

رابطه سبک رهبری تحول گرا و سواد فناورانه با مدیریت اثر بخش کلاس و بهزیستی شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

فرشید رستم زاده

نویسنده مسئول. مدرس دانشگاه فرهنگیان ارومیه

rostamzadehfarsid@yahoo.com

زهرا مذهبی

آموزگار ناحیه ۱ ارومیه

Zahramazhabi2@gmail.com

سونا اسدی

آموزگار ناحیه ۱ ارومیه

sona.asadi62@gmail.com

1

چکیده

مدیریت اثربخش کلاس و بهزیستی شغلی و ایجاد شرایط لازم برای تسهیل در امر یادگیری در کلاس درس که مطابق نیازها و ویژگی های فراگیران باشد راه گشای بسیاری از مشکلات دانش آموزان است؛ هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری تحولگرا و سواد فناورانه با مدیریت اثربخش کلاس درس و بهزیستی شغلی در بین معلمان ابتدایی ناحیه یک ارومیه بود. روش انجام تحقیق با توجه به استراتژی اجرا، توصیفی - همبستگی میباشد، و به از لحاظ استفاده از نتایج توسعه ای میباشد. جامعه آماری این تحقیق تمامی معلمان دوره ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۲ - ۱۴۰۱ بود که براساس آمار تعداد جامعه تقریباً ۱۳۵۰ می باشد حجم نمونه ۳۰۰ نفر تعیین شد و روش نمونه گیری به صورت تصادفی خوشه ای بود. ابزار پژوهش حاضر عبارتند از: پرسشنامه رهبری تحولی آرین باس و اولیو (۲۰۰۰)، پرسشنامه بهزیستی کارکنان ژنگ و همکاران (۲۰۱۵)، پرسشنامه سواد اطلاعاتی سیامک و داور پناه (۱۳۸۸)، پرسشنامه اثربخشی مدیریت کلاس درس ایما و هیکمان (۱۹۹۱). برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی، تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان میدهد رهبری تحولگرا و سواد فناورانه با مدیریت اثر بخش کلاس رابطه معناداری دارد، توانایی پیش بینی را دارند. نتایج به دست آمده نشان می دهد رهبری تحولگرا و سواد فناورانه با بهزیستی شغلی رابطه معناداری دارد، توانایی پیش بینی را دارند. بر اساس نتایج، برخورداری معلم از مهارت رهبری تحولگرا و سواد فناورانه باعث بهبود انگیزش شغلی و ارتقا مهارتهای وی در امر کلاس داری و بهزیستی شغلی میگردد.

واژگان کلیدی: رهبری تحولگرا، سواد فناورانه، مدیریت اثر بخش کلاس درس، بهزیستی شغلی



مقدمه

در دنیای کنونی نقش و نیروی انسانی در رشد و توسعه سازمان ها و جوامع انسانی، از جایگاه بسیار بالایی برخوردار است و به عنوان مهمترین عامل در نظر گرفته می شود که می تواند بهره وری و کارایی سازمان ها را افزایش دهد. واحد منابع انسانی در هر مجموعه به منزله خط مقدم افزایش بهره‌وری سازمانی است. مدیران باتجربه این نکته را می‌دانند که در زمان برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی، کارمندان نیز باید در تصمیم‌گیری‌های سازمانی مشارکت لازم را داشته باشند (مون، هور و هیون^۱، ۲۰۱۷). این مشارکت‌ها مبتنی بر ارزیابی کارکنان فعلی و پیش‌بینی‌های لازم برای استخدام نیروی کار آینده، مطابق تقاضای کسب و کار، خواهد بود. برای دست یابی به بهره وری و کارایی مطلوب نیروی انسانی نیاز است تا شرایط مناسب فراهم آید تا نیروی انسانی بتواند به کارایی مناسبی دست یابد. همچنین برخی از پژوهشگران و عالمان حوزه سازمان ها نیز باور دارند که سازمان های کنونی برای دست یابی به مزیت های رقابتی خود نیازمند توجه به نیروی انسانی و سرمایه گذاری بر روی آنها هستند (ما، زای، ژانگ، ژانگ، ۲۰۱۹، ۲).

به منظور تدریس و نیل به اهداف آموزش و پرورش، وجود شرایطی از جمله نظم حاکم بر کلاس فاکتوری مهم است. کلاسی که در آن نظم و انضباط و مشارکت در فعالیت و جلب توجه فعال شاگردان اعمال نگردد، نتایج مطلوبی نخواهد داشت. روش های کلاس داری و نظم کلاسی در ایجاد انگیزه برای یادگیری دانش آموزان بسیار موثر می باشد. تشکیل و اداره ی کلاس از وقت گیرترین فعالیت های حرفه ای معلمی تلقی می شود. هنگامی که بیشتر وقت کلاس صرف مشکلات انضباطی شود، بطور عملی زمان کمتری برای تدریس و یادگیری دروس باقی می ماند. تحقیقات نشان داده اند بعضی از مشکلات اخلاقی و اجتماعی دانش آموزان حاکی از جذاب نبودن محیط مدرسه و کلاس و کشمکش های دانش آموزان با معلمان است که این موضوع باعث افت تحصیلی آنان نیز می شود. لذا مدیریت کارآمد معلمان و ایجاد شرایط الزم برای تسهیل در امر یادگیری در کلاس درس که مطابق نیازها و ویژگی های فراگیران باشد راه گشای بسیاری از مشکلات دانش آموزان است (فضلی، مهنی، فیضی و عبدالهی، ۱۴۰۰). در مدیریت کلاس، بسیاری از معلمان افزایش رفتارهای ناخواسته در کلاس را مهمترین خطری می دانند که آموزش و یادگیری را تهدید می کند. رفتارهای مشکل ساز دانش آموزان نه تنها اثرات سوئی بر روند یادگیری دارد بلکه باعث اتلاف وقت قابل توجهی می شود. چرخه معیوب بین معلم و فراگیر موفقیت تدریس را کاهش می دهد و باعث می شود سیستم ناکارآمد کار کند. سیستم های ناکارآمد مدرسه فراگیرانی را به وجود می آورد که از نظر جنبه های شناختی، احساسی و روانی - حرکتی کمبود دارند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۷).

مهمترین نقش معلمان در کلاس درس، انتقال دانسته های خود به فراگیران است؛ اما هریک از فراگیران دارای ویژگی‌های منحصر به فردی هستند که آموزش را تا حدود زیادی سخت می‌کند و معلمان باید از روش های متعدد برای انتقال مفاهیم به آنان استفاده کنند. برای معلمان هیچ چالشی بالاتر از رفتار فراگیران نیست و آنها صرفاً با یادگیری مهارتی یا روشهای مدیریت عمومی نمی توانند با این چالش برخورد کنند (اشرفیان، ۱۳۹۳). البته تعیین شیوه تدریس که منجر به مدیریت کلاس توسط معلم می شود، روشهایی را شامل می شود که در مقاطع مختلف، تفاوتهایی را بین شیوه های مدیریت کلاس ایجاد می کند. این شیوه ها در صورتی که به درستی از آنها بهره گیری نشود، می تواند هم اعتماد به نفس مدرس و هم فهم دانش‌آموخته را با مشکل مواجه نماید. مدیریت کلاس درس عبارت است از رهبری کردن امور کلاس درس از طریق تنظیم برنامه درسی، سازماندهی مراحل کار و منابع، سازماندهی محیط به منظور بالا بردن کار نظارت بر پیشرفت فراگیران است (ابراهیمی، ۱۳۹۶). سبک مدیریت کلاس که توسط معلمان انتخاب می شود، دارای متغیرها و مفاهیمی است که هر یک از آنها می تواند افراد حاضر در

¹ Moon, T. W., Hur, W. M., & Hyun, S. S.

² Ma, L., Zhai, X., Zhong, W., & Zhang, Z. X



کلاس درس را با انگیزه بالاتر و با پیشرفت علمی آنان همراه سازد. بر اساس منابع مختلف سبک های مدیریت به سه شیوه مداخله گر، تعاملی و غیرمداخله ای تقسیم شده است. معلم مداخله گر، شخصی است که دوست دارد بدون استفاده از مهارتهای مدیریت، کنترل کاملی بر کارها داشته باشد و تصمیم او تنها تصمیم با اهمیت در کلاس است (کمالی و همکاران، ۱۳۹۶).

از سوی دیگر مرور ادبیات پژوهشی نشان می دهد که تأکید بر توان تفسیری بهزیستی شغلی بر رفتار افراد مختلف در قلمروهای مطالعاتی آموزشی و حرف های همواره مورد توجه پژوهشگران بوده است. بهزیستی شغلی نیز یکی از جنبه های مهم از بهزیستی روانشناختی است. این بعد شامل تجربه های مکرری از احساسات مثبت و تجربه های نادری از احساسات منفی را منعکس می کند در حالیکه بهزیستی روانی مؤلفه های مختلفی از جمله بهزیستی عاطفی، شایستگی، آرمان و آرزو، خودمختاری و استقلال، کنشگری همبسته و رضایت را شامل می شود. همچنین باید خاطر نشان کرد که بهزیستی برای عملکرد روزانه معلم ها در مدرسه حیاتی است. افراد با سطوح بالای بهزیستی روانشناختی عمدتاً درجات بالاتری از عزت نفس و هوش هیجانی را نشان می دهند. همچنین این افراد از زندگی شغلی، زندگی شخصی، زندگی معنوی و مانند آن رضایت بیشتری دارند. تعارض بین فردی با فشارهای روانشناختی و جسمانی به طور مثبت همبسته اند و به واکنشهای هیجانی مختلف مانند اضطراب، افسردگی و ناکامی منجر می شوند (اسماعیلی، ۱۳۹۸).

بهزیستی شغلی برای هر سازمانی از مباحث کلیدی است؛ چرا که نظریه پردازان معتقدند که بهزیستی افراد در محیط کار چگونگی تفکر را تحت تأثیر قرار می دهد و به تبع آن رفتار کارکنان را دستخوش تغییر می کند (فرخی و احمدارد، ۱۳۹۹).

نمایش عاملیت انسانی را می توان در قالب منابع شخصی به عنوان عاملی تأثیرگذار بر بهزیستی در محیط کار و به شکل از جمله مهمترین عواملی که بر کارایی نیروی انسانی در موقعیت های مختلف تأثیر گذار است، داشتن انگیزه شغلی است. انگیزش شغلی نشان دهنده دلایل سخت کوشی، تمایل به کار، تعهد به کار و بسیاری از مولفه های دیگر در محیط کار است. انگیزش نشان دهنده حالتی درونی است و کشمکش های درونی، جنبش نیت مندی است که باعث می شود تا فرد به شیوه ای خاص عمل کند و به سمت هدف خاصی حرکت نماید (مارشال، ۱۳۹۱)؛ داشتن عواطف مثبت همراه با بهزیستی شغلی را نیز می توان حالت و شرایطی دانست که فرد را به کار و او را می دارد و او را به دست یابی به اهداف و برنامه های سازمان تشویق می کند (صادقی، ۱۳۹۷).

بهزیستی شغلی سازهای چندبعدی، برگرفته از حیطه روانشناسی سلامت شغلی مثبت است که در این حوزه، با تلفیق روانشناسی مثبت گرا و روانشناسی سلامت شغلی، رویکردی برای مطالعه کاربرد کارکرد بهینه در محل کار پیش گرفته شده است و نحوه تقویت بهزیستی شغلی و خودشکوفایی با تأکید بر نقش پدیده های مثبت (مرتبط با بافت ها و منابع شخصی) برای محافظت از خطرات شغلی (مانند استرس ها) مورد مطالعه قرار داده می شود (مونتر و همکاران، ۲۰۱۸).

رهبری یکی از مهم ترین عوامل مؤثر بر عملکرد، احساس بهزیستی در محیط شغلی و جو عاطفی مطلوب در بین کارکنان به حساب می آید. رهبران در سازمان ها می توانند بر کارکرد سازمان ها به طرق مختلف تأثیر بگذارند (جعفری هرندی، ۱۳۹۷).

سبک رهبری یک الگوی بینش و کرداری در رابطه با کارکنان برای تشویق آنان به پیروی از رهبران است. در حقیقت، سبک رهبری، جهان بینی، طرز تفکر و شخصیت رهبران را در مقابله با مشکلات سازمانی از طریق اثر گذاری بر کارکنان را نشان می دهد. (یوسف نیا اراو، ۱۳۹۳). رهبری دارای چهار کارکرد مهم است؛ اول، رهبری برای افراد دیگری مثل کارکنان و پیروان است. دوم، رهبری نیاز به پخش نامساوی قدرت در میان رهبر و کارکنان است. با وجود اینکه کارکنان در گروه بدون قدرت نیستند و می توانند کارهای گروه را به طرق مختلف شکل دهند، اما شکی نیست که همواره قدرت رهبری بیشتر است. سومین موضع رهبری قدرت او در استفاده از شکل های گوناگون قدرت برای اجرای نفوذ بر کردار زیردستان با شیوه های مختلف است. در حقیقت این رهبران هستند که میتوانند بر پیروان و کارکنان سازمان تأثیر بگذارند. به طوری که آنان را برای خیر و مصلحت سازمان فداکاری نمایند چهارمین موضع رهبری آمیخته ای است از سه موضع نخست و اطلاع از اینکه رهبری با شایستگی ها

سروکار دارد. (گارسیا^۳، ۲۰۱۱). در همین راستا، تحقیقات مختلف نیز نشان می دهند که سبک رهبری می تواند عملکرد و جو عاطفی را در سازمانها تحت تاثیر قرار دهد. وهاب، رحمت، یوسف و محمد^۴ (۲۰۱۶) در پژوهش خود نشان می دهند سبک های رهبری عملکرد سازمانی را به اشکال مختلف تحت تاثیر قرار می دهند. سبک های خدمتگزار و تحولی عملکرد سازمانی را بهبود می بخشند. کادیونو و همکاران (۲۰۲۰) نیز در پژوهش خود نشان می دهند که سبک های رهبری که به نیروی انسانی توجه بیشتری دارند، عملکرد و جو بهتری را در سازمان ایجاد می کنند. الوندیرین و ماجاوسکایت^۵ (۲۰۱۶) نیز در پژوهش خود نشان می دهند که سبک های رهبری بر عملکرد سازمانی، رضایت شغلی و جو شغلی مثبت تاثیر گذار هستند. زوار، شبان، مهدی زاده (۱۴۰۰) نیز در پژوهش خود نشان می دهند که عملکرد شغلی معلمان تحت تاثیر سب رهبری مدیران قرار دارد. از این رو تحقیقات مختلف نشان می دهد که سبک رهبری می تواند سلامت فیزیکی، فرسودگی شغلی (سامانئا، والکتر، گوسی، کلابیر، رتبرگ، ۱۳۹۸)، سلامت روان شناختی (سپهوند، ساعدی و مومنی، ۱۳۹۹)، سلامت عمومی (راجی زاده و زنگی آبادی، ۱۳۹۸)، سلامت سازمانی (غلام زاده و تحویل دار، ۱۳۹۲)، سلامت ادرازی و سایر قهقراپی (مالمیر و حاجی عباسی، ۱۴۰۰)، بهزیستی و عملکرد سازمانی (صمد، ریبورن، داویس و احمد^۶، ۲۰۱۵؛ تومانک^۷، ۲۰۲۲؛ روندوو، پانگه مان، آری^۸، ۲۰۲۱)، بهزیستی سازمانی (فرح بخش و محمدی، ۱۳۹۶)، بهزیستی روان شناختی (جلالی، گودرزی و صابری، ۱۳۹۸؛ منیر، نیلسون، گراد، البرتسون، کارنیرو^۹، ۲۰۱۲)، بهزیستی ذهنی (حمیدت، لیک^{۱۰}، ۲۰۱۴) را تحت تاثیر قرار می دهد. بنابراین همانطور که تحقیقات مختلف نیز نشان می دهد، سبک رهبری بر عملکرد و مدیریت کلاسی و بهزیستی شغلی معلمان می تواند تاثیر گذار باشد.

4

از سوی دیگر با توجه به نقش اساسی معلمان در فرآیند یاددهی - یادگیری، آموزش نیروی انسانی متخصص در استفاده از فناوریهای نوین به عنصری ضروری در آموزش و پرورش تبدیل شده است. عدم توجه به توانمندسازی معلمان در سواد فناوری، به معنای توانایی درک فناوری و مهارتهای مرتبط با آن، مدیریت و ارزیابی فناوری و در نهایت استفاده درست از آن، از جمله موانع توسعه و پیشرفت در نظام تعلیم و تربیت کشور محسوب می شود. آمادگی برای کاربرد فناوری و آگاهی از چگونگی پشتیبانی فناوری در یادگیری دانش آموزان باید جزء مهارتهای اساسی معلمان قرار گیرد (ایستر^{۱۱}، ۲۰۱۲). توانمندی معلمان در زمینه سواد فناوری، آنها را قادر می سازد تا در فرآیند یاددهی - یادگیری از فناوریهای نوین خصوصاً فناوری اطلاعات و ارتباطات استفاده نموده و از این طریق کیفیت آموزشی خود و سطح سواد اطلاعاتی دانش آموزان را ارتقا داده و دسترسی به منابع یادگیری وسیع اطلاعاتی را برای خود و دانش آموزان فراهم آورند. نگاهی به پژوهش های انجام شده، نشان می دهد که توجه به برنامه های تربیتی همگام با تحولات جهانی در این عصر، از مهمترین بحث هایی است که توجه صاحب نظران را به خود جلب کرده است (کوهستانی نژادطاری و همکاران، ۱۳۹۷). ورود به این عصر، نیازهای جدیدی را برای معلمان به وجود آورده، نیازهایی که مستلزم آماده سازی و افزایش آموزش آنان است. توجه به نقش کلیدی معلمان در امر آموزش و تلفیق فناوری های جدید در تدریس، لزوم رشد شایستگی، کارایی، اثربخشی و توانمندسازی هرچه بیشتر آنها را ضروری می نماید (یگیت و ازتورک^{۱۲}، ۲۰۱۲). بررسی پژوهش های انجام شده بیانگر این است که به دلیل توجه به اهمیت فناوری در زندگی حال و آینده افراد جامعه و تاثیر آن در

³ Garcia

⁴ Wahab, S., Rahmat, A., Yusof, M. S., & Mohamed, B

⁵ Alonderiene, R., & Majauskaite, M

⁶ Samad, A., Reaburn, P., Davis, H., & Ahmed, E.

⁷ Tománek, P. A. M

⁸ Rondonuwu, B. I., Pangemanan, S. S., & Arie, F. V

⁹ Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K., & Carneiro, I. G

¹⁰ Heidmets, M., & Liik, K

¹¹ Easter

¹² Yigit, & Ozturk



امر تعلیم و تربیت، به نقش و جایگاه آن در آموزش بسیار توجه می‌گردد (کالفسیک، ۲۰۰۷)؛ حسن، حسین خان و کلمنت^{۱۳} (۲۰۱۵) دریافتند برنامه نوین مجازی برای ارتقا کارایی و شایستگی حرفه‌ای معلمان می‌تواند با توجه کم بودن هزینه‌های مادی و انسانی، بسیار مثمر ثمر باشد. سواد اطلاعاتی و فناوریانه سبب می‌شود تا عملکرد دانشجویان بهبود یابد و سبب افزایش انگیزش دانشجویان در کیفیت انجام وظایف شان گردد (چونگ، ۲۰۱۲). خودکارآمدی در سواد اطلاعاتی (خودکارآمدی در نیازهای اطلاعاتی، خودکارآمدی در ارزیابی اطلاعات و خودکارآمدی در استفاده از اطلاعات) بر خلاقیت و انگیزش شغلی تأثیرگذار می‌باشد (کنفچیان لنگرودی، ۱۳۹۴).

با توجه به اینکه سبک رهبری تحول‌گرا در ایجاد رضایت شغلی و سواد فناوریانه بر کارایی بهتر معلمان اثر دارد و وجود رابطه رضایت شغلی در ایجاد بهزیستی شغلی معلمان ابتدایی و در نتیجه ایجاد انگیزش و مدیریت بهتر کلاس درس ضرورت بررسی وجود رابطه‌ی سبک رهبری تحول‌گرا و سواد فناوریانه با مدیریت اثربخش کلاس درس و بهزیستی شغلی معلمان مقطع ابتدایی احساس می‌شود. پژوهشهای اندکی درباره مدل سبک رهبری تحول‌گرا انجام شده و انجام چنین پژوهشهایی میتواند به متخصصان و برنامه‌ریزان سازمانی و حتی رهبران سازمانی کمک شایانی جهت بهبود وضعیت سازمان و ارتقای عملکرد و اثربخشی آن کند. با توجه به مطالب مطرح شده، هدف این پژوهش ارائه مدل سبک رهبری تحول‌گرا برای مدیران آموزشی بود. امروزه سازمانها برای بقا و پویایی مجبور هستند که خود را باتغییرها و تحولاتی پرشتاب سالهای اخیر سازگار سازند که یکی از سبکهای رهبری موثر بری انطباق و سازگاری با شرایط مذکور سبک رهبری تحول‌گرا است. در نتیجه، هدف این پژوهش شناسایی ابعاد و مولفه‌های سبک رهبری تحول‌گرا در مدیران می‌باشد (موسوی، مرادی و شریفیان، ۱۴۰۱). توسعه سبک رهبری تحول‌گرا در سازمانهای رسانهای یک استراتژی کلیدی در اثربخشی سازمانی است. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها نقش آن در رشد و تحقق اهداف سازمانی، پرداختن به سبک رهبری نوین، یکی از مهمترین دغدغه‌های سازمان‌ها است. رهبری تحول‌گرا بر آن است تا با بهره‌گیری از چهار مؤلفه (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی)، خلاءهای ناشی از کاستیهای ساز و کارهای مدیریت سنتی را جبران کند و سازمانهای رسانهای امروزی را به کمال مطلوب سوق دهد (کاهوم^{۱۴}، ۲۰۱۰). فناوری با سرعتی چشمگیر تغییر میکند و همراه با خلق فناوریهای جدید، فناوریهای موجود نیز بهبود و توسعه می‌یابند. فناوریهای قرن بیست و یکم، امکاناتی را برای بشر به ارمغان آورده و پیشرفتهای حاصل از آن زندگی انسان امروز را از هر سو احاطه کرده است. از جمله این تغییرات، میتوان از تأثیر پیشرفت فناوری در آموزش و پرورش و دگرگونیهای حاصل از آن در فرآیند یاددهی یادگیری نام برد. در دنیای امروز نظامهای آموزشی به دنبال رویکردهای نوینی هستند که در مواجهه با تحولات گسترده جهان، آنها را در بازسازی خویش یاری نماید. آنها برای این بازسازی، به برنامه درسی غنی، آموزش انعطاف پذیر، رهبری آموزشی اثربخش، محیط یادگیری و محتوای آموزشی مناسب و معلمان توانمند و حرفه‌ای نیازمندند؛ سواد فناوری مجموعه‌ای از شایستگی‌ها را در بر می‌گیرد که شامل مهارت‌های عملکردی پایه، تفکر انتقادی، عادت‌های رفتاری سازنده در کار و مجموعه‌ای از رویه‌ها برای استفاده از فناوری و قابلیت واقعی فناوریانه، مهارت‌های کلیدی بین فردی و کار تیمی و توان یادگیری مستقل است (ادیب، عزتی، فتحی آذر و محمودی، ۱۳۹۵). با تبیین متغیرهای تحقیق و درک مسئله پژوهشی، تحقیق حاضر در پی آن است که به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌گرا و سواد فناوریانه با مدیریت اثربخش کلاسی و بهزیستی شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بپردازد.

¹³ Hasana, Hossain Khanb, Clementa,

¹⁴ Cawthome

روش تحقیق

هدف از پژوهش حاضر بررسی رهبری تحول‌گرا و سواد فناورانه با مدیریت اثربخش کلاسی و بهزیستی شغلی معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه بود، این پژوهش از نظر هدف توسعه‌ای می‌باشد و برای بررسی رابطه بین متغیرها از روش توصیفی همبستگی استفاده شد که در آن به بررسی و توصیف رابطه بین متغیرها پرداخته می‌شود. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان ابتدایی ناحیه یک شهر ارومیه می‌باشند که در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ مشغول به خدمت که تعداد آنها ۱۳۵۰ اعلام شد. برای انتخاب نمونه پژوهش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد. با توجه به تعداد افراد جامعه ۱۳۵۰ نفری، با استفاده از جدول مورگان ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه پژوهشی لحاظ شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ۲۶ در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. در سطح توصیفی از آماره‌هایی نظیر میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از آزمون رگرسیون چند گانه بهره‌گرفته شده است.

ابزار پژوهش

پرسشنامه رهبری تحولی: پرسشنامه رهبری تحولی توسط آراین باس و اولیو (۲۰۰۰) ساخته شده است؛ این پرسشنامه از ۲۰ سوال و از سیاهه (پرسشنامه) چند عاملی ایجاد شده است، مورد سنجش قرار می‌گیرد. این سیاهه دارای ۴ زیر مقیاس ترغیب ذهنی (سوال ۱-۵) نفوذ ایده آل (۶-۱۲) انگیزش الهام بخش (۱۳-۱۶) و ملاحظه فردی (۱۷-۲۰) را که به صورت مقیاس لیکرت نمره گذاری شده است را شامل می‌شود (باس و اولیو ۲۰۰۰، به نقل از فرحبخش و محمدی، ۱۳۹۶). باس و آوولیو برای سنجش روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی تاییدی استفاده کردند. پرسشنامه اولیه دارای ۱۴ گویه بود که دو گویه آن به علت بار عاملی پایین حذف شدند. برای سنجش پایایی نیز آلفای کرونباخ محاسبه شد. آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه ۰/۹۱۳ محاسبه شد و برای تک تک ابعاد نیز بالای ۰/۷ گزارش شده است. همچنین داوری و همکاران (۱۳۹۹) نیز آلفای کرونباخ پرسشنامه را ۰/۹ گزارش کرده‌اند. بنابراین پرسشنامه از روایی و پایایی مناسبی برخوردار است.

پرسشنامه سواد اطلاعاتی: متغیر سواد اطلاعاتی کارکنان توسط پرسشنامه ۱۵ سوالی، سواد اطلاعاتی سیامک و داور پناه (۱۳۸۸) مورد سنجش قرار گرفته است که شامل پنج زیر مقیاس می‌باشد. همچنین طریقه نمره‌گذاری این پرسشنامه براساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای است، و گزینه‌ها از خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵ نمره گذاری شده است، به طوری که نمره ۱ نشان‌دهنده کمترین میزان سواد اطلاعاتی کارکنان و نمره ۵ نشان‌دهنده بیشترین میزان سواد اطلاعاتی کارکنان است. این پرسشنامه دارای ۵ بعد شامل: توانایی تعیین وسعت و ماهیت اطلاعات (گویه‌های ۱ الی ۳)، توانایی دسترسی مؤثر به اطلاعات (گویه‌های ۴ الی ۶)، توانایی ارزیابی نقدانه اطلاعات (گویه‌های ۷ الی ۹)، توانایی کاربرد هدفمند اطلاعات (گویه‌های ۱۰ الی ۱۲) و توانایی درک موارد حقوقی و اقتصادی کاربرد اطلاعات (گویه‌های ۱۳ الی ۱۵) می‌باشد. برای سنجش روایی سازه، از آزمون تحلیل عاملی نیز استفاده شد. تحلیل عوامل داده‌ها در مجموع ۶۵/۲۲۵٪ از واریانس سواد اطلاعاتی توسط نمونه آماری را برآورد و تبیین کرد. به منظور بررسی پایایی ابزار تدوین شده در مرحله مطالعه مقدماتی پرسشنامه بین یک گروه ۳۰ نفره از دانشجویان و در مرحله بعد بین حجم نمونه ۳۳۵ نفره از دانشجویان جدید و نمونه‌های ۳۳۸ نفره از دانشجویان سال آخر دانشگاه فردوسی مشهد توزیع شد. ضریب آلفای کرونباخ در پیش آزمون ۰/۷۷، و در دو گروه ۰/۸۳ به دست آمد (سیامک و داروپناه، ۱۳۸۸).

پرسشنامه بهزیستی شغلی: پرسشنامه بهزیستی کارمنان، توسط ژنگ و همکاران در سال (۲۰۱۵) طراحی شده است. این مقیاس دارای ۱۸ گویه و سه مولفه (مولفه بهزیستی زندگی شخصی گویه‌های ۱-۶، مولفه بهزیستی کاری گویه‌های ۷-۱۲ و مولفه بهزیستی روانشناختی گویه‌های ۱۳-۱۸) می‌باشد که با یک مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) که هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۷ است، با سوالاتی مانند (از زندگی ام راضی ام) بهزیستی کارکنان را می‌سنجد. بهزیستی حرفه



ای یک مؤلفه ی چندبعدی است که متشکل از ابعاد بهزیستی عاطفی، بهزیستی اجتماعی، بهزیستی تخصصی، بهزیستی شناختی، و بهزیستی روان تنی است. بهزیستی کارکنان به عنوان کیفیت زندگی کارکنان و وضعیت روانشناختی آنان در محیط کار تعریف شده است. در این پژوهش منظور از بهزیستی کارکنان نمره ای است که پاسخ دهنده گان به سوالات ۱۸ گویه ای بهزیستی کارکنان می دهند. اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می گیرد که ما فکر می کنیم (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش (کعب عمیر و همکاران، ۱۳۹۴) روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است.

قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می دهد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۲). در پژوهش (کعب عمیر و همکاران، ۱۳۹۴) پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به دست آمده است.

پرسشنامه مدیریت اثربخش کلاس: جهت سنجش مدیریت اثربخش کلاس از پرسشنامه اثربخشی مدیریت کلاس درس ایما و هیکمان (۱۹۹۱) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۳۵ سوال در طیف لیکرت می باشد. این پرسشنامه دارای سه مؤلفه برقراری انضباط در کلاس درس، اثربخشی آموزش والدین، اثربخشی آموزش شخصی معلم می باشد. انضباط و مدیریت کلاس (۵، ۹، ۲۷، ۳۵، ۲۵، ۷، ۳۴، ۲۸، ۴، ۸، ۲، ۱۷، ۱۳، ۱۱، ۱۶، ۲۲)؛ تاثیرات خارجی سوال های (۳۰، ۱۹، ۲۰، ۲۹، ۶، ۱۰، ۱۴، ۱۲، ۳۳، ۱۸، ۳، ۳۱، ۳۲، ۲۴) و اثربخشی آموزش شخصی سوال های (۱۵، ۱، ۲۱، ۲۳، ۲۶). سوال های (۱۶، ۱۸، ۱۷، ۲۲، ۳۱) به صورت معکوس نمره گذاری می شود. نمره بین ۰ تا ۴۷: اثربخشی مدیریت کلاس ضعیف است. نمره بین ۴۷ تا ۷۰: اثربخشی مدیریت کلاس متوسط است. نمره بالاتر از ۷۰: اثربخشی مدیریت کلاس قوی است. روایی و پایایی این ابزار توسط سازندگان آن مورد تأیید قرار گرفته است. در مطالعه بریتانو موریس و همکاران (۲۰۰۶؛ به نقل از جمالیان، ۱۳۹۳) ضریب اعتبار و پایایی این پرسشنامه ارزیابی شده است و ضریب پایایی براساس ضریب آلفای کرونباخ برای سوالات این پرسشنامه برابر ۰/۷۹ می باشد و ضریب اعتبار و روایی همبستگی ابعاد آن نیز مورد تأیید قرار گرفته است و همچنین در این مطالعه ضریب پایایی براساس ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس انضباط و مدیریت کلاس برابر ۰/۷۷، تاثیرات خارجی برابر ۰/۷۵، و اثربخشی آموزش شخصی ۰/۷۴ محاسبه شده است و همچنین روایی بازآزمایی برابر ۰/۷۵ می باشد. در ایران نیز این پرسشنامه در پژوهش مداح و حسین زاده (۱۳۹۷) روایی آن مورد تأیید واقع شد و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش گردید (فضلی و همکاران، ۱۴۰۰).

یافته ها

در جدول شماره ۱، یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس میانگین و انحراف استاندارد ارائه شده است.

جدول ۱. یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
رهبری تحول گرا	۶۸/۲۴	۹/۸۲
سواد فناورانه	۴۹/۳۴	۶/۴۹
بهزیستی شغلی	۴۴/۵۵	۷/۸۹
مدیریت اثربخش کلاس	۹۷/۸۶	۸/۱۱

۱- رهبری تحول گرا و سواد فناورانه، مدیریت اثربخش کلاس معلمان را پیش بینی می کنند.

برای بررسی این فرضیه پژوهش از رگرسیون چندگانه استفاده شد. بر اساس یافته های به دست آمده از جدول خلاصه مدل، رهبری تحولی و سواد فناورانه در مدل مدیریت اثربخش کلاس درس ۴۲/۹ درصد از تغییرات را پیش بینی می کنند.

جدول ۲. خلاصه مدل پیش بینی مدیریت اثربخش کلاس درس براساس رهبری تحول گرا و سواد فناورانه

مدل	مقدار R	مجذور R	R تعدیل شده	خطای استاندارد
۱	۰/۶۵۸	۰/۴۳۳	۰/۴۲۹	۶/۱۳

بر اساس جدول آنوای مدل های پژوهش معنادار می باشد و متغیرهای پژوهش مدل معناداری را ارایه می کنند.

جدول ۳. جدول آنوای مدل پیش بینی مدیریت اثربخش کلاس بر اساس رهبری تحول گرا و سواد فناورانه

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین		سطح معناداری
			مقدار F	مقدار	
۱	۸۴۹۳/۶۲	۲	۴۲۴۶/۸۱	۱۱۳/۰۷	۰/۰۱
	۱۱۱۱۷/۲۰	۲۹۶	۳۷/۵۶		
	۱۹۶۱۰/۸۲	۲۹۸	کل		

در مدل مدیریت اثربخش کلاس درس بر اساس جدول ضریب بتا، میزان بتای سواد فناورانه برابر با ۰/۵۷۶ است که نشان می دهد با افزایش یک واحد در سواد فناورانه، مدیریت اثربخش کلاس درس به اندازه ۰/۵۷۶ واحد انحراف استاندارد افزایش می یابد. میزان بتای رهبری تحول گرا برابر با ۰/۲۱۳ است که نشان می دهد با افزایش یک واحد در رهبری تحول گرا، مدیریت اثربخش کلاس درس به اندازه ۰/۲۱۳ واحد انحراف استاندارد افزایش می یابد.

8

جدول ۴. پیش بینی مدیریت اثربخش کلاس بر اساس سواد فناورانه رهبری تحول گرا

مدل	مقدار استاندارد نشده	مقدار استاندارد شده		سطح معناداری
		B	خطای استاندارد	
۱	سواد فناورانه	۰/۷۰۹	۰/۰۵۷	۰/۰۰۱
	رهبری تحول گرا	۰/۱۷۶	۰/۰۳۸	۰/۰۰۱

2- رهبری تحول گرا و سواد فناورانه، بهزیستی شغلی معلمان را پیش بینی می کنند.

برای بررسی این فرضیه پژوهش از رگرسیون چندگانه استفاده شد. بر اساس یافته های به دست آمده از جدول خلاصه مدل، رهبری تحولی و سواد فناورانه در مدل بهزیستی شغلی درس ۱۷/۶ درصد از تغییرات را پیش بینی می کنند.

جدول ۵. خلاصه مدل پیش بینی بهزیستی شغلی درس براساس رهبری تحول گرا و سواد فناورانه

مدل	مقدار R	مجذور R	R تعدیل شده	خطای استاندارد
۱	۰/۴۲۶	۰/۱۸۱	۰/۱۷۶	۷/۱۷

بر اساس جدول آنوای مدل های پژوهش معنادار می باشد و متغیرهای پژوهش مدل معناداری را ارایه می کنند.

جدول ۶. جدول آنوای مدل پیش بینی بهزیستی شغلی بر اساس رهبری تحول گرا و سواد فناورانه

مدل	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین		سطح معناداری
			مقدار F	مقدار	
۱	۳۳۷۰/۳۱	۲	۱۶۸۵/۱۵	۳۲/۷۷	۰/۰۰۱
	۱۵۲۲۱/۸۳	۲۹۶	۵۱/۴۳		
	کل				



کل ۱۸۵۹۲/۱۴ ۲۹۸

در مدل مدیریت اثربخش کلاس درس بر اساس جدول ضریب بتا، میزان بتای سواد فناورانه برابر با ۰/۱۹۷ است که نشان می دهد با افزایش یک واحد در سواد فناورانه، بهزیستی شغلی به اندازه ۰/۱۹۷ واحد انحراف استاندارد افزایش می یابد. میزان بتای رهبری تحول گرا برابر با ۰/۳۲۸ است که نشان می دهد با افزایش یک واحد در رهبری تحول گرا، بهزیستی شغلی به اندازه ۰/۳۲۸ واحد انحراف استاندارد افزایش می یابد.

جدول ۷. پیش بینی بهزیستی شغلی بر اساس سواد فناورانه رهبری تحول گرا

سطح معناداری	T	مقدار استاندارد نشده		مدل
		مقدار استاندارد شده	B	
۰/۰۰۱	۳/۶۰	۰/۱۹۷	۰/۲۳۹	سواد فناورانه
۰/۰۰۱	۶/۰۱	۰/۳۲۸	۰/۲۶۴	رهبری تحول گرا

9

بحث و نتیجه گیری

همسو با نتایج پژوهش حاضر فرحبخش و محمدی (۱۳۹۶) دریافتند رهبری تحولی مدیران با تعالی سازمانی مدارس به طور مستقیم و غیرمستقیم رابطه معنادار دارد. رحیمیان و هدایتی (۱۳۹۲) به این نتیجه رسیدند که رهبری تحولی با وساطت بعضی کمیت ها می تواند که شالوده رشد و تکامل را برای همه ی گروه انسانی در مجموعه باز مدرسه و همینطور شالوده تشکیل مدرسه های سالم را ایجاد کند. پژوهش کادیونو و همکاران (۲۰۲۰) دریافتند که رهبری تحول گرا تاثیر مثبت و معناداری بر عملکرد معلم دارد. مایو و کاو (۲۰۱۹) دریافتند که رهبری تحول آفرین یک متغیر زمینه ای مهم در محل کار است، رابطه بین بهزیستی شغلی و خلاقیت کارکنان را تعدیل می کند. هدف پژوهش روندونو، پانگمان، اری (۲۰۲۱) بررسی تأثیر سبک رهبری و سیستم پاداش به طور همزمان بر بهزیستی کارکنان است. این پژوهش با استفاده از روش کمی و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه به عنوان ابزاری برای تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده است. نتایج نشان داده که همه سبک های رهبری بر روی بهزیستی کارکنان تاثیر مثبت داشتند. کومار و دیهمان (۲۰۲۰) در مطالعه خود بیان می کنند رهبری تحول آفرین و انواع آن به شادی و بهزیستی محیط کار کمک می کند و ارزش های معنوی به رهبری تحول آفرین و همچنین شادی و بهزیستی افراد در محل کار کمک می کند.

دویر و همکاران (۲۰۱۹) رهبری تحول آفرین را به عنوان افزایش انگیزه و احساسات مثبت پیروان و در نتیجه ایجاد چشم اندازی از آینده و افزایش آگاهی برای منافع بزرگ جمعی توصیف کرد. پوپا سبک رهبری تحول آفرین را موفق ترین سبک رهبری توصیف کرد و رهبران برای پیروان الگویی هستند، رهبران مسئولیت را به پیروان محول می کنند، سعی می کنند آنها را درک کنند و نقاط قوت و ضعف آنها را بشناسند تا به آنها در دستیابی به اهداف کمک کنند (هریس، ۲۰۱۵). پوپا اشاره کرد که کاریزما اصلی منتسب به بعد این سبک رهبری است، به این معنا که رهبر اعتماد پیروان خود را داشته باشد و آنها را درگیر کند، انگیزه الهام بخش یکی دیگر از ابعاد سبک رهبری تحول آفرین است که باید به ایجاد انگیزه مثبت، نشان دادن اعتماد به نفس و اشتیاق برای پیروان اشاره دارد. از این رو رهبری تحولی با ایجاد هیجان ها و شرایط مثبت سبب می شود تا جو عاطفی مثبتی در سازمان شکل گیر (گونزالز، ۲۰۱۷).

رهبران تحول آفرین تمایل دارند با به حداقل رساندن فاصله قدرت بین کارکنان و تمرکز بر نیازها و قابلیت های کارکنان، روابط نزدیکتر با کارکنان را ترویج و حفظ کنند (کوسیک و همکاران، ۲۰۱۸). این رابطه بر اساس اعتماد متقابل بین رهبر و زیر دستان ساخته شده است در آن صراحت و غنای ارتباطات و همچنین بازخوردهای بین آنها تضمین شده است. در این محیط کاری عالی، رهبران و کارکنان با همکاری یکدیگر تلاش می کنند تا سازمان را برای دست یابی به اهدافش یاری دهند. (چنگ و همکاران، ۲۰۱۴). به طور کلی رهبری تحولی ممکن است بر نگرش ها و رفتار مثبت کارکنان تأثیر بگذارد رهبری تحول آفرین با عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط مثبتی دارد (کادیانو و همکاران، ۲۰۲۰). از این رو، رهبری تحولی سبب بهبود عملکرد سازمانی می گردد.

رهبر تحولی در مدت زمان ارتباط تعاملی، پیوند هایی را با یک مانع فرهنگی را با کارکنان ایجاد می کند که به وسیله هر دو تیم به دگرگونی در ارزش ها و شایستگی ها منتهی می شود. رهبر، کارکنان را ملزم می نماید تا وضعیت خوشایند پیش رو را ببینند، در صورتی که مستثنائات را به هم دیگر ربط می دهند و سبب به وجود آمدن پای بندی به هدف ها و چشم انداز مشترک می شوند. تأثیر مطلوب وانگیزش الهام بخش عموماً با هم دیگر آمیخته شده اند تا رهبری کاریزمای - الهامی را به وجود آورند. (مک کلسکی، ۲۰۱۴). نظریه رهبری تحولی، نظریه ای است که در آن مجموعه ای از مفروضات اخلاقی و معنوی درباره رابطه میان رهبران و پیروان ارائه شده است. این نظریه به وضوح دیدگاهی را درباره ماهیت رهبری خوب از نظر اخلاقی ارائه می دهد و بحث می کند که رهبران بیشتر از پیروان مجبور به عمل بر مبنای ارزش ها و هنجارهای سازمانی هستند و وظیفه ارتقای سطح اخلاقی و معنوی کارکنان را برعهده دارند. از سوی دیگر پیروان رهبری تحولی نسبت به او احساس اعتماد، تحسین و وفاداری دارند و به او احترام می گذارند، بیش از حدی که از آنان انتظار می رود انگیزه برای خدمت دارند. رهبر از طریق آگاه ساختن کارکنان از اهمیت مأموریت، گذشت از منافع شخصی در برابر منافع سازمان و فعال ساختن نیازهای سطح بالای آنان بر پیروان تأثیر می گذارند. این امر سبب می شود تا کارکنان هیجان های مثبت بیشتری را تجربه کنند و با ادراک فضای مثبت، بهزیستی شان نیز بهبود می یابد (آنا، ۲۰۱۴).

همسو با نتایج پژوهش حاضر پژوهش غلامی پشت مسازی (۱۳۹۹) در پژوهش خود نشان داد که سواد رسانه ای بر عملکرد شغلی دبیران زن تأثیر گذار است و خدمات آموزشی آنان را بهبود می بخشد. چونگ (۲۰۱۲) نشان می دهد سواد اطلاعاتی سبب می شود تا عملکرد دانشجویان بهبود یابد و سبب افزایش توانمندی دانشجویان در کیفیت انجام وظایف شان گردد. پژوهش وو (۲۰۱۸) نشان داد که خودکارآمدی در سواد اطلاعاتی (خودکارآمدی در نیازهای اطلاعاتی، خودکارآمدی در ارزیابی اطلاعات و خودکارآمدی در استفاده از اطلاعات) بر خلاقیت تأثیر بگذارد. افرادی که سواد فناورانه دارند می توانند روش های هدف گذاری شده را مشخص و شناسایی کنند و در این باره به بحث و اظهار نظر بپردازند، از جمله اینکه چه کسی یا چه کسانی در رسانه ها دارای نفع هستند و چه کسی یا چه کسانی نادیده گرفته می شوند و به آنان توجهی نمیشود و به چرایی دلایل این اتفاق بپردازند. این افراد منابع مختلف اطلاعات و سرگرمی ها را مورد جستجو قرار میدهند و از رسانه ها بر اساس نیازهای اطلاعاتی خود بهره می برند، در واقع آنان نحوه مواجهه با رسانه ها را می دانند، چه بسا این امر بسیار بهتر از آن است که فراگیران اختیار عمل و آزادی نظر خود را در اختیار رسانه ها قرار دهند. به همین دلیل فراگیران دارای سواد رسانه ای، و تمام افراد دارای سواد فناورانه، شهروندان آگاه و بهتری در جامعه هستند (کرس، ۲۰۰۳، ۱۵). سواد فناورانه قدرت تحلیل، ارزیابی و انتقال اطلاعات در فراگیران را افزایش می دهد. سواد فناورانه سبب می شود تا فراگیران با بالا بردن سطح دانش و مهارت های خود قدرت بیشتری در زمینه ی تجزیه و تحلیل اطلاعات دریافتی از سازمان آموزشی خود و همچنین از طرف مراجعه کنندگان دارا باشند، و با شناسایی دقیق خواسته ها و نیازهای آنها، به ارزیابی این خواسته ها و نیازها از سوی سازمان و مراجعه کنندگان بپردازند و

¹⁵ Kress, G



بهترین و مناسب ترین پاسخ مورد انتظار را به آنان ارایه دهند. همچنین سواد فناورانه منجر به افزایش سرعت انتقال اطلاعات دریافت شده از سوی سازمان، مدیران و مراجعه کنندگان در بین فراگیران به یکدیگر می شود. این امر یعنی انتقال سریع اطلاعات و پردازش آنها و پاسخگویی مناسب و صحیح از یک جهت منجر به بالا رفتن سطح کیفیت خدمات سازمان های آموزشی می شود و از جهت دیگر منجر به بهبود عملکرد فراگیران می شود (اوکستراند^{۱۶}، ۲۰۰۹). سواد فناورانه این قابلیت را دارد که زمینه ساز افزایش توانایی و قدرت دسترسی معلمان به منابع اطلاعاتی و سازمانی که در اختیار دارد، باشد، و همچنین معلمان را تبدیل به افراد توانمند و ماهر در زمینه ی دسترسی شایسته و دقیق و درست و مطلوب به منابع اطلاعاتی می کند. این دسترسی مطلوب سبب می شود تا معلمان بهتر و به نحو احسن به وظایف خود در زمینه ی تخصصی خود عمل نمایند، در واقع آنچه که اهمیت دارد و امری مهم به نظر میرسد، ذکر این نکته است که دسترسی معلمان و توانمند شدن آنها در دسترسی به منابع اطلاعاتی و رسانه ای باعث می شود تا آنها بتوانند در آینده خدماتی با کیفیت بالاتر به جامعه ارایه دهند که این امر منجر به افزایش بهره وری و افزایش کیفیت خدمات نیروی انسانی می شود (بگوم^{۱۷}، ۲۰۱۲؛ آدریانو، ۲۰۱۸؛ صدیقی، ۱۳۹۸). سواد فناورانه به ویژه از تمام اشکال آن، کمکی است به معلمان در جهت کسب دانش مورد نیاز و تفکر انتقادی تا آنان بتوانند به تحلیل و کنترل آنچه که می بینند، می شنوند و می خوانند، بپردازند قبل از آنکه این امر از سوی رسانه ها انجام پذیرد. اگر معلمان بخواهند از نقش فعال و مناسبی در دنیای کنونی برخوردار باشند، باید مهارت های متناسب با آن یعنی سواد رسانه ای و اطلاعاتی را نیز داشته باشند. بنابراین اگر پذیرفته شود که عضویت در جامعه اطلاعاتی، ضرورت آشکار برای توسعه در وضعیت کنونی بشر است، پذیرفته خواهد شد که استفاده از سواد فناورانه ضرورتی برای بقا در عصر کنونی و ارایه عملکرد و خدمات مطلوب است (غلامی پشت مسازی، ۱۳۹۹؛ کشت دار، ۱۳۹۸؛ صدیقی، ۱۳۹۸). معلمانی که از سواد فناورانه بهره مند هستند این مسئله را در نظر دارند که انتقال دیدگاه ها، اطلاعات و اخبار توسط رسانه ها امری بسیار ظریف و پیچیده است. از طرف دیگر این افراد آگاهی دارند که که فنون و روشهای ویژه ای جهت خلق پیام و تحت تاثیر قرار دادن فراگیران در کلاس مورد استفاده قرار می گیرند.

¹⁶ Oxstrand

¹⁷ Begum

منابع

- اسماعیلی، محمد (۱۳۹۸). بررسی رابطه ی نیرومندی های منشی با بهزیستی عاطفی معلم ها: نقش واسطه ای سرمایه ی روانشناختی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، مرکز آموزش الکترونیکی.
- جعفری هرنندی، رضا. (۱۳۹۷). نقش سبک رهبری تحول آفرین و مبادله ای مدیران بر عملکرد سازمانی کارکنان دانشگاه قم. پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی، ۴ (۱۶)، ۱-۳۵.
- جلالی فراهانی، مجید؛ و گودرزی، صمد؛ و صابری، علی. (۱۳۹۸). تاثیر سبک رهبری اصیل بر بهزیستی روانشناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی سرمایه روانشناختی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۶ (۳ (پیاپی ۲۳))، ۳۷-۴۸.
- جمالیان، محبوبه (۱۳۹۳). ارتباط سبک دلبستگی و راهبرد مدیریت تعارض معلمان با اثر بخشی مدیریت کلاس، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه محقق اردبیلی.
- رحیمیان، حمید، هدایتی، فرشته. (۱۳۹۲). مروری بر پژوهش های رهبری تحول در مدارس: ارائه چهار چوب مفهومی از ترکیب نتایج مرتبط. ماهنامه مهندسی مدیریتی، ۷ (۵۵)، ۳۰-۳۹.
- رستگار؛ احمد و همکاران (۱۳۹۷). مدل علی روابط سبک های مدیریت کلاس با بهزیستی تحصیلی با توجه به نقش واسطه ای سرمایه هی روانشناختی، فصلنامه ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۸ (۱۵): ۳۸-۲۵.
- زوار تقی، شبان بسیم فرناز، مهدی زاده جعفر. (۱۴۰۰). پیش بینی عملکرد شغلی معلمان بر اساس توانمندسازی روان شناختی و سبک رهبری مدیران. اندیشه های نوین تربیتی، ۱۷ (۱) ۱۶۱-۱۸۲
- سانتاماریا آندریاس، والتر کریستین، گوسی بورکارد، کلایبر دیترو، رنبرگ بابتا. (۱۳۹۸). تاثیر سبک رهبری سلامت محور بر سلامت فیزیکی، فرسودگی شغلی، افسردگی ماموران پلیس. توسعه سازمانی پلیس، ۱۶ (۷۰) ۱۲۳-۱۴۳
- سپهوند رضا، ساعدی عبدالله، مومنی مفرد معصومه. (۱۳۹۹). تحلیل و ارزیابی اثر سبک رهبری فراگیر در بروز رفتارهای نوآورانه کارکنان با نقش میانجی سلامت روانشناختی. مدیریت نوآوری در سازمان های دفاعی. (پیاپی ۹) ۱۳۱-۱۵۰.
- سیامک، مرضیه؛ داورپناه، محمدرضا (۱۳۸۸). ساخت و اعتبار یابی پرسشنامه سنجش سواد اطلاعاتی و پایه و واقعی دانشجویان مقطع کارشناسی. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۱۲، ۱، ۱۴۶-۱۱۹.
- شاگردکانی، محمد؛ سپهرتاج، سید فرشاد؛ نیکنام جو؛ منصور. (۱۳۹۷). تحلیل نقش رهبری خدمتگزار در سکوت سازمانی با میانجیگری سرمایه اجتماعی، اعتماد سازمانی و عدالت سازمانی در کتابخانه های عمومی استان یزد. کتابداری و اطلاع رسانی، ۲۱ (۳) ۱۲۵-۱۵۳.
- صادقی، هوشنگ. (۱۳۹۷). بررسی عوامل موثر بر انگیزه کارکنان و راه کارهای بهبود آن در کوپ های فاش مشهد مقدس، دانش انتظامی خراسان رضوی، ۴، ۱-۳۸
- صدیقی، هستی (۱۳۹۸). بررسی رابطه سواد اطلاعاتی با خلاقیت سازمانی و عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی استان کرمانشاه، کرمانشاه، دانشگاه رازی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی.
- غلام زاده، داریوش؛ و تحویلدار خزانه، آزاده. (۱۳۹۲). رابطه بین سبک های رهبری، سلامت سازمانی و اجحاف (مطالعه موردی: راه آهن جمهوری اسلامی ایران). مدیریت دولتی، ۵ (۴)، ۱۵۷-۱۷۵.
- غلامی پشت مسازی، معصومه (۱۳۹۹). بررسی تاثیر سواد رسانه بر عملکرد دبیران زن مقطع متوسطه دوم شهر رشت، بندر انزلی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر انزلی.
- فرح بخش، سعید؛ و محمدی، طاهره. (۱۳۹۶). رابطه سبک رهبری تحولی و تعالی سازمانی در مدارس متوسطه دوم خرم آباد با تاکید بر نقش بهزیستی سازمانی. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۵ (۲)، ۲۷۱-۲۸۸.
- فرخی، نورعلی؛ احمدارد، فرید. (۱۳۹۹). رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش میانجی گر خودکارآمدی شغلی. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۷ (۲)، ۲۸۳-۳۰۰.

فضلی، یدالله؛ مهنی، امید؛ فیضی، ایوب و عبدالهی، بیژن (۱۴۰۰). تحلیل رابطه مهارت‌های ارتباطی مدیران و میزان اثربخشی مدیریت کلاس درس معلمان. انجمن جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۱۴(۲)، ۲۷-۳۸.

کشت دار، حسن (۱۳۹۸). ارتباط بین سواد رسانه‌ای و اشتیاق شغلی با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی شهرستان ساوجبلاغ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شهر قدس.

کمالی، حامد؛ یمنی دوزی سرخابی، محمد و رضایی زاده، مرتضی (۱۳۹۶). تحلیل مولفه‌های مدیریت کلاس درس مبتنی بر تفکر انتقادی از دیدگاه دانشجویان و استادان دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۳(۴) ۱-۲۶

کنفچیان لنگرودی، میترا (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین فناوری اطلاعات (سواد اطلاعاتی) با عملکرد شغلی معلمان مقطع ابتدایی دخترانه آموزش و پرورش ناحیه ۱ بندرعباس، بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بندرعباس.

کوهستانی نژادطاری، آذر دخت، و ابادری، زهرا، و میرحسینی، زهره (۱۳۹۷). سواد فناوری معلمان در سند برنامه درسی ملی آموزش و پرورش حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری. فناوری آموزش (فناوری و آموزش)، ۱۲(۳)، ۲۳۷-۲۴۸.

مارشال، جی کوک (۱۳۹۱). کارکنان و انگیزش، ترجمه شهرام میرزایی دریانی؛ احمد اصلی زاده، تهران، انتشاراتی میر.

مارشال، جی کوک. (۱۳۹۱). کارکنان و انگیزش، ترجمه شهرام میرزایی دریانی؛ احمد اصلی زاده، تهران، انتشاراتی میر.

مالمیر، آمنه؛ و حاجی عباسی، هادی. (۱۴۰۰). بررسی رابطه سبک‌های رهبری با سلامت اداری و سیر قهقراپی. توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی، ۱۶ (۵۹)، ۱-۲۱.

یوسف نیا ارالو، آذر. (۱۳۹۳). بررسی سبک‌های مدیریت مدیران با میزان مشارکت اولیا در مدارس دخترانه دوره ابتدایی منطقه ۱۶ آموزش و پرورش شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی.

13

Adriano, A. R. (2018). Information literacy in the digital workplace: The employee's perception and the importance of promoting information literacy in the digital era (Master). Abo Akademi University, Finland.

Aldarelli, E. (2017). An examination of transformational leadership practices by public school principals in Inmouth County, New Jersey, Submitted to the Office of Executive Graduate Studies of St. Peter's University

Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*.

Ana K. Tyssen a, Andreas Wald b, Patrick Spiet (2014) The challenge of transactional and transformational leadership in projects, *International Journal of Project Management* 32, 365-375

Bawden, David (2001). Information and digital literacy: a view of concepts. *Journal of documentation*, 57(2): 218-259.

Begum, D. (2012). Promoting media and information literacy: A case study of Bangladesh public sector. Paper presented at the International Conference on Media and Information Literacy for Knowledge Societies. Moscow, Russian Federation.

Chang, H.. (2014). A study of the relationships between distributed leadership, teacher academic optimism and student achievement in Taiwanese elementary schools. Informa Ltd Registered in England and Wales Registered Number: 1072954.. 31 (5): 491_515.

Cheung, K. S. (2012). Curriculum Framework for Implementing information Technology in School Education to foster Information Literacy, *Computers & Education*, 51: 129-141.

Easter, T. N. (2012). Preparing pre-service teachers and technology literacy (Unpublished doctoral dissertation), Washington State University, Washington. *Education*; 25(4), 175-181.

Enaiati, J & Azdehdel, M. R. (2015). *The relationship between transformational leadership and organizational performance, case study: Hospitals and the rapeutic centers of Hormozgan*, *Journal of applied environmental and biological science*, 5 (4s), 37-39

Garcia-Morales, V. J., Jimenez-Barrionuevo, M. M., & Gutierrez-Gutierrez, L. (2011). Transformational Leadership Influence on Organizational Performance through Organizational Learning and Innovation. *Journal of Business Research*, 65 (7)..040-1050.

Gonzalez, J. (2017). *Transformational leadership practice of title I schools principals*, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree Doctor of Education in Organizational Leadership



5th International Conference in Management & Industry

22 August 2023 - Online

Haris, M. (2015). *Examining transformational leadership skills of elementary principals and teachers in schools*, Submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of doctor of education in organizational leadership

Hasana, M., Hossain Khanb, S., Clementa, C. K. (2015). Emerging trends of using open source technology for sustainable teacher training programmer in Bangladesh, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 195, 862 – 871.

Heidmets, M., & Liik, K. (2014). School principals' leadership style and teachers' subjective well-being at school. *Problems of Education in the 21st Century*, 62, 40.

Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, R. A., Haris, I., Wahab, M. K. A., Ramdani, I., Purwanto, A., ... & Sumartiningih, S. (2020). Develop leadership style model for indonesian teachers performance in Education 4.0 era. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 363-373.

Kalfsbeek, J. L. (2007). Technology literacy as a 21st century basic skill: A study of evolving technology literacy competencies for a workforce education (Unpublished doctoral dissertation). Community college, Capella University, Minnesota.

Kossek, E. E., Petty, R. J., Bodner, T. E., Perrigino, M. B., Hammer, L. B., Yragui, N. L., & Michel, J. S. (2018). Lasting impression: Transformational leadership and family supportive supervision as resources for well-being and performance. *Occupational Health Science*, 2(1), 1-24.

Kress, G. (2003) *Literacy in the New Media Age*. New York: Routledge.

Kumar, V., & Dhiman, S. (2020). Happiness and workplace well-being: Transformational leadership and the role of ethical and spiritual values. *The Palgrave handbook of workplace well-being*, 1-44

Lee, Y. H., Richards, K., & Washburn, N. S. (2019). Emotional Intelligence, Job Satisfaction, Emotional Exhaustion, and Subjective Well-Being in High School Athletic Directors. *Psychological Reports*, 6, 2418-2440 .

Ma, L., Zhai, X., Zhong, W., & Zhang, Z. X. (2019). Deploying human capital for innovation: A study of multi-country manufacturing firms. *International Journal of Production Economics*, 208, 241-253

Memon, N. Z., & Jena, L. K. (2017). Gender Inequality, Job Satisfaction and Job Motivation: Evidence from Indian Female Employees. *Management and Labour Studies*, 42(3), 253-274

Miao, R., & Cao, Y. (2019). High-performance work system, work well-being, and employee creativity: Cross-level moderating role of transformational leadership. *International journal of environmental research and public health*, 16(9), 1640.

Montes, A., Arjona-Fuentes, J., Han, H & ..Law, R. (2018). The price of success: A study on chefs' subjective well-being, job satisfaction, and human values. *International Journal of Hospitality Management*. 84-93 .69 .

Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K., & Carneiro, I. G. (2012). Mediating the effects of work-life conflict between transformational leadership and health-care workers' job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of nursing management*, 20 (4), 512-521.

Oxstrand, B. (2009). Media literacy education-A discussion about Media education in the Western countries, Europe and Sweden. Paper presented at the Nordmedia09 conference in Karlstad University. Sweden, August 13-15.

Rondonuwu, B. I., Pangemanan, S. S., & Arie, F. V. (2021). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND REWARD SYSTEM ON EMPLOYEE WELLBEING AT PDAM MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9 (3), 1316-1324.

Rondonuwu, B. I., Pangemanan, S. S., & Arie, F. V. (2021). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND REWARD SYSTEM ON EMPLOYEE WELLBEING AT PDAM MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9 (3), 1316-1324.

Samad, A., Reaburn, P., Davis, H., & Ahmed, E. (2015). An empirical study on the effect of leadership styles on employee wellbeing and organizational outcomes within an Australian regional university. In *Proceedings of the Australasian Conference on Business and Social Sciences* (pp. 984-999).

Tománek, P. A. M. (2022). *Exploring the Relationship between Leadership Style and Leader Wellbeing* (Doctoral dissertation, Our Lady of the Lake University).

Yigit, E. O., & Ozturk, C. (2012). Social studies preservice teacher's views about technology literacy, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 46, 36-40.