

## تأثیر رفتار نوآوران شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد

سیده زهرا طاهری<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش ۱۴۰۱/۰۱/۰۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۲۹

### چکیده

هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر رفتار نوآوران شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد می‌باشد. در این پژوهش سعی شده است به این سوال پاسخ داده شود که رفتار نوآوران شغلی معلمان تا چه اندازه بر میزان یادگیری دانش آموزان ابتدایی شهرستان خرم‌آباد تأثیر دارد؟ کلیه معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد می‌باشند که در حال حاضر تعداد ۹۰۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی را شامل می‌شود. همچنین تعداد ۲۶۹ معلمان مقطع ابتدایی با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد رفتار نوآوران شغلی معلمان جانسن در سال ۲۰۰۰ و پرسشنامه یادگیری دانش آموزان محقق ساخته در سال ۱۴۰۰ بصورت تصادفی ساده استفاده و توزیع و در انجام آن از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های آماری توصیفی از جمله: میانگین، میانه، مد، انحراف معیار، کمترین، بیشترین، چولگی و کشیدگی و استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون با نرم‌افزار SPSS ۲۶ استفاده می‌گردد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد، رفتار نوآوران شغلی معلمان (تولید ایده، ارتقاء ایده و تحقق ایده) بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد تأثیر مثبت و معنادار دارد.

**کلمات کلیدی:** رفتار نوآوران شغلی معلمان، یادگیری دانش آموزان، معلمان مقطع ابتدایی

ناحیه ۲ خرم‌آباد

<sup>۱</sup> مدیر آموزگار و کارشناس ارشد علوم تربیتی، zhra56066@gmail.com

## ۱- مقدمه

امروزه نوآوری و ایجاد تغییر و دگرگونی در سازمان‌ها، موسسات و شرکت‌ها امری ضروری محسوب می‌شود. وان دی ون و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) نوآوری را فرآیند ارائه و به کارگیری ایده‌های نو و جدید در عمل تعریف کرده‌اند. در ایجاد یا توسعه نوآوری در سازمان‌ها عوامل متعددی دخیل هستند که می‌توان آنها را به سطوح فردی، گروهی و سازمانی تقسیم کرد. در سطح فردی شخصیت، دانش فنی، تخصص، مشوق‌ها و سبک‌های مدیریت؛ در سطح گروهی ساختار وظیفه، نوع رابطه و میزان خود مختاری؛ و در سطح سازمانی، راهبردها، ساختار سازمانی، فرهنگ و جو سازمانی و منابع سازمان را می‌توان نام برد. نوآوری در آموزش و پرورش به تلاش‌هایی اطلاق می‌شود که برای تغییر در نظام آموزشی و به طور آگاهانه و هدف‌دار برای بهبود بخشیدن به نظام موجود صورت می‌گیرد. نمودهایی از نوآوری در حوزه آموزش و پرورش عبارت است از: نوآوری در روش‌های تدریس، نوآوری در استفاده از تجهیزات و وسایل کمک آموزشی، نوآوری در استفاده از مواد آموزشی، نوآوری در مدیریت آموزشی، نوآوری در استفاده از فناوری، نوآوری در مدیریت زمان برای کلاس درس، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین معلمان و دانش‌آموزان، نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین اولیاء و مربیان، نوآوری در استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی، نوآوری در فضا و امکانات مدرسه، نوآوری در شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموزان و نوآوری در فعالیت‌های مکمل فوق برنامه می‌باشد (تاشان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳).

نوآوری یکی از عوامل مهم و مؤثر در بهبود عملکرد سازمان‌ها تلقی می‌شود، که این دیدگاه در تئوری‌های مختلف تایید شده است. نوآوری در بستر محیطی یادگیرنده رشد می‌کند. به باور وان دیون<sup>۴</sup> (۱۹۸۶) نوآوری بر فرآیند پیچیده‌ای از ارائه، پرورش، استفاده، تبیین و تعدیل ایده‌های جدید استوار است. همچنین نوآوری نه تنها باید فرآیند ذهنی ایجاد ایده‌های جدید را توصیف کند بلکه باید به معرفی و به کارگیری ایده‌های جدید، با هدف بهبود عملکرد سازمانی، نیز بپردازد رفتار نوآورانه مفهومی چند بُعدی بوده و به رفتارهایی اطلاق می‌شود که به فرآیند نوآوری در سازمان کمک کند. منظور از نوآوری خلاقیت متجلی و عملی شده است، نوآوری یعنی: اندیشه‌ی خلاق تحقق یافته؛ نوآوری

<sup>۲</sup> Van de Van et al

<sup>۳</sup> Taşan

<sup>۴</sup> One Dion

همان ارائه محصول، فرآیند و خدمات جدید به بازار است؛ نوآوری به کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است (ابراهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). نوآوری، امروزه که به عصر اطلاعات شهرت یافته و تغییرات مداوم جزء لاینفک زندگی بشر و از جمله محیط سازمان‌ها به شمار می‌آید، امری حیاتی است. در این بین، آنچه که به سازمان‌ها در جهت دستیابی به اهداف کمک می‌نماید، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر در ایجاد نوآوری است. این مفهوم نه فقط عاملی مفید، بلکه به علت ایجاد مزیت رقابتی در بازار، جهانی سازی و پیشرفت سریع تکنولوژی، به عنوان الزامی برای هر شرکت در نظر گرفته می‌شود. رشد سازمانی و تبدیل سازمان از شکل بسته، به موجودیتی زنده و تغییر الگوهای ثابت و از پیش تعیین شده سازمان به الگوهای سازگار شونده و منعطف، نمونه‌هایی از تغییراتی هستند که در سازمان‌ها به وجود آمده است. در این شرایط، اگر یک سازمان خود را با تغییرات محیطی همسو نکند، دچار بی‌نظمی شده و در نهایت از ادامه کار باز می‌ماند. نوآوری در خدمات، فرآیند و مدیریت هر سازمانی، نیاز به منابع انسانی (دارایی‌های فکری) به عنوان کلید ورودی خلق ارزش و نوآوری دارد (دهقان و همکاران، ۱۴۰۰).

به همین دلیل، سازمان‌ها برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و کارکنانی خلاق و نوآور داشته باشند تا بتوانند خود را با تحولات موجود تطبیق دهند. در واقع این افکار و نظرات جدید است که همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از فنا و نابودی نجات می‌دهد. رفتار نوآورانه تمام رفتارهای کارمند که در جهت ایجاد، معرفی و با به کارگیری ایده‌ها، فرآیندها، 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 فرآیند به کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرآیند اشاره دارد. رفتار نوآورانه فردی با متغیرهای پیشیندی چون خلاقیت، ابتکار و جو سازمانی به صورت یک مدل تئوریک توسط پژوهشگران توجیه شده است (فلاحی و عبدی، ۱۳۹۸).

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 (فریاد و همکاران، ۲۰۱۶).

امروزه در نحوه فراگیری دروس مختلف دانش آموزان تحولات زیادی به وجود آمده است، به طوری که آنها در پی آنند تا برای یادگیری سریع‌تر و بهتر مطالب درسی، آموزشی و حفظ اطلاعات به دست آمده روش‌های جدید و کارآمدتری را برگزینند. البته عده‌ای بر این باورند که این تحول بنیادی در چگونگی یادگیری دانش آموزان به مدد وجود رسانه‌های آموزشی شکل گرفت که باعث شد، دانش آموزان به جای استفاده صرف از طریق معلمان و کتب درسی به برخی نرم‌افزارهای آموزشی روی آورند. استفاده از این نوع وسایل کمک آموزشی قدمی است، رو به جلو البته به شرط این که این نوع مجموعه‌ها بر اساس یک آموزش استاندارد طراحی شده باشند. ضمن این که محتوای درسی که عرضه می‌شوند توسط کارشناسان خبره تهیه و آماده شوند. همچنین این نوع نرم‌افزارهای آموزشی بر اساس یک برنامه مناسب تعاملی نوشته می‌شوند تا افرادی که در پی یادگیری دروس از این طریق هستند، بتوانند به راحتی و آسانی به مفاهیم و مضامین لازم دست یابند (مسعودی و شفیع‌زاده، ۱۳۹۶).

به کارگیری رفتار نوآورانه معلمان در کلاس درس در سطح مدارس باعث شده است تا علاقه و انگیزه دانش آموزان به یادگیری بیشتر شده و آنها خود را در یادگیری درگیر کنند که این امر یادگیری سریع و بهتر را در بردارد. وقتی یک معلم به شیوه‌ی درست رفتار سغلی داشته باشد، به دانش آموزان نیز در امر یادگیری مطالب درسی و کلاسی کمک شایانی می‌کند. امروزه دانش آموزان نیازمند رفتار نو و جدیدی از معلمان خود هستند تا بتوانند راحت‌تر از قبل با آنان ارتباط آموزشی برقرار کنند و به طبع با رفتار نوآورانه در معلمان شاهد یادگیری بهتری از سوی دانش آموزان خواهیم بود. با توجه به مطالب بیان شده این تحقیق سعی دارد به دنبال پاسخ به این سوال باشد که؛ رفتار نوآورانه شغلی معلمان تا چه اندازه بر میزان یادگیری دانش آموزان ابتدایی شهرستان خرم‌آباد تاثیر دارد؟ بعد از آنکه سوال اصلی تحقیق نمایان شد، باید به بررسی هدف تحقیق بپردازیم، از آنجایی که هر تحقیق علمی دارای یک یا چند هدف می‌باشد، تحقیق حاضر نیز از این امر

مستثنی نیست و هدف اصلی تحقیق حاضر بررسی تأثیر رفتار نوآورانه شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان ابتدایی شهرستان خرم‌آباد می‌باشد. تحقیقات زیادی در ارتباط با موضوع حاضر انجام شده است که در زیر به بررسی چند نمونه از آنها خواهیم پرداخت:

حوریزاد (۱۳۸۹)، در تحقیقی به بررسی تأثیر درس پژوهی خلاقیت محور بر توسعه توانمندی‌های حرفه‌ای معلمان و یادگیری رفتار خلاق معلمان و دانش آموزان پرداختند. با استفاده از آزمون خلاقیت در دو مرحله پیش آزمون و پس آزمون، امتیازات معلمان و دانش آموزان، گروه تجربی در مقایسه با گروه گواه، افزایش قابل توجهی نشان داد و بین نمرات خلاقیت معلمان و معدل نمرات خلاقیت دانش آموزان کلاس آنها همبستگی خطی مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

پرهون (۱۳۹۶)، در تحقیقی به بررسی نقش معلمان در شناسایی و کاهش مشکلات یادگیری دانش آموزان: راهبردهایی برای خانواده، پیش دبستان و مدرسه پرداختند. معلمان هستند که می‌توان از آنها به عنوان معماران آموزشی این دانش آموزان نام برد. تشخیص بهنگام دانش آموزان با مشکلات یادگیری به وسیله معلمان مدارس عادی، با توجه به سن طلایی انجام مداخله‌های آموزشی و توانبخشی به موقع، می‌تواند باعث صرفه جویی در وقت، هزینه‌های آموزشی و درمانی و جلوگیری از برچسب خوردن و تبعات روانی و اقتصادی- اجتماعی آن برای خانواده‌ها و اجتماع شود و از وخامت مشکلات آنها و همبودی پیدا کردن با سایر اختلالات از جمله اختلال‌های اضطرابی، خلقی، نقص توجه بیش فعالی و مشکلات اجتماعی- هیجانی پیشگیری کرد.

عادل و امیری (۱۳۹۸)، در تحقیقی به بررسی شایستگی فنی رهبر و رفتار کاری نوآورانه: نقش میانجی رفتار یادگیری کارکنان پرداختند. هدف اصلی تحقیق فوق، بررسی رابطه بین شایستگی فنی رهبر و رفتار کاری نوآورانه با توجه به نقش میانجی رفتار یادگیری کارکنان در بانک تجارت استان تهران پرداخته شده است. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، بین شایستگی فنی رهبر و رفتار کاری نوآورانه با توجه به نقش میانجی رفتار یادگیری کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین شایستگی فنی رهبر و رفتار یادگیری کارکنان با رفتار کاری نوآورانه کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد. بین شایستگی فنی رهبر و رفتار یادگیری کارکنان در بانک تجارت استان تهران رابطه معنی داری وجود دارد.

مرادی و مهربانی (۱۳۹۸)، در تحقیقی به بررسی دلایل تاثیرگذاری انتظارات معلمان در رفتار و یادگیری دانش آموزان پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان داد، رفتار معلمان در یادگیری دانش آموزان تاثیر مثبت دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد، هر کلاس درس یک محیط اجتماعی است که در آن معلم و دانش آموز با یکدیگر به تعامل می‌پردازند. نحوه رفتار و انتظارات معلم از دانش آموزان تعیین کننده یادگیری، پیشرفت تحصیلی، حس اعتماد بنفس، شادکامی و عملکرد بهتر معلم و دانش آموز می‌باشد؛ چرا که نحوه ارتباط معلم با دانش آموزان تاثیر کیفیت تدریس و یادگیری را مشخص می‌نماید.

گیو کینگ ژانگ و چین چن<sup>۶</sup> (۲۰۲۱)، در تحقیقی به بررسی رابطه بین انگیزه یادگیری و اثربخشی یادگیری کارکنان بر اساس قابلیت نوآوری پرداختند. نتایج تحقیق اثرات مثبت قابل توجهی (۱) انگیزه یادگیری بر قابلیت نوآوری، (۲) قابلیت نوآوری بر اثربخشی یادگیری و (۳) انگیزه یادگیری بر اثربخشی یادگیری را نشان می‌دهد. با توجه به نتایج، ارائه برنامه‌ریزی و تنظیم برنامه درسی آموزشی مؤثرتر به صنعت فناوری پیشرفته پیش بینی می‌شود.

هسیو چان لین و یوان- دوئن لی<sup>۷</sup> (۲۰۱۷)، در تحقیقی به بررسی تاثیر یادگیری سازمانی بر رفتار نوآورانه و درگیری کاری کارکنان با یک آزمون سطحی پرداختند. نتایج نشان داد که مشارکت کاری به طور کامل رابطه بین یادگیری سازمانی و رفتار نوآورانه کارکنان را واسطه می‌کند، یعنی مدیران اجرایی با یادگیری سازمانی می‌توانند درگیری کاری کارکنان را تقویت کنند و در نتیجه بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر بگذارند. علاوه بر این، ما همچنین دریافتیم که مشارکت کاری نیز به ترتیب نقش میانجی کاملی در بین یادگیری سازمانی و تولید ایده‌های نوآورانه کارکنان، حمایت و اجراء دارد.

## ۲- فرضیه‌های پژوهش

### فرضیه اصلی پژوهش

رفتار نوآورانه شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد، تاثیر دارد.

<sup>۶</sup> Guoqing Zhang and Chenin Chen

<sup>۷</sup> Hsiu- Chuan Lin & Yuan- Duen Lee

### فرضیه‌های فرعی پژوهش

- ۱- تولید ایده بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد، تأثیر دارد.
- ۲- ارتقاء ایده بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد، تأثیر دارد.
- ۳- تحقق ایده بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد، تأثیر دارد.

### ۳- روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف اجراء از نوع، کاربردی است. تحقیق کاربردی، تحقیقی است که به منظور حل مشکل یا معضل خاص علمی یا اجتماعی انجام می‌گیرد. همچنین پژوهش حاضر ترکیبی از روش پیمایشی است از رایج‌ترین شیوه‌های گردآوری داده‌ها در روش پژوهش پیمایشی، مصاحبه شخصی و استفاده از پرسشنامه است که در این پژوهش محقق برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد رفتار نوآورانه شغلی معلمان جانسن<sup>۸</sup> در سال ۲۰۰۰ و پرسشنامه یادگیری دانش آموزان محقق ساخته در سال ۱۴۰۰ بصورت تصادفی ساده استفاده و توزیع شده است که مرتبط با سوالات و متغیرهای تحقیق می‌باشد و در انجام آن از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. همچنین این تحقیق از نظر زمان اجراء تحقیقی مقطعی است و بلحاظ منطق اجراء استقرایی است، همچنین روش تحقیق از جهت نحوه اجراء، توصیفی (بدان جهت که متغیرها توسط محقق دستکاری نمی‌شوند و وضعیت موجود آنها شناسایی می‌شود)، پیمایشی و از نوع همبستگی (بدان جهت که ارتباط بین متغیرهای تحقیق مورد سنجش قرار می‌گیرد) می‌باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه‌ی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد می‌باشند که در حال حاضر تعداد ۹۰۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی را شامل می‌شود. همچنین تعداد ۲۶۹ معلمان مقطع ابتدایی با استفاده از روش نمونه‌گیری کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. با توجه به ماهیت این تحقیق، جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است. مباحث تئوریک پژوهش از مسیر مطالعه منابع، نشریات، منابع داخلی و خارجی موجود در کتاب‌ها

<sup>۸</sup> Johnson

و استفاده از اینترنت جمع‌آوری شده است. یعنی اطلاعات و داده‌های مورد نیاز تحقیق کلاً از روش کتابخانه‌ای انجام گرفته است. در پایان جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌گردد. این پژوهش با استفاده از روش‌های آماری توصیفی (میانگین، میانه، مد، انحراف معیار، کمترین، بیشترین، چولگی و کشیدگی) و استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و برای اجرای عملیات اقتصادسنجی نیز از نرم‌افزار SPSS ۲۶ استفاده می‌گردد.

### پرسشنامه استاندارد رفتار نوآورانه شغلی معلمان جانسن (۲۰۰۰) و پرسشنامه محقق ساخته یادگیری دانش آموزان (۱۴۰۰)

متغیر مستقل رفتار نوآورانه شغلی معلمان خود به سه مولفه‌ی تولید ایده، ارتقاء ایده و تحقق ایده تقسیم می‌شوند و متغیر وابسته یادگیری دانش آموزان نیز دارای مولفه‌ای نمی‌باشد که طبق جدول (۱) این متغیرها و مولفه‌های آنها مورد بررسی قرار گرفته‌اند:

جدول ۱- متغیرهای تحقیق

متغیرها	مولفه‌ها	سوالات
رفتار نوآورانه شغلی معلمان	تولید ایده	۱، ۲ و ۳
	ارتقاء ایده	۴، ۵ و ۶
	تحقق ایده	۷، ۸ و ۹
یادگیری دانش آموزان	ندارد	۱ الی ۱۶

پرسشنامه استاندارد رفتار نوآورانه شغلی معلمان خود گزارشی ۹ سوالی که جانسن در سال ۲۰۰۰ ساخته شده، باورهای معلمان را درباره تفکرشان در باب رفتار نوآورانه شغلی معلمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد را مورد سنجش قرار می‌دهد. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت با خیلی زیاد نمره ۵، زیاد نمره ۴، متوسط نمره ۳، کم نمره ۲ و خیلی کم نمره ۱ اندازه‌گیری و هر یک از سوال‌های انتخاب شده توسط معلمان مقطع ابتدایی پاسخ داده شد. بنابراین کلیه ۹ سوال جدول (۱) رفتار نوآورانه شغلی معلمان آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد را ارزیابی می‌کنند. همچنین پرسشنامه یادگیری دانش آموزان خود گزارشی ۱۶ سوالی که محقق در سال ۱۴۰۰ ساخته شده، باورهای دانش آموزان را درباره تفکرشان در باب یادگیری دانش آموزان ابتدایی را مورد سنجش قرار می‌دهد. پاسخ‌ها بر اساس طیف لیکرت با کاملاً موافقم نمره ۵، موافقم نمره



تأثیر رفتار نوآورانه شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان...

۴، نظری ندارم نمره ۳، مخالفم نمره ۲ و کاملاً مخالفم نمره ۱ اندازه‌گیری و هر یک از سوال‌های انتخاب شده توسط معلمان آموزش دهنده در جهت یادگیری آنها پاسخ داده شد. بنابراین کلیه ۱۶ سوال جدول (۱) میزان یادگیری دانش آموزان ابتدایی از دیدگاه معلمان آنها را ارزیابی می‌کنند. در تحقیق حاضر برای تعیین روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید راهنما، مشاور و پیشنهادات کارشناسان و خبرگان استفاده شده است. همچنین جهت میزان پایایی متغیرها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده که متغیر رفتار نوآورانه شغلی معلمان پایایی برابر با ۰/۸۸۰ دارد و متغیر یادگیری دانش آموزان پایایی برابر با ۰/۸۷۲ دارد. هر دو متغیر رفتار نوآورانه شغلی معلمان و یادگیری دانش آموزان هر دو پایایی مطلوب و عالی داشته‌اند.

#### ۴- آمار توصیفی و استنباطی داده‌های تحقیق

در بخش توصیفی داده‌ها با توجه به دو متغیر رفتار نوآورانه شغلی معلمان و میزان یادگیری دانش آموزان به تفکیک شاخص‌های میانگین، میانه، مد، کمترین، بیشترین، چولگی و کشیدگی هر یک را طبق جدول ۲- خواهیم داشت:

جدول ۲- وضعیت پاسخ دهندگان برحسب شاخص‌های متغیرهای پژوهش

متغیر شاخص	رفتار نوآورانه شغلی معلمان	میزان یادگیری دانش آموزان
میانگین	۱/۰۳	۷/۴۳
میانه	۱/۰۹	۸۵
مد	۱/۰۵	۷۲
انحراف معیار	۱/۸۶	۱/۵۸
کمترین	۵۶	۳۶
بیشترین	۱۸۵	۱۱۹
چولگی	۰/۱۱۹	۰/۳۵۸
کشیدگی	۰/۵۸۲	۰/۳۸۴

همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود میانگین متغیر رفتار نوآورانه شغلی معلمان برابر با ۱/۰۳ و انحراف معیار آن برابر با ۱/۸۶ می‌باشد. همچنین میانگین متغیر میزان یادگیری دانش آموزان برابر با ۷/۴۳ و انحراف معیار آن برابر با ۱/۵۸ می‌باشد.

### آزمون فرضیه‌های تحقیق

#### آزمون فرضیه اصلی تحقیق

رفتار نوآوران شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد، تأثیر دارد.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه اصلی تحقیق طبق جدول شماره ۳ مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۳- ضریب همبستگی پیرسون مربوط به فرضیه اصلی تحقیق

متغیرها	رفتار نوآوران شغلی معلمان	میزان یادگیری دانش آموزان
رفتار نوآوران شغلی معلمان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۵۶
	سطح معناداری (Sig)	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۶۹
میزان یادگیری دانش آموزان	ضریب همبستگی پیرسون	۰/۸۵۶
	سطح معناداری (Sig)	۰/۰۰۰
	تعداد	۲۶۹

همانطوری که نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده رفتار نوآوران شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد (۰/۸۵۶) در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی داری است ( $P < ۰/۰۱$ )؛ لذا  $H_0$  دال بر عدم وجود رابطه بین دو متغیر رد می‌گردد و  $H_1$  دال بر وجود رابطه معنی داری مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹٪ رفتار نوآوران شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد، تأثیر مستقیم و معنی داری دارد. همچنین مقدار همبستگی قوی و معنی داری بین دو متغیر وجود دارد.

#### آزمون فرضیه‌های فرعی تحقیق

تولید ایده بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد، تأثیر دارد.  
 ارتقاء ایده بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد، تأثیر دارد.  
 تحقق ایده بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد، تأثیر دارد.

تأثیر رفتار نوآورانه شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان...

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون فرضیه‌های فرعی تحقیق طبق جدول شماره ۴ مورد آزمون قرار گرفته است.

جدول ۴- تأثیر مولفه‌های رفتار نوآورانه شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان

X	Y	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
تولید	میزان یادگیری	۲۶۹	۰/۸۳۶	۰/۰۰۰
ارتقاء	میزان یادگیری	۲۶۹	۰/۸۵۴	۰/۰۰۱
تحقق	میزان یادگیری	۲۶۹	۰/۸۲۲	۰/۰۰۰

همانطوری که نتایج جدول (۴) نشان می‌دهد، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شده مولفه‌های رفتار نوآورانه شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان به ترتیب ۰/۸۳۶، ۰/۸۵۴ و ۰/۸۲۲ در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی داری است ( $P < ۰/۰۱$ )؛ لذا  $H_0$  دال بر عدم وجود رابطه بین دو به دو متغیرها رد می‌گردد و  $H_1$  دال بر وجود رابطه معنی داری مورد تایید قرار می‌گیرد. بنابراین چنین استنباط می‌شود که با اطمینان ۹۹٪ بین مولفه‌های رفتار نوآورانه شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد. همانطور که می‌دانیم ضریب بین ۰ تا ۰/۲۹ نشان دهنده همبستگی ضعیف، ضریب بین ۰/۳۰ تا ۰/۶۹ نشان دهنده همبستگی متوسط و ضریب بین ۰/۷۰ تا ۱ نشان دهنده همبستگی قوی می‌باشد. بنابراین بین همه‌ی مولفه‌های رفتار نوآورانه شغلی معلمان همبستگی قوی برقرار می‌باشد.

### ۵- نتیجه‌گیری

«رفتار نوآورانه شغلی معلمان (تولید ایده، ارتقاء ایده و تحقق ایده) بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد، تأثیر دارد».

همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد رفتار نوآورانه شغلی معلمان (تولید ایده، ارتقاء ایده و تحقق ایده) بر میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ابتدایی تأثیر مثبت و معناداری دارد. از دیدگاه ۲۶۹ نفر از معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهرستان خرم‌آباد با ضریب همبستگی پیرسون ۰/۸۵۶ و سطح معناداری ۰/۰۱ معنادار می‌باشد همچنین هریک از مولفه‌های تاب آوری نیز مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که همگی آنها در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند. بنابراین می‌توان گفت؛ تأثیر رفتار

معلمان بر یادگیری دانش آموزان از هدف‌های مهم تعلیم و تربیت است و تأثیر رفتار در یادگیری دانش آموزان هم با تغییر رفتار ما شکل می‌گیرد. این تغییر رفتار، تأثیر در یادگیری دانش آموزان از معلمان خود می‌باشد. تأثیرگذاری معلمان، بر روی رفتارهای دانش آموزان چه روحی و چه معنوی با نفوذ کلامشان اتفاق می‌افتد و رابطه‌ی معلم و دانش آموز را شکل می‌دهد. آموزش و پرورش می‌تواند نقش مهمی در رفتار نوآورانه معلمان داشته باشد و تأثیر رفتار نوآورانه معلمان بر یادگیری دانش آموزان بیشتر افراد موفق، موفقیت‌های خود را مدیون معلمان خود می‌دانند و برخی نیز شکست‌های خود را از برخورد نامناسب معلم‌های خود می‌دانند. برای نفوذ در دانش آموزان روش‌های مختلفی هست. همچنین دانش آموزان برای این که انگیزه نسبت به درس داشته باشند. باید از درس لذت ببرند، به همین خاطر معلم باید بتواند به صورتی لذت بخش، درس را ارائه کند. شوق درونی نسبت به یک فعالیت، به دلیل وجود لذت بخش آن تکلیف است. شوق درونی نسبت به آموزش و یادگیری، در سخن معلمان بزرگ دیده می‌شود. بنابراین نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات داخلی حوریزاد (۱۳۸۹)، پرهون (۱۳۹۶)، عادل و امیری (۱۳۹۸) و مرادی و مهربانی (۱۳۹۸) در یک راستا می‌باشد و با تحقیقات گیوکینگ ژانگ و چنین چن (۲۰۲۱) و هسیو چان لین و یوان-دوئن لی (۲۰۱۷) نیز در یک راستا می‌باشد. در پایان پیشنهاد می‌گردد؛ پیش از اجرای طرح‌ها و کارگاه‌های آموزش دهنده مربوط به بهبود رفتار نوآورانه معلمان، نسبت افزایش سطح یادگیری دانش آموزان مدارس و فرآیندهای مربوط به آن بیشتر از قبل تلاش شود و بررسی‌های کارشناسی جامعی انجام شود تا در صورت وجود نارسایی و عدم رضایت دانش آموزان یا اولیای آنان، راهکارهایی در راستای برطرف سازی ابهام‌ها، ایجاد درک مشترک در مدارس و افزایش رضایتمندی معلمان و دانش آموزان اتخاذ گردد.

منابع:

ابراهیم‌پور، حبیب، حسین نژاد، نادر، نعمتی، ولی، تقی‌پور، فریدون (۱۳۹۴)، بررسی ارتباط هوش معنوی با رفتار نوآورانه‌ی معلمان، مجله روانشناسی مدرسه، دوره ۴، شماره ۱، بهار ۹۴، صص

۲۱-۷.

حوریزاد، بهمن (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر درس پژوهی خلاقیت محور بر توسعه توانمندی‌های حرفه-ای معلمان و یادگیری رفتار خلاق معلمان و دانش آموزان، <https://civilica.com/doc/681389>

تأثیر رفتار نوآورانه شغلی معلمان بر میزان یادگیری دانش آموزان...

دهقان، مریم، موقر، مرتضی، حسینی، ابوالحسن (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری تحول گرا بر رفتار نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی رفتار پیشاهنگی، نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۱۰، شماره ۴، بهار ۱۴۰۰، صص ۸۷-۱۱۲.

عادل، آیدا، امیری، حسن (۱۳۹۸). شایستگی فنی رهبر و رفتار کاری نوآورانه: نقش میانجی رفتار یادگیری کارکنان، اولین کنفرانس بین المللی ایده‌های نوین پژوهشی در مدیریت و مهندسی صنایع، تهران.

فلاحی، امیر، عبدی، علی (۱۳۹۸). بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷، فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی، دوره ۱، شماره ۲، زمستان ۹۸، صص ۳۹-۴۷.

مسعودی، صدیقه، شفیع زاده، حمید (۱۳۹۶). اثربخشی نرم افزارهای درسی دانش آموزان در میزان یادگیری دانش آموزان مقطع ششم ابتدایی، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ۸، شماره ۴، پیاپی (۳۲)، زمستان ۹۶، صص ۲۸۵-۲۷۱.

مرادی، شنو، مهربانی، آرزو (۱۳۹۸). بررسی دلایل تاثیرگذاری انتظارات معلمان در رفتار و یادگیری دانش آموزان، کنفرانس ملی پژوهش‌های حرفه‌ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد دستاورهای نوین در علوم تربیتی و رفتاری «از نگاه معلم»، میناب.

Faryad L, Khorakian A, Nazemi Shams a. (۲۰۱۶). Investigating the Effect of Psychological Empowerment on Innovative Employee Behavior Given Their Job Desire. *Journal of Development and Transformation Management* ۲۰۱۶; (۲۵), ۱۷-۲۶. [Persian].

Guoqing Zhang and Chenin Chen. (۲۰۲۱). A Study on the Relationship Between Learning Motivation and Learning Effectiveness of Personnel Based on Innovation Capability. *Front. Psychol.*, ۲۵ October ۲۰۲۱.

Hsiu- Chuan Lin & Yuan- Duen Lee (۲۰۱۷). A Study of The Influence of Organizational Learning on Employees' Innovative Behavior and Work Engagement by A Cross-Level Examination. *EURASIA J Math Sci Tech Ed*, ۲۰۱۷ - Volume ۱۳ Issue ۷, pp. ۳۴۶۳-۳۴۷۸.

Taşan, S. B. (۲۰۱۳). The influences of participative organizational climate and selfleadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir, *Technology and Innovation Management. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۷۵, ۴۰۷-۴۱۹.