

رابطه رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان دوره ابتدایی شهر تنکابن

۱- اسماعیل کاظم پور ۲- سحر شمس

۱- استاد گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن

۲- دانشجوی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن

kazempour.edu@gmail.com

shamsisahar۳۲@gmail.com

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان انجام شد. جامعه آماری شامل ۲۳۵ معلم دوره ابتدایی شهر تنکابن که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ در مدارس این شهر مشغول به تدریس بودند با استفاده از نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. ابزار این پژوهش پرسشنامه رهبری تحول آفرین باس و اولیو (۲۰۰۰) و پرسشنامه تعهد کاری بلاو و بل (۱۹۸۹) بود. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS۲۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش حاصل از همبستگی پیرسون نشان داد رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد رهبری تحول آفرین (تنها در ابعاد انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی) و قادر به پیش بینی تعهد کاری می باشد.

کلمات کلیدی: رهبری تحول آفرین، تعهد کاری، تنکابن.

مقدمه

مدرسه یک نهاد اجتماعی است که در آن آموزش، یادگیری، تحقیق و سایر فعالیت های مرتبط برای رشد ذهن انسان در جهت بقای جامعه هماهنگ می شود. دستیابی به این انتظارات تا حد زیادی به تعهد معلمانی که گردانندگان و مدیران سیستم مدرسه هستند بستگی دارد. معلمان از طریق فعالیت های کلاسی خود اهداف برنامه آموزشی را دنبال می کنند (اقبال و فرح بخش، ۱۳۹۷). علاقه آنها به مشارکت با رغبت در فعالیت های مدرسه در جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده باید دستور باشد. توجه به این نکته ضروری است که نظام مدرسه به طور جدی به افراد متعهد برای تسهیل نقش آن نیاز دارد (کیلینج^{۲۳} و همکاران، ۲۰۲۲). در رفتار سازمانی و روانشناسی صنعتی و سازمانی، تعهد سازمانی دل بستگی روانی فرد به سازمان است. حرفه معلمی نیازمند تعهد است که باید توجه داشت که از جمله مشاغل چالش برانگیز و استرس زا تلقی می شود (لیو و اونوونگبوزی^{۲۴}، ۲۰۱۲). این باور که یک معلم کارآمد، مربی است که در مقابله با استرس خوب عمل کند. چنین چالش هایی نیاز به حفظ سطوح بالای تعهد کارکنان را برمی انگیزد (زی و کومن^{۲۵}، ۲۰۱۶). یک مربی مؤثر نه تنها به دانش آموزان، بلکه به حرفه معلمی آنها به عنوان یک کل باید متعهد باشد. این به معنای رعایت قوانین و مقررات، پذیرش اصول حرفه معلمی و همچنین الزامات است. تعهد کارکنان برای سازمان هایی که به دنبال حفظ عملکرد برتر خود در بازار کار به طور فزاینده ای متلاطم هستند، حیاتی

^{۲۳}. Kılınç

^{۲۴}. Liu ., Onwuegbuzie

^{۲۵}. Zee ., Koomen

است (خساونه^{۲۶} و همکاران، ۲۰۱۲). به گفته هولتون و اونیل^{۲۷} (۲۰۰۲)، تعهد کارکنان به دلیل هزینه های مرتبط با استخدام، اجتماعی شدن و آموزش کارکنان جدید قابل توجه است. هر یک اغلب با این چالش مواجه می شوند که باید زمان خود را مدیریت کنند و بهترین استراتژی را برای آموزش دانش آموزان برنامه ریزی کنند و در عین حال اخلاق و نگرش دانش آموزان را نیز شکل دهند (نقوی، ۱۳۹۷). تعهد شغلی در مدرسه عبارت است از آگاهی یک کارمند برای به کارگیری کامل ظرفیت، مهارت ها، دانش و حتی منابع خود در جهت دستیابی به اهداف تعیین شده مدرسه. به عنوان مثال، در کلاس درس، این تمایل معلمان برای کار در جهت پیشرفت تحصیلی دانش آموزان است. تعهد معلمان به فعالیت های کلاس و مدرسه معمولاً در پذیرش آسان، مشارکت و پایداری آنها به هنجارها، ارزش ها، اهداف و اهداف مدرسه دیده می شود (اونوکوو، ۲۰۲۱).

به طور خاص، تعهد شغلی معلمان، تمایل معلم به تهیه، ارائه و ارزیابی سریع دستورالعمل ها، حضور در جلسات، پاسخگویی به مسائلی است که رشد تحصیلی دانش آموزان و به طور کلی مدرسه را مورد توجه قرار می دهد. همچنین می توان آن را در مشارکت و ابتکار نامحدود معلمان در جهت توسعه نظام مدرسه مشاهده کرد. اثربخشی یک معلم در کلاس درس معیاری برای تعهد او به مدرسه در نظر گرفته می شود (صفوی همایی و اخلاقیان، ۱۴۰۱). بنابراین، رهبری تحول آفرین مدیر در حصول اطمینان از اینکه مدیریت حجم کار و انگیزه معلم به طور مؤثر مورد توجه قرار می گیرد، حیاتی است. رهبران تحول آفرین از طریق قدرت بینش و شخصیت خود می توانند به پیروان الهام بخشند تا انتظارات را تغییر دهند. ادراکات و انگیزه ها برای کار در جهت اهداف مشترک. برنز همچنین رهبران تحول آفرین را به عنوان کسانی توصیف کرد که می توانند پیروان را بر اساس سلسله مراتب مزو ارتقا دهند، اما همچنین آنها را به فراتر از منافع خود سوق دهند (قیمی، صمدی و لطفی، ۱۴۰۰). رهبری تحول آفرین زمانی است که رفتارهای رهبر بر پیروان تأثیر می گذارد و آنها را تشویق می کند تا فراتر از توانایی های درک شده خود عمل کنند. رهبری تحول آفرین الهام بخش افراد برای دستیابی به نتایج غیرمنتظره یا قابل توجه است. این به کارگران استقلال در مورد مشاغل خاص و همچنین اختیار تصمیم گیری پس از آموزش را می دهد. این باعث تغییر مثبت در نگرش پیروان و سازمان به عنوان یک کل می شود. رهبران تحول آفرین معمولاً چهار رفتار متمایز انجام می دهند که به عنوان چهار من نیز شناخته می شود. این رفتارها انگیزه الهام بخش، نفوذ ایده آل، تحریک فکری، توجه فردی است (مدی عوده^{۲۸} و همکاران، ۲۰۲۳). از سوی دیگر، رهبران ناکارآمد باعث ایجاد نارضایتی در میان پیروان خود خواهند شد در نتیجه منجر به تعهد کاری ضعیف و کیفیت ارائه تدریس شود. مدیر باید نقش مؤثری در مدیریت حجم کار، نیازها و انگیزه معلمان داشته باشد، تا بتواند اعتماد را ایجاد کند. اعتماد اثرات درون فردی و بین فردی ایجاد کرده و روابط درون و برون سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد. بالا بودن اعتماد موجبات بهبود و بالا رفتن تعهد کاری معلمان می گردد. بنابراین، باتوجه به آنچه گفته شد، هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و اعتماد معلمان به مدیران با تعهد کاری معلمان می باشد.

تئوری و پیشینه تحقیق

قرلباش (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت رویه ای و نقش تعدیلگر فرصت های رشد شغلی (سازمان بیمه مرکزی) پرداخت. نتایج نشان داد تاثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی معنادار است. تاثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی از طریق عدالت رویه ای با درک فرصت های رشد شغلی مؤثر معنادار نبود.

نقوی (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان زندانهای استان آذربایجان شرقی پرداخت. یافته های پژوهش نشان می دهد که سبک رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان زندانهای استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد. همچنین نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، حمایت توسعه گرا و تحریک فرهیختگی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان زندانهای استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد.

^{۲۶}. Khasawneh

^{۲۷}. Holton .,O'Neill

^{۲۸}. Madi Odeh

اقبالی و فرح بخش (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهر خرم آباد پرداختند. پس از جمع آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آنها، با استفاده از روش های آماری ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس دو طرفه، آزمون تی برای گروه های مستقل، و نیز رگرسیون گام به گام مشخص شد که بین میزان تحول آفرینی مدیران با تعهد سازمانی مدیران، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین میزان تحول آفرینی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده شد (مدیران زن، تحول آفرینی بیشتری را از خود نشان می دهند). علاوه بر این، تحلیل رگرسیون نشان داد که رهبری آرمانی (یک از ابعاد رهبری تحول آفرین) از واریانس، پیش بینی و بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی مدیران دارد.

متافریا^{۲۹} و همکاران (۲۰۲۳) پژوهشی را با عنوان ارتباط بین رهبری تحول آفرین و تعهد سازمانی معلمان در مدارس متوسطه دولتی آدیس آبابا با حضور ۳۸۵ معلم انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری تحول آفرین در مدارس متوسطه دولتی آدیس آبابا کمتر اعمال می شود. این مطالعه همچنین نشان می دهد که رهبری تحول آفرین به طور مثبت و معناداری با تعهد سازمانی معلمان مرتبط است. کیلینچ^{۳۰} و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی را با عنوان چگونه رهبری تحول آفرین بر تعهد و شیوه های نوآورانه معلمان تأثیر می گذارد: درک نقش تعدیل کننده اعتماد به مدیر با حضور ۶۱۱ معلم شاغل در ۵۶ مدرسه در ترکیه انجام دادند. نتایج شواهدی از اثرات غیرمستقیم رهبری تحول آفرین بر شیوه های نوآورانه معلم از طریق نقش میانجی قابل توجه تعهد معلم ارائه می دهد. همچنین اعتماد به مدیر به عنوان تعدیل کننده مهم تأثیر غیرمستقیم رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه معلم از طریق تعهد معلم عمل می کند. کیات و گیگ^{۳۱} (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان تأثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی با حضور ۴۵۸ نفر در کشور ترکیه انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. مواد و روشها

روش پژوهش این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی و از نظر هدف جز تحقیقات کاربردی به شمار می رود. همچنین، این پژوهش از نظر گردآوری داده ها، تحقیق میدانی می باشد. جامعه آماری تحقیق فوق شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی شهر تنکابن می باشد؛ که این تعداد با توجه به بررسی به عمل آمده جامعه آماری معلمان ۶۱۵ نفر می باشد. که با توجه به جدول مورگان حجم نمونه انتخاب شد. لازم به ذکر است حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۳۵ نفر بدست آمد. روش نمونه گیری در این پژوهش نمونه گیری تصادفی خوشه ای می باشد. جمع آوری داده در ماه فروردین تا خرداد انجام شد. ترجیح داده شد تا پرسشنامه ها در فضای آنلاین طراحی شود. لینک پاسخ به صورت لینک طراحی و در واتس-آپ، ایتا، شاد و روبیکا در دسترس معلمان دوره ابتدایی قرار گرفت.

ابزار گردآوری اطلاعات

پرسشنامه رهبری تحول آفرین این پرسشنامه توسط باس و اولیو (۲۰۰۰) در ۲۰ گویه براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت طراحی و ساخته شده است و دارای چهار مولفه ترغیب ذهنی (گویه های ۱ تا ۵)، و نفوذ آرمانی (۶ تا ۱۲)، انگیزش الهانم بخش (۱۳ تا ۱۶) و ملاحظه فردی (۱۷ تا ۲۰) بوده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش های میرکمالی و همکاران (۱۳۹۲)، عموزاده خلیلی و همکاران (۱۳۹۱)، مرادی پالستری و همکاران (۱۳۸۸) مورد تایید قرار گرفته در پژوهش رجبی فرجاد و فرخجسته (۱۴۰۰) براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳۱ گزارش شده است.

- پرسشنامه تعهد کاری برای بررسی مولفه تعهد کاری از پرسشنامه توسط بلاو و بل (۱۹۸۹)، طراحی و تنظیم شده است. این پرسشنامه در ۴۰ گویه است در ۴ بعد وابستگی حرفه ای (گویه های ۱ تا ۸)، وابستگی سازمانی (گویه های ۹ تا ۱۹)، پای بندی به ارزش های کار (گویه های ۲۰ تا ۲۹) و مشارکت شغلی (گویه های ۳۰ تا ۴۰) است که به اندازه گیری تعهد شغلی مدیران می پردازد. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد شامل: خیلی کم (۱)، کم (۲)، تا اندازه ای (۳)، زیاد (۴) و خیلی زیاد (۵) در جدول زیر

^{۲۹}. Metaferia

^{۳۰}. Kılınç

^{۳۱}. Kiyat & Geyik

دانشنامه علوم تربیتی

جلد ۱، شماره ۱، آذر ۱۴۰۲

نشان داده شده است. گویه های معکوس: ۳۸، ۳۷، ۲۳، ۱۶، ۱۳، ۷، ۶، ۴. حد پایین نمره ۱۰ حد متوسط ۳۰ و حد بالای ۵۰ است. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱ تا ۱۰ باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱۰ تا ۳۰ باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می باشد. در صورتی که نمرات بالای ۳۰ باشد، میزان متغیر بسیار خوب می باشد. ضریب پایایی این پرسشنامه توسط یراقی اصفهانی و مهداد (۱۳۹۶)، با استفاده از آلفای کرونباخ برای تعهد شغلی ۰/۹۰ گزارش شده است. در پژوهش مقتدری اصفهانی و مهداد (۱۴۰۰) با استفاده از ۰/۸۱۷ گزارش شده است. در این پژوهش، ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ برآورد گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های امار توصیفی (میانگین، میانه، انحراف استاندارد و واریانس) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون) استفاده شد که با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج و بحث

متغیرهای اصلی پژوهش شامل رهبری تحول آفرین، اعتماد معلمان، تعهد کاری است و برای به دست آوردن نمره هر متغیر از میانگین نمره آن متغیر استفاده شد و جهت محاسبه میانگین، به ازای یک گویه، مجموع نمره های گویه هر متغیر بر تعداد گویه های آن تقسیم شد. و بر اساس نمره گذاری صورت گرفته هر چه نمره یک متغیر به ۱ نزدیک تر باشد شدت آن متغیر کمتر است و بالعکس. پیش از بررسی فرضیه های پژوهش، آمار و اطلاعات توصیفی مربوط به هر یک از متغیرهای ذکر شده مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج مربوط به آن در جدول ذیل ارائه گردید.

(جدول ۱): آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیدگی
ترغیب ذهنی	۲,۴۲	۰,۵۸۵۳	۰,۳۴۳	۰,۰۹۵	-۰,۴۹۳
نفوذ آرمانی	۲,۰۶	۰,۶۱۸۳	۰,۳۸۲	۰,۳۸۷	-۰,۴۷۴
انگیزش الهام بخش	۲,۳۰	۰,۶۸۶۰	۰,۴۷۱	۰,۱۷۰	-۰,۸۵۹
ملاحظه فردی	۲,۱۹	۰,۶۲۰۳	۰,۳۸۵	۰,۲۹۲	-۰,۸۵۴
وابستگی حرفه ای	۳,۰۷	۰,۹۰۸۲	۰,۸۲۵	-۰,۰۸۶	-۰,۸۰۱
وابستگی سازمانی	۲,۹۷	۰,۹۷۳۵	۰,۹۴۸	-۰,۱۴۰	-۰,۹۲۸
پایبندی به ارزش های کار	۳,۰۸	۰,۹۶۳۶	۰,۹۲۹	-۰,۰۰۳	-۰,۹۴۹
مشارکت شغلی	۳,۰۲	۰,۹۶۵۳	۰,۹۳۲	-۰,۰۵۵	-۰,۸۵۲
متغیر رهبری تحول آفرین	۲,۲۴	۰,۴۹۴۷	۰,۲۴۵	۰,۳۳۴	-۰,۷۹۵
متغیر اعتماد معلمان به مدیر	۲,۹۱	۱,۰۱۶۶	۱,۰۳۴	۰,۱۷۳	-۱,۱۶۳
متغیر تعهد کاری	۳,۰۳	۰,۷۸۶۳	۰,۶۱۸	-۰,۱۵۲	-۰,۸۸۸

جدول فوق آمار توصیفی متغیرهای تحقیق را نشان می دهد، مطابق جدول:

با توجه به مقدار میانگین متغیرهای رهبری تحول آفرین، متغیر اعتماد معلمان به مدیر و متغیر تعهد کاری و ابعاد آن ها مشاهده می شود که بیشترین میانگین از میان متغیرها مربوط به متغیر تعهد کاری بعد از آن متغیر اعتماد معلمان به مدیر و سپس رهبری تحول آفرین و از میان ابعاد، بعد پایبندی به ارزش های کار، وابستگی حرفه ای می باشد. و کمترین میزان میانگین مربوط به بعد نفوذ آرمانی و ملاحظه فردی می باشد.

دانشنامه علوم تربیتی

جلد ۱، شماره ۱، آذر ۱۴۰۲

همچنین جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، از شاخص‌های چولگی و کشیدگی استفاده نمودیم. که براساس نظر کلاین اگر مقادیر چولگی بین ۳ و ۳- باشد و کشیدگی نیز بین ۷ و ۷- باشند داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند. همانطور که مشاهده می‌گردد مقدار چولگی و کشیدگی متغیرهای جدول مشاهده می‌شود که ابعاد تحقیق از توزیع نرمالی برخوردار است.

" بین رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد."

به‌منظور آزمون، این فرضیه به صورت فرضیه‌های آماری، H_1 (نشان‌دهنده ادعا) و H_0 (نشان‌دهنده نقیض ادعا) تبدیل می‌شود.

H_0 : بین رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد.

H_1 : بین رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

براساس فرضیه فوق بنظر می‌رسد بین رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان رابطه معنادار و مثبتی وجود داشته باشد؛ بطوری که با افزایش رهبری تحول آفرین در مدارس شاهد افزایش تعهد کاری معلمان باشیم. لذا به منظور بررسی رابطه و میزان همبستگی میان متغیرهای رهبری تحول آفرین و تعهد کاری معلمان تحقیق باتوجه اینکه متغیرها دارای توزیع نرمال هستند و هردو متغیر در سطح سنجش متغیر فاصله ای قرار دارد، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده نموده ایم.

(جدول ۲): آزمون ضریب همبستگی پیرسون میان رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان

تعداد پاسخگو	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	
۲۳۵	۰,۰۰۰	۰,۶۵۱	رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان
۲۳۵	۰,۰۰۰	۰,۴۷۷	رهبری تحول آفرین با وابستگی حرفه ای
۲۳۵	۰,۰۰۰	۰,۵۶۳	رهبری تحول آفرین با مشارکت شغلی
۲۳۵	۰,۰۰۰	۰,۵۹۲	رهبری تحول آفرین با پایبندی به ارزش های کار
۲۳۵	۰,۰۰۰	۰,۵۱۵	رهبری تحول آفرین با وابستگی سازمانی

نتایج جدول فوق نشان میدهد که بین تمامی متغیرهای تحقیق با توجه به مقدار سطح معناداری که برابر با ۰,۰۰ و کوچکتر از ۰,۰۱ می باشد، با ضریب اطمینان ۹۹ درصد رابطه معنادار وجود دارد. در نتیجه باتوجه به مقدار ضریب همبستگی می توان گفت که بین رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان به میزان ۶۵ درصد رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین رهبری تحول آفرین با ابعاد متغیر تعهد کاری یعنی بین رهبری تحول آفرین با وابستگی حرفه ای معلمان به میزان ۴۸ درصد، بین رهبری تحول آفرین با مشارکت شغلی معلمان ۵۶ درصد و بین رهبری تحول آفرین با وابستگی سازمانی معلمان ۵۱ درصد رابطه ای معنادار و مثبت وجود دارد و در نتیجه می توان گفت فرضیه H_1 ما تأیید می گردد و با بهبود رهبری تحول آفرین در مدارس شاهد بهبود تعهد کاری معلمان هستیم.

دانشنامه علوم تربیتی

جلد ۱، شماره ۱، آذر ۱۴۰۲

برای بررسی پیش بینی فرضیه از آزمون رگرسیون گام به گام استفاده شده است. در این روش ابعاد رهبری تحول آفرین یکی یکی براساس بیشترین میزان تاثیر وارد معاله می شود به معادله رگرسیونی اضافه می شوند و اگر نقش معناداری در رگرسیون نداشته باشند از آن حذف می شوند.

(جدول ۳): نتایج حاصل از آزمون همبستگی تعهدکاری معلمان براساس رهبری تحول آفرین

مدل	متغیر	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل یافته	خطای معیار ضریب تعیین
۱	انگیزش الهام بخش	۰,۵۷۶	۰,۳۳۲	۰,۳۲۹	۰,۶۳۹۴
۲	ملاحظه فردی	۰,۶۴۵	۰,۴۱۵	۰,۴۱۰	۰,۶۰۴۷
۳	ترغیب ذهنی	۰,۶۵۸	۰,۴۳۳	۰,۴۲۵	۰,۵۹۶۸

همانگونه که جدول شماره (۳) نشان می دهد تحلیل رگرسیون تا سه مرحله پیش رفته است. در مرحله اول بعد انگیزش الهام بخش وارد مدل می شود که میزان ضریب همبستگی (R) آن با تعهدکاری برابر ۰,۵۷۶ شده است. در این مرحله ضریب تعیین برابر ۰,۳۳۲ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰,۳۲۹ می باشد به این معنی که ۳۳ درصد از تغییرات تعهدکاری معلمان توسط انگیزش الهام بخش تعیین شده است. در مرحله دوم بعد ملاحظه فردی وارد مدل می شود که میزان ضریب همبستگی (R) آن با تعهدکاری معلمان برابر ۰,۶۴ شده است. در این مرحله ضریب تعیین برابر با ۰,۴۱۵ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰,۴۱۰ می باشد به این معنی که ۴۱ درصد از تغییرات تعهدکاری معلمان توسط بعد انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی تعیین شده است. در مرحله سوم بعد ترغیب ذهنی وارد مدل می شود که میزان ضریب همبستگی آن با تعهدکاری معلمان برابر ۰,۶۵۸ شده است. در این مرحله ضریب تعیین برابر با ۰,۴۳۳ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر ۰,۴۲۵ می باشد به این معنی که ۴۲ درصد از تغییرات تعهد کاری معلمان توسط ابعاد انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی و ترغیب ذهنی تعیین شده است.

(جدول ۴): آنالیز واریانس رگرسیونی مربوط به متغیرهای رهبری تحول آفرین و تعهدکاری

مدل	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره فیشر	سطح معناداری
انگیزش الهام بخش	رگرسیون	۴۸,۴۲۵	۱	۴۸,۴۲۵	۱۱۶,۴۵۳	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۹۷,۳۰۶	۲۳۴	۰,۴۱۶		
	کل	۱۴۵,۷۳۱	۲۳۵			
انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی	رگرسیون	۶۰,۵۵۰	۲	۳۰,۲۷۵	۸۲,۸۱۳	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۸۵,۱۸۱	۲۳۳	۰,۳۶۶		
	کل	۱۴۵,۷۳۱	۲۳۵			
انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی، ترغیب ذهنی	رگرسیون	۶۳,۰۴۳	۳	۲۱,۰۱۴	۵۸,۹۶۰	۰,۰۰۰
	باقیمانده	۸۲,۶۸۹	۲۳۲	۰,۳۵۶		
	کل	۱۴۵,۷۳۱	۲۳۵			

دانشنامه علوم تربیتی

جلد ۱، شماره ۱، آذر ۱۴۰۲

تحلیل رگرسیون، به منظور بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر مستقل و وابسته است. با توجه به سطح معناداری ۰,۰۰ که از ۱ درصد کمتر است بیانگر آن است ابعاد متغیر مستقل تحقیق (رهبری تحول آفرین) دارای رابطه با متغیر وابسته (تعهدکاری) است. لذا فرض H_1 ما مبنی بر اینکه رهبری تحول آفرین قادر به پیش بینی تعهدکاری است، تأیید می گردد. حال به منظور تعیین میزان تاثیر هر یک از ابعاد ازضرب بتا استفاده شده که نتیجه آن در جدول زیر (۴) آورده شده است:

(جدول ۴): جدول ضرایب رگرسیون

مدل	متغیر مستقل	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	
		B	انحراف استاندارد	Beta	t
۱	مجموع	۱,۵۳۴	۰,۱۴۵		۱۰,۵۵۰
	انگیزش الهام بخش	۰,۶۵۲	۰,۰۶۰	۰,۵۷۶	۱۰,۷۹۱
	مجموع	۱,۰۸۱	۰,۱۵۷		۶,۸۶۴
۲	انگیزش الهام بخش	۰,۴۲۰	۰,۰۷۰	۰,۳۷۱	۶,۰۴۲
	ملاحظه فردی	۰,۴۵۰	۰,۰۷۸	۰,۳۵۴	۵,۷۵۹
	مجموع	۰,۸۴۴	۰,۱۷۹		۴,۷۰۹
۳	انگیزش الهام بخش	۰,۳۹۴	۰,۰۸۰	۰,۳۱۰	۴,۹۳۴
	ملاحظه فردی	۰,۳۳۷	۰,۰۷۶	۰,۲۹۷	۴,۴۵۴
	ترغیب ذهنی	۰,۲۲۷	۰,۰۸۶	۰,۱۶۸	۲,۶۵۴

در جدول (۴) میزان سطح معناداری تمام ابعاد برابر با ۰,۰۰ و کمتر از ۰,۰۱ می باشد لذا متغیرهایی که وجود دارند معنادار هستند، در نتیجه برای قضاوت در مورد سهم تأثیر هر بعد رهبری تحول آفرین بر تعهد کاری به ستون ضرایب بتای استاندارد شده در مدل توجه می کنیم. مشاهده شده است که متغیر انگیزش الهام بخش با ضریب ۳۱ دارای بیشترین تأثیر است و در نتیجه در اولویت اول قرار دارد. بعد از آن ملاحظه فردی با ضریب ۰,۲۹ اولویت دوم و سپس بعد ترغیب ذهنی با ضریب ۰,۱۶ در اولویت سوم قرار دارد. همچنین مشاهده شد که بعد نفوذ آرمانی از مدل حذف گردیده شده است.

نتیجه گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و اعتماد معلمان به مدیران با تعهد کاری معلمان با پژوهش که در آن از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است، نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه بر اساس همبستگی پیرسون نشان می دهند، بین رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ($P < 0/000$) به عبارتی بهتر، با افزایش رهبری تحول آفرین، سطوح تعهد سازمانی معلمان افزایش می یابد. نتایج به دست آمده از این فرضیه با پژوهش متافریا و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که رهبری تحول آفرین در مدارس متوسطه دولتی آدیس آبابا کمتر اعمال می شود. این مطالعه همچنین نشان می دهد که رهبری تحول آفرین به طور مثبت و معناداری با تعهد سازمانی معلمان مرتبط است. نتایج کیلینج و همکاران (۲۰۲۲) شواهدی از اثرات غیرمستقیم رهبری تحول آفرین بر شیوه های نوآورانه معلم از طریق نقش میانجی قابل توجه تعهد معلم ارائه می دهد. همچنین اعتماد به مدیر به عنوان تعدیل کننده مهم تأثیر

غیرمستقیم رهبری تحول آفرین بر عملکرد نوآورانه معلم از طریق تعهد معلم عمل می‌کند. کیات و گیک (۲۰۱۹) نتایج این پژوهش نشان داد رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. قزلباش (۱۴۰۰) نشان داد تأثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی معنادار است. اقبالی و فرح بخش (۱۳۹۷) نشان داد که بین میزان تحول آفرینی مدیران با تعهد سازمانی مدیران، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین بین میزان تحول آفرینی مدیران زن و مرد تفاوت معناداری مشاهده شد (مدیران زن، تحول آفرینی بیشتری را از خود نشان می‌دهند). علاوه بر این، تحلیل رگرسیون نشان داد که رهبری آرمانی (یک از ابعاد رهبری تحول آفرین) از واریانس، بیش بینی و بیشترین تاثیر را بر تعهد سازمانی مدیران دارد. نقوی (۱۳۹۷) نشان می‌دهد که سبک رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان زندانهای استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد. همچنین نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، حمایت توسعه گرا و تحریک فرهیختگی بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان زندانهای استان آذربایجان شرقی تاثیر دارد، همسو است.

در تبیین این یافته باشد گفت، ویژگی های درونی مدارس جزئی از منابع حیاتی برای موفقیت سازمان به شمار می‌روند. از این رو، توجه بیش از پیش به شناسایی این ویژگی ها و نیز چگونگی تأثیر آنها بر عملکرد مراکز آموزشی، در محیط به سرعت در حال تغییر امروزی، امری ضروری و اجتناب ناپذیر به نظر می‌رسد. بسیاری از محققان و صاحب نظران بر این باورند که سبک رهبری تحولی یکی از متغیرهای اصلی تأثیرگذار بر تعهد کاری معلمان است. از سوی دیگر، رهبران تحول آفرین عملکرد پیروان خود را فراتر از استانداردهای مورد انتظار پرورش می‌دهند. این با روش افزایش تعلق و دلبستگی عاطفی رهبر با پیروان صورت می‌گیرد که این نوع رهبران نسبت به اهداف سازمان و مدرسه در معلمان تعلق عاطفی به وجود می‌آورند و به پیروان خود کمک می‌کنند تا در سازمان، عملکرد مطلوبی داشته باشند. رهبران تحول آفرین، با برخورداری از بینش، بصیرت و ویژگی های شخصیتی فرهمند، می‌توانند سطوح بالایی از نیازها، انگیزه ها، ارزش ها و روحیه را در زیردستان ایجاد کنند. آنان مورد احترام، اعتماد و تحسین زیردستان هستند. زیردستان آنان را به عنوان الگو می‌شناسند و سعی می‌کنند که همانند ایشان شوند. در سبک رهبری تحولی، رهبر می‌کوشد تا وضعیت را بر حسب اهداف و جریانات جدید سازمان تغییر دهد، نیازهای سطح بالاتر پیروانش را برانگیزد، و سطح تلاش آنها را فراتر از انتظارات سازمان ارتقا بخشد. او به قابلیت و توانایی آنها در نیل به اهداف سازمان اعتماد می‌کند. طبق نظر ژیان گبین و ژنگ (۲۰۱۴)، رهبری یکی از جنبه های مهمی است که به رفتار نوآورانه کارکنان کمک می‌کند. نتایج این مطالعه تأثیر مستقیم معنادار رهبری تحول آفرین بر نوآوری معلمان را نشان داد و این نتایج با یافته های قبلی از جمله مطالعه زهاری و عبد لطیف (۲۰۱۶) و سندرز و همکاران (۲۰۱۰) مطابقت دارد. افسر و همکاران (۲۰۱۴) اظهار می‌دارند که رهبری تحول آفرین قادر است زیردستان خود را در سطح فردی متقاعد کند تا خلاقیت خود را به نمایش بگذارد و نوآور شود. رهبر دارای سبک رهبری تحول آفرین در مدرسه، طرح ها و برنامه های آموزشی را تجزیه و تحلیل می‌کند و باعث به جلو راندن معلمان برای به اشتراک گذاشتن و انتقال دانش در مدرسه می‌شود. رهبری تحول آفرین باعث توسعه فرایندها و بهبود آنها در جهت انتقال دانش در فرایند بهبود عملکرد معلمان می‌شود. بنابراین رهبری تحول آفرین در جهت نفوذ و ترغیب نیازمند گرایش به نوآوری و ابداع در مدرسه است. زیرا عملکرد مؤسسه آموزشی و افراد آن تحت تأثیر عوامل متعددی مانند مهارتهای فردی، سبک رهبری و نوآوری است، به نحوی که این عوامل با هم در ارتباطند و به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم بر عملکرد مدرسه مؤثر هستند. باتوجه به اجرای پژوهش در شهر تنکابن، جهت تعمیم نتایج و استفاده کاربردی آن پیشنهاد می‌شود پژوهشی به صورت مقایسه ای در سایر مناطق تحقیق و بررسی شود.

بر اساس نتایج به دست آمده از رابطه بین رهبری تحول آفرین با تعهد کاری معلمان، این مطالعه توصیه می‌کند که سیاست گذاران بر روی شیوه های رهبری تحول آفرین اتخاذ شده در مدارس تمرکز کنند. این امر می‌تواند با معرفی طرح‌های آموزشی، برنامه‌ها و کارگاه‌های آموزشی برای آموزش رهبران و متقاعد کردن آنها در مورد رابطه بین این شیوه‌ها و تعهد معلمان در مدارس تسهیل شود. و از محدودیت های این

دانشنامه علوم تربیتی

جلد ۱، شماره ۱، آذر ۱۴۰۲

پژوهش می توان گفت که این مطالعه بر روی معلمان دوره ابتدایی شهر تنکابن انجام شد بنابراین تفسیرها باید با احتیاط انجام شود زیرا تعهد شغلی ممکن است بسته به سن، شهر محل اقامت متفاوت باشد. بنابراین، این نتایج ممکن است قابل تعمیم به دیگر مناطق نباشد.

مراجع

۱. اقبالی، اسماعیل و فرح بخش، سعید (۱۳۹۷). بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی مدیران مدارس مقطع متوسطه شهر خرم آباد، دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی، مشهد.
 ۲. صفوی همای، سیدمحمد و اخلاقیان، سمیه (۱۴۰۱)، تحلیلی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین، تعهد سازمانی و نقش آفرینی عامل فرهنگ در آن در شهرداری اصفهان، نخستین کنفرانس ملی تحول گرایی در مدیریت، شیراز
 ۳. قزلباش، علی (۱۴۰۰). بررسی تاثیر رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت رویه ای و نقش تعدیلگر فرصت های رشد شغلی (سازمان بیمه مرکزی). فصلنامه چشم انداز حسابداری و مدیریت، (۴) ۵۱، ۴۳-۵۱.
 ۴. قیمی، مسعود و صمدی، محمود و لطفی، رسول، ۱۴۰۰، تاثیر رهبری تحول آفرین بر عملکرد کاری با نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مورد مطالعه: وزارت میراث فرهنگی و گردشگری، صنایع دستی)، نهمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار، تهران.
 ۵. نقوی، محمد (۱۳۹۷). بررسی تاثیر سبک رهبری تحول آفرین بر تعهد سازمانی کارکنان سازمان زندانهای استان آذربایجان شرقی، کنفرانس بین المللی مدیریت و مهندسی صنایع در عصر نوین، تهران
۶. KIYAT, B. D., & Geyik, E. (۲۰۱۹). THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Trakya University Journal of Social Sciences*, ۲۱(۱), ۲۲۳-۲۲۶.
۷. Kılınç, A. Ç., Polatcan, M., Savaş, G., & Er, E. (۲۰۲۲). How transformational leadership influences teachers' commitment and innovative practices: Understanding the moderating role of trust in principal. *Educational Management Administration & Leadership*, ۱۷۴۱۱۴۳۲۲۲۱۰۸۲۸۰۳.
۸. Liu, S., and Onwuegbuzie, A. J. (۲۰۱۲). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *Int. J. Educ. Res.* ۵۳, ۱۶۰-۱۷۰.
۹. Holton, BC. O'Neill, BS (۲۰۰۲) Job embedded ness: a theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *Journal of Nursing Administration* ۳۴: ۲۱۶-۲۲۷.
۱۰. Madi Odeh, R. B., Obeidat, B. Y., Jaradat, M. O., Masa'deh, R. E., & Alshurideh, M. T. (۲۰۲۳). The transformational leadership role in achieving organizational resilience through adaptive cultures: the case of Dubai service sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, ۷۲(۲), ۴۴۰-۴۶۸.

دانشنامه علوم تربیتی

جلد ۱، شماره ۱، آذر ۱۴۰۲

۱۱. Metaferia, T., Baraki, Z., & Mebratu, B. (۲۰۲۳). Link between transformational leadership and teachers organizational commitment in Addis Ababa government secondary schools. *Cogent Education*, ۱۰(۱), ۲۱۸۷۵۶۳.

۱۲. Onukwu, J. N. (۲۰۲۱). Understanding job commitment in schools in M. Nwadiani, JK Adeyemi, BO Ogonor, VO Igbineweka & HO Alonge. *Educational Management Digest*.

۱۳. Zee, M., and Koomen, H. M. Y. (۲۰۱۶). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: a synthesis of ۴۰ years of research. *Rev. Educ. Res.* ۸۶, ۹۸۱-۱۰۱۵.