

Paper Type: Original Article



The Effect of Proactive Personality on the Innovative Behaviors of Physical Education Teachers: The Mediating Role of Error Management Climate Formation

Ali Ghorbani¹, Nasser Bay^{1,*} 

¹ Department of Physical Education and Sport Sciences, Azadshahr Branch, Islamic Azad University, Azadshahr, Iran;
Alighorbani1354@yahoo.com; Nasser_bay@yahoo.com.

Citation:



Ghorbani, A., & Bay, N. (2025). The effect of proactive personality on the innovative behaviors of physical education teachers: The mediating role of error management climate formation. *Innovation management and operational strategies*, 6(1), 99-111.

Received: 23/10/2024

Reviewed: 09/12/2024

Revised: 03/02/2025

Accepted: 25/02/2025

Abstract

Purpose: Developing innovative behaviors in teachers can optimize the teaching and learning process and create an environment that is useful for increasing student participation. In addition, it has been found that the development of innovative behaviors enables teachers to prepare themselves for educational challenges. Based on this, it is important to investigate the factors affecting the innovative behavior of teachers. The purpose of this research is to study the effect of proactive personality on the innovative behaviors of physical education teachers with the mediating role of error management climate formation.

Methodology: A survey research method was used to implement this applied research. All the physical education teachers of Savojbolagh city in 2023 were the statistical population of this research (137 physical education teachers). In this research, the total number sampling method was used, and based on this, a sample size of 137 physical education teachers was considered. After the distribution of the compiled questionnaires, 129 questionnaires were used in the final analysis. Data collection tools included proactive personality questionnaires [1], error management climate [2] and innovative behaviors [3]. The results of Cronbach's alpha test in the preliminary study showed that the reliability coefficient of questionnaires of proactive personality, error management climate and innovative behaviors are 0.82, 0.77 and 0.86, respectively. The analysis of the research data was carried out in a descriptive and inferential form using two statistical software, SPSS and Smart PLS.

Findings: The results of the research showed that a proactive personality has a positive and significant effect on the formation of an error management climate. Another part of the results showed that the effect of a proactive personality on the innovative behaviors of physical education teachers is positive and significant. Finally, the results of the Sobel test indicated that the effect of proactive personality on the innovative behaviors of physical education teachers with the mediating role of error management climate formation is positive and significant.

Originality/Value: The use of physical education teachers who have a proactive personality can, directly and indirectly, develop their innovative behaviors, which are necessary for the career success of these teachers, through the formation of an error management climate. Based on this, paying attention to the personality traits of physical education teachers, such as a proactive personality, when hiring them, is suggested.

Keywords: Error management climate, Innovative behaviors, Proactive personality, Physical education teachers.



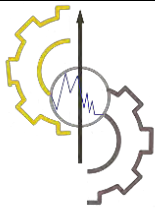
Corresponding Author: Nasser_bay@yahoo.com



10.22105/imos.2025.479970.1388



Licensee. **Innovation Management & Operational Strategies**. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).



اثر شخصیت پویا بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت بدنی: نقش میانجی شکل گیری جو مدیریت خطاها

علی قربانی^۱، ناصر بای^{۲*}

^۱گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد آزادشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، آزادشهر، ایران.

چکیده

هدف: توسعه رفتارهای نوآورانه در معلمان می تواند فرآیند آموزش و یادگیری را بهینه نموده و محیطی را ایجاد کند که برای افزایش مشارکت دانش آموزان مفید باشد. علاوه بر این، مشخص شده است که توسعه رفتارهای نوآورانه معلمان را قادر می سازد تا خود را برای چالش های آموزشی آماده نمایند. بر این اساس، بررسی عوامل موثر بر رفتارهای نوآورانه معلمان از اهمیت خاصی برخوردار است. هدف این پژوهش، مطالعه اثر شخصیت پویا بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی شکل گیری جو مدیریت خطاها است.

روش شناسی پژوهش: برای اجرای این پژوهش کاربردی از روش تحقیق پیمایشی استفاده شد. تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان ساوجبلاغ در سال ۱۴۰۲ تشکیل دهنده جامعه آماری این پژوهش بودند (۱۳۷ معلم تربیت بدنی). در این پژوهش از روش نمونه گیری کل شمار استفاده شد و بر این اساس حجم نمونه ۱۳۷ معلم تربیت بدنی در نظر گرفته شد که بعد از توزیع پرسش نامه های تدوین شده در نهایت ۱۲۹ پرسش نامه در تحلیل نهایی استفاده گردید. ابزار گردآوری داده ها شامل پرسش نامه های شخصیت پویا [1]، جو مدیریت خطاها [2] و رفتارهای نوآورانه [3] بود. نتایج آزمون آلفای کرون باخ در مطالعه مقدماتی نشان داد ضریب پایایی پرسش نامه های شخصیت پویا، شکل گیری جو مدیریت خطاها و رفتارهای نوآورانه به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۷ و ۰/۸۶ می باشد. تحلیل داده های پژوهش به شکل توصیفی و استنباطی با استفاده از دو نرم افزار آماری اسپس اس اس و اسمارت پی ال اس انجام گردید.

یافته ها: نتایج پژوهش مشخص نمود شخصیت پویا اثر مثبت و معنی داری بر شکل گیری جو مدیریت خطاها دارد. بخش دیگری از نتایج نشان داد اثر شخصیت پویا بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت بدنی مثبت و معنی دار است. در نهایت، نتایج آزمون سوبل مشخص نمود اثر شخصیت پویا بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی شکل گیری جو مدیریت خطاها مثبت و معنی دار می باشد.

اصالت/ارزش افزوده علمی: استفاده از معلمان تربیت بدنی که دارای شخصیت پویا هستند می تواند به شکل مستقیم و غیر مستقیم به واسطه شکل گیری جو مدیریت خطاها رفتارهای نوآورانه آن ها را که برای موفقیت شغلی این معلمان ضروری هستند توسعه دهد. بر این اساس، توجه به ویژگی های شخصیتی معلمان تربیت بدنی مانند شخصیت پویا به هنگام استخدام آن ها پیشنهاد می شود.

کلیدواژه ها: جو مدیریت خطاها، رفتارهای نوآورانه، شخصیت پویا، معلمان تربیت بدنی.

۱- مقدمه

در جامعه امروز که توسعه دانش و فناوری مشخصه بارز آن است، مدارس باید نقش دوگانه مهمی را ایفا نمایند که جنبه اول آن حمایت از یادگیری دانش آموزان بوده و جنبه دوم آن نیز پرورش تفکر انتقادی است. عنصر اصلی این فرآیند، منابع انسانی موجود در مدارس بوده و معلمان در راس آن قرار دارند [4]. چالش های ناشی از تغییرات محیطی از جمله همه گیری کرونا، تغییر در نیازهای آموزشی دانش آموزان، تغییر نمودن شیوه های تدریس سنتی به شیوه های نوین مبتنی بر فناوری و خواسته های جدید مدارس الزامات جدیدی را برای توسعه حرفه ای معلمان ایجاد نموده است و افزایش نوآوری معلمان را به یک ضرورت مهم برای موفقیت مدارس و نظام آموزشی تبدیل کرده است [5]. به دلیل آن که معلمان مهم ترین عامل در موفقیت تحصیلی دانش آموزان محسوب می شوند و نقش بسزایی در موفقیت نظام های آموزشی ایفا می کنند؛ لذا توجه به نوآوری های آن ها در محیط کار

خود از اهمیت خاصی برخوردار است [6]. در چنین شرایطی، اقدامات شغلی معلمان همچون رفتارهای نوآورانه آن‌ها برای پایداری نظام‌های آموزشی و رشد همه‌جانبه دانش‌آموزان بسیار مهم هستند. در دنیای امروزی که به سرعت در حال تغییر است، جایی که فن‌آوری‌های جدید، رویکردهای آموزشی و نیازهای اجتماعی ظهور می‌کنند، معلمان باید برای برآورده کردن نیازهای در حال تکامل آموزش، از ظرفیت بالایی برای سازگاری و نوآوری برخوردار باشند [7]. همان‌طور که دائود و همکاران [8] استدلال می‌کنند بهبود رفتارهای نوآورانه معلمان می‌تواند تا حد زیادی فرآیند آموزش و یادگیری را بهینه نموده و محیطی را ایجاد کند که برای افزایش مشارکت دانش‌آموزان مفید باشد. علاوه بر این، مشخص شده است که پذیرش رفتارهای نوآورانه معلمان را قادر می‌سازد تا آمادگی خود را برای رویارویی با چالش‌های آموزشی کم‌تر تجربه‌شده افزایش دهند [9]. از این رو، با توجه به نقش‌های متعدد معلمان در تسهیل و ارتقای تغییر و بهبود مدارس و دانش‌آموزان، ایجاد زمینه لازم جهت توسعه رفتارهای نوآورانه آن‌ها بسیار مهم است [10]. عوامل بسیاری وجود دارند که می‌توانند به توسعه رفتارهای نوآورانه معلمان کمک نمایند که برخی از این عوامل فردی بوده و برخی دیگر محیطی و سازمانی هستند [11]. در بین عوامل فردی، داشتن شخصیت پویا می‌تواند به عنوان یک عامل پیش‌نیاز و تسهیل‌کننده نوآوری معلمان در نظر گرفته شود [12]. شخصیت پویا یک ویژگی فردی باثبات است که بر رفتارهای خودآغازگر افراد از جمله رفتارهای نوآورانه تأثیر می‌گذارد [13]. مطالعات نشان داده‌اند که در محیط سازمان‌ها، کارکنان با داشتن شخصیت پویا معمولاً کیفیت عملکردی بهتری دارند و چنین کارکنانی به دلیل تمایل به واپایش محیط خود و ایجاد تغییراتی متناسب با نیازهای شخصی و شغلی خود متعهدتر بوده و ارزش بیشتری برای سازمان خود خلق می‌کنند [14]. علاوه بر آن، چنین کارکنانی در یافتن مشکلات، جستجو و استفاده از فرصت‌ها و انجام اقدامات فعالانه برای موفقیت تغییرات سازمانی، به گونه‌ای که اقدامات جدیدتری را برای توسعه و بهبود سازمان از خود نشان دهند، مناسب‌تر هستند [15]؛ بنابراین، در یک محیط سازمانی داشتن کارکنانی با شخصیت پویا مهم و حیاتی است. لی و همکاران [16] معتقد هستند کارکنانی که دارای شخصیت پویا هستند به شکل فعال اطلاعات جدیدی را از محیط کاری خود جمع‌آوری می‌کنند، فرصت‌های جدید را شناسایی نموده و بر اساس آن‌ها عمل می‌کنند تا بتوانند وضعیت فعلی خود را تغییر داده و به یک شرایط کاری عالی و آرمانی منتقل شوند. از سوی دیگر، افرادی که دارای شخصیت پویا نمی‌باشند تمایل دارند به جای این‌که فعالانه تغییرات محیط کاری خود را بر اساس نیازهای موجود شکل دهند، منتظر اتفاقات و احتمالات باشند. به صورت کلی مفهوم شخصیت پویا بر این باور استوار است که برخی از افراد همیشه در تلاش هستند تا بتوانند مدیریت تغییرات محیط پیرامون خود را برعهده گرفته و از یک سو محیط را متناسب با نیازهای خود تغییر دهند و از سوی دیگر، توانایی‌ها و شایستگی‌های خود را با ایجاد تغییرات به اثبات برسانند [17].

از سوی دیگر، افرادی که دارای شخصیت پویا هستند تلاش می‌کنند تا جو محیط کاری خود را به شکلی مثبت تغییر دهند تا هم خود و هم دیگران از منافع موجود در آن بهره‌مند شوند [18]. بر این اساس، چنین کارکنانی حتی زمانی که با مشکلاتی مانند خطای شخصی یا خطای همکاران مواجه می‌شوند تلاش می‌کنند تا خطاها را به شکلی مثبت مدیریت نمایند [19]. در هر سازمانی این امکان وجود دارد که کارکنان به دلایل مختلفی دچار خطاها و اشتباهاتی در انجام وظایف شغلی خود شوند [20]. ثابت شده است که کارکنان به دلایلی مانند دسترسی محدود به اطلاعات هنگام تصمیم‌گیری، فشار کاری زیاد، نداشتن زمان کافی و نداشتن امکانات مناسب ممکن است دچار اشتباه و خطای کاری شوند و نمی‌توان انتظار داشت که بتوان از بروز اشتباهات و خطاهای کاری به طور کامل جلوگیری نمود [21]. به دلیل اجتناب‌ناپذیر بودن اشتباهات و خطاهای کاری، برخورد علمی و مناسب با آن‌ها در محیط سازمان ضروری می‌باشد. محیط و فضای سازمان در چگونگی برخورد با اشتباهات و خطاهای کاری از اهمیت خاصی برخوردار است [22]. در بسیاری از سازمان‌ها وجود خطاهای کاری از سوی کارکنان و مدیران پذیرفته شده و جو مدیریت خطا به بخش جدایی‌ناپذیری از فرهنگ سازمانی مثبت آن‌ها تبدیل می‌شود [23]. اعتقاد بر این است که جو مدیریت خطا پدیدآورنده فضایی است که می‌تواند کارکنان را به برقراری ارتباط و به اشتراک‌گذاری خطاها، کمک به یکدیگر در رفع خطا، بررسی و تجزیه و تحلیل خطاها، کاهش تأثیر منفی خطاها و پاسخ سریع به اشتباهات و خطاها تشویق کند [24]. محمدی و همکاران [25] معتقد هستند که اگرچه خطاهای کاری کارکنان ممکن است هزینه‌هایی را به سازمان‌ها تحمیل نماید، اما با تغییر دیدگاه کارکنان و مدیران به این موضوع می‌توان با مدیریت مناسب خطاها از آن‌ها برای بهبود روش‌های کاری استفاده نمود. کارکنان می‌توانند نقش مهمی در مدیریت مناسب خطاهای کاری ایفا نمایند. بر این اساس، کارکنانی که دارای شخصیت پویا هستند خطاها را به عنوان بخشی از فرآیند کاری خود در نظر گرفته و آن را به عنوان فرصتی برای یادگیری بیشتر و کسب تجربه تلقی می‌کنند؛ بنابراین، چنین کارکنانی نه تنها از خطاهای شغلی هراسی ندارند بلکه تلاش می‌کنند جوی را در محیط کار خود ایجاد نمایند تا بتوانند مدیریت خطاها را به شکلی مناسب انجام دهند [12]. علاوه بر آن، بر اساس نظریه مولفه‌های اخلاقی که توسط آرمیل ارایه شده است، اخلاقیات فردی نه تنها به مهارت‌ها و انگیزه‌های شخصی افراد نیاز دارد، بلکه تحت تأثیر محیط بیرونی نیز قرار می‌گیرد؛ بنابراین، جو مدیریت خطا به عنوان یک عامل مهم محیطی بیرونی، ناگزیر بر اخلاقیات و رفتار نوآورانه افراد تأثیر می‌گذارد. بر این اساس، زمانی که جو مناسبی از مدیریت خطا در

سازمان ایجاد شود کارکنان حمایت بیشتری را از مدیران و همکاران دریافت نموده و استقلال شغلی بیشتری برای انجام دادن وظایف خود خواهند داشت [26]. پن و همکاران [12] در این خصوص بیان می کنند معلمان که دارای شخصیت پویا هستند انگیزه ذاتی بیشتری برای مدیریت خطاها دارند. بر این اساس، این معلمان از خطاها به عنوان ابزاری ارزشمند برای یادگیری استفاده می کنند که این امر می تواند نوآوری آن ها را افزایش دهد. همچنین، السید و همکاران [27] در این خصوص بیان می کنند که جو مدیریت خطاها موجب می شود تا کارکنان بیشتر درگیر رفتارهای مخاطره آمیز شوند؛ چراکه وجود چنین جوی موجب خواهد شد تا نگرانی و ترس کارکنان از انجام دادن کارهای جدید که ممکن است با خطا همراه باشد، کاهش یابد. بر این اساس، رفتارهای کاری نوآورانه که یک رفتار مخاطره آمیز در نظر گرفته می شود در یک محیط سازمانی با مدیریت مناسب خطاها به دلایلی از جمله افزایش ایمنی روان شناختی که تنبیه و یا سرزنش را محدود می نماید تقویت خواهند شد. علاوه بر آن، در یک محیط کاری که مدیریت خطاها به خوبی در آن انجام می شود و به خطرپذیری کارکنان اهمیت داده می شود احتمالاً درس های آموخته شده از اشتباهات و خطاها به پیشنهادات بدیع تبدیل خواهند شد که این امر تقویت کننده رفتارهای نوآورانه کارکنان خواهد بود [1] که این عوامل نقش میانجی جو مدیریت خطاها را در این مطالعه برجسته می نمایند.

تغییرات ایجاد شده در اهداف نظام آموزشی و همچنین برنامه های مدارس موجب شده است تا معلمان تربیت بدنی فضای کاری متفاوتی را نسبت به گذشته تجربه نمایند. علاوه بر آن چالش های دیگری نیز مانند کم تحرکی دانش آموزان، کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی در مدارس، انتظار از معلمان تربیت بدنی برای اختصاص دادن زمان درس خود به سایر دروس و کمبود معلم تربیت بدنی در مدارس وجود دارند که می توانند فشار کاری معلمان تربیت بدنی را افزایش دهند. بدون تردید توسعه قابلیت ها و توانمندی های معلمان تربیت بدنی می تواند به رفع نمودن بسیاری از مشکلات کاری آن ها کمک نماید. ژینگ و کی [28] در خصوص اهمیت شغل معلمان تربیت بدنی بیان می کنند معلمان تربیت بدنی روزانه درگیر فعالیت های مختلفی هستند که مهم ترین هدف این فعالیت ها افزایش انگیزه دانش آموزان برای مشارکت فعال در برنامه های تربیت بدنی و ورزشی است. تلاش برای مشارکت دادن فعال دانش آموزان در چنین برنامه هایی می تواند به افزایش سلامت دانش آموزان و بهبود شرایط سلامت جمعیت جامعه در آینده کمک نماید؛ بنابراین معلمان تربیت بدنی نیازمند خلاقیت و نوآوری در شغل خود هستند. کسب موفقیت در زمینه افزایش رفتارهای خلاقانه و نوآورانه معلمان تربیت بدنی در گام اول نیازمند آگاه شدن از قابلیت های فردی این معلمان و ایجاد بستر مناسب برای توسعه آن ها در بافت مدارس می باشد. مواردی مانند شخصیت پویا می تواند یک قابلیت مهم در این خصوص تلقی گردد. به دلیل آن که افرادی که دارای شخصیت پویا هستند آینده نگر بوده و مشکلات را پیش از وقوع شناسایی می کنند، چنین قابلیتی این امکان را به معلمان تربیت بدنی خواهد داد تا در پیش بینی مشکلات و موانع کاری خود موفق عمل نموده و تغییرات محیط کاری خود را متناسب با نیاز شغلی خود مدیریت نمایند. با این وجود، عدم توجه به ویژگی های شخصیتی معلمان تربیت بدنی در جذب و توسعه قابلیت های شخصی این معلمان موجب شده است تا از یک سو این معلمان در شغل خود نتوانند موفق شوند و از سوی دیگر درس تربیت بدنی با مشکلات بسیاری مواجه شود. علاوه بر قابلیت های شخصی، فضای موجود در محیط کاری معلمان تربیت بدنی می تواند تسهیل کننده و یا مانع خلاقیت و نوآوری آن ها شود. در یک محیط کاری مثبت معلمان تربیت بدنی می توانند از هر فرصتی برای رشد، توسعه و یادگیری استفاده نمایند. در چنین محیط کاری معلمان تربیت بدنی حمایت بیشتری دریافت نموده و احساس ایمنی روان شناختی مثبت تری در آن ها شکل خواهد گرفت. در چنین شرایطی حتی زمانی که انجام دادن کاری با خطا و اشتباه همراه باشد، ترس از تنبیه شدن به حداقل کاهش خواهد یافت که این امر می تواند تمایل و انگیزه این معلمان را برای تکرار کردن روش های کاری جدید افزایش دهد؛ بنابراین وجود یک جو مناسب از مدیریت خطاها در بافت مدارس می تواند از یک سو یادگیری فردی معلمان تربیت بدنی را از اشتباهات و خطاهای کاری خود و همکاران افزایش دهد و از سوی دیگر، انگیزه آن ها را برای درگیر شدن در روش های کاری جدید افزایش دهد. علی رغم اهمیت این موضوع، تاکنون تحقیقی در خصوص نقش شخصیت پویا و جو مدیریت خطاها بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت بدنی انجام نشده است که نتایج این مطالعه می تواند به رفع نمودن خلا علمی موجود در این زمینه کمک نماید. بر این اساس، هدف اصلی این پژوهش مطالعه اثر شخصیت پویا بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی شکل گیری جو مدیریت خطاها است.

۲- مبانی نظری

۲-۱- شخصیت پویا

شخصیت پویا، افرادی را توصیف می کند که فرصت ها را تشخیص می دهند، ابتکار عمل می کنند و تا زمانی که یک تغییر معنادار رخ دهد، پشتکار می کنند. جای تعجب نیست که تحقیقات نشان داده است که کارکنان با داشتن سطوح بالایی از پویایی، رفتارهای مطلوب بسیاری دارند که سازمان ها

به دنبال آن‌ها هستند [2]. برای مثال، آن‌ها بیشتر از دیگران به عنوان رهبر دیده می‌شوند، بیشتر به عنوان عوامل تغییر در سازمان‌ها عمل می‌کنند، تمایل دارند تا همواره وضعیت موجود را به چالش بکشند، توانایی مناسبی برای کارآفرینی دارند و احتمال بیشتری برای دستیابی به موفقیت شغلی دارند [3]. طبق نظر کرانت و بیتمن [29] افرادی که دارای شخصیت پویا هستند دارای تمایل نگرشی و رفتاری برای شناسایی و غلبه بر موانع محیطی بوده و در نتیجه تغییراتی را در شرایط خود ایجاد می‌کنند. چنین کارکنانی به طور فعال به دنبال اطلاعات محیطی، شغلی و سازمانی هستند و تغییرات قابل توجهی برای تقویت عملکرد شغلی ایجاد می‌کنند که با انگیزه یادگیری و ارتقای قابلیت‌های خود هدایت می‌شود. به گونه‌ای دیگر می‌توان گفت که داشتن این شخصیت می‌تواند به افراد کمک کند تا فشارهای محیطی را رها کنند، فرصت‌ها را برای منفعت بشناسند، ابتکارات پیشگیرانه انجام دهند و در نتیجه با ایجاد تغییرات مدیریت محیط کاری خود را بر عهده گیرند [30]. به صورت کلی، کارکنانی که دارای شخصیت پویا هستند رویکردهایی آینده محور دارند، از پذیرش منفعلانه شرایط اجتناب می‌کنند و تلاش می‌کنند با انجام اقداماتی پیشگیرانه تسلط و واپایش خود بر محیط را افزایش دهند [31].

۲-۲- مدیریت خطاها

خطاها در هر شرایط و در هر سازمانی رخ می‌دهند؛ بنابراین برای افراد و سازمان‌ها به طور یکسان، یادگیری نحوه برخورد با خطاها برای موفقیت بسیار مهم است. مدیریت خطا را می‌توان به عنوان دیدگاهی توصیف کرد که متعهد به گزینش رویکرد مفید برای خطاها با هدف کاهش خطاهای آینده، اجتناب از پیامدهای منفی خطا و برخورد سریع با پیامدهای خطا پس از وقوع آن‌ها است [32]. خطاها را می‌توان به عنوان انحرافات غیرعمدی از یک هدف، قانون یا استاندارد در نظر گرفت [22]. مفهوم جو مدیریت خطا، اصول و شیوه‌های مدیریت خطاها را در فرآیندهای سازمان‌ها اعمال می‌کند (برخلاف جو اجتناب از خطا که در آن اصول و شیوه‌های پیشگیری از خطا اعمال می‌شوند) [20]. خطاها در سطوح مختلف و به شکل‌های متفاوتی در سازمان‌ها رخ می‌دهد و از آنجایی که هر سازمانی با احتمال وقوع خطا مواجه است، سازمان‌ها به طور ضمنی یا صریح برخی از هنجارها، شیوه‌ها و رویه‌های مشترک را برای مقابله با خطاها اتخاذ می‌کنند. این شیوه‌ها و رویه‌های مشترک، جو خطای سازمان را تشکیل می‌دهند [33]. یکی از شکل‌های (مثبت) جو خطای سازمانی جو مدیریت خطا است که شامل شیوه‌های تشخیص سریع و رسیدگی به خطاها، ارتباط در مورد خطاها، به اشتراک گذاشتن دانش خطا و همچنین کمک به موقعیت‌های خطا است [34]. جو مدیریت خطا همچنین مستلزم یک ذهنیت مشترک از پذیرش خطاهای انسانی است. تصور می‌شود که شکل گرفتن جو مدیریت خطاها باعث ایجاد تعدادی از فرآیندها می‌شود که در نهایت به نتایج سودمند سازمانی کمک می‌کند. فرآیندهای فوری شامل شناسایی، کاهش و مهار پیامدهای خطاهای کاری و همچنین پیشگیری از خطاهای ثانویه (یعنی اتخاذ تدابیری برای جلوگیری از خطای مشابه در آینده) است [31]. یکی از جنبه‌های مهم مدیریت خطا که به یادگیری و نوآوری کمک می‌کند این است که در درون سازمان جو آزمایش و اکتشاف را تشویق می‌کند و کارکنان بدون ترس از سرزنش یا مجازات در صورت بروز مشکل و خطا می‌توانند درگیر چنین اقداماتی شوند [35].

۲-۳- رفتارهای نوآورانه

رفتار نوآورانه عبارت است از تحقیق، توسعه و عمل به تفکرات و پیشنهادات جدید بر اساس روابط متقابل بین اعضا در شرایط خاص [36]. همچنین رفتارهای نوآورانه به عنوان افزایش خلاقیت با استفاده از مهارت‌های حل مساله فردی در توسعه و اجرای تفکرات و راهبردها، محصولات و خدمات جدید تعریف شده است [37]. اسکات و بروس [38] رفتار نوآورانه را به عنوان ایجاد یک برنامه عملی توسط یک فرد، در سطح عملی، از طریق تامین منابع برای کشف و به کارگیری تفکرات خلاقانه جدید برای دستیابی به عملکرد سازمانی تعریف کرده‌اند. به عبارت دیگر، رفتار نوآورانه به ایجاد، معرفی و به کارگیری فعال پیشنهادات جدید اشاره دارد که می‌تواند به افزایش عملکرد شغل یا گروه فرد کمک کند. رفتار کاری نوآورانه شامل آزمایش‌ها و شکست‌ها، احساس استقلال برای عمل کردن و داشتن توان برای آزمایش مکرر افکار جدید با ترس کمتر از قضاوت شدن است [39]. رفتارهای نوآورانه به عنوان یک عامل کلیدی در ارتقای بقای سازمان عمل می‌کنند و به طور مداوم با اجازه دادن به فرآیندهای مختلف برای بهبود، مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند [40]. رفتار نوآورانه کارکنان شامل سه مرحله است: ۱- تولید تفکرات نوآورانه، ۲- جستجوی ائتلاف حامیان و ۳- اجرای پیشنهادات نوآورانه در عمل [41]. رفتار کاری نوآورانه چیزی بیش از خلاقیت است اما باین حال، خلاقیت یک عنصر مهم از رفتار کاری نوآورانه است، به ویژه در آغاز، برای توسعه تفکرات تازه و ارزشمند. در زمینه‌های آموزشی، رفتارهای نوآورانه را می‌توان در زمینه‌های مختلفی مانند توسعه برنامه درسی، روش‌های تدریس، فنون، مواد، مدیریت کلاس، ارزیابی و مشارکت دانش‌آموز در نظر گرفت [11].

۳- پیشینه پژوهش

تقی زاده و همکاران [42] اثر شخصیت پویا بر رفتار پویای شغلی کارشناسان تربیت بدنی ادارات آموزش و پرورش را با نقش میانجی احساس شایستگی در شغل بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد شخصیت پویا اثری مثبت و معنی دار بر احساس شایستگی در شغل کارشناسان تربیت بدنی دارد. همچنین اثر شخصیت پویا بر رفتار پویای شغلی کارشناسان تربیت بدنی مثبت و معنی دار بود. در نهایت نتایج نشان داد اثر شخصیت پویا بر رفتار پویای شغلی با نقش میانجی احساس شایستگی در شغل کارشناسان تربیت بدنی، مثبت و معنی دار می باشد. قزل سفلو و همکاران [43] در تحقیقی که نمونه آن شامل معلمان تربیت بدنی بود، دریافتند شخصیت پویا اثری مثبت و معنی داری بر کامیابی شغلی و رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی دارد. همچنین اثر شخصیت پویا بر رفتارهای خلاقانه معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی کامیابی شغلی مثبت و معنی دار بود. مبارک و همکاران [17] تاثیر شخصیت پویا بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان را با نقش میانجی درگیر شدن در شغل و رهبری تحول آفرین بررسی نمودند. یافته ها نشان داد که شخصیت پویا به طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق درگیر شدن در شغل بر رفتار کاری نوآورانه تاثیر مثبت داشته است و رهبری تحول آفرین به طور مثبت رابطه بین شخصیت پویا و درگیر شدن در شغل را تعدیل می کند. چن و همکاران [24] سازوکار تاثیر جو مدیریت خطاها بر رفتار نوآوری کارکنان را در تحقیقی مرور کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که جو مدیریت خطا و خودکارآمدی کارآفرینی اثرات مثبت قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارآفرینان دارند و خودکارآمدی کارآفرینی رابطه بین جو مدیریت خطاها و رفتار نوآوری را واسطه می کند. الله و همکاران [14] با انجام تحقیقی بر روی کارکنان شاغل در شرکت های تولید نرم افزار در پاکستان به این نتیجه دست یافتند که شخصیت پویا و سرمایه روان شناختی تاثیر قابل توجهی بر عملکرد نوآورانه کارکنان دارند. السید و همکاران [27] در تحقیقی بر روی کارکنان ۶ شرکت ارتباطی و اطلاعاتی در کشور مصر دریافتند جو مدیریت خطاها که دارای سطوح بالایی از خطرپذیری است با افزایش جو ایمنی روان شناختی اثری مثبت و معنی دار برای رفتارهای نوآورانه کارکنان دارد.

۴- روش شناسی پژوهش

برای اجرای این پژوهش کاربردی از روش تحقیق پیمایشی مبتنی بر الگوسازی معادلات ساختاری استفاده شد. الگوسازی معادلات ساختاری یک روش آماری برای اعتبارسنجی الگوی مفهومی پژوهش است. پژوهشگر ابتدا باید عوامل مختلف شکل دهنده پدیده مورد بررسی را شناسایی کند. سپس بر اساس مبانی نظری موجود روابط بین عوامل را حدس زده و فرضیه سازی کند. همچنین برای هر عامل باید تعدادی گویه جهت سنجش شناسایی کند. پس از فرضیه سازی و ترسیم الگو مفهومی اولیه، این الگو باید در محیط نرم افزارهایی مانند اموس، اسمارت پی ال اس یا لیزرل پیاده سازی شود. در نهایت با استفاده از روش الگوسازی معادلات ساختاری می توان الگوی مفهومی را اعتبارسنجی کرد. قابل ذکر است که الگوسازی معادلات ساختاری نسبت به روش های پیشین آماری دارای مزیت هایی مانند تخمین روابط چندگانه، قابلیت سنجش متغیرهای پنهان، محاسبه خطای اندازه گیری و آزمون روابط غیر واقعی است که موجب افزایش کاربرد آن شده است. تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان ساجابلغ در سال ۱۴۰۲ تشکیل دهنده جامعه آماری این پژوهش بودند (۱۳۷ معلم تربیت بدنی). در این پژوهش از روش نمونه گیری کل شمار استفاده شد و بر این اساس حجم نمونه ۱۳۷ معلم تربیت بدنی در نظر گرفته شد که بعد از توزیع پرسش نامه های تدوین شده در نهایت ۱۲۹ پرسش نامه در تحلیل نهایی استفاده گردید. در راستای گردآوری داده های پژوهش از سه پرسش نامه استاندارد استفاده گردید که در ادامه به تفصیل توضیح داده شده اند.

شخصیت پویا: در این پژوهش از پرسش نامه باراتی و کوپاک [44] برای ارزیابی شخصیت پویای معلمان تربیت بدنی استفاده گردید. این پرسش نامه مشتمل بر ۱۰ گویه بوده و ضریب آلفای کرونباخ آن توسط باراتی و کوپاک [44] ۰/۹۳ گزارش شده است که این مقدار نشان دهنده پایایی مناسب این ابزار می باشد. این پرسش نامه در ایران توسط قزل سفلو و همکاران [43] مورد استفاده قرار گرفته و پایایی آن توسط این محققان ۰/۸۴ برآورد شده است.

شکل گیری جو مدیریت خطاها: در این پژوهش پرسش نامه شکل گیری جو مدیریت خطاها که مشتمل بر ۱۶ گویه بوده و توسط ون دایک و همکاران [45] معرفی شده است، به کار برده شد. ضریب آلفای ۰/۸۵ که توسط این محققان برای این ابزار گزارش شده است حاکی از کیفیت بالای آن می باشد.

رفتارهای نوآورانه: در این پژوهش از پرسش نامه رفتارهای نوآورانه جانسن [46] که دارای ۸ گویه است استفاده گردید. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ که توسط جانسن [46] برای این ابزار گزارش شده است حاکی از کیفیت بالایی آن می باشد. این ابزار استاندارد در ایران توسط نجف پور مقدم و همکاران [47] مورد استفاده قرار گرفته و پایایی آن توسط این محققان ۰/۸۷ برآورد و گزارش شده است.

پیش از توزیع پرسش نامه های پژوهش در بین نمونه تحقیق، روایی و پایایی سنجی ابزار مورد استفاده انجام گردید. در راستای بررسی روایی پرسش نامه ها از نظرات و پیشنهادات ۵ متخصص مدیریت ورزشی که دارای تحصیلات دکترا بودند استفاده گردید. بدین منظور پرسش نامه های تدوین شده به این متخصصان ارسال و در یک محدوده زمانی ۲۹ روزه نظرات و پیشنهادات آن ها دریافت گردید. در ادامه این فرآیند، با هماهنگی با استاد راهنما بر اساس نظرات دریافت شده از متخصصان در شکل نوشتاری برخی گویه ها تغییراتی ایجاد گردید تا درک و فهم آن ها برای پاسخ دهندگان آسان تر شود. در مرحله ارزیابی پایایی پرسش نامه های پژوهش، ابتدا ۴۰ معلم تربیت بدنی به شکل در دسترس انتخاب شدند و سپس پرسش نامه های روایی سنجی شده جهت تکمیل شدن در اختیار آن ها قرار گرفتند. داده های به دست آمده در مرحله مقدماتی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تحلیل شدند. نتایج آزمون آلفای کرونباخ نشان داد ضریب پایایی پرسش نامه های شخصیت پویا، شکل گیری جو مدیریت خطاها و رفتارهای نوآورانه به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۷ و ۰/۸۶ می باشد که این مقادیر نشان دهنده مناسب بودن پایایی پرسش نامه های مورد استفاده است. پس از کسب اطمینان در خصوص مناسب بودن روایی و پایایی پرسش نامه های مورد استفاده، توزیع نهایی آن ها در بین جامعه پژوهش یعنی معلمان تربیت بدنی ساوجبلاغ انجام شد. قابل ذکر است که با ایجاد یک وقفه زمانی دوماهه بین توزیع پرسش نامه ها در بخش مطالعه مقدماتی و توزیع نهایی تلاش گردید تا میزان یادآوری گویه های پرسش نامه ها برای مشارکت کنندگان بخش مقدماتی به حداقل کاهش یابد. داده های نهایی گردآوری شده پژوهش حاضر با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی ها، میانگین ها و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (الگوسازی معادلات ساختاری) تحلیل شدند. بدین منظور، دو نرم افزار آماری SPSS 25 و Smart PLS 4 استفاده شدند.

۵- یافته های پژوهش

نتایج توصیفی به دست آمده در خصوص ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه که در جدول ۱ قابل ارایه شده است، نشان می دهد بیشتر نمونه پژوهش دارای سابقه خدمت ۲۱ سال و بالاتر از آن می باشند (۶۰ معلم). علاوه بر آن، در خصوص تحصیلات نمونه پاسخ دهنده به پرسش نامه های پژوهش مشخص گردید تحصیلات کارشناسی ارشد دارای بیشترین فراوانی است (۶۷ معلم). در نهایت، تحلیل های صورت گرفته بر روی ویژگی های جمعیت شناختی نمونه مورد مطالعه نشان داد بیشتر نمونه پژوهش دارای دامنه سنی ۴۱ سال و بیشتر از آن هستند (۸۸ معلم).

جدول ۱- توصیف ویژگی های جمعیت شناختی نمونه پژوهش.

Table 2- Description of the demographic characteristics of the research sample.

متغیر	مولفه	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه خدمت	۱ تا ۱۰ سال	26	20.2
	۱۱ تا ۲۰ سال	43	33.3
	۲۱ سال و بالاتر	60	46.5
تحصیلات	کارشناسی	59	45.7
	کارشناسی ارشد	67	51.9
	دکتری	3	2.4
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	12	9.3
	۳۱ تا ۴۰ سال	29	22.5
	۴۱ سال و بیشتر از آن	88	68.2

در جدول ۲ نتایج تحلیل های توصیفی انجام شده بر روی متغیرهای پژوهش ارایه شده است. نتایج به دست آمده در این خصوص نشان می دهد که میانگین و انحراف معیار متغیرهای شخصیت پویا، شکل گیری جو مدیریت خطاها و رفتارهای نوآورانه به ترتیب ۳/۱۳±۰/۸۹، ۳/۲۴±۰/۷۷ و ۳/۰۹±۰/۶۹ است.

جدول ۲- توصیف متغیرهای پژوهش.

Table 3- Description of research variables.

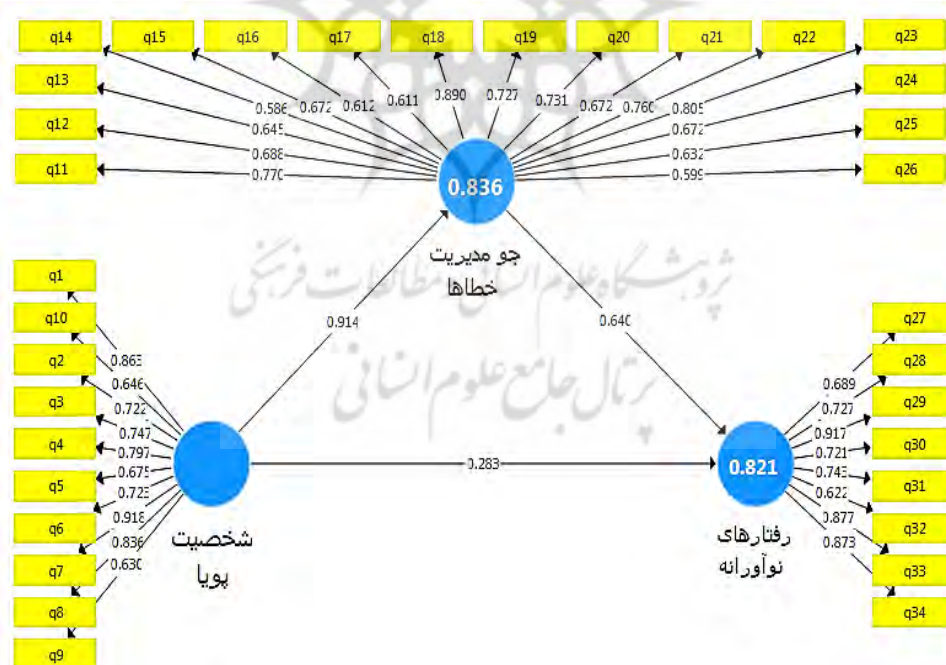
متغیر	آماره	میانگین	انحراف معیار
شخصیت پویا	129	3.13	0.89
شکل گیری جو مدیریت خطاها	129	3.24	0.77
رفتارهای نوآورانه	129	3.09	0.69

در بخش نتایج استنباطی، ابتدا بایستی کیفیت الگوی ساختاری ترسیم شده بر اساس معیارهایی همچون پایایی و روایی (همگرا و واگرا) مورد ارزیابی قرار گیرد. شاخص های پایایی ترکیبی، آلفای کرونباخ و بارهای عاملی از جمله معیارهای مورد استفاده برای ارزیابی پایایی الگوی ساختاری پژوهش هستند [48]. ضرایب پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ محاسبه شده برای هر متغیر بایستی بیشتر از ۰/۷ باشند که ضرایب گزارش شده در جدول ۳ این امر را تایید می نمایند. علاوه بر آن بارهای عاملی بایستی بالاتر از ۰/۵ باشند که در شکل ۱ بالا بودن این مقادیر از سطح مبنای آن یعنی ۰/۵ تایید شده است [48]. با در نظر گرفتن نتایج جدول ۴ و همچنین بارهای عاملی هر گویه در شکل ۱ می توان چنین بیان کرد که الگوی ساختاری ترسیم شده از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۳- شاخص های پایایی الگوی ساختاری پژوهش.

Table 4- Reliability indices of the structural model of the research.

متغیر	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
شخصیت پویا	0.931	0.917
شکل گیری جو مدیریت خطاها	0.937	0.928
رفتارهای نوآورانه	0.923	0.903



شکل ۱- الگوی آزمون شده تحقیق در حالت تخمین استاندارد.

Figure 1- Tested research model in standard estimation mode.

در راستای ارزیابی روایی همگرا میانگین واریانس مستخرج مورد استفاده قرار گرفت. همچنین به منظور ارزیابی روایی واگرا از شاخص *HTMT* استفاده گردید. برای هر متغیر، میانگین واریانس مستخرج بایستی بیشتر از ۰/۵ بوده و برای شاخص *HTMT* نیز بایستی ضرایب کمتر از ۰/۸۵ باشند [49]. آماره های جدول ۴ مناسب بودن روایی همگرا و واگرایی متغیرهای موجود در الگوی ساختاری را تایید می کنند.

جدول ۴- شاخص‌های روایی الگوی ساختاری پژوهش.

Table 5- Validity indices of the structural model of the research.

متغیرها	HTMT	میانگین واریانس مستخرج
شخصیت پویا	0.754	0.579
شکل‌گیری جو مدیریت خطاها	0.791	0.591
رفتارهای نوآورانه	0.813	0.604

یک الگوی ساختاری ترسیم شده در *Smart PLS* بایستی دارای قدرت پیش‌بینی مناسبی باشد که بدین منظور اعتبار اشتراک (Q^2) مورد استفاده قرار می‌گیرد. مقادیر اعتبار اشتراک $0/۱۵$ ، $۰/۰۲$ و $۰/۳۵$ به ترتیب نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی هر متغیر در الگوی ساختاری است [۴۸]. مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون (SSO^1) و مجموع مجذور خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر مکنون (SSE^2) برای برآورد اعتبار اشتراک مورد استفاده قرار می‌گیرند. با توجه به نتایج جدول ۵ می‌توان چنین بیان کرد که متغیرهای این پژوهش دارای اعتبار اشتراک مناسبی بوده و قدرت پیش‌بینی الگوی پژوهش تایید می‌شود.

جدول ۵- اعتبار اشتراک متغیرهای پژوهش.

Table 6- Cross validated communality of research variables.

متغیر	SSO	SSE	1-SSE/SSO	قدرت پیش‌بینی
شخصیت پویا	1760	961.434	0.454	قوی
شکل‌گیری جو مدیریت خطاها	2816	1690.437	0.400	قوی
رفتارهای نوآورانه	1408	733.167	0.479	قوی

یکی از مهم‌ترین شاخص‌های بررسی برازش الگو در پی‌ال‌اس، ملاک کلی برازش^۳ می‌باشد که این ملاک از طریق رابطه $\sqrt{\text{Communality} * R^2}$ قابل محاسبه است. این شاخص دارای سه سطح ضعیف، متوسط و خوب است که با مقادیر $۰/۰۱$ ، $۰/۲۵$ و $۰/۳۶$ نشان داده می‌شوند [48]. بر اساس فرمول ذکر شده، شاخص کلی برازش الگوی ساختاری این پژوهش $۰/۳۶۷$ به دست آمد که این مقدار نشان‌دهنده مطلوب بودن الگوی پژوهش است.

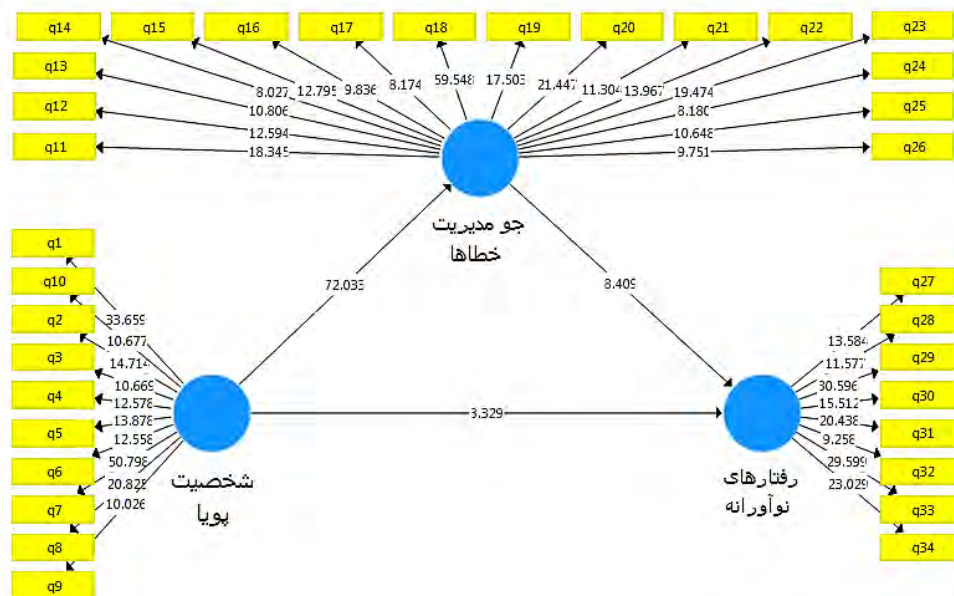
بعد از کسب اطمینان در خصوص کیفیت الگوی ساختاری ترسیم شده و مناسب بودن روایی و پایایی آن، آزمون فرضیه‌ها انجام شد که نتایج آن در جدول ۶ ارایه شده است. نتایج پژوهش مشخص نمود شخصیت پویا اثر مثبت و معنی‌داری بر شکل‌گیری جو مدیریت خطاها دارد ($\beta=۰/۹۱۴$)، بخش دیگری از نتایج نشان داد اثر شخصیت پویا بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت‌بدنی مثبت و معنی‌دار است ($\beta=۰/۲۸۳$)، در نهایت، نتایج آزمون سوبل مشخص نمود اثر شخصیت پویا بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی شکل‌گیری جو مدیریت خطاها مثبت و معنی‌دار می‌باشد ($t=\beta$ ، $361/8=۰/۵۵۸$).

جدول ۶- اثرات مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش.

Table 6- Direct and indirect effects between research variables.

اثرات موجود در الگو	مسیر (بتا)	تی	سطح معنی‌داری
شخصیت پویا -> شکل‌گیری جو مدیریت خطاها	0.914	72.033	0.001
شخصیت پویا -> رفتارهای نوآورانه	0.283	3.329	0.001
شخصیت پویا -> رفتارهای نوآورانه با نقش میانجی شکل‌گیری جو مدیریت خطاها	0.558	8.361	0.001

¹ Sum of Squares of Observation (SSO)² Sum of Squared prediction Errors (SSE)³ Goodness of Fit (GOF)



شکل ۲- الگوی آزمون شده پژوهش در حالت اعداد معنی داری.

Figure 2- The tested model of the research in the case of significance.

۶- بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی این پژوهش مطالعه اثر شخصیت پویا بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت بدنی با نقش میانجی شکل گیری جو مدیریت خطاها بود. نتایج پژوهش نشان داد شخصیت پویا بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت بدنی ساوجبلاغ اثر مثبت و معنی داری دارد که این نتیجه با نتایج پژوهش های پن و همکاران [12]، لی و همکاران [16] و الله و همکاران [14] همسو است. با تغییرات ایجاد شده در محیط های آموزشی مانند مدارس نیاز به معلمانی که بتوانند از تمامی ظرفیت جسمانی و ذهنی خود برای بهبود کیفیت عملکرد و تدریس خود استفاده نمایند ضروری به نظر می رسد. توجه به شخصیت پویای معلمان و ایجاد زمینه مناسب برای پرورش آن یک روش مهم برای موفقیت و اثربخشی معلمان خواهد بود. معلمان با داشتن شخصیت پویا به طور طبیعی تمایل دارند تا فرصت هایی را برای بهبود یا نوآوری فرآیندهای کاری خود جستجو کنند. چنین معلمانی با داشتن رویکردی آینده نگرانه این قابلیت را دارند تا بتوانند روندها و شکاف هایی را که می توانند برای نوآوری مورد استفاده قرار گیرند شناسایی کنند. علاوه بر آن، معلمانی که دارای شخصیت پویا هستند گرایش دارند که مشکل گشای موثری برای خود و دیگران باشند. آن ها منتظر دستورالعمل ها نمی مانند، بلکه به محض شناسایی یک موضوع، ارزیابی راه حل های مختلفی فکری را شروع می کنند که این امر منجر به نتایج نوآورانه خواهد شد. همچنین معلمان دارای شخصیت پویا معمولاً تمایل بیشتری به پذیرش خطرات حساب شده برای دستیابی به نتایج بهتر دارند که این امر یکی از مولفه های حیاتی رفتار نوآورانه است. با خطرپذیری بیشتر معلمان می توانند روش های کاری جدیدی را آزمایش کنند و راه حل های تجربه نشده را بیازمایند که این امر توانایی آن ها را برای شرایط کاری جدید افزایش خواهد داد. از سوی دیگر، انگیزه برای شروع تغییر و اجرای برنامه ها با وجود موانع، یکی دیگر از ویژگی های شخصیت های پویا است. این تداوم برای اجرای موفقیت آمیز پیشنهادات نوآورانه که اغلب با مقاومت یا چالش های پیش بینی نشده روبرو هستند، حیاتی است. علاوه بر آن، معلمانی که دارای شخصیت پویا هستند همواره تمایل دارند تا تغییرات جدید را متناسب با نیازهای واقعی شغل خود ایجاد نمایند که این امر موجب خواهد شد تا آن ها اغلب به کاوش و اجرای راه حل های نوآورانه تمایل داشته باشند. پن و همکاران [12] در این خصوص بیان می کنند که معلمان با داشتن شخصیت پویا اغلب سطوح بالایی از اعتماد به نفس را از خود نشان می دهند که این امر آن ها را قادر می سازد ابتکار عمل برای نوآوری را به دست بگیرند.

نتایج پژوهش نشان دهنده اثر مثبت و معنی دار جو مدیریت خطاها بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت بدنی ساوجبلاغ بود که همسو با نتایج تحقیقات پن و همکاران [24] و پن و همکاران [12] تایید می شود. مدیریت خطا به راهبردها و شیوه هایی اطلاق می شود که سازمان ها برای مقابله با اشتباهات، شکست ها و خطاها در محیط کار به کار می گیرند. برخلاف رویکردهایی که صرفاً بر پیشگیری از خطا تمرکز می کنند، مدیریت خطا تشخیص می دهد که خطاها بخشی اجتناب ناپذیر از فرآیندهای پیچیده و فعالیت های انسانی هستند. نکته کلیدی فقط جلوگیری از خطاها نیست، بلکه یادگیری و استفاده موثر از آن ها به عنوان فرصتی برای رشد و بهبود است. مدیریت خطای موثر شامل ایجاد محیطی است که در آن

کارکنان احساس امنیت می‌کنند تا خطر کنند، اشتباهات را گزارش کنند و بدون ترس از عواقب تنبیهی در حل مشکل شرکت کنند. مدیریت خطا به چند دلیل می‌تواند اثرات عمیقی بر پرورش رفتارهای نوآورانه معلمان داشته باشد. با کاهش ترس از شکست، مدیریت خطا معلمان را تشویق می‌کند تا تفکرات، رویکردها و فناوری‌های جدید را آزمایش کنند. این آزمایش در قلب نوآوری است. علاوه بر آن، یادگیری از اشتباهات توانایی‌های حل مساله را بهبود می‌بخشد که این امر به معلمان در شناسایی مسائل، تجزیه و تحلیل علل ریشه‌ای و توسعه راه‌حل‌های خلاقانه کمک شایانی خواهند نمود. همچنین در سازمان‌هایی مانند مدارس که خطاها را به‌طور موثر مدیریت می‌کنند میزان سازگاری آن‌ها افزایش خواهد یافت. با استفاده از درس‌هایی که از اشتباهات گذشته آموخته می‌شود، معلمان به سرعت به تغییرات یا چالش‌های موجود در محیط کار خود پاسخ خواهند داد. از سوی دیگر، فرهنگی که خطاها را به‌طور سازنده مدیریت می‌کند، باعث ایجاد اعتماد در بین اعضای گروه‌های کاری می‌شود. وقتی معلمان به یکدیگر و مدیران خود اعتماد داشته باشند، احتمال همکاری، به اشتراک گذاشتن تفکرات و نوآوری بیشتر خواهد شد. علاوه بر آن، در یک محیط کاری که مدیریت خطاها به شکلی مثبت مدیریت می‌شوند معلمان اغلب این اختیار را دارند که روش‌های جدید را بدون نظارت بیش از حد و ترس از شکست امتحان کنند. هنگامی که معلمان احساس کنند بر شیوه‌های تدریس خود تسلط داشته و برای اقدامات نوآورانه اختیار عمل دارند، احتمال بیشتری دارد که بتوانند پیشنهادات جدید را کشف نموده و روش‌های سنتی را به چالش بکشند. این خودمختاری همراه با این باور که خطاها بخش طبیعی رشد هستند، خودکارآمدی معلمان را تقویت خواهد نمود. پن و همکاران [12] در این خصوص بیان می‌کنند در محیط‌هایی که به خطاها انگ زده می‌شود، معلمان ممکن است خطرگریز شوند، به جای این‌که روش‌های جدید و بالقوه مؤثرتری را امتحان کنند به شیوه‌های تدریس ثابت و قدیمی پایبند باشند. جو مدیریت خطا با عادی‌سازی فرآیند آزمون و خطا، این ترس را کاهش خواهد داد و در نتیجه معلمان تشویق خواهند شد تا بدون ترس از سرزنش به خاطر اشتباه، درگیر نوآورانه شوند.

نتایج پژوهش اثر مثبت و معنی‌دار شخصیت پویا با نقش میانجی جو مدیریت خطاها بر رفتارهای نوآورانه معلمان تربیت‌بدنی ساوجبلاغ تایید نمود که همسویی این نتیجه با نتایج تحقیق پن و همکاران [12] تایید می‌شود. شخصیت پویا به تمایل یک فرد برای به دست گرفتن ابتکار عمل در بهبود شرایط فعلی یا ایجاد شرایط جدید اشاره دارد. افراد با شخصیت پویا نه تنها به موقعیت‌ها واکنش نشان می‌دهند، بلکه فعالانه به دنبال تغییر محیط خود برای رسیدن به اهداف خود هستند. این ویژگی در تنظیمات سازمانی حیاتی است زیرا معلمان را به فراتر رفتن از شرح وظایف خود سوق می‌دهد و به آن‌ها کمک می‌کند تا به دنبال فرصت‌ها، چالش‌ها و راه‌های جدید برای کمک به موفقیت سازمانی باشند. علاوه بر آن، معلمانی که دارای شخصیت پویا هستند به شکل مناسبی از خطاهای شغلی و سازمانی برای بهبود عملکرد خود استفاده می‌کنند. از دیدگاه معلمان با شخصیت پویا، خطاها امری اجتناب‌ناپذیر هستند که می‌توانند به یادگیری بیشتر کمک کنند. خطاهای کاری بازخورد فوری به معلمان ارایه می‌دهند که این امر موجب خواهد شد تا آن‌ها نسبت به شکاف در دانش یا مهارت‌های خود آگاه شوند. وقتی معلمان در کار خود اشتباه می‌کنند، این فرصت را دارند که بفهمند چه چیزی اشتباه بوده و چگونه ایجاد شده است که این امر می‌تواند آن‌ها را به تفکر عمیق‌تر در خصوص اقدامات خود سوق دهد. بر این اساس، چنین معلمانی هر خطا را به عنوان یک تجربه و یک فرصت برای پیشرفت در نظر می‌گیرند؛ از این رو چنین معلمانی به شکل دادن یک محیط کاری با سطوح بالایی از فرهنگ مدیریت خطاها اهمیت می‌دهند. در چنین فضایی معلمان زمانی که دچار خطا شوند احساس ترس و نگرانی نخواهند داشت؛ چراکه جو مدیریت خطاها به معلمان فرصت می‌دهد تا اشتباهات کاری خود را اصلاح نمایند. همچنین جو مدیریت خطا به عنوان یک واسطه در رابطه بین شخصیت فعال و رفتارهای نوآورانه عمل می‌کند. این کار را با ارایه پشتیبانی و فرهنگ سازمانی لازم انجام می‌دهد که معلمان پویا را قادر می‌سازد تا تفکرات و پیشنهادات خود را به‌طور موثر بیان و اجرا کنند. بدون جو مدیریت خطای حمایتی، ظرفیت نوآورانه افراد فعال ممکن است به دلیل ترس از شکست یا تلافی برای اشتباهات، محدود شود. علاوه بر آن، جو مدیریت خطا می‌تواند ذهنیت رشد را تشویق نماید، جایی که معلمان بر این باورند که توانایی‌ها و اثربخشی تدریس آن‌ها می‌تواند با تلاش و یادگیری بهبود یابد. معلمانی که دارای ذهنیت رشد هستند در مواجهه با چالش‌ها تلاش بیشتری از خود به نمایش خواهند گذاشت و تمایل بیشتری برای کشف و اجرای روش‌ها و اقدامات آموزشی جدید خواهند داشت.

با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش پیشنهادات کاربردی زیر ارایه می‌شود:

۱. ایجاد یک محیط حمایتی در مدارس توسط مدیران به منظور توسعه قابلیت‌های شخصی معلمان تربیت‌بدنی مانند شخصیت پویای آن‌ها پیشنهاد می‌شود.
۲. پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس فرهنگی را در مدارس خود تقویت کنند که خطرپذیری را تشویق نموده و از تفکرات و پیشنهادات نوآورانه معلمان ورزش بدون ترس از شکست حمایت نمایند.

۳. اهمیت دادن مدیران مدارس به جو مدیریت خطاها در محیط مدرسه خود، تغییر نگرش آن‌ها در خصوص خطاهای معلمان خود و انجام اقدامات حمایتی از آنان مانند پشتیبانی از اقدامات جدید معلمان که ممکن است با خطاهایی همراه باشد پیشنهاد می‌گردد.
۴. در نظر گرفتن دستورالعمل‌های روشن در خصوص خطاهای شغلی معلمان، افزایش مهارت‌های ارتباطی معلمان و شکل دادن یک محیط روانی ایمن که در آن معلمان بتوانند در خصوص خطاهای کاری خود با همکاران به بحث و تبادل نظر بپردازند پیشنهاد می‌گردد.
۵. آموزش گوش دادن فعال، توانایی برقرار ارتباط با همکاران و ترغیب معلمان تربیت بدنی به یادگیری از خطاها و اشتباهات کاری خود پیشنهاد می‌گردد.
۶. پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس با ایجاد نمودن یک محیط کاری مثبت در مدارس که در آن خطرپذیری تقویت می‌شود معلمان ورزشی را که دارای توانمندی‌های شغلی خاصی هستند به انجام دادن روش‌های کاری جدید ترغیب نمایند.

این پژوهش نیز مانند هر پژوهشی دارای محدودیت‌هایی بوده است. به دلیل آن که معلمان تربیت بدنی شهرستان ساوجبلاغ جامعه آماری این مطالعه بودند نمی‌توان نتایج آن را به معلمان تربیت بدنی سایر شهرها تعمیم نمود. پیشنهاد می‌گردد در تحقیقی سایر پیامدهای شخصیت پویای معلمان تربیت بدنی مورد بررسی قرار گیرد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از تمام افرادی که در اجرای این پژوهش همکاری نموده‌اند تشکر و قدردانی می‌نمایند.

حمایت مالی

نویسندگان برای انجام این پژوهش از هیچ‌گونه حمایت مالی استفاده نکرده‌اند.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع وجود ندارد.

منابع

- [1] Frese, M., & Keith, N. (2015). Action errors, error management, and learning in organizations. *Annual review of psychology*, 66(1), 661–687. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010814-015205>
- [2] Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel psychology*, 58(4), 859–891. DOI:10.1111/j.1744-6570.2005.00772.x
- [3] Yang, J., Gong, Y., & Huo, Y. (2011). Proactive personality, social capital, helping, and turnover intentions. *Journal of managerial psychology*, 26(8), 739–760. <https://doi.org/10.1108/02683941111181806>
- [4] Gkontelos, A., Vaiopoulou, J., & Stamovlasis, D. (2023). 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. DOI:10.3390/ejihpe13020030
- [5] uunnnnn, .. , aa hmaaa ii, .. , & nnnnyyy, E. (2022). innovative behaviors based on stakeholder expectations. *Expert journal of business and management*, 10(1), 36–40. <http://business.expertjournals.com>
- [6] Balkar, B. (2015). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International online journal of educational sciences*, 7(2). DOI:10.15345/iojes.2015.02.007
- [7] Hosseini, S., & Haghighi Shirazi, Z. R. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent education*, 8(1), 1869364. DOI:10.1080/2331186X.2020.1869364
- [8] Daud, S. R., Rahim, A., Abdullah, M. S., Sehat, N. S., Sarkam, S. F., Abas, N., & Suhaime, I. L. (2024). A conceptual framework for the individual factors fostering the innovative work behaviour of STEM teachers. *Information management and business review*, 16(1(I)), 252–261. DOI:10.22610/imbr.v16i1(i).3709
- [9] ii , , , ii yy, .. T., hhen, .. , & aa aahap, M. S. (2024). xxpoding hle aacoss aeecieing emmenyyymahfemaics aaache'' innovative behavior: An integration of social cognitive theory. *Scientific reports*, 14(1), 2108. DOI:10.1038/s41598-024-52604-4
- [10] nnnna, M. , , & Matoe, M. E. .. M. (2019). Facoss inll. encnrg aaache'' nmovaii. e behavoa: A yyeemaiaic eevwww *Creative education*, 10(12), 2869. https://www.scirp.org/html/34-6304706_96741.htm
- [11] Wu, D., Zhou, C., Liang, X., Li, Y., & Chen, M. (2022). Integrating technology into teaching: factors influencing rural aaache'' nmovaii behavior. *Education and information technologies*, 27(4), 5325–5348. DOI:10.1007/s10639-021-10815-6

- [12] Pan, B., Song, Z., & Wang, Y. (2021). The relationship between peer school teachers' proactive personality and innovative behavior: The chain-mediated role of error management climate and self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 12, 734484. DOI:10.3389/fpsyg.2021.734484
- [13] Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of management*, 36(3), 633–662. DOI:10.1177/0149206308321554
- [14] Ullah, I., Hameed, R. M., & Mahmood, A. (2024). The impact of proactive personality and psychological capital on innovative work behavior: evidence from software houses of Pakistan. *European journal of innovation management*, 27(6), 1967–1985. DOI:10.1108/EJIM-01-2022-0022
- [15] Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive personality and innovative behavior: The mediating roles of job-related affect and work engagement. *Social behavior and personality: an international journal*, 46(3), 431–446.
- [16] Li, W., Gill, S. A., Wang, Y., Safdar, M. A., & Sheikh, M. R. (2022). Proactive personality and innovative work behavior: through the juxtaposition of the combination of innovation and broaden-and-build theory. *Frontiers in psychology*, 13, 927458. DOI:10.3389/fpsyg.2022.927458
- [17] Mubarak, N., Khan, J., Yasmin, R., & Osmadi, A. (2021). The impact of a proactive personality on innovative work behavior: the role of work engagement and transformational leadership. *Leadership and organization development journal*, 42(7), 989–1003. DOI:10.1108/LODJ-11-2020-0518
- [18] Aarav, S., & M., & O., . 2024. The importance of proactive personality and work-related flow. *Acta psychologica*, 246, 104278. DOI:10.1016/j.actpsy.2024.104278
- [19] Din, S. U., Khan, M. A., Farid, H., & Rodrigo, P. (2023). Proactive personality: A bibliographic review of research trends and publications. *Personality and individual differences*, 205, 112066. DOI:10.1016/j.paid.2022.112066
- [20] Wang, X., Guchait, P., Madea, M., & Paaamehmeoqu. 2018. "do it right the first time." necessarily right? The importance of error management culture in the hospitality industry. *International journal of contemporary hospitality management*, 30(3), 1398–1418. DOI:10.1108/IJCHM-01-2017-0038
- [21] Li, L. (2016). An overview of error management climate. *Psychology*, 7(4), 623–626. <https://www.scrip.org/journal/paperinformation?paperid=66007>
- [22] Oliveira, M. F., Santos, E., & Ratten, V. (2023). Strategic perspective of error management, the role of leadership, and an error management culture: A mediation model. *Journal of economics, finance and administrative science*, 28(55), 160–175. DOI:10.1108/JEFAS-01-2022-0028
- [23] Geng, Z., Xiao, M., Tang, H., M Hite, J., & J Hite, S. (2022). Tolerate to innovate: An expectancy-value model on error management culture and radical creativity. *Management decision*, 60(7), 2042–2059. DOI:10.1108/MD-03-2021-0387
- [24] Chen, Y., Wei, J., Zhang, J., & Li, X. (2021). Effect mechanism of error management climate on innovation behavior: An investigation from Chinese entrepreneurs. *Frontiers in psychology*, 12, 733741. DOI:10.3389/fpsyg.2021.733741
- [25] Mohammadi, S., Rahimi, F., Fakher, E., & Irani Behbahani, I. (2024). Structural analysis of the impact of learning from errors and organizational failures on innovative performance with the mediation role of knowledge absorptive capacity (case study: cooperative companies). *Innovation management and operational strategies*, 5(3), 233–245. (In Persian). https://www.journal-imos.ir/article_199728_a477cab94720ef8fb4e06f9122518c7e.pdf
- [26] Kruse, P., & Wegge, J. (2024). A constructive error management culture promotes innovation and corporate social responsibility: A multi-level analysis in 10 countries. *German journal of human resource management*, 38(2), 111–139. DOI:10.1177/23970022231226318
- [27] Elsayed, A. M., Zhao, B., Goda, A. E. mohsen, & Elsetouhi, A. M. (2023). The role of error risk taking and perceived organizational innovation climate in the relationship between perceived psychological safety and innovative work behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, 14, 1042911. DOI:10.3389/fpsyg.2023.1042911
- [28] Xing, Z., & Qi, Y. (2023). Development of creativity in physical education teachers using interactive technologies: involvement and collaboration. *Education and information technologies*, 28(5), 5763–5777. DOI:10.1007/s10639-022-11422-9
- [29] Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of organizational behavior*, 21(1), 63–75. DOI:10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J
- [30] Zhong, X., Peng, Q., & Wang, T. (2022). Leader reward omission and employee knowledge sharing: The moderating role of proactive personality and perceived organizational unfairness. *Baltic journal of management*, 17(4), 546–562. DOI:10.1108/BJM-02-2022-0045
- [31] Jiang, W., & Gu, Q. (2015). A moderated mediation examination of proactive personality on employee creativity: A person-environment fit perspective. *Journal of organizational change management*, 28(3), 393–410. DOI:10.1108/JOCM-05-2014-0088
- [32] Pasamehmetoglu, A., Guchait, P., Tracey, J. B., Cunningham, C. J. L., & Lei, P. (2017). The moderating effect of supervisor and coworker support for error management on service recovery performance and helping behaviors. *Journal of service theory and practice*, 27(1), 2–22. DOI:10.1108/JSTP-06-2015-0130
- [33] Huang, Y., Yu, H., Sharma, A., & Zhang, Z. (2024). A multilevel investigation of the impact of error management culture on restaurant employee voice. *International journal of contemporary hospitality management*, 36(9), 3016–3031. DOI:10.1108/IJCHM-04-2023-0444
- [34] Guchait, P. (2023). Error management orientation: impact on service recovery performance, and the mediating role of self-efficacy. *International journal of contemporary hospitality management*, 35(10), 3518–3541. DOI:10.1108/IJCHM-07-2022-0849

- [35] nnyk, ,,, Fccdbach, ,,, & ppp. ch, M. 2024.. Poicie aaale''' daiyyeedback-seeking: the role of an organaaaiaionss eooa-management ciima,,, aaale''' eeed ack ornnniiii on and the situation. *Policing*, 47(1), 66–81. DOI:10.1108/PIJPSM-07-2023-0091
- [36] Alqhaiwi, Z. O., Koburtay, T., & Karatepe, O. M. (2023). Linking person–ob ttt and iiiincccmoliivaion ooaasssseopssss service innovative behavior. *Journal of services marketing*, 37(9), 1186–1200. DOI:10.1108/JSM-04-2023-0154
- [37] Song, J., Jiao, H., & Wang, C. (2023). How work-aamllly confiic aeecss knoeedge oo rke''' inno. aiive behavio:: A spillover-crossover-spillover model of dual-career couples. *Journal of knowledge management*, 27(9), 2499–2525. DOI:10.1108/JKM-06-2022-0458
- [38] Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, 37(3), 580–607. DOI:10.5465/256701
- [39] Yang, J., Chang, M., Li, J., Zhou, L., Tian, F., & Zhang, J. J. (2021). Exploring the moderated mediation relationship between aaader naccssss and em. ooyee'' nmovaiive behavoo. *Chinese management studies*, 15(1), 137–154. DOI:10.1108/CMS-10-2019-0363
- [40] Afsar, B., Al-Ghazali, B. M., Cheema, S., & Javed, F. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: The role of work engagement and interpersonal trust. *European journal of innovation management*, 24(4), 1082–1109. DOI:10.1108/EJIM-01-2020-0008
- [41] Zheng, J., Wu, G., Xie, H., & Li, H. (2019). Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence. *International journal of managing projects in business*, 12(4), 888–918. DOI:10.1108/IJMPB-04-2018-0068
- [42] Taghizadeh, H., Esfahani Nia, A., & G. S. (2022). Effect of proactive personality on job proactive behavior of physical education experts of education departments with the mediating role of sense of competence. *Quarterly journal of sports sciences*, 14(45), 139-159. (In Persian). https://journals.iaui.ir/article_694154.html
- [43] Ghezelsefloo, H., Yazarloo, M., & Bay, N. (2023). The effect of proactive personality on job thriving and creative behaviors of physical education teachers in golestan province. *Management journal*, 15(1), 331-346. (In Persian). https://jsm.ut.ac.ir/article_92137_en.html
- [44] Belwalkar, B. B., & Tobacyk, J. J. (2018). Toward a tripartite model and measurement of proactive personality. *Journal of personality assessment*, 100(5), 529–538. DOI:10.1080/00223891.2018.1480488
- [45] Van Dyck, C., Baer, M., Frese, M., & Sonnentag, S. (2005). Organizational error management culture and its impact on performance: A two-study replication. *Journal of applied psychology*, 90(6), 1228–1240. DOI:10.1037/0021-9010.90.6.1228
- [46] Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of occupational and organizational psychology*, 76(3), 347–364. DOI:10.1348/096317903769647210
- [47] Najafpour Moghadam, P., Biranvand, A., & Rasekh Jahromi, E. (2023). Investigating the effect of organizational climate on knowledge sharing and innovative work behavior (case study: knowledge-based companies in Fars province). *Library and information science research*, 13(2), 197-217. (In Persian). https://jm.um.ac.ir/article_44255_03a1159f947e721a81a70205f085e1d4.pdf
- [48] Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*, 26(2), 106–121.
- [49] Ringle, C. M., Sarstedt, M., Sinkovics, N., & Sinkovics, R. R. (2023). A perspective on using partial least squares structural equation modelling in data articles. *Data in brief*, 48, 109074. DOI:10.1016/j.dib.2023.109074