

DOI: [10.71854/soc.2025-81214371](https://doi.org/10.71854/soc.2025-81214371)

A Sociological Analysis of the Role of School Culture in Teachers' Educational Innovation Adoption: The Mediating Role of Innovative Organizational Climate in Elementary Schools

Fatemeh Kolivand¹ [0009-0006-5850-1010](https://orcid.org/0009-0006-5850-1010) 

Department of Educational Management, Ker.C., Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

Abstract

Educational innovation is a key factor in improving the quality of teaching and learning. However, its adoption in elementary schools often faces cultural and organizational barriers. The present study aimed to investigate the role of school culture in teachers' adoption of educational innovation, with an innovative organizational climate as a mediating factor. This research employed a descriptive-correlational method using structural equation modeling (SEM). The statistical population comprised all elementary school teachers in Kermanshah's Kangavar city during the academic year (1400-1401), of whom 196 were selected through stratified random sampling. Data were collected using standard questionnaires: School Culture, Innovative Organizational Climate, and Educational Innovation Adoption. The validity of the instruments was confirmed through confirmatory factor analysis, and reliability was assessed using Cronbach's alpha. Data were analyzed using SPSS and AMOS/SmartPLS. The findings revealed that school culture positively and significantly affects both innovative organizational climate and educational innovation adoption. Furthermore, a creative organizational climate positively influences innovation adoption and mediates the relationship between school culture and adoption. Overall, the results highlight that fostering educational innovation in elementary schools requires simultaneous improvements in school culture and the innovative organizational climate.

Keywords: Educational innovation adoption, School culture, Innovative organizational climate, Elementary teachers

¹Corresponding Author: fkolivand72@gmail.com

تحلیل جامعه‌شناختی نقش فرهنگ مدرسه در پذیرش نوآوری آموزشی معلمان: با میانجی‌گری جو سازمانی نوآورانه در مدارس ابتدایی

فاطمه کولیوند¹

گروه مدیریت آموزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

تاریخ ارسال: 1404/5/18 تاریخ پذیرش: 1404/7/19

چکیده

نوآوری آموزشی یکی از مهم‌ترین عوامل ارتقای کیفیت تدریس و یادگیری است؛ با این حال، پذیرش آن در مدارس ابتدایی اغلب با موانع فرهنگی و سازمانی روبه‌رو می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش فرهنگ مدرسه در پذیرش نوآوری آموزشی معلمان با میانجی‌گری جو سازمانی نوآورانه انجام شد. روش پژوهش توصیفی-همبستگی و از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان کنگاور در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ (۴۰۲ نفر) بود، که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۹۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های استاندارد فرهنگ مدرسه، جو سازمانی نوآورانه و پذیرش نوآوری آموزشی بود. روایی ابزارها با تحلیل عاملی تأییدی و پایایی آن‌ها با آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌ها با نرم‌افزارهای SPSS و AMOS/SmartPLS تحلیل شدند. نتایج نشان داد فرهنگ مدرسه بر جو سازمانی نوآورانه و پذیرش نوآوری اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین جو سازمانی نوآورانه بر پذیرش نوآوری آموزشی مؤثر است و نقش میانجی در رابطه بین فرهنگ مدرسه و پذیرش نوآوری ایفا می‌کند. به‌طور کلی، یافته‌ها بیانگر آن است که برای ارتقای نوآوری آموزشی در مدارس ابتدایی باید همزمان به بهبود فرهنگ مدرسه و تقویت جو سازمانی نوآورانه توجه شود. **واژگان کلیدی:** پذیرش نوآوری آموزشی، فرهنگ مدرسه، جو سازمانی نوآورانه، معلمان ابتدایی

مقدمه و بیان مسئله

آموزش و پرورش در دنیای امروز با دگرگونی‌های سریع علمی، فناوریانه و اجتماعی مواجه است. استمرار کارآمدی و بقا در چنین شرایطی در گرو توانایی نظام آموزشی برای پاسخ به این تغییرات و همسویی با الزامات جدید است (تورانی، ۱۳۹۱). مدرسه به‌عنوان بنیادی‌ترین نهاد اجتماعی و فرهنگی، نقشی اساسی در تربیت نسل نوآور، خلاق و پرسشگر ایفا می‌کند (پترسون و دیل²، ۲۰۰۹). نوآوری آموزشی در این میان جایگاهی کلیدی دارد؛ زیرا می‌تواند فرآیند یاددهی-یادگیری را ارتقا بخشد، کیفیت تدریس را بهبود دهد و انگیزه معلمان و دانش‌آموزان را افزایش دهد. با وجود این، شواهد نشان می‌دهد نوآوری در مدارس همواره با موانعی چون مقاومت ساختاری، کمبود منابع، فرهنگ‌های محافظه‌کار و ضعف در جو سازمانی روبه‌روست (پازکی و افضل‌خانی، ۲۰۱۶؛ ژو³، ۲۰۱۵). دوره ابتدایی به دلیل نقش زیربنایی در رشد شناختی، عاطفی و اجتماعی کودکان، بیش از سایر مقاطع نیازمند محیطی خلاق و نوآور است. در این دوره، تجارب آموزشی می‌تواند نگرش یادگیری و توانایی حل مسئله نسل آینده را به‌شدت تحت تأثیر قرار دهد (صافی، ۱۳۸۶). از

¹ . نویسنده مسئول: fkolivand72@gmail.com

² Peterson & Deal

³ zhu

این رو، بررسی عوامل زمینه‌ساز نوآوری در مدارس ابتدایی ضرورتی انکارناپذیر است. فرهنگ مدرسه مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها و رفتارهای مشترک است که رفتارها و تعاملات اعضای مدرسه را هدایت می‌کند (کلین‌اشمیت^۱، ۲۰۰۴). فرهنگی که بر همکاری، اعتماد متقابل و حمایت از خلاقیت استوار باشد، زمینه‌ساز پذیرش تغییر و نوآوری است؛ در حالی که فرهنگ رسمی و سلسله‌مراتبی می‌تواند مقاومت در برابر تغییر را تقویت کند (ژو، ۲۰۱۵). از سوی دیگر، جو سازمانی نوآورانه محیطی است که در آن معلمان احساس امنیت روانی، آزادی عمل و حمایت کافی برای آزمون ایده‌های جدید دارند (حیدری‌فرد و همکاران، ۲۰۱۵). چنین جوی علاوه بر تأثیر مستقیم بر بروز رفتارهای نوآورانه، می‌تواند نقش میانجی میان فرهنگ مدرسه و پذیرش نوآوری را ایفا کند (راسخ و مظفری، ۲۰۱۴). با وجود اهمیت این دو عامل، بسیاری از مدارس ابتدایی در ایران با موانع فرهنگی و سازمانی روبه‌رو هستند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد مقاومت معلمان، کمبود حمایت سازمانی و ضعف ساختار مدیریتی از موانع جدی در پذیرش نوآوری است (احدی، ۱۳۹۶؛ نجفی، ۱۳۹۷). با توجه به تحولات پرشتاب نظام‌های آموزشی و ضرورت انطباق مدارس با نوآوری‌های آموزشی، شناسایی عوامل مؤثر بر پذیرش این نوآوری‌ها از سوی معلمان، اهمیتی اساسی یافته است. مرور پیشینه نشان می‌دهد که اگرچه متغیرهایی همچون فرهنگ مدرسه و جو سازمانی نوآورانه در مطالعات مختلف مورد توجه قرار گرفته‌اند، اما بررسی نقش ادراک معلمان از فرهنگ مدرسه در پذیرش نوآوری‌های آموزشی و نیز تبیین نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه در این رابطه، کمتر به‌صورت یکپارچه مورد مطالعه واقع شده است. این خلأ پژوهشی ضرورت انجام مطالعه‌ای جامع و نظام‌مند در این زمینه را آشکار می‌سازد. براین اساس، پرسش اصلی پژوهش حاضر چنین مطرح می‌شود: "آیا ادراک معلمان از فرهنگ مدرسه بر پذیرش نوآوری‌های آموزشی در مدارس ابتدایی تأثیرگذار است و آیا جو سازمانی نوآورانه نقش میانجی در این رابطه ایفا می‌کند؟"

پیشینه پژوهش

مرور مطالعات داخلی و خارجی نشان می‌دهد عوامل فرهنگی و سازمانی نقش تعیین‌کننده‌ای در نوآوری آموزشی دارند. در تحقیق احدی (۱۳۹۶)، با عنوان بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و گرایش معلمان به نوآوری، نتایج نشان داد همه ابعاد فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز با گرایش معلمان به نوآوری رابطه مثبت و معنادار دارند. پژوهش نجفی (۱۳۹۷)، «رابطه مدیریت تغییر مدیران و فرهنگ سازمانی با خلاقیت و نوآوری معلمان ابتدایی، تأیید کرد فرهنگ سازمانی مدارس از عوامل کلیدی مرتبط با خلاقیت و نوآوری معلمان است. در تحقیق جویداوی و درفش (۱۳۹۷)، با عنوان رابطه جو سازمانی مدارس با خلاقیت و نوآوری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان حمیدیه، نتایج نشان داد بین تمامی مؤلفه‌های جو سازمانی و نوآوری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. پراز و حیدری (۱۳۹۹)، در تحقیقی با عنوان تأثیر ساختار سازمانی مدارس بر میزان بروز فعالیت‌های نوآورانه معلمان با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری، نشان دادند کیفیت زندگی کاری معلمان رابطه مستقیمی با فعالیت‌های نوآورانه آنان دارد. پژوهش خاکپور و رضایی (۱۳۹۷)، با عنوان فراتحلیلی پیرامون نقش

¹ Clean Eshmit

نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی در آموزش، تأکید کرد که فرهنگ مشارکتی و حمایت مدیران بستر اصلی نوآوری معلمان است. نتایج تحقیق سوفیان^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، با عنوان بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رفتار نوآورانه و عملکرد آموزشی معلمان در اندونزی، نشان داد فرهنگ سازمانی مثبت و حمایتگر می‌تواند انگیزه و نوآوری معلمان را به‌طور معناداری افزایش دهد. سوپریاتنا^۲ و همکاران (۲۰۲۳)، در تحقیقی با عنوان نقش رهبری تحول‌گرا و فرهنگ مشارکتی در نوآوری معلمان، نشان دادند رهبری تحول‌گرا همراه با فرهنگ مشارکتی خودکارآمدی و نوآوری معلمان را تقویت می‌کند. پگی لامبریکس^۳ و همکاران (۲۰۲۰)، در تحقیقی با عنوان حمایت سازمانی و نقش مواجهه با نوآوری در تحریک رفتار نوآورانه معلمان، پژوهشگران تأکید کردند حمایت مستمر مدیران و فراهم‌سازی فرصت‌های نوآوری، نقش مهمی در تقویت نوآوری دارد. تحقیق ژو (۲۰۱۵)، با عنوان نقش فرهنگ سازمانی در نوآوری فناورانه در آموزش عالی، نشان داد فرهنگ رسمی و محافظه‌کار مانع نوآوری است، در حالی که فرهنگ باز و انعطاف‌پذیر زمینه‌ساز نوآوری است.

به طور کلی، شواهد پیشین بیانگر آن است که فرهنگ مدرسه و جو سازمانی نوآورانه به‌طور هم‌افزا در پذیرش نوآوری آموزشی مؤثرند. با این حال، پژوهش‌های اندکی این دو عامل را هم‌زمان و در قالب یک مدل علی بررسی کرده‌اند. پژوهش حاضر با تمرکز بر معلمان ابتدایی شهرستان کنگاور تلاش می‌کند این خلأ پژوهشی را پر کند.

مبانی و چارچوب نظری پژوهش

فرهنگ مدرسه

فرهنگ مدرسه مجموعه‌ای از ارزش‌ها، باورها، هنجارها و سنت‌های مشترک است که رفتار اعضای مدرسه را هدایت و تعاملات آنان را شکل می‌دهد (پترسون و دیل، ۲۰۰۹). کلین‌اشمیت (۲۰۰۴)، فرهنگ مدرسه را عاملی می‌داند که درک افراد از میزان رسمیت، تمرکز و هنجارهای حاکم بر مدرسه را تعیین می‌کند. فرهنگ مدرسه زمانی می‌تواند زمینه‌ساز نوآوری شود که مبتنی بر اعتماد، همکاری، رهبری حمایتی، یادگیری مشترک و وحدت هدف باشد (کولای و همکاران، ۱۳۹۷). در مقابل، فرهنگ محافظه‌کار و سلسله‌مراتبی مانع بروز خلاقیت و پذیرش نوآوری خواهد بود (ژو، ۲۰۱۵).

جو سازمانی نوآورانه

جو سازمانی نوآورانه محیطی است که در آن اعضای سازمان احساس آزادی، حمایت و انگیزه برای آزمون ایده‌های جدید دارند. سیگل و کایمر^۴ (۱۹۷۸)، این جو را شامل ابعادی چون حمایت از خلاقیت، تأمین منابع برای نوآوری و تشویق به ریسک‌پذیری می‌دانند. جو نوآورانه با تقویت روحیه همکارانه و اعتماد متقابل میان کارکنان، احتمال بروز رفتارهای نوآورانه را افزایش می‌دهد (راسخ و مظفری، ۱۳۹۳). در مدارس، جو سازمانی نوآورانه می‌تواند نقش میانجی میان فرهنگ مدرسه و نوآوری آموزشی ایفا کند و شرایط را برای خلاقیت معلمان فراهم سازد (حیدری‌فرد و همکاران، ۲۰۱۵).

¹ Sofyan & all

² Supriyatna

³ Peggy Lambrix Schmitz

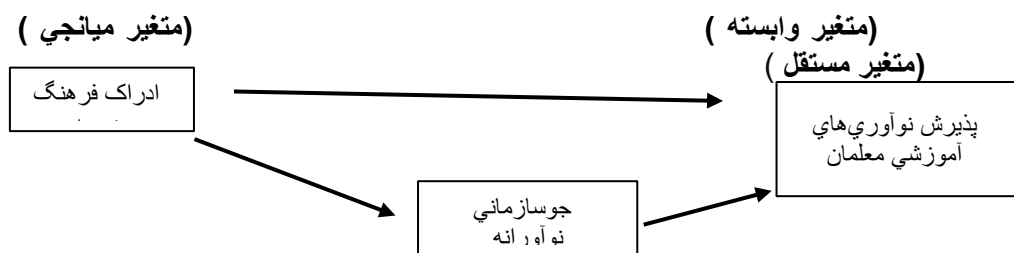
⁴ Sigl & Caymer

پذیرش نوآوری آموزشی

پذیرش نوآوری فرایندی است که طی آن معلمان ایده‌ها، روش‌ها یا فناوری‌های جدید آموزشی را می‌پذیرند و در عمل به‌کار می‌گیرند. اندرسون^۱ و همکاران (۱۹۹۸)، پذیرش نوآوری را به میزان تمایل فرد برای استفاده از شیوه‌های نوین تدریس تعریف کرده‌اند. در آموزش و پرورش، پذیرش نوآوری به عواملی همچون انگیزه فردی، حمایت سازمانی، وجود فرهنگ مدرسه حمایتی و جو سازمانی نوآورانه وابسته است (صوفیان و همکاران، ۲۰۲۲؛ پگی لامبریکس و همکاران، ۲۰۲۰).

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، می‌توان استدلال کرد که:

- ادراک معلمان از فرهنگ مدرسه مستقیماً بر جو سازمانی نوآورانه اثر دارد. - فرهنگ مدرسه همچنین می‌تواند به‌طور مستقیم بر پذیرش نوآوری آموزشی مؤثر باشد.
 - جو سازمانی نوآورانه علاوه بر اثر مستقیم بر پذیرش نوآوری، نقش میانجی میان فرهنگ مدرسه و پذیرش نوآوری را نیز ایفا می‌کند.
- این روابط در مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) نشان داده شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

- با توجه به چارچوب نظری، فرضیه‌های این مطالعه عبارتند از:
- فرضیه ۱: ادراک معلمان از فرهنگ مدرسه بر جو سازمانی نوآورانه اثر مثبت و معنادار دارد.
 - فرضیه ۲: ادراک معلمان از فرهنگ مدرسه بر پذیرش نوآوری آموزشی اثر مثبت و معنادار دارد.
 - فرضیه ۳: جو سازمانی نوآورانه بر پذیرش نوآوری آموزشی اثر مثبت و معنادار دارد.
 - فرضیه ۴: جو سازمانی نوآورانه در رابطه بین ادراک از فرهنگ مدرسه و پذیرش نوآوری آموزشی نقش میانجی ایفا می‌کند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی، از لحاظ اجرا و شیوه‌ی گردآوری داده‌ها، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد و از لحاظ نوع داده‌ها کمی است. جامعه آماری در این مطالعه شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کنگاور در سال تحصیلی ۱۴۰۱-

¹ Anderson

۱۴۰۰ به تعداد ۴۰۲ نفر بود. حجم نمونه براساس جدول برآورد حجم نمونه مورگان، برابر با ۱۹۶ نفر بود. برای انتخاب نمونه با توجه به اینکه در این جامعه آماری، دو زیر گروه معلمان مرد و معلمان زن وجود دارد، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای برای انتخاب نمونه‌ها استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از شاخص‌های آمار توصیفی شامل: شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد استفاده شد و به منظور تحلیل نتایج و پاسخگویی به فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزار Smart PLS به روش معادلات ساختاری و تحلیل مسیر، استفاده گردید. شیوه اجرای این تحقیق با توجه به شیوع ویروس کرونا، فردی و از طریق فضای مجازی بود. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات که در این تحقیق از آن استفاده شد، پرسشنامه‌های استاندارد می‌باشد که به صورت آنلاین طراحی شد. این پرسشنامه‌ها شامل: الف) پرسشنامه انگیزه پذیرش نوآوری‌های آموزشی: این پرسشنامه از ۱۸ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش انگیزه پذیرش نوآوری‌های آموزشی به کار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد. این پرسشنامه ترجمه شده‌ی یک ابزار انگلیسی زبان است که اندرسون^۱ در تحقیق خود در سال ۱۹۹۸ با عنوان پذیرش فن‌آوری‌های آموزش و یادگیری اعضای هیئت علمی، مطلوب بودن روایی این پرسشنامه را گزارش کرده و همچنین پایایی آن طبق آلفای کرونباخ بالای ۸۰٪ ذکر شده است. ب) پرسشنامه فرهنگ مدرسه (SCS): این پرسشنامه توسط گرونت و ولنتاین در دانشگاه میسوری و در سال ۱۹۹۷ طراحی شده است (به نقل از کولایی و مکاران، ۱۳۹۷). این پرسشنامه دارای ۳۵ سوال است که منعکس کننده ۶ خرده مقیاس در سوالات خود می‌باشد که عبارت‌اند از: رهبری همیارانه، حمایت همکاران، اشتراک یادگیری، توسعه حرفه‌ای، مشارکت معلمان و وحدت هدف. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه برطبق یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت می‌باشد. در پژوهش گرونت و ولنتاین (۱۹۹۷)، به نقل از میس، (۲۰۰۸)، آلفای کرونباخ محاسبه شده برای زیر مقیاس رهبری همیارانه ۰/۹۱، حمایت همکاران ۰/۸۰، اشتراک یادگیری ۰/۶۶، توسعه حرفه‌ای ۰/۸۷، مشارکت معلمان ۰/۸۳ و وحدت هدف ۰/۸۲ محاسبه گردید. همچنین تحلیل عاملی سازه‌ای انجام شده، وجود ۶ زیر مقیاس فوق را تأیید کردند. در ایران و در پژوهش کولایی و همکاران (۱۳۹۷)، با عنوان ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه فرهنگ مدرسه، آلفای کرونباخ برای هر یک از زیرمقیاس‌های مطرح شده، محاسبه شد و برای کل پرسشنامه نیز معادل ۰/۹۷ به دست آمد. همچنین تحلیل عاملی تأییدی انجام شده برای این پرسشنامه وجود ۶ خرده مقیاس فوق را تأیید نمود. ج) پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه سیگل و کایمر: به منظور بررسی جو سازمانی نوآورانه می‌توان از پرسشنامه‌ای که توسط سیگل و کایمر در سال ۱۹۷۸ ساخته شده است و به وسیله افشاری و انعامی (۱۳۸۵) به زبان فارسی ترجمه شده است، استفاده کرد. این پرسشنامه دربردارنده ۲۴ گویه و ۲ خرده مقیاس حمایت از خلاقیت و تأمین منابع برای نوآوری در سازمان‌ها می‌باشد. افشاری و انعامی در سال ۱۳۸۵، در بررسی تأثیر آموزش ضمن خدمت بر نوآوری سازمانی کارکنان اداری دانشگاه رازی کرمانشاه، اعتبار پرسشنامه را به وسیله آلفای کرونباخ محاسبه شده برای ابعاد حمایت از خلاقیت و تأمین منابع برای نوآوری در سازمان به ترتیب ۰/۷۹ و ۰/۷۴ گزارش نموده‌اند. در پژوهش راسخ و مظفری (۱۳۹۳)، با عنوان پیش‌بینی جو سازمانی نوآورانه

¹ Anderson

بر اساس عدالت و حمایت سازمانی اداره کل ورزش و جوانان شهر مشهد، روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. همچنین پایایی با استفاده از آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های حمایت از خلاقیت و تأمین منابع برای نوآوری در سازمان به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۸ به دست آمده است.

یافته‌های پژوهش

توزیع فراوانی جنسیت افراد نمونه در پژوهش حاضر؛ تعداد مردان برابر ۸۷ نفر (۴۴/۴ درصد) و تعداد زنان برابر ۱۰۹ نفر (۵۶/۶ درصد) می‌باشند. توزیع فراوانی سن پاسخگویان؛ تعداد ۴۷ نفر (۲۴ درصد) کمتر از ۳۰ سال، تعداد ۷۸ نفر (۳۹/۸ درصد) ۳۱ تا ۴۰ سال، تعداد ۵۷ نفر (۲۹/۱ درصد) ۴۱ تا ۵۰ سال و تعداد ۱۴ نفر (۷/۱ درصد) بیشتر از ۵۰ سال سن دارند.

توزیع فراوانی سابقه خدمت پاسخگویان؛ تعداد ۹۸ نفر (۵۰ درصد) کمتر از ۱۰ سال، تعداد ۲۵ نفر (۱۲/۸ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال، تعداد ۲۵ نفر (۱۲/۸ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال، تعداد ۴۸ نفر (۲۴/۵ درصد) بیشتر از ۲۱ سال سابقه خدمت دارند.

توزیع فراوانی تحصیلات پاسخگویان؛ تعداد ۶ نفر (۳/۱ درصد) فوق دیپلم، تعداد ۹۵ نفر (۴۸/۵ درصد) لیسانس، تعداد ۹۳ نفر (۴۷/۴ درصد) فوق لیسانس و تعداد ۲ نفر (۱ درصد) دکتری هستند.

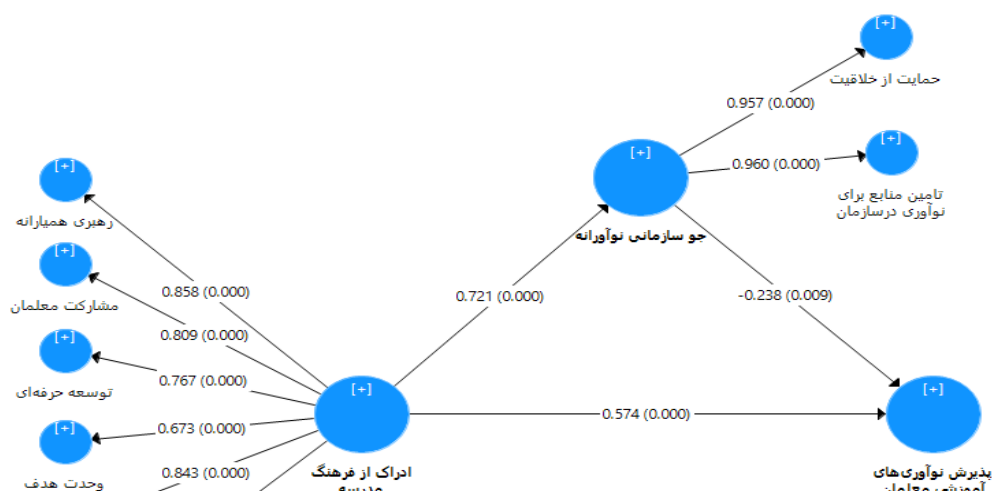
شاخص‌های توصیفی ابعاد متغیرهای اصلی پژوهش؛ میانگین و انحراف استاندارد متغیر ادراک از فرهنگ مدرسه به ترتیب برابر ۱۳۲/۳۷ و ۲۲/۰۷، میانگین و انحراف استاندارد جو سازمانی نوآورانه به ترتیب برابر ۷۱/۳۲ و ۱۴/۱۰، میانگین و انحراف استاندارد متغیر پذیرش نوآوری‌های آموزشی معلمان برابر ۶۱/۸۵ و ۶/۹۹ می‌باشد.

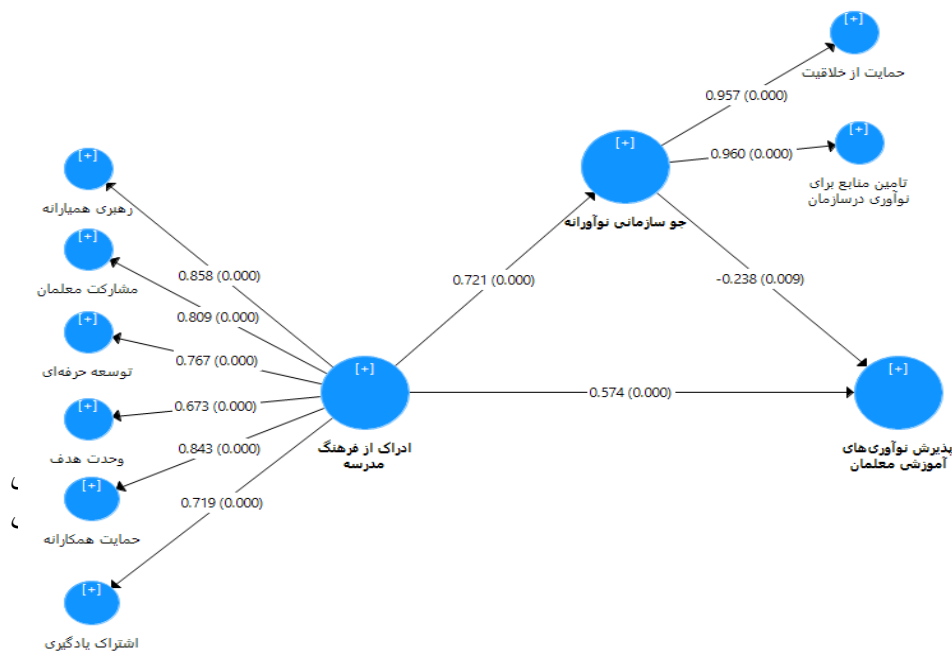
جدول ۱. ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

متغیر	جو سازمانی نوآورانه	ادراک از فرهنگ مدرسه
ادراک از فرهنگ مدرسه	0/622**	
پذیرش نوآوری‌های آموزشی معلمان	0/193**	0/514**

** معناداری در سطح 0/01

با توجه به اینکه در جدول ۱ ضرایب همبستگی بین سه متغیر اصلی پژوهش نشان داده شده است، می‌توان نتیجه گرفت بین هر سه متغیر اصلی پژوهش رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.





شکل ۲. مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر AVE

واریانس استخراجی برای همه متغیرهای مکنون بیشتر از مقدار معیار ۰/۵ می‌باشند و همه ضرایب مسیر در سطح $P < 0/05$ معنی‌دار می‌باشند. حال برای بررسی مدل اندازه‌گیری سایر نتایج نیز مشاهده می‌شوند.

اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم همخطی بودن متغیرهاست که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده همخطی بودن بین متغیرها می‌باشد که با توجه به جدول ۲ مشاهده می‌شود؛ شرط عدم همخطی برای هر متغیر رعایت شده است.

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر می‌باشند که به‌منظور بررسی معناداری آن‌ها از رویه خودگردان سازی استفاده‌شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معنی‌داری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۲ آورده شده است.

سومین معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر (f^2) می‌باشد که نشان‌دهنده تغییر در مقدار (R^2) پس از حذف یک متغیر مکنون برون‌زای معین از مدل می‌باشد. کوهن (1988) مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ معرفی کرده است. بر اساس نتایج جدول ۲ مشاهده می‌شود که اثر ادراک از فرهنگ مدرسه بر پذیرش نوآوری‌های آموزشی معلمان ($f^2=0/195$) اندازه اثر متوسط و اثر جوسازمانی نوآورانه بر پذیرش نوآوری‌های آموزشی معلمان ($f^2=0/034$) اندازه اثر کوچک و اثر ادراک از فرهنگ مدرسه بر جوسازمانی نوآورانه ($f^2=1/083$) اندازه اثر بزرگ می‌باشند.

آخرین معیار ارزیابی درونی، معیاری است که به‌منظور بسط یافته‌های اساسی مدل‌سازی معادلات ساختاری و واریانس محور مورد استفاده قرار می‌گیرد که تحلیل ماتریس اهمیت- عملکرد (IPMA) می‌باشد (آذر و همکاران، ۱۳۹۱). این ماتریس اثرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد) را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پراهمیت برای بهبود را مشخص کند. مقیاس عملکرد از صفر تا ۱۰۰ بوده و نمره بالاتر به معنی عملکرد بهتر و بیشتر است. در جدول ۳ شاخص‌های R^2 ، Q^2 و ماتریس اهمیت-عملکرد مدل درونی پژوهش را مشاهده کنید.

جدول ۲. شاخص‌های هم‌خطی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

مسیر	هم‌خطی (VIF)						اثر مستقیم	اندازه (f ²)
	مقادیر							
	فاصله اطمینان							
مبدأ	مقصد	B	T	Sig	2/5 %	97/5 %		
ادراک از فرهنگ مدرسه	اشتراک یادگیری	1/00	0/719	18/490	0/001	0/644	0/787	1/070
ادراک از فرهنگ مدرسه	توسعه حرفه‌ای	1/00	0/767	23/00	0/001	0/701	0/824	1/430
ادراک از فرهنگ مدرسه	جوسازمانی نوآورانه	1/00	0/721	17/968	0/001	0/636	0/791	1/083
ادراک از فرهنگ مدرسه	حمایت همکارانه	1/00	0/843	39/760	0/001	0/800	0/883	2/464
ادراک از فرهنگ مدرسه	رهبری همیارانه	1/00	0/858	38/072	0/001	0/817	0/903	2/799
ادراک از فرهنگ مدرسه	مشارکت معلمان	1/00	0/809	31/960	0/001	0/753	0/853	1/889
ادراک از فرهنگ مدرسه	وحدت هدف	1/00	0/673	14/693	0/001	0/576	0/752	0/826
ادراک از فرهنگ مدرسه	پذیرش نوآوری‌های آموزشی معلمان	0/83 2	0/574	6/218	0/001	0/415	0/767	0/195
جوسازمانی نوآورانه	تامین منابع برای نوآوری در سازمان	1/00	0/960	13/140 5	0/001	0/945	0/971	0/819
جوسازمانی نوآورانه	حمایت از خلاقیت	1/00	0/957	13/423 2	0/001	0/942	0/969	10/840
جوسازمانی نوآورانه	پذیرش نوآوری‌های آموزشی معلمان	0/83 2	0/238 -	2/605	0/009	0/419 -	0/073 -	0/034
اثر غیرمستقیم								
ادراک از فرهنگ مدرسه <-- جوسازمانی نوآورانه	<-- پذیرش نوآوری‌های آموزشی	- -	0/172 -	0/596	0/010	0/299 -	0/055 -	-

جدول ۳. شاخص‌های R^2 ، Q^2 و ماتریس اهمیت-عملکرد مدل درونی پژوهش

متغیر	R^2	Q^2	ماتریس اهمیت-عملکرد (IPMA)	
			اثر کل (اهمیت)	عملکرد
ادراک از فرهنگ مدرسه	-	-	0/402	68/582
جوسازمانی نوآورانه	-	-	-0/238	59/219

جدول ۴. آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	P	β	نتیجه فرضیه
H1: ادراک از فرهنگ مدرسه بر جوسازمانی نوآورانه اثر مستقیم دارد.	0/001	0/721	تأیید شد.
H2: ادراک از فرهنگ مدرسه بر پذیرش نوآوری‌های آموزشی معلمان اثر مستقیم دارد.	0/001	0/574	تأیید شد.
H3: جوسازمانی نوآورانه بر پذیرش نوآوری‌های آموزشی معلمان اثر مستقیم دارد.	0/009	-0/238	تأیید شد.
H4: ادراک از فرهنگ مدرسه بر پذیرش نوآوری‌های آموزشی معلمان با نقش میانجیگری جوسازمانی نوآورانه اثر غیر مستقیم دارد.	0/010	-0/172	تأیید شد.

فرضیه اول: تأثیر فرهنگ مدرسه بر جوسازمانی نوآورانه نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد فرهنگ مدرسه تأثیر مثبت و معناداری بر جوسازمانی نوآورانه دارد. ($\beta = 0/721$, $p < 0.01$) به عبارت دیگر، هرچه معلمان فرهنگ مدرسه را مثبت‌تر ادراک کنند (بر پایه ارزش‌هایی چون همکاری، اعتماد و حمایت مدیر)، جوسازمانی نوآورانه نیز در مدارس تقویت می‌شود.

فرضیه دوم: تأثیر فرهنگ مدرسه بر پذیرش نوآوری آموزشی اثر مستقیم فرهنگ مدرسه بر پذیرش نوآوری معلمان مثبت و معنادار به دست آمد ($\beta = 0/574$, $p < 0.05$). این یافته نشان می‌دهد در مدارس که فرهنگ سازمانی مشارکتی و انعطاف‌پذیر است، معلمان تمایل بیشتری به استفاده از نوآوری‌های آموزشی دارند.

فرضیه سوم: تأثیر جوسازمانی نوآورانه بر پذیرش نوآوری آموزشی یافته‌ها حاکی از آن است که جوسازمانی نوآورانه بر پذیرش نوآوری آموزشی اثر مثبت و معناداری دارد. ($\beta = -0/238$, $p < 0.009$) بدین معنا که وجود فضایی مبتنی بر آزادی عمل، حمایت مدیر و تشویق به خلاقیت، زمینه‌ساز پذیرش نوآوری‌های آموزشی توسط معلمان است.

فرضیه چهارم: نقش میانجی جوسازمانی نوآورانه

آزمون اثرات غیرمستقیم نشان داد جو سازمانی نوآورانه در رابطه بین فرهنگ مدرسه و پذیرش نوآوری نقش میانجی ایفا می‌کند. اثر غیرمستقیم معنادار بود ($p < 0/172$, $\beta = 0.10$). این یافته بیانگر آن است که فرهنگ مثبت مدرسه تنها به‌طور مستقیم بر نوآوری مؤثر نیست، بلکه از طریق شکل‌گیری جو نوآورانه نیز پذیرش نوآوری در میان معلمان را تسهیل می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان دادند که فرهنگ مدرسه اثر مستقیم و مثبتی بر جو سازمانی نوآورانه دارد. این نتیجه همسو با پژوهش احدی (۱۳۹۶) و نجفی (۱۳۹۷) است که بیان کرده‌اند مدارس با فرهنگ سازمانی مثبت و مشارکتی بستر مناسبی برای نوآوری فراهم می‌کنند. بر اساس مبانی نظری، فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از ارزش‌ها و هنجارهاست که می‌تواند رفتار نوآورانه را تسهیل یا محدود کند (کلین‌اشمیت، ۲۰۰۴). در واقع، زمانی که معلمان احساس کنند فرهنگ مدرسه بر پایه اعتماد، همکاری و حمایت استوار است، جو نوآورانه نیز شکل می‌گیرد و خلاقیت آن‌ها شکوفا می‌شود.

یافته دوم نشان داد فرهنگ مدرسه به‌طور مستقیم بر پذیرش نوآوری آموزشی اثرگذار است. این یافته با نتایج پژوهش ژو (۲۰۱۵) و سوفیان و همکاران (۲۰۲۲) مطابقت دارد که تأکید کرده‌اند فرهنگ باز و انعطاف‌پذیر باعث افزایش تمایل کارکنان به نوآوری می‌شود. در محیط‌های آموزشی ایران نیز، مدارس با فرهنگ انعطاف‌پذیر بیشتر پذیرای تغییرات آموزشی هستند (نجفی، ۱۳۹۷).

نتایج مربوط به فرضیه سوم نشان داد جو سازمانی نوآورانه اثر مثبت و معناداری بر پذیرش نوآوری دارد. این یافته همسو با پژوهش جویداوی و درفش (۱۳۹۷) و پگی لامبریکس و همکاران (۲۰۲۰) است که بیان کرده‌اند حمایت سازمانی، آزادی عمل و تشویق به خلاقیت موجب افزایش تمایل معلمان به استفاده از روش‌های نوین آموزشی می‌شود.

همچنین نقش میانجی جو نوآورانه در رابطه بین فرهنگ مدرسه و پذیرش نوآوری تأیید شد. این نتیجه با پژوهش‌های راسخ و مظفری (۱۳۹۳) و سوپریاتنا و همکاران (۲۰۲۳) مطابقت دارد. بدین معنا که فرهنگ مدرسه زمانی می‌تواند بیشترین تأثیر را بر نوآوری داشته باشد که در قالب جو نوآورانه و حمایتگر بروز یابد. به بیان دیگر، فرهنگ به‌تنهایی کافی نیست و باید در تعامل با جو سازمانی نوآورانه قرار گیرد.

به صورت کلی نتایج این پژوهش نشان داد که فرهنگ مدرسه و جو سازمانی نوآورانه هر دو از عوامل کلیدی در پذیرش نوآوری آموزشی هستند. فرهنگ مثبت و مشارکتی بستر لازم را برای شکل‌گیری جو نوآورانه فراهم می‌کند و این جو نیز مسیر پذیرش نوآوری توسط معلمان را هموار می‌سازد. بنابراین، برای تقویت نوآوری آموزشی در مدارس ابتدایی باید همزمان به اصلاح فرهنگ مدرسه و بهبود جو سازمانی نوآورانه توجه شود.

محدودیت‌ها و پیشنهادها

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به جامعه آماری محدود (معلمان ابتدایی شهرستان کنگاور) و استفاده از پرسشنامه خودگزارشی اشاره کرد که ممکن است تعمیم نتایج را با محدودیت روبه‌رو سازد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود:

- پژوهش‌های آینده در مقاطع تحصیلی بالاتر و در شهرها و استان‌های دیگر تکرار شود.
- روش‌های کیفی مانند مصاحبه عمیق یا مشاهده برای درک بهتر فرایند پذیرش نوآوری استفاده شوند.
- نقش سایر متغیرها همچون رهبری آموزشی، انگیزش شغلی و حمایت والدین در پذیرش نوآوری معلمان بررسی شود.

پیشنهادهای کاربردی

- برای نیل به تحول واقعی در آموزش، لازم است:
- _ مدیران مدارس با تقویت ارزش‌های مشارکتی، اعتماد متقابل و رهبری همیارانه، فرهنگ مدرسه را به سمت نوآوری هدایت کنند.
- ایجاد فضای حمایتگر، اعطای آزادی عمل به معلمان و فراهم‌سازی منابع لازم می‌تواند جو سازمانی نوآورانه را ارتقا دهد.
- _ ارزیابی مستمر جو سازمانی و شناسایی موانع نوآوری، با هدف بهبود فضای مدرسه.
- _ ترغیب معلمان به استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی و فراهم کردن آموزش‌های لازم در این زمینه.
- _ سیاست‌گذاران آموزشی باید برنامه‌های توانمندسازی معلمان و مدیران را با محوریت نوآوری آموزشی در دستور کار قرار دهند.

منابع

- احدی، پرویز. (1396). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و گرایش معلمان به نوآوری‌های آموزشی در مدارس ابتدایی شهر اردبیل. پایان‌نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور تبریز، دانشکده علوم انسانی، تابستان 1396
- اسماعیلی، الهام؛ سامری، مریم و حسنی، محمد. (1398). تأثیر شرایط سازمانی مدرسه، ادراک رهبری و انگیزش معلمان بر بهبود فعالیت
- تدریس با میانجی‌گری توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان ابتدایی. رویکردهای نوین آموزشی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان،
- سال چهاردهم، شماره 2، شماره پیاپی 30، پاییز و زمستان 1398.
- پازکی، مونس و افضل‌خانی، مریم. (1395). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی مدارس با گرایش معلمان به نوآوری‌های آموزشی. فصلنامه
- رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال دهم، شماره 3، پاییز 1395، صص 29-49
- پراز، محمدرضا و حیدری فرد، رضا. (1399). تأثیر ساختار سازمانی مدارس بر میزان بروز فعالیت‌های نوآورانه‌ی معلمان با میانجی‌گری
- نقش کیفیت زندگی کاری. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره هشتم- شماره 4- زمستان 1399.
- پوربهشت‌نژاد، زینب و بهمنی، طاهره. (1396). بررسی رابطه جو سازمانی نوآورانه با عملکرد شغلی معلمان ابتدایی شهر دهشت در سال
1395. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد، توانمندی صنعت جهانگردی در توسعه- 1396.
- تقوی، جواد و همکاران. (1394). بررسی رابطه‌ی جو یادگیری با رفتار نوآورانه‌ی معلمان مدارس ابتدایی. اولین همایش علمی پژوهشی

- علوم تربیتی و روانشناسی آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران.
تورانی، حیدر. (1395). سبک‌های زمینه‌ساز هدایت معلمان به ابداع و کاربرد نوآوری آموزشی چیست؟ مدیریت بر مدار مشارکت. نشریه
رشد مدیریت مدرسه: زمستان 1395- شماره 114.
تورانی، حیدر؛ آقایی، امیر و منطقی، مرتضی. (1391). تجارب جهانی در زمینه‌ی نوآوری‌های آموزشی از منظر شیوه‌های تولید، پذیرش و اجرای نوآوری در آموزش عمومی ایران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره 43، سال یازدهم، پاییز 1391.
جمالی، سیده فاطمه. (1394). رابطه جو سازمانی و پذیرش نوآوری برنامه‌ریزی درسی. انتشارات اراده، تیراژ 1000 نسخه، چاپ نوبت اول، تعداد صفحات 82.
حسینی، دلارام و احمدی، عبدالله. (1394). رابطه بین فرهنگ سازمانی با توسعه حرفه‌ای معلمان. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، سال دهم، شماره چهار (مسلسل 40)، پاییز 1394، صص 7-18.
حاجی پورعباسی، نجمه و بسیج، سمیه. (1395). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزه خلاقیت و نوآوری با توجه به نقش میانجی تسهیم دانش در معلمان مدارس ابتدایی شهر رودبار.
حیدری‌فرد، رضا و همکاران. (1394). فرهنگ و جو سازمانی نوآورانه مدرسه؛ یک پژوهش کیفی. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پرتال جامع علوم انسانی.
حیدری‌فرد، رضا و همکاران. (1394). تأملی بر رهبری نوآورانه در مدرسه؛ مطالعه‌ای پدیدارنگارانه. مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال چهارم، شماره 2، پاییز و زمستان 1394- شماره صفحه 62-33.
خاکپور، مریم و رضایی، ناهید. (1397). فراتحلیلی پیرامون نقش نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی در سازمان‌های آموزشی عصر نوین.
سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش.
خدارحمی، مریم؛ خسروی، محبوبه و عبدالملکی، صابر. (1398). تحلیل و شناسایی مولفه‌های کلیدی تدریس نوآورانه (تدریس نوآورانه اساتید در حوزه آموزش عالی). فصلنامه علمی تدریس پژوهی، سال هفتم- شماره 4- زمستان 1398- صفحات 23-1
خسروی، حسین؛ طاهرپور، فاطمه و پورشافعی، هادی. (1398). نقش نشاط کاری در رفتار نوآورانه با توجه به میانجی‌گری سرمایه روانشناختی در معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، شماره 36، زمستان 1398، صفحات 29-50.
درفش، حجت اله و جویداوی، نوشین. (1397). بررسی رابطه جو سازمانی مدارس با خلاقیت و نوآوری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان حمیدیه. دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم مدیریت و حسابداری ایران.
داورپناه، سید هدایت‌اله؛ رجائی‌پور، سعید و صیادی، یاسر. (1397). پیش‌بینی پذیرش نوآوری‌های آموزشی براساس رفتار به اشتراک‌گذاری دانش و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی. نشریه علمی- پژوهشی آموزش و ارزشیابی، سال یازدهم، شماره 42، تابستان 1397، صص 131-156.
سلیمی، جمال و عبدی، آرش. (1394). مطالعه رابطه راهبردهای تغییر سازمانی و عملکرد شغلی معلمان سنجری، ملاح و جهانیان، رمضان. (1397). مدیریت فرهنگ سازمانی در مدیریت آموزشی. فصلنامه علمی تخصصی مدیریت، حسابداری

- و اقتصاد، دوره 2، شماره 1، بهار 1397، ص 170-178.
- طالبزاده، فاطمه و رسولی‌تبار، بهاره. (1397). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و ابعاد آن با نوآوری سازمانی معلمان و مدیران آموزشی مدارس. پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری. علیجانی، رسول و امین بیدختی، علی‌اکبر. (1393). بررسی ظرفیت پذیرش نوآوری‌های آموزشی مدیران مدارس و رابطه آن با رشته تحصیلی مدیران، سابقه کاری، مقطع تحصیلی، میزان تحصیلات و جنسیت. مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما، 16 و 17 مرداد 1393.
- عبداللهی، بیژن و صفری، اکرم. (1395). بررسی موانع اساسی فراروی رشد حرفه‌ای معلمان. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره 58، سال پانزدهم، تابستان 1395.
- قنبری، سیروس. (1395). بررسی رابطه مولفه‌های مدارس یادگیرنده با نوآوری شغلی معلمان و کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پرورشی. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره 9، شماره 16، بهار و تابستان 1395، صص 30-9.
- کولایی، قدرت‌الله و همکاران. (1397). ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه فرهنگ مدرسه. دانشگاه فرهنگیان، دو فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، 6 (16). بهار و تابستان.
- کولیوند، فاطمه. (1401). مدل علمی پذیرش نوآوری‌های آموزشی بر اساس ادراک از فرهنگ مدرسه با نقش واسطه‌ای جو سازمانی نوآورانه در معلمان دوره ابتدایی شهرستان کنگاور، ششمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات میان رشته‌ای علوم بهداشتی، روانشناسی، مدیریت و علوم تربیتی
- معینی‌کیا، مهدی و همکاران. (1396). بررسی تأثیر ادراک معلمان از جو سازمانی نوآورانه بر استفاده مداوم از تدریس الکترونیکی با نقش میانجی متغیر خودکارآمدی رایانه. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره 62- سال شانزدهم- تابستان 1396.
- میرکیانی، سرور؛ مرزوقی، رحمت‌اله و محمدی، مهدی. (1394). بررسی ادراک معلمان از فرهنگ سازمانی و اثربخشی مدارس ابتدایی شهر کرمان. دومین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در علوم انسانی. موسوی، ستاره و همکاران. (1390). رابطه بین میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی و بعدهای جو سازمانی: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ویژه‌نامه توسعه آموزش و ارتقاء سلامت، اسفند 90؛ 11 (9).
- محمدی، مهدی و همکاران. (1391). رابطه‌ی میان ادراک معلمان از فرهنگ مدرسه با میزان سازگاری نوآورانه آنان در به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی- یادگیری. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره 41، سال یازدهم، بهار 1391.
- نجفی، زهرا. (1397). رابطه‌ی مدیریت تغییر مدیران و فرهنگ سازمانی با خلاقیت و نوآوری معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک اردبیل. نیکنامی، مصطفی و همکاران. (1388). طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم- شماره 5- پاییز 88- صص 28-1.

یاسینی، علی. (1396). نقش تعدیلگر تسهیم تجارب تدریس در تأثیرگذاری فرهنگ نوآورانه مدرسه بر واکنش‌های شناختی و روانشناختی معلمان. *دوفصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه: دوره پنجم- شماره 2- پاییز و زمستان 1396*.

Arlestig, H. (2008). Communication between principals and teachers in successful schools, *Umea Universitet*.

Anderson, T.Varnhagen, S. Campbell, K.(1998). Faculty adoption of teaching and learning technologies Contrasting earlier adopters and mainstream faculty. *The Canadian Journal of Higher Education*, 28(23).

Amy V. Cruse.(2021). An Analysis of the Relationship Between School Culture and Teachers' Professional Learning. Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education in the Educational Leadership

Bruce Steven, Frana.(1995). Process of educational innovation: A micropolitical study of the implementation of a team teaching model, University of Northern Iowa

Chang Zhu.(2015). Organisational culture and technology-enhanced innovation in higher education. Department of Educational Sciences, Vrije Universiteit Brussel, Belgium, Vol. 24, No. 1, 65–79.

Chin-Wen Chien. (2019). Pre-Service Teachers' Innovation on English Activity Designs and Materials for Young Learners, *The Teacher Educator*, 54:1, 4-2.

Dederling, K., & Pitsch, M. (2023). School leaders' trust and teachers' collective innovation: On the mediating role of individual and organizational ambidexterity. *Journal of Education*, (<https://doi.org/10.1080/00131911.2023.2195593301>)

Gruenert, S. (2005). Correlations of collaborative school cultures with student achievement. *Nassp Bulletin*, 89(645, 43-55).

Margaret, E. Taylor.(2010). Teaching efficacy eaching efficacy, innovation, school cultur ation, school culture and teacher risk and teacher risk. The University of Louisville ersity of Louisville's Institutional Reposits Institutional Repository.

MacNeil, A. J. Prater, D.L and Busch, S (2009). The effects of school Culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12 (1), 73-84.

Mees, G. W. (2008). The relationship among principal leadership, school culture, and student achievement in Missouri middle schools (Doctoral dissertation). *Available from ProQuest Dissertations and Theses database* (UMI No. 3371083).

Peterson, K. D & Deal, Terrence (2009). The shaping school culture fieldbook. *The Jossey-Bass Business & Management Series*.

Peggy, L.S. Marcel, R. Van der, K. Simon, B. Monique, B & Mien, S.(2020). When innovation in education works: stimulating teachers' innovative work. *International Journal of Training and Development* 24:2 ISSN 1360-3736

Sufyan, S., Sembiring, R., Danilwan, Y., Angriani, R., & Sudirman, A. (2022). Innovative work behavior and its effect on teacher performance: The role of organizational culture and self-efficacy as predictors. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 6(1), 44–52. (<https://doi.org/10.23887/jere.v6i1.38255>)

Supriyatna, S., Kadar, I., & Wulandari, D. (2023). Strengthening organizational culture, transformational leadership, self-efficacy, and achievement motivation in

increasing innovation efforts. *International Journal of Social Humanities, 2(5), 202–216. (<https://doi.org/10.58860/ijsh.v2i5.44>)

Sajid Khan.(2018). Dilemmas of Educational Innovation. A thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Massey University, Manawatu, New Zealand.

SUKRAN, U. IBRAHIM, H.A.(2018). Teachers' innovativeness & teaching approach: the mediating role of creative classroom behaviors. *Scientific Journal Publishers Limited, social behavior & personality*, 2018, 46(10), 1697-1712