



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۲۵

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

پیش بینی هیجان تدریس بر اساس مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی و یادگیری

سازمانی معلمان ابتدایی شهر ایلام

رضا غفاری نیا^۱، الهام جلیلیان^۲

۱- عضو هیات علمی و مدیر گروه دانشگاه باختر

۲- کارشناس ارشد علوم تربیتی

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی هیجان تدریس بر اساس مهارت‌های ارتباطی و یادگیری سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام انجام شد؛ از این رو، روش پژوهش مطالعه حاضر، از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بوده که براساس آمار دریافتی از آموزش و پرورش شهرستان ایلام به تعداد ۶۴۶ نفر بودند که از این تعداد ۹۸ نفر مرد و ۵۴۸ نفر زن می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، تعداد ۲۵۸ نفر با احتساب ۱۰ درصد بیشتر، به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی به تفکیک جنسیت انتخاب گردید. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد شامل؛ پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی بارتون (۱۹۹۰) و پرسشنامه هیجان در تدریس ویلاویسنسیو (۲۰۱۰) استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش استنباطی ابتدا آزمون کلموگروف اسمیرنوف^۳ برای نرمال بودن توزیع نمرات، آزمون دوربین واتسون برای آزمون استقلال خطاها، آزمون ضریب تحمل^۴ و تورم واریانس^۵ برای بررسی عدم همخطی چندگانه^۶ و سپس از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و مدل رگرسیون ساده و رگرسیون چندگانه به کمک نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ استفاده شده است. بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش: در سطح معنی داری ۰/۰۵، بین مهارت‌های ارتباطی و یادگیری سازمانی با هیجان تدریس معلمان ابتدایی شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد به طوری که هر چقدر مهارت‌های ارتباطی و یادگیری سازمانی در بین معلمان ابتدایی شهر ایلام بالا باشد

^۱ Reza Ghaffari

^۲ The inspiration of the Galileans

^۳ Kolmogrov-Smirnov

^۴ Tolerance

^۵ Variance Inflation Factor (VIF)

^۶ MultiCollinearity



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

به تناسب آن هیجان تدریس معلمان بالاتر خواهد بود و بالعکس. بنابراین هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام براساس مهارت‌های ارتباطی و یادگیری سازمانی به ترتیب به میزان ۳۰/۱ درصد و ۵۸/۱ درصد قابل پیش بینی می باشد بنابراین یادگیری سازمانی با تاکید بر مولفه یادگیری تیمی به عنوان یک شاخصی که بیشترین تاثیر را دارد باید در نظام آموزش و پرورش و مدرسه مورد توجه جدی معلمان قرار گیرد.

واژگان کلیدی: هیجان تدریس ، مهارت‌های ارتباطی ، یادگیری سازمانی

شرح و بیان مساله:

شناخت دقیق نیروی انسانی شاغل در نظام آموزشی، امری لازم برای برنامه‌ریزی در آموزش و پرورش است. از آنجایی که تعلیم و تربیت نسل آینده بر عهده آموزش و پرورش است این نهاد اهمیت افزونتری پیدا می‌کند و معلمان به عنوان اجرا کننده‌های اصلی برنامه‌های آموزش و پرورش نقشی بسیار اساسی ایفا می‌کنند که در بهبود آموزش، هیجان‌ها در قلب تدریس می‌باشند (فرنزل^۷، ۲۰۲۰). هیجان‌های مثبت شامل شادی، رضایت، شور و شغف و غرور و هیجان‌های منفی شامل خشم، سرخوردگی، اضطراب و غم و اندوه هستند (جیانگ و همکاران^۸، ۲۰۲۰) که بررسی‌ها نشان می‌دهد، معلمان اغلب به‌طور واقعی هیجان‌های مثبت خود را ابراز می‌کنند و هیجان‌های منفی را پنهان می‌کنند و همچنین، بین ابراز واقعی، تظاهر و هیجان‌های پنهان ارتباط معناداری وجود دارد (تاکسر و فرنزل، ۲۰۱۹). فاروق^۹ (۲۰۱۲؛ به نقل از چن^{۱۰}، ۲۰۲۰) در تعریف هیجان‌های معلم بیان می‌کند که این هیجان‌ها احساسات درونی شده نیستند که ساکن و راکد در محدوده بدن باقی بمانند؛ بلکه راهی هستند که به تعامل با دانش‌آموزان، همکاران و والدین منجر می‌شوند. به‌طور مشخص، این هیجان‌ها معمولاً در رابطه با آماده شدن برای تدریس، امتحان گرفتن، کار با والدین یا سروکار داشتن با همکاران و سرپرستان (ناظران)، به وجود می‌آیند (فرنزل^{۱۱}، ۲۰۲۰). با این حال، هیجان‌ها معلمان عمدتاً در ارتباط با تدریس و در تعامل با دانش‌آموزان تجربه می‌شود (کلر^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۴؛ فرنزل، ۲۰۲۰). در واقع، بخش بزرگی از دانش تحقیقاتی در زمینه هیجان‌ها معلمان به هیجان‌های مربوط می‌شود که در فرایند تدریس کلاسی تجربه می‌شود، چون بیشترین حجم وظایف یک معلم به تدریس اختصاص دارد و معلمان علاوه بر وقتی که صرف آماده شدن برای تدریس می‌کنند، در حدود ۴۰ تا ۵۰ درصد از اوقات کاریشان را در کلاس درس به سر می‌برند (کلر و همکاران، ۲۰۱۴). همچنین هیجان‌ها معلمان متأثر از ساختار اداری، خط مشی‌ها و سیاست‌گذاری‌های مربوط به تعلیم و تربیت (رستگار و همکاران، ۱۳۹۵) و ادارک از جو مدرسه (استفانو^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۱) نیز هست. . فاروق^{۱۴} (۲۰۱۲؛ به نقل از چن^{۱۵}، ۲۰۲۰)

^۷ Frenzel

^۸ Jiang et al

^۹ Farooq

^{۱۰} Chen

^{۱۱} Frenzel

^{۱۲} coler

^{۱۳} Stefano

^{۱۴} Farooq

^{۱۵} Chen



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در تعریف هیجان‌های معلم بیان می‌کند که این هیجان‌ها احساسات درونی‌شده نیستند که ساکن و راکد در محدوده بدن باقی بمانند. بلکه راهی هستند که به تعامل با دانش‌آموزان، همکاران و والدین منجر می‌شوند. به طور مشخص، این هیجان‌ها معمولاً در رابطه با آماده شدن برای تدریس، امتحان گرفتن، کار با والدین یا سروکار داشتن با همکاران و سرپرستان (ناظران)، به وجود می‌آیند (فرنزل^{۱۶}، ۲۰۲۰). یکی از متغیرهای اثرگذار بر هیجان تدریس^{۱۷}، مهارت‌های ارتباطی^{۱۸} است. از جمله مسائل پیش روی سازمان‌ها در انتخاب معلمان، برگزیدن معلمان شایسته با توجه به معیارها و مولفه‌های لازم برای تصدی این جایگاه و نقش مهم است. موضوع مهارت‌های ارتباطی از جمله مسائلی است که از ابتدای تکوین مدیریت تا به امروز مورد توجه بوده و به شیوه‌های مختلف به آن پرداخته است. (شیپر و داوی، ۲۰۱۶) مهارت‌هایی که برای معلمان لازم است به سه دسته مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی تقسیم شده است. (باقری و اسفندیاری مقدم، ۱۳۹۳) معلمان موفق نه تنها نیازمند توانایی منحصر به فرد جهت دستیابی به اهداف سازمانی هستند آنها نه تنها نیازمند کارایی و اثربخشی هستند. بلکه آنها نیازمند مهارت‌هایی در جهت رهبری و تیم سازی و قوه ایجاد انگیزش میان کارکنان خود هستند. اینم در صورت داشتن مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی تحقق می‌یابد. (مقربی و همکاران، ۲۰۱۶) امروز تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی میزان پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌های جدی مواجه کرده است در چنین شرایطی استفاده از پارادایم قدیمی و فرماندهی و کنترل تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی میزان پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌های جدی مواجه کرده است. در چنین شرایطی استفاده از پارادایم قدیمی و فرماندهی و کنترل که بر تخصص گرایی و کارایی تاکید دارد و منجر به ایجاد سازمان‌های چند بخشی می‌شود، چاره ساز است. امروز سازمان‌های موفق قسمت از فرصت‌ها به خوبی استفاده کرده و از تهدیدات به نفع خود سود ببرند. مهارت‌های ارتباطی^{۱۹} اشاره دارد به توانایی معلمان که به طور مؤثر ایده‌ها و اطلاعاتی به دیگران انتقال داده و همچنین به طور مؤثر ایده‌ها و اطلاعات را دریافت کنند (تاری^{۲۰}، ۲۰۲۰). برای این که یک اندیشه به واقعیت بپیوندد باید برنامه‌ای وجود داشته باشد و هنگامی که یک برنامه توسعه می‌یابد باید با افرادی که درگیر اجرای آن هستند ارتباط برقرار شود. در این زمینه ارتباطات وسیله به دست آوردن حاصل کار از دیگران به شمار می‌رود و به عنوان فرآیند انتقال دریافت اطلاعات تعریف می‌شود. ارتباطات مؤثر بین اجزای گوناگون یک سازمان از عناصر کلیدی موفقیت مدیران است. در کلاس‌هایی که در آن روابط انسانی نیکو وجود دارد. محیط مطلوبی ایجاد می‌کند که دانش‌آموزان در داخل آن شکفته می‌شوند و معلم که بیش از هر شخص دیگری در ایجاد روابط انسانی نیکو مؤثر است، باید به گونه‌ای باشد که در سایه تعادل احساساتی خویش، با دانش‌آموزان تفاهم پیدا کند. معلم محور اصلی تعلیم و تربیت است که دلسوزانه فعالیت می‌کند تا مطلبی را به نحو احسن و قابل فهم به فراگیران منتقل کند. بدیهی است که در این مسیر مهم‌ترین کار توانایی مدیریت و اداره کلاس و ایجاد رفتار مطلوب آن تدریس راحت‌تر صورت پذیرد. معلم باید بتواند ارتباطی سالم و دو طرفه برقرار نماید تا سبب تبادل افکار و احساسات شده و در قبال آن به انتقال مفاهیم و دانش مورد نیاز دانش‌آموزان بپردازد و آن‌ها را در فرایند یادگیری راهنمایی نماید و این برقراری ارتباط مؤثر جز با مدیریت اثربخش و توانای معلم ممکن نخواهد شد. پس لازم است که معلمان با شیوه‌های مدیریت کلاس و مهارت‌های ارتباط با دانش‌آموزان آشنا بوده و برحسب موقعیت و فضای کلاس آن را به نحو مطلوب به کار

^{۱۶} Frenzel

^{۱۷} The excitement of teaching

^{۱۸} Communication skills

^{۱۹} Communication skills

^{۲۰} Tari



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

ببندد(عبدالملکی و همکاران، ۱۳۹۸). یکی دیگر از متغیرهای اثربخش بر هیجان تدریس، یادگیری سازمانی است. یادگیری سازمان عبارت است از فرایند بهبود اقدامات از طریق دانش بهتر و شناخت موثرتر که در گروه به اشتراک گذاشتن دانش باورها مفروضات در میان افراد و تیم‌هاست. (مظلومی و همکاران، ۱۳۹۳) کالاموک و زافر نیز یادگیری سازمانی را فرایندی می‌دانند. که طی آن پتانسیل رفتاری و قابلیت‌های کارکنان توسعه یافته و از تجربیات مشترک خود استفاده نموده و پیشرفت نمایند. (کالاموک و زافر، ۲۰۱۵)^{۲۱} مروری بر ادبیات پژوهش حاکی از آن است که یادگیری در همه سازمان‌ها حاصل می‌شود اما از راه‌های مختلف. یادگیری سازمانی یک جنبه مهم زندگی سازمانی است که می‌تواند در حفظ وضعیت پایدار موجود، کمک به اعضا برای انطباق خود با تغییرات محیطی و توسعه مزیت رقابتی سازمان از طریق ایجاد دانش توسط افراد و انتقال آن به سیستم دانش سازمان، بازتاب مدلهای ذهنی و ایجاد آینده‌های مورد انتظار مؤثر باشند. در همین راستا (اکی بروک و اولسون، ۲۰۰۹)^{۲۲} به نقل از پورکریمی و همکاران، (۱۳۹۷) نیز صراحتاً اهمیت یادگیری سازمانی در بهبود عملکرد را بیان کرده‌اند. از سوی دیگر همچنان که یادگیری سازمانی می‌تواند بر بهبود عملکرد سازمان مؤثر باشد به نظر می‌رسد خود نیز نیازمند وجود ساز و کار مناسبی است که به بهترین جلوه تبلور یابد (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۷). داگسون (۱۹۹۳)^{۲۳} به نقل از پورکریمی و همکاران، (۱۳۹۷) معتقد است: سازمان‌ها یاد می‌گیرند تا قدرت و سازگاری خود را در مقابل تغییرات محیطی اصلاح و بهبود بخشند. گرانتهم (۱۹۹۳)^{۲۴}، نیز اظهار می‌دارد که یادگیری، سازمان‌ها را قادر می‌سازد، سریع‌تر و مؤثرتر در مقابل محیط پویا و پیچیده عکس‌العمل نشان دهند، بنابراین می‌توان گفت یادگیری کوششی آگاهانه از طرف سازمان است تا قدرت رقابت، بهره‌وری و ابداع را در محیط‌های نامعلوم حفظ و اصلاح کند. همچنین یادگیری می‌تواند کیفیت تصمیم‌های سازمان را بهبود بخشد (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به اینکه وزارت آموزش و پرورش سازمانی است که رسالت آن تربیت نیروی انسانی متخصص و دانش‌محور می‌باشد لذا بررسی میزان تاثیر یادگیری سازمانی معلمان آن در افزایش سطوح بهره‌وری و بهبود عملکرد آن امری مهم تلقی می‌گردد. همچنین هیجانانگیز متاثر از ساختار اداری، خط‌مشی‌ها و سیاست‌گذاریهایی مربوط به تعلیم و تربیت (رستگار و همکاران، ۱۳۹۵) و ادارک از جو مدرسه (استفانو^{۲۴} و همکاران، ۲۰۲۱) نیز هست با توجه به اینکه میزان یادگیری در سازمان‌های دانش‌محور به طور ناخودآگاه افزایش یافته و از طرف میزان ارتباطات رسمی و غیر رسمی در حد متعارف نبوده و نوع مهارت‌های ارتباطی معلمان و کارکنان به طور مشخصی تشریح نشده است و در ضمن از آنجایی که تاکنون تحقیقی به عنوان رابطه میان یادگیری سازمانی و مهارت‌های ارتباطی و هیجان تدریس در این سازمان انجام نشده لذا با توجه به مطالب مطرح شده در بالا پژوهشگر در پی پاسخ به این سوال است تا ببیند آیا بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های ارتباطی با هیجان تدریس معلمان ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد؟

^{۲۱} Kalamuk and Zafar,

^{۲۲} K Brook and Olson,

^{۲۳} grantham

^{۲۴} Stefano



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اهداف پژوهش:

هدف کلی:

تبیین رابطه یادگیری سازمانی و مهارت‌های ارتباطی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام.

اهداف جزئی:

- ۱- تبیین رابطه یادگیری سازمانی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام.
 - ۲- تبیین رابطه مهارت‌های ارتباطی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام.
 - ۳- پیش بینی هیجان تدریس بر اساس مهارت‌های ارتباطی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام.
 - ۴- پیش بینی هیجان تدریس معلمان بر اساس مولفه‌های یادگیری سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام.
- فرضیه های پژوهش:

فرضیه اصلی:

بین یادگیری سازمانی و مهارت‌های ارتباطی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد.
فرضیه های جزئی:

- ۱- بین یادگیری سازمانی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۲- بین مهارت‌های ارتباطی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد.
- ۳- مهارت‌های ارتباطی می تواند هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام را پیش بینی کند.
- ۴- مولفه‌های یادگیری سازمانی می تواند هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام را پیش بینی کند

پیشینه تجربی پژوهش:

پیشینه تجربی داخلی

- نصیری وهمکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان فریدونکنار در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ انجام گرفته است. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان فریدونکنار به تعداد ۲۳۰ نفر می‌باشد. بر اساس جدول مورگان با توجه به حجم نمونه که ۲۳۰ نفر می‌باشد تعداد ۰ نفر به عنوان نمونه آماری از طریق روش تصادفی ساده



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه عملکرد شغلی موتویدلوون « پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی و پرسشنامه هوش هیجانی بار-آن استفاده شده است. تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان داد که هر دو متغیر هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی به عنوان متغیرهای مستقل بر روی عملکرد شغلی تاثیر معناداری می‌گذارند. به طور کلی ۷٪ از واریانس عملکرد شغلی را تبیین نموده‌اند.

نظری بولانی وهمکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی میزان اثربخشی مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مثبت اندیشی بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی انجام گرفته است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر اجرا نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه کنترل است. جامعه آماری تحقیق کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه بود که از میان آنها ۱۵۰ نفر با استفاده از جدول مورگان به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد، ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه رضایت شغلی که توسط اسمیت، کندال و هولین (۱۹۶۹) بود. برای تحلیل داده‌ها از شاخصه‌های آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار و برای پاسخگویی به فرضیه‌ها از آزمون تحلیل کوواریانس استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که مهارت‌های ارتباطی و مهارت مثبت اندیشی بر رضایت شغلی تاثیر معنادار داشته است.

حسینلو وهمکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان تبیین خودکارآمدی خلاقیت معلم بر اساس متغیرهای هیجان‌های مثبت و منفی و هوش موفق در تدریس انجام گرفت. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق متشکل از معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان خوی بودند که ۲۳۴ معلم به‌عنوان نمونه در تحقیق مشارکت نمودند. از پرسشنامه‌های خودکارآمدی خلاقیت لی (۲۰۰۸)، هیجان معلم چن (۲۰۱۶) و تدریس مبتنی بر هوش موفق پالوس (۲۰۱۳) برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام انجام گرفت. نتیجه داده‌ها نشان داد که خودکارآمدی خلاقیت معلمان بر اساس هیجان‌های مثبت و منفی و مولفه‌های هوش موفق در تدریس (تحلیلی- خلاق، عملی، توانایی تکرار و حفظ کردن) قابل پیش‌بینی است. در نتیجه می‌توان با تقویت هیجان‌های معلم و هوش موفق در تدریس، خودکارآمدی خلاقیت معلمان را افزایش داد.

صیفی زاده وهمکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تاثیر مهارت‌های ارتباطی معلمان بر سلامت روانی دانش‌آموزان بود. روش‌شناسی پژوهش: روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانش‌آموزان مدارس ابتدایی شهرستان گیلانغرب بود که تعداد دانش‌آموزان ۲۱۰ نفر و حجم نمونه مورد مطالعه بر اساس تمام شماری بود. یافته‌ها: نتایج حاصله نشان داد که ابعاد اضطراب اجتماعی به صورت معناداری در سطح معناداری $P < 0.01$ مهارت‌های ارتباطی را در دانش‌آموزان پیش‌بینی نمود. ارزش ضریب همبستگی‌های چندگانه (R^2) برابر ب 0.33 است. این یافته بدان معنا است که ورود ابعاد جو روانی اجتماعی کلاس به معادله پیش‌بینی، باعث شده تا $6/61$ درصد از واریانس آن تبیین شود. نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج این پژوهش، انجام ارزیابی‌های روانشناختی دانش‌آموزان و ارائه خدمات مشاوره‌ای و برگزاری کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های ارتباطی در جهت ارتقای سطح سلامت روانی دانش‌آموزان توصیه می‌گردد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

کریمیان، صفری (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین استرس شغلی با سکوت سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان علی آباد کتول میباید. این پژوهش از نظر ماهیت توصیفی و از نظر روش همبستگی و نوع تحقیق کاربردی است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ۱۴۰۱ به تعداد ۵۹۹ نفر بود. نمونه پژوهش بوسیله نمونه‌گیری در دسترس - علی‌آباد در سال تحصیلی ۱۴۰۲ انجام شد و تعداد آن ۲۳۴ نفر بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان به دست آمد که به نسبت برابر انتخاب خواهد شد که شامل ۱۱۷ نفر مرد و ۱۱۷ نفر زن بود. روش جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و میدانی و با استفاده از پرسشنامه‌های سکوت سازمانی موریسون و میلیکن (۲۰۱۰)، یادگیری سازمانی نیف (۲۰۰۱) و استرس شغلی الیوت (۱۹۹۴) میباید. در خصوص گردآوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از روشهای کتابخانه‌ای و جهت جمع‌آوری اطلاعات برای تایید یا رد نسخه ۲۵ استفاده میشود. با توجه به SPSS فرضیه‌های پژوهش از روش میدانی با استفاده از نرم افزار یافته‌های پژوهش صورت گرفته، بین استرس شغلی و سکوت سازمانی با میانجیگری یادگیری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

حق پرست و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان رابطه رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان فراشبند بود. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود و ابزار پژوهش پرسشنامه یادگیری سازمانی، رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی بود. جامعه تحقیق تمام معلمان مقطع ابتدایی و متوسطه اول و دوم در شهرستان فراشبند بود که به صورت تصادفی طبقاتی از هر مقطع تعداد مناسب انتخاب شد. نتایج تحقیق نشان داد بین رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان فراشبند رابطه معنی دار وجود دارد. رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی با مقدار ۸۷۳/۰ و مقدار ضریب تعیین ۶۷۲/۰ با فاصله اطمینان ۹۹ صدم و در سطح $P > 0.1$ دارای همبستگی می‌باشد. همچنین بین مدیریت مشارکتی و یادگیری سازمانی با مقدار ۷۶۳/۰ و ضریب تعیین ۵۸۲/۰ با فاصله اطمینان ۹۹ صدم دارای همبستگی می‌باشد. رهبری تحول آفرین و مدیریت مشارکتی پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای یادگیری سازمانی هستند و در این میان رهبری تحول آفرین با بتای ۶۵۶/۰ تاثیر بیشتری بر یادگیری سازمانی معلمان دارد.

بابایی پرشه و مصدقی نیک (۱۴۰۱)، در پژوهشی تحت عنوان "رابطه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی" در شهرستان رودسر پرداخته‌اند. هدف تحقیق فوق، بررسی رابطه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی با نقش تعدیلگر باورهای هوشی دانش آموزان است. روش تحقیق به لحاظ ماهیت، توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی بود. جامعه آماری تحقیق را معلمان مدارس دخترانه متوسطه شهرستان رودسر تشکیل دادند. یافته‌های تحقیق نشان داد بین سواد اطلاعاتی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحقیق نشان داد باورهای هوشی در رابطه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان نقش تعدیلگر دارد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

قاسمی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان تبیین رویکرد معلمان به تدریس بر اساس هیجانانگیز پیشرفت معلمان و عشق ورزی هیجانی آنان با میانجی‌گری خوش‌بینی تحصیلی و تعامل معلم- شاگردی انجام دادند شرکت‌کنندگان شامل ۵۰۱ معلم (۲۹۸ مرد و ۲۰۳ زن) با دامنه سنی ۲۴ تا ۵۶ سال از بین جامعه آماری معلمان آموزش و پرورش شهرستان‌های پارسیان، عسلویه، بخش‌های شیبکوه، کوشکنار و چاه مبارک در استان‌های هرمزگان و بوشهر به روش تصادفی- طبقه‌ای انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌های هیجانانگیز پیشرفت معلم، عشق ورزی هیجانی، خوش‌بینی تحصیلی معلم، تعامل معلم- شاگردی و رویکرد معلم به تدریس پاسخ دادند. یافته‌های پژوهش نشان دادند که مدل نظری پژوهش با داده‌های تجربی برازش مطلوبی دارد. مؤلفه‌های لذت و آمادگی بر هر دو رویکرد تدریس معلم‌محور و دانش‌آموز- محور تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار داشتند. مؤلفه اصالت/ اثربخشی بر رویکرد تدریس دانش‌آموز- محور تأثیر مستقیم، مثبت و معنی‌دار و مؤلفه اضطراب بر رویکرد تدریس دانش‌آموز- محور تأثیر مستقیم، منفی و معنی‌دار داشتند. مؤلفه‌های لذت، افتخار، آمادگی و اصالت/ اثربخشی با میانجی‌گری متغیرهای خوش‌بینی تحصیلی و تعامل معلم- شاگردی بر رویکردهای تدریس معلم‌محور و دانش‌آموز-محور تأثیر مثبت و معنی‌داری داشتند. مؤلفه اضطراب با میانجی‌گری خوش‌بینی تحصیلی بر رویکردهای تدریس معلم‌محور و دانش‌آموز-محور تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت. مؤلفه نوآوری با میانجی‌گری خوش‌بینی تحصیلی بر هر دو رویکرد تدریس معلم‌محور و دانش‌آموز-محور تأثیر منفی و معنی‌داری داشت.

آتش پیکر، وحید (۱۴۰۰)، پژوهشی با "عنوان تبیین رابطه سبک رهبری نوآورانه مدیر با میزان استفاده مداوم معلمان از تدریس الکترونیکی با میانجی‌گری نقش خودکارآمدی رایانه و هیجان در تدریس معلمان در بین معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ملکشاهی" انجام داد. یافته‌های پژوهش نشان داد که سبک رهبری نوآورانه مدیران مدارس به صورت مستقیم و نیز با واسطه متغیرهای میانجی خودکارآمدی رایانه و هیجان در تدریس معلمان با میزان تدریس الکترونیکی و مجازی آنان رابطه دارد.

مرادی، سعید (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان "تبیین رابطه سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای تسهیم دانش در اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر" انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد سرمایه اجتماعی بر یادگیری سازمانی و تسهیم دانش و همچنین تسهیم دانش بر یادگیری سازمانی اثر گذار است و همچنین تسهیم دانش در رابطه بین سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی نقش تعدیلگری دارد و از نوع میانجی‌گری جزئی است.

عزیزی (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس هیجان‌پذیری در تدریس: رواسازی، اعتبار یابی و تحلیل عاملی انجام دادند جامعه آماری شامل همه دبیران دوره دوم متوسطه دبیرستان‌های دولتی و غیر دولتی شهر زابل در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ بود (۴۳۵ نفر). نمونه‌ای در دسترس و به حجم ۳۰۰ نفر انتخاب شد. جهت اجرای پژوهش، مقیاس‌های هیجان‌پذیری در تدریس (ETS) ویلاویسنسو (۲۰۱۰) و عاطفه مثبت و منفی واتسن (۱۹۸۸) به صورت برخط طراحی و لینک مربوط در اختیار گروه تلگرامی جامعه آماری مذکور قرار گرفت. پس از جمع‌آوری داده‌ها به تعداد مورد نظر، تحلیل‌های آماری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ۲۱ و Lisrel ۸.۵ انجام گردید. برای احراز روایی از روایی محتوایی، روایی سازه، روایی همگرا و تحلیل عاملی تأییدی و جهت تعیین پایایی از روش همسانی درونی بهره گرفته شد. بررسی نظر متخصصان، روایی محتوایی را تأیید و الگوی همبستگی بین خرده مقیاس‌ها روایی سازه مناسب این مقیاس را نشان داد. همچنین، نتایج حاصله از ضرایب همبستگی بین زیرمقیاس‌ها با عاطفه مثبت و منفی حاکی از روایی همگرا بود. تحلیل عاملی تأییدی نیز از برازش قابل قبولی برخوردار و نشان داد که توزیع ماده‌ها در هر پنج زیرمقیاس خشم، غرور، لذت، احساس گناه، ملالت و آزرده‌گی با آزمون



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

اصلی مطابقت دارد. ضریب آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های خشم، غرور، لذت، احساس گناه، ملالت و آزرده‌گی در دامنه ۰,۷۹ تا ۰,۹۰ به دست آمد. با عنایت به نتایج حاصل، نسخه فارسی مقیاس هیجان‌پذیری در تدریس ویلاویسنسو (۲۰۱۰) برای جامعه ایرانی از اعتبار و روایی کافی برخوردار است و جهت ارزیابی هیجان‌تدریس دبیران دوره دوم متوسطه می‌توان از آن بهره گرفت.

باقی (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان مدل‌یابی هیجان‌های تدریس معلمان بر مبنای فعالیت‌های اجتماعی تدریس و مهارت‌های هیجانی-اجتماعی معلمان انجام دادند بدین منظور از جامعه آماری پژوهش، ۳۱۰ معلم (۱۵۵ مرد و ۱۵۵ زن) از پایه ششم دبستان-های یزد در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه فعالیت‌های اجتماعی تدریس و مهارت‌های هیجانی-اجتماعی معلمان (کارکنان دپارتمان آموزشی، ۲۰۱۴) و هیجان‌های تدریس معلم (TES) (فرنزل و همکاران، ۲۰۱۶) پاسخ دادند. نتایج تحلیل مدل معادلات ساختاری با استفاده از داده‌های تجربی، نشان داد هیجان‌های تدریس معلم به‌طور مستقیم از متغیرهای برون-زاد فعالیت اجتماعی تدریس و مهارت‌های هیجانی-اجتماعی معلم تأثیر می‌پذیرند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که معلمانی که دارای مهارت‌های هیجانی-اجتماعی هستند و از عهده فعالیت‌های اجتماعی تدریس برمی‌آیند، هیجان‌های مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند و در نتیجه رابطه مثبتی با دانش‌آموزان خود دارند. بنابراین برای ارتقای هیجان‌های مثبت و تنظیم هیجان‌های منفی، معلمان به فعالیت‌های اجتماعی تدریس و مهارت‌های هیجانی-اجتماعی در برقراری رابطه مؤثر با دانش‌آموزان و کنترل موقعیت‌های استرس‌زا نیاز دارند. سنجری، محمد؛ اسمعیلی، محمدرضا و تجاری، فرشاد (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی" انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین یادگیری سازمانی و خودکارآمدی عمومی و نیز یادگیری سازمانی و اشتیاق کاری کارکنان وجود دارد. همچنین نتایج بیانگر این بود که از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، انتقال و یکپارچه سازی دانش قویترین متغیر در پیش بینی خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری کارکنان می باشد. هر چهار مؤلفه یادگیری سازمانی، بخشی از واریانس متغیر خودکارآمدی عمومی را تبیین کردند. بخشی از واریانس متغیر اشتیاق نیز توسط سه مؤلفه انتقال و یکپارچه سازی، تعهد مدیریت و فضای باز و آزمایشگری متغیر یادگیری سازمانی را تبیین کردند

باتمانی، فردین و حیدری، صابر (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با یادگیری سازمانی معلمان در شهر کرمانشاه" انجام دادند. نتایج حاصل نشان داد که بین تک تک مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (خطر پذیری، توجه به ره آورد، خلاقیت و نوآوری، توجه به اعضای سازمان، تأثیر نتایج تصمیمات بر کارکنان، توجه به تیم و سنجش پایداری با یادگیری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

پور کریمی؛ همایینی دمیرچی؛ قارلقی و کرمی (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان "اثر میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه بین مهندسی مجدد و عملکرد سازمانی مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران" انجام دادند. هدف پژوهش بررسی تأثیر مهندسی مجدد بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی بود. روش توصیفی-همبستگی با تأکید بر مدل معادلات ساختاری بود. حجم جامعه آماری را کلیه کارکنان دانشگاه تهران انجام دادند. که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه انتخاب شد. نتایج پژوهش نشان داد: مهندسی مجدد بر یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

یادگیری سازمانی نیز بر عملکرد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مهندسی مجدد و عملکرد سازمانی تأیید شد.

مجدی، علی اکبر؛ تیموری، محمود و میر محمدتبار، سید احمد (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان "تحلیل و واکاوی عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی؛ فرا تحلیلی از تحقیقات موجود" انجام دادند. نتایج مرور نظام مند درباره متغیرهای اثر گذار بر یادگیری سازمانی در تحقیقات مرور شده، نشان داد تاکنون ۲۶ متغیر در این حوزه بررسی شده است. همچنین نتایج فراتحلیل نشان داد که از بین عوامل اثرگذار بر یادگیری سازمانی، هوش سازمانی و سرمایه فکری اثرگذارترین عوامل بودند. بر این اساس هوش سازمانی با اندازه اثر ۰/۷۶ و سرمایه فکری با اندازه اثر ۰/۷۴ بیشترین تأثیر را بر یادگیری سازمانی داشتند.

حسین پور، فاطمه و فضل الهی قمشی، سیف اله (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان "قدرت تبیین کنندگی هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی برای پیش بینی مهارت های حرفه ای معلمان مدارس متوسطه دلتی استان قم انجام دادند. نتایج نشان داد که بین هوش فرهنگی و مهارت های حرفه ای معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین یادگیری سازمانی و مهارت های حرفه ای معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که یادگیری سازمانی با ضریب بتای ۰/۹۶۳ و هوش فرهنگی با ضریب بتای ۰/۴۴ پیش بینی کننده معناداری برای توسعه مهارت های حرفه ای هستند.

گودرزوند چگینی، عاشوری و زارعی (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان "رابطه ساختار و یادگیری سازمانی" انجام دادند. هدف پژوهش بررسی رابطه ساختار و یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان بود. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. نتایج نشان داد که بین ساختار و یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی رابطه معناداری وجود دارد.

رستگار و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی به عنوان رابطه مولفه های سبک رهبری اصلی مدیران مدارس با هیجان تدریس معلمان نقش میانجی سرمایه روانشناختی انجام دادند. نتایج پژوهش به شکل کلی نشان داد که ابعاد ادراک از رهبری اصیل دارای اثر مستقیم و مثبت بر سرمایه های روانشناختی هستند به علاوه سرمایه های روانشناختی بر هیجان های مثبت تدریس دارای اثر مستقیم مثبت و معنادار بودند

پیشینه تجربی خارجی

گاس، سونمان و گریفیتس^{۲۵} (۲۰۲۲) در پژوهش خود دریافتند که معلمان که در مهارت های ارتباطی با شاگردان خود ارتباط مناسبی دارند همواره با فراهم کردن فضا و بستر مناسب تلاش می کنند که علاوه بر افزایش سطح انتظارات خود از دانش آموزان، ارتباط و تعامل خود را با دانش آموزان گسترش داده و با ایجاد رویه های اثربخش، دانش آموزان را برای مشارکت بیشتر و توان ریسک جویی بیشتر به چالش بکشند. به باور آنها هنگامی که با تدابیر و استراتژی های آموزشی معلمان خلاق، دانش آموزان در فعالیتهای آموزشی به صورت هدفمند درگیر شده و مشارکت داده می شوند، بیشتر و عمیقتر می آموزند و اهداف آموزشی فراتر از انتظار محقق می گردد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

سوسا (۲۰۲۱)، پژوهشی با عنوان " رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و اثربخشی خودکارآمدی مدیریتی " در برزیل انجام داد. مهارت‌های ارتباطی برای معلمان ضروری است تا با دانش آموزان خود رابطه مثبت برقرار کنند و سلامت و کیفیت زندگی آن‌ها را بهبود بخشند. در این دیدگاه، آموزش مهارت‌های ارتباطی می‌تواند راهبردهای موثری برای بهبود عملکرد تحصیلی دانش آموزان ارائه نماید. نتایج نشان داد که بهبود در عملکرد و خودکارآمدی مهارت‌های ارتباطی در گروه‌های آموزش دیده شد.

صالح با وزیر (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان " روابط بین خودکارآمدی، شایستگی مدیریتی و مهارت‌های ارتباطی " در عربستان انجام داد. یک محیط رقابتی مدرن از سازمان‌ها می‌خواهد که برای حفظ رشد و موفقیت بیشتر تلاش کنند. رهبری مهمترین عامل مؤثر بر پیروزی یا شکست یک سازمان است. بنابراین، این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین خودکارآمدی و شایستگی مدیریتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان ابتدایی عربستان است. نتایج نشان داد که عملکرد کاری رهبری دانشگاه در آن بسیار مورد توجه قرار گرفته است. علاوه بر این، شایستگی مدیریتی سبب بهبود مهارت‌های ارتباطی شده است. پژوهش‌های فعلی به علاوه چگونگی اندازه‌گیری تأثیر شرایط پویا در ارتباط بین عوامل بیرونی و درونی را مشخص کرده است.

بریمانی^{۲۶} (۲۰۱۹)، در پژوهشی به بررسی " رابطه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان " در ازبکستان پرداخته است. هدف تحقیق فوق، بررسی رابطه بین سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان مقطع ابتدایی ترکیه است. نتایج نشان داد که بین سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی معلمان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین سواد اطلاعاتی با مهارت‌های همدلی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های حل مسئله و مهارت‌های تفکر خلاق رابطه معناداری وجود دارد.

هولشگر و همکاران (۲۰۱۷)، در پژوهشی با عنوان " نقش تنظیم هیجان در تنظیم احساسات و ضوابط تدریس " نشان داد که تنظیم هیجانی با راهنمایی دادن و تدریس به دانش آموزان آمریکا در ارتباط بود؛ به عبارت دیگر کسانی که از آموزش مهارت تنظیم هیجان برخوردار بودند روابط بهتری در کلاس خود با همسالان داشتند و از احساسات مثبت بیشتری برخوردار بودند. هیکونروف^{۲۷} (۲۰۱۶)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی "مهارت‌های ارتباطی و سواد اطلاعاتی" در دانمارک پرداخته است. نتایج نشان داد که مهارت‌های ارتباطی به بهبود سواد اطلاعاتی کارکنان منجر می‌شود

اونگ و همکاران (۲۰۱۶) تحقیقی به عنوان قابلیت یادگیری سازمانی و نقش آن در نوآوری شرکت‌ها انجام دادند. روش تحقیق توصیفی پژوهشی بوده و جامعه آماری تحقیق شامل مدیرانی هستند که عضویت اتاق بازرگانی مانسیا را هم دارا هستند که شامل ۱۴۳ نفر می‌باشند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسشنامه آنلاین یادگیری سازمانی می‌باشد. نتایج تحقیق نشان داد میان ابعاد

^{۲۶} Barimani

^{۲۷} Heyckendorff



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

قابلیت یادگیری سازمانی به اشتراک گذاری دانش گفتگو، تصمیم گیری مشارکتی، تعهد مدیریتی، تجربه و باز بودن انتقال دانش و ریسک پذیری و نوآوری شرکتها رابطه مثبتی وجود دارد.

توکلی زاده و همکاران (۲۰۱۵) تحقیقی به عنوان رابطه مهارت‌های ارتباطی با مدیریت تعارض در سازمان‌های تولیدی انجام دادند. جامعه آماری شامل شرکت‌های تولیدی دوچرخه می‌باشد. روش تحقیق پیمایشی است. روش نمونه گیری تصادفی ساده است. نتایج تحقیق نشان داد مهارت‌های ارتباطی مدیران سازمان می‌تواند در کاهش تعارض میان مدیران و کارکنان نقش موثری داشته باشد و این دو متغیر با یکدیگر رابطه معناداری دارند.

هلیا یسیل (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان رابطه بین مهارت‌های ارتباطی معلمان کاندید و نگرش آنها نسبت به تدریس حرفه‌ای انجام داده است. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی است که می‌باشد. روش تحقیق همبستگی و روش تعیین حجم نمونه تصادفی ساده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه مهارت‌های ارتباطی کوئین دام بوده است. نتایج تحقیق نشان داد میان مهارت‌های ارتباطی معلمان و ابعاد تدریس حرفه‌ای آنها رابطه وجود دارد.

زنتیا (۲۰۱۵)، پژوهشی با عنوان "تأثیر مهارت ارتباطی بر عملکرد مدیریتی و نقش تعدیل کننده خودکارآمدی معلمان" در اسلونی انجام داد. این پژوهش سعی دارد اثر واسطه‌ای استفاده از اطلاعات حسابداری مدیریت استراتژیک را بر رابطه بین مهارت ارتباطی و عملکرد مدیریتی و اثر تعدیل کننده خودکارآمدی معلمان بر رابطه بین مدیریت استراتژیک و عملکرد مدیریتی را بررسی کند. نتایج این مطالعه از تأثیر مستقیم مهارت ارتباطی، خودکارآمدی و استفاده از اطلاعات حسابداری مدیریت استراتژیک بر عملکرد مدیریت حمایت می‌کند. تجزیه و تحلیل بیشتر اثر واسطه‌ای استفاده از اطلاعات حسابداری مدیریت استراتژیک نشان می‌دهد که حسابداری مدیریت استراتژیک رابطه بین مهارت ارتباطی و عملکرد مدیریتی را واسطه می‌کند. همچنین یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که تأثیر استفاده از اطلاعات حسابداری مدیریت استراتژیک بر عملکرد مدیریتی با خودکارآمدی تقویت می‌شود.

چئونگ^{۲۸} (۲۰۱۴)، در پژوهشی تحت عنوان بررسی "توسعه سواد اطلاعاتی و مهارت‌های ارتباطی از طریق یادگیری دانش در کلاس‌های درس دیجیتال" در هنگ کنگ پرداخته است. پیش از آن و پس از آن دو موضوع موضوعی هدف نشان داد که دانش آموزان از نظر آماری رشد معنی داری در دانش حوزه داشتند. سه آزمون یکسان سواد اطلاعاتی و آزمون‌های تفکر انتقادی در طول تدریس آزمایشی نشان داد که دانش آموزان از نظر آماری رشد قابل توجهی در شایستگی سواد اطلاعاتی و مهارت‌های تفکر انتقادی داشتند. مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته نشان داد که دانش آموزان و معلمان اثربخشی طرح‌های آموزشی کلاس‌های دیجیتالی را بر حمایت از توسعه شایستگی سواد اطلاعاتی و مهارت‌های تفکر انتقادی درک کردند. سه مفهوم برای تقویت طرح‌های آموزشی در کلاس‌های دیجیتالی ترسیم شده است که بر تقویت مهارت‌های سواد اطلاعاتی و مهارت‌های تفکر انتقادی دانش‌آموزان از طریق یادگیری دانش حوزه روزانه در کلاس تأکید می‌کند.

^{۲۸} Cheung



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

کراسن (۲۰۱۳) در پژوهشی تحت عنوان تاثیر یادگیری سازمانی و مهارت‌های ارتباطی بر تعارضات سازمانی انجام دادند. روش تحقیق تصادفی ساده و جامعه آماری مدیران بانک‌های خصوصی در نروژ بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده جدول مورگان بوده است که تعداد ۳۵ نفر انتخاب شدند. نتایج تحقیق نشان داد که میان ابعاد یادگیری سازمانی و مهارت‌های ارتباطی مدیران رابطه مستقیم وجود دارد همچنین میان یادگیری سازمانی و مهارت‌های ارتباطی با تعارضات سازمانی رابطه عکس وجود دارد. آرن (۲۰۱۳) نتایج مطالعات نشان داد که میان هیجان تدریس معلمان آینده‌نگر، با احساس مسئولیت تخصصی آنان و نیز خوش بینی آموزشی معلمان با هیجان‌های تدریس آنها رابطه معنادار وجود دارد همچنین خوش بینی آموزشی معلمان آینده‌نگر به طور مثبت و معناداری با مسئولیت پذیری شخصی آنان مرتبط است.

مالیک و همکاران^{۲۹}(۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان "رابطه مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و مدیریت کیفیت فراگیر" در کشور هلند دریافته‌اند که توانمندی‌های مدیریت کیفیت فراگیر همانند تعهد به سرمایه‌گذاری در سهیم اطلاعات و کیفیت تمرکز بر بهبود مستمر و کار تیمی در توسعه توانمندی‌های یادگیری سازمانی مانند تعهد به یادگیری، توسعه چشم‌انداز مشترک و نشان دادن تفکر باز مهم است و حرکت به سمت تعالی سازمانی با ایجاد یادگیری در سازمان رخ خواهد داد جو و همکاران(۲۰۰۷)، در پژوهشی با عنوان "بررسی عوامل مؤثر بر مدیریت دانش و یادگیری سازمانی در یک سازمان خدماتی-رفاهی" در کشور اندونزی دریافته‌اند که: پشتیبانی کردن از طریق رهبری، اطمینان از در دسترس بودن منابع، کارهای چالشی و اعتماد سازی از عناصر زمینه‌ای در جهت ایجاد دانش و یادگیری در سازمان و حرکت به سمت تعالی سازمانی مؤثر می‌باشد.

حجم نمونه و روش نمونه‌گیری

برای تعیین حجم یا اندازه نمونه در علم آمار و احتمال روشهای مختلفی وجود دارد. در پژوهش حاضر، به منظور تعیین حجم نمونه، با استفاده از جدول گرجسی و مورگان(۱۹۷۰)، تعداد ۲۴۲ نفر به عنوان نمونه تعیین گردید و برای تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج و با در نظر احتمال ریزش(۱۰ درصد) برخی پرسشنامه‌ها تعداد ۲۴ نفر بیشتر و ۲۶۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. در مرحله بعد برای انتخاب نمونه‌های پژوهش نیز، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به تفکیک جنسیت به صورت جدول(۱-۳) تعیین و استفاده گردید.

جدول(۱-۳): اندازه جامعه و نمونه پژوهش

جنسیت	اندازه جامعه	اندازه نمونه	اندازه نمونه با احتساب ۱۰٪ بیشتر
مرد	۹۸	۳۶	۴۰



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۲۲۶	۲۰۶	۵۴۸	زن
۲۶۶	۲۴۲	۶۴۶	جمع

در نهایت بعد از دریافت پرسشنامه و به دلیل مخدوش بودن تعدادی از آنها و عدم همکاری برخی از معلمان و تلاش و یادآوری زیاد پژوهشگر در تکمیل پرسشنامه ها، تعداد ۲۵۸ پرسشنامه، مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت

جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری

در هر پژوهش، جامعه مورد بررسی یک جامعه آماری است که پژوهشگر مایل است درباره صفت متغیر واحدهای آن به مطالعه بپردازد. تعریف جامعه باید چنان بیان شود که از نقطه نظر زمانی و مکانی همه واحدهای مورد مطالعه را در برگیرد و در ضمن، با توجه به آن، از شمول واحدهایی که نباید به مطالعه آنها پرداخته شود جلوگیری به عمل آید (سرمد و همکاران، ۱۳۸۵). در این پژوهش، جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بوده که براساس آمار دریافتی از آموزش و پرورش شهرستان ایلام به تعداد ۶۴۶ نفر بودند که از این تعداد ۹۸ نفر مرد و ۵۴۸ نفر زن می باشند

روش اجرای پژوهش و گردآوری داده‌ها

روش گردآوری اطلاعات به روش‌های کتابخانه‌ای و روش‌های میدانی قابل تقسیم است. در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به پاسخگویی به سؤالات پژوهش، از روش میدانی با بکارگیری پرسشنامه استفاده شده است، همچنین از روش کتابخانه‌ای مانند مطالعه کتاب‌ها، مقالات، مجلات، طرح‌های پژوهشی و بانک‌های اطلاعاتی اینترنتی، مصاحبه با متخصصان و صاحب نظران مرتبط با موضوع مورد مطالعه (اساتید دانشگاه...) برای تدوین و نگارش بخش ادبیات موضوع و مبانی نظری استفاده شده است. برای اجرای تحقیق نیز، محقق ابتدا، برای پرسشنامه تحقیقاتی خود اقدام به تهیه پرسشنامه آنلاین نمود. گوگل فرم ابزاری نیرومند برای ساخت و طراحی انواع فرم (برگه‌ی آزمون، نظرسنجی و ...) محسوب می‌شود. در این پژوهش نیز، در محیط گوگل فرم پرسشنامه ها را تهیه و لینک الکترونیکی تهیه گردید. سپس با هماهنگی با مدیران آموزش و پرورش شهرستان ایلام، آمار معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام را دریافت کرد و پس از تعیین اندازه نمونه لازم پژوهش، به مدارس ابتدایی مراجعه و با همکاری مدیران مدارس و دریافت لیست شماره تماس معلمان، لینک سؤالات پرسشنامه به تعداد ۲۶۶ مورد در اختیار معلمان قرار داده شد و تکمیل پرسشنامه ها به صورت الکترونیکی دریافت شده است. در نهایت بعد از دریافت پرسشنامه و به دلیل مخدوش بودن تعدادی از آنها و عدم همکاری برخی از معلمان و تلاش و یادآوری زیاد پژوهشگر در تکمیل پرسشنامه ها، تعداد ۲۵۸ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل نهایی قرار گرفت. همچنین، در این مطالعه از روش های ذیل استفاده شده است:



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

روش اسنادی

دسته ای از اطلاعات منظم در دسترس محقق قرار گرفت؛ که در تدوین فصل دوم پایان نامه (ادبیات و پیشینه پژوهش)، کشف عوامل موثر و طرح سوالات پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند.

روش میدانی

در این تحقیق به تناوب از روش های پیش گفته استفاده شده است، اما ابزار اصلی گردآوری داده ها، پرسشنامه های استاندارد شامل؛ پرسشنامه یادگیری سازمانی نیفه (۲۰۰۱)، پرسشنامه مهارت های ارتباطی بارتون (۱۹۹۰) و پرسشنامه هیجان در تدریس ویلاویسنسیو (۲۰۱۰) بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها نیز با نظر استاد راهنما بررسی و تأیید شد.

بحث و نتیجه گیری:

فرضیه اصلی: بین مهارت های ارتباطی و یادگیری سازمانی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس نتایج جدول (۴-۱۰) میزان همبستگی بین مهارت های ارتباطی و یادگیری سازمانی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام به ترتیب برابر با ۰/۵۵۰ و ۰/۷۶۲ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشند، بنابراین بین مهارت های ارتباطی و یادگیری سازمانی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. با توجه به مدل رگرسیونی (۱)، برآورد ضرایب مهارت های ارتباطی و یادگیری سازمانی به ترتیب با مقدار مثبت ۰/۱۷۳ و ۰/۶۶۲ نشان می دهد با بالا بودن (پایین بودن) میزان مهارت های ارتباطی و یادگیری سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام، میزان هیجان تدریس آنها افزایش (کاهش) می یابد. همچنین، یادگیری سازمانی با برآورد استاندارد ۰/۶۵۴ نسبت به مهارت های ارتباطی با مقدار استاندارد ۰/۲۰۵ تاثیر بیشتری روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام دارد. به همین ترتیب، هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام براساس مهارت های ارتباطی و یادگیری سازمانی به میزان ۶۱/۱ درصد قابل پیش بینی است.

نتایج این فرضیه در برخی متغیرها با پژوهش نظری بولانی و همکاران (۱۴۰۲)، نصیری و همکاران (۱۴۰۲)، بابایی پرشه و مصدقی نیک (۱۴۰۱)، آتش پیکر (۱۴۰۰)، سنجر، اسمعیلی و تجاری (۱۳۹۹)، باتمانی و حیدری (۱۳۹۸)، پور کریمی؛ هماینی دمیرچی؛ قارلقی و کرمی (۱۳۹۷)،، گاس، سونمان و گریفیتس (۲۰۲۲) سوسا (۲۰۲۱)، صالح وزیر (۲۰۲۰) اوناگ و همکاران (۲۰۱۶) همسو می باشد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در تبیین یافته فوق می توان گفت با توجه به نتایج حاصل ازین فرضیه و مطالعات انجام گرفته در فصل دوم به طور کلی یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت ها، دانش تجربی و الگوهای ذهنی اعضای سازمان حاصل می شود. یادگیری سازمانی بر پایه راهبردها و الگوهایی بر روی ذخیره دانش متکی بنا می شود و شکل می گیرد. در حقیقت افراد و گروه ها عواملی هستند که از طریق آنها یادگیری سازمانی محقق می شود. همچنین یادگیری سازمانی را در گرو به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد تیم ها می دانند (تورکیان و تای، ۲۰۱۳؛ به نقل از مرادی، ۱۳۹۹). بنابراین رشد و توسعه میزان تدریس به روز معلمان و به تبع آن هیجان تدریس متاثر از عواملی است که یادگیری سازمانی میتواند بیشترین تاثیر گذاری را بر معلمان داشته باشد البته مهارتهای ارتباطی هم از مفاهیم تاثیر گذار بر هیجان تدریس می باشد که بر اساس نتایج تحلیل این فرضیه بعد از یادگیری سازمانی قرار می گیرد. بنابراین هر معلمی به هر میزان که برگرفته از شاخص مهارت ارتباطی و یادگیری سازمانی باشد به همان میزان میتونه توسعه یافته باشد به طوری که دنیای پر تلاطم امروزی با گرفتاریها و پیچیدگی-هایی گره خورده است که اگر معلمان آموزش و پرورش مسلح به سلاح دانش و مدیریت آن جهت تسط بر پیچیدگیهای عصر جدید نباشند سریع عقب خواهند ماند، در چنین شرایطی که معلمان و سیاستگذاران در کلیه سطوح به عنوان برنامه ریزان، سازمان دهندگان و رهبران حوزه های تعلیم و تربیت با چالش های فراوان روبرو خواهند گردید، توجه به به چنین متغیرهای تاثیر گذاری بایستی در آموزش و پرورش برای تعالی و بالندگی بیشتر معلمان در اولویت جدی قرار گیرد.

فرضیه فرعی ۱، بین یادگیری سازمانی و هیجان تدریس معلمان ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد

با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس نتایج جدول (۴-۱۲) میزان همبستگی بین یادگیری سازمانی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام برابر با ۰/۷۶۲ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری ۰/۰۵ می باشد، در نتیجه بین یادگیری سازمانی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵ بین یادگیری سازمانی و هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بنابراین با توجه به مدل رگرسیونی (۲)، با بالا بودن (پایین بودن) میزان یادگیری سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام، هیجان تدریس آنها نیز افزایش (کاهش) می یابد. به همین ترتیب، با توجه به مقدار ضریب تعیین (۰/۵۸۱)، نتیجه می شود که هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام براساس یادگیری سازمانی، به میزان ۵۸/۱ درصد قابل تبیین (پیش بینی) می باشد.

نتایج این فرضیه با پژوهش سنجر، اسمعیلی و تجاری (۱۳۹۹)، باتمانی و حیدری (۱۳۹۸)، پور کریمی؛ هماینی دمیرچی؛ قارلقی و کرمی (۱۳۹۷)، گاس، سونمان و گریفیتس (۲۰۲۲) سوسا (۲۰۲۱)، صالح وزیر (۲۰۲۰) همسو می باشد.

در تبیین یافته فوق و در مقایسه با مطالعات انجام گرفته می توان گفت با توجه به این که یادگیری سازمانی می تواند بیشترین تاثیر در هیجان تدریس و آموزش معلمان داشته باشد بنابراین در این شرایط توجه به رشد و توسعه یادگیری سازمانی معلمان به عنوان اولویت اول آموزش و پرورش برای تعالی و بالندگی بیشتر معلمان باید مورد توجه جدی قرار گیرد. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن به طور مداوم بازسازی سازمانی به وسیله ایجاد مجموعه فرایندهای اصلی تقویت می شود و به افراد به



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

عنوان یک منبع طبیعی و اعتبار حیاتی سازمان نگر بسته می شود و یادگیری سازمانی از طریق به اشتراک گذاشتن بصیرت ها، دانش تجربی و الگوهای ذهنی اعضای سازمان حاصل می شود. یادگیری سازمانی بر پایه راهبردها و الگوهایی بر روی ذخیره دانش متکی بنا می شود و شکل می گیرد. در حقیقت افراد و گروه ها عواملی هستند که از طریق آنها یادگیری سازمانی محقق می شود. همچنین یادگیری سازمانی را در گرو به اشتراک گذاشتن دانش، باورها و مفروضات در میان افراد تیم ها می دانند (تورکیان و تای، ۲۰۱۳؛ به نقل از مرادی، ۱۳۹۹). بنابراین در هر جامعه ای که یادگیری سازمانی اولویت اول باشد در تمام شاخص ها میتونه سرآمد واقع بشه، بنابراین پایه رشد و توسعه، یادگیری سازمانی، مدارس و آموزش و پرورش می باشد. چنانچه معلمان از یادگیری سازمانی معلمی برخوردار باشند قطعاً هیجان تدریس آنان بالا خواهد بود و همین امر کمک شایانی به مرتفع ساختن مسائل پیش روی آموزش پرورش و دانش آموزان می کند، بنابراین معلمان بایستی شناخت کامل نسبت به تمام مولفه های یادگیری سازمانی پیدا نمایند.

فرضیه فرعی ۲. بین مهارت های ارتباطی و هیجان تدریس معلمان ابتدایی شهر ایلام رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس نتایج جدول (۴-۱۴) میزان همبستگی بین مهارت های ارتباطی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام برابر با $0/550$ و میزان خطای آزمون کمتر از سطح معنی داری $0/05$ می باشد، در نتیجه بین مهارت های ارتباطی با هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معناداری وجود دارد و با توجه به علامت مثبت مقدار همبستگی نتیجه می شود که در سطح معنی داری $0/05$ بین مهارت های ارتباطی و هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بنابراین با توجه به مدل رگرسیون (۳)، برآورد ضریب مهارت های ارتباطی با مقدار مثبت $0/464$ نشان می دهد با بالا بودن (پایین بودن) میزان مهارت های ارتباطی در معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام، هیجان تدریس آنها نیز افزایش (کاهش) می یابد. به همین ترتیب، هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام براساس مهارت های ارتباطی، به میزان $30/2$ درصد قابل تبیین (پیش بینی) می باشد.

نتایج این فرضیه با پژوهش نظری بولانی و همکاران (۱۴۰۲)، نصیری و همکاران (۱۴۰۲)، بابایی پرشه و مصدقی نیک (۱۴۰۱)، آتش پیکر (۱۴۰۰)، سنجر، اسمعیلی و تجاری (۱۳۹۹)، باتمانی و حیدری (۱۳۹۸)، اوناگ و همکاران (۲۰۱۶) همسو می باشد.

در تبیین یافته فوق و در مقایسه با مطالعات انجام گرفته می توان گفت با توجه به این که مهارت های ارتباطی می تواند تاثیر مثبتی بر هیجان تدریس معلمان داشته باشد بنابراین در این شرایط توجه به رشد و توسعه مهارت های ارتباطی معلمان و به تبع آن دانش آموزان به عنوان یک فاکتور اثرگذار در آموزش و پرورش، مدارس و دانشگاهها برای تعالی و بلندگی بیشتر معلمان و دانش آموزان باید مورد توجه جدی قرار گیرد. مهارت های ارتباطی در واقع به سازمان ها کمک می کند تا زمینه مبادله افکار و اطلاعات مفید فراهم شده و هیجان تدریس را بهبود بخشد. و طبیعتاً معلمان با مهارت های ارتباطی بالاتر تبدیل مبادله روشهای نوین تدریس و اطلاعات به نسبت بقیه از هیجان تدریس بالاتری برخوردارند. بنابراین مهارت های ارتباطی به عنوان



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

دومین فاکتور مهم بایستی در دستور کار آموزش و پرورش و معلمان قرار گیرد تا متناسب با آن هیجان تدریس معلمان توسعه و رشد یابد.

فرضیه فرعی ۳. هر یک از مولفه های یادگیری سازمانی می تواند هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام را پیش بینی کند.

با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس جدول (۴-۱۶) مشاهده می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه برآورد ضرایب استاندارد شده رگرسیونی مؤلفه های یادگیری سازمانی روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام توجه به علامت مثبت ضرایب استاندارد شده نتیجه می شود که معنادار بوده و کلیه مؤلفه های یادگیری سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام دارند، و میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه ها با، مدل های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام به ترتیب؛ ۵۹/۹، ۵۵/۶، ۶۱/۵، ۵۹/۶ درصد می باشد که مؤلفه " یادگیری تیمی " با مقدار ۶۱/۵ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه " مهارت های فردی " با میزان ۵۲/۴ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام می باشند، بنابراین مولفه یادگیری تیمی به عنوان یک شاخص تاثیر گذار بایستی مورد توجه جدی معلمان قرار گیرد.

نتایج این فرضیه با پژوهش سنجرى، اسمعیلى و تجارى (۱۳۹۹)، باتمانى و حیدرى (۱۳۹۸)، پور کریمی؛ هماینى دمیرچى؛ قارلقى و کرمى (۱۳۹۷)، گاس، سونمان و گریفیتس (۲۰۲۲) سوسا (۲۰۲۱)، صالح وزیر (۲۰۲۰) همسو می باشد.

در تبیین یافته فوق می توان گفت با توجه به این که کلیه مؤلفه های یادگیری سازمانی تاثیر مستقیم و معناداری روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام دارند، و میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه ها ی، مدل های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام به ترتیب؛ ۵۹/۹، ۵۵/۶، ۶۱/۵، ۵۹/۶ درصد می باشد که مؤلفه " یادگیری تیمی " با مقدار ۶۱/۵ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه " مهارت های فردی " با میزان ۵۲/۴ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام می باشند، بنابراین معلمان بایستی نسبت به فواید یادگیری گروهی توجه، و مولفه یادگیری تیمی به عنوان یک شاخص تاثیر گذار بایستی مورد توجه جدی معلمان قرار گیرد.

فرضیه فرعی ۴. هر یک از مؤلفه های مهارت های ارتباطی می تواند هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام را پیش بینی کند.

با توجه به نتایج به دست آمده و بر اساس جدول (۴-۱۸) مشاهده می شود که در سطح معنی داری ۰/۰۵، کلیه برآورد ضرایب استاندارد شده رگرسیونی مؤلفه های مهارت های ارتباطی روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام معنادار بوده و با توجه به علامت مثبت ضرایب استاندارد شده نتیجه می شود که کلیه مؤلفه های مهارت های ارتباطی دارای تاثیر مستقیم و



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

معناداری روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام دارند. که در این میان، مؤلفه "مهارت کلامی" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۴۹۰ و مؤلفه "مهارت شنود" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۴۴۵ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تاثیر روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام را دارند. میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های مهارت کلامی، مهارت شنود، مهارت بازخور روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام به ترتیب؛ ۲۴/۰، ۱۹/۸، ۲۱/۶ درصد می باشد که مؤلفه "مهارت کلامی" با مقدار ۲۴/۰ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه "مهارت شنود" با میزان ۱۹/۸ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام می باشند.

نتایج این فرضیه با پژوهش نظری بولانی و همکاران (۱۴۰۲)، نصیری و همکاران (۱۴۰۲)، بابایی پرشه و مصدقی نیک (۱۴۰۱)، آتش پیکر (۱۴۰۰)، سنجرى، اسمعیلى و تجارى (۱۳۹۹)، باتمانى و حیدرى (۱۳۹۸)، اوناگ و همکاران (۲۰۱۶) همسو می باشد.

در تبیین یافته فوق می توان گفت با توجه به این که هریک از مولفه های مهارت های ارتباطی توان پیش بینی هیجان تدریس معلمان ابتدایی شهر ایلام را دارد به طوری که در این میان، مؤلفه "مهارت کلامی" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۴۹۰ و مؤلفه "مهارت شنود" با مقدار ضریب استاندارد ۰/۴۴۵ به ترتیب دارای بیشترین و کمترین تاثیر روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام را دارند. میزان سهم (پیش بینی) مؤلفه های مهارت کلامی، مهارت شنود، مهارت بازخور روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام به ترتیب؛ ۲۴/۰، ۱۹/۸، ۲۱/۶ درصد می باشد که مؤلفه "مهارت کلامی" با مقدار ۲۴/۰ درصد دارای بیشترین سهم پیش بینی و مؤلفه "مهارت شنود" با میزان ۱۹/۸ درصد دارای کمترین سهم پیش بینی روی هیجان تدریس معلمان مدارس ابتدایی شهر ایلام می باشند، بنابراین تمامی مولفه های مهارت های ارتباطی با تاکید بر مهارت کلامی در بین معلمان و مدارس جهت توسعه بایستی مورد توجه جدی همگان قرار گیرد.

پیشنهادهای کاربردی

۱. با توجه به اینکه یادگیری سازمانی بیشترین تاثیر بر هیجان تدریس معلمان دارد، نظام آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان بایستی با برنامه ریزی درست آموزشهای لازم جهت آموزش صحیح و فواید یادگیری سازمانی معلمان را در دستور کار خود قرار داده و عملیاتی نمایند.
۲. با توجه به رابطه مؤلفه "یادگیری تیمی" از ابعاد یادگیری سازمانی تاثیر گذار بر هیجان تدریس معلمان، پیشنهاد می شود که مدارس و آموزش و پرورش با برگزاری نشست های تخصصی در رابطه با فواید یادگیری تیمی زمینه رشد و بالندگی دانش آموزان در مدرسه و همچنین زمینه برانگیختگی معلمان را فراهم سازند .
۳. در زمینه مهارتهای ارتباطی و مبادله اطلاعات روز برای معلمان، به جهت آشنایی هرچه بیشتر آنان با اهمیت و بررسی موضوع موردنظر در مدارس کارگاه های آموزشی برگزار شود



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۴. نشست های تخصصی برای معلمان و دست اندرکاران امر آموزش در مدارس به جهت استفاده بهینه از نتایج چنین پژوهشهایی و نهایتاً همبستگی یادگیری سازمانی و مهارتهای ارتباطی با هیجان تدریس معلمان برگزار گردد.
۵. مؤلفه های یادگیری سازمانی و مهارتهای ارتباطی در زمان جذب افراد برای حرفه معلمی با توجه به اثربخشی بالای این دو متغییر در آزمون و مصاحبه گنجانده شوند.
۶. با عنایت به این که تغییر رفتار فردی و گروهی و سازمانی معلمان بر اساس تغییر در سطح دانش و نگرش آنها شکل می گیرد. لازم است آموزش و پرورش نسبت به برگزاری کارگاه های آموزشی با محوریت و محتوای متغییرهای تاثیر گذار بر هیجان تدریس معلمان اقدام نمایند.

پیشنهادات پژوهشی

۱. انجام پژوهش هایی به صورت کیفی یا ترکیبی میتواند به غنای کار بیفزاید.
۲. اجرای مشابه تحقیق حاضر در سایر استانها و مقایسه یافته ها با همدیگر.
۳. اجرای این تحقیق با دامنه گسترده تر به منظور مطالعه تاثیر متغیرهای دیگر بر هیجان تدریس
۴. پیشنهاد میگردد مطالعات آتی در سطح مداخلاتی به ارائه طرح های مبتنی بر متغیرهای جدید پژوهش بپردازند و نتایج خود را در سطح علی بیان کنند.

منابع:

- منابع فارسی :

- احمد رستگار، محمدحسن صیف، زهرا علی معدنویی رابطه مولفه های سبک رهبری اصیل مدیران مدارس با هیجان تدریس معلمان، نقش میانجی سرمایه روان شناخت، مدیریت مدرسه، ۶(۲)، ۱۳۶-۱۵۸
- باتمانی، فردین و حیدری صابر (۱۳۹۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با یادگیری سازمانی معلمان. فصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره هفتم، شماره اول، صص ۱۸۲-۱۹۴.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- بابایی پرشه افسانه و فاطمه مصدقی نیک (۱۴۰۱). رابطه سواد اطلاعاتی و مهارتهای ارتباطی معلمان با خودکارآمدی تحصیلی با نقش تعدیلگر باورهای هوشی دانش آموزان. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۲۲-۱۵.
- بروجردی علوی میثم قمصریان میثم ۱۳۹۲ رابطه یادگیری سازمانی با مدیریت زمان در سازمانهای رسانه‌ای مطالعه‌ای در خبرگزاری مهر نشریه رسانه، ۲۴ صفحه از ۱۱۲-۱۳۶.
- پورکریمی، جواد؛ همایونی دمیرچی، امین؛ قارلقی، سجاد و کرمی، محمد رضا (۱۳۹۷). اثر میانجی یادگیری سازمانی بر رابطه بین مهندسی مجدد و عملکرد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه تهران). فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۴، پیاپی ۳۶، صص ۲۶۳-۲۸۲.
- حسینلو، مریم؛ بشیر، رقیه؛ علیلو، شهلا؛ (۱۴۰۲) تبیین خودکارآمدی خلاقیت معلم بر اساس متغیرهای هیجانهای مثبت و منفی و هوش موفق در تدریس، مجله: ایده‌های نو در تعلیم و تربیت «تابستان ۱۴۰۲ - شماره ۷ (۱۳) صفحه - از ۱ تا ۱۳)
- حسین پور، فاطمه و فضل الهی قمشی، سیف اله (۱۳۹۷). قدرت تبیین‌کنندگی هوش فرهنگی و یادگیری سازمانی برای پیش‌بینی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان. فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم، سال سوم، شماره ۲، صص ۱۹-۳۴.
- حق پرست، رقیه؛ ذکاوت نژاد، حکیمه؛ قاسمی، صدیقه؛ خدائیان، سوسن؛ (۱۴۰۲) رابطه رهبری تحول‌آفرین و مدیریت مشارکتی با یادگیری سازمانی در مدارس شهرستان فرشبند، انگاره‌های نو در تحقیقات آموزشی بهار ۱۴۰۲، سال دوم - شماره ۱ (۱۱ صفحه - از ۱۰۲ تا ۱۱۲).
- خلعتبری، م. (۱۳۹۲) رابطه میان مهارت‌های ارتباطی معلمان با بهبود وضعیت تحصیلی رامسر پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن
- رحمانزاده، س.ع.ن، نیاسر، ط. (۱۳۹۲) مطالعه رابطه بین مهارت‌های ارتباطی اساتید دانشکده فنی دختران اتربخشی آموزشی نشریه مطالعات رسانه‌ای، ۸ (۲۳)
- رحمانی پور، ا.، تابلی ح. و شیخی، ا. (۱۳۹۹). نقش میانجی سواد اطلاعاتی کارکنان در رابطه بین مهارت‌های ارتباطی مدیران و پذیرش فن‌آوری اطلاعات کارکنان. فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴ (۱۵)، ۱۲-۲۶.
- سنجرى، محمد؛ اسمعیلی، محمد رضا و تجاری، فرشاد (۱۳۹۹). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با خودکارآمدی عمومی و اشتیاق کاری در ادارات ورزش و جوانان استان مرکزی. فصلنامه مطالعات ورزشی، دوره ۱۲، شماره ۵۹، صص ۲۵۱-۲۶۸.
- صیفی زاده، عارف؛ فلاوند، حسین؛ کمری، اله یاری (۱۴۰۲) بررسی تاثیر مهارت‌های ارتباطی معلمان بر سلامت روانی دانش آموزان دوره ابتدایی شهرستان گیلانغرب، انگاره‌های نو در تحقیقات آموزشی بهار ۱۴۰۲، سال دوم، شماره یک، (۱۲ صفحه - از ۱۸۶ تا ۱۹۷).
- علوی، سمیه (۱۳۹۲). یادگیری سازمانی و عوامل مؤثر بر آن. مجله پیام مدیران فنی و اجرایی، شماره ۲۴، صص ۶۶-۷۵.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- فرهنگ، ابوالقاسم؛ سیادت، سید علی؛ هویدا، رضا و مولوی، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه ساده و چند گانه یادگیری سازمانی و اعتماد سازمانی در سازمان با توسعه کارکنان دانشگاه‌های دولتی پزشکی و غیر پزشکی جنوب شرق کشور. جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۲، شماره اول، صص ۱۵۹-۱۵۹
- قشمی محمد امین و فخرالسادات نصیری (۱۳۹۳). بررسی نقش میانجی سواد اطلاعاتی در رابطه بین مهارت‌های ارتباطی و خودکارآمدی کارآفرینانه. پژوهش فناوری آموزشی.
- قاضی پور، سعادت (۱۳۹۵). اثربخشی فیلم درمانی بر بهبود عواطف خودآگاه و بازشناسی هیجان تدریس در معلمان. مجله روان‌شناسی. ۲(۳)، ۵۴-۵۹.
- کریمیان، رقیه؛ صفری، مریم؛ (۱۴۰۲) بررسی رابطه بین استرس شغلی با سکوت سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان علی آباد کتول، رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت تابستان ۱۴۰۲ - شماره ۳۸ - (۱۶ صفحه از ۴۵ تا ۶۰).
- گودرزوند چگینی، مهرداد؛ عاشوری، ایرج و زارعی، سیف‌اله (۱۳۹۷). رابطه ساختار سازمانی و یادگیری سازمانی. مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، دوره ۲۷، شماره ۱۰۷، صص ۴۵-۵۳.
- علوی، س. (۱۳۹۰) یادگیری سازمانی و عوامل موثر بر آن نشریه پیام مدیران فنی و اجرایی (۲۴)
- غیائی ندوشن، سعید و پورآتشی، مهتاب و بیات، سیما، (۱۳۹۷). نقش مهارت‌های ارتباطی بر خودکارآمدی معلمان. چهارمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم تربیتی و مطالعات رفتاری ایران، تهران.
- محمدی ر ۱۳۹۴ رابطه میان یادگیری سازمانی و تعارض میان سازمانی پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازیگانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن
- نادى، محمدعلی و سجادیان، ایلناز (۱۳۹۰). ساختار عاملی، روایی، پایایی و هنجاریایی مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی دبیران دوره راهنمایی تحصیلی شهر اصفهان. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۴۰، سال دهم.
- نادى، محمد علی؛ بختیار نصرآبادی، حسنعلی و فرهمندپور، مریم (۱۳۹۰). تحلیل رابطه بین ابعاد مدیریت دانش و سطوح یادگیری سازمانی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۸۸. مجله علوم تربیتی، سال چهارم، شماره ۱۳، صص ۱۲۳-۱۴۶.
- ناظم، فتاح و مطلبی، آزاده (۱۳۹۰). ارائه الگوی ساختاری سرمایه فکری بر اساس یادگیری سازمانی در دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۵، صص ۲۹-۵۰.
- نادى محمدعلی، بابایی کسمایی رویا، امین الرعايا یمنی سعیده، موسوی حشمت اله، قاسمی غلامرضا. ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس ارزیابی فرهنگ یادگیری بالینی سازمانی در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی-آموزشی شهر رشت. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. ۱۳۹۵؛ ۱۶ (۱): ۳۰۹-۲۹۸



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- نظری بولانی، گوهر، عزیز کیبری، حشمتی زهرا، حشمتی زهره (۱۴۰۲) بررسی میزان اثربخشی مهارت های ارتباطی و مهارت های مثبت اندیشی بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی، مجله روانشناسی و علوم تربیتی در هزاره سوم، بهار ۱۴۰۲، شماره ۲۴، صفحه هشت از (۶۲۲-۶۲۹)
- نصیری، رامین؛ باقریان، شعبانعلی؛ آزادی، رویا؛ بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مهارت های ارتباطی با عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان فریدونکنار، مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی (موسسه آموزش عالی نگاره) بهار ۱۴۰۲ - شماره ۵۰ - (۱۶ صفحه - از ۱ تا ۱۶).

منابع خارجی:

- Barimani Abolghasem. (۲۰۱۹). The Relationship between Information Literacy and Life Skills of Elementary School Teachers Quarterly. ۱۴، ۵۲۵-۵۴۴.
- candidate teachers and their attitude towards professional teaching. The statistical population of the research includes all primary school teachers in Stockholm. Leadership Style. Social and Behavioral Sciences, vol ۱۶۹, pp ۴۳- ۵۲
- Eren, A. (۲۰۱۳). Uncovering the links between prospective teachers' personal responsibility , academic optimism, hope, and emotions about teaching: a mediation analysis. Soc Psychol Educ, ۱۷(۱), ۷۳-۱۰۴
- Helia Yesil ۲۰۱۵ has done a research on the relationship between the communication skills of
- -Henderson A, Creedy D, Boorman R, Cooke M, Walker R. Development and psychometric testing of the clinical learning organizational culture survey. Nurse Educ Today. ۲۰۱۰; ۳۰(۷): ۵۹۸-۶۰۲.
- -Limberg, L., Sundin, O., & Talja, S. (۲۰۱۲). Three theoretical perspectives on information literacy. Human IT, ۱۱ (۲), ۹۳-۱۳۰
- -Liu Qianxiu .۲۰۲۳. Information literacy and recent graduates: Motivation, self-efficacy, and perception of credit-based information literacy courses. The Journal of Academic Librarianship.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- -Messer, D. E., Kelly, P., & Poirier, J. M. (۲۰۲۰). Engineering information literacy and communication. In the ۱۲th International Conference on Learning. Facultad de Ciencias de la Educacion, University of Grenada.
- -Mosack, V. (۲۰۰۶). Student Ratings Of University Teaching: Similarities And Difference In Experiencially – Oriented Courses. A Dissertation Submitted In Partial Fulfillment Of The -----Requirements For The Submitted As Partial Fulfillment Of The Requirement For The Degree Of Doctor Of Philosophy. Department Of Psychology. Wichita State University.
- -Norman, A. D. (۲۰۱۰). Assessing accomplished teaching: Good strides, great challenges. Theory into Practice, ۴۹(۳), ۲۰۳-۲۱۲
- Jimenez Voal ۲۰۱۰ in an article titled Organizational Learning Innovation and Performance
- showed that organizational learning and innovation and Behavioral Sciences, vol ۱۱۶, pp ۲۴۸۱- ۲۴۸۴
- -Gumusluoglu, L. & Ilsev, A., (۲۰۰۹). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. Journal of Business Research, ۶۲, pp. ۴۶۱-۷۳.
- -Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (۲۰۰۳). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. Leadership
- -Magliocca, L. A., Christakis, A. N (۲۰۰۱). Creating transforming leadership for organizational .System Research and Behavioral Science , Vol ۱۸ , pp ۲۵۹- ۲۷۷.
- Rawlins, B.L., (۲۰۰۸). Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust. Public Relations Journal, Vol. ۲, pp. ۱-۲۱
- -SafaeiShakib A, Abdalmaleki B, Hosseinzadeh AA, Mosivand M(۲۰۱۶). The effect of transformational leadership on organizational excellence with the mediating role of structural and psychological empowerment of employees. Journal of Organizational Behavior Studies; ۴(۵):۱-۲۴.
- -Sousa Mata Ádala Nayana(۲۰۲۱) deThe Relationship between Managerial Skills and Managerial Effectiveness .Human Resources for Health.
- -Sims, A. (۲۰۰۱). Teaching and Learning in E-learning; Brussel: European Union.



ماهنامه علمي تخصصي پايا شهر



ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

- Saleh Ba wazir Ahmed Mohammed .(۲۰۲۰). The Relationships Between Self-Efficacy, Managerial Competency and Learning Orientation on Job Performance Among Leaders in Saudi Universities. DOI: ۱۰.۴۶۹۸۸/IJIHRM.۰۱.۰۱.۲۰۲۰.۰۰۲.
- -Tovkalizadeh et al., ۲۰۱۵, conducted a research on the relationship between communication skills and conflict management in production organizations. vol ۱۶۹, pp ۴۳-۵۲
- -LilholtPernille Heyckendorff .۲۰۱۶. Specific technological communication skills and functional health literacy have no influence on self-reported benefits. International Journal of Medical Informatics
- -Yu Tai-Kuei .(۲۰۱۷). Understanding factors influencing information communication technology adoption behavior: The moderators of information literacy and digital skills. Computers in Human Behavior
- In ۲۰۱۶, Onag et al. conducted a research on organizational learning capability and its role in the innovation of companies. The research method was descriptive research. edicinephys ician residents in Primary Care clin. Aten Primaria, pp ۱۰.
- Crossan, ۲۰۱۳, a research on the impact of organizational learning and communication skills on organizational conflicts of the statistical community of private bank managers in Norway. vol ۱۸, pp ۱۰۳-۱۱۸-