

## بررسی تاثیر انتخاب مدیران مدارس با ویژگی های مدیریتی نوآور بر انگیزه و تعهد سازمانی

حبیب صمدزاده<sup>۱</sup>

شوگرو آدا<sup>۲</sup>

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی میزان تاثیر مدیران با ویژگی های مدیریتی نوآور بر انگیزه و تعهد سازمانی معلمان بود. نوع پژوهش به لحاظ روش توصیفی از نوع همبستگی بوده و به لحاظ هدف کاربردی می باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهر خوی در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل دادند که تعداد ۲۱۵ نفر به صورت تصادفی بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه های تعهد سازمانی توسط مودودی، استیرز و پورتر در سال (۱۹۷۹)، نوآوری امید و همکاران (۲۰۰۲) و انگیزه لاورونس و جردن (۲۰۰۹) استفاده گردید. اطلاعات به دست آمده از این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS 17 و با بکارگیری آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه گام به گام) مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که بین متغیرهای پیش بین و ملاک رابطه معناداری وجود دارد همچنین نتایج رگرسیونی نیز نشان داد که مجموع متغیرهای پیش بین  $R^2 = 0/33$  از واریانس متغیر ملاک را تبیین و پیش بینی می کنند یعنی متغیرهای پیش بین ۳۳ درصد نمره ویژگی های مدیریتی نوآور را تبیین می کنند. امید به معاشرت ۱۵ درصد، امید به قدرت ۱۱ درصد، ترس از شکست ۳ درصد، تعهد عاطفی ۲ درصد و تعهد مستمر نیز ۲ درصد از تغییرات ویژگی های مدیریتی نوآور را پیش بینی می کنند. میزان F مشاهده شده برای متغیرهای پیش بین در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. لذا می توان نتیجه گرفت که انگیزه و تعهد سازمانی در میزان ویژگی های مدیریتی نوآور نقش دارند.

**کلید واژه:** مدیران با ویژگی های مدیریتی نوآور، انگیزه، تعهد سازمانی معلمان

<sup>۱</sup> - گروه علوم تربیتی، واحد سلماس، دانشگاه آزاد اسلامی، سلماس، ایران (نویسنده مسئول) Habibsamadzadeh@yahoo.com

<sup>۲</sup> - دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه آتاترک، ترکیه sukruada@atauni.edu.tr

## **Investigating the impact of selecting school principals with innovative management characteristics on organizational motivation and commitment**

### **Abstract**

The purpose of this research was to investigate the impact of selecting managers with innovative management characteristics on the motivation and organizational commitment of teachers. The type of research is correlational in terms of descriptive method and it is applied in terms of purpose. The statistical population of this research was made up of all the education workers of Khoy city in 1401-1402, and 215 people were randomly selected based on Cochran's formula. In order to collect data, organizational commitment questionnaires by Maududi, Steers and Porter in (1979), Omid et al.'s innovation (2002) and Lawrence and Jordan's motivation (2009) were used. The data obtained from this research were analyzed using SPSS 17 software and using descriptive statistics (mean, standard deviation) and inferential statistics (Pearson's correlation coefficient test and step-by-step multiple regression). The results showed that there is a significant relationship between the predictor variables and the criterion, also the regression results also showed that the sum of the predictor variables explained and predicted  $R^2=0.33$  of the variance of the criterion variable, that is, the predictor variables accounted for 33% of the characteristics score. They explain innovative management. Hope for companionship 15%, hope for power 11%, fear of failure 3%, emotional commitment 2% and continuous commitment predict 2% of changes in innovative management characteristics. The observed F level for predictor variables is significant at the 0.001 level. Therefore, it can be concluded that motivation and organizational commitment play a role in the level of innovative management characteristics.

**Keywords:** innovative, motivation, organizational commitment

هر سازمانی برای حفظ و ارتقای دائمی و بهبود مستمر نیازمند سه عنصر اساسی نوآوری، کیفیت و بهره‌وری است که در این راستا استفاده از سیستم‌ها و راهکارهایی که منجر به پرورش و شکوفایی این ویژگی‌ها شوند اهمیت خاصی دارد (بندر خانی و رفیعی، ۱۳۸۹). امروزه صاحب‌نظران خلاقیت را دانشی بنیادی برای هر گونه تغییر و نوآوری می‌دانند. به تعبیر ریهامر و برولین (۱۹۹۹) خلق ایده‌های نو و تولیدات ابتکاری از ویژگی‌های شناختی انسان‌ها است. با چنین نگاهی خلاقیت عاملی مهم در شتاب بخشیدن به نوآوری‌های علمی و فناورانه بشر تعبیر شده است. مطالعات موجود نشان می‌دهند که مرکز ثقل حرکات نوین در آینده را خلاقیت و میزان بهره‌گیری از تفکر خلاق تشکیل می‌دهد (پیر خائفی و همکاران، ۱۳۸۸). دستیابی به بهره‌وری پایدار، خلاقیت، نوآوری و کیفیت مناسب زندگی در گرو مدیریت و نیروی انسانی کارا با ویژگی‌های مدیریتی نوآور، اثربخش، هوشمند و متعهد است. شرط موفقیت سازمان‌ها در دنیای پر رقابت امروزه آن است که بتوانند اندیشه‌های جدید را در سازمان عملی نمایند و این امر به وسیله کارکنان خلاق و نوآور امکانپذیر است. در نظام آموزشی خلاقیت برای مدیران مدارس مولفه‌های ضروری است زیرا با داشتن آن پیروان به توانایی رهبرانشان باور کامل خواهند داشت. از آنجا که تدریس و یادگیری محور تمامی فعالیت‌های آموزش است و عمدتاً در مدرسه صورت می‌گیرد لذا مدیر مدرسه مهمترین عامل تغییر و نوآوری است (نیکنامی، ۱۳۹۸). از طرف دیگر با پیچیده‌تر شدن روز افزون جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساسی‌تر و مهم‌تر می‌شود، به طوری که می‌توان اذعان کرد که دنیای ما دنیای سازمان‌هاست و آنچه امروز در بین اهل فن و به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی با مدیریت نوآور به عنوان عامل گرداننده اصلی سازمان‌هاست. به عبارت دیگر، نیروی انسانی با مدیریت نوآور به کالبد سازمان جان می‌دهد. بی‌تردید نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدف‌های برنامه‌ریزی شده سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد (محمدی، ۱۳۸۵). رشد دانش در سازمان‌ها با مدیریت نوآور در زمان‌های اخیر بسیار سریع بوده، به گونه‌ای که در قرن بیستم، ۸۰ درصد یافته‌های فناوری و دانش و نیز ۹۰ درصد تمام دانش‌ها و اطلاعات فنی، در جهان تولید شده است و هر پنج سال و نیم، حجم دانش دو برابر می‌شود. این در حالی است که عمر متوسط آن، کمتر از چهار سال است. امروزه با پیچیدگی رقابت، نوآوری به عنوان یکی از مزیت‌های اصلی برای حیات سازمان‌ها محسوب می‌شود. همه سازمان‌ها برای بقا نیازمند ایده‌های نو و بدیع هستند. ایده‌های نو و بدیع همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می‌شود و آن را از نیستی و فنا نجات می‌دهد. ظهور نوآوری دانش نه تنها سازمان‌ها را قادر می‌سازد نسبت به رقبای مزیت رقابتی به دست آورند بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقای عملکرد سازمانی ارائه می‌کند. نوآوری به کارگیری ایده‌های نوین ناشی از خلاقیت است که می‌تواند یک محصول جدید، خدمت جدید یا راه حل جدید انجام کارها باشد. نوآوری فرآیند ادراک یا ایجاد دانش مربوط و تبدیل آن به محصولات و خدمات به بهبود یافته و یا جدید، برای افرادی که خواهان آن هستند می‌باشد (آندرز، ۲۰۱۵).

در پژوهشی که راجرز (۲۰۱۹) با عنوان ویژگی‌های مدیریتی نوآور بر روی انگیزه مدیران یک موسسه علمی انجام دادند بیان کردند که مدیران با مدیریت نوآور بر انگیزه و توانمندسازی روانشناختی پرسنل نقش اساسی دارد. انگیزه (حالتی از انگیختگی که موجود زنده را وادار به عمل می‌کند) و انگیزش (فرآیندی میانجی یا یک حالت درونی موجود زنده که او را وادار به فعالیت می‌کند و به سوی عمل سوق می‌دهد) را می‌توان به صورت گوناگون تعریف کرد. انگیزه را می‌توان به عنوان فرآیندی تعریف کرد که فرد را در راستای دستیابی به هدف نیرو می‌بخشد و به حرکت درمی‌آورد. منبع این نیرو زایی می‌تواند درونی یا بیرونی باشد (منصوری مویب، ۱۳۹۸). در همین راستا در پژوهشی که کلاین (۲۰۱۸) به بررسی رابطه انگیزه و نوآوری با عملکرد شغلی معلمان پرداختند به این نتیجه رسیدند که عملکرد شغلی مناسب معلمان در مدرسه در گرو ایجاد انگیزه و نوآوری در معلمان می‌باشد. زمانی که فرد دارای انگیزه مطلوب باشد، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی

درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش بسیاری قائل است. دارا بودن انگیزه کار و جهت دهی به انگیزه های سالم، یکی از ضرورت ها در کاربرد صحیح منابع انسانی است. در شرایط کنونی نیروهای کار دارای انگیزه به عنوان نشانی از برتری تلقی می شوند. داشتن کارکنانی دارای انگیزه از جمله اجزای کلیدی جهت افزایش عملکرد مناسب برای سازمانی است که خواهان بقا در دنیای رقابتی کنونی می باشد (تقوایی یزدی، ۱۴۰۰).

یکی دیگر از متغیرهایی که می تواند متاثر از نیروی انسانی با مدیریت نوآور باشد، تعهد سازمانی می باشد. تعهد سازمانی مانند مفاهیم دیگر رفتار سازمانی به شیوه های متفاوت تعریف شده است. معمولی ترین شیوه برخورد با تعهد سازمانی آن است که تعهد سازمانی را نوعی وابستگی عاطفی به سازمان در نظر می گیرند. براساس این شیوه، فردی که به شدت متعهد است هویت خود را از سازمان می گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن درمی آمیزد و از عضویت در آن لذت می برد (علی اکبر زاده، ۱۳۹۹). پورتر و همکارانش (۲۰۰۲) تعهد سازمانی را پذیرش ارزش های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف می کنند و معیارهای اندازه گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزش های سازمان می دانند. چاتمن و اورایی (۲۰۰۵) تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزش های ابزاری آن (وسیله ای برای دست یابی به اهداف دیگر) تعریف می کنند. تعهد سازمانی عبارت از نگرش های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمان (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در تعهد سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می دهد (بورمن، ۲۰۰۳). تانگن (۲۰۱۹) در پژوهشی که به بررسی تعهد سازمانی ناشی از توانمند و کارآمد بودن و نوآوری مدیران یک شرکت پرداخت به این نتیجه رسید که نوآوری در سازمان از فرسودگی شغلی جلوگیری کرده و تعهد سازمانی و نشاط و پویایی را افزایش می دهد.

بنابراین ضروری است برای موفقیت سازمان ها، به خصوص سازمان های آموزشی که درگیر تحولات و دگرگونی های روز می باشند، دانش روز و مدیرانی با ویژگی های نوآور در رأس برنامه های سازمان مورد توجه قرار گیرد. زمانی که در زمینه مسایل آموزشی و تربیتی آموزشی آموزشی مشکلاتی ایجاد می گردد و مدیر مدرسه برای آنها راه حلی می یابد و به تجربه ای می رسد که این تجربه معمولاً در ذهن او باقی خواهد ماند و ممکن است تا زمان رفتن این فرد از مدرسه مورد استفاده مجدد قرار نگیرد و به هنگام رفتن مدیر و بروز مجدد این مشکل باید زمان زیادی برای حل مجدد آن صرف گردد و عواقب ناشی از تصمیم گیری اشتباه را پذیرا باشیم؛ اما اگر این تجارب را با ویژگی های نوآور به اشتراک گذاشته و ثبت کنیم این تجارب به دانش تبدیل می شوند و در نتیجه سرعت کار افزایش می یابد و متعاقباً زمان و هزینه اتلاف شده را کاهش داده و ممکن است از بروز مشکل مشابه پیشگیری شود. متأسفانه در کشور ما حل مشکلات اکثراً با روش سعی و خطا همراه بوده و کمتر سعی شده تا از ویژگی های نوآور به دست آمده استفاده گردد. لذا تحقیق حاضر به دلیل خلاء تحقیقاتی در این حوزه به بررسی میزان تاثیر مدیران با ویژگی های مدیریتی نوآور بر انگیزه و تعهد سازمانی معلمان پرداخته و در صدد پاسخگویی به این سوال می باشد که آیا مدیران با ویژگی های مدیریتی نوآور بر انگیزه و تعهد سازمانی معلمان نقش دارند؟

## روش تحقیق

از آنجایی که تحقیق حاضر به بررسی رابطه چند متغیر پرداخته است لذا به لحاظ روش توصیفی و از لحاظ نوع همبستگی بوده و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان دوره دوم شهر سلماس در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ تشکیل دادند که بر طبق آخرین سالنامه آماری (اداره آموزش و پرورش سلماس) معلمان مقطع متوسطه دوره دوم شهر سلماس به تعداد ۷۴۱ نفر می باشند. با توجه به تعداد جامعه آماری، ۲۳۷ نفر به روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا تعداد معلمان مشخص (تعداد ۷۴۱ نفر) و در نهایت حدود ۲۱۵ نفر به صورت تصادفی بر اساس فرمول کوکران انتخاب

شدند. به منظور دستیابی به هدف و با توجه به اینکه در روش شناسی تحقیقات همبستگی تعیین حجم نمونه می تواند بین ۵ تا ۱۵ مشاهده به ازای هر متغیر اندازه گیری شده تعیین شود. لازم به تذکر است تاکید همیشه بر این است کف نمونه نباید از ۲۰۰ نفر کمتر باشد (هیرو و همکاران، ۱۹۹۵؛ نقل از هومن، ۱۳۸۴).

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = 215n =$$

برای جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استفاده شد. ابتدا برای اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی مودودی، استیروز و پورتر (۱۹۷۹) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال و سه مولفه تعهد مستمر، تعهد عاطفی و تعهد تکلیفی می باشد و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت به سنجش تعهد سازمانی می پردازد. در این پرسشنامه هر فرد بین ۲۴ تا ۱۶۸، نمره به دست خواهد آورد. نمرات بالاتر، نشان دهنده میزان تعهد بیشتر به مجموعه می باشند. به میزانی که نمره فرد، از ۲۴ فاصله گرفته و به ۱۶۸ نزدیک می شود وی تعهد بیشتری به سازمان داشته و رضایت شغلی دارد و به میزانی که نمره به ۲۴ نزدیک می شود، تعهد به سازمان کمتر بوده و احتمال جدایی بیشتر است. در این پرسشنامه فرد علاوه بر نمره کلی، در سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری نیز نمره می گیرد. روایی و پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کراباخ در تحقیق اکبر زاده (۱۳۹۹) ۰/۸۹ بدست آمده است. پرسشنامه دوم پرسشنامه نوآوری امید و همکاران (۲۰۰۲) می باشد که در ۱۷ گویه به بررسی نوآوری سازمانی می پردازد بطوریکه حداقل امتیاز ممکن ۱۷ و حداکثر ۸۵ می باشد، نمره بین ۱۷ تا ۳۴ نوآوری سازمانی، ضعیف است، نمره بین ۳۴ تا ۵۱ نوآوری سازمانی، متوسط است و نمره بالاتر از ۵۱ نوآوری سازمانی، قوی است، روایی و پایایی این پرسشنامه توسط نیکنامیو همکاران (۱۳۸۹) در ایران مورد بررسی قرار گرفته و مطلوب ارزیابی شده است. پرسشنامه سوم پرسشنامه انگیزه لاورونس و جردن (۲۰۰۹) می باشد که دارای ۲۲ سوال در ۸ بعد می باشد. سوالات بر اساس طیف لیکرت نمره گذاری شده است (خیلی کم تا خیلی زیاد) و آلفای کرونباخ به دست آمده بالای ۰/۷۰ می باشد. در این پژوهش منظور از ارزیابی ابعاد انگیزه در کارکنان نمره ای است که کارکنان به سوالات ۲۲ گویه ای پرسشنامه ارزیابی ابعاد انگیزش در کارکنان میدهند. اطلاعات به دست آمده از این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS 17 و با بکارگیری آمار توصیفی مثل ترسیم نمودارها، محاسبه فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار ... و آزمون پیرسون و رگرسیون چند گانه مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

## تحلیل داده ها

شاخص های جمعیت شناختی،

اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری

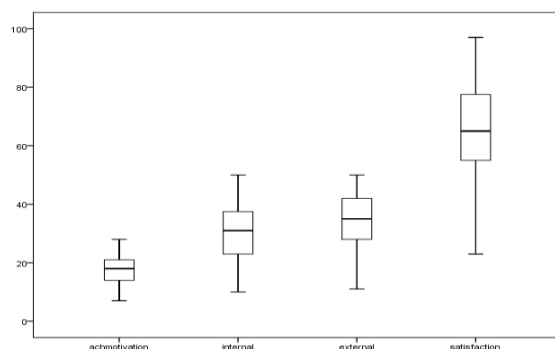
جدول (۴-۱) توزیع تعداد فراوانی و درصد فراوانی

درصد فراوانی	فراوانی	
۱۰۰ درصد	۲۱۵	معلمان
۱۰۰ درصد	۲۱۵	جمع

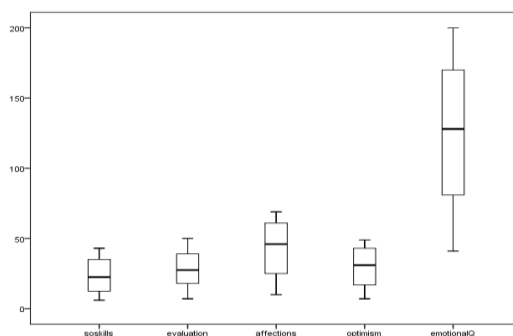
بر اساس نتایج جدول ۴-۱ تعداد ۲۱۵ نفر از نمونه آماری مورد مطالعه (۱۰۰٪) را معلمان تشکیل داده اند.

## تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها و بررسی مفروضات

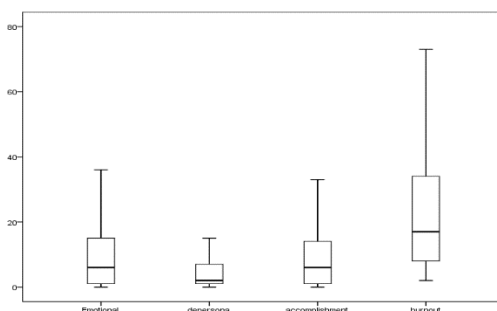
پیش از اجرای تحلیل آماری به غربالگری داده ها پرداخته شد و مقادیر دوره افتاده شناسایی و اصلاح شدند. مقادیر گمشده<sup>۳</sup> نیز با میانگین جایگزین شدند. پس از آن به شناسایی پرت های تک متغیره با نمودار باکس<sup>۴</sup> (جعبه ای) پرداخته شد. نتایج نشان داد پرت تک متغیره ای وجود ندارد. نمودار جعبه ای برای ویژگی های مدیریتی نوآور در شکل ۴-۱، تعهد سازمانی در شکل ۴-۲ و انگیزه در شکل ۴-۳ آورده شده است.



شکل ۴-۱- نمودار جعبه ای جهت بررسی پرت های تک متغیره در ویژگی های مدیریتی نوآور



شکل ۴-۲- نمودار جعبه ای جهت بررسی پرت های تک متغیره در تعهد سازمانی



شکل ۴-۳- نمودار جعبه ای جهت بررسی پرت های تک متغیره در انگیزه

بررسی پرت های چند متغیره با محاسبه فواصل ماهالانوبیس<sup>۵</sup> مورد بررسی قرار گرفت. سپس فواصل مورد نظر بر اساس درجات آزادی (تعداد متغیره ها که در اینجا سه متغیره پیش بین موجود بود) در آزمون خی دو ( $\chi^2$ ) اصلاح و در سطح  $\alpha=0/001$  مورد

<sup>3</sup> . Missing Values

<sup>4</sup> . Box Plot

<sup>5</sup> . Mahalanobis distance

بررسی قرار گرفت (میرزف و همکاران، ۱۳۹۶). نتایج حاکی از عدم وجود پرت چند متغیره بود. بر این اساس تحلیل با داده های مربوط به ۲۱۵ نفر شرکت کننده ادامه یافت. شاخص اصلاح شده در مورد تمامی شرکت کنندگان از  $\alpha=0/001$  بزرگتر بود.

تحصیلات:

جدول ۴-۲- تحصیلات آزمودنی ها

درصد	فراوانی	
۳۰/۴	۴۵	کاردانی
۵۴	۱۳۰	کارشناسی
۱۵/۶	۴۰	کارشناسی ارشد

بر اساس نتایج جدول ۴-۲-۳ تعداد ۴۵ نفر یا از افراد شرکت کننده در پژوهش دارای تحصیلات کاردانی و ۱۳۰ نفر کارشناسی و ۴۰ نفر نیز کارشناسی ارشد داشتند.

شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

میانگین و انحراف استاندارد متغیر ویژگی های مدیریتی نوآور در جدول ۴-۳- آمده است

جدول ۴-۳- میانگین و انحراف استاندارد ویژگی های مدیریتی نوآور

انحراف استاندارد	میانگین		
۵/۳۱	۱۰/۵۱	نوآوری محیطی	ویژگی های مدیریتی نوآور
۶/۱۲	۸/۶۷	نوآوری رهبری	
۶/۱۴	۹/۵۷	نوآوری شخصی	
۷/۵۱	۱۱/۳۳	نوآوری محیطی	
۴/۳۲	۱۱/۴۴	نوآوری فردی	

همانطور که از جدول (۴-۳) مشاهده می شود میانگین متغیرهای ویژگی های مدیریتی نوآور در جدول قابل مشاهده می باشد.

جدول ۴-۴- میانگین و انحراف استاندارد متغیر انگیزه

انحراف استاندارد	میانگین		
۶/۳۷	۱۲/۵۱	امید به کسب	انگیزه
۷/۶۸	۱۰/۶۷	امید به معاشرت	
۶/۶۸	۱۳/۵۷	امید به قدرت	
۵/۸۸	۱۱/۳۳	ترس از شکست	
۴/۳۲	۹/۴۴	رد شدن	
۵/۰۶	۱۱/۱۴	ترس از قدرت	
۵/۱۱	۱۲/۵۵	نیاز برای موفقیت	
۴/۸۱	۱۳/۰۰	نیاز برای معاشرت	

همانطور که از جدول (۴-۴) مشاهده می شود میانگین و انحراف معیار متغیر انگیزه به همراه مولفه ها نمایش داده شده است.

جدول ۴-۵- میانگین و انحراف استاندارد متغیر تعهد سازمانی

انحراف استاندارد	میانگین	متغیر	
۶/۴۴	۲۱/۵۱	خود تعهد عاطفی	تعهد سازمانی
۵/۶۹	۱۶/۴۴	تعهد مستمر	
۴/۸۸	۱۸/۷۸	هنجاری	

همانطور که از جدول (۴-۵) مشاهده می شود میانگین و انحراف معیار تعهد سازمانی قابل مشاهده می باشد.

#### یافته های استنباطی

در این پژوهش به منظور بررسی فرضیه های پژوهش از تجزیه و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. استفاده از این روش آماری مستلزم رعایت شدن پیش فرض هایی آماری فاصله ای یا نسبی بودن متغیرها، نرمال بودن، همخطی چندگانه است (شریفی و همکاران، ۱۳۹۵). که در ادامه به بررسی این پیش فرض ها پرداخته شده است.

#### مفروضه های آزمون:

#### فاصله ای یا نسبی بودن:

با توجه به این که متغیرهای پژوهش با استفاده از ابزارهای فاصله ای سنجیده شده بودند در پیش فرض اول پژوهش حاضر که همان فاصله ای یا نسبی بودن متغیرها است برآورده شده است.



## نرمال بودن داده ها:

از آنجایی که تعداد نمونه پژوهش حاضر بالای ۲۰۰ نفر بود و این تعداد بیشتر از ۴۰ نفر است یکی از روش های متداول در بررسی نرمال بودن متغیر های این پژوهش محاسبه اماره کجی و کشیدگی می باشد ( شریفی و همکاران، ۱۳۹۵). چنانچه ضریب کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش بین قدر مطلق ۲ باشد نرمال بودن متغیرهای پژوهش تایید خواهد شد.

جدول ۴-۶- کجی و کشیدگی متغیرهای پژوهش

کشیدگی	کجی	
۰/۷۵۸	-۰/۸۶۶	امید به کسب
-۰/۰۷۴	-۰/۲۸۳	امید به معاشرت
۰/۱۷۸	-۰/۶۷۸	امید به قدرت
۱/۱۰	۱/۱۳	ترس از شکست
-۰/۳۴۸	-۰/۱۵۷	رد شدن
-۰/۵۳۷	-۰/۰۶۴	ترس از قدرت
-۰/۲۱۷	-۰/۰۵۲	نیاز برای موفقیت
۰/۹۸۳	۰/۵۷۲	نیاز برای معاشرت
۰/۲۹۰	-۰/۵۴۶	خود تعهد عاطفی
۰/۳۵۰	-۰/۸۰۵	تعهد مستمر
۰/۹۶۰	-۰/۷۱۴	هنجاری
-۰/۱۳۵	-۰/۵۰۲	ویژگی های مدیریتی نوآور
-۰/۱۵۹	-۰/۲۶۸	
-۰/۴۳۲	-۰/۰۸۸	
۰/۱۸۰	-۰/۴۸۱	

با توجه به یافته های جدول ۴-۶ کجی و کشیدگی متغیر ویژگی های مدیریتی نوآور، انگیزه و تعهد سازمانی آن بین +۲ و -۲ است و در این محدوده قرار دارند پس فرضیه نرمال بودن متغیرهای پژوهش رعایت شده است.

## همخطی چندگانه:

در این پژوهش برای بررسی پیش فرض همخطی چند گانه از آماره عامل تورم واریانس (VIF) و پارامتر تحمل استفاده می شود. مقدار آماره تورم واریانس یا VIF بین عدد ۱ تا ۱۰ است و هر چه به ۱ نزدیک تر باشد نشان دهنده تایید شدن این پیش فرض است همچنین مقدار اماره پارامتر تحمل بین ۰/۱ تا ۱ می باشد و هر چه این مقدار به ۱ نزدیک تر باشد نشان دهنده برآورده شدن این پارامتر است (شریفی و همکاران، ۱۳۹۵). و نتایج این یافته ها در جدول ۷ آمده است:

جدول ۴-۷- آماره تورم واریانس و پارامتر تحمل متغیرهای پژوهش

آماره تحمل	آماره تورم واریانس	
۰/۵۱۸	۱/۹۳	امید به کسب
۰/۳۶۰	۲/۷۷	امید به معاشرت
۰/۳۹۷	۲/۵۲	امید به قدرت
۰/۴۸۲	۲/۰۷	ترس از شکست
۰/۴۲۴	۲/۳۵	رد شدن
۰/۵۵۲	۱/۸۱	ترس از قدرت
۰/۶۹۲	۱/۴۴	نیاز برای موفقیت
۰/۴۳۴	۲/۳۰	نیاز برای معاشرت
۰/۲۹۸	۳/۳۶	خود تعهد عاطفی
۰/۲۶۹	۳/۷۱	تعهد مستمر
		هنجاری
		ویژگی های مدیریتی نوآور

با توجه به نتایج جدول ۴-۷ از آنجایی که مقدار آماره عامل تورم واریانس پارامتر تحمل باید بین یک تا ۱۰ باشد و هرچه به عدد ۱ نزدیک باشد نشان دهنده بر قرار شدن این مفروضه است بنابراین در متغیر ویژگی های مدیریتی نوآور، انگیزه و تعهد سازمانی این مقدار به ۱ نزدیک تر است بر این اساس در متغیر های ویژگی های مدیریتی نوآور، انگیزه و تعهد سازمانی این مقدار به یک نزدیک تر است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که مفروضه همخطی چند گانه تایید شده است. از آنجایی که تمام مفروضه های آزمون رگرسیون چندگانه تایید شده است در این پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد.

#### تجزیه و تحلیل فرضیه های پژوهش

**فرضیه اول: بین مدیران با ویژگی های مدیریتی نوآور و انگیزه معلمان رابطه وجود دارد.**

برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول ۴-۸ ضریب همبستگی پیرسون بین ویژگی های مدیریتی نوآور و انگیزه معلمان را نشان داده است.

جدول ۴-۸- ضریب همبستگی بین ویژگی های مدیریتی نوآور و انگیزه معلمان

ویژگی های مدیریتی نوآور			
سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	
۰/۰۰۱	۰/۳۶۶	۲۱۵	امید به کسب
۰/۰۰۱	۰/۲۸۴	۲۱۵	امید به معاشرت
۰/۰۰۱	۰/۲۱۹	۲۱۵	امید به قدرت
۰/۰۰۱	۰/۴۰۱	۲۱۵	ترس از شکست
۰/۰۰۱	۰/۴۰۷	۲۱۵	رد شدن
۰/۰۰۱	-۰/۲۱۱	۲۱۵	ترس از قدرت
۰/۰۰۱	۰/۳۱۳	۲۱۵	نیاز برای موفقیت
۰/۰۱۳	۰/۱۵۶	۲۱۵	نیاز برای معاشرت

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود بین ویژگی های مدیریتی نوآور رابطه معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ).

**فرضیه دوم: بین مدیران با ویژگی های مدیریتی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.**

برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. جدول ۴-۹ ضریب همبستگی پیرسون بین مدیران با ویژگی های مدیریتی و تعهد سازمانی معلمان را نشان داده است.

جدول ۴-۹- ضریب همبستگی بین مدیران با ویژگی های مدیریتی و تعهد سازمانی معلمان

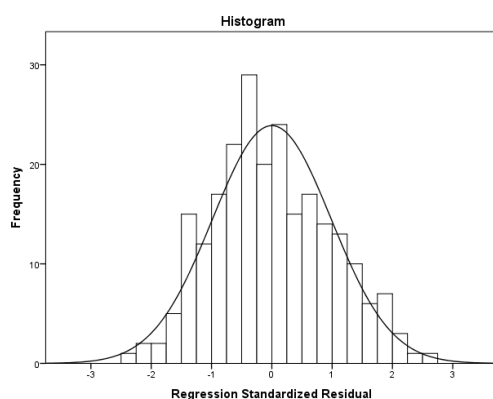
ویژگی های مدیریتی نوآور			
سطح معناداری	ضریب همبستگی	تعداد	
۰/۰۰۲	۰/۱۱۲	۲۱۵	تعهد عاطفی
۰/۰۰۱	۰/۲۷۳	۲۱۵	مستمر
۰/۰۰۲	۰/۲۰۰	۲۱۵	هنجاری

همانطور که در جدول فوق مشاهده می شود مدیران با ویژگی های مدیریتی و تعهد سازمانی معلمان رابطه معناداری وجود دارد.

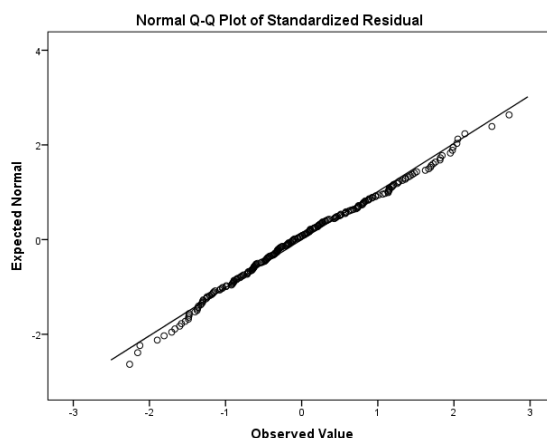
**فرضیه ۴- انگیزه و تعهد سازمانی معلمان قادر به پیش بینی مدیران با ویژگی های مدیریتی نوآور می باشند.**

برای بررسی رگرسیون چندگانه علاوه بر غربالگری اولیه، آنچنان که در بالا اشاره شد، نیازمند بررسی برخی مفروضات اساسی نیز است. نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره توزیع متغیرها، عدم همخطی چندگانه<sup>۷</sup> و استقلال خطاها از جمله این مفروضات هستند (میرز و همکاران، ۱۳۹۶). یکی از این مفروضات نرمال بودن توزیع متغیرهاست. نتایج جدول ۴-۷ (کجی کشیدگی)

نشان می دهد که با در نظر گرفتن کجی  $\pm 2$  (شوماخر و لوماکس<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲) و کشیدگی  $\pm 7$  (وست<sup>۹</sup> و همکاران، ۱۹۹۵)، کجی و کشیدگی در تمامی متغیرها در سطح مطلوبی قرار دارد و نرمال بودن تک متغیره محقق شده است. در بررسی نرمال بودن چند متغیره به عنوان یکی از مفروضات رگرسیون، پس از محاسبه مقادیر باقی مانده‌های استاندارد شده<sup>۱۰</sup>، توزیع باقی مانده‌ها با آزمون کالموگروف-اسمیرنوف یکراهه<sup>۱۱</sup> مورد بررسی قرار گرفت. بزرگتر بودن سطح معناداری آزمون از آلفای  $0.01/P \geq$  نشان از نرمال بودن توزیع متغیرها دارد (میرز و همکاران، ۱۳۹۶). نتایج نشان داد که توزیع باقی مانده‌ها نرمال است ( $P > 0.20$ ،  $Z=0.05$ ،  $df=215$ ). منحنی نرمال در شکل ۴-۴ و منحنی Q-Q برای بررسی احتمال نرمال بودن چندمتغیره در شکل ۴-۵ آورده شده است.



شکل ۴-۴ - منحنی نرمال توزیع باقی مانده در مدل پیش بینی ویژگی های مدیریتی نوآور



شکل ۴-۵ - منحنی احتمال نرمال در مدل پیش بینی ویژگی های مدیریتی نوآور

در بررسی مفروضه استقلال خطاها از آماره دوربین-واتسون<sup>۱۲</sup> استفاده شد. ضرایب نزدیک به ۲ برای این آماره نشان از استقلال خطاها دارند (نتر<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۱۹۹۶). این ضریب در این پژوهش برابر با  $1/91$  بود. پس از تحقق مفروضات، مدل مفهومی

8. Schumaker & Lomax

9. West

10. Standardized residuals

11. One way Kolmogorov-smirnov

12. Durbin-Watson

13. Neter

پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. برای پیش بینی ویژگی های مدیریتی نوآور از روی انگیزه کارکنان و تعهد سازمانی از رگرسیون چندگانه به صورت گام به گام استفاده شد که در گام اول امید به معاشرت، گام دوم امید به قدرت، گام سوم ترس از شکست، گام چهارم تعهد عاطفی و گام پنجم تعهد مستمر وارد معادله شده و معنی داری خود را در این پنج گام حفظ نمودند. بقیه متغیرها چون به سطح معنی داری نرسیدند از معادله رگرسیون حذف شدند. در جدول ۴-۱۰ نتایج تحلیل رگرسیون گزارش شده اند.

جدول ۴-۱۰: خلاصه مدل رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون ویژگی های مدیریتی نوآور بر متغیرهای پیش بین

گام	مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F آماره	p	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> Δ
۱	رگرسیون	۶۰۴۱/۸۰	۱	۶۰۴۱/۸۰	۵۷/۰۲	۰/۰۰۱	۰/۴۰	۰/۱۶	۰/۱۵
	باقیمانده	۳۰۴۰۶/۲۲	۲۱۴	۱۰۵/۹۴					
۲	رگرسیون	۱۰۹۱۵/۵۷	۲	۵۴۵۷/۷۸	۶۱/۱۳	۰/۰۰۱	۰/۵۴	۰/۲۹	۰/۱۱
	باقیمانده	۲۵۵۳۲/۴۵	۲۱۳	۸۹/۲۷					
۳	رگرسیون	۱۱۶۲۸/۷۹	۳	۳۸۷۶/۲۶	۴۴/۵۱	۰/۰۰۱	۰/۵۶	۰/۳۲	۰/۰۳
	باقیمانده	۲۴۸۱۹/۲۲	۲۱۲	۸۷/۰۸					
۴	رگرسیون	۱۲۳۳۴/۱۱	۴	۳۰۸۳/۵۲	۳۶/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۵۸	۰/۳۴	۰/۰۲
	باقیمانده	۲۴۱۱۳/۹۱	۲۱۱	۸۴/۹۰					
۵	رگرسیون	۱۲۹۹۳/۹۳	۵	۲۵۹۸/۷۸	۳۱/۳۵	۰/۰۰۱	۰/۵۹	۰/۳۳	۰/۰۲
	باقیمانده	۲۳۴۵۴/۰۹	۲۱۰	۸۲/۸۷					

متغیر ملاک: ویژگی های مدیریتی نوآور.

گام ۱: متغیر پیش بین: امید به معاشرت.

گام ۲: متغیر پیش بین: امید به معاشرت، امید به قدرت.

گام ۳: متغیر پیش بین: امید به معاشرت، امید به قدرت، ترس از شکست.

گام ۴: متغیر پیش بین: امید به معاشرت، امید به قدرت، ترس از شکست، تعهد عاطفی.

گام ۵: امید به معاشرت، امید به قدرت، ترس از شکست، تعهد عاطفی، تعهد مستمر.

بر اساس نتایج مندرج در جدول ۴-۱۰ می توان نتیجه گرفت در ویژگی های مدیریتی نوآور از روی متغیرهای پیش بین، مجموع متغیرهای پیش بین  $R^2 = ۰/۳۳$  از واریانس متغیر ملاک را تبیین و پیش بینی می کنند یعنی متغیرهای پیش بین ۳۳ درصد نمره ویژگی های مدیریتی نوآور را تبیین می کنند. امید به معاشرت ۱۵ درصد، امید به قدرت ۱۱ درصد، ترس از شکست ۳

درصد، تعهد عاطفی ۲ درصد و تعهد مستمر نیز ۲ درصد از تغییرات ویژگی های مدیریتی نوآور را پیش بینی می کنند. میزان F مشاهده شده برای متغیرهای پیش بین در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. این یافته نشان می دهد که این پنج متغیر به صورت معنی داری قادر به پیش بینی ویژگی های مدیریتی نوآور هستند. در جدول ۴-۱۱ نیز ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و استاندارد شده و بررسی معنی داری این ضرایب گزارش شده اند.

جدول ۴-۱۱: ضرایب رگرسیون گام به گام ویژگی های مدیریتی نوآور روی متغیرهای پیش بین

معناداری	t	$\beta$	خطای استاندارد b	شاخص‌ها	
				B	متغیرها
۰/۰۰۱	۱۴/۲۳		۳/۳۴	۴۷/۵۶	عدد ثابت (a)
۰/۰۰۱	۵/۲۵	۰/۳۱	۰/۱۰	۰/۵۵	امید به معاشرت
۰/۰۰۱	۴/۱۵	۰/۲۹	۰/۱۲	۰/۴۹	امید به قدرت
۰/۰۰۱	-۳/۶۸	۰/۲۴	۰/۱۱	۰/۴۱	ترس از شکست
۰/۰۰۳	۲/۹۹	۰/۱۷	۰/۱۹	۰/۵۸	تعهد عاطفی
۰/۰۰۵	۲/۸۲	۰/۱۶	۰/۱۱	۰/۳۲	تعهد مستمر

با توجه به جدول ۴-۱۱ اثر امید به معاشرت (۰/۳۱) و امید به قدرت (۰/۱۶) و ترس از شکست (۰/۲۹)، تعهد عاطفی (۰/۲۴) و تعهد مستمر (۰/۱۷) بر ویژگی های مدیریتی نوآور معنی دار می باشند.

#### فرضیه اول پژوهش) بین مدیران با ویژگی های مدیریتی نوآور و انگیزه معلمان رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه پژوهشی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید و نتایج نشان داد که بین ویژگی های مدیریتی مدیران و مولفه های انگیزه معلمان رابطه معنادار وجود دارد. نتایج این بخش از تحقیق همسو با تحقیقات فلیپس (۲۰۱۹)، کاین (۲۰۱۸)، پاچو (۲۰۱۷)، اسمیت (۲۰۱۶) می باشد. در تبیین این یافته پژوهشی می توان گفت که در مرحله اول از نظر نگارنده هر چه قدر میزان نوآوری های مدیریتی بالا باشد به همان اندازه از انگیزه مطلوبی جهت ادامه فعالیت ایجاد خواهد شد. همه سازمان ها برای بقاء نیازمند ایده های نو و بدیع هستند. ایده های نو و بدیع همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شود و آن را از نیستی و فنا نجات می دهد. ظهور نوآوری دانش نه تنها سازمان ها را قادر می سازد نسبت به رقبا مزیت رقابتی به دست آورند بلکه ابزار سودمندی را برای ارتقای عملکرد سازمانی ارایه می کند. در پژوهشی که کارن (۲۰۱۸) به بررسی انگیزه معلمان در مدارس پرداخته بود بیان کرد که معلمانی که از انگیزه و نوآوری های فردی و محیطی برخوردار

باشند جو مدرسه و انگیزش تحصیلی هم در بین دانش آموزان ارتقاء پیدا می کند. لذا می توان بیان کرد که در تحقیق حاضر نیز مشاهده شد که هر چه قدر میزان نوآوری معلمان در مدارس بیشتر باشد انگیزه و عملکرد شغلی معلمان بهبود پیدا می کند و انگیزش تحصیلی دانش آموزان نیز افزایش می یابد. در پژوهشی که اسمعیلی (۱۳۹۹) به بررسی نوآوری های معلمان در کلاس درس با فرسودگی تحصیلی دانش آموزان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که در کلاس های درس که معلم از انگیز و نوآوری مطلوب برخوردار می باشد فرسودگی تحصیلی دانش آموزان نیز کاهش پیدا می کند. زمانی که فرد دارای انگیزه مطلوب باشد، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش بسیاری قائل است (منصوری موید(۱۳۹۸).

### **فرضیه دوم پژوهش) بین مدیران با ویژگی های مدیریتی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد.**

برای بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همانطور که نتایج نشان داد مدیران با ویژگی های مدیریتی و تعهد سازمانی معلمان رابطه وجود دارد. نتایج این بخش از یافته ها همسو با نتایج کاراز (۲۰۱۸)، فلیپس (۲۰۱۹) و پائولو (۲۰۱۷) می باشد. در تبیین این یافته پژوهشی می توان بیان کرد که تعهد سازمانی نیروی انسانی مهمترین سرمایه آموزش و پرورش به شمار می رود و هرچه تعهد سازمانی نیروی انسانی از کیفیت بالاتری برخوردار شود احتمال موفقیت بیشتر بوده و ویژگی های مدیریتی و استعداد مدیریتی نیز شکوفا خواهد شد. بنابراین برای بهبود کیفی تعهد سازمانی نیروی انسانی، بهبود انگیزه و ویژگی های مدیریتی نوآور و افزایش روحیه تعهد در افراد لازم است تا منجر به عملکرد مطلوب در آنها گردد. آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی از دیرباز در تداوم و بقای جوامع نقشی حیاتی داشته است، و نهادهای آموزشی به تدریج پی بردند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی خبره و متعهد، قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای دانش آموزان باشند. ویژگی های مدیریتی نو آور و تعهد سازمانی نیروی انسانی که به عنوان نیروی ستادی در ادارات آموزش و پرورش مشغول به برنامه ریزی و سازماندهی و هدایت برنامه آموزشی هستند باید در یک فضای صمیمی و با داشتن روحیه گروهی و تیمی و با علاقه مندی هرچه تمام تر دارای تفکر و عملکردی پویا باشند و از چنان تعهد سازمانی برخوردار باشند که دارای بالاترین عملکرد باشند تا از یک جهت برنامه های تولید شده توسط آنها متناسب با نیازهای مدارس باشند و از جهت دیگر، نیروی های صفی، آنها را به عنوان راهبران برنامه ریزی آموزشی و درسی به عنوان الگو بپذیرند تا در نهایت به افزایش عملکرد مناسب کارکنان مدارس و بهبود کیفیت آموزشی (جلوگیری از افت تحصیلی) منجر شود.

فرضیه سوم پژوهش) انگیزه و تعهد سازمانی معلمان قادر به پیش بینی مدیران با ویژگی های مدیریتی نوآور می باشند.

بر اساس نتایج می توان نتیجه گرفت در ویژگی های مدیریتی نوآور از روی متغیرهای پیش بین، مجموع متغیرهای پیش بین  $R^2 = 0/33$  از واریانس متغیر ملاک را تبیین و پیش بینی می کنند یعنی متغیرهای پیش بین ۳۳ درصد نمره ویژگی های مدیریتی نوآور را تبیین می کنند. امید به معاشرت ۱۵ درصد، امید به قدرت ۱۱ درصد، ترس از شکست ۳ درصد، تعهد عاطفی ۲ درصد و تعهد مستمر نیز ۲ درصد از تغییرات ویژگی های مدیریتی نوآور را پیش بینی می کنند. میزان F مشاهده شده برای متغیرهای پیش بین در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. در تبیین/این یافته پژوهشی می توان گفت که امروزه تعهد سازمانی به عنوان یکی از با ارزش ترین دارایی سازمانی، مهمترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور به حساب می آید. جهت خلق ایده های بکر و بینش های نوآور و برای پاسخگویی اثربخش تر به تحولات وسیعی که در محیط کاری رخ می دهد، م توان از مهمترین دارایی نامشهود، یعنی کارکنان توانمند استفاده نمود (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۲). در سازمان های آموزشی مانند آموزش و پرورش، نیز همچون دیگر سازمان ها، هر عضو جدید در نخستین تماس حرفه ای خود با محیط کار امیدوار است که با تعهد سازمانی مناسب بتواند نیازهای اقتصادی، اجتماعی و روانی خود را به نحوی مطلوب برآورده سازد و در شرایط و تعهد مناسب است که بهره وری افزایش می یابد و تعهد نامناسب به کاهش ارتباط سازنده می انجامد. درک و بینش فرد از تعهد سازمانی موجب تصور ذهنی او از سازمان می گردد. (هاشمی و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین از وظایف مهم مدیران در سازمانها انجام دادن کارها از طریق کارکنان آن سازمان است و برای این منظور مدیر باید قادر باشد به کارکنان خود انگیزه بخشد زیرا که تحقیقات بسیار نشان داده است که کارکنان با انگیزه خلاق تر و بارورتر هستند. انگیزش بی شک مهمترین عامل اثر گذار در رفتار سازمانی است. در واقع، میزان تأثیر سایر عواملی که بر عملکرد افراد در یک سازمان اثر می گذارند در مقایسه با انگیزش آنها بسیار ناچیز است. لذا مدیران با ویژگی های نوآور یک سازمان ضرورتاً باید عواملی را که سبب کاهش انگیزش در کارکنان می شود، شناسایی و سپس حذف کنند. در عین حال، باید عوامل تقویت کننده انگیزش و روحیه شغلی را تعیین کرده گسترش دهند.

### پیشنهادهای کاربردی تحقیق

- پیشنهاد می شود با افزایش تعهد سازمانی در اداره کل آموزش و پرورش موجبات افزایش انگیزه و نوآوری های مدیریتی کارکنان را فراهم آورد.
- با برگزاری کلاس ها و کارگاه های آموزشی ویژه کارکنان با هدف آموزش و بهبود تعهد سازمانی و انگیزه معلمان در اداره کل آموزش و پرورش، به افزایش نوآوری های مدیریتی کارکنان کمک شود.



۳) با ایجاد جو مثبت و محیطی مطلوب و آرام برای کارکنان، باعث افزایش احساس تکلیف برای ماندن در سازمان و تلاش برای رسیدن به اهداف سازمان (تعهد هنجاری) و دل‌بستگی احساسی و عاطفی و لذت بردن از ماندن در سازمان (تعهد عاطفی) در آنان شود.

۴) مدیران آموزش و پرورش با ایجاد انگیزه، ارتباطات باز، تشریک مساعی، آزاد اندیشی و پاداش دادن به موفقیت‌ها، باعث افزایش نوآوری‌های مدیریتی کارکنان گردند.

## منابع

۱. آزاد، رضا؛ آزادی، شایان؛ عابد، محمد (۱۳۹۵). رابطه اخلاق کاری و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان اردبیل. محل انتشار: اولین همایش بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت.
۲. اسماء، ناصری (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین انگیزه ایجاد شده توسط مدیریت و رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان. یازدهمین همایش علم و فناوری دانشگاه تهران.
۳. امینیان، رضا (۱۳۹۱). بررسی روابط ساختاری جو سازمانی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی کارکنان شرکت پانام. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. رشته روانشناسی صنعتی سازمانی. دانشگاه آزاد واحد ارسنجان.
۴. بدلی، زهرا (۱۳۸۹). درک نادرست مدیران عامل از اشتیاق کاری کارکنان تحت عنوان اشتیاق کاری و انگیزش، مجله تدبیر. ۷(۸): ۱۲-۲۴.
۵. براتی‌احمدآبادی، حسن (۱۳۸۷). رابطه بین متغیرهای پیش‌بیننده (عدالت سازمانی و جو سازمانی) و وجدان کاری با عملکرد شغلی در کارکنان شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی سازمانی دانشگاه اصفهان.
۶. بهزادی، الهام؛ نعیمی، عبدالزهرا؛ بشلیده، کیومرث (۱۳۹۲). بررسی رابطه فضیلت سازمانی با رفتار مدنی سازمانی، وفاداری سازمانی و بهزیستی معنوی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز کارون، دست‌آوردهای روان‌شناختی، ۲۰(۱۲): ۲۳۳-۲۵۶.
۷. پورعباس، علی (۱۳۸۷). اثربخشی شرکت در کارگاه‌های خودکارآمدی حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی کارمندان دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
۸. پیرا، نسرین (۱۳۹۴). بررسی رابطه‌ی جو سازمانی و اشتیاق شغلی با سازگاری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان هشتگرد در سال تحصیلی ۹۳-۹۴، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه محقق اردبیلی\_ دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
۹. تیمورنژاد، کاوه، صریحی اسفستانی، رسول (۱۳۸۹)؛ تأثیر یادگیری سازمانی بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان ستادی وزارت امور اقتصادی و دارایی، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول. (۱۴)۱۰: ۲۰-۳۸.
۱۰. تقوایی یزدی، مریم (۱۳۹۸). رابطه مدیریت دانش با تعالی سازمانی و نوآوری سازمانی در مدیران مدارس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
۱۱. حسن زاده ثمرین، تورج؛ سفیدکار، سپیده (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین مدیریت دانش و رفتار شهروندی سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) ۲۳(۷۱): ۱۵۵-۱۴۱.
۱۲. حسنی، محمد؛ حیدری زاده، زهرا؛ قاسمزاده علی شاهی، ابوالفضل (۱۳۹۱). بررسی نقش و تاثیر اخلاق اسلامی کار و فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز، دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲(۲۰): ۳۲-۹.
۱۳. خزیمه، منصور (۱۳۹۵)، ارزیابی اخلاق حرفه‌ای و مولفه‌های آن میان معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی در شهر تهران فصلنامه علمی - ترویجی اخلاق، دوره ۶، شماره ۱، ۲۲.

۱۴. خشوعی، مهدیه سادات؛ نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۶). ساختار عاملی فضیلت سازمانی و نقش رفتار شهروندی سازمانی در آن. دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی، ۱۴ (۵۴)، ۳۴-۲۶.
۱۵. دهقانی، هادی (۱۳۹۵). بررسی رابطه اشتیاق شغلی معلمان و یادگیری دانش آموزان دبستانی، اولین کنفرانس ملی مطالعات آموزش و پرورش و علوم آموزشی تربیتی، قم، موسسه مدیریت کنفرانس های علمی اندیشوران هزاره سوم.
۱۶. رحیم نیا، فرزاد؛ قره باغی، نسرين (۱۳۸۹): ارائه مدلی مفهومی به منظور بررسی رابطه اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی، اولین کنفرانس بین المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی شیراز.
۱۷. زرگران مقدم، صدیقه (۱۳۹۰)، تاثیر منابع و تقاضاهای شغلی بر فرسودگی و اشتیاق شغلی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه اصفهان.
۱۸. سلیمانی، ناصر؛ عباس زاده، کامران (۱۳۹۱). رابطه اخلاق کار با رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان در سازمان آموزش فنی و حرفه ای تهران «نشریه: رهیافتی نو در مدیریت آموزشی بهار ۹۱، دوره ۳، شماره ۱؛ ص ۲۱-۳۶.
۱۹. شاکر، فاطمه (۱۳۹۴). بررسی نقش ویژگی های شغلی و نقش های شغلی در پیش بینی اشتیاق شغلی دبیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی - دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
۲۰. صفری، محدثه (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه ای با عملکرد استادان دانشگاه کرمان. نشریه: اخلاق در علوم و فناوری، ۲ (۲۰)، ۳۲-۹.
۲۱. عیدی، حسن؛ لقمانی، محمد (۱۳۹۴). پیش بینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه، پژوهش نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی. ۲ (۲۰)، ۳۲-۹. ۲۱۰.
۲۲. کشتکاران، ویدا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سبک مدیریتی با مهارت های تغییر و نوآوری مدیران بیمارستانهای آموزشی شیراز. مجله بهداشت و توسعه. ۶ (۴): ۱۴-۲۸.
۲۳. کیوان آرا، محمود، شاهپوری اصل، سمیرا، عریضی، حمیدرضا (۱۳۹۳). رابطه عدالت سازمانی با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پرستاران با نقش میانجی اهداف شغلی فردی آنان، مرکز تحقیقات مراقبت های دانشگاه علوم پزشکی ایران، ۲۷ (۸۸)، ۳۳-۲۲.
۲۴. نعامی، عبدالزهرا، پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). رابطه ی ابعاد انگیزش شغلی خود تعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان، مشاوره ی شغلی و سازمانی، ۳ (۹): ۱۹-۱۵.
۲۵. الوانی، ممد؛ حسن پوررضاریا، داوری، علی (۱۳۸۹). تحلیل اخلاق سازمانی کارکنان با استفاده از الگوی دایره اخلاق». فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، ۲ (۲۰)، ۳۲-۹.

## En Refrence

26. Allen NJ, Meyer JP (2010) Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *J Vocation Behav.* 49(3): 252-76.
27. Almerich, G., Suárez-Rodríguez, JM., Belloch, C., & Bo, RM. (2011). Training needs of teachers in ICT: training profiles and elements of complexity, *RELIEVE*, 17(2):1-10. 22(4), 436-459.
28. Ananil, A. (2004). The learning organization, towards integrated model, *The Learning Organization*, 25 (2004):129-42.
29. Azizpour, M., Abdi, S., & Khoda Bakhshi, N. (2013). Personality traits and human resource productivity at cultural organizations. *International Journal of Management Research and Review*, 3 (4), 2703-2706.
30. Bailley, D. (2000). Learning needs analysis, *Training Jornal*, ABI/INFORM Global. Bakker AB, Leiter MP. (2010), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, (1ed), New York: Psychology Press.
31. Barrick, M. R., & Mount, M. K. (2012). The Big5 Personality Dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personal Psychology*, 44, 1-26.

32. Bernardin, H. J., Russell, J. E. A., & Kane, J. (2014). Performance management and appraisal. In H. J. Bernardin (Ed.), *Human resource management* (pp. 142–162). New York: McGraw-Hill/Irwin.]
33. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (2016). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99–110.
34. Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2015). *Industrial and Organizational psychology, Handbook of psychology: Volume 12*. By John Wiley and sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
35. Brown, S. D. & Lent, R. W. (2008). *Career Development and Counseling- putting theory and research to work*. By John Wiley and sons, Inc., Hoboken, New Jersey.
36. Byrne, E.(2000) job satisfaction and Organizational climate in a dynamic work environment . *Apple Nurs Res*, 13(1):46-9
37. Chandorkar, H., Chakraborty, PK. (2016). Psychological morbidity of parents of mentally retarded children. *Indian J Psychiatry*, 42(3),271-4.
38. Chiang, B.(2001) .CASELOAD IN SPECIAL Education: An integration of research finding . *Exceptional* , 67 , 161-172
39. Clarkin, J., Lenzenweger, MF. (2015). *Major theories of personality disorder*, New York: The Guilford Press.
40. Coleman, V. I. & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resources Management Review*, 10, 25–44.
41. Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3–13.
42. Dean K, Stevens H, Mortensen PB, Murray RM, Walsh E, Pedersen CB. (2016). Full spectrum of psychiatric outcomes among offspring with parental history of mental disorder. *Arch Gen Psychiatry*, 67(8),822-9.
43. Flin,R.mearns,k.(2000).Measuring safety climate: Identifying the common Features . *safety science*.34,177-134.
44. Gottesman II, Laursen TM, Bertelsen A, Mortensen PB. (2014). Severe mental disorders in offspring with 2 psychiatrically ill parents. *Arch Gen Psychiatry*, 67(3),252-7.
45. Herring, S., Gary, J., Taffe,K. , Sweeney, D. & Eifeld, S. (2017). Behaviour and emotional problems in toddlers with pervasive developmental delay: associations with parental mental health and family functioning. *Journal of Intellectual Disability Research*, 12, 874-882.
46. Hermoon, H., Harlez, PK. (1999). Psychological morbidity of parents of mentally retarded children. *Indian J Psychiatry*, 42(3),271-4.
47. Hur, W. and Shin, Y., and Kim, H. (2017). Organizational virtuousness perceptions and task crafting: The mediating roles of organizational identification and work engagement. *Career Development International*.
48. Jacaqueline, Shapiro.2002. A psychological contract perspective on organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23:927-949.
49. Jing, F. F., Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). Organizational climate and performance in retail pharmacies. *Leadership & Organization Development Journal*, 32, 224-242.
50. Kuhn, T. and Nelson, N (2012), "Reengineering identity", *Management Communication Quarterly*, 16 (1), 5-38.
51. Kummoonb, D.(2017). The Effects of Organizational Climate to Conflict Management amongst Organizational, Health Personnel, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 237 , 1216 – 1222.

52. Lee PC, Lin KC, Robson D, Yang HJ, Chen VC, Niew WI.(2016). Parent-child interaction of mothers with depression and their children with ADHD. *Res Dev Disabil*, 34(1),656-68.
53. Lewis, C. F. (2015). Substance use and violent behavior in women with antisocial personality disorder. *Journal of Behav Sci Law*, 29(5), 667-76.
54. Majumdar, M., Da Silva Pereira, Y., & Fernandes, J. (2014). Stress and anxiety in parents of mentally retarded children. *Indian J Psychiatry*, 47(3), 144-7.
55. Matos M, Bauermeister JJ, Bernal G. (2013). Parent-child interaction therapy for Puerto Rican preschool children with ADHD and behavior problems: a pilot efficacy study. *Fam Process*, 48(2),232-52.
56. Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*, 38(5), 1442-1465.
57. Spreitzer, G. M., & Mishra, A. (1997). *Survivor responses to downsizing: the mitigating effects of trust and empowerment*. Los Angeles, California, United States: Southern California Studies Center, University of Southern California.