

The Role of Organizational Agility and Organizational Climate in Innovative Behaviors of Teachers in Virtual Education

Najmeh Mirzajani *najmehmirzajani@gmail.com*

Yasaman Mobinrahni* *y.mobin.r@gmail.com*

Abstract:

The present study aimed to determine the relationship between organizational agility and organizational climate with the innovative behaviors of teachers in virtual education. The research method was descriptive correlational. The statistical population included all teachers in Mahalat city during the academic year ۲۰۲۳-۲۰۲۴ (۷۰۰ individuals). A sample size of ۲۴۸ was calculated using Cochran's formula and selected through random sampling. The instruments used in the study included the Counter Innovative Behavior Questionnaire, Sharifi and Zhang's Organizational Agility Questionnaire, and Halpin and Croft's Organizational Climate Questionnaire. Data analysis was conducted using SPSS version ۲۶. The results of multiple regression analysis indicated that approximately ۳۹% of the variance in innovative behaviors could be predicted by components of organizational agility (flexibility, speed, responsiveness, and competence) and components of organizational climate (inclusive behavior, unsuccessful behavior, cordial behavior, supportive behavior, and directive behavior). Flexibility and speed had a significant positive relationship with innovative behaviors, while responsiveness and competence showed no significant relationship. Inclusive behavior, unsuccessful behavior, cordial behavior, and directive behavior had a significant positive relationship with innovative behaviors. Supportive behavior did not have a significant relationship with innovative behaviors. Among the variables studied, unsuccessful behavior ranked first in predicting innovative behaviors.

Keywords: Innovative Behaviors, Organizational Agility, Organizational Climate, Virtual Education, Teachers.

نقش چابکی سازمانی و جو سازمانی در رفتارهای نوآورانه معلمان در آموزش مجازی

نجمه میرزاجانی^۱
یاسمن مبین رهنی^{۲*}

صص ۷۸ - ۵۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۷/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۸/۱۲

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه بین چابکی سازمانی و جو سازمانی با رفتارهای نوآورانه معلمان در آموزش مجازی بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شهر محلات در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ (۷۰۰ نفر) بود. نمونه آماری از طریق فرمول کوکران ۲۴۸ نفر محاسبه شد که این تعداد به روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شامل پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتر، پرسشنامه چابکی سازمانی شریفی و ژانگ، پرسشنامه جو سازمانی هالپین و کرافت بودند. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام شد. نتیجه حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که حدود ۳۹ درصد واریانس رفتارهای نوآورانه توسط مولفه های چابکی سازمانی (انعطاف پذیری، سرعت، قدرت پاسخگویی و شایستگی) و مولفه های جو سازمانی (رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رفتار دستوری) پیش بینی می شود. انعطاف پذیری و سرعت رابطه مثبت و معناداری با رفتارهای نوآورانه دارند. قدرت پاسخگویی و شایستگی رابطه معناداری با رفتارهای نوآورانه ندارند. رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی و رفتار دستوری رابطه مثبت و معناداری با رفتارهای نوآورانه دارند. رفتار حمایتی رابطه معناداری با رفتارهای نوآورانه ندارد. از بین متغیرهای پژوهش، رفتار ناکام در پیش بینی رفتارهای نوآورانه در رتبه اول قرار داشت.

کلیدواژه ها: رفتارهای نوآورانه، چابکی سازمانی، جو سازمانی، آموزش مجازی، معلمان

۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، آموزگار، محلات najmehmirzajanii@gmail.com

۲ نویسنده مسئول: دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران، پژوهشگر پژوهشکده ریاست جمهوری، تهران y.mobin.r@gmail.com

مقدمه

توجه به تعلیم و تربیت به عنوان یکی از ارکان مهم هر جامعه‌ای مشخص شده است؛ به صورتی که تلاش‌های گسترده‌ای از سوی محققان در مسیر بهبود شرایط آموزشی در نظام تعلیم و تربیت شده است (پولویکوا و شویتز^۱، ۲۰۲۱). بهسازی نظام تعلیم و تربیت به عنوان یکی از اهداف مهم و کلیدی در نظام آموزشی کشورهای توسعه یافته مدنظر قرار گرفته است و به صورت جدی از سوی متولیان آن دنبال می‌شود (لی^۲، ۲۰۲۱). در دهه‌های اخیر، فناوری‌های نوینی مانند واقعیت مجازی به سرعت در حوزه آموزش و پرورش گسترش یافته‌اند. این فناوری‌ها امکانات جدیدی برای بهبود فرآیند آموزش و یادگیری فراهم کرده و روش‌های تدریس نوآورانه را به وجود آورده‌اند (آقای، ۱۴۰۲). آموزش مجازی^۳، فرآیند و ابزار انتقال دانش به سوی یاددهی-یادگیری با یک شیوه نوین و با مزایای بسیار است. سرعت فراگیری آموزش مجازی نسبت به آموزش سنتی، به مراتب بیشتر بوده و حداقل ۵۰ درصد بهبود سرعت را به همراه دارد. همچنین انعطاف پذیری و حذف تردهای بی مورد و پرهزینه برای شرکت در کلاس‌ها، از مزایای دیگر آموزش مجازی به شمار می‌آید (محمودی و اکبری صباح، ۱۴۰۲). امروزه معلمان و متولیان آموزش باید بتوانند خود را با این انقلاب بزرگ در عرصه‌ی آموزش وفق دهند (صفرزاده چماچائی، ۱۴۰۲). معلمان مدارس تولید کننده دانش علمی هستند و رفتار نوآورانه برای این گروه مهم است (ژانگ^۴ و همکاران، ۲۰۲۴). بر واضح است که انتقال سریع به آموزش از راه دور در پی همه‌گیری کووید ۱۹، آموزش عمومی را با بسته شدن مدارس در سراسر دنیا تغییر داد (ویلز^۵، ۲۰۲۴). در سال‌های اخیر، تکامل فناوری‌های بکارگرفته در آموزش مجازی^۶ وارد مرحله توسعه سریع شده است و در زمینه آموزش نیز به طور فزاینده‌ای گسترده شده است (فانگ و وانگ^۷، ۲۰۲۴)، از طرفی پذیرش نوآوری‌های آموزشی توسط معلمان نیز محرک مهم این تغییر بوده است (کاتمن^۸ و همکاران، ۲۰۲۴). دستیابی به اهداف نوآورانه‌ای که سیستم آموزشی پایدار را تضمین می‌کند، بدون شک با رفتارهای دقیق معلمان تسهیل می‌شود. شرط لازم برای اجرای نوآوری‌ها در زمینه آموزشی، نگرش مثبت معلمان و درک عمیق‌تر آنها از چگونگی دستیابی و تداوم تازگی است (جیکانتلوس^۹ و همکاران، ۲۰۲۳). نوآوری^{۱۰} در همه سازمان‌ها می‌تواند یکی از ارکان اصلی برنامه‌ها جهت پیشبرد اهداف سازمان بوده و باعث ارتقاء فعالیت‌های سازمانی گردد و در واقع عاملی مهم در بازار رقابت و موفقیت سازمان هاست. در آموزش و پرورش نیز به عنوان یک سازمان مهم، نوآوری به تلاش‌هایی اطلاق می‌شود که برای تغییر در نظام آموزشی و به طور آگاهانه و هدفدار برای بهبود بخشیدن به نظام موجود صورت می‌گیرد. نوآوری فردی معلمان در محیط کار، پایه اصلی ارتقای عملکرد هر سازمان آموزشی است (مظاهری و قنبری، ۱۴۰۱). معلم خلاق و نوآور فردی است که ریسک کردن‌های معقول و موقعیت‌های غیرقابل پیش بینی را ترغیب می‌کند و در همان حال فعالیت‌های خلاق را تقویت می‌کند. او رابطه‌ی نزدیکی با دانش آموزان دارد و محیط کلاس درس را بر می‌انگیزد تا با زمینه‌های عملی هماهنگ و با توانایی دانش آموز در سطح شناختی، چالشی منطبق باشد (رودگرزاد، ۱۴۰۲). به بیان دیگر معلمان نوآور به دانش آموزان کمک می‌کنند تا احساس آرامش و بی نظیر بودن کنند. این معلمان تجارب و فعالیت‌هایی را فراهم می‌کنند تا دانش آموزان را قادر سازند مهارت‌های خلاق را تمرین کنند و در شکوفایی خلاقیت دانش آموزان شریک می‌شوند. همچنین تجاربی را برای دانش آموزان فراهم می‌کنند تا تصورات شغلی آینده را وسعت بخشند؛ همکاری‌های خلاقانه را به رسمیت می‌شناسند و اعتماد،

^۱ . Polevikova & Shvets

^۲ . Lei

^۳ . Virtual training

^۴ . Zhang

^۵ . Willse

^۶ . Virtual training

^۷ . Fang & Wang

^۸ . Kottmann

^۹ . Gkontelos

^{۱۰} . Innovation

حمایت و علاقه مندی به ایده‌ها و خلاقیت دانش آموزان نشان می‌دهند. آنها به تفاوت‌های دانش آموزان در کلاس درس ارزش می‌گذارند و سبک تدریس و آموزشی که مشارکت، سؤال پرسیدن و پذیرش همه جواب‌ها را ترغیب می‌کند به کار می‌برند (پراز و حیدری فرد، ۱۳۹۸). آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که موفقیت آن در گرو بهره‌مندی از نیروهای خلاق و نوآور است که خود را با این سیر سریع تغییرات همراه سازد و معلمان مؤثرترین و مهمترین کارکنان این سازمان هستند که باید توجه لازم جهت ایجاد انگیزه و حمایت از ایده‌ها، خلاقیت‌ها و رفتارهای نوآورانه آنها در برنامه کاری سازمان قرار گیرد، بنابراین مطالعه بر روی انگیزه‌ها و عوامل ایجادکننده و تأثیرگذار بر نوآوری از اهمیت خاصی برخوردار است (مارت و اسلان^۱، ۲۰۲۱).

در همین راستا می‌توان چابکی سازمانی^۲ را یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتارهای نوآورانه معلمان دانست، چراکه سازمان‌ها اغلب در رویارویی با فشار به بهبود خود می‌پردازند. یکی از راه‌های پاسخگویی به این عوامل تغییر و تحول سازمانی، چابکی است (جو و هانگ^۳، ۲۰۲۲)، زیرا چابکی با استفاده از قابلیت‌های سازمانی انعطاف‌پذیر به رویارویی با محیط کسب‌وکار غیرقابل پیش‌بینی، دشوار، متغیر و به طور مداوم در حال تحول می‌پردازد (شهیدی و صفری، ۱۴۰۰). در واقع، چابکی سازمانی به مجموعه توانایی‌هایی اشاره دارد که باید در یک سازمان توسعه یابد تا بتواند به تغییرات به‌طور مؤثر پاسخ دهد. این قابلیت‌ها شامل چهار بعد: انعطاف‌پذیری، سرعت، قدرت واکنش و شایستگی است (یوسفی، ۱۴۰۱). از طرفی در شرایط متحول و متغیر امروزی، انعطاف‌پذیری منابع انسانی سازمان‌های آموزشی از جمله معلمان، موجب می‌شود تا بتوانند تهدیدات موجود را به فرصت تبدیل کنند. به عبارت دیگر، انعطاف‌پذیری منابع انسانی می‌تواند عاملی برای چابکی سازمانی مدارس و ابزاری برای تعدیل سازی اثر نواسانات محیط خارج بر سازمان‌های آموزشی باشد (اردلان و قادری شیخی آبادی، ۱۳۹۹).

همچنین می‌توان جو سازمانی^۴ را یکی دیگر از عوامل پیش‌بینی‌کننده رفتارهای نوآورانه معلمان دانست، زیرا مدارس از سازمان‌های مهم و مؤثر در دنیای کنونی است که وظیفه حساس و خطیر تعلیم و تربیت و رسالت رشد و شکوفایی استعدادهای دانش آموزان یعنی آینده سازان کشور را بر عهده دارند، بنابراین اگر ساختار مدارس توانمند شود باعث رضایت کارکنان و نوآوری می‌شود. دو جنبه مهم سازمان بروکراتیک مدرسه، رسمی سازی (قواعد و رویه‌های رسمی) و تمرکزگرایی (سلسله مراتب اختیار) هستند که با توانمندسازی این دو جنبه می‌توان باعث بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان شد و مدرسه را نوآور کرد (پراز و حیدری فرد، ۱۳۹۸). بنابراین می‌توان دریافت که از جمله مفاهیم مرتبط با بروز خلاقیت و رفتارهای نوآورانه معلمان، جو سازمانی است (کیم و شیم^۵، ۲۰۲۰). سازمان می‌تواند در ارتقای خلاقیت و نوآوری در بین افراد نقش حیاتی ایفا کند. داشتن جو خلاق مرتبط با فرهنگ در سازمان، موجد محیطی است که قدرت سازمانی را افزایش می‌دهد (بیرانوند و همکاران، ۱۳۹۹). با ایجاد یک جو سازمانی صمیمانه، معلمان توسط مدیران خود تشویق و حمایت می‌شوند تا ایده‌های نوآورانه‌ای ارائه دهند (بنای^۶ و همکاران، ۲۰۲۰؛ فانگ^۷ و همکاران، ۲۰۱۹). در واقع، زمانی که معلمان محیط سازمانی را حمایتی و مشوق نوآوری تصور می‌کنند، تمایل بیشتری به ارائه ایده‌های جدید پیدا می‌کنند. این امر باعث ایجاد بستری مناسب برای تبادل دانش میان معلمان می‌شود و این تبادل اطلاعات، زمینه‌ساز و پتانسیل بالقوه‌ای برای ظهور رفتارهای نوآورانه خواهد بود (آقابابایی و رحیمی، ۱۴۰۲).

^۱ . Mert & Aslan

^۲ . Organizational Agility

^۳ . Jo & Hong

^۴ . Innovative behaviors

^۵ . Kim & Shim

^۶ . Bannay

^۷ . Fang

کاربرد یادگیری الکترونیکی در آموزش به عنوان یکی از مسایل کلیدی توسعه فن آوری اطلاعات در شرایط فعلی و به عنوان یک چالش در آینده مطرح است، لذا بایستی آموزش‌های مجازی و استفاده از فناوری‌های جدید در امر آموزش و یادگیری دانش آموزان مورد توجه قرار گیرد، چراکه فناوری اطلاعات در آموزش و پرورش طیف گسترده‌ای از روش‌های جدید را برای معلمان فراهم می‌کند و برنامه‌های آموزشی موبایل، سیستم عامل‌های مشترک، تجزیه و تحلیل یادگیری و بسیاری از ابزارها و رویکردهای ابتکاری، روند یادگیری را برای دانش آموز و معلم بسیار جذاب‌تر می‌کند (میرزایی و حیدری، ۱۴۰۲). از طرفی در سال‌های اخیر، علاقه فزاینده‌ای به رفتار نوآورانه معلمان در زمینه تحقیقات آموزشی وجود داشته است. محبوبیت فزاینده رفتار نوآورانه معلمان به عنوان یک زمینه تحقیقاتی را می‌توان با تغییر در جامعه توضیح داد، که در آن مهارت‌های قرن ۲۱، که رفتار نوآورانه معلمان یکی از آنهاست، به طور فزاینده‌ای اهمیت دارد و این تمرکز بر مهارت‌های قرن ۲۱ مستلزم آن است که معلمان به طور مداوم با همکاران خود یاد بگیرند، مهارت‌های خود را توسعه دهند و نوآور باشند تا به دانش‌آموزان آموزشی متناسب با عصر کنونی ارائه دهند (رابرتزو^۱ همکاران، ۲۰۲۴). مهارت‌ها، استعدادها و منابع مرتبط با اطلاعات که کارکنان در اختیار دارند می‌تواند به آنها کمک کند تا ایده‌ها و راه‌حل‌های جدیدی برای مشکلات کسب کنند و در نتیجه رفتار کاری نوآورانه خود را توسعه دهند (گانگ و حسن^۲، ۲۰۲۳). مهمترین عامل موفقیت و شکست برنامه‌های آموزش و پرورش، توانایی معلمان است. سیاستگذاران هر چقدر هم کار خود را به خوبی انجام دهند بر عهده معلمان است که به اهداف و آرمان‌های تربیت جامعه عمل ببوشانند و این مسئولیت سنگین و پرخطری برای معلم است که با تکیه بر شناخت، آگاهی و تجربه خود - که مجموع آن را می‌توان دانش معلم دانست - این مهم را به انجام می‌رساند (انزای^۳ و همکاران، ۲۰۲۱). در دنیایی که هر سال شاهد پیشرفت‌های علمی و تحولی جدید هستیم، معلمان مسئولیت بسیار بزرگی را بر عهده دارند. آن‌ها باید خود را با این تغییرات همگام کنند تا بتوانند نسل‌هایی مؤثر و کارآمد برای جامعه تربیت نمایند. از این رو، ضروری است که معلمان همواره در حال ارتقاء دانش و مهارت‌های خود در دانشگاه‌ها و سایر مؤسسات آموزشی باشند و از وضعیت سکون خارج شوند. به همین دلیل، معلمان در هر جامعه، عنصر کلیدی در پیشرفت و پایداری آن به شمار می‌روند؛ زیرا عملکرد بهینه آن‌ها می‌تواند عامل اصلی موفقیت یک جامعه باشد (صفایی فخری و مسن آبادی، ۱۳۹۹). در آموزش نوآورانه، مهمترین مسئله، وجود معلمان نوآور است (کاروالهو و گودیوار^۴، ۲۰۲۰)، یعنی معلمانی که دارای سطح بالایی از فرهنگ و آگاهی نوآورانه هستند و رفتار و عملکردشان نوآورانه است (زافاکاس^۵ و همکاران، ۲۰۲۰)، زیرا در دنیای امروز نوآوری یک اصطلاح جدایی ناپذیر در تمام زمینه‌های تحقیقات است و به طور خاص، عملکرد نوآورانه در سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد بلندمدت و تضمین وجود آنها بسیار مهم است (شهیری و رحیمی، ۱۴۰۲). همچنین رفتار نوآورانه معلم در کاهش فرسودگی شغلی (لی و لیو^۶، ۲۰۲۳) و افزایش عملکرد خلاق (کریستنسن- سالم^۷ و همکاران، ۲۰۲۱)، رضایت شغلی (چانگ و بوسر^۸، ۲۰۲۰؛ قایسر^۹ و همکاران، ۲۰۲۰؛ جیانگ^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۱)، رضایت از زندگی (ژای^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۰) و تعهد سازمانی (ابید^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۹) تأثیر مثبت دارد. بنابراین، درک اهمیت رفتار و اقدامات نوآورانه معلمان در مدارس، برای مسئولان آموزشی و پژوهشگران موضوعی حیاتی و چالش برانگیز است. مدارس به عنوان اجتماعات یادگیری حرفه‌ای، باید حامی نوآوری و

^۱ . Robbers

^۲ . Gong & Hasan

^۳ . Enzai

^۴ . Carvalho & Goodyear

^۵ . Xafakos

^۶ . Li & Liu

^۷ . Christensen-Salem

^۸ . Chang and Busser

^۹ . Qaiser

^{۱۰} . Jiang

^{۱۱} . Zhai

^{۱۲} . Abid

اقدامات خلاقانه باشند. از آنجا که انتظار می‌رود معلمان و مدارس دانش‌آموزانی را تربیت کنند که در آینده نیروی کاری خلاق و نوآور باشند، نقش معلمان به عنوان عاملان تغییر و الگوهای دانش‌آموزان در این مسیر، کاملاً واضح و ضروری است، از طرفی برنامه‌های درسی جدید نیز بر استفاده از نوآوری معلمان در تولید و ارائه محتوا تأکید دارند که به طور مستقیم بر کیفیت آموزش و یادگیری تأثیر می‌گذارد و این همه درحالی است که سیستم‌های آموزشی، در راستای نوآوری حرکت شایانی نداشته‌اند، در نتیجه با انجام پژوهش‌های مختلف در این زمینه، می‌توان باعث ارتقاء نوآوری بین مدارس و معلمان شد و زمینه شکوفایی نوآوری در میان معلمان را فراهم نمود، درواقع در سایه درک عمیق از واقعیت ساختاری و ویژگی‌های معلمان، می‌توان به شناسایی انواع منابع تقویت رفتارهای نوآورانه، موقعیت آنها در سازمان، ویژگی‌هایشان، ارتباط آن‌ها با یکدیگر و نوع عملکرد آنها پی برد. ازاین رو توجه به نقش رفتارهای نوآورانه معلمان در تغییر و تحول سازمان‌های آموزشی از یک طرف و نیاز به بهبود عملکرد از طرف دیگر لازمه شناسایی عوامل مرتبط و موثر بر روی آن است که همین مسئله اهمیت پژوهش حاضر را آشکار می‌نماید. در واقع شغل معلمی به دلیل تربیت نسل آینده و اثراتی که می‌تواند بر روی تمام ابعاد زندگی افراد داشته باشد، شغل بسیار مهمی است، از طرفی در جامعه ما به مفهوم چابکی سازمانی و جوسازمانی معلمان کمتر پرداخته شده است؛ بنابراین شناخت این عوامل در راستای افزایش و رفتارهای کاری نوآورانه در حیطه آموزش مجازی کمک می‌کند تا سازمان‌های مربوطه فعالیت‌های خود را در جهت ارتقا و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان سازمان دهی نمایند، در همین راستا این پژوهش قصد دارد تا به نقش چابکی سازمانی و جو سازمانی در رفتارهای نوآورانه معلمان در آموزش مجازی بپردازد.

واژه چابک در فرهنگ لغت، به معنای حرکت سریع، چالاک، فعال، و چابکی توانایی حرکت به صورت سریع و آسان، و قادر بودن به تفکر به صورت سریع و با یک روش هوشمندانه است. در سازمان چابکی به معنای توانایی برای حسگری، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری است. (عقیقی، ۱۴۰۰). به زعم شریفی و ژانگ^۱، چابکی به معنای توانایی سازمان در احساس، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کسب‌وکار است. سازمان چابک، سازمانی است که توانایی پاسخ به تغییرات پیش‌بینی نشده و غیرمنتظره با روش‌های مناسب و در زمان مناسب و همچنین بهره‌گیری از تغییرات و کسب مزایای تغییر به عنوان فرصت‌ها را داشته باشد. یکی از جدیدترین شکل‌های سازمانی، فرم سازمان‌های چابک می‌باشد. سازمان‌های چابک فراتر از انطباق با تغییرات می‌اندیشند و متمایل به استفاده از فرصت‌های بالقوه در یک محیط متلاطم و کسب یک موقعیت ثابت بخاطر نوآوری‌ها و شایستگی‌های خود می‌باشند (نصیرفام، ۱۳۹۷).

جو سازمانی مانند هوای یک اتاق است؛ اگرچه نمی‌توانیم آن را ببینیم یا لمس کنیم، اما همیشه در اطراف ما وجود دارد و بر هر آنچه در سازمان رخ می‌دهد تأثیر می‌گذارد. همچنین، این جو تحت تأثیر فعالیت‌ها و رویدادهای درون سازمان نیز قرار می‌گیرد (امیرهاشمی و لطفی زاده، ۱۳۹۶). مدل جو سازمانی هالپین و کرافت (رفتار معلم - مدیر: باز تا بسته) که در سال ۱۹۶۲ توسط این دو پژوهشگر در مدارس ابتدایی ارائه شد، یکی از مشهورترین مفاهیم در زمینه جو سازمانی به شمار می‌رود. هالپین و کرافت این نظریه را برای معلمان تدوین کردند و بر اساس تعریفی که از جو سازمانی به دست دادند، تأکید کردند که این جو از طریق تجربیات افراد در سازمان شکل می‌گیرد. آن‌ها فرض کردند که ادراکات این افراد می‌تواند به عنوان منبع معتبری از داده‌ها در درک و اندازه‌گیری جو سازمانی مورد استفاده قرار گیرد (اسدی، ۱۴۰۰). بعدها، آندروهیز به انتقادات از مدل جو سازمانی هوی و سیبو پاسخ داد و با تلاش تجربی خود به تجدید نظر در آن پرداخت. او نسخه اصلاح‌شده‌ای از جو سازمانی هوی و سیبو را برای مدارس ابتدایی و نسخه‌ای دیگر برای مدارس متوسطه ارائه کرد. از جدیدترین اصلاحات در این زمینه می‌توان به اقدامات و اصلاحات وین هوی و دنیس سیبو اشاره کرد. این دو پژوهشگر با تحلیل عوامل زیر تست‌های جو سازمانی هوی و سیبو نشان دادند که مفهوم‌سازی و اندازه‌گیری جو سازمانی متکی بر دو عامل اصلی است: رفتار حمایتی، دستوری و تهدیدآمیز مدیر به عنوان عامل اول و رفتار عدم تعهد، متعهدانه و همکارانه معلم

^۱. Zhang

به عنوان عامل دوم. آن‌ها همچنین بیان کردند که جو مدارس می‌تواند به یکی از چهار نوع: جو باز، جو متعهدانه، جو غیرمتعهدانه و جو بسته تقسیم‌بندی شود (افسری و محمدی، ۱۳۹۶).

فرآیند نوآوری را می‌توان مجموعه‌ای متشکل از مفاهیم آموزش، تحقیق و توسعه، ساختارهای پشتیبانی، انتقال فناوری، مدیریت، بازاریابی و سرمایه گذاری دانست که عدم دقت به هر یک از این مفاهیم، موجب می‌شود تا نوآوری و ایجاد یک محصول یا فناوری مبتنی بر ایده‌های خلاقانه، با شکست مواجه شود (کیم و شیم^۱، ۲۰۱۸). نمونه‌های نوآوری در حوزه آموزش و پرورش شامل روش‌های تدریس نوین، استفاده از تجهیزات آموزشی جدید، و ایجاد مواد آموزشی تازه است. همچنین، مدیریت آموزشی بهبود یافته، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، و بهینه‌سازی زمان کلاس نیز از این نوآوری‌ها به شمار می‌روند. دیگر جنبه‌ها شامل شیوه‌های جدید ارتباط معلم و دانش‌آموز، تقویت همکاری میان اولیا و مربیان، و استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی جذاب است. علاوه بر این، طراحی و بهبود فضا و امکانات مدرسه، ایجاد شیوه‌های نوین ارزشیابی، و توسعه فعالیت‌های فوق برنامه مکمل نیز از جمله موارد مهم در این زمینه هستند. این نوآوری‌ها به ارتقاء کیفیت یادگیری و آماده‌سازی دانش‌آموزان برای چالش‌های آینده کمک می‌کنند (قنبری پناه و همکاران، ۱۴۰۲).

پیشینه پژوهش

آفانی و زرگه (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر چابکی سازمان بر خلاقیت و توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان مهاباد پرداختند و ادعان کردند که در خصوص تاثیر چابکی سازمانی بر خلاقیت و توانمندسازی معلمان، می‌توان گفت متغیر مستقل چابکی سازمانی به میزان ۲۱ درصد تبیین کننده متغیر خلاقیت و نیز به میزان ۴۵ درصد تبیین کننده متغیر توانمندسازی معلمان است. متغیر چابکی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر خلاقیت دارد و همچنین این متغیر تاثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان مهاباد دارد و پیش بینی کننده مثبت و منحصر فردی برای این متغیرها هست. رودگر نژاد (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی رابطه جو سازمانی و عملکرد شغلی دبیران با توجه به نقش میانجی رفتار کار نوآورانه در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان گیلان پرداخت و نشان داد که جو سازمانی نوآورانه با عملکرد شغلی دبیران و رفتار کاری نوآورانه دبیران رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. رفتار کاری نوآورانه نیز با عملکرد شغلی دبیران، رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر جو نوآورانه بر رفتارهای نوآورانه معلمان با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش پرداختند. نتایج نشان داد میانگین جو نوآورانه (۲/۹۶) کمی پایین‌تر از حد متوسط (۳)، میانگین رفتار نوآورانه (۳/۹۵) بالاتر از حد متوسط (۳) و میانگین تسهیم دانش (۴/۱۱) بالاتر از حد متوسط (۲/۵) بود. ضرایب مسیر نشان داد جو نوآورانه با روی رفتار نوآورانه، تسهیم دانش با روی رفتار نوآورانه و جو نوآورانه با روی تسهیم دانش معلمان، تاثیر مثبت و معنادار دارد و نقش میانجی تسهیم دانش، در تاثیر جو نوآورانه روی رفتار نوآورانه معلمان تایید شد. یوسفی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی ارتباط میان مولفه‌های چابکی سازمان با مولفه‌های نوآوری سازمان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که بین چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه مستقیم معنادار وجود دارد. بین مولفه‌های چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. بین مولفه‌های نوآوری سازمانی و چابکی سازمانی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش بیانگر این است که به طور کلی بین چابکی سازمانی با نوآوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد. شهیدی و صفری (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و آمادگی برای تغییر سازمانی با نقش میانجی آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی پرداختند و ادعان کردند که بین چابکی سازمانی، آموزش ضمن خدمت و آمادگی برای تغییر سازمانی رابطه معناداری داشته است. نتایج تحلیل مسیر نشان داده است

^۱ . Kim & Shim

که آموزش ضمن خدمت در رابطه بین چابکی سازمانی و آمادگی برای تغییر سازمانی از دیدگاه معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی، نقش میانجی دارد.

فورفانگ و پالسن^۱ (۲۰۲۴) در پژوهشی به ارتباط رفتارهای نوآورانه معلمان مدارس به جو سازمانی مدرسه و دستاوردهای دانش‌آموزی در مدارس روستایی نیروزی با عملکرد بالا و عملکرد پایین پرداختند و نشان دادند که، رفتارهای نوآورانه معلمان با جو سازمانی مدرسه در محیط‌های مدرسه روستایی نیروزی ارتباط دارد. علاوه بر این، در مدارس روستایی با عملکرد بالاتر، معلمان جو سازمانی مثبت تری را در مدرسه با سطح یادگیری مشارکتی و اعتماد به نفس بالاتر نسبت به زیر گروه مقابل گزارش کردند. ابان^۲ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به تأثیر رهبری و جو نوآورانه، دانش و مهارت‌های نوآورانه کارکنان بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری و جو نوآورانه، دانش نوآورانه، مهارت‌های نوآورانه، با رفتار کاری نوآورانه کارکنان ارتباط معنی دار داشتند. جو و هانگ^۳ (۲۰۲۲) در پژوهشی به تأثیر یادگیری چابک بر رفتار نوآورانه: یک مدل میانجیگری تعدیل شده از مشارکت کارکنان و حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند. و نتیجه گرفتند که چابکی با رفتار نوآورانه مرتبط است، در حالی که مشارکت کارکنان واسطه رابطه بین چابکی یادگیری و رفتار نوآورانه بود. حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر مثبت چابکی یادگیری را بر رفتار نوآورانه از طریق مشارکت کارکنان تقویت کرد. مالیباری و باجبا^۴ (۲۰۲۲) در پژوهشی به ارتباط رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان، تحلیل میانجیگری متوالی جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان پرداختند و نشان دادند که رهبری کارآفرینانه به طور قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان از طریق جو نوآوری و چابکی فکری آنها تأثیر می‌گذارد. مارت و اسلان^۵ (۲۰۲۱) در پژوهشی درباره تأثیر جوسازمانی بر توانمند سازی کارکنان و رفتارهای نوآورانه، مطالعه موردی در ترکیه دریافتند، جوسازمانی پیش بینی کننده قوی توانمند سازی کارکنان و رفتارهای نوآورانه است و رابطه‌ای معنادار و مثبت بین جوسازمانی و رفتارهای نوآورانه وجود دارد.

روش شناسی

روش تحقیق از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی و به لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. جامعه‌آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شهر محلات در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود که تعداد آن‌ها بنابر آخرین آماري که از مسئولین آموزش و پرورش کسب شد، ۷۰۰ نفر بودند. نمونه‌آماری با فرمول کوکران ۲۴۸ نفر محاسبه شد که این تعداد به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. معیارهای ورود به پژوهش شامل داشتن حداقل یک سال سابقه کار، عدم ابتلا به بیماری جسمی خاص و رضایت از شرکت در پژوهش و معیارهای خروج نیز عدم رضایت از شرکت در پژوهش و پاسخگویی ناقص به پرسشنامه‌ها بودند. در این پژوهش از سه پرسشنامه رفتار نوآورانه، چابکی سازمانی و جوسازمانی استفاده شده است. پرسشنامه رفتار نوآورانه: این ابزار که توسط کانتر^۶ (۱۹۸۸) طراحی شده شامل ۸ سؤال بوده و در یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً موافق=۵ تا کاملاً مخالف=۱ نمره گذاری می‌شود و طیف نمره‌ای که هر آزمودنی می‌تواند به دست آورد، بین ۸ تا ۴۰ می‌باشد. در این طیف، هر قدر نمره‌ی اکتسابی به رقم ۸ گرایش داشته باشد، میزان رفتار نوآورانه در کارکنان کمتر و هر قدر به سوی نمره‌ی ۴۰ سوق یابد، میزان نوآوری در کارکنان، بیشتر می‌باشد. اسکات و بروس^۷ (۱۹۹۴) جهت اعتبار این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده

^۱ . Forfang & Paulsen

^۲ . Abun

^۳ . Jo & Hong

^۴ . Malibari & Bajaba

^۵ . Mert & Aslan

^۶ . Counter

^۷ . Scott & Bruce

و مقدار آن را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش اسکات و بروس (۱۹۹۴)، برای اعتباریابی همبستگی بین مقیاس عینی و ارزیابی سرپرستان از رفتارهای نوآورانه، ۰/۳۳ گزارش شده است. در پژوهش پراز و حیدری فرد (۱۳۹۹) روایی پرسشنامه به شیوه روایی صوری مورد تایید متخصصان مدیریت آموزشی قرار گرفته و ضرایب پایایی با روش آلفای کرونباخ برای ابزار ۰/۹۵ تعیین گردیده است. پرسشنامه چابکی سازمانی: این ابزار که توسط شریفی و ژانگ (۲۰۰۴) ساخته شده است دارای چهار بعد انعطاف پذیری، سرعت، قدرت پاسخ گویی و شایستگی می باشد و شامل ۲۹ گویه بوده که بر اساس طیف پنج تایی لیکرت (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) نمره گذاری شده است. در پژوهش هداوندی و همکاران (۱۳۹۶) روایی محتوایی آن با استفاده از نظر خبرگان و کارشناسان تأیید شد. ضریب پایایی به روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) برای پرسشنامه ۰/۹۲ به دست آمد. پرسشنامه جوسازمانی: این ابزار که توسط هالپین و کرافت^۲ (۱۹۶۳) طراحی و اعتباریابی شده است دارای ۳۴ گویه است و بر اساس مقیاس لیکرت (خیلی زیاد=۵ تا خیلی کم=۱) تنظیم گردیده است و شامل ۵ بعد رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی، رفتار دستوری می باشد. پایایی این پرسشنامه طبق پژوهش یوسفی و همکاران (۱۳۹۷)، ۰/۷۹ گزارش شده است. همچنین در پژوهش بیرانوند و همکاران (۱۳۹۹) نرخ پایایی این پرسشنامه با بررسی پاسخ های ۲۸۳ نفر با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمد که نشانگر پایایی مقبول و گویای همگنی درونی ابزار اندازه گیری است.

لازم به ذکر است که با توجه به اینکه موضوع پژوهش در حیطه آموزش مجازی بود تغییراتی در سوالات پرسشنامه ها انجام شد تا حیطه آموزش مجازی را در برگیرد و به لحاظ اینکه سوالات پرسشنامه ها تغییراتی کرده بود جهت بررسی پایایی بر روی نمونه ای ۳۵ نفری از معلمان بصورت آزمایشی انجام شد و با نرم افزار SPSS داده ها تحلیل شد و نتایج آلفای کرونباخ جهت بررسی پایایی در جدول فوق آورده شده است:

جدول ۱- آلفای کرونباخ پرسشنامه های تغییر یافته به حیطه آموزش مجازی

ردیف	نام پرسشنامه	آلفای کرونباخ
۱.	پرسشنامه رفتار نوآورانه	۰/۷۱۲
۲.	پرسشنامه چابکی سازمان	۰/۸۸۷
۳.	پرسشنامه جو سازمانی	۰/۹۳۴
۴.	کل پرسشنامه ها	۰/۸۱

همانطور که در جدول شماره (۱) مشاهده می شود با توجه به اینکه آلفای کرونباخ سه پرسشنامه و آلفای کل از ۰/۷ بالاتر است پس پرسشنامه ها از پایایی مطلوب و لازم جهت انجام پژوهش برخوردار هستند.

یافته ها

با توجه به یافته های توصیفی در این پژوهش از مجموع ۲۴۸ نفر معلم که به پرسشنامه پاسخ داده بودند، ۶۳/۳ درصد زن و ۳۶/۷ درصد مرد بوده اند همچنین ۴۲/۳ درصد مجرد و ۵۷/۷ متاهل بوده اند و نیز اکثر معلمان شرکت کننده در پژوهش حاضر (۳۸/۳ درصد) در رده ی سنی ۳۰-

^۱ . Sharifi & Zhang

^۲ . Halpin & Croft

۲۵ سال قرار داشتند. از نظر میزان تحصیلات، ۸/۱ درصد کاردانی، ۵۲/۸ درصد کارشناسی، ۳۷/۹ درصد کارشناسی ارشد، ۱/۲ درصد دکتری تخصصی داشتند. از نظر سابقه خدمت بیشترین سابقه خدمت ۷ تا ده سال ۲۰/۲ درصد و کمترین سابقه خدمت ۳۱ سال و بالاتر ۱/۲ درصد بوده است. همچنین یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ آورده شده است.

جدول ۲ یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداکثر	حداقل
انعطاف پذیری	۳۵/۹۱	۲/۹۸۴	۴۳	۲۹
سرعت	۲۳/۰۱	۲/۶۰۳	۲۹	۱۶
قدرت پاسخگویی	۲۸/۹۸	۲/۸۶۱	۳۵	۲۰
شایستگی	۲۹/۰۱	۳/۰۶۱	۳۵	۲۲
چابکی سازمانی (کل)	۱۱۶/۹۱	۵/۷۰۳	۱۳۱	۹۹
رفتار شمول	۲۰/۲۸	۳/۵۰۷	۳۰	۱۴
رفتار ناکام	۱۷/۸۵	۳/۵۷۵	۲۷	۱۰
رفتار صمیمی	۲۲/۰۳	۴/۵۵۱	۳۰	۱۵
رفتار حمایتی	۲۹/۸۴	۳/۲۲۸	۳۹	۲۳
رفتار دستوری	۲۳/۶۸	۳/۴۰۳	۳۲	۱۵
جو سازمانی (کل)	۱۱۳/۶۷	۱۱/۴۹۱	۱۴۱	۸۷
رفتارهای نوآورانه (کل)	۳۲/۳۶	۳/۵۵۰	۴۰	۲۰

بر اساس یافته‌های استنباطی نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای مفروضه نرمال بودن متغیرها در جدول شماره ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳ آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای مفروضه نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
انعطاف پذیری	۱/۳۱۰	۰/۰۶۵
سرعت	۱/۲۸۹	۰/۰۷۲
قدرت پاسخگویی	۱/۳۰۷	۰/۰۶۶
شایستگی	۱/۲۱۴	۰/۱۰۵
رفتار شمول	۱/۳۳۵	۰/۰۵۷

۰/۰۹۷	۱/۲۳۰	رفتار ناکام
۰/۰۶۴	۱/۳۱۲	رفتار صمیمی
۰/۰۹۱	۱/۲۴۳	رفتار حمایتی
۰/۰۶۵	۱/۳۱۰	رفتار دستوری
۰/۱۴۰	۱/۱۵۳	رفتارهای نوآورانه

طبق جدول (۳)، مقدار سطح معناداری توصیفی مولفه‌های چابکی سازمانی (انعطاف پذیری، سرعت، قدرت پاسخگویی و شایستگی)، مولفه‌های جو سازمانی (رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رفتار دستوری) و رفتارهای نوآورانه بزرگ‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین توزیع نمرات متغیرهای پژوهش نرمال است.

فرضیه اصلی پژوهش: بین چابکی سازمانی و جو سازمانی با رفتارهای نوآورانه معلمان در آموزش مجازی رابطه وجود دارد.

جدول ۴ خلاصه مدل رگرسیون چندگانه مولفه‌های چابکی سازمانی و مولفه‌های جو سازمانی بر اساس رفتارهای نوآورانه

شاخص‌های آماری	ضریب همبستگی	مجذور ضریب	ضریب همبستگی	دوربین
متغیرهای وارد شده	چند گانه	همبستگی	اصلاح شده	واتسون
مولفه‌های چابکی سازمانی	۰/۶۲۴	۰/۳۹۰	۰/۳۶۷	۱/۹۶۲
مولفه‌های جو سازمانی				

جهت بررسی فرضیه فوق از روش رگرسیون چندگانه به روش همزمان بهره گرفته شد. همانطور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، آماره دوربین واتسون ۱/۹۶۲ بدست آمده است. چون مقدار آن به ۲ نزدیک می‌باشد، لذا مشکل خود همبستگی وجود ندارد. در تحلیل رگرسیون، مولفه‌های چابکی سازمانی، (انعطاف پذیری، سرعت، قدرت پاسخگویی و شایستگی) و مولفه‌های جو سازمانی (رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رفتار دستوری) با رفتارهای نوآورانه دارای همبستگی چندگانه می‌باشند که مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۶۲۴ است. با توجه به مقدار مجذور ضریب همبستگی (۰/۳۹۰) حدود ۳۹ درصد واریانس رفتارهای نوآورانه توسط مولفه‌های چابکی سازمانی (انعطاف پذیری، سرعت، قدرت پاسخگویی و شایستگی) و مولفه‌های جو سازمانی (رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رفتار دستوری) پیش بینی می‌شود.

جدول ۵ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مولفه‌های چابکی سازمانی و مولفه‌های جو سازمانی بر اساس رفتارهای نوآورانه

منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۲۱۲/۸۸۶	۹	۱۳۴/۷۶۵	۱۶/۸۸۰	۰/۰۰۱
باقیمانده	۱۹۰۰/۱۷۴	۲۳۸	۷/۹۸۴	—	—
کل	۳۱۱۳/۰۶۰	۲۴۷	—	—	—

طبق جدول (۵)، تحلیل واریانس، اعتبار رگرسیون چندگانه را در پیش بینی رفتارهای نوآورانه ($p < ۰/۰۵$ و $F = ۱۶/۸۸۰$) تأیید می‌کند.

جدول ۶ ضرایب رگرسیون مولفه‌های چابکی سازمانی و مولفه‌های جو سازمانی بر اساس رفتارهای نوآورانه

شاخص‌های آماری	ضرایب غیر استاندارد	ضرایب استاندارد	متغیر
سطح معناداری	t	بتا	خطای معیار
مقدار ثابت	۹/۵۲۲	۴/۲۶۹	-
انعطاف پذیری	۰/۱۴۱	۰/۰۶۲	۰/۱۱۹
سرعت	۰/۱۵۵	۰/۰۷۱	۰/۱۱۴
قدرت پاسخگویی	۰/۰۷۲	۰/۰۶۴	۰/۰۵۸
شایستگی	۰/۰۰۲	۰/۰۶۲	۰/۰۰۲
رفتار شمول	۰/۱۳۲	۰/۰۵۳	۰/۱۳۱
رفتار ناکام	۰/۲۹۲	۰/۰۹۶	۰/۲۹۴
رفتار صمیمی	۰/۰۸۵	۰/۰۴۱	۰/۱۰۹
رفتار حمایتی	۰/۰۱۸	۰/۰۶۸	۰/۰۱۶
رفتار دستوری	۰/۲۵۰	۰/۰۹۴	۰/۲۳۹

طبق جدول (۶)، انعطاف پذیری و سرعت با ضریب رگرسیونی به ترتیب برابر با (۰/۱۴۱ و ۰/۱۵۵) رابطه مثبت و معناداری با رفتارهای نوآورانه دارند (p<۰/۰۵). قدرت پاسخگویی و شایستگی رابطه معناداری با رفتارهای نوآورانه ندارند (p>۰/۰۵). رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی و رفتار دستوری با ضریب رگرسیونی به ترتیب برابر با (۰/۱۳۲، ۰/۲۹۲، ۰/۰۸۵ و ۰/۲۵۰) رابطه مثبت و معناداری با رفتارهای نوآورانه دارند (p<۰/۰۵). رفتار حمایتی رابطه معناداری با رفتارهای نوآورانه ندارد (p>۰/۰۵). معادله رگرسیون برای پیش بینی رفتارهای نوآورانه به شرح زیر است:

$$Y = 9/522 + 0/141 (X_1) + 0/155(X_2) + 0/132(X_3) + 0/292(X_4) + 0/085(X_5) + 0/250(X_6)$$

$Y =$ رفتارهای نوآورانه

$X_1 =$ انعطاف پذیری
 $X_2 =$ سرعت
 $X_3 =$ رفتار شمول
 $X_4 =$ رفتار ناکام
 $X_5 =$ رفتار صمیمی
 $X_6 =$ رفتار دستوری

طبق معادله رگرسیون، به ازای هر واحد که به انعطاف پذیری و سرعت افزوده می‌شود به ترتیب به میزان (۰/۱۴۱ و ۰/۱۵۵) رفتارهای نوآورانه افزایش می‌یابد. به ازای هر واحد که به رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی و رفتار دستوری افزوده می‌شود به ترتیب به میزان (۰/۱۳۲، ۰/۲۹۲، ۰/۰۸۵ و ۰/۲۵۰) رفتارهای نوآورانه افزایش می‌یابد. از بین متغیرهای پژوهش، رفتار ناکام ($\beta = 0/294$) در پیش بینی رفتارهای نوآورانه در رتبه اول قرار دارد. لذا فرضیه فوق پذیرفته و نتیجه گرفته می‌شود که بین چابکی سازمانی (انعطاف پذیری و سرعت) و جو سازمانی (رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی و رفتار دستوری) با رفتارهای نوآورانه معلمان در آموزش مجازی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با رویکرد کمی و با هدف تعیین رابطه بین چابکی سازمانی و جو سازمانی با رفتارهای نوآورانه معلمان در آموزش مجازی انجام شده است. نتایج تحلیل یافته‌ها نشان داد که بین چابکی سازمانی و جو سازمانی با رفتارهای نوآورانه معلمان در آموزش مجازی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

نتیجه حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که حدود ۳۹ درصد واریانس رفتارهای نوآورانه توسط مولفه‌های چابکی سازمانی (انعطاف پذیری، سرعت، قدرت پاسخگویی و شایستگی) و مولفه‌های جو سازمانی (رفتار شمول، رفتار ناکام، رفتار صمیمی، رفتار حمایتی و رفتار دستوری) پیش بینی می‌شود.

آفانی و زرگه (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر چابکی سازمان بر خلاقیت و توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان مهاباد پرداختند. نتایج نشان داد که متغیر چابکی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری بر توانمندسازی معلمان دوره ابتدایی شهرستان مهاباد دارد که با یافته فوق همسو می‌باشد. رودگر نژاد (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی رابطه جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران با توجه به نقش میانجی رفتار کار نوآورانه در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای استان گیلان پرداخت. نتایج نشان داد که جو سازمانی نوآورانه با عملکرد شغلی دبیران و رفتارکاری نوآورانه دبیران رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد که با یافته فوق همسو می‌باشد. آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر جو نوآورانه بر رفتارهای نوآورانه معلمان با نقش واسطه‌ای تسهیم دانش پرداختند. نتایج نشان داد جو نوآورانه با روی رفتار نوآورانه تاثیر مثبت و معنادار دارد که با یافته فوق همسو می‌باشد. یوسفی (۱۴۰۱) در پژوهشی به بررسی ارتباط میان مولفه‌های چابکی سازمان با مولفه‌های نوآوری سازمان پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که بین چابکی سازمانی و نوآوری سازمانی رابطه مستقیم معنادار وجود دارد که با یافته فوق همسو می‌باشد. شهیدی و صفری (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین چابکی سازمانی و آمادگی برای تغییر سازمانی با نقش میانجی آموزش ضمن خدمت از دیدگاه معلمان تربیت بدنی شهرستان ممسنی پرداختند. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین چابکی سازمانی، آموزش ضمن خدمت و آمادگی برای تغییر سازمانی رابطه معناداری داشته است. فلاحي و عیدی (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه‌ی بین جوسازمانی نوآورانه با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۹۸ پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای جوسازمانی نوآورانه با رفتار نوآورانه رابطه معنی داری وجود دارد که با یافته فوق همسو می‌باشد. بیرانوند و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به تاثیر جوسازمانی و تسهیم دانش بر رفتار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های دانش بنیان پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که جوسازمانی بر رفتار نوآورانه و تسهیم دانش تاثیر مستقیم و مثبت دارد که با یافته فوق همسو می‌باشد. پراز و حیدری فرد (۱۳۹۹) در پژوهشی به تاثیر ساختار سازمانی مدرسه بر میزان بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان با میانجی گری نقش کیفیت زندگی کاری پرداختند. نتایج نشان داد که ساختار سازمانی مدرسه با فعالیت‌های نوآورانه معلمان رابطه معناداری دارد که با یافته فوق همسو می‌باشد. فورفانگ و پالسن (۲۰۲۴) در پژوهشی به ارتباط رفتارهای نوآورانه معلمان مدارس به جو سازمانی مدرسه و دستاوردهای دانش‌آموزی در مدارس روستایی نروژی با عملکرد بالا و عملکرد پایین پرداختند. نتایج نشان داد که رفتارهای نوآورانه معلمان با جو سازمانی مدرسه در محیط‌های مدرسه روستایی نروژ ارتباط دارد. ابان و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی به تاثیر رهبری و جو نوآورانه، دانش و مهارت‌های نوآورانه کارکنان بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری و جو نوآورانه، دانش نوآورانه، مهارت‌های نوآورانه، با رفتار کاری نوآورانه کارکنان ارتباط معنی دار داشتند که با یافته فوق همسو می‌باشد. جو و هانگ (۲۰۲۲) در پژوهشی به تاثیر یادگیری چابک بر رفتار نوآورانه: یک مدل میانجیگری تعدیل شده از مشارکت کارکنان و حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند. نتایج نشان داد به طور خاص، چابکی یادگیری با رفتار نوآورانه مرتبط بود که با یافته فوق همسو می‌باشد. مالیباری و باجبا (۲۰۲۲) در پژوهشی به ارتباط

رهبری کارآفرینانه و رفتار نوآورانه کارکنان: تحلیل میانجیگری متوالی جو نوآوری و چابکی فکری کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که رهبری کارآفرینانه به طور قابل توجهی بر رفتار نوآورانه کارکنان از طریق جو نوآوری و چابکی فکری آنها تأثیر می‌گذارد که با یافته فوق همسو می‌باشد. مارت و اسلان (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان "تأثیر جوسازمانی بر توانمند سازی کارکنان و رفتارهای نوآورانه: مطالعه موردی در ترکیه" دریافتند، جوسازمانی پیش بینی کننده قوی توانمند سازی کارکنان و رفتارهای نوآورانه است و رابطه‌ای معنادار و مثبت بین جوسازمانی و رفتارهای نوآورانه وجود دارد که با یافته فوق همسو می‌باشد. کی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "تأثیر چابکی سازمان بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش واسطه‌ای حمایت سازمانی" دریافتند که بین چابکی سازمان و رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد که با یافته فوق همسو می‌باشد. یویان و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به رابطه برونگرایی با رفتار نوآورانه کارکنان و اثر تعدیل کننده جو نوآورانه سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد جو نوآورانه سازمانی بر رفتار نوآورانه کارکنان تأثیر می‌گذارد که با یافته فوق همسو می‌باشد.

در تبیین یافته فوق می‌توان گفت در بستر آموزش مجازی، کل فرآیند آموزش و یادگیری از طریق اینترنت و با استفاده از ابزارهای تکنولوژی انجام می‌شود. از این رو معلمان باید از دانش کافی در زمینه فناوری برخوردار بوده و مشکلی با کار کردن با جدیدترین ابزارهای تکنولوژی و امکانات کلاس آنلاین نداشته باشند، در عصر حاضر، سازمان‌های آموزشی باید آمادگی لازم برای انعطاف‌پذیری و تغییر در ساختارهای خود را داشته باشند تا به نیازهای جامعه و یادگیرندگان پاسخ دهند. چابک بودن این سازمان‌ها می‌تواند به تحقق این هدف کمک شایانی کند. بنابراین، مدارس باید عواملی را که موجب چابکی آن‌ها می‌شود تقویت کنند. یکی از این عوامل معلمان هستند که باید توانمندی‌ها و شایستگی‌های لازم را داشته باشند و با فناوری‌های نوین و روش‌های آموزشی جدید آشنا باشند، از طرفی جو سازمانی مبتکرانه و نوآورانه در مدارس برای ایجاد و حفظ کردن تلاش‌های خلاقانه می‌تواند در ایجاد رفتار نوآورانه دبیران که با تدریس در کلاس‌های درس سر و کار خواهند داشت، مؤثر واقع شود، چرا که سطح فردی نوآوری، با ایده‌های خلاق شروع می‌شود، سپس با وظایف یا چالشی جدید که افراد با شغلشان پیدا می‌کنند، از طریق رفتار نوآورانه به منظور انتخاب اهداف اثربخش، کارشان را انجام می‌دهند و در نتیجه عملکرد شغلی مناسبی خواهند داشت.

پیشنهادهات

۱. از آنجا که نتایج نشان داد بین چابکی سازمانی و جو سازمانی با رفتارهای نوآورانه معلمان در آموزش مجازی رابطه وجود دارد، لذا پیشنهاد می‌شود که مسئولین آموزش و پرورش با برگزاری جلساتی آموزشی مدیران مدارس را با راهبردهای بهبود چابکی سازمانی و جو سازمانی آشنا سازند تا از این طریق بتوان به افزایش انگیزه و در نتیجه ارتقای عملکرد معلمان کمک نمود و بستر لازم برای بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان چه در آموزش حضوری و چه آموزش مجازی را فراهم نمود.
۲. از آنجا که نتایج نشان داد بین چابکی سازمانی با رفتارهای نوآورانه معلمان در آموزش مجازی رابطه وجود دارد و با توجه به اینکه وجود یک ساختار پویا و انعطاف‌پذیر برای دستیابی به چابکی ضروری است، پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد سازمان‌های آموزشی به بازنگری در ساختارهای خود پرداخته و در صورت نیاز، تغییرات فرایندی و ساختاری مناسب را اعمال کنند. این اقدام می‌تواند به بهبود عملکرد سازمان و پاسخگویی بهتر به نیازهای یادگیرندگان و جامعه کمک کند، همچنین مدیران و مسئولان مدارس، در اجرای قوانین و مقررات حتی الامکان و تا جایی که موجب بی نظمی در مدرسه نشود، انعطاف‌پذیری به خرج دهند و با فراهم آوردن شرایط روانی و فیزیکی مناسب و توجه به امکانات رفاهی که معلم در مدرسه نیاز دارد، موجبات پیاده سازی افکار و ایده‌های نوآورانه را برای معلمان در آموزش مجازی فراهم نمایند.

۳. از آنجا که نتایج نشان داد بین جو سازمانی با رفتارهای نوآورانه معلمان در آموزش مجازی رابطه وجود دارد، لذا سازمان آموزش و پرورش می‌تواند در راستای ایجاد و تقویت جو نوآورانه، با برگزاری جلسات دوره‌ای و مستمر برای هم‌اندیشی با دبیران در زمینه مشکلات و مسائل مدرسه و اعطای اختیار و آزادی عمل، آنها را تشویق کند تا نظرات و ایده‌های خود را آزادانه مطرح کنند و با دیگر همکاران به اشتراک بگذارند و تشویق شوند تا راه‌حل‌هایی بدیع برای حل مسائل و مشکلات آموزشی و رفتاری دانش‌آموزان در محیط‌های آموزش مجازی کشف کنند.

References

- Abid, G., Sajjad, I., Elahi, N. S., Farooqi, S., and Nisar, A. (۲۰۱۹). The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work. **Cogent Bus. Manage.** ۵(۱): ۱-۱۲. [in perseian]
- Abun, D. Calipjo, M.G. Valdez, E.B. Ruadap-Macaspac, L.G & Fredolin, J.P.(۲۰۲۳). The Effect of Innovative Leadership, Employees' Innovative Knowledge and Skills on the Innovative Work Behavior of Employees. **Published**, ۱(۱), ۱-۱۱.
- Afani, Kamal and Zargheh, Ghizeh (۲۰۲۳). The impact of organizational agility on creativity and empowerment of elementary school teachers in Mahabad city. **14th National Conference on Management and Economics Studies in Human Sciences**, Tehran. [in perseian]
- Afsari, Hassan and Mohammadi, Zainab. (۲۰۱۶). Know the organizational atmosphere.ketabe Arshad: Tehran. [in perseian]
- Aghababai, R., Rahimi, H., (۲۰۲۳). Mediating role of knowledge sharing in the impact of innovative climate on innovative behaviors (research sample: Kashan city teachers). **Organizational Knowledge Management Quarterly**, ۶(۲), ۲۴۳-۲۶۹. [in perseian]
- Aghaei, F. (۲۰۲۳). Investigating the use of innovative teaching methods of virtual reality and artificial intelligence in the education of students. **The 15th National Conference on Law, Social and Human Sciences, Psychology and Counseling**, Shirvan. [in perseian]
- Amirhashmi, MR., Lotfizadeh, F. (۲۰۱۶). Investigating the impact of organizational climate components with the mediation of market-oriented system on employees' organizational commitment (Study case: Branches of Maskan Bank, Tehran). **The third international conference on management and industrial engineering**, Tehran. [in perseian]
- Aqiqi, A. (۲۰۲۱). **Organizational agility**. Arman Danesh: Tehran.
- Ardalan, MR., Qadri Sheikhibadi, M. (۲۰۱۹). The role of talent management in organizational agility of schools by mediating organizational learning. **School Management**, ۸(۳), ۴۰۰-۴۱۸. [in perseian]
- Asadi, F. (۲۰۲۱). **Organizational atmosphere - entrepreneurship**. Nariamehr: Tehran. [in perseian]
- Bannay, D. F., Hadi, M. J., & Amanah, A. A. (۲۰۲۰). The impact of inclusive leadership behaviors on innovative workplace behavior with an emphasis on the mediating role of work engagement. **Problems and Perspectives n Management**, ۱۸(۳), ۴۷۹, ۴۹۱.

Biranvand, A., Zarei, S., Golshani, M. (۲۰۱۹). The effect of organizational climate and knowledge sharing on the innovative behavior of employees in knowledge-based companies. *Human and Information Interaction*, ۷ (۴), ۱-۱۱. [in perseian]

Carvalho, L. & Goodyear, P. (۲۰۲۰). Design, learning networks and service innovation. *Design Studies*, ۵۵, ۲۷-۵۳.

Chang, W., and Busser, J. A. (۲۰۲۰). Hospitality career retention: The role of contextual factors and thriving at work. *Int. J. Contemp. Hosp. Manage.* ۳۲, ۱۹۳-۲۱۱.

Enzai, N. I. M., Ahmad, N., Ghani, M. A. H. A., Rais, S. S., & Mohamed, S. (۲۰۲۱). Development of augmented reality (AR) for innovative teaching and learning in Engineering Education. *Asian Journal of University Education*, ۱۶(۴), ۹۹-۱۰۸.

Falahi, A., Abdi, A. (۲۰۱۹). Investigating the relationship between innovative organizational climate and innovative behavior of elementary school teachers in Noorabad Lorestan city in the academic year ۹۷-۹۸. *The second national conference on new findings of teaching-learning in elementary school*, Bandar Abbas.. [in perseian]

Fang, K & Wang, J.(۲۰۲۴). Interactive Design with Gesture and Voice Recognition in Virtual Teaching Environments. *IEEE access*, Vol.۱۲, p.۱-۱۱.

Fang, Y. C., Chen, J. Y., Wang, M. J., & Chen, C. Y. (۲۰۱۹). The impact of inclusive leadership on employees' innovative behaviors: the mediation of psychological capital. *Frontiers n psychology*, ۱۰, ۱۸۰۳.

Forfang, H & Paulsen, JM.(۲۰۲۴). The relationship of school teachers' innovative behaviors to school organizational climate and student achievement in high-performing and low-performing Norwegian rural schools. *Educational management, administration & leadership*, Vol.۵۲ (۱), p.۹۹-۱۱۵.

Ghanbari Panah, M. Shabani, Z., Yarmoradi, F. (۲۰۲۳). Prediction of professional commitment based on self-efficacy and innovative behavior of Lorestan exceptional school teachers. *Research in Humanities Education*, ۶(۹), ۱۱۷-۱۴۰.. [in perseian]

Gkontelos, A. Vaiopoulou, J & Stamovlasis, D.(۲۰۲۳). Teachers' Innovative Work Behavior as a Function of Self-Efficacy, Burnout, and Irrational Beliefs: A Structural Equation Model. *European journal of investigation in health, psychology and education*, Vol.۱۳ (۲), p.۴۰۳-۴۱۸.

Gong, L & Hasan, N.(۲۰۲۳). How can college teachers' information literacy empower their innovative teaching behaviors under the background of informatization?. *PloS one*, Vol.۱۸ (۱۲), p.۱-۱۱.

Jiang, Z., Jiang, Y., and Nielsen, I. (۲۰۲۱). Thriving and career outcomes: The roles of achievement orientation and resilience. *Hum. Resour. Manage.* J. ۳۱, ۱۴۳-۱۶۴.

Jo, Y& Hong, A.J.(۲۰۲۲). Impact of Agile Learning on Innovative Behavior: A Moderated Mediation Model of Employee Engagement and Perceived Organizational Support. *Front Psychol*, ۱۱(۱), ۱-۱۰.

Kim, N & Shim, C. (۲۰۲۰). Social capital, knowledge sharing and innovation of small -and medium -sized enterprises in a tourism cluster. *International journal of contemporary hospitality management*, ۳۰(۶), ۲۴۱۷-۲۴۳۷.

Kottmann, A. Schildkamp, K & van der Meulen, B.(۲۰۲۴). Determinants of the Innovation Behaviour of Teachers in Higher Education. *Innovative higher education*, ۱(۱), ۱-۲۲.

Lei, L. (۲۰۲۱). Practical Exploration of integrating practical teaching into innovation and entrepreneurship education in colleges and universities. *Science*, ۹(۱), ۱۴-۱۹.

Li, Q & Liu, M.(۲۰۲۳). The effect of family supportive supervisor behavior on teachers' innovative behavior and thriving at work: A moderated mediation model. *Frontiers in psychology*, Vol.۱۴, p.۱-۱۱.

Mahmoudi, M., Akbari Sabah, Z. (۲۰۲۳). An analysis of the relationship between virtual education and the academic performance of elementary school students. *The 9th Scientific Research Conference on the Development and Promotion of Educational Sciences and Psychology in Iran*, Tehran. [in perseian]

Malibari, M.A & Bajaba, S.(۲۰۲۲). Entrepreneurial leadership and employees' innovative behavior: A sequential mediation analysis of innovation climate and employees' intellectual agility. *Journal of Innovation & Knowledge*, ۷(۴), ۱-۹.

Mazaheri, S., Ghanbari, S. (۲۰۲۲). Investigating the relationship between quantum management and teachers' innovative behaviors and organizational effectiveness of government and non-government elementary schools in Hamadan city - academic year ۱۴۰۱-۱۴۰۰. *International Conference of Management Elites*, Tehran. [in perseian]

Mert, I.S & Aslan, H.(۲۰۲۱). The impact of organizational climate on employee empowerment and innovative behaviors: a case study in Turkey. ۱۴(۴), ۳۱-۳۹.

Mirzaei, F., Heydari, M. (۲۰۲۳). Investigating the relationship between the indicators of teachers' virtual education and the academic progress of primary school students in Abadeh city. *Educational Technology*, ۱۷(۳ pp. ۶۷): ۵۶۱-۵۷۲. [in perseian]

Paraz, M., Heydari Fard, R. (۲۰۱۹). The effect of the organizational structure of the school on the incidence of teachers' innovative activities with the mediation of the role of the quality of work life. *Scientific Research Quarterly of School Management*, ۸(۴), ۲۹۷-۳۱۷. [in perseian]

Polevikova, O., & Shvets, t. (۲۰۲۱). Participative approach as educational innovation of professional training future teachers: Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University Series. *Pedagogical Sciences*, (۴), ۱۷۶-۱۸۲.

Kaiser, S., Abid, G., Arya, B., and Farooqi, S. (۲۰۲۰). Nourishing the bliss: Antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Qual. Manage. Bus. Excell.* ۳۱, ۱۶۶۹-۱۶۸۳.

Robbers, S. Evers, A & Vermeulen, M.(۲۰۲۴). The design process of a questionnaire measuring teachers' innovative behavior. *Cogent education*, Vol.۱۱ (۱), ۱-۹.

Rodgrenjad, F. (۲۰۲۳). The relationship between innovative organizational climate and teachers' job performance with regard to the mediating role of innovative work behavior in technical and professional conservatories in Gilan province. *Education*, ۳۸(۱۵۳), ۷۳-۹۰. [in perseian]

Safai Fakhri, L., Masanabadi, S. (۲۰۱۹). The relationship between professional maturity and innovative behaviors in teaching second grade elementary teachers in district ۲ of Ray city. *Teacher Professional Development*, ۵(۳), ۷۹-۹۱. [in perseian]

Safarzadeh Chamachai, Kh. (۲۰۲۳). Investigating the relationship between virtual education and constructivist atmosphere and its effect on the teaching-learning level of students in Rasht city in the academic year of ۱۴۰۲-۱۴۰۱. *The second national conference of family and school studies*, Bandar Abbas. [in perseian]

Scott, S. G. & Bruce, R. A. (۱۹۹۴). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the work place. *Academy of Management Journal*, ۳۷: ۵۸۰~۶۰۷.

Shahidi, N., Safari, O. (۲۰۲۱). Mediating role of in-service training in the relationship between organizational agility and readiness for organizational change from the perspective of physical education teachers. *Human Resource Excellence*, ۲(۴), ۱۰۶-۱۲۴. [in perseian]

Shahiri, M., Rahimi, H. (۲۰۲۳). Modeling the relationship between teachers' perception of complementary leadership style and innovative performance: the mediating role of job self-efficacy and job autonomy. *Applied Educational Leadership*, ۴(۳ pp. ۱۵): ۱۳۱-۱۴۶. . [in perseian]

Willse, C.(۲۰۲۴). State Education Agency Governance, Virtual Learning, and Student Privacy: Lessons From the COVID-۱۹ Pandemic. *Educational policy* (Los Altos, Calif.), Vol.۳۸ (۱), p.۱۸۶-۲۱۷.

Xafakos, E., Kaldi, S., Vassiou, A., Stavropoulos, V., Papadimas, L., Maratos, A., Stavrianoudaki, A., Tzika, V. & Mastrothanasis, K. (۲۰۲۰). The effect of teachers' collaborative networks on innovative school climate and their individual innovativeness. *European Journal of Education Studies*, ۷(۱۱), ۲۰۳-۲۲۱.

Yousefi, M. (۲۰۲۲). Examining the relationship between organizational agility components and organizational innovation components. *Konkash Management and Accounting Quarterly*, ۲(۴), ۱۸۹-۲۰۲. [in perseian]

Yousefi, N., Nasiri Hanis, G., and Jafari, M. (۲۰۱۷). Investigating the relationship between organizational climate, job stress and job belonging with the psychological and spiritual health of prison employees in Kurdistan province. *Studies in Organizational Behavior*, ۷(۴), ۲۸۱-۳۱۵. [in perseian]

Zhai, Q., Wang, S., and Weadon, H. (۲۰۲۰). Thriving at work as a mediator of the relationship between workplace support and life satisfaction. *J. Manage. Organ.* ۲۶, ۱-۱۷.

Zhang, X. Fan, J & Zhang, R.(۲۰۲۴). How overqualification, job crafting, and workgroup emotional climate affect college teachers' innovation behavior. *Social behavior and personality*, Vol.۵۲ (۳), p.۱-۱۱.