

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

امیر فلاحی\*<sup>۱</sup>، علی عبدی<sup>۲</sup>

۱- کارشناسی ارشد، آموزگار

amirfallahii1373@gmail.com

۲- دکتری، استادیار

research7531@gmail.com

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ می‌باشد. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان در سال ۹۷-۹۸ که تعداد آن‌ها ۵۹۶ نفر است تشکیل می‌دهند، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۸۸) و تعلق خاطر کاری شافلی (۲۰۰۳) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از آزمون‌های مقایسه میانگین، تحلیل واریانس و رگرسیون در نرم‌افزارهای SPSS22 استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه رابطه معنی‌داری وجود دارد. تحلیل نتایج نشان داد که میزان تأثیر این متغیر بر رفتار نوآورانه در بین زنان و مردان و گروه‌های مختلف سطح تحصیلات تا حد زیادی یکسان است.

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

### مقدمه

دنیا از هر زمان دیگری رقابتی‌تر است، رقابت در همه‌ی لایه‌های زندگی انسان‌ها به چشم می‌خورد، از افراد گرفته تا سازمان‌های بزرگ همه باید بر سر منابع محدود در راه دستیابی به موفقیت و کسب اهداف خود به رقابت بپردازند. آنچه به‌دشواری این امر اضافه می‌کند، وجود محیطی نامطمئن و بی‌ثبات است که تغییرات آن می‌تواند هرگونه توان و اختیار را از سازمان بگیرد. سازمان‌های امروزی دیگر نمی‌توانند آنچه را در گذشته با موفقیت انجام شده است تنها با تقلید ساده به‌کارگیرند و موفق نیز باشند بلکه هر یک باید به‌طور دائم در جستجوی فرصت‌هایی تازه باشند که از دید دیگر رقبا پنهان مانده است. چیزی که یک سازمان را به این فرصت‌ها رهنمون می‌سازد، پدیده‌ای جز نوآوری در تمام سطوح آن نیست (تاستان<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). رفتار نوآورانه با توجه به محیط متغیر پیچیده‌ی امروزی با ایجاد رقابتی پایدار می‌تواند در پاسخ به این پیچیدگی‌ها با نوآوری‌های بیشتر باعث ایجاد قابلیت‌های بهتر و عملکردهای سطح بالاتر و بهتر شود در واقع تبدیل به یک متغیر مهم و حیاتی برای سازمان‌ها برای موفقیت

<sup>1</sup> Tastan

بیشتر شده است (مونتس، مورنو، فرناندز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). رفتار نوآورانه تمام رفتارهای کارمند که در جهت ایجاد، معرفی و با به‌کارگیری ایده‌ها، فرایندها، محصولات یا دستورالعمل‌های درون یک نقش، گروه یا سازمان جدید واحد مربوطه که منافع بالقوه مهمی برای آن واحد داشته باشد، تعریف می‌گردد. رفتار نوآورانه به فرایند به‌کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد (باکر، آلبرت و لیتر<sup>۲</sup> به نقل از فریاد، خوراکیان و ناظمی، ۱۳۹۵). رفتار نوآورانه فردی با متغیرهای پیشایندهی چون خلاقیت، ابتکار و جوسازمانی<sup>۳</sup> به‌صورت یک مدل تئوریک توسط پژوهشگران توجیه شده است (اسکات و بروس، ۱۹۹۴).

یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه می‌تواند تعلق خاطر کاری کارکنان باشد. نوآوری به کارکنانی نیاز دارد که نسبت به کار خود، حالت ذهنی مثبتی داشته و مجذوب آن باشند؛ در کار تمرکز داشته باشند؛ در ایفای نقش‌های کاری، از تمام وجود خود استفاده می‌کند و برای انجام وظایف شغلی، دارای شور و اشتیاق کافی باشند (جهانگیر و همکاران، ۱۳۹۵). مطابق توضیح کان<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) تعلق خاطر کاری حالتی روان‌شناختی و یا وضعیتی است که افراد در آن، خودش تحت امر و تابع وظیفه‌ی کارش که دارد در یک سازمان درمی‌آورد. کان تعلق خاطر کاری از جان دل و وجود کار کردن برای وظیفه‌های کاری می‌داند.

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

مسئله‌ی ما در این پژوهش با توجه به اهمیت رفتار نوآورانه معلمان به‌خصوص معلمان مقطع ابتدایی برای آموزش متناسب با تغییرات علمی، فرهنگی، آموزشی بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی می‌باشد.

### پیشینه:

در گذشته سخن گفتن از نوآوری امری غیر الزام‌آور و دور از دسترس به نظر می‌رسید، اما روند تحولات دنیای ما و سازمان‌های ما را به نقطه‌ای کشانده است که بی‌تردید بدون نوآوری نه‌تنها نمی‌توانیم به هدف‌های خود برسیم، بلکه ماهیت حیات و بقاءمان را نیز زیر سؤال خواهد برد (مهدوی مزده و ضرغامی، ۱۳۸۹). نوآوری از کلمه لاتین Innovate به معنای ساختن یک چیز جدید استخراج شده است، تعریف نوآوری باید گفت که یک پروسه است که فرد را آزاد می‌گذارد تفکراتش را بالا ببرد و سپس آن را پیاده می‌کند یعنی مهندسی ایده تا به ایده مفید تبدیل شود، بعدازآن با مدیریت ایده تولیدشده تلاش بر تبدیل آن به ایده‌های عملی

<sup>1</sup> Montes & Moreno & Fernandez

<sup>2</sup> Bakker & Albrecht & Leiter

<sup>3</sup> Organizational climate

<sup>4</sup> Kahn

<sup>5</sup> Agarwal

مناسب و مفید دارد. انسان خلاق می‌تواند ایده‌های تولیدشده را به خدمات، کالا و فرآیند تبدیل کند و درنهایت با تجاری کردن محصولات این ایده‌ها فرآیند نوآوری پایان می‌یابد. نوآوری را به صورت‌های مختلفی تعریف و تحلیل کرده‌اند. بر اساس فرهنگ لغت وبستر، نوآوری عبارت است از آغاز با معرفی چیزی جدید، خلاق بودن در فعالیت‌های اقتصادی-تجاری، هر نوع کالا یا خدمات جدید یا هر نوع فرایند کاری نو و متفاوت از گذشته و اختراعات جدید است. به صورت مختصر عاملی که بتواند ارزش اقتصادی جدیدی ایجاد کند را نوآوری می‌دانند (شاهین و صادق بیگی، ۱۳۸۹).

در محیط کار رفتار نوآورانه، رفتار در سطح بالا که دارای سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است. تولید ایده، یعنی تولید ایده‌های جدید و ایده پردازی و میزان تولید ایده‌های جدید یک فرد را نشان می‌دهد ترویج ایده به کوشش‌های فرد برای جذب تعهد دیگران و پشتیبانی در اجرای ایده‌های جدید است. پیاده‌سازی ایده به کوشش‌های عملی‌تر برای انتقال ایده‌های جدید به راه‌کارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت‌های شغلی سازمانی اشاره دارد (مورا، ۲۰۱۳).

یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار نوآورانه می‌تواند تعلق خاطر کاری کارکنان باشد. نوآوری به کارکنانی نیاز دارد که نسبت به کار خود، حالت ذهنی مثبتی داشته و مجذوب آن باشند؛ در کار تمرکز داشته باشند؛ در ایفای نقش‌های کاری، از تمام وجود خود استفاده می‌کند و برای انجام وظایف شغلی، دارای شور و اشتیاق کافی باشند (جهانگیر و همکاران، ۱۳۹۵). در تعریفی دیگر از روثبارد<sup>۱</sup> (۲۰۰۱) که این‌گونه بیان دارد حضور روان‌شناختی با دو مؤلفه‌های ضروری مجذوب شدن و توجه تعلق خاطر کاری را تعریف می‌کند. میزان در دسترس بودن شناختی و درگیری فکری در کار و نقش را توجه و مجذوب شدن میزان غرق و جذب نقش یا کاری شدن اشاره دارد.

شافلی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۲)، تعلق خاطر کاری را به‌عنوان حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل که با انرژی، فن‌اداری و جنایت شغلی مشخص می‌شود، تعریف نموده اتمام کارکنان دارای تعلق خاطر کاری، انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود، شور و اشتیاق کافی دارند. آن‌ها طوری بر کار خود تمرکز داشته و غوطه‌ورند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند. با ایجاد مشغولیت کاری در کارکنان، تلاش‌های مضاعف مثبتی بین سازمان و فرد به وجود می‌آید که برای هر دو گروه نتایج مثبتی به دنبال دارد نتایج فردی آن شامل: عملکرد درون شغلی و برون شغلی بهتر، نگرش‌های شغلی مثبت و شناخته شدن قوی باکار، افزایش انگیزش درونی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی و سلامت ذهنی و روانی شامل احساسات مثبت و کاهش تحلیل رفتگی، ابتکار عمل فردی و رفتار پیش‌قدم، کسب منابع شغلی و شخصی (به‌خصوص خودبستگی). ارتقا سطح تعلق خاطر کاری کارمندان برای سازمان همچنین نتایج مثبتی را به دنبال دارد که شامل: بازدهی مالی و کیفیت خدمات، نگهداشت نیروهای مستعد، بهبود عملکرد، ایجاد تصویر ذهنی مثبت از شرکت، نتایج پژوهش‌ها به این شکل بوده است که سازمان‌های که افراد با تعلق خاطر کاری بالا دارند عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند (عیسی خانی، ۱۳۹۲).

بالین‌وجود، نتایج زیادی نشان داده است که میزان تعلق خاطر کاری افراد در سازمان‌ها متأسفانه پایین است و این پایین بودن هزینه‌های زیادی برای سازمان‌ها دارد (فدرمن<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). شاهد این ادعا را می‌توان در انگیزه‌ی پایین نیروی انسانی، نرخ بالای

<sup>1</sup> Rothbard

<sup>2</sup> Schoufeli at al

<sup>3</sup> Federman

جابه‌جایی و ترک کار، مناسب نبودن میزان رضایت شغلی، بهره‌وری و عملکرد یافت که سازمان‌ها به‌نوعی آسیب می‌بینند (عیسی‌خانی، ۱۳۹۲). نداشتن تعلق خاطر کار باعث می‌شود که کارکنان از نقش خود جدا افتاده و رفتارهای کاره جویانه از خود نشان داده و در برابر نقش کاری‌شان موضعی دفاعی به خود بگیرند (مای، ۲۰۰۴، ص ۱۲) کارکنان بدون تعلق خاطر کاری، خود را از انجام نقش کاری‌شان کار کشیده، به‌طور عاطفی و شناختی عقب می‌نشینند، آن‌ها وظایف کاری خود را به‌طور ناقص انجام می‌دهند، رفتار آن‌ها فاقد تلاش و کوشش لازم بوده و تبدیل به آدم‌واره‌های بی‌روح با حرکاتی ساعت دوار و غیرارادی می‌گردند (لوتانس و پیترسون، ۲۰۰۲).

جهانگیر (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاها که نتایج نشان داد تعلق خاطر کاری، بر تولید ایده‌ها و به اشتراک‌گذاری خطاها تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد؛ و علاوه بر آن به اشتراک‌گذاری خطاها بر خلق و رواج ایده‌ها تأثیرگذار است. اشتراک‌گذاری خطاها، نقش میانجی‌گری در تأثیر تعلق خاطر کاری بر تولید و ترویج ایده‌ها دارد. جهانگیر (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان به بررسی نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاها در تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه کارشناسان فناوری اطلاعات که نتایج تحقیق نشان داد تعلق خاطر کاری بر اشتراک بهترین شیوه‌ها و اشتراک اشتباهات و تولید ایده‌ها تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد؛ و علاوه بر آن اشتراک اشتباهات و اشتراک بهترین شیوه‌ها خلق و رواج ایده‌ها تأثیرگذار است. اشتراک بهترین شیوه‌ها و اشتراک اشتباهات، تأثیر تعلق خاطر کاری بر تولید و ترویج ایده‌ها را میانجی‌گری می‌کند. درنهایت پیشنهادهایی برای بهبود رفتار نوآورانه کارکنان ارائه شده است.

آگروال<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۲) به تعیین پیوند تبادل رهبر عضو، رفتار نوآورانه و قصد خروج از شرکت با نقش میانجی تعلق خاطر کاری در بین مدیران ۶ شرکت هندی فعال در بخش خدمات پرداختند. این پژوهش با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است. نتایج پیشنهاد می‌کند که کیفیت مبادلات بین کارمندان و سرپرست مستقیم آن‌ها، بر تعلق خاطر کاری اثرگذار است. تعلق خاطر کاری، با داشتن همبستگی مثبت با رفتار کاری نوآورانه و همبستگی منفی با قصد خروج از شرکت دارد. تعلق خاطر کاری در رابطه‌ی بین تبادل رهبر با عضو و رفتار کاری نوآورانه نقش میانجی دارد.

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

## اهداف و فرضیه‌ها

### هدف کلی

بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی

<sup>1</sup> May

<sup>2</sup> Luthans & Peterson

<sup>3</sup> Agarwal

## هدف‌های ویژه

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

## فرضیه‌ها

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

## نوع تحقیق

تحقیقات علمی بر اساس دو مبنا یعنی هدف و ماهیت و روش تقسیم‌بندی می‌شود (حافظ نیا، ۱۳۸۱، ۵۰) تحقیقات با در نظر گرفتن معیار کاربرد به سه گروه عمل‌گرا، بنیان‌گرا و کاربردی تقسیم می‌شود. پژوهش حاضر از نظر نوع و هدف کاربردی در آموزش و پرورش می‌باشد و منظور از پژوهش کاربردی روشی است که برای مسئله‌ای اجتماعی انجام و رابطه‌ای منطقی بین کار پژوهش و جامعه پدید آمده و در نتیجه محقق در اندیشه کاربرد دستاوردها نیز قرار می‌گیرد (ساروخانی، ۱۳۷۸، ۷۳).

## روش تحقیق

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

**پرسشنامه رفتارهای نوآورانه:** پرسشنامه‌ی رفتار نوآورانه که برای اولین بار توسط کانتز در سال ۱۹۸۸ انتشار یافت. این پرسشنامه شامل ۸ جمله توصیفی است. نمره‌گذاری این پرسشنامه به گونه‌ای است که پاسخ‌ها در یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت که دامنه‌اش از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» است، ترسیم می‌شوند. مطالعاتی چندی در زمینه محاسبه میزان اعتبار و روایی پرسشنامه رفتارهای نوآورانه، صورت گرفته است. در این میان، اسکات و بروس (۱۹۹۶) جهت اعتبار این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار را ۰.۸۹٪ گزارش کرده‌اند. در پژوهش اسکات و بروس (۱۹۹۶)، برای اعتبار یابی همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای نوآورانه، ۳۳٪ گزارش شده است. در پژوهش افشاری و همکاران (۱۳۸۵)، برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسشنامه فوق، از ضرایب آلفای کرونباخ و برای محاسبه ضریب اعتبار بیرونی، از روش دونیمه کردن استفاده شده است و طی آن ضرایب به ترتیب، ۹۲٪ و ۹۰٪ حاصل شده است. همچنین، روایی ملاکی به دست آمده برای این پرسشنامه ۸۹٪ و اعتبار محاسبه شده در این پژوهش برابر با ۷۵٪ است. با تأکید بر تحقیقات مرتبط با اعتباریابی پرسشنامه رفتارهای نوآورانه، می‌توان ادعان داشت که این پرسشنامه واجد روایی و اعتبار مطلوبی می‌باشد.

## تعلق خاطر کاری

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

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق از تحلیل رگرسیون، مقایسه میانگین و تحلیل واریانس در نرم‌افزار SPSS22 استفاده می‌شود.

## یافته‌ها

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

جدول ۱ جدول شاخص‌های توصیفی رفتار نوآورانه

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

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

جدول ۲ جدول شاخص‌های توصیفی تعلق خاطر کاری

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

مطابق جدول 2 متوسط پاسخ‌ها مردان در عامل تعلق خاطر کاری برابر با ۱/۹۵۱ با انحراف معیار ۰/۵۶۶ و همچنین متوسط پاسخ زنان برابر با ۲/۱۰۶ با انحراف معیار ۰/۵۶۹ است.

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

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

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

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

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

بر اساس نتایج جدول ۳ میزان F مشاهده شده (۱۱/۰۵۹) و سطح معناداری ۰/۰۰۰ رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معنادار است. با توجه به معنادار بودن رگرسیون تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه، ضرایب مدل رگرسیونی خرده مقیاس‌های تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه در جدول ۴ ارائه گردیده است.

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

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

جدول ۴ ضرایب مدل خرده مقیاس‌های رگرسیونی تعلق خاطر کاری را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۴-۱۶ متغیره‌ای‌های (خرده مقیاس) سرزندگی با سطح معنی‌داری ۰/۰۸۲ و فداکاری با سطح معنی‌داری ۰/۸۳۵ معنی‌دار نیستند اما خرده مقیاس مجذوب شدن با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ و مقدار ثابت با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ با رفتار نوآورانه رابطه معنی‌دار دارند.

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

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

فاصله اطمینان ۹۵ درصد		انحراف معیار تفاضلات	میانگین تفاضلات	سطح معنی‌داری sig	df	آماره t	میانگین	تعداد	جنسیت	عامل
کران بالا	کران پایین									
۰/۳۱۱	-۰/۰۰۰	۰/۰۷۹	۰/۱۵۵	۰/۰۵۱	۲۱۳	۱/۹۶۷	۲/۱۰۶	۸۶	زن	تعلق خاطر کاری
							۱/۹۵۱	۱۲۹	مرد	

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

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

جدول ۶ آنالیز واریانس برای عامل تعلق خاطر کاری

سطح معنی‌داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۱۴۶	۱/۸۱۲	۰/۵۸۶	۳	۱/۷۵۷	بین گروهی
		۰/۳۲۳	۲۱۱	۶۸/۱۸۷	درون گروهی
			۲۱۴	۶۹/۹۴۴	کل

با توجه به جدول ۶ سطح معنی‌داری مشاهده‌شده بین گروه‌های مختلف تحصیلی که برابر با ۰/۱۴۶ است نشان از معنی‌دار نبودن تفاوت بین گروه‌های تحصیلی در عامل تعلق خاطر کاری دارد.



## نتایج

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

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

برای تحلیل داده‌های مربوط به این فرضیه که بین تعلق خاطر کاری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد، از تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج حاصل از این تحلیل نشان داد که بین تعلق خاطر کاری و رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی رابطه معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های این فرضیه با پژوهش‌های جهانگیر و همکاران (۱۳۹۵)، جهانگیر (۱۳۹۳)، کشتکاران و همکاران (۱۳۹۱)، تقی پور (۱۳۸۸)، آگاروال (۲۰۱۲)، جووانا (۲۰۰۶)، وانگ و احمد (۲۰۰۴) و برنینگهام ووست (۱۹۹۵) همسو می‌باشد. نتایج حاصل از تحلیل تأثیر خرده مقیاس‌های تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه نشان داده است که خرده مقیاس‌های سرزندگی و فداکاری رابطه‌ی معناداری با رفتار نوآورانه ندارند اما خرده مقیاس مجذوب شدن رابطه معنی‌داری با رفتار نوآورانه دارد که با پژوهش جهانگیر (۱۳۹۳) همسوی دارد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که افرادی که دارای تعلق خاطر کاری هستند که در ایفای وظایف کاری از جان خود مایه می‌گذارند و تمام ابعاد عاطفی، شناختی، فیزیکی خویش را به کار می‌گیرند. ارتقا سطح تعلق خاطر کاری کارمندان برای سازمان همچنین نتایج مثبتی را به دنبال دارد که شامل: بازدهی مالی و کیفیت خدمات، نگهداشت نیروهای مستعد، بهبود عملکرد، ایجاد تصویر ذهنی مثبت از شرکت، نتایج پژوهش‌ها به این شکل بوده است که سازمان‌های که افراد با تعلق خاطر کاری بالا دارند عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند (عیسی خانی، ۱۳۹۲). برای نوآوری به افرادی نیاز است که تعلق خاطر کاری داشته باشند، به‌طور مثال در حیطه فناوری اطلاعات با توجه به گستردگی و پیچیدگی که این حوزه دارد به افرادی نیاز است که ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی خودشان را به کار بگیرند و به اصطلاح این افراد از عمق جان خود کار کنند. درواقع این کارشناسان فناوری برای دستیابی به نوآوری به تعلق خاطر کاری نیاز دارند (جهانگیر، ۱۳۹۳). به‌طور کلی با توجه به رابطه معنی‌دار بین تعلق خاطر کاری و رفتار نوآورانه باید سعی نمود در سازمان‌های مانند آموزش و پرورش افراد به‌نوعی احساس تعلق نسبت به شغل خود داشته باشند تا رفتارهای نوآورانه‌ی از سوی آن‌ها صورت گیرد و بهبود و پیشرفت را به دنبال داشته باشد.

تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه در بین گروه مردان و زنان متفاوت است.

برای مقایسه میانگین پاسخ زنان و مردان در مورد تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه از آزمون تی استفاده شد که تفاوت معنی‌داری میان پاسخ زنان و مردان برای تأثیر این متغیر بر رفتار نوآورانه وجود نداشت.

در تبیین این یافته‌ها باید گفت که با توجه به اهمیت تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآوران معلمان در سطح آموزش و پرورش به خصوص معلمان مقطع ابتدایی که دوره‌ی بسیار حساسی برای آموزش است این اهمیت در بین زنان و مردان معلم باید در سطح بالایی باشد تا با شناسایی و الزام به این موارد بتوان نوآوری را برای آموزش به ارمغان آورد. به‌طور کلی با توجه به این که میزان تأثیر تقریباً در بین گروه زنان و مردان در یک سطح هست باید سعی نمود به میزان یکسان این اهمیت را بیشتر از قبل نمود. تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآوران در بین سطوح مختلف تحصیلات متفاوت است.

برای مقایسه میانگین پاسخ‌ها در بین سطوح مختلف تحصیلاتی از آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. بین گروه مختلف تحصیلات تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. در نتیجه میزان تأثیر تعلق خاطر کاری در بین گروه مختلف تحصیلاتی در حد یکسانی است. در تبیین این یافته‌ها باید گفت که با توجه به اهمیت تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآوران معلمان در سطح آموزش و پرورش به خصوص معلمان مقطع ابتدایی که دوره‌ی بسیار حساسی برای آموزش است این اهمیت در بین گروه مختلف تحصیلاتی باید در سطح بالایی باشد. با توجه به اینکه نظرات افراد با سطح تحصیلات مختلف در یک سطح است بهتر است که افراد در هر سطحی از تحصیلات اهمیت تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآوران را بدانند و تا حد امکان سعی در انجام این عوامل برای انجام رفتار نوآوران که باعث پیشرفت در آموزش می‌شود داشته باشند.

## منابع

۱. افشاری، ایرج، انعامی، مسعود. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر نوآوری سازمانی کارکنان اداری دانشگاه رازی کرمانشاه. طرح پژوهشی دانشگاه رازی کرمانشاه.
۲. بابایی، زهرا؛ مؤمنی، نسرين (۱۳۸۴). رهبری و خلق جوسازمانی. نشریه تدبیر، شماره (۱۸۶): ۳۵-۴۰.
۳. جهانگیر، مصطفی؛ خوراکیان، علیرضا ولگریان، محمد (۱۳۹۵). بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآوران با نقش میانجی به اشتراک‌گذاری خطاها. نشریه علمی - پژوهشی مدیریت نوآوری، سال پنجم، شماره ۱ بهار ۹۵، ص ۵۲-۲۹.
۴. حافظ نیا، محمدرضا (۱۳۸۲). قابلیت‌های میراث فرهنگی ترکمنستان در شکل‌دهی به هویت ملی، دوره ۷، شماره ۲، از صفحه ۱۰۹ تا ۱۲۴
۵. زاهد بابلان، عادل؛ سید کلان، سیدمحمد (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جوسازمانی نوآوران ادراکی بر خودکارآمدی خلاق و رفتار نوآوران دانشجوی معلمان با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری مدیریت بر آموزش سازمان‌ها. سال چهارم، شماره ۱، بهار و تابستان ۹۴، صص ۱۲۵-۱۰۳.
۶. ساروخانی، باقر (۱۳۷۸). روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی، تهران، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی،
۷. شاهین، آرش؛ صادق بیگی، ارمغان (۱۳۸۹). مدیریت نوآوری. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۸. عیسی خانی، احمد (۱۳۹۲). تبیین نقش منابع شغلی و منابع شخصی در تعلق خاطر کاری کارکنان. مدیریت دولتی، ۵(۲)، ۷۳-۹۶.
۹. فریاد، لعیا؛ خوراکیان، علیرضا و ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآوران کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. مجله مدیریت توسعه و تحول (۲۵)، ۱۷-۲۶.

۱۰. محمدکاظمی، رضا جعفری مقدم، سعید؛ سهیلی، سارا (۱۳۹۱). شناسایی میزان تأثیر جوسازمانی بر نوآوری (مطالعه موردی: بانک ملت). توسعه‌ی کارآفرینی، سال پنجم، جلد دوم، صص ۶۷-۸۶.
۱۱. مهدوی مزده، محمد؛ ضرغامی، حمیدرضا (۱۳۸۹). خلاقیت و نوآوری رمز دستیابی به استراتژی‌های رقابتی اثربخش در هزاره سوم: ارائه مدل مفهومی تعدیل‌یافته استراتژی‌های رقابتی پورتر بر مبنای نوآوری. پایگاه مقالات علمی مدیریت، ۱۵ تیرماه، سال ۱۳۹۳.
12. Agarwal, U.A, Datta, S, Blake-Beard, S, & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career Development International*, 17(3), 208-230.
13. Chen, Z.J. Zhang, X. & Vogel, D. (2011). Exploring the Underlying Processes Between Conflict and Knowledge Sharing: A Work-Engagement Perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1005-1033.
14. Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty. USA, Jossey-Bass.*
15. Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
16. Luthans, F. Peterson, S.J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy. *Journal of Management Development*, 21, 376-387.
17. May, D.R. Gilson, R.L. Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
18. Montes, f.j.L, Moreno, A.R; Fernandez, L.m. (2004). Assessing the organizational climate and contractual relationship for perceptions of support for innovation international journal of manpower, vol.25, No.2, pp.167-180.
19. 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), 2-2.
20. Scott, Susanne G. and Bruce, Reginald A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace, *The Academy of Management Journal*, Vol.37, No.3 (Jun. 1994), pp.580-607.
21. Tastan S (2013). The Influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 75: 407- 419.
22. Tsai, K.H. Chou, C. & Chen, M.Y. (2008). Does matching pay policy with innovation strategy really improve firm performance? An examination of technology-based service firms, *Personnel Review*, 37(3), 121-134.