

بررسی رابطه رفتارهای نوآورانه معلمان با اثر بخشی سازمانی مدارس

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه ی رفتارهای نوآورانه معلمان با اثر بخشی سازمانی مدارس ابتدائی شهرستان همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ انجام شد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدائی شهرستان همدان به تعداد ۱۸۷۹ نفر بود و از این تعداد ۳۲۰ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی مورد بررسی قرار گرفتند. جهت گردآوری داده ها از دو پرسشنامه رفتارهای نوآورانه معلمان جانسون (۲۰۰۰) و اثر بخشی سازمانی هریسون (۲۰۰۸) استفاده گردید. برای روایی پرسشنامه ها از روش روایی محتوایی با بهره گیری از دیدگاه متخصصان و برای سنجش پایایی پرسشنامه ها ضریب آلفای کرونباخ به کار گرفته شد. ضریب پایایی برای پرسشنامه رفتارهای نوآورانه و اثر بخشی سازمانی مدارس به ترتیب ۰/۹۳۳ و ۰/۹۶۳ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از آزمون t تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که وضعیت رفتارهای نوآورانه و اثر بخشی سازمانی مدارس از دیدگاه معلمان در مدارس ابتدائی دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان بالاتر از سطح متوسط بود. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین رفتارهای نوآورانه معلمان و اثر بخشی سازمانی مدارس رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که مؤلفه های تولید و ارتقاء ایده هم در مدارس ابتدائی دولتی و هم در مدارس ابتدائی غیردولتی در پیش بینی اثر بخشی سازمانی مدارس مؤثر بودند.

کلمات کلیدی: رفتارهای نوآورانه معلمان؛ اثربخشی سازمانی؛ مدارس ابتدائی .

Abstract : The purpose of this research was to "investigate the relationship between teachers' innovative behaviors with the organizational effectiveness elementary schools in Hamedan city in the academic year of 1401-1400". Descriptive research method, correlation type and statistical population including all teachers and elementary schools of Hamedan city had 1879 people (1588 women and 291 men). The size of the statistical sample of the research was determined based on the Karjesi and Morgan table of 320 people. A stratified relative random sampling method was used to select the sample members. The library study method and reliable internet sources were used to prepare the background and compile the theoretical foundations. To collect data from the standard Jansen Innovative Behaviors Questionnaire (2000) and Harris Organizational Effectiveness Questionnaire (2008), using the content method and the supervisor's point of view, and their reliability using the coefficient Cronbach's alpha was determined as 0.932 and 0.963 respectively. To analyze the data using descriptive statistics methods such as: table, graph, frequency, percentage frequency, mean and standard deviation; Also, inferential statistics methods such as: one-group t-test, independent groups t test, Pearson's correlation coefficient and multiple regression analysis were used. The results of the status of government and non-government elementary schools in Hamadan city in terms of the degree of, teachers' innovative behaviors and organizational effectiveness showed that the status of both groups of schools are above the average level. The comparison of government and non-government elementary schools revealed that both types of these schools are at a high level of teachers' innovative behaviors and organizational effectiveness, and there is no significant difference between them. Pearson's correlation coefficient showed that there is a positive and significant relationship between teachers' innovative behaviors and organizational effectiveness in both government and non-government schools, and the value of this correlation is strong and significant. based on multiple regression analysis, it was revealed In both groups government and non-government elementary schools, the components of Idea generation and idea promotion are effective in predicting organizational effectiveness.

Keywords: teachers' innovative behaviors; Organizational effectiveness, elementary schools

مقدمه

آموزش و پرورش از مهم ترین سازمان های تأثیر گذار در توسعه و پیشرفت هر کشور است و اگر قرار باشد به طور دقیق به این مسئله توجه شود مدارس به عنوان رکن اصلی این سازمان مورد توجه صاحب نظران و محققان قرار می گیرند. در واقع آموزش و پرورش با برنامه های عملیاتی که در مدارس اجرا می نماید به اهداف خود دست یافته و گام های توسعه را با دیگر سازمان های هر کشور بر می دارد. یکی از اساسی ترین مواردی که در برنامه هر سازمانی

دارای اهمیت است، موضوع مهم اثر بخشی برنامه‌ها و طرح‌های تعیین شده در آن سازمان است و تبعاً توجه به اثربخشی برنامه‌های آموزش و پرورش در مدارس از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. طبق تحقیقات صورت گرفته عوامل مختلفی می‌تواند در اثر بخشی سازمانی مدارس مؤثر باشند. از سوی دیگر نوآوری در همه سازمان‌ها می‌تواند یکی از ارکان اصلی برنامه‌ها جهت پیشبرد اهداف سازمان بوده و باعث ارتقاء فعالیت‌های سازمانی گردد و در واقع عاملی مهم در بازار رقابت و موفقیت سازمان هاست. در آموزش و پرورش نیز به عنوان یک سازمان مهم، نوآوری به تلاش‌هایی اطلاق می‌شود که برای تغییر در نظام آموزشی و به طور آگاهانه و هدفدار برای بهبود بخشیدن به نظام موجود صورت می‌گیرد (سام‌خانین؛ جهانیان و مرتضایی، ۱۳۸۹: ۵۷). نموده‌هایی از نوآوری در این حوزه عبارت است از: نوآوری در روش‌های تدریس، نوآوری در استفاده از رسانه‌های کمک آموزشی و نوآوری در شیوه‌های ارتباط بین معلمان و دانش‌آموزان (هاشمی و ملایی نژاد: ۱۳۸۹: ۱۴۲). به زعم اسکات و بروس (۱۹۹۴) نوآوری فردی معلمان در محیط کار، پایه اصلی ارتقای عملکرد هر سازمان آموزشی است. مطالعه بر روی انگیزه‌ها و عوامل ایجادکننده و تحت تأثیر نوآوری از اهمیت خاصی برخوردار است (مهرآمیز و همکاران ۱۳۹۶: ۱۹۶). در این راستا ارتباط رفتارهای نوآورانه معلمان و اثربخشی سازمانی مدارس ابتدائی از ضرورت بالایی برخوردار است که در این پژوهش به آن شده است.

صاحب‌نظران و محققان برای اثربخشی تعاریف مختلفی ارائه داده‌اند. بارنارد^۱ (۱۹۳۸) اثربخشی را به عنوان تحقق یک هدف ویژه تعریف می‌کند، وی بر انجام اهداف و بقای سازمان توجه داشت. او سازمان را به عنوان سیستم همکاری تعریف نمود. تعادل داخلی، تنظیم با شرایط خارجی و رهبری ماهرانه از معیارهای اثربخشی مورد توجه بارنارد می‌باشد. اتریونی^۲ (۱۹۴۶) معتقد است اثربخشی واقعی یک سازمان خاص به وسیله درجه و میزانی که سازمان به اهداف دست می‌یابد، تعیین می‌شود. در واقع سازمان زمانی اثر بخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت‌های آن با اهداف سازمان برابر بوده یا بیشتر از آن باشد. کامرون^۳ (۱۹۶۸) می‌گوید اگر سازمان را به عنوان سیستم فعال هدف یاب، منطقی و تعمدی تصور کنیم، بنابراین طبیعی است که میزان موفقیت در تحقق اهداف به عنوان یک مقیاس مناسب برای اثربخشی مطرح باشد. پرایس^۴ (۱۹۷۲) اثربخشی را به عنوان اندازه‌ای که اهداف گوناگون تحقق می‌یابند، توصیف می‌کند. آمسترانگ^۵ (۱۹۹۰) معتقد است اثربخشی مفهوم پیچیده‌ای است که به طور گوناگون تعریف شده است و متناسب با هر تعریف قابل اندازه‌گیری و ارزیابی است. تاوند ساوند^۶ (۱۹۴۶) معتقد است یک محیط آموزشی اثربخش کانونی است که یک برنامه با کیفیت بالا برای تحقق اهداف وسیع سیستم و اهداف مشخص طراحی شده را تدوین و حفظ می‌کند (تقی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۹). در سازمان‌ها، اثربخشی سازمانی یعنی میزانی که یک سازمان قادر است بقاء یابد، مأموریت خود را اجرا کند و منافع مناسب، منابع مالی و ارزش‌های مفید را حفظ کند. در این راستا بررسی اثربخشی سازمانی در مدارس هم از بعد نظری و هم از بعد کاربردی یک مسئله مهم به شمار می‌رود. از بعد نظری، عموم محققان و صاحب‌نظران علاقمند هستند تا به بررسی و تبیین شاخص‌ها و عوامل مرتبط با اثربخشی مدرسه بپردازند و گرایش مورد نظر را "جنبش اثر بخشی مدرسه" نامیده‌اند.

1. Scatt & Bruce
2. Barnard
3. Etzoni
4. Kameron
5. Price
6. Amestrangt
7. Town Sond

از نظر کاربردی، اثربخشی سازمانی معرف عملکرد سازمانی مدرسه است و درباره عملکرد سازمانی مدارس و همچنین ارزشیابی برنامه های آموزشی، توجه به تغییر و تحول سازمانی، ایفای بهبود سازمانی، توسعه سازمانی، توجه به متغیرهای ساختاری سازمانی مدارس مانند سلسله مراتب و سیاست های پاداشی و فراگرد های تصمیم گیری و ارتباط، می تواند به ارزیابی جامعی نائل آید (باقری و همکاران، ۱۳۹۶: ۸۵).

به اعتقاد چن و لین (۲۰۱۱)، اثربخشی مدرسه به عملکرد مدیریت، کیفیت آموزش معلمان و عملکرد یادگیری دانش آموزان طبقه بندی شده است.

۱- **عملکرد مدیریتی:** علاوه بر سبک های مدیریت مدیران و عملکرد ارتباطی میان اعضا، اعضای گروه ها باید با هم مذاکره کرده و ارتباط داشته باشند و برای توسعه روح تعاون از یکدیگر حمایت کنند.

۲- **کیفیت آموزش معلمان:** معلمان باید، به منظور بهبود مهارت های آموزشی، از وقت آزاد و فراغت خود برای بحث در مورد محتوای آموزشی با سایر معلمان استفاده کنند و بتوانند از رسانه های آموزشی و آموزش های اینترنتی برای نوآوری در طرح های آموزشی و بهبود مطالب درسی و آموزش استفاده کنند به طوریکه کیفیت آموزش را ارتقاء دهند.

۳- **عملکرد یادگیری دانش آموزان:** علاوه بر انگیزه یادگیری دانش آموزان، نگرش های یادگیری، تکالیف نوشتاری، عملکرد فراگیری، مفاهیم زیبایی شناسی و جستجوی دانش، فعالیت های یادگیری دانش آموزان و دستاوردهای یادگیری سطوح خاصی از رقابت را نشان می دهد (قنبری و همکاران، ۱۳۹۷: ۸).

از نظر میرکمالی (۱۳۷۵: ۶۴) برای اینکه یک مدرسه اثربخش شناخته شود باید به معیارهایی که به مثابه عوامل ارتقاء دهنده اثربخشی شناخته شده اند، توجه کنیم. در این زمینه دو عامل عبارتند از:

الف) مدرسه باید اهداف روشنی داشته باشد. ب) مدرسه باید دارای رهبر قوی باشد تا روابط مدرسه و خانه را گسترش دهد و جو مدرسه را برای یادگیری آماده سازد. از نظر هریسون (۲۰۰۸)؛ شاخص های اثر بخشی سازمانی مدارس دارای هفت مؤلفه به این شرح است: رهبری آموزشی^۱، مأموریت روشن و آشکار^۲، محیط سالم و منظم^۳، انتظارات سطح بالا^۴، کنترول و سنجش مداوم پیشرفت تحصیلی^۵، فرصت های حداکثر برای یادگیری^۶، درگیر نمودن والدین و جامعه^۷.

یکی از عواملی که می تواند در اثربخشی مدارس تاثیر گذار باشد نوآوری کارکنان بخصوص معلمان به عنوان عنصر اصلی آموزش و یادگیری است.

نوآوری مفهوم پیچیده ای است و به وسیله ی پژوهشگران مختلف از دیدگاه های متنوع و در سطوح گوناگون مورد مطالعه قرار گرفته است. فراگرد ایجاد فکرهای جدید و تبدیل آن فکر به عمل و کاربردهای سودمند را نوآوری گویند

-
1. Chen & Lin
 2. Educational leadership
 3. Clear and obvious mission
 4. Healthy and regular environment
 5. High level expectations
 6. Continuous monitoring and evaluation of academic achievement
 7. Maximum opportunities for learning
 8. Involve parents and the community

(رضائیان، ۱۳۹۰). نوآوری به عنوان یکی از اجزای کلیدی ارتقاء و پیشرفت و خلق ارزش تحت تأثیر شدید شایستگی-های افراد است. همچنین، محیط کاری امروز، به کارکنانی احتیاج دارد که بتوانند تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های تازه‌ای برای مسائل پیدا کنند، خلاقیت داشته باشند و در قبال نتایج کار مسئول شناخته شوند (فریاد، خوراکیان و ناظمی ۱۳۹۵:۱۹).

در سطح سازمانی، پژوهشگران نوآوری را به عنوان توسعه (تولید) و به کارگیری (انطباق) ایده‌ها و رفتارهای جدید تعریف نموده‌اند (قنبری، ۱۳۹۵). به باور ترس و همکاران (۲۰۱۷) نوآوری نه تنها یک مفهوم مربوط به تولید محصولات یا خدمات جدید است، بلکه در مفهومی وسیع‌تر به منظور تولید فرایندها یا شیوه‌های جدید سازمانی است که به نفع مصرف‌کنندگان است (حمزئیان و همکاران ۱۳۹۸). به عنوان فرآیند، نوآوری شامل نو بودن، خلاقیت، تحقیق و گرایش سازمانی برای حمایت از ایده‌های جدید برای دستیابی به مزایای رقابتی در زمینه‌های پویا است (حمزئیان و همکاران، ۱۳۹۸). اسکات و بروس (۱۹۹۴) معتقدند رفتارهای نوآورانه در محیط کار رفتارهای پیچیده هستند که شامل سه زمینه‌ی تولید ایده^۳، ترویج ایده^۴، پیاده‌سازی ایده^۵ می‌شود. تولید ایده به ایده‌پردازی و ارائه ایده‌های نو می‌پردازد و نشان دهنده میزانی است که یک فرد ایده‌های جدید را تولید می‌کند. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد. پیاده‌سازی ایده به تلاش‌های عملی تر برای تبدیل ایده‌های نو به کارهای عملی و پیاده‌سازی آن‌ها در فعالیت کاری سازمانی اشاره دارد (سرفرازی و هاشمی، ۱۴۰۰).

رفتار نوآورانه به عنوان تمام رفتارهای کارمند با بکارگیری ایده‌های فزاینده محصولات یا دستورالعمل‌های درون یک نقش، گروه یا سازمان جدید، واحد مربوطه که منافع بالقوه مهمی برای آن واحد داشته باشد، تعریف می‌گردد. در واقع به فرآیند به کارگیری ایده‌های جدید حل مسئله در عمل و در نتیجه ارتقاء یک محصول، خدمات یا فرایند اشاره دارد و در محل کار زمانی شروع می‌شود که یکی از کارکنان متوجه وجود مشکلی در کار می‌شود؛ سپس ایده‌ها و راه‌حل‌های جدیدی برای این مشکل یا مشکلات ارائه می‌شود. مرحله‌ی آخر در فرایند نوآوری، حمایت از ایده و راه‌حل‌های جدید است تا اینکه بتوان آنها را در سازمان به کار گرفت (فریاد، خوراکیان و ناظمی ۱۳۹۵). جانگ و هارتاگ^۶ (۲۰۱۰) چهار بعد از رفتار نوآورانه کارکنان را مشخص کرده‌اند که عبارتند از جستجوی ایده، تولید ایده، دفاع از ایده و اجرای ایده. با توسعه علم و تکنولوژی جامعه جهانی به سرعت در حال تغییر است. از این رو آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که موفقیت آن در گرو بهره‌مندی از نیروهای خلاق و نوآور است که خود را با این سیر سریع تغییرات همراه سازد و معلمان مؤثرترین و مهمترین کارکنان این سازمان هستند که باید توجه لازم جهت ایجاد انگیزه و حمایت از ایده‌ها، خلاقیت‌ها و رفتارهای نوآورانه آنها در برنامه کاری سازمان قرار گیرد. در این میان نقش معلم به عنوان رکن اصلی آموزش و پرورش، به ویژه در مقطع ابتدایی حائز اهمیت است.

به عقیده موریس و ازویدو^۷ (۲۰۱۱) معلم خلاق و نوآور فردی است که ریسک کردن‌های معقول و موقعیت‌های غیرقابل پیش‌بینی را ترغیب می‌کند و در همان حال فعالیت‌های خلاق را تقویت می‌کند. او رابطه‌ی نزدیکی با

1. Torres & al
2. Innovative behaviors
3. Idea generation
4. Idea promotion
5. Idea realization
6. Jang & Hartag
1. Morais & Azvido

دانش‌آموزان دارد و محیط کلاس درس را بر می‌انگیزد تا با زمینه‌های عملی هماهنگ و با توانایی دانش‌آموز در سطح شناختی، چالشی منطبق باشد. همچنین برای ترغیب اعتماد به نفس و خود تنظیمی دانش‌آموزان و تنوع ایده‌ها و نقش خلاق آن‌ها در روشن کردن و توضیح مجدد موضوعات پیچیده تأثیر بسزایی دارد (پراز و حیدری‌فرد، ۱۳۹۸). به بیان تورنس^۱ (۱۹۹۸)، معلمان نوآور به دانش‌آموزان کمک می‌کنند تا احساس آرامش و بی‌نظیر بودن کنند. این معلمان تجارب و فعالیت‌هایی را فراهم می‌کنند تا دانش‌آموزان را قادر سازند مهارت‌های خلاق را تمرین کنند و در شکوفایی خلاقیت دانش‌آموزان شریک می‌شوند. همچنین تجاربی را برای دانش‌آموزان فراهم می‌کنند تا تصورات شغلی آینده را وسعت بخشند؛ همکاری‌های خلاقانه را به رسمیت می‌شناسند و اعتماد، حمایت و علاقه‌مندی به ایده‌ها و خلاقیت دانش‌آموزان نشان می‌دهند. آن‌ها به تفاوت‌های دانش‌آموزان در کلاس درس ارزش می‌گذارند و سبک تدریس و آموزشی که مشارکت، سؤال پرسیدن و پذیرش همهٔ جواب‌ها را ترغیب می‌کند به کار می‌برند (پراز و حیدری‌فرد ۱۳۹۸: ۳۰۲).

با مرور پیشینه‌ی پژوهش می‌توان دریافت که تاکنون رابطه متغیرهای این پژوهش با متغیرهای بسیاری مورد بررسی قرار گرفته‌است از جمله: یزدان پناه و عراقیه (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین سبک مدیریت و اثربخشی مدارس ابتدایی پرداختند. یافته‌های پژوهش ارتباط مؤلفه رفتار تلفیقی، با اثربخشی سازمانی و ارتباط نداشتن مؤلفه‌های وظیفه مداری و رابطه مداری با اثربخشی سازمانی را نشان داد. همچنین بین جنسیت مدیران آموزشی با میزان اثربخشی سازمانی رابطه معناداری وجود نداشت. نقویان و اسماعیلی شاد (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان " بررسی اثربخشی سازمانی مدارس ابتدایی روستایی شهرستان بجنورد بر اساس مدل پارسونز" که در بین معلمان مقطع ابتدایی روستایی شهرستان بجنود انجام دادند، دریافتند که اثربخشی سازمانی مدارس ابتدایی روستایی بالاتر از میانگین است. یوسفی پور، صنوبری و صدیقی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه سرسختی شغلی با تعلق کاری و رفتارهای کاری نوآورانه آموزگاران دبستان های دخترانه شهر اندیمشک" انجام دادند. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که بین «سرسختی شغلی» و «تعلق شغلی» و «رفتارهای کاری نوآورانه» آموزگاران دبستان‌های شهر اندیمشک رابطه معناداری وجود دارد. فنودی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت و اثربخشی سازمانی"، دریافت که فرهنگ قوی باعث افزایش خلاقیت و عملکرد و اثربخشی سازمان می‌شود و میان فرهنگ سازمانی با خلاقیت و اثربخشی سازمانی رابطه‌ای مستقیم وجود دارد و اینکه فرهنگ با خلاقیت در عملکرد و اثربخشی سازمانی نقش ویژه‌ای را ایفاء می‌کند. صفایی، فخری و محسن آبادی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان " رابطه بلوغ حرفه‌ای و رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان پایه دوم ابتدایی شهر ری" به این نتیجه دست یافتند که بین بلوغ حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن شامل نگرانی، کنجکاوی، اعتماد به نفس و مشاوره گرفتن با رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین مؤلفه‌های بلوغ حرفه‌ای شامل نگرانی، کنجکاوی، اعتماد به نفس و مشاوره گرفتن قادر به پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه در تدریس معلمان هستند. نوروزی منش و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان "تعیین رابطه هوش هیجانی مدیران با رفتار نوآورانه معلمان مدارس هوشمند مقطع ابتدایی منطقه انگوران" دریافتند که بین هوش هیجانی مدیران و مؤلفه‌های آن با رفتار نوآورانه معلمان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. هوش هیجانی مدیران حدود ۵۱ درصد تغییرات واریانس متغیرهای رفتار نوآورانه معلمان

مدارس هوشمند مقطع ابتدایی را پیش‌بینی نمود. مارت و اسلان^۱ (۲۰۲۱) ، در پژوهشی با عنوان "تأثیر رهبری فراگیر بر توانمند سازی کارکنان و رفتارهای نوآورانه : مطالعه موردی در ترکیه" دریافتند، رهبری فراگیر پیش بینی کننده قوی توانمند سازی کارکنان و رفتارهای نوآورانه است و رابطه ای معنادار و مثبت بین رهبری فراگیر و رفتارهای نوآورانه وجود دارد. هاشم، یاکب، یوسف و ابراهیم^۲ (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان "رفتار نوآورانه در معلمان، شواهد تجربی از مدارس با عملکرد بالا" نشان دادند که ترویج ایده و تحقق ایده در مدارس که عملکرد بالایی دارند در سطح وسیعی انجام شده است. کی ، ایو، وی و هو^۳ (۲۰۱۹) ، در پژوهشی با عنوان "تأثیر رهبری فراگیر بر رفتار نوآورانه کارکنان با نقش واسطه ای حمایت سازمانی" دریافتند که بین رهبری فراگیر و رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. مارتینز^۴ (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان "شناسایی عوامل مرتبط با اثربخشی مدرسه با تکنیک‌های داده‌کاوی؛ آزمایش یک رویکرد جدید مطالعه اثربخشی مدرسه" به بررسی عوامل مؤثر در اثربخشی مدارس پرداخته است. این مطالعه روشی ساده جهت مدل‌سازی و ایجاد الگو برای اثر بخشی مدارس ارائه می‌دهد که می‌تواند باعث توسعه دانش و تصمیم‌گیری‌های بهتر در زمینه اثر بخشی مدارس باشد. شهاب و عمران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان "پرورش رفتار کاری نوآورانه در مدرسان دانشگاه‌های پاکستان"، دریافتند که زمینه اخلاقی ارتباط مستقیمی با رفتارهای کاری نوآورانه دارد و از سوی دیگر سرمایه اجتماعی نیز نقش بسزایی در رفتارهای نوآورانه داشته و می‌تواند به عنوان میانجی بین دو متغیر رفتارهای نوآورانه و زمینه اخلاقی نقش بسزایی ایفاء نماید. اختر، حسین آوان، نوید و اسماعیل (۲۰۱۸)، در پژوهشی با عنوان "مطالعه مقایسه‌ای کاربرد تفکر سیستمی در دستیابی به اثربخشی سازمانی" نشان دادند که تفکر سیستمی در اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. پانديا و سریواستاوا^۵ (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان "عوامل مؤثر بر اثربخشی سازمانی در بخش آموزشی"، تأثیر چهار عامل سلامت سازمانی، سلامت روانی، رضایت از کیفیت زندگی و مشارکت دانشجویی را در اثربخشی سازمانی در بین دانشجویان دانشگاه بمبئی مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحلیل داده‌ها بیانگر بیشترین تأثیر توسط سلامت سازمانی و مشارکت دانشجویی در اثر بخشی سازمانی در این دانشگاه بود. با توجه به تحقیقات صورت گرفته تا کنون کمتر به مطالعه رابطه رفتارهای نوآورانه معلمان با اثر بخشی سازمانی مدارس ابتدائی پرداخته شده است لذا در این پژوهش با سوال ها و فرضیه های زیر به آن پرداخته می شود:

سوال های پژوهش

سوال اول: وضعیت رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس ابتدائی دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان چگونه است ؟

سوال دوم: وضعیت اثر بخشی سازمانی مدارس ابتدائی دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان چگونه است؟

فرضیه های پژوهش

فرضیه اول: بین رفتارهای نوآورانه معلمان و اثر بخشی سازمانی مدارس دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان رابطه وجود دارد.

-
1. Mert & Aslan
 2. Hashim, Yaakob, Yusof & Ibrahim
 3. Qi, Liu, Wie & Huy
 4. Maztinz
 5. Pandya & Srivastav

فرضیه دوم: از طریق مؤلفه های رفتارهای نوآورانه معلمان می توان اثر بخشی سازمانی مدارس ابتدائی دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان را پیش بینی نمود.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه ی اجرا، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش عبارت است از کلیه معلمان مقطع ابتدائی مدارس دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ به تعداد ۱۸۷۹ نفر که از این تعداد ۳۲۰ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی به عنوان نمونه آماری پژوهش تعیین شد. جهت گردآوری داده ها از دو پرسشنامه رفتارهای نوآورانه معلمان جانسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه اثر بخشی سازمانی مدارس هریسون (۲۰۰۸) استفاده گردید. برای تعیین روایی پرسشنامه ها از روش روایی محتوایی با بهره گیری از دیدگاه متخصصان استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه ها نیز ضریب آلفای کرونباخ به کار گرفته شد. ضریب پایایی محاسبه شده برای پرسشنامه ی رفتارهای نوآورانه و اثر بخشی سازمانی مدارس به ترتیب ۰/۹۳۲ و ۰/۹۶۳ برآورد گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از شاخص های آمار توصیفی نظیر جدول، نمودار، فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کشیدگی و چولگی و از شاخص های آمار استنباطی، آزمون t تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند گانه به روش گام به گام استفاده گردید.

یافته های پژوهش

از نظر ویژگی های جمعیت شناسی نمونه آماری مورد پژوهش بر اساس جنسیت، ۴۹ نفر مرد (۱۵/۳ درصد) و ۲۷۱ نفر زن (۸۴/۳ درصد)؛ از نظر سن، کمتر از ۳۰ سال ۳۴ نفر (۱۰/۶ درصد)، سن ۳۱ الی ۴۰ سال ۱۲۳ نفر (۳۸/۴ درصد) سن ۴۱ الی ۵۰، ۱۲۲ نفر (۳۸/۱ درصد) و بیشتر از ۵۰ سال ۴۱ نفر (۱۲/۹ درصد) بودند. از نظر تحصیلات، ۱۳ نفر دیپلم (۴/۱ درصد)، ۴۴ نفر کاردانی (۱۳/۷ درصد)، ۱۷۰ نفر کارشناسی (۵۳/۱ درصد) و ۸۹ نفر کارشناسی ارشد (۲۷/۸ درصد) و ۴ نفر (۱/۳ درصد) دارای تحصیلات در مقطع دکتری بودند؛ از نظر سابقه خدمت، با سابقه تا ۱۰ سال ۸۴ نفر (۲۶/۲ درصد)، تا ۱۱ تا ۲۰ سال ۹۵ نفر (۲۹/۷ درصد)، ۲۱ تا ۳۰ سال ۱۱۹ نفر (۳۷/۱ درصد) و با سابقه ۳۱ سال و بیشتر ۲۲ نفر (۷ درصد)؛ از نظر ناحیه محل خدمت، ناحیه ۱، ۱۴۹ نفر (۴۶/۵ درصد) و ناحیه ۲، ۱۶۶ نفر (۵۳/۵ درصد) شرکت داشتند.

سوال اول پژوهش: وضعیت رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس ابتدائی دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان چگونه است؟

جدول شماره ۳ - وضعیت رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس ابتدایی دولتی و غیر دولتی

متغیرها	میانگین	انحراف	میانگین	آماره	درجه	سطح
	تجربی	معیار	آماري	t	آزادی	معنی داری

تولید ایده	دولتی	۴/۰۷۶	۰/۷۷۰۳	۳	۲۲/۱۸	۲۵۱	۰/۰۰۰
	غیردولتی	۴/۱۸۶	۰/۸۱۹۳	۳	۱۱/۹۴	۶۷	۰/۰۰۰
ارتقاء ایده	دولتی	۴/۱۰۴	۰/۷۷۳۶	۳	۲۲/۶۶	۲۵۱	۰/۰۰۰
	غیردولتی	۴/۱۴۲	۰/۸۵۶۷	۳	۱۰/۹۹	۶۷	۰/۰۰۰
تحقق ایده	دولتی	۴/۶۰۷	۰/۴۱۰۳	۳	۲۰/۸۴	۲۵۱	۰/۰۰۰
	غیردولتی	۴/۰۰۹	۰/۸۵۹۹	۳	۹/۶۸	۶۷	۰/۰۰۰
رفتارهای نوآورانه	دولتی	۴/۵۳۳	۰/۳۷۸۱	۳	۲۳/۳۰	۲۵۱	۰/۰۰۰
معلمان	غیردولتی	۴/۱۱۲	۰/۷۹۴۱	۳	۱۱/۵۵	۶۷	۰/۰۰۰

بر اساس یافته‌های جدول شماره ۳، مقدار محاسبه شده آماره t جهت وضعیت رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس ابتدایی دولتی ($t = ۲۳/۳, p < ۰/۰۱, df = ۲۵۱$) می‌باشد که از مقدار t بحرانی جدول (۲/۵۷) بزرگتر است. بنابراین بین میانگین تجربی (محاسبه شده) و میانگین نظری تفاوت معناداری وجود دارد، یعنی میانگین رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس ابتدایی دولتی شهرستان همدان بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

همچنین مقدار محاسبه شده آماره t جهت وضعیت رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس ابتدایی غیردولتی ($t = ۱۱/۵۵, p < ۰/۰۱, df = ۶۷$) می‌باشد که از مقدار t بحرانی جدول (۲/۶۱) بیشتر است. لذا بین میانگین تجربی (محاسبه شده) و میانگین نظری تفاوت معناداری وجود دارد، یعنی میانگین رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس ابتدایی غیر دولتی شهرستان همدان بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. مقدار آماره t در کلیه مؤلفه‌های رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس ابتدایی دولتی و مدارس غیر دولتی شهرستان همدان معنادار است و بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

سوال دوم پژوهش: وضعیت اثر بخشی سازمانی مدارس ابتدایی دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان چگونه است؟

جدول شماره ۴- وضعیت اثربخشی سازمانی مدارس ابتدایی دولتی و غیر دولتی

متغیرها	میانگین تجربی	انحراف معیار	میانگین آماری	t	df	p	
رهبری	۴/۵۲۴	۰/۵۹۸۷	۳	۴۰/۴۱	۲۵۱	۰/۰۰۰	
آموزشی	۴/۵۴۶	۰/۶۳۴۰	۳	۲۰/۱۰	۶۷	۰/۰۰۰	
مأموریت روشن	۴/۳۸۶	۰/۶۲۳۰	۳	۳۵/۳۱	۲۵۱	۰/۰۰۰	
	غیر دولتی	۴/۴۴۵	۰/۶۱۶۳	۳	۱۹/۳۳	۶۷	۰/۰۰۰
محیط سالم و منظم	۴/۲۸۷	۰/۷۲۵۱	۳	۲۸/۱۷	۲۵۱	۰/۰۰۰	
	غیر دولتی	۴/۳۹۴	۰/۶۶۶۴	۳	۱۷/۲۵	۶۷	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۲۵۱	۲۸/۰۰	۳	۰/۷۲۹۷	۴/۲۸۷	دولتی	انتظارات سطح بالا
۰/۰۰۰	۶۷	۱۹/۳۹	۳	۰/۶۱۰۳	۴/۴۳۵	غیر دولتی	
۰/۰۰۰	۲۵۱	۳۵/۸۸	۳	۰/۶۳۴۰	۴/۴۳۳	دولتی	کنترل و سنجش
۰/۰۰۰	۶۷	۲۱/۴۱	۳	۰/۵۹۵۶	۴/۵۴۶	غیر دولتی	پیشرفت تحصیلی
۰/۰۰۰	۲۵۱	۳۰/۲۴	۳	۰/۶۶۰۶	۴/۲۵۸	دولتی	فرصت‌های
۰/۰۰۰	۶۷	۱۶/۹۳	۳	۰/۶۶۱۲	۴/۳۵۷	غیر دولتی	حداکثر برای یادگیری
۰/۰۰۰	۲۵۱	۳۴/۴۳	۳	۰/۶۲۱۷	۴/۴۸۵	دولتی	درگیر نمودن والدین و جامعه
۰/۰۰۰	۶۷	۱۵/۷۱	۳	۰/۷۱۱۱	۴/۳۵۵	غیر دولتی	
۰/۰۰۰	۲۵۱	۳۶/۹۸	۳	۰/۵۸۹۰	۴/۳۷۲	دولتی	اثر بخشی
۰/۰۰۰	۶۷	۲۰/۶۹	۳	۰/۵۷۶۲	۴/۴۴۶	غیر دولتی	سازمانی

با توجه به داده‌های جدول شماره ۴، مقدار محاسبه شده آماره t جهت وضعیت اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دولتی ($t = ۳۶/۹۸. p < ۰/۰۱. df = ۲۵۱$) می‌باشد که از مقدار t بحرانی جدول (۲/۵۷) بزرگتر است. بنابراین بین میانگین تجربی (محاسبه شده) و میانگین نظری تفاوت معناداری وجود دارد، یعنی میانگین اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دولتی شهرستان همدان بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. مقدار محاسبه شده آماره t جهت وضعیت اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی غیردولتی ($t = ۲۰/۶۹. p < ۰/۰۱. df = ۶۷$) می‌باشد که از مقدار t بحرانی جدول (۲/۶۱) بیشتر است. لذا بین میانگین تجربی (محاسبه شده) و میانگین نظری تفاوت معناداری وجود دارد، یعنی میانگین اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی غیردولتی شهرستان همدان بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. مقدار آماره t در کلیه مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دولتی و مدارس غیردولتی شهرستان همدان معنادار بوده و بالاتر از سطح متوسط می‌باشد.

فرضیه اول پژوهش: بین رفتارهای نوآوران معلمان و اثر بخشی سازمانی مدارس دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۵- ضریب همبستگی پیرسون بین رفتارهای نوآوران معلمان با اثربخشی سازمانی مدارس مورد مطالعه

متغیرها	نوع مدرسه	رفتارهای نوآورانه معلمان	تولید ایده	ترویج ایده	تحقق ایده
ضریب	دولتی	۰/۷۹	۰/۷۷	۰/۷۳	۰/۷۳
همبستگی پیرسون	غیر دولتی	۰/۷۹	۰/۷۳	۰/۷۶	۰/۷۵
سطح	دولتی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
معناداری	غیر دولتی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعداد	دولتی	۲۵۲	۲۵۲	۲۵۲	۲۵۲
نمونه	غیر دولتی	۶۸	۶۸	۶۸	۶۸

با توجه به آماره‌های جدول شماره ۵، ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر رفتارهای نوآورانه معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دولتی ($r = ۰/۷۹. p < ۰/۰۱. n = ۲۵۲$) می‌باشد که نشان می‌دهد رابطه مثبت و معناداری بین رفتارهای نوآورانه معلمان با اثربخشی سازمانی وجود دارد. به علاوه، این مقدار همبستگی بزرگ و قابل توجه است.

همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین متغیر رفتارهای نوآورانه معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی غیردولتی ($r = ۰/۷۹. p < ۰/۰۱. n = ۶۸$) می‌باشد که نشان می‌دهد رابطه مثبت و معنادار بین رفتارهای نوآورانه معلمان با اثربخشی سازمانی مدارس وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون بین کلیه مؤلفه‌های رفتارهای نوآورانه معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دولتی و غیردولتی شهرستان همدان بیانگر آن است که رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و مقدار این همبستگی بالاست.

فرضیه دوم پژوهش: مؤلفه‌های رفتارهای نوآورانه معلمان می‌توان اثر بخشی سازمانی مدارس ابتدایی دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان را پیش بینی نمود.

جدول شماره ۶- رگرسیون چندگانه گام به گام بین مؤلفه‌های رفتارهای نوآورانه معلمان و اثر بخشی

شاخص‌ها	S	df	MS	F	R	R ²	A.R ²	p	دوربین واتسون
رگرسیون	۵۱/۶۸۸	۱	۵۱/۶۸۸	۳۶۵/۱۱۷	۰/۷۷۰	۰/۵۹۴	۰/۵۹۲	۰/۰۰۰	۱/۹۲۶
باقیمانده	۳۵/۳۹۱	۲۵۰	۰/۱۴۲						
کل	۸۷/۰۷۹	۲۵۱							
رگرسیون	۵۵/۴۱۳	۲	۲۷/۷۰۶	۲۱۷/۸۶۳	۰/۷۹۸	۰/۶۳۶	۰/۶۳۳	۰/۰۰۰	
باقیمانده	۳۱/۶۶۶	۲۴۹	۰/۱۲۷						
کل	۸۷/۰۷۹	۲۵۱							

مدارس دولتی

گام ۱
گام ۲

گام ۱		گام ۲	
رگرسیون	۱۲/۸۰۶	۱	۱۲/۸۰۶
باقیمانده	۹/۴۴۰	۶۶	۰/۱۴۳
کل	۲۲/۲۴۷	۶۷	
رگرسیون	۱۳/۶۰۷	۲	۶/۸۰۳
باقیمانده	۸/۶۴۰	۶۵	۰/۱۳۳
کل	۲۲/۲۴۷	۶۷	

نتایج تحلیل رگرسیون طبق جدول شماره ۶، بیانگر آن است که مقدار F محاسبه شده در مدارس دولتی در گام دوم ($f = ۲۱۷/۸۶۳ . p < ۰/۰۱$) است که از مقدار بحرانی $۳/۸۳$ بزرگتر است؛ به علاوه مقدار F محاسبه شده در مدارس ابتدایی غیردولتی در گام دوم ($f = ۵۱/۱۸۱ . p < ۰/۰۱$) از مقدار بحرانی $۳/۸۳$ بزرگتر است. در واقع مقدار F محاسبه شده در کلیه گام‌های تحلیل رگرسیون از مقادیر بحرانی بیشتر بوده و معنادار می‌باشد ($p < ۰/۰۱$) بنابراین می‌توان از تحلیل رگرسیون استفاده کرد.

ضریب همبستگی چندگانه (در گام دوم) در مدارس ابتدایی دولتی $۰/۷۹۸$ ، ضریب تعیین $۰/۶۳۶$ و ضریب تعیین اصلاح شده $۰/۶۳۳$ است، بنابراین این $۶۳/۳$ درصد از واریانس نمرات اثر بخشی سازمانی مدارس با ترکیبی از مؤلفه‌های رفتارهای نوآورانه معلمان قابل توضیح و تبیین است. در واقع ضریب تعیین اصلاح شده بیانگر آن است که $۶۳/۳$ درصد از تغییرات متغیر وابسته (اثر بخشی سازمانی مدارس) توسط متغیر مستقل (رفتارهای نوآورانه معلمان) پوشش داده می‌شود. از بین ابعاد رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس دولتی، مؤلفه‌های تولید ایده و ارتقاء ایده وارد مدل شده‌اند و در پیش‌بینی اثر بخشی سازمانی مؤثر هستند.

ضریب همبستگی چندگانه (در گام دوم) در مدارس ابتدایی غیردولتی $۰/۷۵۹$ ، ضریب تعیین $۰/۵۷۹$ و ضریب تعیین اصلاح شده $۰/۵۶۹$ است، یعنی $۵۶/۹$ درصد واریانس نمرات اثر بخشی سازمانی با ترکیبی از مؤلفه‌های رفتارهای نوآورانه معلمان قابل توضیح و تبیین است. در واقع ضریب تعیین اصلاح شده بیانگر آن است که $۵۶/۹$ درصد از تغییرات متغیر وابسته (اثر بخشی سازمانی) توسط متغیر مستقل (رفتارهای نوآورانه معلمان) پوشش داده می‌شود. از بین ابعاد رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس غیردولتی، مؤلفه‌های تولید ایده و ارتقاء ایده وارد مدل شده‌اند و در پیش‌بینی اثر بخشی سازمانی مؤثر هستند. بنابراین هم در مدارس ابتدایی دولتی و هم در مدارس ابتدایی غیردولتی شهرستان همدان، ویژگی‌های رفتارهای نوآورانه معلمان در پیش‌بینی اثر بخشی سازمانی مدارس مؤثر هستند. برای آزمون استقلال خطاها از آماره دوربین-واتسون استفاده شد، که مقدار آن در دامنه $۱/۸۸۳$ و $۱/۹۲۶$ قرار دارد، بنابراین این می‌توان نتیجه‌گیری کرد که دلیلی بر وجود خود همبستگی در خطاها وجود ندارد.

جدول شماره ۷- ضرایب رگرسیون پیش‌بینی اثر بخشی سازمانی مدارس از طریق مؤلفه‌های رفتارهای نوآورانه معلمان

آماره	B	S.E	Beta	t	p	Tol	VIF
مدل							
مقدار ثابت	۱/۹۷۱	۰/۱۲۸		۱۵/۴۱۱	۰/۰۰۰		

۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۱۹/۱۰۸	۰/۷۷۰	۰/۰۳۱	۰/۵۸۹	تولید ایده	گام ۲	
		۰/۰۰۰	۱۳/۶۲۹		۰/۱۲۸	۱/۷۴۶	مقدار ثابت		
۲/۶۳۷	۰/۳۷۹	۰/۰۰۰	۸/۱۵۱	۰/۵۰۶	۰/۰۴۷	۰/۳۸۷	تولید ایده	گام ۱	
۲/۶۳۷	۰/۳۷۹	۰/۰۰۰	۵/۴۱۲	۰/۳۳۶	۰/۰۴۷	۰/۲۵۶	ارتقاء ایده		
		۰/۰۰۰	۱۰/۲۲۹		۰/۲۲۸	۲/۳۳۳	مقدار ثابت	گام ۲	پیش‌بینی
۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	۰/۰۰۰	۹/۴۶۲	۰/۷۵۹	۰/۰۵۴	۰/۵۱۰	ارتقاء ایده		
		۰/۰۰۰	۸/۸۹۱		۰/۲۳۸	۲/۱۱۲	مقدار ثابت	گام ۲	پیش‌بینی
۲/۹۷۲	۰/۳۳۶	۰/۰۱۷	۲/۴۵۴	۰/۳۲۷	۰/۰۹۴	۰/۲۳۰	تولید ایده		
۲/۹۷۲	۰/۳۳۶	۰/۰۰۰	۳/۶۹۵	۰/۴۹۲	۰/۰۹۰	۰/۳۳۱	ارتقاء ایده		

آماره‌های جدول شماره ۷، نشان می‌دهد که در مدارس ابتدایی دولتی، ضریب بتا (با توجه به گام دوم) در مؤلفه‌های تولید ایده و ارتقاء ایده در سطح ($p < ۰/۰۵$) معنادار است. بنابراین مؤلفه‌های تولید ایده و ارتقاء ایده به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثر بخشی سازمانی دارند. بر این اساس اگر مؤلفه‌های تولید ایده و ارتقاء ایده یک انحراف استاندارد افزایش یابند، به ترتیب باعث $۰/۵۰۶$ و $۰/۳۳۶$ افزایش در اثر بخشی سازمانی مدارس ابتدایی دولتی خواهد شد. بنابر این می‌توان الگوی پیش‌بینی را برای مدارس ابتدایی دولتی شهرستان همدان بدین صورت نشان داد:

$$\text{(ارتقاء ایده)} + ۰/۳۳۶ + \text{(تولید ایده)} + ۰/۵۰۶ + ۱/۷۴۶ = \text{اثر بخشی سازمانی}$$

آماره‌های جدول شماره ۷، نشان می‌دهد که در مدارس ابتدایی غیر دولتی، ضریب بتا (با توجه به گام دوم) در مؤلفه‌های تولید ایده و ارتقاء ایده در سطح ($p < ۰/۰۵$) معنادار است. بنابراین مؤلفه‌های تولید ایده و ارتقاء ایده به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش‌بینی اثر بخشی سازمانی دارند. بر این اساس اگر مؤلفه‌های تولید ایده و ارتقاء ایده یک انحراف استاندارد افزایش یابند، به ترتیب باعث $۰/۳۲۷$ و $۰/۴۹۲$ افزایش در اثر بخشی سازمانی مدارس ابتدایی غیر دولتی خواهد شد. بنابر این می‌توان الگوی پیش‌بینی را برای مدارس ابتدایی غیر دولتی شهرستان همدان بدین صورت نشان داد:

$$\text{(ارتقاء ایده)} + ۰/۴۹۲ + \text{(تولید ایده)} + ۰/۳۲۷ + ۲/۱۱۲ = \text{اثر بخشی سازمانی}$$

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی رابطه بین رفتارهای نوآورانه معلمان با اثر بخشی سازمانی مدارس ابتدایی دولتی و غیردولتی شهرستان همدان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. یافته‌های سوال اول پژوهش آشکار کرد که میزان استفاده از رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس ابتدایی دولتی و هم چنین مدارس ابتدایی غیردولتی شهرستان همدان بالاتر از سطح متوسط است. در واقع مدارس ابتدایی دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان با مؤلفه‌های رفتارهای نوآورانه انطباق دارند. به علاوه مقدار آماره t در کلیه مؤلفه‌های

رفتارهای نوآورانه (تولید ایده، ارتقاء ایده و تحقق ایده) معنادار بوده و میانگین این مؤلفه‌ها بزرگتر از سطح متوسط است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پراز و حیدری‌فرد (۱۳۹۹) در بین معلمان شهرستان ایلام، خسروی و همکاران (۱۳۹۸) در بین معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند، امیدوار و همکاران (۱۳۹۶) در بین معلمان دوره متوسطه شهرستان اردبیل، ابراهیم پورو همکاران (۱۳۹۴) در معلمان مقطع راهنمایی مشکین‌شهر، محمدی و همکاران (۱۳۹۱) در معلمان مقطع راهنمایی شهرشیراز، مهرآمیز و همکاران (۱۳۹۶) در معلمان مقطع ابتدایی شهر بیرجند، موآت (۲۰۱۱) در معلمان فنلاند، مسمان و همکاران (۲۰۱۵) در بین معلمان، شهاب و عمران (۲۰۱۸) در بین مدرسان دانشگاه‌های پاکستان، مطابقت و همخوانی دارد. در تبیین این یافته‌ی پژوهش می‌توان گفت که احتمالاً توجه و تمرکز به ایده-پردازی معلمان، تلاش معلمان برای دستیابی به راهکارهای خلاقانه برای حل مشکلاتشان در تدریس، ایجاد فضایی رقابتی برای به تصویر کشیدن خلاقیت‌های معلمان، ارائه راهکارهای خلاقانه در گروه‌های درسی معلمان هم پایه، آموزش‌های ضمن خدمت مختلف جهت تولید و ایجاد ایده برای معلمان، از دلایل بالا بودن رفتارهای نوآورانه در مدارس ابتدایی دولتی و غیردولتی شهرستان همدان بوده است.

یافته‌های سوال دوم پژوهش حاکی از آن است که وضعیت اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دولتی و هم چنین مدارس ابتدایی غیردولتی شهرستان همدان بالاتر از سطح متوسط می‌باشد. در واقع مدارس ابتدایی دولتی و غیردولتی شهرستان همدان با مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی انطباق دارند. به علاوه مقدار آماره t در کلیه مؤلفه‌های اثربخشی سازمانی (رهبری آموزشی، مأموریت روشن، محیط سالم و منظم، انتظارات سطح بالا، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری و درگیر نمودن والدین و جامعه) معنادار بوده و میانگین این مؤلفه‌ها بزرگتر از سطح متوسط است. یافته‌های این سوال با نتایج پژوهش‌های زکی (۱۳۸۹) در دبیرستان‌های شهرضا، حسنی و سامری (۱۳۸۹) در مدارس متوسطه ارومیه؛ قرونه (۱۳۸۷) در مدارس دولتی تهران؛ زکی و همکاران (۱۳۸۵) و آقاحسینی و همکاران (۱۳۸۵) در مدارس اصفهان؛ هندرسون (۲۰۱۱) و هریسون (۲۰۰۸) در مدارس امریکا، و لیچون و واس (۲۰۰۹) در مدارس بلژیک همسویی دارد. احتمالاً توجه مدیران و معلمان مدارس بر انجام وظایف به عنوان رهبری آموزشی، پرورش جو یادگیری در مدارس، تنوع فعالیت‌های کلاسی، بیان روشن اهداف و مأموریت‌ها، ارتقاء کیفی و کمی یادگیری، حمایت از معلمان و کارکنان، ارائه بازخورد از یادگیری دانش‌آموزان به والدین و خود دانش‌آموزان، بهبود وضعیت فیزیکی مدارس، بهبود وضعیت عاطفی معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان، ایجاد محیطی منظم و سالم، بهبود مهارت‌های آموزشی، ارتباطات مؤثر با دانش‌آموزان و اولیاء، شفاف بودن استراتژی‌های مدرسه، ارتقاء رویه‌های ارزشیابی، تأکید بر پیشرفت تحصیلی، بهبود برنامه‌های آموزشی، تأکید بر آموزش و یادگیری کیفی و جلب حمایت‌های والدین از برنامه‌های آموزشی و درسی مدارس، از دلایل بالا بودن اثربخشی سازمانی در مدارس دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان می‌باشد.

نتایج فرضیه اول پژوهش بیانگر آن است که بین رفتارهای نوآورانه معلمان با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دولتی و همچنین مدارس ابتدایی غیردولتی شهرستان همدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به علاوه مقدار این همبستگی در مدارس دولتی و غیردولتی قوی و قابل توجه است، همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین کلیه مؤلفه‌های رفتارهای نوآورانه با اثربخشی سازمانی در مدارس ابتدایی دولتی و غیر دولتی شهرستان همدان نیز حاکی از همبستگی مثبت و معنادار است. نتایج بدست آمده با یافته‌های پژوهش‌های امیدوار و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه بررسی ارتباط چابکی سازمانی با رفتارهای نوآورانه معلمان، ایرجی راد و خاتون آبادی (۱۳۹۸) در بررسی رابطه بین رفتارهای نوآورانه و خلاقیت کارکنان، پراز و حیدری‌فرد (۱۳۹۹) در مطالعه تاثیر ساختار سازمانی بر میزان رفتارهای نوآورانه معلمان با میانجی‌گری نقش کیفیت زندگی کاری همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت: رفتارهای

نوآورانه می تواند موجب افزایش عملکرد و اثربخشی سازمانی در سازمان‌های آموزشی به ویژه مدارس گردد. در واقع زمانی که رفتارهای نوآورانه معلمان تقویت شود، معلمان به خلق ایده پرداخته و با استفاده از سبک‌ها و روش‌های جدید در کار خود به مشکلات غلبه می نمایند و اگر ایده‌های آنان مورد حمایت مالی و معنوی قرار گیرد و بصورت ملموس و عملیاتی در آیند، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان بیشتر شده و آموزش به بالاترین سطح ممکن ارتقاء می یابد و فرصت‌های یادگیری بیشتر می گردد، ارتباط مؤثر بین دانش آموزان و معلمان و والدین در عرصه آموزش و یادگیری افزایش یافته و مدارس به اهداف و امور تعیین شده در برنامه خود بیشتر و بهتر نایل خواهند آمد و در واقع اثر بخشی سازمانی مدارس توسعه خواهد یافت .

نتایج فرضیه دوم پژوهش نشان داد که رفتارهای نوآورانه معلمان در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی، هم در مدارس ابتدایی دولتی و هم در مدارس ابتدایی غیر دولتی شهرستان همدان مؤثر است. از میان سه مؤلفه رفتارهای نوآورانه معلمان در مدارس ابتدایی دولتی، مؤلفه‌های تولید ایده و ارتقاء ایده وارد مدل شدند و در پیش‌بینی اثر بخشی سازمانی مؤثر بودند این نتایج پژوهش با برخی از دیدگاه‌ها و یافته‌های محققان همسویی دارد. یافته‌های قنبری و معجونی (۱۴۰۰)، باقری و همکاران (۱۳۹۹)، چن و همکاران (۲۰۱۲)، ووداسمال (۲۰۱۲) و کیم و همکاران (۲۰۱۲) بیانگر آن است که رهبری تحولی بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. به علاوه نتایج شیوا و دامودار (۲۰۱۲) نشان داد که رهبری تحولی به طور غیرمستقیم بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد. لیل (۲۰۱۲) و لوپز و همکاران (۲۰۰۶) تأکید می‌کنند که سازمان یادگیرنده از فرایند یادگیری استفاده می کند تا اثربخشی سازمانی را بهبود بخشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت اگر معلمان جهت بهبود در انجام وظایف محوله، ایده‌های جدید ارائه داده و در جستجوی روش‌های جدید و تکنیک‌ها و ابزار نو بوده و در حل مشکلات به دنبال راهکارهای اساسی باشند. به واسطه مدیر و مسئولان ذیربط از ایده‌های جدیدشان حمایت گردد و به مالکیت معنوی ایده‌ها اهمیت داده شود و فضایی فراهم گردد تا معلمان با افراد مشتاق و با نفوذ ارتباط برقرار نمایند، در این صورت ارتباط مدام بین مدیر و معلم برقرار خواهد شد و تصمیمات آموزشی برای مدرسه بر اساس توانایی معلمان صورت می‌گیرد. برنامه‌های آموزشی هدفمند بوده و به وسیله معلمان و اولیا دانش آموزان توسعه می یابد. در این راستا همراهی والدین با برنامه‌های مدرسه بیشتر شده و آنها از فعالیت‌های آموزشی مدرسه حمایت می نمایند. این نکات باعث می شود که اثر بخشی سازمانی مدارس افزایش یابد. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌گردد:

- با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد مدیران و مسئولان آموزش و پرورش زمینه‌های لازم را جهت تولید و ارتقاء ایده‌های معلمان ایجاد نموده و برای تحقق ایده‌های بیان شده توسط معلمان، برنامه ریزی ویژه‌ای در نظر گیرد.
- با در نظر داشتن نتایج پژوهش، تولید و ارتقاء ایده در اثر بخشی سازمانی مدارس ابتدایی اثر گذار است که با تقویت این دو مؤلفه در معلمان این مقطع می‌توان اثر بخشی سازمانی مدارس را افزایش داد.
- با توجه به اهمیت اثر بخشی سازمانی مدارس، این پژوهش در مقاطع متوسطه اول و دوم نیز انجام شده و مؤلفه‌های اثرگذار تعیین و تقویت گردند.
- با توجه به همبستگی بالایی که بین رفتارهای نوآورانه معلمان و اثر بخشی سازمانی مدارس ابتدایی مشاهده شد، مدیران مدارس با تقویت مؤلفه‌های هشتگانه اثر بخشی سازمانی مدارس بستر افزایش رفتارهای نوآورانه معلمان را فراهم نمایند.

ابراهیم پور، حبیب؛ حسین نژاد، نادر؛ نعمتی، ولی؛ تقی پور، فریدون (۱۳۹۴). بررسی ارتباط هوش معنوی با رفتارهای نوآورانه معلمان. مجله روانشناسی مدرسه، دوره ۴ شماره ۱، ۲۱-۷.

اسکندری، اصغر (۱۳۹۲). بررسی میزان برخورداری از ویژگی های سازمان یادگیرنده و سبک رهبری تحولی و رابطه آنها با اثربخشی سازمانی مدارس ابتدایی هیأت امنایی و عادی استان همدان در سال تحصیلی ۹۲ - ۱۳۹۱. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا.

امیدوار، عظیم؛ زاهد بابلان، عادل؛ معینی کیا، مهدی؛ خالخواه، علی، محمد صادق (۱۳۹۹). رابطه ی چابکی سازمانی و رفتارهای کاری نوآورانه با رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه پایه دوم شهر اردبیل. مجله ی روانشناسی مدرسه، دوره نهم، شماره ۴، ۴۷-۵۹.

ایرجی راد، ارسلان؛ لطفی خاتون آبادی، فاطمه (۱۳۹۸). نقش میانجی توانمند سازی در رابطه بین رفتار کاری نوآورانه و خلاقیت کارکنان. فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره نهم، شماره ۱، ۲۲-۱.

باقری، بابک؛ مهر علی زاده، یداله؛ حسین پور، محمد و یهمنی، لیل (۱۳۹۹). تدوین الگوی کیفیت بخشی مدارس بر اساس سرمایه اجتماعی و اثربخشی مدارس مقطع متوسطه دوم نظری. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال ۱۴، شماره شماره ۴، ۱۵۱-۱۷۴.

توکلی، حمدالله، سبک های رهبری و اثربخشی سازمانی در سازمان ها. کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت، تهران، ۱۳۹۵، ۱-۷.

پراز، محمد رضا؛ حیدری فرد، رضا (۱۳۹۹). تأثیر ساختار سازمانی مدرسه بر میزان بروز فعالیت های نوآورانه معلمان با میانجی گری نقش کیفیت زندگی کاری. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره ۸، شماره ۴، ۳۱۷-۲۹۷.

حبیبی، حمدالله؛ پرداختچی، محمد حسن؛ ابوالقاسمی، محمود؛ قهرمانی، محمد (۱۳۹۲). بررسی جو یادگیری محورو ارتباط آن با اثر بخشی مدرسه. دو فصلنامه علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد، سال ۲۰، شماره ۳، ۱۳۹۲، ۱۱۸-۱۰۱.

حسینی، محمد و سامری، مریم (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی. سال هشتم. شماره ۲۱، ۲۰۱-۲۲۳.

حمزئیان، عظیم؛ ملکی مین باش رزگاه، مرتضی؛ باقری قره بلاغ، هوشمند؛ عین علی، محسن (۱۳۹۸). تأثیر سبک های رهبری بر رفتار نوآورانه: نقش تعدیل گر درگیری شغلی. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال نهم، شماره ۸۹-۱۱۰.

خسروی، حسین؛ طاهر پور، فاطمه؛ پور شافعی، هادی (۱۳۹۸). نقش نشاط کاری در رفتار نوآورانه با توجه به میانجیگری سرمایه روان - شناختی در معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند. نشریه مطالعات روان شناسی تربیتی، شماره ۳۱، ۲۹-۵۱.

خلیلی پور، حاتم؛ خنیفر، حسین (۱۳۹۶). بررسی ساختار تاثیر عدالت رویه ای و اشتیاق شغلی بر اشتراک گذاری دانش و رفتارهای نوآورانه. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال ششم، شماره ۴، ۲۷-۵۱.

دفت، ریچاردال، ۱۳۹۰، مبانی تئوری و طراحی سازمان. علی پارساییان و سید محمد اعرابی (مترجم). چاپ هفتم. تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی.

رضائیان، علی ۱۳۹۰، اصول مدیریت. تهران: انتشارات سمت.

زکی، محمد علی؛ ادیبی سده، مهدی؛ یزدخواستی، بهجت (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش شهر اصفهان. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره ۲۴، شماره ۲، ۲۷-۴۹.

زکی، محمد علی (۱۳۸۹). عوامل اثربخشی سازمانی مدرسه و بررسی رابطه آن با ویژگی های آموزشی معلمان. مجله علوم انسانی، سال ۱۸، شماره ۸۰، ۱۹۵-۱۶۱.

زکی، محمد علی؛ گودرزی، حسن؛ زهره، سوری (۱۳۹۲). بررسی رابطه سبک های مدیریت با اثر بخشی سازمانی. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال چهارم شماره ۵، ۱۷۲-۱۴۹.

زمانی، اصغر؛ پورآتشی، مهتاب؛ جهانسییر کاجانی، فاطمه (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین سبک های مدیریت با اثر بخشی سازمانی در دفاتر استعدادهای درخشان دانشگاه های علوم پزشکی کشور. فصلنامه طب و تزکیه، سال بیست و ششم، شماره ۲، ۱۴۴-۱۲۹.

سینایی، ژاله؛ منظری توکلی، حمدالله (۱۳۹۵). سبک های رهبری و اثر بخشی سازمانی در سازمان ها. کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت. تهران، ۹-۱.

شیوا یزدان پناه، فاطمه؛ عراقیه، علیرضا (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین سبک مدیریت و اثربخشی مدارس ابتدایی مورد مطالعه: مدارس دولتی منطقه ۵ تهران، کنگره علمی پژوهشی فقه، حقوق، روانشناسی، علوم تربیتی و رفتاری، تهران، ۱۱-۱.

شهبابی نسب، علی؛ پیرزاد، علی؛ بهرامی، محمد؛ حجت دوست، سجاد (۱۴۰۰). تأثیر مهارت های کوانتومی مدیریت در شکل گیری رفتار کاری نوآورانه با اتکا به نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و مدیریت دانش: مطالعه موردی. فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت، دوره: ۴، شماره ۳۸، ۹۹-۸۸.

شهیدنیک، محمد؛ مسکینی، عارف؛ آریامنش، فریبا (۱۳۹۸). رابطه بین توانمندسازی با رفتارهای نوآورانه معلمان مدارس ابتدایی. چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش در روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی، گرجستان.

صالحی کرد آبادی، سجاد؛ رسا، علیرضا؛ رضایی کلید بری، حمید رضا (۱۳۹۵). رابطه مدیریت دانش و رفتارهای نوآورانه با در نظر گرفتن نقش جو و ساختار سازمانی (مورد مطالعه: صنعت بیمه استان گیلان). نشریه آینده پژوهی مدیریت، شماره ۱۰۶، ۴۴-۳۱.

صداقت، حسین؛ زهرا شکوه (۱۳۹۸). زهرا، بررسی رابطه بین خودکارآمدی و کارآفرینی سازمانی با اثر بخشی سازمانی در اداره کل بهزیستی استان کرمان. نخستین همایش ملی مطالعات جدید در کارآفرینی و مدیریت کسب و کار، سمنان، ۱-۱۴.

عسکری، روح الله؛ رفیعی، سیما؛ منتظرالفرج، راضیه؛ فلاح زاده، حسین؛ کی قبادی، نعیمه؛ دشت آبادی، مهدی (۱۳۹۶). نقش مهارت های ارتباطی مدیران با سبک رهبری و اثربخشی سازمانی: تحلیل مسیر. مجله بیماری های التهابی، سال بیست و یکم شماره ۶، ۶۶-۵۳.

فریاد، لعیار؛ خوراکیان، علیرضا؛ ناظمی، شمس الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمند سازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. نشریه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۵، ۲۶-۱۷.

- فلاحی، امیر؛ عبدی، علی (۱۳۹۸). بررسی رابطه تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۷-۱۸. فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی، دوره یک، شماره ۲، ۴۰-۴۷.
- قربانی، علی؛ مقدم، متینه؛ هرندی، آزین (۱۳۹۸). بررسی تأثیر مهارت های کوانتومی مدیریت بر عملکرد نوآورانه کارکنان با توجه به نقش ظرفیت جذب دانش و تسهیم دانش (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بهشتی)، فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، دوره: ۸، شماره ۱، ۱۷۱-۱۵۵.
- قرلسفلو، حمید رضا؛ کشتی دار، محمد؛ اصفهانی، نوشین، تأثیر سبک های نوین مدیریت بر میزان خلاقیت، اثر بخشی و جابجایی منابع انسانی در سازمان های ورزشی کارا. مجله مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۳، ۱۳۹۲، ۴۰۱-۳۸۵.
- قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ محمدی، بهرام (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش هیجانی و خلاقیت با اثر بخشی سازمانی مدارس دوره متوسطه شهرستان سنندج. فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۴، شماره ۲، ۱۵۱-۱۳۵.
- قنبری، سیروس (۱۳۹۵). بررسی رابطه ی مؤلفه های مدارس یادگیرنده با نوآوری شغلی معلمان و کیفیت فعالیت های آموزشی و پرورشی. نشریه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، دوره ۹، شماره ۱۶، ۹-۳۰.
- قنبرپور نصرتی، امیر؛ آصفی، احمد علی؛ صفری جعفر لو، حمیدرضا (۱۳۹۵). مدل یابی اثر فرهنگ سازمانی و عدالت سازمانی بر اثربخشی سازمانی در فدراسیون های ورزشی. نشریه مدیریت ورزشی، شماره ۱۱، ۲۲۲-۲۰۷.
- قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر (۱۳۹۲). روابط ساده و ترکیبی سبک های رهبری تحولی، تبدالی با اثر بخشی سازمانی در مدارس میات امنایی و عادی. مجله علوم تربیتی دانشگاه چمران اهواز، دوره ۶، سال ۲۱، شماره ۲، ۲۳۰-۲۰۷.
- قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ محمدی، بهرام (۱۳۹۳). بررسی رابطه هوش هیجانی و خلاقیت با اثر بخشی سازمانی مدارس دوره متوسطه شهرستان سنندج. فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۴، شماره ۲، ۱۵۱-۱۳۵.
- قنبری، سیروس؛ عبدالملکی، جمال؛ احمدی، محسن؛ سورشجاعی، نسربین (۱۳۹۸). نقش حرفه ای گرایی معلمان در اثر بخشی مدرسه. فصلنامه توسعه حرفه ای معلمان، سال ۳، شماره ۲، ۱۸-۱.
- قنبری، سیروس و معجونی، حسین (۱۴۰۰). تأثیر رهبری اخلاقی در اثر بخشی سازمانی مدارس با نقش میانجی توانمند سازی روانشناختی و خلاقیت معلمان. فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، دوره ۱۵، شماره ۵۳، ۱۷۸-۱۶۳.
- مهرآمیز، سارا؛ اکبری بورنگ، محمد؛ رستمی نژاد، محمد علی (۱۳۹۶). تبیین رفتارهای نوآورانه معلمان براساس باورهای غیرمنطقی و تفکرسیستمی آنان. مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۷، شماره ۳، ۱۹۵-۲۱۶.
- موسی فر، مهدی (۱۳۹۶). بررسی رابط مدیریت دانش با رفتار نوآورانه معلمان مقطع متوسطه شهر بندرعباس در سال تحصیلی ۹۵-۹۶. مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، دوره ۳ شماره ۲، ۶۱-۵۱.
- موسوی، فرانک؛ سکوت، شمسی (۱۳۹۹). واکاوی رفتار فرانقشی مدیران بر اثر بخشی مدارس. همایش ملی مجازی بومی سازی؛ به روز رسانی و کارآمدی مدیریت آموزشی در سازمان های آموزشی، کرمانشاه، ۲۲-۱.

نقویان، مسلم؛ اسماعیلی شاد، بهرنگ (۱۴۰۰). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس ابتدایی روستایی شهرستان بجنورد بر اساس مدل پارسونز. همایش ملی پژوهش های حرفه ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم، میناب، ۷-۱.

هوی، وین ک.، سیسیل، ج. میکسل ۱۳۸۷، مدیریت آموزشی تئوری تحقیق و عمل، میرمحمد سیدعباس زاده (مترجم). تهران: انتشارات سمت.

Abari, A. O, Oyetola, I.O. (2012). Organizational Identity, Schools Effectiveness and the system theory. *Journal of Educational Reserch*. 2 ,4. 104-110.

Amah, E. (2012). Corporate Culture and Organizational Effectiveness: A Study of the Nigerian Banking Industry. *Journal of European Business and Management* .4, 212-229.

Akhtar, Shoaib.Hussain Awan, Sajid.Naveed, Shaheryar. Ismail, Kamaria (2018), A comparative study of the application of systems thinking in achieving organizational effectiveness in Malaysian and Pakistani banks. *International Business Review*. 27, 767-776.

Chen, K. N., & Lin, P. C. (2011).Information literacy in university library user education.Aslib *Proceedings*, 63(4), 399-418.

Folake, O. Aduloju S.A. Oke. S.A (2011). Corporate social responsibility and organizational effectiveness of insurance companies in Nigeria, *Journal of Risk Finance*. 12, 156 – 167.

Laszlo, Chris (2020). Quantum management: the practices and science of flourishing enterprise, *Journal of Management, Spirituality & Religion* .17, 301-315.

Lecy, J. D., Schmitz, H. P., Swedlund, H. (2012). Non-Governmental and Not-for-Profit Organizational Effectiveness: A Modern Synthesis. *International Society for ThirdSector Research and The John's Hopkins University*. 23, 434 - 457.

Lei, Qi, Bing, Liu, Xin, Wei, Yanghong, Hu(2019), Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator, . *PLoS ONE*. 14, 2, 1-14.

Manzoor, Quratul-Ain. (2011). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *Journal of Business Management and Strategy*. 3, 1-12.

Manoharan, Ashokkumar.Singal, Manisha. (2019). Organizational effectiveness in hospitality: Managers perspectives, *International Journal of Hospitality Management*. 80, 123-127.

Martinez, farnardo (2019). of Factors AssociatedWith School Effectiveness With DataMining Techniques: Testing a NewApproach. *Journal of Frontiers in Psychology*. 10 ,1-13.

Moate, Josephine (2011). Voicing the challenges faced by an innovative teacher community. *Journal of Teachers and Teaching: theory and practice*. 17, 255-264.

Moate, Josephine (2011). Voicing the challenges faced by an innovative teacher community. *Journal of Teachers and Teaching: theory and practice*. 17, 255-264.

Messmann, Gerhard. Mulder, Regina H(2015).Reflection as a facilitator of teachers' innovative work behavior. *Journal of Training and Development*. 19,137-125.

Noor Hashimah Hashim, Mohd Faiz Mohd Yaakob, Mat Rahimi Yusof, Mohd Yusri Ibrahim (2019), Innovative Behavioramong Teachers:Empirical Evidence from High Performance Schools. *Journal ofInnovativeTechnology and Exploring Engineering* . 8, 1699-1694.

Tahsildari, Amir. Shahneai, Shila (2015). Enhancing Organizational Effectiveness by Performance Appraisal, Training, Employee Participation, and Job Definition. *Journal of Business and Management*.7.12, 63-56.

Torres, F. C. Espinosa, J. C. Dornberger, U. & Acosta, Y. A. C. (2017). Leadership and Employees' Innovative Work Behavior: Test of a Mediation and Moderation Model. *Asian Social Science*

, 13(9) 129-148

Siebert, Sabina. Martin, Graeme (2014). People management rationales and organizational effectiveness: The case of organizational trust repair. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 12, 177-190

Shahab, Hina. Imran, Rabia (2018). Cultivating University Teachers' Innovative Work Behavior: The Case of Pakistan. *Business & Economic Review*. 10, 159-178.