا و مرینل^۲ (۲۰۲۶) در پژوهشی نشان دادند که استقلال شغلی واسطه‌ی رابطه‌ی بین روش‌های کاری چابک و رفتار کاری نوآورانه است. یافته‌ها داده که روش‌های کاری چابک منجر به استقلال شغلی بیشتر در بین کارکنان می‌شود که به نوبه‌ی خود توانایی آنها را برای مشارکت در رفتار کاری نوآورانه افزایش می‌دهد. نتایج بر اهمیت همسوسازی شرایط فردی و سازمانی برای به حداکثر رساندن مزایای چابکی تأکید دارند.

ولانداری و همکاران^۳ (۲۰۲۵) در پژوهشی در اندونزی اشاره داشت است که تعلق کاری بر رفتارهای نوآورانه تأثیر مستقیم دارد.

گوون و دوگان^۴ (۲۰۲۵) بیان کرده اند که جو سازمانی تأثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه دارد و تعلق کاری، رابطه بین جو سازمانی و رفتار نوآورانه را میانجی‌گری می‌کند. این نتایج اهمیت تعلق کاری را در افزایش رفتارهای نوآورانه کارکنان نشان می‌دهد. این مطالعه نشان داد که وقتی کارکنان رفتار مدیریتی حمایتی و هماهنگی درون سازمانی را در سازمان‌های خود درک می‌کنند، تعلق کاری آنها افزایش می‌یابد و در نتیجه تولید ایده‌های نوآورانه را تسهیل کرده و انگیزه لازم را برای حمایت از این ایده‌ها فراهم می‌کند.

ژونگ^۵ (۲۰۲۴) در استرالیا گزارش کرد فرصت‌های رشد، تعادل کار و زندگی، و فرهنگ مثبت سازمانی مهم‌ترین عوامل افزایش تعلق سازمانی هستند. لی^۶ و همکاران (۲۰۲۴) در چین نشان دادند خودکارآمدی و شرایط تسهیل‌کننده تأثیر معناداری بر رفتار نوآورانه معلمان ریاضی دارند. گونزالس^۷ و همکاران (۲۰۲۴) در آمریکا به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌آفرین مدیران مدارس باعث ایجاد ایده‌های نوآورانه و بهبود عملکرد آموزشی می‌شود. چن^۸ (۲۰۲۴) در چین گزارش کرد خودمختاری معلمان پیش‌بینی‌کننده مثبت خودکارآمدی خلاقانه و رفتار نوآورانه

سرسختی شغلی، تعلق کاری و رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. معینی‌کربکنندی و همکاران (۱۴۰۳) تأثیر خودکارآمدی و خوش‌بینی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعلق خاطر کاری را بررسی کرده و دریافتند که تعلق خاطر کاری رابطه بین خودکارآمدی، خوش‌بینی و عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند. حیدری و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهش خود درباره جو سازمانی و رفتار نوآورانه با نقش میانجی خلاقیت کارکنان آموزش و پرورش شیراز به این نتیجه رسیدند که جو سازمانی و خلاقیت رابطه مثبتی با رفتار نوآورانه دارند و خلاقیت نقش میانجی این ارتباط را ایفا می‌کند. عامری و فرهادپور (۱۴۰۲) نشان دادند رفتار گردآوری و اشتراک دانش رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران دانشگاهی اهواز را تقویت می‌کند. نعمتی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهش خود درباره رهبری مشارکتی و تعلق سازمانی معلمان ابتدایی زنجان تأکید کردند که مدیریت مشارکتی از طریق ارتقای تعامل و سلامت روانی کارکنان، تعلق سازمانی را افزایش می‌دهد. کرامتی‌تولائی و همکاران (۱۴۰۲) نیز دریافتند انگیزش شغلی رابطه مثبت و معناداری با تعهد و تعلق سازمانی معلمان بردسکن دارد. مختاری‌کرچگانی و سلیمی (۱۴۰۲) در بررسی تأثیر خودکارآمدی شغلی بر توسعه حرفه‌ای و رفتار نوآورانه با نقش میانجی نشاط کاری معلمان آبادان نشان دادند نشاط کاری نقش میانجی قوی‌تری نسبت به اثر مستقیم خودکارآمدی دارد. شعبانی و همکاران (۱۴۰۲) بیان کردند که خودکارآمدی و رفتار نوآورانه پیش‌بینی‌کننده تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی لرستان هستند.

هانگ و همکاران^۱ (۲۰۲۶) بیان کرده است که یک رابطه متقابل بین خودکارآمدی معلم با رفتارهای نوآورانه وجود دارد. خودکارآمدی معلم با عملکرد نوآورانه فعال‌تر مرتبط است و نوآوری موفق می‌تواند متعاقباً خودکارآمدی معلمان را تقویت کند. این بررسی نشان می‌دهد که بهبود خودکارآمدی معلم می‌تواند به طور مؤثر رفتارهای کاری نوآورانه را تحریک کند، در حالی که ایجاد یک محیط حمایتی برای حفظ نوآوری به رهبری معلم ضروری است.

2. Garlatti Costa & Marinelli

3. Wulandari et al

4. Guven & Dogan

5. Zhong

6. Li

7. Gonzales

8. Chen

1. Huang

۳- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - همبستگی با رویکرد مقایسه‌ای و مبتنی بر مدلیابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان پایه اول و پایه ششم دوره ابتدایی ناحیه ۲ شهر زاهدان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ بود. بر اساس آمار اداره آموزش و پرورش، تعداد معلمان پایه اول ۲۹۲ نفر و تعداد معلمان پایه ششم ۲۴۰ نفر بود.

در بین معلمان پایه اول، ۵۹/۶ درصد زن و ۴۰/۴ درصد مرد هستند؛ در حالی که در پایه ششم نسبت زنان به مردان بیشتر است (۶۸/۳ درصد زن در مقابل ۳۱/۷ درصد مرد). از نظر سن در پایه اول بیشترین سهم مربوط به گروه سنی بالای ۴۰ سال با ۴۷/۵ درصد و گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال با ۲۶/۳ درصد است. در پایه ششم نیز اکثریت معلمان (۶۶/۷ درصد) در گروه بالای ۴۰ سال قرار دارند که بیانگر میانگین سنی بالاتر در این پایه است. در مقابل، گروه‌های سنی جوان‌تر (۲۰ تا ۳۰ سال) در پایه ششم سهم بسیار اندکی دارند (در مجموع ۱۳/۳ درصد)، در حالی که در پایه اول این نسبت به ۲۶/۲ درصد می‌رسد. این نشان می‌دهد معلمان پایه ششم عمدتاً باتجربه‌تر و مسن‌تر از معلمان پایه اول هستند. از نظر تحصیلات بیشتر معلمان هر دو پایه دارای مدرک کارشناسی هستند (پایه اول ۵۰٪، پایه ششم ۵۲/۱٪). همچنین نسبت تقریباً مشابهی از معلمان دارای کارشناسی ارشد هستند (پایه اول ۴۶/۷٪، پایه ششم ۴۶/۳٪). سهم معلمان دارای مدرک دکتری در هر دو گروه بسیار پایین است (۳/۳٪ در پایه اول و ۱/۷٪ در پایه ششم). همچنین تفاوت معناداری در سابقه خدمت مشاهده می‌شود. در پایه اول، بیشترین معلمان در گروه ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه قرار دارند (۳۷/۵٪)، در حالی که در پایه ششم، اکثریت معلمان سابقه‌ای بیش از ۱۵ سال دارند (۶۱/۳٪). همچنین، سهم معلمان با سابقه کمتر از ۵ سال در پایه ششم (۱۴/۲٪) بیشتر از پایه اول (۵/۴٪) است.

تفاوت تعداد اعضای دو جامعه به تفاوت تعداد کلاس‌ها، شمار دانش‌آموزان و سازمان‌دهی نیروی انسانی در این دو پایه مربوط بود. با توجه به محدودبودن حجم جامعه، پرسشنامه در اختیار تمامی معلمان پایه ششم و معلمان پایه

است و خودکارآمدی نقش میانجی دارد. راجاپاکسه^۱ و همکاران (۲۰۲۴) در سری لانکا دریافتند خودکارآمدی پایین معلمان در تدریس هوش مصنوعی تحت تأثیر عوامل عاطفی و تجربی قرار دارد.

مرور پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که استقلال کاری، خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری، هرکدام به صورت جداگانه با پیامدهای مثبت شغلی، خلاقیت و رفتارهای نوآورانه ارتباط دارند. همچنین برخی مطالعات، نقش میانجی خودکارآمدی خلاق یا تعلق کاری را در تبیین رابطه میان منابع شغلی و پیامدهای کاری تأیید کرده‌اند. باین‌حال، بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده یا بر کارکنان سازمان‌های غیرآموزشی تمرکز داشته‌اند، یا تنها یکی از متغیرهای روان‌شناختی مورد نظر را به عنوان میانجی بررسی کرده‌اند. افزون بر این، در مطالعات پیشین کمتر به مقایسه هم‌زمان معلمان پایه‌های مختلف ابتدایی، به‌ویژه پایه اول و پایه ششم، پرداخته شده است. از این رو، خلأ اصلی پژوهش حاضر، نبود مدلی یکپارچه برای بررسی اثر استقلال کاری درک‌شده بر رفتار کاری نوآورانه با میانجی‌گری هم‌زمان خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری در میان معلمان ابتدایی است. همچنین تفاوت شرایط شغلی معلمان پایه اول و ششم، از نظر ویژگی‌های رشدی دانش‌آموزان، پیچیدگی محتوای آموزشی، میزان آمادگی برای ورود به دوره متوسطه و نوع انتظارات حرفه‌ای، ضرورت مقایسه این دو گروه را آشکار می‌سازد.

نوآوری پژوهش حاضر در سه جنبه قابل بیان است: نخست، بررسی هم‌زمان دو سازوکار روان‌شناختی، یعنی خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری، در رابطه میان استقلال کاری و رفتار کاری نوآورانه؛ دوم، مقایسه این روابط در میان معلمان پایه اول و ششم ابتدایی؛ و سوم، تمرکز بر معلمان ناحیه ۲ شهر زاهدان که در پژوهش‌های پیشین کمتر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. بر این اساس، پژوهش حاضر می‌کوشد علاوه بر آزمون روابط مستقیم و غیرمستقیم متغیرها، مشخص کند آیا شدت این روابط در دو گروه معلمان پایه اول و ششم متفاوت است یا خیر.

1. Rajapakse



اول در دسترس قرار گرفت. در پایه ششم، ۲۴۰ پرسشنامه کامل گردآوری شد؛ بنابراین، داده‌های این گروه تمامی اعضای جامعه تعریف‌شده را پوشش داد. در پایه اول نیز از مجموع ۲۹۲ معلم، ۲۴۰ پرسشنامه کامل، معادل ۸۲/۲ درصد جامعه، گردآوری و وارد تحلیل شد. از این‌رو، شیوه گردآوری داده‌ها در پایه ششم به صورت سرشماری و در پایه اول به صورت غیر احتمالی و در دسترس بود. برای مقایسه دو گروه، داده‌های ۲۴۰ معلم پایه اول و ۲۴۰ معلم پایه ششم تحلیل شد.

در تحقیق حاضر، اطلاعات لازم برای آزمون فرضیه‌ها از طریق ابزار زیر گردآوری شد. هر چهار پرسشنامه در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم و روایی آن‌ها در مطالعات پیشین تأیید شده است.

پرسشنامه رفتار کاری نوآورانه: برای سنجش متغیر رفتار نوآورانه معلمان در این پژوهش، از پرسشنامه استاندارد عملکرد نوآورانه هونگ^۱ و همکاران (۲۰۱۱) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۶ گویه می‌باشد که عملکرد نوآورانه را در سه بعد اصلی مورد سنجش قرار می‌دهد. بعد نخست، تولید ایده با ۶ گویه به ارزیابی توانمندی معلمان در خلق ایده‌ها و راهکارهای نوین برای بهبود فرایندهای آموزشی و مسائل مدرسه می‌پردازد. بعد دوم، ترویج ایده با ۵ گویه به بررسی میزان تلاش معلمان در معرفی، حمایت و گسترش ایده‌های نوآورانه در میان همکاران و محیط کاری اختصاص دارد. بعد سوم نیز پیاده‌سازی ایده را با ۵ گویه مورد سنجش قرار می‌دهد که به ارزیابی توانایی معلمان در اجرای عملی ایده‌ها و تبدیل آن‌ها به راهکارهای قابل اجرا در محیط آموزشی می‌پردازد. گویه‌های این پرسشنامه در قالب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت، از «کاملاً مخالفم» (۱) تا «کاملاً موافقم» (۵) تنظیم شده و در مطالعات متعدد از روایی و پایایی مناسبی برخوردار بوده است. در پژوهش هونگ و همکاران (۲۰۱۱)، روایی سازه این پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت و مقادیر آلفای کرونباخ برای هر سه بعد بالاتر از ۰/۸۰ گزارش شد.

پرسشنامه خودکارآمدی خلاق: برای سنجش متغیر خودکارآمدی خلاق معلمان، از پرسشنامه استاندارد کاروسکی^۲ و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شده است. این ابزار شامل ۱۱ گویه بوده که با هدف ارزیابی میزان باور معلمان به توانایی‌های فردی خود در تولید ایده‌ها و راهکارهای خلاقانه و نیز توانمندی در حل مسائل و چالش‌های آموزشی طراحی شده است. این پرسشنامه دارای دو بعد اصلی است؛ بعد نخست، باور به توانایی‌های خود که ۶ گویه را دربر می‌گیرد و به سنجش میزان اطمینان و باور فرد به توانمندی خود در انجام فعالیت‌های خلاقانه می‌پردازد. بعد دوم، توانایی حل مسئله را با ۵ گویه ارزیابی می‌کند که بر سنجش قابلیت معلمان در استفاده از تفکر خلاق برای شناسایی، تحلیل و رفع مسائل و مشکلات آموزشی و شغلی تمرکز دارد. پرسشنامه مذکور در قالب طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت، از «کاملاً مخالفم» (۱) تا «کاملاً موافقم» (۵) طراحی شده است. روایی سازه این پرسشنامه در مطالعه کاروسکی و همکاران (۲۰۱۲) از طریق تحلیل عاملی تأییدی تأیید شده و مقادیر آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد و کل مقیاس بالاتر از ۰/۸۵ گزارش گردیده است که نشان‌دهنده پایایی مطلوب ابزار می‌باشد.

پرسشنامه تعلق کاری: برای سنجش متغیر تعلق کاری معلمان، در این پژوهش از پرسشنامه استاندارد شافلی^۳ (۲۰۰۳) استفاده شده است. این پرسشنامه شامل ۱۷ گویه می‌باشد که میزان درگیری و دلبستگی روان‌شناختی معلمان به شغل و محیط کاری‌شان را مورد ارزیابی قرار می‌دهد. ابزار مذکور دارای سه بعد اصلی است که هر یک جنبه‌ای از تعلق کاری را سنجش می‌کنند. بعد نخست، سرزندگی با ۶ گویه (سؤالات ۱ تا ۶)، میزان انرژی، نشاط و پشتکار فرد در محیط کار را ارزیابی می‌کند. بعد دوم، فدایی شدن با ۵ گویه (سؤالات ۷ تا ۱۱)، به سنجش میزان تعهد، افتخار و اهمیت قائل شدن فرد برای شغل و فعالیت‌های شغلی‌اش می‌پردازد. بعد سوم، مجذوب شدن با ۶ گویه (سؤالات ۱۲ تا ۱۷)، میزان تمرکز، درگیری و علاقه‌مندی کامل فرد به کار را بررسی می‌نماید. گویه‌های این پرسشنامه براساس طیف

2. Karoski
3. Shuffle

1. Hong



پنج‌درجه‌ای لیکرت، از «کاملاً مخالفم» (۱) تا «کاملاً موافقم» (۵) نمره‌گذاری می‌شوند. در مطالعه شافلی (۲۰۰۳)، روایی سازه این ابزار از طریق تحلیل عاملی تأییدی تأیید شده و مقادیر آلفای کرونباخ برای سه بعد اصلی آن و کل مقیاس، همگی بالاتر از ۰/۸۰ گزارش گردیده است که بیانگر پایایی مطلوب ابزار می‌باشد.

پرسشنامه استقلال کاری درک شده: برای سنجش استقلال کاری درک شده، از پرسشنامه فریدمن (۱۹۹۹) استفاده شد. این ابزار شامل ۳۲ گویه در شش بعد است: (۱) ایجاد هویت و عملکرد مدرسه، (۲) تدریس و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، (۳) مشارکت والدین، (۴) توسعه کارکنان، (۵) فعالیت‌ها و موضوعات فوق برنامه، و (۶) تدوین و اصلاح برنامه درسی. منظور از استقلال کاری در این ابزار، میزان ادراک معلمان از آزادی عمل و اختیار آنان در تصمیم‌گیری درباره این حوزه‌های حرفه‌ای است. تمامی گویه‌ها برای معلمان پایه اول و پایه ششم با محتوای یکسان اجرا و با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» نمره‌گذاری شد. نمره کلی استقلال کاری درک شده از میانگین گویه‌های ابزار و نمره هر بعد از میانگین گویه‌های مربوط به همان بعد محاسبه شد. در مطالعه فریدمن (۱۹۹۹)، روایی سازه این ابزار از طریق تحلیل عاملی تأیید شده و مقادیر آلفای کرونباخ برای ابعاد مختلف آن بالاتر از ۰/۸۰ گزارش گردیده است که بیانگر پایایی مطلوب ابزار می‌باشد.

برای هر دو گروه معلمان پایه اول و پایه ششم، از نسخه یکسان پرسشنامه‌ها، تعداد گویه‌های مشابه و مقیاس پاسخ‌دهی یکسان استفاده شد. تفاوت گروه‌ها فقط مربوط به پایه تحصیلی محل خدمت آنان بود و محتوای ابزارها، شیوه اجرا و روش محاسبه نمرات در دو گروه تفاوت نداشت.

کنترل سوگیری روش مشترک: از آنجا که داده‌های تمامی متغیرهای پژوهش با استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی و از یک منبع گردآوری شد، احتمال بروز سوگیری روش مشترک وجود داشت. برای کاهش این احتمال، محرمانه‌بودن پاسخ‌ها و ناشناس‌ماندن شرکت‌کنندگان مورد تأکید قرار گرفت و به پاسخ‌دهندگان

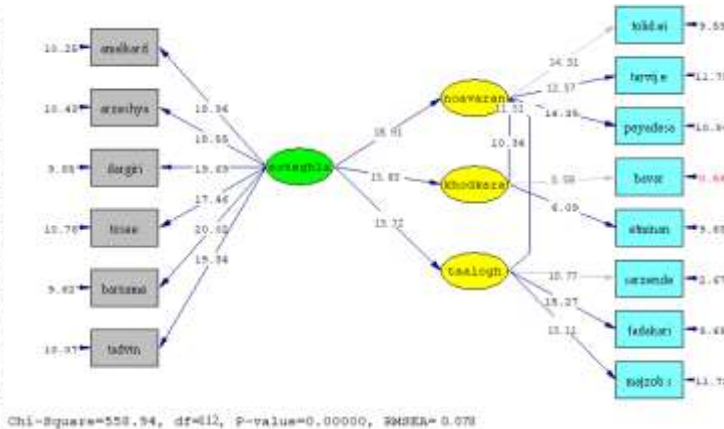
کاری نوآورانه با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری در بین معلمان پایه اول مؤثر است؛ بنابراین نتایج مربوط به برخی از مهمترین شاخص‌های برازش در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

پژوهش

نام شاخص	کفایت برازش	مطلوبیت
نسبت خی دو بر درجه آزادی	۴/۹۹	کمتر از ۵
ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	۰/۰۷۸	کمتر از ۰/۰۸
شاخص نرم شده برازش (NFI)	۰/۹۷	بالا تر از ۰/۹۰
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۴	بالا تر از ۰/۹۰
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۹	بالا تر از ۰/۹۰
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	۰/۹۳	بالا تر از ۰/۹۰

از آنجا که مقادیر مطلوبیت نسبی دارند بیانگر این است که رابطه خطی‌ای بین متغیرها و سازه‌های مکنون وجود دارد. در ادامه ضرایب مسیر استاندارد و خطاهای هر نشانگر در مدل ارائه و گزارش شده است.



نمودار ۱. مقادیر معناداری t حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

پایه اول، مربوط به رابطه رفتار کاری نوآورانه و خودکارآمدی خلاق با مقدار ۰/۰۷۵۹ و در گروه معلمان پایه ششم، مربوط به همین رابطه با مقدار ۰/۰۶۴۴ بود. اگرچه این روابط نسبتاً قوی هستند، هیچ‌یک از ضرایب همبستگی به آستانه ۰/۰۸۵ نرسیدند. بنابراین، بر اساس ماتریس همبستگی، شواهدی مبنی بر همپوشانی کامل سازه‌ها مشاهده نشد. به‌منظور بررسی احتمال وجود هم‌خطی چندگانه میان متغیرهای پیش‌بین، شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس محاسبه شد. در گروه معلمان پایه اول، مقدار شاخص تحمل برای استقلال کاری درک‌شده ۰/۰۳۸۱، خودکارآمدی خلاق ۰/۰۳۷۷ و تعلق کاری ۰/۰۵۷۶ و مقادیر عامل تورم واریانس آن‌ها به ترتیب ۲/۰۶۲۳، ۲/۰۶۴۹ و ۱/۰۷۳۵ به‌دست آمد. در گروه معلمان پایه ششم نیز مقدار شاخص تحمل برای استقلال کاری درک‌شده ۰/۰۶۳۹، خودکارآمدی خلاق ۰/۰۷۰۱ و تعلق کاری ۰/۰۸۶۴ و مقادیر عامل تورم واریانس آن‌ها به ترتیب ۱/۰۵۶۴، ۱/۰۴۲۷ و ۱/۰۱۵۷ بود. از آنجا که همه مقادیر شاخص تحمل بیشتر از ۰/۰۱۰ و همه مقادیر عامل تورم واریانس کمتر از ۵ بودند، می‌توان نتیجه گرفت که هم‌خطی چندگانه شدید میان متغیرهای پیش‌بین وجود نداشته است و برآورد مسیرهای مدل از استقلال نسبی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

پایه اول				
				استقلال کاری درک شده
			۱	
		۰/۷۲۹		رفتار کاری نوآورانه
		۰/۰۶۶۷	۰/۷۵۹	خودکارآمدی خلاق
	۱	۰/۰۶۱۴	۰/۰۶۳۰	تعلق کاری
پایه ششم				
				استقلال کاری درک شده
			۱	
		۰/۰۵۹۷		رفتار کاری نوآورانه
		۰/۰۵۴۶	۰/۰۶۴۴	خودکارآمدی خلاق
	۱	۰/۰۲۲۷	۰/۰۳۲۲	تعلق کاری

نتایج تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از داده‌های تجربی نشان داد که استقلال کاری درک شده بر رفتارهای

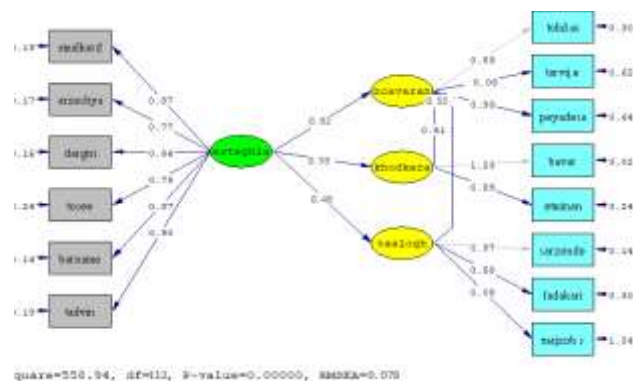
کاری اثر غیرمستقیم ۰/۲۶ ایجاد می‌کند، به طوری که اثر کل آن ۰/۸۸ است. استقلال کاری بر تعلق کاری اثر مستقیم مثبت دارد (۰/۴۹) و خود تعلق کاری به تنهایی نیز بر رفتار نوآورانه اثر مثبت دارد مقدار R^2 مدل نشان می‌دهد که ۵۰٪ تغییرات رفتار نوآورانه و ۳۲٪ تغییرات تعلق کاری توسط این مدل توضیح داده می‌شود.

جدول ۳. اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها

اثر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	R^2
به رفتار کاری نوآورانه از استقلال کاری (میانجی خودکارآمدی خلاق)	**۰/۶۲	۰/۲۷	**۰/۸۹	۰/۵۲
به رفتار کاری نوآورانه خودکارآمدی خلاق	**۰/۵۱	-	**۰/۵۱	
به خودکارآمدی خلاق از استقلال کاری	**۰/۵۳	-	**۰/۵۳	۰/۳۹
به رفتار کاری نوآورانه از استقلال کاری (میانجی تعلق کاری)	**۰/۶۲	۰/۲۶	**۰/۸۸	۰/۵۰
به رفتار کاری نوآورانه تعلق کاری	**۰/۵۵	-	**۰/۵۵	
به تعلق کاری از استقلال کاری	**۰/۴۹	-	**۰/۴۹	۰/۳۲
** سطح معناداری ۹۹ درصد				

بنابراین با توجه به اهداف عنوان شده پژوهش، فرضیه‌های پژوهش تأیید گردید.

نتایج تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از داده‌های تجربی نشان داد که استقلال کاری درک شده بر رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و تعلق



نمودار ۲. مقادیر ضرایب استاندارد حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

نمودار (۱) اعداد معناداری (t) بین استقلال کاری با رفتار کاری نوآورانه (۱۸/۹۱)، استقلال کاری با خودکارآمدی خلاق (۱۵/۸۳)، استقلال کاری با تعلق کاری (۱۳/۷۲)، خودکارآمدی خلاق با رفتار کاری نوآورانه (۱۰/۳۴)، تعلق کاری با رفتار کاری نوآورانه (۱۱/۵۱) را نشان می‌دهد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین تأثیر استقلال کاری با رفتار کاری نوآورانه، استقلال کاری با خودکارآمدی خلاق، استقلال کاری با تعلق کاری، خودکارآمدی خلاق با رفتار کاری نوآورانه، تعلق کاری با رفتار کاری نوآورانه معنادار است. نمودار (۲) ضریب استاندارد بین استقلال کاری با رفتار کاری نوآورانه (۰/۶۲)، استقلال کاری با خودکارآمدی خلاق (۰/۵۳)، استقلال کاری با تعلق کاری (۰/۴۹)، خودکارآمدی خلاق با رفتار کاری نوآورانه (۰/۵۱)، تعلق کاری با رفتار کاری نوآورانه (۰/۵۵) را نشان می‌دهد.

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که استقلال کاری معلمان بر رفتار کاری نوآورانه اثر مستقیم و مثبت دارد (۰/۶۲) و از طریق میانجیگری خودکارآمدی خلاق اثر غیرمستقیم ۰/۲۷ بر نوآوری ایجاد می‌کند، به طوری که اثر کل آن ۰/۸۹ است. همچنین استقلال کاری اثر مستقیم مثبت بر خودکارآمدی خلاق دارد (۰/۵۳) و خودکارآمدی خلاق به تنهایی نیز بر رفتار نوآورانه اثر مستقیم مثبت دارد (۰/۵۱). مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۵۲٪ تغییرات رفتار نوآورانه و ۳۹٪ تغییرات خودکارآمدی خلاق توسط این مدل تبیین می‌شود. در بررسی نقش میانجی تعلق کاری نیز، استقلال کاری اثر مستقیم مثبت بر رفتار نوآورانه دارد (۰/۶۲) و از طریق تعلق

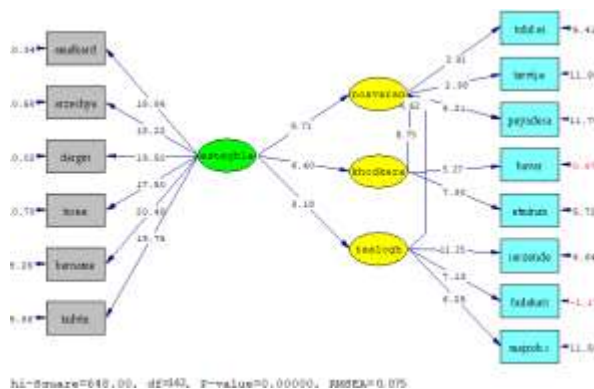
کاری در بین معلمان پایه ششم مؤثر است؛ بنابراین نتایج مربوط به برخی از مهمترین شاخص‌های برازش در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری

پژوهش

نام شاخص	کفایت برازش	مطلوبیت
نسبت خی دو بر درجه آزادی	۴/۵۶	کمتر از ۵
ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	۰/۰۷۵	کمتر از ۰/۰۸
شاخص نرم شده برازش (NFI)	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹۰
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹۰
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۸	بالاتر از ۰/۹۰
شاخص نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	۰/۹۷	بالاتر از ۰/۹۰

از آنجا که مقادیر مطلوبیت نسبی دارند بیانگر این است که رابطه خطی‌ای بین متغیرها و سازه‌های مکنون وجود دارد. در ادامه ضرایب مسیر استاندارد و خطاهای هر نشانگر در مدل ارائه و گزارش شده است.



نمودار ۳. مقادیر معناداری t حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

نمودار (۴) مقادیر ضرایب استاندارد حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

نمودار (۳) اعداد معناداری (t) بین استقلال کاری با رفتار کاری نوآورانه (۹/۷۱)، استقلال کاری با خودکارآمدی خلاق (۶/۴۰)، استقلال کاری با تعلق کاری (۳/۱۸)، خودکارآمدی خلاق با رفتار کاری نوآورانه (۸/۷۵)، تعلق کاری با رفتار کاری نوآورانه (۴/۶۲) را نشان می‌دهد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین تأثیر استقلال کاری با رفتار کاری نوآورانه، استقلال کاری با خودکارآمدی خلاق، استقلال کاری با تعلق کاری، خودکارآمدی خلاق با رفتار کاری نوآورانه، تعلق کاری با رفتار کاری نوآورانه معنادار است. نمودار (۴) ضریب استاندارد بین استقلال کاری با رفتار کاری نوآورانه (۰/۴۸)، استقلال کاری با خودکارآمدی خلاق (۰/۳۹)، استقلال کاری با تعلق کاری (۰/۲۱)، خودکارآمدی خلاق با رفتار کاری نوآورانه (۰/۵۱)، تعلق کاری با رفتار کاری نوآورانه (۰/۲۷) را نشان می‌دهد.

جدول ۵. اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها

اثر	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل	R ²
به رفتار کاری نوآورانه از استقلال کاری (میانجی خودکارآمدی خلاق)	۰/۴۸**	۰/۱۹	۰/۶۷**	۰/۴۷
به رفتار کاری نوآورانه از	۰/۵۱**	-	۰/۵۱**	

جدول ۶. آزمون تی مستقل

متغیر	آمار F	آماره T	درجه آزادی	میانگین	سطح معناداری
پایه اول استقلال کاری پایه ششم	۳/۱۵	۱۰ ۱۲	۴۷۸	۲/۶۰ ۳/۴۷	۰/۰۰۱
پایه اول رفتار کاری نوآورانه پایه ششم	۱۷	۱۲ ۱۰	۴۷۸	۲/۳۹ ۳/۲۵	۰/۰۰۱
پایه اول خودکارآمدی خلاق پایه ششم	۴/۴۶	۶/۴۵	۴۷۸	۲/۹۰ ۳/۵۴	۰/۰۰۱
پایه اول تعلق کاری پایه ششم	۷/۷۹	۱۳ ۱۴	۴۷۸	۳/۱۳ ۴/۱۱	۰/۰۰۱

نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که بین معلمان پایه اول و ششم در تمامی متغیرها تفاوت معنادار وجود دارد. میانگین‌ها نشان می‌دهد که معلمان پایه ششم در استقلال کاری (۳/۴۷)، رفتار کاری نوآورانه (۳/۲۵)، خودکارآمدی خلاق (۳/۵۴) و تعلق کاری (۴/۱۱) بالاتر از معلمان پایه اول هستند، که نشان‌دهنده میانگین بالاتر آنان در متغیرهای مورد بررسی در نمونه پژوهش است؛ باین‌حال، تبیین این تفاوت صرفاً بر اساس پایه تدریس نیازمند کنترل متغیرهای جمعیت‌شناختی و شغلی است. باین‌حال، این تفاوت‌ها باید با احتیاط تفسیر شوند؛ زیرا ممکن است بخشی از آن‌ها تحت تأثیر تفاوت‌های جمعیت‌شناختی و شغلی دو گروه، از جمله سن، سابقه خدمت، جنسیت، مدرک تحصیلی و نوع مدرسه، قرار گرفته باشد. از این‌رو، نمی‌توان تمامی تفاوت مشاهده‌شده را صرفاً به پایه تدریس نسبت داد.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که استقلال کاری، خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری به‌عنوان منابع

خودکارآمدی خلاق	۰/۳۹**	-	۰/۳۹**	۰/۲۲
به خودکارآمدی خلاق از استقلال کاری	۰/۴۸**	۰/۰۵	۰/۵۳**	۰/۳۹
به رفتار کاری نوآورانه از استقلال کاری (میانجی تعلق کاری)	۰/۲۷**	-	۰/۲۷**	
به رفتار کاری نوآورانه از تعلق کاری	۰/۲۱**	-	۰/۲۱**	۰/۲۰
** سطح معناداری ۹۹ درصد				

استقلال کاری معلمان بر رفتار کاری نوآورانه اثر مستقیم و مثبت دارد (۰/۴۸) و از طریق میانجیگری خودکارآمدی خلاق اثر غیرمستقیم ۰/۱۹ بر نوآوری ایجاد می‌کند، به طوری که اثر کل آن ۰/۶۷ است. همچنین استقلال کاری اثر مستقیم مثبت بر خودکارآمدی خلاق دارد (۰/۳۹) و خودکارآمدی خلاق به تنهایی نیز بر رفتار نوآورانه اثر مستقیم مثبت دارد (۰/۵۱). مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۴۷٪ تغییرات رفتار نوآورانه و ۲۲٪ تغییرات خودکارآمدی خلاق توسط این مدل تبیین می‌شود. در بررسی نقش میانجی تعلق کاری نیز، استقلال کاری اثر مستقیم مثبت بر رفتار نوآورانه دارد (۰/۴۸) و از طریق تعلق کاری اثر غیرمستقیم ۰/۰۵ ایجاد می‌کند، به طوری که اثر کل آن ۰/۵۳ است. استقلال کاری بر تعلق کاری اثر مستقیم مثبت دارد (۰/۲۱) و خود تعلق کاری به تنهایی نیز بر رفتار نوآورانه اثر مثبت دارد R^2 مدل نشان می‌دهد که ۳۹٪ تغییرات رفتار نوآورانه و ۲۰٪ تغییرات تعلق کاری توسط این مدل توضیح داده می‌شود.

و به این صورت براساس اهداف پژوهش، فرضیه‌های هفت تا دوازده مورد تأیید قرار گرفت.

همچنین جهت بررسی تفاوت استقلال کاری درک شده، رفتارهای کاری نوآورانه، خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری در بین معلمان پایه اول با پایه ششم از آزمون تی مستقل استفاده شد:



روان‌شناختی و سازمانی نقش کلیدی در تبیین و ارتقای رفتارهای کاری نوآورانه معلمان دارند. تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری نشان داد که استقلال کاری درک‌شده، نه تنها به‌طور مستقیم بر رفتارهای کاری نوآورانه معلمان اثر مثبت و معنادار دارد، بلکه از طریق میانجیگری خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری نیز این اثر را تقویت می‌کند. در معلمان پایه اول، اثر کل استقلال کاری بر نوآوری از طریق خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری به ترتیب $0/88$ و $0/89$ بود، در حالی که در معلمان پایه ششم، این اثرات به ترتیب $0/67$ و $0/53$ بودند. مقایسه ضرایب اثرهای غیرمستقیم نشان داد که اثر استقلال کاری درک‌شده از طریق خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری در معلمان پایه اول، به‌ترتیب $0/27$ و $0/26$ ، و در معلمان پایه ششم، به‌ترتیب $0/19$ و $0/05$ بود. این الگو نشان می‌دهد که در نمونه حاضر، رابطه میان استقلال کاری و رفتار کاری نوآورانه در پایه اول بیشتر از مسیر منابع روان‌شناختی مورد بررسی تبیین شده است. این یافته الزاماً به معنای برخورداری بیشتر معلمان پایه اول از تجربه یا منابع روان‌شناختی نیست؛ بلکه ممکن است به تفاوت در ماهیت وظایف آموزشی، نیازهای رشدی دانش‌آموزان، محتوای درسی، فشارهای ارزشیابی و شرایط سازمانی دو پایه مربوط باشد. بنابراین، تفسیر این تفاوت باید اکتشافی و با احتیاط انجام شود. در پایه ششم، با وجود کاهش اثر نسبت به پایه اول، استقلال کاری همچنان نقش مؤثری در ایجاد فرصت‌های نوآوری و به‌کارگیری ایده‌های خلاقانه دارد، این تفاوت ممکن است با ویژگی‌های متفاوت وظایف آموزشی و شرایط کاری دو پایه مرتبط باشد؛ باین‌حال، برای شناسایی دقیق سازوکار این تفاوت به پژوهش‌های کیفی یا طولی نیاز است. یکی از یافته‌های مهم این پژوهش، نقش میانجی خودکارآمدی خلاق بود. نتایج نشان داد که استقلال کاری با فراهم آوردن فرصت‌های آزمون و خطا، تجربه روش‌های نوین و استفاده از ابتکار شخصی، باور معلمان به توانایی‌های خلاقانه خود را تقویت می‌کند و در نتیجه انگیزه و اعتماد به نفس لازم برای اجرای ایده‌های نوآورانه در کلاس درس افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج هانگ و همکاران (۲۰۲۶) همخوانی دارد که

خودکارآمدی خلاق را به‌عنوان پل میان منابع شغلی و رفتارهای نوآورانه معرفی کرده‌اند. معلمانی که در فرآیندهای آموزشی خود استقلال بیشتری دارند، فرصت بیشتری برای آزمون روش‌های جدید و تجربه راهکارهای نوآورانه خواهند داشت و این امر به شکل‌گیری باور مثبت به توانایی‌های خلاقانه آن‌ها منجر می‌شود. تعلق کاری نیز نقش مهمی در این فرآیند ایفا می‌کند. نتایج نشان دادند که استقلال کاری با افزایش سطح تعلق کاری معلمان همراه است و همین تعلق، نوآوری آنان را ارتقا می‌دهد. تعلق کاری حالتی است که فرد خود را کاملاً در کار غرق می‌کند، انرژی و انگیزه بیشتری برای انجام وظایف نشان می‌دهد و نسبت به حرفه خود تعهد عمیق‌تری پیدا می‌کند. وقتی معلمان احساس کنند در تصمیم‌گیری‌های آموزشی صاحب اختیار هستند و مدیران به نظر و ایده‌های آنان اعتماد دارند، دلبستگی و شور بیشتری نسبت به کار خواهند داشت. این تعلق، بستر لازم برای نوآوری و به‌کارگیری ایده‌های خلاقانه در کلاس درس را فراهم می‌کند و با یافته‌های یوسفی پور و همکاران (۱۴۰۳) همسو است که تعلق کاری را سازوکاری کلیدی در تبدیل منابع شغلی به پیامدهای مثبت معرفی کرده‌اند.

تحلیل یافته‌ها نشان داد که اثر ترکیبی استقلال کاری، خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری، می‌تواند نقش محرک و تقویتی در رفتارهای نوآورانه معلمان ایفا کند. استقلال کاری به‌عنوان منبع شغلی اصلی، فرصت‌ها و منابع لازم برای خلاقیت و نوآوری را فراهم می‌آورد، خودکارآمدی خلاق با تقویت باور به توانایی‌های فردی، جسارت و اعتماد به نفس برای ایده‌پردازی نوآورانه ایجاد می‌کند، و تعلق کاری انرژی، انگیزه و تعهد لازم برای اجرای این ایده‌ها را فراهم می‌سازد. ترکیب این سه عامل، محیطی پویا و خلاق فراهم می‌کند که کیفیت آموزش و نوآوری معلمان را به‌طور قابل توجهی افزایش می‌دهد. یافته‌ها همچنین تفاوت‌های معناداری بین معلمان پایه اول و ششم را نشان دادند. معلمان پایه ششم در تمامی شاخص‌های مورد بررسی، شامل استقلال کاری، خودکارآمدی خلاق، تعلق کاری و رفتارهای کاری نوآورانه، عملکرد و احساس مثبت بیشتری نسبت به معلمان پایه اول داشتند. این تفاوت‌ها با نظریه مراحل توسعه حرفه‌ای (سوپر، ۲۰۱۳) قابل تبیین است که بیان می‌کند معلمان در مراحل



شده است، که همگی بر اهمیت منابع روان‌شناختی و شغلی در ارتقای نوآوری تأکید دارند.

نتیجه‌گیری کلی این پژوهش بیانگر آن است که استقلال کاری، خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری، با اثر مستقیم و غیرمستقیم، ابعاد اصلی رفتارهای نوآورانه معلمان ابتدایی را شکل می‌دهند. این یافته‌ها علاوه بر گسترش چارچوب نظری مدل تقاضا-منابع شغلی (JD-R) و نظریه خود تعیین‌گری (دسی و رایان، ۲۰۱۷)، به مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی نشان می‌دهد که با تقویت استقلال کاری و منابع روان‌شناختی، می‌توان محیطی خلاق و نوآور برای معلمان ایجاد کرد که هم کیفیت آموزش را ارتقا دهد و هم انگیزه و تعهد حرفه‌ای آنان را افزایش دهد.

محدودیت‌های پژوهش: پژوهش حاضر با رویکرد کمی و با استفاده از ابزارهای خودگزارشی انجام شد؛ از این رو، تجربه‌های شخصی معلمان و عوامل زمینه‌ای مرتبط با چگونگی تبدیل استقلال کاری به رفتارهای نوآورانه به صورت عمیق بررسی نشد. استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با معلمان می‌توانست درک دقیق‌تری از نقش خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری در رابطه میان استقلال کاری و رفتارهای نوآورانه آنان فراهم سازد. همچنین، به دلیل استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارشی و گردآوری داده‌های تمامی متغیرها از یک منبع و در یک مقطع زمانی، احتمال سوگیری روش مشترک و پاسخ‌دهی مبتنی بر مطلوبیت اجتماعی به طور کامل قابل رد نیست. اگرچه محرمانه بودن پاسخ‌ها و بی‌نام بودن پرسشنامه‌ها رعایت شد، این مسئله ممکن است بر روابط مشاهده‌شده میان متغیرها اثر گذاشته باشد.

پیشنهادهای کاربردی: با توجه به رابطه مستقیم و غیرمستقیم استقلال کاری درک‌شده با رفتار کاری نوآورانه و نقش میانجی خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری، پیشنهادهای کاربردی زیر برای مدیران مدارس ارائه می‌شود: مدیران مدارس آزادی عمل بیشتری برای انتخاب روش‌های تدریس، طراحی فعالیت‌های آموزشی، ارزشیابی پیشرفت تحصیلی و مدیریت کلاس در اختیار معلمان قرار دهند. زمینه مشارکت معلمان پایه اول و ششم در

پیشرفته‌تر حرفه‌ای، به دلیل تجربه و مهارت‌های انباشته، منابع روان‌شناختی و سازمانی بیشتری دارند و در نتیجه نوآوری و تعلق شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند.

با وجود ارتباط نسبتاً قوی میان برخی متغیرهای پژوهش، نتایج نشان داد که استقلال کاری درک‌شده، خودکارآمدی خلاق، تعلق کاری و رفتار کاری نوآورانه سازه‌های متمایزی هستند. خودکارآمدی خلاق به باور معلمان درباره توانایی خود برای تولید و اجرای ایده‌های جدید اشاره دارد، درحالی‌که تعلق کاری بیانگر میزان انرژی، تعهد و جذب‌شدن آنان در فعالیت‌های شغلی است. رفتار کاری نوآورانه نیز به بروز رفتاری ایده‌پردازی، ترویج و اجرای ایده‌های جدید در محیط کار مربوط می‌شود. بنابراین، خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری را می‌توان سازوکارهای روان‌شناختی اثرگذار بر نوآوری دانست، نه مفاهیمی یکسان با رفتار کاری نوآورانه. افزون بر این، مقادیر شاخص‌های تحمل و عامل تورم واریانس نشان داد که هم‌خطی چندگانه شدید میان متغیرهای پیش‌بین وجود ندارد؛ از این رو، تفسیر اثرهای مستقیم و غیرمستقیم مدل با مشکل جدی هم‌خطی مواجه نیست.

در سطح عملی، یافته‌ها بر اهمیت ایجاد محیط‌های کاری باز و حمایتگر تأکید دارند، جایی که معلمان بتوانند با آزادی عمل و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، خلاقیت و نوآوری خود را به کار گیرند. ایجاد فرصت‌های توسعه شغلی، انعطاف‌پذیری در وظایف و اعتماد به توانایی‌های معلمان می‌تواند انگیزه درونی و تعلق کاری آنان را افزایش دهد، که در نهایت به بهبود کیفیت آموزش و ارتقای رفتارهای نوآورانه منجر می‌شود. این نتایج با تحقیقات پیشین نیز همسو هستند؛ پژوهش‌های معینی کربکندی و همکاران (۱۴۰۳) نشان داد که خودکارآمدی و خوش‌بینی از طریق تعلق خاطر کاری بر عملکرد شغلی اثر دارند و پژوهش‌های قلتاش (۱۴۰۳) نقش میانجی خودکارآمدی خلاق در ارتباط بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی را تأیید کرده‌اند. یافته‌های مشابهی در زمینه آموزش نیز توسط حیدری و همکاران (۱۴۰۳)، سلیمی و قنبری (۱۴۰۱)، شعبانی و همکاران (۱۴۰۲)، و عامری و فرهادپور (۱۴۰۲) گزارش



سازمانی و تلاش برای بهبود روش‌های تدریس را نیز دربرگیرد.

پیشنهادهای پژوهشی: پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از روش آمیخته استفاده شود تا در کنار سنجش کمی روابط متغیرها، از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با معلمان، تجربه آنان از استقلال کاری، خودکارآمدی خلاق، تعلق کاری و موانع بروز رفتارهای نوآورانه نیز به‌صورت عمیق بررسی شود.

پیشنهاد می‌شود داده‌های متغیرهای پیش‌بین و ملاک از منابع و در زمان‌های متفاوت گردآوری شوند؛ برای مثال، استقلال کاری، خودکارآمدی خلاق و تعلق کاری از طریق خودگزارشی معلمان و رفتار کاری نوآورانه از طریق ارزیابی مدیران، همکاران یا مشاهده عملکرد سنجیده شود. این روش می‌تواند احتمال سوگیری روش مشترک را کاهش دهد.

تصمیم‌گیری‌های آموزشی، تدوین برنامه‌های مدرسه و حل مسائل مربوط به فرایند یاددهی - یادگیری فراهم شود.

در سطح سیاست‌گذاری، پیشنهاد می‌شود اداره آموزش و پرورش سازوکارهایی برای افزایش مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و کاهش تمرکزگرایی در برنامه‌های مدرسه طراحی کند. همچنین، برنامه‌های توانمندسازی حرفه‌ای معلمان با تأکید بر خلاقیت، نوآوری آموزشی و استفاده از فناوری‌های نوین تدوین شود. اختصاص بودجه و امکانات لازم برای اجرای ایده‌های نوآورانه معلمان، ایجاد نظام شناسایی و تقدیر از نوآوری‌های آموزشی و فراهم کردن فرصت تبادل تجربه میان مدارس می‌تواند به تقویت رفتار کاری نوآورانه کمک کند. افزون بر این، سیاست‌های ارزیابی عملکرد معلمان بهتر است علاوه بر نتایج کمی، مشارکت حرفه‌ای، ابتکار عمل، همکاری

منابع

بر نقش کامیابی، تعلق خاطر کاری و عزت نفس مبتنی بر سازمان، چشم انداز مدیریت دولتی، ۵۸: ۸۹-۱۱۰. doi: 10.48308/jpap.2024.232404.1320

۵. روحی، مهدی و حسینی، مهدی (۱۴۰۰). مروری بر مفهوم راه کارهای بهبود استقلال شغلی در سازمان های دولتی ایران، دومین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و علوم اسلامی، تهران. <https://civilica.com/doc/1359198>

۶. سلیمی، سمانه؛ قنبری، محسن (۱۴۰۱). نقش تناسب فرد با شغل بر رفتارهای کاری نوآورانه با میانجی‌گری استقلال شغلی و اشتیاق شغلی معلمان، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴(۱): ۱۱۹-۱۱۹

Doi:10.48308/jcoc.2022.102635.140

۷. شعبانی، زهرا؛ قنبری پناه، مینو؛ یارمرادی، فاطمه (۱۴۰۲). پیش بینی تعهد حرفه‌ای براساس خود کارآمدی و رفتار نوآورانه معلمان مدارس استثنایی لرستان، پویش در آموزش علوم انسانی، ۸(۳۱): ۱۱۷-۱۴۰. Doi: 20.1001.1.27172260.1402.9.31.6.6

۸. شکرریز، جواد و فرهادی قافی، سجاد (۱۴۰۳). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی

۱. منابع آبابایی، راضیه؛ رحیمی، حمید (۱۴۰۲). نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در تاثیر جو نوآورانه بر رفتارهای نوآورانه (نمونه پژوهش: معلمان شهر کاشان)، مدیریت دانش سازمانی، ۱۲(۲۱): ۲۴۲-۲۶۸.

Doi.org/ 10.47176/smok.2023.1584

۲. ایمانی گله پرده سری، محمد نقی؛ حنیفی، فریبا؛ ملاحسینی، علی (۱۴۰۱). ارائه مدل افزایش تعلق خاطر کاری اساتید دانشگاه آزاد اسلامی، پژوهش های روان شناسی اجتماعی، ۱۲(۴۵): ۱۰۱-۱۰۲.

<https://doi.org/10.22034/spr.2021.295123.1>
665

۳. حیدری، مرضیه؛ زارعی، زهرا؛ نجفی، معصومه؛ هاشمی، رویا (۱۴۰۳). بررسی رابطه بین جو سازمانی و رفتار نوآورانه با توجه به نقش میانجی خلاقیت کارکنان، تعالی منابع انسانی، ۱۶: ۱۰۳-۱۱۷.

<https://doi.org/10.30495/EHR.1403.927074>

۴. دهقانی زاده، مرضیه؛ بنی اسد، مهدی (۱۴۰۳). تأثیر طردشدگی در محیط کار بر رفتار خلاقانه کارکنان با تأکید

پژوهشنامه مدیریت تحول، ۱۵(۲): ۴۴-۸۹.
<https://doi.org/10.22067/tmj.2024.84785.1489>

۱۶. قلاتاش، عباس (۱۴۰۳). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی خلاقانه در رابطه بین هوش سازمانی و چابکی سازمانی معلمان، مدیریت و چشم انداز آموزش، ۶(۲): ۳۸۷-۴۰۸.

<https://doi.org/10.22034/jmep.2024.462883.1381>

۱۷. کرامتی تولانی، سعید؛ شبانی، مجید؛ رضایی، عباس (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین انگیزش شغلی با تعهد سازمانی و تعلق سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهر بردسکن، ششمین همایش بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان.

۱۸. گودرزی، صمد؛ عباسی، سلیم؛ صابری، علی؛ حسین پور، اسکندر (۱۴۰۰). تأثیر اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت بدنی بر بهزیستی روانشناختی آنان با نقش میانجی خودکارآمدی، پژوهش در ورزش تربیتی، ۹(۲۲): ۱۳۹-۱۶۲.

<https://doi.org/10.22089/res.2019.7370.1667>

۱۹. مختاری کرچگانی، مینا؛ سلیمی، سمانه (۱۴۰۲). تأثیر خود کار آمدی شغلی بر توسعه حرفه‌ای و رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر آبادان، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۴(۳): ۶۶-۷۷.
 10.30495/jedu.2023.29410.5881

۲۰. معینی کریمندی، منصوره؛ طبرسا، غلامعلی (۱۴۰۳). تأثیر خودکارآمدی و خوش‌بینی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی تعلق خاطر کاری، چشم انداز مدیریت دولتی، ۵۷: ۱۷-۳۵.
 doi: 10.48308/jpap.2023.103105

۲۱. ممانی، رعنا؛ قلعه‌ای، علیرضا؛ عبدیان، هاشم (۱۳۹۸). بررسی آزمون نقش میانجی استقلال شغلی درک شده در رابطه‌ی بین خودکارآمدی اعضای هیات علمی با فرسودگی، درگیری و بیگانگی شغلی، پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، ۲(۱۵): ۳۳-۵۰.

۲۲. موسویان، سیدعلی اصغر؛ محمدزاده، زیبا (۱۳۹۹). رابطه فرسودگی شغلی با تعلق کاری معلمان و مدیران مدارس،

معنی داری شغل و خودکارآمدی خلاق در اداره آموزش و پرورش شهر ایزده، سیزدهمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و توسعه اقتصادی.

۹. طهماسب زاده شیخلار، داود؛ عظیم پور، احسان؛ شیخی، موریس (۱۳۹۸). مدل تأثیر علی خودارزشیابی محوری، استقلال شغلی و سرسختی شغلی بر عملکرد شغلی معلمان. مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۹(۲۵): ۱۹۹-۲۱۸.
 doi: ۲۲۸-۱۹۹ . 10.22034/emes.2019.35107

۱۰. عامری، مریم؛ فرهادپور، محمدرضا (۱۴۰۲). تأثیر رفتار گردآوری و اشتراک دانش بر رابطه بین استقلال شغلی و رفتار نوآورانه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی اهواز، تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، ۵۷(۴): ۱-۱۸.

doi: 10.22059/jlib.2024.358193.1684

۱۱. فراقی، مریم؛ جنانی، حمید (۱۳۹۷). تأثیر خوش‌بینی پیشرفت شغلی بر تعلق خاطر و کامیابی در کار دبیران تربیت بدنی شهر ارومیه، توسعه حرفه‌ای معلم، ۳(۳): ۷۱-۹۰.
 Dor: 20.1001.1.24765600.1397.3.3.5.1

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

<https://sid.ir/paper/205876/fa>

۱۳. فلاحی، امیر؛ عبدی، علی (۱۳۹۸). بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان، رویکرد نو در علوم تربیتی، ۱(۲): ۳۹-۴۷.

Doi: 10.22034/naes.2020.105120

۱۴. قائدی جشنی، محمدصادق؛ محمدجانی، صدیقه (۱۴۰۴). نقش میانجی استقلال کاری در رابطه صلاحیت حرفه‌ای با تدریس خلاقانه دبیران دوره متوسطه شهرستان سرچهان، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، ۷(۹۷): ۲۹۹-۳۱۳.

۱۵. قربانی، فاطمه؛ اسلامی، قاسم؛ افخمی روحانی، حسین (۱۴۰۲). بررسی تأثیر رهبری متناقض‌نما بر خلاقیت با نقش میانجی خودکارآمدی خلاقانه و هویت‌یابی با رهبر و نقش تعدیل‌گر فشار کاری و نیاز کارکنان به ثبات شناختی،

competitive advantage: A critical synthesis and future directions, *Journal of Business Research*, 144, 863-873. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.02.003>.

30. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). "Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward". *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, 273-285. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000056>.

31. Behera, B., Panda, R. K., Tiwari, B., & Chaubey, A. (2024). Understanding the drivers of innovative work behaviour among millennial employees in India's IT sector: Some exploratory research findings. *Journal of Asia Business Studies*, 18(6), 1620-1646. <https://doi.org/10.1108/JABS-02-2024-0089>

32. Bui, S., Le-Nguyen, K., "Neo" Bui, Q., Jacks, T., & Palvia, P. (2022). IT workplace preferences, job demands, and work exhaustion. *Journal of Computer Information Systems*, 62(6), 1199-1210. <https://doi.org/10.1080/08874417.2021.2001770>.

33. Bunjak, A., Hafenbrack, A. C., Cerne, M., & Arendt, J. F. W. (2022). "Better to be optimistic, mindful, or both? The interaction between optimism, mindfulness, and task engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95, 595- 623. DOI: 10.1111/joop.12389

34. Cai, Y. (2024). The role of the school innovative climate in the relationship between proactive personality and creative behavior among students from Chinese normal colleges. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04212-w>

35. Cayır, A., & Ulupinar, S. (2021). The relationship among educational skills, general selfefficacy perceptions and performance in nursing instructors. *Nurse Education Today*, 107, 105129. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105129>.

ششمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری.

۲۳. نصیرپور، سپیده؛ ملکی آوارسین، صادق و یاری جاج عطالو، جهانگیر (۱۴۰۳). مدل‌یابی معادلات ساختاری رابطه بین سبک رهبری تعاملی و حمایت سازمانی ادراک‌شده با بهزیستی ذهنی: نقش میانجی سخت‌کوشی روان‌شناختی. *پژوهش‌های رهبری آموزشی*، ۸(۳۲)، ۷-۳۸. doi: 10.22054/jrlat.2024.79972.1748

۲۴. نعمتی، خدیجه (۱۴۰۲). بررسی رابطه سبک رهبری مشارکتی در تعلق خاطر سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان زنجان سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳، دومین کنفرانس ملی مطالعات خانواده و مدرسه، بندرعباس.

۲۵. یوسفی پور، سهیلا؛ دالوند، نرگس (۱۴۰۳). بررسی رابطه سرسختی شغلی با تعلق کاری و رفتارهای کاری نوآورانه آموزگاران دبستان‌های دخترانه شهر اندیمشک، کنفرانس یافته‌های نوین در مدیریت، روانشناسی و حسابداری. مجموعه مقالات دومین کنفرانس بین‌المللی و سومین کنفرانس ملی یافته‌های نوین در مدیریت، روان‌شناسی و حسابداری.

26. Abd-Elmoghith, N. G. A., Mahmoud, A. S., & Abdel-Azeem, A. M. (2024). Relation between innovative work behavior and ethical climate perceptions among nursing personnel. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01703-8>

27. Albert, P., Ibrahim, M., Emmanuel, A (2018). Transformational leadership and job satisfaction: the moderating effect of contingent reward, *Leadership & Organization, Development Journal*, 39(4), 522-537. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2017-0358>.

28. Amaral, R. da C., & De Muylder, C. (2025). The relation between innovative behavior and culture of innovation in organizational performance: model and empirical study. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 40(3), 766-781. <https://doi.org/10.1108/JBIM-03-2024-0202>

29. Baker, W.E., Mukherjee, D. & Perin, M.G. (2022). Learning orientation and



- organizational practices. *Sustainability*, 17(4), 1663. <https://doi.org/10.3390/su17041663>
43. Fathiyah, F., Andriani, Z., & Fitriaty, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Perilaku Kerja Inovatif sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Muaro Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2269. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3057>
44. French, K. A., Allen, T. D., & Kidwell, K. E. (2022). When does work-family conflict occur? *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103727. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103727>
45. Garlatti Costa, G., & Marinelli, C. (2026). Agile work methods, job autonomy and innovative work behaviour: Examining their interplay in organisational contexts. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 1-21. DOI 10.1108/IJOTB-02-2025-0027.
46. Gkontelos, A., Vaiopoulou, J., & Stamovlasis, D. (2023). Teachers' innovative work behavior as a function of self-efficacy, burnout, and irrational beliefs: A structural equation model. *European journal of investigation in health, psychology and education*, 13(2), 403-418. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13020030>.
47. Gonzales, M. M., Garza, T., & Leon-Zaragoza, E. (2024). Generating innovative ideas for school improvement: An examination of school principals. *Education Sciences*, 14(6), 650. <https://doi.org/10.3390/educsci14060650>.
48. Güven, Ş. & Doğan, E. (2025). The impact of organizational climate on innovative behavior: The mediating role of work engagement. *EKOIST Journal of Econometrics and Statistics*, 42, 209-222.
36. Chaiyapruksayanonde, C., & Ponchaitiwat, K. (2025). Supportive work environments, innovative work behavior, and job performance in the hospitality industry: Empirical evidence from Thailand. *Tourism and Hospitality*, 6(1), 20. <https://doi.org/10.3390/tourhosp6010020>
37. Chaubey, A. Sahoo, C. K. & Khatri, N, (2019), Relationship of transformational leadership with employee creativity and organizational innovation: A study of mediating and moderating influences, *Journal of Strategy and Management*, 12(1), 61-82. <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2018-0075>.
38. Chen, L., & Zhang, J. (2024). The influence of transformational leadership on employee creativity: A meta-analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 30(2), 123-139.
39. Chhajer, R., Rose, E. L. Joseph, T. (2018). Role of Self-efficacy, Optimism and Job Engagement in Positive Change: Evidence from the Middle East". Vikalpa: *The Journal for Decision Makers*, 43(4), 222-235. <https://doi.org/10.1177/0256090918819396>.
40. Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling* (G. A. Marcoulides, Ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://www.researchgate.net/publication/311766005>.
41. Deng, Q., Zheng, B., & Chen, J. (2020). The relationship between personality traits, resilience, school support, and creative teaching in higher school physical education teachers. *Frontiers in Psychology*, 11, 568906. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.568906>.
42. Ergun, E., Tunca, S., Cetinkaya, G., & Balcioğlu, Y. S. (2025). Exploring the roles of work engagement, psychological empowerment, and perceived organizational support in innovative work behavior: A latent class analysis for sustainable



55. Kilic, M., Uslukilic, G., & Üstündağ Öcal, N. (2024). Exploring the relationship between proactive personality, individual innovation, and mental health in university students. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-20644-0>
56. Kyambade, M., Namuddu, R., Mugambwa, J., & Namatovu, A. (2024). Psychological Safety and Innovative Work Behavior: Does Socially Responsible Leadership Matter? *SEISENSE Business Review*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.33215/6gahb262>
57. Li, K., Wijaya, T. T., Chen, X., & Harahap, M. S. (2024). Exploring the factors affecting elementary mathematics teachers' innovative behavior: An integration of social cognitive theory. *Scientific Reports*, 14(1), 2108. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-52604-4>.
58. Llopis, O., & Foss, N. J. (2016). Understanding the climate–knowledge sharing relation: The moderating roles of intrinsic motivation and job autonomy. *European Management Journal*, 34(2), 135-144. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2015.11.009>.
59. Magni, F., Gong, Y., & Chao, M. M. (2021). A longitudinal examination of the reciprocal relationship between goal orientation and performance: The mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 179, 110960. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110960>.
60. Muh., H. (2022). Kinerja Guru dan Problematikanya: Studi Kasus di SMP Negeri 1 Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 25–44. Retrieved from <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/alminhaj/article/view/3649>
61. Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of* <https://doi.org/10.26650/ekoist.2025.42.1644637>.
49. Hameli, K., Vehapi, A., & Tafili, E. (2025). Fostering innovative work behavior: the role of organizational support and employee self-efficacy. *Corporate Communications*. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-09-2024-0166>
50. Hamid, Z., Dar, N., & Kundi, Y. M. (2026). From knowledge to innovation: examining how and when leader knowledge sharing behavior fosters employees' work innovation. *Management Decision*, 64(3), 779-796. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2023-1371>
51. Huang, M., Mansor, A. N., Kamaruzaman, F. M., & Xue, Y. (2026). The role of innovative work behavior and teacher self-efficacy in shaping educational innovation: a systematic literature review. *Discover Education*, 5(1), 160. <https://doi.org/10.1007/s44217-026-01265-8>.
52. Huang, Y., Liu, Q., & Wang, X. (2024). The role of transformational leadership in enhancing employee knowledge sharing: A longitudinal study. *Journal of Knowledge Management*, 28(3), 567-583. <https://doi.org/10.1108/10/JKM-11-2022-0577>.
53. Karpacz, J. & Wojcik-Karpacz, A. (2024). The relationship between learning orientation, firm performance and market dynamism in MSMEs operating in technology parks in Poland: an empirical analysis, *Central European Management Journal*, 32(2), 216-232. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-02-2023-0079>.
54. Khan, H. S. ud din, Li, P., Chughtai, M. S., Mushtaq, M. T., & Zeng, X. (2023). The role of knowledge sharing and creative self-efficacy on the self-leadership and innovative work behavior relationship. *Journal of Innovation and Knowledge*, 8(4). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100441>



- arrangements on turnover intention: does job independence Matter?. *International Journal of Sociology*, 51(6), 451-472. <https://doi.org/10.1080/00207659.2021.1925409>.
70. Vidergor, H. E. (2023). The effect of teachers' self-innovativeness on accountability, distance learning self-efficacy, and teaching practices. *Computers & Education*, 199, 104777. [Doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104777](https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104777).
71. Volmer, J., Spurk, D., & Niessen, C. (2012). Leader-member exchange (LMX), job autonomy, and creative work involvement. *The leadership quarterly*, 23(3), 456-465. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.10.005>.
72. Wang, G., Saher, L., Hao, T., Ali, A., & Amin, M. W. (2024). Unlocking employee innovative behavior: the role of humble leadership, core self-evaluation, and leader-member exchange. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01668-y>
73. Wang, J., & Caiga, B. T. (2024). Creative Teaching Ability, Motivation, and Self-Efficacy Among Art and Design Teachers in Chinese Universities. *Asia Pacific Journal of Management and Sustainable Development*, 12(2), 62-70.
74. Wang, L., & Dai, J. (2024). Screening English teachers' professional identity, autonomy, and creativity and their relations with their success. *Thinking Skills and Creativity*, 52, 101535. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2024.101535>.
75. Wulandari, G. A., Susita, D., & Effendi, M. S. (2025). The Impact of Work Engagement on Job Performance: Exploring the Mediating Role of Innovative Work Behavior in the Public Sector. *Pakistan Journal of Life & Social Sciences*, 23(1), 1-9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>.
62. Rajapakse, C., Ariyaratna, W., & Selvakan, S. (2024). A self-efficacy theory-based study on the teachers' readiness to teach artificial intelligence in public schools in Sri Lanka. *ACM Transactions on Computing Education*, 24(4), 1-25. <https://doi.org/10.1145/3691354>.
63. Santana, B., Monte, L., Silva, B., & Rodrigues, A. (2025). Psychological safety in software workplaces: A systematic literature review. *arXiv Preprint*. <https://arxiv.org/abs/2508.03369>
64. Smilansky, L. (2018). A psychometric study of the teacher work autonomy scale with a Sample of U. S teachers. Theses and Dissertations. paper 1092.
65. Srirahayu, D. P., Ekowati, D., & Sridadi, A. R. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Heliyon*, 9(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
66. Swaroop, P., & Dixit, V. (2018). Employee engagement, work autonomy and innovative work behaviour: An empirical study. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 4(2), 158-176.
67. Taşkıran, E., Çelik, G. G., Behram, N. K., Elmalı, E. D., & Öngel, G. (2025). Unraveling the complex interplay: self-esteem, impostor phenomenon, proactive personality, and their influence on career satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1583454>
68. Tisu, Luca, Lupşa, Daria, Vîrgă, Delia, Rusu, Andrei (2020). "Personality characteristics, job performance and mental health the mediating role of work engagement". *Personality and Individual Differences*, 153, 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>.
69. Tsen, M. K., Gu, M., Tan, C. M., & Goh, S. K. (2021). Effect of flexible work



- <https://dx.doi.org/10.24093/awej/vol15no2.580>. Yang, W., Xu, Z., & Liu, Y. (2025). Linking proactive personality to strengths use: The mediator of psychological safety and the moderator of exploitative leadership. *Journal of Psychology in Africa*, 35(1), 43–49.
- <https://doi.org/10.32604/jpa.2025.065880>
81. Zhao, R., & Liu, L. (2024). Transformational leadership and knowledge sharing: A review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 15-34.
82. Zhong, Y. (2024). Organizational commitment strategies to improve employees. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 119(1), 93-98.
76. 5005. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2025-23.1.00399>.
77. Xu, Y., Qu, H., Feng, M., & Zhang, Y. (2025). Career calling and employee innovative behavior: the role of role breadth self-efficacy and supervisor innovation support. *Chinese Management Studies*, 1–17. <https://doi.org/10.1108/CMS-03-2024-0208>
78. YANG, C. (2024). Teacher autonomy, creative self-efficacy, and innovative behavior: Perspectives from Chinese university EFL teachers. *Arab World English Journal*, 15(2). <https://dx.doi.org/10.24093/awej/vol15no2.579>
79. Yang, C. (2024). Teacher Autonomy, Creative Self-efficacy, and Innovative Behavior: Perspectives from Chinese University EFL Teachers. *Arab World English Journal*, 15 (2). 73-86.

