رابطه جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران با توجه به نقش میانجی رفتار کار نوآورانه در هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان

دکتر فروغ رودگرنژاد[1]

چکیده: تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران با توجه به نقش میانجی رفتار کار نوآورانه در هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها، پیمایشی و از نظر ماهیت، توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان بودند که از میان آنها تعداد ۲۸۷ نفر به روش تصادفی ساده به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزارگردآوری اطلاعات، پرسشنامه بود. برای اندازه‌گیری جو سازمانی نوآورانه و رفتار کاری نوآورانه، از پرسشنامه یو و محمود (۲۰۱۳) و برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی، از پرسشنامه آنگ و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. به‌منظور آزمون فرضیات، نرم‌افزارهای SPSS20 و SmartPLS2 به‌کار رفته است. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داده است که جو سازمانی نوآورانه با عملکرد شغلی دبیران و رفتار کاری نوآورانه دبیران رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. رفتار کاری نوآورانه نیز با عملکرد شغلی دبیران، رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد. رابطه جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان با توجه به نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه نیز تأیید شده است. همچنین از آنجا که رابطه مستقیم جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان تأیید شده، از این‌رو رفتار کاری نوآورانه میانجی جزئی است. رفتار کاری نوآورانه در ارتباط میان جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان نقش تعدیلگر ندارد.

کلید واژگان: جو سازمانی نوآورانه، رفتار کاری نوآورانه، عملکرد شغلی

☑ تاریخ دریافت: ۹۸/۹/۱۷ ☑ تاریخ پذیرش: ۹۹/۸/۷

۱. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندر انزلی، بندر انزلی، ایران. rudgarnezhad@iaubanz.ac.ir

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

مقدمه

امروزه شاید بتوان گفت که یکی از مهم‌ترین متغیرهای وابسته در روانشناسی سازمانی و صنعتی، عملکرد شـــغلی است. سازمانهای عصر حاضر با نگاهی راهبردی به منابع انسانی، آن را به‌مثابهٔ دارایی هوشـــمند و با ارزش به‌شمار می‌آورند و بیش از پیش به ارتقای عملکرد آنان توجه دارند(وانگ، هو و دانگ[1]، ۲۰۱۵). سازمانهایی که به عملکرد شغلی نیروی انسانی توجه دارند، به توانمندسازی، یادگیری فردی و توسعه انسانی کمک می‌کنند. با توسعه منابع انسانی، علاوه بر افزایش ارزش و پتانسیل فردی کارکنان، عملکرد کلی سازمان نیز افزایش می‌یابد (ایمانی، گسکری و قیتانی، ۱۳۹۴). عملکرد، همان بازده افراد طبق وظایف قانونی مقرر است و میزان تلاش و حدود موفقیت نیروی کار در اجرای وظایف شـــغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند (ســـلیمی، محمدی و مختاری، ۱۳۹۴). عملکرد شـــغلی شامل آن دســـته از فعالیتهایی است که در ارتباط با اهداف سازمان است (بلیکل[2] و همکاران، ۲۰۱۵). عملکرد شغلی عبارت است از ارزش مورد انتظار سازمانها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند. عملکرد شغلی نتایج کیفی و کمی به‌دست آمده پس از انجام دادن و تکمیل کردن وظایف محوله از ســـوی فرد یا گروهی از افراد است. توانایی شغلی، ادراک نقش، مهارت و انگیزه چهار بعد مهم برای تحت‌تأثیر قرار دادن عملکرد شـــغلی افراد اســـت (رابینز[3]، ۲۰۰۱؛ بخشـــی، کلانتری و سلیمی، ۱۳۹۶). روانشناسان عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند. عملکرد شـــغلی یک ســـازه ترکیبی اســـت که بر پایه آن کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاکهای مشخص قابل شناسایی هستند (ابوالقاسمی، مرادی‌سروش، نریمانی و زاهد، ۱۳۹۰). در آموزش و پرورش، شـــاخصهای ارزیابی عملکرد معلمان براســـاس مطالعاتی که در دانشـــگاه کمبریج (۲۰۰۶) انجام شـــده، از شاخصهای برنامه‌ریزی آموزشـــی، ایجاد محیط یادگیری مناســـب، تعامل با والدین، همکاری با ســـایر همکاران، رشـــد حرفه‌ای و بازخورد تشکیل شده است (موذن، موحدمحمدی، رضوانفر و میرترابی،۱۳۹۰). ســـازمان آموزش وپرورش از ســـازمانهایی است که موفقیت آن وابســـته به استفاده از نیروهایی با انگیزه، خلاق، بهره‌ور و متعهد است. بقا و کارآمدی نظامهای آموزشـــی بســـتگی به دانش و تخصصهای متنوع، تواناییها و مهارتهای منابع انسانی، به‌ویژه معلمان آنها دارد. هر چه معلمان از آمادگی، شایســـتگی و توانمندی بیشـــتر برخوردار باشـــند، سهم بیشتری در ارتقای سطح کارآیی نظام آموزش و پرورش خواهند داشت(آذرنیوشان، مشایخ و محمدی شیرمحله،۱۳۹۷).

یکی از عواملی که می‌تواند عملکرد کارکنان را بهبود بخشد، جو سازمانی است. جو سازمان در ایجاد پویایی و خلاقیت یک ســـازمان به‌ویژه سازمانهای آموزشی که با انسان سروکار دارند، بسیار مؤثر است.

1. Wang, Hu & Dong
2. Blickle
3. Robbins

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

در نتیجه زمانی که در سازمان جو مناسبی حاکم باشد، افراد با انگیزه بیشتری رو به نوآوری می‌آورند زیرا در سازمانی فعالیت می‌کنند که با تسهیل نمودن جوی مناسب و پویا، پذیرنده خلاقیت و نوآوری است (خسروی و سجادی، ۱۳۹۰). جو سازمانی نوآورانه، جوی است که توانایی پذیرش یک عقیده یا رفتاری را که برای صنعت، بازار یا محیط عمومی سازمان تازگی دارد، داشته باشد و تلاشهای خلاقانه و نوآورانه را در سازمانها رشد و گسترش دهد و یادگیری را آسان سازد(سوکول، گوزدک، فیگورسکا و بلاسکووا[1]، ۲۰۱۵). پژوهشگران، جو سازمانی را ابزاری می‌دانند که برای ارزیابی، تشخیص و تغییر رفتار در محیط کاری و ادراک کارکنان از محیط عمومی کار استفاده می‌شود (یو و محمود[2]، ۲۰۱۳). جو سازمانی مجموعه‌ای از معیارهای قابل اندازه‌گیری در محیط کار است که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از سوی افرادی که در این محیط فعالیت می‌کنند درک می‌شود و بر انگیزش و رفتار آنها تأثیرگذار است. جو سازمانی نشان‌دهنده اتمسفر غالب در یک شرکت، ادراک کارکنان سازمان، بازتاب سطح همکاریها و دوستیها، اعتماد متقابل و پشتیبانی و مؤثر بر رفتار و انگیزه کارکنان سازمان است (شائمی، شعبانی نفت‌چالی و خزائی‌پول،۱۳۹۳). جو سازمانی یک نگرش سازمانی و ترکیبی از نگرشها، احساسات و رفتارهایی است که زندگی در سازمان را شکل می‌دهد و از آنجا که رفتار افراد در سازمان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد می‌تواند به‌عنوان یکی از عوامل تسهیل‌کننده و مؤثر بر ایجاد نوآوری و خلاقیت در سازمان به‌ویژه سازمانهای آموزشی باشد و خواست و توانایی سازمان را در زمینه نوآوری تقویت و به ایفای نقش حیاتی در ارتقای خلاقیت و نوآوری افراد بپردازد (آقاتبار رودباری، جوانیان و فغانی، ۱۳۹۷). جو نوآورانه سازمانی بر اساس دانش سازمانی و فرهنگ و جو نوآورانه شکل می‌گیرد که در آن رفتارهای خلاقانه افراد به‌تدریج یادگیری افراد را غنی‌تر می‌کند. جو سازمانی نوآورانه جوی است که تلاشهای خلاقانه را در سازمان رشد می‌دهد و یادگیری را آسان می‌کند و جو سازمانی مدارس بر پرورش رفتارهای خلاق و عناصر نوآوری مؤثر است. در طول دو دهۀ گذشته پژوهشگران به‌طور وسیعی بر اهمیت جو مدارس تأکید کرده‌اند. اصطلاح جو مدرسه به کیفیت زندگی در مدرسه، هنجارها و ارزشهای مدرسه، روابط میان - فردی و اجتماعی و ساختار و فرهنگ حاکم بر مدرسه اشاره دارد. نظریه نوآوری در مدارس دلالت بر این امر دارد که نوآوری به وسیله اعضای سیستم اجتماعی و از طریق کانالهای مشخص در مدرسه نفوذ می‌کند (معینی‌کیا، زاهدبابلان، سیدکلان و کریمیان‌پور، ۱۳۹۶).

رفتارهای نوآورانه نیز، به منزلۀ رفتارهایی که با خود تغییر به همراه می‌آورند، با دگرگون‌سازی شغلی ارتباط پیدا می‌کنند. این نوع رفتارها بیانگر ایجاد و خلق چیزهای جدید یا متفاوت‌اند و به‌واسطۀ جهت‌گیری برای تغییر تعریف می‌شوند، زیرا این رفتارها با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرایندی جدید، در ارتباط‌اند (وودمن، سایر و گریفین[3]، ۱۹۹۳؛ نعامی و شناور، ۱۳۹۴). رفتارهای نوآورانه

1. Sokol, Gozdek, Figurska & Blaskova
2. Yeoh & Mahmood
3. Woodman, Sawyer & Griffin

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

فردی در محیط کار، زمینه‌ساز تولید ایده، پشتیبانی از ایده و عمل کردن به ایده است(موحدی، سامیان و محمدی‌مهر، ۱۳۹۶). رفتار نوآورانه در محیط کار، رفتار پیچیده‌ای است که شامل سه زمینه تولید ایده، ترویج ایده و پیاده‌سازی ایده است. تولید ایده، به ایده‌پردازی و ارائهٔ ایده‌های نو می‌پردازد. ترویج ایده به تلاش افراد برای جلب پشتیبانی و تعهد دیگران در پیاده‌سازی ایده‌های جدید اشاره دارد و پیاده‌سازی ایده به تلاشهای عملی‌تر برای تبدیل ایده‌های نو به راهکارهای عملی و پیاده‌سازی آنها در فعالیت کاری سازمانی‌اش اشاره دارد (دِیونگ و دن هارتوگ[1]، ۲۰۱۰؛ مورا، لتیری، رادائلی و اسپیلر[2]، ۲۰۱۳). قابلیتهای بروز رفتارهای نوآورانه، به‌طور گسترده نوعی شایستگی حیاتی و عاملی کلیدی برای کسب مزیت رقابتی پایدار و عملکرد کسب و کار است. سازمانهای نوآور، بهتر می‌توانند با تغییرات محیطی منطبق شوند. نوآوریهای سازمان و رفتارهای نوآورانه کارکنان سبب ایجاد سطح بالاتری از سوددهی اقتصادی و مالی، افزایش فروش و افزایش عملکرد شغلی و سازمانی می‌شوند (شانکر، بانوگوپان، فان‌درهیدن و فارل[3]، ۲۰۱۷). در میان روشهای افزایش نوآوری، یکی از بهترین روشها، به‌وجود آوردن رفتار کاری نوآورانه در میان کارکنان است (لئونگ و راسلی[4]، ۲۰۱۴) و حیات و موفقیت سازمانها در بلندمدت، وابسته به نوآوری و رفتار کاری نوآورانه آنهاست (علی، سنی‌کان و سارست[5]، ۲۰۱۶). رفتار کاری نوآورانه، شامل بررسی فرصتها و تولید ایده‌هایی جدید است، اما می‌تواند شامل رفتارهای معطوف بر اعمال تغییر، به‌کار بستن دانش جدید یا بهبود فرایندهایی برای تقویت عملکرد شخصی یا شغلی باشد. سهم کارکنان در توسعه نوآوریهای سازمانی بر رفتار کاری نوآورانه‌ای اشاره دارد که شامل تمام فعالیتهای کاری انجام‌شده مرتبط با توسعه نوآوری است که در نهایت می‌تواند منجر به بهبود عملکرد کارکنان و نیز عملکرد کلی شرکت شود (موفق، دلاور، شفیع‌آبادی و درتاج، ۱۳۹۳).

در سازمانهایی که نوآوری و رفتار نوآورانه تشویق و تأیید می‌شود، تمامی اعضای سازمان نسبت به ابتکارات جدید پایبند و متعهد می‌شوند و ابتکارات فعلی و رایج در سازمان را مورد بازنگری قرار می‌دهند. در این سازمانها، شرایطی فراهم می‌شود تا از عملکرد نوآورانه و خلاق افراد حمایت شود (اورنک و آیاس[6]، ۲۰۱۵). رفتار کاری نوآورانه عاملی مهم و حیاتی در سازمانها به‌منظور ایجاد مزیت رقابتی در محیط پیچیده و متغیر امروزی است. سازمانها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیطهای متغیر و ایجاد و توسعه قابلیتهای جدیدی که به آنها اجازه دهد به عملکردی بهتر برسند، موفق‌تر خواهند بود. در فرایند رفتار کاری نوآورانه، حمایت از ایده‌ها و راه‌حلهای جدید برای اینکه بتوان آنها را در سازمان به‌کار گرفت، بسیار مهم است (فریاد، خوراکیان و ناظمی، ۱۳۹۵).

1. De Jong & Den Hartog
2. Mura, Lettieri, Radaelli & Spiller
3. Shanker, Bhanugopan, van der Heijden & Farrell
4. Leong & Rasli
5. Ali, Seny Kan & Sarstedt
6. Örnek & Ayas

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

در اینجا به نمونه‌ای از پژوهشـــهایی می‌پردازیم که به حوزه موضوعی این پژوهش نزدیک‌اند. آقاتبار رودباری و همکاران (۱۳۹۷)، رابطه بین جو سازمانی نوآورانه و نوآوری آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی بابل را مثبت ارزیابی کردند. موسوی، شریف و رجایی‌پور (۱۳۹۲)، ارتباط بین ابعاد جو سازمانی و میزان پذیرش نوآوری در برنامه درســـی در دانشـــگاه اصفهان را معنادار اظهار داشته‌اند. از نظر برنز و کارپنتر[1] (۲۰۰۸)، جو سازمانی نوآورانه در ایجاد انگیزه کارکنان، مشارکت کارکنان در سازمان و افزایش خلاقیت و نوآوری آنها بســـیار مؤثر است. باراسا نوتاریو[2] (۲۰۰۶)، نیز ارتباط بین جو سازمانی و میزان نوآوری و مشارکت کارکنان در فعالیتهای سازمان را مثبت و معنادار ارزیابی کرده است.

بر اساس مطالعات میم، لاک، ویلکینسن و هوبرمن[3] (۲۰۱۰)، جو سازمانی نوآورانه در ایجاد و حفظ محیط ســـازمانی پرتلاش و نوآورانه برای کارکنان مؤثر است و فرایند یادگیری کارکنان را نیز تسهیل می‌کند. دِیونگ و دن‌هارتوگ (۲۰۱۰)، بیان داشـــته‌اند که کارمندان نقشی بسیار پر اهمیت در فرایند ایجاد جو سازمانی نوآورانه ایفا می‌کنند و نوآوری مستمر به کسب سود بیشتر، رشد سهم بازار و ارزش بازار شرکت می‌انجامد و در واقع، عملکرد شرکت را بهبود می‌بخشد. لذا رفتار کارکنان از طریق کاربرد مؤثر دانش و مهارتهای فناورانه و نیز به سبب هدایت و کنترل جو سازمانی نوآورانه، بر عملکرد شغلی و در نهایت عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد. در نتیجه می‌توان نتیجه گرفت، رفتار کاری نوآورانه ارتباط میان جو ســـازمانی نوآورانه و عملکرد شـــغلی کارکنان را تعدیل می‌نماید. قادری، علی‌کرمی، زاهدی و محبوبی (۱۳۹۰)، تحقیقی تحت‌عنوان «بررســـی رابطه جو ســـازمانی دانشـــگاه بر عملکرد مدرسان دانشگاههای آزاد اسلامی» انجام دادند. هدف این پژوهش بررسی رابطه جو سازمانی با عملکرد در بین اساتید دانشـــگاههای آزاد منطقه بوده است. یافته‌های پژوهش نشان دادند که جو سازمانی با عملکرد ارتباط مثبت و معنادار دارد. یعنی هرچه جو ســـازمانی بازتر باشد، اساتید از عملکردی بهتر برخوردار خواهند شـــد. زاهد بابلان و سیدکلان در سال ۱۳۹۴، تحقیقی تحت‌عنوان «بررسی تأثیر جو سازمانی نوآورانه ادراکی بر خودکارآمدی خلاق و رفتار کاری نوآورانه دانشجو - معلمان استان اردبیل، با استفاده از مدل‌یابی معادلات ســـاختاری» انجام دادند. یافته‌های به‌دست آمده از تحلیلهای آماری نشان دادند که تأثیر جو نوآورانه ادراکی، بر خودکارآمدی خلاق و رفتار کاری نوآورانه دانشـــجو - معلمان مثبت و معنادار است. نوروزی، کاملی، بیگی و مهذبی (۱۳۹۴)، تحقیقی تحت‌عنوان «بررسی تأثیر جو سازمانی بر عملکرد ســـازمانی کارکنان از طریق ســـرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شـــهرداری مناطق پنجگانه شهر رشـــت)» انجام دادند. هدف از اجرای این پژوهش بررسی تأثیرگذاری سرمایه اجتماعی بر عملکرد ســـازمانی و نیز ارزیابی رابطه غیرمستقیم جو سازمانی بر عملکرد سازمانی است. یافته‌های پژوهش نشـــان دادند که جو سازمانی به‌صورت مستقیم بر سرمایه اجتماعی و به‌صورت غیرمستقیم بر

1. Burns & Carpenter
2. Barrasa Notario
3. Mihm, Loch, Wilkinson & Huberman

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

عملکرد سازمانی اثر مثبت و معنادار می‌گذارد و سرمایه اجتماعی نیز تأثیر مثبت و مستقیم بر عملکرد سازمانی دارد. حسینی، جوادیان و فرهمند (۱۳۹۷)، تحقیقی تحت‌عنوان «رابطه جو سازمانی با عملکرد شغلی مددکاران اجتماعی شهر تهران» انجام دادند. نتایج تحقیق نشان داد که بهبود جو سازمانی و اثربخشی ارتباطات سازمانی، منجر به ارتقای عملکرد شغلی مددکاران اجتماعی در سازمان خواهد شد و در نتیجه کیفیت خدمات مددکاری اجتماعی افزایش خواهد یافت.

ادواردز[1] (۲۰۱۰)، طی یک بررسی نشان داد که چنانچه جو سازمانی، تسهیل‌کننده تغییر و نوآوری باشد و در کنار آن رهبری خلاق و حمایت‌کننده سازمان را اداره کند، در آن صورت کارکنان آن سازمان به رفتارهای فرانقش گرایش خواهند داشت که می‌تواند منجر به بروز خلاقیتهای شغلی شود.

آذرنیوشان و همکاران (۱۳۹۷)، به بررسی رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان البرز پرداختند. نتایج نشان داد که نوآوری سازمانی بر رضایت شغلی معلمان تأثیر معنادار دارد. همچنین بررسیها نشان دادند که نوآوری سازمانی بر عملکرد شغلی معلمان نیز مؤثر است.

تاستان[2] (۲۰۱۳)، تحقیقی تحت‌عنوان «تأثیر جو سازمانی مشارکتی و خود - رهبری بر رفتار کاری نوآورانه و درگیری شغلی در شرکتهای کوچک و متوسط ازمیر» انجام داد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها دلالت بر این دارند که تمام ابعاد جو مشارکتی سازمان و خود - رهبری به‌طور مثبت و معنادار با رفتار کاری نوآورانه کارکنان و درگیری شغلی کارکنان مرتبط‌اند. شانکر و همکاران (۲۰۱۷)، تحقیقی تحت‌عنوان «جو سازمانی نوآورانه و عملکرد با بررسی تأثیر تعدیل‌کنندگی رفتار کاری نوآورانه» انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها دلالت بر این دارد که جو سازمانی نوآورانه ارتباطی مثبت و معنادار با عملکرد سازمانی و رفتار کاری نوآورانه دارد و رفتار کاری نوآورانه در ارتباط میان جو سازمانی نوآورانه و عملکرد سازمانی نقش تعدیلگر را ایفا می‌کند. یو و محمود (۲۰۱۳)، تحقیقی تحت‌عنوان «ارتباط بین جو نوآورانه سازمان، تبادل میان رهبر - اعضا و رفتار کاری نوآورانه در میان کارکنان سازمانهای دانش‌بنیان در مالزی» انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها دلالت بر این دارد که جو نوآورانه سازمانی ارتباطی مثبت و معنادار با تبادل رهبر - اعضا و رفتار کاری نوآورانه دارد. تبادل میان رهبر - اعضا نیز ارتباط مثبت و معناداری با رفتار کاری نوآورانه دارد. لئونگ و راسلی (۲۰۱۴)، تحقیقی تحت‌عنوان «ارتباط بین رفتار کاری نوآورانه با عملکرد شغلی در یک مطالعه تجربی» انجام دادند. هدف از اجرای این پژوهش بررسی رابطه میان رفتار کاری نوآورانه با عملکرد شغلی بوده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها دلالت بر این دارد که رفتار کاری نوآورانه کارکنان ارتباطی مثبت و معنادار با عملکرد شغلی کارکنان دارد. رابینسون و بیزلی[3] (۲۰۱۰)، در پژوهش خود بیان می‌کنند که رفتارهای نوآورانه، به‌منزلهٔ رفتارهایی

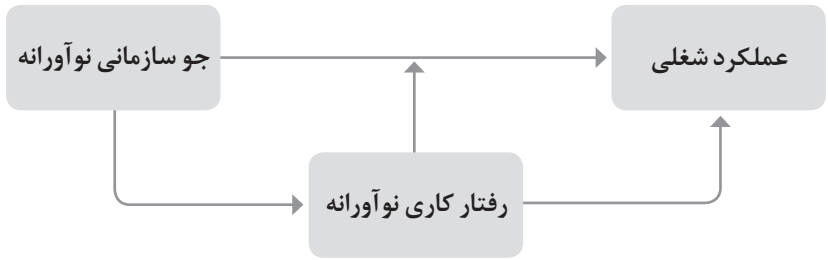
1. Edwards
2. Tastan
3. Robinson & Beesley

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

که با خود تغییر به‌همراه می‌آورند با دگرگون‌سازی شغلی ارتباط پیدا می‌کنند. این نوع رفتارها بیانگر ایجـــاد و خلق چیزهای جدید یا متفاوت‌اند و با ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرایندی جدید در ارتباط هستند. سو و چن[1] (۲۰۱۷)، معتقدند که نوآوریهای سازمانی بر رفتارهای نوآورانه و عملکرد کارکنان تأثیر می‌گذارد.

امروزه نظام آموزشـــی برای رویارویی با چالشهای پیش‌رو، نیازمند تغییر و رفتارهای نوآورانه است که متأســـفانه، مدارس ایران نوآور نیستند و وضعیت آنها به سبب نبود شرایط لازم و بروز مقاومتهایی در برابر نوآوریهای آموزشـــی رضایت‌بخش نیست. در این راستا، پژوهشها، مطالعات و طرحهایی انجام می‌شـــوند که همگی در تکاپوی جستن روشها و راهکارهایی برای اصلاح محیط نوآورانه در مدارس و بهبود عملکرد معلمان و به‌طور کل عملکرد نظام آموزشـــی هستند (حیدری‌فرد، زین‌آبادی، بهرنگی و عبدالهی، ۱۳۹۵). با توجه به بررســـی مطالعات انجام شده، بیشتر تحقیقات تنها به یکی از متغیرهای موجود در این پژوهش توجه کرده‌اند و در برخی دیگر نیز فقط به بررســـی نقش تعدیلگر متغیر رفتار کاری نوآورانـــه پرداخته‌اند و هیچ‌کدام به‌طور همزمان نقش میانجی و تعدیلگر رفتار کاری نوآورانه در رابطه بین جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی را بررسی نکرده‌اند. بر این‌اساس و با توجه به اهمیت وجود جو نوآورانه در هنرستانها و رفتار نوآورانه دبیران که می‌تواند منجر به تربیت دانش‌آموزان خلاق و نوآور گردد و با توجه به گزارش اداره اطلاع‌رسانی و روابط عمومی اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان (۱۳۹۸) که نشان می‌دهد که جو سازمانی نوآورانه در تعداد کمی از مدارس استان گیلان وجود دارد و اکثر دبیران و معلمان، برای انجام وظایف شـــغلی خود، رفتارهای نوآورانه کمی از خود نشـــان می‌دهند و عملکرد چندان مناســـبی نداشته‌اند (جهان‌آرای، ۱۳۹۸)، سؤال اصلی تحقیق این است که آیا رفتار کاری نوآورانه در ارتباط بین جو ســـازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان نقش میانجی دارد؟

با توجه به مطالعات انجام شده، چارچوب مفهومی پژوهش به شکل زیر خواهد بود:



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

1. Hsu & Chen

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

بر اساس ادبیات پژوهش و مدل مفهومی تحقیق، فرضیه‌های پژوهش عبارت‌اند از:

۱. جو سازمانی نوآورانه با عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان رابطه دارد.

۲. جو سازمانی نوآورانه با رفتار کاری نوآورانه دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان رابطه دارد.

۳. رفتار کاری نوآورانه با عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان رابطه دارد.

۴. رفتار کاری نوآورانه در ارتباط بین جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان نقش میانجی دارد.

۵. رفتار کاری نوآورانه در ارتباط بین جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان نقش تعدیلگر دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها پیمایشی و از نظر ماهیت، توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان درسال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بودند که پس از بررسی انجام‌شده، مشخص شد تعداد آنها ۱۱۶۰ نفر است. با توجه به محدود بودن تعداد اعضای جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری جامعه محدود کوکران، تعداد اعضای نمونه تعیین و ۲۸۷ نفر از دبیران به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بوده است. به‌منظور گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در پژوهش حاضر از پرسشنامه استاندارد در حکم ابزار گردآوری اطلاعات استفاده شده است. برای اندازه‌گیری جو سازمانی نوآورانه (۷گویه) و رفتار کاری نوآورانه (۶گویه)، از پرسشنامه یو و محمود (۲۰۱۳) و برای اندازه‌گیری عملکرد شغلی (۵گویه)، از پرسشنامه آنگ[1] و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. برای محاسبه ضریب پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج در جدول شماره یک ارائه شده است.

1. Ang

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

جدول ۱. ضرایب پایایی پرسشنامه

متغیر	آلفای کرونباخ a>۰/۷	پایایی ترکیبی CR>۰/۷
جو سازمانی نوآورانه	۰/۸۳۰۹۲۸	۰/۸۵۲۰۸۱
رفتار کاری نوآورانه	۰/۸۱۲۳۶۵	۰/۸۳۲۰۰۴
عملکرد شغلی	۰/۸۴۵۵۰۵	۰/۸۸۸۲۳۹

در این پژوهش برای تجزیه وتحلیل داده‌ها، با اســـتفاده از روشهای آمار توصیفی به بیان ویژگیهای نمونه مورد مطالعه پرداخته شده و برای تجزیه وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS 20 و SmartPLS 2 استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز بر اساس الگوریتم تحلیل داده‌ها به روش حداقل مربعات جزئی (در دو بخش بررسی برازش مدل و آزمون فرضیه‌های پژوهش)، صورت گرفته است.

■ یافته‌های پژوهش

برای بررســـی برازش مدل اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده اســـت. پایایی از طریق ســـه معیار ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد سنجش قرار گرفته است. پیش از ورود به مرحله تجزیه‌وتحلیل داده‌ها، ابتدا عناوین اختصاص‌یافته به متغیرهای پژوهش، در جدول شماره ۲ ارائه می‌شود.

جدول ۲. عنوان متغیرها در مدل

متغیر	عنوان در مدل
جو سازمانی نوآورانه	inv.o.c
رفتار کاری نوآورانه	inv.w.b
عملکرد شغلی	j.p

بارهای عاملی از طریق محاسبه مقدار همبستگی شاخصهای یک سازه با آن سازه محاسبه شده که مقدار ۰/۵ برای این ضرایب مؤید این مطلب است که واریانس میان آن سازه و شاخصهای آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر بوده و پایایی آن مدل موردقبول است (جدول ۳).

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

جدول ۳. ضرایب بار عاملی سازه‌های مدل

گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی	گویه	بار عاملی
inv.o.c1	۰/۸۵۲۱۶۵	inv.w.b1	۰/۸۰۴۵۶۵	j.p1	۰/۹۰۳۲۶۲
inv.o.c2	۰/۸۴۹۷۱۱	inv.w.b2	۰/۸۳۸۶۳۸	j.p2	۰/۹۰۵۰۵۸
inv.o.c3	۰/۷۶۱۵۴	inv.w.b3	۰/۸۴۵۴۶۹	j.p3	۰/۹۲۱۲۱۳
inv.o.c4	۰/۸۸۸۶۴۹	inv.w.b4	۰/۸۲۳۶۰۷	j.p4	۰/۹۱۰۵۹۴
inv.o.c5	۰/۸۶۹۳۶۶	inv.w.b5	۰/۸۷۰۵۶۴	j.p5	۰/۸۹۰۳۲۲
inv.o.c6	۰/۹۰۳۰۶۴	inv.w.b6	۰/۸۱۹۹۷۷		
inv.o.c7	۰/۸۸۹۱۸۲				

بر اساس جدول شمارهٔ ۳، در تمامی سازه‌های مدل بارهای عاملی دارای مقادیر بیشتر از ۰/۴ هستند، بنابراین پایایی مدلهای اندازه‌گیری قابل‌قبول است که نشان‌دهنده برازش مناسب مدل اندازه‌گیری است.

به‌منظور بررسی روایی همگرا از شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شده است. AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخصهای خود را نشان می‌دهد. مقدار بحرانی این مقدار ۰/۵ است، یعنی مقدار بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل‌قبول را نشان می‌دهد. نتایج حاصل از بررسی روایی همگرای سازه‌های مدل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. روایی همگرای سازه‌های مدل بر اساس AVE

متغیر	AVE
جو سازمانی نوآورانه	۰/۷۳۹۹۷۲
رفتار کاری نوآورانه	۰/۶۹۵۶۷۲
عملکرد شغلی	۰/۸۲۱۱

بر اساس جدول شمارهٔ ۴، مقدار AVE برای تمامی سازه‌های مدل مقدار ملاک حداقل برابر ۰/۵ به‌دست آمده است، در نتیجه روایی همگرای مدل و برازش مدلهای اندازه‌گیری تأیید می‌شود. برای نشان دادن مستقل بودن مفاهیم مورد استفاده در پژوهش، از روایی واگرا به روش فورنل و لارکر استفاده شده که نتایج آن در جدول شماره ۵، ارائه شده است. بر اساس این جدول، مقدار جذر AVE (اعداد روی قطر اصلی) تمامی متغیرهای پنهان تحقیق از مقدار همبستگی میان آنها با سایر متغیرها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب مدلهای اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

جدول ۵. نتایج بررسی روایی واگرای مدل بر اساس ماتریس فورنل و لارکر

متغیرها	۱	۲	۳
جو سازمانی نوآورانه	۰/۸۶		
رفتارکاری نوآورانه	۰/۶۵	۰/۸۳	
عملکرد شغلی	۰/۶۷	۰/۶۲	۰/۹۱

R^2 نیز معیاری برای متصل کردن بخش اندازه‌گیری به بخش ساختاری مدل است و نشان از تأثیری دارد که یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا می‌گذارد. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی شده است. نتایج حاصل از بررسی این معیار در جدول شماره ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. روایی همگرای سازه‌های مدل بر اساس مقادیر R^2

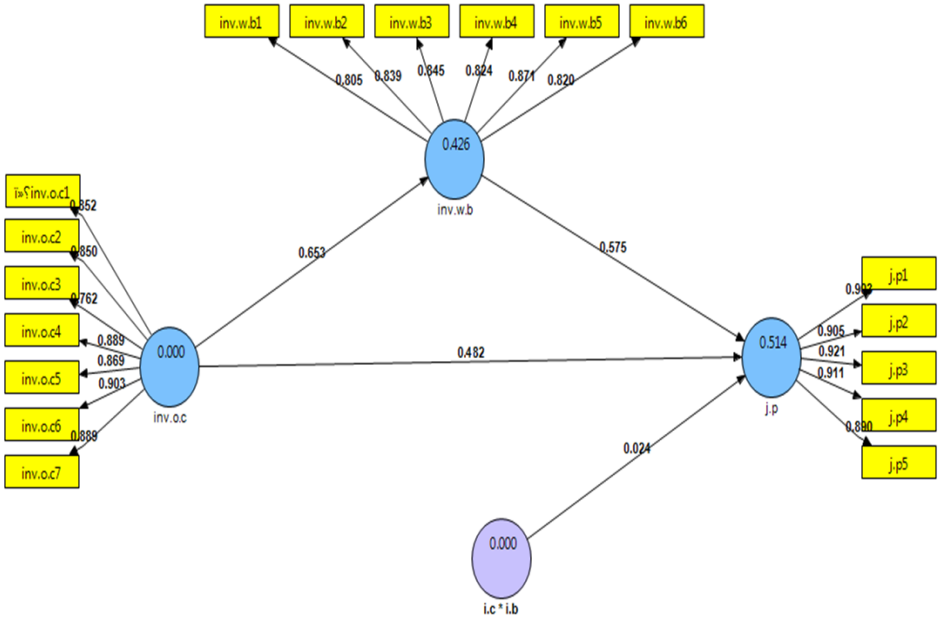
متغیر	مقادیر R^2
جو سازمانی نوآورانه	---
رفتارکاری نوآورانه	۰/۴۲۶۴۶۴
عملکرد شغلی	۰/۵۱۴۴۳۵

با توجه به جدول شماره ۶، مقدار به‌دست‌آمده R^2 با توجه به سه مقدار ملاک، حاکی از برازش نسبتاً مناسب مدل ساختاری است. برازش مدل کلی بر اساس معیار GOF بررسی شده است. با توجه به میانگین مقادیر اشتراکی سازه‌ها (مقادیر اشتراکی سازه‌های مرتبه اول) و میانگین R^2 مربوط به تمامی سازه‌های درون‌زای مدل، مقدار GOF برای برازش کلی مدل پژوهش حاضر برابر است با:

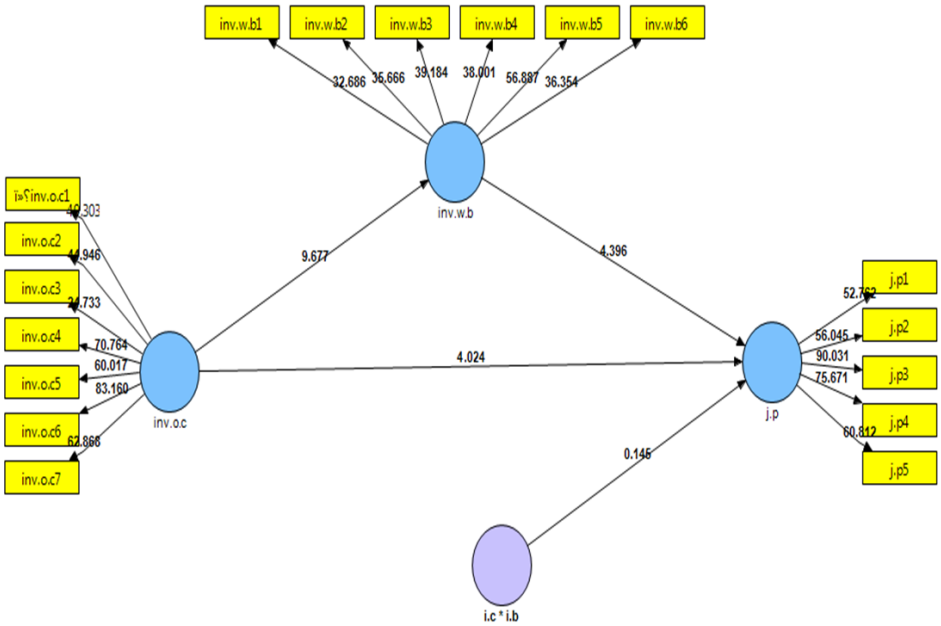
$$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}} = \sqrt{۰/۷۵۲ \times ۰/۴۷۰} = ۰/۵۹۴$$

با توجه به سه مقدار ملاک معرفی‌شده ۰/۰۱، ۰/۰۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، حاصل شدن مقدار ۰/۵۹۴ برای GOF نشان از برازش کلی قوی مدل پژوهش دارد. پس از تأیید برازش مدل، پژوهشگر مجاز به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش شده است. نرم‌افزار PLS پس از اخذ داده‌های مربوط به متغیرها، مدل نهایی پژوهش که قسمت اعظم تحلیل را دربر می‌گیرد، به‌صورت نمودار شماره ۱، در حالت تخمین ضرایب استانداردشده و نمودار شماره ۲، مدل در حالت ضرایب معناداری t ارائه کرده است که تمامی تحلیلها و برازش مدلهای اندازه‌گیری، ساختاری و کلی و آزمون فرضیه‌ها بر اساس این خروجیها انجام شده است.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]



نمودار ۱. مدل نهایی پژوهش در حالت تخمین ضرایب استانداردشده



نمودار ۲. مدل نهایی پژوهش در حالت ضرایب معناداری t

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

پس از بررســـی برازش مدلهای اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مدل کلی، مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS، محقق مجاز به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش است.

پیش از آزمون فرضیه‌های تحقیق به بررسی ضرایب مسیرهای غیرمستقیم در مدل پرداخته شده است.

جدول ۷. اثرات ضرایب مسیرهای غیرمستقیم

مسیرهای غیرمستقیم					تأثیر مستقیم	تأثیر غیرمستقیم
جو سازمانی نوآورانه	←	رفتار کاری نوآورانه	←	عملکرد شغلی		۰/۳۷۵
جو سازمانی نوآورانه	←	رفتار کاری نوآورانه			۰/۶۵۳	
رفتار کاری نوآورانه	←	عملکرد شغلی			۰/۵۷۵	
جو سازمانی نوآورانه	←	عملکرد شغلی			۰/۴۸۲	

با توجه به نتایج تحلیل مســـیر غیرمستقیم مشخص اســـت که تأثیر جو سازمانی نوآورانه ازطریق رفتـــارکاری نوآورانـــه بر عملکرد شـــغلی برابر با ۰/۳۷۵ اســـت. نتایـــج حاصل از بررســـی فرضیه‌ها نیز نشـــان می‌دهد که باتوجه به مدل ســـاختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری، میزان آماره تی میان دو متغیر جو ســـازمانی نوآورانه و عملکرد شـــغلی خارج از بازه (۱/۹۶و ۱/۹۶-) اســـت (t =۴/۰۲۴) و لذا فرضیه پذیرفته می‌شـــود. میزان این رابطه نیز برابر با ۰/۴۸۲ اســـت. باتوجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشـــاهده می‌شود که میزان آماره تی میان دو متغیر جو سازمانی نوآورانه و رفتار کاری نوآورانه خارج از بازه (۱/۹۶و ۱/۹۶-) اســـت (t =۹/۶۶۷) و لذا فرضیه پذیرفته می‌شـــود. میزان این رابطه نیز برابر با ۰/۶۵۳ اســـت. باتوجه به مدل ســـاختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشـــاهده می‌شـــود که میزان آماره تی میان دو متغیـــر رفتار کاری نوآورانه دبیران و عملکرد شـــغلی خارج از بازه (۱/۹۶و ۱/۹۶-) است (t=۴/۳۹۶) و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. باتوجه به مدل ساختاری تحقیق در حالت ضرایب معناداری مشـــاهده می‌شود که میزان آماره تی میان جو سازمانی نوآورانه و رفتار کاری نوآورانه و همچنین، رفتارکاری نوآورانه با عملکرد شـــغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان خارج از بازه (۱/۹۶و ۱/۹۶-) است و لذا فرضیه پذیرفته می‌شود. میزان رابطه جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان با توجه به نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه نیز برابر با ۰/۳۷۵ است. همچنین چون رابطه مستقیم جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان نیز تأیید شده است (باتوجه به فرضیه اول)، لذا رفتار کاری نوآورانه میانجی جزئی است. میزان این رابطه نیز برابر با ۰/۵۷۵ است. باتوجه به مدل تحقیق در حالت معناداری، مشاهده می‌شود که آماره تی متناظر با تأثیر تعاملی جو سازمانی نوآورانه و رفتارکاری نوآورانه بر عملکرد شغلی داخل بازه

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

(۱/۹۶و ۱/۹۶-) است (t=۰/۱۴۳)، لذا نقش تعدیلگر رفتار کاری نوآورانه در ارتباط میان جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان پذیرفته نمی‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در راستای نتیجه به‌دست آمده از فرضیه اول که با افزایش و تقویت جو نوآورانه عملکرد شغلی دبیران نیز افزایش و بهبود می‌یابد، نتیجه به‌دست آمده از آزمون این فرضیه با یافته‌های حاصل از مطالعات شانکر و همکاران (۲۰۱۷)، نوروزی و همکاران (۱۳۹۴)، آذرنیوشان و همکاران (۱۳۹۷) و قادری و همکاران (۱۳۹۰)، همسوست. آنها هم در پژوهشهای خود به این نتیجه رسیدند که جو سازمانی نوآورانه با عملکرد شغلی کارکنان ارتباط مثبت و معنادار دارد. در راستای ایجاد و تقویت جو نوآورانه در هنرستانها باید مدیران آموزش و پرورش نقش حمایتگر داشته باشند و کمک کنند تا درک دبیران در زمینهٔ خلاقیت و نوآوری افزایش یابد و تلاشهای خلاقانه آنها مدنظر قرار گیرد. تقویت و بهبود جو نوآورانه، سبب می‌شود که در رفتار دبیران تغییر حاصل شود و نوآوریهای بیشتری در کار از خود نشان دهند. همچنین زمینه مناسب برای یادگیری در آنها فراهم می‌شود و در نهایت عملکرد شغلی بهتری خواهند داشت.

در راستای نتیجه به‌دست آمده از فرضیه دوم که با افزایش و تقویت جو نوآورانه در هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان، رفتار کاری نوآورانه دبیران نیز افزایش و بهبود می‌یابد، نتیجه به‌دست آمده از آزمون این فرضیه با یافته‌های حاصل از مطالعات شانکر و همکاران (۲۰۱۷)، تاستان (۲۰۱۳)، یو و محمود (۲۰۱۳)، زاهدبابلان و سیدکلان (۱۳۹۴) و ادواردز (۲۰۱۰)، همسوست. آنها هم در پژوهشها و بررسیهای خود به این نتیجه رسیدند که جو سازمانی نوآورانه با رفتار کاری نوآورانه کارکنان ارتباط مثبت و معنادار دارد. با ایجاد جو نوآورانه در هنرستانها، می‌توان انگیزه، خلاقیت و نوآوری را افزایش داد و زمینه انجام دادن فعالیتهای مشارکتی و تیمی دبیران را فراهم کرد و از این طریق میزان همکاری و تعاملات اجتماعی آنها را افزایش داد. شایان ذکر است که این امر مستلزم خط‌مشی‌گذاری و برنامه‌ریزیهای کلان آموزشی از سوی سازمان آموزش و پرورش است.

در راستای نتیجه به‌دست آمده از فرضیه سوم، با افزایش و تقویت رفتار کاری نوآورانه در هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان، عملکرد شغلی دبیران نیز افزایش و بهبود می‌یابد. نتیجه به‌دست آمده از آزمون این فرضیه با یافته‌های حاصل از مطالعات شانکر و همکاران (۲۰۱۷)، زاهدبابلان و سیدکلان (۱۳۹۴) و لئونگ و راسلی (۲۰۱۴)، همسوست. آنها هم در پژوهشهای خود به این نتیجه رسیدند که رفتار کاری نوآورانه با عملکرد شغلی کارکنان ارتباط مثبت و معنادار دارد. خلاقیت و نوآوری در انجام‌دادن کارها سبب می‌شود که کارها به شیوه‌هایی جدیدتر و روزآمدتر و با اشتیاق بیشتری صورت گیرند و عملکرد نهایی دبیران بهبودی قابل‌توجه یابد. می‌توان گفت که بروز رفتار کاری نوآورانه‌ای چون نوآوری در به‌کارگیری تجهیزات و ابزار آموزشی جدید، نوآوری در روشهای تدریس، نوآوری در استفاده از فناوری و استفاده از

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

شـــبکه‌های اجتماعی و نوآوری در چگونگی برقراری ارتباط ســـازنده با دانش‌آموزان و اولیای آنها، به‌شکل چشمگیری سبب بهبود عملکرد شغلی دبیران می‌شود.

در راســـتای نتیجه به‌دست آمده از فرضیه چهارم، میزان رابطه جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرســـتانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان باتوجه به نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه نیز برابر با ۰/۳۷۵ است. همچنین چون رابطه مستقیم جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان نیز تأیید شده است (باتوجه به فرضیه اول)، لذا رفتار کاری نوآورانه میانجی جزئی است. به این معنا که جو سازمانی نوآورانه از طریق رفتار کاری نوآورانه سبب تغییر در عملکرد شغلی دبیران می‌شود. این فرضیه و نقش میانجی‌گری رفتار کاری نوآورانه در ارتباط میان جو سازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی کارکنان در هیچ یک از مطالعات پیشین مورد بررسی قرار نگرفته است. لذا امکان مقایسه وجود ندارد و این نکته می‌تواند دلیلی بر نوآوری تحقیق حاضر باشد. از آنجا که جو سازمانی نوآورانه زمینه را برای تغییر دادن و ایجاد نوآوری فراهم می‌کند، دبیران هنرستانها باید رفتارهای نوآورانه در انجام دادن وظایف کاری داشـــته باشند و وظایف شغلی خود را به شکلی بدیع و نو انجام دهند، تا عملکرد آنها بهبود یابد. سازمان آموزش و پرورش می‌تواند در راستای ایجاد و تقویت جو نوآورانه، با برگزاری جلسات دوره‌ای و مستمر برای هم‌اندیشی با دبیران در زمینه مشکلات و مسائل هنرستانها و اعطای اختیار و آزادی عمل، آنها را تشویق کند تا نظرات و ایده‌های خود را آزادانه مطرح کنند و با دیگر همکاران به اشتراک بگذارند و تشویق شوند تا راه‌حلهایی بدیع برای حل مسائل و مشکلات آموزشی و رفتاری دانش‌آموزان کشف کنند.

در راستای نتیجه به‌دست آمده از فرضیه پنجم با توجه به مدل تحقیق در حالت معناداری مشاهده می‌شـــود که نقش تعدیلگر رفتار کاری نوآورانه در ارتباط میان جو ســـازمانی نوآورانه و عملکرد شغلی دبیران هنرســـتانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان پذیرفته نمی‌شود. نتیجه به‌دست آمده از آزمون این فرضیه با نتایج به‌دست آمده از تحقیقات مشابه مغایرت دارد.

براســـاس نتایج کلی پژوهش، تأثیر جو سازمانی نوآورانه ازطریق نقش میانجی رفتار کاری نوآورانه بر عملکرد شغلی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان تأیید شده است و این موضوع نشان می‌دهد که هنرستانهای فنی و حرفه‌ای استان گیلان برای بالا بردن خلاقیت و نوآوری باید به سمت جو سازمانی نوآورانه حرکت کنند که در این پژوهش جو سازمانی نوآورانه از سوی دبیران هنرستانهای فنی و حرفه‌ای ادراک شده است و همین امر می‌تواند در تصمیم‌گیریهای مدیران هنرستان در بالا بردن خلاقیت و رفتار نوآورانه کارکنان و دانش آموزان و دبیران مؤثر واقع شود. جو سازمانی مبتکرانه و نوآورانه در هنرستان برای ایجاد و حفظ کردن تلاشـــهای خلاقانه می‌تواند در ایجاد رفتار نوآورانه دبیران که با تدریس در کلاسهای درس ســـر و کار خواهند داشـــت، مؤثر واقع شود، چرا که ســـطح فردی نوآوری، با ایده‌های خلاق شروع می‌شود، سپس با وظایف یا چالشی جدید که افراد با شغلشان پیدا می‌کنند، از طریق رفتار نوآورانه به‌منظور انتخاب اهداف اثربخش، کارشان را انجام می‌دهند و در نتیجه عملکرد شغلی مناسبی خواهند داشت.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

منابع

REFERENCES

آذرنیوشـــان، مریم؛ مشایخ، مریم و محمدی شـــیرمحله، فاطمه. (۱۳۹۷). رابطه نوآوری سازمانی با عملکرد شغلی و رضایت شغلی معلمان. *فصلنامهٔ علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، *۸* (۳)، ۷۵-۹۴.

آقاتبار رودباری، جمیله؛ جوانیان، مصطفی و فغانی، زهرا. (۱۳۹۷). بررســـی وضعیت جو سازمانی نوآورانه از دیدگاه کارکنان آموزشـــی: مطالعه مقدماتی در جهت اجرای برنامه تحول و نوآوری در دانشگاه علوم پزشکی بابل. *فصلنامه طب و تزکیه*، *۲۷* (۲)، ۹۱-۱۰۰.

ابوالقاسمی، عباس؛ مرادی‌سروش؛ محمد؛ نریمانی، محمد و زاهد، عادل. (۱۳۹۰). رابطه ابتکار شخصی، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی. *فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، *۱۲*(۱)، ۸۶-۹۴.

ایمانی، صاحب؛ گسکری، ریحانه و قیتانی، البرز. (۱۳۹۴). اثر بازاریابی داخلی بر عملکرد کارکنان: اثر میانجی نوآوری سازمانی در اداره‌های تابع شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری. *مدیریت بازرگانی*، *۷* (۲)، ۳۱۵-۳۳۸.

بخشـــی، احســـان؛ کلانتری، رضا و سلیمی، نوشین. (۱۳۹۶). بررسی عملکرد شـــغلی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان مراکز بهداشـــتی و درمانی شهرستان اسلام‌آباد غرب بر اساس مدل اچیو در ســـال ۱۳۹۴. *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک*، ۲۰ (۲)، ۱-۹.

جهان‌آرای، نادر. (۱۳۹۸). *گزارش اداره اطلاع‌رسانی و روابط عمومی اداره کل آموزش و پرورش استان گیلان.*

حسینی، عاطفه؛ جوادیان، سیدرضا و فرهمند، مهناز. (۱۳۹۷). رابطه جو سازمانی با عملکرد شغلی مددکاران اجتماعی شهر تهران. *فصلنامه مددکاری اجتماعی*، *۷* (۱)، ۳۷-۴۵.

حیدری‌فرد، رضا؛ زین‌آبادی، حسن‌رضا؛ بهرنگی، محمدرضا و عبدالهی، بیژن. (۱۳۹۵). فرهنگ و جو سازمانی نوآورانه مدرسه؛ یک پژوهش کیفی. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، *۷* (۲)، ۵۳-۷۴.

خسروی، رحمت‌اله و سجادی، سیدمهدی. (۱۳۹۰). تحلیلی بر نظریه انتقادی تعلیم و تربیت و دلالتهای آن برای برنامه‌درسی. *فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، *۸* (۴)، ۱-۱۴.

زاهدبابلان، عادل و سیدکلان، سیدمحمد. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جو سازمانی نوآورانه ادراکی بر خودکارآمدی خلاق و رفتار نوآورانه دانشـــجو - معلمان با اســـتفاده از مدل‌یابی معادلات ســـاختاری. *فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۴ (۱)، ۱۰۳-۱۲۵.

سلیمی، قاسم؛ محمدی، مهدی و مختاری، زینب. (۱۳۹۴). اثر هوش عاطفی در بهبود رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در نهادهای آموزش عالی: مطالعه موردی دانشگاه شیراز. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، *۶* (۲)، ۳۹-۶۰.

شائمی، علی؛ شعبانی نفت‌چالی، جواد و خزائی‌پول، جواد. (۱۳۹۳). تحلیل تأثیر جو سازمانی ادراک شده بر رفتار شهروندی. *فصلنامه پرستاری و مامایی جامع‌نگر*، ۲۴ (۷۳)، ۲۷-۳۷.

فریاد، لعیا؛ خوراکیان، علیرضا و ناظمی، شـــمس‌الدین. (۱۳۹۵). بررســـی اثر توانمندســـازی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، *۸* (۲۵)، ۱۷-۲۶.

قادری، سیدجمیل؛ علی‌کرمی، کریم؛ زاهدی، رمضان و محبوبی، طاهر. (۱۳۹۰). بررسی رابطه جو سازمانی دانشگاه بر عملکرد مدرسان دانشگاه‌های آزاد اسلامی. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، ۲ (۷)، ۳۳-۴۴.

معینی‌کیا، مهدی؛ زاهدبابلان، عادل؛ سیدکلان، سیدمحمد و کریمیان‌پور، غفار. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ادراک معلمان از جو سازمانی نوآورانه بر استفادهٔ مداوم از تدریس الکترونیکی با نقش میانجی متغیر خودکارآمدی رایانه. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، *۱۶* (۲)، ۲۵-۴۲.

موحدی، رضا؛ ســـامیان، مســـعود و محمدی‌مهر، صحرا. (۱۳۹۶). تأثیر ســـرمایه فکری بر رفتارهای نوآورانه کارکنان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۴۸ (۱)، ۱۲۳-۱۳۶.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

مؤذن، زینب؛ موحدمحمدی، حمید؛ رضوانفر، احمد و میرترابی، مهدیه‌السادات. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی آموزشگران هنرستان‌های کشاورزی استان تهران. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱ (۵)، ۱۱۵-۱۳۴.

موسوی، ستاره؛ شریف، مصطفی و رجایی‌پور، سعید. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط بین ابعاد جو سازمانی و میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی. *فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، ۱۰ (۱۲)، ۱۱-۲۳.

موفق، خلیل؛ دلاور، علی؛ شـــفیع‌آبادی، عبدالله و درتاج، فریبرز. (۱۳۹۳). اعتبارسنجی مدل رفتار نوآورانه کاری میسمان و مولدر در میان مدیران و کارکنان بانک ملت. *نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۴ (۲)، ۱-۱۷.

نعامی، عبدالزهرا و شـــناور، فضل‌الله. (۱۳۹۴). نقش اشـــتیاق شغلی، کنترل شـــغلی، رفتارهای نوآورانه و رهبری تحولی در پیش‌بینی دگرگون‌سازی شغلی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۸ (۲۷)، ۱۴۵-۱۶۵.

نوروزی، حسین؛ کاملی، علیرضا؛ بیگی، رؤیا و مهذبی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر جو سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان از طریق سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: کارکنان شهرداری مناطق پنج‌گانه شهر رشت). *مجله مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۲ (۱)، ۱۳۷-۱۵۴.

Ali, M., Seny Kan, K. A., & Sarstedt, M. (2016). Direct and configurational paths of absorptive capacity and organizational innovation to successful organizational performance. *Journal of Business Research, 69*(11), 5317-5323.

Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2007). Cultural intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaptation and task performance. *Management and Organization Review, 3*(3), 335-371.

Barrasa Notario, A. (2006). *Integrating leadership behavior and climate perceptions in teamwork: Antecedents, structure and influence on work groups innovation, satisfaction, and effectiveness in organizations.* (Doctoral Dissertation). Complutense University of Madrid.

Blickle, G., Meurs, J. A., Wihler, A., Ewen, C., Merkl, R., & Missfeld, T. (2015). Extraversion and job performance: How context relevance and bandwidth specificity create a non-linear, positive, and asymptotic relationship. *Journal of Vocational Behavior*, *87*, 80-88.

Burns, T., & Carpenter, J. (2008). Organizational citizenship and student achievement. *Journal of Cross-Disciplinary Perspectives in Education*, *1*(1), 51-58.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23-36.

Edwards, R. J. A. (2010). *Multilevel study of leadership, change oriented staff, and propensity for innovation adoption.* (Doctoral dissertation). Texas, Christian University.

Hsu, M. L., & Chen, F. H. (2017). The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation climate –Employee innovative behavior relationship. *Journal of Creative Behavior*, *51*(2), 128-139.

Leong, C. T., & Rasli, A. (2014). The relationship between innovative work behavior on work role performance: An empirical study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *129*, 592-600.

Mihm, J., Loch, C., Wilkinson, D., & Huberman, B. A. (2010). Hierarchical structure and search in complex organizations. *Management Science*, *56*(5), 831-848.

Mura, M., Lettieri, E., Radaelli, G., & Spiller, N. (2013). Promoting professionals' innovative behaviour through knowledge sharing: The moderating role of social capital. *Journal of Knowledge Management*, *17*(4), 527-544.

Örnek, A. Ş., & Ayas, S. (2015). The relationship between intellectual capital, innovative work

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]

behavior and business performance reflection. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *195*, 1387-1395.

Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). NJ: Prentice Hall.

Robinson, R. N. S., & Beesley, L. G. (2010). Linkages between creativity and intention to quit: An occupational study of chefs. *Tourism Management*, *31*(6), 765-776.

Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, *100*, 67-77.

Sokol, A., Gozdek, A., Figurska, I., & Blaskova, M. (2015). Organizational climate of higher education institutions and its implications for the development of creativity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *182*, 279-288.

Tastan, S. B. (2013). The influences of participative organizational climate and self-leadership on innovative behavior and the roles of job involvement and proactive personality: A survey in the context of SMEs in Izmir. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 75*, 407-419.

Wang, S., Hu, Q., & Dong, B. (2015). Managing personal networks: An examination of how high self-monitors achieve better job performance. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 180-188.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Towards theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, *18*(2), 293-321.

Yeoh, K. K., & Mahmood, R. (2013). The relationship between pro-innovation organizational climate, leader-member exchange and innovative work behavior: A study among the knowledge workers of the knowledge intensive business services in Malaysia. *Business Management Dynamics*, *2*(8), 15-30.

[Downloaded from qjoe.ir on 2026-02-17]