

رابطه بین رهبری اصیل و نوآوری سازمانی با نقش میانجی نگرش به تغییر سازمانی در معلمان

آسیه حبیبی^۱، ابوالقاسم بریمانی^{۲*}

(۱) دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

(۲) استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد نکا، دانشگاه آزاد اسلامی، نکا، ایران

*نویسنده مسئول: barimani@iauneka.ac.ir

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۱/۰۸/۱۵

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۱/۰۶/۱۲

چکیده

هدف از مطالعه حاضر بررسی رابطه بین رهبری اصیل و نوآوری سازمانی با نقش میانجی نگرش به تغییر سازمانی در معلمان بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و از نوع مطالعات کاربردی است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان میاندوود به تعداد ۲۵۵ نفر بود. نمونه آماری به تعداد ۱۵۵ نفر و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسشنامه رهبری اصیل والومبا و همکاران (۲۰۰۸)، نوآوری سازمانی جیمز-جیمز و همکاران (۲۰۰۸) و نگرش به تغییر سازمانی دانهام و همکاران (۱۹۸۹) استفاده شد. پایایی با فرمول آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۶، ۰/۷۹ و ۰/۸۲ به دست آمد. به منظور تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی با استفاده از نرم‌افزار آماری پی ال اس استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که بین رهبری اصیل و نگرش به تغییر سازمانی با نوآوری سازمانی رابطه معناداری وجود دارد و مقدار ۶۶/۱ درصد از نوآوری سازمانی و ۴۸/۷ درصد از نگرش به تغییر سازمانی توسط رهبری اصیل تبیین می‌شود و متغیر نگرش به تغییر سازمانی اثر میانجی بر رابطه بین رهبری اصیل و نوآوری سازمانی را دارد. هم‌چنین شاخص‌های برازندگی مدل حاکی از آن است که مدل ارائه‌شده از برازش مناسبی برخوردار است.

کلید واژگان: رهبری اصیل، نوآوری سازمانی، نگرش به تغییر سازمانی.

مقدمه

نیروی انسانی نوآور به‌جای نیروی عملکردهی است؛ بنابراین سازمان‌های امروزی برای آن‌که بتوانند در پارادایم جدید رقابت که فضای کاملاً رقابتی است، به حیات خود ادامه دهند باید به نوآوری سازمانی به‌مثابه راهبردی ضروری در عصر کنونی نگاه کنند و ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی برای رویاروی با آن، شاخص‌های تأثیرگذار بر نوآوری سازمانی را شناسایی کنند و به این تغییرات مناسب‌ترین پاسخ‌ها را بدهند (جهانیان و حدادی، ۱۳۹۴). نوآوری یک فرآیند مشارکتی است که تنها از ترکیب دانش، تجربیات و ایده‌های کارکنان در سازمان‌ها امکان‌پذیر است (قربانی، نیشابوری و عرفانیان

با نوآوری در سازمان آموزش و پرورش، با توجه به رسالت و نقش‌های متعدد آن در جهان کنونی و در جامعه ایران امری حیاتی و ضروری است. اهمیت نوآوری در آموزش و پرورش به گونه‌ای است که یکی از هدف‌های عملیاتی و راهکارهای آن در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، استقرار نظام خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش در راستای تربیت جامع و بالندگی معنوی و اخلاقی و حمایت مادی و معنوی از مدیران، معلمان و دانش‌آموزان خلاق، نوآور و کارآفرین است (بدری و نودهی، ۱۳۹۵). ساختار فکری عصر حاضر آکنده از عمق بخشیدن به توانایی و اطلاعات و توجه به مشارکت

خانزاده، ۱۳۹۵). نوآوری سازمانی اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات تازه نظیر مفهوم، تئوری یا فرضیه است که مستلزم تبدیل ایده‌ها به اشکال قابل استفاده سازمانی است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد (دمنپور و شنایدر، ۲۰۰۹). نوآوری به عنوان یک عامل مهم و حیاتی در سازمان‌ها، به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی به حساب می‌آید. در واقع، توان سازگاری و اداره کردن تغییرات، عنصر اصلی موفقیت و بقای هر سازمان است و کسب این توانایی‌ها خود، مستلزم توجه سازمان به نوآوری افراد است. سازمان‌های موفق، سازمان‌هایی هستند که نوآوری سازمانی، نوک پیکان حرکت آنان را تشکیل می‌دهد. لذا سازمان‌های آموزشی برای ادامه حیات، بایستی پویا بوده و مدیران، معلمان و کارکنان آن‌ها، باید افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب‌گوی نیازهای دانش‌آموزان باشند. می‌توان گفت در سیستم اقتصاد جهانی و رقابت روزافزون موجود، نوآوری سازمانی در حکم بقا و کلید موفقیت سازمان است (محمودی، افضل‌کوهی و فروزنده، ۱۳۹۵). نوآوری سازمانی مشتمل بر سه مؤلفه است که عبارتند از: ۱- نوآوری تولیدی که فراهم‌کننده ابزاری برای تولید است، که به توسعه و ارائه تولیدات و خدمات جدید و بهبود یافته اشاره می‌کند. ۲- نوآوری اداری به رویه‌ها، سیاست‌ها و اشکال سازمانی جدید اشاره می‌کند و شامل تغییراتی است که سیاست‌ها، تخصیص منابع و عوامل دیگر مرتبط با ساختار اجتماعی سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. ۳- نوآوری فرآیندی منظور از نوآوری فرآیندی این است که تا چه میزان سازمان تکنولوژی‌های جدید را به کار می‌گیرد و روش‌های جدید انجام دادن کار را به بوته آزمایش می‌گذارد (حمیدی‌زاده، شهیدزاده و موحدی‌فر، ۱۳۹۳).

رهبری اصیل یکی از متغیرهایی که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفته است. رهبری اصیل فرایندی است که طی آن رهبر و پیروان به خودآگاهی دست یافته و روابطی باز، شفاف، دوستانه و لبریز از اعتماد بین آن‌ها ایجاد می‌شود. رهبران اصیل به عنوان افرادی توصیف می‌شوند که به طرز قابل توجهی از نحوه تفکر و رفتار خود آگاه هستند و سایرین نیز باور دارند که این افراد از ارزش‌ها، چشم‌اندازهای اخلاقی، دانش و قوت‌های خود و دیگران آگاهند. رهبران اصیل هم‌چنین نسبت به محیطی که در آن کار می‌کنند، آگاه هستند. این افراد اعتماد آفرین، خوش‌بین، مقاوم و دارای اخلاق عالی هستند (قنبری، زندی و سیف‌پناهی، ۱۳۹۵). رهبری اصیل الگویی از رفتار رهبری است که به طور توأمان، ظرفیت‌های روان‌شناختی افراد و جو اخلاقی مثبتی را ارتقا می‌دهد تا از این طریق به افزایش خودآگاهی، ایجاد چشم‌انداز اخلاقی درونی‌شده، پردازش متوازن اطلاعات و شفافیت ارتباطی نائل شود و بدین وسیله بتواند موجبات بالندگی و بهسازی پیروان را فراهم آورد. به بیان دیگر، رهبری اصیل سطحی از آگاهی و نمایش الگویی از گشودگی و شفاف‌سازی در رفتار با دیگران از طریق تسهیم اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم‌گیری؛ پذیرش دستاوردهای دیگران، و آشکارسازی ارزش‌ها، انگیزه‌ها و احساسات خود است به نحوی که زیردستان بتوانند شایستگی‌ها و اخلاق رهبر را به روشنی در اعمال و رفتارهای وی مشاهده نمایند (والومبا، وانگ، وانگ و همکاران، ۲۰۱۰). رهبری اصیل مشتمل بر چهار مؤلفه است که عبارتند از: ۱- خودآگاهی که به فهم روشن شخص از قوت‌ها و ضعف‌هایش اشاره دارد و بیانگر فهم عمیق نسبت به مهارت‌ها، ارزش‌ها و رفتارهای خود است. ۲- شفافیت ارتباطی بیانگر گشودگی و صداقت در ارتباطات است که اشاره به رفتارهایی از رهبری دارد که آشکارا و با گشودگی به تسهیم اطلاعات پرداخته و احساسات و افکار خود را به روشنی مشخص می‌کند و از این طریق روابط مثبتی ایجاد

¹. Damanpour & Schneider

² . . Walumbwa, Wang, Wang, Schaubroeck & Avolio

می‌کند. ۳- جنبه‌های درونی اخلاق (چشم‌انداز اخلاقی درونی‌شده) اشاره به رفتارهایی از رهبران دارد که از طریق ارزش‌های اخلاقی درونی هدایت می‌شوند و در مقابل فشارهای بیرونی هم‌چون فشار همکاران، فشارهای سازمانی و اجتماعی قرار می‌گیرند. ۴- پردازش متوازن بیانگر توجه به دیدگاه‌های مختلف در هنگام تصمیم‌گیری است تا حالتی بی طرفانه از پردازش اطلاعات در مورد تجارب، دانش و بازخوردهای شخصی را توصیف کند (قنبری و همکاران، ۱۳۹۵).

یکی دیگر از متغیرهای مهم و اثرگذار بر نوآوری سازمانی در معلمان که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است، نگرش به تغییر سازمانی است. به طور کلی تغییر سازمانی عبارت است از یک تغییر برنامه‌ریزی شده در ساختار رسمی سازمان، سیستم‌ها، فرایندها یا محصولات سازمانی در جهت رسیدن به یک یا چند هدف سازمانی (هجرتی، زین‌آبادی و بهرنگی، ۱۳۹۷). به عبارت دیگر تغییر سازمانی به طور خاص فرآیندی برنامه‌ریزی‌شده و کوششی آگاهانه در جهت تقویت روش‌هایی است که گروه‌ها، بخش‌ها یا کل سازمان بر اساس آن عمل می‌کنند. تغییر سازمانی دربردارنده دگرگونی در ساختار، شیوه انجام امور، فناوری، فرهنگ و مدیریت است. سازمان‌ها تغییر می‌یابند تا مشکلی را برطرف سازند، بقا خود را استمرار بخشند و با کیفیتی بهتر به اهداف خود جامه عمل بپوشانند و با طی کردن این فرآیند سازمان‌ها رشد و توسعه پیدا می‌کنند (فرازجا و خادمی، ۱۳۹۰). نگرش نسبت به تغییر یک مفهوم چندبعدی است که هم به فرد و هم به سازمان مربوط می‌شود. و سطح تغییر و ماهیت تغییر در سازمان باز هم تحت تاثیر دو طیف تمایلات منفی و مثبت قرار دارد که آن را نگرش نسبت به تغییر سازمانی می‌نامند (بوچنوق، ۲۰۱۰). نگرش نسبت به تغییر سازمانی به طور کلی عبارتست از شناخت شخص درباره تغییر سازمانی، واکنش‌های عاطفی نسبت به تغییرات و تمایل رفتاری نسبت به تغییراتی که در سازمان رخ می‌دهد. نگرش

نسبت به تغییر سازمانی خاص، عبارتست از شناخت شخص درباره آن تغییر خاص، واکنش‌های عاطفی نسبت به آن تغییر و تمایل رفتاری در جهت آن تغییر خاص. شناخت نسبت به تغییر یعنی اندازه‌ای که یک شخص تصدیق می‌کند تغییراتی که در سازمان رخ می‌دهد، هم به نفع سازمان و هم به نفع اعضایش است. واکنش‌های عاطفی نسبت به تغییر یعنی اندازه‌ای که یک شخص تمایل دارد از تغییراتی که در سازمان رخ می‌دهد لذت ببرد و تمایل رفتاری نسبت به تغییر یعنی اندازه‌ای که یک شخص برای حمایت از تغییرات یا وارد کردن تغییرات به سازمان اقدام می‌کند (دانهام، گروپ، گاردنر و همکاران^۱، ۱۹۸۹).

نتایج پژوهش خلیقی‌پور، عزیزی شمایی، یوسف بروجردی و هویدا (۱۳۹۹) با عنوان بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر جو نوآورانه سازمانی از طریق توانمندسازی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نشان داد که سبک رهبری اصیل از طریق توانمندسازی کارکنان بر جو نوآورانه سازمانی علوم پزشکی اصفهان تأثیر دارد. ویسه، زینی‌وند و قاسم‌پور (۱۳۹۹) با پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر نوآوری باز با نقش میانجی بلوغ سازمانی نشان دادند که سبک رهبری اصیل بر نوآوری باز و از طریق متغیر میانجی بلوغ سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. هم‌چنین مولفه‌های سبک رهبری اصیل شامل خودآگاهی مدیران، شفافیت رابطه مدیران، جنبه‌های اخلاقی مدیران، پردازش متوازن اطلاعات نیز بر نوآوری باز تأثیر مثبت و معناداری دارند. خاکپور، حاجی انزهایی و اشرف گنجوی (۱۳۹۸) با پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری اصیل بر آمادگی برای تغییر سازمانی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی نشان دادند که اثر رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی و آمادگی برای تغییر سازمانی، هم‌چنین اثر سرمایه روان‌شناختی بر آمادگی برای تغییر سازمانی، مثبت و معنی‌دار است. اثر میانجی سرمایه روان‌شناختی در رابطه

^۱ Dunham, Grube, Gardner, Cummings, & Pierce

بر شخصیت فعال کارکنان عملیاتی دارد و شخصیت فعال نقش میانجی بین رهبری اصیل و رفتار نوآورانه کارکنان عملیاتی را ایفا می‌کند. سونگ و کیم^۲ (۲۰۲۱) با پژوهشی با عنوان مطالعه تأثیر مدیریت تغییر بر نوآوری سازمانی: تمرکز بر میانجی‌گری تأثیر رفتار نوآورانه کارکنان نشان دادند که مدیریت تغییر بر رفتار نوآورانه و نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد. همچنین رفتار نوآورانه نقش میانجی بین مدیریت تغییر و نوآوری سازمانی را ایفا می‌کند. البلوشی، شامسوزمان و حریدی^۳ (۲۰۲۰) با پژوهشی با عنوان رابطه بین سبک‌های رهبری و نوآوری سازمانی نشان دادند که سبک‌های مختلف رهبری با تأثیر بر فضای سازمانی، رفتارهای کارکنان و رهبران یا سایر متغیرهای سازمانی مانند یادگیری و به اشتراک‌گذاری دانش، به طور مستقیم یا غیر مستقیم بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارند. لاگونا و همکاران^۴ (۲۰۱۹) با پژوهشی با عنوان رهبری اصیل و رفتار نوآورانه کارکنان نشان دادند که بین رهبری اصیل و رفتار نوآورانه کارکنان رابطه وجود دارد. هاس، براون و فری^۵ (۲۰۱۶) با پژوهشی با عنوان رهبری اصیل در مواجهه با تغییر سازمان نشان دادند که رهبری اصیل تأثیر مثبتی بر نگرش پیروان در فرایندهای تغییر سازمانی را دارد. رهبری اصیل بر شاخص‌های عملکرد

رفتاری تأثیر مثبتی دارد. همچنین رفتارهای رهبری اصیل در فرایندهای تغییر سازمانی تأثیر دارد. ماکلدیلی، تورانک و اردیل^۶ (۲۰۱۳) با پژوهشی با عنوان نفوذ رهبری اصیل بر خلاقیت و نوآوری نشان دادند که بین رهبری اصیل با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد. خلاقیت کارکنان بر نوآوری تأثیر مثبت دارد و بین رهبری اصیل با نوآوری رابطه مثبت وجود دارد.

رهبری اصیل با آمادگی برای تغییر سازمانی، معنی‌دار است. احمدی زهرانی و کریمی (۱۳۹۸) با پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت با در نظر گرفتن نقش میانجی‌گری رفتار تسهیم دانش و تعدیل‌گری تکنولوژی اطلاعات نشان دادند که رهبری اصیل بر خلاقیت تأثیر مستقیم دارد و همچنین نقش میانجی‌گری متغیر رفتار تسهیم دانش در این رابطه نیز مورد تایید قرار گرفت. ولی نقش تعدیل‌گری فناوری اطلاعات مورد تایید قرار نگرفت. کرامتیان و شاه قلیان (۱۳۹۸) با پژوهشی با عنوان نقش فرهنگ سازمانی بر نوآوری و تغییر در سازمان نشان دادند که فرهنگ عقلایی، مشارکتی و سلسله‌مراتبی بر تغییرات سازمانی تأثیر مثبت دارند. همچنین فرهنگ سازمانی از طریق نوآوری بر تغییرات سازمانی تأثیر معناداری دارد. بدری و نودهی (۱۳۹۵) با پژوهشی با عنوان پیش‌بینی قابلیت‌های نوآوری بر اساس سبک رهبری اصیل در آموزش و پرورش نشان دادند که مولفه‌های رهبری اصیل توانایی پیش‌بینی قابلیت‌های نوآوری را دارند. قلاوندی (۱۳۹۵) با پژوهشی با عنوان رابطه تغییر سازمانی بر اساس عوامل مدیریتی با عملکرد سازمانی نشان داد که بین تغییر سازمانی بر اساس عوامل مدیریتی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین عوامل مدیریتی می‌توانند به طور مثبت و معنی‌داری عملکرد سازمانی را پیش‌بینی کنند. رجب‌زاده و لسانی (۱۳۹۳) با پژوهشی با عنوان رابطه بین درک معلمان از رفتارهای رهبری آموزشی مدیران و نگرش آن‌ها نسبت به تغییر سازمانی در مدارس متوسطه دوم شهرستان فسا نشان دادند که رابطه مثبت و معناداری بین درک معلمان از رفتارهای رهبری آموزشی مدیر و نگرش آن‌ها نسبت به تغییر سازمانی وجود دارد. یاماک و ایوبوغلو^۱ (۲۰۲۱) با پژوهشی با عنوان رهبری اصیل و رفتار نوآورانه در خدمات: نقش میانجی شخصیت فعال نشان دادند که رهبری اصیل و شخصیت فعال تأثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارند. رهبری اصیل تأثیر مثبتی

^۲ . Sung & Kim

^۳ . Alblooshi, Shamsuzzaman & Haridy

^۴ . Laguna, Walachowska, Gorgievski-Duijvesteijn & Moriano

^۵ . Haas, Braun & Frey

^۶ . Muceldili, Turanc & Erdilb

^۱ . Yamak & Eyupoglu

حسب جنسیت استفاده شده است. در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد. پرسشنامه رهبری اصیل: به منظور سنجش متغیر رهبری اصیل از پرسشنامه رهبری اصیل والومبا، اولیو، گاردنر، ورنسینگ و پترسون^۱ (۲۰۰۸) استفاده شده است؛ که این ابزار دارای چهار مولفه خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، جنبه‌های درونی اخلاق و پردازش متوازن است و در ۱۶ گویه تنظیم شده و بر اساس مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت به ترتیب با گزینه‌های کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم طراحی و تنظیم گردید که به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش قنبری و همکاران (۱۳۹۵) ضریب پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۶ گزارش شده است. هم‌چنین در این پژوهش نیز ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۶ به دست آمد.

پرسشنامه نوآوری سازمانی: به منظور سنجش نوآوری سازمانی در معلمان از مقیاس نوآوری سازمانی جیمز-جیمز، سانز واله و هراندز اسپالاردو^۲ (۲۰۰۸) استفاده شده است که این مقیاس دارای ۱۷ گویه و ۳ مؤلفه شامل نوآوری تولیدی، نوآوری فرآیندی و نوآوری اداری است؛ که سؤالات آن بر اساس یک مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) و به ترتیب با نمرات ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. ضریب پایایی گزارش شده به وسیله حیدری، شعبانی بهار، عرفانی و سلیمانی (۱۳۹۷) برای این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۲ شده است. هم‌چنین در این پژوهش نیز مقدار پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۹ محاسبه شده است.

پرسشنامه نگرش به تغییر سازمانی: به منظور سنجش متغیر نگرش به تغییر سازمانی در معلمان از مقیاس نگرش به تغییر سازمانی دانهام و همکاران (۱۹۸۹) استفاده شده است. این پرسش‌نامه شامل ۱۸ سؤال است؛

بنابراین تابه‌حال هیچ پژوهشی رابطه بین رهبری اصیل و نوآوری سازمانی با نقش میانجی نگرش به تغییر سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میاندروود را مورد مطالعه قرار نداده است، مطالعه حاضر با مطالعات دیگر در این زمینه متفاوت است. هم‌چنین این پژوهش در راستای پژوهش‌های قبلی قرار دارد و به تکمیل کردن پیشینه‌های قبلی در ارتباط با موضوع پژوهش کمک می‌کند. بنابراین، با انجام این پژوهش، وضعیت رهبری اصیل، نوآوری سازمانی و نگرش به تغییر سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی شناخته می‌شود و برنامه‌های لازم برای افزایش نوآوری سازمانی و نگرش به تغییر سازمانی در آنان در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین رهبری اصیل و نوآوری سازمانی با نقش میانجی نگرش به تغییر سازمانی در معلمان مقطع ابتدایی و ارائه پیشنهادها کاربردی به مسئولان سازمان آموزش و پرورش بر اساس نتایج پژوهش بوده است. بنابراین سؤال‌های پژوهش به شرح زیر مطرح می‌شوند.

سؤال‌های پژوهش عبارتند از:

۱. رابطه بین رهبری اصیل و نوآوری سازمانی با نقش میانجی نگرش به تغییر سازمانی در معلمان دوره ابتدایی چگونه است؟
۲. درجه تناسب مدل به چه میزان است؟

روش شناسی

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش توصیفی، از نوع همبستگی بوده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان دوره ابتدایی شهرستان میاندروود در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ به تعداد ۲۵۵ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کرجسی و مورگان استفاده گردید که بر اساس آن تعداد ۱۵۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای مشخص شدن این تعداد نمونه از جامعه آماری با مشخصات فوق از شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر

۱. Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing & Peterson

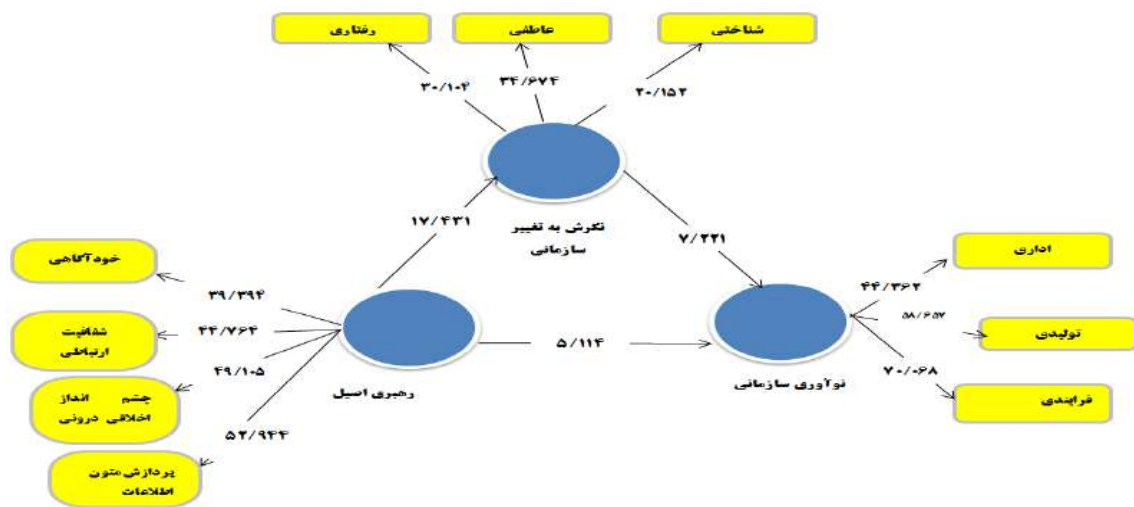
۲. Jimenez- Jimenez, Sanz Valle & Hernandez Espallardo

یافته‌ها

یافته‌های به‌دست‌آمده در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان در این پژوهش نشان داد که ۷۲/۲ درصد (۱۱۲ نفر) از آزمودنی‌ها زن، ۲۷/۷ درصد (۴۳ نفر) مرد بودند. هم‌چنین ۸۰ درصد (۱۲۴ نفر) از پاسخگویان مدرک تحصیلی خود را لیسانس و ۲۰ درصد (۳۱ نفر) فوق لیسانس اعلام کرده‌اند.

به‌منظور آزمون سؤال‌های پژوهش از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است. در این آزمون ملاک قضاوت، مقدار معناداری است. شکل ۱ مدل‌های پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (T-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری (ضرایب مسیر) را با استفاده از آماره T آزمون می‌کند. بر طبق این مدل ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار است، اگر مقدار آماره T خارج بازه (۱/۹۶- تا ۱/۹۶+) قرار گیرد، در غیر این صورت ضریب مسیر معنادار نیست.

که سه مؤلفه شناختی، عاطفی و رفتاری را می‌سنجد؛ که سؤالات آن بر اساس یک طیف هفت درجه‌ای از نوع لیکرت (بسیار مخالفم، نسبتاً مخالفم، کمی مخالفم، نظری ندارم، کمی موافقم، نسبتاً موافقم و بسیار موافقم) و به ترتیب با نمرات ۱ تا ۷ نمره‌گذاری شده است. تهیه کنندگان این پرسشنامه ضرایب پایایی این ابزار را با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ گزارش نمودند. مقدار ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس توسط هجرتی و همکاران (۱۳۹۷) برابر ۰/۸۳ گزارش شده است. مقدار پایایی این ابزار در این پژوهش نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲ به دست آمد که ضریب قابل قبولی است. در نهایت جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و تبدیل آن‌ها به اطلاعات معنی‌دار و هم‌چنین آزمون سؤال‌ها و برانزندگی مدل پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی و با کمک نرم‌افزار PLS استفاده شد.

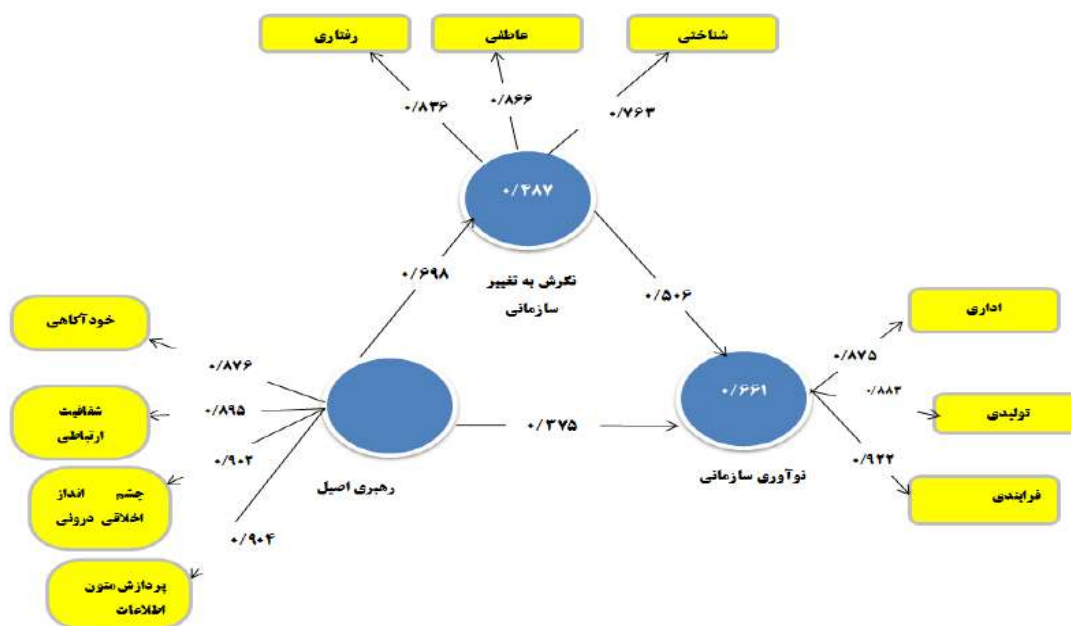


شکل ۱- شکل ۱ مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای T-value

رابطه معناداری بین این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه‌شده بین دو متغیر رهبری اصیل و نوآوری سازمانی برابر ۵/۱۱۴ را نشان می‌دهد که بیانگر وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر است. مقدار T-value محاسبه‌شده بین دو متغیر نگرش به تغییر سازمانی و

همان‌طوری که در شکل ۱ نشان داده شده است، مقادیر T-value برای تمامی مسیرها از مقدار استاندارد قدر مطلق ۱/۹۶ بیش‌تر است و گواهی بر وجود رابطه معناداری بین متغیرهای پژوهش دارد. مقدار T-value محاسبه‌شده بین دو متغیر رهبری اصیل و نگرش به تغییر سازمانی برابر ۱۷/۴۳۱ را نشان می‌دهد که بیانگر وجود

نوآوری سازمانی برابر ۷/۲۲۱ را نشان می‌دهد که بیانگر وجود رابطه معناداری بین این دو متغیر است.



شکل ۲- مدل آزمون شده متغیرهای پژوهش بر مبنای ضرایب مسیر

درصد از واریانس استفاده شده از متغیر نگرش به تغییر سازمانی و مقدار ۶۶/۱ درصد از واریانس استفاده شده از متغیر نوآوری سازمانی توسط متغیر رهبری اصیل تبیین می‌شود؛ بنابراین نتایج پژوهش نشانگر آن است که عوامل پیشنهاد شده به خوبی توانایی اندازه‌گیری مفهوم موردنظر را دارند؛ که بر اساس مدل ایجاد شده از طریق مدل‌یابی ساختاری متغیرهای رهبری اصیل و نگرش به تغییر سازمانی بر نوآوری سازمانی معلمان مؤثر هستند. خلاصه نتایج الگویابی معادلات ساختاری در جدول ۱ ارائه شده است.

در شکل ۲ ضرایب مسیر که بیانگر شدت رابطه است، مشاهده می‌شود. اندازه ضریب مسیر نشان‌دهنده قدرت و قوت رابطه بین دو متغیر است. برخی محققان بر این باورند که ضریب مسیر بزرگ‌تر از ۰/۱ یک میزان مشخص از تأثیر در مدل را نشان می‌دهد. اعداد روی مسیرها نشان‌دهنده ضریب مسیر، اعداد داخل دایره برای متغیرهای درون‌زا بیانگر R2 و اعداد روی فلش‌های متغیر پنهان بیانگر بارهای عاملی است. مقدار ضریب تعیین R2 نیز نشان‌دهنده این مطلب است که چه مقدار از متغیر وابسته به کمک متغیر مستقل تبیین می‌شود. ضرایب مسیر در شکل ۲، بیانگر آن است که مقدار ۴۸/۷

جدول ۱- نتایج آزمون سؤال اول پژوهش

نتیجه	اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	آماره T	رابطه بین متغیرها
تأیید	۰/۳۷۵	-	۰/۳۷۵	۵/۱۱	رهبری اصیل ← نوآوری سازمانی
تأیید	۰/۶۹۸	-	۰/۶۹۸	۱۷/۴۳	رهبری اصیل ← نگرش به تغییر
تأیید	۰/۵۰۶	-	۰/۵۰۶	۷/۲۲	نگرش به تغییر ← نوآوری سازمانی
تأیید	۰/۸۳۹	۰/۶۹۸ * ۰/۵۰۶ = ۰/۳۵۳			رهبری اصیل ← نگرش به تغییر ← نوآوری سازمانی

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری سه معیار پایایی ترکیبی، روایی همگرا و آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. برای سنجش پایایی مدل اصلی این پژوهش به بررسی پایایی ترکیبی، روایی همگرا و آلفای کرونباخ پرداخته شده است که نتایج آن در جدول ۲ نشان داده شده است.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که اثر مستقیم رهبری اصیل بر نگرش به تغییر سازمانی با ضریب مسیر (۰/۶۹۸) و ($t=17/43$)، اثر مستقیم نگرش به تغییر سازمانی بر نوآوری سازمانی با ضریب مسیر (۰/۵۰۶) و ($t=7/22$) و اثر مستقیم رهبری اصیل بر نوآوری سازمانی با ضریب مسیر (۰/۳۷۵) و ($t=5/11$) معنا دار است و با توجه به این نتایج، رابطه بین متغیرهای پژوهش تأیید می‌شود. برای بررسی تأثیر رهبری اصیل بر نوآوری سازمانی با نقش میانجی نگرش به تغییر سازمانی، باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم رهبری اصیل بر نگرش به تغییر سازمانی در اثر مستقیم نگرش به تغییر سازمانی بر نوآوری سازمانی) محاسبه شود. مقدار ضریب اثر غیرمستقیم رهبری اصیل بر نوآوری سازمانی برابر ($0/698 \times 0/506 = 0/353$) است که نشان می‌دهد نقش میانجی نگرش به تغییر سازمانی در رابطه بین رهبری اصیل و نوآوری سازمانی معنی‌دار است که بدین ترتیب سؤال اصلی پژوهش نیز تأیید می‌گردد؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که متغیر نگرش به تغییر سازمانی اثر میانجی در رابطه بین رهبری اصیل و نوآوری سازمانی را دارد. برای تعیین شدت اثر غیرمستقیم، یعنی شدت اثر متغیر میانجی، از آماره‌ای به نام شاخص شمول واریانس VAF استفاده می‌شود که مقدار آن بین صفر و ۱ است. هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل را می‌سنجد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۳).

$$VAF = \frac{(-0.716) \times 0.391}{((-0.716) \times 0.391 + (-0.560))} = 0/333$$

این بدان معنی است که ۰/۳۳ از اثر کل رهبری اصیل بر نوآوری سازمانی از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی نگرش به تغییر سازمانی تبیین می‌شود و نشان از تأثیر متغیر میانجی دارد.

جدول ۲- ارزیابی مدل بیرونی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	پایایی ترکیبی	R ²	آلفای کرونباخ
رهبری اصیل	۰/۸۰۰	۰/۹۴۱	-	۰/۹۱۷
نگرش به تغییر سازمانی	۰/۶۷۷	۰/۸۶۲	۰/۴۸۷	۰/۷۶۰
نوآوری سازمانی	۰/۷۹۹	۰/۹۲۲	۰/۶۶۱	۰/۸۷۴

است. ضریب تعیین یا R² معیاری است که مقدار آن بین صفر تا یک است که مقادیر بزرگتر مطلوبتر است. کوهن (۱۹۸۸) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² بیان کرده است. مقدار R² که نشان دهنده توانایی مدل در توصیف سازه‌هاست. برای هر سه متغیر بیش‌تر از ۰/۳۵ است؛ که در نهایت این نتایج نشان دهنده آن است که مدل ارائه شده از برازش مناسب و قوی برخوردار است.

پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل، برازش مدل کلی از طریق معیار GOF که شاخصی برای بررسی برازش مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا است، استفاده می‌شود که مقدار آن بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند و توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و مدل آزمون شده پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا را دارد.

Communalities نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه هست و R² نیز مقدار میانگین مقادیر R Squares سازه‌های درون‌زای مدل است. بر اساس جدول شماره ۲ مقادیر ضریب تعیین (R²) به دست آمده متغیرها به ترتیب برابر ۰/۴۸۷ و ۰/۶۶۱ است که میانگین این ضرایب برابر ۰/۵۷۴ است. همچنین مقادیر اشتراکات (میانگین واریانس استخراج شده) متغیرها به ترتیب برابر ۰/۸۰۰، ۰/۶۷۷ و ۰/۷۹۹ است که میانگین اشتراکات این سه متغیر برابر ۰/۷۵۹ می‌شود؛ بنابراین مقدار GOF مدل عبارت است از:

$$\sqrt{0/759 \times 0/574} = 0/660$$

همان‌طور که در جدول ۲ مشخص شده تمامی متغیرها از پایایی ترکیبی بالایی در مدل برخوردارند. پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بیش‌تر از ۰/۷ است که بیانگر این است نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار، برازش مناسب مدل را تأیید می‌کند. فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) مقدار ۰/۷ را مقدار ملاک برای این معیار معرفی کرده‌اند. همچنین معیار روایی همگرا که مختص مدل‌سازی معادلات ساختاری است، بررسی شد. این معیار نشان دهنده میانگین واریانس استخراج شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیش‌تر باشد، برازش نیز بیش‌تر است. با توجه به جدول ۲، AVE در مورد تمامی متغیرها بیش‌تر از ۰/۵ است؛ که در نتیجه روایی همگرایی مدل و مناسب بودن برازش مدل‌های اندازه‌گیری تأیید می‌شود؛ یعنی یک متغیر پنهان قادر است بیش از نیمی از واریانس شاخص‌های آشکار خود را تبیین کند؛ بنابراین می‌توان گفت که مدل استفاده شده در این پژوهش از کیفیت مناسب برخوردار بوده است.

برای بررسی برازش مدل ساختاری با روش پی ال اس در این پژوهش از ضرایب R Squares یا R² استفاده می‌شود. R² معیاری است که برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود؛ و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر مستقل (برون‌زا) بر یک متغیر وابسته (درون‌زا) می‌گذارد. هر چه مقادیر R² مربوط به سازه‌های درون‌زای یک مدل بیش‌تر باشد، نشان از برازش بهتر مدل

^۱ . Fornell & Larcker

وتزلز و همکاران^۱ (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی کرده‌اند. با توجه به این که مقدار GOF برابر ۰/۶۶۰ به دست آمد و این مقدار بیش تر از ۰/۳۶ است، نشان از برازش قوی مدل کلی پژوهش دارد؛ بنابراین می‌توان گفت برازش مدل کلی پژوهش بسیار مناسب است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین رهبری اصیل و نگرش به تغییر سازمانی با نوآوری سازمانی در معلمان رابطه معناداری وجود دارد و متغیر نگرش به تغییر سازمانی اثر میانجی در رابطه بین رهبری اصیل و نوآوری سازمانی را دارد. همچنین شاخص‌های برازندگی مدل حاکی از آن است که مدل ارائه شده از برازش مناسبی برخوردار است. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های دیگر محققان همسان است. نتیجه بررسی خلیقی‌پور و همکاران (۱۳۹۹) که سبک رهبری اصیل از طریق توانمندسازی کارکنان بر جو نوآورانه سازمانی تأثیر دارد. ویسه و همکاران (۱۳۹۹) که سبک رهبری اصیل و مولفه‌های آن بر نوآوری باز تأثیر مثبت و معناداری دارند. خاکپور و همکاران (۱۳۹۸) که اثر رهبری اصیل بر آمادگی برای تغییر سازمانی مثبت و معنی‌دار است. احمدی زهرانی و همکاران (۱۳۹۸) که رهبری اصیل بر خلاقیت تأثیر مستقیم دارد. کرامتیان و همکاران (۱۳۹۸) که فرهنگ سازمانی از طریق نوآوری بر تغییرات سازمانی تأثیر معناداری دارد. بدری و همکاران (۱۳۹۵) که مولفه‌های رهبری اصیل توانایی پیش‌بینی قابلیت‌های نوآوری را دارند. فلاوندی (۱۳۹۵) که بین تغییر سازمانی بر اساس عوامل مدیریتی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. رجب‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) که رابطه مثبت و معناداری بین درک معلمان از رفتارهای

رهبری آموزشی مدیر و نگرش آن‌ها نسبت به تغییر سازمانی وجود دارد. یاماک و همکاران (۲۰۲۱) که رهبری اصیل تأثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه کارکنان دارند. سونگ و همکاران (۲۰۲۱) که مدیریت تغییر بر رفتار نوآورانه و نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارد. همچنین رفتار نوآورانه نقش میانجی بین مدیریت تغییر و نوآوری سازمانی را ایفا می‌کند. البلوشی و همکاران (۲۰۲۰) که سبک‌های مختلف رهبری به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر نوآوری سازمانی تأثیر مثبت دارند. لاگونا و همکاران (۲۰۱۹) که بین رهبری اصیل و رفتار نوآورانه کارکنان رابطه وجود دارد. هاس و همکاران (۲۰۱۶) که رهبری اصیل تأثیر مثبتی بر نگرش پیروان در فرایندهای تغییر سازمانی را دارد. ماکلدیلی و همکاران (۲۰۱۳) که بین رهبری اصیل با نوآوری رابطه مثبت وجود دارد. با نتایج این پژوهش همسو است. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که نظام آموزش و پرورش و به عبارت بهتر تعلیم و تربیت، به طور بالقوه یکی از محوری‌ترین و تعیین‌کننده‌ترین نهادهای اجتماعی در تحقق توسعه کشور به شمار می‌آید. در این راستا نوآوری به عنوان یک عامل مهم و حیاتی در سازمان‌های آموزشی، به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی محسوب می‌شود. در واقع، عنصر اصلی موفقیت و بقای سازمان‌های آموزشی و افزایش توان سازگاری و مدیریت کردن تغییرات محیطی، توجه به نوآوری در معلمان است. پس سازمان‌های آموزشی برای ادامه حیات خویش، بایستی پویا بوده و مدیران و معلمان، باید افرادی خلاق و نوآور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جواب‌گوی نیازهای آموزشی و پرورشی دانش‌آموزان باشند (محمودی، ۱۳۹۵). در این راستا مدیران مدارس که از ویژگی‌های رهبری اصیل برخوردار هستند با استفاده از الگوهای رفتاری این‌گونه رهبران می‌توانند روابطی شفاف، دوستانه و قابل اعتماد بین خویش و معلمان ایجاد کنند. آنان با باور داشتن به ارزش‌ها، توانمندی‌ها، دانش و مهارت‌های معلمان و همچنین آگاهی داشتن به

^۱ . Wetzels et al

شرایطی را فراهم کنند تا بروز واکنش های عاطفی نسبت به تغییرات سازمانی و محیطی از جانب معلمان مورد تشویق قرار گیرد.

یکی از محدودیت های پژوهش حاضر این بود که پرسشنامه تنها ابزار گردآوری داده ها بوده است. محدودیت دیگر پژوهش استفاده از روش همبستگی بود که قادر به بررسی روابط علت و معلولی میان متغیرها نیست. همچنین به دلیل حجم پایین نمونه و محدود شدن جامعه مورد مطالعه به معلمان مقطع ابتدایی شهرستان میاندرد، تعمیم نتایج آن به معلمان سایر مقاطع تحصیلی باید با رعایت احتیاط انجام گیرد؛ بنابراین پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی، مشابه این پژوهش با حجم نمونه بزرگ تر و در مقطع متوسطه اول و دوم و همچنین سایر موسسات آموزشی، با استفاده از روش تحقیق دیگر و به کمک سایر ابزارهای گردآوری داده ها، انجام و نتایج آن با یافته های این پژوهش مقایسه شود.

منابع

احمدی زهرانی، مریم و کریمی، سارا. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر خلاقیت با در نظر گرفتن نقش میانجی گری رفتار تسهیم دانش و تعدیل گری تکنولوژی اطلاعات. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۹، شماره ۳، ۱۴۶-۱۱۵.

بدری، مرتضی و نودهی، حسن. (۱۳۹۵). پیش بینی قابلیت های نوآوری براساس سبک رهبری اصیل در آموزش و پرورش. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ششم، شماره ۳، ۱۵۰-۱۲۵.

جهانیان، رمضان و حدادی، طاهره. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین سرمایه فکری با نوآوری و خلاقیت منابع انسانی در سازمان. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۵، شماره ۱، ۹۲-۶۵.

چشم اندازهای اخلاقی محیطی که در آن فعالیت می کنند، می توانند نوآوری سازمانی در مدارس را در زمینه های ارائه و تولید محتواهای جدید آموزشی، ایجاد رویه ها، سیاست ها و روش های نوین در آموزش و همچنین نوآوری در فرآیندهای یاددهی-یادگیری را بیش تر توسعه و تقویت نمایند. همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر نشان داد که نگرش به تغییر سازمانی نقش

میانجی را در رابطه بین رهبری اصیل و نوآوری سازمانی در معلمان دارد. بر این اساس می توان چنین نتیجه گیری کرد که علاوه بر رهبری اصیل، نگرش به تغییر سازمانی نیز می تواند به بهبود و گسترش نوآوری سازمانی در مدارس کمک نماید. اعتقاد، باور، نگرش و تمایل معلمان به تغییر و نوآوری در ساختار رسمی و فرآیندها در سازمان آموزش و پرورش به همراه برنامه ریزی دقیق و کوشش آگاهانه در جهت تقویت فعالیت هایی است که در مدارس انجام می گیرد. تا از این طریق مسایل و مشکلات آموزشی مربوط به مدارس و دانش آموزان برطرف شود تا سازمان های آموزشی بقا خود را استمرار بخشند و با کیفیتی بهتر و مطلوب تر به تحقق اهداف آموزش و پرورش در مدارس جامعه عمل بپوشانند.

بنابراین پیشنهاد می شود مدیران مدارس در راستای تقویت الگوهای رفتاری رهبری اصیل در معلمان شرایطی را فراهم کنند تا معلمان نسبت به توانمندی ها، مهارت ها و رفتارهای خویش آگاهی پیدا کنند و با برقراری روابط شفاف، دوستانه و

سرشار از اعتماد بتوانند موجبات بالندگی و بهسازی دانش آموزان را فراهم نمایند.

طراحی، تدوین و اجرای برنامه های آموزشی در مدرسه در راستای افزایش نوآوری سازمانی و شناساندن تغییر و تحولات محیطی به معلمان باشد تا آنان با ترکیب دانش، تجربیات، مهارت ها و ایده های نو و جدید خویش به معلمان نوآور در مدرسه تبدیل شوند.

مدیران مدارس در راستای فرهنگ سازی و ترویج نگرش و تمایل به تغییر سازمانی در محیط مدرسه،

- حمیدی زاده، علی؛ شهیدزاده، فریبا و موحدی فر، عرفان. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل مخابرات شهرستان قم). مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۱، شماره ۲، ۲۲۳-۲۰۳.
- حیدری، مرتضی؛ شعبانی بهار، غلامرضا؛ عرفانی، نصرالله و سلیمانی، مجید. (۱۳۹۷). تدوین مدل ساختاری نوآوری سازمانی بر اساس سرمایه اجتماعی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان جمهوری اسلامی ایران. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره پنجم، شماره ۲۰، ۶۴-۵۳.
- خاکپور، مهناز؛ حاجی انزهایی، زهرا و اشرف گنجویی، فریده. (۱۳۹۸). تاثیر رهبری اصیل بر آمادگی برای تغییر سازمانی با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی. مدیریت مدرسه، دوره ۷، شماره ۳، صص ۱۴۱-۱۲۵.
- خلیقی پور، سید عباس؛ عزیزی شمامی، مصطفی؛ یوسف بروجردی، راضیه و هویدا، رضا. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر جو نوآورانه سازمانی از طریق توانمندسازی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت منابع انسانی پایدار، دوره ۲، شماره ۲، ۱۹۹-۱۷۹.
- رجب‌زاده، راضیه و لسانی، مهدی. (۱۳۹۳). رابطه بین درک معلمان از رفتارهای رهبری آموزشی مدیران و نگرش آن‌ها نسبت به تغییر سازمانی در مدارس متوسطه دوم شهرستان فسا. رهبری و مدیریت آموزشی، دوره ۸، شماره ۴، ۸۲-۵۹.
- فرازجا، مهدی و خادمی، محسن. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تعامل‌گرا و نگرش به تغییر سازمانی. اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، دوره ۶، شماره ۴، ۶۹-۴۹.
- قربانی، محمود؛ نیشابوری، وحیدرضا و عرفانیان خانزاده، حمید. (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی قابلیت یادگیری سازمانی در رابطه بین تسهیم دانش و قابلیت نوآوری سازمانی. پژوهش‌های مدیریت عمومی، دوره ۹، شماره ۳۴، ۱۶۸-۱۳۵.
- قلانندی، حسن. (۱۳۹۵). رابطه تغییر سازمانی بر اساس عوامل مدیریتی با عملکرد سازمانی. جامعه‌شناسی کاربردی، دوره ۲۷، شماره ۲، ۱۵۶-۱۴۱.
- قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل و سیف‌پناهی، حامد. (۱۳۹۵). ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه رهبری اصیل. مجله مدیریت توسعه و تحول، دوره ۲۴، ۶۷-۵۷.
- کرامتیان، علیرضا و شاه‌قلیان، کیوان. (۱۳۹۸). نقش فرهنگ سازمانی بر نوآوری و تغییر در سازمان. مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۴۰، صص ۵۴-۴۵.
- محمودی، محمدتقی؛ افضل‌کوهی؛ فروزان و فروزنده، اعظم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه یادگیری سازمانی با نوآوری سازمانی کارشناسان دانشگاه اصفهان. نوآوری‌های مدیریت آموزشی، دوره ۱۱، شماره ۲، ۱۲۰-۱۰۳.
- ویسه، صیده‌مهدی؛ زینی‌وند، زهرا و قاسم‌پور، حامد. (۱۳۹۹). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر نوآوری باز با نقش میانجی بلوغ سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت توزیع برق ایلام). کنفرانس بین‌المللی مدل‌ها و تکنیک‌های کمی در مدیریت، ۲۴ خرداد، قزوین.
- هجرتی، مرتضی؛ زین‌آبادی، حسن‌رضا و بهرنگی، محمدرضا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سبک رهبری توزیع شده مدیران و نگرش دبیران نسبت به تغییر سازمانی. پیش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره، دوره ۱۳۹۷، ش ۸، ۴۲-۱۹.
- Alblooshi, M., Shamsuzzaman, M., & Haridy, S. (2020). The relationship between leadership styles and organizational innovation: A systematic literature review and narrative synthesis. *European Journal of Innovation Management*, 24(2) 338-370.
- Bouckenoghe, D. (2010). Positioning change recipients' attitudes toward change in the organizational change literature. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 46(4), 500-531.

Theory-Based Measure. Published in *Journal of Management*, 34(1), 89-126.

Walumbwa, F. O., Wang, P., Wang, H., Schaubroeck, J., Avolio, B.J., (2010), Psychological Processes Linking Authentic Leadership to Follower Behaviors, *The Leadership Quarterly*, 21, 901-914.

Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G. & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(1): 177.

Yamak, O. U., & Eyupoglu, S. Z. (2021). Authentic Leadership and Service Innovative Behavior: Mediating Role of Proactive Personality. *SAGE Open*, 2021, 1 –15. DOI: 10.1177/2158244021989629

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Lawrence Erlbaum associates, Inc., Hillsdale.

Damanpour, F., & Schneider, M. (2009). Characteristics of Innovation and Innovation adoption in Public Organizations: Assessing the Role of Managers. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(3), 495–522.

Dunham, R. B., Grube, J. A., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Pierce, J. L. (1989). The development of an attitude toward change instrument. Paper presented at Academy of Management Annual Meeting. Washington. 49th Annual Meeting of the Academy of Management, Washington, DC in 1989.

Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

Haas, K., Braun, S., & Frey, D. (2016). Authentic Leadership in the Face of Organizational Change: Evidence from two Experimental Studies. *Proceedings, 2016*, <https://doi.org/10.5465/ambpp.2016.14150>

Jimenez- Jimenez, D., Sanz Valle, R., & Hernandez Espallardo, M. (2008). Fostering innovation: the role of market orientation organizational learning. *European journal of innovation management*, 11(3): 389-412.

Laguna, M., Walachowska, K., Gorgievski-Duijvesteijn, M.J., & Moriano, J. A. (2019). Authentic Leadership and Employees' Innovative Behavior: A Multilevel Investigation in Three Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(21): 4201. doi: 10.3390/ijerph16214201.

Müceldili, B., Turanc, H., & Erdilb, O. (2013). The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99 (2013), 673 – 681.

Sung, W., & Kim, C. (2021). A Study on the Effect of Change Management on Organizational Innovation: Focusing on the Mediating Effect of Members' Innovative Behavior. *Sustainability*, 13(4):2079. <https://doi.org/10.3390/su13042079>.

Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., Peterson, S., (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a

Quarterly Journal of Educational Psychology Skills
Islamic Azad University Tonekabon Branch
Vol. 13, No. 2, summer 2022, No 50



Journal of Educational
Psychology

The Relationship between of Authentic Leadership and Organizational innovation with the Mediating Role of Attitude to Organizational Change

Asiyeh Habibi¹, Abolghasem Barimani^{2*}

- 1) M.A. Department of Educational Sciences, Neka Branch, Islamic Azad University, Neka, Iran
- 2) Assistant Prof, Department of Educational Management, Neka Branch, Islamic Azad University, Neka, Iran

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between of authentic leadership and organizational innovation with the mediating role of attitude to organizational change. The research applied in terms of purpose and method was descriptive, correlational one. The statistical population included all Primary school teachers in Miandroud in the number of 255. The statistical sample was 155 people using Krejcie and Morgan table and stratified random sampling according to Gender level. The instruments were Questionnaires of Walumbwa et al authentic leadership (2008), Jimenez- Jimenez et al organizational innovation (2008) & Dunham et al attitude to organizational change (1989) Questionnaire. The collected data analyzed by Structural equation modeling using the partial least squares method (PLS). The results showed there is a significant relationship between authentic leadership and attitude to organizational change with organizational innovation. 66.1% of organizational innovation and 48.7% of attitude to organizational change is explained by authentic leadership and the attitude to organizational change variable has a mediator effect on the relationship between authentic leadership and organizational innovation. Fit indices indicate that the proposed model is an appropriate fit.

Key words: authentic leadership, organizational innovation, attitude to organizational change.
