



Research Paper

The relationship between self-management strategies with innovative behaviors in teaching of teachers working in non-profit schools

Reza godarzi 

Assistant Professor, Department of Educational Management, Yadegar-e Imam Khomeini (RAH) Shahre Rey Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Receive: 26 september 2024

Revise: 17 November 2024

Accept: 10 November 2024

Published online:

20 December 2024


Abstract

The purpose of the present study was to investigate the relationship between self-management strategies and innovative behaviors in teaching of teachers working in non-profit schools. The research method was descriptive-correlation. The statistical population of the study consisted of 177 teachers working in non-profit schools in Khoy city. 121 people were selected as a statistical sample by simple random sampling. The data collection tools were standard self-management questionnaires (Feround & Baltz, 1992) and innovative behaviors in teaching (Johnson, 2014). To measure the validity of the research tool, face and content validity were used, and to measure the reliability of the research tool, Cronbach's alpha coefficient was used. Descriptive and inferential statistics were used to analyze the data using SPSS statistical software. The research findings showed that there was a significant relationship between self-management strategies and all its dimensions with innovative behaviors. There is a positive and significant relationship between innovative behavior in teachers' teaching. The results of the study showed that the selective strategy component had the highest and the optimization component the lowest relationship with innovative behavior.

Keywords:

Self-management strategies,
innovative behavior in
teaching,
selective strategy,
optimization.

Please cite this article as (APA) Godarzi, R. (2024). The relationship between self-management strategies with innovative behaviors in teaching of teachers working in non-profit schools. *Journal of human resource management perspective*, 1(2), 178-190.

Sponsored by: Institute of Samamos Publications	https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.496213.1017	
Corresponding Author: Reza godarzi	https://orcid.org/0009-0004-3920-3451	
Email: Reza.godarzi@iausr.ac.ir	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

With the increasing advancement of knowledge and technology and the widespread flow of information, in today's world, new ideas and methods are rapidly replacing old methods, and change and evolution have become commonplace (Liu et al, 2022). With the development of science and technology, the global community is rapidly changing and innovating. Human resources, to a significant extent, enable the improvement of the innovative behavior of organizations (Jamshidi et al, 2020). The innovative behavior of teachers in the workplace is the main basis for improving the performance of the education system; This issue is especially important in elementary education because education in this period is the developmental part of students' cognitive, biological, and social development. By transferring beliefs, ethics, customs, norms, values, and skills to the new generation and providing a suitable environment for the growth of students' talents and potential capabilities, it helps to flourish their talents and increase their academic performance (Kwon & Kim, 2020). Innovative behavior of teachers in the school environment is a complex behavior, and accordingly, it can be said that innovation is a multi-stage process, after which the individual must first understand the problem for which he must present ideas and solutions, and then do something to improve and prove these ideas and introduce a model or example for the practical application of his ideas in schools or part of it. Teachers must provide the necessary resources, such as materials and information required to carry out creative behaviors, to create an innovative organizational climate (Bahmanyar, 2022).

Self-management in various areas of life is a process that includes determining the appropriate goal according to the available internal and external resources, action and reflection. Foresight, goal setting and planning are strategies for desirable management. In pursuit of this goal setting, the individual takes purposeful actions and seeks to find appropriate tools and capital (Eskandari, 2020). Self-management is a process in which individuals manage and control their behavior and individuals are responsible for their own decision-making. In the absence of any external control, they make decisions that are more desirable and desirable and lead to the achievement of goals and improved performance (Zhu & Doo, 2022).

In view of the above, the main question of the research in question is whether there is a significant relationship between self-management strategies and innovative behaviors in teaching of teachers working in non-profit schools in Khoy County?

Theoretical framework

Innovative Behavior:

One of the main components of organizational innovation is individual innovation or innovative behavior. Innovation is not a single and unique activity, the innovative behavior of individuals is determined, at least to some extent, in interactions with others. In a work and business environment, employees are dependent and rely on their leaders to obtain the information, resources and support necessary for innovation and initiative (van Beest et al, 2022). However, individual innovation and creativity can also be useful and fruitful for the organization. By participating in innovative behaviors, employees create, implement, respond and modify perspectives that would otherwise not be created (Padilha et al, 2019).

Self-management:

Self-management does not seek to change attitudes and personalities, but rather wants to control behavior and make changes in it if necessary; in other words, self-management stems from social cognition (van Dongen et al, 2020).

Self-management can be defined and explained in two areas:



-Behavioral sciences: Self-management is the recognition and development of positive psychological dimensions and traits, and the recognition and elimination of negative psychological dimensions and traits of individuals.

-Management sciences: Self-management is the correct identification of abilities and capabilities and the effort to develop and flourish them. Another definition states that self-management is a technique that helps a system to automatically control and direct itself (Beheshti, 2016).

(van Beest et al, 2022) In a study conducted on teachers in Tunisian public schools, they examined the successful implementation of educational innovations based on teachers' self-management and concluded that there is a positive and significant relationship between teachers' self-management and the emergence of innovative educational behaviors. (Padilha et al, 2019) In their study, they measured innovation in nursing education with the predictive role of self-management and concluded that there is a significant relationship between self-management and innovation in teachers' teaching.

Research Methodology

The present study is descriptive-correlational in nature and applied in purpose. The statistical population of the study consisted of 177 teachers working in non-profit schools in Khoy city. The sample size of the study was estimated based on the Krejci and Morgan 121 table. The simple random sampling method was used. The data collection tools were standard self-management questionnaires (Feround & Baltz, 1992) and innovative behaviors in teaching (Johnson, 2014). To assess the validity of the research tools, face and content validity were used, and to assess the reliability of the research tools, Cronbach's alpha coefficient test was used. Data analysis was performed at two levels of descriptive and inferential statistics using the SPSS statistical software.

Research Findings

Descriptive statistical results showed that 37% (45) of the teachers were male and 63% (76) of the teachers were female. 24% (29) were in the age range (20-30 years), 52% (63) were in the age range (31-40 years), 13% (16) were in the age range (41-50 years), and 11% (13) were in the age range (6-51 years). 78% (95) had a bachelor's degree, and 22% (26) had a master's degree. 49% (60 people) had less than 10 years of work experience, 38% (46 people) had work experience (11-20 years) and 13% (15 people) had more than 20 years of work experience. The highest average of the variable components of self-management strategies related to the selective strategy component with a mean of 14.17 with a standard deviation of 1.05, the lowest average of the variable components of self-management strategies related to the compensation strategy component with a mean of 14.05 with a standard deviation of 1.10, the average of the variable of innovative behaviors was 46.67 with a standard deviation of 3.21.

Conclusion

The results of the first hypothesis test showed that there is a significant relationship between the selected strategy and innovative teaching behavior of teachers.

The result of the first hypothesis test is that teachers in this style believe that they choose the best option to improve student performance. They explain the short-term educational goals clearly to students and in this regard, they try to provide constructive and innovative ideas and manage the classroom in such a way as to implement the best choice in teaching students. The results of the second hypothesis test showed that there is a significant relationship between the loss-based strategy and innovative behavior in teachers' teaching. The result of the second



hypothesis test is that teachers who make a special effort to achieve their educational goals but relatively achieve these goals will try to focus on small educational goals such as improving the academic performance of students in the classroom and providing feedback to them. Such teachers will have a high motivation to achieve these educational goals and will always show a desirable potential to improve their job performance. The results of the third hypothesis test showed that there is a relationship between the optimization strategy and innovative behavior in teachers' teaching. There is a significant difference. The result of the third hypothesis test is explained as follows: the optimization process in educational activities includes investing in educational methods and presenting original ideas in the classroom. This tool is based on the principle that in order to achieve a desired result, educational ideas must be refined and the methods of achieving them must be done correctly, which requires the presence of creative teachers. The results of the fourth hypothesis test showed that there is a significant relationship between the compensation strategy and innovative behavior in teaching by teachers. The result of the fourth hypothesis test is explained as follows: Compensation refers to the use of alternative tools to maintain a certain level of performance when specific educational tools are not available in accordance with the set goals. The self-management strategy model from the compensation dimension shows that teachers do not reduce their performance in the event of temporary or permanent loss of educational tools. The results of this hypothesis are consistent with and supported by the findings of (Shahiri, 2022) and (van Beest et al, 2022). They acknowledged in their research that self-management skills have a positive and significant effect on behavioral ambidexterity, job involvement, and innovative behavior of employees.

Based on the results of the research, it is suggested that by cultivating and promoting professional competencies in teachers, who are in a way the pioneers of change, innovation, prosperity, and sustainable development in every country, it is suggested that their innovative behaviors be strengthened. It is suggested that by cultivating and promoting teachers' job self-efficacy, their innovative behaviors be strengthened. It is also possible to provide the context and opportunity for teachers to continue their education to acquire professional skills, improve their scientific, skill, attitudinal, and spiritual skills, as well as activate professional discussions in the school environment and give importance to the professional activities of educational groups to exchange experiences, opinions, and professional suggestions among teachers, thereby strengthening their job self-efficacy and, as a result, their innovative behavior.

رابطه میان راهبردهای خودمدیریتی با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان شاغل در مدارس غیرانتفاعی

رضا گودرزی

استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده

هدف از اجرا تحقیق حاضر بررسی رابطه میان راهبردهای خودمدیریتی با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان شاغل در مدارس غیرانتفاعی بود. روش تحقیق توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را معلمان شاغل در مدارس غیرانتفاعی شهرستان خوی به تعداد ۱۷۷ نفر تشکیل دادند. تعداد ۱۲۱ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد خودمدیریتی (Feround&Baltz, 1992) و رفتارهای نوآورانه در تدریس (Johnson, 2014) بودند. جهت سنجش روایی ابزار تحقیق از روایی صوری و محتوایی و جهت سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. جهت تحلیل داده ها از آمارهای توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری Spss استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد میان راهبردهای خودمدیریتی و تمامی ابعاد آن با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق نشان داد که مولفه راهبرد انتخابی بیشترین و مولفه بهینه سازی کمترین میزان ارتباط را با رفتارهای نوآورانه داشتند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۵
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۸/۱۷
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۰
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰

کلید واژه ها:

راهبردهای خودمدیریتی،
رفتارهای نوآورانه در تدریس،
راهبرد انتخابی،
بهینه سازی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): گودرزی، رضا (۱۴۰۳). رابطه میان راهبردهای خودمدیریتی با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان شاغل در مدارس غیرانتفاعی. *فصلنامه چشم انداز مدیریت منابع انسانی*، ۱(۲) ۱۷۸-۱۹۰.

	https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.496213.1017	موسسه انتشارات ساموس	تحت حمایت:
	https://orcid.org/0009-0004-3920-3451	رضا گودرزی	نویسنده مسئول:
	Creative Commons: CC BY 4.0	Reza.godarzi@iausr.ac.ir	ایمیل:

**مقدمه**

با پیشرفت روزافزون دانش و فناوری و جریان گسترده اطلاعات، در دنیای کنونی ایده ها و روشهای جدید به سرعت جایگزین روشهای قدیمی می شود و تغییر و تحول یک امر عادی شده است. (Liu et al, 2022) با توسعه علم و تکنولوژی جامعه جهانی به سرعت در حال تغییر و نوآوری است. منابع انسانی، تا حد قابل توجهی، بهبود عملکرد رفتار نوآورانه سازمانها را امکانپذیر می نماید. (Jamshidi et al, 2020) آموزش و پرورش نیز از این قاعده مستثنی نبوده و موفقیت آن در گرو داشتن نیروهای متعهد، نوآور و خلاق می باشد. نوآوری نه تنها باید فرایند ذهنی ایجاد ایده های جدید را توصیف کند بلکه باید به معرفی و به کارگیری ایده های جدید با هدف بهبود عملکرد سازمانی نیز بپردازد. به کارگیری رفتارهای نوآورانه در سازمانها موجب موفقیت بیشتر در مواجهه با شرایط محیط و همچنین توسعه تواناییهای سازمان برای دستیابی به عملکرد بهتر می گردد. (Fattahi Majd, 2019) رفتار نوآورانه معلمان در محیط کار پایه اصلی ارتقای عملکرد نظام آموزش و پرورش است؛ این مسأله به-ویژه در آموزش و پرورش دوره ابتدایی از اهمیت خاصی برخوردار می شود چرا که آموزش و پرورش در این دوره تکوین بخش رشد شناختی، زیستی و اجتماعی دانش آموزان بوده و با انتقال اعتقادات، اخلاق، رسوم، هنجارها، ارزشها و مهارتها به نسل جدید و فراهم کردن زمینه مناسب برای رشد استعدادها و قابلیتهای بالقوه دانش آموزان موجب شکوفایی استعداد و افزایش عملکرد تحصیلی آنان می شود. (Kwon & Kim, 2020) رفتار نوآورانه معلمان در محیط مدارس رفتاری پیچیده است و بر این اساس می توان گفت نوآوری یک فرایند چند مرحله ای است که در پی آن ابتدا فرد باید به درک مسئله ای که باید برای آن ایده و راه حل ارائه کند، بپردازد و سپس برای بهبود و اثبات این ایده ها کاری انجام دهد و یک مدل یا نمونه برای کاربرد عملی ایده هایش در مدارس و یا بخشی از آن معرفی می کند. معلمان باید برای ایجاد جو سازمانی نوآورانه، منابع لازم مانند مواد و اطلاعات موردنیاز به جهت انجام رفتارهای خلاقانه را مهیا کند. (Bahmanyar, 2022)

خودمدیریتی در زمینه های مختلف زندگی فرایندی است که تعیین هدف مناسب با توجه به منابع موجود درونی و بیرونی، عمل و تامل را شامل می شود. آینده نگری، تعیین هدف و برنامه ریزی راهبردهایی جهت مدیریت مطلوب هستند. فرد به دنبال این هدف گزینی به اعمال هدفمند دست زده و به دنبال یافتن ابزارهای مناسب و سرمایه می باشد. (Eskandari, 2020) خودمدیریتی فرایندی است که در آن افراد رفتارشان را مدیریت و کنترل می کنند و افراد مسئول تصمیم گیری خود هستند. بطوری که در غیاب هرگونه کنترل خارجی، تصمیم هایی می گیرند که مورد پسندتر و مطلوب ترند و باعث دستیابی به اهداف و بهبود عملکرد می شوند. (Zhu & Doo, 2022) در واقع این راهبرد به تسهیل پذیری منجر خواهد شد که تاثیرات مثبتی بر عملکرد و بازدهی خواهد داشت و باعث بهبود کیفیت زندگی و وضعیت سلامت می گردد. (Seyyednagavi & Safari, 2018)

با عنایت به مطالب فوق سؤال اصلی پژوهش مورد نظر این است که آیا میان راهبردهای خودمدیریتی با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان شاغل در مدارس غیرانتفاعی شهرستان خوی رابطه معنی داری وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

رفتار نوآورانه:

یکی از مولفه های اصلی در نوآوری سازمانی نوآوری فردی یا رفتار نوآورانه می باشد. نوآوری اصولاً یک فعالیت تک و منحصر نیست، رفتار نوآورانه افراد، حداقل تا حدی در تعامل با دیگران مشخص می شود در یک محیط کاری و تجاری، کارمندان برای کسب اطلاعات، منابع و حمایت لازم برای نوآوری و ابتکار به رهبران خود وابسته و متکی



هستند (van Beest et al, 2022) هرچند، نوآوری و خلاقیت فردی هم می تواند برای سازمان مفید و مثرتر باشد، با مشارکت در رفتارهای نوآورانه، کارمندان دیدگاهها را خلق، اجرا، پاسخ داده و اصلاح می کنند که در غیر اینصورت این دیدگاه ها ایجاد نخواهند شد. (Padilha et al, 2019) این امر حضور کارمندان برای نوآوری و خلاقیت محصولات، فرایندها و روشهای کاربردی در سازمان را ضروری می کند. رفتار نوآورانه دربرگیرنده رفتارهایی است که به هر دو مرحله، ابتکار و اجرا در فرایند خلاقیت و نوآوری ارتباط دارد نوآوری فردی، اغلب کشف یک ایده، مثل پیگیری جهت بهبود در محصولات، خدمات و فرایندهای کاری اخیر یا فکر کردن به آنها با روشهای جدید، آغاز می شود. (Moradpour, 2018) دیدگاهی ایجاد و خلق می شود که به معنای تعمیم مفاهیم مربوط به محصولات، خدمات، فرایندهای کاری جدید، ورود بازارهای جدید و هدف است. این دو رفتار می تواند به مرحله ابتکار فرایند خلاقیت و نوآوری ارتباط داشته باشد پشتیبانی و دفاع از ایده مرحله بعد است. این مرحله پشتیبان پیدا کردن و ایجاد ائتلافی از حمایت کنندگان برای ایده جدید می باشد به عنوان مثال، با تجهیز منابع و هل دادن به سمت جلو، همچنین تاثیرگذاری و مذاکره با همکاران می توان از ایده های جدید حمایت کرد. پس از آن ایده اجرا می شود، در این مرحله محصولات و خدمات، فرایندهای کاری جدید و غیره ایجاد، آزمایش و اصلاح می شوند. (Rasaei et al, 2022)

خودمدیریتی:

خودمدیریتی به دنبال تغییر نگرش و شخصیت نیست، بلکه می خواهد رفتار را تحت کنترل دریاورد و اگر لازم باشد تغییراتی را در آن ایجاد کند؛ به عبارت دیگر خودمدیریتی از معرفت پذیری اجتماعی نشأت می گیرد (van Dongen et al, 2020)

خودمدیریتی را می توان در دو حوزه تعریف و تشریح کرد:

-حوزه علوم رفتاری: خودمدیریتی عبارت است از شناخت و پرورش ابعاد و صفات روحی و روانی مثبت، و شناخت و حذف ابعاد و صفات منفی روحی و روانی افراد.

-حوزه علوم مدیریتی: خودمدیریتی عبارت است از شناسایی درست توانایی ها و قابلیت ها و تلاش برای پرورش و شکوفایی آنهاست. در تعریف دیگری چنین آمده است که خودمدیریتی تکنیکی است که به سیستم کمک می کند تا به صورت خودکار به کنترل و هدایت خود بپردازد. (Beheshti, 2016)

راهبردهای خودمدیریتی شامل سه مرحله انتخاب، بهینه سازی و جبران است.

انتخاب: تمرکز اولیه راهبرد انتخاب بر روی تعیین اهداف است. فرصت ها و محدودیت های زیست شناسی، اجتماعی و فیزیولوژیکی در طول مدت زندگی مشخص کننده طیف گسترده ای از اهداف یا حوزه های احتمالی جایگزین عملکردی است. هنگامی که فردی، زیر مجموعه ای از این حوزه های زندگی جایگزین را شناسایی کرده و متعهد می شود که منابع خود را بر روی آن متمرکز کند، راهبرد انتخاب، یک پیش شرط کانال سازی توسعه خواهد بود (Shahiri, 2022)

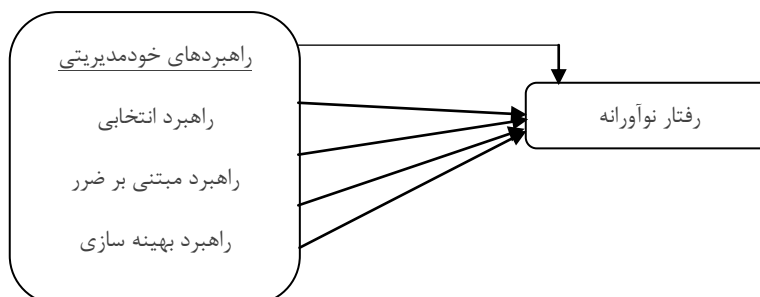
بهینه سازی: بهینه سازی شامل به دست آوردن و سرمایه گذاری ابزارهای مرتبط با هدف است. به طور ویژه، مدل SOC به طور فرض می کند که برای دستیابی به نتایج مطلوب در حوزه های انتخاب شده، دستیابی، استفاده و پالایش و اصلاح ابزارهای مربوط به هدف امری حیاتی است. (Audulv et al, 2019)

جبران: جبران نیز مانند بهینه‌سازی شامل ابزار می‌شود. اما جبران به استفاده از ابزارهای جایگزین جهت حفظ سطح معینی از عملکرد، زمانی که ابزارهای خاص متناسب با هدف، در دسترس نیستند، گفته می‌شود. مدل راهبردهای خودمدیریتی از طریق جبران نشان می‌دهد که افراد چگونه در صورت از دست دادن موقتی یا دائم و یا کاهش منابع مورد نیاز خود، عملکرد خود را در یک سطح معین نگه می‌دارند. (Hutting et al, 2019)

پیشینه پژوهش

(van Beest et al, 2022) در تحقیقی که بر روی معلمان مدارس دولتی تونس انجام دادند به اجرای موفقیت آمیز نوآوری های آموزشی بر اساس خود مدیریتی معلمان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که میان خود مدیریتی معلمان با بروز رفتارهای نوآورانه آموزشی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Padilha et al, 2019). در تحقیق خود به سنجش نوآوری در آموزش پرستاری با نقش پیش بینی کننده خودمدیریتی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که میان خودمدیریتی و نوآوری در تدریس اساتید رابطه معناداری وجود دارد (Shahiri, 2022). در تحقیق خود به بررسی نقش میانجی دوستوانی رفتاری و درگیری شغلی در تاثیر خودمدیریتی بر عملکرد نوآورانه کارکنان دانشگاه بیرجند پرداخت. نتایج حاکی از آن بود که مهارتهای خودمدیریتی بر دوستوانی رفتاری، درگیری شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد (Eshkor Vakili & nojabaei, 2022). در تحقیق خود به تبیین رابطه هوش عاطفی و خود مدیریتی با نوآوری سازمانی در کارکنان شبکه بهداشت شهرستان تنکابن پرداختند. نتایج نشان داد هوش عاطفی و خودمدیریتی به صورت مستقیم با نوآوری سازمانی کارکنان رابطه داشته اند. نتایج تحقیق (Molla Hosseini & Bahkard, 2022)، در تحقیقی که بر روی کارکنان و مدیران مشغول به کار در شش شرکت در استان کرمان انجام دادند به بررسی رابطه بین مهارت های خودمدیریتی و نوآوری کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین مهارت های خودمدیریتی و نوآوری رفتاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (Siahi, 2021). در تحقیق خود به ارائه مدل علی نوآوری کاری بر اساس استراتژی های خودمدیریتی با نقش واسطه ای خودکارآمدی شغلی و خلاق در مدیران مدارس مقطع ابتدایی شهر اهواز پرداخت و به این نتیجه رسید که میان استراتژی های خودمدیریتی با نوآوری کاری مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و متغیرهای خودکارآمدی شغلی و خلاق در این رابطه نقش میانجی داشته اند (Feiz Elahi, 2017). در پژوهش خود به بررسی رابطه بین مهارت های خود مدیریتی و نوآوری در کارکنان بیمارستان امام حسین (ع) هشتروند پرداخت و اذعان نمود که میان ابعاد استراتژی رفتاری، استراتژی الگوی فکری سازنده و استراتژی پاداش طبیعی با نوآوری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

مدل مفهومی تحقیق در قالب شکل (۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش عبارت است از:



- ۱- میان راهبرد انتخابی با رفتار نوآورانه در تدریس معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۲- میان راهبرد مبتنی بر ضرر با رفتار نوآورانه در تدریس معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- میان راهبرد بهینه سازی با رفتار نوآورانه در تدریس معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۴- میان راهبرد جبران خسارت با رفتار نوآورانه در تدریس معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.

روش-شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را معلمان شاغل در مدارس غیرانتفاعی شهرستان خوی به تعداد ۱۷۷ نفر تشکیل داده اند. حجم نمونه تحقیق به استناد جدول کرجسی و مورگان ۱۲۱ تخمین زده شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد خودمدیریتی (Feround&Baltz,1992) و رفتارهای نوآورانه در تدریس (Johnson,2014) استفاده شد. جهت ارزیابی روایی ابزارهای پژوهش از روایی صوری و محتوا و جهت ارزیابی پایایی ابزارهای پژوهش از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده ها در دو سطح آماری توصیفی و استنباطی توسط نرم افزار آماری Spss انجام شد.

الف) راهبردهای خودمدیریتی: پرسشنامه راهبردهای خودمدیریتی بر اساس دو کار تحقیقاتی تحت نظر موسسه تحقیقات تحولی ماکس پلانک در برلین انجام پذیرفت. یکی از این پژوهش ها مطالعه سالمندی موفق موسوم به ALLEE است که به وسیله بالتز و یانگ در سال ۱۹۹۲ انجام شد و دیگری تحقیقی به نام BASE است که فروند و بالتز در همان سال با موضوع مطالعه سالمندی در برلین انجام دادند. در این پژوهش از فرم کوتاه و ۱۲ گویه ای این ابزار استفاده شده است. نحوه پاسخگویی به سوالات این پرسشنامه به این صورت است که آزمودنی با توجه به اهدافی که در حرفه خود دارد از بین گزینه های الف و ب یک گزینه را انتخاب می کند و به ازاء جوابهای الف در همه گویه ها نمره یک و برای پاسخ های ب نمره صفر در نظر گرفته می شود. این پرسشنامه دارای ۴ بعد انتخابی (۱-۳)، مبتنی بر ضرر (۴-۶)، بهینه سازی (۷-۹) و جبران خسارت (۱۰-۱۲) می باشد. فروند و بالتز (۲۰۰۲) با روش آلفای کرونباخ اعتبار مقیاس های انتخابی، مبتنی بر ضرر، بهینه سازی و جبران خسارت را به ترتیب (۰,۷۸)، (۰,۷۲)، (۰,۶۸)، (۰,۶۷) برآورد کرده اند. علاوه بر آن روایی پرسشنامه را با روش تحلیل عاملی بررسی کردند که نتایج از ۴ عامل اصلی آن حمایت می کند. امینی پور (۱۳۹۱) ضریب اعتبار حاصل از بازآزمایی این پرسشنامه را برای هر یک از ابعاد ۰,۸۱، ۰,۷۵، ۰,۷۰ و ۰,۸۸ به دست آورد.

ب) رفتارهای نوآورانه: ابزار مورد نظر از کار پژوهشی جانسون (۲۰۱۴) اقتباس گردید. این ابزار ۱۱ گویه را دربر می گیرد که بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای تدوین شده است. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای طراحی شده است. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه به استناد نظر جانسون (۰,۷۷) به دست آمده است. روایی محتوایی این پرسشنامه بر اساس نظر خبرگان مورد تأیید قرار گرفته است. در ایران ضریب پایایی پرسشنامه توسط منصور و همکاران (۱۳۹۷) ۰,۷۸ گزارش شده است.



یافته‌های پژوهش

همان طور که از داده‌های جدول (۱) مشخص است میزان ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۷ است که از اعتبار بالای هر ۳ پرسشنامه حکایت دارد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ

ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۰/۸۴	راهبردهای خودمدیریتی
۰/۸۱	رفتارهای نوآورانه
۰/۸۲	کل

آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی در جدول (۲) نمایش داده شده است.

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق

متغیر کیفی	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۴۵	۳۷
	زن	۷۶	۶۳
سن	۲۰-۳۰	۲۹	۲۴
	۳۱-۴۰	۶۳	۵۲
	۴۱-۵۰	۱۶	۱۳
تحصیلات	لیسانس	۹۵	۷۸
	فوق لیسانس	۲۶	۲۲
	کمتر از ۱۰ سال	۶۰	۴۹
سابقه کاری	۱۱-۲۰ سال	۴۶	۳۸
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۵	۱۳

نتایج آماری توصیفی نشان داد که ۳۷ درصد (۴۵ نفر) معلمان مرد و ۶۳ درصد (۷۶ نفر) معلمان زن بودند. ۲۴ درصد (۲۹ نفر) در بازه سنی (۲۰-۳۰ سال)، ۵۲ درصد (۶۳ نفر) در بازه سنی (۳۱-۴۰ سال)، ۱۳ درصد (۱۶ نفر) در بازه سنی (۴۱-۵۰ سال) و ۱۱ درصد (۱۳ نفر) در بازه سنی (۵۱-۶۰ سال) قرار داشتند. ۷۸ درصد (۹۵ نفر) دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۲۲ درصد (۲۶ نفر) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس بودند. ۴۹ درصد (۶۰ نفر) دارای سابقه کاری کمتر از ۱۰ سال، ۳۸ درصد (۴۶ نفر) دارای سابقه کاری (۱۱-۲۰ سال) و ۱۳ درصد (۱۵ نفر) دارای سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال بودند.



مشخصه‌های آمار متغیرهای پژوهش در جدول (۳) نمایش داده شده است.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	مقدار کمترین	مقدار بیشترین	میانگین	معیار انحراف	تعداد
راهبرد انتخابی	۱۱	۱۵	۱۴/۱۷	۱/۰۵	۱۲۱
راهبرد مبتنی بر ضرر	۱۱	۱۵	۱۴/۰۶	۱/۰۹	۱۲۱
راهبرد بهینه سازی	۱۱	۱۵	۱۴/۰۷	۱/۰۷	۱۲۱
راهبرد جبران خسارت	۱۱	۱۵	۱۴/۰۵	۱/۱۰	۱۲۱
رفتارهای نوآورانه	۴۰	۵۳	۴۶/۶۷	۳/۲۱	۱۲۱

چنانکه نتایج در جدول (۳) دیده می شود بالاترین میانگین مؤلفه های متغیر راهبرد های خود مدیریتی مربوط به مؤلفه راهبرد انتخابی بامیانگین ۱۴/۱۷ با انحراف معیار ۱/۰۵، کمترین میانگین متغیر راهبرد های خود مدیریتی مربوط به مؤلفه راهبرد جبران خسارت با میانگین ۱۴/۰۵ با انحراف معیار ۱/۱۰، میانگین متغیر رفتارهای نوآورانه ۴۶/۶۷ با انحراف معیار ۳/۲۱ است.

جدول ۴: آزمون کولموگروف- اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای شاخص های پژوهش

متغیرها	داری معنی سطح	آماره معناداری	نتیجه
خوش بینی آموزشی	۰/۲۳۳	۱/۱۴۰	نرمال
راهبرد انتخابی	۰/۲۵۶	۱/۱۰۰	نرمال
راهبرد مبتنی بر ضرر	۰/۲۱۶	۱/۱۵۵	نرمال
راهبرد بهینه سازی	۰/۱۸۶	۱/۱۸۰	نرمال
راهبرد جبران خسارت	۰/۱۷۹	۱/۱۹۲	نرمال
رفتارهای نوآورانه	۰/۱۷۴	۱/۱۹۸	نرمال

همانطور که از داده‌های جدول (۴) مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف- اسمیرنوف برای تمامی شاخص‌های پژوهش بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی شاخص‌های پژوهش دارای توزیع نرمال می‌باشند.

همان‌طور که در جدول (۴) نمایش داده شده است میزان ضریب همبستگی راهبرد انتخابی معلمان با رفتارهای نوآورانه در تدریس برابر با (۰/۳۰۷) شده است. در این مرحله ضریب تعیین برابر (۰/۰۹۴) و ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۰۹۰) بدست آمده است. با توجه به این که مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۵۷۴) در فاصله (۱/۵) تا (۲/۵) قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. میزان ضریب همبستگی راهبرد مبتنی بر ضرر معلمان با رفتارهای نوآورانه در تدریس برابر با (۰/۲۵۰) شده است. در این مرحله ضریب تعیین برابر (۰/۰۶۲) و ضریب تعیین



تعدیل شده (۰/۰۵۸) بدست آمده است. با توجه به این که مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۷۷۱) در فاصله (۱/۵) تا (۲/۵) قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. میزان ضریب همبستگی راهبرد بهینه سازی معلمان با رفتارهای نوآورانه در تدریس برابر با (۰/۳۲۳) شده است. در این مرحله ضریب تعیین برابر (۰/۱۰۴) و ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۱۰۰) بدست آمده است. با توجه به این که مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۶۸۳) در فاصله (۱/۵) تا (۲/۵) قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. میزان ضریب همبستگی راهبرد جبران خسارت معلمان با رفتارهای نوآورانه در تدریس برابر با (۰/۲۸۰) شده است. در این مرحله ضریب تعیین برابر (۰/۰۷۸) و ضریب تعیین تعدیل شده (۰/۰۷۴) بدست آمده است. با توجه به این که مقدار آماره دوربین واتسون (۱/۶۴۸) در فاصله (۱/۵) تا (۲/۵) قرار دارد، در نتیجه استقلال باقیمانده‌ها را نتیجه می‌گیریم. با توجه به شاخص‌هایی که عنوان شد مدل از کفایت لازم برخوردار است.

جدول ۵: شاخص‌های کفایت مدل

مولفه	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف خطا	آماره دوربین واتسون
راهبرد انتخابی	۰/۳۰۷	۰/۰۹۴	۰/۰۹۰	۳/۰۶۷	۱/۵۷۴
راهبردمبتنی برضرر	۰/۲۵۰	۰/۰۶۲	۰/۰۵۸	۳/۱۲	۱/۷۷۱
راهبرد بهینه سازی	۰/۳۲۳	۰/۱۰۴	۰/۱۰۰	۳/۰۵	۱/۶۸۳
راهبرد جبران خسارت	۰/۲۸۰	۰/۰۷۸	۰/۰۷۴	۳/۰۹	۱/۶۴۸

در جدول (۶) آزمون آنالیز واریانس جهت معنادار بودن رگرسیون نشان داده شده است. نتایج حاصله حاکی از معنی دار بودن رگرسیون با توجه به $0.05 = \text{sig} = 0.001/a$ است.

جدول ۶: آزمون آنالیز واریانس جهت معنادار بودن رگرسیون

مدل	F	sig
راهبرد انتخابی	۸,۶۳۴	۰,۰۰۰۱
راهبردمبتنی برضرر	۱۴,۴۴۸	۰,۰۰۰۱
راهبرد بهینه سازی	۲۵,۳۰۵	۰,۰۰۰۱
راهبرد جبران خسارت	۱۸,۴۵۲	۰,۰۰۰۱

در جدول (۷) نیز معناداری ضرایب رگرسیونی به ترتیب ورود در مدل نشان داده شده است.



جدول ۷: معنادار بودن ضرایب رگرسیونی

مفروضه هم خطی		sig	t	ضریب استاندارد شده		مجموع مربعات	مدل
VIF	Tolerance			Beta	Std.Error		
						۳۳/۵۶۸	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰۵	۴/۷۵۷	۰/۳۰۷	۰/۱۹۷	۰/۹۳۹	راهبرد انتخابی
						۳۶/۴۹۹	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰۵	۳/۸۰۱	۰/۲۵۰	۰/۱۹۴	۰/۷۳۸	راهبردمبتنی برضرر
						۳۳/۲۴۵	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰۵	۲/۴۴۱	۰/۳۲۳	۰/۱۹۳	۰/۵۹۲	بهینه سازی
						۳۵/۴۱۰	مقدار ثابت
۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰۵	۴/۲۹۶	۰/۲۸۰	۰/۱۹۰	۰/۸۱۶	جبران خسارت

معادله رگرسیونی را می توان به شرح زیر محاسبه کرد:

(939/0) راهبرد انتخابی) = رفتارهای نوآورانه در تدریس

(738/0) راهبرد مبتنی بر ضرر معلمان) = رفتارهای نوآورانه در تدریس

(592/0) راهبرد بهینه سازی معلمان) = رفتارهای نوآورانه در تدریس

(816/0) راهبرد جبران خسارت معلمان) = رفتارهای نوآورانه در تدریس

نتیجه گیری

نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد که میان راهبرد انتخابی با رفتار نوآورانه در تدریس معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش (Shahiri, 2022) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. وی در پژوهش خود اذعان نمود که مهارت های خودمدیریتی بر دوستوانی رفتاری، درگیری شغلی و رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. نتیجه حاصل از آزمون فرضیه اول بدین صورت تبیین می شود معلمان در چنین سبکی بر این باورند که بهترین گزینه را جهت بهبود عملکرد دانش آموزان انتخاب نمایند. آنها اهداف بندهمدت آموزشی را به طور شفاف برای دانش آموزان تشریح نموده و در این راستا تلاش می کنند ضمن ارائه نظرات سازنده و نوآورانه مدیریت کلاس را به گونه ای انجام دهند تا بهترین انتخاب در آموزش دانش آموزان را عملیاتی نمایند. تمرکز اولیه این راهبرد بر روی تعیین اهداف آموزشی است. فرصت ها و محدودیت های آموزشی تعیین کننده مهمی در این روند محسوب شده و هنگامی که معلمان این روش آموزشی را در پیش می گیرند به فکر شناسایی روش های جایگزین برای روش های معمول آموزش هستند. این راهبرد یک پیش شرط برای توسعه شغلی معلمان نیز به حساب می آید و زمینه رفتار نوآورانه در محیط درس را برای معلمان فراهم می آورد.



نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد که میان راهبرد مبتنی بر ضرر با رفتار نوآورانه در تدریس معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش (Eshkor Vakili & nojabaei, 2022) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. آنها در پژوهشی اذعان نمودند که هوش عاطفی و خودمدیریتی به صورت مستقیم با نوآوری سازمانی کارکنان رابطه داشته اند. نتیجه حاصل از آزمون فرضیه دوم بدین صورت تبیین می شود معلمانی که در دستیابی به اهداف آموزشی خود تلاش ویژه ای می کنند اما بطور نسبی به این اهداف دست می یابند، در تلاش خواهند بود تا تمرکز خود را به اهداف کوچک آموزشی مانند بهبود عملکرد تحصیلی دانش آموزان در کلاس درس و ارائه بازخورد به آنها قرار می دهند. چنین معلمانی دارای انگیزه بالایی جهت دستیابی به ایناهداف آموزشی خواهند بود و همواره پتانسیل مطلوبی در جهت بهبود عملکرد شغلی خود نشان خواند داد. این معلمان با افکار و ایده های نوآورانه خود در تلاش هستند بهترین مسیر را برای یادگیری دانش آموزان مشخص نموده و اهداف آموزشی را بطور شفاف بررسی نموده و رویه های یادگیری منحصر بفردی را ابداع می نمایند. چنین معلمانی دارای شرایط سازگاری و پذیرندگی بالایی هستند. این افراد نسبت به ارزش ها و ایده های جدید سازش دارند و دستورالعمل های جدید آموزشی را پذیرا بوده و در بکار بستن آنها تلاش می نمایند.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد که میان راهبرد بهینه سازی با رفتار نوآورانه در تدریس معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش (Molla Hosseini & Bahkard, 2022) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. آنها به این نتیجه رسیدند که بین مهارت های خودمدیریتی و نوآوری رفتاری کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. نتیجه حاصل از آزمون فرضیه سوم بدین صورت تبیین می شود فرایند بهینه سازی در فعالیت های آموزشی شامل سرمایه گذاری بر روش های آموزشی و ارائه افکار بدیع در کلاس درس است. این ابزار بر این اصل استوار است که برای دستیابی به یک نتیجه مطلوب باید پالایش افکار آموزشی و همینطور روش های دستیابی به آن به طور صحیحی انجام گیرد که این موضوع نیازمند حضور معلمانی خلاق محور است. بنابراین بکارگیری این روش می تواند در توسعه رفتارهای نوآورانه و خلاقانه معلمان تاثیر مثبتی داشته باشد. زیرا دستیابی به اهداف آموزشی منحرفرد باید بر اساس رفتارهای آموزشی نوین انجام گیرد تا زمینه خودکارآمدی علمی معلمان را فراهم نموده و معلمان در ارائه افکار بدیع آموزشی توانا شوند.

نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد که میان راهبرد جبران خسارت با رفتار نوآورانه در تدریس معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش (Siahi, 2021) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. وی به این نتیجه رسید که میان استراتژی های خودمدیریتی با نوآوری کاری مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت و متغیرهای خودکارآمدی شغلی و خلاق در این رابطه نقش میانجی داشته اند (van Beest et al, 2022). نیز بیان کردند که میان خودمدیریتی معلمان با بروز رفتارهای نوآورانه آموزشی آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه حاصل از آزمون فرضیه چهارم بدین صورت تبیین می شود جبران به استفاده از ابزارهای جایگزین جهت حفظ سطح معینی از عملکرد زمانی که ابزارهای خاص آموزشی متناسب با اهداف تعیین شده در دسترس نیستند اطلاق می شود. مدل راهبرد خودمدیریتی از بعد جبران نشان می دهد که معلمان در صورت دادن موقتی و یا دائم ابزارهای آموزشی میزان عملکرد خود را کاهش ندهند. آنها با استفاده از یادگیری مداوم در تلاش خواهند بود تا بهترین گزینه عملکرد خود را پیاده سازی نمایند. این امر به مرور باعث می شود تا معلمان در سطوح پایین عملکردی خود قرار نگرفته و بطور پیوسته رشد و خودکارآمدی بالایی را تجربه نمایند که خود نیازمند بروز رفتارهای نوآورانه



در تدریس می باشد. وجود چنین محدودیتی در اجرای آموزش معلمان را وادار می کند تا از روش های جایگزین در انجام وظایف خود بهره ببرند.

بر اساس نتایج حاصل از پژوهش پیشنهادهای ذیل توصیه می شود: پیشنهاد می شود با پرورش و ارتقای صلاحیت های حرفه ای در معلمان که خود به نوعی طلایه دار تغییر، نوآوری، شکوفایی و توسعه پایدار در هر کشوری می باشند، موجب تقویت رفتارهای نوآورانه آنان گردید. پیشنهاد می شود با پرورش و ارتقاء خودکارآمدی شغلی معلمان موجب تقویت رفتارهای نوآورانه آنان گردید. همچنین میتوان با فراهم کردن زمینه و فرصت برای ادامه تحصیل معلمان برای کسب مهارت های حرفه ای، ارتقا علمی، مهارتی، نگرشی و معنوی و نیز فعال کردن بحثهای حرفه ای در محیط مدرسه و اهمیت دادن به فعالیتهای حرفه ای گروههای آموزشی برای تبادل تجربه ها، نظرها و پیشنهادهای حرفه ای در بین معلمان سبب تقویت خودکارآمدی شغلی و در نتیجه رفتار نوآورانه آنان گردید. توصیه می شود مدیران مدارس با اتخاذ سیاستهایی زمینه اجرای مدیریت دانش و به کارگیری آن توسط معلم در کلاس را فراهم کرده تا با استفاده از ظرفیتهای مدیریت دانش خودکارآمدی خلاق خود را افزایش دهند و منجر به بهبود فرآیندهای آموزشی و نوآوری در تدریس شوند. مدیران مدارس نقاط قوت و ضعف معلمان را شناسایی و به دنبال تقویت قوتها و از بین بردن نقاط ضعف باشند. در این راستا بطور ویژه توصیه می گردد مدیران مدارس شرایط را برای آموزش و یادگیری بهبود بخشند و به ارتقاء کیفیت آموزش و یادگیری در مدرسه توجه ویژه ای داشته باشند. مدیران مدارس به منظور تبادل ایده و اطلاعات، شبکه ای از ارتباطی غیررسمی ایجاد نمایند و از طریق ایجاد تیم امکان به اشتراک گذاری دانش، تجربیات و توافق نظر بر سر موضوعات مهم را میان معلمان فراهم کنند. محقق حین اجرای پژوهش حاضر دریافت که متغیرهای دیگری (همچون ابزارهای آموزشی، تکنولوژی آموزش و ویژگی های شخصیتی معلمان، انگیزش شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده) نیز بر بروز رفتارهای نوآورانه معلمان موثر است، لیکن در پژوهش حاضر ثابت فرض شده است. بر این اساس به پژوهشگران آتی توصیه می شود مشابه پژوهش حاضر را با در نظر داشتن متغیرهای فوق الذکر اجرا نمایند.



References

- Audulv, Å., Ghahari, S., Kephart, G., Warner, G., & Packer, T. L. (2019). The taxonomy of everyday self-management strategies (TEDSS): a framework derived from the literature and refined using empirical data. *Patient Education and Counseling*, 102(2), 367-375.
- Bahmanyar, S. (2022). The mediating role of lifelong learning in the relationship between organizational culture and innovative behavior among elementary school teachers in Zirkuh city. Master's thesis in Educational Sciences, Payam Noor University, Birjand Center. (In Persian).
- Beheshti, H. (2016). Investigating the impact of self-management and transformational leadership strategies on knowledge sharing (case study of employees and representatives of Iran Insurance, Ardabil Province). Master's thesis in Human Resource Management, Islamic Azad University, Garmi Branch. (In Persian).
- Eshkevar Vakili, K., & nojabaei, S. (2022). Explaining the relationship between emotional intelligence and self-management with organizational innovation. *Management and Educational Perspective*, 4(2), 66-84. doi: 10.22034/jmep.2022.343233.1119. (In Persian).
- Eskandari, A. (2020). The effect of identity style on teachers' educational optimism through the mediation of self-management strategies. Master's thesis in educational management, University of Sistan and Baluchestan. (In Persian).
- Fattahi Majd, R. (2019). The relationship model between professional competence and job and creative self-efficacy with innovative behavior of elementary school teachers in Kermanshah city. Master's thesis in Educational Sciences, Payam Noor University, Birjand Center. (In Persian).
- Feiz Elahi, Kh. (2017). Investigating the relationship between self-management skills and innovation in the staff of Imam Hossein (AS) Hospital in Hashrood. Master's thesis in Educational Management, Payam Noor University, West Tehran Center. (In Persian).
- Hutting, N., Johnston, V., Staal, J. B., & Heerkens, Y. F. (2019). Promoting the use of self-management strategies for people with persistent musculoskeletal disorders: the role of physical therapists. *Journal of orthopaedic & sports physical therapy*, 49(4), 212-215.
- Jamshidi, E., Saied ameri, M. H., & Abbasi, H. (2020). The Effect of Social Undermining on Employees Innovative Behavior in Ministry of Sports and Youth of Iran with Role Moderetor Trust Orgonazition.. *Sport Management Journal*, 12(1), 57-81. doi: 10.22059/jsm.2018.257762.2080. (In Persian).
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An integrative literature review of employee engagement and innovative behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704.
- Liu, S., Lu, J., & Yin, H. (2022). Can professional learning communities promote teacher innovation? A multilevel moderated mediation analysis. *Teaching and Teacher Education*, 109, 103571.
- Molla Hosseini, A., Bahkard, B. (2022). Investigating the relationship between self-management skills and employee innovation in organizations in Kerman province. *Executive Management*, 16(3), 44-56. (In Persian).
- Moradpour, M. (2018). The relationship between organizational structure and innovative performance with regard to the role of innovative behavior and work culture in the industry, mining and trade organization of Guilan province. Master's thesis in business administration, Islamic Azad University, Bandar Anzali branch. (In Persian).
- Padilha, M., Ribeiro, A., Ramos, J., & Machado, P. (2019). Innovation in nursing education: the predictive role of self-management.
- Rasaei, Y., Esmaeili, E., Karimi, S., Ashouri, M. (2022). Investigating the relationship between academic optimism and innovative behaviors in teaching in virtual space of elementary school teachers. 10th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies. (In Persian).



- Seyyednagavi, M. A., & Safari, F. (2018). Daily Self-Management and Job Engagement of Employees: Analysis of the Role of Mediator of Job Resources. *Journal of Iranian Public Administration Studies*, 1(1), 107-126. (In Persian).
- Shahiri, E. (2022). Investigating the mediating role of behavioral ambidexterity and job involvement in the impact of self-management on employees' innovative performance. Master's thesis in public administration, Payam Noor University, Birjand Center. (In Persian).
- Siahi.R.(2021). Causal model of work innovation based on self-management strategies with the mediating role of job and creative self-efficacy in primary school principals in Ahvaz in the academic year 2020-2021 Master's thesis in educational management, Payam Noor University, Kermanshah Center. (In Persian).
- van Beest, W., Boon, W. P., Andriessen, D., Moors, E. H., van der Veen, G., & Pol, H. (2022). Successful implementation of educational innovations based on teachers' self-management. *Journal of Public Health*, 30(3), 721-735.
- van Dongen, S. I., De Nooijer, K., Cramm, J. M., Francke, A. L., Oldenmenger, W. H., Korfage, I. J., ... & Rietjens, J. A. (2020). Self-management of patients with advanced cancer: A systematic review of experiences and attitudes. *Palliative medicine*, 34(2), 160-178.
- Zhu, M., & Doo, M. Y. (2022). The relationship among motivation, self-monitoring, self-management, and learning strategies of MOOC learners. *Journal of Computing in Higher Education*, 34(2), 321-342.