



بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران

فرزانه چاوش باشی

استادیار گروه مدیریت فرهنگی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران غرب
fchavoshbashi@yahoo.com

احمدرضا زریو

دانش آموخته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال
arzariv@yahoo.it

چکیده

پژوهش حاضر به بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران پرداخته است. این پژوهش از نوع کاربردی و در روش شناسی، همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل تمامی معلمان منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران (حدوداً ۲۵۰۰ نفر) می باشند. نمونه آماری تحقیق به کمک روش کوکران و به ترتیب زیر برابر با ۳۸۴ نفر برآورد شد. نمونه پژوهش به صورت نمونه گیری تصادفی ساده از معلمان منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران انتخاب شدند. این پژوهش از طریق بررسی و مرور متون و منابع (مطالعات کتب، مقاله ها، پایان نامه ها و تحقیقات مرتبط با موضوع) انجام و به منظور گردآوری داده های اولیه پژوهش از روش میدانی (پرسشنامه ای) استفاده شده است. به منظور بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران از سه پرسشنامه مشخصات فردی- اجتماعی، رهبری تحول آفرین باس و اولیو و نوآوری آموزشی مورد استفاده قرار گرفت. هم چنین برای انجام آزمون های آماری از نرم افزار SPSS استفاده شده است. در نتیجه، در فرضیه اصلی، رهبری تحول گرا با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه دارد. در فرضیه فرعی اول، ترغیب ذهنی با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه دارد. در فرضیه فرعی دوم، نفوذ آرمانی با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه دارد. در فرضیه فرعی سوم، انگیزش الهام بخش با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه دارد و در فرضیه فرعی چهارم، ملاحظه فردی با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه دارد. بنابراین همه فرضیه های پژوهش تایید می شود.

واژه های کلیدی: رهبری تحول گرا، نوآوری معلمان، اداره منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران

مقدمه

امروزه سبک رهبری یک واژه کلیدی برای تطبیق موفق سازمان ها با نوآوری و خلاقیت می باشد و سبک رهبری تحول گرا به دلیل ویژگی های برجسته می تواند به خوبی این نقش را ایفا کند. لذا این مطالعه، ارتباط بین سبک رهبری تحول گرا با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران را بررسی می کند. پژوهش حاضر از نوع همبستگی است که به توصیف، همبستگی، تحلیل روابط و مقایسه بین متغیرهای تحت بررسی در معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران پرداخته است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران (حدوداً ۲۵۰۰ نفر) می باشند. نمونه آماری تحقیق به کمک روش کوکران برابر با ۳۸۴ نفر برآورد شد. در این تحقیق به منظور بررسی رابطه



سبک رهبری تحول گرا با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران از سه پرسشنامه مشخصات فردی- اجتماعی، رهبری تحول آفرین باس و اولیو و نوآوری آموزشی مورد استفاده قرار گرفت.

یافته ها نشان داد که: رابطه رهبری تحول گرای مدیران با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران مثبت و معنادار بود (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بود). همبستگی مثبت بیانگر این است که، هرچقدر رهبری تحول گرای مدیران بیشتر باشد، نوآوری معلمان بیشتر می شود. میزان اثر رهبری تحول گرای مدیران بر نوآوری معلمان منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران ۰/۰۴۰ بود. بر اساس نتایج تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون ($P < ۰,۰۵$) $F = ۱۵,۹۳۲$ بود که در سطح آلفای کوچکتر از ۰/۰۵ معنی دار است، که نشان می دهد تغییرات نوآوری معلمان براساس رهبری تحول گرا به خوبی تبیین می شود و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است. با توجه به مقدار آماره های t بدست آمده و سطح معناداری می توان نتیجه گرفت که رهبری تحول گرا می تواند به شکل مثبت و معنی داری نوآوری در معلمان را پیش بینی کند. معادله رگرسیونی بدست آمده به این شرح است: (رهبری تحول گرا) $۰/۲۱۹ + ۶۳/۵۷ =$ نوآوری معلمان

پیشینه تحقیق

میرکمالی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین با خلاقیت پرداختند. هدف اصلی مورد بررسی در این پژوهش، بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین با خلاقیت معلمان می باشد. روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان شهرستان دره شهر می باشد که حجم آن بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود ۴۵۰ نفر می باشد که تعداد نمونه برآورده شده با عنایت به فرمول لوی و لمشو (۱۹۹۹) برابر با ۱۳۵ نفر از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده است. در پژوهش مذکور با بهره گیری از دو پرسشنامه استاندارد، پرسشنامه سنجش خلاقیت کارکنان رندسیپ (۱۹۷۹) و هم چنین پرسشنامه باس و اولیو (۲۰۰۰) برای سنجش رهبری تحول آفرین به بررسی متغیرهای فوق پرداخته شد. سوالات پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، ملاحظه فردی و انگیزش الهام بخش) با خلاقیت معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

امجدیان، تقی پورظهیر و زمانی مقدم (۱۳۹۸) پژوهشی را به منظور ارائه مدلی برای بهبود و ارتقاء رهبری معنوی در مدیریت مراکز آموزشی انجام دادند. با توجه به نتایج پژوهش، به ترتیب اهمیت چهار مولفه ایمان (شامل ۱۹ شاخص)، تعهد سازمانی (شامل ۱۰ شاخص)، معناداری (شامل ۶ شاخص) و تقوا (شامل ۱۹ شاخص) شناسایی و مورد تایید قرار گرفته اند که دارای برازش مطلوبی بودند.

علیرضا یوزباشی، سیدمحمد میرکمالی و علی کریمپور (۱۳۹۸) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین با خلاقیت انجام داده اند. پژوهش ها حاکی از آن است که خلاقیت یکی از مهمترین عوامل در موفقیت سازمان بوده و برای سازمان به عنوان یک مزیت رقابتی به شمار می آید و در این راستا خلاقیت کارکنان می تواند، به عنوان یک مزیت رقابتی مهم، در سایه رهبری تحول آفرین پدیدار گردد. هدف اصلی مورد بررسی در این پژوهش، بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین با خلاقیت معلمان می باشد. روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان شهرستان دره شهر می باشد که حجم آن بر اساس آخرین آمار و اطلاعات موجود ۴۵۰ نفر می باشد که تعداد نمونه برآورده شده با عنایت به فرمول لوی و لمشو (۱۹۹۹) برابر با ۱۳۵ نفر از طریق روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده است. در پژوهش مورد نظر با بهره گیری از دو پرسشنامه استاندارد، پرسشنامه سنجش خلاقیت کارکنان رندسیپ (۱۹۷۹) و هم چنین پرسشنامه باس و اولیو (۲۰۰۰) برای سنجش رهبری تحول آفرین به بررسی متغیرهای فوق پرداخته شده و سوالات پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون حاکی از آن بود که بین رهبری تحول آفرین و ابعاد آن (ترغیب



ذهنی، نفوذ آرمانی، ملاحظه فردی و انگیزش الهام بخش) با خلاقیت معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون گام به گام حاکی از آن است که از بین ابعاد چهار گانه رهبری تحول آفرین (متغیرهای پیش بین)، متغیرهای پیش بین ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش به عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات خلاقیت (متغیر ملاک)، را دارا بوده اند. براساس یافته های تحقیق می توان گفت که هر چه میزان گرایش مدیران به سبک رهبری تحول آفرین بیشتر باشد، معلمان خلاقیت بیشتری از خود نشان می دهند.

رفیق و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی به بررسی تاثیر استرس شغلی همه گیر و رهبری تحول آفرین بر رفتار کاری نوآورانه با نقش میانجی و تعدیل کننده به اشتراک گذاری دانش پرداختند. فقط چند مطالعه در مورد استرس شغلی و رهبری تحول آفرین (TL)، به ویژه در محیط همه گیر کوید ۱۹ انجام شده است. این مطالعه با هدف غلبه بر این شکاف و تلاش برای بررسی تأثیر استرس شغلی همه گیر (PJS) و TL بر رفتار کاری نوآورانه کارکنان (IWB) از طریق اشتراک دانش (KNS)، با تمرکز بر اهمیت نوآوری ها برای بقا و رشد سازمانی انجام گردیده است. داده ها از ۳۵۷ عضو هیئت علمی مؤسسات آموزش عالی در پاکستان جمع آوری شد و با استفاده از برآورد حداقل مربعات جزئی، یک تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری (PLS-SEM) تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان می دهد که PJS به طور مثبت بر IWB کارکنان تأثیر می گذارد و رابطه منفی بین استرس شغلی و IWB که در مطالعات قبلی یافت شده بود را نفی می کند. علاوه بر این، این مطالعه تأثیر مثبت TL و KNS را بر IWB نشان داد. KNS همچنین رابطه بین PJS و IWB را تعدیل می کند در حالی که تا حدی رابطه بین TL و IWB را واسطه می کند. در نهایت، مفاهیم نظری و عملی مورد بحث قرار می گیرد.

الحسینی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی به بررسی رهبری تحول آفرین و نوآوری با نقش میانجی تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی آموزش عالی پرداختند و بیان داشتند رهبری تحول آفرین به عنوان یک عامل تأثیرگذار مهم در مدیریت دانش و سیستم های نوآوری در طیف وسیعی از صنایع پذیرفته شده است. با این حال، فقدان تحقیقی وجود دارد که رهبری تحول آفرین، اشتراک دانش و نوآوری را در آموزش عالی، به ویژه در کشورهای در حال توسعه مانند عراق مرتبط کند. این تحقیق به دنبال بررسی ارتباط بین رهبری تحول آفرین، اشتراک دانش و نوآوری در آموزش عالی است. این مطالعه شامل بررسی ۲۵۰ کارمند دانشگاهی مستقر در دانشگاه های دولتی عراق بود. یک مدل با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری توسعه و آزمایش شد. تأثیر مستقیم مثبتی در رهبری تحول آفرین، اشتراک دانش و نوآوری یافت شد. علاوه بر این، اشتراک دانش به عنوان میانجی بین رهبری تحول آفرین و نوآوری شناسایی شد. پیامدهای یافته ها برای مؤسسات آموزش عالی مورد بحث قرار می گیرد.

الریهیل^۳ (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر نوآوری با نقش احتمالی اشتراک دانش در آموزش عالی پرداخته است. محقق برای این منظور مؤسسات آموزش عالی در شمال اردن را مورد بررسی قرار داده است. نتایج بیانگر آن بوده است که رهبری تحول آفرین و به اشتراک گذاری دانش تاثیر مثبتی بر نوآوری مؤسسات آموزش عالی در اردن دارند و رهبری جمعی و متنی برای مدیریت دانشگاه ها مناسب است.

روش تحقیق

روش تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نظر شیوه گردآوری داده ها، میدانی (پرسشنامه ای) و مبتنی بر مطالعه کتابخانه ای و نحوه اجرا توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری، شامل تمامی معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران حدوداً (۲۵۰۰ نفر) بود. نمونه آماری تحقیق به کمک روش کوکران و به ترتیب زیر برابر با ۳۸۴ نفر برآورد شد.

Rafique, M.^۱
Husseini, S.^۲
Rehail, H.^۳



نمونه گیری نیز به روش تصادفی ساده انجام شد و همچنین در این پژوهش برای گردآوری داده ها از روش میدانی استفاده شد و ابزار گردآوری پرسشنامه بود. به منظور بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران از سه پرسشنامه مشخصات فردی- اجتماعی، رهبری تحول آفرین باس و اولیو و نوآوری آموزشی مورد استفاده قرار گرفت. در پرسشنامه مشخصات فردی- اجتماعی، معلمان به متغیرهای جنسیت، سن، میزان تحصیلات و سابقه کار خود پاسخ دادند. در پرسشنامه رهبری تحول گرا باس و اولیو (MLQ) پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰) با استفاده از ۲۰ گویه، که از پرسشنامه چندعاملی رهبری (MLQ) گرفته شده است، اندازه گیری شد. این پرسشنامه دارای چهار بعد ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی می باشد و براساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده است (باس و اولیو، ۲۰۰۰). در پرسشنامه نوآوری آموزشی (پازکی، ۱۳۹۳) با استفاده از ۲۰ گویه، شش بعد تغییر در روش های انجام کار، توجه به نتایج بلند مدت، توجه به مسایل و مشکلات، استفاده از تکنولوژی آموزشی، خلاقیت متجلی شده و انجام پروژه های جدید را می سنجد و براساس مقیاس پنج گزینه ای لیکرت «بسیار زیاد، زیاد، متوسط، کم، بسیار کم» تنظیم شده است. همچنین فرضیه های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون همبستگی و رگرسیون انجام شد.

یافته ها

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد رهبری تحول گرا و ابعاد آن از دیدگاه معلمان

آزمون آماری t			توصیف					رهبری تحول گرا
sig	t	نمره معیار	حداکثر	حداقل	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد سوال	
۰,۰۱	41.438	۱۵	25	11	3.09	21.53	۵	ترغیب ذهنی
۰,۰۱	48.602	۲۱	35	18	4.13	31.24	۷	نفوذ آرمانی
۰,۰۱	46.829	۱۲	20	10	2.53	18.06	۴	انگیزش الهام بخش
۰,۰۱	36.585	۱۲	20	5	2.94	17.48	۴	ملاحظه فردی
۰,۰۱	49.478	۶۰	100	55	11.21	88.30	۲۰	نمره رهبری تحول آفرین

جدول ۲: میانگین و انحراف استاندارد نوآوری آموزشی و ابعاد آن در معلمان

آزمون آماری t			توصیف					نوآوری آموزشی
sig	t	نمره معیار	حداکثر	حداقل	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد سوال	
۰,۰۱	42.881	۱۵	25	5	3.28	22.18	۵	تغییر در روش های انجام کار
۰,۰۱	37.868	۶	10	2	1.41	8.73	۲	توجه به نتایج بلند مدت
۰,۰۱	25.197	۱۲	20	4	3.08	15.96	۴	توجه به مسایل و مشکلات
۰,۰۱	19.653	۶	10	2	1.63	7.63	۲	استفاده از تکنولوژی آموزشی
۰,۰۱	17.086	۹	15	3	2.50	11.18	۳	خلاقیت متجلی شده
۰,۰۱	39.444	۱۲	20	4	2.61	17.26	۴	انجام پروژه های جدید
۰,۰۱	103.551	۶۰	100	20	12.29	82.95	۲۰	نمره نوآوری آموزشی



جدول شماره ۳: آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی توزیع متغیرهای پژوهش

متغیرها	Kolmogorov-Smirnov	سطح معناداری
ترغیب ذهنی	۰,۷۲۵۱	۰,۰۶۷
نفوذ آرمانی	۲,۱۲۱	۰,۰۶۹
انگیزش الهام بخش	۰,۱۱۰۱	۰,۱۸
ملاحظه فردی	۰,۲۵۷۱	۰,۰۶۳
رهبری تحول گرا	۲,۲۰۱	۰,۰۷۱
تغییر در روش های انجام کار	۱۱,۸۱	۰,۱۰۱
توجه به نتایج بلند مدت	۰,۸۹۴۱	۰,۰۶۵
توجه به مسایل و مشکلات	۰,۲۸۸۱	۰,۰۷۱
استفاده از تکنولوژی آموزشی	۰,۹۷۲۱	۰,۰۵۰۹
خلاقیت متجلی شده	۱,۲۳۰	۰,۰۹۷
انجام پروژه های جدید	۰,۸۵۸۱	۰,۰۶۴
نمره نوآوری آموزشی	۰,۱۰۹۱	۰,۰۵۷

۵

جدول ۴: همبستگی بین رهبری تحول گرا و نوآوری در معلمان

نوآوری در معلمان			متغیرها
معناداری	مجذور همبستگی	همبستگی پیرسون	
۰,۰۱	۰,۰۴۰	۰,۰۰۲	رهبری تحول آفرین

نتیجه ضریب همبستگی در جدول فوق نشان می دهد که: رابطه رهبری تحول گرای مدیران با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران مثبت و معنادار بود (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بود). همبستگی مثبت بیانگر این است که، هرچه قدر رهبری تحول گرای مدیران بیشتر باشد، نوآوری معلمان بیشتر می شود. میزان اثر رهبری تحول گرای مدیران بر نوآوری معلمان منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران ۰/۰۴۰ بود. نتایج رگرسیون برای پیش بینی نوآوری معلمان بر اساس رهبری تحول گرا در جدول زیر آمده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۴۶۲,۲۳۱۶	1	۴۶۲,۲۳۱۶	۱۵,۹۳۲	۰,۰۱
باقیمانده	۴۹۶,۵۵۵۴	382	۳۹۴,۱۵۴		
کل	۹۵۸,۵۷۸۵۶	383			



جدول ۶: تحلیل رگرسیون برای پیش بینی نوآوری معلمان براساس رهبری تحول گرا

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیرها
		Beta	B	
۰,۰۰۱	۱۲,۹۹۵		۴,۸۹۲	ثابت
۰,۰۰۱	۳,۹۹۲	۰,۰۰۲	۰,۰۵۵	رهبری تحول گرا

جدول ۷: همبستگی بین ترغیب ذهنی و نوآوری در معلمان

نوآوری در معلمان			متغیرها
معناداری	مجذور همبستگی	همبستگی پیرسون	
۰,۰۲	۰,۲۵	۰,۱۵۹	ترغیب ذهنی

جدول ۸: نتایج تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون

سطح معنی داری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع تغییر
۰,۰۰۲	۹,۹۶۶	۱۴۷۱,۱۲۲	1	۱۴۷۱,۱۲۲	رگرسیون
		۱۴۷,۶۰۷	382	۸۳۷,۵۶۳۸۵	باقیمانده
			383	۹۵۸,۵۷۸۵۶	کل

جدول ۹: تحلیل رگرسیون برای پیش بینی نوآوری معلمان براساس ترغیب ذهنی

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد نشده		متغیرها
		Beta	B	
۰,۰۰۱	۱۵,۸۳۷		۴,۳۷۴	ثابت
۰,۰۰۲	۳,۱۵۷	۰,۱۵۹	۰,۲۰۱	ترغیب ذهنی

جدول ۱۰: همبستگی بین نفوذ آرمانی و نوآوری در معلمان

نوآوری در معلمان			متغیرها
معناداری	مجذور همبستگی	همبستگی پیرسون	
۰,۰۰۱	۰,۰۴۲	۰,۲۰۶	نفوذ آرمانی



جدول ۱۱: نتایج تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۶۴۵,۲۴۵۵	1	۲۴۵۵,۶۴۵	۱۶,۹۳۲	۰,۰۰۱
باقیمانده	۳۱۳,۵۵۴۰۱	382	۱۴۵,۰۳۰		
کل	۹۵۸,۵۷۸۵۶	383			

جدول ۱۲: تحلیل رگرسیون برای پیش بینی نوآوری معلمان براساس نفوذ آرمانی

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		t	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد		
ثابت	۶۳,۷۸	۴,۶۹۷	۱۳,۵۸۱	۰,۰۰۱
نفوذ آرمانی	۰,۶۱۳	۰,۱۴۹	۴,۱۱۵	۰,۰۰۱

جدول ۱۳: همبستگی بین انگیزش الهام بخش و نوآوری در معلمان

متغیرها	نوآوری در معلمان	
	همبستگی پیرسون	مجدور همبستگی
انگیزش الهام بخش	۰,۲۲۲	۰,۰۴۹

جدول ۱۴: نتایج تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۳۷۱,۲۸۴۳	1	۲۸۴۳,۳۷۱	۱۹,۷۴۴	۰,۰۰۱
باقیمانده	۵۸۷,۵۵۰۱۳	382	۱۴۴,۰۱۵		
کل	۹۵۸,۵۷۸۵۶	383			

جدول ۱۵: تحلیل رگرسیون برای پیش بینی نوآوری معلمان براساس انگیزش الهام بخش

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		t	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد		
ثابت	۶۳,۵۳	۴,۴۱۱	۱۴,۴۰۴	۰,۰۰۱
انگیزش الهام بخش	۱,۰۷۵	۰,۲۴۲	۴,۴۴۳	۰,۰۰۱

جدول ۱۶: همبستگی بین ملاحظه فردی و نوآوری در معلمان

متغیرها	نوآوری در معلمان	
	همبستگی پیرسون	مجدور همبستگی
ملاحظه فردی	۰,۱۱۵	۰,۰۱۳



جدول ۱۷: نتایج تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون

منابع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
رگرسیون	۱۶۲,۷۶۹	1	۷۶۹,۱۶۲	۵,۱۴۷	۰,۰۲۴
باقیمانده	۷۹۷,۵۷۰۸۷	382	۱۴۹,۴۴۴		
کل	۹۵۸,۵۷۸۵۶	383			

جدول ۱۸: تحلیل رگرسیون برای پیش بینی نوآوری معلمان براساس ملاحظه فردی

متغیرها	ضرایب استاندارد نشده		t	سطح معنی داری
	B	خطای استاندارد		
ثابت	۷۴,۵۱	۳,۷۷۱	۱۹,۷۵۸	۰,۰۰۱
ملاحظه فردی	۰,۴۸۳	۰,۲۱۳	۲,۲۶۹	۰,۰۲۴

بحث و نتیجه گیری

فرضیه اصلی: رهبری تحول گرا با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه دارد. رابطه رهبری تحول گرای مدیران با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران مثبت و معنادار بود (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بود). همبستگی مثبت بیانگر این است که، هرچقدر رهبری تحول گرای مدیران بیشتر باشد، نوآوری معلمان بیشتر می شود. میزان اثر رهبری تحول گرای مدیران بر نوآوری معلمان منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران ۰/۴۰ بود. نتایج تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون دلالت بر این داشت که تغییرات نوآوری معلمان براساس رهبری تحول گرا به خوبی تبیین می شود و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است. نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون برای پیش بینی نوآوری معلمان براساس رهبری تحول گرا نشان داد که رهبری تحول گرا می تواند به شکل مثبت و معنی داری نوآوری در معلمان را پیش بینی کند. نتایج این پژوهش با پژوهش های یرسوک سلیپا (۲۰۱۵)، لانا و یینگ (۲۰۱۵)، اندویسی و افتخار (۲۰۱۲)، هاشیل و همکاران (۲۰۱۳)، امجدیان، تقی پورظهیر و زمانی مقدم (۱۳۹۸)، حاجیه رجبی فرجاد، مریم اخوان خرازیان و ابوالحسن رشیدی، (۱۳۹۸)، بهنام طالبی و رقیه مددی، (۱۳۹۸)، مهدی خداپرست، (۱۳۹۸)، مرضیه حیدری و زهرا زارعی (۱۳۹۸) با این پژوهش همسو بود. بلال بن سعیدورکید و همکاران (۲۰۱۹) به بررسی چگونگی ارتباط رهبری تحول گرا با رفتار خلاقانه کارکنان از طریق انگیزه ذاتی، توانمندسازی روانشناختی و درگیر شدن فرآیند خلاق پرداخته اند. بین رهبری تحول گرا، انگیزه ذاتی و توانمندسازی روانشناختی تعامل وجود دارد. سازمان های امروز، نیازمند افرادی هستند که بتوانند بهترین استفاده از تکنولوژی پیشرفته را ارائه دهند و نوآوری ها را بیابند و بتوانند محصولات و خدمات خود را بهبود بخشند با توجه به ماهیت انسانی-اجتماعی فرایندهای توانمندسازی معلمان و نقش رهبری تحول آفرین در ایجاد زمینه ای مناسب برای افزایش توانمندسازی معلمان با رویکرد انگیزشی و روان شناختی و با توجه به یافته های این پژوهش، بهبود و افزایش توانمندسازی معلمان با رهبری تحول آفرین مدیران امکان پذیر است. بهبود و نوآوری مستمر و فراگیر نوعی کندوکاو منظم برای یافتن شیوه ها و پاسخ های نو به فشارها و تغییر و تحولات محیطی است چرا که در محیط های پیچیده و متحول امروزی دیگر واکنش های تکراری برای رویارویی با این تغییرات کارآمد نبوده و باید در جستجوی راه های جدید برای واکنش در برابر محیط برآمد. به عبارتی آن دسته از سازمان ها، نظام ها و کارکنان می توانند در محیط پیچیده و پویا به بقای خود ادامه دهند که به طور مستمر قادر باشند ایده ها و طرح های



جدیدی را که لازمه مقابله با فشارها و تحولات محیطی است، ایجاد و منتشر کنند. برای اینکه معلمان در مدرسه به تفکر سودمند بپردازند باید محیطی فراهم شود که در آن محیط به نظرات و اندیشه ها امکان بروز داده شود. یکی از شیوه های بسیار مهم و موثر در پرورش شخصیت انسان ها و هم چنین خلاقیت و نوآوری مشورت می باشد. اساساً یکی از نشانه های رشد اجتماعی شور و مشورت است. از طریق شور و مشورت مغزها و اندیشه های مختلف مورد استفاده قرار می گیرد و از فرسودگی و یکنواختی آنها جلوگیری می شود. نقش مدیران بسیار حساس و مهم است، زیرا مدیریت این توانایی را دارد که استعداد خلاقیت و نوآوری را در افراد ایجاد، ترویج و تشویق نماید. پیشرفت سازمان و توسعه آن در زمینه های مختلف تداعی کننده مفهوم مدیریت قوی آن سازمان می باشد. براساس نظر اکثر صاحب نظران عامل موفقیت یک سازمان، مدیریت آن سازمان است و تفاوت یک سازمان موفق با یک سازمان ناموفق را عدم وجود مدیران شایسته و خلاق دانسته اند. در مورد این اهمیت ضرب المثلی وجود دارد که می گوید: لشکر گوسفندان به رهبری یک شیر می تواند لشکر شیران به رهبری یک گوسفند را شکست دهد. در عصر حاضر، سازمان ها و نهادهایی که می خواهند پیشرفت کنند باید مدیرانی دارای خصوصیات خاص برای برنامه ریزی نوآوری، خلاقیت و آینده سازی داشته باشند. مدیران کارآفرینی که بتوانند با تکیه بر توانایی های ابداع، ابتکار و خلاقیت برای آینده برنامه ریزی داشته باشند و آینده سازمان را بر طبق اهداف، علایق و امکانات و چشم اندازهای روشن و واقعی بسازند. البته ساختار مناسب سازمان، یکی از مهمترین عوامل تسهیل و تقویت توان خلاقیت و نوآوری در سازمان مطرح می شود چون مدیر و معلم مجبورند در آن ساختار انجام وظیفه کنند. مهمترین موانع سازمانی خلاقیت و نوآوری افراد را می توان ساختار سازمانی مکانیکی، فرهنگ سازمان نامناسب، شیوه و سبک رهبری استبدادی سازمان، سیستم های آموزش و پاداش نامطلوب و در نهایت فقدان امکانات و تسهیلات لازم در جهت تشویق و حمایت خلاقیت و نوآوری معلمان عنوان کرد. محیط سازمانی که اجازه آزادی روانی و ذهنی به افراد نمی دهد، باعث می گردد افراد آزادی کامل برای تفکر و به آزمایش گذاشتن خلاقیت و نوآوری را نداشته باشند، تدریجاً قدرت خلاقیت و نوآوری در آن ها تضعیف و حتی سرکوب می شود. مدیران سازمان های نوآور، ایده دهندگانی هستند که به سختی می توانند خود را با کار جاری هماهنگ کنند و در ضمن از درهم شکستن سیاست سازمان واهمه ای ندارند. چنین افرادی از اراده ای قوی برخوردارند که به آن ها اجازه می دهد ایستادگی و در خلاف جریان آب شنا کنند و معلمان را در مجموعه ای از نقش های گوناگون با یکدیگر به تعامل وادارند. نوآوری نیز از نتیجه تلاش افرادی حاصل می شود که با هم در تعاملند و مشارکت فعال در طرح ایده های نو دارند. در نتیجه رهبری تحول آفرین مدیران بر نوآوری معلمان تأثیر معناداری دارد.

۹

فرزیه های فرعی

۱- ترغیب ذهنی با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه دارد.

نتایج نشان داد: رابطه ترغیب ذهنی مدیران با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران مثبت و معنادار بود (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بود). همبستگی مثبت بیانگر این است که، هرچه قدر ترغیب ذهنی مدیران بیشتر باشد، نوآوری معلمان بیشتر می شود. میزان اثر ترغیب ذهنی مدیران بر نوآوری معلمان منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران ۰/۰۲۵ بود. نتایج تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون دلالت بر این داشت که، تغییرات نوآوری معلمان بر اساس ترغیب ذهنی به خوبی تبیین می شود و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است. نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون برای پیش بینی نوآوری معلمان بر اساس ترغیب ذهنی نشان داد که ترغیب ذهنی می تواند به شکل مثبت و معنی داری نوآوری در معلمان را پیش بینی کند. پژوهش های الیهیل (۲۰۱۸)، ربک و بکمن (۲۰۱۷)، سیافی (۲۰۱۵)، حاجیه رجیبی فرجاد، مریم اخوان خرازیان و ابوالحسن رشیدی، (۱۳۹۸)، آزاده میرچی، لادن سلیمی و صابر صالح نژاد بهرستاقی (۱۳۹۸) نیز نتایج این پژوهش را تأیید می کند. سعید بزرگی (۱۳۹۶) عنوان می کند رهبر تحول آفرین به منظور تقویت عملکرد معلمان، رابطه مثبتی با آن ها برقرار می کند و معلمان که وظیفه تربیت و هدایت دانش آموزان را دارند را تشویق می کند تا از نیازهای شخصی فراتر رفته و در راستای تمایلات مدرسه



یازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۲۵ اسفند ۱۴۰۱ - تهران

و سازمان آموزش و پرورش کار کنند. ترغیب ذهنی مدیران باعث ایجاد روش ها و اقداماتی در جهت توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفائی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدف های سازمان می شود و نوآوری کارکنان را با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بهبود می بخشد، کانگر و کانگو معتقدند هر گونه استراتژی یا تکنیک مدیریتی که به افزایش حق تعیین سرنوشت و خودباوری کارکنان منجر گردد، تواناسازی و خلاقیت آن ها را در پی خواهد داشت. رهبر به صورت ذهنی کارکنان را بر می انگیزد. این رهبران پیروان شان را تشویق می کنند که در حل مشکلات خلاقانه برخورد کنند و فروض بدیهی را مورد سؤال قرار دهند. آن ها همکاران را ترغیب می کنند که مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند و فنون حل مسئله نوآورانه را پیاده کنند. بنابراین ترغیب ذهنی مدیران بر نوآوری معلمان تأثیر معناداری دارد.

۲- نفوذ آرمانی با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه دارد.

نتایج نشان داد: رابطه نفوذ آرمانی مدیران با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران مثبت و معنادار بود (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بود). همبستگی مثبت بیانگر این است که، هرچه قدر نفوذ آرمانی مدیران بیشتر باشد، نوآوری معلمان بیشتر می شود. میزان اثر نفوذ آرمانی مدیران بر نوآوری معلمان منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران ۰/۴۲ بود. نتایج تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون دلالت بر این داشت که، تغییرات نوآوری معلمان براساس نفوذ آرمانی به خوبی تبیین می شود و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است. نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون برای پیش بینی نوآوری معلمان براساس نفوذ آرمانی نشان داد که نفوذ آرمانی می تواند به شکل مثبت و معنی داری نوآوری در معلمان را پیش بینی کند. نتایج این پژوهش با پژوهش های امین همایینی دمیرچی، جواد پورکریمی، رضا فکور و یونس نجف پور، (۱۳۹۸)، مجتبی صرافزاده جهرمی، (۱۳۹۸)، آزاده میرچی، لادن سلیمی و صابر صالح نژاد بهرستاقی (۱۳۹۸) و جعفری (۱۳۹۴) همسو بود. ویژگی های آرمانی و رفتارهای آرمانی رهبران باعث می شود رهبر مورد اعتماد و تحسین معلمان باشد و او را به عنوان یک الگو و مدل بشناسند و سعی کنند که همانند او شوند. البته نوآوری توانمندی کارکنان نیازمند بررسی نقش مدیران و رهبران در سازمان می باشد، چرا که آن ها تاثیر قابل ملاحظه ای بر ادراک روان شناختی کارکنان از نوآوری دارند. ایجاد هدف مشترک، تاکید بر تلاش معلمان و تقدیر از آن ها و تمرکز بر استراتژی هایی که استقلال و خودگردانی معلمان را در تصمیم گیری ها مورد توجه قرار دهند. ایجاد شرایط لازم برای ارتقاء انگیزش افراد در انجام وظایفشان از طریق پرورش خودباوری و یا کاهش احساس بی قدرتی می تواند توانمندی و نوآوری معلمان را افزایش دهد. معلمان توانمند و خودمختار قادر به تغییر و به چالش کشیدن شرایط موجود هستند و برای سازمان هایی که به سرعت در حال تغییرند و سکان شان در دست محیط و فناوری است، واقعاً مهم محسوب می شوند. معلمان اگر احساس خودمختاری نداشته باشند و نسبت به زیرسوال بردن شرایط فعلی خود حس راحتی نداشته باشند، به احتمال زیاد راکد خواهند ماند و آموزش و پرورش با چنین شرایطی از پیشنهادها و ایده های جدید آن ها محروم می شود. مدیریت و رهبری پویا و اثربخش سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد. وقتی پای تغییر یا ارائه ایده های جدید به میان می آید، کادر مدیریت و رهبری بسیار راحت تر با این تغییر کنار می آیند و رفتار صادقانه و شفافیت خواهند داشت. وقتی به کارمندان اجازه داده می شود تصمیمات مهمی بگیرند، این امر روی سازمان تأثیر می گذارد و تغییرات خوشایندی را ایجاد می کند. خودمختاری، ادراک فرد در قبال حق انتخاب در مورد کاری است که باید انجام دهد. نوآوری، فرآیند ادراک و یا ایجاد دانش مربوط و تبدیل آن به محصولات و خدمات بهبود یافته و یا جدید، برای افرادی که خواهان آن ها هستند، می باشد. بنابراین نفوذ آرمانی مدیران باعث تغییر و خودمختاری و خلاقیت معلمان شده و نظام آموزشی هم به نوبه ی خود توجه بیشتر، پیشرفت مداوم و وفاداری را احساس خواهد کرد.

۳- انگیزش الهام بخش با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه دارد.

نتایج نشان داد: رابطه انگیزش الهام بخش مدیران با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران مثبت و معنادار بود (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بود). همبستگی مثبت بیانگر این است که، هرچه قدر انگیزش الهام بخش مدیران بیشتر باشد، نوآوری معلمان بیشتر می شود. میزان اثر انگیزش الهام بخش مدیران بر نوآوری معلمان منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران ۰/۴۹ بود.



نتایج تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون دلالت بر این داشت که تغییرات نوآوری معلمان براساس انگیزش الهام بخش به خوبی تبیین می شود و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است. نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون برای پیش بینی نوآوری معلمان براساس انگیزش الهام بخش نشان داد که انگیزش الهام بخش میتواند به شکل مثبت و معنی داری نوآوری در معلمان را پیش بینی کند. نتایج امجدیان، تقی پورظهیر و زمانی مقدم (۱۳۹۸)، حاجیه رجبی فرجاد، مریم اخوان خرازیان و ابوالحسن رشیدی، (۱۳۹۸)، بهنام طالبی و رقیه مددی، (۱۳۹۸)، مهدی خداپرست، (۱۳۹۸) با این پژوهش همسو بود. رهبران از طریق ایجاد بصیرت نسبت به آینده جهت را مشخص می کنند و از طریق انتقال این دید به معلمان و الهام بخشی آنان را برای غلبه بر موانع و ابتکار و کارآفرینی آماده می سازند، رهبران تحول آفرین صاحب بینش هستند و معلمان را برای انجام کارهای استثنایی به چالش و تلاش و امید می دارند. رهبری تحول آفرین با بعد نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی بینش و شناخت معلمان و با انگیزش الهام بخش تأثیرگذاری آن ها و با ملاحظات فردی ابعاد روانشناختی و سیاست های ظریف کاری را هدایت می کنند. در نتیجه رهبری تحول آفرین باعث معلمان کارآمد و تأثیرگذار خواهد شد. تاثیر نقطه مقابل عجز و ناتوانی است. افرادی که دارای احساس موثر بودن هستند، می کوشند به جای رفتار واکنشی در برابر محیط، تسلط خود را بر آنچه می بینند حفظ کنند. رهبران تحول آفرین با پیش گرفتن جهت گیری مشخصی در روند حرکتی سازمان، هنجارها و ارزش های جدید را در بین اعضای سازمان حاکم می کند و در راستای آن منابع انسانی سازمان را به منظور رسیدن به هویت جدید سازمانی بسیج می کند. به معلمان برای رشد، انجام وظایف و رفع موانع عملکرد کمک می کند، سهیم کردن در مسئولیت و واگذاری کارهای واقعاً چالش انگیز به معلمان باعث احساس ارزشمندی و عضو مفید بودن را در آن ها بوجود می آورد. فعال تر شدن، موجبات تکاپو، معنی داری و درخشش عملکرد آنان را فراهم می سازد. رهبری تحول آفرین می تواند شرایطی بوجود آورد که منجر به تطابق وظایف شغل با ارزش ها، اعتقادات و رفتار های معلمان شود. انگیزش الهام بخش رهبران باعث ترغیب کارکنان می شود تا باور پیدا کنند که، با تلاش می توان نسبت به آینده و قابل دسترس بودن اهداف خوش بین بود. وقتی تبادل اطلاعات و دیدگاه ها به آسانی صورت گیرد، اهداف مشخص و تعریف شده و مرزهای تصمیم گیری روشن و تقسیم کار صورت گیرد، نوآوری و خلاقیت معلمان با کسب تجربه و آموزش ها شکوفا می شود.

۴- ملاحظه فردی با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران رابطه دارد.

نتایج نشان داد: رابطه ملاحظه فردی مدیران با نوآوری معلمان در منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران مثبت و معنادار بود (سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ بود). همبستگی مثبت بیانگر این است که، هرچه قدر ملاحظه فردی مدیران بیشتر باشد، نوآوری معلمان بیشتر می شود. میزان اثر ملاحظه فردی مدیران بر نوآوری معلمان منطقه ۶ آموزش و پرورش شهر تهران ۰/۱۳ بود. نتایج تحلیل واریانس مجموع مجذورات حاصل از رگرسیون دلالت بر این داشت که، تغییرات نوآوری معلمان براساس ملاحظه فردی به خوبی تبیین می شود و نشان دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده است. نتایج مربوط به تحلیل رگرسیون برای پیش بینی نوآوری معلمان براساس ملاحظه فردی نشان داد که ملاحظه فردی می تواند به شکل مثبت و معنی داری نوآوری در معلمان را پیش بینی کند. نتایج علیرضا یوزباشی، سیدمحمد میرکمالی و علی کریمپور (۱۳۹۸)، سونگ هیون هان، گائون سو (۲۰۱۶)، ربک و بکمن (۲۰۱۷)، سیافی (۲۰۱۵)، حاجیه رجبی فرجاد، مریم اخوان خرازیان و ابوالحسن رشیدی، (۱۳۹۸)، آزاده میرچی، لادن سلیمی و صابر صالح نژاد بهرستاقی (۱۳۹۸) با یافته های این پژوهش همسو بود. بهره گیری از نتایج به دست آمده از این تحقیق و تقویت متغیرهای نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و به ویژه ملاحظه فردی، می تواند در جهت ارتقای خلاقیت، نوآوری و اعتماد معلمان مفید واقع شود. رهبری تحول آفرین فرایندی است که در آن رهبران و پیروان همواره در تلاش هستند تا توان روحی و قوای انگیزشی یکدیگر را به سطوح بالاتری ارتقاء دهند. در این فرآیند رابطه متقابل و رو به رشدی بین رهبر و پیروان در جریان است. در این نوع رهبری افراد می توانند بر همتایان و مافوق ها اثر گذاری داشته باشد. این تعامل و رابطه دوسویه اعتماد معلمان را افزایش داده و دلگرمی و انگیزه برای کار و طرح ایده های خلاق را فراهم می کند. وقتی مرزهای بدگمانی



شکسته شود، افکار بارور شده و تنش های شغلی از فضای کاری رخت برمی بندد. معلمان در روابط متقابل با همکاران و دانش آموزان و مدیر منعطف، آزادی و اعتماد را تجربه می کنند و با مشکلات و مسائل کاری و چالش ها با شهامت روبرو شده و پویایی و سرزندگی را به نظام آموزشی تزریق می کنند. رهبرانی که احساس امنیت را برای پیروان فراهم می کنند، باعث می شوند مجموعه ای از انرژی های بالقوه محسوس درم علمان رها شود و این انرژی ها به کارکردهای توسعه ای بشری منجر شود و به نیازمندی های نظام آموزشی پاسخ عقلانی داده شود. رهبری تحولی بر اساس روابط عاطفی و شخصی میان رهبر و کادر سازمانی به هدایت و انگیزش آنان ورای انتظارات و به منظور بهبود کارآیی از طریق انگیزه های عملی توجه می کند. رهبران تحولی فضایی از روشن بینی، شور و اشتیاق، اعتماد، آرمان خواهی و تعهد را در معلمان بر می انگیزد. با در نظر گرفتن ملاحظه های فردی، رهبر نیازهای احساسی زیردستان را برآورده می کند و نیازهای افراد را تشخیص می دهد و به آن ها کمک می کند تا مهارت هایی که برای رسیدن به هدف مشخص لازم دارند را پرورش دهند. این رهبران ممکن است زمان قابل ملاحظه ای را صرف پرورش دادن، آموزش و تعلیم و خلاقیت کارکنان کنند.

پیشنهادهای

۱- پیشنهاد می شود، نظام آموزش و پرورش مدیران متعهد و دلسوز که اعضای سازمانی را در پیشبرد برنامه ها و اهداف کوتاه مدت و بلندمدت فزونی بخشند و اعتماد قلبی آنان را نسبت به موفقیت این برنامه ها جلب کنند، در مدارس به کار گمارد. مدیرانی که با برهم زدن خواب خوش اعضای سازمانی، تداوم وضعیت موجود را از هر نظر زیانبار و غیرقابل تحمل جلوه دهند و در عین حال مراتب نیاز واقعی سازمان را به تغییر و تحول نمایان سازند.

۲- توجه به این امر که رهبری تحول آفرین ممکن است اصلاح طلب باشد و روی اجزا کار کند، در حالی که تکامل گرا بر روی کل کار می کند، می تواند مثمرتر باشد. اصلاح طلب در جستجوی اصلاحات هماهنگ با روندهای موجود و سازگار با اصول و تئوری های متداول است اما تکامل گرا به دنبال تعیین مسیر جلوگیری یا نقص تئوری ها و تغییر اصول است و برای رشد و تعالی سازمانی و نوآوری می تواند بهتر باشد.

۳- به دست اندرکاران آموزش و پرورش پیشنهاد می شود مدیرانی را به کار دعوت کنند که از طریق نفوذ آرمانی، الهام بخشی، تحریک فرهیختگی و حمایت های توسعه گرایانه، معلمان را در مداری فراتر از منافع زودگذر شخصی به حرکت وا دارند. مدیرانی که توجه کافی به مراتب نیاز معلمان به منظور دستیابی به رشد بیشتر مبذول دارند و از هیچ گونه راهنمایی و حمایت در این خصوص دریغ نوزند و تکالیفی را بر عهده معلمان گذارد که از جهات گوناگون متضمن رشد آن ها باشد.

۴- با توجه به این که، چهار بعد ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و نفوذ آرمانی مدیران با نوآوری معلمان در منطقه آموزش و پرورش شهر تهران رابطه معناداری وجود داشت، پیشنهاد می شود نظام آموزش و پرورش مدنظر داشته باشد که، سازمان های موفق و شکوفا در سده حاضر سازمان هایی هستند که توانایی انطباق، با ویژگی های عصر حاضر را داشته باشند. مهمترین منابع مزیت رقابتی برای سازمان های در عصر حاضر عبارتند از: مسئولیت پذیری اجتماعی و اخلاقی، مشارکت، روابط، خلاقیت و نوآوری، انعطاف پذیری، انطباق، تفکر سیستمی و مدیریت پیچیدگی و آشوب می باشد. استخدام مدیرانی دارای مهارت مشاوره، رهبری و هدایت ارزش ها و قوانین در حال تغییر که پیشگام و پشتیبان ایده ها، ارزش ها، مصنوعات و سبک های زندگی جدید در جامعه و دنیای کاری باشند و استعدادها و توانایی های معلمان و دانش آموزان را برای ایجاد تغییرات کشف و پرورش دهند، پیشنهاد می شود.



منابع

منابع فارسی

- ابراهیم پور، حبیب، حسین نژاد، نادر، نعمتی، ولی، تقی پور، فریدون (۱۳۹۳). ارتباط بین هوش معنوی، سخت رویی و سلامت عمومی در بین پرستاران، مجله ی روان شناسی مدرسه، بهار ۹۴. دوره ی ۴، شماره ی ۱۲۰-۱۴۰.
- الهی، محمود (۱۳۸۲)، «مجموعه اقتصادی- اجتماعی کاوش» ویژه نامه.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۷۵). مدیریت عمومی (نسخه چاپ نهم). تهران: نشر نی.
- الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۸). سازمان های یاد دهنده، نسل جدید سازمان های یاد گیرنده. فصلنامه علمی ترویجی مدیریت و توسعه، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت. (۲۸): ۸

منابع لاتین

- Ahmad, A.M; Abdalla, H.S. (2008). The role of innovation in crafting the vision of the future. *Engineering Management*, 24: 421-424
- Ajaiye ,Tomas (2014), The relationship of teachers' organizational commitment to heir perceived organizational health and personal characteristics in primary schools. *Journal of a primary Education*; 4:27-41
- Anderson, M. H.,& Sun, P.Y.(2017). Reviewing leadership styles: Overlaps and the need for a new 'full-range' theory. *International Journal of Management Reviews*,19(1),76-96.
- Antonakis, J., & Day, D. V. (2017). *The nature of leadership*: Sage publications.
- Aragón-Correa, J. A., García-Morales, V. J., & Cordón-Pozo, E. (2007). Leadership and organizational learning's role on innovation and performance: Lessons from Spain. *Industrial marketing management*, 36(3), 349-359.

۱۳

Investigate relationship between transformational leadership style and innovation of teachers in the 6th education district of Tehran

Farzaneh Chavosh Bashi

Ahmad Reza Zariv

Abstract:

Today, leadership style is a key word for the successful adaptation of organizations with innovation and creativity, and transformational leadership style can play this role well due to its prominent features. Therefore, this study examines the relationship between transformational leadership style and teachers' innovation in the 6th education district of Tehran. The current research is of the correlational type, which describes, correlates, analyzes the relationships and compares the variables under investigation in teachers in the 6th education district of Tehran. The statistical population of this research includes all the teachers in the 6th education district of Tehran (2500 people). The statistical sample of the research was estimated to be 384 people with the help of Cochran's method. In this research, in order to investigate the relationship between transformational leadership style and teachers' innovation in the 6th education district of Tehran, from three questionnaires of personal-social characteristics, transformational leadership of Bass and Olive and educational innovation were used. The findings showed that: the relationship between managers' transformational leadership and teachers' innovation in education district 6 of Tehran was positive and significant (significance level was less than 0.05). The positive correlation indicates that the more the transformational leadership of the principals, the more innovative the teachers. The effect of managers' transformational leadership on teachers' innovation in the 6th education district of Tehran was 0.040. Based on the results of regression

11th International Conference on Management & Humanistic Science Research in Iran

Archive of SID

16 March 2023 - Tehran

یازدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران

۲۵ اسفند ۱۴۰۱ - تهران



analysis of sum of squares, $F(1,382) = 15.932$, $P < 0.05$, which in The alpha level smaller than 0.05 is significant, which shows that the changes of teachers' innovation based on transformational leadership are well explained and it shows the appropriateness of the presented regression model. According to the obtained t-statistics and the level of significance, it can be concluded that transformational leadership can positively and significantly predict innovation in teachers. The obtained regression equation is as follows: transformational leadership) $0.219 + 63.57 =$ innovation of teachers

Keywords: Transformational leadership, teacher's innovation, Department of Education District 6 of Tehran