

Research Paper

The Effect of Job Self-Efficacy on Professional Development and Innovative Work Behaviors with the Mediating Role of Work vitality of Primary Teachers in Abadan

Mina Mokhtari karchagani¹, Samaneh Salimi^{2*}

1. Department of Educational Management, Mehr Arvand Higher Education Institute, Abadan, Iran

2. Assistant Professor of Educational Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

Received:2021/12/24

Accepted:2022/4/26

PP:63-77

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2023.29410.5881](https://doi.org/10.30495/jedu.2023.29410.5881)

Keywords:

Job self-efficacy, Professional development, Innovative behavior, Working vitality.

Abstract

Introduction The present study aimed to investigating the effect of job self-efficacy on professional development and innovative work behaviors with the mediating role of work ethic of primary teachers in Abadan and present a structural equation model.

research methodology: This study was methodologically descriptive-correlational, and the statistical population consisted of male (344) and female (493) primary school teachers in Abadan city with 837 teachers formed the sample size Krejcie and Morgan A total of 240 teachers (137 females and 103 males) were selected by simple random sampling. The intrinsic Teachers' occupational self-efficacy questionnaire Schanen, Moran & Wolfolk (2001), Drummond & Young (2010) professional development questionnaire, Johnson Innovative Work behavior questionnaire (2003) and Kruff questionnaire (2003) were employed for data collection. The content validity of the questionnaire was confirmed based on the content validity by CVR and CVI methods. Moreover, the reliabilities of the scales were estimated at 0/940, 0/795, 0/721, 0/873 respectively, based on the Cronbach alpha coefficient.

Findings: The findings showed that the indirect effect of job self-efficacy on professional development through work ethic; And the indirect effect of job self-efficacy on innovative behavior through work ethic has been more than its direct effect.

Conclusion: It seems that in order to increase professional development and innovative work behaviors, it is important to pay attention to the job self-efficacy and work ethic of teachers.

Citation: Mokhtari karchagani Mina, salimi samaneh (2023). The Effect of Job Self-Efficacy on Professional Development and Innovative Work Behaviors with the Mediating Role of Work vitality of Primary Teachers in Abadan. Journal of New Approaches in Educational Administration, Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(3):63-77

Corresponding author: samaneh salimi

Address: Assistant Professor of Educational Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran

Tell: 09105044087

Email: salimisamane89@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

Considering advances in science and technology and the wide flow of information more than ever, today the society needs to foster individuals solve and encounter problems in a creative way. Education plays a critical role in the process of sociability and socialization of the society as one of the most important and widespread social organizations. Innovation in the education refers to the efforts performed to change the educational system and improve the available system consciously and purposefully. The aspects of innovation in this scope include innovative teaching methods, innovation in the use of educational aid media, and innovation in communication methods between teachers and students (Davarpanah, Rajaei, and Sayadi, 2018). The professionalization of teachers focuses on the technical and professional aspects of teaching and improvement of the social status of job education. Professionalization is a process by which the accomplishment of a job or career requires special skills. A professional instructor should have a deeper view of content knowledge, child growth, learning styles, teaching strategies, and new set of values with respect to individual differences, cooperation with colleagues, getting continuous feedback from teaching, and effective change and relationship (Saffari Zanjani, Kazemzadeh, Hasani, and Namazpour, 2017). In spite of the fact that vocational development and innovative work behaviors are considered as vital issues for all teachers and instructors, professionalization is of particular importance and position for primary school teachers since the primary school is the basis of the students' education; therefore, factors and variables contributing to the professional development growth and innovative work behaviors of the teachers are of particular importance. According to Abdi and Ahmadi Movafagh (2018), there is a positive relationship between self-efficacy and innovative work behaviors. One of the factors which lead to the professional development of teachers and accomplishment of innovative work behaviors is to have working spirit and vitality. The importance of teacher vitality and alacrity is related to the role and influence of teacher in nurturing and training the next generation and the necessity of happiness and delight in education. The present study set to investigate the impact of job self-efficacy on the professional development and innovative work behaviors with the mediating role of job vitality.

Context:

Innovative work behaviors and professional development of elementary teachers as one of the

most important factors in students' academic achievement

Goal:

The present study aimed to investigating the effect of job self-efficacy on professional development and innovative work behaviors with the mediating role of work ethic of primary teachers in Abadan and present a structural equation model.

Method:

An applied study was conducted in terms of purpose and a structural equation method was used in terms of correlational research, assuming the fact that this research study sought to evaluate the impact of job self-efficacy on the professional development and innovative work behaviors with the mediating role of job vitality of Abadan primary school teachers. The statistical population included all men (344) and female (493) teachers from Abadan primary schools. The sample size consisted of 240 teachers (137 females and 103 men), selected by simple random sampling method. The following questionnaires were used: 1) teachers' job self-efficacy questionnaire of Tschannen-Moran and Woolfolk (2001) in three dimensions to measure job efficacy: inclusive engagement, educational strategies, managing the class in 24 items, 2) Drummond and Young professional development questionnaire (2010) to measure the professional development of teachers involving 30 items and five dimensions: personal development, professional identity, personal and professional digital capacity, and professional communication, 3) Johnson Innovative work behaviors questionnaire (2003) involving nine items to measure the innovative work behaviors, and 4) Korf vitality scale (2003) to measure working vitality involving six dimensions: learning, self-openness, participation, positive thinking, meaningfulness of work and interest in work involving 23 items. Descriptive and inferential statistics was used to analyze data. Kolmogorove-Smirnov test was first used to normalize data in inferential statistics, and Pearson correlation coefficient and structural equation model were also employed to analyze data. The calculations were performed using SPSS 23 and Lisrel 8.8. To approve the validity of research, content validity by CVR and CVI validity method using the opinions and perspectives of the supervisors and experts in this field were used; the questionnaires were distributed after their affirmation. Cronbach's alpha coefficient was used to confirm the reliability of the questionnaire. Cronbach's alpha coefficients were obtained 0.904, 0.873, 0.721, and 0.795, respectively, for job self-efficacy, professional

development, innovative work behaviors, and working vitality questionnaires.

Findings:

The results obtained from the first hypothesis showed that job self-efficacy affects the professional development with the mediating role of Abadan primary teachers' working vitality. It was indicated that according to the significant values (t) of 7.15 between job self-efficacy and professional development, 8.42 between job self-efficacy and working vitality, and 4.05 between working vitality and professional development, the relationships between job self-efficacy and professional development, job self-efficacy and working vitality, and working vitality and professional development are significantly influential since these values are greater than 1.96. According to the second hypothesis, job self-efficacy affects the innovative work behaviors with the mediating role of Abadan primary teachers' working vitality. It was manifested that, according to the significant values (t) of 10.60 between job self-efficacy and innovative work

behaviors, 8.42 between job self-efficacy and working vitality, and 9.54 between working vitality and innovative work behaviors suggest, the relationships between job self-efficacy and innovative work behaviors, job self-efficacy and working vitality, and working vitality and innovative work behaviors were significant since these values are greater than 1.96.

Results:

Self-efficacy plays a role as a mediator between features, attitudes, perspectives, and views and converting them into behavior and action; therefore, self-efficacy can lead to create teachers' professional development and innovative behaviors. High self-efficacy of people creates working vitality; this vitality and joy can affect teachers' professional development, i.e. a high level of belief and faith in people's abilities and capacities makes them more successful in their professional development and creativity. In this case, teachers will have more sense of responsibility in terms of goals, key strategies, and organization success.



مقاله پژوهشی

تأثیر خود کار آمدی شغلی بر توسعه حرفه ای و رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر آبادان

مینا مختاری کرچگانی^۱، سمانه سلیمی^{۲*}

۱. گروه مدیریت آموزشی، مؤسسه آموزش عالی مهراروند، آبادان، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر خود کار آمدی شغلی بر توسعه حرفه ای و رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر آبادان و ارائه مدل معادلات ساختاری بود.

روش شناسی پژوهش: روش این پژوهش توصیفی همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را همه ی معلمان مرد (۳۴۴) و زن (۴۹۳) ابتدایی شهر آبادان با تعداد ۸۳۷ نفر تشکیل دادند که با استفاده از روش تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان تعداد ۲۴۰ نفر از معلمان (۱۳۷ زن و ۱۰۳ مرد) با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودکارآمدی شغلی معلمان اسپچان، موران و وولفولک (۲۰۰۱)، پرسشنامه توسعه حرفه‌ای دراموند و یانگ (۲۰۱۰)، پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه جانسن (۲۰۰۳) و پرسشنامه نشاط کاری کروف (۲۰۰۳) استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه براساس روایی محتوایی با روش CVI و CVR مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها براساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰۴، ۰/۸۷۳، ۰/۷۲۱ و ۰/۷۹۵ برآورد گردید. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری از طریق نرم افزارهای SPSS و LISREL8.8 صورت گرفت.

یافته‌ها: یافته‌های به دست آمده نشان داد که تأثیر غیر مستقیم خود کار آمدی شغلی بر توسعه حرفه ای از طریق نشاط کاری و تأثیر غیر مستقیم خود کار آمدی شغلی بر رفتار نوآورانه از طریق نشاط کاری بیشتر از تأثیر مستقیم آن بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد جهت افزایش توسعه حرفه ای و رفتارهای کاری نوآورانه توجه به خودکار آمدی شغلی و نشاط کاری معلمان مهم می باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۰۶

شماره صفحات: ۶۳-۷۷

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

[10.30495/jedu.2023.29410.5881](https://doi.org/10.30495/jedu.2023.29410.5881)

استناد: مختاری کرچگانی مینا، سلیمی سمانه (۱۴۰۲). تأثیر خود کار آمدی شغلی بر توسعه حرفه ای و رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر آبادان. دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۳): ۶۳-۷۷.

* نویسنده مسول: سمانه سلیمی

نشانی: استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

تلفن: ۰۹۱۰۵۰۴۴۰۸۷

پست الکترونیکی: salimisamane89@yahoo.com

مقدمه

نوآوری به عنوان یک نظام مدیریتی، ایده یا محصول جدیدی است (Chaubey & et al., 2019) که علاوه بر توجه به کیفیت و کمیت محصولات و خدمات (Yu & et al., 2019)، در پی ایجاد فرصت‌های استثنایی است. نوآوری سازمانی به منزله‌ی توسعه و پذیرش یک نظر یا رفتار جدید در فرایندهای سازمانی در نظر گرفته شده است (Khan & et al., 2018) همچنین به عنوان یک ابزار مهم برای سازمان‌ها برای رقابت در محیط رقابتی شناخته شده است (Rajabi farjad & et al., 2021). با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات، امروزه جامعه ما نیازمند پرورش انسان‌هایی است که بتوانند با روشی خلاقانه با مشکلات روبرو شده و به حل آنها بپردازند. با این رویکرد نیاز به آموزش، تقویت خلاقیت و ایجاد افکار نو برای رسیدن به جامعه‌ای شکوفا از اهمیت خاصی برخوردار است. نوآوری به رشد موفقیت‌آمیز و اجرای ایده‌های خلاق اشاره دارد. افراد می‌توانند با ترکیب، تولید، پشتیبانی و در نهایت به کار بستن ایده‌ها در هر زمان انتظار نوآوری داشته باشند. (Khosravi & et al., 2019). امروزه بیشتر کشورها به فکر رشد نظام آموزشی خود هستند و معتقدند که اساس پیشرفت و توسعه همه جانبه کشور و هم چنین افراد، در سایه تربیت انسان‌های فکور، هدفمند و خلاق است (Hatami Nasiri & valik, 2019). آموزش و پرورش هم به نام یکی از مهم ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های اجتماعی نقش بسیار مهمی در فرآیند جامعه پذیری و اجتماعی کردن جامعه ایفا می‌کند (Sharifi & et al., 2012). در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز، توسعه شایستگی‌ها و توانمندی‌های اعتقادی، تربیتی، علمی و حرفه‌ای معلمان در راستای تحقق اهدافی همچون برقراری نظام اثربخش و کارآمد مورد توجه قرار گرفته است که خود تأکیدی بر اهمیت توجه به توسعه همه جانبه معلمان است. یکی از این توانایی‌ها فراهم کردن زمینه ایجاد نوآوری در رفتارهای کاری و در سازمان آموزش و پرورش است.

نوآوری در آموزش و پرورش به تلاش‌هایی اطلاق می‌شود که برای تغییر در نظام آموزشی و به طور آگاهانه و هدفدار برای بهبود بخشیدن به نظام موجود صورت می‌گیرد. نمودهایی از نوآوری در این حوزه عبارت است از: نوآوری در روش‌های تدریس، نوآوری در استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی و نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین معلمان و دانش آموزان. در حال حاضر معلم باید به روز باشد، با معلومات کهنه نمی‌توان سر کلاس حرف جدید زد، ما در دوران خاصی قرار داریم که در آن ویژگی‌های جدیدی نسبت به گذشته در حال ظهور است. رفتار نوآورانه معلمان در محیط کار پایه اصلی ارتقای عملکرد نظام آموزش و پرورش است؛ این مسأله به ویژه در آموزش و پرورش دوره‌ی ابتدایی از اهمیت خاصی برخوردار می‌شود چرا که آموزش و پرورش در این دوره تکوین بخش رشد شناختی، زیستی و اجتماعی دانش‌آموزان بوده و با انتقال اعتقادات، اخلاق، رسوم، هنجارها، ارزش‌ها و مهارت‌ها به نسل جدید و فراهم کردن زمینه‌ی مناسب برای رشد استعدادها و قابلیت‌های بالقوه‌ی دانش‌آموزان موجب شکوفایی استعداد و افزایش عملکرد تحصیلی آنان می‌شود (Faryad & et al., 2016). موضوع دیگری که توجه به آن اهمیت وافری دارد توسعه حرفه‌ای است. توسعه حرفه‌ای فعالیتی برنامه ریزی شده است که عملکرد حرفه‌ای را بهبود می‌بخشد (Isfahani, et al., 2020). در اهمیت توسعه حرفه‌ای معلمان می‌توان گفت که معلمان در فعالیت توسعه حرفه‌ای، اطلاعات و علم خود را غنی می‌کنند و با همکاران، دانش و اکتشاف جدید انجام داده و تغییراتی را ایجاد می‌کنند (Mohammad zamany & Rahaie, 2021). معلمان مجهز به توسعه حرفه‌ای روش‌های تازه‌ای را برای برنامه ریزی و افزایش توانایی دانش آموزان در انجام تکالیف به کار می‌برند و پس از شرکت در دوره‌های آموزشی و برنامه‌های آموزشی بلند مدت خود توانمند می‌شوند (Corlett, 2021).

حسین پور و همکاران (Hosien poor & et al., 2019) در پژوهشی بیان داشته‌اند که با فراهم سازی زمینه‌ها و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، عملکرد شغلی و خودکارآمدی آنان به طور هم زمان افزایش می‌یابد. حرفه‌ای شدن معلمان بر جنبه‌های تکنیکی و حرفه‌ای تدریس و ارتقاء موقعیت اجتماعی حرفه‌ی معلمی متمرکز است. حرفه‌ای شدن فرآیندی است که به وسیله‌ی آن انجام یک حرفه یا شغل مستلزم داشتن مهارت‌های ویژه‌ای می‌شود. معلم حرفه‌ای باید درک عمیق تری از دانش محتوایی، رشد کودک، سبک‌های یادگیری، راهبردهای تدریس و مجموعه‌ای جدید از ارزش‌ها همراه با احترام به تفاوت‌های فردی، همکاری با همکاران و گرفتن بازخورد مداوم از تدریس و قابلیت هدایت و تغییر و ارتباط مؤثر داشته باشد (Safari Zanjani & et al., 2017). با وجود اینکه توسعه حرفه‌ای و رفتارهای کاری نوآورانه برای همه معلمان و مربیان امری حیاتی است اما این موضوع برای معلمان مدارس ابتدایی از جایگاه و اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا دوره ابتدایی اساس تعلیم و تربیت دانش آموزان قرار دارد، بنابراین عوامل و متغیرهایی که به رشد توسعه حرفه‌ای و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان کمک کند، دارای اهمیت می‌باشد. از این رو پژوهشگرانی چون عبدی و احمدی موفق (Abdi & Ahmadi Movafagh, 2018) در پژوهش خود بیان داشتند که خودکارآمدی و رفتار کاری نو آورانه با یکدیگر رابطه مثبتی دارند. همچنین صفاری زنجانی و همکاران (Safari Zanjani & et al., 2017) در پژوهش خود بیان داشتند که بین توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودکارآمدی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد و توسعه حرفه‌ای توان پیش بینی خودکارآمدی کارکنان را دارد. بنابراین یکی از متغیرهایی که در بهبود توسعه حرفه‌ای معلمان و رفتارهای کاری نوآورانه آنان نقش مثبتی دارد خودکارآمدی است. این متغیر در سال‌های اخیر توجه روانشناسان را به خود جلب کرده است. نظریه خودکارآمدی،

ریشه در نظریه شناختی- اجتماعی بندورا دارد. بندورا بیان می کند که خودکارآمدی از جمله باورهای فردی است که افراد برای موفقیت بدان نیاز دارند و می تواند نشانگر روش تفکر و عمل فرد باشد. (Mirkamali & et al., 2015) بنابراین شایستگی و توسعه حرفه ای کارکنان با خودکارآمدی آنان در ارتباط است. خودکارآمدی یکی از مهم ترین مؤلفه های کسب موفقیت و سازش یافتگی است. خودکارآمدی بر انتخاب رفتار، تلاش و پشتکار و پیگیری اهداف مؤثر است و نحوه ی مواجهه با موانع و چالش ها را تعیین می کند (Zamiri & et al., 2016).

خودکارآمدی از طریق تعیین باورهایی که یک فرد در مورد قدرت خود با تأثیرگذاری بر موقعیت ها دارد، بر قدرت واقعی فرد در هنگام مواجهه با چالش ها و انتخاب هایی که فرد انجام می دهد، تأثیر دارد. خود کارآمدی شغلی در معلمان به معنای این است که در تمامی مراحل تدریس دارای قدرت و تسلط کافی بر کار بوده و در صورت بروز مشکلات خود را نیازند. از سوی دیگر خودکارآمدی تنها زمانی بر کارکرد تأثیر می گذارد که شخص مهارت های لازم برای انجام کاری ویژه را دارا باشد و برای انجام کار به اندازه کافی برانگیخته شود. یافته های حاصل از مطالعات، حاکی از آنند که خودکارآمدی بر کسب دانش، نگرش و توسعه مهارت های حرفه ای تأثیر دارد. (Kolbe, 2015) خودکارآمدی خلاق به نام باور به توانایی ایجاد کارهای خلاق تعریف می شود. هم چنین باورهای افراد از خودکارآمدی خلاق بر فرایندهای شناختی به شکل های مختلفی تأثیر می گذارد. در کل خودکارآمدی خلاق نشان دهنده یک خودقضاوتی از توانایی هایی است که روی انتخاب، تلاش، هدف، دستاورد و پیامدها تأثیر می گذارد. (Shirmohammad zade & et al., 2018). باورهای خودکارآمدی شغلی نقش کلیدی و مهمی در توسعه حرفه ای افراد بازی می کنند. این باورها از نگاه Pajares (2003) قضاوت افراد در مورد قابلیت های خود برای سازماندهی و اجرای اعمالی است که نیاز به عملکردهای مختلفی دارد. منظور از باورهای خودکارآمدی ارزیابی شناختی افراد در زمینه توانایی خود برای انجام تکالیف یک شغل می باشد (Khabazi & Momeni, 2018). بنابراین توجه به ایجاد زمینه های خودکارآمدی شغلی معلمان بسیار حیاتی است.

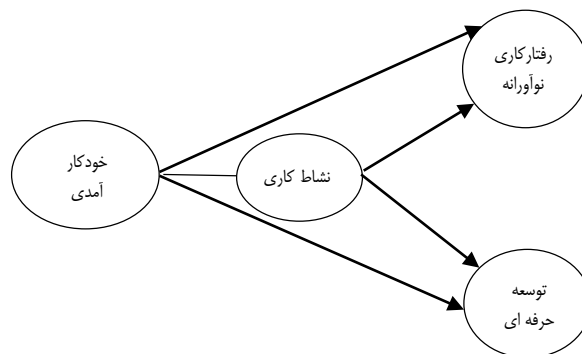
یکی دیگر از عواملی که می تواند باعث توسعه حرفه ای معلمان و انجام رفتارهای کاری نوآورانه شود داشتن روحیه و نشاط کاری است. در طی یک دهه گذشته، مفاهیم مربوط به شادی و مثبت گرایی در محل کار از جمله مفاهیمی نظیر رضایت شغلی، تعامل با کار، لذت بردن از کار و داشتن احساسات مثبت در محل کار اهمیت ویژه ای پیدا کرده اند (Mohammed & Abdul, 2019). در نتیجه می توان شادی و نشاط در محیط کار را اینگونه تعریف کرد که منعکس کننده نگرش های مثبت، تجربه مثبت یا تجربه عاطفی مثبت در محل کار است و می تواند به کارکنان در دست یابی به موفقیت حرفه ای و توسعه حرفه ای و تشویق آنان به کار سخت تر کمک کند (Huang, 2016). روحیه و نشاط معلمان مانند دیگر مسائل تحت تأثیر عوامل متعددی است که در صورت تجمیع این عوامل این روحیه و نشاط شکل می گیرد و می تواند موجبات جلوگیری از پیری معلم را فراهم کند. اهمیت نشاط معلم به نقش و تأثیر معلم در تربیت نسل آینده و ضرورت نشاط و شادابی در امر تعلیم و تربیت است. معلم بی نشاط و بی طراوت می تواند نسلی بی نشاط و بی طراوت بوجود آورد و مساله ای که باید در مرکز توجه و برنامه ریزی آموزش و پرورش قرار گیرد، این است که این دستگاه عظیم باید برای جلوگیری از پیری معلم و حفظ نشاط و شادابی او برنامه جامع، مستمر و متناسب با شرایط مختلف کشور داشته باشد. معلم و دستگاه های مسئول خود بیشترین تأثیر را در ایجاد روحیه و نشاط معلمی دارند و می توانند در ایجاد روحیه و نشاط معلمی در خود و همکاران تأثیرات قابل توجهی داشته باشند. امروزه انتظارات از نقش معلمان در ارتباط با محتوای ویژه تدریس و این که دوست قابل اعتمادی برای دانش آموزان در سطوح یادگیری باشند. در حال افزایش است و این مساله معلمان را مقدار زیادی تحت فشار قرار می دهد (Setayeshfar, 2018).

با توجه به آن که آموزش و پرورش بعد از خانواده مهم ترین نهادی است که در عرصه ی زندگی افراد نقش داشته و به تربیت روح و روان آن ها در اثنای سال های رشد و بلوغ می پردازد. خصوصاً در مقاطع ابتدایی نقش این نهاد پر رنگ تر جلوه می کند. آموزش هایی که معلمان ابتدایی برای ورود به محیط کار می بینند، تعیین کننده ی آینده و سرنوشت فرزندان است که زیر نظر این معلمان تحصیل می کنند. اگر کیفیت این آموزش های در قبل و در حین اشتغال به کار پایین باشد بدون شک نوعی محروم نمودن افراد از رسیدن به مزیت هایی است که حق طبیعی ایشان بوده و در مناطق توسعه یافته تر نیز دانش آموزان از آن بهره مند می شوند. علاوه بر حساسیت مقطع ابتدایی باید درباره ی منطقه ی مورد مطالعه نیز گفت که جز شهرستان های عدم برخوردار و به نوعی محروم می باشد و لذا توجه بیشتری را طلب می کند تا خود کارآمدی شغلی در روال کار معلمان جا افتاده و تأثیر آن لازم است بر روی دو متغیر توسعه حرفه ای و رفتارهای کاری نوآورانه بررسی گردد زیرا به نوعی تعیین کننده ی این دو می باشد. مردم شهرستان آبادان که یکی از شهرهای مرزی کشور است و هنوز نیز به دلیل آسیب های جنگ تحمیلی در برخی از نقاط کاملاً بازسازی نشده و رفاه اجتماعی در سطح پایینی وجود دارد، زندگی سخت تری نسبت به مردم اکثر شهرهای کشورمان دارند؛ کما این که آینده آبادان به دست دانش آموزانی است که اکنون به به تحصیل می پردازند. بنابراین از این جهت به اهمیت و ضرورت انجام چنین تحقیقی پی برده می شود. بنابراین تحقیق حاضر به بررسی این مسئله می پردازد که خود کارآمدی شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی، تا چه حد بر حرفه ای شدن آن ها و بروز رفتارهای کاری نوآورانه تأثیر گذار است. البته این امر با حدس و گمان مشخص نمی شود و لازم است تحقیقی انجام شود تا خودکارآمدی شغلی سنجیده شده و تأثیر آن بر روی متغیرهای دیگر مشخص گردد. آن چه که

مسلم است خود کار آمدی بر حرفه‌ای شدن معلمان تأثیر به‌سزایی دارد. معلمان حرفه‌ای آبادان خواهند توانست به تدوین روش‌های تدریس خلاق در ارائه دروس به دانش‌آموزان داشته باشند که از آن به عنوان رفتارهای کاری نوآورانه تعبیر می‌شود. در تمامی این مراحل داشتن روحیه بالا و نشاط در محل کار نیز فاکتوری تعیین کننده است و این موضوع نقش واسطه‌ای را بین دو موضوع مورد بررسی ایفا می‌کند. زیرا داشتن روحیه می‌تواند بر توسعه حرفه‌ای و رفتارهای کاری نوآورانه در معلمان تأثیر گذار باشد.

پیشینه و مبانی نظری در داخل و خارج از کشور هم تأیید کننده مطالب فوق است.

خسروی و همکاران (Khosravi & et al, 2020) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل رابطه خودکارآمدی و نشاط کاری با نقش میانجی امیدواری در معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند نشان دادند که خودکارآمدی با میزان $0/55$ پیش‌بینی کننده نشاط کاری و با $0/73$ پیش‌بینی کننده امیدواری است. هم‌چنین امیدواری با $0/68$ پیش‌بینی کننده نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر بیرجند بود. هم‌چنین این محققان، در پژوهشی دیگر در سال 2019 تحت عنوان بررسی نقش نشاط کاری در رفتار نوآورانه با توجه به میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی در معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند نشان دادند که روابط بین متغیرها معنی‌دار است و مؤلفه‌های نشاط کاری حدود 44 درصد واریانس مربوط به رفتار نوآورانه را پیش‌بینی می‌کند. شیر محمد زاده و همکاران (Shirmohammad Zade & et al, 2018) نیز در پژوهشی به بررسی نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان پرداختند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل آماری نشان داد که بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت شغلی و کمترین میزان همبستگی به رابطه بین توسعه حرفه‌ای و خودکارآمدی مربوط می‌شود. علاوه بر این نتایج نشان داد که نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی تأکید می‌شود. سپهوند و همکاران (Sepahvand & et al., 2018) در پژوهشی نشان دادند که فرهنگ سازمانی انسان‌گرا به طور مستقیم و غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی شادی کارکنان بر نوآوری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد و شادی در محیط کار نیز اثر مثبت و معنی‌داری بر نوآوری دارد. خان و همکاران (Khan & et al., 2020) در پژوهشی با عنوان توسعه حرفه‌ای به عنوان عامل تعیین کننده خودکارآمدی معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای تحت تأثیر واسطه و تعدیل کننده آموزش فناوری و فرهنگ کار، نشان دادند که توسعه حرفه‌ای معلمان باعث خودکارآمدی در آنان خواهد شد. کیلی و همکاران (Caili & et al., 2020) به بررسی تأثیر رهبری کارآفرینی بر رفتار کار نوآورانه: بررسی سازوکارهای میانجی‌گری و تعدیل سرپرستان زیرمجموعه که در شرکت‌های مقطعی کوچک و متوسط (SME) در استان جیانگ سو چین پرداختند و نتایج آن نشان داد که پیامدهای مختلفی برای مدیریت و سیاست‌گذاران SME‌های پیشرفته دارد که می‌خواهند رفتار نوآورانه کارمندان خود را تقویت کنند تا در یک فضای تجاری بسیار رقابتی و چالش برانگیز رقابت کنند. بهاتیا و محسین (Bhatia & Mohsin, 2020) در تحقیقی بیان کرده‌اند که نشاط کاری در محیط سازمان باعث افزایش مشارکت شغلی و توسعه حرفه‌ای کارکنان شده است. سانتوسو و فورینتو (Santoso & Furinto, 2019) به تحلیل ترکیبی از خودکارآمدی و محل کار دوستانه کارمندان برای ایجاد رفتار نوآورانه کار، مطالعه موردی شواهدی از صنعت مخابرات چین پرداختند. برای تجزیه و تحلیل رابطه متغیرهای مدل نظری با رفتار کار نوآورانه استفاده شد که می‌تواند مقادیر آن را ایجاد کند تا رضایت شغلی ایجاد کند. نیومن و همکاران (Newman & et al., 2018) به بررسی تأثیرات خودکارآمدی خلاقانه کارکنان بر رفتار نوآورانه با نقش رهبری کارآفرینی در یک سازمان بزرگ چند ملیتی چینی پرداختند و نشان دادند رهبرانی که در الگوگیری از رفتارهای کارآفرینانه کارمندان کار می‌کنند و کارمندان را به سمت شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌های غیردولتی سوق می‌دهند، بیشتر احتمال دارد که رفتار نوآورانه‌ای را در بین کارکنان با سطح بالاتری از خودکارآمدی خلاق تقویت کنند، تا اینکه به شیوه تحول آفرین رفتار کنند یا به کارمندان اجازه می‌دهد تا در تصمیم‌گیری مشارکت کنند. صفاری زنجانی و همکاران (Safari zajani & et al., 2017) در پژوهش خویش بیان داشته‌اند که بین خودکارآمدی کارکنان و توسعه حرفه‌ای آنان رابطه مثبتی وجود دارد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

بر اساس مدل مفهومی، فرضیه‌های پژوهش به شکل زیر بیان می‌شود.
فرضیه ۱: خود کارآمدی شغلی بر توسعه حرفه‌ای با نقش میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر آبادان تأثیر گذار است.
فرضیه ۲: خود کارآمدی شغلی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر آبادان تأثیر گذار است.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از منظر روش، توصیفی همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری محسوب می‌شود. جامعه آماری در این پژوهش کلیه معلمان ابتدایی شهر آبادان با تعداد ۸۳۷ نفر (۳۴۴ نفر مرد و ۴۹۳ نفر زن) نفر بود. با توجه به جدول تعیین حجم نمونه گیری کرجسی و مورگان حجم نمونه پژوهش ۲۴۰ نفر از معلمان (۱۳۷ زن و ۱۰۳ مرد) می‌باشد، که با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت سنجش خودکارآمدی شغلی از پرسشنامه خودکارآمدی شغلی معلمان اسپچانن و همکاران (Tschannen & et al, 2001) در سه بعد؛ درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی، مدیریت کلاس و در ۲۴ گویه استفاده شد. پرسشنامه مورد نظر در اختیار ۸ نفر از متخصصین رشته مدیریت آموزشی قرار گرفت. در این پرسشنامه میزان CVR برای کل پرسشنامه برابر ۰/۹۵ و برای ابعاد (درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی، مدیریت کلاس) به ترتیب (۰/۹۱، ۰/۹۰، ۰/۹۰) و همچنین مقدار CVI برای کل پرسشنامه برابر ۰/۹۳ و برای ابعاد (درگیر کردن فراگیر، راهبردهای آموزشی، مدیریت کلاس) به ترتیب (۰/۹۱، ۰/۹۳، ۰/۸۹) حاصل شد که با توجه به مقادیر به دست آمده روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی، ابتدا پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان گذاشته شد و سپس ضریب آلفای کرونباخ آن محاسبه و ۰/۹۰۴ بدست آمد که نشان از پایایی خیلی خوبی دارد. جهت سنجش توسعه حرفه‌ای معلمان از پرسشنامه توسعه حرفه‌ای دراموند و یانگ (Drummond & Young, 2010) در ۳۰ گویه و پنج بعد: توسعه شخصی، هویت حرفه‌ای، دانش و مهارت حرفه‌ای، ظرفیت‌های دیجیتالی شخصی و حرفه‌ای و ارتباطات حرفه‌ای استفاده شد. پرسشنامه مورد نظر در اختیار ۸ نفر از متخصصین رشته مدیریت آموزشی قرار گرفت. در این پرسشنامه میزان CVR برای کل پرسشنامه برابر ۰/۹۲ و برای ابعاد (توسعه شخصی، هویت حرفه‌ای، دانش و مهارت حرفه‌ای، ظرفیت‌های دیجیتالی شخصی و مهارت حرفه‌ای، ظرفیت‌های دیجیتالی شخصی و حرفه‌ای و ارتباطات حرفه‌ای) به ترتیب (۰/۸۹، ۰/۸۸، ۰/۸۹، ۰/۸۶، ۰/۹۰) و همچنین مقدار CVI برای کل پرسشنامه برابر ۰/۹۵ و برای ابعاد (توسعه شخصی، هویت حرفه‌ای، دانش و مهارت حرفه‌ای، ظرفیت‌های دیجیتالی شخصی و حرفه‌ای و ارتباطات حرفه‌ای) به ترتیب (۰/۹۲، ۰/۹۰، ۰/۹۰، ۰/۹۰، ۰/۹۰) حاصل شد که با توجه به مقادیر به دست آمده روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی، ابتدا پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان گذاشته شد و سپس ضریب آلفای کرونباخ آن محاسبه و ۰/۸۷۳ بدست آمد که نشان از پایایی خیلی خوبی دارد. جهت سنجش رفتارهای کاری نوآورانه از پرسشنامه رفتارهای کاری نوآورانه جانسن (Johnson, 2003) در ۹ گویه استفاده شد. پرسشنامه مورد نظر در اختیار ۸ نفر از متخصصان رشته مدیریت آموزشی قرار گرفت. در این پرسشنامه میزان CVR برای کل پرسشنامه برابر ۰/۹۸ و مقدار CVI برای کل پرسشنامه برابر ۰/۹۶ و حاصل شد که با توجه به مقادیر به دست آمده روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی، ابتدا پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان گذاشته شد و سپس ضریب آلفای کرونباخ آن محاسبه و ۰/۷۲۱ بدست آمد که نشان از پایایی خیلی خوبی دارد. جهت سنجش نشاط کاری از پرسشنامه نشاط کاری کروف (Kruff, 2003) با ۶ بعد: یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه به کار در ۲۳ گویه استفاده شد. پرسشنامه مورد نظر در اختیار ۸ نفر از متخصصین رشته مدیریت آموزشی قرار گرفت. در این پرسشنامه میزان CVR برای کل پرسشنامه برابر ۰/۹۶ و برای ابعاد (یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه به کار) به ترتیب (۰/۹۴، ۰/۹۴، ۰/۹۱، ۰/۹۴، ۰/۹۲، ۰/۹۲) و همچنین مقدار CVI برای کل پرسشنامه برابر ۰/۹۵ و برای ابعاد (یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه به کار) به ترتیب (۰/۹۳، ۰/۹۳، ۰/۹۲، ۰/۹۳، ۰/۹۱، ۰/۹۱) حاصل شد که با توجه به مقادیر به دست آمده روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش پایایی، ابتدا پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از پاسخ‌دهندگان گذاشته شد و سپس ضریب آلفای کرونباخ آن محاسبه و ۰/۷۹۵ به دست آمد که نشان از پایایی خیلی خوبی دارد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میان، میانگین، واریانس و انحراف معیار) و آمار استنباطی (همبستگی و مدل معادلات ساختاری) استفاده شده است.

یافته ها

ویژگی‌های دموگرافیک نشان داد که از بین معلمان ۵۷/۱ درصد زن، ۶۵/۸ درصد دارای سن بالای ۳۵ سال، ۷۲/۱ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۷۰ درصد آنان دارای سنوات بالای ۱۵ سال بودند. هم چنین جدول (۱) نتایج شاخص‌های آماری متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرها

متغیر	شاخص‌های گرایش مرکزی		شاخص‌های گرایش پراکنندگی	
	میان	میانگین	اریبی	کشیدگی
خودکارآمدی	۴/۲۵	۴/۲۰	۰/۵۱۵	-۰/۲۱۸
انحراف معیار			۰/۱۸۵	۰/۴۲۹

توسعه حرفه ای	۴/۲۲	۴/۲۱	-۰/۴۴۷	-۰/۰۹۷	-۰/۲۲۱	-۰/۴۷۰
رفتار کاری نوآورانه	۳/۹۴	۳/۹۳	-۰/۰۱۶	-۰/۳۹۳	-۰/۲۱۰	-۰/۴۵۷
نشاط کاری	۴/۳۰	۴/۲۷	۰/۵۸۱	۰/۲۳۸	۰/۲۳۵	۰/۴۸۴

جدول (۲) ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد که با توجه به نتایج آن رابطه بین خودکارآمدی شغلی و توسعه حرفه‌ای (۰/۹۶۸)، خودکارآمدی شغلی و رفتار نوآورانه (۰/۴۹۵)، خودکارآمدی شغلی و نشاط کاری (۰/۸۱۷)، توسعه حرفه‌ای و رفتار نوآورانه (۰/۳۵۰)، توسعه حرفه‌ای و نشاط کاری (۰/۸۲۲) و رفتار نوآورانه و نشاط کاری (۰/۳۳۸) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار است.

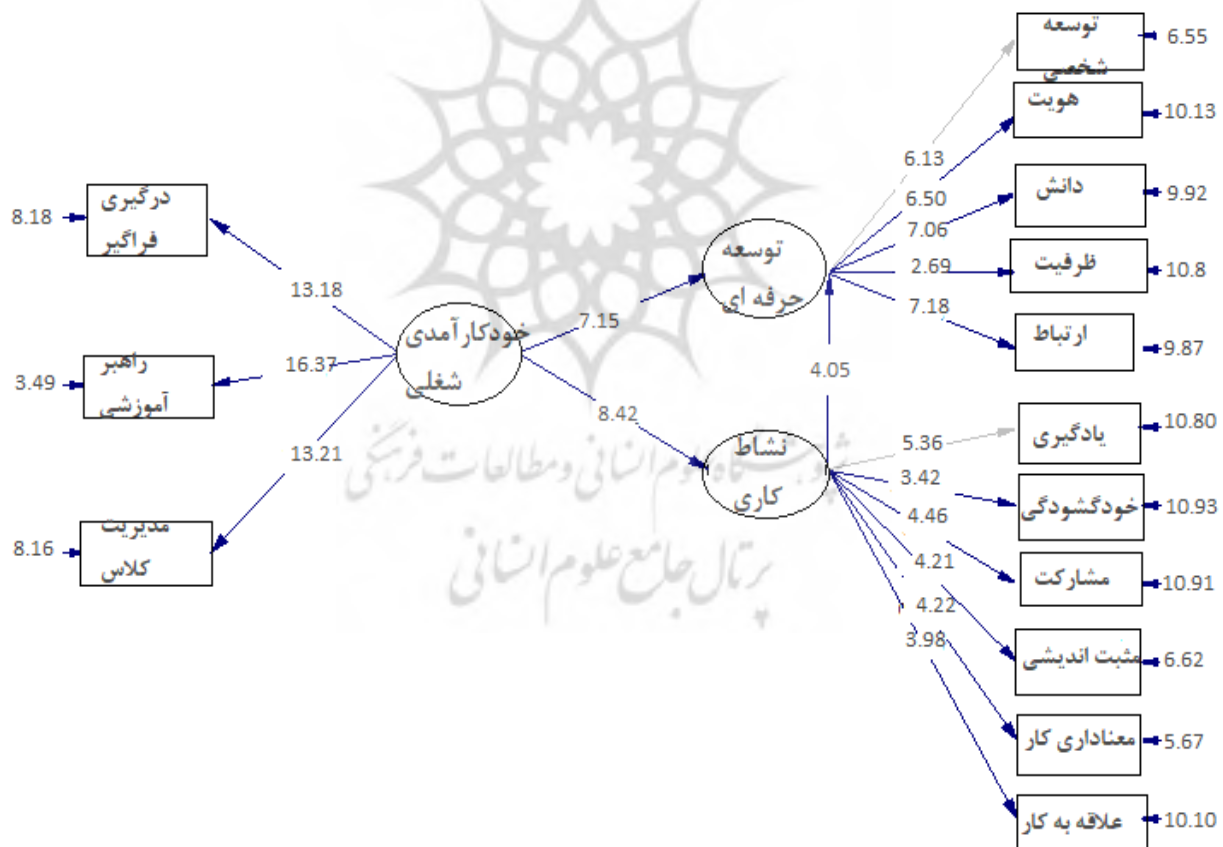
جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	خودکارآمدی شغلی	توسعه حرفه ای	رفتار نوآورانه	نشاط کاری
۱	خودکارآمدی شغلی	۱			
۲	توسعه حرفه ای	**۰/۹۶۸	۱		
۳	رفتار نوآورانه	**۰/۴۹۵	**۰/۳۵۰	۱	
۴	نشاط کاری	**۰/۸۱۷	**۰/۸۲۲	**۰/۳۳۸	۱

** معناداری در سطح ۹۹ درصد

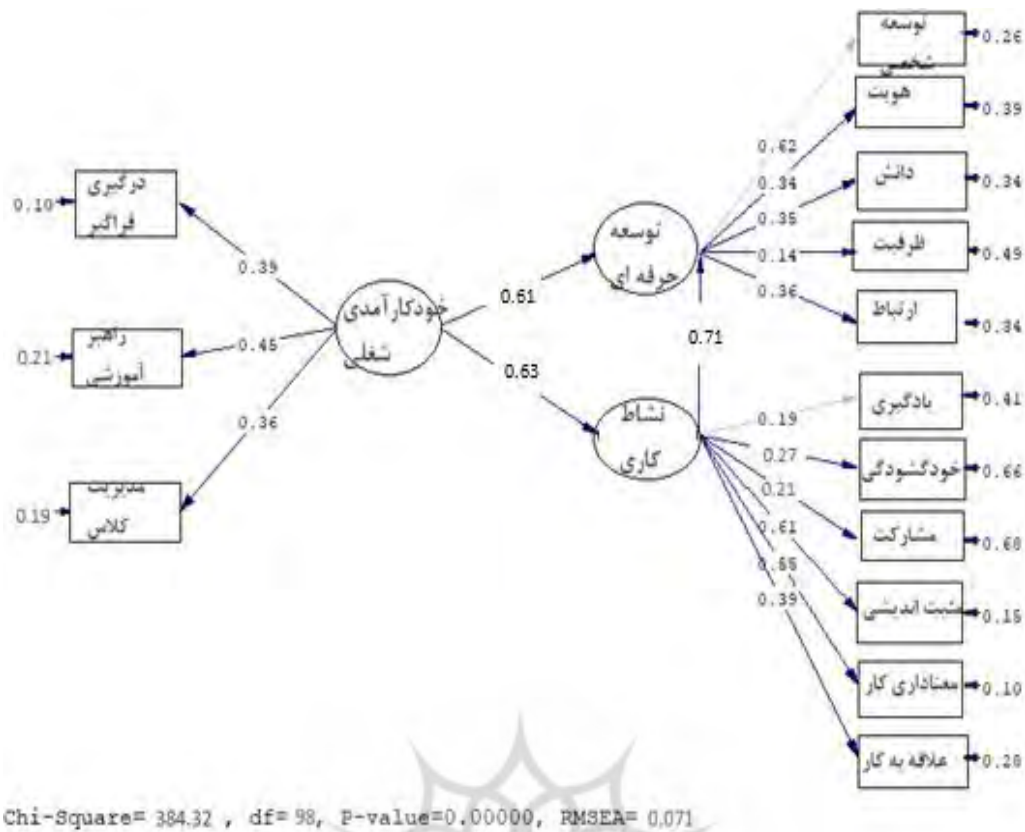
فرضیه اصلی ۱: خود کارآمدی شغلی بر توسعه حرفه‌ای با نقش میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر آبادان تأثیر گذار است.

آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شده است.



Chi-Square= 384.32 , df= 98, P-value=0.00000, RMSEA= 0.071

شکل ۲- مقادیر معناداری t حاصل ازالگویابی معادلات ساختاری



شکل ۳- مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

شکل (۲) اعداد معناداری (t) بین خودکارآمدی شغلی و توسعه حرفه‌ای ۷/۱۵، خودکارآمدی شغلی و نشاط کاری ۸/۴۲، هم چنین نشاط کاری و توسعه حرفه‌ای ۴/۰۵ را نشان می‌دهد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین تأثیر خودکارآمدی شغلی و توسعه حرفه‌ای؛ خودکارآمدی شغلی و نشاط کاری؛ و نشاط کاری و توسعه حرفه‌ای معنادار است. شکل (۳) ضریب استاندارد بین خودکارآمدی شغلی و توسعه حرفه‌ای ۰/۶۱، خودکارآمدی شغلی و نشاط کاری ۰/۶۳، هم چنین نشاط کاری و توسعه حرفه‌ای ۰/۷۱ را نشان می‌دهد.

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

اثر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
خودکارآمدی شغلی بر توسعه حرفه ای	۰/۶۱**	۰/۳۷	۰/۹۸
نشاط کاری بر توسعه حرفه ای	۰/۷۱**	-	۰/۷۱**

** سطح معناداری ۹۹ درصد

با توجه به جدول (۳) اثر غیر مستقیم خودکارآمدی شغلی با توسعه حرفه ای (۰/۳۷) معنی‌دار است از آنجایی که این اثر به واسطه نشاط کاری، بر توسعه حرفه‌ای وارد می‌شود، نقش میانجی این متغیر در ارتباط خودکارآمدی شغلی با توسعه حرفه‌ای تأیید می‌شود. در جدول (۴) شاخص های برازش مدل در الگویابی معادلات ساختاری ارائه شده است. همان طور که ملاحظه می‌شود مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص‌ها برآورده شده است.

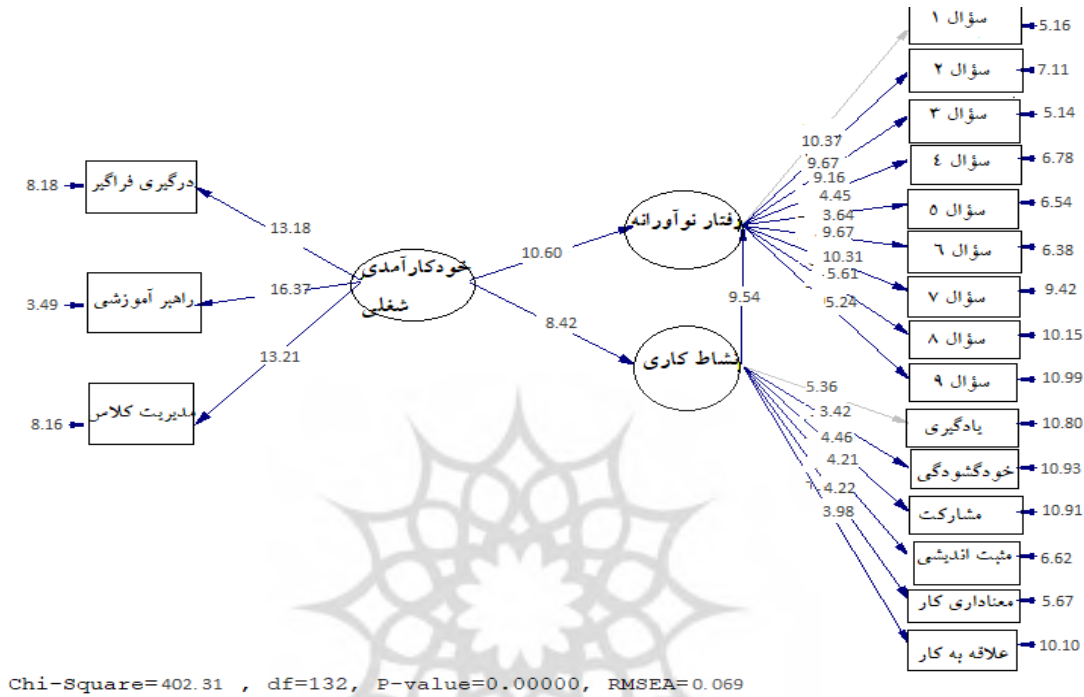
جدول ۴- شاخص های برازش برای مدل معادلات ساختاری

شاخص	کای دو /درجه آزادی	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	IFI
مقدار محاسبه شده	۳/۹۲	۰/۰۷۱	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۱
سطح قابل قبول	< ۵	< ۰/۰۸	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

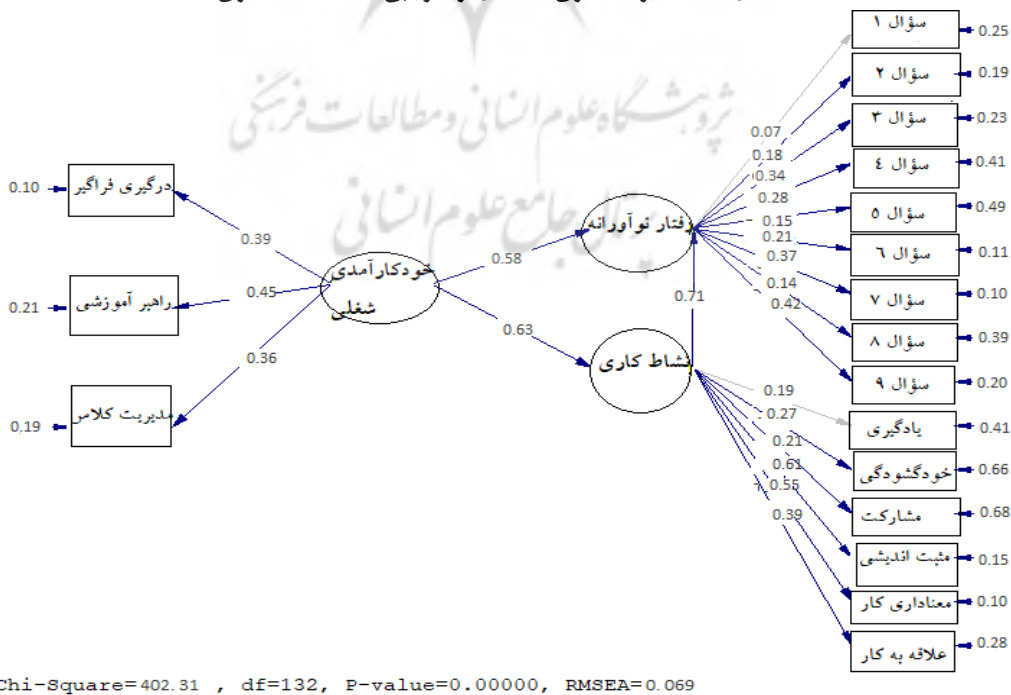
با توجه به مقادیر شاخص‌ها در جدول ۴، شاخص X^2/df هر چه از مقدار ۵ کوچکتر باشد دارای برازش بهتری است. مقدار به دست آمده ۳/۸۱ که مقداری کوچکتر از ۵ باشد. بنابراین پذیرفتنی است. شاخص RMSEA: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده ۰/۰۷۰ است از برازش قابل قبولی برخوردار است. شاخص GFI: با توجه به این که مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۲ است بنابراین قابل قبول و مناسب

است. شاخص IFI یا شاخص برازندگی فزاینده: با توجه به این که مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۰ است، که چون بیشتر از ۰/۹ است. پذیرگنتی و مناسب است. شاخص CFI یا شاخص برازش تطبیقی: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۳ است که بزرگ تر از ۰/۹ است. بنابراین قابل قبول و مناسب است. شاخص NFI: با توجه به این که مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۱ می باشد. بنابراین قابل قبول و مناسب است. شاخص AGFI: با توجه به این که مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۵ و بزرگ تر از ۰/۹ است. قابل قبول و مناسب است (انصاری فر، ۱۳۹۶).

فرضیه اصلی ۲: خود کارآمدی شغلی بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر آبادان تأثیر گذار است.



شکل ۴- مقادیر معناداری t حاصل از الگویابی معادلات ساختاری



شکل ۵- مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

شکل (۴) اعداد معناداری (t) بین خودکارآمدی شغلی و رفتار نوآورانه کاری ۱۰/۶۰، خودکارآمدی شغلی و نشاط کاری ۸/۴۲، هم چنین نشاط کاری و رفتار کاری نوآورانه ۹/۵۴ را نشان می دهد که چون این مقدار بزرگ تر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین تأثیر خودکارآمدی شغلی و رفتار نوآورانه کاری؛ خودکارآمدی شغلی و نشاط کاری؛ و نشاط کاری و رفتار کاری نوآورانه معنادار است. هم چنین شکل (۵) ضریب استاندارد بین خودکارآمدی شغلی و رفتار نوآورانه کاری ۰/۵۸، خودکارآمدی شغلی و نشاط کاری ۰/۶۳، هم چنین نشاط کاری و رفتار کاری نوآورانه ۰/۷۱ را نشان می دهد.

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

اثر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
خودکارآمدی شغلی بر رفتار کاری نوآورانه	**۰/۵۸	۰/۳۷	۰/۹۵
نشاط کاری بر رفتار کاری نوآورانه	**۰/۷۱	-	**۰/۷۱

** سطح معناداری ۹۹ درصد

با توجه به جدول (۵) اثر غیر مستقیم خودکارآمدی شغلی با رفتار کاری نوآورانه (۰/۳۷) معنی دار است. از آنجایی که این اثر به واسطه نشاط کاری، بر رفتار کاری نوآورانه وارد می شود، نقش میانجی این متغیر در ارتباط خودکارآمدی شغلی با رفتار کاری نوآورانه تأیید می شود. در جدول (۶) شاخص های برازش مدل در الگویابی معادلات ساختاری ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می شود مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و سطح پذیرش شاخص ها برآورده شده است.

جدول ۶- شاخص های برازش برای مدل معادلات ساختاری

شاخص	کای دو /درجه آزادی	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	IFI
مقدار محاسبه شده	۳/۰۴	۰/۰۶۹	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۱
سطح قابل قبول	<۵	<۰/۰۸	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

بحث و نتیجه گیری

آموزش و پرورش نظامی با اهمیت است. اولین چیزی که با نام آموزش و پرورش در ذهن انسان شکل می گیرد تربیت نسل آینده است، که از الزامات اساسی توانمندسازی در این سازمان مهم و تأثیر گذار در پرورش نسل پیش رو و نسل های آینده است. این نظام نقش اساسی در پرورش همه جانبه دانش آموزان را دارد. معلمان نه تنها یکی از متغیرهای نیازمند تغییر به منظور بهبود سیستم های آموزشی هستند بلکه مهم ترین عامل ایجاد کننده تغییر نیز محسوب می شوند. بنابراین باید عوامل تأثیر گذار در زمینه بهتر عمل کردن آنان شناسایی و تقویت شوند. یکی از این عوامل می تواند توسعه حرفه ای و رفتار نوآورانه باشد. عوامل زیادی در بروز رفتار نوآورانه و توسعه حرفه ای معلمان نقش دارد. نشاط شغلی و خودکارآمدی شغلی از این عوامل می باشد. وجود نشاط و خودکارآمدی شغلی برای سازمان های آموزشی اهمیت دو چندان دارد؛ زیرا از یک سو، تمام فعالیت و گرداننده اصلی این سازمان ها نیروی انسانی به عهده دارد و از سوی دیگر تمام افراد در طول زندگی خود با این سازمان در ارتباط هستند، بنابراین یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت طولانی مدت و اثرگذاری این سازمان ها وجود جوی مناسب برای نوآوری و ابراز ایده های نوآورانه و توسعه حرفه ای برای معلمان است. این مهم در دوران ابتدایی از اهمیت بیشتری برخوردار است. زیرا در این دوران معلمان بهترین و اصلی ترین الگوی دانش آموزان هستند و در صورت داشتن نشاط و خودکارآمدی ترغیب کننده دانش آموزان در جهت خلاقیت و شکوفایی استعدادها هستند. لذا در این پژوهش به بررسی تأثیر خودکارآمدی شغلی بر رفتار کاری نوآورانه و توسعه حرفه ای با نقش میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی پرداخته شده است.

بحث و نتیجه گیری براساس یافته های فرضیه اول :

نتایج پژوهش براساس فرضیه اول "خودکارآمدی شغلی بر توسعه حرفه ای با نقش میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر آبادان تأثیر گذار است"، نشان داد که خودکارآمدی شغلی بر توسعه حرفه ای با نقش میانجی نشاط کاری با ضریب مسیر (۰/۶۱) و ۰/۳۷ اثر غیر مستقیم دارد. حسین پور و همکاران (Hosien poor & et al., 2019) در پژوهشی بیان داشته اند که با فراهم سازی زمینه ها و برنامه های توسعه حرفه ای عملکرد شغلی و خودکارآمدی آنان به طور هم زمان افزایش می یابد. خان و همکاران (Khan & et al., 2020) بیان داشته اند توسعه حرفه ای به عنوان عامل تعیین کننده خودکارآمدی معلمان آموزش فنی و حرفه ای شناخته می شود. بهاتیا و محسین (Bhatia & Mohsin, 2020) در تحقیقی بیان کرده اند که نشاط کاری در محیط سازمان باعث افزایش مشارکت شغلی و توسعه حرفه ای کارکنان شده است. سانتوسو و فورینتو (Santoso & Furinto, 2019) بیان داشته اند که خودکارآمدی و محل کار دوستانه کارمندان برای ایجاد رفتار نوآورانه کار تأثیر مثبت دارد، صفاری زنجانی و همکاران (Saffari zanjani & et al., 2017) نشان داده اند که توسعه حرفه ای کارکنان با خودکارآمدی آنان و نوع

قدرت مدیران رابطه دارد، خسروی و همکاران (Khosravi & et al., 2020) نشان داده است که خودکارآمدی و نشاط کاری با نقش میانجی امیدواری در معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی داری دارد و شیر محمد زاده و همکاران (Shir mohammadzade & et al., 2018) گفته اند که خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان اثر واسطه ای دارد. یافته حاصل از این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌های ذکر شده همسوست. در تبیین این یافته می‌توان گفت که نشاط کاری از جمله عواملی است که به دلیل اینکه یک فرایند هیجانی است، باعث تحریک افراد، پراورزی بودن، مضاعف نمودن کارایی و اثربخشی افراد در سازمان و محیط کار می‌شود. از دیگر عوامل خودکارآمدی شغلی است. مفهوم خودکارآمدی این است که افراد به احتمال زیاد، بیشتر درگیر فعالیت‌هایی می‌شوند که در آن به توانایی خود اعتماد دارند. از طرفی، می‌توان گفت افراد در راستای باورهای اولیه خود عمل می‌کنند. در واقع هر گونه افزایش در توسعه حرفه ای همراه با افزایش در رضایت و خودکارآمدی از طرف معلمان است که در این زمینه توسعه حرفه‌ای در ادارات آموزش و پرورش می‌تواند در افزایش و ارتقای خود کارآمدی شغلی بین معلمان از اهمیت چشمگیری برخوردار باشد. خودکارآمدی به عنوان یک واسطه بین ویژگی‌ها، نگرش، دیدگاه و تبدیل آنها به رفتار و عمل، ایفای نقش می‌کند. همچنین خودکارآمدی بالا افراد باعث ایجاد نشاط کاری می‌شود و این نشاط می‌تواند و توسعه حرفه‌ای در معلمان ایجاد کند؛ یعنی هر چقدر میزان ایمان و اعتقاد افراد به توانایی‌هایشان بیشتر باشد، در ایجاد و توسعه حرفه ای موفق‌تر هستند. در این حالت معلمان در خصوص اهداف، راهبردهای کلیدی و موفقیت سازمان احساس مسئولیت بیشتری خواهند کرد. زندگی یک نواخت و فشارهای کاری، خستگی و ملال روحی به دنبال دارد، پس نشاط کاری به عنوان یک امر، ضروری است. درک موضوع که چه عاملی باعث شکل‌گیری نشاط کاری در معلمان می‌شود، کمک شایانی در هدایت و افزایش اینگونه رفتارها می‌کند.

بحث و نتیجه گیری بر اساس یافته های فرضیه دوم:

نتایج حاصل از فرضیه دوم پژوهش "خودکارآمدی شغلی بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی نشاط کاری معلمان ابتدایی شهر آبادان تأثیر گذار است"، نشان داد که اثر غیر مستقیم خودکارآمدی شغلی بر رفتار کاری نوآورانه (۰/۳۷) معنی دار است. سانتوسو و فورینتو (Santoso & Furinto, 2019) بیان داشته اند که خودکارآمدی باعث بروز رفتار نوآورانه در محیط کار می‌شود. عبدی و احمدی موفق (Abdi & Ahmadi, 2018) در پژوهش خود بیان داشتند که خودکارآمدی و رفتار کاری نوآورانه با یکدیگر رابطه مثبتی دارند. خسروی و همکاران (Khosravi & et al., 2020) بیان داشته‌اند که بین خودکارآمدی و نشاط کاری رابطه معنی داری وجود دارد. خسروی و همکاران (Khosravi & et al., 2019) نشان داده اند که خودکارآمدی خلاقانه بر رفتار نوآورانه اثر مثبت دارد. یافته این فرضیه با یافته‌های پژوهش‌ها ذکر شده همسو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که نشاط افراد بیانگر قدرت، رفتار و کیفیت عاطفی و شناختی آن هاست. برای ایجاد نشاط عاطفی در معلمان باید سازمان آموزش و پرورش در سایه پشتیبانی مکرر از افراد، ایجاد محیطی سرشار از محبت و همدلی و محیطی امن ایجاد کند تا افراد احساسات درونی خود را بروز دهند و موجب ایجاد توسعه حرفه‌ای در آن‌ها شوند. نشاط و شادی کاری از راه‌های مختلفی می‌تواند با رفتار نوآورانه ارتباط داشته باشد، نشاط کاری از طریق طراحی نظام پاداش مناسب برای رفتارهای نوآورانه موثر واقع شود و از طریق شناسایی و قدردانی از افراد خلاق و نوآور بر رفتار نوآورانه اثر بگذارد و با فراهم آوردن منابع و امکانات کافی برای خلاقیت و ابتکار زمینه را برای افزایش نوآوری سازمانی فراهم می‌کند. هم چنین خودکارآمدی تأثیری مستقیم بر رفتار نوآورانه کارکنان و به عنوان نیروی محرکه‌ای در جهت حرکت آنان به سوی راهی که منتهی به برآورد ساختن اهداف سازمان و ابزاری برای اینکه کارمند اهداف شخصی را در جهت اهداف سازمانی قرار داده و انگیزه‌های که از سیستم دانش و یدرت دادن در وی ایجاد می‌شود دست به خلق ایده‌ها و طرح‌های بدیع، شگرف، ابتکار و در نتیجه نوآوری و خلق مزیت ریابتی استمرار و موقعیت سازمان را سبب می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

سیاست گذاری‌های آموزش و پرورش برای حصول به اهداف خود باید در جهت تقویت مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان عمل کنند. پیشنهاد می‌شود رفتارهای نوآورانه و نوآوری در مدارس مورد توجه قرار گیرد و عوامل مؤثر بر آن در مدارس تقویت شود تا نشاط کاری معلمان به تبع آن افزایش یابد. با توجه به تأیید رابطه بین خودکارآمدی و توسعه حرفه‌ای پیشنهاد می‌گردد برنامه‌های آموزش ضمن خدمت و هرگونه برنامه‌ای که با هدف ارتقای توسعه حرفه‌ای معلمان انجام می‌پذیرد، برای به روزسازی دانش معلمان با بهره‌گیری از ابزارهای خودکارآمدی طراحی و اجرا شوند. به مدیران به منظور ایجاد نشاط کاری مناسب در مدارس تحت مدیریت خود تلاش کنند تا از این طریق ضمن ایجاد زمینه توسعه حرفه‌ای در معلمان، سبب افزایش و بهبود کیفیت آموزشی گردند. به مدیران مدارس توصیه می‌شود با سازوکارهای مناسب و حمایت‌ها و مشوق‌های لازم زمینه را برای نوآوری بیشتر معلمان فراهم کنند.

نتیجه گیری

به نظر می‌رسد جهت افزایش توسعه حرفه‌ای و رفتارهای کاری نوآورانه توجه به خودکارآمدی شغلی و نشاط کاری معلمان مهم است.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی؛ روش شناسی و تحلیل داده‌ها؛ ، نظارت و نگارش نهایی:

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abdi, A., & Ahmadi Movafagh, M. (2018). Investigating the Relationship between Creative Self-Efficacy and Innovative Teacher Behavior in Teachers, 7th Scientific-Educational Conference on Educational Sciences and Psychology. [in Persian]
- Bhatia, A., & Mohsin, F. (2020). Determinants of college teachers' happiness-A comprehensive review. *Journal of Critical Reviews*, 7(9), 9-17.
- Caili, H., Makhdoom, R., & Asim, Sh. (2020). Impact of Entrepreneurial Leadership on Innovative Work Behavior: Examining Mediation and Moderation Mechanisms. *Psychology Research and Behavior Management*, 13(6) :105–118.
- 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.
- Corlett, K. B. (2021). Investigating the Connection between Teacher Professional Development and the Lesson Planning Process (Doctoral dissertation, Western Michigan University).
- Faryad, L., Khorakian, A., & Nazemi, Sh. (2016). Investigating the effect of psychological empowerment on employees' innovative behavior according to their job motivation, *Development and Transformation Management*, 3 (25): 17-26. [in Persian]
- Hatami, Sh., Nasiri valik bani, F. (2019). Investigating the Relation between the Effectiveness of Classroom Management and the Educational Innovation of Faculty Members with Students' Academic Performance. *Higher Education Letter*, 12(46), 121-145. [in Persian]
- Hosien poor, F., Fazlollahi, S., Mohamadi, M. (2019). The Relationship between Professional Development and Job Performance and Self-Efficacy of High School Teachers in Qom Province. *Teacher Professional Development*, 4(4), 1-14. [in Persian]
- Huang, H. (2016). *Workplace happiness: organizational role and the reliability of self-reporting* (Doctoral dissertation, University of Maryland, College Park).
- Isfahani, K., Soleimani, N., toorani, H., Sabahi, P. (2020). Design and validate a model for the professional development of school principals in a mixed manner. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(45), 103-132. [in Persian]
- Khabazi, G., Momeni, H. (2018). Investigating the relationship between job self-efficacy and professional competencies with the degree of desire to outsource organizational learning dimensions. *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*, 1397(47), 95-112. [in Persian]
- Khan, A., Siddiqui, S. H., & Abbasi, M. I. (2020). Professional Development as a Determinant of Self-efficacy of TVET Teachers, under the Mediating & Moderating Effect of Technology Training and Work Culture. *Pakistan Journal of Social Sciences (PJSS)*, 40(2), 745-757.
- Khan, M. K., He, Y., Akram, U., Zulfiqar, S., & Usman, M. (2018), Firms' Technology Innovation Activity: Does Financial Structure Matter? *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 47(2), 329–353.
- Khosravi, H., Pourshafei, H., & Taherpour, F. (2020). Analysis of the Relationship between Self-Efficacy and Work Vitality with the Mediating Role of Hope in Primary School Teachers in Birjand. *Socio-Cultural Studies of Khorasan*, 14 (3): 65-82. [in Persian]
- Khosravi, H., Taherpour, F., & Pourshafei, H. (2019). The role of cheerfulness in innovative behavior with regard to the mediation of psychological capital in primary school teachers in Birjand. *Educational Psychology Studies*, 16 (36): 29-50. [in Persian]

- Kolbe, K. (2015). Self-efficacy results from exercising control over personal conative strengths. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 17(3): 12-22.
- Mirkamali, S M., Pourkarimi, J., & Hajri, A. (2015). Investigating the relationship between professional development and educational innovation of faculty members of psychology and educational sciences faculties of Tehran State University. [in Persian]
- Mohammad Zamany, R., Rahaie, A. (2021). How We Managed to Improve the Professional Development of the Teachers in COVID-19 Pandemic: An Action Research in Khayam Primary School in Shahreza Town. *Teacher Professional Development*, 6(1), 107-119. [in Persian]
- Mohammed, A., & Abdul, Q. (2019). Workplace happiness and positivity: Measurement, causes and consequences. *International Journal for Research in Engineering Application & Management*, 5(2), 42-48.
- Newman, A., Herman, T. Gary, S., & Ingrid, N. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership, *Journal of Business Research*, Elsevier, 89(1): 1-9.
- Rajabi Farjad, H., Mirsepasi, N., Naderi Mehrbani, K. (2021). The Impact of Knowledge Management Processes on Organizational Innovation with the Mediating Role of Human Resource Productivity. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(1), 14-1. doi: 10.30495/jedu.2021.4701. [in Persian]
- Safari Zanjani, N., Kazemzadeh B, M., Hassani, M., Namazpour, M. (2017). The Relationship between Professional Development of Employees and Their Self-Efficacy and the Type of Power of Managers in Islamic Azad University, Urmia Branch, *Journal of General Policy Making in Management (Mission of Public Management)*, 8 (27), pp. 1-12. [in Persian]
- Santoso, H. & Furinto, A. (2019). Combining Self-Efficacy and Employee Friendly Workplace to Generate Innovative Work Behavior: Evidence from Telecommunication Industry. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(1): 2277-3878.
- Sepahvand, R., Shams, Z., Arefnezahd, M. (2018). The Impact of Organizational Culture (Humanistic, Achievement Oriented) on Innovation with the Mediating Role of Employee Happiness. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(4), 131-160. [in Persian]
- Setayesh Far, M. (2018). Investigating the role of teacher and education in creating the spirit and vitality of a teacher, *Quarterly Journal of Psychological Studies and Educational Sciences*, 4(4), 43-51. [in Persian]
- Sharifi, A., Davoodi, M., & Islamiyeh, F. (2012). Relationship between the use of information and communication technologies with the performance of teachers in the process of teaching and learning, *information and communication technology in educational sciences*, 2 (4): 145-167. [in Persian].
- Shir Mohammad zadeh, M., ghasemzadeh Alishahi, A., & Kazemzadeh Bitali, M. (2018). The mediating role of job self-efficacy in the relationship between professional development and job satisfaction and commitment of employees of sports and youth departments, *Journal of Ergonomics*, 6 (1), pp. 30-39. [in Persian]
- Yu, L. Li, H. Wang, Z. Duan, Y. (2019). Technology imports and self-innovation in the context of innovation quality, *International Journal of Production Economics*, 214, 44-52.
- Zamiri, S., Azizi, S., Shakeri, A., HasanDoost, Z., Mohammaddost, M., Yosefi, H., Moslem, A., Akaberi, A. (2016). Predicting Self-Efficacy of Students Based on Spiritual Intelligence. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences*, 23(2), 196-203.