

The Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship Between Professional Skills and Innovative Behavior Among Teachers in Khomeinishahr

Davood Jami ^{1*} , and Mahbobeh sadat Kadkhodaie ² 

1. Corresponding author, Department of Humanitis, Feizul Islam Institute of Higher Education, Isfahan, Iran. E-mail: davoodjjamii213@gmail.com
2. Department of Humanitis, Naghshejahan Institute of Higher Education, Isfahan, Iran. E-mail: mahbobeh_kadkhodaie@yahoo.com

ABSTRACT

Article type:
Research Article

Received: 2025/09/06
Reviewed: 2025/10/14
Accepted: 2025/10/26
Published Online:
2025/11/05
Pages: 205-218

Keywords:
self-efficacy
professional skills
innovative behavior
teachers

Background and Objectives: Teachers' professional skills encompass the knowledge and abilities they utilize to facilitate the teaching and learning process, fostering innovative behavior in relation to their profession and students. Individual characteristics, such as self-efficacy, may influence this dynamic. This study aimed to investigate the mediating role of self-efficacy in the relationship between professional skills and innovative behavior among teachers. **Methods:** The statistical population of this study comprised approximately 2,500 teachers in Khomeinishahr. Using convenience sampling, a sample of 200 teachers was selected. Participants completed questionnaires on teachers' professional skills (Hajizadeh, 2011), innovative behavior (Kanter, 2009), and general self-efficacy (Sherer et al., 1982). Data were analyzed using Pearson correlation coefficient and structural equation modeling. **Findings:** The findings indicated that the proposed model demonstrated adequate fit indices for explaining the relationships among the research variables (RMSEA = 0.13). The relationship between professional skills and innovative behavior was confirmed with self-efficacy acting as a mediator ($p < 0.01$). Direct relationships between professional skills and innovative behavior, professional skills and self-efficacy, as well as self-efficacy and innovative behavior were also confirmed ($p < 0.01$). Furthermore, the mediating role of self-efficacy in the relationship between professional skills and innovative behavior was supported ($p < 0.01$). **Conclusion:** Based on the findings, it can be concluded that training and enhancing teachers' professional skills improve their beliefs in their own capabilities, thereby increasing their self-efficacy. High self-efficacy, in turn, can motivate teachers to innovate in their professional practices. Crucially, teachers with high levels of professional skills, self-efficacy, and innovative behavior serve as appropriate cognitive and behavioral role models for students.

Cite this Article: Jami, D., & Kadkhodaie, M. (2025). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship Between Professional Skills and Innovative Behavior Among Teachers in Khomeinishahr. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 11(20), 205-218. <https://doi.org/10.48310/itt.2025.21400.1229>



© the authors

Publisher: Farhangian University



نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در ارتباط بین مهارت‌های حرفه‌ای و رفتار نوآورانه معلمان شهرستان خمینی شهر

داوود جامی^{۱*}، و محبوبه السادات کدخدایی^۲

۱. نویسنده مسئول، گروه علوم انسانی، موسسه آموزش عالی فیض الاسلام، اصفهان، ایران. رایانامه: davoodjjamii213@gmail.com

۲. گروه علوم انسانی، موسسه آموزش عالی نقش جهان، اصفهان، ایران. رایانامه: mahbobeh_kadkhodaie@yahoo.com

چکیده

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۱۴

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۷/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۰۴

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۴/۰۸/۱۵

شماره صفحات: ۲۰۵-۲۱۸

واژه‌های کلیدی:

خودکارآمدی

مهارت‌های حرفه‌ای

رفتار نوآورانه

معلمان

پیشینه و اهداف: مهارت‌های حرفه‌ای معلمان شامل دانش و مهارت‌هایی است که معلم می‌تواند با استفاده از آن‌ها فرایند تعلیم و تربیت را تسهیل کرده و رفتار نوآورانه در ارتباط با شغل خود و دانش‌آموزان داشته باشد و ویژگی‌های فردی همچون خودکارآمدی ممکن است بر این مسئله اثرگذار باشد. هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در ارتباط بین مهارت‌های حرفه‌ای و رفتار نوآورانه معلمان است. **روش‌ها:** جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان شهرستان خمینی شهر است که تعداد آن‌ها حدود ۲۵۰۰ نفر است. نمونه پژوهش شامل ۲۰۰ نفر از معلمان خمینی شهر است که به صورت در دسترس انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های مهارت‌های حرفه‌ای معلمان (حاجی‌زاده، ۱۳۹۰)، رفتار نوآورانه (کانتز، ۱۳۸۸) و خودکارآمدی عمومی (شرر و همکاران، ۱۹۸۲) پاسخ دادند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و مدل یابی معادلات ساختاری تحلیل شد. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که الگوی ارائه شده از شاخص‌های بسندگی برای تبیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش برخوردار است ($P=0/13$). رابطه مهارت‌های حرفه‌ای و رفتار نوآورانه با میانجیگری خودکارآمدی تأیید شد ($P<0/01$). رابطه بین مهارت‌های حرفه‌ای با رفتار نوآورانه و خودکارآمدی و همچنین رابطه خودکارآمدی و رفتار نوآورانه مورد تأیید قرار گرفت ($P<0/01$). همچنین نقش میانجی خودکارآمدی در رابطه بین مهارت‌های حرفه‌ای و رفتار نوآورانه تأیید شد ($P<0/01$). **نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت آموزش و کمک به ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای معلمان موجب بهبود باورهای آنان در مورد توانمندی‌های خود شده و درواقع خودکارآمدی آنان را بهبود می‌دهد. خودکارآمدی بالا نیز می‌تواند معلمان را به سمت نوآوری در انجام مهارت‌های حرفه‌ای خود سوق دهد. مهم‌تر از همه اینکه معلمانی که مهارت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی و رفتار نوآورانه سطح بالایی دارند الگوی شناختی و رفتاری مناسبی برای دانش‌آموزان هستند.

استناد به این مقاله: جامی، داوود، و کدخدایی، محبوبه السادات. (۱۴۰۴). نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در ارتباط بین مهارت‌های

حرفه‌ای و رفتار نوآورانه معلمان شهرستان خمینی شهر. *نظریه و عمل در تربیت معلمان*، ۱۱(۲۰)، ۲۱۸-۲۰۵.

<https://doi.org/10.48310/itt.2025.21400.1229>



© نویسندگان

ناشر: دانشگاه فرهنگیان



مقدمه

معلمان به عنوان مهم ترین مجریان نهاد آموزش و پرورش نقش مهمی در شکل دادن به فرایند تفکر دانش آموزان دارند. اگرچه بسیاری از اهداف آموزشی که معلمان برای کلاس و درس خود در نظر می گیرند برگرفته از غایت ها و اهداف کلی آموزش و پرورش است (Seif, 2023). با این وجود تفکر خلاق معلم و رفتار نوآورانه وی می تواند موجب شود این اهداف در مسیری جدید رشد و پرورش یابند؛ مسیری که نه تنها موجب رضایت فردی معلم و انگیزش بیشتر وی می شود، برای دانش آموزان نیز الگویی از رفتار نوآورانه و تلاش برای قرار گرفتن در مسیرهای جدید و نو را ایجاد می نماید. درواقع می توان گفت معلم نوآور بیش از هر چیز دیگری می تواند به تربیت نسلی متفکر و خلاق کمک کند و نوآوری را از طریق پرورش دانش آموزان خلاق به تاروپود جامعه تزریق نماید.

منظور از رفتار نوآورانه خلق، معرفی و به کارگیری ایده های جدید در یک وظیفه شغلی است که توسط کارکنان انجام می شود و هدف نهایی آن، بهبود عملکرد فرد، گروه و در نهایت کل سازمان است. این تعریف حاکی از این است که رفتار نوآورانه شامل سه بعد اصلی یعنی ایجاد، بهبود و پیاده سازی ایده های جدید است که منافع حاصل از آن نصیب سازمان می شود. این رفتار نه تنها باید فرایند ذهنی تولید ایده های جدید را توصیف کند، بلکه باید به معرفی و به کارگیری ایده های جدید، با هدف بهبود عملکرد نیز بپردازد و در نهایت، ایده های نوآورانه را با روشی نظام مند به محیط کار خود معرفی و آن ها را کاربردی کند.

رفتارهای نوآورانه به عنوان رفتارهایی که با خود تغییر به همراه می آورد با دگرگون سازی شغلی ارتباط پیدا می کند. این نوع رفتارها بیانگر ایجاد و خلق چیزهای جدید و یا متفاوت است و به واسطه جهت گیری برای تغییر تعریف می شود زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرایندی جدید در ارتباط را موجب می شود (Fallahi & Abdi, 2019).

در حرفه معلمی نیز اهمیت رفتار نوآورانه تا اندازه ای است که امروزه نوآوری به عنوان یکی از مهم ترین فعالیت های معلمان مطرح می شود. نوآوری در آموزش و پرورش به تلاش هایی اطلاق می شود که برای تغییر در نظام آموزشی و به طور آگاهانه و هدفمند برای بهبود بخشیدن به نظام موجود صورت می گیرد (Mashayekhi, 2023). نموده هایی از نوآوری در حوزه آموزش و پرورش عبارت است از نوآوری در روش های تدریس، استفاده از تجهیزات و وسایل کمک آموزشی، مدیریت آموزشی، استفاده از فناوری، مدیریت زمان برای کلاس درس، شیوه های ارتباط بین معلمان و دانش آموزان، شیوه های ارتباط بین اولیاء و مربیان، استفاده از رسانه های کمک آموزشی، فضا و امکانات مدرسه، شیوه های ارزشیابی دانش آموزان و نوآوری در فعالیت های مکمل فوق برنامه. درواقع رفتار نوآورانه اندیشه خلاق تحقق یافته، تولید، ترویج و ارائه روش های نوین به دانش آموزان است (Mazaheri, 2022).

بدون تردید معلم بیشترین تأثیر را بر فرایند آموزش و پرورش در سطح کلاس می گذارد. معلم می تواند تعلیم و تربیت را فرایندی توأم با لذت و کامیابی یا فرایندی بی ثمر کند. موفقیت هر نظام آموزشی در حد تعیین کننده ای به دانش، مهارت های حرفه ای و رفتار نوآورانه معلم بستگی دارد. این مسئله تا اندازه ای مهم است که از نظر ژاپنی ها، شایستگی هر نظام، به اندازه شایستگی معلمان آن است (Sarfarazi & Gholipor, 2023). از این رو می توان گفت معلم مهم ترین عنصر نظام آموزشی در فرایند یاددهی - یادگیری و معمار اصلی نظام آموزش است. جهان به سرعت دگرگون می شود و معلمان نیز مانند دیگر گروه های حرفه ای با این واقعیت روبه رو می شوند که آموزش های اولیه آنان در جهان امروز چندان مفید نخواهد بود (Zafari & Zafari, 2023). آنان باید در سراسر عمر حرفه ای، دانش خود را روزآمد کنند و نوآور و خلاق باشند (Duran, 2021). دلایل عمده برای رفتار نوآورانه معلمان در مدارس وجود دارد. با یک جامعه به سرعت در حال تغییر، رفتار نوآورانه معلمان جهت به روز نگه داشتن دانش و خواسته های جامعه برای دانش آموزان مهم است. فناوری های نوین آینده و بینش های جدید در مورد تدریس نیازمند رفتار ابتکاری است و مدارس باید به عنوان یک نقطه شروع

برای عملی کردن رفتار نوآورانه شهروندان باشند تا فضای جامعه پویا و رقابتی باقی بماند (Mura, 2023). در پژوهشی با عنوان مدلی برای توضیح رفتار نوآورانه معلمان این نتیجه حاصل شد که رفتار نوآورانه معلمان برای ارتقاء کیفیت آینده آموزش و پرورش ضروری است (Aflakifard & Salehi-Farsani, 2014). بدین منظور باید متغیرهایی که با رفتار نوآورانه در ارتباط هستند را شناسایی و مورد بررسی قرار داد. بر اساس پژوهش‌های انجام‌شده دو متغیر در این رابطه مهارت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی است (Alimohammadi et al., 2024).

مهارت‌های حرفه‌ای عبارت است از شکوفایی استعداد، گسترش عقاید و ارتقای صلاحیت‌ها؛ به عبارت دیگر مهارت‌های حرفه‌ای تسهیل رشد حرفه‌ای و فردی معلمان به منظور ادای وظایف شغلی با استفاده از دانش و فناوری جدید است تا بتوان مهارت‌های ارتباطی و نوآوری آن‌ها را ارتقاء داد (Richter et al., 2011). در پژوهشی به ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره راهنمایی پرداخته و به این نتیجه دست یافتند که معلمان مورد مطالعه برخلاف آنکه در کلیات تدریس از مهارت نسبی برخوردارند در اجزای مهم تدریس با برخی نارسایی‌های جدی مواجه‌اند. مدارس برای اینکه بتوانند در سه حوزه کارکردی آموزش، پژوهش و عرضه خدمات به جامعه موفق باشند باید به تقویت مهارت‌های حرفه‌ای معلمان توجه کنند (Daneshpajouh & Farzad, 2013).

پژوهشگران توسعه مهارت‌های حرفه‌ای را برای توصیف آموزش مداوم معلمان به کار می‌برند؛ چراکه از دیدگاه آن‌ها توسعه این مهارت‌ها به معلمان کمک می‌کند تا دانش و مهارت‌های لازم برای آموزش دادن را کسب کنند (Rollins, 2023). مهارت‌های حرفه‌ای اطمینان می‌دهد که معلمان دانش، مهارت، اختیار و صلاحیت لازم را کسب کرده و آمادگی دارند که به فراگیران آموزش دهند (Villegas, 2022). گفتنی است که مهارت‌های حرفه‌ای به جنبه کاری و عمر حرفه‌ای فرد معطوف است و به لحاظ کارکردی توسعه حرفه‌ای تمام برنامه‌های طراحی‌شده‌ای را در بر دارد که با غایت بهبود مهارت و دانش معلمان و در نتیجه افزایش عملکرد آن‌ها سامان می‌یابد (Meijer, 2019).

فرایند پیشرفت آموزشی علاوه بر مهارت‌های حرفه‌ای و رفتارهای نوآورانه به خودکارآمدی^۱ معلم نیز بستگی دارد. خودکارآمدی می‌تواند به عنوان یک عامل باعث افزایش رفتارهای نوآورانه و همچنین توسعه مهارت‌های حرفه‌ای شود و بر هر دو اثرگذار باشد (Houshmandrad et al., 2023). سازه خودکارآمدی از متغیرهای مرتبط با روانشناسی مثبت است که در سال‌های اخیر در حوزه نارسایی تحول مورد توجه قرار گرفته است (Ghadimi, 2021). خودکارآمدی به معنای باور فرد درباره توانایی مقابله او در موقعیت‌های خاص است و الگوهای فکری، رفتاری و هیجانی را در سطوح مختلف تحت تأثیر قرار می‌دهد و تعیین‌کننده این است که آیا رفتاری شروع خواهد شد یا خیر و اگر شروع شد فرد برای انجام دادن آنچه مقدار تلاش می‌کند و در رویارویی با مشکل چقدر استقامت نشان خواهد داد (Buns, 2020). افراد با خودکارآمدی بالا از آنجایی که در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند در انجام تکالیف استقامت نموده و اغلب در سطوح بالاتری عمل می‌کنند (Khodadoust et al., 2022). این افراد در مقایسه با اشخاصی که خودکارآمدی ضعیفی دارند به توانایی خود اطمینان بیشتری داشته و تردید کمتری نسبت به خود دارند. آن‌ها مشکلات را چالش می‌بینند نه تهدید و فعالانه در جستجوی موقعیت‌ها و موفقیت‌های جدید هستند (Caprara et al., 2022).

بر اساس نظریه بندورا^۲ خودکارآمدی عامل اصلی تعیین‌کننده قضاوت معلم درباره توانایی خود برای به دست آوردن نتایج مطلوب از فعالیت‌ها و یادگیری‌های دانش‌آموزان است. حتی در ارتباط با دانش‌آموزانی که انگیزه چندانی ندارند و در یادگیری با مشکل روبه‌رو هستند اعتقاد بر این است که این باور بر فعالیت‌ها، تلاش و پشتکار معلم در آموزش تأثیرگذار خواهد بود (Capa, 2019). پژوهش‌ها نشان داده است که احساس خودکارآمدی تنها ویژگی معلم است که ارتباط نیرومندی با موفقیت دانش‌آموزان دارد (Ross, 2019). معلمان دارای احساس خودکارآمدی بالا برای تضمین موفقیت دانش‌آموزان فعالیت‌های چالش‌برانگیزی را برای آن‌ها فراهم می‌کنند، جو کلاسی مثبتی دارند، از ایده‌های

1. self efficacy

2. Bandura

دانش‌آموزان حمایت می‌کنند و نیازهای آن‌ها را پیگیری می‌نمایند. از طرفی اگر جو محیطی مطلوبی در کلاس برقرار باشد زمینه پیشرفت افراد در آن برقرار می‌شود و همین باعث بهبود ادراک دانش‌آموزان از محیط کلاس می‌شود. در پژوهشی نشان داده شد که بین خودکارآمدی معلم با تعهد و رضایت شغلی و مهارت‌های حرفه‌ای رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (Abbasi Rozgoleh & Mirzaei Rad, 2015).

همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهد نشان دادند که خودکارآمدی با رفتار نوآورانه معلمان رابطه قوی و مثبت دارد (Hallinger et al., 2018) و معلمانی که مهارت‌های حرفه‌ای بالاتری دارند از خودکارآمدی بالاتری برخوردار هستند (Ford, 2020). بنا بر پژوهش‌های ذکر شده خودکارآمدی ارتباط بسیار نزدیکی با مهارت‌های حرفه‌ای معلمان و رفتار نوآورانه آن‌ها دارد و در نتیجه می‌تواند در ارتباط بین مهارت‌های حرفه‌ای و رفتار نوآورانه و اثری که مهارت‌های حرفه‌ای بر رفتار نوآورانه می‌گذارند نقش میانجی داشته باشد و با هر دو متغیر در ارتباط باشد. با توجه به مطالب بیان شده در این پژوهش در پی یافتن رابطه بین سه متغیر مهارت‌های حرفه‌ای، خودکارآمدی و رفتار نوآورانه معلمان هستیم.

از آنجایی که به نظر می‌رسد مهارت‌های حرفه‌ای موجب خودکارآمدی شده و رفتار نوآورانه را در پی خواهد داشت؛ این پژوهش با هدف پاسخگویی به این پرسش انجام شده که آیا خودکارآمدی می‌تواند در رابطه مهارت‌های حرفه‌ای و رفتار نوآورانه معلمان شهرستان خمینی شهر نقش واسطه‌ای داشته باشد؟ فرضیه پژوهش: مدل ساختاری نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در ارتباط بین مهارت‌های حرفه‌ای و رفتار نوآورانه معلمان با داده‌های تجربی برازش دارد.

روش

طرح پژوهش در این از نظر هدف کاربردی و از نظر روش‌شناسی، همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش معلمان شهرستان خمینی شهر است که تعداد آن حدود ۲۵۰۰ نفر است. از آنجاکه روش مطلق و موردتوافقی برای تعیین حجم نمونه برای پژوهش‌های مدل‌یابی ساختاری وجود ندارد و کلاین (۲۰۱۱) معتقد است برای مدل‌های ساختاری ساده نمونه زیر ۱۰۰ نفر، برای مدل‌های نسبتاً پیچیده بین ۱۰۰ تا ۲۰۰ نفر و برای مدل‌های پیچیده بالای ۲۰۰ نفر مناسب است؛ بنابراین از آنجاکه در پژوهش حاضر با مدل نسبتاً متوسطی از نظر میزان پیچیدگی سروکار داریم از ۲۰۰ نفر برای شرکت در پژوهش استفاده شد. همچنین از آنجایی که امکان استفاده از روش تصادفی به دلیل عدم همکاری برخی از مدیران و معلمان میسر نبود از نمونه در دسترس استفاده شد؛ به این صورت که از مدارس مختلف ۲۰۰ نفر از معلمانی که مایل به همکاری بودند به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند.

پرسشنامه مهارت‌های حرفه‌ای معلمان. این پرسشنامه توسط حاجی‌زاده در سال ۱۳۹۰ ساخته شد. این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال شامل طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) است که نمره بیشتر نشان‌دهنده مهارت حرفه‌ای بالاتر و نمره کمتر نشان‌دهنده مهارت حرفه‌ای پایین‌تر است. لازم به ذکر است این پرسشنامه دارای ۴ بعد به شرح زیر است: سؤالات ۱ تا ۷ مربوط به روش تدریس؛ سؤالات ۸ تا ۱۲ مربوط به تکنولوژی آموزشی؛ سؤالات ۱۳ تا ۱۹ مربوط به طراحی آموزشی و سؤالات ۲۱ تا ۲۵ مربوط به ارزشیابی است. برای روایی ابزار تحقیق از نظرات و تأیید استادان راهنما و مشاور و برای پایایی از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است؛ به این صورت که نمونه ای ۵۰ تایی به‌عنوان پیش‌آزمون در نظر گرفته شد و پس از پاسخگویی معلمان به استخراج داده‌ها مبادرت نموده و مقدار ضریب آلفای کرونباخ، برای متغیر روش تدریس ۰/۸۱، تکنولوژی آموزشی ۰/۷۹، طراحی آموزشی ۰/۸۵ و ارزشیابی ۰/۷۶ به دست آمده است. همچنین در مجموع پایایی برای چهار متغیر برابر ۰/۸۰ گزارش شده است (Tayer, 2024).

پرسشنامه رفتار نوآورانه. این پرسشنامه در سال ۱۹۸۸ توسط کانتر طراحی و انتشار یافت. پرسشنامه رفتار نوآوری حاضر، شامل ۸ سؤال است که به‌وسیله سرپرست هر قسمت و برای کارکنان، تکمیل می‌شود. نمره‌گذاری این پرسشنامه به‌گونه‌ای است که پاسخ‌ها در یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت که دامنه آن از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» است،

ترسیم می‌شوند. سؤالات این پرسشنامه به صورت توصیفی است و با تأکید بر هر یک از سؤالات مرتبط با اندیشه‌های جدید و خلاقانه که همگی معرف رفتارهای نوآورانه می‌باشند، طراحی شده است. تمامی سؤالات دارای جهتی مثبت هستند و در آن نمره‌گذاری به شیوه معکوس وجود ندارد. از این رو، با تأکید بر شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه، گزینه کاملاً مخالف، معرف امتیاز ۱ و گزینه کاملاً موافق، معرف امتیاز ۵ است. دامنه و طیف نمره‌ای که هر آزمودنی می‌تواند به دست آورد، بین ۸ تا ۴۰ است. در این طیف، هر قدر نمره اکتسابی به رقم ۸ گرایش داشته باشد، میزان رفتار نوآورانه در کارکنان کمتر و هر قدر به سوی نمره ۴۰ سوق یابد، میزان نوآوری در کارکنان، بیشتر است. کاملاً موافق = ۵، موافق = ۴، متوسط = ۳، مخالف = ۲، کاملاً مخالف = ۱

مطالعات چندی در زمینه محاسبه میزان اعتبار و روایی پرسشنامه رفتارهای نوآورانه، صورت گرفته است. جهت اعتبار این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن را ۰/۸۹ گزارش شده است. برای اعتباریابی نیز همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای نوآورانه، ۰/۳۳ گزارش شده است (Scott & Bruce, 2004). همچنین در پژوهش داخلی برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسشنامه فوق، از ضریب 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 به دست آمده برای این پرسشنامه ۰/۸۶ و اعتبار محاسبه شده در این پژوهش برابر با ۰/۷۵ است (Afshari, 2019). با تأکید بر تحقیقات مرتبط با اعتباریابی پرسشنامه رفتارهای نوآورانه می‌توان ادعان داشت که این پرسشنامه واجد روایی و اعتبار مطلوبی است.

پرسشنامه خودکارآمدی عمومی^۱. این مقیاس توسط شرر و همکاران (۱۹۸۲) تدوین شد. این مقیاس دارای ۲۵ گویه است و سه جنبه رفتاری شامل میل به آغازگری، میل به گسترش تلاش برای تکمیل رفتار و مقاومت در رویارویی با موانع را می‌سنجد. پاسخ‌ها به صورت طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. در سؤالات ۱-۳-۸-۹-۱۳-۱۵ برای گزینه‌های کاملاً موافقم، موافقم، نه موافقم نه مخالف، مخالف و کاملاً مخالفم به ترتیب نمره‌های ۵-۴-۳-۲-۱ و بقیه گویه‌ها به صورت برعکس نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره در این مقیاس برابر با ۱۷ و حداکثر آن برابر با ۸۵ است نمره بالا حاکی از احساس خودکارآمدی بالاست. پایایی این مقیاس با استفاده از روش تنصیف و با استفاده از روش اسپیرمن براون ۰/۷۶ و آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است (Bakhtiari barati, 1997). همبستگی پیرسون بین دو مقیاس خودکارآمدی عمومی و جایگاه مهار ۰/۲۹ ($p < 0/01$) گزارش شد (Sherer, 1982). همچنین در پژوهش داخلی اصغرنژاد و همکاران (۱۳۸۵) ضریب پایایی ۰/۸۳ و همبستگی پیرسون ۰/۳۴ بین دو مقیاس خودکارآمدی عمومی و جایگاه مهار گزارش شده است (Asgharnejad et al., 2006).

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۲۰۰ نفر از معلمان شهرستان خمینی‌شهر شرکت کردند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۴۰ سال بود. از نظر جنسیت ۴۰/۵ درصد شرکت‌کنندگان زن و ۵۹/۵ درصد مردان بودند و ۶۳ درصد آنان دارای مدرک کارشناسی بودند. از نظر سابقه خدمت ۳۲ درصد شرکت‌کنندگان سابقه بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۱ درصد سابقه ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۹ درصد سابقه ۱ تا ۵ سال و ۱۸ درصد بالاتر از ۱۵ سال سابقه خدمت داشتند. در ادامه داده‌های توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	حجم نمونه	میانگین	انحراف استاندارد
مهارت‌های حرفه‌ای	۲۰۰	۶۴/۹۶	۱۵/۵۱
رفتار نوآورانه	۲۰۰	۲۴/۲۹	۸/۳۴
خودکارآمدی عمومی	۲۰۰	۴۴/۷۴	۱۱/۶۲

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۱، میانگین نمرات به دست آمده در مهارت های حرفه ای ۶۴/۹۶، رفتار نوآورانه ۲۴/۲۹ و خودکارآمدی عمومی ۴۴/۷۴ است.

فرضیه پژوهش: مدل ساختاری نقش واسطه ای خودکارآمدی در ارتباط بین مهارت های حرفه ای و رفتار نوآورانه معلمان با داده های تجربی برازش دارد.

در ادامه اطلاعات مربوط به پیش فرض های انجام معادلات ساختاری، ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش شامل مهارت های حرفه ای، رفتار نوآورانه و خودکارآمدی عمومی و همچنین برازش مدل یابی معادلات ساختاری پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲. شاخص های چولگی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

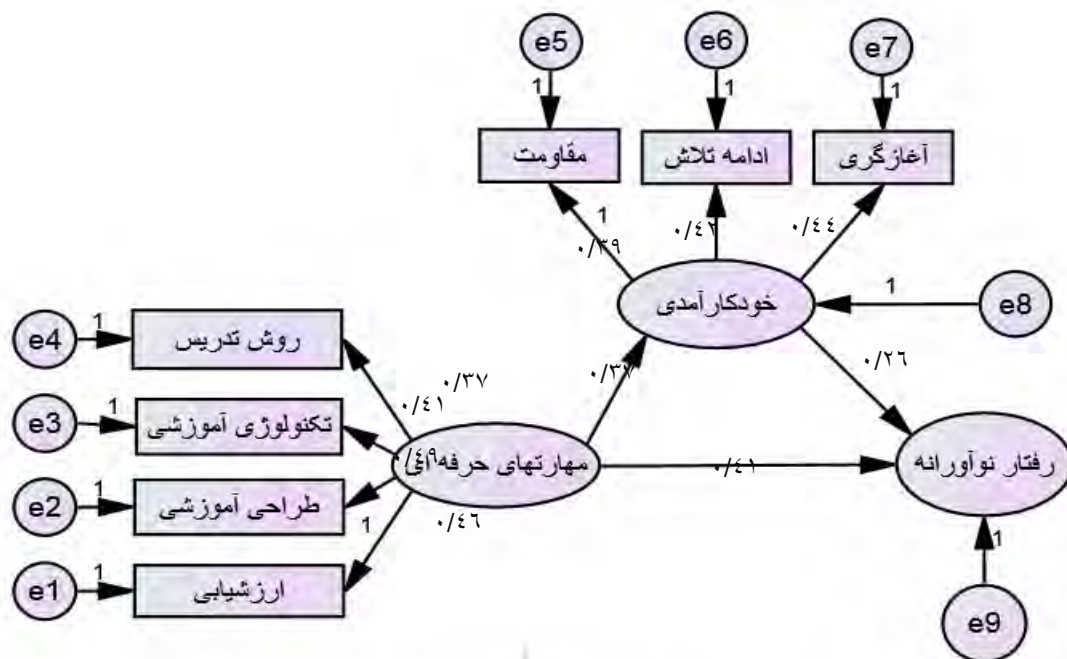
متغیر	شاخص چولگی	خطای معیار	شاخص کشیدگی	خطای معیار
مهارت های حرفه ای	۰/۳۴	۰/۰۹	۱/۶۴	۰/۲۲
رفتار نوآورانه	-۰/۱۶	۰/۱۳	۱/۵۲	۰/۲۴
خودکارآمدی عمومی	۰/۹۲	۰/۱۳	۰/۹۴	۰/۲۴
روش تدریس	۱/۳۴	۰/۱۳	۰/۸۱	۰/۲۴
تکنولوژی آموزشی	۰/۲۵	۰/۱۳	۱/۱۶	۰/۲۴
طراحی آموزشی	۰/۶۴	۰/۱۳	۰/۶۲	۰/۲۴
ارزشیابی	۰/۰۹۷	۰/۱۳	-۰/۲۸	۰/۲۴
میل به آغاز گری رفتار	۰/۲۴	۰/۱۳	-۰/۳۴	۰/۲۴
ادامه تلاش برای تکمیل رفتار	۱/۱۷	۰/۱۳	۰/۹۴	۰/۲۴
مقاومت در رویارویی با موانع	۰/۳۸	۰/۱۳	۰/۵۵	۰/۲۴

در حالت کلی اگر مقدار چولگی و کشیدگی داده ها در دامنه (+۲) تا (-۲) قرار داشته باشد، داده ها از توزیع نرمال برخوردارند (حبیبی، ۱۳۸۶). در نتیجه با توجه به این که شاخص های کشیدگی و چولگی همه متغیرهای این پژوهش در دامنه (+۲) تا (-۲) قرار دارند، داده ها از توزیع نرمال پیروی می کنند؛ بنابراین، پژوهشگر مجاز است از آزمون های پارامتریک و نرم افزار Amos برای معادلات ساختاری استفاده کند.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	مهارت های حرفه ای	رفتار نوآورانه	خودکارآمدی
۱	مهارت های حرفه ای	۱	-	-
۲	رفتار نوآورانه	۰/۴۱**	۱	-
۳	خودکارآمدی	۰/۳۷***	۰/۲۶**	۱

نتایج جدول شماره ۳. نشان می دهد که مهارت های حرفه ای با رفتار نوآورانه ($r=0/41$) و خودکارآمدی ($r=0/37$) در سطح خطای ۰/۰۱ رابطه دارد. همچنین رابطه رفتار نوآورانه با خودکارآمدی ($r=0/26$) در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. در ادامه جداول و داده های مربوط به رابطه ی بین متغیرهای پژوهش در قالب مدل یابی معادلات ساختاری نشان داده شده است.



نمودار ۱. ضرایب استاندارد الگوی معادلات ساختاری برای نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه مهارت‌های حرفه‌ای و رفتار نوآورانه

جدول ۴. شاخص‌های برازش الگوی اصلاح‌شده پژوهش

شاخص	P	Df	X ²	Df/CMIN	CFI
مقدار شاخص	۰/۱۳	۱۰	۳۱/۹۴	۶/۴۸	۰/۹۸۳
شاخص	IFI	PCFI	PRATIO	RMSEA	HOELTER
مقدار شاخص	۰/۸۳۹	۰/۵۶۲	۰/۶۰۸	۰/۰۳۱	۳۱۲

با توجه به نتایج جدول ۴ مشاهده می‌شود که برازش الگوی اصلاحی پژوهش به‌عنوان الگوی نهایی مورد تأیید قرار گرفته است ($P = 0/13$). مطابق نتایج جدول مقدار χ^2 دو برابر با ۳۱/۹۴ است و سطح معناداری مشاهده‌شده برابر با ($P = 0/13$) است که معنادار نیست؛ بنابراین نتیجه‌گیری می‌شود که بین الگوی مفهومی و الگوی ساختاری تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود و الگوی ساختاری توانسته است الگوی مفهومی اولیه را مورد تأیید قرار داد. شاخص $Df/CMIN$ که از محاسبه نسبت χ^2 دو به درجه آزادی به دست می‌آید نیز برابر ۶/۴۸ به دست آمده است که بیان‌گر مطلوب بودن الگوی اصلاح شده است. شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۸۳ که بالاتر از ۰/۹۵ می‌باشند، همچنین تقریب ریشه میانگین مجذور خطا (RMSEA) برابر با ۰/۰۳۱ به دست آمده که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، سایر شاخص‌ها مانند (PRATIO) برابر با ۰/۶۰۸ است که به‌عنوان یک شاخص مقتصد بالاتر از ۰/۵ محاسبه‌شده و شاخص هلتر (Hoelter) که شاخص کفایت حجم نمونه است نیز برابر ۳۱۲ است که تقریباً بالاتر از ۲۰۰ (حداقل قابل قبول) به دست آمده است. درمجموع اندازه‌ی شاخص‌های بالا حاکی از تناسب مطلوب بین الگوی اندازه‌گیری با الگوی ساختاری پیشنهادی است؛ بنابراین نتیجه‌گیری شد که الگوی ارائه شده با اصلاح از شاخص‌های بسنده‌ای برای تبیین ارتباط بین متغیرهای پژوهش برخوردار شده است. با توجه به این نتایج، نتیجه‌گیری می‌شود که مدل موردنظر پژوهش، از برازش مطلوبی برخوردار شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی مدل ساختاری نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در ارتباط بین مهارت‌های حرفه‌ای و رفتار نوآورانه معلمان شهرستان خمینی‌شهر بود.

با توجه به نتایج جدول ۴ مشاهده می‌شود که برازش الگوی پژوهش مورد تأیید قرار گرفته است ($P = 0/13$). در مجموع اندازه شاخص‌های بالا حاکی از تناسب مطلوب بین الگوی اندازه‌گیری با الگوی ساختاری پیشنهادی است؛ با توجه به این نتایج، نتیجه‌گیری می‌شود که مدل موردنظر پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار شده است و لذا فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

در جستجوهای انجام‌شده پژوهشی که مستقیماً مدل ساختاری مهارت‌های حرفه‌ای بر اساس رفتار نوآورانه با نقش میانجی خودکارآمدی بررسی کند یافت نشد؛ اما پژوهش‌های مختلف رابطه بین مهارت‌های حرفه‌ای، رفتار نوآورانه و خودکارآمدی را تأیید کردند؛ برای مثال پژوهش Amiri و همکاران (2018) و Kumari (2022) در تأیید رابطه مهارت‌های حرفه‌ای و رفتار نوآورانه، پژوهش Mozaffari and Karamafrouz (2019) در تأیید رابطه مهارت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی، پژوهش Sarfarazi and Gholipour (2023)، Alirezapour and Rostami (2022) در تأیید رابطه خودکارآمدی و رفتار نوآورانه با پژوهش حاضر همسو می‌باشند.

در تبیین نتیجه به‌دست‌آمده می‌توان گفت که تسلط معلم بر مهارت‌های حرفه‌ای موجب می‌شود معلم وظایف شغلی خود از جمله تدریس، ارزشیابی، استفاده از ابزارهای کمک‌آموزشی و مانند آن را با کیفیت بالاتری انجام دهد که این به‌نوبه خود می‌تواند باورهای معلم نسبت به توانایی‌های خود را تحت تأثیر قرار داده و خودکارآمدی را به سطح بالایی برساند. باورهای خودکارآمدی نیز به‌نوبه خود بر رفتار معلم، اندازه تلاشی که در یک کار صرف می‌کند و مدت‌زمانی که در صورت برخورد با مسئله در برابر آن مقاومت می‌کند اثرگذار است. اشخاصی که دارای خودکارآمدی بالایی هستند بیشتر می‌کوشند، بیشتر موفق می‌شوند و از کسانی که دارای خودکارآمدی پایین‌تر هستند پشتکار بیشتری از خود نشان می‌دهند و ترس کمتری را تجربه می‌کنند (Seif., 2021)؛ بنابراین می‌توان گفت یکی از کارکردهای اصلی خودکارآمدی تأثیرگذاری آن بر عملکرد افراد است. باورهای خودکارآمدی تعیین‌کننده این هستند که افراد تا چه زمان قادر به پایداری در برابر دشواری‌ها خواهند بود و تا چه اندازه می‌کوشند تا به کامیابی دست یابند. در پژوهشی نیز این نتیجه حاصل شد که خودکارآمدی معلمان می‌تواند به‌طور معناداری صلاحیت حرفه‌ای آنان را بهبود دهد و منجر به بهبود مهارت و عملکرد آنان شود و این تأثیرگذاری تا اندازه‌ای است که بر کیفیت خدمات آموزشی و کیفیت تدریس ادراک‌شده دانش‌آموزان تأثیرگذار است (Aflakifard & Salehi-Farsani., 2014).

بنابراین می‌توان گفت خودکارآمدی معلمان با عملکرد و مهارت حرفه‌ای آنان در ارتباط است و از آنجایی که مهارت‌های حرفه‌ای معلمان نقش تعیین‌کننده‌ای در انگیزش آنان دارد و موجب مهارت‌های تدریس بهتری می‌شود (Karimi & Hassani., 2024) می‌توان انتظار داشت رفتار نوآورانه را نیز در پی خواهد داشت؛ زیرا زمانی که معلمان مهارت‌های حرفه‌ای داشته باشند در پی آن احساس خودکارآمدی و موفقیت بالایی داشته و علاقه، پشتکار و تعهد بیشتری به حرفه خود نشان می‌دهند و در نتیجه بیشتر خود را در فعالیت‌های تدریس و آموزش درگیر می‌کنند و رفتار نوآورانه نشان می‌دهند. وقتی که برای معلمان در مدرسه بستر مناسبی فراهم باشد به‌گونه‌ای که بتوانند از توانایی‌ها و خلاقیت خود در محیط کارشان بهره بگیرند و در راستای تحقق اهداف آموزشی در مدرسه گام بردارند نوآوری در رفتارهای آن‌ها و حتی در شیوه تدریس و برخورد با دانش‌آموزان ایجاد می‌شود.

معلمان نوآور نه تنها اهداف آموزشی خود را تنظیم می‌کنند و پیوسته می‌کوشند حتی در شرایط نامطلوب به آن دست یابند؛ به توسعه روش‌های نوین و خلاقانه در جهت حل مشکلات نیز می‌اندیشند. درواقع ریشه بسیاری از رفتارهای نوآورانه معلمان در نحوه اندیشیدن آن‌ها در مورد خود یا تصویری است که از توانایی‌های خود دارند؛ به‌طوری‌که معلمان خوش‌بین رفتارهای نوآورانه بیشتری نیز دارند و تمایل بیشتری دارند در مهارت‌های مختلف حرفه‌ای خود راه‌های جدید

را امتحان کنند (Khosravi et al., 2013).

همچنین می‌توان گفت هر آنچه معلم انجام می‌دهد از افکار، انگیزه‌ها و باورهای او نشأت می‌گیرد. باورهای افراد در درک و تبیین چگونگی سازمان‌دهی و حل مسائل و مشکلات گوناگون نقش اساسی دارند و در حقیقت پیش‌بینی کننده‌های قدرتمند رفتار در آینده هستند. باورهای معلمان نیز فیلترهای شناختی هستند که او را به‌طور خودکار مستعد تفکر و عمل به شیوه‌های خاص می‌نمایند. باورهای خودکارآمدی بر انتخاب، رفتار، انگیزه، پشتکار و الگوی فکری فرد تأثیر می‌گذارد. معلمی که باورهای خودکارآمدی حرفه‌ای بالایی دارد باید همه این ویژگی‌ها را داشته باشد. از طرفی شخصیت، انگیزه و نگرش فرد را نسبت به یک شغل و چگونگی پاسخ‌دهی به الزامات آن شغل را مشخص می‌کند. طبق نظریه شناختی-اجتماعی، عوامل شخصی (ازجمله باورها، انتظارات، نگرش‌ها، دانش، راهبردها و...) رویدادهای محیطی و رفتارهای فردی با یکدیگر تأثیر متقابل دارند (Seif., 2021)؛ بنابراین می‌توان گفت زمانی که معلمان به آن حد از خودکارآمدی برسند، در وجود خود به‌نوعی احساس کارآمد بودن و توانمند بودن دست یافته و مواردی از قبیل خلاقیت و نوآوری را در سیستم آموزشی خود تجربه خواهند کرد. این معلمان به توانایی خود برای ایجاد شرایط مؤثر اعتقاد دارند و احساس می‌کنند که از طرف مدیران خود حمایت می‌شوند و در نتیجه دست به خلاقیت و نوآوری زده و رفتار نوآورانه آن‌ها افزایش می‌یابد.

بر اساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌شود با اجرای دوره‌های آموزش پیش از خدمت و ضمن خدمت و آشنایی بیشتر و بهتر معلمان با روش‌های تدریس و ارزشیابی، زمینه را برای بهبود کیفیت مهارت‌های حرفه‌ای آنان فراهم کرد. به این شکل می‌توان بستر مناسب برای بهبود خودکارآمدی آنان را ایجاد نمود. همچنین پیشنهاد می‌شود از رفتارهای نوآورانه معلمان حمایت بیشتری انجام شود تا انگیزه و زمینه شکوفایی هر چه بیشتر معلمان فراهم گردد.

مشارکت نویسندگان

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول است. نویسنده اول حدود ۷۰ درصد مسئولیت در زمینه اجرا و نوشتن گزارش را بر عهده داشته و نویسنده دوم حدود ۳۰ درصد در زمینه راهنمایی و ارائه پیشنهادها و رفع کاستی‌های موجود در پژوهش مشارکت داشته است.

تشکر و قدردانی

مقاله ارسالی حاصل پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول بوده که در تابستان سال ۱۴۰۳ دفاع شده است. هیچ‌گونه هزینه‌ای به‌منظور حمایت مالی این پژوهش از هیچ موسسه یا سازمانی دریافت نشده است. بدین‌وسیله از سازمان آموزش و پرورش شهرستان خمینی شهر که حمایت و مساعدت لازم را برای اجرای پرسشنامه‌ها و گردآوری داده‌ها انجام دادند، تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

منابع

- اصغر نژاد، طاهره، احمدی ده قطبالدینی، محمد، فرزاد، ولی اله، و خداپناهی، محمد کریم. (۱۳۸۵). مطالعه ویژگی های روان سنجی مقیاس خود کارآمدی عمومی شرر. *مجله روانشناسی*، ۱۰ (۳ (پیاپی ۳۹))، ۲۶۲-۲۷۴. SID. <https://sid.ir/paper/54517/fa>
- افشاری، علی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه ساده و چندگانه بین سبک رهبری، سبک حل مسئله و روابط گروه کاری با جو نوآوری و رفتار نوآورانه معلمان در یک سازمان صنعتی. *اولین کنفرانس بین المللی مدیریت و نوآوری و کارآفرینی*، شیراز. <https://civilica.com/doc/108105>
- افلاکی فرد، حسین، و صالحی فارسانی، سحر. (۱۴۰۳). پیش بینی صلاحیت های حرفه ای معلمان بر اساس خودکارآمدی معلم در مدیریت کلاس. *فصلنامه انگاره های نو در تحقیقات آموزشی*، ۳ (۸)، ۱-۱۵. <https://ensani.ir/fa/article/577574>
- امیری، مجید، موسوی، ستاره و رجایی پور، سعید. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط بین مهارت های حرفه ای با نوآوری های برنامه های درسی اعضای هیئت علمی گروه های فنی و مهندسی دانشگاه صنعتی اصفهان و دانشگاه اصفهان. *فصلنامه آموزش مهندسی ایران*، ۲۰ (۷۸)، ۷۵-۵۷. <https://doi.org/10.22047/ijee.2018.141141.1562>
- بختیاری براتی، سیامک. (۱۳۷۶). بررسی رابطه ساده و چندگانه متغیرهای خوداثربخش، عزت نفس و خودیابی با عملکرد تحصیلی در دانش آموزان سال سوم نظام جدید شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- خدادوست، رضا؛ میرزا زاده، زهرا سادات و رشیدی، علی. (۱۴۰۱). بررسی رابطه خودکارآمدی و عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی، هفتمین همایش بین المللی مدیریت، روانشناسی و علوم انسانی با رویکرد توسعه پایدار: تهران. <https://civilica.com/doc/1664277>
- خسروی، حسین؛ طاهرپور، فاطمه؛ پور شافعی، هادی (۱۴۰۲). تبیین نقش خوش بینی و سرزندگی در رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی با میانجیگری انعطاف پذیری. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۳۹ (۱۵۳)، ۹۱-۱۰۸. <http://qjoe.ir/article-1-1964-fa.html>
- دانش پژوه، زهرا، و فرزاد، ولی اله. (۱۳۸۵). ارزشیابی مهارت های حرفه ای معلمان دوره ابتدایی. *نوآوری های آموزشی*، ۵ (۱۸)، ۱۳۵-۱۷۰. SID. <https://sid.ir/paper/75625/fa>
- ذوفن، شهناز. (۱۴۰۰). کاربرد فناوری های جدید در آموزش. تهران: انتشارات سمت.
- ساوری مریم. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی و سلامت روان در معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱. *نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری*، ۷ (۲۵)، ۱۰۳۱-۱۰۱۸. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2068>
- سرفرازی، مهرزاد و قلی پور، وحید. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر بازآفرینی شغلی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی ادراک شده در سازمان تأمین اجتماعی شهرستان شیراز، همایش بین المللی روانشناسی: تهران. https://journals.iau.ir/article_705176.html
- سیف، علی اکبر. (۱۴۰۰). *روانشناسی پرورشی نوین (روانشناسی یادگیری و آموزش)*. تهران: انتشارات دوران.
- سیف، علی اکبر. (۱۴۰۲). *اندازه گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی*. تهران: انتشارات دوران.
- طائر، الهه. (۱۴۰۳). پیش بینی مهارت های حرفه ای معلمان مدارس ابتدایی بر اساس مسئولیت پذیری اجتماعی و خلاقیت. *فصلنامه مدیریت تعالی آموزشی*، ۱ (۱)، ۳۵-۴۵. <https://civilica.com/doc/2122247>
- ظفری، زهرا و ظفری، حمزه. (۱۴۰۲). بررسی رابطه عزت نفس معلمان و عملکرد تحصیلی دانش آموزان، دوازدهمین کنفرانس ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی، روانشناسی و مشاوره، شیروان. <https://civilica.com/doc/1669965>
- عباسی رزگله و میرزایی راد، رضا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلم با انگیزش و رضایت شغلی معلمان مدارس شهرستان شهرستان شهر با بک، دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی: تهران. <https://civilica.com/doc/498367>
- علی محمدی، غلامعلی، بهروزی، غزاله، و ساوری، زهره. (۱۴۰۳). بررسی رابطه خودکارآمدی و تعهد حرفه ای معلمان با کیفیت خدمات آموزشی به دانش آموزان، اولین همایش بین المللی فرهیخته گان، معلمان برتر و مدارس نوین، همدان. <https://civilica.com/doc/2046789>
- علیرضاپور، اکرم و رستمی، نیلوفر. (۱۴۰۱). الگوی روابط خودکارآمدی خلاق، رفتار نوآورانه کاری و عملکرد شغلی در مدیران

- مدارس شهر کرمانشاه، پانزدهمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی. <https://civilica.com/doc/1626369>
- فلاحی، امیر و عبدی، علی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸. رویکردی نو بر آموزش کودکان و مدارس، ۱(۲)، ۳۹-۴۷. [10.22034/naes.2020.105120](https://naes.2020.105120)
- قدیمی، رضا. (۱۴۰۰). بررسی رابطه خودکارآمدی اجتماعی معلمان و توانمندی‌های درسی معلمان، نخستین همایش ملی/ایده‌های کاربردی در علوم تربیتی، روانشناسی و مطالعات فرهنگی: بوشهر. <https://civilica.com/doc/1629672>
- کریمی، اخلاق، و حسینی، رفیق. (۱۴۰۴). مقایسه انگیزه شغلی و مهارت‌های تدریس نومعلمان شهرستان‌های مریوان و سرآباد، فصلنامه پیشرفت‌های نوین در مدیریت آموزشی، ۱(۶)، ۳۷-۲۴. [10.22034/njournal.2025.501940.1009](https://njournal.2025.501940.1009)
- مشایخی، مهناز. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی شهرستان اهواز سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱، پانزدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران: تهران. <https://civilica.com/doc/1815593>
- مظاهری، سمیه. (۱۴۰۱). بررسی رابطه رفتارهای نوآورانه معلمان با اثربخشی سازمانی مدارس، دومین کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرایندهای تعلیم و تربیت: بندرعباس. <https://civilica.com/doc/1648669>
- مظفری، ماندانا و کرم افروز، محمدجواد. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین مهارت‌های حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان با اداره کلاس به شیوه مهارت‌های حرفه‌ای پایه چهارم، همایش ملی مجازی بومی‌سازی، به‌روزرسانی و کارآمدی مدیریت آموزشی در سازمان‌های آموزشی: کرمانشاه. <https://civilica.com/doc/1113023>
- هوشمندراد، مریم؛ پیروزه، صدف؛ پاسالاری فرد، عبدالجلیل و همایونی، سیده مقدسه. (۱۴۰۲). بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، اولین همایش بین‌المللی جامعه‌شناسی، علوم اجتماعی و آموزش و پرورش با رویکرد نگاهی به آینده: بوشهر. <https://civilica.com/doc/1782793>

Reference

- Abbasi Razgaleh, & Mirzaei Rad, R. (2015). Investigating the relationship between teacher self-efficacy and motivation and job satisfaction of teachers in schools of Shahre Babak city. *Second International Conference on Psychology, Educational Sciences and Lifestyle*, Tehran. <https://civilica.com/doc/498367> [In Persian]
- Aflaki Fard, H., & Salehi Farsani, S. (2024). Predicting teachers' professional competencies based on teacher self-efficacy in classroom management. *Quarterly Journal of New Perspectives in Educational Research*, 3(8), 1-15. <https://ensani.ir/fa/article/577574/> [In Persian]
- Afshari, A. (2019). Investigating simple and multiple relationships between leadership style, problem-solving style, and workgroup relationships with innovation climate and innovative behavior of teachers in an industrial organization. *First International Conference on Management, Innovation and Entrepreneurship*, Shiraz. <https://civilica.com/doc/108105> [In Persian]
- Ali Mohammad, G., Behrouzi, G., & Saavari, Z. (2024). Investigating the relationship between teachers' self-efficacy and professional commitment with the quality of educational services to students. *First International Conference of Scholars, Distinguished Teachers and Modern Schools*, Hamedan. <https://civilica.com/doc/2046789> [In Persian]
- Alireza Pour, A., & Rostami, N. (2022). The model of relationships between creative self-efficacy, work innovative behavior and job performance among school principals in Kermanshah. *Fifteenth International Conference on Psychology, Counseling and Educational Sciences*. <https://civilica.com/doc/1626369> [In Persian]
- Amiri, M., Mousavi, S., & Rajaei Pour, S. (2018). Investigating the relationship between professional skills and curriculum innovations among faculty members of technical and engineering departments at Isfahan University of Technology and University of Isfahan. *Iranian Journal of Engineering Education*, 20(78), 57-75. <https://doi.org/10.22047/ijee.2018.141141.1562> [In Persian]
- Asghernezhad, T., Ahmadi Dehghotboddini, M., Farzad, V., & Khodapanahi, M. K. (2006). A study of the psychometric properties of Sherer's General Self-Efficacy Scale. *Journal of Psychology*, 10(3), 262-274. <https://sid.ir/paper/54517/fa> [In Persian]

- Bakhtiari Barati, S. (1997). *Investigating simple and multiple relationships between self-efficacy, self-esteem, and self-actualization variables with academic performance in third-year high school students of the new system in Ahvaz* [Master's thesis, Shahid Chamran University of Ahvaz]. [In Persian]
- Buns, M. T. (2020). *Environmental support and physical education teacher self-efficacy: A test of social cognitive theory* [Unpublished doctoral dissertation]. Iowa State University.
- Capa, Y. (2019). *Factors influencing first-ee tccrrr ' ' ssss e ff fficccy* [Unpublished doctoral dissertation]. The Ohio State University.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44(6), 473–490. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2006.09.001>
- Daneshpajoo, Z., & Farzad, V. (2006). Evaluation of professional skills of primary school teachers. *Educational Innovations*, 5(18), 135-170. <https://sid.ir/paper/75625/fa> [In Persian]
- Duran, E., Ballone-Duran, L., Haney, J., & Beltyukova, S. (2009). The impact of a professional development program integrating informal science education on early childhood teachers' self-efficacy and beliefs about inquiry-based science teaching. *Journal of Elementary Science Education*, 21(2), 53–70. <https://doi.org/10.1007/BF03182355>
- Fallahi, A., & Abdi, A. (2019). Investigating the relationship between work engagement and innovative behavior of primary school teachers in Noorabad, Lorestan, during the 2018-2019 academic year. *A New Approach to Children's Education and Schools*, 1(2), 39-47. <https://doi.org/10.22034/naes.2020.105120> [In Persian]
- Ford, K. (2020). Teacher self-efficacy, professional commitment, and high stakes teacher evaluation policy in Louisiana. *Educational Policy*, 36(1), 102–129. <https://doi.org/10.1177/0895904820951125>
- Ghadimi, R. (2021). Investigating the relationship between teachers' social self-efficacy and their teaching competencies. *First National Conference on Practical Ideas in Education, Psychology and Cultural Studies*, Bushehr. <https://civilica.com/doc/1629672> [In Persian]
- Hallinger, P., Adams, D., Harris, A., & Jones, M. S. (2018). Review of conceptual models and methodologies in research on principal instructional leadership in Malaysia: A case of knowledge construction in a developing society. *Journal of Educational Administration*, 56(1), 106–124. <https://doi.org/10.1108/JEA-03-2017-0025>
- Karimi, A., & Hassani, R. (2025). Comparing job motivation and teaching skills of novice teachers in Marivan and Sarovabad counties. *Quarterly Journal of New Advances in Educational Management*, 1(6), 24-37. <https://doi.org/10.22034/njournal.2025.501940.1009> [In Persian]
- Khodadoust, R., Mirzazadeh, Z. S., & Rashidi, A. (2022). Investigating the relationship between self-efficacy and job performance of physical education teachers. *Seventh International Conference on Management, Psychology and Humanities with a Sustainable Development Approach*, Tehran. <https://civilica.com/doc/1664277> [In Persian]
- Khosravi, H., Taherpour, F., & Pourshafei, H. (2023). Explaining the role of optimism and vitality in innovative behavior of primary school teachers with the mediation of flexibility. *Quarterly Journal of Education and Training*, 39(153), 91-108. <http://qjoe.ir/article-1-1964-fa.html> [In Persian]
- Kumari, R. (2022). The relationship between innovative behavior and job demand and professional skills among bank managers. *Journal of Industrial Psychology*, 29(1), 68–74.
- Mazaheri, S. (2022). Investigating the relationship between teachers' innovative behaviors and organizational effectiveness of schools. *Second National Conference on Applied Studies in Education Processes*, Bandar Abbas. <https://civilica.com/doc/1648669> [In Persian]
- Meijer, P. C., Korthagen, F. A., & Vasalos, A. (2009). Supporting presence in teacher education: The connection between the personal and professional aspects of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 25(2), 297–308. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.09.013>
- Meshaikhi, M. (2023). Investigating the relationship between managers' ethical leadership and innovative behavior of primary school teachers in Ahvaz during the 2021-2022 academic year. *Fifteenth National Conference on Management and Humanities Research in Iran*, Tehran. <https://civilica.com/doc/1815593> [In Persian]
- Mozafari, M., & Karamafrooz, M. (2020). Investigating the relationship between professional skills and teachers' self-efficacy with classroom management through professional skills in

- the fourth grade. *National Virtual Conference on Localization, Updating and Efficiency of Educational Management in Educational Organizations*, Kermanshah. <https://civilica.com/doc/1113023> [In Persian]
- Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: The moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management*, 17(4), 527–544. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2013-0105>
- Oshmandrad, M., Pirouzeh, S., Pasalarifard, A., & Homayouni, S. M. (2023). Investigating the relationship between teachers' communication skills and students' academic achievement. *First International Conference on Sociology, Social Sciences and Education with a Futuristic Perspective*, Bushehr. <https://civilica.com/doc/1782793> [In Persian]
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 116–126. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.07.008>
- Rollins, D. H. (2023). *Designing powerful professional development: For teachers, administrators and school leaders*. Public Schools of North Carolina.
- Ross, J. A. (1994). Teacher efficacy and the effect of coaching on student achievement. **Canadian Journal of Education / Revue Canadienne de l'éducation*, 19*(1), 51–65. <https://doi.org/10.2307/1495389>
- Saadat Mehr, M. (2023). Investigating the relationship between communication skills and job satisfaction and mental health among female primary school teachers in Gorgan during the 2022-2023 academic year. *Scientific Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 7(25), 1018–1031. <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/2068> [In Persian]
- Safarzadeh, M., & Gholipour, V. (2023). Investigating the impact of job crafting on employees' innovative behavior considering the mediating role of perceived self-efficacy in the Social Security Organization of Shiraz. *International Conference on Psychology*, Tehran. https://journals.iau.ir/article_705176.html [In Persian]
- 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. <https://doi.org/10.2307/256701>
- Seif, A. A. (2021). *Modern educational psychology (psychology of learning and teaching)*. Doran Publications. [In Persian]
- Seif, A. A. (2023). *Educational measurement, assessment and evaluation*. Doran Publications. [In Persian]
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663–671. <https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- Taer, E. (2024). Predicting professional skills of primary school teachers based on social responsibility and creativity. *Quarterly Journal of Excellence in Educational Management*, 1(1), 35–45. <https://civilica.com/doc/2122247> [In Persian]
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An international review of the literature*. UNESCO, International Institute for Educational Planning.
- Zafarifar, Z., & Zafarifar, H. (2023). Investigating the relationship between teachers' self-esteem and students' academic performance. *Twelfth National Conference on Law, Social Sciences and Humanities, Psychology and Counseling*, Shirvan. <https://civilica.com/doc/1669965> [In Persian]
- Zolfon, S. (2021). *Application of new technologies in education*. SAMT Publications. [In Persian]