



**Predicting Innovative Behaviors and Professional Development of Teachers  
Based on the Components of Transformational Leadership of Managers**

*F. Changae<sup>1</sup>, A. Afzali<sup>\*2</sup>, M. Taajobi<sup>3</sup>, F. Esmaili Sedeh<sup>4</sup>*

1. MA. in Education and Improvement of Human Resources, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Economic and Social Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Humanities, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran
4. MA. in Educational Psychology, Faculty of Economic and Social Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran

**ABSTRACT**


The aim of this research was to formulate a model for predicting innovative behaviors and professional development of teachers based on the transformational leadership components of managers. The study is a descriptive and correlational research. The statistical population includes elementary school teachers in Khorramabad city in 2021-2022 (N=1500 including 700 men and 800 women), from among whom, 306 people were selected as a sample using the Krejcie and Morgan table and based on stratified sampling method. To collect data, Bass and Olive's Transformational Management Questionnaire (1997), Kanter's Innovative Behavior Questionnaire (1998) and Nova's Professional Development Questionnaire (2008) were used. Data were analyzed using SPSS software, version 22, applying descriptive and inferential statistics methods. The results of the Pearson correlation test showed that there is a positive and significant relationship between transformational leadership and innovative behaviors and professional development of teachers and its components. According to the results of the step-by-step regression, among the components of transformational leadership, the two components of personal considerations and ideal influence are suitable predictors for innovative behaviors and, among the components of transformational leadership, the two components of inspirational motivation and mental persuasion are suitable predictors for the professional development of teachers. Consequently, a transformational manager, having the characteristic of individual consideration, and by taking into account the individual differences of teachers, and according to their needs for new experiences and innovation, gives them new responsibilities, can stimulate them and in this way does not deprive them of any kind of guidance and support, and has a friendly relationship with them.

**Keywords:**

- . Innovative behaviors
- . professional development
- . Transformational
- . Managers
- . Teachers

Corresponding author:  
*Afshin@cfu.ac.ir*

Citation (APA): Changae, Fereshteh; Afzali, Afshin; Taajobi, Mahmood, Esmaili Sedeh-Fatemeh. (2024). Predicting Innovative Behaviors and Professional Development of Teachers Based on the Components of Transformational Leadership of Managers. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 9(1), 155-173.

 <https://doi.org/10.48310/tpd.2024.16523.1676>

Received: 2024/06/30

Revised: 2024/07/28

Accepted: 2024/08/27

Published online: 2024/03/20



Publisher: Farhangian University

© The Author(s).

Article type: Research Article

[/https://tpdevelopment.cfu.ac.ir](https://tpdevelopment.cfu.ac.ir)



## فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم



شاپا الکترونیکی: ۲۴۷۶-۵۶۱۹

شاپا چاپی: ۲۴۷۶-۵۶۰۰

پیش‌بینی رفتارهای نوآوران و توسعه حرفه‌ای معلمان براساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرای

مدیران

فرشته چنگائی<sup>۱</sup>، افشین افضلی<sup>۲\*</sup>، محمود تعجبی<sup>۳</sup> و فاطمه اسماعیلی سده<sup>۴</sup>

۱. کارشناس ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
۲. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران
۴. کارشناس ارشد روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم اقتصادی و اجتماعی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

### چکیده

هدف این پژوهش، پیش‌بینی رفتارهای نوآوران و توسعه حرفه‌ای معلمان بر اساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرای مدیران بود. در این پژوهش از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری، شامل ۱۵۰۰ نفر از معلمان دوره ابتدایی شهرستان خرم‌آباد در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۰ که ۷۰۰ نفر مرد و ۸۰۰ نفر زن بودند؛ از این تعداد، ۳۰۶ نفر با استفاده از جدول کرجسی و مورگان و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه مدیریت تحول‌گرا باس و اولیو (۱۹۹۷) و پرسش‌نامه رفتارهای نوآوران کانتر (۱۹۹۸) و پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای نوا (۲۰۰۸) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آزمون همبستگی پیرسون پژوهش نشان داد که بین رهبری تحول‌گرا با رفتارهای نوآوران و توسعه حرفه‌ای معلمان و مؤلفه‌های آن، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بر اساس نتایج رگرسیون گام‌به‌گام، دو مؤلفه ملاحظات فردی و نفوذ آرمانی، از میان مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا، پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای رفتارهای نوآوران و دو مؤلفه انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی، از میان مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا، پیش‌بینی‌کننده مناسبی برای توسعه حرفه‌ای معلمان هستند؛ بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت مدیر تحول‌گرا با داشتن ویژگی ملاحظات فردی، با توجه به تفاوت‌های فردی معلمان، با دادن مسئولیت‌های جدید و متناسب با نیازشان برای تجربه‌های جدید و نوآوری، می‌تواند معلمان را تحریک کند و در این راه نیز آن‌ها را از هیچ نوع هدایت و حمایتی محروم نمی‌کند و با آن‌ها رابطه‌ای دوستانه دارد.

### واژه‌های کلیدی:

- رهبری تحول‌گرا
- رفتارهای نوآوران
- توسعه حرفه‌ای
- مدیران
- معلمان

نویسنده مسئول:

[Afshin@cfu.ac.ir](mailto:Afshin@cfu.ac.ir)

استناد به این مقاله: فرشته؛ افضلی. افشین؛ تعجبی. محمود و اسماعیلی سده. فاطمه. (۱۴۰۳). پیش‌بینی رفتارهای نوآوران و توسعه حرفه‌ای معلمان براساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرای مدیران. *توسعه حرفه‌ای معلم*. ۹(۱). ۱۵۵-۱۷۳.

DOI:10.48310/tpd.2024.16523.1676

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۰۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۱/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۶



ناشر: دانشگاه فرهنگیان

نوع مقاله: پژوهشی

© نویسندگان.

### مقدمه

یکی از مهم‌ترین ارکانی که هر نظام آموزش و پرورش بر پایه آن استوار می‌باشد معلم است. معلمان در این نظام به‌عنوان هدایت‌کننده و سازمان‌دهنده سایر عوامل در جهت پرورش دانش‌آموزان برای زندگی و فعالیت در جامعه به‌شمار می‌آیند. امروزه تمام ملل متمدن معتقدند که «وحدت ملی و پیشرفت کشور منوط به داشتن معلم لایق است. حفظ تمدن و آثار علمی و ادبی و امید به ترقی، وابسته به تربیت صحیح است و تربیت صحیح، بدون آموزگار لایق صورت نمی‌گیرد». از این رو معلم باید به کیفیت‌ها و قابلیت‌هایی مجهز گردد تا از عهده انجام این مقصود برآید (دربابار، ۱۳۹۹). امروزه معلمان بیش از هر زمانی نیازمند ارتقای دانش، تقویت توانمندی، افزایش مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای هستند؛ چرا که رشد و پیشرفت نظام آموزشی در گرو رشد و توسعه حرفه‌ای معلمان است (رزمجویی و همکاران، ۱۳۹۷). توسعه حرفه‌ای<sup>۱</sup> معلمان عبارت است از «فرایندها و فعالیت‌های طرح‌ریزی‌شده به منظور افزایش دانش، مهارت و نگرش حرفه‌ای معلمان تا این که بتوانند موجب بهسازی یادگیری دانش‌آموزان شوند» (گاسکی، ۲۰۱۶). توسعه حرفه‌ای از مهم‌ترین موضوعات حوزه مدیریت منابع انسانی است که پیامد آن، پدید آمدن مراتبی از شایستگی‌های حرفه‌ای در کارکنان است. در آموزش و پرورش، مطالعات پیرامون توسعه حرفه‌ای، با رویکردهای مختلف صورت گرفته است؛ با این حال، رویکردهای جدید نسبت به توسعه حرفه‌ای، طرفدار یادگیری مادام‌العمر بوده و یادگیری حرفه‌ای را مداخله‌ای کوتاه‌مدت نمی‌دانند، بلکه توسعه حرفه‌ای معلمان را فعالیتی بلندمدت می‌دانند که دامنه آن از آموزش معلمان در دانشگاه تا دوره‌های ضمن خدمت فردی معلمان را در بر می‌گیرد (ریشتر و همکاران، ۲۰۱۶). توماس فارل<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) توسعه حرفه‌ای را دارای دو رویکرد می‌داند و این رویکردها را «رویکرد بالا به پایین» و «پایین به بالا» نام‌گذاری کرده‌اند. در رویکرد بالا به پایین، این مدیران و مسئولان مدرسه، آموزش و پرورش یا گروه‌های آموزشی هستند که برای توسعه حرفه‌ای معلمان تحت پوشش خود، برنامه‌های آموزشی نظیر کارگاه، سمینار، کنفرانس و تولید محتوای آموزشی تهیه و تنظیم می‌کنند؛ اما در رویکرد پایین به بالا برنامه‌های پیشرفت حرفه‌ای توسط خود معلم‌ها شروع می‌شود (ملکی، ۱۳۹۷).

1 Professional development

2 Guskey

3 Richter et al

4 Thomas Farrell

از عوامل سازمانی مهمی که بر توسعه حرفه‌ای معلمان تأثیر می‌گذارد، رهبری و روابط بین رهبری و معلمان است (دی و همکاران، ۲۰۱۶). طبق رویکرد بالا به پایین، رهبری جزو مهمی از وظایف مدیر محسوب می‌شود. رهبران یک سازمان می‌توانند بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر بگذارند، آن‌ها می‌توانند کارکنان را به سمت فرایندهای مبتکرانه هدایت کنند. رهبری، فرایندی است که به کمک آن هر فرد، افراد دیگر را برای تلاش جهت دستیابی به هدف معین، تحت تأثیر قرار می‌دهد. رهبری تحول‌گرا به‌عنوان یکی از پارادیم‌های رهبری، جهت ارتقای عملکرد سازمان در محیط متلاطم امروزی، با قابلیت برانگیختن کارکنان، سعی در پیش‌بینی تغییرات محیطی دارد. جهت مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات مستمر، نیاز به افرادی در نقش رهبر، به شدت احساس می‌شود (شعبانی، ۱۳۹۵). در یک محیط نامطمئن، سبک جدید مدیریتی که دارای‌های نامشهود را قادر به توسعه و ظرفیت‌های پویا را قادر به فعالیت کند، مهم است. سازمان‌ها نمی‌توانند چنین ائتلاف مجدد استراتژیک را بدون تأکید بر رهبری تحول‌گرا خلق نمایند (قنبری و همکاران، ۱۴۰۰). با تمرکز بر ویژگی‌های رهبری به‌عنوان یک عامل زمینه‌ای مهم در رابطه با رفتار معلم، مفهوم رهبری تحول‌آفرین یکی از بیشترین تحقیقات در زمینه آموزشی است (بوش، ۲۰۱۸). رهبری تحول‌گرا<sup>۲</sup> به مجموعه‌ای از رفتار رهبران اشاره دارد که منجر به انگیزه بالاتر کارکنان یا سایر حالات روانی و در نتیجه افزایش عملکرد کارکنان می‌شود (جنسن و برو، ۲۰۱۸).

همچنین رهبری تحول‌گرا، یک عامل اساسی در نوآوری آموزشی است (کلایسن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۵). تغییر و نوآوری در عرصه فعالیت‌های سازمانی کوششی در راستای بهسازی سازمان‌ها تلقی می‌شود. در واقع هر اقدامی که در جهت توسعه و بهسازی سازمان انجام پذیرد، اصولاً با یک تغییر یا به‌کارگیری یک نوآوری همراه است. از جمله سازمان‌هایی که اهمیت و نقش زیادی در زندگی انسان دارند، سازمان‌های آموزش و بویژه آموزش و پرورش است. نیاز به افراد خلاق و نوآور در آموزش و پرورش و دیگر مراکز علمی آموزشی، اهمیتی دوچندان دارد؛ چراکه این مراکز نقش بسیار مهمی را از لحاظ تعلیم و تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای کلیه سازمان‌ها و ادارات به عهده دارند (میرکمالی و چوپانی، ۱۳۹۰). خلاقیت و نوآوری از مهم‌ترین اهداف آموزش و پرورش و جزو مهم‌ترین رسالت‌های سازمان‌های آموزشی می‌باشد. در توسعه و تقویت خلاقیت در

1 Day et al

2 Bush

3 Transformational leadership

4 Jensen &amp; Bro

5 Klacjnsen

سازمان‌های آموزشی، بیش از همه، عامل معلمان خلاق و نوآور، اثرگذار است؛ زیرا نگرش و اعتقاد معلمان به خلاقیت و نوجویی در خود و سازمان می‌تواند محیط آموزشی را به کانون تغییرات و نوآوری مبدل سازد (احمدیان و همکاران، ۱۳۹۸)؛ بنابراین، آموزش باید دانش‌آموزان را قادر سازد تا تفکر خلاق و نوآورانه را توسعه دهند و از آن‌جایی که کیفیت تدریس معلمان پیش‌نیاز نتایج یادگیری دانش‌آموزان است، پس معلمان باید رفتارهای نوآورانه داشته باشند، به‌روز باشند و از تمام امکاناتی که دانش و فناوری‌های جدید ارائه می‌دهد در تدریس خود استفاده کنند (ورمولن، ۲۰۲۲). رفتار نوآورانه<sup>۲</sup> به رفتارها و اقدامات افراد اشاره دارد که در جهت ایجاد، توسعه یا به‌کارگیری چیزهای جدید، مانند: یک محصول، فناوری، خدمات، یا تغییر در رویه یا فرایند کاری برای بهبود کار موجود و افزایش کارایی یک سازمان است (زینال و ماتوره، ۲۰۲۱). در این راستا فرخی و امیری (۱۴۰۲) رابطه بین رهبری تحول‌گرا و رفتارهای نوآورانه، نیک‌نام (۱۴۰۱) رابطه بین رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی، فرمهینی و آرای (۱۴۰۲) رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رهبری اصیل بر نوآوری سازمانی، بارخدا و همکاران (۱۴۰۳) رابطه بین رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی و خلاقیت، موسویان و ضیایی (۱۳۹۹) سبک رهبری تحول‌آفرین در ایجاد انگیزه برای نوآوری در سازمان، امینی و همکاران (۱۳۹۴) رابطه بین سبک‌های رهبری و توسعه حرفه‌ای کارکنان، لین و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۲۲) نقش رهبری تحول‌آفرین در توسعه حرفه‌ای معلم، اشفاق<sup>۵</sup> (۲۰۲۱) رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار نوآورانه، جان<sup>۶</sup> (۲۰۲۳) رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری کارکنان را بررسی و تأیید کردند.

در این زمینه، سؤالی که به ذهن پژوهش‌گر خطور کرده این است که رهبری تحول‌گرا، چه رابطه‌ای با عملکرد معلمان در زمینه توسعه حرفه‌ای و رفتارهای نوآورانه دارد؟ از این‌رو بر آن شدیم تا پژوهشی با هدف پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه و توسعه حرفه‌ای معلمان براساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرای مدیران انجام دهیم.

---

1 Vermeulen

2 Innovative behaviors

3 Zainal & Matore

4 Lin et al

5 Ashfaq

6 Jun

## روش

پژوهش حاضر، براساس ماهیت و روش، یک تحقیق توصیفی-همبستگی و از نظر هدف، یک تحقیق کاربردی است. جامعه آماری در این پژوهش، عبارت است از کلیه معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ که تعداد آن‌ها ۱۵۰۰ نفر (۷۰۰ نفر مرد و ۸۰۰ نفر زن) هستند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده است. بر اساس این جدول، تعداد ۳۰۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی استفاده شده است. ابتدا با مراجعه به آموزش و پرورش این شهر و شرح هدف پژوهش، لیستی از معلمان تهیه شد. با توجه به تعداد معلمان زن (۸۰۰ نفر) و مرد (۷۰۰ نفر) از نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد؛ سپس با مراجعه به هر مدرسه، اجرای پرسش‌نامه‌ها به صورت تصادفی انجام شد. ضمن اعلام محرمانه بودن اطلاعات پرسش‌نامه‌ها، یادآوری شد که نیازی به ذکر نام، جهت تکمیل پرسش‌نامه‌ها نیست و هدف از اجرای پژوهش برای آزمودنی‌ها توضیح داده شد. در این پژوهش از روش‌های موجود در آمار توصیفی، نظیر جداول توزیع فراوانی نسبی، درصد فراوانی نسبی، درصد فراوانی تجمعی، جهت بررسی و مقایسه اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسش‌نامه استفاده شده است و در بخش آمار استنباطی نیز آزمون‌های آماری مختلفی به کار رفته است. بررسی فرضیات تحقیق نیز با استفاده از این آزمون‌ها انجام شده است: آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها، آزمون همبستگی پیرسون<sup>۳</sup> و تحلیل رگرسیون چندگانه. داده‌های پژوهش نیز با استفاده از نرم‌افزار<sup>۴</sup> SPSS نسخه ۲۲ تحلیل شدند.

برای جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه زیر استفاده شده است:

۱. برای سنجش رهبری تحول‌گرا از پرسش‌نامه ۲۰ سؤالی مدیریت تحول‌گرا باس و اولیو<sup>۵</sup> (ام‌ال کیو) (۱۹۹۷)، که دارای ۴ شاخص: ترغیب ذهنی (۵سؤال)، نفوذ آرمانی (۷سؤال)، انگیزش الهام بخش (۴سؤال) و توجه و ملاحظات فردی (۴سؤال) می‌باشد، استفاده شده است. این پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت (همیشه، اغلب اوقات، بعضی اوقات، به ندرت و هیچ‌گاه) نمره‌گذاری شده است. این پرسش‌نامه توسط کشاورز (۱۳۹۰) اعتباریابی شده است که در آن پایایی پرسش‌نامه بر اساس یک مطالعات مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری و روش آلفای

1 Krejci & Morgan

2 Kolmogorov-Smirnov

3 Pearson

4 Statistical Package for the Social Sciences

5 Bass and Olive

6 MLQ

کرونباخ، ۷۹. محاسبه شده است و همچنین برای به دست آوردن روایی پرسش‌نامه‌ها، از نظر استانداردها و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. از آن‌ها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و این‌که آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آن‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد یا نه، نظرخواهی شده و اصلاحات مورد نظر در پرسش‌نامه اعمال شده است. علاوه بر این، دوین و همکاران (۲۰۰۳) برای پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کرده و پایایی پرسش‌نامه را ۰/۹۲ گزارش کردند؛ همچنین روایی از طریق تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی مورد تأیید قرار گرفت. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه رهبری تحول‌گرا، از روش آلفای کرونباخ با کمک نرم افزار آماری SPSS استفاده شده است؛ بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۲۰ پرسش‌نامه در بین اعضای جامعه آماری توزیع گردید، سپس با استفاده از داده‌ها، مقدار آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۷۸ به دست آورده شد.

۲. پرسش‌نامه رفتارهای نوآورانه برای اولین بار در سال (۱۹۹۸) توسط کانتر<sup>۱</sup> انتشار یافت. پرسش‌نامه رفتار نوآوری، شامل ۸ گویه می‌باشد که به وسیله سرپرست هر قسمت و برای کارکنان، تکمیل می‌شود. نمره‌گذاری این پرسش‌نامه به گونه ای است که پاسخ‌ها در یک مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت که دامنه‌اش از «کاملاً مخالف» تا «کاملاً موافق» است، ترسیم می‌شوند. تمامی سؤالات، دارای جهت مثبت هستند و در آن، نمره‌گذاری به شیوه‌ای معکوس وجود ندارد. چند مطالعه در زمینه محاسبه میزان اعتبار و روایی پرسش‌نامه رفتارهای نوآورانه، صورت گرفته است. در این میان، اسکات و بروس (۱۹۹۴) جهت اعتبار این پرسش‌نامه از آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن را ۰/۸۹ گزارش کرده‌اند. در پژوهش افشاری و همکاران (۱۳۸۵)، برای بررسی ضرایب اعتبار درونی پرسش‌نامه فوق، از ضریب آلفای کرونباخ و برای محاسبه ضریب اعتبار بیرونی، از روش دونیمه کردن استفاده شده است و طی آن، ضرایب، به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۹۰ حاصل شده است؛ همچنین روایی ملاکی به دست آمده برای این پرسش‌نامه ۰/۸۶ و اعتبار محاسبه شده در این پژوهش، برابر با ۰/۷۵ می‌باشد. با تأکید بر تحقیقات مرتبط با اعتباریابی پرسش‌نامه رفتارهای نوآورانه، می‌توان ادعان داشت که این پرسش‌نامه، واجد روایی و اعتبار مطلوب می‌باشد. در این پژوهش، برای پایایی پرسش‌نامه رفتارهای نوآورانه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۲۰ نمونه

1 Devine et al  
2 counter  
3 Scott and Bruce

که به صورت تصادفی از جامعه انتخاب شده بودند، محاسبه گردید. در نمونه ۲۰ نفری پایایی پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۱ است.

۳. پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای که توسط نوا<sup>۱</sup> (۲۰۰۸)، طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسش‌نامه، شامل ۳۰ گویه بسته‌پاسخ، بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد. پرسش‌نامه، شش بُعد: موارد آموزشی، کار تیمی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی، توسعه روابط بین‌فردی و ارتباطات را مورد سنجش قرار می‌دهد. طیف مورد استفاده در پرسش‌نامه، بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم). در مطالعه بازی (۱۳۹۳) برای به دست آوردن روایی پرسش‌نامه، از نظرات استاد راهنما و چندین تن از دیگر اساتید و متخصصین و کارشناسان استفاده شده است. از آن‌ها در مورد مربوط بودن سؤالات، واضح بودن و قابل فهم بودن سؤالات و این‌که آیا این سؤالات برای پرسش‌های تحقیقاتی مناسب است و آن‌ها را مورد سنجش قرار می‌دهد یا نه، نظرخواهی شد و مورد تأیید قرار گرفت. آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای در پژوهش بازی (۱۳۹۳)، ۰/۸۹ محاسبه شده است. در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی پرسش‌نامه توسعه حرفه‌ای، ابتدا در یک مطالعه مقدماتی، هر کدام از پرسش‌نامه‌ها بر روی نمونه‌های ۲۰ نفری اجرا گردید و ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها برابر با ۰/۸۶ محاسبه شد.

#### یافته‌ها

بر اساس یافته‌های آمار توصیفی پژوهش، نمونه مورد مطالعه شامل ۳۰۶ نفر از معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خرم‌آباد است که ۱۶۳ نفر (۵۳/۳٪) گروه نمونه را زنان و ۱۴۳ نفر (۴۶/۷٪) آنان را مردان تشکیل داده‌اند. سن ۴۰ نفر (۱۳/۱٪) ۲۵ سال و کمتر، ۷۰ نفر (۲۲/۹٪) بین ۲۶ تا ۳۰ سال، ۶۰ نفر (۱۹/۶٪) بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۱۰۰ نفر (۳۲/۷٪) بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۳۶ نفر (۱۱/۸٪) ۴۱ سال و بیشتر است. سابقه خدمت ۳۶ نفر (۱۱/۸٪) از نمونه مورد مطالعه، ۵ سال و کمتر، ۹۰ نفر (۲۹/۴٪) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۰۰ نفر (۳۲/۷٪) بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۸۰ نفر (۲۶/۱٪) ۱۶ سال و بیشتر است. مدرک تحصیلی ۱۰ نفر (۳/۳٪) کاردانی، ۲۵۰ نفر (۸۱/۷٪) کارشناسی و ۴۶ نفر (۱۵٪) کارشناسی ارشد است.

1Nova



جدول (۱) آماره‌های توصیفی رهبری تحول‌گرا، توسعه حرفه‌ای و رفتارهای نوآورانه به همراه مؤلفه‌های آن‌ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
رهبری تحول‌گرا	۳/۷۵	۰/۳۷
نفوذ آرمانی (رفتار)	۳/۷۰	۰/۵۸
نفوذ آرمانی (صفات)	۳/۸۵	۰/۵۶
ترغیب ذهنی	۳/۸۰	۰/۶۱
ملاحظات فردی	۳/۸۳	۰/۶۱
انگیزش الهام‌بخش	۳/۵۸	۰/۵۴
توسعه حرفه‌ای	۳/۸۱	۰/۳۵
موارد آموزش	۳/۵۵	۰/۶۲
کار تیمی	۳/۶۵	۰/۵۹
مهارت سازمانی	۳/۸۳	۰/۶۸
توسعه مسیر شغلی	۳/۹۱	۰/۶۲
توسعه روابط بین فردی	۳/۹۰	۰/۷۱
ارتباطات	۴/۰۹	۰/۶۹
رفتارهای نوآورانه	۳/۷۴	۰/۶۰

بر اساس نتایج جدول (۲) میانگین رهبری تحول‌گرا ۳/۷۵ با انحراف معیار ۰/۳۷ می‌باشد؛ همچنین میانگین توسعه حرفه‌ای معلمان ۳/۸۱ با انحراف معیار ۰/۳۵ است و میانگین رفتارهای نوآورانه معلمان ۳/۷۴ با انحراف معیار ۰/۶۰ به دست آمده است.

جدول (۲) نتیجه آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

متغیر	مقدار آماره کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
رهبری تحول‌گرا	۰/۷۰۵	۰/۷۰۳
رفتارهای نوآورانه	۱/۳۳۴	۰/۰۵۷
توسعه حرفه‌ای	۱/۲۷۰	۰/۰۷۹

همان‌طور که جدول (۲) نشان می‌دهد، با توجه به نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف می‌توان گفت که متغیرهای پژوهش (رهبری تحول‌گرا، رفتارهای نوآورانه و توسعه حرفه‌ای) نرمال

می‌باشند؛ زیرا سطح معناداری مقادیر Z در هر یک از متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد ( $p > 0.05$ )؛ بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل سؤال‌ها و فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد.

جدول (۳) نتیجه آزمون همبستگی پیرسون

رابطه متغیرها	نفوذ آرمانی (رفتار)	نفوذ آرمانی (صفات)	ترغیب ذهنی	ملاحظات فردی	انگیزش الهام‌بخش	رهبری تحول‌گرا
رفتارهای نوآورانه	**۰/۱۵۸	**۰/۱۹۸	*۰/۱۳۱	**۰/۲۷۵	**۰/۱۸۲	**۰/۲۹۵
موارد آموزشی	*۰/۱۲۸	۰/۰۸۹	**۰/۱۹۵	-۰/۰۶۱	**۰/۱۵۰	**۰/۱۵۴
کارتیمی	*۰/۱۳۴	**۰/۱۶۱	۰/۰۸۳	*۰/۱۴۶	۰/۱۰۶	**۰/۱۹۶
مهارت سازمانی	**۰/۱۶۶	**۰/۱۶۲	**۰/۲۲۰	**۰/۲۴۳	**۰/۱۷۳	**۰/۳۰۳
توسعه مسیر شغلی	*۰/۱۱۶	*۰/۱۲۳	*۰/۱۳۳	*۰/۱۷۱	**۰/۱۵۹	**۰/۲۲۰
توسعه روابط بین فردی	-۰/۰۴۶	-۰/۰۵۷	۰/۰۲۵	-۰/۰۹۶	۰/۰۴۰	-۰/۰۴۳
ارتباطات	*-۰/۱۴۱	-۰/۰۸۹	*-۰/۱۲۱	۰/۰۰۲	-۰/۰۶۷	*-۰/۱۲۹
توسعه حرفه‌ای	*۰/۱۳۳	*۰/۱۴۲	**۰/۱۹۲	**۰/۱۵۵	**۰/۱۹۴	**۰/۲۵۵

\* $p \leq 0.05$  \*\* $p \leq 0.01$ 

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان می‌دهد که بین رهبری تحول‌گرا با رفتارهای نوآورانه معلمان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد، به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش رهبری تحول‌گرا میزان رفتارهای نوآورانه معلمان افزایش می‌یابد و بالعکس. همچنین بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا (نفوذ آرمانی (رفتار)، نفوذ آرمانی (صفات)، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی، انگیزش الهام‌بخش) با رفتارهای نوآورانه معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همچنین نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان می‌دهد که بین رهبری تحول‌گرا با توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد، به عبارتی با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت که با افزایش رهبری تحول‌گرا، میزان توسعه حرفه‌ای معلمان افزایش می‌یابد. همچنین بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا (نفوذ آرمانی (رفتار)، نفوذ آرمانی (صفات)، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی، انگیزش الهام‌بخش) با توسعه حرفه‌ای معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ همچنین رابطه رهبری تحول‌گرا با مؤلفه‌های موارد آموزشی، کارتیمی، مهارت سازمانی، توسعه مسیر شغلی و ارتباطات، مثبت و معنادار است و با مؤلفه توسعه روابط بین فردی، رابطه

معناداری ندارد. رابطه مؤلفه نفوذ آرمانی (رفتار) با مؤلفه‌های موارد آموزشی، کار تیمی، مهارت سازمانی و توسعه مسیر شغلی مثبت و معنادار و با مؤلفه ارتباطات منفی و معنادار است اما با مؤلفه توسعه روابط بین‌فردی رابطه معناداری ندارد. رابطه مؤلفه نفوذ آرمانی (صفات) با مؤلفه‌های کار تیمی، مهارت سازمانی و توسعه مسیر شغلی، مثبت و معنادار است و با مؤلفه‌های موارد آموزشی، توسعه روابط بین‌فردی و ارتباطات، رابطه معناداری ندارد. رابطه مؤلفه ترغیب ذهنی، با مؤلفه‌های: موارد آموزشی، مهارت سازمانی و توسعه مسیر شغلی، مثبت و معنادار و با مؤلفه ارتباطات، منفی و معنادار است؛ اما با مؤلفه‌های کار تیمی و توسعه روابط بین‌فردی، رابطه معناداری ندارد. رابطه مؤلفه ملاحظات فردی، با مؤلفه‌های: کار تیمی، مهارت سازمانی و توسعه مسیر شغلی، مثبت و معنادار است و با مؤلفه‌های: موارد آموزشی، توسعه روابط بین‌فردی و ارتباطات، رابطه معناداری ندارد. رابطه مؤلفه انگیزش الهام‌بخش، با مؤلفه‌های: موارد آموزشی، مهارت سازمانی و توسعه مسیر شغلی، مثبت و معنادار است و با مؤلفه‌های: کار تیمی، توسعه روابط بین‌فردی و ارتباطات، رابطه معناداری ندارد.

قبل از انجام رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام لازم است پیش‌فرض‌های رگرسیون رعایت شود. اولین و مهم‌ترین پیش‌فرض رگرسیون، خطی بودن روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته است براساس آنچه که در ضریب پیرسون مطرح شده است روابط بین متغیرهای مستقل و وابسته، خطی است؛ همچنین توزیع متغیر وابسته نیز نرمال است (جدول ۲). علاوه بر این، طبق مندرجات جداول (۴) و (۵) و (۶) و (۷) از آماره دوربین واتسون برای سنجش مستقل بودن همبستگی باقی‌مانده استفاده شده است. مقدار آماره دوربین واتسون برابر با  $1/748$  و  $1/629$  است که نشان می‌دهد باقی‌مانده‌ها با هم همبستگی ندارند و مستقل از هم هستند؛ همچنین واریانس خطاها با هم برابر و ثابت است، برای آگاهی از چگونگی روابط هم‌خطی بین متغیرهای مستقل، از آمار رواداری استفاده شده است براساس شاخص‌های هم‌خطی بودن (رواداری و تورم واریانس (VIF)) بین متغیرهای پیش‌بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون، قابل اتکا است. مقادیر  $F$  مشاهده‌شده در گام‌های رگرسیون، در سطح  $0/01$  بوده ( $P < 0/01$ )، یعنی می‌توان گفت که مدل رگرسیونی تحقیق، مدل مناسبی برای تبیین متغیر وابسته است و متغیرهای تحقیق قادرند که تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهند؛ بنابراین مفروضات استفاده از رگرسیون برقرار است.

جدول (۴) رگرسیون چندگانه گام به گام بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا با رفتارهای نوآورانه

شاخص‌ها	مجموع مجذورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین اصلاح شده R <sup>2</sup>	ضریب تعیین
رگرسیون	۸/۲۰۶	۱	۸/۲۰۶	۲۴/۸۴۳	۰/۰۰۰۱	۰/۲۷۵	۰/۰۷۳	
باقی مانده	۱۰۰/۴۱۱	۳۰۴	۰/۳۳۰					
کل	۱۰۸/۶۱۶	۳۰۵						
رگرسیون	۹/۹۹۱	۲	۴/۹۹۶	۱۵/۳۴۸	۰/۰۰۰۱	۰/۳۰۳	۰/۰۸۶	
باقی مانده	۹۸/۶۲۵	۳۰۳	۰/۳۲۵					
کل	۱۰۸/۶۱۶	۳۰۵						

دوربین واتسون = ۱/۷۴۸

با توجه به مقدار R<sup>2</sup> تعدیل شده در گام دوم مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا، مجموعاً ۸/۶ درصد از واریانس رفتارهای نوآورانه معلمان را تبیین می‌کنند؛ به عبارتی دیگر، تنها ۸/۶ درصد از تغییرات رفتارهای نوآورانه معلمان، ناشی از مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا است.

جدول (۵) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه معلمان براساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا

مفروضه‌های هم خطی	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		T	سطح معناداری	میانگین خطای استاندارد	B	مدل شاخص
		Beta	B					
تورم واریانس VIF								
۱	۱	۰/۰۰۰۱	۲/۷۱۲	۱۳/۰۰۲	۰/۰۰۰۱	۰/۲۰۹	۲/۷۱۲	مقدار ثابت
		۰/۰۰۰۱	۰/۲۶۸	۴/۹۸۴	۰/۲۷۵	۰/۰۵۴	۰/۲۶۸	ملاحظات فردی
		۰/۰۰۰۱	۲/۲۹۹	۸/۴۵۶	۰/۰۰۰۱	۰/۲۷۲	۲/۲۹۹	مقدار ثابت
۱/۰۷۹	۰/۹۲۷	۰/۰۰۰۱	۰/۲۳۳	۴/۲۰۲	۰/۲۳۹	۰/۰۵۵	۰/۲۳۳	ملاحظات فردی
۱/۰۷۹	۰/۹۲۷	۰/۰۲۰	۰/۱۴۲	۲/۳۴۲	۰/۱۳۳	۰/۰۶۱	۰/۱۴۲	نفوذ آرمانی (صفات)

به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیر Beta و سطح معناداری مقادیر t در جدول، در گام اول، مؤلفه ملاحظات فردی و در گام دوم، مؤلفه نفوذ آرمانی (صفات) به ترتیب، بیشترین تأثیر را بر رفتارهای نوآورانه معلمان داشته و وارد مدل رگرسیون شدند (سایر مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا تأثیر چندانی بر رفتارهای نوآورانه معلمان نداشته و از مدل حذف شدند)؛ بنابراین مؤلفه‌های ملاحظات فردی و نفوذ آرمانی (صفات) توانایی پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه معلمان را دارند. تأثیر مؤلفه ملاحظات فردی مثبت و به اندازه ۰/۲۳۹ و تأثیر مؤلفه نفوذ آرمانی (صفات) مثبت و به اندازه ۰/۱۳۳ است. باتوجه به این‌که سطح معناداری مقدار t به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این مؤلفه‌ها سهم معناداری در پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه معلمان دارند. ضریب متغیر مؤثر، در مدل زیر آمده است. مدل نهایی عبارت است از:

$$\text{(نفوذ آرمانی) (صفات) } + 0/133 + \text{(ملاحظات فردی) } + 0/239 = \text{رفتارهای نوآورانه}$$

جدول (۶) رگرسیون چندگانه گام به گام بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا با توسعه حرفه‌ای

شاخص‌ها	مجموع مجزورات SS	درجه آزادی df	میانگین مجزورات	آماره F	سطح معناداری	ضریب همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده R <sup>2</sup>
رگرسیون	۱/۳۷۸	۱	۱/۳۷۸	۱۱/۹۲۵	۰/۰۰۱	۰/۱۹۴	۰/۰۳۸	۰/۰۳۵
باقی مانده	۳۵/۱۲۵	۳۰۴	۰/۱۱۶					
کل	۳۶/۵۰۲	۳۰۵						
رگرسیون	۲/۰۶۲	۲	۱/۰۳۱	۹/۰۷۰	۰/۰۰۰۱	۰/۲۳۸	۰/۰۵۶	۰/۰۵۰
باقی مانده	۳۴/۴۴۱	۳۰۳	۰/۱۱۴					
کل	۳۶/۵۰۲	۳۰۵						

دوربین واتسون = ۱/۶۲۹

با توجه به مقدار R<sup>2</sup> تعدیل شده در گام دوم مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا، مجموعاً ۵ درصد از واریانس توسعه حرفه‌ای معلمان را تبیین می‌کنند. به عبارتی دیگر تنها ۵ درصد از تغییرات توسعه حرفه‌ای معلمان، ناشی از مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا است.

جدول (۷) نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام برای پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان براساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا

شاخص مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		T	سطح معناداری	مفروضه های هم‌خطی	تورم واریانس VIF	رواداری Tolerance
	B	میانگین خطای استاندارد	Beta	استاندارد					
مقدار ثابت	۳/۳۷۲	۰/۱۳۰	۲۵/۹۴۷	۰/۰۰۰۱	۱	۰/۰۰۰۱	۱	۱	۱
	۰/۱۲۴	۰/۰۳۶	۳/۴۵۳	۰/۱۹۴					
انگیزش الهام‌بخش	۳/۱۶۶	۰/۱۵۴	۲۰/۵۸۰	۰/۰۰۰۱	۲	۰/۰۰۰۱	۱/۱۱۶	۰/۸۹۶	۰/۰۱۳
	۰/۰۹۴	۰/۰۳۸	۲/۵۰۴	۰/۱۴۸					
ترغیب ذهنی	۰/۰۸۲	۰/۰۳۳	۲/۴۵۳	۰/۰۱۵	۳	۰/۰۱۵	۱/۱۱۶	۰/۸۹۶	۰/۰۱۵
	۰/۰۳۳	۰/۰۳۳	۲/۴۵۳	۰/۱۴۵					

به منظور شناسایی و مقایسه شدت و جهت تأثیر مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا، ضرایب بتا نیز محاسبه شده، با توجه به مقادیر Beta و سطح معناداری مقادیر t در جدول در گام اول، مؤلفه انگیزش الهام‌بخش و در گام دوم، مؤلفه ترغیب ذهنی، به ترتیب، بیشترین تأثیر را بر توسعه حرفه‌ای معلمان داشته و وارد مدل رگرسیون شدند (سایر مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا تأثیر چندانی بر توسعه حرفه‌ای معلمان نداشته و از مدل حذف شدند)؛ بنابراین مؤلفه‌های انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی، توانایی پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان را دارند. تأثیر مؤلفه انگیزش الهام‌بخش، مثبت و به اندازه ۰/۱۴۸ و تأثیر مؤلفه ترغیب ذهنی، مثبت و به اندازه ۰/۱۴۵ است. با توجه به این‌که سطح معناداری مقدار t به دست آمده کمتر از ۰/۰۵ است، این مؤلفه‌ها سهم معناداری در پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان دارند. ضریب متغیر مؤثر در مدل زیر آمده است. مدل نهایی عبارت است از:

$$\text{(ترغیب ذهنی)} ۰/۱۴۵ + \text{(انگیزش الهام‌بخش)} ۰/۱۴۸ + ۳/۱۶۶ = \text{توسعه حرفه‌ای}$$

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر، با هدف پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه و توسعه حرفه‌ای معلمان، براساس مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرای مدیران انجام شد. بر اساس نتایج حاصل، بین رهبری تحول‌گرا و رفتارهای نوآورانه معلمان و همچنین رهبری تحول‌گرا و توسعه‌ای حرفه‌ای معلمان، رابطه مثبت و معنادار

وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش فرخی و امیری (۱۴۰۲)، فرمینی و آرایی (۱۴۰۲)، امینی و همکاران (۱۳۹۴)، لین و همکاران (۲۰۲۲)، جان و لی<sup>۱</sup> (۲۰۲۳) هم‌سو است.

در تبیین یافته رابطه بین رهبری تحول‌گرا و رفتارهای نوآورانه معلمان، می‌توان گفت طبق ادبیات رهبری تحول‌گرا، زمانی که معلمان، رفتارهای مطلوبی مانند رفتارهای نوآورانه انجام می‌دهند، اگر مدیر، آن‌ها را تشویق به تلاش برای اهداف چالش‌انگیز کند که فراتر از منافع شخصی‌شان است، این اثربخشی ممکن است با توانایی مدیران تحول‌گرا در ایجاد انگیزه در معلمان‌شان توضیح داده شود. سبک رهبری تحول‌گرا، با ایجاد انگیزه در معلمان می‌تواند باعث افزایش اعتماد به نفس آن‌ها شود. معلمانی که اعتماد به نفس دارند و از قابلیت‌های خود، آگاه هستند می‌توانند به سمت رفتارهای نوآورانه حرکت کنند؛ همچنین برای تقویت نوآوری، معلمان، نیازمند تعهد هستند و باید ارتباط بین اعضا رشد کند که در این جا رهبران تحول‌گرا می‌توانند با تشویق کارکنان بر اساس چشم‌انداز مدرسه، نوآوری را تقویت کنند (فرخی و امیری، ۱۴۰۲)؛ همچنین در تبیین یافته رابطه رهبری تحول‌گرا و توسعه حرفه‌ای معلمان، طبق مدل پیشنهادی لیتوود و جانتزی (۲۰۰۶) می‌توان گفت که مدیران مدارس باید چشم‌انداز مدرسه را ایجاد کنند؛ یعنی اهداف مدرسه را توسعه دهند؛ در این راستا از معلمان، انتظارات عملکردی بالایی دارند که این انتظار هم‌سو با توسعه حرفه‌ای معلمان است. دوم این‌که مدیران باید برای توسعه حرفه‌ای معلمان، حمایت‌های فردی ارائه دهند و برای آن‌ها ارزش‌های مطلوب را الگوسازی کنند که در این راستا خودشان با داشتن ویژگی‌های این نوع رهبری می‌توانند به‌عنوان الگو قرار بگیرند. سوم این‌که مدیران باید فرهنگ مشارکتی را در مدرسه توسعه دهند و روابط اجتماعی سازنده ایجاد کنند که برای این هدف باید از نظرات معلمان استفاده کنند و معلمان نیز برای پیشرفت مدرسه باید به دنبال توسعه حرفه‌ای خود باشند (لین و همکاران، ۲۰۲۲).

نتایج آزمون رگرسیون چندگانه نشان داد که از بین مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا، مؤلفه‌های ملاحظات فردی و نفوذ آرمانی (صفات) توانایی پیش‌بینی رفتارهای نوآورانه معلمان را دارند و مؤلفه‌های انگیزش الهام‌بخش و ترغیب ذهنی، توانایی پیش‌بینی توسعه حرفه‌ای معلمان را دارند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که مدیر تحول‌گرا با داشتن ویژگی ملاحظات فردی، با توجه به تفاوت‌های فردی معلمان، با دادن مسئولیت‌های جدید و متناسب با نیازشان برای تجربه‌های جدید

1 Lin et al

2 Jun & Lee

3 Leithwood and Jantzi

و نوآوری، می‌تواند آن‌ها را تحریک کند و در این راه نیز آن‌ها را از هیچ نوع هدایت و حمایتی محروم نمی‌کند و با آن‌ها رابطه‌ای دوستانه دارد و به دلیل داشتن این ویژگی، نیازهای آن‌ها را می‌شناسد و در این راه در رفع موانع می‌کوشد (مددی و طالبی، ۱۳۹۸). همچنین مدیران تحول‌گرا با داشتن ویژگی نفوذ آرمانی می‌توانند معلمان را به سوی عملکرد بیش از انتظار راهنمایی کنند که می‌تواند به رفتارهای نوآورانه بیانجامد. آن‌ها با درک و شناخت عمیق خویش، ایده تغییر و تحول را با تکیه بر توانمندی‌های افراد، در مدرسه، درونی می‌سازند و با ایجاد رابطه قوی با معلمان، سعی می‌کنند تا آن‌ها را با چشم‌اندازهای راهبردی نوین و اهداف خویش آشنا سازند. در ویژگی انگیزش الهام‌بخش، مدیران چالش‌هایی را به معلمان ارائه می‌دهند یعنی این‌که آنان را در هدف‌گذاری مشترک، درگیر و متعهد می‌کنند. این عامل، توصیف‌کننده رهبرانی است که از طریق مشارکت دادن پیروان، در ترسیم چشم‌انداز آینده، تعهد آن‌ها را افزایش داده و انگیزه تولید می‌کنند. در ویژگی ترغیب ذهنی، مدیر به دنبال برانگیختن معلمان به وسیله رهبری، برای کشف راه‌های جدید برای حل مشکلات مدرسه است. مدیر، این فضای فکری را ترغیب می‌کند و افراد را به تفکر و امید دارد که در این راستا معلمان برای حل این مشکلات باید به دنبال راه‌های جدید باشند که این هدف در نهایت به توسعه حرفه‌ای آنان می‌انجامد.

در این پژوهش نیز مانند دیگر پژوهش‌ها با محدودیت‌های ذیل روبرو شدیم: دسترسی آسان به مدیران، امکان‌پذیر نبود؛ پژوهش حاضر می‌توانست در سطح وسیع‌تری و در نمونه بزرگتری انجام شود؛ پایین بودن سطح اعتماد به تحقیقات و پژوهش‌های دانشگاهی، مخصوصاً تحقیقات علوم انسانی؛ رغبت و انگیزش نه چندان بالای معلمان در پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها؛ محافظه‌کاری بعضی از معلمان در پاسخ‌دادن به پرسش‌ها.

با توجه به نتایج پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود: معلمان در انجام کار به دنبال استفاده از فناوری، روش‌ها و فنون جدید باشند و اندیشه‌های جدید و سازنده‌ای ارائه دهند؛ در مدارس بر اهمیت داشتن حس همکاری گروهی معلمان تأکید شود؛ معلمان باید مشکلات را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار دهند. در راستای توسعه رفتارهای نوآورانه معلمان، تشخیص و توجه به نیازهای معلمان به منظور پرورش مهارت‌های لازم برای رسیدن به اهداف (ملاحظات فردی) و همچنین توجه به نقش الگو و مدل بودن مدیران (نفوذ آرمانی) از مسائل ضروری مدیران مدارس باشد. در راستای توسعه حرفه‌ای معلمان، ترغیب معلمان توسط مدیر در جهت باور به قابل



دستیابی بودن اهداف و خوش‌بینی به آینده (انگیزش الهام‌بخش) و همچنین انگیزش ذهنی آن‌ها، در راستای یادگیری فنون حل مسئله به صورت نوآورانه (ترغیب ذهنی) پیشنهاد می‌گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود این پژوهش در سایر مقاطع تحصیلی نیز انجام شود. درضمن پس از بررسی توسعه حرفه‌ای و رفتارهای نوآورانه معلمان، ارتباط این مؤلفه با دیگر متغیرهای آموزشی (بهره‌وری، رضایت، اثربخشی و...) نیز بررسی شود.

### تشکر و قدردانی

در پایان، از همه شرکت‌کنندگان و تمامی عزیزانی که ما را در انجام پژوهش همراهی کردند کمال تشکر و قدردانی داریم.

### تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

### منابع

- Ahmadian, Zakaria; Qalaei, Alireza; Azizi Torab, Zahra; Talebi, Ismail. (2018). Explaining the state of transformational leadership and its relationship with the innovative behavior of smart school managers. *Educational Journal*, 3(14), 1-24. [In Persian]
- Amini, Massoud; Farrokh Nejad, Khodanazar; Poladi Raishahari, Ali. (2014). Investigating the relationship between organizational leadership and professional development of oil industry pension fund employees. The first national congress of transformation and innovation in humanities. Shiraz. [In Persian]
- Ashfaq, F., Abid, G., Ilyas, S., & Hasnain, A. (2021). How transformational leadership influences innovative behavior: The mediating role of psychological empowerment and proactivity of employees. *Independent Journal of Management & Production*, 12(1), 241-264.
- Barkhoda, Seyyed Jamal; Heydari, Fereshte; Salehi, Mehdi. (1403). The effect of transformational leadership on the creativity and innovation of employees according to the moderating role of employees' internal motivation (case study: elementary school teachers of district 1 of Kermanshah). *A bimonthly scientific-research journal of a new approach in educational management. Publishing*. [In Persian]
- Bush T (2018) Transformational leadership: Exploring common conceptions. *Educational Management Administration & Leadership* 46(6): 883-887.
- Daryabar, Mehdi. (2019). Investigating the relationship between transformational leadership and organizational health of public secondary schools for girls in Shiraz city from the teachers' point of view. Master thesis. Shiraz Azad University. [In Persian]
- Day C, Gu Q, Sammons P (2016) The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Educational Administration Quarterly* 52(2): 221-258.

- Farrokhi, Mojtaba; Amiri, Zainab. (1402). The mediating role of basic psychological needs in the influence of transformational leadership on innovative work behavior (case study: Isfahan University). *Applied Educational Leadership*, 4(4), 149-136. [In Persian]
- Ghanbari, Syrus; Abdolmaleki, Jamal; Abdul Maliki, Salar; Heydari, Parvaneh; Abdul Maliki, Avsat. (1400). The role of transformational leadership dimensions of school principals in school organizational learning. *Teacher Professional Development*, 6(3), 55-70. [In Persian]
- Guskey, T. R. (2016). Closing the Knowledge Gap on Effective Professional Development. *Educational Horizons*, 87(4), 224-233.
- Jensen UT, Bro LL (2018) How transformational leadership supports intrinsic motivation and public service motivation: The mediating role of basic need satisfaction. *American Review of Public Administration* 48(6): 535–549.
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320.
- Klaeijns A (2015) Predicting Teachers' Innovative Behaviour: Motivational Processes at Work. PhD Thesis, Open University of the Netherlands.
- Lin, W., Yin, H., & Liu, Z. (2022). The roles of transformational leadership and growth mindset in teacher professional development: The mediation of teacher self-efficacy. *Sustainability*, 14(11), 6489.
- Maddi, Ruqiya; and Talebi, Behnam. (2018). Structural analysis of teachers' career innovation based on transformational leadership. *Management on Training Organizations*, 8(2), 102-83. [In Persian]
- Maleki, Soghari (2019). Professional development of teachers. *Farda School Development Monthly*, 14(8). [In Persian]
- Mirkamali, Seyyed Mohammad; Shepherd, Haider. (1390). the relationship between transformational leadership and orientation to organizational innovation in an insurance company. *Insurance Research Journal (Insurance Industry)*, 26(3), 155-181. [In Persian]
- Mousavian, Mozghan Sadat; Ziyai, Soraya. (2019). the combination of knowledge sharing and transformative leadership in creating innovation. *Digital and Smart Libraries Research*, 7(4), 23-36. [In Persian]
- Niknam, Alireza. (1401). the effect of transformational leadership on innovation with the mediating role of culture and organizational commitment. *Accounting and Management Perspectives*, 5(62), 76-67. [In Persian]
- Razjooi, Parvin; Bozogi Nejad, Khadijah; Zarei, Reza. (2017). The effect of lesson study teaching on the professional development and critical thinking of teachers. *Teacher Professional Development*, 3(2), 35-58. [In Persian]
- Shabani, Hamid. (1395). Analysis of the achievements of the job capability of the in-service trainings of the managers of the Ministry of Agricultural Jihad. *Iranian Journal of Agricultural Sciences*, 2(38) 300-291. [In Persian]
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2016). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 116-126.
- Vermeulen, M., Kreijns, K., & Evers, A. T. (2022). Transformational leadership, leader-member exchange and school learning climate: Impact on teachers' innovative behaviour in the Netherlands. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(3), 491-510.

Zainal, M. A., & Mohd Matore, M. E. E. (2021). The influence of teachers' self-efficacy and school leaders' transformational leadership practices on teachers' innovative behaviour. *International journal of environmental research and public health*, 18(12), 6423.