

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۰۹

## بررسی رابطه بین تدریس تحول آفرین و نوآوری کاری با نقش واسطه‌ای مشارکت کاری در دبیران دوره متوسطه اول

علی عبدی<sup>۱</sup>، میترا محمدی<sup>۲</sup>، نیلوفر رستمی<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین تدریس تحول آفرین و نوآوری کاری با نقش واسطه‌ای مشارکت کاری در دبیران دوره متوسطه اول شهر کرمانشاه بود.

روش: روش پژوهش، با توجه به هدف کاربردی و از لحاظ شیوه اجرا جزء پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش دبیران دوره متوسطه اول مشغول به تدریس در سطح شهر کرمانشاه به صورت تقریبی، تعداد ۹۶۷ نفر تشکیل داده‌اند که بر اساس جدول مورگان، تعداد ۲۷۶ نفر به روش تصادفی خوشه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. ابزارهای مورد استفاده پژوهش، پرسشنامه‌های تدریس تحول آفرین (TTQ) بوچامپ و همکاران (۲۰۱۰)؛ پرسشنامه نوآوری و کسب و کار اصلی سازمان مقیمی (۱۳۹۰) و پرسشنامه مشارکت کاری توماس لاداهل و کنجر (۱۹۶۵) بودند.

یافته‌ها: نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری نشان دادند که بین تدریس تحول آفرین با نوآوری کاری با نقش واسطه‌ای مشارکت کاری رابطه وجود دارد. تدریس تحول آفرین بر نوآوری کاری، اثر مستقیم دارد. مشارکت کاری بر نوآوری کاری، اثر مستقیم دارد و تدریس تحول آفرین بر مشارکت کاری، اثر مستقیم دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌شود که مسئولان آموزش و پرورش با فراهم آوردن امکانات و شرایط لازم برای تشکیل گروه‌های کاری دبیران در جهت مشارکت کاری و تبادل نظر در مورد روش‌های تدریس تحول آفرین و ایجاد نوآوری‌های کاری آنان بکوشند تا بتوانند آموزش نوآورانه‌تری برای دانش‌آموزان خلق کنند.

**کلید واژه‌ها:** تدریس تحول آفرین، نوآوری کاری، مشارکت کاری، دبیران.

۱. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران (نویسنده مسئول) ali.abdi@pnu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران Mitramohamadi1414@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد، رشته برنامه‌ریزی درسی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران، Nilofarrostami618@gmail.com

## پیشگفتار

در دنیای تغییرات جهانی، یکی از کلیدهای موفقیت استفاده از راه‌حل‌های نوآورانه برای مشکلات است (باراک و آشر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹؛ شرت و کلر بل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). نوآوری به عنوان یک شایستگی مهم قرن بیست و یکم در نظر گرفته می‌شود که منجر به رشد در همه شاخه‌های جامعه می‌شود (باراک و آشر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). نیاز به نوآوری چالش‌هایی را ایجاد می‌کند که فرد را برای بهره‌وری بیشتر برمی‌انگیزد، که این خود موجب پیشرفت جامعه می‌شود (سازمان توسعه و همکاری اقتصادی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). نوآوری عامل مهمی برای موفقیت سازمان‌ها، رقابت و بقای آن‌ها است. بنابراین سازمان‌هایی که ظرفیت ایجاد نوآوری دارند، سریعتر و بهتر از سازمان‌های غیر نوآور می‌توانند به چالش‌های محیطی پاسخ دهند (جیمز و سگارا<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸ نقل از عبدی و رستمی، ۱۴۰۰). همچنین سازمان‌هایی که توان ارائه افکار نو و به کارگیری مناسب آن را در خود داشته باشند، به هیچ وجه از تغییر و تحول رویگردان نبوده، بلکه حتی می‌توانند به عنوان عاملی در جهت ایجاد تغییر در محیط خویش عمل کنند (کرنه و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). واضح است، آموزش و پرورش به عنوان پایه‌ای‌ترین عامل در تحولات جامعه نمی‌تواند با روش‌های کهنه، خود را از فرایند تحولات نوین امروزی دور نگه دارد (سام‌خانیان، جهانیان و مرتضایی، ۱۳۸۲). کلارک گینبرگ و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۲۰) بیان می‌دارند؛ امروزه معلمانی که فعالیت‌های شغلی مربوط به خود را با توجه به توانمندی‌های خلاقانه، به سمت و سوی نوآوری پیش می‌برند، به طور مؤثرتری می‌توانند در راه موفقیت آموزش گام بردارند. تاکنون مطالعات مختلفی از دیدگاه پژوهشگرانی از جمله (کوندو و دوتاروی<sup>۸</sup>، ۲۰۱۶؛ لامبریکس، مارسل،

- 
1. Barak & Usher
  2. Short & Keller-Bell
  3. Barak & Usher
  4. Organisation for Economic Co-operation and Development(OECD)
  5. Jimenez & Cegarra
  6. Cerne et al
  7. Clark-Ginsberg, A & Et all
  8. Kundu & Dutta Roy

بوزورت، بیکر و سیگرس<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰؛ خسروی، ۱۳۹۷؛ فلاحی، ۱۳۹۸؛ تقوی، ۱۳۹۴؛ عبدی و رستمی، ۱۴۰۰) در زمینه‌ی نوآوری کاری معلمان انجام شده است که همگی سعی داشته‌اند، رابطه و تأثیر عوامل مختلف بر رفتار نوآورانه معلمان را بسنجند. یکی از عوامل اساسی که به نظر می‌رسد در زمینه خلاقیت و نوآوری می‌تواند نقش اساسی ایفا کند، شیوه‌های متفاوت تدریس توسط معلمان است. در همین راستا تدریس از نوع تحول آفرین می‌تواند نقش اساسی در نوآوری داشته باشد، که در مطالعات گذشته نیز مورد بررسی قرار گرفته است (بلایی، نوبی، ویلکینسون و پاتانگورا<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). تدریس تحول آفرین مشتق از ادبیات رشته رهبری و مدیریت و از مفهوم راهبردی تحول آفرین است. اسلاویچ و زیمباردو<sup>۳</sup>، (۲۰۱۲) تدریس تحول آفرین را از چهار نظریه مهم؛ الف) نظریه تغییر عامدانه ب) نظریه‌های یادگیری تحولی ج) نظریه‌های شناختی د) رهبری تحول آفرین، استخراج و مطالعه نمودند (نقل از وودمن، سایز و گرین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۹) و آن را به عنوان تجدید نظر در مفاهیم سنتی تدریس که در کلاس درس انجام می‌شود تعریف کرده‌اند (اسلاویچ و زیمباردو، ۲۰۱۲). در تعریفی از اسکات و بروس<sup>۵</sup> (۲۰۱۷)؛ تدریس تحول آفرین به معنای ایجاد ارتباط مؤثر و پویا بین معلمان، دانش آموزان و همچنین ایجاد ساختاری منظم از دانش مشترک به منظور بالا بردن سطح یادگیری و ارتقاء بعد شخصیتی فراگیران است. همچنین تدریس تحول آفرین یک عمل آموزشی طراحی شده برای ایجاد تغییرات تحصیلی، اجتماعی و روانی در دانش آموزان است (آلوارز<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

تا کنون مطالعات مختلفی در زمینه‌ی نقش «تدریس تحول آفرین» در بافت و محیط‌های آموزشی - تربیتی صورت گرفته است؛ از جمله می‌توان به پژوهش‌های میلسون<sup>۷</sup> (۲۰۱۸)؛ ماهونی و آرنکوف<sup>۸</sup> (۲۰۱۹)؛ سیرون<sup>۱</sup> (۲۰۱۹)؛ چن، چانگ و ژانگ<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)؛ مانز<sup>۳</sup> (۲۰۱۹)؛ جانسن، وان

1. Lambriex-schmits, Marcel, Beusaert, Bijker, & Segres
2. Balaei, Noy, Wilkinson, & Potangaroa
3. Slawich & Zimbardo
4. Woodman, Sawyer & Griffin
5. Scott, & Bruce
6. Álvarez
7. Milson
8. Mahoney & Arnkoff

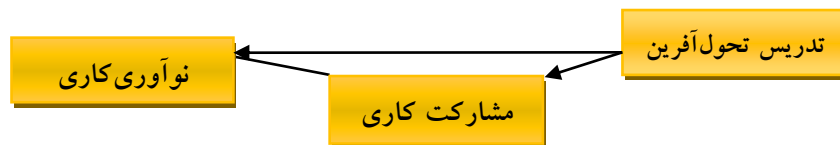
وان دی ولیرت و وست<sup>۴</sup>، (۲۰۱۸)؛ اله یاری، ۱۳۹۹؛ جلیلیان و همکاران، ۱۳۸۹؛ عبدی و احمدی موفق، ۱۳۹۷؛ هانگ سان<sup>۵</sup>، (۲۰۲۰)، اشاره کرد.

اگرچه این پژوهش‌ها از ارتباط تدریس تحول آفرین با نوآوری و خلاقیت حمایت می‌کند، اما این مسأله مطرح است که تدریس به شیوه تحول آفرین از چه طریق می‌تواند زمینه نوآوری کاری در کارکنان را افزایش دهد. در این زمینه بر اساس ادعای بیراسناو و همکاران (۲۰۱۳)، تدریس تحول آفرین با ایجاد گشودگی و مشارکت دادن افراد در امور و فعالیتهای مربوط به جستجوی راه‌حلهای، زمینه درگیر شدن بیشتر افراد با تغییر را فراهم می‌آورد. این رویکرد اکتشافی و مشارکتی، باعث خلق ایده‌ها و راه‌حل‌های بیشتری شده و در نتیجه باعث تسهیل و بهبود نوآوری در سازمان می‌شود. همچنین این رویکرد با تاکید بر مشارکت در فعالیتهای جمعی و فراهم آوردن فرصت برای تسهیم تجارب میان افراد، باعث تحقق مشارکت کاری می‌شود (جانگ و همکاران، ۲۰۰۳). بنابراین مشارکت کارکنان در رابطه بین تدریس تحول آفرین و نوآوری نقش اساسی ایفا می‌کند.

در زمینه نقش مشارکت کاری در ایجاد نوآوری سازمانی کشاورز و سرخوش (۱۳۹۲) ضمن تعریف مشارکت کاری به معنای هرگونه فعالیتی که از آن طریق افراد در گروه‌های کاری و عملیات بهبود قادر به همکاری باشند، هدف اصلی مشارکت را، کسب انرژی خلاق و ایجاد انگیزش در بین کارکنان به منظور بهبود وضعیت و فعالیتهای کاری سازمان می‌داند. معلمان به عنوان کارکنان سازمانی در صورت مشارکت کاری می‌توانند در رشد و ارتقاء آموزش و پرورش نقش مؤثرتری داشته باشند (چن، جانگ و ژانگ<sup>۶</sup>، ۲۰۲۰). نتایج مطالعات (صوفی‌نیا و یادگاری، ۱۳۹۵؛ هاوول<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵؛ آنارلی و نونینو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۶؛ آگراوال، کائور، شاکیا و

1. Seyron
2. Chen, Chang & Zhan
3. Manz
4. Janssen, Van de Vliert, & West
5. Hong Sun
6. Chen, Chang & Zhan
7. Howell
8. Annarelli & Nonino

نورتون<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰؛ شیرمحمدزاده، قاسم‌زاده علیشاهی و کاظم‌زاده بیطالی، ۱۳۹۷) نیز حاکی از آن است که مشارکت کاری می‌تواند نقش مؤثری در ایجاد نوآوری کاری کارکنان داشته باشد. با توجه به یافته‌های پیشین و وجود رابطه میان متغیرهای مورد مطالعه در این پژوهش، طرح فرضیه یا سؤالاتی در زمینه وجود چنین روابطی در این پژوهش هوشمندانه به نظر می‌رسد که جهت اعتباریابی بیشتر مورد بررسی قرار خواهد گرفت. بنابراین این پژوهش در صدد پاسخگویی به این سؤال است که: آیا بین تدریس تحول آفرین و نوآوری کاری با نقش واسطه‌ای مشارکت کاری در دبیران دوره متوسطه اول رابطه وجود دارد؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

## روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و جزء پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی محسوب می‌شود و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل دبیران دوره متوسطه اول شهر کرمانشاه هستند که در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ در مدارس دولتی مشغول به تدریس و تعداد آن‌ها به صورت تقریبی، ۹۰۰ نفر بوده‌اند. نمونه‌ها نیز بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای، تعداد ۲۷۶ نفر انتخاب شده‌اند. بدین صورت که ابتدا از بین نواحی سه‌گانه آموزش و پرورش شهر کرمانشاه، ناحیه یک به عنوان نمونه و سپس از بین دبیرستان‌های دوره متوسطه اول ناحیه یک آموزش و پرورش این شهر و به صورت تصادفی دبیران هشت مدرسه به - عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. پس از مشخص شدن نمونه‌های آماری، با توجه به شرایط

1. Agrawal, Kaur, Shakya & Norton

پاندومیک کرونا، لینک پرسشنامه از طریق فضای مجازی برای هریک از نمونه‌ها ارسال شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از (۱) شاخص‌های آمار توصیفی شامل: میانگین و انحراف معیار (۲) آزمون‌های آمار استنباطی شامل: تحلیل عامل تأییدی و مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی توسط نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه تدریس تحول‌آفری (TTQ): این پرسشنامه در سال ۲۰۱۰ توسط بوچامپ و همکاران طراحی شده است. پرسشنامه شامل ۱۶ سؤال و ۴ خرده‌مقیاس: ۱. تحریک ذهنی ۲. انگیزه الهام‌بخش ۳. ملاحظات فردی ۴. تأثیر آرمانی را می‌سنجد. روش نمره‌گذاری این ابزار نیز بر مبنای طیف لیکرت و پنج گزینه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) است. روایی و پایایی این پرسشنامه در پژوهش هاشمی (۱۳۹۷) نشان داده است؛ آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۸ است.

ب) پرسشنامه نوآوری و کسب و کار اصلی سازمان (مقیمی، ۱۳۹۰): این ابزار توسط مقیمی (۱۳۹۰) طراحی شده است. پرسشنامه شامل ۱۰ سؤال و ۲ خرده‌مقیاس: ۱. نوآوری سازمانی ۲. نوآوری کارکنان را می‌سنجد. روش نمره‌گذاری این پرسشنامه نیز بر مبنای طیف لیکرت و سه گزینه‌ای (از کم، متوسط تا زیاد) است. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش تهرانی (۱۳۹۷) نشان داده است؛ آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۱ است.

ج) پرسشنامه مشارکت‌کاری: این ابزار توسط توماس لاداهل و کنجر<sup>۱</sup> (۱۹۶۵) طراحی شده است. پرسشنامه شامل ۲۰ سؤال و هیچ خرده‌مقیاسی ندارد. روش نمره‌گذاری این پرسشنامه بر مبنای طیف لیکرت و پنج گزینه‌ای (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) است. روایی و پایایی این ابزار در پژوهش کاظمی و رستگار (۱۳۹۳) نشان داده است؛ آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۵ است.

## یافته‌های پژوهش

### جدول ۱. ضرایب همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

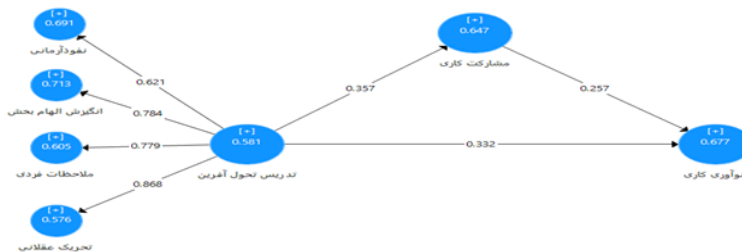
1. Ladahel & Conjer

نوآوری کاری	مشارکت کاری
۰/۴۲۸**	مشارکت کاری
۰/۴۰۲**	تدریس تحول آفرین
** معناداری در سطح ۰/۰۱	

با توجه جدول ۱ که ضرایب همبستگی بین سه متغیر اصلی پژوهش نشان داده شده است، می توان نتیجه گرفت بین هر سه متغیر اصلی پژوهش رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.



شکل ۲. نمودار مدل ساختاری نهایی بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معناداری ضرایب مسیر



شکل ۳. مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی با مقادیر AVE

شکل ۲ نمودار مدل ساختاری نهایی بر اساس مدل مفهومی با مقادیر سطح معناداری ضرایب مسیر و شکل ۳ نمودار مدل ساختاری نهایی پژوهش بر اساس مدل مفهومی پژوهش با مقادیر AVE را نشان می دهند. همانطور که ملاحظه می شود مقادیر ضرایب مسیر استاندارد برای

همه متغیرها در سطح مطلوبی قرار دارند، مقادیر میانگین واریانس استخراجی نیز برای همه متغیرهای مکنون بیشتر از مقدار معیار ۰/۵ هستند.

## جدول ۲. شاخص‌های هم‌خطی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم و اندازه اثر مدل درونی پژوهش

اندازه ( $f^2$ )	فاصله اطمینان		اثر مستقیم			هم‌خطی (VIF)		مسیر	
	۰/۹۷/۵	۰/۲/۵	معناداری	T	B	مقصد	مبدا		
۱/۵۹۸	۰/۸۲۵	۰/۷۳۴	۰/۰۰۱	۳۴/۰۵۳	۰/۰۰۲	۱/۰۰	انگیزش الهام بخش	تدریس تحول آفرین	
۳/۰۶۸	۰/۸۹۰	۰/۸۳۶	۰/۰۰۱	۶۳/۶۷۷	۰/۰۰۲	۱/۰۰	تحریک عقلانی	تدریس تحول آفرین	
۱/۵۳۹	۰/۸۲۹	۰/۷۱۳	۰/۰۰۱	۲۶/۳۸۲	-۰/۰۰۱	۱/۰۰	ملاحظات فردی	تدریس تحول آفرین	
۰/۶۲۹	۰/۶۹۵	۰/۵۲۸	۰/۰۰۱	۱۴/۶۸۱	۰/۰۰۲	۱/۰۰	نفوذ آرمانی	تدریس تحول آفرین	
۰/۱۴۶	۰/۴۶۴	۰/۲۲۶	۰/۰۰۱	۵/۹۸۲	۰/۰۰۵	۱/۰۰	مشارکت کاری	تدریس تحول آفرین	
۰/۱۲۶	۰/۴۵۴	۰/۱۹۰	۰/۰۰۱	۴/۸۷۵	۰/۰۰۱	۱/۱۴	نوآوری کاری	تدریس تحول آفرین	
۰/۰۷۵	۰/۳۵۷	۰/۱۹۳	۰/۰۰۱	۴/۵۹۱	۰/۰۰۶	۱/۱۴	نوآوری کاری	مشارکت کاری	
اثر غیر مستقیم									
-	۰/۱۴۷	۰/۰۴۲	۰/۰۰۱	۳/۳۳۶	۰/۰۰۴	-	--نوآوری کاری	تدریس تحول آفرین	
							--مشارکت کاری	مشارکت کاری	

اولین معیار برای بررسی مدل درونی، بررسی عدم هم‌خطی بودن متغیرهاست که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس (VIF) استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان دهنده هم‌خطی بودن بین متغیرها است که با توجه به جدول ۲ مشاهده می‌شود شرط عدم هم‌خطی برای هر متغیر رعایت شده است.

دومین معیار ارزیابی مدل درونی، ضرایب مسیر هستند که به منظور بررسی معناداری آن‌ها از رویه خودگردان سازی استفاده شده که این ضرایب به همراه مقدار آماره T متناظر خود، سطح معناداری و همچنین فاصله اطمینان برای اثرات مستقیم و غیرمستقیم در جدول ۲ آورده شده است.



سومین معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر ( $f^2$ ) است که نشان دهنده تغییر در مقدار ( $R^2$ ) پس از حذف یک متغیر مکنون برونزای معین از مدل است. کوهن (۱۹۸۸) مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ معرفی کرده است. بر اساس نتایج جدول ۲ مشاهده می‌شود که اثر مشارکت کاری بر نوآوری کاری ( $f^2=0/075$ )، اثر تدریس تحول آفرین بر مشارکت کاری ( $f^2=0/146$ ) و اثر تدریس تحول آفرین بر نوآوری کاری ( $f^2=0/126$ ) اندازه اثر کوچک است.

**جدول ۳.** شاخص‌های  $R^2$ ،  $Q^2$  و ماتریس اهمیت-عملکرد مدل درونی پژوهش

متغیر	$R^2$	$Q^2$	ماتریس اهمیت-عملکرد (IPMA)
			اثر کل (اهمیت) عملکرد
تدریس تحول آفرین	-	-	۷۷/۵۴۳
مشارکت کاری	۰/۱۲۴	۰/۰۷۶	۶۶/۵۳۲

آخرین معیار ارزیابی درونی، معیاری است که به منظور بسط یافته‌های اساسی مدل‌سازی معادلات ساختاری و واریانس محور مورد استفاده قرار می‌گیرد که تحلیل ماتریس اهمیت-عملکرد (IPMA) است. این ماتریس اثرات کل مدل درونی (اهمیت) و مقادیر متوسط متغیرهای مکنون (عملکرد) را مقابله می‌دهد تا حوزه‌ای پر اهمیت برای بهبود را مشخص کند. مقیاس عملکرد از صفر تا ۱۰۰ بوده و نمره بالاتر به معنی عملکرد بهتر و بیشتر است. در جدول ۳ شاخص‌های  $R^2$ ،  $Q^2$  و ماتریس اهمیت-عملکرد مدل درونی پژوهش را مشاهده کنید.

**جدول ۴.** آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه	P	$\beta$	نتیجه فرضیه
-------	---	---------	-------------

تأیید شد.		فرضیه اصلی: برآزش مدل مفهومی نوآوری کاری بر اساس تدریس تحول آفرین با نقش میانجی مشارکت کاری با مدل تجربی .
تأیید شد.	۰/۰۰۱	H1: تدریس تحول آفرین بر نوآوری کاری اثر مستقیم دارد.
تأیید شد.	۰/۰۰۶	H2: مشارکت کاری بر نوآوری کاری اثر مستقیم دارد.
تأیید شد.	۰/۰۰۵	H3: تدریس تحول آفرین بر مشارکت کاری اثر مستقیم دارد.
تأیید شد.	۰/۰۰۶	H4: تدریس تحول آفرین بر نوآوری کاری با نقش میانجیگری مشارکت کاری اثر غیرمستقیم دارد.

## بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین تدریس تحول آفرین و نوآوری کاری با نقش واسطه‌ای مشارکت کاری در دبیران دوره متوسطه اول شهر کرمانشاه بوده است. نتایج پژوهش نشان داد که اثر تدریس تحول آفرین بر نوآوری کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد، مثبت و معنادار است. این نتایج با پژوهش‌های هریسون<sup>۱</sup>(۲۰۱۸)، چانگ و یون مونگ<sup>۲</sup>(۲۰۱۵) همسو بود.

در خصوص تبیین باید گفت، با توجه به تعریف گسترده‌ی کویین و سانن شین<sup>۳</sup>(۲۰۱۰) که از تدریس تحول آفرین ارائه کرده‌اند؛ آن‌ها دبیران تحول آفرین را افرادی توصیف می‌کنند که قادرند «دانش آموزان را به دانش آموزان فوق‌العاده تبدیل کنند». یکی دیگر از جدیدترین تعاریفی که روسبروف و لورت<sup>۴</sup>(۲۰۱۱) از تدریس تحول آفرین داشته‌اند این است که آن‌ها تدریس تحول آفرین را «یک عمل آموزشی طراحی شده برای تغییرات تحصیلی، اجتماعی و روانی دانش آموزان» توصیف کرده‌اند. این تعریف بر خلاف روش سخنرانی سنتی است که هدف آن صرفاً انتقال دانش به صورت یک طرفه از دبیر به دانش -

1. Harison  
2. Chang & Yon Mong  
3. Quinn & sanenshin  
4. Rosebrough & Leverett

آموز است. دبیری که تدریس تحول آفرین را به کار می‌گیرد، به‌عنوان عامل تغییر در روند تشریک مساعی با دانش‌آموزان است؛ زیرا این نوع مشارکت موجب درگیری ذهنی دانش‌آموزان و فرصت مناسبی برای بحث در مورد راهکارها و فرآیند تدریس می‌شود. بنابراین می‌توان گفت در این روش تدریس دبیران نقش مهمی در بهبود نگرش‌ها، ارزش‌ها و باورها، کسب تجربه در گروه همسالان و ایجاد شرایط برای شکل‌گیری شخصیت دانش‌آموزان را بازی می‌کنند. همانطور که گفته شد روش تدریس تحول آفرین گزینه مقابل روش تدریس سنتی در کلاس درس است، در روش تدریس تحول آفرین کلاس درس به محیطی پویا تبدیل می‌شود و رابطه بین دبیران و دانش‌آموزان صمیمانه‌تر می‌شود، همچنین دانش و مهارت حاصل از این کلاس پویا موجب رشد و ارتقای شخصیتی، کارایی بیشتر و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود (اسلاویچ و زیباردو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). علاوه بر این، روش تدریس تحول آفرین به علت منعطف بودن، روشی مؤثر و مناسب برای ایجاد شرایط خلق فعالیت‌های نوآورانه و مشارکت کاری در بین دبیران باشد. همچنین دانش‌آموزانی که با چنین روشی آموزش می‌بینند، می‌توانند آموخته‌های خود را به صورت ایده‌ها و فعالیت‌های نوآورانه در زندگی شخصی خود به کار ببرند.

در بخشی دیگر از پژوهش نتایج به دست آمده، تأثیر مثبت و معنادار مشارکت کاری بر نوآوری کاری را در سطح اطمینان ۹۹ درصد نشان داد. یافته این فرضیه با نتایج پژوهش‌های چنج و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) هانمون و یان‌مونگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۵)، و مک‌روی<sup>۴</sup> (۲۰۰۳) همسو بوده است. در تبیین این یافته باید گفت، منظور از مشارکت کاری، طراحی برنامه‌ها و فعالیت‌هایی در جهت مشارکت کارکنان سازمانی که هدف آن تشویق اعضاء نسبت به تعهد و مشارکت بیشتر آنان در کسب موفقیت‌های سازمان مربوطه است. ریشه این تفکر بر این منطبق است که

1. Zimbardo  
2. Cheng  
3. Hanmon & Yan Mong  
4. Macrovey

کارکنان بتوانند با آزادی عمل در اتخاذ تصمیمات سازمانی و سرنوشت کاری خود و در نتیجه در افزایش تولید، بازدهی و بهبود و بهره‌وری سازمان نقش مؤثری داشته باشند. بنابراین سازمان برای رسیدن به مقصد نهایی خود باید با ایجاد شرایط و امکانات لازم، محیطی مناسبی در جهت مشارکت کاری و ارائه ایده‌های نوین و نوآوری کاری را فراهم آورد. زیرا در عصر حاضر، سازمانی موفق و برنده خواهد بود که بتواند به طور مستمر، در حال نوآوری باشد و محصولات و تولیدات جدید را به دنیا عرضه کند، و این جز در سایه مشارکت و نوآوری کاری کارکنان اتفاق نمی‌افتد (شیرمحمدزاده، قاسم‌زاده علیشاهی و کاظم‌زاده بیطالی، ۱۳۹۷). لذا سازمان‌ها برای پایدار ماندن در عرصه جهانی باید از نیروهای انسانی خلاق و نوآور استقبال کنند و در جهت رشد و تقویت تفکر نوآوری، خلاقیت آن‌ها تلاش کنند، زیرا نیروی انسانی بزرگترین سرمایه‌ی هر سازمان محسوب می‌شود و هر گونه ارتقا و پیشرفت سازمان در گرو داشتن نیروی انسانی و توان فکری و اندیشه او است (سیرون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹).

همچنین نتایج به دست آمده حاکی از اثر مثبت و معنادار تدریس تحول آفرین بر مشارکت کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد بود. یافته این فرضیه با نتایج پژوهش‌های اردلان، قنبری و زندی (۱۳۹۴)، ین و مارکت<sup>۲</sup> (۲۰۱۹)، همسو بود. در تبیین یافته این فرضیه می‌توان گفت؛ از نظر (باس و ریجیو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶؛ به نقل از بوچامپ، بارلینگ، لی، مورتون، کیت و زومبو، ۲۰۱۰<sup>۴</sup>) تدریس تحول آفرین دارای چهار بعد: ۱. انگیزه الهام‌بخش<sup>۵</sup>، ۲. تحریک ذهنی<sup>۶</sup>، ۳. نفوذ آرمانی (ایده‌آل)<sup>۷</sup> و ۴. ملاحظات فردی<sup>۸</sup> است. دبیران تحول آفرین<sup>۹</sup> با توجه به

- 
1. Seyrun
  2. Yen & Markrt
  3. Bus & Rijiuo
  4. Beauchamp, Barling, Morton, Keith & Zumbo
  5. inspirational motivation
  6. Intellectual sitmulation
  7. Idealized influence
  8. individualized consideration
  9. Transformational teachers

شخصیت آرمانی خود به دانش‌آموزان کمک می‌کنند تا با دید وسیع‌تری آموزش‌ها را فرا گیرند. این دبیران سعی دارند با روش‌های متفاوت با دانش‌آموزان ارتباط برقرار کنند و چشم‌اندازی از آینده را برای آن‌ها تصور کنند، همچنین به دانش‌آموزان در گسترش جهان بینی و هدایت آن‌ها از طریق آموزش تفکر و خلاقیت و نوآوری و درک صحیح از زندگی به سوی آینده روشن یاری رسانند. به علاوه این دبیران قادرند به دانش‌آموزان کمک کنند تا بتوانند در نقش‌های محوله خوب ظاهر شوند (بوید<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹) و با به چالش کشیدن مسائل و مشکلات جامعه، انگیزش فکری دانش‌آموزان را تحریک کنند که بتوانند با دادن ایده‌ها و راه حل‌های خلاقانه خود را برای حل مشکلات پیش رو آماده نمایند. لذا دبیر با اتکاء تدریس تحول آفرین بر نوآوری، می‌تواند در خلق و شکل‌گیری مشارکت مؤثر باشد.

در بخش دیگری از پژوهش نتایج اثر غیرمستقیم مثبت و معنادار تدریس تحول آفرین بر نوآوری‌کاری با نقش میانجی‌گری مشارکت‌کاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد را نشان داد. یافته این فرضیه با نتایج پژوهش‌های آندرسون<sup>۲</sup> (۲۰۲۰)، منتی، رحیمی، منصوری و صفری (۱۳۹۶) و یاراحمدی (۱۳۹۸) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت؛ از آنجا که تدریس تحول آفرین، حاوی روش‌های مؤثر و چالش برانگیز در فرایند آموزش است، بنابراین معلمان به راحتی می‌توانند از گزینه چالش در خلق و ایجاد نوآوری و زمینه‌های مشارکت مؤثر استفاده کنند. این معلمان در فرایند تدریس مفروضاتی که باعث محدود شدن تفکر دانش‌آموزان می‌شود را به چالش می‌کشند و با این کار قوهی تفکر آن‌ها را در کلاس تحریک (انگیزش) می‌کنند و ضمن توجه به نیاز آنان و کمک به خود تحقیقی دانش‌آموزان از «ملاحظات فردی» استفاده می‌کنند (بوید، ۲۰۰۹). بنابراین می‌توان گفت دبیرانی که از روش تدریس تحول آفرین استفاده می‌کنند و دانش‌آموزان را در فرایند آموزش شرکت می‌دهند زمینه‌های بروز خلاقیت و نوآوری را برای خود و سازمان ایجاد می‌کنند.

1. Boyd  
2. Anderson

با تکیه بر نتایج و یافته‌های مطالعه حاضر، پیشنهاد می‌شود با توجه به اهمیت رویکرد تدریس تحول‌آفرین در کلاس‌های درسی و تغییرات روزافزون در دانش معلمان، همانگونه که نیاز به بازآموزی در شیوه‌های تدریس و به‌روزرسانی دانش و تجربه در حوزه تخصصی مورد توجه قرار می‌گیرد، معلمان باید نسبت به ورزیدگی و کسب دانش و تجربه در زمینه روش‌ها و فنون تدریس نیز اقدام نمایند. پیشنهاد می‌شود، آموزش و پرورش، امکانات و زمینه‌های مشارکت کاری دبیران را از طریق برگزاری جشنواره‌های روش‌های نوین تدریس، همایش‌ها، مسابقات و ... فراهم آورد تا دبیران بتوانند تدریس نوآورانه و مؤثرتری را در کلاس‌های درس ارائه دهند.

**سپاسگزاری:** این پژوهش برگرفته از بخشی از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور مرکز کرمانشاه (با کد رهگیری ۲۷۷۰۷۱۵ ثبت شده در سایت ایراندک) است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت دانشگاه پیام نور مرکز کرمانشاه و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نمودند، سپاسگزاری نمایند.

## منابع و مأخذ

- اردلان، محمدرضا؛ قنبری، سیروس و زندی، خلیل. (۱۳۹۴). بررسی نقش واسطه‌ای مشارکت کارکنان در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و آمادگی برای تغییر سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۴(۷۷)، ۹۹-۱۲۳.
- تقوی، جواد. (۱۳۹۴). رابطه بین توسعه حرفه‌ای و جو یادگیری با رفتار نوآورانه معلمان مدارس ابتدایی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی.
- تهرانی، صالح. (۱۳۹۷). بررسی رابطه هوش اخلاقی معلمان با تدریس تحول‌آفرین. یافته‌های نوین مدیریت، ۱(۵)، ۱-۵.
- خسروی، حسین. (۱۳۹۷). نقش سرمایه روان‌شناختی در رفتار نوآورانه با توجه به میانجی‌گری نشاط‌کاری معلمان دوره‌ی ابتدایی شهر بیرجند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بیرجند.

- داوری، احمد و رضازاده، علی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر تدریس تحول آفرین بر خودکارآمدی دانش‌آموزان. *نشریه پرستاری ایران*، ۲۹(۹۹ و ۱۰۰)، ۴۵-۵۵.
- سام‌خانیان، محمدریغ؛ جهانیان، رمضان؛ و مرتضایی، احمد. (۱۳۸۲). *خلاقیت و نوآوری در سازمان و مدیریت آموزشی*. انتشارات اسپندهنر، تهران.
- شیرمحمدزاده، محسن؛ قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل و کاظم‌زاده بیطالی، مهدی. (۱۳۹۷). نقش میانجی تدریس تحولی در رابطه بین توسعه حرفه‌ای. *ارگونومی*، ۶(۱): ۳۰-۳۹.
- صادقی بروجردی؛ سعید، عباس‌پور، مهدی و محمدی، محمد. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مشارکت کاری و تفکر با میزان موفقیت مریبان. *وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - دانشگاه کردستان*، سال اول، شماره ۱، ۱-۱۱.
- صوفی‌نیا، شهرام و یادگاری، فردوس. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سبک‌های رهبری با نوآوری معلمان آموزش و پرورش ناحیه یک زاهدان. *ششمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت با رویکرد علوم پژوهشی نوین، تهران*، سال اول، شماره ۱، ۱-۱۱.
- عبدی، علی و احمدی‌موفق، محرم. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین خودکارآمدی خلاق با رفتارکاری نوآورانه معلمان. *هفتمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روان‌شناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران*، ۱۲-۲۱.
- عبدی، علی و رستمی، نیلوفر. (۱۴۰۰). مدل علی نوآوری کاری بر اساس میزان آگاهی از ابعاد شهروند الکترونیک با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی خلاق و رایانه در معلمان دوره متوسطه اول. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱۱(۲)، ۱۸۱-۲۰۶.
- فلاحی، امیر. (۱۳۹۸). *شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر رفتار نوآورانه معلمان دوره ابتدایی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه پیام نور، کرمانشاه.
- کاظمی، محمد و رستگار، رضا. (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر ایجاد تدریس تحول آفرین، یافته‌های نوین سازمانی، ۱(۶)، ۵-۲۸.
- کشاورز، لقمان و سرخوش، سمیرا. (۱۳۹۲). ارتباط خودکارآمدی شغلی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با نوآوری سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۳(۸)، ۱۱-۲۱.

- مقیمي، رضا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه الگوهای تدریس تحول آفرین با سبک‌های دل‌بستگی و سبک‌های فرزند‌پروری والدین. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران.
- منتی، پرستو؛ رحیمی، سکینه؛ منصوری، فائزه و صفری، فاطمه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک رهبری تحول آفرین و نوآوری در آموزش و پرورش شهرستان ایلام. رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۱، ۱-۱۲.
- هاشمی، شهناز و ملایی‌نژاد، اعظم (۱۳۸۹). تحلیل محتوای طرح‌های برگزیده و نوآورانه اولین همایش نوآوری‌های آموزشی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۹(۳۶)، ۱۲۸-۱۴۹.
- هاشمی، عثمان. (۱۳۹۷). بررسی رابطه مفهوم خود کلی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، تهران.
- اله‌یاری، منصور. (۱۳۹۹). بررسی نقش میانجی خلاقیت کارکنان در رابطه بین خودکارآمدی شغلی و نوآوری کارکنان آموزش و پرورش شهر بیرجند. فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش، ۲(۱)، ۱-۱۸.
- یاراحمدی، علیرضا. (۱۳۹۸). بررسی نقش تدریس تحول آفرین در نوآوری آموزش عالی. پژوهش-نامه علوم انسانی و اجتماعی، دوره ۷، شماره ۲۷، ۱۰۵-۱۲۰.

- Agrawal, A., Kaur, N., Shakya, C., & Norton, A. (2020). Social assistance programs and climate resilience: reducing vulnerability through cash transfers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 44, 113-123.
- Álvarez O, Tomás I, Estevan I, Molina-García J, Queralt A, Castillo I. (2018) Assessing teacher leadership in physical education: The Spanish version of the Transformational Teaching Questionnaire. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*. 34 (2):405-11.
- Anderson, J. (2020). Investigating the relationship between transformational teaching and students' academic motivation and job innovation in teachers. *Child Psychiatry & Human Development*, 41(3): 313-329.
- Annarelli, A., & Nonino, F. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. *Omega*, 62, 1-18.



- Balaei, B., Noy, I., Wilkinson, S., & Potangaroa, R. (2020). Economic Factors Affecting Water Supply Resilience to Disasters. *Socio-Economic Planning Sciences*, 100961.
- Barak, M., & Usher, M. (2019). The innovation profile of nanotechnology team projects of face-to-face and online learners. *Computers & Education*, 137, 1e11. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.03.012>
- Bass, B. M & Riggio, R.E. (2006). *Transformational leadership*. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Beauchamp, M. R., Barling, J., Li, Z., Morton, K. L., Keith, S. E & Zumbo, B. D. (2010). Development and Psychometric Properties of the Transformational Teaching Questionnaire. *Journal of Health Psychology*, 15(8) 1123–1134.
- Birasnav M, Albufalasa M, Bader Y (2013). The role of transformational leadership and knowledge management processes on predicting product and process innovation: An empirical study developed in Kingdom of Bahrain. *Review of Applied Management Studies*, (11): 64-75.
- Boyd, J. (2009). Sense of Relatedness as a Factor in Children's Academic Engagement and Performance. *Journal of Educational Psychology*, 95(1), 148-162.
- Bus, K., & Rijiuo, N. (2006). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.
- Ceranton, K. (2006). Investigating the relationship between academic self-concept and academic achievement of mathematical performance in students, *Review of Educational Research*, 46(20), 407-441.
- Cerne, M., Jaklic, M., & Skerlavaj, M. (2013). Authentic leadership, creativity, and innovation: A multilevel perspective. *Leadership*, 9(1), 63–85.
- Chang, M., & Yon Mong, K. (2015). A comparison of attitude, personality, and knowledge predictors of service-oriented organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 86, 29-41

- Chen, Chang & Zhan, H. (2020). Investigating the relationship between leadership styles and job self-efficacy with the success rate of organizational managers, Finland and Poland. *European journal of marketing*, 1(2):1-12.
- Clark-Ginsberg, A., McCaul, B., Bremaud, I., Caceres, G., Mpanje, D., Patel, S., & Patel, R. (2020). Practitioner approaches to measuring community resilience: The analysis of the resilience of communities to disasters toolkit. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 50, 101714.
- Hanmon & Yan Mong, K. (2015). Academic self-concept, autonomous academic motivation, and academic achievement: Mediating and additive effects. *Learning and Individual Differences*, 20, 644–653.
- Harison, B. (2018). *Personality: Critical concepts in psychology*. New York: Routledge.
- Hong Sun, K. (2020). Investigating the relationship between creative self-efficacy and innovative behaviors. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 44, 113-123.
- Howell, J.M. (2015). The right stuff: identifying and developing effective champions of innovation, *Academy of Management Executive*, Vol. 19, No. 2.
- Janssen, O., Van de Vliert, E., & West, M. (2018). The bright and dark sides of individual and group innovation: a special issue introduction, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 2.
- Jimenez, J. D. & Cegarra, N. J. (2008). Fostering innovation: the role of market orientation and organizational learning European. *Journal of Innovation Management*, 11 (3), 389-412.
- Kundu, A., Dutta Roy, D. (2016). Innovative work behavior of school teachers: Role of belief for innovation and personality patterns. *Journal of organization and human behavior*. 510.21863 /john/2016. 5.1.024.
- Ladahel, K. & Conjer., J. (1965). *Competence, autonomy and relatedness: A motivational analysis of self-system processes*. In M. Gunnar & L. A. Sroufe (Eds.), *Self-processes in development*. Minnesota Symposium on Child Psychology.
- Lambriex-schmits, P., Marcel, R.V., Beusaert, S., Bijker, M., & Segres, M. (2020). When innovation in education works: Stimulating

- teacher's innovative work Behavior, *International Journal of training and development /Volume 24, Issue2/First published: 14 may 2020*/<http://doi.org/10.1111/ijtd.12175>.
- Macroye, K (2003). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Mahoney, M. and Arnkoff, D. (2019). Cognitive and self-control therapies, in Garfield, S. and Bergin, A.E. (Eds), *Handbook of Psychotherapy and Therapy Change*, 1(2):3-12.
- Manz, C.C. (2019). Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal excellence, *Handbook of Psychotherapy and Therapy Change*, 1(2):12-20.
- Milson, K. (2018). Improvisation in the learning organization. *Learning Organization*, 26(3), 238-251.
- OECD. (2016). *Innovating education and educating for innovation: The power of digital technologies and skills*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264265097-en>
- Quinn, R. E., & sanenshin. (2011). Four General Strategies for Changing Human Systems. In L. Greiner & F. Ponfett (Eds.), *Handbook of management consulting: The contemporary consultant Insights from world experts*.
- Rosebrough & Leverett, K. (2011). School, family, and community partnerships: Preparing educators and improving schools. *Boulder, CO: Westview*
- Scott, S.G. and Bruce, R.A. (2017). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal*, 3(1): 3-20.
- Seyron, H. (2019). Investigating the relationship between leadership styles and managers' success rates and organizational resilience in airline managers, *Finland and Poland. European journal of marketing*, 3(6): 15-28.
- Short, M. N., & Keller-Bell, Y. (2019). Essential skills for the 21st-century workforce. In J. Keengwe, & R. Byamukama (Eds.), *Handbook of research on promoting higher-order skills and global competencies in life and work* (pp. 134-147). Hershey, PA: IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-6331-0.ch009>

- Slavich, G.M., Zimbardo, P.G. (2012). Transformational teaching: Theoretical underpinnings, basic principles, and core methods. *Educational Psychology Review*, 24 (4), 569-608. [DOI: 10.1007/s10648-012-9199-6]
- Woodman, R.W. Sawyer, J.E. and Griffin R.W. (2019). Toward a theory of organizational creativity, *Academy of Management Review*, 18(1):15-23.
- Yen & Markrt, K. (2019). Investigating the mediating role of employee participation in the relationship between transformational teaching and work progress. *European Child & Adolescent Psychiatry*, 11(3): 101-107.

