

تاثیر وجدان کاری و نوآوری در ارتقای اعتماد مدیران مدارس ابتدایی شهرستان های تهران

ربابه عنصری نژاد

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن

S.onsorinejad@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پیش بینی تغییرات اعتماد سازمانی مدیران از طریق وجدان کاری و نوآوری سازمانی در مدارس ابتدایی شهرستان های تهران (منطقه پردیس) انجام گردید. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهرستان های تهران (منطقه پردیس) بودند. روش نمونه گیری در این پژوهش به صورت تصادفی بود. که در نهایت ۱۰۸ نفر از مدیران مرد و زن (۵۶ مدیر مرد و ۵۲ مدیر زن) که ۱۰۶ نفر متأهل و ۲ نفر مجرد بودند، مورد بررسی قرار گرفت. افراد نمونه پرسشنامه های اعتماد سازمانی الونن و دیگران (۲۰۰۸)، وجدان کاری کاستا و مک کرای (۱۹۹۲) و پرسشنامه نوآوری سازمانی اتلای و اکیف را تکمیل نمودند. برای آزمون کردن فرضیه های پژوهش از نرم افزار SPSS ۲۴ استفاده شد. برای بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش از روش همبستگی پیرسون و به منظور بررسی چگونگی این ارتباط از روش رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون و همبستگی نشان داد، هر چه وجدان کاری بیشتر باشد اعتماد سازمانی مدیران بالاتر خواهد رفت. همچنین با اطمینان ۹۵٪ میتوان ادعا کرد که هر چه نوآوری سازمانی بیشتر باشد اعتماد سازمانی مدیران بالاتر خواهد رفت.

واژگان کلیدی: اعتماد سازمانی مدیران، وجدان کاری و نوآوری سازمانی.

مقدمه

یکی از عوامل اثر گذار در سلامت روان کارکنان، اعتماد سازمانی است. مدیرانی که از سلامت روانی بالایی برخوردارند، انرژی خود را در جهت تحقق اهداف سوق می دهند و سبب اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنها و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می شوند. پژوهش های انجام گرفته نشان دادند که میان سلامت روانی و اعتماد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد (صراف پور، ۱۳۹۷؛ دهقان و همکاران، ۱۳۹۸). مدیریت بر مبنای اعتماد، بیانی نوین از اندیشه های کهن است که جای آن در روابط امروزی به خوبی نمایان و آشکار است و بکارگیری ساز و کارهای آن می تواند در کسب نتایج مطلوب فردی و سازمانی مؤثر باشد. مدیریت بر مبنای اعتماد تکنیکی است که انسان ها در روابط خود آن را به کار می گیرند، اما تاکنون بدان به عنوان تکنیک رفتاری که می شود آن را آموزش داد و در جایگاه های مختلف از آن بهره گرفت، نگرینسته نشده است. اعتماد مفهومی است که از جنبه های مختلف ادبیات علوم اجتماعی، روانشناسی، جامعه شناسی، علوم سیاسی، اقتصاد، مردم شناسی و تاریخ مورد توجه قرار گرفته است (راتناسینگام، ۲۰۱۸).

در دنیای امروزی، تنها رهبران با هوش اخلاقی بالا می توانند در سازمان، اعتماد و تعهد ایجاد کنند (بوربا، ۲۰۱۷). تجارب مدیران تجاری در آمریکا، ژاپن و بسیاری از مؤسسات خصوصی و شرکت های کارآفرینی، نشان داده است که رفتار اخلاقی، تنها انجام درست کار نیست، بلکه انجام کار درست و هوش اخلاقی تأثیر بسیار قوی بر عملکرد سازمان دارد. بسیاری از رفتارهای مدیران تحت تأثیر ارزش های اخلاقی است، به همین دلیل قضاوت افراد در مورد درستی و نادرستی کارها بر کمیت و کیفیت کاری آنان تأثیر دارد (ترنر، بارلینگ، اپیتروپاکی، بوچر و میلنر، ۲۰۱۷). امروزه پویایی سازمانها و نظام اداری به تنهایی منوط به جدید کردن فن آوری، تغییر ساختارها و اضافه نمودن سرمایه نیست؛ ولی آنچه در سرپا نگهداشتن و تعالی سازمان ها و نظام اداری نقش محوری داشته و حرف اول را میزند انسان است که اگر به بطن انسان نگاه کنیم عاملی به نام وجدان می تواند نقشی پررنگ و بسیار مهم را در کارایی و اثربخشی هر سازمان ایفا کند (فرهنگی و حسین زاده، ۱۳۸۴؛ به نقل از خسروی، عسکریان و نوه ابراهیم، ۱۳۹۵). وجدان کاری نوعی گرایش درونی است که به مدد آن فرد به انجام کار بیشتر و بهتر، گرایش پیدا می کند و به لحاظ روحی و مادی ارضا می شود (آرچانا، ۲۰۱۹؛ قلاوندی، ۱۳۹۸).

باتوجه به اهمیت جامعه آماری که به امر تعلیم و تربیت اشتغال دارند، ضرورت تحقیق در مورد رابطه پیش بینی تغییرات اعتماد سازمانی مدیران از طریق وجدان کاری و نوآوری سازمانی در مدارس بیش از هر موردی احساس می شود. همچنین این مطالعه درصدد است عواملی که اعتماد سازمانی را در منابع انسانی افزایش می دهد و میزان تأثیرگذاری آن فاکتورها را بر وجدان کاری و نوآوری سازمانی مورد مطالعه قرار دهد تا با روشن کردن عوامل فوق، رهنمودهای عملی در سازمان ارائه نماید. نکته مهم و قابل توجه در این پژوهش این است که کلیه مطالعاتی که در این زمینه توسط سایر پژوهشگران انجام شده است، مطالعاتی است که محدود به رابطه دو متغیر هستند. مطالعه ای که همزمان سه متغیر را با جهت گیری جدید مورد بررسی قرار دهد و همسو با ادبیات تربیت اسلامی باشد انجام نشده است. بنابراین هدف اصلی این پژوهش بررسی پیش بینی تغییرات اعتماد سازمانی مدیران از طریق وجدان کاری و نوآوری سازمانی در مدارس ابتدایی شهرستان های تهران (منطقه پردیس) می باشد.

اغلب کشورهای پیشرفته دریافته اند که سرمایه گذاری در آموزش ابتدایی، اساس توسعه همه جانبه است. حتی بسیاری از کشورهای کم درآمد نیز متوجه شده اند که در آموزش و پرورش باید اولویت ها معطوف به آموزش ابتدایی گردد و این امر چنان

¹ Ratnasingham

² Borba

³ Turner, Barling, Epitropaki, Butcher & Milner

⁴ Archana

اهمیت یافته است که میانگین افزایش منابع دولتی اختصاص یافته به امر آموزش ابتدایی در برخی کشورها در مدت پنج ساله به حدود بیست درصد رسیده است (لیسی ییل، ۲۰۱۶). این باور و اعتقاد را می توان در تفکر معمار مدرنیزاسیون ژاپن به وضوح مشاهده کرد که راه رسیدن به توسعه پایدار در این کشور را صرف انرژی ملی برای ایجاد بنیادی مستحکم در آموزش دوره ابتدایی می داند (سازمان پژوهش و برنامه ریزی وزارت آموزش و پرورش، ۱۳۹۵). ادبیات حاکم بر دوره ابتدایی کشور ژاپن از آموزش و تربیت در این سنین به عنوان کشت بنیادی مادام العمر در شخصیت سازی کودکان یاد می کند (وزارت آموزش و پرورش، فرهنگ، ورزش و علوم ژاپن، ۲۰۱۸). با باور به این موضوع که آموزش و پرورش به شکل گسترده و آموزش ابتدایی به طور خاص، عامل کلیدی تحقق و ترویج توسعه پایدار برای ملت هاست، نقش و اهمیت عوامل مؤثر در تحقق آموزش و پرورش مطلوب روشن می گردد.

یافته های پژوهشی نشان می دهد، نقش مدیران مدارس برای تحقق این موضوع بسیار حیاتی است؛ زیرا اجرای موفق برنامه ها در مدارس نیازمند مدیران شایسته ای است که متعهد به دستیابی و تحقق این چشم انداز برای ملت خود باشند. بدیهی است با پذیرش این جایگاه برای آموزش و پرورش و با باور به این نقش برای مدیریت مدارس و از جمله مدیریت مدارس ابتدایی، مدیران مدارس برای تحقق و حرکت در این مسیر نیاز به صفات، قابلیت ها و توانمندی های جدی برای رهبری در سازمان های آموزشی دارند (کمپبل، ۲۰۲۰).

یکی از عوامل اثر گذار در سلامت روان مدارس، اعتماد سازمانی مدیران است. اعتماد سازمانی به عنوان انتظارات مثبت افراد درباره شایستگی، قابلیت اطمینان و خیرخواهی اعضای سازمان و همچنین اعتماد سازمانی بنیادی درون سازمان تعریف می شود (الونن^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). اعتماد سازمانی در تمامی ابعاد زندگی اجتماعی، اهمیت فراوانی دارد. اعتماد، دوستی های انفرادی را ارتقا می دهد، مذاکرات مطلوب و شرایط مذاکره ایجاد می کند و همچنین هزینه های مبادله بین افراد را کاهش می دهد. ایجاد اعتماد سازمانی ممکن است به عنوان روش مهمی برای حل اختلافات سیاسی بین المللی دیده شود (یوهو و همکاران، ۲۰۱۸). مورگان و هانت (۱۹۹۴) اعتماد سازمانی را اطمینان به قابلیت و درستی شریک مبادله تعریف می کنند. اعتماد سازمانی، «حالتی روانشناختی است که هدف آن، پذیرش آسیب پذیری براساس انتظارات مثبت از اهداف یا رفتار دیگران است». اعتماد سازمانی، پدیده ای پویاست که شامل توسعه اعتماد اولیه، رشد، اصلاح و حفاظت، تخریب اعتماد سازمانی و اصلاح آن است (بوزیک^۷ و همکاران، ۲۰۱۹). تعریف کردند؛ بنابراین، هنگامی که به اعتماد سازمانی نگاه می شود، مرجع اعتماد سازمانی، مجموعه یا سیستمی از حمایت کننده های متعدد، به جای یک فرد یا یک گروه خاص است، اعتماد سازمانی از ارزیابی های کارمندان گرفته شده است که آیا سازمان، صلاحیت پاسخگویی به اهداف و مسئولیت های خود (توانایی سازمانی) را دارد و به اصول اخلاقی پذیرفته شده در روابط خود با صاحبان منافع مختلف پایبند است (وربورگ^۸ و همکاران، ۲۰۱۸). اعتماد در سازمان، زمینه ای را ایجاد می کند که در آن نگرش ها یا ادراک مثبت، عملکرد بهتر و همکاری بیشتری احتمال دارد. اعتماد به سازمان، نشان دهنده درک یک کارمند از روابط

¹ Lassibille

² Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT)

³ Campbell

⁴ Ellonen

⁵ Yu

⁶ Morgan & Hunt

⁷ Bozic

⁸ Verburg

مبادلات با سازمان آنهاست؛ زیرا اعتماد سازمانی به عنوان نتیجه‌ای از تجربیات و دانش گردآوری شده درباره سازمان گسترش می‌یابد (اوزیلماز^۱ و همکاران، ۲۰۱۸).

وجدان کاری، یکی از ابعاد مهم وجدان است که منظور از آن احساس مسئولیت و تعهد همه جانبه درونی فرد نسبت به کارهایی است که بر عهده اوست. به عبارت دیگر سعی در انجام هر چه کامل تر و بهتر کارها و پرهیز از هرگونه کمکاری و استفاده از امکانات و شرایط و مواظبت مداوم نسبت به انجام وظایف می باشد (ممی زاده، ۱۳۹۵). وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می گردد. به اعتقاد بنت و دورکین^۲ (۲۰۱۵) و الیزور و کالوسکی (۲۰۱۷) و لمونز و جونز (۲۰۱۶) توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید در اولویت باشد. از نظر ساین و همکاران (۲۰۱۸) مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است؛ زیرا عامل فردی و سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر بر وجدان کاری مؤثرند (لیاقت دار و همکاران، ۱۳۹۵).

وجدان کاری موجب می شود کارکنان نظام اداری و سازمانی کشور، توانمندی ها، استعدادها و تخصص را نه تنها بدون کنترل بلکه به طور داوطلبانه در جهت تحقق اهداف سازمان قرار دهند که در سایه این وجدان کاری برنامه های توسعه پایدار کشور بیمه می شوند (سلطانی، ۱۳۹۷). کارکنان با وجدان کاری بالا سختتر کار می کنند، برای سازمان ارزش قائل اند و ایراد کمتری در کارشان دیده می شود (مک کنا^۳، ۲۰۱۵). افراد با وجدان کاری بالا، اهداف و ارزش های سازمان را اهداف و ارزش های خود می دانند و برای رسیدن به آنها تلاش می کنند (پالا واکر^۴، ۲۰۱۸).

یانگ و ژو^۵ (۲۰۱۸) دریافته اند تبیین تجربی هوش اخلاقی و وجدان کاری و همچنین تجزیه و تحلیل ابعاد و عوامل مؤثر بر آن، نقشی مهم در گسترش و شناخت علمی بالأخص در حوزه جامعه شناسی کار خواهد داشت؛ از طرف دیگر، حصول چنین شناختی نقشی اساسی در ارائه راهکارها و رهنمودها برای ارتقاء سطح وجدان کاری کارکنان دارد (سیله^۶، ۲۰۱۸).

افزایش خلاقیت در سازمان ها می تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه ها، جلوگیری از اتلاف منابع، کاهش بوروکراسی، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر شود (محمدی، ۱۳۹۷). خلاقیت در سازمان همچنین سازمان را به یک سازمان یادگیرنده و دانش آفرین تبدیل می کند (خداپرست، ۱۳۹۹)؛ اما بین بقیه و نوآوری تمایز وجود دارد. خلاقیت، پیدایی و تولید یک اندیشه و فکر نو است درحالی که نوآوری به معنای کاربردی ساختن آن افکار نو و تازه است (نوید ادهم و همکاران، ۱۳۹۹). نوآوری سازمانی عبارت از پذیرفتن یک عقیده یا رفتاری که برای محیط عمومی سازمان تازگی دارد (غفاریان و همکاران، ۱۳۹۳). گرایش به نوآوری سازمانی می تواند در بخش نیروی انسانی، مطالعات رفتاری و روانشناختی کارکنان و شناخت ارزش ها و توانایی های آنان یا در بخش فنی و تکنولوژی، تجهیزات، مدرنیزه و فنون جدید و یا در بخش ساختار که شامل مجموعه قواعد، روش ها، هنجارها و ضوابط است، روی دهد (ال - دوجیلی، ۲۰۱۷). پژوهش ها نشان داده اند شایستگی های عاطفی - اجتماعی رابطه معناداری با نوآوری و شایستگی های شغلی دارند (کریکلند^۷، ۲۰۱۶).

¹ Ozyilmaz

² Bennet & Durkin

³ Mc Kenna

⁴ Pala, Eker & Eker

⁵ Yang & Xu

⁶ Seale

⁷ Kirkland

اهمیت و ضرورت پژوهش

در همه سازمان ها، دولتی و غیردولتی، گزینش، آموزش و تربیت حرفه ای مدیران خوب و اثربخش یکی از مشکلات اساسی است. طبق یک دیدگاه، مشاغل مدیریتی نوعاً پیچیده بوده، و مدیریت موفقیت آمیز و اثربخش در سازمانی، نیازمند مجموعه ای از شایستگی ها، مهارت ها، توانایی ها و ویژگی های خاص است (موسی زاده و عدلی، ۱۳۹۸). براساس نوشته کاظمی (۱۳۹۵) اگر گزینش مدیران به نحو صحیح و مناسب انجام گیرد، منافع سازمانی و اجتماعی به دنبال خواهد داشت. از این رو، مقتضی است سازمان ها بکوشند شایسته ترین، صالح ترین، متعهدترین و بهترین افراد را پیدا کنند و عملیات مورد نظر را براساس برنامه ها و خط مشی های صحیح انجام دهند (رحیمیا، ۱۳۹۶).

آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهمترین و گسترده ترین سازمان های اجتماعی، نقش بسیار مهمی در فرایند جامعه پذیری اعضای جامعه ایفا می کند (صافی، ۱۳۹۶). علیرغم نقش زیربنایی توسعه حرفه ای مدیران مدارس، سازمان تحقیقات آموزشی آمریکا در پژوهشی، به این نتیجه دست یافته است که مدیران برای پاسخگویی به نیازهای پیچیده مدارس امروزی، آموزش های لازم را دریافت نکرده اند (لاری، ۲۰۱۶)، و دانشگاه ها به طور کامل نتوانسته اند مدیران مدارس را برای این موقعیت ها، آماده کنند (بیچسل، ۲۰۱۸؛ ایبراهیم، ۲۰۱۶). بنابراین، در محیط کار کنونی به مدیرانی نیاز است که بتوانند درست تصمیم بگیرند، راه حل های خلاقانه ای برای مسائل بیان کنند، و در مقابل کار خود پاسخگو باشند (باجینسکی و هانسن، ۲۰۱۵).

در سازمان ها و شرکت هایی که ممکن است تعارض ها، ناسازگاری ها و کوچک سازی، موجب کاهش اعتماد در روابط کارکنان و مدیران شود، اعتماد درون سازمانی اهمیت زیادی دارد. اعتماد سازمانی به دو بخش اعتماد بین فردی^۵ (اعتماد میان افراد) و اعتماد غیرفردی^۶ (اعتماد نهادی) تقسیم می شود. اعتماد فردی، مبتنی بر تعاملات است و با ارتباطات خاص ایجاد می شود و به دو نوع اعتماد جانبی^۷ (اعتماد میان کارکنان) و اعتماد عمودی^۸ (اعتماد میان کارکنان و مدیران) تقسیم می شود. اعتماد فردی مبتنی بر شایستگی، خیرخواهی و قابلیت اطمینان است. اعتماد غیرفردی، مبتنی بر نقش ها، نظام ها و اعتبارهای درک شدنی برای اطمینان افراد است. اعتماد نهادی^۹ به طور معناداری با نگرش های کارمندان در ارتباط است. در برخی از پژوهش ها، اعتماد نهادی به کارایی و بی طرفی نظام های سازمانی نیز اطلاق شده است. مک نایت و همکاران (۲۰۱۰) نیز اعتماد نهادی را اعتقاد به ضرورت وجود ساختارهای غیرفردی دانسته اند که پیش بینی موفقیت آینده را میسر می کند (فاضل و همکاران، ۱۳۹۸). بازیک^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با نام «چشم انداز زمینه های استراتژیک درباره اصلاح اعتماد سازمانی» چهار مورد از سازمان های خرده فروشی

¹ Larry² Bichsel³ Ibrahim⁴ Buczynski & Hansen⁵ interpersonal trust⁶ impersonal⁷ lateral trust⁸ vertical trust⁹ institutional trust¹ McKnight et al 0¹ Bozic et al 1

را بررسی کردند که هر چهار مورد به اصلاح اعتماد سازمانی متعهد بودند که از این چهار مورد دو مورد به تعهد خود عمل کردند و دو مورد دیگر به تعهدات خود عمل نکردند.

وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است (چانگ، ۲۰۱۴). به عبارت دیگر منظور از وجدان کاری رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه هایی است که قرار است انسان آنها را انجام دهد، به گونه ای که اگر بازرس و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره گر نباشد، بازم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت (سیمرینگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). محققان (باریک^۲، ۲۰۰۱) وجدان را به عنوان یک ویژگی شخصیتی در نظر می گیرند که از دو رویه موفقیت مداری و قابلیت اتکا تشکیل شده است. موفقیت مداری اشاره به بازتاب تمایل به تلاش برای شایسته و موفق بودن در کار دارد که شامل اختیار کردن معیارهای بالا برای عملکرد خود و ادامه فعالیت تا رسیدن به هدف است. قابلیت اتکا تمایل به قابل اعتماد بودن را نشان می دهد. این ویژگی شامل صادق بودن، خود نظمی، احترام به قانون، منظم بودن و اقتدار می شود (اردلان و همکاران، ۱۳۹۶). لیپین و وندین^۳ (۲۰۱۵) اعتقاد دارند که وجدان کاری قابلیت اتکا را از طریق دقیق بودن و از همه جهت مسئول و سازمان یافته بودن را منعکس می کند.

نوآوری به طور فزاینده ای به عنوان یکی از عوامل اصلی موفقیت بلندمدت سازمان ها در بازارهای رقابتی تبدیل شده است. نوآوری نقش مهمی را در ایجاد ارزش و حفظ مزیت رقابتی دارد (رضوانی و همکاران، ۱۳۹۶). نوآوری چیزی بیش از خلاقیت مردمی در معنای عامیانه است. نوآوری فرایندی است که از طریق آفرینش و به کارگیری ایده های جدید می تواند رضایت مشتری را تأمین کند.

وزارت آموزش و پرورش یکی از مهم ترین نهادهای هر جامعه ای است که مسئولیت آموزش و پرورش افراد را به عهده دارد. منابع انسانی مهم ترین و باارزش ترین دارایی ها است که هر سازمان در اختیار دارد. از طرفی آموزش و پرورش نهادی است که رسالت آن پرورش انسان های لایق و شایسته و متخصص برای جامعه است تا چرخ های اقتصادی تولید، صنعت و خدمات کشور را به حرکت در آورند. بدیهی است اجرای چنین رسالتی بدون برخورداری معلمین از دانش و تجربه کافی، داشتن انگیزه و پیوند روحی و عاطفی با شغل خود و روحیه خستگی ناپذیر امکان پذیر نیست. با توجه به نقش درگیری شغلی مدیران در کارایی و اثربخشی، مطالعه عوامل مرتبط و مؤثر بر آن از اهمیت و ضرورت قابل ملاحظه ای برخوردار است. یافته های این پژوهش می تواند مورد استفاده مسئولین و دست اندرکاران نظام آموزش و پرورش کشور در سطوح مختلف به ویژه مدیران مناطق و نواحی آموزش و پرورش استان تهران قرار گیرد. خلاقیت و نوآوری سازمانی و فناورانه موجب رشد و بالندگی شده و قابلیت ها و فرصت های جدیدی را برای فعالیت ها و برنامه های سازمانی و فناورانه، ارتقاء کیفیت و بهبود حیات کاری فراهم می سازد. برای آن که مدیران بتوانند به نقش حیاتی سازمانی و رسالت شغلی خود عمل نمایند با توجه به واقعیات جوامع امروز، باید به طور مستمر مشغول یادگیری بوده و از درگیری شغلی و نوآوری سازمانی لازم برخوردار باشند و دائماً تحت بررسی های پژوهشی قرار گیرند. با توجه به بررسی های انجام شده تاکنون هیچ پژوهشی با عنوان بررسی پیش بینی تغییرات اعتماد سازمانی مدیران از طریق وجدان کاری و نوآوری سازمانی در مدارس ابتدایی شهرستان های تهران (منطقه پردیس) انجام نشده است؛ بنابراین این پژوهشی در پی این هدف می باشد.

¹ Chung

² Simmering

³ Barrick

⁴ LePin & Van Dyne

اهداف پژوهش

پیش بینی تغییرات اعتماد سازمانی مدیران از طریق وجدان کاری و نوآوری سازمانی در مدارس ابتدایی شهرستان های تهران (منطقه پردیس)

اعتماد سازمانی

مفهوم اعتماد از جمله مفاهیمی است که از سوی صاحب نظران رشته های علمی مختلف مورد توجه و بررسی قرار گرفته است درواقع محققان در رشته ها، موضوع مشابهی را از رویکردهای مختلف مورد بررسی قرار داده اند، که هر یک بر جنبه های خاصی از مفهوم اعتماد تمرکز کرده اند که این امر خود منجر به ارائه ی تعریفی ناقص از سازه ی اعتماد شده است (لوسیکی و همکاران، ۲۰۱۸؛ روسو و همکاران، ۲۰۱۸).

شاول^۱ اعتماد را به اعتقاد داشتن به دیگران تعریف میکنند، زیرا برای رسیدن به خواسته های خود وابسته به دیگران هستیم. چارلتون^۲ میگوید که رهبران به کارکنان اعتماد می کنند و رهبران باید گفتارشان همسان با کردارشان باشد (مارتینز، ۲۰۱۴). ویلسون^۳ بیان می کند که هر چند اعتماد مفهوم مهمی برای مطالعه می باشد ولی موضوعی است که تفسیر و تدبیر های متفاوتی دارد (پورتز، ۲۰۱۷).

بنیس و نانوس^۴ (۲۰۱۶) اعتماد به سازمان های اجرایی نیازمند ایجاد اعتماد میان کارکنان و مدیران بخش های اجرایی است، بنابراین این توجه به ایجاد اعتماد درون سازمان بسیار مهم است. برای مدیریت بهینه سازمان ها بخصوص سازمان های آموزش عالی به ایجاد اعتماد در سازمان به عنوان یکی از مهمترین بعد سرمایه اجتماعی نیاز است و این امر باعث پیوند همدلی میان کارکنان و مدیران بخشهای مختلف در دانشگاه میشود. موضوع اعتماد اهمیت نظری و عملی مهمی برای مطالعه سازمانها دارد اعتماد سازمان به مشابه پدیده ای است تحصیلگر که باعث بهره وری میشود (بنیس و نانوس، ۲۰۱۶).

راتینز و هارتوگ^۵ (۲۰۰۶) چهار بعد خیرخواهی، شایستگی (صلاحیت) صداقت و قابلیت پیش بینی را به عنوان مهم ترین عناصر تشکیل دهنده اعتماد میدانند. مایرو همکارانش (۱۹۹۵) نیز سه مولفه اعتماد، صلاحیت (توانایی) و خیرخواهی و صداقت (قابلیت اطمینان) را به عنوان ابعاد اصلی اعتماد در سازمان مطرح میکنند. در تحقیقی که توسط دو نفر از دانشمندان انجام شد پنج بعد اعتماد را صداقت، شایستگی (صلاحیت)، ثبات یا پایداری، وفاداری، روراستی مطرح نمودند (چاندلر، پی ال، توماس، ۲۰۱۸).

الون و هم کارانش^۶ (۲۰۱۸) اعتماد سازمانی را به دو بعد اعتماد بین شخصی (ارتباطی) و غیر شخصی تفکیک کردند. اعتماد شخصی می تواند به دو بعد شکسته شود: اعتماد افقی که اعتماد بین کارکنان مربوط می شود و اعتماد عمودی که به اعتماد بین کارکنان و مدیران شان بر می گردد. این اعتماد ها براساس صلاحیت، خیر خواهی و یا اعتبار هستند. نوع غیر شخصی اعتماد سازمانی، اعتماد نهادی نام گرفته است. اعتماد غیر شخصی در حوزه های سازمانی بسیار کم مورد مطالعه قرار گرفته است. اعتماد نهادی می تواند به اعتماد اعضاء به استراتژی و چشم انداز سازمان، شایستگی و فناوری آن ساختارها و فرایندهای منصفانه و سیاست منابع انسانی سازمان اشاره کند (الون و همکارانش، ۲۰۱۸).

¹ - Shaw

² - Charltoon

³ - Martins

⁴ Wilson

⁵ Bennis & Nanus

⁶ - Dietz & Hartog

⁷ Ellonen etal

بیلماز وواتالی^۱ (۲۰۰۹). عوامل موثر بر ایجاد اعتماد سازمانی را به عوامل سازمانی شامل: (ارزیابی موفقیت کارکنان با استفاده از روش های مدرن، دارا بودن سیستم های پاداش دهی منصفانه، دادن بازخوردهای منظم و به موقع به کارکنان و...) و عوامل فردی (مانند تمایل به اتکا کردن ارزش ها، عادات، رفتارها و...) تقسیم بندی کرده اند.

وجدان کاری

وجدان کاری عبارت است از مجموعه عواملی که در فرد سازمانی نظام ارزشی به وجود می آورد (سلطانی، ۱۳۹۷). در تعریف وجدان در فرهنگ عمید چنین آمده است: « وجدان قوه ی باطنی است که خوب و بد اعمال به وسیله ی آن درک می شود (عمید، ۱۳۹۶). کانت در مسئله وجدان به فطرت معتقد بوده و وجدان را امری فطری می داند. فروید می گوید: وجدان اخلاقی از طریق قوانین و منهیات در فرد شکل می گیرد.

در قرآن کریم نیز از وجدان به عنوان نفس لوامه تعبیر شده است نفسی که دائما انسان را سرزنش می کند. بانجام کار ناشایست او مورد نکوهش قرار می دهد که چرا به چنین کاری دست زدی و در صورت (انجام) کار خوب، ملالت می کند که چرا بیشتر انجام ندادی؟

توجه به مفهوم وجدان کاری در سازمان ها در حقیقت نگاهی اخلاقی و انسانی به مقوله کار و سازمان است؛ زیرا اخلاق در رفتار حرفه ای منجر به ایجاد تعهد نسبت به انجام وظایف محوله به بهترین شکل و بدون کنترل خارجی و در پی آن بهبود نتایج کار، بهبود وضع جامعه، رضایت باطنی و آرامش وجدان فرد می شود. وجود وجدان کاری در یک سازمان باعث افزایش سطح بهره وری، تحقق توسعه پایدار، تحول فرهنگی انسان، ثبات مدیریت و نظم اقتصادی می گردد. به اعتقاد بنت و دورکین^۲ (۲۰۰۵) و الیزور و کالوسکی^۳ (۲۰۰۶) و لمونز و جونز^۴ (۲۰۱۸) توجه به وجدان کاری در هر سازمان باید به عنوان اولویت باشد. از نظر ساین^۴ و همکاران (۲۰۱۰) انجام مطالعه پیرامون وجدان کاری یک ضرورت است زیرا عوامل فردی و سیستم اجتماعی یک سازمان در تعامل با یکدیگر بر وجدان کاری مؤثرند.

« وجدان کار را می توان طبق تعریف شورای فرهنگ عمومی کشور، وضعیتی دانست که در آن افراد جامعه، در مشاغل گوناگون سعی دارند تا کارهای محوله را به بهرترین وجه و به طور دقیق و کامل با رعایت اصول بهینه سازی انجام دهند » (میرسپاسی، ۱۳۹۵؛ جدی، ۱۳۹۵)

اخلاق کار حوزه‌ای از فرهنگ یک جامعه به شمار می‌رود که عقاید، ارزش‌ها و هنجارهای مربوط به کار را دربرمی‌گیرد؛ اما وجدان کاری، شکل درونی‌شده این عقاید، ارزش‌ها و هنجارهاست (رجب‌زاده، ۱۳۹۳)

وجدان کاری زمینه خوبی برای منضبط بودن فرد فراهم می‌کند؛ اما این‌گونه نیست که هر فرد دارای انضباط، دارای وجدان کاری هم باشد؛ زیرا ممکن است انضباط او متأثر از عوامل بیرونی باشد (بختیاری، ۱۳۹۶).

تحقیقات نشان داده است که کارکنان علاقمند به سازمان عملکرد و بهره‌وری بالاتری دارند، تمایل به ماندگاری آنها در سازمان بیشتر است، کمتر غیبت می‌کنند، از انگیزه بالاتری برخوردارند و موافقت و همراهی آنان با تغییرات سازمان بیشتر است. بدین ترتیب مدیران و تصمیم‌گیران یک سازمان می‌توانند با شناخت میزان تعهد سازمانی و وجدان کاری کارکنان خود و تغییر و تحول در عوامل مؤثر بر آن اهداف مورد نظر سازمان را تحقق بخشند.

¹.Bennett, H & Durkin, M.

².Elizur, D. & Kolowsky, M.

³.Lemons & Jones

⁴.Singh, B.

نوآوری

نوآوری را می توان به عنوان تولید، توسعه، شناسایی ایده های نو در نقش شغل، گروه و سازمان تعریف کرد که برای سود بردن از عملکرد افراد، گروه و سازمان به کار گرفته می شود. با توجه به این تعریف، افراد در گروه ها فعالیت های نوآوری را بر عهده می گیرند تا از تغییر نوآورانه سود حاصل کنند. نوآوری به طور گسترده، تأثیر فراوانی بر کارآیی و بقای بلند مدت سازمان ها دارد. پایه و اساس نوآوری را ایده های خلاق و سازنده، تشکیل می دهند (لین، ۲۰۱۷).

نوآوری بخشی از تغییر تکنولوژیکی است که تغییر تکنولوژیکی عبارت است از: تولید محصولات با خدمات و با استفاده از روش ها و ورودی هایی که برای سازمان جدید است. نکته مهم در این تعریف این است که اولین استفاده کننده این محصول، روش و ... جدید و نوآور است و استفاده کنندگان بعدی مقلد هستند. نوآوری به کارگیری ایده های نوین ناشی از خلاقیت است که می تواند یک محصول جدید، خدمت جدید یا راه حل جدید انجام کارها باشد (سلطانی، ۱۳۹۵).

ابراهیم نژاد (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان پیش بینی تحول سازمانی بر اساس سبک های رهبری و نوآوری مدیران (مطالعه موردی: شرکت گاز استان مازندران) را به اتمام رساندند. این پژوهش از لحاظ هدف جزء پژوهش های کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش، جزء پژوهش های توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش، کلیه مدیران، متخصصان و کارشناسان شرکت گاز استان مازندران میباشند. نتایج نشان داد که سبک های رهبری و نوآوری مدیران بر تحول سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارند.

چان و اشمیت (۲۰۱۸) نشان دادند که عملکرد شغلی را توانایی های ذهنی عمومی و وجدان پیش بینی می کند. در واقع پژوهش هایی که رابطه مدل پنج عاملی شخصیت را با عملکرد بررسی کرده اند؛ اغلب اوقات رابطه معنی داری بین وجدان و عملکرد گزارش می کنند.

گالفرد و دراپو^۲ (۲۰۱۷)، معتقدند اعتماد سازمانی، اعتمادی است که به موجب آن خط مشی های سازمان آنگونه که بیان شده است بطور منصفانه اداره و انجام خواهد شد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. که به پیش بینی تغییرات اعتماد سازمانی مدیران از طریق وجدان کاری و نوآوری سازمانی در مدارس ابتدایی شهرستان های تهران (منطقه پردیس) پرداخت. روش نمونه گیری در این پژوهش به صورت تصادفی بود. در پژوهش حاضر از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم نمونه استفاده شد.

جدول شاخص های آماری نمرات خرده مقیاس های وجدان کاری و نمره کل

شاخص آماری متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
قابلیت اتکاء	۱۸/۰۸	۴/۶	-۰/۵	-۰/۶۲
موفقیت مداری	۱۹/۱۶	۵	-۰/۱۸	-۱/۱
نمره کل	۳۷/۲	۸/۹	-۰/۳۶	-۱/۲

اطلاعات مندرج مربوط به نمرات خرده مقیاسهای وجدان کاری و نمره کل است. همانطور که مشاهده می شود میانگین و انحراف استاندارد خرده مقیاس قابلیت اتکاء به ترتیب برابر ۱۸/۰۸ و ۴/۶ است. همچنین خرده مقیاس موفقیت مداری با میانگین

¹ Lin² - Galford & Drapeau

و انحراف استاندارد ۱۹/۱۶ و ۵ است. نتایج مندرج در جدول نشان می دهد که میانگین و انحراف استاندارد نمره کل وجدان کاری به ترتیب برابر با ۳۷/۲ و ۸/۹ بدست آمده است. همچنین سایر شاخص های آماری در جدول مشاهده می شود.

جدول میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی نمره آزمودنی ها در متغیر اعتماد سازمانی

شاخص متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
اعتماد جانبی	۵۰/۶	۴/۸	-۰/۳۴	۰/۲۳
اعتماد عمومی	۵۱/۹	۵/۳	۰/۴۴	۰/۳
اعتماد نهادی	۶۱/۷	۵/۹	۰/۵۶	۰/۵۶
نمره کل	۱۶۴/۱۲	۱۰/۳۴	۰/۲۲	۰/۱۳

بر اساس مندرجات جدول، میانگین و انحراف استاندارد پرسشنامه اعتماد سازمانی است. همانطور که ملاحظه می شود میانگین مربوط به متغیر "اعتماد جانبی" با میانگین و انحراف استاندارد ۵۰/۶ و ۴/۸ و میانگین مربوط به متغیر "اعتماد عمومی" با میانگین و انحراف استاندارد ۵۱/۹ و ۵/۳ آمده است. میانگین مربوط به متغیر "اعتماد نهادی" با میانگین و انحراف استاندارد ۶۱/۷ و ۵/۹ بدست آمده است. همچنین میانگین و انحراف استاندارد نمره کل اعتماد سازمانی به ترتیب برابر با ۱۶۴/۱۲ و ۱۰/۳۴ بدست آمده است. شاخص های آماری کجی و کشیدگی در جدول مشاهده می گردد.

جدول میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی نمره آزمودنی ها در متغیر نوآوری سازمانی

شاخص متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
نوآوری سازمانی	۵۴/۴	۷/۲	-۰/۲۷	۰/۰۲۳

بر اساس مندرجات جدول، میانگین و انحراف استاندارد "نوآوری سازمانی" است. میانگین و انحراف استاندارد نمره کل به ترتیب برابر با ۵۴/۴ و ۷/۲ است.

جدول نتایج کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

شاخص متغیر	Z کولموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
اعتماد سازمانی	۱/۱	۰/۱۴
وجدان کاری	۰/۹۸	۰/۲۸
نوآوری سازمانی	۰/۹۹	۰/۲۷

همان گونه که در جدول مشاهده می شود سطح معنی داری آزمون کولموگروف - اسمیرنوف از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است، لذا پیش فرض نرمال بودن توزیع متغیرها رعایت شده است.

جدول نتایج آزمون دوربین-واتسون برای بررسی استقلال خطاهای متغیرهای پیش بین

مدل	مقدار دوربین-واتسون
اعتماد سازمانی	۱/۹۷

با توجه به اینکه مقدار آماره دوربین-واتسون در دامنه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار گرفته است، می توان گفت پیش فرض استقلال خطاها رعایت شده است.

جدول نتایج آزمون هم خطی بررسی وجود هم خطی از طریق ضریب تحمل و عامل تورم واریانس

شاخص متغیر	آماره	
	ضریب تحمل	عامل تورم واریانس
وجدان کاری	۱/۰۵	۰/۹۵
نوآوری سازمانی	۱	۰/۹۹

همانگونه که ملاحظه می‌شود، مقدار ضریب تحمل برای تمام متغیرها از مقدار ۰/۰۱ بیشتر است و همچنین مقدار عامل تورم واریانس برای تمام متغیرهای پیش بین از مقدار ۱۰ کمتر است. لذا پیش فرض عدم هم خطی متغیرهای پیش بین رعایت شده است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که هر چه وجدان کاری بیشتر باشد اعتماد سازمانی مدیران بالاتر خواهد رفت. در این خصوص یافته های پژوهش مسی^۱ و همکاران (۲۰۱۷) نیز بیانگر این بود که اعتماد در میان افرادی که با یکدیگر روابط متقابل دارند موجب هماهنگی فعالیت های آنان شده و این امر اثربخشی درونی و بیرونی سازمان را موجب می گردد. همچنین یافته های این فرضیه نیز توسط یافته های حاصل از پژوهش عنایتی و حاجی زینلی (۱۳۹۵) و ربیعی (۱۳۹۷) تأیید می گردد. در چنین شرایطی کیفیت کار مدیران و نظرات و اظهارات آنان در مورد شغل شان مورد توجه و اهمیت قرار می گیرد که می توان عاملی برای ارتقای وجدان کاری باشد. در تبیین این نتایج نیز می توان عنوان نمود که می توان گفت در هر سازمانی، هنگامی که کارکنان با مدیر خود در ارتباط متقابل باشند و روابط مبتنی بر اعتماد بین آنها حاکم باشد، می توانند اطلاعاتی در مورد رفع مشکلات شغلی و استراتژی های سازمان دریافت کنند (پولات^۲، ۲۰۲۰). یکی از مؤلفه های وجدان کاری قابلیت اتکا می باشد لذا می توان گفت فردی که دارای ویژگی قابلیت اتکا است، فردی قابل اطمینان، قانون مدار و منظم است که توانایی دارد از قوانین، خط مشی ها و ملاک های تعیین شده برای کیفیت کار تبعیت کند و از فشارهایی که از سوی همکاران و یا حتی خود فرد برای انجام کار بی کیفیت و صرفاً از سر رفع تکلیف وجود دارد، مقابله کند. همچنین اعتماد سازمانی با ترویج فرهنگ صادق بودن و افزایش انگیزه و دید مثبت در سازمان افزایش وجدان کاری کارکنان در سازمان را موجب می گردد.

در نهایت در تبیین میتوان گفت نظام آموزش و پرورش به طور مدارس به طور خاص برای دستیابی به اهداف و رسیدن به اثربخشی مورد نظر خود نیازمند نیروی انسانی متعهد، مسئولیت پذیر، وظیفه شناس و با وجدان کاری بالا می باشد. وجدان کاری مدیران می تواند معلول عوامل متعددی باشد ولی قسمت اعظم آن معلول سبک مدیریت و رهبری و نحوه برخورد مافوق با زیردستان است. آنچه در این اثنا می تواند به تأثیر گذاری رهبر بر وجدان کاری کارکنان مدد رساند میزان اعتمادی است که به طور متقابل بین مدیران وجود دارد. همچنین مدیران مدارس ها از عوامل اصلی تصمیم گیری در مراکز آموزش و پرورش محسوب می شوند، و از این رو، توجه به مهارت و قابلیت های مدیریتی آنان و تقویت آن می تواند به میزان چشمگیری بر موفقیت نظام آموزش و پرورش کشور تأثیرگذار باشد.

نتایج نشان داد که هر چه نوآوری سازمانی بیشتر باشد اعتماد سازمانی مدیران بالاتر خواهد رفت. این موضوع با یافته های تعداد اندکی از پژوهش های انجام شده در این زمینه، همانند پژوهش های گلیپور، جندقی، میرزایی و روشندل (۲۰۱۶)، دوی^۳ (۲۰۱۹)،

¹ Massey² Polat³ Golipour, Jandaghi, Mirzaei & Roshandel⁴ Dovey

بیدالت، کاستلو و تک فرانس^۱ (۲۰۱۸)، الون و همکاران (۲۰۱۸)، مرفی^۲ (۲۰۰۲) و تان و تان (۲۰۰۰) منطبق است. از آنجایی که پژوهش های بسیار اندکی درباره تأثیر اعتماد بر نوآوری انجام شده است.

در مباحث مدیریت، اعتماد بین مدیران مدارس، رفتاری خطرجویانه محسوب می شود، زیرا نیازمند تفویض اختیار به کارکنان و آزادی عمل بیشتر در تصمیم گیری است (گلیپور و همکاران، ۲۰۱۶)، از این رو، تأثیر آن در ایجاد نوآوری کم است. به عبارت دیگر، اعتماد کارکنان به یکدیگر در معرفی محصول یا خدمات جدید یا ارائه نوآوری در مقایسه با رقبا تأثیر ندارد. همچنین اعتماد بین کارکنان، در وادار کردن سازمان به استفاده از فناوری نوین برای ایجاد نوآوری و نیز تدوین روش های مختلف برای انجام کارها، تفکر و آزمون روش های جدید و خدمات تحول آفرین، بهبود مستمر فرایندهای تجاری سازمان، استفاده از روش های مدیریتی جدید، و تغییر در روش های عرضه خدمات نسبت به رقبا مؤثر نیست. موسکا (۱۹۹۷) پیش بینی کرد که ویژگی هزاره سوم، خلاقیت و تحول است و سازمان ها محیط هایی را با روابط پویای مملو از اعتماد بین مدیران و زیردستانشان فراهم کرد (موسکا، ۱۹۹۷).

به عبارت دیگر، نگرش مثبت مدیران به عدالت، تلاش مدیران برای رعایت انصاف در رفتار با کارکنان، صداقت و کمال مدیران، سازگاری و پایداری اعمال و رفتار مدیران، عمل به وعده ها، گفتگو و مذاکره مدیران درباره مسائل مهم، دانش مدیران درباره فعالیت های مورد نیاز، صلاحیت مدیران در تخصص های خود، نگرانی مدیران از آسایش و رفاه کارکنان، اهمیت نیازها و خواسته های کارکنان برای مدیران، و حمایت مدیران از کارکنان، در ایجاد نوآوری سازمانی تأثیر می گذارد. با توجه به یافته ها اعتماد سازمانی به عنوان یک عامل اساسی در میزان نوآوری سازمانی محسوب می شود، در مدارس اعتماد و همکاری مبنی بر اعتماد بین مدیران مهم ترین جنبه فرهنگ سازمانی در مدارس به شمار می رود و تمایل مدیران به نوآوری سازمانی به میزان اعتماد میان آنان بستگی دارد و هر اندازه فضای حاکم بر مدرسا فضای توأم با اعتماد و همکاری باشد، مدیران و دبیران به میزان بیشتری نسبت به اعتماد سازمانی اقدام می کنند و این سبب بالا رفتن میزان اعتماد سازمانی در سازمان می شود و از طرف دیگر در فضای توأم با اعتماد، مدیران از انجام دادن رفتارهای غیرمولد و بی فایده ناشی از بی اعتمادی اجتناب می کنند و به کارهای مولد روی می آورند که این امر زمینه نوآوری سازمانی و پیشرفت آن ها را فراهم می سازد.

پیشنهادهای

- ۱- برای مدیران مدارس و سایر کارکنان کارگاه های مشتری مداری، توانایی در مهارت های شناخت هدف در زندگی کاری و تصمیم گیری سازمانی و اخلاق سازمانی برگزار گردد.
- ۲- مدیران مدارس ضمن برقراری روابط صمیمانه معقول در مدارس به ویژه با معلمان به تقویت شایستگی های معلمان کمک نمایند. در ترویج تفکر انتقادی آن ها با روش های مختلف همچون برگزاری دوره های خلاقیت و خودشناسی بکوشند و در مسیر ایجاد شناخت از خود، معنای شخصیتی و گسترش خودآگاهی در مورد ماهیت واقعیت آموزش و پرورش، هدف و دلیل هستی آن و مسئولیت افراد مختلف در تعالی نظام آموزش و پرورش گام بردارند است.
- ۳- بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می شود ضمن تأکید بر جلسات گفتگو و گردهمایی برای مدیران و کارکنان سازمان، کارگاه های آموزش مهارت های شغلی، روابط انسانی، کارگروهی و مشارکت برگزار کنند تا بدین ترتیب اعتماد سازمانی کارکنان بیشتر شود و سازمان در مسیر تعالی قرار گیرد. همچنین با تقویت انجمن اولیا و مربیان و نیز ارتباطات با نهادهای فرهنگی و اجتماعی و همچنین شوراهای دانش آموزی تعاملات و روابط میان سازمان، کارکنان مدرسه، دانش آموزان و همچنین والدین و نهادهای اجتماعی و فرهنگی مرتبط را باهدف تعالی تعلیم و تربیت تقویت نمایند.

¹ Bidault, Castello & Tech France

² Murphy

- ۴- نظر به اینکه شایستگی مدیران اعتماد سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد، توجه به این امر به ویژه در انتصاب مدیران سطوح میانی آموزش و پرورش که در ارتباط تنگاتنگ با معلمان هستند ضرورت دارد.
- ۵- در راستای افزایش میزان وجدان کاری مدیران می بایست آموزش های لازم در خصوص تئوری ها و سبک های مدیریتی و روشهای ارتباطی به مدیران ارائه شده و آنها را متمایل به پذیرش افکار جدید و پیشنهادهای مؤثر کارکنان و همچنین مشورت با آنان در تصمیمگیری ها ساخت. افزایش مسئولیت پذیری مدیران و بالا بردن سطح مهارت و تخصص آنها و تقویت انعطافپذیری و روحیه انتقادپذیری در آنان نیز در این رابطه حائز اهمیت است.
- ۶- این تحقیق به بررسی رابطه اعتماد سازمانی و نوآوری سازمانی در شهر پردیس پرداخته است، پیشنهاد می شود در شهرها و استان های دیگر نیز این پژوهش انجام شود و نتایج آن با یافته های این پژوهش مقایسه شود.
- ۷- این پژوهش در بخش مدیران مدارس شهرپردیس صورت گرفته است پیشنهاد می شود چنین پژوهشی در سازمان ها و مدارس دیگری نیز انجام شود.

منابع فارسی

- ابطحی، سید حسین(۱۳۹۸). الگوی تصمیم گیری بر مبنای اخلاقیات. تهران، فصلنامه مدیریت دولتی، شماره ۳۶.
- الوانی، سیدمهدی؛ دانایی فرد، حسن(۱۳۹۸). مدیریت دولتی و اعتماد عمومی. نشریه دانش مدیریت مالی، ۵۵: ۲۹-۱۳.
- بختیاری، صادق (۱۳۹۶). مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل مؤثر بر آن، مدیریت دولتی، شماره ۴۱-۴۲.
- بردبار، غلامرضا(۱۳۹۸). اعتمادسازی کیمیایی مفقود در سازمان های نوین ایران. تهران: نشر آگاه.
- پورکریمی، جواد، نوروزی، میترا، و فرزانه، محمد (۱۳۹۴). ارائه الگوی صلاحیت های حرفه ای مدیران مدارس متوسطه. مدیریت و رهبری آموزشی، ۹(۲)، ۸۵-۹۶.
- تاسی، هنری (۱۳۹۸). ترجمه علی پارسائیان، تئوری های سازمان، تهران، انتشارات ترمه.
- جدی، سوسن (۱۳۹۵). « روش های ایجاد وجدان کار در سازمان ». تدبیر، شماره ۶۵.
- جدیدی محسن(۱۳۹۸). اعتماد سازمانی، اعتمادسازی در میان کارکنان یک سازمان. مجله مدیریت دولتی، ۳: ۱۰-۱.
- جعفری، مصطفی و حبیبی، مجید (۱۳۹۷). فرهنگ کار. ماهنامه تدبیر. ۱۳، ۱۲۵.
- حاجی پور، بهمن (۱۳۹۳). مدیریت استراتژیک، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران
- حسینی خواه، علی(۱۳۹۷). بررسی نظریه انتشار نوآوری در حوزه آموزش، فصلنامه نوآوری آموزش، شماره ۴۶، صص ۱۷۸-۱۵۱.
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۶). آشنایی با مدیریت بهره وری. تهران، انتشارات سایه نما، چاپ اول.
- خسروی، حمید؛ عسکریان، مصطفی و نوه ابراهیم، عبدالرحیم(۱۳۹۵). بررسی رابطه بین مؤلفه های وجدان کاری با تعهد سازمانی دبیران مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر تهران. پژوهشهای تربیتی، ۳(۳۲)، ۱۱۶-۱۰۲.
- دهقان نجم منصور(۱۳۹۸). مدیریت دانش و نقش آن در نوآوری سازمانی. ماهنامه تخصصی صنعت خودرو و صنایع وابسته، شماره ۶۰، صص ۵۲-۴۷.
- رجب زاده، احمد (۱۳۹۳). ارزشها و ضعف وجدان کاری در ایران، نامه پژوهش شماره ۵
- رحیم نیا، فریبرز (۱۳۹۶). واکاوی ابعاد و مؤلفه های مدل شایستگی های مدیران در سیستم بانکی (یک رویکرد کیفی). مدیریت فردا، ۱۱(۳۱)، ۱۳۹-۱۱۷.
- سلطانی، ایرج(۱۳۸۷). نقش توسعه منابع انسانی در ارتقای بهره وری سازمانها" مجله مدیریت دولتی، شماره ۳۹.
- شیرازی، ع؛ خداوردیان، ا. و نعیمی، م. (۱۳۹۸). «تأثیر اعتماد سازمانی بر بروز رفتارهای شهروندی سازمانی- مورد مطالعه: شرکت گاز استان خراسان شمالی». پژوهشنامه مدیریت تحول، د ۴، ش ۷، صص ۱۳۴-۱۵۴.
- صافی، احمد (۱۳۹۶). آموزش و پرورش ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و متوسطه. تهران: انتشارات سمت.

طالبیان، امیر (۱۳۹۷). «سنجش سطح وجدان کاری و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن». پایان‌نامه دکتری جامعه‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه تهران.

طباطبائی‌ان سید حبیب اله و پاکزاد ناب (۱۳۹۴). بررسی سیستم‌های نوآوری و ارائه چارچوبی برای سنجش نوآوری در ایران. کاظمی، ثریا (۱۳۹۵). بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای با عملکرد معلمان مدارس ابتدایی ناحیه سه کرج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، پردیس البرز.

مقیمی سید محمد (۱۳۹۵). سازمان مدیریت و رویکردی پژوهشی، انتشارات سرمه، چاپ پنجم. ممی زاده، جعفر (۱۳۹۵). مسئولیت‌پذیری اجتماعی. مجله زمینه. دوره ششم. شماره ۶. منطقی، محسن (۱۳۹۶). "گامی به سوی نهادینه کردن وجدان کاری در سازمان‌ها"، مجله معرفت، سال پنجم شماره اول، شماره مسلسل ۱۷، تابستان.

موسی‌زاده، زهره، و عدلی، مریم (۱۳۹۸). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه. اندیشه مدیریت، ۳(۱)، ۱۳۰-۱۳۲.

میرسپاسی، ناصر (۱۳۹۵). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار. تهران، انتشارات میر. میرمحمدی، سید محمد (۱۳۸۷). موانع سازمانی و ساختاری حاکمیت وجدان کاری و انضباط اجتماعی، سازمان چاپ دانشگاه آزاد اسلامی، تهران

نادری بنی، ناهید (۱۳۹۶). مربیگری و ارشاد در سازمان‌ها. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی. نادری، قمی (۱۳۹۷). در آمدی بر ارتقای وجدان کاری، مدیریت دولتی، شماره ۳۵. همایی، رضوان. (۱۳۹۷). رابطه دل‌بستگی به خدا، هوش اخلاقی و تمایز یافتگی خود با رضایت زناشویی در پرستاران، مجله سلامت و مراقبت، ۲۰(۴)، ۲۷۹-۲۷۰.

Akbari Zanjani, B. (2016) The effect of managers' competencies and organizational structure on organizational innovation. Master Thesis, Allameh Tabatabai University, School of Management and Accounting. (In Persian).

Al-dujaili, M. A. A. (2017). Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(2), 128.

Alhadabi, A., Aldhafri, S., Alkharusi, H., Al-Harthy, I., Alrajhi, M., & AlBarashdi, H. (2019). Modelling parenting styles, moral intelligence, academic self-efficacy and learning motivation among adolescents in grades 7-11. *Asia Pacific Journal of Education*, 39(1), 133-153.

Archana, V. (2019). Occupational stress and social support as predictors of organisational commitment. *Psychological Studies*, 49(2-3), 202-204.

Ardalan, M. Beheshtirad, R. & Sultanzadeh, V. (2015). The effect of secur base leadership on reducing retaliatory behaviors with the role of mediator of work conscience. *Leadership and Management Educational Researchs journal*, 1(3), 51-72. [Persian].

Ardalan, M. Ghanbari, S. Nasirivalikbeni, F. & Beheshtirad, R. (2016). The Role of Servant Leadership in Promoting Organizational Trust with Mediating Empowerment. *Quarterly Journal of Measuring and Educational Evaluation Studies*, 3(4), 143-167. [Persian]

Azizi, F. (2015). Investigating the relationship between organizational learning and job engagement and organizational innovation among managers of Kermanshah province, Master's thesis, Bu-Ali University.

Barrick, M.R. Mount, M.K. & Judge, T.A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We and Where Do We Go Next. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 9-30

Bennet, H. & Durkin, M. (2002). The effects of Organizational change on exploratory study. *Journal of managerialial psychology*, 15(2), 120-146.

- Bichsel, J. A. (2018). Professional development needs and experiences of secondary principals in Southwestern Pennsylvania. Doctoral Dissertation in education, School of Education in partial fulfillment
- Bidault, F., Castello, A. & Tech France, G. (2018). Trust and creativity: Identifying the role of trust in creativity-oriented joint-developments. ESMT Working Papers. Blau, P. M. (1964). Exchange & Power in Social Life. Wiley. New York. NY.
- Birney, L.L & Smith, P.A.. (2017). The organizational trust of elementary schools and dimensions of student bullying. *International Journal of Educational Management*, Vol.19, No.6, PP.469-485.
- Borba, M. (2017). The step-by-step plan to building moral intelligence. Nurturing Kids Heart & Souls. National Educator Award, National Council of Self-Esteem, Jossey-Bass.
- Bozic, B., Siebert, S. and Martin, G. (2019) A strategic action fields perspective on organizational trust repair. *European Management Journal*, 37(1), 58-66.
- Brix, J. (2019) Ambidexterity and organizational learning: Revisiting and reconnecting the literatures. *The Learning Organization*, 26(4), 337-351.
- Buczynski, Sandy. , & C. Bobbi, Hansen. (2010). Impact of professional development on teacher practice: Uncovering connections. *Teaching and Teacher Education*, 26 (3), 599-607.
- Campbell, P. (۲۰۲۰) *Against the tide challenges of leading a sustainable school* Retrieved from <http://dera.ioe.ac.uk/۱/۲۰۸۹/against-the-tide.pdf>.
- Chang, S & Lee, M.S, (2018), “The linkage between knowledge accumulation capability and organizational innovation “, *journal of knowledge management* , vol .12, NO ,1,PP.3-20.
- Chung, Y.B.(2014). Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Commitment: Gender and Ethnic Differences among College Students. *Career Development*, 28(4): 277-84.
- Cohen , W.M, Levvinthal, D.A,(1990), “ Absorptive Capacity : A new perspective on learning and innovation”, *Administrative science quarterly*,vol. 35.
- Damanpour . F,(۲۰۱۶), “ Organizational innovation : a meta –analysis of effects of determinants and moderators “, *academy of management journal* , vol . 34 , NO.3, PP. 555-590.
- Dehghan,elahe. Mehdad,ali.golparvar,Mohsen.shojaa, ali (2018). Examine the relationship between organizational commitment and workplace health components of organizational trust in dark gray and Qeshm Gas Refinery. *Knowledge and research in applied psychology*.
- Dovey, K. (2019). The role of trust in innovation. *Learning Organization*, 16(4), 311- 325
- Ebrahimi Ghandmani, A., Poursardar, P., & Naderi Boldaghi, S. (2016). The relationship between thinking styles and organizational learning among managers of Borujen. Fourth National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, *Social and Cultural Studies, Tehran, Mehr Arvand Institute of Higher Education, Center for Sustainable Development Strategies*.
- Ellonen Riikka,Blomqvist.(2018).The role of trust in innovation.hearing organization the. 16:311-325.
- Ghaffarian, W, Kiani, G. (2013), *Effective strategy*. Tehran: Farda Publishing. (In Persian).
- Golipour, R., Jandaghi, G., Mirzaei, M. & Roshandel, T. (201۶). The impact of organizational trust on innovativeness at the Tehran oil refinery company. *African Journal of Business Management*, 5(7), 2660-2667.
- Hanif, A. & Bukhari, I. (2015). Relationship between innovative work behavior and job involvement among the employees of telecom sector. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 13(2): 23-29.
- Hariharan, K., and Vivekanand, G. (2018) Perspectives on organizational learning. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 9(1), 81-86.
- Hervas-Oliver, J. L, & Sempere-Ripoll, F. (2015). Disentangling the influence of technological process and product innovations. *Journal of Business Research*, 68(1), 109-118.

- Ibrahim, N. (2016). Preparation and development of public secondary schools Principals in Kenya. *Humanities and Social Science*, 1(9), 122-136.
- Janse, O. (2017), "How Fairness perspective market innovation Behavior more or less stress full", *Journal of Organizational and Behavior*, vol 25.
- Javadinezhad, A., Heydari, A., Naderi, F., Bakhtiyipoor, S., & Hafezi, F. (2019). The Effectiveness of Educating Moral Intelligence on Psychological Well-being of the Secondary School Students. *Bioethics Journal*, 8(29), 53-62.
- Jimenez, D., & Sanz Valle, R. (2016). (Fostering innovation): The role of market orientation and organizational learning. *European Journal of Innovation Management*, 11(3): 389-412.
- Khodaparast, M. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Learning Organization Development (Case Study: West-Mazandaran Universities of Applied Sciences. *Management and Educational Perspective*, 1(1), 31-43. doi: [10.22034/jmep.2019.100582](https://doi.org/10.22034/jmep.2019.100582). (In Persian).
- Kirkland, K. L. (2016). The effect of emotional intelligence on emotional competence and transformational leadership. City University of New York.
- Larry, K. B. (2016). *Principal perceptions of the relationship between Professional development designs and the qualities, Proficiencies, and leadership skills required of West Virginia principals*. Doctoral Dissertation, Educational Leadership, College of Education and Human Services, Marshall University.
- Lassibille, G. (2016). Improving the management style of school principals: results from a randomized trial. *Education Economics*, 24(2), 121-141.
- LePine, J.A. & Van Dyne, L. (2015). Voice and cooperative behavior as contrasting forms of contextual performance: evidence of differential relationships with big five personality characteristics and cognitive ability. *Applied Psychology*, 86(2), 326-36.
- Liu, P.L., & Tsai, C. H. (2017), "Effects of knowledge Management Systems on Operating Performance : An Empirical Study on High-tech Companies using the Balanced Score Card Approach", *International Journal of Management*, vol. 24 (4), pp.734-743.
- Maguire, S. and Phillips, N. (2008) Citibankers at Citigroup: A study of the loss of institutional trust after a merger. *Journal of Management Studies*, 45, 372-401.
- Mashabbaki, A. (2016). *Organizational behavior management: applied analysis, value of human behavior*. Tehran: Terme Publishing.
- Massey, GR. & Kyriazis, E. (2017). Interpersonal between marketing and R&D during new product development projects. *European Journal of Marketing*, 41(9/10), 412-423.
- Mauno, S. Ruokolainen, M. Kinnunen, U. & De Bloom, J. (2016). Emotional labour and work engagement among nurses: examining perceived compassion, leadership and work ethic as stress buffers. *Journal of advanced nursing*, 4, 14-27.
- Mc Kenna, S. (2005). Organizational Commitment in the Small Entrepreneurial Business in Singapore. *Gross Cultural Management*. 12 (2), 16-20.
- Mc Kenna, S. (2015). Organizational Commitment in the Small Entrepreneurial Business in Singapore. *Gross Cultural Management*, 12(2), 16-20.
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. (2018). Commitment in The Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*. 11(3), 299-326.
- Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT) (2018). *Course of Study for Kindergarten*. Retrieved from http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/new-cs/youryou/you/you.pdf.
- Mir Miran, S. J. (2015). Creativity and innovation (individual, group, organizational), Editor Tahere Khatami Dost, Tehran.
- Mohammadi, N. (2017). Creativity in management. *Tadbir Monthly*, 16. 19-14. (In Persian).
- Moore, S. K. (2016). *Principals' perspectives on the professional development process and its outcomes*. Western Michigan University Dissertations.

- Morgan, R.M. and Hunt, S.D. (1994) The commitment-trust theory of relationship marketing. *Journal of Marketing*, 58(3), 20-38.
- Morrow. P (۲۰۱۳). Concept redundancy in organizational Research – the case of work commitment: Academy of management review.
- Mosca, J. B. (1997). The restructuring of jobs for the year 2000. *Pub. Person. Manag*, 26, 43-59.
- Murphy, J. (۲۰۰۲). Networks, trust, and innovation in Tanzania's manufacturing sector. *World Development*, 30(4), 591-619.
- Navid Adham, M, Shafizadeh, H. (2019). Investigating the Relationship between Strategic Thinking and Intellectual Capital with an Attitude toward Organizational Innovation among Managers and Experts in Tehran Education Areas. *Technology of Education Journal (TEJ)*, 13(4), 155-165. doi: 10.22061/jte.2019.5065.2163. (In Persian).
- Neves, L. G., & Coimbra, J. L. (2019). Evidence of the Validity of the Internal Structure of the Ethical, Transformational and Moral Leadership Scale in an Educational Portuguese Context. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29.
- Pala, F., Eker, S., & Eker, M. (2018). The Effect of Demographic Characteristics on Organizational Commitment and Job Satisfaction: An Empirical Study on Turkish Health Care Staff. *The journal of Industrial Relation and Human Resources*. 10(2), 54-75.
- Patnam, Robert D.(2015)..*Making Democracy work:Civictraditions in Modern Italy*.Princeton University press.
- Ratnasingham, P. (2018). The importance of trust in electronic commerce. *Electronic Networking Applications and Policy*, Vol. 8, No. 4, PP. 313-321 .
- Rezvani, H. R., & gheraeeli Nejad, R.(201۶). Presents a model for the typology of various types of organizational innovation. *Technology Development Magazine*,7(28): 21-26.
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2016). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 116-126.
- Saadat, V., & Saadat, Z. (2016). Organizational learning as a key role of organizational success. *International Conference on New Challenges in Management and Organization: Organization and Leadership*, 2, Dubai, UAE.
- Saeediyani, N. & Moradi, M. (20۱9). The Relationship Between Bass Leadership Styles with Work Conscience and Job Commitment of Boys' High School Principals in Isfahan. *Knowledge and Research in Educational Curriculum* , 23(22), 119-140. [Persian]
- Shu-Hung, H. (2014). Effects of organizational culture, organizational learning and IT strategy on knowledge management and performance. *The Journal of International Management Studies*, 9(1): 50 - 58
- Simmering, M. J. & Cheramie, R. A. (2016). Improving individual laddering for trainees with low conscientiousness. *Managerial Psychology*, 25 (1), 44– 57.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment: A study of generational diversity. *Benchmarking: An International Journal*, 22 (6): 1192-1211.
- Teriziovski, Mile , (2017), “ Buiding Innovation CaPABILITY By Organizational “: An International Cross- case perspective , University of Mel.
- Turner, N., Barling, J., Epitropaki, O., Butcher, V., & Milner, C. (2017). Transformationl leadership and moral reasoning. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 304-311.
- Verburg, R.M., Nienaber, A.M., Searle, R.H., Weibel, A., Den Hartog, D.N. and Rupp, D.E. (2018) The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group and Organization Management*, 43(2),179-206.