



بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری مدیران با ابتکار و نوآوری شغلی آنها در مدارس

نام نویسنده:

میرارسلان بساطی^۱

چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری مدیران با ابتکار و نوآوری شغلی آنها در مدارس هست. جامعه آماری شامل کلیه مدیران مقطع متوسطه اول آموزش و پرورش اسلام آباد غرب در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ به تعداد ۴۲ مدیر بوده که با روش سرشماری تمامی جامعه مورد آزمون قرار گرفتند. ابزارهای اندازه گیری شامل دو پرسشنامه استاندارد سبک رهبری باردنز و متزکاس (۱۹۷۴) و ابتکار و نوآوری شغلی پاتچن (۱۹۶۵) هست. جهت تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی مانند همبستگی پیرسون و نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری رابطه مدار با ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه مثبت معنادار و بین سبک رهبری وظیفه مدار با ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه منفی معنادار وجود دارد؛ بنابراین سبک رهبری وظیفه مدار نقش کاهنده و سبک رابطه مدار موجب ارتقاء ابتکار و نوآوری شغلی مدیران در مدارس می شود.

واژه های کلیدی: سبک رهبری، رابطه مدار، وظیفه مدار، ابتکار

مقدمه

سازمان ها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. مدیر در نقش رهبری سازمان می تواند سبک های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی ایفا کند. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در همه سازمان ها باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می شود (درامامی، ۱۳۹۱، ص ۲۱). رهبری به عنوان یکی از وظایف مهم، علم و هنر نفوذ در افراد به منظور دستیابی به اهداف هست. سبک مدیریت یا رهبری تعیین کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه ای از نگرش ها، صفات و مهارت های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت های مهم شکل می گیرد. سبک رهبری مدیران، بیانگر چگونگی تعامل آنها با کارکنان تحت سرپرستی هست (طاهری و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۵۷).

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، arsalan۳۲۴۴@yahoo.com



نظام آموزش و پرورش به توسعه فرایندها و خلاقیت و نوآوری نیازمند است. این کار با آموزش نخبگان و کارشناسان برجسته امکان پذیر است. درک واقعیات امروز، مستلزم بازنگری و تجدیدنظر در روش‌ها و برنامه‌های گذشته است. باید روش‌های منسوخ را کنار گذاشته و نظریه‌ای روشن از وضعیت امروز را جایگزین آنها کنیم. ما اکنون در حال استفاده از روش‌های آموزشی و مدیریت کهنه و سنتی با رویکرد درون‌مدار برای آماده کردن کودکان جهت زندگی در هزاره سوم هستیم. مدارس ما نیازمند مدیران و رهبران اثربخش هستند. مدیرانی که آینده‌گرا بوده و دیدگاه‌های آینده را بررسی کرده و جهت‌هایی برای تغییر در مواجهه با مسائل و مشکلات پیشنهاد کنند (تورانی، ۱۳۹۳، ص ۳۶).

کینگل (۱۹۹۵)، آموزش و پرورش را نهاد خلاقیت و نوآوری می‌داند. شاتوک (۱۹۹۲) نیز آموزش و پرورش را محل پژوهش و نوآوری می‌داند. به اعتقاد او آموزش و پرورش خلاق، مکانی آموزشی و پایه کار آن تولید و ارتقای کیفیت دانش است. با این رویکرد جدید، می‌توان پیش‌بینی کرد که در دهه‌های آینده، آموزش و پرورش برترین جایگاه و سازمان را برای پژوهش، خلاقیت و نوآوری خواهد داشت (غفوری و همکاران، ۱۳۸۸).

با نگرش کلی در می‌یابیم که در اجتماع امروزی هیچ سازمانی بدون داشتن مدیری آگاه و متعهد نمی‌تواند موفقیت خود را تضمین نماید. خصوصاً سازمان آموزش و پرورش با دارا بودن اهداف کلی و دیررس، نیازمند مدیران متخصص جهت اداره امور مدارس هست مدیرانی که ویژگی‌های متناسب با سیستم را داشته باشند. مسئولین آموزش و پرورش شرایط و ویژگی‌های لازم برای احراز پست مدیریت مدارس را در ابعاد عمومی و اختصاصی تنظیم و تصویب نموده‌اند؛ بنابراین اجرای تعلیم و تربیت صحیح در جامعه مستلزم سپردن به شخصیت‌های متناسب با این حرفه هست تا مدیران منتصب با استفاده بهینه از منابع و تعامل مطلوب با نیروهای انسانی اهداف سازمان را تحقق بخشند.

سبک رهبری

برخی از تعاریفی که از سبک رهبری ارائه شده است بدین صورت است: کاست و روزنزویک^۱ (۱۹۸۵) سبک رهبری را روشی از تفکر و عمل می‌داند که متمایزکننده رفتار مدیر است. فیدلر^۲ (۱۹۸۴) سبک رهبری را بخشی از شخصیت فرد می‌داند (پورکریمی، ۱۳۸۹).

سبک رهبری تعبیر و تفسیر خاصی است که شیوهی عملکرد مناسب فرد را ایجاد می‌کند (رضاییان، ۱۳۷۲).

نوع‌شناسی تئوری‌های رهبری

آرتور جاگو^۳ در سال ۱۹۸۲ یک نوع‌شناسی^۴ از تئوری‌های رهبری ارائه نمود و کلیه‌ی تئوری‌های رهبری را در چهار نوع مختلف تقسیم بندی نمود:

^۱. Kast & Rosenzweig

^۲. Fiedler

^۳. A. G. Jago

^۴. Typology



موقعیت	عام	اقتضایی
ویژگی رهبری		
صفات مشخصه	نوع اول	نوع سوم
رفتارها	نوع دوم	نوع چهارم

شکل شماره ۱: نوع شناسی تئوری‌های رهبری

این جدول دارای دو بعد است که بعد اول تئوری‌ها را با توجه به صفات مشخصه رهبران و رفتارهای آنها مورد بررسی قرار می‌دهد و بعد دیگر، تئوری‌های رهبری را با توجه به اینکه تئوری برای موقعیت‌های عام یا شرایط خاص کاربرد داشته باشد مورد توجه قرار می‌دهد.

الف) تئوری‌های نوع اول: این تئوری‌ها اولین تلاشها برای درک رهبری هستند و می‌کوشند تا صفات مشخصه یا ذاتی را به رهبران نسبت دهند. این تئوریه‌ها بیشتر بر صفات فیزیکی، شخصیتی و تواناییهای رهبران تمرکز دارند.

ب) تئوری‌های نوع دوم: این تئوری‌ها تمرکزشان بر اقدامات و رفتارهای رهبران است که اغلب از دیدگاه پیروان مورد بررسی قرار می‌گیرد. تئوری‌های نوع دوم سبک‌های رهبری را در سه دسته قرار می‌دهند که عبارتند از: سبک استبدادی، سبک دموکراتیک و سبک مهارگسیخته. همچنین مهمترین تئوری‌های نوع دوم عبارتند از: مطالعات میشیگان، مطالعات دانشگاه اوهایو، شبکه مدیریت و...

ج) تئوری‌های نوع سوم: این تئوری‌ها به شناسایی موقعیتی که رهبران با صفات مشخصه خاصی مؤثر هستند، می‌پردازد. این نوع تئوری‌ها را تئوری‌های اقتضایی می‌نامند. تئوری اقتضایی فیدلر یک تئوری رهبری از نوع سوم است.

د) تئوری‌های نوع چهارم: این تئوری‌ها بدنبال شناسایی رفتارهای خاص رهبری هستند که در موقعیتهای خاص رهبری مؤثرتر می‌باشند. همانند تئوری‌های نوع سوم، این تئوری‌ها نیز به تئوری‌های اقتضایی توجه دارند ولی توجه اصلی نوع چهارم بر روی مقتضیات رفتاری رهبر است که از نظر پیروان عملکرد مؤثرتری را به دنبال می‌آورد. تئوری مسیر-هدف رابرت هاوس، تئوری تصمیم‌گیری تجویزی جاگو، یتون و وروم و مدل رهبری وضعی هرسی و بلانچارد از جمله مهمترین تئوری‌های نوع چهارم هستند (مقیم، ۱۳۹۱، ص ۲۷۶).

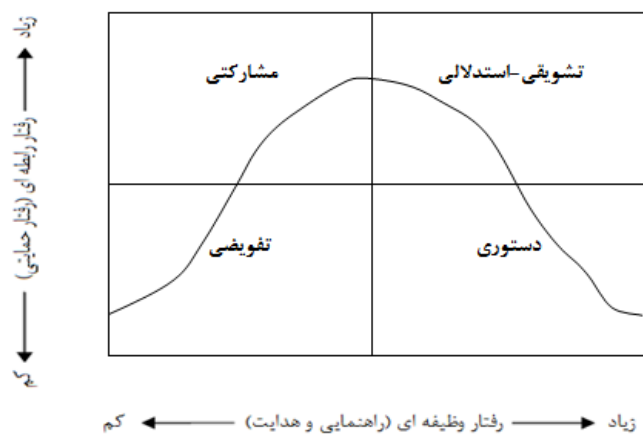
مبنای نظری تئوری وضعی هرسی و بلانچارد^۱ (۱۹۸۸) بیان می‌دارد که یک بهترین روش برای نفوذ در افراد وجود ندارد و انتخاب سبک رهبری به سطح آمادگی افراد بستگی دارد.

در مدل رهبری وضعی سه متغیر مهم مورد توجه قرار می‌گیرد:

۱. میزان راهنمایی و هدایتی که توسط رهبر ارائه می‌گردد (رفتار وظیفه ای)

^۱. Hersey & Blanchard

۲. میزان حمایت اجتماعی-احساسی فراهم شده به وسیله رهبر (رفتار رابطه ای)
۳. سطح آمادگی زیردستان برای انجام وظیفه مشخص. مدل رهبری وضعی در شکل شماره ۲ ارائه شده است:



شکل شماره ۲: مدل رهبری وضعی هرسی و بلانچارد

زیاد	متوسط		کم
R ₄	R ₃	R ₂	R ₁
توانا و متمایل یا با اعتماد به نفس	توانا اما بدون تمایل یا نامطمئن	ناتوان اما متمایل یا با اعتماد به نفس	ناتوان و بدون تمایل یا نامطمئن

پیرو خود هدایت می شود

رهبر هدایت می کند

شکل شماره ۳: مدل رهبری وضعی (آمادگی پیرو)

سبک دستوری: رهبر دستورات جزئی را هم صادر می کند و سرپرستی بسته وجود دارد.

سبک تشویقی-استدلالی: به اصطلاح رهبر به جای رهبری دستوری، دستورات و تصمیمات را برای زیردستان توجیه می کند و آنها را تشویق می کند تا دستورات را اجرا کنند و فرصت لازم برای توضیح تصمیمات فراهم می آورد.

سبک مشارکتی: زیردستان ایده‌های خود را ابراز می دارند و مشارکت آنها در تصمیم گیری تسهیل می شود.

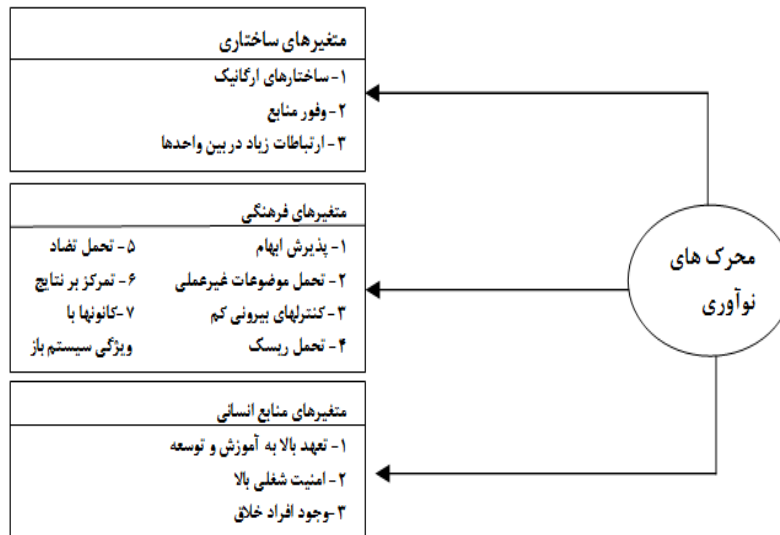
سبک تفویضی: مسئولیت تصمیم گیری و اجرای تصمیمات به زیردستان تفویض می گردد (مقیمی، ۱۳۹۱، ص ۲۸۳).

نوآوری و ابتکار

نوآوری و ابتکار فرایندی است که برای ایجاد یک خدمت یا یک محصول جدید و همچنین استفاده جدید از محصولات و خدمات موجود در سازمان صورت می پذیرد (مقیمی، ۱۳۹۱، ص ۱۳۲).

فرایند ابتکار و نوآوری نیازمند محرک‌هایی است که این محرک‌ها در سه دسته کلی قابل بررسی هستند که عبارتند

از: متغیرهای ساختاری، متغیرهای فرهنگی و متغیرهای انسانی. متغیرهای نوآوری که باعث تحرک ابتکار در سازمان می‌شوند در شکل شماره ۲ نشان داده شده است:



شکل شماره ۲: متغیرهای نوآوری و محرک ابتکار در سازمان

اهداف پژوهش

الف) هدف کلی:

بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری مدیران با ابتکار و نوآوری شغلی آنها در مدارس مقطع متوسطه اول

ب) اهداف ویژه‌ی پژوهش:

تعیین رابطه‌ی بین سبک رهبری رابطه‌ی ای با ابتکار و نوآوری شغلی مدیران

تعیین رابطه‌ی بین سبک رهبری وظیفه‌ی ای با ابتکار و نوآوری شغلی مدیران

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌ی اول: بین سبک رهبری رابطه‌ی ای با ابتکار و نوآوری شغلی مدیران همبستگی معنادار وجود دارد.

فرضیه‌ی دوم: بین سبک رهبری وظیفه‌ی ای با ابتکار و نوآوری شغلی مدیران همبستگی معنادار وجود دارد.

مبانی تجربی پژوهش



در ادامه به پژوهش‌هایی انجام شده مرتبط با موضوع پرداخته می‌شود:

نتایج پژوهشی که توسط لاجوردی و جمالی نظری (۱۳۸۹) با عنوان رابطه‌ی میان هوش عاطفی و سبک مرجح رهبری مدیران انجام شد نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معناداری میان هوش عاطفی و سبک رهبری مشارکتی و در مقابل رابطه‌ی منفی و معناداری میان هوش عاطفی و سبک رهبری آمرانه وجود دارد. رابطه‌ی معناداری میان هوش عاطفی و سبک رهبری حمایتی یافت نشد. همچنین بین هوش عاطفی و سبک رهبری مشاوره‌ای رابطه‌ی مثبت ضعیفی وجود دارد.

یافته‌های پژوهشی که توسط سیدی و ایزدی (۱۳۸۸) با عنوان بررسی رابطه‌ی سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی پلیس استان فارس نشان داد که رابطه‌ی معنادار ضعیفی بین سبک مدیریتی آمرانه و خیرخواهانه‌ی مدیران ستادی با سبک مدیریت مشورتی و مشارکتی مدیران ستادی با تعهد سازمانی کارکنان ستادی جامعه‌ی مورد مطالعه وجود دارد؛ بنابراین، به کارگیری سبک مدیریت مشورتی و مشارکتی مدیران ستادی بیشتر از سبک مدیریتی آمرانه و خیرخواهانه‌ی مدیران ستادی با عث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌شود.

نتایج پژوهشی که توسط غفوری و همکاران (۱۳۸۸) با عنوان ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی انجام شد نشان داد که بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی همبستگی معنادار آماری وجود دارد. این نتیجه مؤید زیربنای نظری تحقیق است که سبک رهبری به‌عنوان عامل تسهیل کننده و برانگیزنده به طور مستقیم و غیرمستقیم بر خلاقیت افراد تأثیر دارد.

در پژوهشی که توسط طاهری و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی انجام شد این نتیجه به دست آمد: رابطه‌ی مستقیم و معنی داری بین سبک رهبری ساختارمند مدیران گروه‌های آموزشی و رضایت اعضای هیئت علمی دانشگاه وجود دارد؛ بنابراین برای پویایی سیستم مدیریتی در گروه‌ها لازم است تصمیم‌گیری‌ها در سطوح مختلف مدیریتی بر اساس رسالت‌ها، اهداف و مأموریت دانشگاه و با مشارکت فعال اعضای هیئت علمی صورت گیرد تا رضایت شغلی آنها افزایش یافته و زمینه مناسب جهت تغییر، ابداع و نوآوری و خلاقیت بوجود آید.

نتایج پژوهشی که توسط زاهد بابلان و رجبی (۱۳۸۹) با عنوان نقش هوش هیجانی و سبک‌های رهبری در پیش‌بینی بازدهی‌های رهبری مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه انجام شد نشان داد که در پیش‌بینی رضایت مندی فقط سبک رهبری تحول‌گرا و سبک رهبری مرادده‌ای می‌توانند رضایتمندی، کوشش مضاعف و اثربخشی را پیش‌بینی کنند و هوش هیجانی و سبک رهبری آزادگذار قادر به پیش‌بینی بازدهی‌های رهبری نیستند. همچنین نتایج پژوهشی که توسط پورکریمی (۱۳۸۹) با عنوان رابطه‌ی انگیزش پیشرفت با سبک رهبری مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران نشان داد که بین انگیزش پیشرفت و سبک رهبری رابطه‌ی منفی و معکوس وجود دارد به این معنی که با افزایش انگیزش پیشرفت سبک رهبری وظیفه‌مداری مدیران کاهش می‌یابد.



لوک و جونز (۱۹۹۶) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که در واحدهایی که سبک رهبری مشارکتی را اجرا می نمودند سطح بالایی از تعهد سازمانی در مدیران و کارکنان و سطح پایینی از استرس شغلی بین کارکنان وجود داشت که همین باعث افزایش کیفیت کاری و بهره وری سازمانی می گردید (رضایی و ساعتچی، ۱۳۸۸).

هولپیا و همکاران^۱ (۲۰۰۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری توزیعی بهبود عملکرد شغلی را پیش بینی می کند. همچنین نتایج پژوهش های انجام شده نشان می دهند که بین سبک رهبری مدرسه و تسهیم امور با تعهد سازمانی رابطه ی معنی داری وجود دارد (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۲). همچنین هافمن (۲۰۰۷) در پژوهشی دریافت که یک رابطه ی مثبت میان حس شوخ طبعی و سبک رهبری تحولی و تبدالی وجود دارد (کریمی و شش پری، ۱۳۹۲).

با جمع بندی و لحاظ کردن نتایج پژوهش های مرتبط داخلی و خارجی، در این پژوهش به دنبال تعیین رابطه ی بین سبک رهبری مدیران با نوآوری و ابتکار شغلی آنها در مدارس مقطع متوسطه اول هستیم.

روش شناسی پژوهش

هدف کلی این پژوهش بررسی رابطه ی بین سبک رهبری مدیران با ابتکار و نوآوری شغلی آنها در مدارس مقطع متوسطه اول هست. روش این پژوهش توصیفی و و پیمایشی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه ی مدیران مدارس مقطع متوسطه اول آموزش و پرورش شهرستان اسلام آبادغرب در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ که تعداد آنها در زمان اجرای پژوهش ۴۲ مدیر بود که تمامی آنها به عنوان نمونه آماری مورد بررسی قرار گرفتند. جهت گردآوری داده ها از دو پرسشنامه سبک رهبری باردنز و متزکاس (۱۹۷۴) با ۳۵ سؤال طراحی شده با مقیاس پنج درجه ای لیکرت که جهت سنجش مؤلفه های سبک رهبری رابطه ای و سبک رهبری وظیفه ای با میزان پایایی آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و پرسشنامه ابتکار و نوآوری شغلی پاتچن (۱۹۶۵) با ۶ سؤال جهت سنجش میزان انگیزه فرد برای بکارگیری نوآوری در شغلش با میزان پایایی آلفای کرونباخ ۰/۷۶ استفاده شد. همچنین روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات صاحب نظران و متخصصان علوم تربیتی تأیید شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و استنباطی مانند ضریب همبستگی پیرسون و نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ استفاده شد.

^۱. Hulpiaet al



یافته های پژوهش

مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری
در جدول شماره ۱ مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری ارائه شده است.

جدول شماره (۱) مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری

سابقه خدمت		تحصیلات			سن		جنسیت	
۲۱ سال و بالاتر	۲۰ سال و کمتر	کارشناسی ارشد و بالاتر	کارشناسی	کاردانی	۴۱ سال و بالاتر	۴۰ سال و کمتر	مرد	زن
درصد	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد	درصد
۵۸	۴۲	۳۰	۴۶	۲۴	۶۸	۳۲	۵۸	۴۲

در جدول شماره ۱ مشخصات جمعیت شناختی نمونه آماری ارائه شده است. بر اساس تحلیل نتایج جدول ملاحظه می شود که ۵۸ درصد نمونه آماری مرد و ۴۲ درصد زن هستند. همچنین ۶۸ درصد دامنه سنی ۴۱ سال و بالاتر و ۴۶ درصد نمونه دارای مدرک کارشناسی و ۵۸ درصد سابقه خدمتی ۲۱ سال و بالاتر را دارند.

مشخصات آمار توصیفی پژوهش

در جدول شماره ۲ نتایج آمار توصیفی مؤلفه های پژوهش به تفکیک ارائه شده است.

جدول شماره (۲) نتایج آمار توصیفی مؤلفه های پژوهش

	N	Mean	Std. Deviation
ابتکار و نوآوری شغلی	۴۲	۳.۶۴	.۷۶
سبک رهبری رابطه ای	۴۲	۳.۴۲	۱.۳۶
سبک رهبری وظیفه ای	۴۲	۳.۱۱	۱.۳۲

در جدول شماره ۲ میانگین و انحراف معیار مرتبط با متغیرهای پژوهش ارائه شده است. بر اساس تحلیل نتایج



آماري، ملاحظه مي شود که سبک رهبري رابطه اي با ميانگين ۳/۴۲ و انحراف معيار ۱/۳۶ در بالاترين رتبه قرار دارد. همچنين ميانگين سبک رهبري وظيفه اي ۳/۱۱ با انحراف معيار ۱/۳۲ به دست آمد. همچنين ميانگين ابتکار و نوآوري شغلي ۳/۶۴ با انحراف معيار ۰/۷۶ به دست آمده است که بيانگر آن است که وضعيت ابتکار و نوآوري شغلي مديران مدارس در مقطع متوسطه اول در حد متوسطي قرار دارد.

آزمون فرضيه هاي پژوهش

فرضيه ي شماره ي (۱):

بين سبک رهبري رابطه اي با ابتکار و نوآوري شغلي مديران همبستگي معنادار وجود دارد. در جدول شماره ۳ نتايج آماری مرتبط با همبستگي بين سبک رهبري رابطه اي با ابتکار و نوآوري شغلي مديران ارائه شده است.

جدول شماره (۳): ضريب همبستگي بين سبک رهبري رابطه اي با ابتکار و نوآوري شغلي مديران

		ابتکار و نوآوري شغلي مديران
سبک رهبري رابطه اي	Pearson Correlation	.۵۵۲**
	Sig. (۲-tailed)	.۰۰۰
	N	۴۲

** . Correlation is significant at the .۰۰۱ level (۲-tailed).

برای آزمون فرضيه شماره (۱) از ضريب همبستگي پيرسون استفاده شد. با توجه به نتايج جدول شماره ۳ ضريب همبستگي به دست آمده برابر با ۰/۵۵۲ که در سطح ۰/۰۰۰ معنی دار است، بنابراین فرض صفر رد شده و فرضيه تحقيق مورد تايد قرار می گیرد. در نتیجه بين سبک رهبري رابطه اي با ابتکار و نوآوري شغلي مديران رابطه ي مثبت و مستقيم وجود دارد به اين معنی که سبک رهبري رابطه اي مديران نقشی افزايشی در ابتکار و نوآوري شغلي مديران دارد.

فرضيه ي شماره ي (۲):

بين سبک رهبري وظيفه اي با ابتکار و نوآوري شغلي مديران همبستگي معنادار وجود دارد. در جدول شماره ۴ نتايج آماری مرتبط با همبستگي بين سبک رهبري وظيفه اي با ابتکار و نوآوري شغلي مديران ارائه شده است.



جدول شماره (۴): ضریب همبستگی بین سبک رهبری وظیفه ای با ابتکار و نوآوری شغلی مدیران

		ابتکار و نوآوری شغلی مدیران
سبک رهبری وظیفه ای	Pearson Correlation	-.۵۴۷**
	Sig. (۲-tailed)	.۰۰۰
	N	۴۲

** . Correlation is significant at the .۰۰۱ level (۲-tailed).

برای آزمون فرضیه شماره (۲) از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به نتایج جدول شماره ۴ ضریب همبستگی به دست آمده برابر با $-۰/۵۴۷$ - که در سطح $۰/۰۰۰$ معنی دار است، بنابراین فرض صفر رد شده و فرضیه تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد. در نتیجه بین سبک رهبری وظیفه ای با ابتکار و نوآوری شغلی مدیران رابطه‌ی منفی و معکوس وجود دارد به این معنی که سبک رهبری وظیفه ای مدیران نقش کاهنده ای در ابتکار و نوآوری شغلی آنها در مدارس مقطع متوسطه اول دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری مدیران با ابتکار و نوآوری شغلی آنها در مدارس مقطع متوسطه‌ی اول مورد بررسی قرار گرفت. سبک رهبری مدیران با توجه به پرسشنامه باردنز و متزکاس (۱۹۷۴) شامل دو سبک رابطه مداری و سبک وظیفه مداری هست. در تحلیل نتایج مرتبط با فرضیه‌ی اول مشخص شد که سبک رهبری رابطه مدار ارتباط مثبت و معناداری با ابتکار و نوآوری شغلی مدیران دارد ($r = ۰/۵۵۲$, $\text{Sig.} = ۰/۰۰۰$). همچنین در تحلیل نتایج مرتبط با فرضیه‌ی دوم پژوهش، سبک رهبری وظیفه مدار ارتباط منفی و معناداری با ابتکار و نوآوری شغلی مدیران دارد ($r = -۰/۵۴۷$, $\text{Sig.} = ۰/۰۰۰$)؛ بنابراین سبک رهبری رابطه ای نقش افزایشی و سبک رهبری وظیفه ای نقش کاهنده ای در ابتکار و نوآوری شغلی مدیران دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های هولپیا و همکاران (۲۰۰۹)، هافمن (۲۰۰۷)، لوک و جونز (۱۹۹۶)، طاهری و همکاران (۱۳۹۳)، لاجوردی و جمالی نظری (۱۳۸۹)، زاهد بابلان و رجبی (۱۳۸۹)، پورکریمی (۱۳۸۹)، سیدی و ایزدی (۱۳۸۸) و غفوری و همکاران (۱۳۸۸) همخوانی دارد. به طور خلاصه، رهبر آموزشی حس شور و شوق، موجودیت، اصالت و تازگی را در خون یک سازمان جاری می‌کند. او فردی است که دیگران را به مشارکت وا می‌دارد. رهبر آموزشی فردی است که دیگران را به تعهد در برابر رهیافت‌های مدیریت و کارهای حرفه ای آموزشی در تعلیم و تربیت دعوت می‌کند و چیزی بیشتر از مدیریت است.



مدیریت و رهبری آموزشی با سایر مدیریت ها متمایز است. رهبر آموزشی تنها بر نگرش ها و رفتارها تأکید نمی کند. رهبری آموزشی به دنبال تلاش سنجیده در دقیق سازی فرهنگی است. رهبری آموزشی سازمان ها را به عنوان پدیده های طبیعی نمی نگرد بلکه آنها را به عنوان فرهنگ ها و تصوراتی هماهنگ از افرادی سازمان یافته می داند. نظام آموزش ما در توسعه خدمات و تولید محصولات جدید و پیشرفت روزافزون، نیازمند خلاقیت و نوآوری است. در این فرآیند آنچه مؤثر و کارآمد است، بهسازی و اصلاح فرایندهای مختلف طراحی، برنامه ریزی، تولید، آموزش و ارزشیابی است که به نظام آموزشی توان رقابت می دهد.

منابع

- پورکریمی، جواد (۱۳۸۹). رابطه انگیزش پیشرفت با سبک رهبری مدیران مدارس ابتدایی شهر تهران، اندیشه های نوین تربیتی، دوره ۶، شماره (۳)، صص ۲۷-۴۴.
- تورانی، حیدر (۱۳۹۳). مدیریت فرایند مدار در مدرسه. چاپ اول، تهران: موسسه فرهنگی منادی تربیت.
- درامامی، فاطمه (۱۳۹۱). رابطه ی سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان، طب انتظامی، سال اول، شماره (۱)، صص ۱۹-۲۵.
- رضایی، لیلا و ساعتچی، محمود (۱۳۸۸). رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان کارخانجات مخابراتی ایران، علوم تربیتی، سال دوم، شماره ی (۶)، صص ۹۹-۱۱۷.
- رضاییان، علی (۱۳۷۲). مدیریت رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه ها و کاربردها، تهران، دانشگاه تهران.
- زاهد بابلان، عادل و رجبی، سوران (۱۳۸۹). نقش هوش هیجانی و سبک های رهبری در پیش بینی بازدهی های رهبری مدیران گروه های آموزشی دانشگاه، علوم تربیتی، سال سوم، شماره (۹)، صص ۱۶۸-۱۴۹.
- سیدی، مسعود و ایزدی، احمد (۱۳۸۸). بررسی رابطه ی سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی کارکنان ستادی پلیس استان فارس، فصلنامه ی دانش انتظامی، سال دوازدهم، شماره (۱)، صص ۱۰۷-۱۴۲.
- طاهری، ماهدخت؛ اسدی لویه، عطا... و خوشرنگ، حسین (۱۳۹۳). ارتباط بین سبک های رهبری مدیران گروه های آموزشی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، پرستاری و مامایی جامع نگر، سال ۲۴، شماره (۷۱)، صص ۶۳-۵۶.
- غفوری، فرزاد؛ اشرف گنجویی، فریده؛ دهقان، آیت... و حسینی، مهسا (۱۳۸۸). ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی، مدیریت ورزشی، شماره (۲)، صص ۲۳۴-۲۱۵.
- کریمی، فریبا و شش پری، لیدا (۱۳۹۲). رابطه ی بین سبک رهبری با راهبردهای مقابله با تعارض مدیران مدارس متوسطه، نوآوری های مدیریت آموزشی، سال هشتم، شماره (۲)، صص ۷۹-۹۱.
- لاجوردی، جلیل و جمالی نظری، آرزو (۱۳۸۹). رابطه ی میان هوش عاطفی و سبک مرجح رهبری مدیران، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ی (۱)، صص ۶۹-۸۵.



مقیم، سید محمد (۱۳۹۱)، سازمان و مدیریت: رویکردی پژوهشی، تهران: چاپ نهم، انتشارات ترمه.
 یاسینی، علی؛ عباسیان، عبدالحسین و یاسینی، طاهره (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی
 معلمان مدارس متوسطه ی شهر مهران، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره (۱)، صص ۳۳-۵۰.

Patchen, M. (۱۹۶۵). Some Questionnaire Measures of Employee Motivation and Morale, Ann
 Arobrs, Mich: Survey Research Center, University of Michigan, pp. ۱-۲۵.

William Pfeiffer & John E.Jones, Ahandbook of Structured Experiences for Human Relations
 Training, San Diago: university Associates, ۱۹۷۴, pp. ۷-۱۲. as Adapted from,

Sergiovanni Metzcus & Burden,s, The Leadership Behavior Description Questionnaire, ۱۹۶۹.

Surf and download all data from SID.ir: www.SID.ir

Translate via STRS.ir: www.STRS.ir

Follow our scientific posts via our Blog: www.sid.ir/blog

Use our educational service (Courses, Workshops, Videos and etc.) via Workshop: www.sid.ir/workshop