



Investigating the Relationship between Work Relationship and Innovative Behavior of Primary School Teachers in Nurabad Lorestan City in 97-98

Amir Fallahi ^{1*}, Ali Abde ²

1 Teacher

2 Assistant Professor, University Faculty

* Corresponding author: Amir Fallahi

Received: 2020-02-20

Accepted: 2020-03-28

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between work engagement and innovative behavior of primary school teachers in Nurabad city of Lorestan in the school year of 2018-2019. The statistical population of the study consisted of all elementary school teachers in the city of 2018-2019 (596 students). Using simple random stratified sampling method, 234 students were selected. To collect data, the Canter Innovative Behavior Questionnaire (1988) and the Schaffley work engagement Questionnaire (2003) were used. The data were analyzed by means of SPSS 22 software. The results showed that there is a significant relationship between the variables of work engagement and innovative behavior. The analysis of the results showed that the effect of this variable on the innovative behavior among men and women of different educational levels is largely the same.

Keywords: Affinity for work, Innovative behavior, Teachers, Elementary



بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷

امیر فلاحی^{۱*}، علی عبدی^۲

^۱ آموزگار

^۲ استادیار، عضو هیئت علمی دانشگاه

* نویسنده مسئول: امیر فلاحی amirfallahii1373@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۲۸

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۰۱

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان در سال ۹۷-۹۸ که تعداد آن‌ها ۵۹۶ نفر است تشکیل می‌دهند، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۸۸) و تعلق خاطر کاری شافلی (۲۰۰۳) استفاده شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آزمون‌های مقایسه میانگین، تحلیل واریانس و رگرسیون در نرم‌افزارهای SPSS 22 استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه رابطه معنی‌داری وجود دارد. تحلیل نتایج نشان داد که میزان تأثیر این متغیر بر رفتار نوآورانه در بین زنان و مردان و گروه‌های مختلف سطح تحصیلات تا حد زیادی یکسان است.

واژگان کلیدی: تعلق خاطر کاری، رفتار نوآورانه، معلمان، ابتدایی

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی محفوظ است.

۱- مقدمه

دنیا از هر زمان دیگری رقابتی‌تر است، رقابت در همه‌ی لایه‌های زندگی انسان‌ها به چشم می‌خورد، از افراد گرفته تا سازمان‌های بزرگ همه باید بر سر منابع محدود در راه دستیابی به موفقیت و کسب اهداف خود به رقابت بپردازند. آنچه به‌دشواری این امر اضافه می‌کند، وجود محیطی نامطمئن و بی‌ثبات است که تغییرات آن می‌تواند هرگونه توان و اختیار را از سازمان بگیرد. سازمان‌های امروزی دیگر نمی‌توانند آنچه را

در گذشته با موفقیت انجام‌شده است تنها با تقلید ساده به‌کارگیرند و موفق نیز باشند بلکه هر یک باید به‌طور دائم در جستجوی فرصت‌هایی تازه باشند که از دید دیگر رقبا پنهان مانده است. چیزی که یک سازمان را به این فرصت‌ها رهنمون می‌سازد، پدیده‌ای جز نوآوری در تمام سطوح آن نیست [۱]. رفتار نوآورانه با توجه به محیط متغیر پیچیده‌ی امروزی با ایجاد رقابتی پایدار می‌تواند در پاسخ به این پیچیدگی‌ها با نوآوری‌های بیشتر باعث ایجاد قابلیت‌های بهتر و عملکردهای سطح بالاتر و

با تغییرات علمی، فرهنگی، آموزشی بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی می‌باشد.

پیشینه

در گذشته سخن گفتن از نوآوری امری غیر الزام‌آور و دور از دسترس به نظر می‌رسید، اما روند تحولات دنیای ما و سازمان‌های ما را به نقطه‌ای کشانده است که بی‌تردید بدون نوآوری نه تنها نمی‌توانیم به هدف‌های خود برسیم، بلکه ماهیت حیات و بقاءمان را نیز زیر سؤال خواهد برد [۸]. نوآوری از کلمه لاتین Innovate به معنای ساختن یک چیز جدید استخراج شده است، تعریف نوآوری باید گفت که یک پروسه است که فرد را آزاد می‌گذارد تفکراتش را بالا ببرد و سپس آن را پیاده می‌کند یعنی مهندسی ایده تا به ایده مفید تبدیل شود، بعد از آن با مدیریت ایده تولیدشده تلاش بر تبدیل آن به ایده‌های عملی مناسب و مفید دارد. انسان خلاق می‌تواند ایده‌های تولیدشده را به خدمات، کالا و فرآیند تبدیل کند و در نهایت با تجاری کردن محصولات این ایده‌ها فرآیند نوآوری پایان می‌یابد. نوآوری را به صورت‌های مختلفی تعریف و تحلیل کرده‌اند. بر اساس فرهنگ لغت وبستر، نوآوری عبارت است از آغاز با معرفی چیزی جدید، خلاق بودن در فعالیت‌های اقتصادی -تجاری، هر نوع کالا یا خدمات جدید یا هر نوع فرآیند کاری نو و متفاوت از گذشته و اختراعات جدید است. به صورت مختصر عاملی که بتواند ارزش اقتصادی جدیدی ایجاد کند را نوآوری می‌دانند [۹].

در محیط کار رفتار نوآورانه، رفتار در سطح بالا که دارای سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است. تولید ایده، یعنی تولید ایده‌های جدید و ایده پردازی و میزان تولید ایده‌های جدید یک فرد را نشان می‌دهد ترویج ایده به کوشش‌های فرد برای جذب تعهد دیگران و پشتیبانی در اجرای ایده‌های جدید است. پیاده‌سازی ایده به کوشش‌های عملی‌تر برای انتقال ایده‌های جدید به راه کارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت‌های شغلی سازمانی اشاره دارد [۱۰].

یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه می‌تواند تعلق خاطر کاری کارکنان باشد. نوآوری به کارکنانی نیاز دارد که نسبت به کار خود، حالت ذهنی مثبتی داشته و مجذوب آن باشند؛ در کار تمرکز داشته باشند؛ در ایفای نقش‌های کاری، از تمام وجود خود استفاده می‌کند و برای انجام وظایف شغلی، دارای شور و اشتیاق کافی باشند [۵]. در تعریفی دیگر از روئبارد [۴] (۲۰۰۱) که این‌گونه بیان دارد حضور روان‌شناختی با دو مؤلفه‌های ضروری مجذوب شدن و توجه تعلق خاطر کاری را تعریف می‌کند. میزان در دسترس بودن شناختی و درگیری فکری در کار و نقش را توجه

بهتر شود در واقع تبدیل به یک متغیر مهم و حیاتی برای سازمان‌ها برای موفقیت بیشتر شده است [۲]. رفتار نوآورانه تمام رفتارهای کارمند که در جهت ایجاد، معرفی و با به‌کارگیری 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. رفتار نوآورانه به فرایند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد [۳]. رفتار نوآورانه فردی با متغیرهای پیشایندی چون خلاقیت، ابتکار و جوسازمانی^۱ به صورت یک مدل تتوریک توسط پژوهشگران توجیه شده است [۴].

یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه می‌تواند تعلق خاطر کاری کارکنان باشد. نوآوری به کارکنانی نیاز دارد که نسبت به کار خود، حالت ذهنی مثبتی داشته و مجذوب آن باشند؛ در کار تمرکز داشته باشند؛ در ایفای نقش‌های کاری، از تمام وجود خود استفاده می‌کند و برای انجام وظایف شغلی، دارای شور و اشتیاق کافی باشند [۵]. مطابق توضیح کان^۲ (۱۹۹۰) تعلق خاطر کاری حالتی روان‌شناختی و یا وضعیتی است که افراد در آن، خودش تحت امر و تابع وظیفه‌ی کارش که دارد در یک سازمان درمی‌آورد. کان تعلق خاطر کاری از جان دل و وجود کار کردن برای وظیفه‌های کاری می‌داند [۶].

جهانگیر (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاها که نتایج نشان داد تعلق خاطر کاری، بر تولید ایده‌ها و به اشتراک‌گذاری خطاها تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد؛ و علاوه بر آن به اشتراک‌گذاری خطاها بر خلق و رواج ایده‌ها تأثیرگذار است. اشتراک‌گذاری خطاها، نقش میانجی‌گری در تأثیر تعلق خاطر کاری بر تولید و ترویج ایده‌ها دارد [۵]. آگراوال^۳ و همکاران (۲۰۱۲) به تعیین پیوند متقابل رهبر عضو، رفتار نوآورانه و قصد خروج از شرکت با نقش میانجی تعلق خاطر کاری در بین مدیران ۶ شرکت هندی فعال در بخش خدمات پرداختند. این پژوهش با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج پیشنهاد می‌کند که کیفیت مبادلات بین کارمندان و سرپرست مستقیم آن‌ها، بر تعلق خاطر کاری اثرگذار است. تعلق خاطر کاری، با داشتن همبستگی مثبت با رفتار کاری نوآورانه و همبستگی منفی با قصد خروج از شرکت دارد. تعلق خاطر کاری در رابطه‌ی بین تبادل رهبر با عضو و رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی دارد [۷].

مسئله‌ی ما در این پژوهش با توجه به اهمیت رفتار نوآورانه معلمان به خصوص معلمان مقطع ابتدایی برای آموزش متناسب

ایده‌ها تأثیرگذار است. اشتراک‌گذاری خطاها، نقش میانجی‌گری در تأثیر تعلق‌خاطر کاری بر تولید و ترویج ایده‌ها دارد [۵]. جهانگیر (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان به بررسی نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاها در تأثیر تعلق‌خاطر کاری بر رفتار نوآورانه کارشناسان فناوری اطلاعات که نتایج تحقیق نشان داد تعلق‌خاطر کاری بر اشتراک بهترین شیوه‌ها و اشتراک اشتباهات و تولید ایده‌ها تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد؛ و علاوه بر آن اشتراک اشتباهات و اشتراک بهترین شیوه‌ها خلق و رواج ایده‌ها تأثیرگذار است. اشتراک بهترین شیوه‌ها و اشتراک اشتباهات، تأثیر تعلق‌خاطر کاری بر تولید و ترویج ایده‌ها را میانجی‌گری می‌کند. درنهایت پیشنهادهایی برای بهبود رفتار نوآورانه کارکنان ارائه شده است.

آگراوال و همکاران (۲۰۱۲) به تعیین پیوند تبادل رهبر عضو، رفتار نوآورانه و قصد خروج از شرکت با نقش میانجی تعلق‌خاطر کاری در بین مدیران ۶ شرکت هندی فعال در بخش خدمات پرداختند. این پژوهش با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج پیشنهاد می‌کند که کیفیت مبادلات بین کارمندان و سرپرست مستقیم آن‌ها، بر تعلق‌خاطر کاری اثرگذار است. تعلق‌خاطر کاری، با داشتن همبستگی مثبت با رفتار کاری نوآورانه و همبستگی منفی با قصد خروج از شرکت دارد. تعلق‌خاطر کاری در رابطه‌ی بین تبادل رهبر با عضو و رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی دارد [۷].

در مورد رفتار اشتراک دانش در منابع خارجی، مطالعاتی صورت گرفته است. مثلاً در پژوهشی، چن^۶ و همکاران (۲۰۱۱)، رابطه‌ی بین تعارض و رفتار اشتراک دانش را با نقش میانجی حالت‌های روان‌شناختی و تعلق‌خاطر کاری مورد کاوش قرار داده‌اند. نتایج این پژوهش که با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است، نشان می‌دهد که تعارض وظیفه‌ای، دو حالت روان‌شناختی (ایمنی تجربه‌شده و در دسترس بودن تجربه‌شده) و تعلق‌خاطر کاری را بهبود می‌بخشد که در مجموع باعث افزایش میزان اشتراک دانش در سازمان می‌شود. تعارض رابطه‌ای، هر سه حالت روان‌شناختی (ایمنی تجربه‌شده، در دسترس بودن تجربه‌شده و معنی‌داری تجربه‌شده) و تعلق‌خاطر کاری را بهبود می‌بخشد که درنهایت بر اشتراک دانش تأثیر مثبت می‌گذارد [۱۵].

اهداف و فرضیه‌ها

هدف کلی

بررسی رابطه‌ی بین تعلق‌خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی

و مجذوب شدن میزان غرق و جذب نقش یا کاری شدن اشاره دارد.

شافلی^۵ و همکاران (۲۰۰۲)، تعلق‌خاطر کاری را به‌عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که بالانرژی، فن اداری و جنایت شغلی مشخص می‌شود، تعریف نموده اتمام کارکنان دارای تعلق‌خاطر کاری، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آن‌ها طوری بر کار خود تمرکز داشته و غوطه‌ورند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند. با ایجاد مشغولیت کاری در کارکنان، تلاش‌های مضاعف مثبتی بین سازمان و فرد به وجود می‌آید که برای هر دو گروه نتایج مثبتی به دنبال دارد نتایج فردی آن شامل: عملکرد درون شغلی و برون شغلی بهتر، نگرش‌های شغلی مثبت و شناخته شدن قوی باکار، افزایش انگیزش درونی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و سلامت ذهنی و روانی شامل احساسات مثبت و کاهش تحلیل رفتگی، ابتکار عمل فردی و رفتار پیش‌قدم، کسب منابع شغلی و شخصی (به‌خصوص خودبستگی). ارتقا سطح تعلق‌خاطر کاری کارمندان برای سازمان همچنین نتایج مثبتی را به دنبال دارد که شامل: بازدهی مالی و کیفیت خدمات، نگهداشت نیروهای مستعد، بهبود عملکرد، ایجاد تصویر ذهنی مثبت از شرکت، نتایج پژوهش‌ها به این شکل بوده است که سازمان‌های که افراد با تعلق‌خاطر کاری بالا دارند عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند [۱۱].

بالین‌وجود، نتایج زیادی نشان داده است که میزان تعلق‌خاطر کاری افراد در سازمان‌ها متأسفانه پایین است و این پایین بودن هزینه‌های زیادی برای سازمان‌ها دارد [۱۲]. شاهد این ادعا را می‌توان در انگیزه‌ی پایین نیروی انسانی، نرخ بالای جابه‌جایی و ترک کار، مناسب نبودن میزان رضایت شغلی، بهره‌وری و عملکرد یافت که سازمان‌ها به‌نوعی آسیب می‌بینند [۱۱]. نداشتن تعلق‌خاطر کار باعث می‌شود که کارکنان از نقش خود جدا افتاده و رفتارهای کاره جویانه از خود نشان داده و در برابر نقش کاری‌شان موضعی دفاعی به خود بگیرند [۱۳]. کارکنان بدون تعلق‌خاطر کاری، خود را از انجام نقش کاری‌شان کار کشیده، به‌طور عاطفی و شناختی عقب می‌نشینند، آن‌ها وظایف کاری خود را به‌طور ناقص انجام می‌دهند، رفتار آن‌ها فاقد تلاش و کوشش لازم بوده و تبدیل به آدم‌واره‌های بی‌روح با حرکاتی ساعت دوار و غیرارادی می‌گردند [۱۴].

جهانگیر (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر تعلق‌خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاها که نتایج نشان داد تعلق‌خاطر کاری، بر تولید ایده‌ها و به اشتراک‌گذاری خطاها تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد؛ و علاوه بر آن به اشتراک‌گذاری خطاها بر خلق و رواج

هدف‌های ویژه

- تعیین نقش تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی
- تعیین نظر گروه زنان و مردان در مورد تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه
- تعیین نظر گروه مختلف تحصیلات در مورد تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه

فرضیه‌ها

- بین تعلق خاطر کاری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد
- تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه در بین گروه زنان و مردان متفاوت است
- تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه در بین سطوح مختلف تحصیلات متفاوت است

نوع تحقیق

تحقیقات علمی بر اساس دو مبنا یعنی هدف و ماهیت و روش تقسیم‌بندی می‌شود [۱۶]. تحقیقات با در نظر گرفتن معیار کاربرد به سه گروه عمل‌گرا، بنیان‌گرا و کاربردی تقسیم می‌شود. پژوهش حاضر از نظر نوع و هدف کاربردی در آموزش و پرورش می‌باشد و منظور از پژوهش کاربردی روشی است که برای مسئله‌ای اجتماعی انجام و رابطه‌ای منطقی بین کار پژوهش و جامعه پدید آمده و در نتیجه محقق در اندیشه کاربرد دستاوردها نیز قرار می‌گیرد [۱۷].

روش تحقیق

روش تحقیق پژوهش حاضر ما استفاده از راهبرد پژوهش‌های غیرآزمایشی است. بدین صورت که با توجه به ماهیت تحقیق، از روش تحقیق همبستگی استفاده می‌گردد. در این روش میزان رابطه‌ی بین متغیرهای موردبررسی مشخص می‌شود. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان در سال ۹۷-۹۸ که تعداد آن‌ها ۵۹۶ نفر است تشکیل می‌دهند، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب می‌شود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۸۸) و تعلق خاطر کاری شافلی (۲۰۰۳) استفاده کرده که روایی و پایایی این پرسشنامه‌ها به شرح زیر است:

پرسشنامه رفتارهای نوآورانه: پرسشنامه‌ی رفتار نوآورانه که برای اولین بار توسط کانتر در سال ۱۹۸۸ انتشار یافت. این

پرسشنامه شامل ۸ جمله توصیفی است. نمره‌گذاری این پرسشنامه به‌گونه‌ای است که پاسخ‌ها در یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت که دامنه‌اش از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» است، ترسیم می‌شوند. مطالعاتی چندی در زمینه محاسبه میزان اعتبار و روایی پرسشنامه رفتارهای نوآورانه، صورت گرفته است. در این میان، اسکات و بروس^۷ (۱۹۹۶) [۴] جهت اعتبار این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش اسکات و بروس (۱۹۹۶) [۴]، برای اعتبار یابی همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای نوآورانه، ۰/۳۳ گزارش شده است. در پژوهش افشاری و همکاران (۱۳۸۵) [۱۸]، برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسشنامه فوق، از ضرایب آلفای کرونباخ و برای محاسبه ضریب اعتبار بیرونی، از روش دونیمه کردن استفاده شده است و طی آن ضرایب به ترتیب، ۰/۹۲ و ۰/۹۰ حاصل شده است. همچنین، روایی ملاکی به‌دست‌آمده برای این پرسشنامه ۰/۸۹ و اعتبار محاسبه‌شده در این پژوهش برابر با ۰/۷۵ است. با تأکید بر تحقیقات مرتبط با اعتباریابی پرسشنامه رفتارهای نوآورانه، می‌توان ادعان داشت که این پرسشنامه واجد روایی و اعتبار مطلوبی می‌باشد.

تعلق خاطر کاری

پرسشنامه‌ی تعلق خاطر کاری توسط شافلی در سال ۲۰۰۳ ساخته شده است. این پرسشنامه دارای ۱۷ گویه در ۳ بعد است. برای هر سؤال مقیاس تعلق خاطر کاری، ۷ پاسخ پیشنهاد شده است. به همین دلیل به هر سؤال ۷ امتیاز تعلق می‌گیرد. امتیاز این سؤالات از راست به چپ امتیازشان افزایش می‌یابد. امتیاز کلی از میانگین نمرات سؤالات به دست می‌آید. افرادی که یک انحراف معیار بالاتر و پایین‌تر از میانگین کسب کنند، به‌عنوان افراد با تعلق خاطر کاری بالا و پایین مشخص می‌شوند. بیشترین امتیازی که یک فرد می‌تواند در تعلق خاطر کاری کسب کند، ۷ و کمترین امتیاز ۱ است. سالوانا و شوفلی (۲۰۰۱) روایی و پایایی پرسشنامه را به ترتیب ۰/۶۶ و ۰/۸۵ گزارش نموده‌اند. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از تحلیل رگرسیون، مقایسه میانگین و تحلیل واریانس در نرم‌افزار SPSS22 استفاده می‌شود.

یافته‌ها

در بخش یافته‌ها در بحث آمار توصیفی برای متغیرهای این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

جدول ۱. جدول شاخص‌های توصیفی رفتار نوآورانه

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد	جنسیت	
۰/۵۳۸	۱/۶۵۵	۳/۵	۱	۸۶	زن	رفتار نوآورانه
۰/۶۴۰	۱/۷۱۹	۳/۷۵	۱	۱۲۹	مرد	
۰/۶۰۱	۱/۶۹۳	۳/۷۵	۱	۲۱۵	کل	

در بخش بعدی با استفاده از تحلیل رگرسیون رابطه بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه مورد بررسی قرار می‌گیرد:

فرضیه اول: بین تعلق خاطر کاری و رفتار نوآورانه معلمان

مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد

برای تحلیل داده‌های مربوط به این فرضیه که بین تعلق خاطر کاری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج تحلیل مربوط به رگرسیون تعلق خاطر کاری و رفتار نوآورانه در جدول ۴-۱۵ ارائه گردیده است.

مطابق جدول ۱ متوسط پاسخ‌ها مردان در عامل رفتار نوآورانه برابر با ۱/۷۱۹ با انحراف معیار ۰/۶۴۰ و همچنین متوسط پاسخ زنان برابر با ۱/۶۵۵ با انحراف معیار ۰/۵۳۸ است.

جدول ۲. جدول شاخص‌های توصیفی تعلق خاطر کاری

انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد	جنسیت	
۰/۵۶۹	۲/۱۰۶	۳/۵۹	۱/۰۶	۸۶	زن	تعلق خاطر کاری
۰/۵۶۶	۱/۹۵۱	۳/۳۵	۱	۱۲۹	مرد	
۰/۵۷۱	۲/۰۱۳	۳/۵۹	۱	۲۱۵	کل	

مطابق جدول ۲ متوسط پاسخ‌ها مردان در عامل تعلق خاطر کاری برابر با ۱/۹۵۱ با انحراف معیار ۰/۵۶۶ و همچنین متوسط پاسخ زنان برابر با ۲/۱۰۶ با انحراف معیار ۰/۵۶۹ است.

جدول ۳. تحلیل مربوط به رگرسیون تعلق خاطر کاری و رفتار نوآورانه

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	آماره F	سطح معنی‌داری sig	R	R ²	SE
رگرسیون	۱۱/۰۵۹	۳	۳/۶۸۶	۱۱/۷۴۲	۰/۰۰۰	۰/۳۷۸	۰/۱۴۳	۰/۵۶۰
باقیمانده	۶۶/۲۴۲	۲۱۱	۰/۳۱۴					
کل	۷۷/۳۰۱	۲۱۴						

مقیاس‌های تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه در جدول ۴ ارائه گردیده است.

بر اساس نتایج جدول ۳ میزان F مشاهده شده (۱۱/۰۵۹) و سطح معناداری ۰/۰۰۰ رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معنادار است. با توجه به معنادار بودن رگرسیون تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه، ضرایب مدل رگرسیونی خرده

جدول ۴. ضرایب مدل رگرسیونی خرده مقیاس‌های تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه

مدل	ضرایب غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضرایب استاندارد	t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۰/۹۴۰	۰/۱۴۰		۶/۶۹۹	۰/۰۰۰
سرزندگی	۰/۱۲۳	۰/۰۷۱	۰/۱۴۰	۱/۷۴۶	۰/۰۸۲
فداکاری	۰/۰۱۵	۰/۰۷۱	۰/۰۱۷	۰/۲۰۹	۰/۸۳۵
مجنوب شدن	۰/۲۳۱	۰/۰۶۱	۰/۲۸۲	۳/۷۸۴	۰/۰۰۰

مقیاس) سرزندگی با سطح معنی‌داری ۰/۰۸۲ و فداکاری با سطح معنی‌داری ۰/۸۳۵ معنی‌دار نیستند اما خرده مقیاس

جدول ۴ ضرایب مدل خرده مقیاس‌های رگرسیونی تعلق خاطر کاری را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۴ متغیرهای (خرده

فرضیه دوم: تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه در بین گروه زنان و مردان متفاوت است

مجنوب شدن با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ و مقدار ثابت با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ با رفتار نوآورانه رابطه معنی دار دارند.

جدول ۵. آزمون تی برای مقایسه میانگین دو گروه زنان و مردان در عامل تعلق خاطر کاری

فاصله اطمینان ۹۵ درصد	انحراف معیار	میانگین تفاضلات	سطح معنی داری sig	df	آماره t	میانگین	تعداد	جنسیت	عامل	
						۲/۱۰۶	۸۶	زن		
کران بالا	کران پایین	۰/۰۷۹	۰/۱۵۵	۰/۰۵۱	۲۱۳	۱/۹۶۷	۱/۹۵۱	۱۲۹	مرد	تعلق خاطر کاری

فرضیه سوم: تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه در بین سطوح مختلف تحصیلات متفاوت است

با توجه به جدول ۵ میانگین دو گروه زنان و مردان در تعلق خاطر کاری با استفاده از آزمون تی دوگروهی انجام شد و با توجه به مقدار سطح معنی داری ۰/۰۵۱ نتیجه می‌گیریم که تعلق خاطر کاری در دو گروه زنان و مردان تفاوت معنی داری ندارد.

جدول ۶ آنالیز واریانس برای عامل تعلق خاطر کاری

سطح معنی داری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	
۰/۱۴۶	۱/۸۱۲	۰/۵۸۶	۳	۱/۷۵۷	بین گروهی
		۰/۳۳۳	۲۱۱	۶۸/۱۸۷	درون گروهی
			۲۱۴	۶۹/۹۴۴	کل

داد که بین تعلق خاطر کاری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی داری وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های جهانگیر و همکاران (۱۳۹۵)، آگاروال (۲۰۱۲)، همسو می‌باشد [۵، ۷]. نتایج حاصل از تحلیل تأثیر خرده مقیاس‌های تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه نشان داده است که خرده مقیاس‌های سرزندگی و فداکاری رابطه‌ی معناداری با رفتار نوآورانه ندارند اما خرده مقیاس مجذوب شدن رابطه معنی داری با رفتار نوآورانه دارد که با پژوهش جهانگیر (۱۳۹۳) همسوی دارد [۵].

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که افرادی که دارای تعلق خاطر کاری هستند که در ایفای وظایف کاری از جان خود مایه می‌گذارند و تمام ابعاد عاطفی، شناختی، فیزیکی خویش را به کار می‌گیرند. ارتقا سطح تعلق خاطر کاری کارمندان برای سازمان همچنین نتایج مثبتی را به دنبال دارد که شامل: بازدهی مالی و کیفیت خدمات، نگهداشت نیروهای مستعد، بهبود عملکرد، ایجاد تصویر ذهنی مثبت از شرکت، نتایج پژوهش‌ها به این شکل بوده است که سازمان‌های که افراد با تعلق خاطر کاری بالا دارند عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند [۱۱]. برای نوآوری به افرادی نیاز است که تعلق خاطر کاری داشته باشند، به‌طور مثال در حیطة فناوری اطلاعات با توجه به گستردگی و

با توجه به جدول ۶ سطح معنی داری مشاهده شده بین گروه‌های مختلف تحصیلی که برابر با ۰/۱۴۶ است نشان از معنی دار نبودن تفاوت بین گروه‌های تحصیلی در عامل تعلق خاطر کاری دارد.

نتایج

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان در سال ۹۷-۹۸ که تعداد آن‌ها ۵۹۶ نفر است تشکیل می‌دهند، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتز (۱۹۸۸) و تعلق خاطر کاری شافلی (۲۰۰۳) استفاده شد. در بررسی نتایج پژوهش فرضیه‌ها بدین ترتیب بررسی می‌شوند:

بین تعلق خاطر کاری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد

برای تحلیل داده‌های مربوط به این فرضیه که بین تعلق خاطر کاری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از این تحلیل نشان

1. Organizational climate	واژه نامه
2. Kahn	جوسازمانى
3. Agarwal	كان
4. Roeyard	آگراوال
5. Schoufeli	روثبارد
6. Chen	شافلى
7. Scott and Brus	چن
	اسكات و بروس

فهرست منابع

- [1] Tastan S. The Influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2013;75: 407- 419.
- [2] Montes FJL, Moreno AR, Fernandez LM. Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation international journal of manpower, 2004;2(5):167-180.
- [3] Faryad L, Khorakian A, Nazemi Shams a. 2016. Investigating the Effect of Psychological Empowerment on Innovative Employee Behavior Given Their Job Desire. *Journal of Development and Transformation Management* 2016; (25), 17-26. [Persian]
- [4] Scott, Susanne G, Bruce, Reginald A. Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, *The Academy of Management Journal*, 1994; 37(3):580-607.
- [5] Jahangir M, Khorakian A, Volgzian M. Investigating the effect of working memory on innovative behavior on the mediating role of error sharing. *Journal of Innovation Management*, Fifth Year, No. 1, Spring 2016; 52-29. [Persian]
- [6] Kahn WA. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 1990; 33:692-724.
- [7] Agarwal UA, Datta S, Blake-Beard S, Bhargava S. Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 2012;17(3), 208-230.
- [8] Mahdavi Mazdeh, Mohammad; Zarghami, Hamidreza. Creativity and Innovation The key to achieving effective competitive

پيچيدگى كه اين حوزه دارد به افرادى نياز است كه ابعاد فيزيكى، شناختى و عاطفى خودشان را به كار بگيرند و به اصطلاح اين افراد از عمق جان خود كار كنند. در واقع اين كارشناسان فناورى براى دستيابى به نوآورى به تعلق خاطر كارى نياز دارند [5]. به طور كلي با توجه به رابطه معنى دار بين تعلق خاطر كارى و رفتار نوآورانه بايد سعى نمود در سازمان هاى مانند آموزش و پرورش افراد به نوعى احساس تعلق نسبت به شغل خود داشته باشند تا رفتارهاى نوآورانه از سوى آنها صورت گيرد و بهبود و پيشرفت را به دنبال داشته باشد.

تأثير تعلق خاطر كارى بر رفتار نوآورانه در بين گروه مردان و زنان متفاوت است.

براي مقايسه ميانگين پاسخ زنان و مردان در مورد تأثير تعلق خاطر كارى بر رفتار نوآورانه از آزمون تى استفاده شد كه تفاوت معنى دارى ميان پاسخ زنان و مردان براي تأثير اين متغير بر رفتار نوآورانه وجود نداشت.

در تبين اين يافته ها بايد گفت كه با توجه به اهميت تأثير تعلق خاطر كارى بر رفتار نوآورانه معلمان در سطح آموزش و پرورش به خصوص معلمان مقطع ابتدائى كه دوره ي بسيار حساسى براي آموزش است اين اهميت در بين زنان و مردان معلم بايد در سطح بالايى باشد تا با شناسايى و الزام به اين موارد بتوان نوآورى را براي آموزش به ارمغان آورد. به طور كلي با توجه به اين كه ميزان تأثير تقريباً در بين گروه زنان و مردان در يك سطح هست بايد سعى نمود به ميزان يكسان اين اهميت را بيشتر از قبل نمود.

تأثير تعلق خاطر كارى بر رفتار نوآورانه در بين سطوح مختلف تحصيلات متفاوت است.

براي مقايسه ميانگين پاسخ ها در بين سطوح مختلف تحصيلاتى از آزمون تحليل واريانس استفاده شد. بين گروه مختلف تحصيلات تفاوت معنى دارى مشاهده نشد. در نتيجه ميزان تأثير تعلق خاطر كارى در بين گروه مختلف تحصيلاتى در حد يكسانى است. در تبين اين يافته ها بايد گفت كه با توجه به اهميت تعلق خاطر كارى بر رفتار نوآورانه معلمان در سطح آموزش و پرورش به خصوص معلمان مقطع ابتدائى كه دوره ي بسيار حساسى براي آموزش است اين اهميت در بين گروه مختلف تحصيلاتى بايد در سطح بالايى باشد. با توجه به اينكه نظرات افراد با سطح تحصيلات مختلف در يك سطح است بهتر است كه افراد در هر سطحى از تحصيلات اهميت تعلق خاطر كارى بر رفتار نوآورانه را بدانند و تا حد امكان سعى در انجام اين عوامل براي انجام رفتار نوآورانه كه باعث پيشرفت در آموزش مى شود داشته باشند.

- Organizational Psychology, 2004;77, 11-37.
- [14] Luthans F, Peterson SJ. Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 2002;21: 376-387.
- [15] Chen ZJ, Zhang X, Vogel D. Exploring the Underlying Processes Between Conflict and Knowledge Sharing: A Work-Engagement Perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 2011;41(5): 1005-1033.
- [16] Hafeznia MR. Turkmenistan's Cultural Heritage Capabilities in Forming National Identity, 2003; 7(2): 109 - 124. [Persian]
- [17] Sarukhani B. *Research Methods in Social Sciences*, Tehran, Institute of Humanities and Cultural Studies. 2000. [Persian]
- [18] Afshari I, Anami M. Investigating the effect of in-service training on organizational innovation of administrative staff of Razi University of Kermanshah. Research project of Razi University of Kermanshah. 2007. [Persian]
- strategies in the third millennium: Presenting a modified conceptual model of Porter-based competitive strategies based on innovation. *Management Science Database*, July 6, 2014. [Persian]
- [9] Shahin A, Sadegh Beigi A. *Innovation Management*. Isfahan: Jihad Daneshgahi Publications. 2010. [Persian]
- [10] Mura M, Lettieri E, Radaelli G, Spiller, N. Promoting professionals' Innovative Behaviour through Knowledge Sharing: the moderating role of Social Capital. *Journal of Knowledge Management*. 2013;17(4), 2-2.
- [11] Issa Khani A. Explain the role of job resources and personal resources in the employment of employees. *Public Management*, 2013; 5 (2), 73-96. [Persian]
- [12] Federman B. *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. USA, Jossey-Bass. 2009.
- [13] May DR, Gilson RL, Harter LM. The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and*

