

پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی و رفتار نوآورانه معلمان مدارس استثنایی^۱

زهرا شعبانی^۲

مینو قنبری پناه^۳

فاطمه یارمرادی^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی و رفتار نوآورانه معلمان مدارس استثنایی لرستان به اجرا درآمد. روش پژوهش همبستگی از نوع پیش‌بین بود. جامعه آماری شامل معلمان مقطع ابتدایی مدارس استثنایی استان لرستان (۲۹۴ نفر) بود. حجم نمونه ۱۷۰ نفر بر اساس جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۰) با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، انتخاب شد. ابزارهای پژوهش، پرسش‌نامه‌های تعهد حرفه‌ای (مایر، آلن و اسمیت، ۱۹۹۳)، خودکارآمدی (شرر، ۱۹۸۲) و رفتار نوآورانه (جانسون، ۲۰۰۰) بود. بیشترین پایایی پرسش‌نامه‌های تعهد حرفه‌ای آلن، مایر و اسمیت، خودکارآمدی شرر و رفتار نوآورانه جانسون با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب، ۰/۹۷، ۰/۸۵ و ۰/۹۵ برآورد گردیده است، روایی پرسش‌نامه‌ها توسط متخصصین امر، مورد تأیید قرار گرفت. تحلیل داده‌ها به‌وسیله نرم‌افزار (SPSS-۲۰) با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون چندمتغیره انجام شد. یافته‌ها نشان داد که در بین متغیرهای خودکارآمدی و رفتار نوآورانه، بیشترین میانگین مربوط به رفتار نوآورانه (۳/۴۷) و کمترین میانگین مربوط به خودکارآمدی (۳/۱۹) بود. بین خودکارآمدی و رفتار نوآورانه با تعهد حرفه‌ای رابطه معنادار و مستقیم وجود داشت. خودکارآمدی و رفتار

۱. تاریخ وصول: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸

تأیید نهایی: ۱۴۰۲/۰۳/۲۴

۲. دکترای روانشناسی تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، استادیار پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش

(نویسنده مسئول) shabaniedu@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد روانسنجی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۴. کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه فرهنگیان پردیس نسبیه.

نوآورانه می‌توانند تعهد حرفه‌ای معلمان را پیش‌بینی کنند. یعنی با افزایش خودکارآمدی و رفتار نوآورانه معلمان مدارس استثنایی، تعهد حرفه‌ای آنها بیشتر می‌شود.

واژه‌های کلیدی: تعهد حرفه‌ای، خودکارآمدی، رفتار نوآورانه، معلمان مدارس استثنایی.

۱. مقدمه

آموزش و پرورش وظیفه تعلیم و تربیت نسل آینده را برعهده دارد و آینده هر کشور بستگی به کیفیت عملکرد این نهاد دارد. داشتن جوانان سالم، کوشا و خلاق از سرمایه‌های هر کشور است و در تحقق این هدف، نقش معلمان به دلیل ارتباط مستقیم با دانش‌آموزان بسیار مهم است. معلمان به‌عنوان رکن اصلی آموزش و پرورش، برای آن که بتوانند نقش خود را در فرایند تعلیم و تربیت به‌درستی ایفا کنند باید از توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برخوردار باشند؛ بنابراین نظام آموزشی هر کشور توسط معلمان آن کشور شکل می‌گیرد که امروزه تحقق اهداف آن بیش‌ازپیش نیازمند نیروی انسانی متعهد و پرتلاش است. در این بین یکی از مهم‌ترین عوامل و زمینه‌های مورد بررسی تعهد حرفه‌ای، خودکارآمدی و رفتار نوآورانه معلمان است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴: ۲). تعهد حرفه‌ای به مجموعه رفتارهایی که سبب برقراری اعتماد و اطمینان در تعاملات معلمان با دانش‌آموزان است، گفته می‌شود. می‌توان آن را رضایت قلبی و التزام عملی نسبت به وظایف تعیین شده برای انسان تعریف کرد، با این شرط که بدون هرگونه سیستم نظارتی شخص وظایف خود را به بهترین نحو انجام دهد (مرادی و همکاران، ۱۳۹۲: ۵۷). بخش مهمی از موفقیت مدارس به تعهد معلمان بستگی دارد که این تعهد مستقیماً با سطح انگیزه آنها ارتباط دارد. معلمان متعهد حرفه‌تدریس را بیش از یک شغل و تعهد به شغل را به‌عنوان راهی برای سرمایه‌گذاری نسل‌های آینده، در نظر می‌گیرند (کورز^۱، ۲۰۰۶). معلم حرفه‌ای؛ از ویژگی‌های پایدار دانش حرفه‌ای، عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای برخوردار است. تعهد حرفه‌ای نوعی انگیزه درونی است که فرد را به انجام مطلوب وظایف محوله وادار می‌کند (کورتیس و هانساکر^۲، ۱۹۹۴). تعهد حرفه‌ای با سه ویژگی: اعتقاد و پذیرش اهداف و ارزش‌های حرفه‌ای، میل به تلاش زیاد بر اساس اعتقادات خود فرد و میل به ماندن در آن حرفه توصیف می‌شود. ابعاد اصلی تعهد حرفه‌ای وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری، خلاقیت، دانش، استدلال و مهارت است (رخشانی زابل و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۰).

فرایند پیشرفت آموزشی به تفکرات خودکارآمدی معلم و ارتباط آن با پیشرفت علمی دانش‌آموزان بستگی دارد. سازه خودکارآمدی از متغیر مرتبط با روان‌شناسی مثبت است که در

۱. Kurz

۲. Curitise & Hunsaker

سال‌های اخیر در حوزه نارسایی‌های تحولی مورد توجه قرار گرفته است (نعمتی، بدری و شریف، ۱۳۹۸: ۶۲). خودکارآمدی به معنای باور فرد در باره 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 آن چه مقدار تلاش می‌کند و در رویارویی با مشکل چقدر استقامت نشان خواهد داد (بندورا^۱، ۲۰۰۶: ۱۸). باورهای خودکارآمدی پیش‌بینی ساده رفتار نیست و با «می‌خواهم انجام دهم» کاری نداشته؛ بلکه با این عبارت که می‌توانم انجام دهم سروکار دارد (فردزاده و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۰۱).

افراد با خودکارآمدی بالا از آن جایی که در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند در انجام تکالیف استقامت نموده و اغلب در سطوح بالاتری عمل می‌کنند. 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. در مقابل افراد دارای احساس خودکارآمدی ضعیف، احساس درماندگی می‌کنند و در اعمال هر گونه نفوذ و تأثیر بر رویدادها و شرایطی که آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ناتوان‌اند، در نتیجه معتقدند که کوشش‌هایشان بی‌فایده و بی‌نتیجه است. جای تعجب نیست که آنها اندوهگین و به‌شدت نگران شوند و زمانی که با مانع یا مشکلی مواجه می‌شوند اگر کوشش‌های اولیه آنها با ناکامی مواجه شود، به سرعت تسلیم شوند (محمدی دهقان‌ی و یوسفی، ۱۳۹۵: ۲۳۹-۲۳۸).

بر اساس نظریه بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی از عوامل اصلی تعیین‌کننده قضاوت معلم در باره توانایی خود برای به‌دست‌آوردن نتایج مطلوب از فعالیت و یادگیری‌های دانش‌آموزان است، حتی در ارتباط با دانش‌آموزانی که انگیزه چندانی ندارند و در یادگیری با مشکل روبرو هستند. اعتقاد بر این است که این باور بر فعالیت‌ها، تلاش و پشتکار معلم در آموزش تأثیرگذار خواهد بود (قلایی و همکاران، ۱۳۹۱: ۹۶).

پژوهش‌ها نشان داده است که احساس خودکارآمدی تنها ویژگی معلم است که ارتباط نیرومندی با موفقیت دانش‌آموزان دارد (راس^۲، ۱۹۹۲: ۵۶). معلمان دارای احساس خودکارآمدی بالا برای تضمین موفقیت دانش‌آموزان فعالیت‌های چالش برانگیزی را برای

۱. Bandura

۲. Ross

آنها فراهم می‌کنند، جو کلاسی مثبتی دارند، از ایده‌های دانش‌آموزان حمایت می‌کنند و نیازهای آنها را پیگیری می‌نمایند. از طرفی اگر جو و محیط مطلوبی در کلاس برقرار باشد زمینه‌های پیشرفت افراد در آن برقرار می‌شود و همین باعث بهبود ادراک دانش‌آموزان از محیط کلاس می‌شود. در نتیجه میل به تلاش را در کلاس افزایش می‌دهد و باعث دستیابی به اهداف آموزشی می‌گردد. این معلمان روش‌های قوی‌تری را برای تدریس مورد استفاده قرار می‌دهند. همچنین بیشتر به نیازهای دانش‌آموزان ضعیف توجه می‌کنند و با اولیای دانش‌آموزان نیز تعامل و همکاری بیشتری دارند (میراحمدی و همکاران، ۱۳۹۸: ۴-۲).

نوآوری در آموزش و پرورش به تلاش‌هایی اطلاق می‌شود که برای تغییر در نظام آموزشی و به طور آگاهانه و هدف‌دار برای بهبودبخشیدن به نظام موجود صورت می‌گیرد. نمودهایی از نوآوری در حوزه آموزش و پرورش عبارت است از: نوآوری در روش‌های تدریس، استفاده از تجهیزات و وسایل کمک‌آموزشی، استفاده از مواد آموزشی، مدیریت آموزشی، استفاده از فناوری، مدیریت زمان برای کلاس درس، شیوه‌های ارتباط بین معلمان و دانش‌آموزان، شیوه‌های ارتباط بین اولیا و مربیان، استفاده از رسانه‌های کمک‌آموزشی، فضا و امکانات مدرسه، شیوه‌های ارزشیابی دانش‌آموزان و نوآوری در فعالیت‌های مکمل فوق برنامه. نوآوری، اندیشه خلاق تحقق یافته؛ تولید، ترویج و ارائه روش‌های نوین به دانش‌آموزان است (ابراهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۴: ۸). نکته حائز اهمیت در رابطه با خلاقیت و نوآوری این است که کارکنان رکن اصلی نوآوری در سازمان را تشکیل می‌دهند. فعالیت نوآورانه کارکنان عبارت است از خلق، معرفی و به‌کارگیری عامدانه ایده‌های جدید در یک وظیفه شغلی که توسط کارکنان انجام می‌شود و هدف نهایی آن، بهبود عملکرد فرد، گروه و در نهایت کل سازمان است. این تعریف حاکی از این است که فعالیت نوآورانه کارکنان شامل سه بعد اصلی یعنی ایجاد، بهبود و پیاده‌سازی ایده‌های جدید است که منافع حاصل از آن نصیب سازمان می‌شود (بیرانوند، زارعی و گلشنی، ۱۳۹۹: ۱۷). این رفتار نه تنها باید فرایند ذهنی تولید ایده‌های جدید را توصیف کند، بلکه باید به معرفی و به‌کارگیری ایده‌های جدید، با هدف بهبود عملکرد نیز بپردازد و در نهایت، ایده‌های نوآورانه را با روشی نظام‌مند به محیط کاری خود معرفی و آن‌ها را

کاربردی کند (جهانگیر، خوراکیان و لگزیان، ۱۳۹۵: ۳۲). رفتارهای نوآورانه، به‌عنوان رفتارهایی که با خود تغییر به همراه می‌آورد، با دگرگون سازی شغلی ارتباط پیدا می‌کند. این نوع رفتارها بیانگر ایجاد و خلق چیزهای جدید و یا متفاوت است و به‌واسطه جهت‌گیری برای تغییر تعریف می‌شود، زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرایندی جدید، در ارتباط است (نعامی و شناور، ۱۳۹۴: ۱۵۰). همچنین بر اساس تحقیقات انجام شده یکی از مهمترین عوامل پیش‌بینی و مؤثر بر تعهد حرفه‌ای رفتار نوآورانه است که بر عملکرد و رضایت شغلی تأثیر بسزایی دارد که در نهایت منجر به ارتقای عملکرد سازمان آموزشی و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌گردد. سه دلیل عمده برای رفتار نوآورانه معلمان در مدارس وجود دارد.

۱- با یک جامعه به‌سرعت در حال تغییر رفتار نوآورانه معلمان جهت به‌روز نگه‌داشتن دانش و خواسته‌های جامعه برای دانش‌آموزان مهم است.

۲- فناوری‌های نوین آینده و بینش‌های جدید در مورد تدریس نیازمند رفتار ابتکاری است.

۳- مدارس باید به‌عنوان یک نقطه شروع برای عملی کردن رفتار نوآورانه شهروندان باشند تا فضای جامعه پویا و رقابتی باقی بماند. پس در نتیجه آموزش نقطه عطف تفکر انتقادی و رفتار نوآورانه دانش‌آموزان است.

در پژوهشی با عنوان مدلی برای توضیح رفتار نوآورانه معلمان این نتیجه حاصل شد که رفتار نوآورانه معلمان برای ارتقا کیفیت آینده آموزش و پرورش ضروری است؛ بنابراین توجه به پژوهش در متغیرهای مربوط به معلم به‌ویژه در زمینه تعهد حرفه‌ای می‌تواند بسیار مهم باشد (احمدی، نوری و گنجه، ۱۳۹۶: ۱۱۱). همچنین تعهد حرفه‌ای، گروهی از معلمان که تعلیم و تربیت کودکان استثنایی را به عهده دارند به سبب ویژگی‌ها و ناتوانی‌های خاص این کودکان می‌بایست مورد توجه جدی قرار گیرد.

پژوهش حاضر از این جهت مورد توجه قرار می‌گیرد که با سنجش رابطه خودکارآمدی و رفتار نوآورانه بر تعهد حرفه‌ای و بررسی آن در بین معلمان مدارس استثنایی در پی یافتن نتایج مفید و ارزشمندی است تا از این طریق کیفیت کار و سطح آموزش مدارس را ارتقا بخشیده و با ارائه راهکارهای صحیح در مورد نحوه برخورد مناسب با معلمان باعث افزایش کارایی و تعهد حرفه‌ای آنان گردد. از آنجاکه طبق گزارش پژوهش‌های انجام شده داشتن رفتارهای خودکارآمدی و نوآورانه باعث افزایش تعهد حرفه‌ای می‌شود، اهمیت این متغیرها به‌وضوح دیده می‌شود، از طرفی می‌توان پیش‌بینی کرد که عملکرد معلمان زمانی افزایش می‌یابد که خودکارآمدی در بین

آنها بیشتر شود. حال این مسئله در آموزش و پرورش کودکان استثنایی به طور خاص مطرح است چرا که این معلمان به علت شرایط خاص آموزشی که در آن فعالیت می‌کنند، وظایفی دشوارتر و به تبع آن آسیب‌پذیری بیشتری نیز دارند. اولین قدم برای داشتن نیروی آموزشی موفق درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان و مربیان مؤثر است که این موضوع برای معلمان مدارس استثنایی بیشترین سهم را به خود اختصاص داده است. معلمان متعهد، حرفه‌تدریس را بیش از یک شغل و تعهد به شغل را به عنوان راهی برای سرمایه‌گذاری نسل‌های آینده، در نظر می‌گیرند (کورز، ۲۰۰۶). تعهد حرفه‌ای با عواملی چون عملکرد شغلی، توانایی برای نوآوری، کاربرد ایده‌های نو و تغییر و تحول معلمان ارتباط تنگاتنگ دارد، می‌تواند موفقیت دانش‌آموزان و نگرش آنها را نسبت به مدرسه تحت تأثیر قرار دهد (گراهام^۱، ۱۹۹۶: ۴۵).

خودکارآمدی معلمان می‌تواند عاملی برای افزایش کارآمدی دانش‌آموزان، افزایش درگیری آنها در فعالیت‌های کلاسی و کوشش‌های آنها در رویارویی با مشکلات و به نوعی تأیید تعهد حرفه‌ای آنان باشد. از آنجایی که افراد هم به صورت فردی و هم به صورت جمعی عمل می‌کنند، باورهای خودکارآمدی می‌تواند هم در سطح شخصی و هم در سطح جمعی مفهوم‌سازی گردد (بندورا، ۱۹۹۷: ۲۰۴).

بررسی کارشناسان از مسائل اجتماعی، فرهنگی و سیاسی نشان می‌دهد که اخلاق و تعهد کاری در ایران در مقایسه با کشورها و جوامع صنعتی در سطح پایین‌تری قرار دارد (محمدخانی، بلالی و محمدی، ۱۳۹۲: ۱۴۶). آموزش پرورش نیز مانند دیگر سازمان‌ها با این مسئله دست‌به‌گریبان است، حقوق کم معلمان نسبت به سایر سازمان‌ها باعث شده که معلمان از وضعیت موجود احساس ناراضی و بی‌عدالتی کرده، در نتیجه رضایت شغلی و به تبع آن تعهد حرفه‌ای آنها کاهش یافته و وجدان کاری آنها تحت تأثیر قرار گیرد. این امر کیفیت نظام آموزشی را پایین آورده و رشد و توسعه کشور را نیز با مشکل مواجه می‌سازد. پژوهش‌واله، شگری و اسدزاده (۱۴۰۰) نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی رابطه معناداری وجود دارد و خودکارآمدی بر تعهد کاری و رضایت شغلی تأثیر مثبت دارد. باتوجه‌به این امر پژوهش حاضر، به بررسی پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی و رفتار نوآورانه معلمان مدارس استثنایی لرستان پرداخته و از طریق تحلیل داده‌ها گزارشی از روابط

۱. Graham

احتمالی ارائه داده است. کریمی و کریمی (۱۳۹۹) و فلاحتی و عبدی (۱۳۹۸) نشان دادند که بین رفتار نوآورانه و تعلق خاطر کاری رابطه معناداری وجود دارد. در پژوهش شیر محمدزاده، قاسم‌زاده و بیطالی (۱۳۹۷) نقش خودکارآمدی شغلی بر تعهد شغلی تأیید شد. کاظم‌زاده بیطاری، جدی الوارعلیا و حسنی (۱۳۹۵) نشان داد که بین تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش جهانگیر، خوراکیان و لگزیان (۱۳۹۵) تأثیر مثبت تعلق خاطر کاری را بر رفتار نوآورانه نشان داد. خوراکیان و راهنا (۱۳۹۵) نشان دادند که میان رفتار نوآورانه و تعلق خاطر کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ملایی (۱۳۹۵) بیان کرد که رفتار نوآورانه نقش تعیین‌کننده‌ای در تعهد حرفه‌ای معلمان ایفا می‌کند. پژوهش سلیمی و شفیع (۱۳۹۵) نشان داد که تعلق خاطر نوآورانه، تعلق خاطر کاری را تبیین می‌کند. پژوهش حسنی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که بین تعهد حرفه‌ای و خودکارآمدی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش عباسی رزگله و میرزایی راد (۱۳۹۴) نشان داد که بین خودکارآمدی معلم با تعهد و رضایت شغلی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندمتغیره نشان داد، خودکارآمدی پیش‌بینی‌کننده مثبت تعهد و رضایت شغلی است و ۸ درصد تعهد شغلی و ۷ درصد واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند. شهید نیک و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند که بین تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. شهیدی و همکاران (۱۳۹۲) نشان دادند که بین تعهد سازمانی و خودکارآمدی رابطه متقابل مثبت و معنادار وجود دارد. پژوهش امیدعلی (۱۳۹۱) نشان داد که بین تعهد حرفه‌ای و انگیزش شغلی رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. سطوح بالای تعهد حرفه‌ای با سطوح بالای انگیزش شغلی همراه بوده است. قلایی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند که بین خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. پژوهش حجازی، صادقی و خاکی (۱۳۹۰) نشان داد که بین خودکارآمدی معلمان با تعهد حرفه‌ای آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی زمانی که معلمان دارای نگرش مثبت به شغل خود هستند، احساس کارآمدی بالایی دارند و محیط کارشان برانگیزاننده است، و تعهد شغلی بالایی نشان می‌دهند. جدی (۱۳۸۸) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که بین خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای معلمان رابطه معنادار وجود دارد و تا حدود ۰/۲۲ درصد می‌توان از روی خودکارآمدی، تعهد حرفه‌ای معلمان را پیش‌بینی کرد. تحقیقات هالینگر و همکاران^۱ (۲۰۱۸)

۱. Hallinger, & etc

نشان دادند که خودکارآمدی (فردی و جمعی) با رفتار و تعهد معلمان رابطه قوی و مثبت دارد. پژوهش شارما و دیهار^۱ (۲۰۱۶) نشان داد که بین عملکرد شغلی و تعهد حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و همچنین افراد با تعهد حرفه‌ای بالا دچار فرسودگی شغلی کمتری می‌شوند. پژوهش فورد و همکاران^۲ (۲۰۱۵) نشان داد، معلمانی که تعهد حرفه‌ای بالاتری دارند هر چند تجارب ناخوشایندی را از سیاست‌های سیستم ارزشیابی تجربه کرده‌اند؛ ولی با این حال شغل خود را ترک نکردند. اما؛ معلمانی که تعهد حرفه‌ای در آنها پایین بود در مقابل سیاست‌های سیستم ارزشیابی شغل خود را ترک کردند. همچنین ویژگی‌های فردی معلمان بزرگ‌ترین محرک برای بهبود عملکرد و تعهد حرفه‌شان است. بر اساس تحقیقات چان، لیم و هوگان^۳، ریگوتی^۴، نیلا^۵ (۲۰۰۸) نشان دادند که بین خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. بوگلا و سامچ^۶ (۲۰۰۴) دریافتند یکی از متغیرهای تاثیرگذار بر تعهد حرفه‌ای معلمان خودکارآمدی و رفتار نوآورانه آنان است. ایمر^۷ (۲۰۰۳) نشان داد که بین خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای رابطه معناداری وجود دارد. آلیندر^۸ (۱۹۹۴) نشان داد که معلمان با خودکارآمدی بالا تعهد حرفه‌ای بالاتری از خود نشان می‌دهند.

یافته‌های پژوهش‌ها حاکی از آن است که تعهد حرفه‌ای تحت تاثیر متغیرهای زیادی قرار می‌گیرد. بدون شک حرکت آموزش و پرورش در جهت نیل به اهداف سازمانی و در نهایت پیشرفت جامعه، در گرو افزایش تعهد حرفه‌ای کارکنان نسبت به حرفه و سازمان است. بدین ترتیب افرادی که دارای خودکارآمدی ضعیف می‌باشند به جای برخورد با موانع از آنها اجتناب می‌کنند و به صورت غیر واقع‌بینانه معیارهایی برای خود برمی‌گزینند که منجر به شکست پیاپی آنها می‌شود (کارشکی و پاک مهر، ۱۳۹۰). با توجه به مباحث و پژوهش‌های گذشته و همچنین اهمیت معلم در نظام آموزشی، سوال اساسی پژوهش حاضر آن است که خودکارآمدی و رفتار نوآورانه چه سهمی در پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای معلمان دارد؟

۱. Sharma & Dhar

۲. Ford & etc

۳. Chan, Lim & Hogan

۴. Rigotti

۵. Neila

۶. Boglera & Somech

۷. Ebmeier

۸. Allinder

به دلیل اهمیت نقش آموزش و پرورش در توسعه و پیشرفت کشور، موضوع تعهد نیروی انسانی در نظام تعلیم و تربیت و به ویژه معلمان نسبت به سایر سازمان‌ها از اهمیت و حساسیت خاصی برخوردار است. معلمان یکی از ارکان مهم و اصلی در ساختار آموزش و پرورش هستند که افت کمی و کیفی آنها تأثیر مستقیمی بر اهداف و عملکرد آموزش و پرورش دارد (هرتستین^۱، ۲۰۱۶). معلمان متعهد وجهه نظام تعلیم و تربیت را در جامعه بالا برده و زمینه را برای رشد و توسعه فراهم می‌کنند و بر عکس نیروی انسانی با تعهد کم نه تنها در جهت رشد حرفه‌ای و نیل به اهداف شغلی حرکت نمی‌کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی‌تفاوتی نسبت به مسائل و مشکلات در میان همکاران می‌تواند موثر باشد. از آنجائیکه کار تعلیم و تربیت دشوار، ظریف و وقت‌گیر است و نتایج آن دیر به بار می‌نشیند. در این راستا نقش معلمان متعهد بسیار موثر و سازنده است و به گفته پارک^۲ (۲۰۰۵) هر چه تعهد معلم به حرفه‌اش بیشتر باشد غیبت و تأخیر کمتری در کارش دارد. معلمان متعهد نه تنها به دنبال رشد و پیشرفت کامل دانش‌آموزانی هستند که در اختیار آنها قرار داده شده‌اند بلکه به سختی تلاش می‌کنند که در حرفه خود نیز پیشرفت کنند تا در نقش یک معلم بهترین باشند. آنها اخلاقیات حرفه‌ای را که مطابق با شأن حرفه است، رعایت می‌کنند. از عمده‌ترین دغدغه‌های مدیران کارآمد در سطوح مختلف، چگونگی ایجاد بستر مناسب برای عوامل انسانی است تا آنها با حس مسئولیت و تعهد کامل به حرفه خود بپردازند و اصول اخلاقی حاکم بر شغل و حرفه خود را رعایت کنند (علمی و برزی، ۱۳۸۸).

تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی نقش کلیدی در پیشبرد اهداف سازمان آموزش و پرورش استثنایی ایفا می‌کند. به دلیل مشکلات خاصی که این معلمان دارند از جمله یکنواخت بودن محیط مدرسه، شرایط خاص دانش‌آموزان استثنایی، عدم تنوع دانش‌آموزان و کلاس‌ها، کمبود مدارس در بعضی از شهرستان‌ها که معلم ناگزیر است تا زمان بازنشستگی در یک مدرسه بماند، مشکلات خاصی که از سوی مسئولین برای معلمان ایجاد می‌شود مانند نقل و انتقالات سلیقه‌ای و غیر حرفه‌ای بدون در نظر گرفتن شرایط مدارس و نیازهای دانش‌آموزان که باعث تجمیع نیرو در برخی مدارس و فقدان در مدارس دیگر می‌گردد و انتصاب نیروهای غیرمتخصص و ناآشنا به رسالت آموزش و پرورش استثنایی در پست‌های حساس و اثرگذار که باعث دلسردی نیروهای متخصص در زمینه کودکان استثنایی می‌شود، همه این موارد منجر به عدم وابستگی و علاقه معلمان این مدارس به شغل و حرفه تخصصی خود شده و باعث انتقال

۱. Hertenstein

۲. Park

آنها به آموزش و پرورش عادی می‌شود. بی شک افزایش تعهد حرفه‌ای در بین معلمان مدارس استثنایی باعث بهبود وضعیت موجود خواهد شد. همچنان که بر اساس نتایج تحقیقات کاظم زاده بیطالی، جدی الوارعلیا و حسنی (۱۳۹۵) و شهید نیک و همکاران (۱۳۹۴)، تعهد حرفه‌ای بر متغیرهای مثبت معلمان تاثیر مثبت دارد. کشف و بررسی متغیرهای تاثیرگذار بر تعهد حرفه‌ای در نهایت به پیش‌بینی و کنترل بهتر عملکرد معلمان می‌انجامد. و شناسایی عوامل مرتبط با تعهد حرفه‌ای امکان جلوگیری از شکست در حرفه مورد نظر و ایجاد محیطی مطلوب برای عملکرد بهتر را افزایش می‌دهد. با نگاهی به ادبیات موجود در حوزه پژوهش‌های مربوط به تعهد حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان مشاهده می‌شود که تاکنون پژوهشی مبنی بر بررسی نقش خودکارآمدی و رفتار نوآورانه بر تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی انجام نگرفته است. محققان در نظر دارند با انجام چنین پژوهشی اولاً: معلمان مدارس استثنایی را از وضعیت خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای‌شان آگاه نموده و ثانیاً: مسئولان آموزش و پرورش استثنایی بتوانند از نتایج این پژوهش جهت برنامه‌ریزی و ارائه خدمات بهتر به معلمان استفاده نمایند.

۱-۱. فرضیه‌ها

۱. پیش‌بینی می‌شود بین خودکارآمدی و رفتار نوآورانه با تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی رابطه معناداری وجود دارد.
۲. تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی از طریق خودکارآمدی و رفتار نوآورانه قابل پیش‌بینی است.

۱-۲. روش پژوهش

مطالعه حاضر از نوع توصیفی با روش همبستگی بود که با هدف پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای بر اساس خودکارآمدی و رفتار نوآورانه در معلمان مدارس استثنایی انجام پذیرفت. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی مدارس استثنایی استان لرستان (جمعاً ۲۹۴ نفر) است و بر اساس جدول مورگان و کرجسی (۱۹۷۰) حجم نمونه ۱۷۰ نفر از معلمان مقطع ابتدایی مدارس استثنایی (زن و مرد) انتخاب شد که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نمونه منظور شد، برای انتخاب نمونه در مرحله اول از بین گروه‌های مدارس ابتدایی استثنایی ۳ گروه (آسیب‌دیده بینایی، آسیب‌دیده ذهنی و آسیب‌دیده

شنوایی) انتخاب شدند که از این تعداد ۳۴ نفر معلم از گروه آسیب‌دیده بینایی، ۹۴ نفر معلم از گروه آسیب‌دیده ذهنی و ۴۲ نفر معلم از گروه آسیب‌دیده شنوایی انتخاب و آزمون‌ها بین آنها اجرا و تکمیل گردید.

۳-۱. ابزارها

۱. پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای آلن، مایر و اسمیت^۱: این پرسش‌نامه دارای ۱۸ ماده است که سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری را اندازه‌گیری می‌کند و بر اساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از ۱ کاملاً مخالف تا ۵ کاملاً موافق) نمره‌گذاری می‌شود. پورسلطانی، زرگر و رضا (۱۳۹۰)، شهیدی و همکاران (۱۳۹۲) و شهید نیک، زاهد بابلان و همکاران (۱۳۹۴) برای پایایی پرسش‌نامه تعهد حرفه‌ای به ترتیب ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳، ۰/۰۹۷ و ۰/۸۱ را گزارش کردند.

۲. پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر^۲ (SGSES): این پرسش‌نامه دارای ۱۷ ماده است که سه جنبه میل به آغازگری، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف و روش متفاوت در رویارویی با موانع را اندازه‌گیری می‌کند. این پرسش‌نامه بر اساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از ۱ کاملاً مخالف تا ۵ کاملاً موافق) نمره‌گذاری می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در پژوهش مقیمی فام (۱۳۷۹) ۰/۸۲ و در پژوهش براتی (۱۳۷۵) ۰/۷۹ به دست آمد و عبدی‌نیا (۱۳۷۷) اعتبار این پرسش‌نامه را ۰/۸۵ گزارش نموده است (فردزاده، موسوی، جداوی و همکاران، ۱۴۰۰).

۳. پرسش‌نامه رفتار نوآورانه جانسون^۳: این پرسش‌نامه دارای ۹ ماده است که از سه بعد تولید ایده‌های نو، ترویج ایده‌های نو و اجرای ایده‌های نو تشکیل شده است. این پرسش‌نامه بر اساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از ۱ کاملاً مخالف تا ۵ کاملاً موافق) نمره‌گذاری می‌شود. روایی محتوایی پرسش‌نامه مورد تأیید صاحب‌نظران است. ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در پژوهش دهقان، موقر و حسینی (۱۴۰۰) ۰/۹۵ و برای هر یک از متغیرها به صورت مجزا نیز، بیشتر از ۰/۷۰ گزارش شده است.

پس از انجام مرحله نمونه‌گیری، پرسش‌نامه‌ها در گروه معلمان آسیب‌دیده بینایی، ذهنی و شنوایی مقطع ابتدایی مدارس استثنایی انجام شد. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از

۱. Allen, Mayer & Smith

۲. Sherer

۳. Johnson

دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی اسپیرمن و رگرسیون با استفاده از بسته نرم‌افزاری SPSS ۲۰ استفاده شد.

۲. یافته‌های پژوهش

فرضیه اول: بین خودکارآمدی با تعهد حرفه‌ای و رفتار نوآورانه معلمان مدارس استثنایی رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی متغیرهای تعهد حرفه‌ای و خودکارآمدی

ردیف	متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲
۱	خودکارآمدی	۳/۱۹	۰/۴۹	-	
۲	رفتار نوآورانه	۳/۴۷	۰/۶۸		-
۳	تعهد حرفه‌ای	۳/۷۵	۰/۳۹	۰/۲۳۷**	۰/۲۱۹**

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی و همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد، بر اساس این یافته‌ها میانگین و انحراف معیار تعهد حرفه‌ای به ترتیب، $M=3/75$ ، $S=0/39$ ؛ میانگین و انحراف معیار خودکارآمدی برابر با $M=3/19$ ، $S=0/49$ و میانگین و انحراف معیار رفتار نوآورانه برابر با $M=3/47$ ، $S=0/68$ است. یافته‌های دیگر جدول بیانگر آن است که بین خودکارآمدی و تعهد حرفه‌ای رابطه معنادار مثبت ($r=0/237$ ، $p\leq 0/01$) وجود دارد. همچنین بین رفتار نوآورانه و تعهد حرفه‌ای رابطه معنادار مثبت ($r=0/219$ ، $p\leq 0/01$) وجود دارد.

فرضیه دوم: تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی از طریق خودکارآمدی و رفتار نوآورانه قابل پیش‌بینی است.

جدول ۲. آزمون معنی‌داری ضریب تعیین متغیرهای پیش‌بین

متغیر	R	R ^۲	R ^۲	خطای F	P
			میزان	استاندارد	
			شده		
خودکارآمدی	۱/۴۵۱	۲۴/۷۸۴	۲۶/۲۳۵	۰/۲۴۶	۹/۸۳۴
رفتار نوآورانه	۱/۷۰۵	۲۴/۵۳۰	۲۶/۲۳۵	۰/۰۴۳	۱۱/۶۷۷

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که متغیرهای خودکارآمدی و رفتار نوآورانه قادر به تبیین ۲۶ درصد واریانس تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی است.

جدول ۳. آزمون معنی‌داری رگرسیون متغیرهای پژوهش

مدل	SS	درجه آزادی	MS	F	P
۱ رگرسیون	۱/۹۲۸	۱	۱/۹۳۲	۱۳/۴۲۶	۰/۰۰۱ ^a
باقی‌مانده	۲۸/۳۰۲	۱۶۸	۰/۱۴۴	۱۱/۶۷۷	
کل	۳۰/۲۳۰	۱۶۹			

همان گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌گردد باتوجه‌به اینکه سطح معناداری متغیرهای پژوهش بزرگ‌تر از ۰/۰۵۰ است، می‌توان نتیجه گرفت توزیع داده‌های مربوط به متغیرها نرمال است.

جدول ۴. ضرایب بتای خودکارآمدی و رفتار نوآورانه در پیش‌بینی تغییرات تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی

P	T	ضرایب		
		خطای استاندارد شده (Beta)	خطای استاندارد شده	
۰/۰۱	۱۷/۰۹	۵/۸۰	۴/۶۴۳	ثابت
۰/۰۰۲	۳/۱۳	۰/۲۳۵	۰/۱۹۳	خودکارآمدی فردی
۰/۰۰۱	۳/۴۱	۰/۲۵۵	۰/۱۴۷	رفتار نوآورانه

$$P \leq 0.01$$

جدول ۴ نشان می‌دهد که ضریب استاندارد شده رگرسیون برای متغیرهای خودکارآمدی و رفتار نوآورانه به ترتیب $\beta = 0.235$ و $\beta = 0.255$ است که در سطح $P < 0.01$ معنادار است.

یعنی با افزایش خودکارآمدی و رفتار نوآورانه معلمان مدارس استثنایی، تعهد حرفه‌ای آنها بیشتر می‌شود.

۳. بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، پیش‌بینی تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی بر اساس خودکارآمدی و رفتار نوآورانه بود. تحلیل داده‌ها نشان داد که در بین متغیرها، بیشترین میانگین مربوط به رفتار نوآورانه و کمترین میانگین مربوط به خودکارآمدی بوده است. به عبارتی از نظر افراد نمونه رفتار نوآورانه برایشان مهم‌تر از خودکارآمدی است و نسبت به افزایش یا کاهش آن دغدغه ذهنی دارند.

بررسی و تحلیل فرضیه اول نشان داد که بین خودکارآمدی و رفتار نوآورانه با تعهد حرفه‌ای رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. یعنی با افزایش خودکارآمدی و رفتار نوآورانه معلمان، تعهد حرفه‌ای آنان بالا می‌رود و بالعکس؛ بنابراین هر چه تعهد حرفه‌ای در معلمان بالاتر باشد خودکارآمدی و نوآوری بیشتری در خود احساس می‌کنند و این باعث می‌شود که نسبت به دانش‌آموزان و مسئولیتی که بر عهده دارند احساس مسئولیت نمایند و در آموزش و تدریس به ارائه روش‌های نوین، موفقیت بیشتر، عدم ترس از شکست و اشتباه و ارائه بهترین ایده‌ها در حل مشکلات بپردازند. تعهد بالا در معلمان باعث دلگرمی آنها نسبت به حرفه معلمی شده و میزان غیبت و ترک شغل را در آنها کاهش می‌دهد. این معلمان روش‌های قوی‌تری را برای تدریس مورد استفاده قرار می‌دهند، همچنین بیشتر به نیازهای دانش‌آموزان با نیازهای ویژه توجه می‌کنند. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش‌های واله، شکری و اسدزاده (۱۴۰۰)، هالینگر، آدامز، هاریس و همکاران (۲۰۱۸)، شارما و دیهار (۲۰۱۶)، فورد و همکاران (۲۰۱۵)، کاظم‌زاده بیطالی، جدی الوارعلیا و حسنی (۱۳۹۵)، شهید نیک، زاهد بابلان، خالق خواه و همکاران (۱۳۹۴)، حسنی و همکاران (۱۳۹۴)، عباسی رزگله و میرزایی راد (۱۳۹۴)، قلابی و همکاران (۱۳۹۱)، امیدعلی (۱۳۹۱)، حجازی، صادقی و خاکی (۱۳۹۰)، جدی (۱۳۸۸)، نیلا (۲۰۰۸)، چان، لیم و هوگان (۲۰۰۸)، ایمر (۲۰۰۳) و آلبندر (۱۹۹۴) که بیان می‌کنند بین تعهد حرفه‌ای و خودکارآمدی رابطه معنادار وجود دارد، هماهنگ و همسو است. همچنین با نتایج پژوهش‌های کریمی و کریمی (۱۳۹۹)، فلاحی و عبدی (۱۳۹۸)، جهانگیر، خوراکیان و لگزیان (۱۳۹۵)،

خوراکیان و راهنما (۱۳۹۵)، بالکر^۱ (۲۰۱۵) و شهیدی، جعفری و قورچیان (۱۳۹۲) که بیان می‌کنند بین تعهد حرفه‌ای و رفتار نوآورانه رابطه معنادار وجود دارد همسو و موافق است.

بررسی و تحلیل فرضیه دوم نشان داد که تعهد حرفه‌ای معلمان از طریق خودکارآمدی و رفتار نوآورانه قابل پیش‌بینی است و خودکارآمدی و رفتار نوآورانه در ارتقای تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی مؤثر است. یعنی با افزایش هر یک از متغیرهای خودکارآمدی و رفتار نوآورانه، تعهد حرفه‌ای نیز افزایش می‌یابد و خودکارآمدی و رفتار نوآورانه می‌توانند تعهد حرفه‌ای معلمان را پیش‌بینی کنند. باورهای خودکارآمدی معلم به طور معناداری با پیامدهای آموزشی مهم چون پشتکار، علاقه، اشتیاق و تعهد معلم و همچنین با پیشرفت تحصیلی و انگیزش ارتباط دارد (محبی امین و ربیعی، ۱۳۹۸). در تبیین این نتایج می‌توان گفت؛ باورهای خودکارآمدی بر رفتار معلم، اندازه تلاشی که در یک کار صرف می‌کند و مدت زمانی که در صورت برخورد با مسئله در برابر آنها مقاومت می‌کند، تأثیر می‌گذارد. اشخاصی که دارای خودکارآمدی بالایی هستند، بیشتر می‌کوشند، بیشتر موفق می‌شوند و از کسانی که ادراک خودکارآمدی آنها پایین‌تر است پشتکار بیشتری از خود نشان می‌دهند و هراس کمتری را تجربه می‌کنند (هرگنهان و اولسون^۲، ترجمه سیف، ۱۳۹۹). امروزه جامعه نیازمند افرادی است که فکر و خرد را حاکم بر اعمال و افکار خویش قرار می‌دهند و مشکلات را به گونه ابتکاری از سر راه خود برمی‌دارند. اجمالاً وظایف یک معلم در تحقق این هدف بدین شرح است:

- دانش‌آموزان را به داشتن ایده‌های بکر و نو تشویق نماید و زمینه ابراز آن‌ها را فراهم کند.
- مطالب درسی را به صورت مسأله و معما برای دانش‌آموزان طرح کند.
- معلم باید به دانش‌آموزان اجازه دهد تا مسائل، نظرات و ایده‌های خود را اعلام کنند و مسائل را نقد و بررسی کرده و مورد آزمایش قرار دهند.

نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج پژوهش‌های واله، شکری و اسدزاده (۱۴۰۰)، هالینگر و همکاران (۲۰۱۸)، شیر محمدزاده، قاسم‌زاده و بیطالی (۱۳۹۷)، کاظم زاده بیطالی، جدی الوارعلیا و حسنی (۱۳۹۵)، ملایی (۱۳۹۵)، سلیمی و شفیع (۱۳۹۵)، عباسی رزگله و میرزایی راد (۱۳۹۴) و جدی (۱۳۸۸) همسو است. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که یکی از کارکردهای اصلی باور خودکارآمدی، تأثیرگذاری آن بر عملکرد افراد است. داشتن باور مثبت

۱. Balkler

۲. Hergenhahn and Olson

نسبت به خود و دارابودن رفتار نوآورانه می‌تواند سبب حرکت فرد به سمت جلو و باور وی به موفقیت در انجام وظایف محوله شود. بسیاری از محققان بر این باورند که یکی از دلایل عدم تعهد کارکنان نسبت به حرفه خود و در نهایت ترک خدمت، ناتوانی آنها در اتمام موفقیت‌آمیز وظایف است. اما برعکس، داشتن روحیه‌ای مثبت نسبت به توانایی‌های خود می‌تواند باعث انگیزش و تلاش بیشتر فرد نیز بشود. باورهای خودکارآمدی و نوآورانه اساسی‌ترین نقش را در انگیزش، ایجاد محیط مناسب آموزشی و اعمال شیوه‌های مؤثر و نوین مدیریتی و تدریس ایفا می‌کند. در تبیین ارتباط بین خودکارآمدی معلمان و درگیری شغلی آنها نیز می‌توان گفت امروزه نظریه‌های جدیدی روی منابع و نیروی انسانی متمرکز شده‌اند. مدیران مدارس باتوجه به اهمیت این موضوع تلاش می‌کنند با روی آوردن به انجام کارها به صورت گروهی، تصمیم‌گیری مشارکتی، داشتن ارتباطات وسیع، دادن پاداش‌های متناسب با عملکرد و برگزاری جلسات اثربخش، زمینه را برای خودکارآمدی معلمان و به تبع آن افزایش انگیزش، درگیری شغلی، خلاقیت و نوآوری آنها فراهم کنند. چون وقتی که معلمان در مدرسه احساس خودکارآمدی و موفقیت بالایی داشته باشند، علاقه، پشتکار و تعهد بیشتری به حرفه خود نشان می‌دهند و در نتیجه بیشتر خود را در فعالیت‌های تدریس و آموزش درگیر می‌کنند. وقتی که برای معلمان مدرسه بستر مناسبی فراهم باشد به گونه‌ای که بتوانند از توانایی‌ها و خلاقیت خود در محیط کارشان بهره بگیرند و با تلاش دسته‌جمعی در راستای تحقق اهداف آموزشی در مدرسه گام بردارند، به نوعی به توانایی‌های فردی و گروهی خود در انجام کارها اعتقاد راسخ پیدا می‌کنند. وقتی در بین معلمان چنین احساس مشترکی به وجود بیاید، دید و نگرش مثبت‌تری نسبت به محیط کار، مدرسه و شغل خود پیدا می‌کنند و وقت بیشتری را در مدرسه می‌گذرانند. همچنین بیشتر خود را در فعالیت‌های مربوط به حرفه خود وقف می‌کنند.

۳-۱. پیشنهادها

بدون شک نظام تعلیم و تربیت نقش حیاتی در پیشرفت روزافزون جامعه دارد که در این بین نقش معلمان که از عناصر اصلی و مهم این پیشرفت محسوب می‌شوند بر کسی پوشیده نیست؛ بنابراین برای رسیدن به این هدف، داشتن تعهد حرفه‌ای امری لازم و ضروری است، زیرا به این طریق معلم می‌تواند به رسالت خویش جامعه عمل ببوشاند و دانش‌آموزان را در جهت رویارویی با مسائل و مشکلات آماده کند. برای رسیدن به این منظور بررسی خصوصیات شخصیتی معلم و انتخاب

شایسته این افراد بر حسب ویژگی‌هایی مانند خودکارآمدی، نوآورانه و تعهد نتیجه مطلوبی به دست می‌دهد. برای ارتقای تعهد حرفه‌ای معلمان مدارس استثنایی، لازم است آنها با بهره‌گیری از روش‌های نوین تدریس درک عمیقی از مفاهیم آموزشی در دانش‌آموزان ایجاد نمایند تا بتوانند به مفاهیم پیچیده تسلط پیدا کنند که این کار باعث ایجاد نگرش مثبت در معلمان و علاقه آنان نسبت به شغل معلمی می‌گردد. همچنین توصیه می‌شود مشاوران مدارس و مربیان آموزشی کارگاه‌های آموزشی را در زمینه آموزش خودکارآمدی، ابتکار و خلاقیت و تعهد حرفه‌ای برگزار کنند و باتوجه به رابطه مثبت بین خودکارآمدی و رفتار نوآورانه با تعهد حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود که مسئولان آموزش و پرورش عوامل رشددهنده این مؤلفه‌ها را بررسی کرده و در جهت افزایش آن برنامه‌ریزی کنند. به‌کارگیری سیاست‌های تشویقی و حمایتی ویژه توسط مدیران برای معلمان که نسبت به شغل خود متعهدتر و نوآورتر هستند. همچنین برای بهره‌گیری از توان تفکر افراد، برنامه‌ریزی، خلاقیت و سازندگی در آموزش و پرورش، مدیران باید بسیاری از امور را به سطح پایین‌تر تفویض نمایند. آشنایی با روش‌های جدید آموزش کشورهای پیشرفته و نیز تکنیک‌های خلاقیت موجب توسعه نوآوری می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر برای پژوهشگران آموزشی، مدیران و معلمان مدارس پیامدهای مهمی دارد مبنی بر اینکه خودکارآمدی و رفتار نوآورانه و تعهد حرفه‌ای معلمان با رویکردهای آموزشی که منجر به تقویت یادگیری دانش‌آموزان می‌شوند، رابطه مستقیم دارند.

منابع

- ابراهیم‌پور، حبیب؛ حسین‌نژاد، نادر؛ نعمتی، ولی؛ و تقی‌پور، فریدون (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط هوش معنوی بر رفتار نوآورانه معلمان»، *روان‌شناسی مدرسه*، سال ۴، شماره ۱، صص ۲۱-۷.
- احمدی، حسن؛ نوری، ابوالفضل؛ و گنجه، ابوالفضل (۱۳۹۶). «ارائه مدل تأثیر فرهنگ کار بر رفتار نوآورانه و عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر اردبیل با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری»، *تحقیقات مدیریت آموزشی*، سال ۹، شماره ۱، صص ۱۲۳-۱۰۹.
- امیدعلی، مهدی؛ امیدعلی، امین (۱۳۹۱). «بررسی تأثیر تعهد حرفه‌ای بر انگیزش شغلی معلمان مقطع ابتدایی بخش زوزوماهرو»، اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- بیرانوند، علی؛ زارعی، ساناز؛ گلشنی، مریم (۱۳۹۹). «تأثیر جو سازمانی و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش‌بنیان»، *تعامل انسان و طبیعت*، سال ۷، شماره ۴، صص ۲۹-۱۵.

- پورسلطانی، حسین؛ زرگر، طیبه؛ اندام، رضا (۱۳۹۰). «بررسی تعهد سازمانی و حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران»، *مطالعات مدیریت*، سال ۲، شماره ۱۱، صص ۱۶۰-۱۴۷.
- جدی، ابراهیم (۱۳۸۸). «بررسی رابطه توانمندسازی دبیران با تعهد سازمانی، تعهد حرفه‌ای و رفتار تابعیت سازمانی». پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ارومیه.
- جهانگیر، مصطفی. خوراکیان، علیرضا؛ لگزیان، محمد (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر تعلق خاطر کاری بر رفتار نوآورانه با نقش میانجی به‌اشتراک‌گذاری خطاها»، *مدیریت نوآوری*، سال ۵، شماره ۱، صص ۵۲-۲۹.
- حجازی، الهه؛ صادقی، ناهید؛ خاکی، سکینه خاتون (۱۳۹۰). «رابطه نگرش شغلی، احساس کارآمدی و کارآمدی جمعی با تعهد شغلی معلمان»، *نوآوری‌های آموزشی*، سال ۱۱، شماره ۴۲، صص ۲۷-۱۰.
- حسنی، محمد؛ مصطفی نژاد، هلاله؛ مصطفی نژاد، چیمین؛ شهودی، مریم (۱۳۹۴). «تأثیر تجربه و عوامل سازمانی بر تعهد حرفه‌ای معلمان: آزمون نقش میانجی خودکارآمدی معلم و هویت‌سازمانی»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال ۶، شماره ۲۱، صص ۲۰-۱.
- خوراکیان، علیرضا؛ راهنما، نرگس (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر رفتار نوآورانه بر تعلق خاطر کاری کارکنان»، پنجمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین.
- دهقان، مریم؛ موقر، مرتضی؛ حسینی، ابوالحسن (۱۴۰۰). «بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی رفتار پیشاهنگی»، *علم ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، سال ۱۰، شماره ۴، صص ۱۱۲-۸۷.
- رخشانی زابل؛ فاطمه، اکبری؛ ام‌البنین، کیانی، فاطمه؛ سرحدی، فائزه (۱۳۹۷). «همبستگی عدالت سازمانی و تعهد حرفه‌ای و ارتباط آنها با متغیرهای جمعیت‌شناختی در پرستاران»، *پرستاری ایران*، سال ۳۱، شماره ۱۱۶، صص ۳۹-۲۸.
- سلیمی، قاسم؛ شفیعی، لاله (۱۳۹۵). «ارزیابی اثر نوع‌دوستی کارکنان بر نوآوری سازمانی در محیط‌های دانشگاهی: تبیین نقش میانجی تعلق خاطر کاری»، *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، سال ۶، شماره ۱۵، صص ۱۶۶-۱۴۳.
- شهید نیک؛ محمد، زاهد بابلان؛ عادل، خالق خواه؛ علی و معینی‌کیا، مهدی (۱۳۹۴). «بررسی رابطه ساده و چندگانه ابعاد تعهد حرفه‌ای با اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی»، *کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری*.
- شیر محمدزاده، محسن؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ کاظم زاده بیطالی، مهدی (۱۳۹۷). «نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای با رضایت و تعهد شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان»، *ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران*، سال ۶، شماره ۱، صص ۳۹-۳۰.

- شهیدی، نیما؛ جعفری، پروش؛ قورچیان، نادرقلی؛ بهبودیان، جواد (۱۳۹۲). «رابطه بین خودکارآمدی و تعهد سازمانی با کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی در منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی»، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، سال ۴، شماره ۱۵، صص ۲۱-۴۴.
- عباسی رزگله؛ میرزایی راد، رضا (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین خودکارآمدی معلم با انگیزش و رضایت شغلی معلمان مدارس شهرستان شهر بابک»، *دومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی*.
- علمی، محمود؛ برزی، عزیزمحمد (۱۳۸۸). «بررسی رابطه بین سبک مدیریت مدیران و تعهد سازمانی دبیران متوسطه آموزش و پرورش شهر بوکان»، *مطالعات جامعه‌شناسی*، سال ۱۳، شماره ۵۰، صص ۲۷-۵۰.
- فرزاد، حیدر؛ موسوی، سیدمحمد؛ جداوی، ثریا؛ مهرانی، عبدالرسول (۱۴۰۰). «پیش‌بینی خودکارآمدی معلمان بر حسب مولفه‌های رضایت شغلی»، *اورمزد*، سال ۲، شماره ۵۴، صص ۳۱۹-۳۰۰.
- فلاحی، امیر؛ عبدی، علی (۱۳۹۸). «بررسی رابطه بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان»، *رویکردی نو در علوم تربیتی*، سال ۲۱، شماره ۴۷، صص ۴۷-۴۰.
- قلّائی، بهروز؛ کدیور، پروین؛ صرامی، غلامرضا؛ اسفندیاری، محمد (۱۳۹۱). «ارزیابی مدل باورهای خودکارآمدی معلمان به‌عنوان تعیین‌کننده میزان رضایت شغلی آنها و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان»، *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، سال ۵، شماره ۳۲، صص ۹۵-۱۰۷.
- کارشکی، حسین؛ پاک مهر، حمیده (۱۳۹۰). «رابطه اعتمادبه‌نفس، فراشناخت و تفکر انتقادی با سلامت روانی دانشجویان در دانشگاه علوم پزشکی»، *حکیم*، سال ۱۴، شماره ۳، صص ۱۸۷-۱۸۰.
- کاظم‌زاده بیطالی، مهدی؛ جدی الوارعلیه، ابراهیم؛ حسنی، محمد (۱۳۹۵). «ارزیابی چارچوب عوامل مؤثر بر تعهد حرفه‌ای معلمان مدرسه‌های دولتی آذربایجان غربی»، *نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، سال ۱۲، شماره ۱، صص ۶۹-۸۴.
- کریمی، حسین؛ کریمی، علیرضا (۱۳۹۹). «بررسی تأثیر خودمختاری شغلی و عدم امنیت شغلی بر رفتار کاری نوآورانه: نقش میانجی تعلق خاطر کاری»، *همایش رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات میان‌رشته‌ای*.
- مقیمی فام، پریسا (۱۳۷۹). «بررسی رابطه خود اثربخشی با ویژگی‌های شخصیتی و اثربخشی تدریس دبیران شهر مراغه»، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تبریز*.
- مرادی، محمد؛ خاتونی، مرضیه؛ ضیغمی، رضا؛ جهانی هاشمی، حسن؛ شیخی، محمدرضا (۱۳۹۲). «بررسی رابطه تعهد حرفه‌ای و رضایت شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی - آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی قزوین»، *اخلاق پزشکی*، سال ۷، شماره ۲۴، صص ۷۸-۵۵.

- محمدی دهقانی، مریم؛ یوسفی، فریده (۱۳۹۵). «رابطه انواع خودکارآمدی با خشم: بررسی نقش واسطه‌ای حل مسئله اجتماعی»، *روان‌شناسی تحولی - روان‌شناسان ایرانی*، سال ۱۲، شماره ۴۷، صص ۲۵۰-۲۳۷.
- محمدخانی، مهرانگیز؛ بلالی، اسماعیل؛ محمدی، اکرم (۱۳۹۲). «تأثیر عوامل سازمانی بر سطح اخلاق کار در میان کارکنان ادارات دولتی (مورد شهرستان خوانسار)»، *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۲۴، شماره ۲، صص ۱۶۴-۱۴۳.
- میراحمدی، خالد؛ خراسانی، اباصلت؛ ابوالقاسمی، محمود؛ مهری، داریوش (۱۳۹۸). «اجتماعات یادگیری حرفه‌ای: راهبرد حیاتی بهبود خودکارآمدی معلمان»، *پژوهش‌های آموزش و یادگیری*، سال ۱۶، شماره ۱، صص ۱۴-۱.
- محبی امین، امین؛ ربیعی، مهدی (۱۳۹۸). «بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی و تدریس خلاقانه استادان در دانشکده پرستاری و مامایی مشهد»، *پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، سال ۱۱، شماره ۱، صص ۱۹-۱۰.
- ملایی سروعلیا، سعید (۱۳۹۵). «رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و خود تنظیمی یادگیری بر تعهد و سلامت سازمانی معلمان دوره دبیرستان شهر اردکان»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- نعمتی، شهرروز؛ بدری گرگری، رحیم؛ شریف چینی بلاغ، هاجر (۱۳۹۸). «رابطه امیدواری، خودکارآمدی و تاب‌آوری تحصیلی با انگیزش تحصیل دانش‌آموزان دارای نارسایی‌های جسمی - حرکتی»، *کودکان استثنایی*، سال ۱۹، شماره ۳، صص ۷۰-۶۱.
- نعامی، عبدالزهرا؛ شناور، فضل اله (۱۳۹۴). «نقش اشتیاق شغلی، کنترل شغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی در پیش‌بینی دگرگون‌سازی شغلی»، *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، سال ۸، شماره ۲۷، صص ۱۶۵-۱۴۵.
- واله، مونا؛ شگری، امید؛ اسدزاده، حسن (۱۴۰۰). «تأثیر برنامه توانمندسازی روان‌شناختی معلم بر تعامل معلم - دانش‌آموز، هیجانانگیز و خوش‌بینی تحصیلی معلمان»، *آموزش و ارزشیابی*، سال ۱۴، شماره ۵۵، صص ۱۴۵-۱۱۱.
- همگنان بی. آر؛ اولسون متیو (۱۳۹۹). *مقدمه‌ای بر نظریه‌های یادگیری*؛ ترجمه علی‌اکبر سیف، تهران: انتشارات دوران.
- Allinder, R. M. (۱۹۹۴). The relationships between Efficacy and the instructional practices of special education teachers and consultants. **Teacher Education and Special Education**, ۱۷, ۸۶-۹۵.
- Bandura, A. (۱۹۹۷). self-efficacy: toward a unifying theory of behavior change, **Psychological Review** (۸۴): ۱۹۱-۲۱۵.

- Bandura, A. (۲۰۰۶). Adolescent development from an agentic perspective, In F. Pajares & T. Urdan (Eds), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (۱-۴۳). Greenwich, Connecticut: **Information Age Publishing**.
- Balkar, B. (۲۰۱۵). The Relationships between Organizational Climate, Innovation Behavior and Job Performance of Teachers. **International Online Journal of Educational Sciences**, ۷(۲), ۸۱-۹۲
- Boglera, R. and A. Somech. (۲۰۰۴). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. **Teaching and Teacher Education**, ۲۰, ۲۷۷-۲۸۹.
- Chen, W. Nie, S. Lim, S. Hogan, D. (۲۰۰۸). Organizational and Personal Predictors of Teacher Commitment: **The Mediating Role of Teacher Efficacy and Identification with School**.
- Curitise, W. C., & Hunsaker, P. L. (۱۹۹۴). **Management & organization behavior**. Burr Ridge, Irwin: Inc.
- Ebmeier, H. (۲۰۰۳). How supervision influences teacher efficacy and Commitment. An investigation of a path model. **Curriculum and Supervision**, ۱۱۰ - ۱۴۱.
- Ford et al. (۲۰۱۵). Teacher Self- Efficacy, Professional Commitment, and High-Stakes Teacher Evaluation Policy in Louisiana. **Educational Policy**. Permissions.nav DOI: ۱۰,۱۱۷۷/۰۸۹۵۹۰۴۸۱۵۵۸.
- Graham, K. C. (۱۹۹۶). Running ahead: Enhancing teacher commitment. **Physical Education, Recreation and Dance**, ۶۷(۱), ۴۵-۴۷.
- Hallinger, P., Adams, D., Harris, A., & Suzette Jones, M. (۲۰۱۸) Review of conceptual models and methodologies in research on principal instructional leadership in Malaysia: A case of knowledge construction in a developing society, **educational administration**, ۵۶(۱), ۱۰۴-۱۲۶.
- Hertenstein, K. (۲۰۱۶). The interplay of teacher training, access to resources, years of experience and professional development in tertiary **ESL** reading teachers' perceived self-Efficacy.
- Kurz, N. M. (۲۰۰۶). The Relationship between Teachers Sense of Academic Optimism and Commitment to the Profession, Presented in partial fulfillment of the requirement for the degree of doctor of philosophy in the Graduate school of the Ohio state university.
- Nelia. (۲۰۰۸). The role of self-efficacy in employee commitment. M.Com, University of South Africa (South Africa).
- Park, I. (۲۰۰۵). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high Schools, *Educational Research and Evaluation: An International Journal on Theory and Practice*, ۱۱(۵), ۴۶۱-۴۸۵.

- Rigotti, T. Schyns, B. & Mohr, G. (۲۰۰۸). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. **Career Assessment**, ۱۶(۲), ۲۳۸-۲۵۵ .
- Ross, J. A. (۱۹۹۲) Teacher efficacy and the effect of coaching on student achievement. **Canadian Journal of Education**, ۱۷ (۱), ۵۱-۶۵.
- Sharma, J. & Dhar, L. R. (۲۰۱۶). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. **Personnel review**. ۴۵(۱), ۱۶۱-۱۸۲.

