

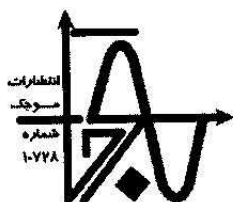
رفتار نوآورانه معلمان

تالیف:

امیر فلاحی

کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی

www.ketab.ir



انتشارات موجک



سرشناسه: فلاحی، امیر، ۱۳۷۳-

عنوان و نام پدیدآور: رفتار نوآورانه معلمان/ تالیف امیر فلاحی.

مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۱۷۱ ص.: جدول، نمودار.

فروست: انتشارات موجک: شماره؛ ۱۰۷۲۸.

شابک: ۲-۲۹۹-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸-۶۳۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیفا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۴۷-۱۷۱؛ همچنین به صورت زیرنویس.

موضوع: معلمان -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Teachers -- Iran -- Case studies

موضوع: تدریس خلاق -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Creative teaching -- Iran -- Case studies

موضوع: تدریس اثربخش -- ایران -- نمونه پژوهی

موضوع: Effective teaching -- Iran -- Case studies

موضوع: تدریس -- ایران -- روش شناسی -- نمونه پژوهی

موضوع: Teaching -- Iran -- Methodology -- Case studies

موضوع: آموزش و پرورش -- ایران -- مدیریت -- مشارکت کارکنان -- نمونه پژوهی

موضوع: Education -- Iran -- Management -- Employee participation -- Case studies

رده بندی کنگره: LB۲۸۳۲

رده بندی دیویی: ۳۷۱/۱۰۰۹۵۵

شماره کتابشناسی ملی: ۷۶۱۰۲۲۱

انتشارات موجک

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۷۰۵۳۱۸ - ۰۲۶۳۲۷۲۱۸۱۹ - ۰۲۱۶۶۴۱۲۷۵۹۳ - ۰۲۱۶۶۴۲۹۷۳۳

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: رفتار نوآورانه معلمان

تالیف: امیر فلاحی

مشخصات ظاهری: ۱۷۱ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: تابستان ۱۴۰۰، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۶۳۰۰۰۰ ریال، شابک: ۲-۲۹۹-۹۹۴-۶۰۰-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات موجک محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.



فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	پیش‌گفتار.....
۵	فصل اول: کلیات.....
۵	۱-۱ تشریح موضوع کتاب.....
۱۴	۲-۱ اهمیت موضوع.....
۱۶	۳-۱ اهداف.....
۱۶	۴-۱ تعریف واژه‌ها و اصطلاحات.....
۱۹	فصل دوم: رفتار نوآوران.....
۱۹	۱-۲ مفهوم نوآوری.....
۲۰	۲-۲ نوآور بودن و رفتار نوآوران.....
۲۲	۳-۲ تعاریف رفتار نوآوران.....
۲۳	۴-۲ ویژگی‌های افراد خلاق و نوآور.....
۲۳	۵-۲ ابعاد رفتار نوآوران.....
۲۴	۶-۲ شرایط لازم جهت بروز رفتار نوآوران.....
۲۶	۷-۲ نقش مدیر در ایجاد توانایی خلاقیت و نوآوری در افراد (نیروی انسانی).....
۲۷	فصل سوم: تعلق خاطر کاری.....

۲۷.....	۱-۳ تعریف تعلق خاطر
۲۸.....	۲-۳ تعاریف تعلق خاطر کاری
۲۹.....	۳-۳ نتایج تعلق خاطر کاری
۳۱.....	۴-۳ عوامل رفتاری مرتبط با تعلق خاطر کاری
۳۱.....	۱-۴-۳ تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی
۳۲.....	۲-۴-۳ تعلق خاطر کاری و رضایت شغلی
۳۲.....	۳-۴-۳ تعلق خاطر کاری و شخصیت
۳۳.....	۴-۴-۳ تعلق خاطر کاری و حمایت سازمان - سرپرست
۳۳.....	۵-۴-۳ تعلق خاطر کاری و رفتار شهروندی سازمانی
۳۳.....	۶-۴-۳ تعلق خاطر کاری و عدالت
۳۳.....	۷-۴-۳ تعلق خاطر کاری و رفتار مدنی سازمانی
۳۴.....	۸-۴-۳ تعلق خاطر کاری و منابع شخصی
۳۴.....	۹-۴-۳ تعلق خاطر کاری و منابع شغلی
۳۵.....	۱۰-۴-۳ تعلق خاطر کاری و منابع سازمانی

۳۷..... فصل چهارم: مدیریت دانش

۳۷.....	۱-۴ تاریخچه مدیریت دانش
۳۸.....	۲-۴ مفهوم مدیریت دانش
۳۹.....	۳-۴ تعاریف مدیریت دانش
۴۱.....	۴-۴ اصول مدیریت دانش
۴۱.....	۵-۴ دسته‌بندی انواع دانش
۴۲.....	۶-۴ ابعاد مدیریت دانش
۴۳.....	۷-۴ عوامل مؤثر در پیدایش مدیریت دانش
۴۴.....	۸-۴ عوامل کلیدی توفیق پیاده‌سازی مدیریت دانش

فصل پنجم: جوسازمانی نوآورانه ۴۷

۱-۵ مفهوم جوسازمانی ۴۷

۲-۵ جوسازمانی و نوآوری ۴۹

۳-۵ جوسازمانی نوآورانه ۴۹

۴-۵ تعاریف جوسازمانی نوآورانه ۵۱

۵-۵ ابعاد جوسازمانی نوآورانه ۵۲

۶-۵ انواع جوسازمانی ۵۳

۱-۶-۵ مدل هالپین و کرافت برای انواع جوسازمانی ۵۳

۲-۶-۵ جوسازمانی از نگاه هریسون ۵۳

۳-۶-۵ ویژگی‌های یک سازمان خلاق و نوآور ۵۴

۷-۵ موانع و چالش‌های جوسازمانی نوآورانه ۵۶

فصل ششم: سرمایه فکری ۵۷

۱-۶ مفهوم سرمایه فکری ۵۷

۲-۶ سرمایه فکری از نظر مجلای ۵۸

۳-۶ سیر تاریخی توسعه مفهوم و کاربرد سرمایه فکری ۵۸

۴-۶ تعریف سرمایه فکری ۵۹

۵-۶ سرمایه فکری از نظر صاحب‌نظران ۶۰

۶-۶ الگوهای منتخب سرمایه‌های فکری ۶۱

۱-۶-۶ الگوی سالیوان (۲۰۰۰) سرمایه فکری ۶۱

۲-۶-۶ الگوی بروکینگ (۱۹۹۶) ۶۱

۷-۶ ابعاد سرمایه فکری ۶۲

۱-۷-۶ سرمایه انسانی ۶۲

۲-۷-۶ سرمایه ساختاری ۶۳

۳-۷-۶ سرمایه رابطه‌ای (مشتری) ۶۳

فصل هفتم: انگیزش درونی ۶۵

۱-۷ تعریف انگیزش ۶۵

۲-۷ نظریه‌های انگیزش ۶۷

۱-۲-۷ نظریه‌های محتوایی ۶۸

۲-۲-۷ نظریه سلسله‌مراتب نیازها ۶۸

۳-۲-۷ نظریه‌های فرآیندی ۷۰

۴-۲-۷ نظریه‌ی خود تعیین گری ۷۰

۳-۷ تعریف انگیزش درونی ۷۱

۴-۷ افزایش یا کاهش انگیزش ۷۴

فصل هشتم: رهبری تحول آفرین ۷۷

۱-۸ تعریف رهبری ۷۷

۲-۸ رهبری تحول آفرین در زمان ۷۷

۳-۸ هدف‌های رهبری تحول آفرین ۷۸

۴-۸ ابعاد رهبری تحول آفرین ۷۹

۵-۸ ویژگی‌های رهبران تحول آفرین ۸۰

۶-۸ دیدگاه‌های رهبری تحول آفرین ۸۲

۱-۶-۸ تئوری رهبری تحول آفرین برنز ۸۲

۲-۶-۸ تئوری رهبری تحول آفرین بنیس و نانوس ۸۲

۳-۶-۸ نظریه رهبری تحول آفرین شاین ۸۳

۴-۶-۸ تئوری رهبری تحول آفرین بس (۱۹۸۵-۱۹۹۹) ۸۳

۵-۶-۸ تئوری رهبری تحول آفرین بس و آوولیو ۸۴

۷-۸ ارتباط رهبری تحول آفرین با نوآوری ۸۶

فصل نهم: تحقیقات رفتار نوآورانه معلمان ۸۹

پیش‌گفتار

در دنیای امروزی بین سازمان‌ها رقابت‌ها بیشتر و بیشتر از قبل شده است. این رقابت بین سازمان‌ها در بین انسان‌ها نیز وجود دارد. سازمان‌ها به فکر استفاده از منابع محدودی که وجود دارد هستند. یکی از ویژگی‌های دنیای امروزی تغییرات و بی‌ثباتی است. سازمان‌ها برای دستیابی به منابع مجبور به استفاده از نیروهای خود برای رقابت با یکدیگر هستند. این سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند با روش‌های که در گذشته بوده و قدیمی شده‌اند به موفقیت‌ها دست پیدا کنند. سازمان‌ها همیشه سعی دارند از فرصت‌ها استفاده کنند و روش‌های جدیدی را به کار بگیرند. در یک کلام می‌توان گفت که سازمان‌ها به فکر به کاری‌گیری نوآوری برای استفاده از فرصت‌ها هستند. (تاستان^۱، ۲۰۱۳). تغییر و نوآوری در حیطه‌ی فعالیت‌های یک سازمان تلاشی به حساب می‌آید که در جهت بهبود آن سازمان صورت گرفته است. درواقع باید گفت تغییرات یک سازمان که منجر به بهسازی آن سازمان می‌شود درواقع با خودش نوعی تغییر و نوآوری دارد. در مراکز آموزشی که به‌عنوان مؤسسات الگو سایر نهادهای جامعه به حساب می‌آید تغییرات و نوآوری‌ها دارای اهمیت بیش از پیش است (تقوایی، ۱۳۸۵).

آنچه برای رشد و دوام یک سازمان لازم است با توجه به ویژگی‌های عصر حاضر نوآوری است. در سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ نوآوری‌های سریع و بادوام برای ارائه بهتر و باکیفیت‌تر محصولات و فرآیند و خدمات لازم و ضروری است. چنانچه سازمانی نتواند نوآوری در خدمات و محصولات و آن‌هم به‌صورت مستمر داشته باشد درواقع آن سازمان در بازار رقابتی خود شکست خورده است. عامل مهم و حیاتی سازمان‌ها برای نوآوری و خلاقیت اعضا و کارکنان آن سازمان است. یک کارمند خلاق و نوآور با خود نوآوری در سازمان را به همراه می‌آورد. کارمندانی

که رفتار نوآورانه^۱ مؤثری داشته باشند باعث نوآوری در سازمان می‌شوند (جهانگیر فیض‌آبادی، ۱۳۹۳).

باید گفت در سازمان‌های که به‌طور مداوم افکار و ایده‌های نو داده می‌شود و همچنین این افکار به کار گرفته می‌شوند این‌گونه سازمان‌ها به دنبال تغییر و تحول هستند. سازمان‌ها برای اینکه در روزگار امروزی بتوانند مؤثر باشند باید به دنبال نوآوری‌های همیشگی و مداوم در سطوح خود باشند. دنیایی پر از رقابت سازمان‌ها باید سعی در استفاده از ایده‌های نو برای ایجاد نوآوری مؤثر باشند. آنچه مهم است مدیر یک سازمان باید سعی کند نوآوری را در سطح سازمان خود افزایش دهد (تاستان، ۲۰۱۳). رفتار نوآورانه با توجه به محیط متغیر پیچیده‌ی امروزی با ایجاد رقابتی پایدار می‌تواند در پاسخ به این پیچیدگی‌ها با نوآوری‌های بیشتر باعث ایجاد قابلیت‌های بهتر و عملکردهای سطح بالاتر و بهتر شود باید گفت که این نوآوری به‌عنوان یک امر مهم و ضروری در سازمان‌ها خودش را نشان داده است (مونتس، مورنو، فرناندز^۲، ۲۰۰۴). باید گفت در طی سال‌های اخیر این سازمان‌ها که پیشرفت برای آن‌ها مهم است در تلاش بوده‌اند تا نوآوری را در سطح سازمان افزایش دهند. به همین خاطر محققان به دنبال کشف و جستجو عواملی هستند که تعهد کارکنان را افزایش دهند و در نتیجه این تعهد نوآوری در سازمان‌ها را افزایش و به سطح بالایی برسانند (ماکی و اشنايدر^۳، ۲۰۰۸).

هدف از تالیف کتاب حاضر شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی در شهرستان نورآباد لرستان می‌باشد. جامعه آماری کتاب را کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان در سال ۹۸-۹۷ که تعداد آن‌ها ۵۹۶ نفر است تشکیل می‌دهند، با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌بندی تصادفی ساده تعداد ۲۳۴ نفر انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه رفتار نوآورانه کانتر (۱۹۸۸)، مدیریت دانش همتی (۱۳۹۸)، جوسازمانی نوآورانه سیگل و کایمر (۱۹۷۸)، سرمایه فکری نظامی رشید (۱۳۹۰)، تعلق خاطر کاری شافلی (۲۰۰۳)، انگیزش درونی تیرنی (۱۹۹۹) و رهبری تحول‌آفرین آراین باس و اولیو (۲۰۰۰) استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین متغیرهای انگیزه درونی، سرمایه فکری، جوسازمانی نوآورانه، تعلق خاطر کاری، رهبری

¹ Innovative behavior

² Montes & Moreno & Fernandez

³ Makey & Schneider

تحول‌آفرین و مدیریت دانش با رفتار نوآورانه رابطه معنی‌داری وجود دارد. نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن برای اولویت‌بندی عوامل مؤثر نشان داد که سرمایه فکری بیشترین تأثیر را بر رفتار نوآورانه دارد. تحلیل نتایج نشان داد که میزان تأثیر این متغیرها بر رفتار نوآورانه در بین زنان و مردان و گروه‌های مختلف سطح تحصیلات تا حد زیادی یکسان است.

شیوه سازماندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

فصل اول: کلیات

فصل دوم: رفتار نوآورانه

فصل سوم: تعلق خاطر کاری

فصل چهارم: مدیریت دانش

فصل پنجم: جو سازمانی نوآورانه

فصل ششم: سرمایه فکری

فصل هفتم: انگیزش درونی

فصل هشتم: رهبری تحول‌آفرین

فصل نهم: تحقیقات رفتار نوآورانه معلمان

فصل دهم: مطالعه موردی

فصل یازدهم: یافته‌ها

فصل دوازدهم: جمع‌بندی

در پایان، بر خود لازم می‌دانم که از همه عزیزان و بزرگوارانی که در مراحل گوناگون آماده‌سازی این کتاب بنده را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

امیر فلاحی

تابستان ۱۴۰۰