

بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا معلم با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر مقطع ابتدایی مدارس ناحیه ۱ شهرستان گرگان

محدثه شیخ ویسی فاطمی^۱

فرشته گرزین^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۱۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۲۵

چکیده

هدف از پژوهش حاضر "بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا معلم با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر مقطع ابتدایی مدارس ناحیه ۱ شهرستان گرگان" می باشد. به این منظور با استفاده از پرسشنامه استاندارد سبک رهبری تحول گرا طبق مدل باس و آویلیو (۲۰۰۰) فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران، معلمان و دانش آموزان دختر مدارس مقطع ابتدایی مدارس ناحیه ۱ شهرستان گرگان بود. با استفاده از آزمون همبستگی تلاش گردید تا صحت فرضیه ها مورد آزمون قرار گیرند. نتایج فرضیه تحقیق نشان داد رهبری تحول گرا مدیران با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر ارتباط معنادار وجود دارد. نتایج فرضیه های فرعی نیز نشان داد که بین اکثر مولفه های سبک رهبری تحول گرا با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ارتباط معنادار وجود دارد.

واژگان کلیدی

سبک رهبری تحول گرا، پیشرفت تحصیلی، مدارس ابتدایی، ناحیه ۱، شهرستان گرگان.

۱. کارشناس آموزش و پرورش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان.

۲. کارشناس آموزش و پرورش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان.

۱- مقدمه

امروزه مطالعه عوامل مؤثر بر پیشرفت تحصیلی مسئله پیچیده‌ای است؛ چرا که در این بین صحبت از یک رویکرد چندبعدی به میان می‌آید که به شکل ظریفی به رشد جسمی، اجتماعی، شناختی و عاطفی دانش‌آموز مربوط می‌شود. محققان زیادی رابطه توانایی‌های ذهنی و شناختی را بر پیشرفت تحصیلی سنجیده و مورد ارزیابی و سنجش قرار داده‌اند. با این حال، به مرور زمان مشخص می‌شود که هرچند توانایی‌های ذهنی و شناختی دانش‌آموزان تا اندازه‌ای با پیشرفت تحصیلی رابطه دارند و تا حدود زیادی پیشرفت تحصیلی را پیش‌بینی می‌کنند، اما تنها کلید پیش‌بینی موفقیت تحصیلی نیستند. به همین دلیل محققان در سال‌های اخیر متوجه یکسری از عوامل غیرشناختی شده‌اند که می‌توانند در پیشرفت تحصیلی و بطور کلی موفقیت مؤثر باشند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۳).

از طرفی یادگیری به خاطر نفس یادگیری نیست بلکه برای موفقیت و توسعه سازمان است. در صورت عدم یادگیری، سازمان هزینه‌های سنگین ندانستن یا دوباره کاری و عدم کارآیی و به هدر دادن منابع و مهارت‌ها را متحمل شده و شاهد از دست دادن اعتماد به نفس در افراد و کاهش درآمد به دلیل عدم نوآوری خواهد بود. اما در صورت یادگیری و تعهد مستمر به آن، سود سازمان افزایش یافته و افراد به جای نیروی کار تبدیل به سرمایه‌های سازمان می‌شوند (اعتصامی و همکاران، ۱۳۹۳).

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

امروزه یکی عمده‌ترین خطری سازمانها و بخصوص سازمانهای آموزشی را تهدید می‌کند روزمرگی و خو گرفتن به شیوه‌های می‌باشد؛ در مواجهه با چنین خطری مهمترین واکنشی که برای یک سازمان متصور است، تغییر و تطبیق مداوم می‌باشد. ساختن محیط یادگیرنده و افزایش شایستگی و قابلیت منابع انسانی لازمه ایجاد هر سازمان یادگیرنده‌ای است که هر عضو آن هر لحظه به دنبال یافتن اطلاع از نیاز به تغییر و کسب اطلاعات و دانش لازم، برآورده کردن این نیازها و بکارگیری دانش فراگرفته شده در عمل برای تطبیق دادن خود و سازمان با تغییرات ایجاد شده در محیط خارجی است. با توجه به افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی و عدم اطمینان در محیط سازمانها، نیاز روزافزون به اتخاذ راهبردی بلند مدت و تفهیم آن به مجموعه، ایجاد تفکر سیستمی و بینش مشترک در سازمان و همچنین برقراری یادگیری سازمانی و تبدیل یادگیری فردی به سازمانی احساس می‌شود. از این رو اگر بتوان با مجموعه‌ای از عناصر از قبیل ساختارها، روشها، راهبردها، فرآیندها و منابع انسانی را با الگوی مطلوب یادگیری سازمانی تطابق و سازگاری داد، بهتر می‌توان در رقابت و بازار جهانی پرتلاطم از خود واکنش نشان داد (محمدی، ۱۳۹۴).

ساختن محیطی یادگیرنده و افزایش شایستگی و قابلیت منابع انسانی لازمه بقاء هر سازمان است، که هر عضو آن هر لحظه به دنبال یافتن اطلاعات از نیاز به تغییر و کسب اطلاعات و دانش لازم، برآورده کردن این نیازها و بکارگیری دانش فرا گرفته شده در عمل برای تطبیق دادن خود و سازمان با تغییرات ایجاد شده در محیط خارجی است. (فتحی، ۱۳۹۰)

با توجه به موارد فوق، فایده آتی پژوهش فوق شناسایی اندازه گیری ادراک معلمان در سطح رهبری تحول گرا و یادگیری سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان گرگان و توجه دادن به مدیران در جهت اهمیت این سبک رهبری بر سطح یادگیری سازمانی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و فواید آتی آن شناسایی رابطه بین رهبری تحول گرا و یادگیری سازمانی و پیشرفت تحصیلی و اولویت بندی ابعاد و در نهایت افزایش دانش مدیران و دادن پیشنهادهای کاربردی جهت بالا بردن سطح یادگیری در سازمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان می باشد. لذا تحقیق و پژوهش در مورد این متغیر ها در سازمان مورد نظر دارای اهمیت است.

۲-۱- رهبری تحول گرا^۱

سبک رهبری تحول گرا را به عنوان کسی که پیروان را توانمند می سازد و به آن ها در جهت عملکرد فراتر از انتظاراتشان انگیزه می دهد و آن ها را تشویق به پیروی از اهداف دسته جمعی به جای منافع شخصی تعریف می نماید (کارک و همکاران، ۲۰۰۳)

۱- نفوذ آرمانی^۲ ویژگی های آرمانی و رفتار آرمانی: رهبرانی را شرح می دهد که به عنوان مدل هایی قوی برای پیروان عمل می کنند. چنان چه یک رهبر تحول آفرین باشد، حس احترام، تحسین و وفاداری را در میان پیروان خود ایجاد خواهد کرد و بر اهمیت داشتن تعهد قوی جهت رسیدن به رسالت های سازمان تأکید خواهد نمود (گمولوگلو و السیو، ۲۰۰۸)

۳- انگیزش الهام بخش^۳: این عامل توصیف کننده رهبرانی است که از طریق مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم انداز آینده تعهد آن ها را افزایش داده و ایجاد انگیزه می نمایند (اورجنلیا و همکاران، ۲۰۰۷)

۳- ترغیب ذهنی^۴: رهبر، باید پیروان را برای رسیدن به ابتکار عمل و خلاقیت سازنده یاری دهد (سنجقی، ۱۳۸۰)

۴- ملاحظات فردی^۵: این خصوصیت زمانی به منصف ظهور می رسد که رهبر توجه کافی به مراتب نیاز پیروان به منظور دستیابی به رشد بیشتر مبذول دارد و از هر گونه و حمایت در این خصوص دریغ نرزد. براین اساس، رهبر تکالیفی را بر عهده پیروان می گذارد که متضمن رشد آن ها باشد (حسنی سرخوش، ۱۳۸۹)

^۱transformational leadership

^۲Kark et al.

^۳Idealized Influence

^۴Gumusluoglu & Ilsev

^۵Inspirational Motivation

^۶Ergenelia et al.

^۷Intellectual Stimulation

^۸Individual Consideration

۲-۲- پیشرفت تحصیلی

توانایی یادگیری در کودکان را میتوان پیشرفت تحصیلی نامید. در واقع داشتن قدرت یادگیری و به خاطر سپردن مطالبی که در برنامه ی آموزشی گنجانده شده است، باعث موفقیت و پیشرفت تحصیلی خواهد شد. پیشرفت تحصیلی تغییرات کمی و کیفی در معلومات و مهارت های دانش آموزان به واسطه ی برخورداری از آموزش و پرورش رسمی اطلاق می شود که با معدل درسی سالانه آنها سنجیده می شود (نریمانی، ۱۳۸۱).

پیشرفت تحصیلی؛ معلومات یا مهارت اکتسابی عمومی یا خصوصی در موضوع های درسی می باشد که معمولاً با آزمایش ها یا نشانه هایی یا هر دو همراه است که توسط معلمان یا دانش آموزان وضع شده و اندازه گیری می شود (شیروانی پور، ۱۳۸۷).

۲-۳- نقشهای رهبری در یادگیری سازمانی

رهبری در سازمان های یادگیرنده با اصل کشش خلاق شروع می شود، کشش خلاق از مشاهده آنچه می خواهیم باشیم و بیان حقیقت در مورد آنچه هستیم ناشی می شود فاصله بین این دو یک کشش طبیعی را ایجاد می کند. افراد، گروه ها و سازمان هایی که می آموزند چگونه با کشش خلاق کار کنند و یاد بگیرند که چگونه از این کشش خلاق برای حرکت دادن واقعیات به طریق اطمینان به سمت دورنما حرکت کنند. همانطور که گفته شد در سازمان ها یادگیری الگوی آمرانه و سنتی از رهبری کاربردی نخواهد داشت به عقیده ادگار شاین رهبری ملازم با فرهنگ سازی است و ساختن و شکل دادن به فرهنگ یک سازمان کارکرد منحصر به فرد و اساسی رهبری است. در این میان سه نقش اساسی رهبر بعنوان طراح، معلم و خدمتگذار در یادگیری سازمان معنای جدیدی پیدا می کند که بررسی می کنیم (اعتصامی و همکاران، ۱۳۹۳):

رهبر بعنوان طراح: که خود شامل سه وظیفه می باشد: پیر سنج، اولین وظیفه رهبر را به عنوان طراح، طراحی ایده های حاکم بر مقصود اصلی و ارزش های هسته ای بر می شمارد. او دومین وظیفه رهبر در یادگیری سازمان ها را بعنوان طراح، ساختن زیر بنایی از سیاست ها، استراتژی ها و ساختارهایی می داند که ایده های راهنما را به تصمیماتی در عرصه کسب و کار ترجمه می کند. سومین وظیفه طراحی، فراتر از سیاست ها، استراتژی ها و ساختارهای مناسب و وظیفه کلیدی در یادگیری سازمان هاست و آن خلق فرآیندهای یادگیری اثر بخش می باشد. این وظیفه نقش و مسئولیت مدیران ارشد را کمرنگ نمی کند بلکه مسئولیت آنها را توسعه و عمق می بخشد (اعتصامی و همکاران، ۱۳۹۳).

رهبر بعنوان معلم: رهبر بعنوان معلم به معنای یک متخصص سلطه جو نیست، کسی که کارش آموزش افراد برای تغییر چشم انداز آنها از واقعیت است بلکه به معنای فردی است که به همه افراد کمک می کند تا در تلاش مستمر برای کسب چشم اندازهای واضح تر و عمیق تر از واقعیت جاری در گیر شوند و سهم موثری را بر عهده گیرند (اعتصامی و همکاران، ۱۳۹۳).

رهبر بعنوان خدمتگذار: نقش رهبر بعنوان خدمتگذار نهفته ترین نقش رهبری است. بر خلاف دو نقش دیگر این نقش تقریباً فقط مربوط به طرز تلقی و نگرش می باشد. این حس خدمتگذاری در رهبر بطور مشخص در دو سطح عمل می کند:

خدمتگذاری برای مردمی که تحت رهبری فرد هستند و خدمتگذاری برای مقصود یا رسالتی والا که سازمان برای آن بوجود آمده است. درجه اول ناشی از توجه جدی به اثری است که رهبری فرد می تواند بر دیگران داشته باشد، نوع دوم خدمتگذاری ناشی از حس رهبر در رابطه یا مقصود فردی یا تعهدش به رسالت سازمان است. میل طبیعی افراد به یادگیری زمانی کاملاً به حرکت و تکاپو می افتد که در فعالیتی درگیر شوند که از نظر عمیقترین تعهدشان مهم محسوب می شود (هاشمی، ۱۳۸۵).

۳- پیشینه تحقیق

بهرنگی و همکاران (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان: مستند سازی الگوی مدیریت برآموزش در پیشرفت تحصیلی دانش-آموزان و سلامت سازمانی کلاس درس؛ پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات، رابطه بسزای الگوی مدیریت آموزش بر بهبود پیشرفت تحصیلی دانش آموزان و سلامت سازمانی کلاس درس را نشان داد.

محمدی (۱۳۹۴) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی با یادگیری سازمانی در شرکت آب و فاضلاب استان گلستان نشان داد بین سبک رهبری تحول آفرین با یادگیری سازمانی و بین رضایت شغلی با یادگیری سازمانی از رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از فرضیه های فرعی نیز نشان داد بین مولفه های سبک رهبری تحول آفرین (ویژگی های آرمانی، رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی) با یادگیری سازمانی و بین مولفه های رضایت شغلی (رضایت از پرداخت، رضایت از فرصت های ترفیع، رضایت از سرپرست و رضایت از همکاران و رضایت از شغل) با یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

بات و همکاران (۲۰۱۳) در مقاله ای با عنوان رابطه سبک رهبری تحول گرا بر یادگیری سازمانی نشان داد رهبری تحول گرا اثر قابل توجه منفی بر یادگیری سازمانی دارد و شرط پاداش رهبری تبادلی به طور قابل توجهی تحت رابطه قرار یادگیری سازمانی و همچنین نوآوری و تجربه یادگیری سازمانی بیشترین رابطه را بررهبری کاربردی دارد.

الکساندر بیجن و همکارانش (۲۰۱۱) پژوهش حاضر؛ با هدف مقایسه باورهای خودکارآمدی و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دارای سبک های دلبستگی ایمن، نایمن اجتنابی و نایمن دوسوگرا انجام گرفته است. نتایج پژوهش نشان داد که بین باورهای خودکارآمدی دانش آموزان دارای سبک دلبستگی ایمن و نایمن اجتنابی و همچنین ایمن و نایمن دوسوگرا با اطمینان ۰/۹۵ تفاوت معنی دار وجود داشته و بین باورهای خودکارآمدی دانش آموزان دارای سبکهای دلبستگی اجتنابی و نایمن دوسوگرا تفاوت معنی دار وجود ندارد و بین پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دارای سبکهای دلبستگی ایمن و نایمن اجتنابی و همچنین ایمن و نایمن دوسوگرا با اطمینان ۰/۹۹ تفاوت معنی دار وجود دارد و این تفاوت در بین

^۱Aruna B. Bhat

^۲Alexander Beaujean

دانش آموزان دارای سبکهای دلبستگی ناایمن اجتنابی و ناایمن دوسوگرا معنیدار وجود نیست. همچنین در تحلیل جانبی بین باورهای خودکارآمدی و پیشرفت تحصیلی همبستگی مثبت و معنادار بدست آمد.

۴- روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از حیث هدف از جمله تحقیقات کاربردی می باشد. همچنین از نظر نحوه گردآوری داده ها توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. در تحقیقات همبستگی، مطالعه رابطه موجود بین دو متغیر یا دو پدیده، مورد توجه واقع می شود؛ تحقیق همبستگی، با این که از نوع توصیفی تلقی می شود، به طور معمول، طرح فرضیه متداول است

۴-۱- تعریف جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه معلمان و دانش آموزان دختر مقطع ابتدایی مدارس ناحیه ۱ شهرستان گرگان می باشد

۴-۲- ابزار جمع آوری اطلاعات

جهت جمع آوری داده ها در این پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شده است.

الف) پرسشنامه استاندارد سبک رهبری تحول گرا:

در تحقیق حاضر متغیر سبک رهبری تحول گرا برگرفته از مدل باس و آولیو (۲۰۰۰) و شامل ۴ بعد و ۲۰ مؤلفه می باشد.

ب) پیشرفت تحصیلی

در تحقیق حاضر اندازه گیری متغیر پیشرفت تحصیلی از طریق معدل کلاس در طول سال تحصیلی بدست آورده می شود.

۵- تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون فرضیات

داده های حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS ۱۶ تجزیه و تحلیل شده اند. در این بخش ابتدا به توصیف آماری جامعه و سپس مفروضات و پرسش های مطرح شده مورد بررسی قرار گرفته اند و داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل شده اند.

در سطح استنباطی با بررسی نرمال بودن توزیع نمرات در هر کدام از مقیاس ها و خرده مقیاس ها، آزمون های آماری مربوطه استفاده شده است. آزمون های کولموگروف - اسمیرنوف و همبستگی پیرسون، به ترتیب برای بررسی نرمال بودن توزیع ها و رابطه بین متغیر های مورد نظر محاسبه گردیده اند.

- فرضیه های تحقیق:

فرضیه اصلی

بین رهبری تحول گرا مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد .

فرضیه های فرعی

- ۱-۱- بین ویژگی‌های آرمانی مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد .
- ۱-۲- بین رفتارهای آرمانی مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد .
- ۱-۳- بین ترغیب ذهنی مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد .
- ۱-۴- بین انگیزش الهام بخش مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد .
- ۱-۵- بین ملاحظات فردی مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد .

۶- بررسی و تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش:

۶-۱- بررسی نرمال بودن داده ها

قبل از تعیین نوع نتایج، لازم است از نرمال بودن متغیرها مطمئن شویم. بنابراین از آزمون کولوموگروف- اسمیرنف استفاده می کنیم. در این آزمون:

اگر $0/05 \leq \text{سطح احتمال}$ ؛ ($\text{Sig} > 0/05$) باشد وضعیت آن شاخص نرمال و باید از آمار پارامتریک استفاده کرد

اگر $0/05 > \text{سطح احتمال}$ ؛ ($\text{Sig} < 0/05$) باشد، وضعیت شاخص غیر نرمال و باید از آمار ناپارامتریک استفاده کرد

جدول ۱- آزمون فرض نرمال بودن متغیرها (کولوموگروف - اسمیرنف)

پرسشنامه	مولفه	آماره Z آزمون-K-S	سطح احتمال (Sig)	وضعیت	آزمون همبستگی
شبکه رهبری تحول گر	ترغیب ذهنی	۲/۸۲	۰/۱۲۲	نرمال	پیرسون
	نفوذ آرمانی	۳/۹۱	۰/۰۹۸	نرمال	پیرسون
	انگیزش الهام بخش	۳/۰۵	۰/۱۱۳	نرمال	پیرسون
	ملاحظه فردی	۳/۴۴	۰/۱۰۴	نرمال	پیرسون

ه منظور بررسی سوالات تحقیق از نظر معنا داری آماری، نخست توزیع نمرات به لحاظ نرمال بودن مورد آزمون قرار گرفت. جدول شماره ۱، خلاصه نتایج آزمون اسمیرنف - کولوموگروف را نمایان می سازد. چنان که مشاهده می شود طبق آزمون مربوطه، تمامی مولفه های پرسشنامه ها، نرمال می باشند. بنابراین در محاسبات معنادار بودن آزمون فرضیه ها باید از آزمون همبستگی پیرسون استفاده کرد.

۶-۱- بررسی و تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق

- آزمون همبستگی برای سوال تحقیق به شرح زیر می باشد :

جدول شماره ۲- ضریب همبستگی پیرسون برای سوال اصلی دوم

مولفه مورد نظر	ضریب همبستگی	سطح احتمال
----------------	--------------	------------

رهبری تحول گرا مدیران	۰/۴۴۹	۰/۰۱۲

از آنجایی که مقدار $0/05 <$ سطح احتمال شد. بنابراین بین این دو مولفه ارتباط معنادار وجود دارد. شدت این رابطه با توجه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون برابر $0/449$ گردید. شدت این ارتباط درحد تقریباً متوسط می باشد. بنابراین بین رهبری تحول گرا مدیران و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر ارتباط تقریباً نسبی وجود دارد

- آزمون همبستگی برای فرضیه های فرعی تحقیق به شرح زیر می باشد

جدول شماره ۴- ضریب همبستگی پیرسون برای فرضیه های فرعی

ردیف	فرضیه	مولفه مرتب با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان	مقدار سطح Sig احتمال (	ضریب همبستگی R	نوع رابطه	نتیجه	
						H ₀	H ₁
۱	فرضیه اول	ویژگی های آرمانی مدیران	۰/۰۲۴	۰/۲۷۶	مستقیم	رد	تایید
۲	فرضیه دوم	رفتارهای آرمانی مدیران	۰/۰۰۶	۰/۵۵۹	مستقیم	رد	تایید
۳	فرضیه سوم	ترغیب ذهنی مدیران	۰/۲۰۵	۰/۰۷۸	ندارد	تایید	رد
۴	فرضیه چهارم	نگیزش الهام بخش مدیران	۰/۰۰۰	۰/۷۳۳	مستقیم	رد	تایید
۵	فرضیه پنجم	ملاحظات فردی مدیران	۰/۱۸۱	- ۰/۱۲۵	ندارد	تایید	رد

نتایج فرضیه های فرعی مرتبط با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مشخص می باشد. طبق نتایج مشخص گردید که به جز متغیر ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی مدیران، تمامی متغیرهای با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ارتباط معنادار دارند.

۷- تجزیه و تحلیل و نتیجه گیری

در این پژوهش تلاش گردید رابطه سبک رهبری تحول گرا بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، مورد بررسی قرار گیرد. در نهایت نتایج بررسی آمار استنباطی بیانگر این بود که سبک رهبری تحول گرا بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان موثر است.

۸- پیشنهادات

- بر اساس رهبری تحول گرا مدیران مدارس

مدیر مدرسه باید به اهداف طولانی مدت مدرسه توجه داشته باشد.

مدیر مدرسه باید معلمان و دانش آموزان را به داشتن یک بینش و دیدگاه شخصی تشویق کرده و بجای آنکه با سیستم موجود کار کند، باید با تغییر و دگرگونی سیستم سازمانی به پیشبرد وضعیت مورد نظر خود برسد.

مدیر مدرسه باید از طریق گفتگو، به معلمان و دانش آموزان القا می کند تا مسئولیت بیشتری برای پیشرفتشان بپذیرند.

۲- بر اساس پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مدارس

هدایت و تشویق دانش آموزان به انجام دادن تحقیق و پژوهش تا روحیه خودکارآمدی در آنها پرورش یابد. حذف تبعیض ها و روابط نامناسب دانش آموزان در کلاس و تلاش مدیر و معلمان در جهت افزایش رضایت در میان دانش آموزان.

تلاش مدیر و معلمان در جهت کاهش فشارهای روانی معلمان بر دانش آموزان و کاهش استرس در میان آنها

منابع

- احمدی، زینب؛ پیری، موسی؛ مصر آبادی، جواد؛ (۱۳۹۳)؛ بررسی مقایسه ای پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دارای نیمرخ های عاطفه ی تحصیلی سازگار و ناسازگار؛ اندیشه های نوین تربیتی « تابستان ۱۳۹۳، دوره دهم، شماره ۲.
- اعتصامی، یاسین، کریمی، محمد، آقایی، جمال (۱۳۹۳)، یادگیری در سازمان و عوامل موثر بر آن؛ اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی استان قزوین.
- امیری، صدیقه (۱۳۹۳)؛ بررسی رابطه استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات نوین بر پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در درس فیزیک دوره ی دوم متوسطه؛ سانه های نوین و آموزش « آبان و آذر ۱۳۹۳، سال اول - شماره ۳.
- حسینی، سید یعقوب ، سریل، نینا (۱۳۹۲)، رابطه هوش سازمانی بر یادگیری در سازمان، نشریه دانشگاه علامه طباطبائی، مقاله ۶، دوره ۲۲، شماره ۷۱، پاییز ۱۳۹۲، صفحه ۱۳۱-۱۵۹.
- حسین پور، مریم؛ حسن زاده، رمضان؛ مداح، محمد تقی؛ (۱۳۸۹)؛ بررسی رابطه بین علاقه مندی به رشته ی تحصیلی و پیشرفت تحصیلی: در دروس مهارتی دانش آموزان سال سوم هنرستان های کاردانش شهرستان محمودآباد مازندران در سال تحصیلی ۸۸ - ۱۳۸۷؛ شد مشاور مدرسه « تابستان ۱۳۸۹ - شماره ۲۰.
- ذبیحی، رزیتا؛ نیوشا، بهشته؛ منصوری، محبوبه؛ (۱۳۹۱)؛ رابطه تاب آوری و جو روانی - اجتماعی کلاس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مقطع راهنمایی شهر تهران؛ اندیشه های تازه در علوم تربیتی « تابستان ۱۳۹۱ - شماره ۲۷.
- سنجقی، محمد ابراهیم (۱۳۸۰)، تحلیلی بر ماهیت و ابعاد نظریه رهبری تحول آفرین، فصلنامه علوم انسانی، سال یازدهم، شماره های ۳۷ و ۳۸.
- شاین، ادگار. (۱۳۸۷). ادگار شاین (یادگیری سازمانی، فرهنگ و دوران شغلی). ماهنامه میثاق مدیران. شماره ۲۰ . فروردین ۸۷.
- فراهنک پور، فرناز؛ خدیوی، اسداله و ادیب، یوسف (۱۳۸۹) رابطه هوش معنوی و عزت نفس با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان در سال تحصیلی ۹۰-۸۹، زن و مطالعات خانواده، سال سوم، شماره ۹، صص ۹۷-۱۱۹.
- محمدی، زین العابدین (۱۳۸۴) بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و رضایت شغلی با یادگیری سازمانی در شرکت آب و فاضلاب استان گلستان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی آباد.
- مارکوارت، مایکل. (۱۳۸۵). ایجاد سازمان یادگیرنده (ترجمه محمدرضا زالی). تهران: دانشگاه تهران.

هاشمی، سیدقوام. (۱۳۸۵). بررسی و ارزیابی عوامل مؤثر بر یادگیری سازمانی در وزارت مسکن و شهرسازی، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه شهید بهشتی.

- A. Alexander Beaujean, Michael W. Firmin, Shanna Attai, Courteney B. Johnson. Ruth L. Firmin, Kena E. Mena(2011), Compare the efficacy and student achievement, Journal of Educational Psychology, 93(1), 55-64.
- Au, Yoris A. , Carpenter, Darrell, Chen, Xiaogang and clark, Jan G. (2009), Virtual organizational learning in open source software development projects; Information & Management 46, pp: 9-15.
- Denton, John. 1998. Organizational learning and effectiveness. London and New York: Routledge.
- Doherty AY, Danylchuk KE (1996). Transformational and transactional leadership in interuniversity athletics management. J Sport Manage. 1996; 10: 254-68.
- Donough, Mc, E.F. (2000). Investigation on factors contributing to the success of cross-functional teams, Journal of Product Innovation Management, 17, 221-35.
- Ergenelia, A., Goharb, R. & Temirbekovac, Z. (2007), "Transformational Leadership: Its Relationship to Culture Value Dimensions", International Journal of Intercultural Relations, Vol. 31, PP: 703- 724.
- Gumusluoglu, L. & Ilsev, A. (2008), "Transformational Leadership, Creativity, and Organizational Innovation", Journal of Business Research, pp. 1-13.
- Kark, R., Shamir, B., & Chen, G. (2003), "The Two Faces of Transformational Leadership: Empowerment and Dependency", Journal of Applied Psychology, Vol. 88, 246-255.
- mandell, b. and pherwani, s.(2003). relationship between emotional intelligence and transformational leadership style: a gender comparison. journal of business and psychology, vol. 17, pp. 387-404.
- Phang, chee Wei, kankanhalli, Atreyi and Ang, caizuan (2008), Investigating organizational learning in e-Government projects: A multi-theoretic approach; Journal of strategic Information systems 17, pp: 99-123.