

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۰

رابطه رهبری اخلاقی مدیران مدارس و فرهنگ مدرسه با رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با میانجی‌گری امنیت روان‌شناختی و تعدیل‌گری شخصیت پویا

مهديه سپهوند^۱ مرتضی امیدیان^{۲*} منیجه شهنی ییلاق^۳، غلامحسین مکتبی^۴

چکیده

از عواملی که باعث می‌شود معلمان در فرایند تعلیم و تربیت دارای اثرگذاری بیشتری باشند، خلاقیت، یا رفتار کاری نوآورانه‌ی آنان در محل کار است. در این بین عوامل مختلفی رفتارهای کاری نوآورانه را تحت تأثیر قرار می‌دهند که رهبری اخلاقی و فرهنگ مدرسه از جمله آن‌ها هستند. هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه علی رهبری اخلاقی مدیران مدارس و فرهنگ مدرسه با رفتارهای کاری نوآورانه با نقش میانجی امنیت روان‌شناختی و تعدیل‌گری شخصیت پویا در معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم‌آباد بود. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، از نوع توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل دوره ابتدایی در آموزش و پرورش نواحی یک و دو شهرستان خرم‌آباد در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. در این پژوهش حجم نمونه با توجه به پارامترهای آزاد ۳۰۰ نفر برآورد گردید که بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها افزون بر شاخصهای توصیفی، از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ و تحلیل معادلات ساختاری در نرم‌افزار Amos بهره گرفته شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه بین سبک رهبری اخلاقی مدیران با رفتارهای کاری نوآورانه معلمان، رابطه بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان، رابطه بین رهبری اخلاقی مدیران و امنیت روان‌شناختی معلمان، رابطه بین فرهنگ مدرسه و امنیت روان‌شناختی معلمان و رابطه بین امنیت روان‌شناختی و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین رابطه بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با میانجی‌گری امنیت روان‌شناختی و رابطه بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با میانجی‌گری امنیت روان‌شناختی نیز مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین شخصیت پویا در رابطه بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

mahdiesepahvand777@gmail.com

۲. دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران (مسئول مکاتبات)

morteza_omid@scu.ac.ir

m.shehniyailagh@scu.ac.ir

۳. استاد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

ghmaktabi@scu.ac.ir

۴. دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

رفتارهای کاری نوآورانه معلمان و رابطه بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان نقش تعدیلگر را ایفا می‌کند. به کارگیری سبک مناسب رهبری همچون رهبری اخلاقی و ایجاد فرهنگ قوی در مدارس باعث می‌شود تا کارکنان تصورات مشترکی در خصوص امنیت روانی در محیط کار پیدا کنند و با تکیه بر این جو مثبت و سازنده‌ای که در سازمان وجود دارد بدون ترس از اشتباهات احتمالی عقاید و نظرات خود را بیان کنند.

کلیدواژه‌ها: رفتارهای کاری نوآورانه، سبک رهبری اخلاقی، فرهنگ مدرسه، امنیت روان‌شناختی، شخصیت پویا، معلمان دوره ابتدایی.

پیشگفتار

سازمان آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها در هر کشور است که اهمیت آن در تربیت و هدایت افراد بر هیچ کس پوشیده نیست. تعلیم و تربیت امری خطیر و در عین حال بسیار ثمربخش و پر منفعت است که به واسطه آن می‌توان به افزایش دانش، آگاهی بخشی و پرورش همه جانبه متریان پرداخت. بزرگ‌ترین و مهم‌ترین دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت در مدارس و چه بسا خارج از مدارس، همانا معلمان هستند که مهم‌ترین عامل یادگیری دانش آموزان می‌باشند؛ به عبارت دیگر مهم‌ترین عامل در نظام آموزشی، مواد آموزشی یا روش تدریس نیست، بلکه خود معلمان هستند (تیموریان و همکاران، ۱۳۹۷)؛ در واقع این معلمان هستند که مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده در کیفیت آموزشی هستند که دانش-آموزان دریافت می‌کنند (قاسم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۸).

یکی از عواملی که باعث می‌شود معلمان در فرایند تعلیم و تربیت دارای اثرگذاری بیشتری باشند، خلاقیت، یا رفتار کاری نوآورانه‌ی آنان در محل کار است (تا^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). تا زمانی که معلمان خلاق و مبتکر نباشند، تصور تدریس نوآورانه در این زمینه دشوار است و معلمان نوآور نقش مهمی در ایجاد نیروی کار نوآور برای رقابت رشد اقتصادی ملی ایفا می‌کنند (هوانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۹). نوآوری به معنای استفاده از ایده‌ها،

¹ Tu

² Huang

روش‌ها یا سیستم‌های جدید برای توسعه محصولات یا خدماتی است که ویژگی‌های جدید ایجاد می‌کند یا محصولات یا خدمات موجود را بهتر می‌کند؛ به عبارت دیگر، نوآوری شامل ایجاد بهبود در هر نوع فعالیتی است و همه سازمان‌ها از نوآوری برای ایجاد برنامه‌های خود و تحقق اهداف خود استفاده می‌کنند (لاتوچ^۱، ۲۰۲۱).

رفتار کاری نوآورانه، نوعی رفتارهای شهروندی اختیاری است که الزاماً در نقش‌ها و شرح وظایف کارمندان از آن‌ها انتظار نمی‌رود. رفتارهای نوآورانه را ایجاد، معرفی و کاربرد هدفمند ایده‌های درون یک نقش کاری، گروه یا سازمان می‌دانند که برای عملکرد نقش، گروه یا سازمان مفید است. رفتار نوآورانه به معنای ایجاد، ترویج، اجرا و تحقق ایده‌های خلاقانه است (اختر^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). برخی از افراد این توانایی را دارند که ایده‌های اثربخشی را ایجاد کنند، اما بعد از آن، زحمت پیگیری آن ایده‌ها را تقبل نمی‌کنند تا آن‌ها را به واقعیت تبدیل کنند. یک کارمند زمانی می‌تواند رفتار نوآورانه کاری را به نمایش بگذارد که خلق ایده همراه با اجرای ایده باشد، بنابراین رفتار نوآورانه، عملی کردن افکار و اندیشه‌های نو ناشی از خلاقیت است (شیری و همکاران، ۱۳۹۵). نوآوری تنها به تولید محصولات و خدمات جدید مربوط نیست، بلکه مفهومی گسترده‌تر از فرایندها یا شیوه‌های جدید را نیز شامل می‌شود (زرنگاریان، ۱۳۹۹). در سطح رفتاری کارکنان، رفتار کاری نوآورانه به اقدامات کارکنان برای جلب و پیاده‌سازی ایده‌های جدید در محصولات و فرایندها اطلاق می‌شود (ژانگ^۳ و وانگ^۴، ۲۰۲۲).

دی جانگ^۵ و هارتوگ^۶ (۲۰۱۰) طی مطالعات صورت گرفته، مدل رفتار نوآورانه خود را در چهار بعد کشف فرصت، تولید ایده، دفاع از ایده و به کارگیری ایده معرفی

1 Lattuch
2 Akhtar
3 Zhang
4 Wang
5 De Jong
6 Hartog

کردند. شروع یک فرایند نوآوری با کشف فرصت یا مشکل به وجود می‌آید. در واقع این شناسایی و درک مشکلات و نیازها در زمینه‌های کاری است که فرصت برای تغییر و بهبود را به وجود می‌آورد. منابع این فرصت‌ها شامل تغییر در ساختارها و روندهای صنعتی سازمانی، رویدادهای سازمان‌های دیگر، بینش‌های جدید در زمینه کاری، شکاف بین آنچه هست و آنچه باید باشد، تغییرات در دانش جدید یا نیازهای فرایند در واکنش به مشکلات مشخص شده می‌باشند؛ سپس تولید ایده به معنی ایجاد ایده‌های جدید از هر نوعی که برای عملکرد سازمان سودمند است. مهم‌ترین دلیل آغاز ایده‌های بی نظیر، مشکلات مربوط به کار، ناسازگاری‌ها، شکاف‌ها و روندهای نوظهور است.

جانسن^۱ (۲۰۰۰) عنوان می‌کند هرگاه ایده‌های جدید به وجود آید باید آن را ترویج و حمایت کرد تا موجب ایجاد تغییرات در شیوه‌های فعلی شود؛ به این معنا که باید ائتلافی قوی ایجاد شود، منابع بسیج شوند؛ افراد درست درگیر این روند شده و ریسک آن پذیرفته شود، دفاع از یک ایده بخش مهمی از روند رفتار کاری نوآورانه است (آمابیل^۲، ۱۹۹۶)؛ چراکه در این مرحله حمایت از ایده‌های منحصر به فرد تجمیع شده و با متقاعد کردن دیگر همکاران و مدیریت به تصویب می‌رسد و در نهایت، به کارگیری ایده چالش‌برانگیزترین بخش از روند رفتار کاری نوآورانه می‌باشد. ایده‌های نوآورانه در این مرحله از طریق پشتیبانی و حمایت کارمندان و مدیران، به مرحله اجرا نزدیک می‌شود.

عوامل متعددی در تقویت یا تضعیف نوآوری در میان معلمان دخیل هستند که می‌توان از مهم‌ترین آنان، به سبک رهبری اخلاقی اشاره کرد (فروغی سوها، ۱۳۹۹). رهبری اخلاقی را می‌توان به عنوان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی‌های شخصی دیگران و ترکیبی از توانایی‌های صداقت، قابلیت اطمینان، اعتماد، صمیمیت، روابط متقابل، تصمیم‌گیری دموکراتیک و حمایت از مشارکت شرح داد. رهبری اخلاقی،

¹ Janssen
² Amabile

ارزش‌های اخلاقی رهبر و عمل به این ارزش‌ها را در خود دارد (ایلماز^۱، ۲۰۱۰). رهبری اخلاقی به «نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباط دو طرفه، تقویت و تصمیم‌گیری» اشاره دارد (براون^۲ و همکاران، ۲۰۰۵). رهبران اخلاقی دارای ویژگی‌هایی مانند صداقت، مراقبت، صراحت، نوع دوستی، قابل اعتماد بودن، عدالت و انگیزه جمعی هستند که به نوبه خود آن‌ها را به انتخاب‌های منصفانه و اخلاقی برمی‌انگیزد (براون و همکاران، ۲۰۰۵؛ براون و تروینو^۳، ۲۰۰۶).

رهبری اخلاقی دارای دو بعد قابل توجه است: فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی؛ که بعد اول یعنی جنبه فردی به ویژگی‌های شخصی رهبری اخلاقی و بعد دوم به نحوه رفتار رهبر در محیط کار، برای ترویج رفتارهای اخلاقی اشاره دارد. علاوه بر این، رهبران اخلاقی از طریق شناخت و انگیزه بر خلاقیت کارکنان تأثیر مثبت می‌گذارند. تو^۴ و لو^۵ (۲۰۱۶) بیان می‌دارند که رهبران دارای ارزش‌های اخلاقی بالا به طور مثبت شناخت کارکنان را از طریق تأکید بر اهمیت کار کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمانی تشویق می‌کنند و آن‌ها را به سمت ارائه و به کارگیری ایده‌های جدید به منظور یافتن راه‌های جدید برای حصول به اهداف سازمانی سوق می‌دهند. علاوه بر این، رهبران اخلاقی کارکنان را مورد توجه قرار می‌دهند و به آن‌ها انگیزه می‌دهند تا نگرانی‌ها و پیشنهادات خود را از طریق ارتباطات باز و متقابل بیان کنند، بنابراین اعتماد بیشتری ایجاد می‌کنند (براون و همکاران، ۲۰۰۵). این ارتباطات باز کارکنان را برمی‌انگیزد تا از تخیل خود برای ایجاد افکار جدید در رابطه با ارتقای رویه‌های کاری موجود استفاده کنند (تو و لو، ۲۰۱۶). این رهبران به زیردستان خود انگیزه می‌دهند تا توانایی‌های خود را در جهت درست برای عملکرد کاری

1 Yilmaz

2 Brown

3 Treviño

4 Tu

5 Lu

بیشتر هدایت کنند و در نتیجه کارکنان، دانش، مهارت‌ها و توانایی انجام رفتارهای نوآورانه را در خود می‌یابند و به نوبه خود انتظار می‌رود نگرش نوآورانه‌ای را در محیط کاری اعمال کنند که باعث ارتقاء سازمان می‌شود. رهبران اخلاقی آزادی و کنترل زیادی بر تصمیم‌گیری در محل کار به پیروان ارائه می‌دهند که استقلال، آزادی و اراده را در مورد شغل تضمین می‌کند؛ بنابراین کارکنان این توانایی را به دست می‌آورند تا برنامه‌های بدیع را تهیه و اجرا کنند (هسی^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین، یکپارچگی، مراقبت و توجه رهبران اخلاقی به کارکنان، رفتار منصفانه و اخلاقی کارکنان را با احساس ارزشمندی برمی‌انگیزد که شناخت کارکنان را در محل کار فعال می‌کند و در نتیجه ایده‌های نوآورانه را به دنبال دارد (والدمن^۲ و همکاران، ۲۰۰۴). ایمانی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود نشان دادند که وجود رهبران اخلاقی یکی از عوامل کاهش پنهان‌سازی دانش کارکنان در سازمان است.

کاشفی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود نشان دادند که به کارگیری سبک رهبری اخلاقی می‌تواند زمینه را برای افزایش رفتارهای نوآورانه فراهم کند. بدین منظور آن‌ها مدیران را تشویق به رعایت هنجارهای اخلاقی همچون عدالت، صداقت، انصاف، تعهد و مسئولیت‌پذیری کرده و پایبندی به آن‌ها را در جهت رسیدن به استقلال شغلی و نوآوری لازم و ضروری می‌دانند.

رهبری اخلاقی برای اولین بار در اوایل قرن بیستم گسترش یافت که بر اساس آن، رهبری سازمان و مجموعه، همواره منافع کارکنان را مد نظر داشته و عدالت و دوستی را به صورت غیرمستقیم در بین آن‌ها ترویج می‌نماید تا کارکنان بتوانند به وی اعتماد کنند (ژالمی^۳ و همکاران، ۲۰۲۲). در این مسیر، رهبر هنجارهای اخلاقی را در رفتارهای شخصی و یا در روابط دو طرفه خود با همکاران و همچنین در تصمیم‌گیری‌ها، رعایت می‌کند و رفتار اخلاقی را از طریق مکانیزم‌های یادگیری اجتماعی، به زیرمجموعه خود منتقل

1 Hsieh

2 Waldman

3 Julmi

می‌نماید. رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار شناخته می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند، غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند، معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم می‌کنند و پاداش‌ها و تنبیه‌ها را به کار می‌گیرند تا محیطی سالم و با بهره‌وری بالا در سازمان ایجاد کنند (مبارک^۱ و همکاران، ۲۰۲۲).

یکی دیگر از متغیرهای مرتبط با رفتارهای کاری نوآورانه معلمان و مورد مطالعه در پژوهش حاضر، فرهنگ مدرسه است. فرهنگ مدرسه عبارت است از ارزش‌ها، باورها و هنجارهای حاکم بر فضای مدرسه. مجموعه‌ای از ادراکات ذهنی که دیدگاه معلمان را در خصوص واقعیت، تدریس، ایده‌ها و ابتکارات گوناگون، حفظ، پشتیبانی و یا منع می‌کند را، فرهنگ مدرسه گویند. فرهنگ غالباً از طریق نمادها ظاهر شده و به سازمان هویت می‌دهد (آرلستینگ^۲، ۲۰۰۸). فرهنگ هر مدرسه خاص و منحصر به فرد می‌باشد که آن را از سایر مدارس متمایز می‌سازد (دیل^۳ و پترسون^۴، ۲۰۰۹). فرهنگ هر مدرسه هدایت‌گر اتفاقات روزانه آن مدرسه می‌باشد که بر عملکرد همه اعضای آن اثرگذار است (هایند^۵، ۲۰۰۴). فرهنگ مدرسه می‌تواند اثر مثبت و مطلوبی بر رفتار کاری نوآورانه معلمان داشته باشد و برعکس اگر فرهنگ سمی و بدی بر مدرسه حاکم باشد می‌تواند رفتار کاری نوآورانه معلمان و در نهایت عملکرد خوب مدرسه را تحت تأثیر منفی قرار دهد (دیل و پترسون، ۲۰۰۹). عادل بابلان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل نشان دادند که میانگین نمرات فرهنگ مدرسه، خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی بالاتر از حد متوسط قرار

1 Mubarak
2 Arlesting
3 Deal
4 Peterson
5 Hinde

دارد؛ و بین فرهنگ مدرسه، خلاقیت سازمانی و اشتیاق شغلی معلمان روابط مثبت معناداری وجود دارد.

محمدی و همکاران (۱۳۹۱) نیز در پژوهشی تحت عنوان رابطه میان ادراک معلمان از فرهنگ مدرسه با میزان سازگاری نوآورانه آنان در به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی - یادگیری نشان دادند که معلمانی که فرهنگ مدرسه خود را از نظر بعد فرایندی قوی می دانند و یک شبکه ارتباطی قوی برای آشنایی آنان با نوآوری و تصمیم گیری مناسب و به موقع آن‌ها ایجاد شده است، سازگاری بالایی در تمایل به یادگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات و همچنین تدریس با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات دارند.

ابعاد گوناگونی برای فرهنگ مدرسه در تحقیقات گذشته در نظر گرفته شده است که یکی از معروف ترین و مهم ترین آن‌ها که مبنای پژوهش حاضر نیز در نظر گرفته شده است ابعاد گرونرت^۱ و ولنتاین^۲ (۱۹۹۸) می باشد که عبارت‌اند از: رهبری همکارانه^۳: توصیف کننده رفتارهای مدیران مدارس در هنگام تعامل با معلمان و تسهیل همکاری با آن‌هاست؛ همکاری معلمان^۴: بیانگر رفتارهایی از معلمان است که بیانگر فرهنگ همکاری است؛ توسعه حرفه‌ای^۵: بیانگر نگرش معلمان در دستیابی به ایده‌های جدید و احساس کلی آن‌ها درباره مفهوم بهبود مدرسه است؛ وحدت هدف^۶: نشان‌دهنده چگونگی تأثیر بیانیه مأموریت بر آموزش و تدریس است؛ حمایت همکارانه^۷: اشاره به میزان همکاری اثربخش بین معلمان دارد؛ مشارکت در یادگیری^۸: توصیف کننده کیفیت ارتباط معلم و والدین

1 Gruenert

2 Valentine

3 Collaborative leadership

4 Teacher collaboration

5 Professional development

6 Unity of purpose

7 Collegial support

8 learning partnership

می‌باشد. مک نیل^۱ و همکاران (۲۰۰۹) نیز معتقدند که فرهنگ مدرسه قوی‌تر معلمان باانگیزه‌تری می‌پروراند و معلمان با انگیزه‌تر توفیقات بیشتری در پیامدهای دانش آموزان کسب می‌کنند؛ بنابراین مدیرانی که درصدد بهسازی عملکرد دانش آموزان هستند باید فرهنگ مدرسه را از طریق برقراری ارتباطات درست میان خود، معلمان، دانش آموزان و اولیا بهبود بخشند.

در پژوهش حاضر، سازه‌ی امنیت روان‌شناختی، روابط میان رهبری اخلاقی، فرهنگ مدرسه و رفتار نوآورانه‌ی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. رهبران می‌توانند نقش کلیدی در ایمنی روانی کارکنان ایفا کنند (وانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). ادموندسون^۳ (۲۰۰۴) دریافت که باز بودن، در دسترس بودن و مفید بودن رهبران می‌تواند احساس امنیت روانی را در میان پیروانشان ایجاد کند. رهبری خدمتگزار پیروان را در اولویت قرار می‌دهد و بر آن‌ها تمرکز می‌کند و چنین تلاش‌هایی امنیت روانی کارکنان را ارتقا می‌دهد. امنیت روانی درک شده یک مکانیسم توضیحی مهم برای رهبران است تا بر مشارکت کارکنان تأثیر بگذارند (ژانگ^۴ و بارتول^۵، ۲۰۱۰). احساس امنیت روان‌شناختی مفهوم نسبتاً جدیدی است که به تازگی بسیار به آن توجه شده است. امنیت روان و اطمینان خاطر هموارترین زمینه شکوفایی خلاقیت‌ها و نوآوری‌های ذهنی است (کوان^۶ و همکاران، ۲۰۲۰). احساس امنیت روان‌شناختی از بارزترین ویژگی‌های شخصیتی افراد خلاق و تواناست و اثربخش‌ترین شیوه ترغیب افراد به تفکر، تلاش و نیل به سر حلقه علوم و فنون برتر، نوآوری و ابداع، ابتکار و خلاقیت، ایجاد آرامش روانی و تأمین امنیت فردی و خانوادگی، شغلی، حرفه‌ای، اجتماعی و اقتصادی است (جها^۷، ۲۰۱۹). ایمنی روان‌شناختی منبعی است که آرامش را ایجاد می‌کند.

1 MacNeil

2 Wang

3 Edmondson

4 Zhang

5 Bartol

6 Kwon

7 Jha

در محل کار، کارکنانی که احساس امنیت روانی می‌کنند، احساس آزادی بیشتری برای ابراز وجود خواهند داشت و در انجام این کار ریسک کمتری را درک می‌کنند. محیط‌های ایمنی روانی باعث کاهش استرس و فرسودگی شغلی و افزایش رفاه کارکنان می‌شود. در مقابل، کارکنانی که امنیت روانی را در محیط خود درک نمی‌کنند از ریسک کردن و احتمالاً اشتباهاتی که ممکن است ناشی از خلاقیت باشد، می‌ترسند و استرس بالاتر آن‌ها بر رفاه آن‌ها تأثیر منفی می‌گذارد (چاوداری^۱ و پاندا^۲، ۲۰۱۸).

امنیت روان‌شناختی نشان‌دهنده این احساس است که فرد به نشان دادن و به کارگرفتن توانایی‌های خود قادر باشد، بدون ترس از اینکه برای وجهه، مقام یا حرفه وی عواقب منفی در پی داشته باشد (ژانگ و بارتول، ۲۰۱۰). ایمنی روان‌شناختی به عنوان ادراک افراد از عواقب ریسک‌های بین فردی در محل کارشان تصور می‌شود (ادموندسون، ۱۹۹۹، ۲۰۰۴؛ لیو^۳ و همکاران، ۲۰۱۶). در یک محیط امن، افراد آماده تحمل اشتباه، درخواست کمک، تشویق دیگران، گزارش مشکلات و پیشنهاد ایده‌ها و بینش‌های جدید در تیم هستند (ادموندسون، ۱۹۹۹، ۲۰۰۴). نمبارد^۴ و ادموندسون (۲۰۰۶) کشف کردند که وقتی اعضای سازمان تجربه کردند که رهبران آن‌ها پذیرای نظراتشان هستند و از آن‌ها قدردانی می‌کنند، احساس امنیت روانی در آن‌ها ایجاد شد، نه تنها به این دلیل که صدای آن‌ها ارزشمند است، بلکه به این دلیل که احساس راحتی در صحبت کردن و بیان خود می‌کنند. آقا بابایی و رحیمی (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان نقش میانجی امنیت روان‌شناختی در تأثیر سبک رهبری اخلاقی ادراک شده بر رفتار آوایی معلمان نشان دادند که رهبری اخلاقی بر رفتار آوایی، امنیت روان‌شناختی بر رفتار آوایی معلمان و رهبری اخلاقی بر امنیت روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

¹ Chaudhary

² Panda

³ Liu

⁴ Nembhard

امنیت روان‌شناختی این دیدگاه است که «افراد از نظر روانی برای ریسک کردن در شغل محافظت می‌شوند (ادموندسون، ۱۹۹۹)». کارمندان زمانی که می‌خواهند اشتباهات و عملکرد ضعیف خود را به اشتراک بگذارند و همچنین هنگام ارائه پیشنهادهایی برای ایجاد تغییرات جدید به امنیت روان‌شناختی نیاز دارند (ادموندسون، ۲۰۰۲؛ ۱۹۹۹). نمارد و ادموندسون (۲۰۰۶) امنیت روان‌شناختی را این‌گونه توصیف کردند: «زمانی که افراد در محدودیت احتمال عدم تأیید دیگران و/یا پیامدهای شخصی منفی که ممکن است در نتیجه برای آن‌ها ایجاد شود، آزادانه صحبت کنند» (ص. ۹۴۵). این کار کارکنان سازمان را برانگیخته می‌کند تا احساس امنیت و اعتماد به نفس بیشتری داشته باشند و همچنین ترس کمتری را برای عمل به ایده‌های جدید احساس کنند.

از دیگر عوامل اثرگذار بر نوآوری معلمان در محیط کار می‌توان به سازه شخصیت پویا اشاره کرد که در این پژوهش در قامت یک متغیر تعدیلگر ظاهر شده است. شخصیت پویا برای بهبود خلاقیت و ارائه ایده‌های مفید، مهم است (سونگ^۱ و لی^۲، ۲۰۲۰). برای ایجاد محیط کاری نوآورانه، شخصیت پویا یک ویژگی قابل توجه تلقی می‌شود که بر اساس کنش‌پذیری قادر است پس از تجزیه و تحلیل یک موقعیت پیچیده یا تغییر از قبل، تغییر جو کسب و کار را مدیریت کند (مبارک و همکاران، ۲۰۲۲). شخصیت پویا نقش محوری در ایجاد انگیزه در کارکنان در محل کارشان دارد. فرد دارای شخصیت پویا به عنوان فردی با تمایل نگرشی و رفتاری برای شناسایی و غلبه بر نیروهای موقعیتی و تغییر مؤثر محیط، توصیف می‌شود (بتمن و کرانت، ۱۹۹۳)، به این معنی که افراد برای دستیابی به اهداف خود ابتکار عمل را برای تغییر به دست می‌گیرند و به طور مؤثر به دنبال بهتر شدن هستند و روش‌هایی برای انجام کارها به نحو احسن در شغل خود، زمانی که فرصت انجام این کار را دارند ابداع می‌کنند. به طور خاص، افراد پویا به طور مداوم وضعیت موجود را به چالش می‌کشند و به دنبال اطلاعات و شیوه‌های جدید برای انجام کارها و بهبود عملکرد

1 Song

2 Lee

خود هستند که آن‌ها را به یادگیری چیزهای جدید و ارتقای توانایی‌های خود ترغیب می‌کند (پارکر^۱ و همکاران، ۲۰۱۰).

کارکنانی که دارای ویژگی‌های فعالانه هستند، مستعد شناسایی فعالانه راه‌های جدید برای بهبود عملکرد شغلی خود هستند و از هر فرصتی برای فراتر رفتن از انتظارات شغلی عادی استفاده می‌کنند و دانش و مهارت‌های خود را برای یافتن روش‌های کاری جدید و پیشرفت برای دستیابی به نتایج خلاقانه کسب و توسعه می‌دهند (کیم^۲ و همکاران، ۲۰۱۰). افراد پویا نه تنها به طور ذاتی دانش و مهارت‌ها را به روز می‌کنند، بلکه خود را قادر می‌سازند تا برای شناسایی مشکل و تولید ایده با انگیزه باقی بمانند (لی^۳ و همکاران، ۲۰۱۱). شخصیت پویا به عنوان یک محرک برای تطابق بر اساس تغییر و توانایی فرد برای انجام اقدامات پیش رو مطابق با نیازهای محیطی اندازه‌گیری می‌شود. یک کارمند دارای شخصیت پویا به شدت درگیر کارهای جدید و شیوه‌هایی است که می‌تواند منجر به ایده‌های نوآورانه‌ای برای بهبود و نتایج بهتر باشد و این دسته از افراد همواره در محل کار نوآورتر می‌باشند (کیم و همکاران، ۲۰۱۸). کارکنانی که پویا نیستند، در شناسایی تهدیدها و فرصت‌ها شغلی ناموفق هستند در حالی که افراد با رویکرد پویا همواره به دنبال خودسازی و دیدگاه‌های جدید می‌باشند (ورموتن^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). کرمی و همکاران (۱۳۹۸) نیز در پژوهش خود نشان دادند که شخصیت پویا به کارکنان کمک می‌کند تا فراتر از وظایف رسمی رفته و روابط بین شخصی مفید ایجاد کنند، در فرایند پیشرفت درگیر شوند و در محیط کاریشان تصدی ابتکار را به دست گیرند. کریمی و همکاران (۱۳۹۴) نیز در پژوهش خود نشان دادند که شخصیت پویا ویژگی مهمی است که نقش بارزی در رفتار و کردار افراد ایفا می‌کند به‌ویژه هنگامی که محیط چالش‌برانگیز و نامطلوب است، مانند محیطی که بیشتر کارآفرینان با آن رو در رو هستند

1 Parker

2 Kim

3 Lee

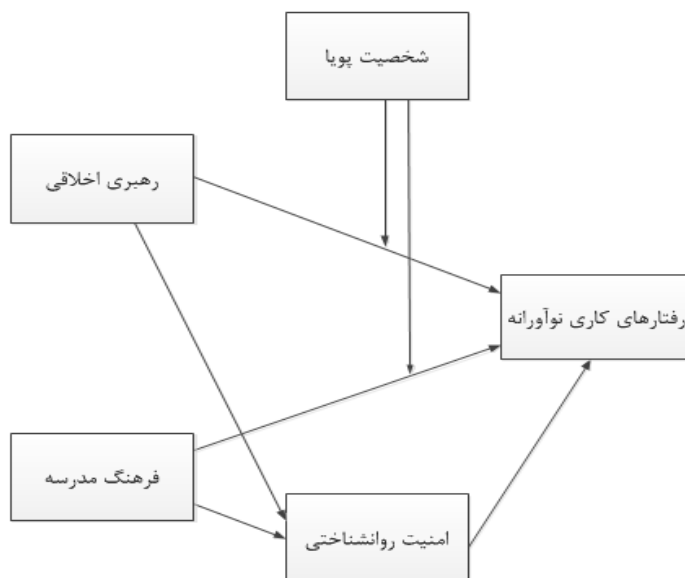
4 Vermooten

علیرغم این که در پژوهش‌های صورت گرفته عوامل متعددی در مورد کاهش یا افزایش رفتارهای نوآورانه کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است اما تاکنون پژوهش‌های جامعی که به بررسی رابطه توأمان رهبری اخلاقی و فرهنگ مدرسه با رفتار کاری نوآورانه معلمان با نقش میانجی امنیت روان‌شناختی و نقش تعدیلگر شخصیت فعال پرداخته باشد، صورت نگرفته است؛ بنابراین، هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی، فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با نقش میانجی امنیت روان‌شناختی و نقش تعدیل‌تری شخصیت پویا در معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم‌آباد خواهد بود. بر این مبنا مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر است. (شکل ۱)

در این پژوهش فرضیه‌های زیر آزمون شده‌اند:

۱. بین رهبری اخلاقی مدیران و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد.
۲. بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد.
۳. بین رهبری اخلاقی مدیران و امنیت روان‌شناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد.





شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۴. بین فرهنگ مدرسه و امنیت روان‌شناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد.
۵. بین امنیت روان‌شناختی و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد.
۶. بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با میانجی‌گری امنیت روان‌شناختی رابطه وجود دارد.
۷. بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با میانجی‌گری امنیت روان‌شناختی رابطه وجود دارد.
۸. بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با نقش تعدیلگر شخصیت پویا رابطه وجود دارد.

۹. بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با نقش تعدیلگر شخصیت پویا رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، پژوهشی کاربردی است که در زمره پژوهش‌های توصیفی پیمایشی قرار می‌گیرد. این پژوهش از نظر فلسفه یک پژوهش قیاسی است که بر مبنای پارادایم اثبات‌گرایی انجام شده است. این پژوهش از نظر شاخص زمانی از پژوهش‌های مقطعی به شمار می‌آید. ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه است؛ بدین شکل که برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه براون و همکاران (۲۰۰۵) که شامل ۲ بعد فرد اخلاقی (۶ گویه) و مدیر اخلاقی (۴ گویه) می‌باشد، استفاده شده است. برای سنجش فرهنگ مدرسه از پرسشنامه گرونرت و ولنتاین (۱۹۹۸) که شامل ۶ بعد رهبری همیارانه (۱۱ گویه)، مشارکت معلمان (۶ گویه)، توسعه حرفه‌ای (۵ گویه)، وحدت هدف (۵ گویه)، حمایت همکاران (۴ گویه) و مشارکت در یادگیری (۴ گویه) می‌باشد، استفاده شده است. برای سنجش رفتار کاری نوآورانه از پرسشنامه دی جانگ و هارتوگ (۲۰۱۰) که دارای ۴ بعد کشف ایده (۲ گویه)، تولید ایده (۳ گویه)، دفاع از ایده (۲ گویه) و اجرای ایده (۳ گویه) می‌باشد، استفاده شده است و برای سنجش امنیت روان‌شناختی نیز از پرسشنامه باتمن و کرانت (۱۹۹۳) که شامل ۵ گویه می‌باشد استفاده شده است. در خصوص روایی و پایایی ابزار گردآوری اطلاعات لازم به ذکر است که پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ و روایی آن با استفاده از روایی محتوا، تأیید شد. برای پاسخ‌دهی به سؤالات معیار ۵ سطحی لیکرت (کاملاً موافق، موافق، بی نظر، مخالف و کاملاً مخالف) استفاده شده و از اعداد ۱ تا ۵ برای امتیازدهی به پاسخ‌ها استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان شاغل در آموزش و پرورش نواحی یک و دو شهرستان خرم‌آباد در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ می‌باشند که بر اساس اعلام ادارات کارگزینی این نواحی ۱۴۵۰ نفر

برآورد می‌گردند. در این پژوهش حجم نمونه با توجه به پارامترهای آزاد برآورد شد، با توجه به اینکه در پژوهش حاضر تعداد پارامترهای آزاد ۳۰ پارامتر می‌باشد، بنابراین با احتساب هر پارامتر ۱۰ نفر، حجم نمونه ۳۰۰ نفر برآورد گردید، همچنین نمونه مورد نظر به روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای انتخاب شد، بدین صورت که در مرحله نخست شهرستان خرم‌آباد به نواحی ۱ و ۲ تقسیم شده سپس در مرحله بعد هر ناحیه به چهار منطقه شمال، شرق، غرب و جنوب تقسیم شده، سپس در مرحله بعد از هر منطقه چندین مدرسه و در نهایت از هر مدرسه چندین معلم انتخاب شدند. همچنین در این پژوهش برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار Amos استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی

در پژوهش حاضر به منظور پاسخ‌گویی به سؤالات از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است؛ و تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار Amos18 صورت پذیرفته است. بدین ترتیب در تحلیل عاملی تأییدی محقق درصدد آن است تا صحت و سقم ساختار عاملی مجموعه‌ای از متغیرهای مشاهده شده (سؤالات) و سازه‌های نهفته (فاکتورها) را مورد بررسی قرار دهد. در واقع نتایج تحلیل عاملی تأییدی رابطه معنادار بین متغیرهای آشکار (سؤالات) و سازه‌های نهفته را نشان می‌دهد؛ بنابراین، به طور کلی رابطه متغیرهای پنهان (رهبری اخلاقی، فرهنگ مدرسه، رفتارهای کاری نوآورانه، امنیت روان‌شناختی و شخصیت پویا) با متغیرهای آشکار (رهبری همیارانه، مشارکت معلمان، توسعه حرفه‌ای، وحدت هدف، حمایت همکاران، مشارکت در یادگیری، کشف ایده، تولید ایده، دفاع از ایده، اجرای ایده) در جدول ۴-۷ نشان داده شده است.

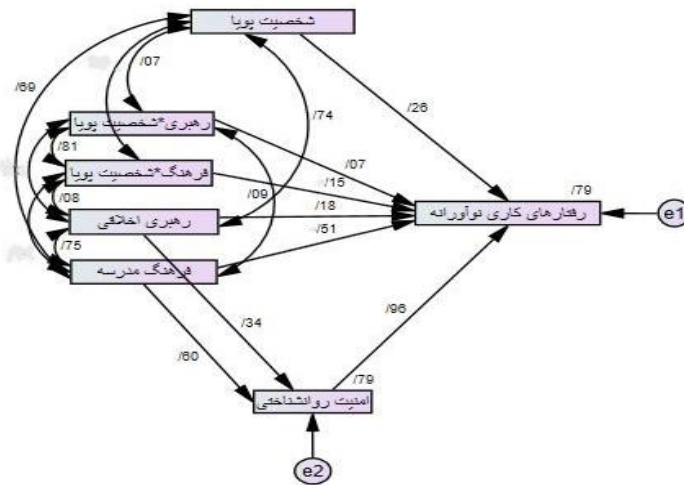
جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

متغیر پنهان	متغیر آشکار	بار استاندارد شده	عاملی
رهبری اخلاقی	Q1	۰/۶۵	
	Q2	۰/۷۲	
	Q3	۰/۵۳	
	Q4	۰/۶۲	
	Q5	۰/۷۱	
	Q6	۰/۷۹	
	Q7	۰/۷۱	
	Q8	۰/۷۷	
	Q9	۰/۸۲	
	Q10	۰/۶۷	
فرهنگ مدرسه	رهبری همیارانه	۰/۸۱	
	مشارکت معلمان	۰/۷۷	
	توسعه حرفه‌ای	۰/۷۵	
	وحدت هدف	۰/۷۶	
	حمایت همکاران	۰/۷۷	
رفتارهای کاری نوآورانه	مشارکت در یادگیری	۰/۶۹	
	کشف ایده	۰/۸۵	
	تولید ایده	۰/۸۵	
	دفاع از ایده	۰/۷۶	
امنیت روان‌شناختی	اجرای ایده	۰/۷	
	Q56	۰/۷۷	
	Q57	۰/۶۷	
	Q58	۰/۷۳	
	Q59	۰/۸۳	
	Q60	۰/۸۱	
شخصیت پویا	Q61	۰/۶۰	
	Q62	۰/۵۶	

متغیر پنهان	متغیر آشکار	بار استاندارد شده	عاملی
	Q63	۰/۷۲	
	Q64	۰/۹۵	
	Q65	۰/۷۸	

آزمون فرضیه‌های پژوهش

پس از بررسی و تأیید الگوهای اندازه‌گیری، به منظور آزمون معناداری فرضیات پژوهش از دو شاخص جزئی مقدار بحرانی CR و P استفاده شده است. مقدار بحرانی بر اساس سطح معناداری ۰/۰۵ باید بیشتر از ۱/۹۶ باشد، به همین دلیل مقدار پارامتر کمتر از این در الگو مهم شمرده نمی‌شود، همچنین مقادیر کوچک‌تر از ۰/۰۵ برای مقدار P حاکی از تفاوت معنادار مقدار محاسبه‌شده برای وزن‌های رگرسیونی با مقدار صفر در سطح ۰/۰۵ دارد؛ بنابراین برای آزمون فرضیات پژوهش حاضر معادلات ساختاری و نرم‌افزار Amos18 به کار گرفته شده است؛ که خروجی نرم‌افزار به صورت شکل ۱-۴ نشان داده شده است.



شکل ۲. خروجی نرم افزار

جدول ۲. خلاصه آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه	ب رگرسیونی	ضریب	م	ن	نتیجه
بین رهبری اخلاقی مدیران و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان ابتدایی شهرستان خرم آباد رابطه وجود دارد.	۰/۱۸	۰/۱۸	۱	ع	دم تأیید
بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان ابتدایی شهرستان خرم آباد رابطه وجود دارد.	۰/۵۱	۰/۵۱	۰	ت	آیید
بین رهبری اخلاقی مدیران و امنیت روان شناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم آباد رابطه وجود دارد.	۰/۳۴	۰/۳۴	۸	ت	آیید
بین فرهنگ مدرسه و امنیت روان شناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم آباد رابطه وجود دارد.	۰/۶۰	۰/۶۰	۴	ت	آیید
بین امنیت روان شناختی و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم آباد رابطه وجود دارد.	۰/۹۶	۰/۹۶	۸	ت	آیید
بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با میانجی گری امنیت روان شناختی رابطه وجود دارد.	۰/۳۶*	۰/۳۶*	۰	ت	آیید
بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با میانجی گری امنیت روان شناختی رابطه وجود دارد.	۰/۶۰*	۰/۶۰*	۵	ت	آیید
بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با نقش تعدیلگر شخصیت پویا رابطه وجود دارد.	۰/۰۷	۰/۰۷	۲	ع	دم تأیید
بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با نقش تعدیلگر شخصیت پویا رابطه وجود دارد.	۰/۱۵	۰/۱۵	۸	ع	دم تأیید

بحث و نتیجه گیری

یکی از عواملی که باعث می‌شود معلمان در فرایند تعلیم و تربیت دارای اثرگذاری بیشتری باشند، خلاقیت، یا رفتار کاری نوآورانه آنان در محل کار است. تا زمانی که معلمان خلاق و مبتکر نباشند، تصور تدریس نوآورانه در این زمینه دشوار است و معلمان نوآور نقش مهمی در ایجاد نیروی کار نوآور برای رقابت رشد اقتصادی ملی ایفا می‌کنند. وجود نشاط و رفتار نوآورانه برای سازمان‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چرا که از یک سو، تمام فعالیت‌های اصلی این سازمان‌ها را نیروی انسانی بر عهده دارد و از سوی دیگر، تمام افراد در طول زندگی خود با این سازمان در ارتباط هستند؛ بنابراین یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت طولانی مدت و اثرگذاری این سازمان‌ها، وجود جوی مناسب برای نوآوری و ابراز ایده‌های نوآورانه برای معلمان است. بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف «بررسی رابطه علی رهبری اخلاقی مدیران مدارس، فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد با نقش میانجی امنیت روان‌شناختی و نقش تعدیل‌تری شخصیت پویا» انجام پذیرفت. برای این منظور ۹ فرضیه مطرح شد که پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها هر ۹ فرضیه مورد تأیید قرار گرفتند.

فرضیه اول بدین صورت تدوین شد که بین رهبری اخلاقی مدیران و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد. مطابق با جدول ۲ ضریب مسیر رابطه میان رهبری اخلاقی مدیران و رفتارهای کاری نوآورانه ۰/۱۸ است. مقدار بحرانی برای این ضریب ۲/۱۹۰ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری (۱/۹۶) در سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یافته‌های حاصل از این فرضیه با پژوهش‌های صورت گرفته توسط شاه و حسین (۲۰۲۲)، شفیق و همکاران (۲۰۱۹) و قنبری و معجونی (۱۴۰۰) همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که رهبری نقش بسیار مهمی در محیط سازمانی دارد و می‌تواند به صورت مستقیم یا غیرمستقیم نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان را تحت تأثیر

قرار دهد. از طرفی رهبران اخلاقی که بنای روابط خود با کارکنان را صداقت، عدالت و اعتماد قرار داده‌اند و نگرش منصفانه‌ای نسبت به زیردستان خود دارند و در قبال آن‌ها احساس مسئولیت می‌کنند باعث شده تا زیردستان نیز نسبت به سازمان و رهبر خود احساس تعلق و تعهد داشته باشند و تمام تلاش خود را در راستای خلاقیت و نوآوری برای کمک به سازمان خود به کار گیرند.

فرضیه دوم بدین صورت تدوین شد که بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآرانه معلمان ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد. مطابق با جدول ۲ ضریب مسیر رابطه میان فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآرانه ۰/۵۱ است. مقدار بحرانی برای این ضریب ۳/۰۰۲ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری (۱/۹۶) در سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یافته‌های حاصل از این فرضیه با پژوهش‌های صورت گرفته توسط الساندرو و سدح (۱۹۹۷)، عادل بابلان و همکاران (۱۴۰۰) و محمدی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت فرهنگ مدرسه هدایتگر اتفاقات روزانه مدرسه است که بر عملکرد همه اعضای مدرسه اثر می‌گذارد. وقتی که مدرسه دارای فرهنگ قوی و مناسب باشد، اعضای مدرسه با هم روابط کاری خوبی دارند، به یکدیگر توجه نشان می‌دهند و احساس همدلی و همبستگی نسبت به یکدیگر دارند. در واقع فرهنگ مناسب سازمانی موجب ایجاد احساس تعهد و مسئولیت‌پذیری در اعضای سازمان می‌شود. در چنین شرایطی معلمان مدارس خود را جدای از سازمان نمی‌دانند و در قبال مدرسه احساس تعهد دارند از همین رو تمام تلاش خود را در جهت ارائه ایده‌های جدید و نو و هر خلاقیتی که بتواند به مدرسه کمک کند، انجام خواهند داد.

فرضیه سوم بدین صورت تدوین شد که بین رهبری اخلاقی مدیران و امنیت روان‌شناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد. مطابق با جدول ۲ ضریب مسیر رابطه میان رهبری اخلاقی مدیران و امنیت روان‌شناختی ۰/۳۴ است. مقدار

بحرانی برای این ضریب $4/823$ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری ($1/96$) در سطح خطای $0/05$ می باشد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می شود. یافته های حاصل از این فرضیه با پژوهش های صورت گرفته توسط والومبا و اسچابورک (2009)، ایمانی و همکاران (1401) و مهداد و خلاوه (1394) همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه می توان گفت که رهبران اخلاقی با رفتاری عادلانه خود نسبت به زیردستان، با در نظر گرفتن نیازهای آن ها، با قرار دادن فرصت در اختیار آن ها برای ارائه نظرات و ایده های شان و با قرار دادن اطلاعات لازم در اختیار زیردستان و سهم کردن آن ها در تصمیمات مهم سازمانی موجب افزایش اعتماد کارکنان نسبت به خود و سازمان می شوند. در واقع این رهبران نه تنها زیردستان خود را در قبال تصمیمات نادرست و اشتباه مورد سرزنش قرار نمی دهند بلکه با تشویق و حمایت از آن ها اشتباهات و شکست های کارکنان را ابزاری برای موفقیت های آینده قلمداد می کنند، این نگرش مثبت و سازنده رهبر اخلاق مدار سبب شده تا کارکنان احساس کنند که حتی در صورت اشتباه و عملکرد ناموفق مورد حمایت سازمان بوده و بدون ترس از پیامدهای منفی احتمالی تصمیمات و اقدامات خود عمل کنند.

فرضیه چهارم بدین صورت تدوین شد که بین فرهنگ مدرسه و امنیت روان شناختی معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم آباد رابطه وجود دارد. مطابق با جدول ۲ ضریب مسیر رابطه میان فرهنگ مدرسه و امنیت روان شناختی $0/60$ است. مقدار بحرانی برای این ضریب $8/42$ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی داری ($1/96$) در سطح خطای $0/05$ می باشد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می شود. یافته های حاصل از این فرضیه با پژوهش های صورت گرفته توسط شاهید و دین (2021)، داد (1989) و فروهان و مهداد (1396) همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه می توان گفت که در فرهنگ مدرسه مثبت و قوی رابطه معلمان با همدیگر، با مدیریت مدرسه و کارکنان آن رابطه ای همراه با پذیرش، احترام، حمایت و

اعتماد متقابل می‌باشد که احساس آزادی عمل و ارتباط بیشتری خواهند کرد. معلمان زمانی که احساس کنند سایر افراد مدرسه اعم از مدیریت، کارکنان، معلمان و دانش آموزان دیگر به آن‌ها احترام می‌گذارند و در صورت بروز مسائل و مشکلات، می‌توانند به کمک و حمایت آن‌ها امیدوار باشند، احساس امنیت روان‌شناختی خواهند داشت.

فرضیه پنجم بدین صورت تدوین شد که بین امنیت روان‌شناختی و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم‌آباد رابطه وجود دارد. مطابق با جدول ۲ ضریب مسیر رابطه میان امنیت روان‌شناختی و رفتارهای کاری نوآورانه ۰/۹۶ است. مقدار بحرانی برای این ضریب ۶/۸۲۴ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری (۱/۹۶) در سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یافته‌های حاصل از این فرضیه با پژوهش‌های صورت گرفته توسط میائو و همکاران (۲۰۲۰)، سان و هوانگ (۲۰۱۹)، کارملی و همکاران (۲۰۱۰)، نظری و همکاران (۱۴۰۱) و کریمی و کریمی (۱۳۹۹) همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان اذعان داشت که امنیت روان‌شناختی مشخصه و ویژگی جوی است که در آن احترام و اعتماد شکل می‌گیرد. در چنین شرایطی افراد به راحتی می‌توانند تفاوت‌ها را بیان کنند و ریسک ابراز عقایدشان را هرچند ناخوشایند باشد، بپذیرند چرا که به این باور رسیده‌اند که مورد تنبیه و سرزنش قرار نمی‌گیرند. امنیت روان‌شناختی به افراد این امکان را می‌دهد تا بر استرس و اضطرابشان غلبه کنند و از اطلاعات جدید خود به راحتی صحبت کنند، چرا که مطمئن هستند با عکس‌العمل منفی و نامناسبی روبرو نخواهند شد. درواقع امنیت روان‌شناختی موجب می‌شود که افراد تمایل بیشتری به برقراری ارتباط و صحبت کردن داشته باشند که همین امر سبب می‌شود که خلاقیت و نوآوری خود را بروز دهند.

فرضیه ششم بدین صورت تدوین شد که بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با میانجی‌گری امنیت روان‌شناختی رابطه وجود دارد. مطابق با جدول ۲ ضریب مسیر رابطه غیرمستقیم میان سبک رهبری اخلاقی و رفتارهای کاری

نوآورانه از طریق امنیت روان‌شناختی برابر با ۰/۳۲ است. مقدار بحرانی برای این ضریب با استفاده از آزمون سوبل برابر با ۴/۰۳۴ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری (۱/۹۶) در سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یافته‌های حاصل از این فرضیه با پژوهش‌های صورت گرفته توسط تا و همکاران (۲۰۱۹)، جاود و همکاران (۲۰۱۷) و آقابابایی و رحیمی (۱۴۰۱) همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان اذعان داشت که یکی از خصوصیت‌های افراد خلاق و نوآور و یکی از مؤثرترین روش‌ها برای ایجاد انگیزه در افراد به منظور دستیابی به نوآوری و بدیع بودن، ایجاد امنیت روانی برای فرد است. رهبران اخلاقی با تواضع و فروتنی که دارند از طریق توجه به احساسات و نیازهای کارکنان، فراهم کردن زمینه رشد و شکوفایی افراد در سازمان و قدردانی از تلاش‌ها و کوشش‌های افراد و برجسته کردن نقاط قوت کارکنان، احترام خود نسبت به زیردستان را نشان می‌دهند که موجب بهبود روابط رهبر-پیرو می‌شود. این رفتار و نگرش رهبر سازمان موجب می‌شود تا کارکنان تصورات مشترکی در خصوص امنیت روانی در محیط کار پیدا کنند و با تکیه بر این جو مثبت و سازنده‌ای که در سازمان وجود دارد بدون ترس از اشتباهات احتمالی عقاید و نظرات خود را بیان کنند و با اشتیاق و تعهد و انگیزه بالای کاری تمام تلاش خود را در راستای انجام وظایف و رفتارهای خلاقانه به کار گیرند.

فرضیه هفتم بدین صورت تدوین شد که بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با میانجی‌گری امنیت روان‌شناختی رابطه وجود دارد. مطابق با جدول ۲ ضریب مسیر رابطه غیرمستقیم میان فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه از طریق امنیت روان‌شناختی برابر با ۰/۵۷ است. مقدار بحرانی برای این ضریب با استفاده از آزمون سوبل برابر با ۴/۵۷۱ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری (۱/۹۶) در سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یافته‌های حاصل از این فرضیه با پژوهش صورت گرفته توسط ژو و سانترایت (۲۰۲۲) همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت در یک فرهنگ سازمانی قوی و مناسب کارکنان برای اینکه تمام تلاش خود را در رسیدن سازمان به اهدافش انجام دهند، مورد تشویق قرار داده می‌شوند. در واقع در چنین فرهنگی نه تنها کارکنان به دلیل تصمیمات اشتباه و شکست خوردن مورد سرزنش قرار داده نمی‌شوند بلکه به دلیل اهتمام و کوششی که برای موفقیت سازمان انجام داده‌اند مورد تقدیر و تشویق نیز قرار می‌گیرند. در چنین محیط کاری افراد این امنیت خاطر را خواهند داشت که آزادانه نظرات و ایده‌های خود را بیان کنند بدون اینکه کوچک‌ترین تبعاتی را برای آن‌ها در پی داشته باشد. در یک فرهنگ مدرسه مثبت و قوی نیز اعتماد بین اعضا وجود دارد و تعامل سازنده و مثبتی بین مدیریت و معلمان و معلمان با همدیگر و با والدین وجود دارد. این تعامل سازنده و اعتماد و احترام متقابل موجب به وجود آمدن احساس امنیت خاطر در معلمان می‌شود تا بدون کوچک‌ترین دغدغه تمام تلاش خود را برای موفقیت مدرسه انجام دهند.

فرضیه هشتم بدین صورت تدوین شد که بین سبک رهبری اخلاقی مدیران و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با نقش تعدیلگر شخصیت پویا رابطه وجود دارد. مطابق با جدول ۲ ضریب مسیر رابطه میان سبک رهبری اخلاقی و رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیلگر شخصیت پویا ۰/۰۷ است. مقدار بحرانی برای این ضریب ۲/۲۲۷ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری (۱/۹۶) در سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یافته‌های حاصل از این فرضیه با پژوهش‌های صورت گرفته توسط بایی و همکاران (۲۰۲۲) و کونگ و لی (۲۰۱۸) همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان اذعان داشت که افراد با شخصیت پویا توانایی ایجاد احساسات مثبت در شغل، مهارت استفاده بهینه از منابع شغلی و توانایی اجتماعی شدن بالایی دارند. در واقع این افراد قادر به دریافت احساسات مثبت بیشتری از مدیران خود نسبت به سایر افراد هستند و با دید و نگرش مثبت و سازنده‌ای که دارند، همواره انرژی مثبت بیشتری از

جانب رهبران سازمان دریافت کرده که موجب بالا رفتن شور و اشتیاق کاری در آن‌ها و به تبع آن بروز رفتارهای نوآورانه می‌شود.

فرضیه نهم بدین صورت تدوین شد که بین فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه معلمان با نقش تعدیلگر شخصیت پویا رابطه وجود دارد. مطابق با جدول ۲ ضریب مسیر رابطه میان فرهنگ مدرسه و رفتارهای کاری نوآورانه با نقش تعدیلگر شخصیت پویا ۰/۱۵ است. مقدار بحرانی برای این ضریب ۲/۸۶۷ است و مقدار آن بالاتر از آستانه معنی‌داری (۱/۹۶) در سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌شود. یافته‌های حاصل از این فرضیه با پژوهش‌های صورت گرفته توسط ساری و نجم‌الدین (۲۰۲۱) و سبیرت و همکاران (۲۰۰۱) همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که افراد با شخصیت پویا همواره به صورت فعال به دنبال ایجاد تغییرات مثبت در محیط کاری خود هستند. در واقع این افراد قادر هستند حتی در محیط‌های کاری با فرهنگ و جو سازمانی نامناسب، فشارها و استرس‌های موقعیتی را به خوبی مدیریت کنند و اجازه ندهند که انگیزه و تلاش آن‌ها تحت تأثیر عوامل منفی قرار بگیرد.

در نهایت به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود تا با رعایت معیارهای اخلاقی از جانب خود و سعی در نهادینه کردن این معیارها در سازمان، شرایط لازم را جهت ادراک امنیت شغلی فراهم نمایند. پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس تمام تلاش خود را جهت ایجاد فرهنگ همکاری برای حل مسائل به کار گیرند تا معلمان به راحتی و آزادانه بدون ترس از عواقب اظهار نظراتشان در مورد مسائل و مشکلات صحبت کنند. مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود تا عواملی را که امنیت روان‌شناختی کارکنان را تهدید می‌کنند، شناسایی و حذف نمایند تا معلمان با شور و اشتیاق و علاقه‌مند به شغل و سازمان خود به دنبال اهداف سازمانی باشند و همین امر انگیزه‌ای برای خدمت بهتر، خلاقیت در کار و بهره‌وری بیشتر و در نهایت بروز رفتارهای نوآورانه و عملکرد بهتر خواهد شد. پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس تمام تلاش

خود را به کار گیرند تا محیط کاری مناسبی جهت اشتراک، انتقال و تبادل دانش و اطلاعات در بین معلمان ایجاد کنند که در آن معلمان با امنیت خاطر کامل به ارائه نظرات و ایده‌های خود بپردازند. به مدیران مدارس پیشنهاد می‌شود با تقویت باورها، ارزش‌ها و اعتقادات سبک رهبری اخلاقی همچون رفتار عادلانه با کارکنان، توجه به نیازهای آن‌ها و ... باعث افزایش اعتماد آن‌ها شده تا معلمان نیز با تمام وجود تلاش خود را در جهت رفتارهای نوآورانه و خلاقیت به کار گیرند. با توجه به اینکه رمز موفقیت مدارس به فرهنگ آن‌ها وابسته است و فرهنگ عاملی بسیار اثرگذار در نوآوری و ابتکار در مدارس می‌باشد، بنابراین به منظور اینکه معلمان به راحتی بتوانند به خلاقیت بپردازند و رفتارهای نوآورانه از خود بروز دهند، مدیران باید در سازمان جوی ایجاد کنند که در آن به ایده‌ها و نظرات معلمان بها داده می‌شود و مورد قدردانی قرار می‌گیرند. پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس تمام تلاش خود را جهت ایجاد فرهنگ همکاری برای حل مسائل به کار گیرند تا معلمان به راحتی و آزادانه بدون ترس از عواقب اظهار نظراتشان در مورد مسائل و مشکلات صحبت کنند.

در خصوص محدودیت‌های پژوهش نیز باید اذعان داشت که به دلیل وجود عوامل و شرایط غیرقابل پیش‌بینی، هر پژوهشی با محدودیت‌هایی مواجه است که پژوهش حاضر نیز مستثنا از این قاعده نبوده و با مشکلاتی در روند اجرا روبرو بوده است. از جمله محدودیت‌های پژوهش می‌توان به این مورد اشاره کرد که در پژوهش حاضر فقط رابطه سبک رهبری اخلاقی، فرهنگ مدرسه، امنیت روان‌شناختی و شخصیت پویا با رفتارهای کاری نوآورانه معلمان مورد بررسی قرار گرفته است در حالی که عوامل متعددی می‌توانند رفتارهای نوآورانه معلمان را تحت تأثیر قرار دهند که در این پژوهش به آن‌ها پرداخته نشده است. همچنین محافظه‌کاری برخی از پاسخ‌دهندگان به سؤالات و همچنین زمان‌بر بودن گردآوری اطلاعات را می‌توان یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش در نظر گرفت.

منابع و مأخذ

- آقابابایی، راضیه؛ رحیمی، حمید. (۱۴۰۱). نقش میانجی امنیت روان‌شناختی در تأثیر سبک رهبری اخلاقی ادراک شده بر رفتار آوایی معلمان. فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۴(۴)، ۱-۲۱.
- ایمانی، فرشته، اسلامی، قاسم و باقری، روح‌الله (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی درک شده بر پنهان‌سازی دانش (نمونه پژوهش: یک شرکت خودروسازی). فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۵(۲)، ۱۴۳-۱۸۰.
- بارانی هروان، لیلا؛ رضایی ارجمند، لعلیا (۱۴۰۰). مهارت‌های فردی در جهت تحول فردی و سازمانی، یازدهمین همایش ملی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1453788>
- تیموریان، افسانه، دولت‌شاه، زینب و ملک‌شاهی، محبوبه (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین مهارت ارتباطی با اشتیاق شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر اردبیل. نشریه مطالعات آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش، ۶(۲)، ۴۱-۳۳.
- حکیمی، ایمان. (۱۳۹۹). نقش شخصیت پویا بر اشتیاق شغلی با میانجی‌گری معنای کار. پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت، ۶(۲)، ۴۸-۳۵.
- خسروی، حسین؛ طاهرپور، فاطمه؛ پورشافعی، هادی. (۱۳۹۸). نقش نشاط کاری در رفتار نوآورانه با توجه به میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی در معلمان دوره ابتدایی شهر بیرجند. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۶(۳۶)، ۲۹-۵۰.
- ریحانی شوکت‌آباد، فرزانه، حسین قلی‌زاده، رضوان و خوراکیان، علیرضا (۱۴۰۰). بررسی وضعیت اشتراک دانش و رابطه آن با رفتار کاری نوآورانه کارکنان (نمونه پژوهش: یک شرکت تولیدی). فصلنامه مدیریت دانش سازمانی، ۴(۴)، ۱۱۰-۶۷.
- زرنگاریان، یوسف (۱۳۹۹). ترویج رفتار کاری نوآورانه از راه اقدامات منابع انسانی و سرمایه روان‌شناختی: مطالعه نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱۰(۱)، ۱۵۴-۱۳۵.

سپهوند، رضا؛ عارف نژاد، محسن؛ فتحی چگنی، فریبرز، سپهوند، مهدیه (۱۳۹۹). نقش میانجی سکوت سازمانی در رابطه بین طردشدگی در محل کار و خلاقیت کارکنان (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه لرستان). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۰(۲)، ۲۰۹-۲۴۰.

شیری، اردشیر، دهقانی سلطانی، مهدی، نثاری، طاهره و فارسی زاده، حسین (۱۳۹۵). نقش اعتماد به نوآوری در ارتباط تناسب فرد با شغل و سازمان با رفتار کاری نوآورانه در شرکت‌های دانش‌بنیان (مورد مطالعه: پارک علم و فناوری دانشگاه تهران). نشریه مدیریت توسعه فناوری، ۱(۱)، ۴۳-۷۶.

عادل بابلان، زاهد؛ معینی کیا، مهدی؛ صاحب‌دل، سهیلا؛ فروغی، فردین. (۱۴۰۰). نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل. نشریه علمی رویکردهای پژوهشی نوین مدیریت و حسابداری، ۵(۱۶)، ۱۲۱-۱۳۷.

فروغی سوها، فردین (۱۳۹۹). پیش‌بینی آوای سازمانی معلمان بر اساس رهبری اخلاقی با میانجی‌گری فرهنگ اخلاقی. رهبری آموزشی کاربردی، ۱(۴)، ۹۲-۸۱.

فلاحی، امیر؛ عبدی، علی (۱۳۹۸). بررسی رابطه‌ی بین تعلق خاطر کاری با رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی شهرستان نورآباد لرستان در سال تحصیلی ۹۸-۹۷. فصلنامه رویکردی نو در علوم تربیتی، ۱(۲)، ۴۰-۴۷.

قاسم‌زاده، سوگند، نقش، زهرا و افضل‌لی، لایلا (۱۳۹۸). انگیزه شغلی معلم، شادکامی معلم و جو سازمانی: کاربرد مدل یابی دو سطحی معلم و مدرسه. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۰)، ۹۸-۸۳.

قنبری، سیروس، معجون‌نی، حسین و تعجیبی، محمود. (۱۴۰۱). بررسی رابطه رهبری استثماری با عملکرد نوآورانه به واسطه نقش میانجی پنهان‌سازی دانش. جامعه‌شناسی کاربردی، ۳۳(۴)، ۱۲۳-۱۴۴.

گرگوندی، الهه؛ ترکمان، فرح؛ معدنی، سعید (۱۳۹۸). روابط قدرتی - پایگاهی و احساس تعهد سازمانی در سازمان‌های دولتی، عمومی و خصوصی. برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۱۰(۳۸)، ۲۵۵-۲۹۹.

محمدی، مهدی؛ ترک‌زاده، جعفر؛ باقری، امین؛ امیری، خالد؛ آزادی، احمد (۱۳۹۱). رابطه میان ادراک معلمان از فرهنگ مدرسه با میزان سازگاری نوآورانه آنان در به کار گیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرایند یاددهی - یادگیری. نشریه نوآوری‌های آموزشی، ۱۱(۱)، ۷۱-۸۸.

محمودی رجا، سید زکریا؛ توفیقیان فر، علی حسن؛ اکبری، ایمان؛ محمودی، سید محمد (۱۳۹۷). بررسی رابطه مصرف رسانه‌های ارتباطی و سرمایه اجتماعی معلمان (مطالعه موردی: معلمان دوره دبیرستان شهر سی سخت). رسانه سال، ۱(۲۹)، ۵۸-۷۷.

مهرآمیز، سارا؛ اکبری بورنگ، محمد؛ رستمی نژاد، محمدعلی (۱۳۹۶). تبیین رفتارهای نوآورانه معلمان بر اساس باورهای غیرمنطقی و تفکر سیستمی آنان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۷(۳)، ۱۹۵-۲۱۶.

نظری، فرهاد، کاشف، سید محمد و بهنام، محسن (۱۳۹۹). مدل یابی نقش سبک رهبری فروتن در رفتار صدای کارکنان وزارت ورزش و جوانان: نقش میانجی توانمندسازی روان‌شناختی و امنیت روانی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۷(۲۵)، ۶۵-۷۸.

هاشمی، سید حامد؛ پورامین زاد، سعیده. (۱۳۹۰). چالش‌های فراروی توسعه منابع انسانی و راهکاری برای رفع آن. کار و جامعه، شماره ۱۳۶، ۴-۲۱.

- Akhtar, C. S., Awan, S. H., Naveed, S., & Ismail, K. (2018). A comparative study of the application of systems thinking in achieving organizational effectiveness in Malaysian and Pakistani banks. *International Business Review*, 27(4), 767-776.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39, 1154-1184.
- Arlesting, H. (2008). Communication between and teachers in successful schools.
- Bai, Y., Wang, Z., Alam, M., Gul, F., & Wang, Y. (2022). The impact of authentic leadership on innovative work behavior: mediating roles of proactive personality and employee engagement. *Front. Psychol.* 13:879176.

- Bateman, T.S., & Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118.
- Bilal, A., & Bibi, A. (2020). Ethical leadership and service innovative behaviour of hotel employees: The role of organisational identification and proactive personality. *International journal of Management Practice*, 13(5), 503-520.
- Brown, M.E. & Treviño, L.K. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616
- Brown, M.E., Treviño, L.K. & Harrison, D.A. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134.
- Buil, I., Martínezb, E., & Matutec, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(2019), 64-75.
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., Ziv, E. (2010). Inclusive Leadership and Employee Involvement in Creative Tasks in the Workplace: The Mediating Role of Psychological Safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260.
- Chaudhary, R. & Panda, C. (2018). Authentic leadership and creativity: The intervening role of psychological meaningfulness, safety and work engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 2071-2088.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36.
- Deal, T., & Peterson, K. D. (2009). Shaping school culture. Jossey-Bass. San Francisco.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(1), 350-383.
- Edmondson, A. (2004). Psychological safety, trust, and learning in organizations: a group-level lens, in Kramer, R.M. and Cook, K.S. (Eds), *Trust and Distrust In Organizations: Dilemmas and Approaches*, Russell Sage Foundation, New York, NY, pp. 239-272.



- Edmondson, A. C. (2002). Managing the risk of learning: psychological safety in work teams. Division of Research, Harvard Business School, Cambridge, MA, pp. 255-275.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2019). Leader psychopathy and organizational deviance the mediating role of psychological safety and the moderating role of moral disengagement. *International Journal of Workplace Health Management*, 12(4), 197-213.
- Ghanbari, S., & Majooni, H. (2021). The Impact of Ethical Leadership on School Organizational Effectiveness through the Mediating Role of Psychological Empowerment and Creative Teachers. *Journal of Research in Educational Systems*, 15(53), 163-178.
- Gruenert, S., & Valentine, J. (1998). Development of a school culture survey. *Unpublished doctoral dissertation*, University of Missouri.
- Hinde, E.R. (2004). School Culture and Change: An Examination of the Effects of School Culture on the Process of Change. *Essays in education*, 12(1), 1-13.
- Hossain, U & Al Asheq, A. (2020). Do leadership orientation and proactive personality influence social entrepreneurial intention?. *International Journal of Management and Enterprise Development*, 19(2), 109-125.
- Hsieh, H.-H., Hsu, H.-H., Kao, K.-Y. & Wang, C.-C. (2020). Ethical leadership and employee unethical pro-organizational behavior: a moderated mediation model of moral disengagement and coworker ethical behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 799-812.
- Huang, X., Lee, J.C.K., & Yang, X. (2019). What really counts? Investigating the effects of creative role identity and self-efficacy on teachers' attitudes towards the implementation of teaching for creativity. *Teaching and Teacher Education*, 84, 57-65.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 73(3), 287-302.
- Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S. & Tayyeb, H. H. (2017). Impact of inclusive leadership on innovative work behaviour: the role of psychological safety. *Journal of Management and Organization*, 4(2). 1-20.

- Jha, S. (2019). Team psychological safety and team performance: A moderated mediation analysis of psychological empowerment. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 903-924.
- Julmi, C., Pereira, J.M., Bramlage, J.K. & Jackenkroll, B. (2022). Explaining the relationship between ethical leadership and burnout facets in the academic context: the mediating role of illegitimate tasks. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 25 (1/2), 39-55.
- Khan, J., Jaafar, M., Javed, B., Mubarak, N., & Saudagar, T. (2020). Does inclusive leadership affect project success? The mediating role of perceived psychological empowerment and psychological safety. *International Journal of Managing Projects in Business*, 13(5), 1077-1096.
- Khaola, P.P., & Oni, F.A. (2020). The influence of school principals' leadership behaviour and act of fairness on innovative work behaviours amongst teachers. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 18(0), 1417.
- Kim, D., Moon, C. W. & Shin, J. (2018). Linkages between empowering leadership and subjective well-being and work performance via perceived organizational and co-worker support. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(7), 844-858.
- Kim, T.-Y., Hon, A. H. Y., & Lee, D.-R. (2010). Proactive personality and employee creativity: The effects of job creativity requirement and supervisor support for creativity. *Creativity Research Journal*, 22, 37-45.
- Kong, Y., & Li, M. (2018). Proactive Personality and Innovative Behavior: The Mediating Roles Of Job-related Affect and Work Engagement. *Social Behavior and Personality*, 46(3), 431-446.
- Kwon, C.-k., Han, S.-h. & Nicolaidis, A. (2020). The impact of psychological safety on transformative learning in the workplace: a quantitative study. *Journal of Workplace Learning*, 32 (7), 533-547.
- Lattuch, F. (2021). Building innovation capabilities through human resources practices. *Strategic HR Review*, 20(5), 162-167.
- Lee, J.Y., Swink, M. & Pandejpong, T. (2011). The roles of worker expertise, information sharing quality, and psychological safety in manufacturing process innovation: an intellectual capital perspective. *Production and Operations Management*, 20(4), 556-570.

- Li, H., Jin, H., & Chen, T. (2018). Linking Proactive Personality to Creative Performance: The Role of Job Crafting and High-Involvement Work Systems. *The Journal of Creative Behavior*, 54(1), 196-210.
- Liu, W., Zhang, P., Liao, J., Hao, P. and Mao, J. (2016). Abusive supervision and employee creativity: the mediating role of psychological safety and organizational identification. *Management Decision*, 54(1), 130-147.
- Ma, Y., Cheng, W., Ribbens, B. A., & Zhou, J. (2013). Linking ethical leadership to employee creativity: Knowledge sharing and self efficacy as mediators. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(9), 1409-1419.
- MacNeil, A. J., Prater, D. L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73-84.
- Miao, R., Lu, L., Cao, Y., Du, Q. (2020). The High Performance Work System, Employee Voice, and Innovative Behavior: The Moderating Role of Psychological Safety. *International journal of environmental research and public health*, 17, 1150.
- Men, C., Fong, P. S., Huo, W., Zhong, J., Jia, R., & Luo, J. (2020). Ethical leadership and knowledge hiding: a moderated mediation model of psychological safety and mastery climate. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 461-472.
- Mubarak, N., Khan, J., Safdar, S., Muhammad, S. & Riaz, A. (2022). Ethical leadership in project-based organizations of Pakistan: the role of psychological empowerment and Islamic work ethics. *Management Research Review*, 45(3), 281-299.
- Nembhard, I.M. & Edmondson, A.C. (2006). Making it safe: the effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(1), 941-966.
- Parker, S. K. Bindl, U., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
- Presbitero, A. (2015). Proactivity in career development of employees: the roles of proactive personality and cognitive complexity. *Career Development International*, 20(5), 525-538.

- Sari, A., & Najmudin. (2021). Perceptions Of Proactive Personality and Innovative Work Behavior During the Covid-19 Pandemic. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 24(5), 162-170.
- Shafique, I. Bashir, A., Nawaz Kalyar, M. (2019). How ethical leadership influences creativity and organizational innovation Examining the underlying mechanisms, *European Journal of Innovation Management*, 23(1) 114-133.
- Shah. A., & Hussain, N. (2022). An Empirical Study to Evaluate the Impact of Ethical Leadership on Organizational Citizenship and Innovative Behavior: Mediated by Psychological Empowerment at the Workplace. *Reviews of Management Sciences*, 4(1), 123-142
- Song, C., & Lee, C. H. (2020). The effect of service workers' proactive personality on their psychological withdrawal behaviors: a moderating effect of servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, ahead-of-print (ahead-of-print).
- Su, F., & Zhang, J. (2020). Proactive personality and innovative behavior: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 48(3), e8622
- Sun, Y., & Huang, J. (2019). Psychological capital and innovative behavior: Mediating effect of psychological safety. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(9), 8204.
- Tu, Y. and Lu, X. (2016). Do ethical leaders give followers the confidence to go the extra mile? The moderating role of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 129-144.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(0), 1-13.
- Waldman, D.A., Javidan, M. and Varella, P. (2004). Charismatic leadership at the strategic level: a new application of upper echelons theory. *The Leadership Quarterly*, 15(3), 355-380.
- Wang, W., Kang, S-W., & Choi, S. B. (2022). Servant Leadership and Creativity: A Study of the Sequential Mediating Roles of Psychological Safety and Employee Well-Being. *Front. Psychol.* 12:807070.

- Wang, Y., Liu, J., & Zhu, Y. (2018). Humble Leadership, Psychological Safety, Knowledge Sharing, and Follower Creativity: A Cross-Level Investigation. *Front. Psychol*, 9:1727
- Xu, G., Zeng, J., wang. H, Qian. CH, & Gu, X. (2022). How Transformational Leadership Motivates Employee Involvement: The Roles of Psychological Safety and Traditionality. *SAGE Open*, January-March 2022: 1 –10
- Xu, Z., & Suntrayuth. S. (2022). Innovative work behavior in high-tech enterprises: Chain intermediary effect of psychological safety and knowledge sharing. *Front, Psychol*. 13:1017121.
- Yilmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals' ethical leadership characteristics. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2 (2010), 3949–3953.
- Zhang, G., & Wang, Y. (2022). Organizational identification and employees' innovative behavior: the mediating role of work engagement and the moderating role of creative self-efficacy. *Chinese Management Studies*, 16 (5), 1108-1123.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53, 107-128.