

## بررسی رابطه رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآوران و میانجی‌گری ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون

علی خواجوی زاده<sup>۱</sup>

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۷/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۷/۰۴

### چکیده

**مقدمه و هدف:** یکی از عوامل استراتژیک و حیاتی که می‌تواند عملکرد نوآوران کارکنان را تشویق نماید، مفهوم رهبری می‌باشد. لذا هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآوران و میانجی‌گری ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون بود.

**روش شناسی پژوهش:** روش پژوهش با توجه به ماهیت تحقیق، توصیفی-همبستگی از شاخه میدانی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون به تعداد ۲۵۰ نفر بوده که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۵۱ نفر به عنوان حجم نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری تحول آفرین بس و اولیو (۱۹۸۵)، پرسشنامه عملکرد نوآوران چوپانی (۱۳۹۰) و پرسشنامه ساختار سازمانی رابینز (۱۹۸۹) استفاده شد. روائی پرسش‌نامه‌ها توسط اساتید محترم مورد تأیید قرار گرفت و پایائی آن‌ها نیز با اجرای اولیه در نمونه‌ای به تعداد ۲۵ نفر تأیید شد. ضریب پایایی پرسشنامه‌ها برای متغیر رهبری تحول آفرین ۰/۸۴۹، عملکرد نوآوران ۰/۸۰۱ و ساختار سازمانی ۰/۷۹۹ برآورد شده است.

**یافته‌ها:** بین رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآوران و میانجی‌گری ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج پژوهش می‌توان گفت رهبری تحول آفرین پتانسیل، عزم و فرهنگ نوآوری را در سازمان خود افزایش میدهد. همچنین ساختار سازمانی مناسب، پیش فرضی برای موفقیت و نوآوری و تغییر در سازمان است.

**کلید واژه‌ها:** رهبری تحول آفرین، عملکرد نوآوران، ساختار سازمانی، معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون

<sup>۱</sup> کارشناسی ارشد، گروه تحقیقات آموزشی، واحد کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی، کازرون، ایران  
Alikhajavi2752@gmail.com

## مقدمه

مهمترین و مشکل‌ترین فرآیند در هر پدیده ایجاد تحول و تغییر در آن پدیده می‌باشد چرا که در محیط متغیر امروزی سازمان‌ها بایستی با توجه به تغییرات محیط متحول شده و از خود واکنش نشان دهند در غیر این صورت در ورطه نابودی قرار می‌گیرند. با توجه به اهمیت تغییر در تحول سازمان به ویژه در زمینه کسب و کار لازم است توجه و تمرین نظری و عملی بیشتری در فرآیند تحقیق و تحول سازمان‌ها صورت گیرد. امروزه مدیران با چالش‌های متعدد و گوناگونی مواجه‌اند، بنابراین سازمان‌های موفق، به رهبرانی نیازمندند که با ژرف نگری و نگرش سیستمی جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند (محمدخانی، ۱۳۹۹).

از آنجا که تغییر پایدار در سازمان‌ها بیش از هر چیز متکی بر پذیرش آن از سوی افراد است و تغییر شکل نمی‌گیرد مگر آنکه فرد برای آن آمادگی داشته باشد. عوامل مختلفی باعث تسهیل و گسترش ایجاد فضای نوآوری در سازمان می‌شود. کارکنان هر سازمان، سرمایه‌هایی بنیادی هستند که موفقیت یا عدم سازمان در محیط‌های رقابتی و پرتلاطم امروزی به دست آنان اتفاق می‌افتد. از سوی دیگر، در طی دهه‌های اخیر پژوهشگران روانشناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت، بر وجود بازخوردهای متفاوت کارکنان درباره کار و رفتارهای مرتبط با این بازخورد تاکید کرده‌اند. بنابراین سازمان‌های موفق به رهبرانی نیازمندند که با ژرف نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول در کارکنان را به وجود آورند (مبشر، ۱۳۹۹).

رهبری یک مؤلفه حیاتی است که بر محیط و نحوه درک کارکنان از کارشان تأثیر می‌گذارد. به طور خاص، رفتارهای رهبری تحول‌گرا مانند انگیزش فکری و توجه فردی ممکن است شرایط سازمانی حمایتی را ایجاد کند که منجر به سطح بالایی از تعلق خاطر شغلی می‌شود، رهبری تحول‌گرا فرایند نفوذ آگاهانه در افراد است که از طریق تشویق کارکنان به آنها انگیزه می‌دهد تا فراتر از آنچه در ابتدا انتظار داشته‌اند، حرکت کنند و برای رسیدن به عملکرد بهتر تلاش کنند.

رهبران تحول‌گرا نقش حیاتی را در توانمندسازی و عملکرد نوآورانه ایفا می‌کنند. عملکرد نوآورانه، اشاره به توانایی سازمان برای این که اولین کاربر ایده‌ها، ابزار آلات، سیستم‌ها، خط مشی‌ها، برنامه‌ها، فرآیندها، محصولات و خدمات جدید باشد دارد (محمدی و طغیانی، ۱۳۹۸). عملکرد نوآورانه

از طریق دروندادهای نوآورانه تعریف می‌شود. بدین معنی که تبدیل داده به خروجی و سرانجام خروجی نو آورانه با عملکرد سازمان در ارتباط است. هرچند بر طبق نظریه کمپ و دیگران (۲۰۰۳) عملکرد نوآورانه به این دلیل که خروجی نوآورانه به همراه عملکرد سازمان ممکن است بر روی هزینه‌های نوآورانه تاثیر گذار باشند، می‌تواند به چند دسته تقسیم شود. اما به طور کلی عملکرد اقتصادی یک سازمان ممکن است بر روی سه مرحله شرکت اثر گذار باشد. تصمیم برای نوآوری، خروجی نوآوری و خروجی نوآوری ای که با نوآوری و عملکرد شرکت در ارتباط است. در مجموع، در تعاریف عملکرد نوآورانه دو معنا و مفهوم وجود دارد. مفهوم اول که کلی‌تر است، به دانش فنی، عملیات نوآورانه و خلاقانه اشاره دارد. بر این اساس عملکرد نوآورانه می‌تواند عملکرد اقتصادی، اجتماعی، محصول و عملکرد فرآیندی را نیز بیان کند. بنابراین، عملکرد نوآورانه به طور عمده ای، متکی بر مدیریت اثربخش فرآیند نوآوری است و شناسایی، توسعه، حمایت و تخصیص منابع و قابلیت‌ها پیردازند. در مفهوم دوم که جزئی‌تر است، عملکرد نوآورانه اشاره بر تعداد اختراعاتی دارد که به بازار معرفی می‌شوند یعنی محصولات جدید، سیستم‌های فرآیندی یا تدابیر جدید شرکت (شیخی دلفان، عباسی و عیدی ۱۳۹۹).

نوآوری در درون یک سازمان در خلأ به وجود نمی‌آید، بلکه ساختار سازمانی به عنوان بستر، زمینه را برای ظهور آن آماده می‌کند، ساختار سازمان نمایانگر روابط واحدهای آن و نشان دهنده میزان انعطاف‌پذیری آن است ساختار سازمانی شیوه‌ای است که به وسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها، ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و کارهای اعضا را کنترل کنند. ساختار سازمانی تصریح می‌کند که وظایف، چگونه تخصیص داده شوند، چه شخصی به چه کسی گزارش دهد و سازوکارهای هماهنگی رسمی، همچنین الگوهای تعاملی سازمانی که باید رعایت شوند کدامند. ساختار سازمانی تعیین‌کننده روابط رسمی و نشان دهنده سطوحی است که در سلسله مراتب اداری وجود دارد و حیطه کنترل مدیران را مشخص می‌کند. همچنین ساختار سازمانی دربرگیرنده طرح سیستم‌هایی است که به وسیله آنها همه واحدها یکپارچه می‌شوند و در نتیجه ارتباط در سازمان تضمین خواهد شد. ساختار سازمانی، چارچوبی است که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیت‌های اعضای سازمان آن را ایجاد می‌کنند. ساختار سازمانی سازمان‌های مختلف با هم متفاوت‌اند زیر شرایط محیطی و راهبردها و اهدافی که سازمان‌ها دنبال می‌کنند، با هم تفاوت دارند. ساختار سازمانی الگوهای تعیین شده برای روابط میان اعضای یک سازمان است و نظامی رسمی بوده زیرا مدیران

ارشد بطور رسمی آن را پدیدمی‌آورند. بهترین ساختار برای یک سازمان به عوامل زیادی بستگی دارد، از جمله: کاری که آن سازمان انجام می‌دهد اندازه‌ی سازمان تعداد کارمندان درآمد پراکندگی جغرافیایی امکانات نوع کسب و کاری که سازمان در اختیار دارد (درجه‌ی تنوع محصولاتش در بازار). ساختارهای بسیار زیادی وجود دارد که سازمان‌های مختلف می‌توانند از آنها استفاده کنند، اما اصول اولیه و مدل‌های اندکی وجود دارند که برای مشخص کردن ساختار سازمانی باید رعایت شوند(بکالی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳).

یکی از عناصر مهم آموزش و پرورش که نقش اصلی و اساسی را به عنوان محور اصلی فعالیت‌ها و اهداف آموزش و پرورش بازی می‌کند، معلمان مدرسه است. چرا که تدریس و یادگیری به عنوان هسته مرکزی فعالیت‌های این نهاد بزرگ به دست معلمان به سرانجام می‌رسد. مهمترین عنصر نظام آموزشی در فرایند یاددهی-یادگیری و معمار اصلی نظام آموزشی است. جهان به سرعت دگرگون می‌شود و معلمان نیز مانند دیگر گروه‌های آموزشی با این واقعیت روبه‌رو می‌شوند که آموزش‌های آنان در جهان امروز، چندان مفید نخواهد بود. آنان باید دانش خود را به روز آمد کنند. از این رو ناگزیر از روبه‌رو شدن با عملکرد نوآورانه در امر آموزش خواهند بود. از آنجایی که امر آموزش در زندگی هرکس به عنوان یک اجزای جدایی‌ناپذیر به صورت مستمر و مداوم است ضرورت ایجاد می‌کند که نوآوری را به عنوان عنصری غیر قابل انکار پذیرا بوده و از آن استقبال کنند. مطالعات نشان داده که نوآوری تغییرات قابل ملاحظه‌ای را در سازمان ایجاد می‌کند و از آن به عنوان قدرت در سازمان یاد می‌کنند. لذا شایسته است عوامل تاثیر گذار بر این عنصر شناسایی شود تا از این طریق بسترهای لازم برای پرورش نسلی خلاق و نوآور به واسطه وجود معلمان شایسته فراهم گردد. در نهایت، با توجه به ضرورت شناخت مؤلفه‌های عملکرد نوآورانه و وضعیت آنها در کارکنان و اهمیت شناخت و بررسی رهبری تحول آفرین و ساختار سازمانی، این پژوهش سعی دارد تا به بررسی رابطه رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه و میانجی‌گیری ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون بپردازد.

<sup>1</sup> - Beccalli et al

### فرضیه‌های پژوهش

#### فرضیه اصلی

بین رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه و میانجی‌گری ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

#### فرضیه‌های فرعی

بین رهبری تحول آفرین و عملکرد نوآورانه در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

بین رهبری تحول آفرین و ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

بین ساختار سازمانی و عملکرد نوآورانه در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

#### روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که این تحقیق به بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه و میانجی‌گری ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون پرداخته است، از نوع توصیفی - همبستگی از شاخه میدانی است و از لحاظ ماهیت کاربردی و از نظر زمان مقطعی می‌باشد. جامعه آماری مورد نظر کلیه معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون بوده که تعداد آنها ۲۵۰ نفر می‌باشد. برای بدست آوردن تعداد نمونه از جدول مورگان استفاده شده است، تعداد افراد نمونه با توجه به جدول مورگان برابر با ۱۵۱ نفر بود، که روش نمونه‌گیری این پژوهش با توجه به نوع جامعه آماری، از نوع تصادفی ساده می‌باشد. در پژوهش حاضر از هر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده گردیده است. پرسشنامه یکی از ابزارهای تحقیق و روشی مستقیم برای کسب داده‌های تحقیق است.

**پرسشنامه استاندارد رهبری تحول آفرین** که این پرسشنامه برگرفته از بس و اولیو (۱۹۸۵) می‌باشد، پرسشنامه مزبور دارای ۴ بخش و ۲۰ سوال می‌باشد که شامل ترغیب ذهنی با سوالات ۱ تا ۵، نفوذ آرمانی با سوالات ۶ تا ۱۲، انگیزش الهام بخش با سوالات ۱۳ تا ۱۶ و ملاحظه فردی با سوالات ۱۷ تا ۲۰ پرسشنامه سنجیده می‌شوند.

پرسشنامه استاندارد عملکرد نوآورانه که این پرسشنامه برگرفته از چوپانی (۱۳۹۰) می‌باشد. پرسشنامه مزبور دارای ۳ بخش و ۱۷ سوال می‌باشد که شامل نوآوری تولیدی با سوالات ۱ تا ۷، نوآوری فرایندی ۸ تا ۱۳ و نوآوری اداری ۱۴ تا ۱۷ است.

پرسشنامه استاندارد ساختار سازمانی که این پرسشنامه برگرفته از رابینز (۱۹۸۹) می‌باشد. پرسشنامه مزبور دارای ۳ بخش و ۲۴ سوال می‌باشد که شامل پیچیدگی با سوالات ۱ تا ۷، رسمیت ۸ تا ۱۴ و تمرکز ۱۵ تا ۲۴ است. روایی پرسشنامه‌های این تحقیق توسط چند تن از اساتید و کارشناسان مربوطه مورد تایید قرار گرفت. در این تحقیق برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید.

جدول (۱): پایایی پرسشنامه‌ها

متغیرهای تحقیق	تعداد سئوالات مؤلفه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری تحول آفرین	۲۰	۰/۸۴۹
عملکرد نوآورانه	۱۷	۰/۸۰۱
ساختار سازمانی	۲۴	۰/۷۹۹

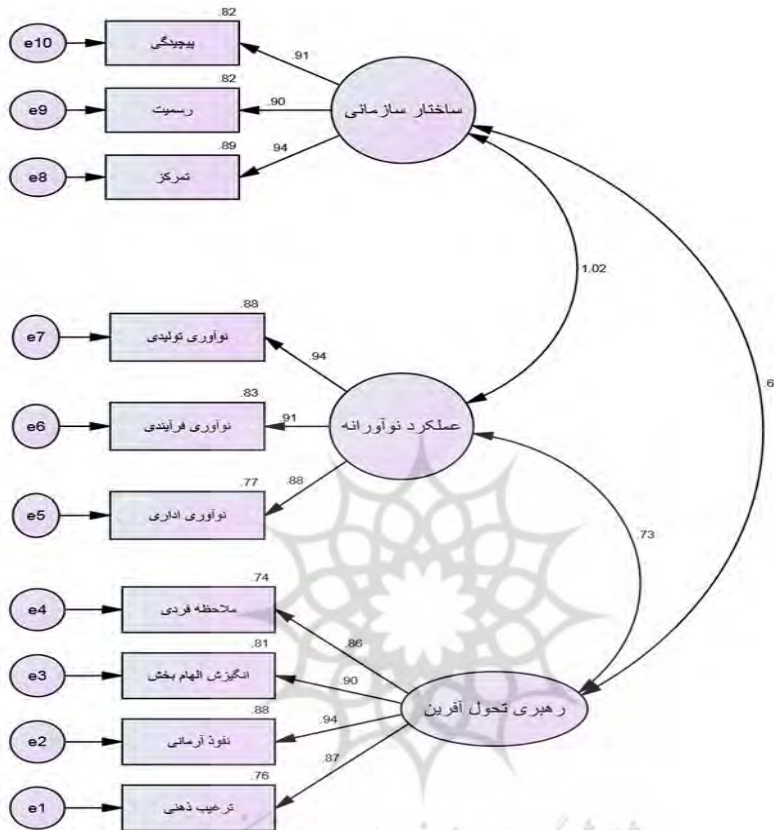
## یافته‌ها

به منظور بررسی فرضیه اصلی پژوهش که بین رهبری تحول آفرین و عملکرد نوآورانه با میانجی‌گری ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. بدین منظور ابتدا مدل اندازه‌گیری بررسی شد و سپس مدل ساختاری یعنی رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت.

جدول (۲): بارهای عاملی مدل اندازه‌گیری

گویه	ضریب استاندارد	S.E	C.R	P
ترغیب ذهنی	۰/۸۷	-----	-----	۰/۰۰۱
نفوذ آرمانی	۰/۹۳۵	۰/۰۷۹	۱۷/۰۴۴	۰/۰۰۱
انگیزش الرهام بخش	۰/۹۰۲	۰/۰۵	۱۵/۸۱۴	۰/۰۰۱
ملاحظه فردی	۰/۸۶	۰/۰۵۵	۱۴/۳۶۹	۰/۰۰۱
نوآوری اداری	۰/۸۸	-----	-----	۰/۰۰۱
نوآوری فرآیندی	۰/۹۰۹	۰/۰۸۴	۱۷/۳۵۲	۰/۰۰۱
نوآوری تولیدی	۰/۹۳۶	۰/۰۹۲	۱۸/۶۵۸	۰/۰۰۱
تمرکز	۰/۹۴۳	-----	-----	۰/۰۰۱
رسمیت	۰/۹۰۴	۰/۰۳۳	۲۰/۵۷۷	۰/۰۰۱
پیچیدگی	۰/۹۰۸	۰/۰۳۳	۲۰/۸۸۲	۰/۰۰۱

نتایج بررسی مدل اندازه‌گیری در جدول (۲) نشان می‌دهد که بار عاملی همه متغیرها بالاتر از ۰/۳۰ بود. با توجه به اینکه مقدار  $CR$  بالاتر از ۱/۹۶ و مقدار  $p$ -value برای همه گویه‌ها کوچکتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است می‌توان گفت مقدار بارهای عاملی برای همه متغیرها معنادار می‌باشد.



نمودار (۱): مدل اندازه گیری در حالت تخمین استاندارد

جدول (۳): اثرات مستقیم بین متغیرها

متغیرها	$\beta$	Cr	P
اثر مستقیم رهبری تحول آفرین بر ساختار سازمانی	۰/۶۳۷	۸/۴۱۷	۰/۰۰۱
اثر مستقیم رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه	۰/۱۳۲	۴/۳۰۵	۰/۰۰۱
اثر مستقیم ساختار سازمانی بر عملکرد نوآورانه	۰/۹۳۶	۱۸/۱۰۵	۰/۰۰۱

بررسی اثرات اصلی در جدول (۳) نشان داد که اثر مستقیم رهبری تحول آفرین بر ساختار سازمانی ( $p < ۰/۰۵$  و  $\beta = ۰/۶۳۷$ ) معنادار است. همچنین اثر مستقیم رهبری تحول آفرین بر



عملکرد نوآورانه ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/132$ ) و اثر مستقیم ساختار سازمانی بر عملکرد نوآورانه ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/936$ ) نیز معنی دار می باشند.

فرضیه فرعی ۱: بین رهبری تحول آفرین و عملکرد نوآورانه در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

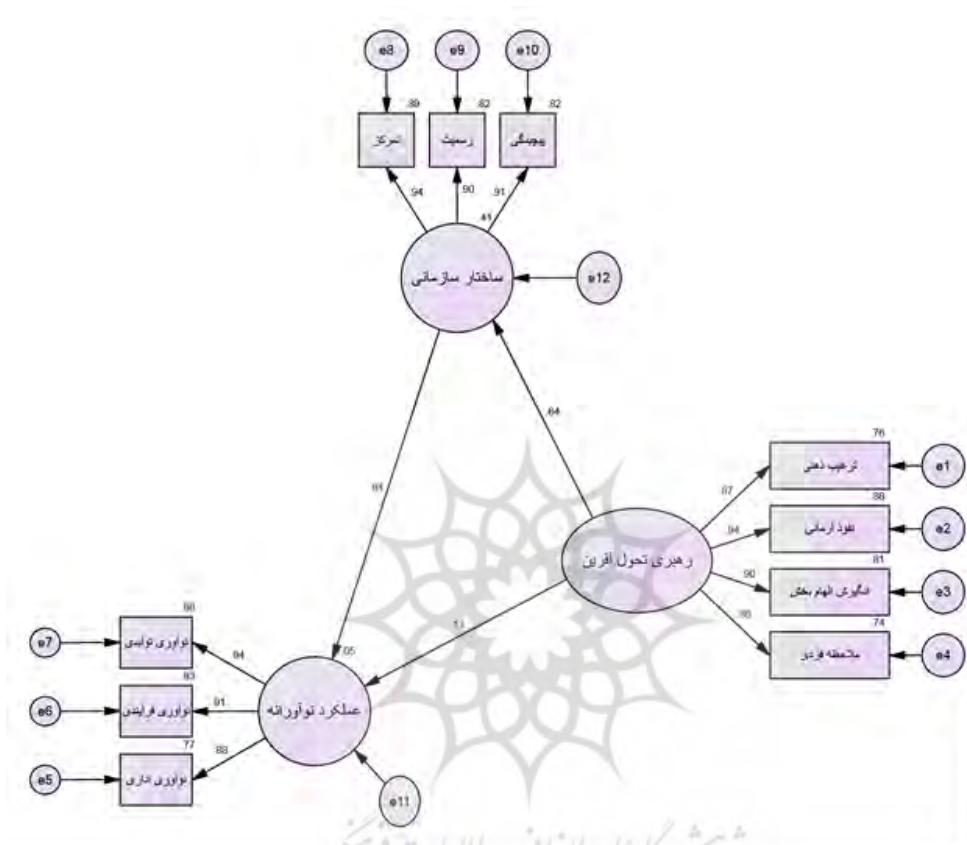
بررسی اثرات اصلی در جدول (۳) نشان داد که اثر مستقیم رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/132$ ) و فرضیه فرعی ۱ تایید گردید.

فرضیه فرعی ۲: بین رهبری تحول آفرین و ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

بررسی اثرات اصلی در جدول (۳) نشان داد که اثر مستقیم رهبری تحول آفرین بر ساختار سازمانی ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/637$ ) معنادار است و فرضیه فرعی ۲ تایید گردید.

فرضیه فرعی ۳: بین ساختار سازمانی و عملکرد نوآورانه در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

بررسی اثرات اصلی در جدول (۳) نشان داد که اثر مستقیم ساختار سازمانی بر عملکرد نوآورانه ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/936$ ) نیز معنی دار می باشند و فرضیه فرعی ۳ تایید گردید.



نمودار (۲): مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد

برای ارزیابی اثرات غیر مستقیم یادگیری سازمانی از آزمون بوت استرپ استفاده شد. بوت استرپ قدرتمندترین و منطقی ترین روش را برای ارزیابی اثرات غیر مستقیم فراهم می آورد. ارزیابی معناداری این روابط را می توان به دو طریق بررسی کرد. روش اول با مراجعه به سطوح معنی داری و روش دوم با بررسی فاصله های اطمینان. در صورتی که حد بالا و پایین با فاصله اطمینان ۹۵٪ برای مسیر واسطه ای هم علامت باشد (هر دو مثبت یا هر دو منفی) باشد و یا به عبارتی مقدار صفر بین این دو حد قرار نگیرد مسیر مورد نظر معنا دار است. جدول (۴) اثر غیر مستقیم را برای فرضیه اصلی مدل نشان می دهد. همانطور که مشاهده می شود در آزمون بوت استرپ عامل ساختار سازمانی معنادار شده است. یعنی در این مسیر، ساختار سازمانی در رابطه رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه نقش واسطه ای دارد.

جدول(۴): نتایج بوت استرپ اثر غیر مستقیم

خطای برآورد	اندازه اثر	حدود بوت استرپ		عملکرد شغلی بر تعالی سازمانی با واسطه یادگیری سازمانی
		حد پایین	حد بالا	
۰/۰۶۳	۰/۴۷۹	۰/۳۸۷	۰/۶۰۷	

برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص‌های برازندگی از جمله مجذور کای دو، به عنوان شاخص برازندگی مطلق در جدول ۴ گزارش شده است. هر چه مقدار مجذور کای دو از صفر بزرگتر باشد، برازندگی مدل کمتر می‌شود. مجذور کای دو معنی‌دار، تفاوت معنی‌دار بین کوواریانس‌های مفروض و مشاهده شده را نشان می‌دهد. با وجود این، چون فرمول مجذور کای دو، حجم نمونه را دربر دارد، مقدار آن در مورد نمونه‌های بزرگ متورم شده و لذا معمولاً به لحاظ آماری معنی‌دار می‌گردد. به این دلیل بسیاری از پژوهشگران مجذور کای دو را نسبت به درجه آزادی آن (مجذور کای دوی نسبی مورد بررسی قرار می‌دهند)

در این پژوهش نیز مقدار کای دوی نسبی برابر  $2/088$  می‌باشد و از آنجا که کالین و کرامر (۲۰۰۱) مقدار مطلوب کای دو نسبی را ۱ تا ۳ می‌دانند می‌توان گفت کای دو نسبی در دامنه مطلوبی قرار دارد و از نظر مدل‌دارای برازش مناسبی است.

همچنین مشاهده جدول (۵) نشان می‌دهد شاخص برازش افزایشی IFI، شاخص برازش توکر لویس TL، شاخص برازش تطبیقی CFI، شاخص برازش بنتلر - بونت NFI و شاخص برازش نسبی RFI نیز بالاتر از  $0/9$  و نشان‌دهنده برازش مناسب مدل می‌باشند. شاخص برازش هنجار شده مقتصد PNFI و شاخص برازش تطبیقی مقتصد PCFI نیز بالاتر از  $0/5$  و مناسب می‌باشند. از شاخص‌های اصلی دیگر که مورد بررسی قرار گرفت شاخص میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) است. مقادیر RMSEA هر چه کمتر باشد بهتر است بطوری که برای مقادیر در فاصله  $(0/08$  و  $0/05)$  برازش قابل قبول، برای مقادیر در فاصله  $(0/1$  و  $0/08)$  برازش متوسط و برای مقادیر بیش از  $0/1$  برازش ضعیفی دارند. در اینجا این شاخص برابر با  $0/085$  و در دامنه مطلوب قرار دارد.

جدول (۵): نتایج بررسی شاخصهای برازش کلی مدل

شاخص	مقدار مشاهده شده	دامنه مطلوب	وضعیت در مدل
<b>CMIN/DF</b>	۲/۰۸۸	بین ۱ تا ۳	قابل قبول
<b>IFI</b>	۰/۹۸۱	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
<b>TLI</b>	۰/۹۷۴	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
<b>NFI</b>	۰/۹۶۵	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
<b>RFI</b>	۰/۹۵۰	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
<b>CFI</b>	۰/۹۸۱	بزرگتر از ۰/۹	قابل قبول
<b>PNFI</b>	۰/۶۸۶	بزرگتر از ۰/۵	قابل قبول
<b>PCFI</b>	۰/۶۹۸	بزرگتر از ۰/۵	قابل قبول
<b>RMSEA</b>	۰/۰۸۵	کوچکتر از ۰/۰۸	قابل قبول

## بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: بین رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه و میانجی گری ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که در آزمون بوت استرپ عامل ساختار سازمانی معنادار شده است. یعنی در این مسیر، ساختار سازمانی در رابطه رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه نقش واسطه ای دارد. نتیجه فرضیه اصلی نشان داد بین رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه و میانجی گری ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد، که این نتیجه با نتایج تحقیقات دهقانی زاده، شجاعی فرد و زارعی پیزادانی (۱۴۰۲)، معینی کربکندی و طبرسا (۱۴۰۲)، دخت هاشمی و امیر کبیری (۱۴۰۰)، احمد صدیقی و حبیبی (۱۳۹۹)، کیانفر، مینوئی، ممبینی (۱۳۹۹)، منگ و همکاران (۲۰۲۲)، سودیجو و پرامس واری (۲۰۲۱)، مونجه امور و همکاران (۲۰۲۰)، قلعه ای و عبدالله زاده (۱۴۰۰)، سامری و همکاران (۱۳۹۹)، درویشی (۱۳۹۹)، بکالی و همکاران (۲۰۲۳)، همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه چنین استنباط می شود که یکی از عوامل استراتژیک و حیاتی که می تواند عملکرد نوآورانه کارکنان را تشویق نماید، مفهوم رهبری می باشد. رهبری، هدایت دیگران می باشد و اگر این مفهوم با تحولگرایی نیز عجین گردد، کارکنان انگیزه کافی برای نوآوری و خلاقیت خواهند داشت، رهبری تحول آفرین پتانسیل، عزم و فرهنگ نوآوری را در سازمان خود افزایش میدهد. همچنین. ساختار سازمانی مناسب، پیش فرضی برای موفقیت و نوآوری و تغییر در سازمان است و

به همان نسبت که سازمان رشد می‌کند و در آن بخش‌های متعدد ایجاد می‌شود طبق الگوی دوره عمر سازمان و مأموریت‌های آن تغییر می‌یابد، لازم است ساختار سازمانی آن نیز تغییر کند. فرضیه فرعی ۱: بین رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که نشان داد که اثر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/132$ ) و بین رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه فرضیه فرعی ۱ نشان داد بین رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد، که این نتیجه با نتایج تحقیقات دهقانی زاده، شجاعی فرد و زارعی پیزادانی (۱۴۰۲)، معینی کربکنندی و طبرسا (۱۴۰۲)، دخت هاشمی و امیرکبیری (۱۴۰۰)، احمدصدیقی و حبیبی (۱۳۹۹)، کیانفر، مینوئی، ممبینی (۱۳۹۹)، منگ و همکاران (۲۰۲۲)، سودبیجو و پرامس واری (۲۰۲۱)، مونجه‌آمور و همکاران (۲۰۲۰)، همخوانی دارد.

در تبیین این فرضیه چنین استنباط می‌شود که رهبران می‌توانند مستقیماً تصمیم‌گیرند که ایده‌های جدید را به یک سازمان تکنولوژیکی معرفی کنند، اهداف خاص را تعیین کنند و زیردستان را به ابتکارات نوآوری تشویق کنند. چندین ویژگی از رهبری تحول‌گرا بر نوآوری شرکت یا سازمان مرتبط است. رهبران تحول‌گرا یک چشم‌انداز تعاملی دارند، آنها حداکثر توجه را بر ایجاد ارتباط مؤثر و به اشتراک‌گذاری ارزش‌ها و تشویق به یک محیط مناسب برای تیم‌های نوآور می‌کنند. آنها از فرآیندهای جمعی یادگیری سازمانی و اعتماد متقابل بین اعضای سازمان و رهبران و نگرش مثبت به سمت ریسک و خطر و خلاقیت حمایت می‌کنند. همه این ویژگی‌ها با همدیگر، فهم بهتری از روابط قوی بین رهبری تحول‌گرا و عوامل مؤثر و مثبت بر نوآوری سازمان را قادر می‌سازند.

فرضیه فرعی ۲: رهبری تحول‌آفرین بر ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که اثر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر ساختار سازمانی ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/637$ ) معنادار است و رهبری تحول‌آفرین بر ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه فرضیه فرعی ۲ نشان داد بین رهبری تحول آفرین بر ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد، که این نتیجه با نتایج تحقیقات دهقانی زاده، شجاعی فرد و زارعی پیزادانی (۱۴۰۲)، معینی کربکندی و طبرسا (۱۴۰۲)، دخت هاشمی و امیرکبیری (۱۴۰۰)، احمدصدیقی و حبیبی (۱۳۹۹)، کیانفر، مینوئی و ممبینی (۱۳۹۹)، منگ و همکاران (۲۰۲۲)، سودیبجو و پرامس واری (۲۰۲۱)، مونجه امور و همکاران (۲۰۲۰)، همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه چنین استنباط می شود که رهبری تحول آفرین، فرایندی آگاهانه، اخلاقی و معنوی است که الگوهای مطلوب روابط قدرت بین رهبران و پیروان را برای رسیدن به اهداف جمعی و دگرگونی‌های واقعی منطبق با الگوی نظامهای اجتماعی بنا کرده است و البته این دسته از نظام‌ها، از طریق طرح‌های مشارکتی قابل اعتماد دنبال می شوند تحقق این نوع رهبری، نیازمند تغییرهای معنی دار در روابط قدرت، تحول در سلسله مراتب قدرت و نیز انتقال آن به سطح افقی مبتنی بر تساوی عمومی خواهد بود ویژگیهای رهبری تحول آفرین که بر ساختار سازمان تاثیر به سزایی دارد انعطاف پذیری، توان شناختی و سازگاری است که می توانند ساختار سازمانی را منعطف و یکپارچه کرده و آن را ارتقاء بخشند.

فرضیه فرعی ۳: بین ساختار سازمانی بر عملکرد نوآورانه در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که اثر مستقیم ساختار سازمانی بر عملکرد نوآورانه ( $p < 0/05$  و  $\beta = 0/936$ ) معنی دار می باشند و بین ساختار سازمانی بر عملکرد نوآورانه در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه فرضیه فرعی ۳ نشان داد بین ساختار سازمانی بر عملکرد نوآورانه در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون رابطه معناداری وجود دارد، که این نتیجه با نتایج تحقیقات قلعه ای و عبدالله زاده (۱۴۰۰)، سامری و همکاران (۱۳۹۹)، درویشی (۱۳۹۹)، بکالی و همکاران (۲۰۲۳)، همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه چنین استنباط می شود که سازمانها ساختاری را به وجود می آورند تا فعالیت های کارکنان را هماهنگ و اعمال اعضا را کنترل کنند، ساختار سازمانی راه و روشی است که به کمک آن سازمان منابع انسانی و فعالیتهای هدفدار را با یکدیگر تلفیق میکند از آنجایی که پویایی تغییر مهمترین ویژگی محیط سازمان های امروزی می باشد، سازمان ها برای محیطی که خلاقیت نوآوری را ترغیب، استعدادهای افراد را در این جهت متبلور می نمایند اهمیت قابل ملاحظه ای قائل شده اند. یکی از مهمترین عوامل تسهیل و تقویت توان خلاقیت و نوآوری در سازمان ساختار تشکیلات مناسب با اهداف مورد نظر می باشد. تحلیل - توصیفی و متغیر های شخصی سازمانی

مانند فناوری، ساختار، راهبرد، فرهنگ همچنین متغیرهای محیطی بر نوآوری خلاقیت سازمان تاثیر بسزائی گذاشته که در این جهت سه دسته، متغیرهای سازمانی بیشترین نقش را داشته و در نهایت می توان ساختار سازمانی را به عنوان اصلی ترین عامل تاثیر گذار بر عملکردنوآورانه سازمان ها برشمرد. با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه و میانجی گری ساختار سازمانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان کازرون پیشنهاد میشود: مدیران از طریق تأکید بر چشم انداز و ماموریت سازمان کارکنان را تشویق کنند که براساس اطلاعات عمل نموده، از تغییرات سازمانی در جهت خلاقیت کارکنان حمایت کنند و همچنین فعالیت ها و مراحل شغلی در سازمان را از طریق بروشورها و کارگاه‌های آموزشی در اختیار کارکنان قرار دهد؛ چراکه کارکنان با آگاهی از مسیر شغلی آینده عدم اطمینانشان کاهش می‌یابد و می‌دانند برای دریافت پاداش و عملکردنوآورانه چگونه حرکت کنند. لازمه تداوم فرایند نوآوری، تغییراتی بنیادی در شیوه های تصمیم گیری است. بهتر است که واحدهای تصمیم گیرنده فضایی را به وجود آورند که در آن افراد و کارکنان، راهبردها، تصمیمات مدیریتی و طرحهای آنها را باور کنند زیرا بدون پذیرش اختیاری نوآوری، ایجاد تغییر بسیار ناپایدار است. به سیاستگذاران و متولیان امور و مدیران عالی در آموزش و پرورش محیطی امن و خالی از ترس را برای معلمان ایجاد کنند و امکان دریافت بازخورد منفی و پیشنهادهای برای تحول ازسوی آنها فراهم شود تا بتوانند به موقع به خطاها و مشکلات رسیدگی کنند به عبارت دیگر، محیطی را فراهم کنند که مدیران در آن احساس راحتی کنند و کمتر سکوت کنند تا از این طریق بتوانند تحول آفرینی را در آنها پرورش دهند. توصیه میشود اداره آموزش و پرورش با طراحی مجدد ساختار خود به مواردی از قبیل برون سپاری، حذف واحدهای اضافی، کاهش سطح سلسله مراتب و مسطح کردن ساختار توجه کند.

### ملاحظات اخلاقی

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های مصاحبه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

### حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

## منابع فارسی

- احمد صدیقی، فیروز و حبیبی، نوید. (۱۳۹۹). بررسی رهبری تحول‌گرا در ارتباط با خودکارآمدی و توانمندسازی ساختاری کارکنان در اداره آموزش و پرورش استان هرات، چهارمین کنفرانس علمی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، *حسابداری و اقتصاد ایران، ایلام* به‌گزین، ابراهیم، دادفر، ابراهیم، افشاری، رقیه. (۱۳۹۹). تأثیر قابلیت‌های استراتژیک سازمان بر عملکرد نوآورانه کارکنان (مورد مطالعه: امور اقتصادی و دارایی استان اردبیل)، *فصلنامه چشم‌انداز حسابداری و مدیریت، ۳(۲۳)*، ۶۵-۲۳
- جوکار، فرشته. (۱۴۰۱). رابطه عناصر ساختار سازمانی با خلاقیت و نوآوری در آموزش و پرورش، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، دانشکده علوم پایه
- دخت هاشمی، فرشید و امیرکبیری، علیرضا. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی توانمندسازی ساختاری (مورد مطالعه: اداره امور مالیاتی غرب تهران)، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، علوم انسانی و رفتاری در ایران و جهان اسلام، تهران درویشی، میترا. (۱۳۹۹). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با میزان تنیدگی شغلی کارکنان اداره بندر امام خمینی، *چهارمین کنفرانس ملی پژوهش در حسابداری و مدیریت، تهران*
- دهقانی زاده، مرضیه و شجاعی فرد، علی و زارعی پیزادانی، سجاد. (۱۴۰۲). تحلیل تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار شهروندی سازمانی؛ با توجه به نقش هویت‌یابی سازمانی، تعلق خاطر کاری، توانمندسازی روانشناختی و شخصیت‌کنشگرا، *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳(۲)*، ۳۴-۶۵
- شیخی دلفان، فاطمه، عباسی، همایون، عیدی، حسین. (۱۳۹۹). تبیین اثر رهبری اخلاقی بر عملکرد نوآورانه با توجه به نقش میانجی حکمرانی خوب در ادارات ورزش و جوانان غرب ایران، *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزش، ۴(۳۲)*، ۶۵-۳۴
- قلعه‌ای، علیرضا و عبدالله زاده، مهدی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین ساختار سازمانی با رضایت شغلی و خلاقیت کارکنان در دانشگاه ارومیه، *اولین کنفرانس بین‌المللی علوم تربیتی، روانشناسی و علوم انسانی*
- کیانفر، فرهاد و مینوئی، کریم و ممبینی، محسن. (۱۳۹۹). نقش میانجی توانمندسازی ساختاری در رابطه رهبری تحول‌گرا و مشارکت شغلی، *فصلنامه علمی تخصصی رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۴(۴۹)*، ۳۸-۱۷



- مبشر، پری. (۱۳۹۹). بررسی مولفه‌های محیطی تاثیر گذار بر مدیریت تحول، ششمین کنفرانس ملی علوم انسانی و مطالعات مدیریت  
محمدخانی، محمود. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط میان مدیریت تحول و عوامل محیطی، همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار، تهران  
محمدی، مهدی و طغیانی، رسول. (۱۳۹۸). تاثیر عملکرد نوآورانه و رهبری معنوی بر رفتارهای فرانش کارکنان اداره امور مالیاتی اصفهان، کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم، تهران  
معینی کربکندی، منصوره و طبرسا، غلامعلی. (۱۴۰۲). تاثیر رهبری تحول گرا بر تعلق خاطر کاری: نقش میانجی توانمندسازی ساختار، فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۳۲(۴)، ۵۶-۷۶.

#### منابع انگلیسی:

- Beccalli, E., Rossi, L., Viola, A. (2023). Network vs integrated organizational structure of cooperative banks: Evidence on the Italian reform, *International Review of Financial Analysis*, 38(1), 16-18
- Meng, F, Xu, Y, Liu, Y, Zhang, G, Tong, Y, Lin, R (2022). Linkages Between Transformational Leadership, Work Meaningfulness and Work Engagement: A Multilevel Cross-Sectional Study, *Psychol Res Behav Manag*, 29(12), 3044-3062.
- Monje Amor, Ariadna & Abeal Vázquez, José Pablo & Faïña, José Andrés, (2020). "Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment," *European Management Journal, Elsevier*, 38(1), 169-178
- Sudibjo, N, Prameswari, R, (2021) The effects of knowledge sharing and person-organization fit on the relationship between transformational leadership on innovative work behavior, *Heliyon*. 17;7(6), 110-117

## Investigating the Relationship of Transformational Leadership on Innovative Performance and the Mediation of Organizational Structure in Kazerun First Secondary teachers

Ali khajavizadeh <sup>1</sup>

### Abstract

**Introduction and goal:** One of the strategic and vital factors that can encourage the innovative performance of employees is the concept of leadership. Therefore, the main purpose of this research was to investigate the relationship of transformational leadership on innovative performance and the mediation of organizational structure in the first secondary level teachers of Kazerun city.

**Research methodology:** According to the nature of the research, the research method is descriptive-correlation from the field branch. The statistical population of this research includes all the teachers of the first secondary level of Kazerun city, numbering 250 people, using Cochran's formula, 151 people were selected as the sample size by simple random sampling method. Bess and Olive (1985) Transformational Leadership Questionnaire, Shepherd's Innovative Performance Questionnaire (2013) and Robbins' Organizational Structure Questionnaire (1989) were used to collect information. The validity of the questionnaires was confirmed by respected professors and their reliability was also confirmed by the initial implementation in a sample of 25 people. The reliability coefficient of the questionnaires for the transformational leadership variable is estimated at 0.849, innovative performance at 0.801, and organizational structure at 0.799.

**Findings:** There is a significant relationship between transformational leadership on innovative performance and mediation of organizational structure in the first secondary level teachers of Kazerun city.

**Conclusion:** Based on the results of the research, it can be said that transformational leadership increases the potential, determination and culture of innovation in your organization. Also, a suitable organizational structure is a prerequisite for success and innovation and change in the organization

**Keywords:** Transformational leadership, innovative performance, organizational structure, teachers of the first secondary level of Kazerun city

---

<sup>1</sup> M.A Degree, Educational Research Department of Educational Research, Kazerun branch, Islamic Azad University, Kazeroon, Iran. alikhajavi2752@gmail.com