



Investigating the Innovative Organizational Culture and its Relationship with the Transformational Leadership Style and Professional Ethics of the Teachers of the First Secondary-Secondary Schools of Borujerd

Rehaneh Moazen^{*1}, Mohamadgafar Mahdian², Naser Javaheryzade²

1 Educational Management, Faculty of Bahrul Uloom, Islamic Azad University, Borujard, Iran

2 Educational Management, Faculty of Bahrul Uloom, Islamic Azad University, Borujard, Iran

* **Corresponding author:** hyper_hot2009@yaho.com

Received: 2024-11-15

Accepted: 2024-12-10

Abstract

The purpose of this research is to investigate the innovative organizational culture and its relationship with transformational leadership style and professional ethics of teachers of first secondary schools in Borujerd city. Based on the purpose of this research, it is an applied research type, and since it seeks to examine the relationships between research variables, in terms of method, it is a descriptive-correlation research type. The statistical population of this research includes all the teachers of the first secondary schools of Borujerd city, with the number of 700 teachers in 35 schools. In this research, 248 teachers were selected as a statistical sample based on the table of Morgan and Karjesi. Also, in the present research, in the first stage, a cluster-type probability sampling method was used, during which 32 schools were selected, and in the second stage, 248 teachers were selected from these schools using a simple random sampling method. In this research, three measurement tools were used, Dabney's Innovation Culture Questionnaire (2018), Bass and Auliou's Transformational Leadership Questionnaire (1997) and Petty's Professional Ethics Questionnaire (1995). The reliability coefficient of all three questionnaires was calculated and confirmed using Cronbach's alpha coefficient. In the data analysis, first, using descriptive statistics techniques, central and dispersion indicators such as frequencies, averages, standard deviations, and variances are described. And then, using inferential statistics techniques, Pearson's correlation coefficient test was used to investigate main hypotheses 1 and 2, and multiple regression analysis was used to investigate sub-hypotheses 1 to 6. The results showed that with a confidence of 0.95, there is a significant relationship between innovative organizational culture and transformational leadership style in the first secondary schools of Borujerd city. Also, with a confidence of 0.95, there is a significant relationship between innovative organizational culture and professional ethics of teachers in the first secondary

Keywords: Management of innovative organizational culture, Transformational leadership style, Teachers' professional ethics.

© 2023 Journal of Mental Health in School (JMHS)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2023 The Authors.

How to Cite This Article: Moazen, R & et al. (2024). Investigating the Innovative Organizational Culture and its Relationship with the Transformational Leadership Style and Professional Ethics of the Teachers of the First Secondary-Secondary Schools of Borujerd. *JMHS*, 2(3): 183-193.





بررسی فرهنگ نوآورانه سازمانی و رابطه آن با سبک رهبری تحول‌گرا و اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد

ریحانه موذن^{۱*}، محمدجعفر مهدیان^۲، ناصر جواهری زاده^۲

^۱ مدیریت آموزشی، دانشکده بحرالعلوم، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

^۲ گروه مدیریت آموزشی، دانشکده بحرالعلوم، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران

* نویسنده مسئول: hyper_hot2009@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۹/۲۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۵

چکیده

یک سازمان برای آنکه بتواند نوآور باشد باید فرهنگی ایجاد کند که مشارکت در رفتار نوآورانه را تحریک نماید. هدف این پژوهش، بررسی فرهنگ نوآورانه سازمانی و رابطه آن با سبک رهبری تحولگرا و اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه اول شهرستان بروجرد به تعداد ۷۰۰ معلم در ۳۵ مدرسه می‌باشد. در این تحقیق از سه ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه فرهنگ نوآوری دابنی (۲۰۱۸)، پرسشنامه رهبری تحول‌گرا باس و اولیو (۱۹۹۷) و پرسشنامه اخلاق حرفه‌ای پتی (۱۹۹۵) استفاده شده است. ای آمار توصیفی به توصیف جامعه پرداخته شد و سپس با استفاده از تکنیک‌های آمار استنباطی جهت بررسی فرضیه‌های اصلی و فرعی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین فرهنگ نوآورانه سازمانی و ابعاد آن با سبک رهبری تحولگرا و اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه معنادار وجود دارد. نتایج این تحقیق بیان‌کننده آن است که اگر اداره آموزش و پرورش شهرستان بروجرد می‌خواهد سبک رهبری تحولگرا و اخلاق حرفه‌ای معلمان در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد را بهبود بخشد باید به فرهنگ نوآورانه سازمانی و ابعاد آن اهمیت دهد، زیرا فرهنگ نوآورانه سازمانی و ابعاد آنها از جمله عواملی هستند که بر سبک رهبری تحول‌گرا و اخلاق حرفه‌ای معلمان تاثیر می‌گذارند.

واژگان کلیدی: مدیریت فرهنگ نوآورانه سازمانی، سبک رهبری تحول‌گرا، اخلاق حرفه‌ای معلمان

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه سلامت روان در مدرسه محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: موذن، ریحانه و همکاران. (۱۴۰۳) بررسی فرهنگ نوآورانه سازمانی و رابطه آن با سبک رهبری تحول‌گرا و اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد. فصلنامه سلامت روان در مدرسه، ۲(۳): ۱۹۳-۱۸۳.

مقدمه

حتی شکست کلی بسیاری از نوآوری‌های مدیریتی است. نوآوری برای بقاء و رشد بلندمدت سازمان یک امر ضروری است و نقش حیاتی‌تری را در آینده سازمان‌ها برای دنبال کردن سرعت شتابنده بازارهای در حال تحول ایفا خواهد کرد. فرهنگ و

یک سازمان برای آنکه بتواند واقعاً نوآور باشد باید فرهنگی قوی ایجاد کند که مشارکت در رفتار نوآورانه را تحریک نماید. عدم توجه به فرهنگ سازمان بیشترین دلیل عدم موفقیت کامل و

قابلیت نوآوری باعث می‌شود که شرکت‌ها در انتخاب گزینه‌های مختلف برای ارضای نیازهای مشتریان خود، انعطاف پذیر بوده و از این طریق زمینه برای بقای آنها فراهم می‌شود (Tidd & et al, 2017).

بیان مسأله

خلاقیت بیشتر به علوم رفتاری (تعلیم و تربیت و روانشناسی) و نوآوری بیشتر با علوم اقتصادی، مدیریت، علوم اداری، و علوم سیاسی سروکار دارد علیرغم وجوه تشابه و افتراق بین سه واژه نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی، در محیط بشدت در حال تغییر امروزی، رمز موفقیت سازمان‌ها در محیط‌های دانایی محور و پسا صنعتی، بهره مندی از خلاقیت، نوآوری و ترویج فرهنگ نوآورانه است. در این راستا، بخشی از ادبیات علمی به نقش فرهنگ نوآورانه در بهبود عملکرد سازمانی تمرکز نموده و بر این امر اتفاق نظر دارند؛ "فرهنگی که شامل کارآفرینی و نوآوری باشد، سازمانی با مزیت رقابتی برتر ایجاد می‌کند". در دنیای رقابتی کسب و کار امروز، همه مدیران و محققان حوزه مدیریت از نوآوری و اهمیت آن برای سازمان صحبت می‌کنند ولی در عمل تعداد کمی موفق به انجام آن هستند واقعیت این است که به دلیل اینکه نوآوری همراه با ریسک است در عمل سازمانها تا حدی از آن وحشت دارند و با سرمایه‌گذاری زیاد روی آن مخالفت و لذا آنها نوآوری و خلاقیت را خیلی جدی نمی‌گیرند (Green & Ciley, 2014). از این رو، فرهنگ یک تعیین کننده اصلی نوآوری معرفی می‌شود یعنی اجزای فرهنگ می‌توانند مانع یا محرک نوآوری شوند (Ahmed, 2018). تعاریف زیادی از نوآوری وجود دارد که در مجموع میتوان گفت نقطه مشترک در بیشتر این تعاریف این است که نوآوری بسیار وابسته به زمینه (از دیدگاه فرهنگ سازمانی) و فرهنگ سازمان است که تعیین می‌کند تا چه حدی یک سازمان را میتوان نوآور به شمار آورد (Brooke Dobni, 2008). یکی از عوامل سازمانی که در دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته، فرهنگ نوآوری است که اجرای موفقیت‌آمیز آن نیازمند درک صحیح تمام ابعاد آن است (الوانی، ۱۳۹۸). فرهنگ نوآوری، فرهنگی است که از بروز اندیشه خلاق آغازین و پیاده سازی آن و رسیدن به محصول نهایی حمایت می‌کند.

در مدارس همانند سایر سازمانها، فرهنگ نوآوری موجب رشد، شکوفایی، و موفقیت سیستم آموزشی می‌شود. فرهنگ نوآورانه نوعی جهت گیری مدارس به سمت آزمایش گزینه‌ها و رویکردهای جایگزین جدیدی است تا از طریق بررسی منابع جدید و شکستن هنجارهای موجود و ایجاد برون‌دادها و خروجی‌های با کیفیت، عملکردش را بهبود ببخشد. جهت‌گیری به سمت چنین نوآوری می‌تواند طرحی ایجاد کند که در آن معلمان می‌

توانند عدم قطعیت را مدیریت کرده و نتایج ناخواسته را کاهش دهند. پرورش علاقه و تعهد معلمان و دبیران به نوآوری می‌تواند این احساس را در آنها به وجود آورد که مدرسه سرشار از سرزندگی و شادابی است، همگام با تغییرات محیطی حرکت کرده و می‌تواند به طور اثربخشی هرگونه اضطراب ناشی از عدم اطمینان محیطی را کاهش دهد.

پیشینه تحقیقات

رحمانی و همکاران (۱۴۰۲) در تحقیق خود با عنوان ارزیابی فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی منطقه جنوب گزارش کرده‌اند که یافته‌ها نشان داد که بار عاملی، میانگین واریانس استخراج شده و آلفای کرونباخ همه مولفه‌ها بالاتر از ۰/۷۰ بود. مدل فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اساس سبک رهبری تحول‌گرا با میانجی اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه آزاد اسلامی برازش مناسبی داشت. علاوه بر آن، فرهنگ نوآورانه سازمانی بر اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری و همچنین سبک رهبری تحول‌گرا بر اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری اثر مستقیم و معنادار داشتند. همچنین، فرهنگ نوآورانه سازمانی از طریق اخلاق حرفه‌ای و کیفیت زندگی کاری بر سبک رهبری تحول‌گرا اثر مستقیم و معنادار داشت.

صراف و رخ چکار (۱۴۰۲) در تحقیق خود با عنوان تبیین رابطه سبک‌های رهبری تحولی، فرهنگ نوآورانه سازمانی و عملکرد (پیش‌نیازهایی برای عملکرد پایدار سازمان‌های بخش دولتی و خصوصی) گزارش کرده‌اند که عملکرد اعضای سازمان و نتیجه کاری حاصل از آن یکی از مهمترین دستاوردها و اهداف سازمان‌ها برای بهبود و ارتقا آن به جهت پیشرفت سازمانی و شرکت در شرایط مشخص کاری است که عوامل بسیاری چون سبک‌های رهبری و فرهنگ نوآورانه سازمانی بر آن اثر و از آن تاثیر می‌پذیرند. بنابراین، هدف از این تحقیق بررسی رابطه سبک‌های رهبری تحولی با فرهنگ سازمانی نوآورانه و عملکرد است. برای این منظور اطلاعات مورد نیاز از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و فیش برداری از بروزترین و معتبرترین منابع مرتبط با تحقیق جمع‌آوری گردید. نتیجه حاصله حاکی از آن بود که فرهنگ سازمانی نوآورانه بر سبک رهبری تحولی و عملکرد تاثیر می‌گذارد و بین سه مولفه این متغیر و سبک رهبری تحولی و عملکرد روابط مشخص و معنادار موجود است.

رحیمی و بابائی (۱۴۰۲). در تحقیق خود با عنوان رابطه فرهنگ سازمانی نوآورانه و اخلاق حرفه‌ای؛ اعضای هیات علمی دانشگاه کاشان گزارش کرده‌اند که پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه

که بین رهبری تحول‌گرا با اخلاقیت و همچنین فرهنگ نوآوری کارکنان و کارمندان ارتباط معنی‌داری وجود دارد و توانمندی و انگیزه‌های کارکنان متاثر از سبک رهبری تحول‌گراست.

قربانی و همکاران (۱۴۰۱). در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با توانمندسازی روان‌شناختی و فرهنگ نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش اردبیل) گزارش کرده‌اند که نتایج تحلیل‌های آماری نشان داد رابطه بین اخلاق حرفه‌ای مدیران با توانمندسازی روان‌شناختی و فرهنگ نوآوری سازمانی کارکنان مثبت و معنادار است. به عبارت دیگر، فرهنگ نوآوری سازمانی تأثیر چشمگیری بر توانمندسازی و اخلاق حرفه‌ای کارکنان دارد.

Zafar & Mehmood (2022) در تحقیقی با عنوان نوآوری به عنوان میانجی بین فرهنگ نوآورانه، رهبری تحول‌آفرین، مدیریت دانش و عملکرد نشان دادند که بین فرهنگ نوآورانه و رهبری تحول‌آفرین رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مدیریت دانش نقش مستقیمی در تقویت اخلاقیت و نوآوری کارکنان داشته و فرهنگ نوآورانه می‌تواند موجب افزایش عملکرد سازمانی کارکنان گردد.

Muchtar & Lubis (2022) در تحقیقی با عنوان تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر اخلاق حرفه‌ای با واسطه فرهنگ سازمانی نوآورانه نشان دادند که سبک رهبری تحول‌آفرین با اخلاق حرفه‌ای دارای رابطه مستقیم و معنادار است و همچنین بین اخلاق حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی نوآورانه نیز رابطه معناداری وجود دارد. تحلیل‌ها نشان داده که فرهنگ سازمانی نوآورانه می‌تواند موجب تقویت تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر اخلاق حرفه‌ای کارکنان گردد.

Fino & et al (2022) در تحقیقی با عنوان رابطه سبک رهبری تحول‌آفرین، اخلاقیت و فرهنگ نوآوری سازمانی در حوزه تربیت بدنی در آموزش و پرورش نشان دادند که بین فرهنگ نوآوری سازمانی و ابعاد آن با رهبری تحول‌آفرین و اخلاقیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

Duan & et al (2022) در تحقیقی با عنوان تبیین نقش فرهنگ سازمانی نوآورانه در رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و توسعه سرمایه انسانی در شرکت پخش فرآورده‌های نفتی امارات گزارش کردند که بین رهبری تحول‌آفرین و توسعه سرمایه انسانی و همچنین بین فرهنگ سازمانی نوآورانه و رهبری تحول‌آفرین رابطه مستقیمی وجود دارد. بعلاوه وجود فرهنگ سازمانی نوآورانه می‌تواند موجب تشدید تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر توسعه سرمایه انسانی گردد.

Amankwaa & et al (2022) در تحقیق خود با عنوان نقش واسطه‌ای فرهنگ سازمانی نوآور در رابطه بین سبک رهبری

بین فرهنگ سازمانی نوآورانه و اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی در دانشگاه کاشان انجام شد. این مطالعه توصیفی-همبستگی در ۲۶۰ عضو هیات علمی دانشگاه کاشان انجام شد و ۱۱۰ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. نتایج نشان داد که میانگین فرهنگ سازمانی نوآورانه و اخلاق حرفه‌ای بالاتر از حد متوسط است. همچنین رابطه بین فرهنگ سازمانی نوآورانه و ابعاد آن با اخلاق حرفه‌ای اعضای هیات علمی در دانشگاه کاشان مورد تأیید قرار گرفت.

سیف زاده، اسدالهی (۱۴۰۲). در تحقیق خود با عنوان تحلیل عوامل مرتبط با اخلاق حرفه‌ای معلمان با تأکید بر سبک رهبری گزارش کرده‌اند که ضریب رگرسیونی سبک رهبری تحول‌گرای مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان $0/79$ و سطح معناداری آن کوچکتر از $0/05$ است. همچنین ضریب رگرسیونی سبک رهبری مراوده‌ای (معامله‌گر) مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان، $0/103$ و سطح معناداری $0/03$ می‌باشد. ضریب رگرسیونی سبک رهبری باری به هرجهت مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان $0/05$ با سطح معناداری $0/132$ است. نتیجه‌گیری: سبک‌های رهبری تحول‌گرا و مراوده‌ای (معامله‌گر) مدیران آموزشی با اخلاق حرفه‌ای معلمان مدارس ابتدایی دخترانه منطقه یک شهر تهران رابطه مثبت معناداری دارد.

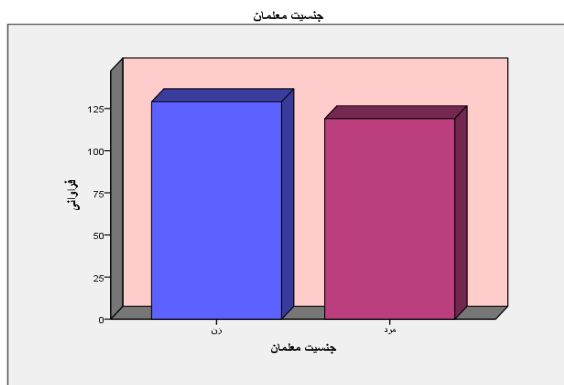
صادقی و لطف‌اله زاده (۱۴۰۲). در تحقیق خود با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی نوآورانه بر اخلاق حرفه‌ای گزارش کرده‌اند که فرهنگ سازمانی، به عنوان یکی از عوامل اساسی در موفقیت و تحقق اهداف بلند مدت سازمان می‌باشد. در این طرح ابتدا به بحث فرهنگ سازمانی نوآورانه و سپس به بررسی تأثیر مولفه‌های فرهنگ سازمانی نوآورانه از قبیل سازگاری سازمانی، گرایش به نوآوری و اخلاقیت و توانمندسازی بر اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است. نتایج حاصل از تحقیق بیانگر تأثیر مستقیم، مولفه‌های فرهنگ سازمانی نوآورانه بر اخلاق حرفه‌ای می‌باشد.

حامدی و همکاران (۱۴۰۲). در تحقیق خود با عنوان بررسی ارتباط میان فرهنگ سازمانی نوآورانه و توسعه‌ای و سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و مبادله رهبر - پیرو گزارش کرده‌اند که نتایج پژوهش حاضر نشان داد که فرهنگ نوآورانه بر سبک رهبری تحول‌گرا و فرهنگ توسعه‌ای بر هر دو سبک رهبری تحول‌آفرین و مبادله رهبر - پیرو اثر مثبت و معناداری دارند.

صابری و همکاران (۱۴۰۱). در تحقیق خود با عنوان ارتباط بین سبک رهبری تحول‌گرا، اخلاقیت و فرهنگ نوآوری سازمانی در ادارات تربیت بدنی آموزش و پرورش کشور. گزارش کرده‌اند که تحلیل روابط و مقایسه بین متغیرهای تحت بررسی نشان داد

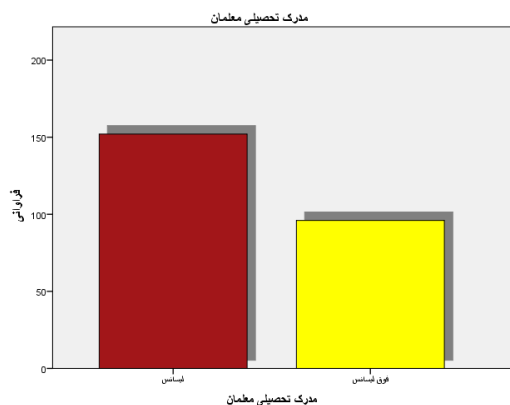
نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده و از آنها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و اینکه آیا این سؤالات برای پرسشهای تحقیقاتی مناسب است و آنها را مورد سنجش قرار می دهد، نظر خواهی شده و مورد تأیید قرار گرفته است. روائی پرسشنامه اخلاق حرفه ای (1995) Patty از سوی اساتید و متخصصان مورد تأیید قرار گرفته است. برای تعیین پایایی، روشهای مختلفی وجود دارد. در این تحقیق برای مشخص نمودن پایایی پرسشنامهها از ضریب آلفای کرونباخ^۱ استفاده شده است. پایایی این ابزار در تحقیق (2018) Dabney با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۶ و همچنین در تحقیق طالع پسند و همکاران (۲۰۲۰) برابر با ۰/۸۱ گزارش و مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌های تحقیق



نمودار ۱: فراوانی جنسیت

براساس شکل فوق، تعداد ۱۲۹ نفر از نمونه آماری معادل ۵۲ درصد، زن و ۱۱۹ نفر معادل ۴۸ درصد، مرد می‌باشند. بیشترین تعداد نمونه آماری مربوط به زنان می‌باشد.



نمودار ۲: فراوانی تحصیلات

تحول آفرین و کیفیت زندگی کاری نتیجه گرفتند که بین فرهنگ سازمانی نوآور و سبک رهبری تحول آفرین رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین رهبری تحول آفرین و کیفیت زندگی کاری نیز رابطه معناداری وجود دارد.

(Tsui & et al (2021) در تحقیق خود با عنوان تبیین نقش واسطه ای اخلاق حرفه ای در تأثیر فرهنگ سازمانی نوآور بر خود رهبری و خودکارآمدی معلمان زن نشان دادند که اخلاق حرفه ای با فرهنگ سازمانی نوآور دارای رابطه معنادار بوده و وجود و رعایت ضوابط اخلاق حرفه ای در محیط کار می تواند موجب افزایش تاثیر فرهنگ سازمانی بر خود رهبری و خودکارآمدی معلمان زن گردد.

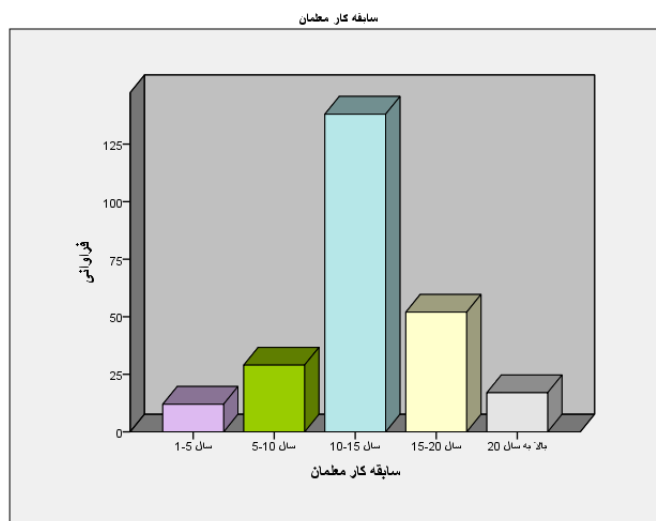
روش تحقیق

تحقیق حاضر براساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از آنجا که بدنبال بررسی روابط بین متغیرهای تحقیق است از حیث روش، از نوع تحقیقات توصیفی- همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه اول شهرستان بروجرد به تعداد ۷۰۰ معلم در ۳۵ مدرسه می باشد.

در این پژوهش براساس جدول مورگان و کرجسی تعداد ۲۴۸ معلم بعنوان نمونه آماری انتخاب شدند. همچنین در پژوهش حاضر در مرحله اول از روش نمونه‌گیری احتمالی از نوع خوشه- ای استفاده شد که طی آن ۳۲ مدرسه انتخاب و در مرحله دوم با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۲۴۸ معلم از این مدارس انتخاب شدند. برای انجام پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد فرهنگ نوآوری (2018) Dabney که شامل ۲۶ گویه بوده و جهت سنجش و اندازه گیری فرهنگ نوآوری و ابعاد آن توسط (2018) Dabney تدوین و اعتباریابی شده‌است. و پرسشنامه رهبری تحول گرا توسط (1997) Bass & Olive پرسشنامه چهار بعد نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و انگیزش الهام بخش را مورد سنجش قرار می‌دهد. و پرسشنامه اخلاق حرفه ای (1995) Patty این پرسشنامه شامل ۲۳ گویه بوده و چهار بعد اخلاق حرفه‌ای شامل دلبستگی و علاقه به کار، پشتکار و جدیت در کار، روابط سالم و انسانی در محیط کار و روح جمعی و مشارکت در کار را می سنجد. برای روائی پرسشنامه فرهنگ نوآوری (2018) Dabney با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و همچنین در تحقیق طالع پسند و همکاران (۲۰۲۰) از سوی اساتید و صاحب نظران مورد تأیید قرار گرفته است. روائی پرسشنامه رهبری تحول گرا توسط Bass & Olive (1997) روائی پرسشنامه در پژوهش میکائیلی (۱۴۰۰) از طریق تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی مورد تایید قرار گرفت. در مطالعه کشاورز (۱۳۹۰) برای بدست آوردن روائی پرسشنامه از

براساس شکل فوق، بیشترین فراوانی مربوط به سابقه کاری ۱۰ تا ۱۵ سال با ۱۳۸ نفر معادل ۷۲/۲ درصد و کمترین فراوانی مربوط به ۱ تا ۵ سال با ۱۲ نفر معادل ۴/۸ درصد می باشد.

براساس شکل فوق، بیشترین فراوانی مربوط به تحصیلات لیسانس با ۱۵۲ نفر معادل ۶۱/۳ درصد و کمترین فراوانی مربوط به فوق لیسانس با ۹۶ نفر معادل ۳۸/۷ درصد می باشد.



نمودار ۳: فراوانی سابقه کار

جدول ۱: وضعیت متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	واریانس	کمترین	بیشترین
فرهنگ نوآورانه	۳/۴۲	۰/۰۷۷	۲/۶۹	۴/۰۸
۱ سازگاری سازمانی	۳/۳۸	۰/۱۵۵	۲/۲۰	۴/۳۰
۲ گرایش به نوآوری	۳/۴۶	۰/۱۹۸	۲/۴۴	۴/۴۴
۳ خلاقیت و توانمندسازی	۳/۴۳	۰/۲۶۵	۱/۲۹	۴
اخلاق حرفه ای	۳/۸۱	۰/۱۴۴	۲/۷۸	۴/۵۷
رهبری تحول گرا	۳/۱۲	۰/۱۱۸	۲/۱۰	۳/۹۵

برای بررسی فرهنگ نوآورانه سازمانی و سبک رهبری تحول گرا، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

با توجه به مقیاس بندی متغیرهای مورد مطالعه، میانگین های حاصله نشان می دهد که وضعیت متغیرهای مورد مطالعه بالاتر از متوسط می باشد.

جدول ۲: ضریب همبستگی بین فرهنگ نوآورانه سازمانی و سبک رهبری تحول گرا

سبک رهبری تحول گرا			ضریب همبستگی	فرهنگ نوآورانه سازمانی
تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی		
۲۴۸	۰/۰۰۰	۰/۲۶۹		

سبک رهبری تحول گرا در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. برای بررسی فرهنگ نوآورانه سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان ، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. ضریب همبستگی بین دو متغیر در جدول زیر نشان داده شده است.

همانطور که از جدول فوق مشخص است میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۲۶۹ و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ است که نشان دهنده وجود یک رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین فرهنگ نوآورانه سازمانی و

جدول ۳: ضریب همبستگی بین فرهنگ نوآورانه سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان

اخلاق حرفه ای معلمان			فرهنگ نوآورانه سازمانی
تعداد	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۲۴۸	۰/۰۰۰	۰/۶۱۶	

شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. جدول زیر جدول ضرایب رگرسیونی نام دارد. در این جدول ضریب رگرسیون متناظر متغیر مستقل (β_i) ، به همراه ضریب رگرسیونی استاندارد، و آزمون t ارائه شده است.

همانطور که از جدول فوق مشخص است میزان ضریب همبستگی بین دو متغیر برابر ۰/۶۱۶ و سطح معناداری نیز کمتر از ۰/۰۵ است که نشاندهنده وجود یک رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فوق می باشد. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین فرهنگ نوآورانه سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان در مدارس مقطع متوسطه اول

جدول ۴: جدول ضرایب رگرسیونی

سطح معناداری	t	ضریب استاندارد شده		ثابت
		ضرایب استاندارد نشده	بتا	
۰/۰۰۰	۸/۳۹۲	۰/۲۳۸	۲/۰۰۱	ثابت
۰/۰۱۴	۱/۴۶۶	۰/۱۸۴	۰/۱۷۳	سازگاری سازمانی
۰/۰۴۸	۱/۹۹۲	۰/۱۱۴	۰/۰۴۴	گرایش به نوآوری
۰/۰۰۰	۸/۲۱۷	۰/۴۶۲	۰/۳۰۹	خلاقیت و توانمندسازی

باورها، نگرشها و رفتار اعضای سازمان اشاره می کند که می توانند به ایجاد و توسعه نوآوری در تولید محصول جدید، خدمات، یا فرآیند کار کمک کنند. آن چیزی که در عمل به آن نیاز است و شاید تنها راه حل ایجاد نوآوری باشد، توسعه فرهنگ نوآوری است که اعضای سازمان را به تلاش برای نوآوری هدایت می کند. مولر اشاره کرده روش های شکل گیری معنا توسط مدیران مهمترین گام در ایجاد نوآوری است؛ لذا باید توجه خود را به فرهنگ تغییر دهیم و بر تأثیر فرهنگ بر نوآوری و در نتیجه ایجاد فرهنگ نوآوری متمرکز شویم. نظریه رهبری تحولی توسط برنز مطرح و از سوی بس توسعه یافته است. مطابق نظر Burns (1978) رهبری تحولی وقتی روی می دهد که رهبر و پیرو یکدیگر را به سطوح بالاتر ارزش ها و انگیزه ها بالابردند و این محصول تأثیر تحولی متقابل رهبران و پیروان است. از نظر برنز، رهبری تحول آفرین در مقایسه با رهبری تبادل از اقتدار به مراتب بیشتر و فرایند پیچیده تری برخوردار است بس در تألیفات بعدی خود (۱۹۹۸) جوهره مفهومی رهبری تحول آفرین را چنین توصیف می کند: رهبری تحول آفرین به عملکرد رهبری اطلاق می شود که درصدد است از طریق نفوذ آرمانی (کاریزما)، الهام بخشی، ترغیب ذهنی و حمایت های توسعه گرا، پیروان را در مداری فراتر از منافع زودگذر شخصی به حرکت وادارد. در یک جمع بندی کلی، بس نظریه رهبری تحول آفرین را براساس

در جدول فوق، به ترتیب مقدار ثابت و ضریب متغیرهای مستقل ارائه شده است. جدول ضرایب شامل دو دسته ضرایب استاندارد شده بتا و استاندارد نشده بتا می باشد. در ضرایب استاندارد نشده بتا مقیاس متغیرها با یکدیگر یکسان نیست در صورتیکه در ضرایب استاندارد شده بتا مقیاس متغیرها یکسان است و امکان مقایسه متغیرها وجود دارد. با توجه به مقدار سطح معناداری، کلیه ضرایب رگرسیونی، معنادار می باشند. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین فرهنگ نوآورانه سازمانی (بعد سازگاری سازمانی) و سبک رهبری تحول گرا در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین فرهنگ نوآورانه سازمانی (بعد گرایش به نوآوری) و سبک رهبری تحول گرا در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین فرهنگ نوآورانه سازمانی (بعد خلاقیت و توانمندسازی) و سبک رهبری تحول گرا در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه گیری

فرهنگ نوآوری به مجموعه ای از مفروضات مشترک، ارزشها

چهار بنیان یا عامل کلی بنا می نهد که عبارتند از:

۱- کاریزما یا نفوذ ایده آل گرا ۲- الهام بخشی ۳- ترغیب ذهنی ۴- ملاحظات فردی

"اخلاق به عنوان شاخه ای از فلسفه، تلاشی سیستماتیک برای درک ماهیت و مبانی اخلاق و اثر آن بر رفتار انسانها است. در حال حاضر تفکر در مورد مسائل جهانی اخلاق احیا شده است. بخشی از این بحث و گفتگوها درباره اخلاق و اخلاق حرفه ای در زمینه جنبه های مختلف زندگی بشر است." "اخلاق حرفه ای مجموعه ای از گزاره های اخلاقی، بایدها و نبایدهای موجود در یک حرفه و مجموعه ای از کنشها و واکنشهای اخلاقی پذیرفته شده است که از سوی سازمانها و مجامع حرفه ای مقرر می شود تا مطلوبترین روابط ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورد. این موضوع در تعلیم و تربیت بسیار مهمتر است، تدریس یک فعالیت حرفه ای می باشد که به شدت درگیر بحث ها و ملاحظه های اخلاقی است و بدیهی است که مقتضیات این اخلاق، متفاوت از ویژگیهای اخلاقی در سایر حرفه هاست. چرا با توجه به ماهیت مشاغل متفاوت عمل اخلاقی در هر حرفه با توجه به ماهیت آن حرفه تعریف می شود." براین اساس مساله اصلی این تحقیق بررسی فرهنگ نوآورانه سازمانی و رابطه آن با سبک رهبری تحول گرا و اخلاق حرفه ای معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد می باشد.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس متوسطه اول شهرستان بروجرد به تعداد ۷۰۰ معلم در ۳۵ مدرسه می- باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از جدول کرجسی و مورگان مشخص شده است. در پژوهش حاضر در مرحله اول از روش نمونه گیری احتمالی از نوع خوشه ای استفاده شد که طی آن ۳۲ مدرسه انتخاب و در مرحله دوم با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده تعداد ۲۴۸ معلم از این مدارس انتخاب شدند. برای انجام پژوهش از پرسشنامه اخلاق حرفه ای Patty Bass & Olive (1995)، پرسشنامه رهبری تحول گرا توسط Dabney (2018) و پرسشنامه فرهنگ نوآوری (2018) استفاده شده است. روائی ابزار توسط استاد راهنما و دیگر استادان گروه مدیریت آموزشی در بروجرد مورد تأیید قرار گرفت. پایایی ابزار نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، محاسبه و تأیید شد. در تجزیه تحلیل اطلاعات از آماره های توصیفی برای توصیف وضعیت جامعه، از آزمون آماری کولموگروف- اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده ها و از تکنیک ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه برای تحلیل فرضیه اصلی و فرعی استفاده شده است. با توجه به نتیجه حاصل از تحلیل فوق می توان ادعا نمود که بین فرهنگ

نوآورانه سازمانی و سبک رهبری تحول گرا در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های رحمانی و همکاران (۱۴۰۲) و Zafar & et al (2022) همخوانی دارد.

بین فرهنگ نوآورانه سازمانی و اخلاق حرفه ای معلمان در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های قربانی و همکاران (۱۴۰۱) و Mughtar & Lubis (2022) همخوانی دارد.

بین فرهنگ نوآورانه سازمانی (بعد سازگاری سازمانی) و سبک رهبری تحول گرا در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های صراف و رخ چکار (۱۴۰۲) و حامدی و همکاران (۱۴۰۲) همخوانی دارد.

بین فرهنگ نوآورانه سازمانی (بعد گرایش به نوآوری) و سبک رهبری تحول گرا در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های صراف و رخ چکار (۱۴۰۲) و حامدی و همکاران (۱۴۰۲) همخوانی دارد.

بین فرهنگ نوآورانه سازمانی (بعد خلاقیت و توانمندسازی) و سبک رهبری تحول گرا در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های صراف و رخ چکار (۱۴۰۲) و حامدی و همکاران (۱۴۰۲) همخوانی دارد.

بین فرهنگ نوآورانه سازمانی (بعد سازگاری سازمانی) و اخلاق حرفه ای معلمان در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های صادقی و لطف اله زاده (۱۴۰۲) و رحیمی و بابائی (۱۴۰۲) همخوانی دارد.

بین فرهنگ نوآورانه سازمانی (بعد گرایش به نوآوری) و اخلاق حرفه ای معلمان در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های صادقی و لطف اله زاده (۱۴۰۲) و رحیمی و بابائی (۱۴۰۲) همخوانی دارد.

بین فرهنگ نوآورانه سازمانی (بعد خلاقیت و توانمندسازی) و اخلاق حرفه ای معلمان در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این نتیجه گیری با یافته های صادقی و لطف اله زاده (۱۴۰۲) و رحیمی و بابائی (۱۴۰۲) همخوانی دارد.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به نتیجه بدست آمده: بین فرهنگ سازمانی نوآورانه با سبک رهبری تحول گرا و اخلاق حرفه ای معلمان در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. در این راستا و به منظور بهبود و تقویت سبک رهبری تحول گرا و اخلاق حرفه ای معلمان، به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش شهر بروجرد پیشنهاد می شود:

۱- برنامه ریزی های لازم جهت تدوین و اجرای طرح آموزشی مرتبط با فرهنگ سازمانی نوآورانه صورت گیرد.
۲- با توجه به اهمیت فرهنگ سازمانی نوآورانه، نسبت به برگزاری کارگاه های آموزشی مستمر توسط کارشناسان حوزه فرهنگ سازمانی برای تمامی معلمان شهر بروجرد در جهت آشنائی با روش های ارائه نوآوری و رفع مشکلات پیش رو، اقدام نمایند.

با توجه به نتیجه بدست آمده: بین فرهنگ سازمانی نوآورانه (بعد سازگاری سازمانی) با سبک رهبری تحول گرا و اخلاق حرفه ای معلمان در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. به مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش شهر بروجرد پیشنهاد می شود:

۱. با معلمان و کارکنان به صورت برابر رفتار شود. معلمان و کارکنان به میزان کافی در فرایند برنامه ریزی مشارکت داده شوند و در جهت تقویت ارتباطات باز و صادقانه تلاش نمایند
با توجه به نتیجه بدست آمده: بین فرهنگ سازمانی نوآورانه (بعد گرایش به نوآوری) با سبک رهبری تحول گرا و اخلاق حرفه ای معلمان در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. به مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش شهر بروجرد پیشنهاد می شود:

۲. به طور اثر بخش پیام های نوآوری را در کل سازمان توزیع کنند، مجموعه منسجمی از اهداف نوآوری که به طور دقیق بیان شده است را بوجود آورند و پیوسته از ابتکارات استراتژیک جهت کسب مزیت رقابتی استفاده نمایند.

با توجه به نتیجه بدست آمده: بین فرهنگ سازمانی نوآورانه (بعد خلاقیت و توانمندسازی) با سبک رهبری تحول گرا و اخلاق حرفه ای معلمان در مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان بروجرد رابطه وجود دارد. به مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش شهر بروجرد پیشنهاد می شود:

۳. برای رسیدن به موفقیت در زمینه نوآوری، معلمان و کارکنان اجازه داشته باشند که منحصر به فرد باشند و این منحصر به فردی را در فعالیت های روزانه خود نشان دهند، عدم اطمینان را به عنوان یک فرصت و نه خطر در نظر بگیرند و به معلمان و کارکنان فرصت داده شود تا کارها را به شیوه ای متفاوت انجام دهند.

توصیه‌هایی برای تحقیقات بعدی

۱) پیشنهاد می شود در تحقیقات آتی، برای بررسی و سنجش فرهنگ سازمانی نوآورانه از سنجها و مولفه‌های دیگری استفاده شود تا زمینه ارزیابی همه جانبه موضوع فراهم گردد.
۲) پیشنهاد می شود بمنظور تقویت تعمیم نتایج، این تحقیق در سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی نیز اجرا گشته و نتایج آن با نتایج این تحقیق مقایسه شود.

موازین اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

1. Coranbach Alpha Coeficient
2. Innovative Culture (IC)

۱. ضریب آلفای کرونباخ
۲. فرهنگ نوآوری

فهرست منابع

- Ahmed, P. (2018). "Culture and climate for innovation", *European Journal of innovation management*, 1(1), 30-43
- Amankwaa, A., Seet, P.S., Susomrith, P. (2022). The mediating role of innovative organizational culture in the relationship between transformational leadership style and the quality of working life. *Journal of Executive Management*, 6(11), 103-122.
- Bass, B.M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?; *American Psychologist*, Vol. 52, pp.130-139.
- Brooke Dobni, C. (2018). "measuring innovation culture in organizations",

- organizational culture. *Journal of Management Research*, 6(4): 176-186.
- Rahimi, H., & Babaei, R. (2023). The relationship between innovative organizational culture and professional ethics; Faculty members of Kashan University. *Scientific Research Journal of Education Strategies in Medical Sciences*. 6(3). [Persian]
- Rahmani, F., Chabaki, A., & Heydari, R. (2023). Evaluation of innovative organizational culture based on transformational leadership style with the mediation of professional ethics and quality of work life in Islamic Azad University of South Tehran region. *Sociology of Education*, Volume 8, Number 14. [Persian]
- Saberi, A., Mehrabi, A., & Rikhtegar, H. (2021). The relationship between transformational leadership style, creativity and culture of organizational innovation in the physical education departments of the country. *Strategic Studies of Sport and Youth*, 15(32). [Persian]
- Sadeghi, M., & Lotf Elahzadeh, S. (2023). Investigating the impact of innovative organizational culture on professional ethics. *Police Human Development*, 7(29), 105-121. [Persian]
- Saraf, F., & Rukh Chekar, H. (2023). The title of explaining the relationship between transformational leadership styles, innovative organizational culture and performance (prerequisites for the sustainable performance of public and private sector organizations). The perspective of sensitivity and management. 1(3). [Persian]
- Seif-zadeh, M., & Asdalahi, N. (2023). Analysis of factors related to teachers' professional ethics with emphasis on leadership style. *Quarterly Journal of Ethics in Behavioral Sciences*, 15(7). [Persian]
- Taleepasand, S., Mohammadi Hosseini, S.A. (2019). Examining the structural model of organizational culture and knowledge management process with organizational performance: the mediating role of *European Journal of innovation management*, 11(4), 539-559.
- Duan, J., Ren, X., Liu, Z., & Riggio, R.E. (2022). Explaining the role of innovative organizational culture in the relationship between transformational leadership and development of human capital in oil product distribution company of UAE. *Journal of Public Administration Studies*, 2(4): 73-99.
- Elwani, M. (2018). Examining the relationship between justice and organizational commitment, (Case study of Iran Gas Development Engineering Company) *Quarterly Journal of Human Resource Management in the Oil Industry of the Institute of International Energy Studies*, No. 4. [Persian]
- Fino, L.B., Alsayed, A.R., Basheti, I.A., Saini, B., Moles, R., Chaar, B.B. (2022). The relationship between transformational leadership style, creativity and culture of organizational innovation in the field of physical education in education. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 18(44): 115-128.
- Ghorbani, R., Gharibi, S., & Javan, A. (2022). Examining the relationship between managers' professional ethics with psychological empowerment and organizational innovation culture (case study: Ardabil education and training staff). *Psychological research in management*, 4(3) . [Persian]
- Green, W., & Ciley, R. (2014). «The field of radical innovation: making sense of organizational culture and radical innovation», *Industrial marketing management*, Vol.43, PP.1343- 1350.
- Hamed, J., Reofi, H., & Sharaft, A. (2023). Examining the relationship between organizational culture and transformational leadership styles and leader-follower exchange. *Public administration*, third term, number 6. [Persian]
- Muchtar, Y., Lubis, I.Q. (2022). The effect of transformational leadership style on professional ethics through innovative

- teachers. *Journal of Woman & Study of Family*, 14(53): 49-72.
- Zafar, H., & Mehmood, K.K. (2022). Innovation as a mediator between innovative culture, transformational leadership, knowledge management, and performance. *Journal of Independent Studies and Research-Management, Social Sciences and Economics*, 17(1):149-163.
- organizational innovation. *Innovation and value creation quarterly*, number nine. [Persian]
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2017). *Managing innovation*. Chichester: Wiley.
- Tsui S., Zhang, Z., Wang, H. (2021). Explaining the mediating role of professional ethics in the effect of innovative organizational culture on self-leadership and self-efficacy of female