

تحلیل ساختاری نوآوری شغلی معلمان براساس رهبری تحول آفرین

رقیه مددی، دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران.

***بهنام طالبی**، استادیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تبریز، تبریز، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر تبیین نوآوری شغلی معلمان براساس مؤلفه‌های رهبری تحول گرا در مدارس ابتدایی استان آذربایجان شرقی بوده است. روش انجام پژوهش، توصیفی - همبستگی بوده است. جامعه‌ی آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی استان آذربایجان شرقی به تعداد ۱۴۰۰۴ نفر (۹۶۳۳ نفر زن و ۴۳۷۱ نفر مرد) می‌باشد. با استفاده از جدول مورگان ۳۷۵ نفر معلم (۲۵۷ زن و ۱۱۸ مرد) به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری شامل دو پرسشنامه نوآوری شغلی مارتین پاتچن (۱۹۶۵) و رهبری تحول گرای باس و آلپو (۱۹۹۷) می‌باشند. جهت سنجش روایی ابزار از روایی صوری و محتوایی و جهت سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که برای نوآوری شغلی ۰/۹۴ و برای رهبری تحولی ۰/۷۹ بدست آمد. نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان داد بین رهبری تحولی مدیران و مؤلفه‌های آن با نوآوری شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد اما نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری جهت تبیین نوآوری شغلی معلمان بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحولیشان داد فقط ویژگیهای آرمانی با ضریب ۰/۸۲ قادر به پیش بینی معنادار نوآوری شغلی معلمان می‌باشد و انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی قادر به پیش بینی نوآوری شغلی معلمان نمی‌باشند.

واژگان کلیدی: نوآوری شغلی، رهبری تحول آفرین، معلمان.

* نویسنده مسئول: btalebi1972@gmail.com

دریافت مقاله: ۹۸/۶/۳۱ پذیرش مقاله: ۹۸/۱۱/۲۳

Structural Analysis of Teacher's Job Innovation Based on Transformational Leadership

Rogayeh Madadi, M. A. in educational administration, Department of Educational Administration, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Tabriz, Iran.

***Behnam Talebi**, Assistant Professor, Department of Educational Administration, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

Abstract

The purpose of this study was to explain teachers' job innovation based on transformational leadership components in elementary schools of East Azerbaijan province. The research method was descriptive-correlational. The statistical population includes all the elementary school teachers in East Azarbaijan province with 14004 (9633 female and 4371 male). Using Morgan table, 375 teachers (257 females and 118 males) were selected through stratified random sampling. Measurement tools were Martin Patchen's Job Innovation Questionnaire (1965) and Bass & Aliev's (1997) Transformational Leadership Questionnaire. Face and content validity were used to assess the validity of the tool and Cronbach's alpha coefficient was used to measure the reliability of the questionnaires, which was 0.94 for job innovation and 0.79 for transformational leadership. The results of correlation test showed that there is a significant relationship between transformational leadership of principals and its components and teachers' job innovation. But the results of Structural Equation Modeling to explain teachers ' job innovation based on their transformational leadership components showed that only idealistic features with a coefficient of 0.82 are able to predict teachers' job innovation significantly, and and inspirational motivation, subjective motivation, and individual considerations are not able to predict teachers' job innovation.

Key Words: Job Innovation, Transformational Leadership, Teachers.

* Corresponding author: btalebi1972@gmail.com

Receiving Date: 22/9/2019 Acceptance Date: 12/2/2020

مقدمه

قرن جدید امواج تازه‌ای از تغییر را با خود به همراه آورده است. محیط پیرامون سازمانها پویاتر از قبل شده و باعث گردیده تا سازمانها در پی یافتن پاسخهایی برای این پویایی‌ها و حفظ مزیت رقابتی پایدار [۱۲] باشند. سازمانهای امروزی نمی‌توانند روند و سرعت تغییرات را متوقف سازند، بلکه تنها می‌توانند تردیدها، نوسانات و بی‌ثباتی‌ها را به فرصتهایی برای آموختن، تطابق و همخوانی مطلوب تبدیل کنند. آموزش و پرورش نیز به عنوان یکی از سازمانهای نهادی که نیروی انسانی لازم برای دیگر سازمانها را به صورت مستقیم یا غیر مستقیم تربیت می‌کند از این قضیه مستثنی نمی‌باشد. باید توجه داشت با داشتن چنین محیط پویا و فعال در سازمانها نیاز به افرادی در نقش رهبر به شدت احساس می‌شود، لذا تداوم و بقاء سازمانها و تحقق اهداف آنها می‌طلبد که نهضت خلاقیت و نوآوری را در ارکان سازمان که همانا کارکنان، مدیران و ساختار سازمانی است پیش بینی و فرآیند آن را ترسیم و به صورت مستمر و فراگیر مطرح سازند تا از سقوط و نابودی در امان باشند. خلاقیت و نوآوری در سازمانها، دارای سه رکن اساسی هستند که در صورت وجود ویژگی‌های خلاق در هر یک، امکان تحقق همه جانبه خلاقیت و نوآوری بوجود می‌آید. این ارکان سه گانه شامل مدیر، سازمان و کارکنان می‌باشد که می‌توان نقش مدیران خلاق را در رأس این مثلث قرار داد به عبارتی سازمانهای امروزی برای ادامه حیات باید پویا بوده و مدیران و کارکنان آنها افرادی خلاق و نو آور باشند تا بتوانند سازمان را با این تحولات منطبق ساخته و جوابگوی نیازهای جامعه باشند [۱۸]. نقش مدیر در سازمان از ساختار، نیروی انسانی، تجهیزات و سایر عوامل تأثیرگذارتر است زیرا مدیریت می‌تواند توانایی خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق کند و یا رفتار و عملکرد او می‌تواند مانع این امر حیاتی شود. مدیران باید به گونه‌ای به هدایت و رهبری سازمان بپردازند که نیروی انسانی با به کار گیری قابلیت‌ها و خلاقیت‌های خویش، موفقیت خود را در بروز واکنش‌های سریع و نوآور به شرایط رقابتی [۲۶] تضمین کند.

همه سازمانها برای بقا نیازمند اندیشه‌های نو و نظرات بدیع و تازه هستند [۲۵] از جمله سازمان‌هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان دارند، سازمان‌های آموزشی به ویژه سازمان آموزش و پرورش است. نیاز به افراد نوآور در چنین سازمانهایی اهمیتی دو چندان دارد چرا که این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی برای دیگر سازمانها و ادارات بر عهده دارند. نوآوری می‌تواند برای سازمان خلق ارزش کرده و عملکرد سازمانی را بهبود بخشد [۱۳] که خود حاصل تعامل عوامل فردی و سازمانی است [۴۴] و ضرورت تقویت آن توجه

به دانش، مهارت و تجربه کارکنان در سازمان می‌باشد [۳۷]. نوآوری فعالیتی است که هدفش ایجاد، انتقال، تغییر و واکنش به ایده‌های جدید است. محققان دیگر نیز تعریف مشابهی ارائه داده‌اند. از دید آنها نوآوری نه تنها ابداع خودآگاه ایده‌های جدید است، بلکه معرفی و به کار بردن این ایده‌ها را نیز شامل می‌شود و هدف کلی آن ارتقای عملکرد سازمانی است [۲۲]. فرآیند نوآوری بیش از ایجاد و یا ابداع ایده‌ی جدید است که شامل؛ فعالیتهای درگیر در توسعه و اجرا است. در واقع، فرآیند نوآوری به عنوان توسعه و اجرای ایده‌های جدید توسط افرادی که در طول زمان در تبادل با دیگران تغییر زمینه‌های نهادی و سازمانی مشارکت می‌کنند، می‌باشد [۴۲]. این ساختار سازمان نیست که نوآوری را تشویق می‌کند، بلکه نوآوری از محیط سازمانی برمی‌خیزد که در آن اعضاء، مطلوبیت و فایده‌ی نوآوری را تشخیص می‌دهند و یا محیطی که فرصتها و زمینه‌ای را برای نوآوری بوجود می‌آورد و تلاشهایی در این راستا مورد حمایت قرار می‌گیرد [۳۴]. یکی از الزامات مهم تبلور نوآوری در مدرسه به وجود آوردن فضای محرک و مستعد و به طور کلی نوآور است [۲۸] مدیریت و رهبری مدارس به عنوان عامل پیش برنده، هدایت کننده و هماهنگ کننده از اهمیت خاصی برخوردار است و مدیران مدارس می‌توانند نقش مهمی در ایجاد و تغییر نوآوری در معلمان داشته باشند [۳۲]. رهبری آموزشی در بهبود بروندهای آموزشگاهی، نقش کلیدی بازی می‌کند [۳۶]. رهبری یکی از ضرورت‌های اصلی برای انجام فعالیتهای بسیاری از سازمانهای امروزی و پیش بینی کننده کلیدی خلاقیت فردی، تیمی و سازمانی است [۱۹]. بنابراین مدیران مدارس نیازمند سبک رهبری هستند که با ژرف نگری مسیر آینده مدرسه را مشخص سازند و انگیزه ایجاد تحول و نوآوری را در معلمان به وجود آورند. [۵]. رهبری تحول گرا سبک غالب رهبری است که در صنعت و سایر حوزه‌های مختلف به کاربرده می‌شود و ویژگیهای مهم آن تحریک، الهام بخشی و برانگیختن زیردستان می‌باشد [۱۴] رهبران تحول گرا اهداف و مشوقها را در جهت انگیزه‌ها و علایق کارکنانشان و در راستای حفظ فرصتهایی برای رشد فردی و حرفه‌ای هر یک از آنان تعیین می‌کنند [۴]. تئوری رهبری تحول گرا نخست توسط برنز^۱ (۱۹۷۸) به منظور تمایز بین آن دسته از رهبران که روابط قوی و انگیزشی با زیردستان و پیروان برقرار می‌کنند و آن دسته از آنها که به طور گسترده‌ای متمرکز بر مبادله یا تعامل برای ایجاد نتایج‌اند به وجود آمد [۱۰]. باس و اولیو^۲ مفهوم و ایده برنز در مورد رهبری را توسعه دادند و یک مفهوم رهبری تحول

1. Burns

2. Bass & Avolio

گرا را ایجاد نمودند. باس و اولیو معتقدند که رهبری تحول گرا زمانی شکل می‌گیرد که رهبر علائق کارکنانش را ارتقا و توسعه بخشد، آگاهی و پذیرش برای مأموریت و مقصد گروه را ایجاد کند و کارکنان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزاند [۳۹]. رهبری تحول آفرین رهبرانی را شرح می‌دهد که به عنوان مدل‌هایی قوی برای پیروان عمل می‌کنند [۳۳]، رابطه انگیزشی متقابلی را برقرار می‌کنند که پیروان را به رهبران تبدیل می‌کند، از طریق گفتار و کردارش کل جامعه را دچار تحول می‌کنند و نفوذ فراوانی در میان پیروانشان دارند [۱۰].

چخمچلی اوغلو، اوزباغ و کایا^۱ (۲۰۱۶) در بررسی رابطه رهبری تحولی با خلاقیت فردی بر روی ۲۷۵ نفر به این نتیجه دست یافت که رهبری تحولی و مؤلفه‌های آن بر خلاقیت فردی مؤثر می‌باشد [۷]. بالیر^۲ (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان رفتارهای رهبری تحول گرا از مدیران مدارس: تحقیقات کیفی بر اساس درک معلمان انجام داده است. وی در تحقیق خود دریافت که رهبری تحول گرا به مدیران مدارس کمک می‌کند تا با استفاده از عقاید و باورهایشان، مدارس خود را به سمت جلو حرکت دهند. نتایج مطالعه بالیر حاکی از آن بود که مدیران مدارس سطح بالایی از میزان ویژگی‌های رهبری تحول گرایانه، از جمله نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ملاحظات فردی و رفتارهای تحریک کننده ذهنی را دارا می‌باشند [۳]. هدف از مطالعه الرحایل^۳ و همکاران (۲۰۱۸) بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرین در روند و نوآوری محصول در مؤسسات آموزش عالی در اردن بوده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین تأثیر مثبتی بر نوآوری مؤسسات آموزش عالی در اردن دارند [۱۱]. هاگس^۴ و همکاران (۲۰۱۸) با مرور سیستماتیک ۱۹۵ پژوهش به این نتیجه دست یافت که رهبری عامل مؤثری در پیش بینی خلاقیت و نوآوری است [۱۹]. پژوهش جایسول و دهار^۵ (۲۰۱۵) بر روی ۳۷۵ نفر در هند نیز وجود رابطه بین رهبری تحولی و نوآوری را تأیید نمود [۲۱]. مولنار، دالی و اسلیگرز^۶ (۲۰۱۰) در تحقیق خود با عنوان تصرف موقعیت مدیران: بررسی رابطه بین رهبری تحول گرا، موقعیت شبکه‌های اجتماعی و شرایط جوئی نوآورانه در مدارس به این نتیجه دست یافتند که رهبری تحول گرایانه به طور

-
1. Çekmecelioğlu, Özbağ & Kaya
 2. Balyer
 3. Elrehail
 4. Hughes
 5. Jaiswal & Dhar
 6. Moolenaar, Daly & Sleepers

مستقیم با شرایط جوی نوآورانه در مدارس ارتباط دارد و نیز معلمان و دانش آموزان را ترغیب می‌کند تا بیش از حد انتظار خود تلاش کرده و نوآوری داشته باشند [۳۱]. کاجیا، فراری، آلا موتکا و پانی^۱ (۲۰۱۰) تحقیقی جامع در زمینه آموزش خلاقانه و تدریس نوآورانه معلمان انجام داده‌اند. در گزارش نتایج این پژوهش، پنج حوزه اساسی جهت بهبود یادگیری خلاق و نحوه تدریس نوآورانه در اروپا مشخص گردید: برنامه درسی، تکنیک‌های آموزش و ارزیابی، آموزش معلمان، فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی و رسانه و نیز فرهنگ آموزشی و رهبری [۶]. هاک^۲ و همکاران (۲۰۱۰) نشان دادند که رهبری تحوّل آفرین با خلاقیت کارکنان رابطه‌ای مثبت دارد. بعلاوه یافته‌ها نشان داد که مشارکت یادگیری کارکنان در فرایند کار خلاقانه نقشی واسطه‌ای در رابطه بین رهبری تحوّل و خلاقیت کارکنان دارد [۱۷]. الزواره^۳ (۲۰۱۲) نیز در پژوهش خود با عنوان رهبری تحوّل آفرین و میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی در اردن نشان داد که رابطه خیلی مثبت و قوی بین رهبری تحوّل آفرین و خلاقیت وجود دارد به این معنا که هرچه رفتار رهبری سرپرستان بیشتر باشد میزان خلاقیت اعضای هیأت علمی بیشتر خواهد بود [۱]. خان^۴ و همکارانش (۲۰۰۹) در پژوهش خود تحت عنوان: سبک رهبری تحوّل آفرین و نوآوری سازمانی، با نقش واسطه‌ای اندازه سازمان، به این نتایج دست یافتند که رهبری تحوّل تأثیر مثبت و معنی داری بر نوآوری دارد [۲۳]. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه بین رهبری تحوّل آفرین و نوآوری سازمانی در بین معلمان دره شهر به این نتایج دست یافته‌اند که رابطه مثبت و معنی داری بین مؤلفه‌های رهبری تحوّل آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی) و خلاقیت سازمانی در مدارس وجود دارد [۲۹].

به نظر می‌رسد می‌توان ادعا نمود که توجه به نوآوری شغلی معلمان یک ضرورت هست که در متون پژوهشی کمتر به آن توجه شده است و با توجه به مطالب فوق، در این راستا استفاده از سبک رهبری تحوّل در مدیریت مدارس می‌تواند زمینه مناسبی را فراهم نماید. بر این اساس این پژوهش به دنبال پاسخ به این سوال بوده است که: آیا رهبری تحوّل و مؤلفه‌های آن در مدیران مدارس می‌تواند نوآوری شغلی معلمان را پیش بینی نماید؟

1. Cachia, Ferrari, Ala- Mutka & Punie

2. Haq

3. Alzawahreh

4. Khan

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر همبستگی و جامعه آماری آن شامل ۱۴۰۰۴ نفر معلم در مدارس ابتدایی استان آذربایجان شرقی می‌باشد. که تعداد ۹۶۳۳ نفر زن و ۴۳۷۱ نفر از آنها مرد می‌باشند. حجم نمونه مورد نیاز با استفاده از جدول مورگان تعیین شده است. بر همین اساس حجم نمونه مورد نیاز برای جامعه ۱۴۰۰۴ نفری معلمان برابر با ۳۵۷ نفر تعیین شده است. روش نمونه‌گیری نیز تصادفی طبقه‌ای نسبتی بود. بدین منظور هر منطقه به عنوان یک طبقه محسوب شده است. و ۲۵۷ نفر از آنها معلم زن و ۱۱۸ نفر معلم مرد می‌باشند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه استاندارد به شرح زیر استفاده شد: پرسشنامه رهبری تحولی آلیو و باس (۱۹۹۰) که میزان رهبری تحولی مدیران را می‌سنجد و توسط معلمان تکمیل شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ گویه و در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت طراحی شده است [۲].

پرسشنامه نوآوری شغلی مارتین پاتچن^۱: این ابزار در سال (۱۹۶۵) میلادی توسط مارتین پاتچن ابداع گردید و توانایی فرد برای بکارگیری نوآوری در شغلش را ارزیابی می‌کند. و شامل ۶ سوال بسته است و هر سوال بین ۳ تا ۶ گزینه انتخابی دارد [۳۵]. به منظور اطمینان از روایی هر دو پرسشنامه با استفاده از روایی صوری و محتوایی از نقطه نظرات و پیشنهادات اساتید دانشگاه استفاده شد و پس از قابلیت حصول اطمینان از قابلیت اندازه‌گیری محتوا و خصوصیات مورد نظر در تحقیق از آن استفاده شد. همچنین پایایی پرسشنامه رهبری باس و آلیو در تحقیقات مختلف از جمله موغلی و همکاران (۱۳۸۳) [۳۰]، ۰/۹۵، تابی و همکاران (۱۳۹۰) [۴۰]، ۰/۸۹، آلیو و باس (۱۹۹۰) [۲]، ۰/۷۷ تا ۰/۹۵، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ گزارش شده است. پایایی پرسشنامه نوآوری شغلی پاتچن از طریق ضریب آلفای کرونباخ توسط ضرغامی و همکاران (۱۳۹۱) [۴۳]، ۰/۸۱، و توسط دلال نصیری و همکاران (۱۳۹۱) [۹]، ۰/۷۱ گزارش گردیده است. همچنین در این تحقیق برآورد پایایی هر دو پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، برای پرسشنامه نوآوری ۰/۹۴ و پرسشنامه رهبری تحولی گرا ۰/۷۹ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها با توجه به حجم نمونه و بزرگ بودن آن و برآوره شدن مفروضات استفاده از آزمونهای پارامتریک و نرمال بودن توزیع داده‌ها بر اساس قضیه حد مرکزی، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون با نرم افزار SPSS و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شده است.

1. Martin Patchen

یافته‌ها

نوآوری شغلی معلمان با توجه به میزان رهبری تحوّل و مؤلفه‌های آن در مدارس ابتدایی استان آذربایجان شرقی قابل تبیین است. بر اساس آزمون ضریب همبستگی پیرسون انجام شده و مطابق جدول (۱) در بررسی رابطه بین رهبری تحوّل و مؤلفه‌های آن با نوآوری شغلی معلمان، سطح معنی داری آزمون $p = 0/000$ و زیر $0/05$ می‌باشد. بنابراین بین مؤلفه‌های رهبری تحوّل و نیز متغیر رهبری تحوّل با نوآوری شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۱) همبستگی نوآوری شغلی معلمان با رهبری تحوّل و مؤلفه‌های آن در مدارس

متغیر	مؤلفه‌های رهبری تحوّل	N	r	P
نوآوری شغلی معلمان	ویژگی‌های آرمانی	۳۷۵	۰/۴۷	۰/۰۰۰
	الهام بخشی	۳۷۵	۰/۵۱	۰/۰۰۰
	تحریک ذهنی	۳۷۵	۰/۵۱	۰/۰۰۰
	ملاحظه فردی	۳۷۵	۰/۴۲	۰/۰۰۰
	رهبری تحوّل	۳۷۵	۰/۶۳	۰/۰۰۰

اما برای برازش الگوی مربوط به تبیین نوآوری شغلی معلمان بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحوّل نیاز بود با استفاده از نرم افزار لیزرل برازش مدل مورد نظر مورد تأیید قرار گیرد. اعتبار کلی مدل مفهومی به طور سیستمی با بهره‌گیری از معیارهای چندگانه نیکویی برازش آزمون شده است. برای نیکویی برازش کلی مدل، معیارهای مختلفی محاسبه شده است که مهم‌ترین آنها عبارتند از:

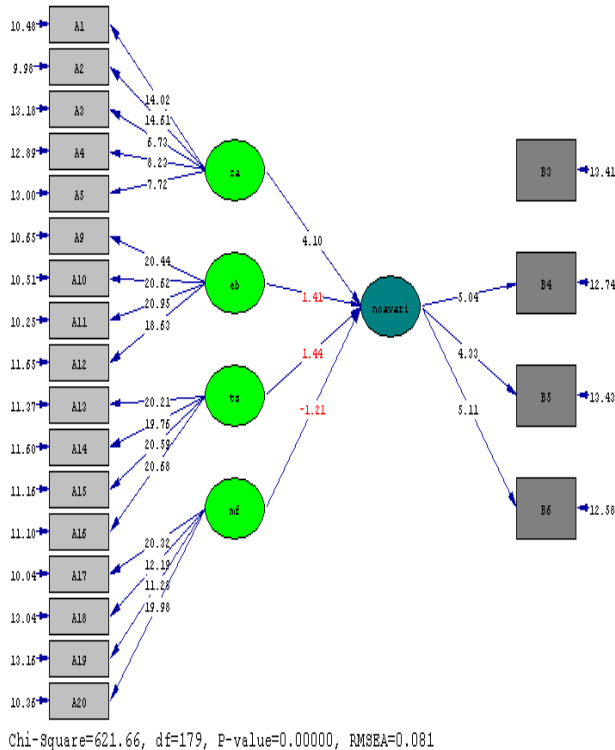
شاخص نسبت مجذور کای به درجه آزادی که هر چه کوچک‌تر باشد مناسب‌تر است و معمولاً ترجیح می‌دهیم این نسبت کمتر از ۴ باشد، شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب باید کوچک‌تر از $0/1$ باشد، شاخص برازش استاندارد و شاخص تطبیقی برازش و شاخص نیکویی

برازش و شاخص نیکویی برازش اصلاح شده بین صفر تا یک متغیر هستند. این معیارها هر چه به یک نزدیکتر باشند، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. نتایج آزمون معیارهای برازش مدل کلی در جدول (۲) نشان می‌دهد که مدل مورد مطالعه در حد نسبتاً مناسبی با داده‌های جمع‌آوری شده از گروه نمونه مناسب است. آزمون مجذور کای مدل برابر است با $621/66$ با درجه آزادی ۱۷۹، مقدار مجذور کای بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده مدل معنادار است، همچنین شاخص ریشه میانگین مجذور برآورد خطای تقریب نیز $0/08$ می‌باشد، همچنین شاخص تطبیقی برازش و شاخص نیکویی برازش و شاخص نیکویی برازش اصلاح شده را که ترجیح می‌دهیم به یک نزدیک باشند، نیز تقریباً به یک نزدیک هستند و شاخص شاخص برازش استاندارد در برازش این مدل معادل $0/9$ است که نشان دهنده برازش مطلوب مدل می‌باشد. بنابراین می‌توان به طور کلی برازش داده‌های جمع‌آوری شده را با مدل مفهومی در حد مناسب ارزیابی کرد.

جدول (۲) خلاصه یافته‌های نیکویی برازش مدل

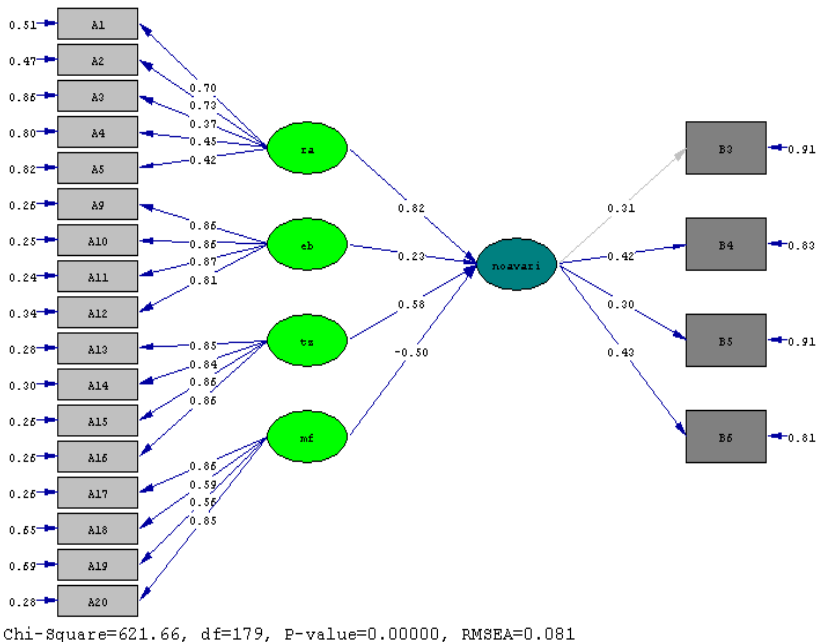
تفسیر	ملاک	کمیت محاسبه شده	شاخص‌های برازش
برازش مطلوب	معنادار باشد. $\text{sig} < 0/05$	۳/۴۷	نسبت مجذور کای بر درجه آزادی یا χ^2
برازش مطلوب	اگر کوچکتر از $0/1$ باشد.	$0/081$	شاخص خطای مجموع مجذورات میانگین (RMSEA)
برازش مطلوب	برابر یا بزرگتر از $0/9$ باشد.	$0/9$	مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه‌هایش (NFI)
برازش مطلوب	برابر یا بزرگتر از $0/9$ باشد.	$0/9$	شاخص برازش مقایسه‌ای یا مقایسه مدل مورد نظر با مدل بدون رابطه‌هایش (CFI)
برازش مطلوب	هرچه به صفر نزدیکتر باشد	$0/1$	نمره استاندارد یا واریانس باقیمانده و کوواریانس (RMR)
برازش مطلوب	بین صفر و یک	$0/86$	شاخص نیکویی برازش یا ارزیابی مقدار نسبی واریانس و کوواریانس (GFI)
برازش مطلوب	بین صفر و یک	$0/82$	شاخص نیکویی برازش تنظیم شده یا میانگین مجذورات به جای مجموع مجذورات در مدل (AGFI)

با توجه به شکل یک ارتباط بین متغیرهای پیش بینی کننده با متغیرهای پنهان در مدل مورد ارزیابی بر اساس مقادیر T، می توان گفت در مدل معادلات ساختاری با توجه به اینکه مقدار T کمتر از ۱/۹۶ می باشد، ارتباط بین سه متغیر الهام بخشی، تحریک ذهنی و ملاحظه فردی با نوآوری معنادار نیست. ولی با توجه به اینکه مقدار T بزرگتر از ۱/۹۶ می باشد، رابطه بین متغیر ویژگی های آرمانی با نوآوری معنادار است.



شکل ۱: مقادیر T مدل معادلات ساختاری تبیین نوآوری شغلی معلمان بر اساس مؤلفه های رهبری تحولی

شکل ۲ نشان میدهد که قدرت تبیین ویژگی های آرمانی مدیران در پیش بینی نوآوری شغلی معلمان معادل ۰/۸۲ می باشد.



شکل ۲: ضرایب مدل معادلات ساختاری تبیین نوآوری شغلی معلمان بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحولی

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس آزمون همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های رهبری تحولی و نیز متغیر رهبری تحولی با نوآوری شغلی معلمان رابطه معنی داری وجود دارد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل مدل معادلات ساختاری نیز می‌توان به طور کلی برآزش داده‌های جمع‌آوری شده را با مدل مفهومی در حد مناسب ارزیابی کرد. در نتیجه؛ نوآوری شغلی معلمان با توجه به میزان رهبری تحولی و مؤلفه‌های آن در مدارس ابتدایی استان آذربایجان شرقی قابل تبیین است. ارتباط بین متغیرهای پیش‌بینی کننده با متغیرهای پنهان در مدل مورد ارزیابی بر اساس مقادیر T نشان می‌دهد که فقط متغیر پیش‌بینی ویژگی‌های آرمانی با نوآوری شغلی رابطه معناداری را نشان می‌دهد.

نتیجه ی این پژوهش همسو با تحقیقات الرحایل و همکاران (۲۰۱۸) [۱۱]، چخمچلی اوغلو و اوزباغ (۲۰۱۶) [۷]، هاگس و همکاران (۲۰۱۸) [۱۹]، جایسول و دهار (۲۰۱۵) [۲۱]، خیراندیش (۲۰۱۴) [۲۴]، تافولین^۱ (۲۰۱۳) [۴۱]، کاجیا، فراری، آلا موتکا و پانی (۲۰۱۰) [۶]، مولنار، دالی و اسلیگرز (۲۰۱۰) [۳۱]، خان و همکارانش (۲۰۰۹) [۲۳]، گومشلو و ایلسو^۲ (۲۰۰۹) [۱۶]، گانگ^۳ و همکارانش (۲۰۰۹) [۱۵]، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۲) [۲۹]، مظلومی و همکاران (۱۳۹۲) [۲۷]، تابلی و همکاران (۱۳۹۰) [۴۰] می باشد.

هرسی و بلانچارد بیان می دارند که، سبک رهبری موفقیت آمیز با میزان رشد یا بلوغ زبردستان تغییر می کند. طبق نظر این دو، مشارکت دادن یکی از شیوه های رهبری است. رهبر و پیروان او در فرآیند تصمیم گیری مشارکت می کنند، ایفای نقش رهبری آسان می شود و یک سیستم ارتباطی قوی به وجود می آید. نظریه جایگزین های رهبری بیان می دارد که، ویژگی های فردی، وظیفه ای و سازمانی می تواند نسبت به توانایی رهبری در اثرگذاری بر رضایت و عملکرد زبردستان برتری داشته باشد. هامفریز^۴ (۲۰۰۵) بیان می دارد که، رهبران تحوّل گرا دلایلی را برای پیروان خود ارائه می دهند تا ادراک خودشان را نسبت به انجام اعمال و ارزش ها و نگرش های خودشان تغییر دهند و جریانی از ایده های جدید و چالش برانگیز برای زبردستان فراهم می کنند؛ پیروان را تحریک می کنند که درباره ی راههای جدید فکر کنند و ارزش ها و اعتقادات قدیمی شان را دوباره ارزیابی کنند و بر حل مساله تأکید کنند [۲۰]. خیراندیش (۲۰۱۴) نشان داد که، رهبری تحوّل گرا با بهبود عملکرد معلمان مدرسه پسرانه در اهواز و افزایش نوآوری آنان رابطه مثبتی دارد [۲۴]. تافولین (۲۰۱۳) دریافت که، جوّ نوآورانه ی محیط، نقش واسطه ای را در سبک رهبری تحوّل گرای مدیران و رفاه و آسایش زبردستان ایفا می کند [۴۱]. جمال اوغلو، سزگین و کیلینچ^۵ (۲۰۱۲) به این نتیجه دست یافتند که، سبک های رهبری الهام بخش و ملاحظات فردی به میزان قابل توجهی تعهد عاطفی معلمان را پیش بینی می کنند [۸]. گومشلو و ایلسو (۲۰۰۹) نشان دادند

1. Tafvelin

2. Gumustluoglu & Ilsev

3. Gong

4. Humphreys

5. Cemaloglu, Necati., Sezgin, Ferudun. & Ali Çağatay, Kilinch

که، رهبری تحوّل آفرین تأثیرات مهمی بر نوآوری در دو سطح فردی و سازمانی دارد [۱۶]. گانگ و همکارانش (۲۰۰۹) به این نتیجه دست یافتند که، سبک رهبری تحوّل آفرین از مهمترین عواملی است که بر نوآوری سازمانی اثر می‌گذارد [۱۵]. سوسیک^۱ و همکاران (۱۹۹۸) دریافتند که، دانشجویان تحت امر سطوح بالاتری از رهبری تحوّل آفرین قادر به تولید ایده‌های بیشتری در قیاس با گروه‌های تحت امر رهبری غیر تحوّل آفرین هستند [۳۸]. مظلومی و همکاران (۱۳۹۲) به این نتیجه دست یافتند که، وجود رهبران تحوّل آفرین در شرکت‌های خصوصی بیمه در ایران می‌تواند جو مناسبی برای خلاقیت فراهم نموده و به نوبه خود در ارتقاء نوآوری سازمانی نقش داشته و موجب افزایش خلاقیت و نوآوری شوند [۲۷].

نظر به یافته‌های تحقیقات مذکور و با توجه به نتیجه‌ی این پژوهش مبنی بر نقش رهبری تحوّل و مؤلفه‌های آن در تبیین نوآوری شغلی معلمان می‌توان چنین عنوان نمود که، یک رهبر برای حصول اطمینان از اینکه هدف‌های اعضا با هدف‌های کلی گروه یا سازمان سازگار است، آنان را از هیچ نوع هدایت و حمایتی محروم نمی‌کند. رهبران موفق، راه را برای پیروان خود روشن و مشخص می‌کنند، مسیر هدفها را به آنها نشان می‌دهند و آنان را یاری می‌دهند تا در راه رسیدن به هدف‌های مورد نظر هر نوع مانعی را از میان بردارند. چنین رهبری با زیردستان رابطه‌ای دوستانه دارد و می‌کوشد تا نیازهای آنان را تامین کند. با زیردستان مشورت می‌کند و می‌کوشد تا پیش از تصمیم‌گیری از نظرها و دیدگاه‌های آنان آگاه شود. چنین رهبری هدف‌های سخت و در راستای تغییرات محیط سازمانی را تعیین می‌کند و از زیردستان می‌خواهد تا آن هدف‌ها را به بهترین وجه تامین کند. در واقع عصاره‌ی رهبری، نفوذ قابل توجه و روبه‌افزایشی است که توسط رهبر بر روی زیردستان اعمال می‌شود و در رأس وظایف رسمی و سازمانی یک مدیر قرار دارد. فقدان مدیریت کارآمد موجب ناهماهنگی، انحراف از هدف و اتلاف وقت و انرژی می‌شود و مدارس را به نابسامانی و پاشیدگی از هدف می‌کشاند. به این دلیل که یکی از الزامات تجلی نوآوری در مدرسه فراهم نمودن فضای مستعد است که باید مدیران این زمینه را ایجاد نمایند و تا زمانی که مدیر علائق معلمان را ارتقاء و توسعه نبخشد، آگاهی و پذیرش برای اهداف را ایجاد ننماید و آنها را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع سازمان تشویق نکند، فرصت‌های آزادی عمل و عملی نمودن اندیشه‌ها و ایده‌های نو نیز بوجود نخواهد آمد. بدین جهت مدیریت و

1. Sosik

رهبری مدارس به عنوان عامل پیش برنده، هدایت کننده و هماهنگ کننده از اهمیت خاصی برخوردار است.

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود، در راستای ارتقاء نوآوری در معلمان در مدارس، استفاده از رهبری تحولی، توجه به انگیزه‌های انسانی معلمان، مشارکت معلمان در مدیریت مدرسه، ملاحظات انسانی، توجه به علایق معلمان و دادن آزادی عمل بیشتر به آنان بیشتر مورد توجه و کاربرد قرار گیرد. با توجه به محدودیت‌های در اختیار پژوهشگر، این پژوهش صرفاً بر روی معلمان مقطع ابتدایی در استان آذربایجان شرقی و با استفاده از مدل رهبری تحولی باس و آلیو و مدل نوآوری شغلی مارتین پاتچن و بر اساس خود اظهاری معلمان انجام گرفته است.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول مقاله در رشته مدیریت آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می‌باشد.

منابع

1. Alzawahreh, A. A. (2012). *Transformational Leadership of Superiors and Creativity Level among Faculty Members in Jordanian Universities*. <http://www.seairweb.info>, 9(1), 125.
2. Avolio B.J and Bass, B.M (1990), "*Multifactor Leadership Questionnaire*", Consulting Psychologist Press, Palo Alto, CA
3. Balyer, Aydin. (2012). Transformational Leadership Behaviors of School Principals: A Qualitative Research Based on Teachers' Perceptions, *International Online Journal of Educational Sciences*, 4 (3), 581-591.
4. Bass, B.M., Avolio, B.J., 2013. Transformational leadership and organizational culture. *Int. J. Public Administration* 17 (1), 112–121. <http://dx.doi.org/10.1080/01900699408524907>.
5. Blanchard, Kent, and Hertz, Paul. (2014). *Organizational Behavior Management*, Translated by Ali Alagheband, Forty-fourth Edition, Tehran: Amir Kabir.

6. Cachia, Romina., Ferrari, Anusca., Ala-Mutka, Kirsti. & Yves, Punie. (2010). *Creative Learning and Innovative Teaching (Final Report on the study on creativity and innovation in education in the EU member states)*, JRC Scientific and Technical Reports, EUR 24675 EN- 2010.
7. Çekmecelioğlu, Hülya, Gündüz. Özbağ, Gönül, Kaya,(2016) Leadership and Creativity: The Impact of Transformational Leadership on Individual Creativity, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Pages 243-249, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.020>.
8. Cemaloglu, Necati., Sezgin, Ferudun. & Ali Çağatay, Kilinch. (2012). Examining the relationships` transformational and transactional leadership styles and teachers` organizational commitment, *The online Journal of New Horizons in Education*, April 2012, Vol.2, Issue.2. pp.53-64.
9. Dalal Nasiri, Samaneh-Ahmadi, Ebadullah and Barzegar, Majid. (2012). The Relationship between Creativity and Innovation with Job Satisfaction in Shiraz Craftsmen, Initiative and Creativity in Humanities, Volume 2, Number 3, Winter 2012, pp. 169-205, [Persian].
10. Duckett, H. & Macfarlane, E. (2003). Emotional Intelligence and Transformational Leadership in Ratailing. *Leadership and Organization Development Journal*, Vol. 24, PP: 309 – 317.
11. Elrehail Hamzah, Lawrence Emeagwali Okechukwu, Alsaad Abdallah, Alzghoul Amro (2018) The impact of Transformational and Authentic leadership on innovation in higher education: The contingent role of knowledge sharing, *Telematics and Informatics*, Volume 35, Issue 1, , Pages 55-67, ISSN 0736-5853, <https://doi.org/10.1016/j.tele.2017.09.018>.
12. Gaspar, D., Mabic, M., (2015). Creativity in higher education. *Universal J. Educ. Res.* 3 (9), 598–605. <http://dx.doi.org/10.13189/ujer.2015.030903>.

13. Ghavami Abbas, Najafi Amir. (2017) The Influence of Different Knowledge Accumulation Capacities and Organizational Size on Gradual and Radical Innovation Performance. *Journal of Innovation and Value Creation*; 6 (11): 37-48, [Persian].
14. Giddens ,Jean,(2018) Transformational leadership: What every nursing dean should know, *Journal of Professional Nursing*, Volume 34, Issue 2, Pages 117-121, <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.10.004>.
15. Gong Y & Huang, J.C & Farth, J. L. (2009). Employee learning orientation,transformational leadership, and employee creativity:mediating role of employee creative self efficacy, *Academy of management Journal*, 52. No. 4, pp. 765-778.
16. Gumusluoglu, Lale & Ilsev, Arzu. (2009). Transformational ledership, cr ativity and organizational innovation, *Journal of business research*, 62.
17. Haq, Inam Ul., Ahmad Ali., Muhammad Umer Azeem., Syed Tahir Hijazi., Tahir Masood Qurashi., Abdul Quyyum. (2010). Mediation Role of Employee Engagement in Creative Work Process on the Relationship of Transformational Leadership and Employee Creativity. *European Journal of Economics, Finance and Administrative*, Issue 25.
18. Hosseini, Masoumeh and Sadeghi, Tahereh. (2010). Investigating the Factors Affecting the Creativity and Innovation of Faculty Members of Qazvin University of Medical Sciences and Providing a Solution for Promotion, *Journal of Medical Education Strategies*, 2; 3 (1), 1-6, [Persian].
19. Hughes, David J., Lee, Allan, Tian, Amy Wei, Newman, Alex Legood, Alison,(2018) Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations, *The*

- Leadership Quarterly*, In Press, Available online 30 March 2018. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>.
20. Humphreys, John. H. (2005). Contextual implications for transformational and servant leadership; *Management Decision*; Vol. 43 No. 10 pp. 1410-1431.
 21. Jaiswal Neeraj Kumar, Dhar Rajib Lochan (2015) Transformational leadership, innovation climate, creative self-efficacy and employee creativity: A multilevel study, *International Journal of Hospitality Management*, Volume 51, Pages 30-41, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.002>.
 22. Janssen, O., Van de Vliert, E. and West, M. (2004). The Bright and Dark Sides of Individual and group Innovation: A Special issue Introduction, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, No.2.
 23. Khan, R., Rehman,, Au., Fatima, A.(2009), Transformational leadership and organizational innovation: moderated by organizational size, *African Journal of Business Management*,3(11): 84-678.
 24. Kheirandish, Mehdi. (2014). The Relationship between Transformational Leadership Style and Performance Improvement among Teachers: A Case Study, *International Journal of Independent Research and Studies*, Vol. 3(1), 103-107, January (2014).
 25. Keizouri, Amir Hossein; Sadeghi Samarjani, Amir (2017) The Impact of Knowledge Sharing on Team Innovation of Faculty Members: The Case of Ferdowsi University of Mashhad. *Journal of Innovation and Value Creation*; 5 (10): 45-56, [Persian].
 26. Maleki Minbash, rezgah; Morteza, Kahyari; Haghghat, Amin (2016) Investigating the Impact of Marketing Innovation on Competitive Business Strategy (Case Study: Automotive Cluster of Industrial Towns in Semnan Province). *Journal of Innovation and Value Creation*; 5 (9): 123-136 [Persian].

27. Mazloomi, Nader; Nasehi Far, Vahid and Ehsan Far, Golshan. (2013). The Relationship between Transformational Leadership and Organizational Creativity and Innovation in Iranian Private Insurance Companies, *Insurance Research Journal*, 109, 28, 56-32 [Persian].
28. Mehr Mohammadi, Mahmoud. (2013). Rethinking the Teaching-Learning Process in Teacher Education, First Edition, Tehran: School Publications [Persian].
29. Mirkamali, Seyed Mohammad; Shatri, Karim and Alireza, Youzebashi. (2013). Explaining Transformational Leadership's Role in Organizational Creativity, *Journal of Innovation and Value Creation*, Volume 1, Issue 3, Spring and Summer 92. 21-32 [Persian].
30. Moghli, Alireza. (2004). Transformational Leadership and its Measurement Tool, *Management Studies*, Nos. 43 and 44, 112-95 [Persian].
31. Moolenaar, N. M., Daly, A. J. & Slegers, P. J. C. (2010). Occupying the principal position: examining relationships between transformational leadership, social network position, and schools' innovative climate, *Educational Administration Quarterly*, 46(5), 623– 670.
32. Niknami, Mustafa., Taghipour, Zahir., Delaware, Ali and Mohammad, Ghaffari Majlaj. (2009). Designing and Evaluating the Causal Model of Innovation and Creativity in Educational Management in Tehran, *New Approach in Educational Management*, 2 (5), pp. 28-1 [Persian].
33. Northouse , P. G. (2001). *Leadership/ theory and practice* , London : Sage .
34. Nystrom, Pual. C. Ramamurthy, K. Wilson, Allal. (2002). Organizational Context, Climat and Innovativeness, *Adoption of Imaging Technology Journal of Engineering Technology Management*, 19, 221-247.

35. Patchen M. (1965). Some questionnaire measures of employee motivation and morale. Michigan: Michigan Survey Research Center; 1965: 72-80.
36. Pont, B., Nusche, D. & Moorman, H. (2008). *Improving school leadership*, Paris: OECD publishing.
37. Ritala, P., Olander, H., Michailova, S., Husted, K., (2015). Knowledge sharing, knowledge leaking and relative innovation performance: an empirical study. *Technovation* 35, 22–31. <http://dx.doi.org/10.1016/j.technovation.2014.07.011>.
38. Sosik, J.M., Kahai, S.S., & Avolio, B.J. (1998). Transformational leadership and dimensions of creativity: Motivating idea generation in computer mediated groups. *Creativity Research Journal*, 11, 111-122.
39. Stone, A. G., Russell, R. F, Patterson , K, (2003). Transformational versus servant leadership : a difference in leader focus, *Leadership & Organization Development Journal* , Vol25 , iss34/ , pp 349 – 361.
40. Tabli, Hamid; Hedayat A, Tirgar; Mozaffari, Leila; Mortazavi, Hamid and Mehrabi Far, Fatemeh. (2011). Investigating the Relationship between Transformational Leadership Style and Employee Creativity in Governmental Organizations of Nairiz City, Humanities Initiative and Creativity, Summer 2012, Volume 2, Number 1, 1 to 26 [Persian].
41. Tafvelin, Susanne. (2013). *The transformational leadership process (Antecedents, Mechanisms, and Outcomes in the social services*, Unpublished Doctoral thesis, Umeå University, Faculty of Social Sciences, Department of Psychology.
42. Wong, C.Kym. A. (2004). *Critical Realist Approach to Organizational Innovation Research*, 4th International Critical Management Studies Conference Critical Realism: Progress and Challenges Stream.

43. Zarghami, Hamid Reza; Jafari, Mustafa and Akhavan, Peyman. (2012). Investigating the Relationship between Creativity and People's Motivation for Innovation in Research Organizations, Case Study: In Intelligent Symbol Processing Research Institute, Journal of Innovation and Creativity in Humanities, 1 (4), 37-46 [Persian].
44. Zhu, C., 2015. Organisational culture and technology-enhanced innovation in higher education. Technol. Pedagogy Educ. 24 (1), 65–79. <http://dx.doi.org/10.1080/1475939X.2013.822414>