

پیش بینی بالندگی سازمانی معلمان بر اساس سبک رهبری دانش محور ادراک شده: نقش واسطه ای اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی

فاطمه متش بیرانوند-حمید رحیمی

۱. کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

۲. دانشجویان گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

مسئول مکاتبات: ۰۹۱۳۳۰۶۴۴۳۰ ایمیل: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

چکیده

لازمه ایجاد بالندگی در سازمان آموزش و پرورش، رهبری دانش محوری است که با ایجاد اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی در کارکنانش زمینه بالندگی سازمانی را فراهم آورد. زیرا در سازمان های بالنده، مدیران و رهبران، نقش متفاوتی با دیگر سازمان ها دارند. لذا هدف پژوهش حاضر، پیش بینی بالندگی سازمانی معلمان بر اساس سبک رهبری دانش محور ادراک شده با نقش واسطه ای اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی بود. نوع پژوهش، توصیفی همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان خرم آباد به تعداد ۱۹۴۰ نفر بود که حجم نمونه براساس فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۳۵۲ نفر بدست آمد. ابزار جمع آوری داده ها در این پژوهش چهار پرسشنامه رهبری دانش محور، بالندگی سازمانی، اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی در طیف پنج درجه ای لیکرت بود. روایی پرسشنامه ها به صورت صوری و سازه تعیین شد. پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای بالندگی سازمانی ۰/۹۵، رهبری دانش محور ۰/۹۱، اشتیاق شغلی ۰/۹۳ و نشاط سازمانی ۰/۹۰ بدست آمد. به منظور تحلیل داده های پژوهش از نرم افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۶ و ایموس گرافیک در سطح توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج نشان داد میانگین متغیر رهبری دانش محور (۲۳/۲۸) بالاتر از حد متوسط (۱۸)، میانگین متغیر نشاط سازمانی (۸۶/۸) بالاتر از حد متوسط (۶۹)، بالندگی سازمانی (۶۸/۶۳) پایین تر از حد متوسط ۷۵ و اشتیاق شغلی معلمان (۶۴/۴۴) بالاتر از حد متوسط (۵۱) است. اثرات کل رهبری دانش محور بر اشتیاق شغلی، نشاط سازمانی و بالندگی سازمانی، مثبت و معنادار و اثرات کل اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی بر بالندگی سازمانی، مثبت و معنادار بود و نقش میانجی اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی، در تاثیر رهبری دانش محور بر بالندگی سازمانی مثبت و معنادار شد.

واژگان کلیدی: رهبری دانش محور، بالندگی سازمانی، اشتیاق شغلی، نشاط سازمانی

مقدمه

سازمان باید توانایی تغییر و تطبیق مداوم را با شرایط تحولات فزاینده داشته باشد. از همین روی جهت همسو شدن با تغییرات محیطی نیازمند بهبود، گسترش و بالندگی سازمانی هستند. بالندگی سازمانی، روشی است که با اجرای آن عملکرد سازمانی بهبود می یابد (Schneider et al, 2017). بدیهی است ناتوانی و عدم توانمندی و عدم کارایی بر روند احیا و بالندگی سازمانی، اثرات تخریبی دارد و موجبات تضعیف روحیه و انگیزه و پیگیری های لازم و ضروری وظایف را فراهم می آورد (Shukla, 2021). رمز بقا و پایداری بالندگی و توسعه سازمان و اعضای آن رعایت توانمندسازی و بهبود و بازسازی آن است (Uskarci & Demirors, 2017). برنامه بالندگی سازمانی کوششی است آینده نگر، برنامه ریزی شده و پایدار که بر پایه یک راهبرد سراسری استوار است و تلاش می کند تا با تشخیص منطقی و منظم دشواری ها و با بسیج کردن همه نیروها و منابع موجود به اجرای یک برنامه دگرگونی دست بزنند. یک برنامه بالندگی سازمانی به دنبال این است که نگرش ها و رفتارها را دگرگون کند و با آنکه در برنامه بالندگی سازمانی، فراگردها، روش های کار، دستورها و زمینه هایی از این شمار دستخوش دگرگونی

می گردند، ولی هدف عمده دگرگونی، همواره بر نگرش، رفتار و کارکرد افراد در درون سازمان، توجه و تمرکز دارد (Stachowiak & Pawłyszyn, 2021).

مسئله اصلی در ارتباط با بالندگی در سازمان های امروزی این است که اگر سازمان به اندازه کافی از بالندگی سازمانی برخوردار نباشد نمی تواند آنطور که می بایست در مسیر دگرگونی های ضروری و رسیدن به اهداف بزرگ سازمانی قرار گیرند. بدون بالندگی، سازمان توان اصلاح نگرش ها و رفتار مدیران و کارکنان خود را نخواهند داشت و از این رو با رکود در نگرش و رفتار، سختی های موجود کماکان وجود خواهند داشت. این روند در سازمان های آموزشی به مراتب بیشتر از سازمان های دیگر می تواند امری مهم و حیاتی باشد به همین دلیل این سازمان ها می بایست به دنبال یافتن راه حل های تاثیرگذار بر بالندگی باشند؛ زیرا سازمان آموزش و پرورش یک سازمان ملی و فراگیر است و اگر سازمان آموزش و پرورش بالنده و پویا باشد، توسعه، تغییر و بالندگی جامعه را به دنبال دارد.

بدون شک لازمه آموزش و پرورش پویا و بالنده در هزاره سوم که نقش اساسی در روند توسعه فرهنگی، اقتصادی و سیاسی کشور برعهده دارد، توسعه بالندگی سازمانی مدارس می باشد. به گونه ای که محیط مدرسه از پویایی خاص برخوردار بوده و فرایند یاددهی-یادگیری به نحو اثربخش صورت پذیرفته تا کارکردهای آموزش و پرورش در راستای اهداف عالیه به خوبی صورت پذیرد. بر این اساس، ضرورت مشارکت معلمان در مدیریت و برنامه ریزی سازمان جهت بالندگی سازمانی در سازمان آموزش و پرورش از اهمیت خاصی برخوردار است.

انسان بالنده در بستر سازمان بالنده پرورده می شود و هم خود به بالنده کردن سازمان یاری می دهد. سازمان بالنده نیز مانند انسان بالنده دارای مولفه هایی است که بدین قرارند: الف) گشودگی و شفاف بودن نظام: سازمان بالنده راه های ارتباطی و اطلاعاتی خود را به روی همه کسانی که در آن زندگی می کنند یا به کار می پردازند گشوده می سازد و موجبات رشد و شکوفایی و افزایش آگاهی و دانش همگان را فراهم می آورد. اطلاعات و آگاهی در انحصار نیست. سازمان بالنده سیاست درهای باز و گشوده را به اجرا می گذارد و همه عملیات خود را به گونه شفاف در برابر کارکنان، مشتریان یا خریداران، صاحبان سهام و حتی مردم جامعه قرار می دهد. ب) اعتماد به دیگران: اعتماد یعنی باور داشتن درستی دیگران. اعتماد کردن با گشودگی و باز بودن نظام در ارتباط است. بدین معنی که هر اندازه یک سازمان در عملیات خود گشوده و شفاف کار کند به جلب اعتماد دیگران می افزاید و اعتماد کردن را در فضای کار افزایش می دهد. پ) بازخورد از درون و برون: سازوکار بازخورد در حقیقت وسیله ای است که از راه آن انسان، یک خانواده و یک سازمان می توانند از درون خود یا از بیرون خود اطلاعاتی را به دست آورد و از آن اطلاعات برای هدایت کردن خود به جلو یا تصحیح حرکت خویش در راه رسیدن به هدف بهره بگیرد. بنابراین، بازخورد یکی از سازوکارهای حفظ حیات و تضمین پایدار ماندن آن است. ت) مشارکت با دیگران: مشارکت را میتوان یک پیوند دو سویه یا چند سویه سازنده و سودمند میان چند نفر تعریف کرد. مشارکت با یکدیگر سبب می شود که نه تنها بار به پیش رانده یک سازمان بر دوش تنی چند از اعضای آن نهاده نشود بلکه همگان بر حسب قدرت و توان فکری و جسمی خود در پیشبرد کنش های سازمانی یاری دهند و هدف های سازمان را همانند هدف های خویش بشمار آورند. ث) پروردن و اختیار کردن: آموزش دادن و آگاه کردن و پرورش افراد به صورت هست های مستقل و خودفرمان و سرانجام، سپردن اختیار به آنان برای هدایت مستقل و تهی از نظارت و سرپرستی دیگران از ویژگی های سازمان های بالنده است. ج) کم لایه بودن ساختار سازمانی: این ویژگی به اندک بودن رده ها و لایه های سازمانی در سازمان های بالنده اشاره دارد. کاهش رده های سازمانی موجب سهولت در ارتباطات و احساس یکپارچگی در سازمان است (Tusi, 2012).

وجود رهبران دانش محور می تواند به بالندگی سازمانی کمک کند (Latif et al, 2021, Sohrabi et al, 2018). زیرا در جهان دانش محور کنونی، قابلیت های سازمانی بر اساس و بلوغ مدیریت دانش بوده است و مدیران باید درک کنند که چه قابلیت هایی برای حفظ بالندگی سازمانی و بالا بردن سطح کیفیت خدمات لازم است. بنابراین دارایی های دانشی و مدیریت دانش و رهبری دانش محور در حال تبدیل شدن به اهرم استراتژیک برای مدیریت کردن عملکرد و کسب و کارها و آماده کردن محیط مناسب برای رشد و پرورش ذهن انسان ها در سازمان هاست (Hosseini, 2014). نقش رهبران دانش محور، برانگیختن کارکنان به منظور تسهیم دانش در سازمان می باشد، زیرا در صورتی که کارکنان به مزایای مدیریت دانش باور نداشته باشند، ایجاد فرهنگ تسهیم دانش در سازمانها با مشکل مواجه خواهد گردید. بنابراین رهبران سازمانی، نقش کلیدی در متقاعدسازی کارکنان در ارتباط با مزایای دانش از جمله گسترش مهارت های شغلی و رشد حرفه ای و بالندگی سازمانی ایفا می نمایند. رهبری دانش محور، ایجاد، انتقال، ذخیره سازی و کاربرد دانش در سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد و به طور ضمنی نقش برجسته در اقدامات مدیریت دانش سازمان به منظور پی بردن به فرصت ها برای نوآوری را بیان میکند (Doughnut & Sanchez, 2015).

در کنار رهبری دانش محور، اشتیاق شغلی فرد هم می تواند به بالندگی سازمانی کمک کند (Fuad et al, 2020). زیرا افرادی که دارای اشتیاق شغلی در کارشان هستند و عواطف مثبتی دارند به احتمال زیاد رفتارهای پویاتری را از خود نشان میدهند. همچنین آنها می توانند به گونه ای خلاقانه و نوآورانه بیندیشند و عمل کنند که این خود بالندگی و توسعه سازمان را به دنبال دارد (Parker et al, 2010). کارکنانی که دارای اشتیاق شغلی هستند احساس قدرتمندی می کنند. آنها همچنین می توانند با دیگران ارتباط موثر برقرار کنند و خود را برای انجام مسئولیت ها در کارشان توانمند ببینند (Schaufeli et al, 2002). اشتیاق شغلی یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار است که در این وضعیت، شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط موثر با فعالیت های کارش دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می داند (Schaufeli & Bakker, 2010). اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری می باشد. جنبه شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار می باشد. جنبه عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می باشد. جنبه رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و در برگیرنده تلاش های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود می باشد (Salanova & Schaufeli, 2008). اشتیاق شغلی باعث ایجاد انگیزه و تمایل داشتن به کار گروهی می شود که این دو عامل باعث افزایش رشد حرفه ای معلمان و بالندگی سازمانی می گردد. اشتیاق شغلی بسیار کمک کننده می تواند باشد زیرا انگیزه معلم برای یادگیری، قابلیت سازگاری باورها و کسب دانش و تجربه برای بالندگی نیاز است و بستگی به خصوصیات فردی یک انسان نیز دارد که اشتیاق شغلی جزئی از آن محسوب می شود (Sheykhholreslami et al, 2021).

در کنار رهبری دانش محور و اشتیاق شغلی فرد، وجود نشاط سازمانی و جوی توأم با نشاط هم می تواند به بالندگی سازمانی کمک کند (Kayak, 2021). زیرا نشاط سازمانی نقش بسیار مهمی در فهمیدن رفتار سازمانی ایفا می کند و برای مدیریت و هدایت منابع انسانی یک عامل بسیار مهم تلقی می شود؛ لذا سازمان های پویا برای حرکت به سمت رشد و ارتقا عملکرد خود و کیفیت بخشیدن به زندگی کارکنان شان در تلاش هستند تا با افزایش نشاط در سازمان موجب اثربخشی سازمان شوند. نشاط سازمانی برای سازمان ها نوعی مزیت رقابتی به وجود می آورد و سازمان های با نشاط سازمان هایی هستند که کارکنانی با توانمندی سازمانی بالایی دارند. نشاط سازمانی بیانگر مجموعه ای از نگرش های خوشبینانه و مثبت نسبت به سازمان است

که با نشانه‌هایی مانند شور و شوق، پشتکار و لذت بردن مشخص می‌شود (Roy & Konwar, 2020). نشاط سازمانی، بیانگر دلبستگی و درگیری مطلوب با شغل است. سازمانی را می‌توان با نشاط عنوان کرد که کارکنان آن انرژی مثبت بسیاری در رابطه با سازمان و شغل‌شان داشته باشند، خود را تا حد اکثر ممکن درگیر شغل‌شان کنند و نوعی دلبستگی سازمانی را نشان دهند که بیانگر ارتباط مثبت بین کارکنان و سازمان است (Payam et al, 2018). نشاط سازمانی با علائمی مانند علاقه و عملکرد بهتر شغلی، حداکثر تلاش در جهت انجام وظایف و پایداری در مواجهه با مشکلات و سختی کار مشخص می‌شود (Jafari et al, 2018).

در عصر حاضر، آموزش و پرورش بیش از پیش نیازمند افرادی است که قادر به خودراهبری، بر عهده گرفتن سکان توسعه و طراحی جریان بالندگی خود باشند. این فرایند نیازمند برنامه‌ریزی اصولی و مدون، تحول در فرایند آموزشی و فراهم کردن چهارچوب مناسب برای بالندگی معلمان است. از آنجا که سازمان آموزش و پرورش یک سازمان ملی می‌باشد، استحقاق آن را دارد که از نیروی انسانی کیفی و بالنده بهره‌مند شود. تحول باید کلید واژه آموزش و پرورش باشد و مهمتر از آن این است که تحول بوسیله خود معلمان حمایت شود. معلمان یکی به دلیل تاثیرگذاری بر خط مشی‌های آموزشی از طریق اتحادیه معلمان و دیگری به خاطر فعالیت‌های موثر کاری روزانه‌شان در کلاس‌های درس، نقش مهمی در پویایی و بالندگی سازمان آموزش و پرورش دارند (Milton, 2018). کراتزر (Kreutzer, 2018) معتقد است که تحول نمی‌تواند در سطح جزء و فرد اتفاق بیفتد بلکه تحول در قالب تیمی اتفاق می‌افتد و معلمان بزرگترین و قدرتمندترین تیم کاری آموزش و پرورش هستند. معلمان به عنوان هدایت‌کنندگان اصلی و الگویی امین در فرایند تعلیم و تربیت، موثرترین عنصر در تحقق مأموریت‌های نظام تعلیم و تربیت می‌باشند؛ بنابراین بالندگی سازمانی، ضرورتی غیرقابل اجتناب در بین آنان می‌باشد؛ چرا که آنها را برای سازگاری با تغییرات و در نتیجه حفظ نقش مهم آنها در آموزش، آماده می‌کند (Kelly, 2018). بالندگی سازمانی در معلمان سبب می‌شود تا بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط به طور موثر فعالیت‌شان را ادامه دهند و بر کارایی خود بیفزایند. بالندگی سازمانی موجب می‌شود معلمان بتوانند به اهداف آموزشی خود اعم از پیشبرد طرح درس، ایجاد دلبستگی مثبت با دانش‌آموزان و ایفای بهتر ابعاد مختلف نقش خود برسند. بالندگی سازمانی بین معلمان فضایی سالم و بدون رقابت‌های سمی ایجاد میکند و موجب تقویت روحیه خود رهبری و احساس صمیمیت، ایجاد نشاط و اشتیاق شغلی در بین آنان و میل به پیشرفت گروهی می‌شود. بالندگی سازمانی خلاقیت و عزت نفس معلمان را تقویت می‌کند و این مهم مستقیماً بر کیفیت خدمات ارائه شده توسط معلمان و کیفیت یادگیری دانش‌آموزان موثر است.

با توجه به این اهمیت، شناخت عوامل موثر بر بالندگی سازمانی در سازمان‌های آموزشی و به ویژه در سطح آموزش و پرورش به فراهم نمودن زمینه لازم برای رشد، پرورش و تقویت آن کمک نموده و در نتیجه سبب بروز خلاقیت، نوآوری و عملکرد مثبت بیشتر در بین سطوح سازمانی، گروهی و فردی می‌گردد. زیرا آموزش و پرورش به دلیل بر عهده داشتن نقش و وظیفه کلیدی در راستای پیشبرد اهداف جامعه، امروزه بیش از هر زمان دیگری نیازمند جوی است که بستر لازم را برای تقویت رشد و بالندگی سازمانی را در بین معلمان فراهم نماید. لازمه ایجاد بالندگی در سازمان آموزش و پرورش، رهبری دانش‌محوری است که با ایجاد اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی در کارکنانش زمینه بالندگی سازمانی را فراهم آورد. زیرا در سازمان‌های بالنده، مدیران و رهبران، نقش متفاوتی با دیگر سازمان‌ها دارند و اختیارات و قدرت خود را با کارمندان تقسیم می‌کنند چون معتقدند که کارکنان بالنده باعث قدرتمند شدن آنان می‌گردند، و به همین دلیل موانعی که بر سر راه بالندگی

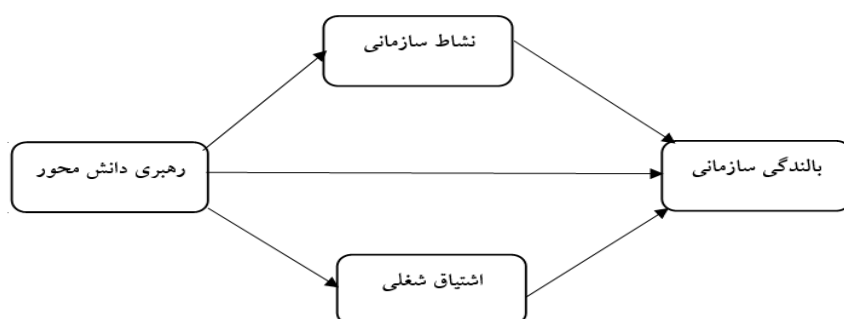
کارکنان است را از بین می‌برند. با توجه به اینکه احتمال می‌رود سازه‌هایی مانند سبک رهبری دانش محور، اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی در بین معلمان بتواند نقش بسزایی در بالندگی سازمانی آنان داشته باشند، لذا پژوهش حاضر سعی بر آن دارد که به بررسی پیش‌بینی بالندگی سازمانی معلمان بر اساس رهبری دانش محور ادراک شده با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی بپردازد.

پیشینه پژوهش

جعفری و همکاران (Jafari et al, 2018) در پژوهشی با عنوان همبستگی سبک رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی با بالندگی سازمانی در بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی زاهدان به این نتیجه دست یافتند که بین سبک رهبری خدمتگزار و اشتیاق شغلی همبستگی مثبت و معنادار، بین اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی همبستگی مثبت و معنادار و بین رهبری خدمتگزار و بالندگی سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. چو و همکاران (Chu et al, 2011)، مطالعه‌ای را در یک مدرسه متوسطه در هنگ کنگ با عنوان "پیاده‌سازی مدیریت دانش در محیط مدرسه: دیدگاه معلمان" انجام داده‌اند. آنها دریافتند که از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، اشتراک دانش، افراد، فرهنگ و ذخیره‌سازی دانش با پشتیبانی فناوری اطلاعات مهم تلقی می‌شوند. ژانگ و چنگ (Zhang & Cheng, 2015)، در پژوهشی با عنوان اثر رهبری دانش بر تسهیم و به اشتراک گذاری دانش در تیم‌های مهندسی طراحی پروژه به این نتیجه دست یافت که رهبری دانش تاثیر مستقیم بر به اشتراک گذاشتن دانش مهندسان از طریق نقش واسطه‌ای سرمایه اجتماعی دارد. چانگ و همکاران (Chang et al, 2018)، در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که همبستگی مثبت و معناداری بین رهبری دانش مدیران و مزیت رقابتی وجود دارد و رهبری دانشی مدیران می‌تواند مزیت رقابتی ایجاد کند. ماریو و همکاران (Mario et al, 2018)، در پژوهشی با موضوع نقش رهبری دانش محور در شیوه‌های مدیریت دانش و نوآوری، به این نتیجه دست یافتند که رهبری دانش گرا بر نوآوری، اثربخشی و مدیریت دانش در سازمان تاثیرگذار است. ماریو و همکاران بیان می‌کنند که اگرچه دانش برای به وجود آوردن و خلق نوآوری بسیار مهم است ولی وجود یک رهبر دانش گرا می‌تواند در سازمان باعث ایجاد نوآوری، اثربخشی و پیاده‌سازی مدیریت دانش شود که این مهم می‌تواند باعث بالندگی سازمانی و بهبود عملکرد سازمان در نوآوری شود. ثقیب و همکاران (Saqib et al, 2019)، پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری دانش محور بر رفتار مدیریت دانش از طریق نگرش کاری کارکنان انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که رهبری دانش محور به طور مثبت بر رفتار مدیریت دانش، تعهد عاطفی، خودکارآمدی خلاقانه و مشارکت کارکنان تاثیر می‌گذارد. ضیا (Zia, 2020) در بررسی ارتباط رهبری دانش محور، رفتار مدیریت دانش و عملکرد نوآوری در شرکت‌های کوچک و متوسط پروژه محور نشان دادند رهبری دانش محور با عملکرد نوآورانه ارتباط مثبت دارد. مدیریت دانش میانجی رابطه رهبری دانش محور با عملکرد نوآورانه است. مریم و همکاران (Maryam et al, 2022) در بررسی تاثیر رهبری دانش محور بر موفقیت پروژه از طریق انسجام تیمی و نقش تعدیل‌کننده ارزش‌گذاری افراد و پیچیدگی پروژه، نشان دادند که ارتباط مثبتی بین رهبری دانش محور و موفقیت پروژه وجود دارد و انسجام تیمی تا حدی این رابطه را واسطه می‌کند. ارزش‌گذاری افراد به طور مثبت رابطه بین رهبری دانش محور و انسجام تیمی را تعدیل کرد. ژیانگ و همکاران (Jiang et al, 2022) در بررسی ارتباط رهبری دانش محور با نوآوری استاندارد فناوری با نقش میانجی و تعدیل‌کننده ترکیب سازی دانش و تبادل رهبر-عضو، دریافتند که ترکیب سازی دانش، میانجی رهبری دانش محور با نوآوری استاندارد فناوری است و تبادل رهبر-عضو، رابطه مثبت بین رهبری دانش محور با نوآوری استاندارد فناوری را تعدیل می‌کند. سو و انگ (Su & Wang, 2022) در تحقیق خود با عنوان رشد حرفه‌ای مربیان معلم: نقش مهارت‌ها و دانش تدریس، دریافتند که توسعه حرفه‌ای مربیان معلم به دنبال این مفهوم که مربیان معلم به شدت مسئول کیفیت آموزش مربی هستند، در

سراسر جهان جذابیت پیدا کرده است. آنها معتقدند در حالی که مربیان معلم چندین کارکرد پیچیده دارند، کمترین آمادگی یا فرصت‌ها را برای رشد حرفه‌ای برای انجام چنین وظایفی به دست می‌آورند. در نتیجه نیاز به کسب دانش و مهارت‌های مرتبط پس از پذیرش نقش مربی معلم دارند.

همان‌طور که بررسی پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد، مطالعات مربوط به سبک‌های رهبری با سازمان‌ها گره خورده است و این همه در راستای تأثیری است که این متغیرها بر عملکرد سازمان‌ها دارند، سازمان‌هایی که مدام باید در حال تغییر و نوآوری بوده و خود را با شرایط محیط بیرونی تطبیق داده و پاسخگوی نیازهای جامعه باشند. از سوی دیگر، تأثیر و نقش سبک رهبری دانش محور و در کنار آن تأثیر متغیرهای دیگری مانند اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی روی بالندگی سازمانی در سازمان‌های آموزشی به ویژه در سطح آموزش و پرورش و آن هم روی جامعه آماری معلمان در پژوهشی واحد مورد بررسی قرار نگرفته است، لذا پژوهش حاضر، از نوآوری لازم برخوردار بوده و ضرورت انجام آن، اجتناب ناپذیر است. شکل (۱) بیانگر مدل مفهومی پژوهش است.



شکل (۱) الگوی مفهومی (پژوهشگر ساخته)

بر اساس مبانی نظری و تجربی پژوهش، فرضیات به صورت زیر ارائه شدند:

- بالندگی سازمانی معلمان بر اساس سبک رهبری دانش محور ادراک شده قابل پیش بینی است.
- بالندگی سازمانی معلمان از طریق اشتیاق شغلی قابل پیش بینی است.
- بالندگی سازمانی معلمان از طریق نشاط سازمانی قابل پیش بینی است.
- بالندگی سازمانی معلمان بر اساس سبک رهبری دانش محور ادراک شده با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی قابل پیش بینی است.

روش

روش تحقیق از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی شهرستان خرم آباد به تعداد ۱۹۴۰ نفر بود که حجم نمونه براساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۳۵۲ نفر بدست آمد. به نحوی که از ۹۰۳ معلم مرد (۱۶۴ نفر) و ۱۰۳۷ معلم زن (۱۸۸ نفر) به عنوان نمونه انتخاب شدند. حجم نمونه برآورد شده، ۳۵۲ نفر بود که حدود ۳۳۲ پرسشنامه برگشت داده شد (نرخ بازگشت ۰/۹۴). بر این اساس، تحلیل‌های آماری روی ۳۳۲ نمونه انجام شد. ابزار اصلی جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش چهار پرسشنامه الف) رهبری دانش محور دونیت و دپابلو (Donate & De Pablo, 2015) در شش سوال در طیف پنج گزینه‌ای لیکرت، ب) پرسشنامه بالندگی سازمانی نیکخو امیری و همکاران (Nikkhoo Amiri et al, 2021) در پنج مولفه (گشودگی و شفاف بودن نظام، اعتماد به دیگران، مشارکت با دیگران، پروردن و اختیار کردن و کم لایه بودن ساختار سازمانی) در ۲۵ سوال ج) پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی و همکاران

(Schaufeli et al, 2006) در سه مولفه (توانایی، فداکاری و دل‌بستگی) در ۱۷ سوال و د) پرسشنامه نشاط سازمانی کرولف (Kjerulf, 2007) در ۲۳ سوال و شش مولفه (یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه به کار) در طیف پنج درجه ای لیکرت بود. نقطه برش پرسشنامه بالندگی سازمانی ۱۸، بالندگی سازمانی ۷۵، اشتیاق شغلی ۵۱ و نشاط سازمانی ۶۹ بود. روایی پرسشنامه ها به صورت صوری و سازه (تحلیل عاملی تاییدی) تایید شد. از طریق تحلیل عاملی تاییدی مشخص شد در متغیر رهبری دانش محور، گویه دوم (مدیران سازمان، رهبری دانش محور را به عنوان وسیله ای جهت دستیابی به اهداف سازمان در نظر دارند) با ۰/۹۶، در بالندگی سازمانی، مولفه اعتماد با ۰/۹۴، در نشاط سازمانی، مولفه خودگشودگی با ۰/۸۵ و در اشتیاق شغلی، مولفه توانایی با ۰/۸۹ دارای بیشترین وزن و بار عاملی بودند. پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای بالندگی سازمانی ۰/۹۵، رهبری دانش محور ۰/۹۱، اشتیاق شغلی ۰/۹۳ و نشاط سازمانی ۰/۹۰ بدست آمد. به منظور تحلیل داده های پژوهش از نرم افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۶ و ایموس گرافیک در سطوح توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون تی تک نمونه ای، ضریب رگرسیون، آزمون سوبل و تحلیل مسیر) استفاده شد.

یافته های پژوهش

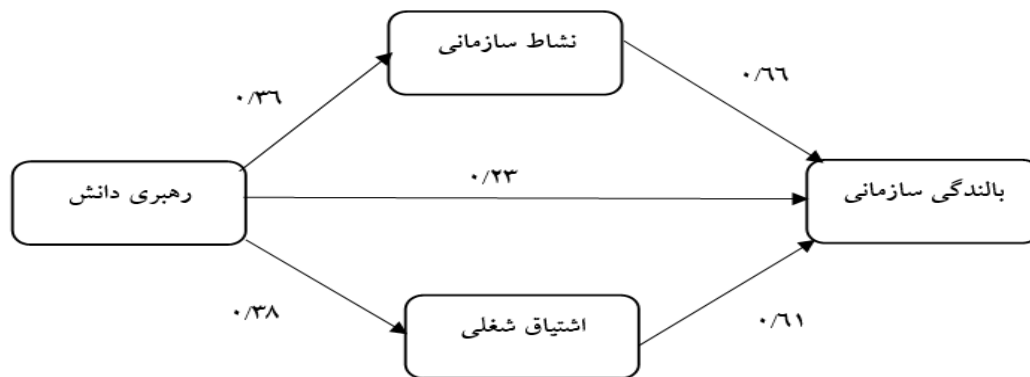
یافته های توصیفی گروه نمونه نشان داد که ۴۵ درصد گروه نمونه (فراوانی ۱۴۸) معلمان مرد و ۵۵ درصد (فراوانی ۱۸۴) معلمان زن بودند. ۷۶ درصد (فراوانی ۲۵۳) دارای مدرک لیسانس و ۲۴ درصد (فراوانی ۷۹) دارای مدرک ارشد و دکتری بودند. ۴۵ درصد (فراوانی ۱۴۹) سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال، ۳۰ درصد (فراوانی ۹۹)، ۶ تا ۱۰ سال و ۸ درصد (فراوانی ۲۸) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۱ درصد (فراوانی ۳۶) ۱۶ تا ۲۰ سال، ۶ درصد (فراوانی ۲۰) ۲۱ تا ۳۰ سال داشتند.

جهت بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها، از ضریب چولگی و کشیدگی استفاده شد. مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیر رهبری دانش محور برابر ۱/۰۴-، نشاط سازمانی ۰/۷۷-، بالندگی سازمانی ۰/۶۱- و اشتیاق شغلی ۰/۸۵- است و در بازه (۲ و ۲-) قرار دارد. مقدار کشیدگی مشاهده شده برای رهبری دانش محور برابر ۱/۷۶، نشاط سازمانی ۱/۴۳، بالندگی سازمانی ۰/۲۴ و اشتیاق شغلی ۱/۴۵- است و در بازه (۲ و ۲-) قرار دارد و از لحاظ کشیدگی، هر چهار متغیر نرمال بوده و توزیع آنها متقارن است.

جدول (۱) مقایسه میانگین متغیرها با نمره ملاک

متغیر	تعداد	میانگین و انحراف استاندارد	نمره ملاک	t	p
رهبری دانش محور	۳۳۲	۲۳/۲۸ ± ۴/۱۶	۱۸	۲۳/۱۳	۰/۰۰۱
نشاط سازمانی	۳۳۲	۸۶/۸ ± ۱۱/۸۸	۶۹	۲۷/۲۸	۰/۰۰۱
بالندگی سازمانی	۳۳۲	۶۸/۶۳ ± ۱۷/۸	۷۵	-۶/۵	۰/۰۰۱
اشتیاق شغلی	۳۳۲	۶۴/۴۴ ± ۱۰/۹	۵۱	۲۲/۴۶	۰/۰۰۱

طبق جدول (۱)، میانگین متغیر رهبری دانش محور (۲۳/۲۸) بالاتر از حد متوسط (۱۸)، میانگین متغیر نشاط سازمانی (۸۶/۸) بالاتر از حد متوسط (۶۹)، بالندگی سازمانی (۶۸/۶۳) پایین تر از حد متوسط ۷۵ و اشتیاق شغلی معلمان (۶۴/۴۴) بالاتر از حد متوسط (۵۱) است. آزمون تی تک نمونه ای نشان داد این تفاوت ها در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است.



شکل (۲) مدل نهایی پژوهش
جدول (۲) خلاصه نتایج برازش مدل

شاخص	CMIN	IFI	CFI	NFI	GFI	RFI	RMSEA
مقدار بدست آمده	۱/۲۱	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۰۲۵
حداقل قابل پذیرش	کمتر از ۳	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۰۰۸

بر اساس نتایج جدول (۲)، مدل آزمون شده مطالعه حاضر با مدل مفهومی و داده‌های گردآوری شده، برازش مناسبی دارد.

جدول (۳) تحلیل مسیر متغیرها (مدل استاندارد شده)

متغیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل
رهبری دانش محور و اشتیاق شغلی	۰/۳۸	-	۰/۳۸
رهبری دانش محور و نشاط سازمانی	۰/۳۶	-	۰/۳۶
رهبری دانش محور و بالندگی سازمانی	۰/۲۳	۰/۴۷	۰/۷۰
نشاط سازمانی و بالندگی سازمانی	۰/۶۶	-	۰/۶۶
اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی	۰/۶۱	-	۰/۶۱

طبق جدول (۳)، اثرات کل رهبری دانش محور بر اشتیاق شغلی، نشاط سازمانی و بالندگی سازمانی، مثبت و معنادار و اثرات کل اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی بر بالندگی سازمانی، مثبت و معنادار بود.

با استفاده از دو روش ضرایب رگرسیون و خطای استاندارد و روش آماره تی، می‌توان مقدار آماره آزمون سوبل را بدست آورد. در پژوهش حاضر از ضرایب رگرسیون استفاده شد.

جدول (۴) نتایج آزمون سوبل برای بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی

متغیرها	B	SE	t
رهبری دانش محور و اشتیاق شغلی	۰/۸۵	۰/۰۸	۲/۱
اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی	۰/۱۷	۰/۰۸	
رهبری دانش محور و نشاط سازمانی	۰/۳۳	۰/۰۸	۲/۳۴
نشاط سازمانی و بالندگی سازمانی	۰/۱۷	۰/۰۶	

از آنجا که ضرایب رگرسیون رابطه بین رهبری دانش محور و اشتیاق شغلی (۰/۸۵)، ضرایب رگرسیون رابطه بین اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی (۰/۱۷)، خطای استاندارد رابطه بین رهبری دانش محور و اشتیاق شغلی (۰/۰۸) و خطای استاندارد رابطه بین متغیر اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی (۰/۰۸) بود و مقدار آماره آزمون برابر با ۲/۱ شد که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است و در نتیجه نقش میانجی اشتیاق شغلی، مثبت و معنادار شد.

همچنین ضرایب رگرسیون رابطه بین رهبری دانش محور و نشاط سازمانی (۰/۳۳)، ضرایب رگرسیون رابطه بین نشاط سازمانی و بالندگی سازمانی (۰/۱۷)، خطای استاندارد رابطه بین رهبری دانش محور و نشاط سازمانی (۰/۰۸) و خطای استاندارد رابطه بین متغیر نشاط سازمانی و بالندگی سازمانی (۰/۰۶) بود و مقدار آماره آزمون برابر با ۲/۳۴ شد که از مقدار ۱/۹۶ بیشتر است و در نتیجه نقش میانجی نشاط سازمانی، مثبت و معنادار شد.

بحث و نتیجه گیری

به منظور پیاده سازی و توسعه سبک رهبری دانش محور در سازمان های آموزشی متناسب با شرائط و اقتضائات محیطی، باید آمادگی را در بین نیروی انسانی موجود در سازمان فراهم کرد. ایجاد آمادگی لازم در بین مدیران و رهبران آموزشی می تواند نقش حیاتی در پیشبرد موفق و تحقق آسان تر و سریع تر سبک رهبری فوق در گستره مورد نظر ایفاء کند. همچنین باید دیدگاه مفهومی صحیح و مشترکی درباره رهبری دانش محور و ویژگی ها و ابعاد مختلف آن در رهبران سازمان توسعه یابد و سازوکارهای ساختاری و فرهنگی لازم برای تحقق آن مهیا شود، تا از این طریق زمینه لازم برای پیاده سازی یک رهبری اثربخش در سازمان های آموزشی فراهم شود؛ زیرا وجود یک رهبری اثربخش مانند رهبری مبتنی بر دانش در کنار ایجاد نشاط سازمانی در سازمان و تقویت اشتیاق شغلی در بین اعضای سازمان، منجر به منافع زیادی مانند بالندگی سازمانی و حرفه ای در بین اعضای سازمان می شود. بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر، پیش بینی بالندگی سازمانی معلمان بر اساس سبک رهبری دانش محور ادراک شده با نقش واسطه ای اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی بود. نتایج بیانگر اثرات مثبت و معنادار رهبری دانش محور بر بالندگی سازمانی معلمان است. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق ثقیب و همکاران (Saqib et al, 2019) و ماریو و همکاران (Mario et al, 2018) همسویی و مطابقت دارد. سو و انگ (Su & Wang, 2022) نیز در تحقیق خود دریافتند که توسعه حرفه ای معلمان، جذابیت جهانی پیدا کرده است، زیرا آنها مسئول اصلی کیفیت آموزش هستند و برای دستیابی به توسعه حرفه ای، به کسب دانش و توانایی های مرتبط با آن نیاز دارند. در واقع، رهبران و مدیران مدارس می توانند با به کارگیری اصول و راهبردهای رهبری دانش و با تمرکز بر ایده های جدید آموزشی معلمان، توجه به شبکه های دانش و یادگیری، توسعه چشم اندازهای آموزشی، تأکید بر همکاری های علمی معلمان، تسهیم دانش و اطلاعات جدید و تسهیل به کارگیری فناوری های نوین، نسبت به توسعه حرفه ای معلمان اقدام کنند. قابل ذکر است که هدف رهبری دانش محور، دستیابی به اهداف سازمانی و نتایج مثبت در سازمان به منظور افزودن ارزش، افزایش سطح عملکرد سازمانی با طراحی و اجرای ابزارها، فرآیندها، سامانه ها، ساختارها و فرهنگ های مختلف به منظور بهبود، تسهیم و به کارگیری انواع مختلفی از دانش است که برای تصمیم گیری های سازمانی و توسعه حرفه ای کارکنان، حیاتی است (Manab & Aziz, 2019). کاراگورگو (Karageorgou, 2022) معتقد است که فرآیندهای مدیریت دانش می تواند به عنوان یک استراتژی جایگزین توسط مدارس به منظور کمک به معلمان برای تجهیز خود به مهارت های جدید و مقابله با چالش های پیشرو استفاده شود. انجام مطلوب و موفقیت آمیز رهبری دانش، موجب می شود تا فعالیت هایی همچون ابداع و کسب دانش و اطلاعات جدید مرتبط با اصول آموزش، تدریس، یادگیری، استفاده از مهارت های انتقادی، تلاش در جهت حل مسایل آموزشی و تربیتی، بهبود تسلط معلمان در اداره کلاس ها، علاقه مند نمودن دانش آموزان به یادگیری، توسعه شوق و اشتیاق معلمان به امور آموزشی و تربیتی، رشد ایده ها و مهارت های مرتبط با تدریس، ارزشیابی صحیح و مبتنی بر استاندارد فرآیندهای یاددهی-یادگیری، انتقال و توزیع دانش جدید در بین همکاران و افزایش تمایل به رشد و توسعه شغلی در بین مدیران و معلمان مدارس بهبود یابد.

نتایج نشان داد نشاط سازمانی بر بالندگی سازمانی معلمان، تاثیر مثبت و معنادار دارد. همچنین خسروی و همکاران (Khosravi et al, 2020) دریافتند با بهبود نشاط کاری معلمان در محیط کار می توان رفتار نوآورانه آنان بهبود بخشید. قابل تبیین است که نشاط سازمانی شامل ابعادی مانند مثبت اندیشی، یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، علاقه به کار و حس معناداری است. افراد مثبت اندیش، غالباً تمرکز خود را روی راه حل ها، امکانات و نقاط قوت می گذارند و مثبت اندیشی، آنها را شادتر و کارآمدتر می سازد. یادگیری باعث می شود که رفتارها و مدل های ذهنی افراد تغییر کند و افراد به گونه دیگر بیاندیشند و عمل کنند. یعنی افراد، دانشی را که در سازمان شان به دست می آورند در رفتارشان به کار می بندند. خودگشودگی، حدی است که افراد تمایل دارند اطلاعات مربوط به خود را با دیگران در میان بگذارند و زمانی که با گشودگی با افراد ارتباط برقرار می شود، از خلاقیت و انرژی آنها به بهترین نحو استفاده خواهد شد. مشارکت کارکنان در تصمیمات باعث می شود که آنها برای ساختن آینده خود فعالانه وارد عمل شوند. علاقه به کار باعث می شود آنان با حرارت و عشق فعالیت کنند و کار را نوعی تفریح بدانند. معنی دار بودن فرصتی است که افراد احساس کنند اهداف شغلی مهم و با ارزشی را دنبال می کنند. وجود این عوامل و مولفه ها در سازمان می تواند به بالندگی سازمانی افراد کمک کند. نشاط در محیط کار هم سرمایه است و هم آفریننده سرمایه های دیگر در سازمان. چرا که وجود نشاط در زندگی فردی و اجتماعی، نگرش مثبت به زندگی، خودپنداره مثبت، تمایل بیشتر برای کمک به دیگران، برخورداری از شاخص های بالای زندگی، روابط اجتماعی متعادل و در نهایت عملکرد بهتر و مطلوبتر برای فرد و جامعه را به همراه دارد (Taherian et al, 2014). وجود تجارب، عواطف و هیجانات مثبت و همچنین احساس رضایت و خوشنودی معلمان از زندگی کاری موجب می شود تا معلمان برای رسیدن به اهداف سازمانی از تمام توانمندی ها و استعدادهای خود استفاده نمایند. لذا مثبت اندیشی، خودگشودگی، یادگیری، مشارکت و علاقمندی به کار و فعالیت توسط معلمان به همراه برنامه ریزی دقیق و تلاش آگاهانه و تمایل به تغییر و نوآوری در فرآیندهای آموزشی و درسی می تواند در عصر حاضر به بقا و استمرار فعالیت های سازمان های آموزشی کمک کند تا مدارس با کیفیتی بهتر و مطلوبتر به تحقق اهداف خود جامه عمل بپوشانند.

نتایج نشان داد اشتیاق شغلی بر بالندگی سازمانی معلمان، تاثیر مثبت و معنادار دارد. در همین راستا جعفری و همکاران (Jafari et al, 2018) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند بین اشتیاق شغلی و بالندگی سازمانی همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد. نایلور و همکاران (Naylor et al, 2013) معتقدند که بالا رفتن اشتیاق شغلی باعث افزایش سطح انرژی و هویت سازمانی قوی می شود. هنگامی که افراد نسبت به نقش خود مشتاق اند، انرژی فیزیکی زیادی صرف تکالیف نقش می کنند. این بعد با اعمال تلاش در شغل نشان داده می شود. معلمان با اشتیاق شغلی بالا در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می زنند (Salanova et al, 2005)، در برابر کنش ها واکنش نشان می دهند و خودکارآمدی آنها افزایش می یابد و تغییرات را به راحتی پذیرش و با آنها سازگار می شوند و در نتیجه سازمان را در رسیدن به اهداف یاری می سازند (Llorens et al, 2007)، آنها در کارشان به دنبال چالش های جدید می گردند و هنگامی که احساس می کنند کارشان برای مدت زیادی چالش برانگیز نمی باشد، آن را تغییر می دهند. به عبارت دیگر، افراد مشتاق، فعالانه شرایط کاری خود را تغییر می دهند (Bakker & Leiter, 2011).

همچنین نقش میانجی اشتیاق شغلی و نشاط سازمانی، در تاثیر رهبری دانش محور بر بالندگی سازمانی مثبت و معنادار شد. در همین راستا، عزیزه و همکاران (Azizah et al, 2021) در پژوهشی نشان دادند که خوش بینی نقش واسطه ای در تاثیر رفتار رهبری تحول آفرین بر رفتار نوآورانه کارکنان دارد. طبیعتاً در صورت وجود رهبری دانش محور در سازمان ها و به ویژه سازمان های آموزشی که نقش ویژه ای در تربیت افراد جامعه ایفا می کنند، با افزایش خلاقیت، ریسک پذیری و کاهش

مقاومت در برابر تغییر از سوی معلمان مواجه خواهند شد و این به نوبه خود به افزایش نشاط سازمانی و اشتیاق شغلی منجر خواهد شد. در واقع، مدیران مدارس با ایجاد نشاط سازمانی و افزایش اشتیاق شغلی، می توانند تعاملات دوسویه را توسعه دهند، مشارکت و تشریک مساعی علمی را ارتقا بخشند، خودانگیختگی در امور آموزشی و تربیتی را رشد دهند، معلمان را در مسیر خود بهبودی و اصلاح سوق دهند، خلاقیت و نوآوری را در مدارس مورد توجه قرار دهند، تعامل با دانش محیطی را تسهیل نمایند، در امور آموزشی انعطاف پذیر باشند، احساس ارزشمندی در مدارس را رشد دهند، از تصمیمات جمعی و تیمی حمایت کنند، به طور مستمر در جستجوی نیازهای آموزشی و توسعه ای خود باشند، مسئولیت پذیری آموزشی و تربیتی را تسهیم نمایند، جوی حمایتی و مبتنی بر اعتماد ایجاد نمایند، به معلمان کمک کنند روش های جدید آموزش و تدریس را آموخته و بیازمایند، معلمان را به طور مستمر به شرکت در دوره های آموزشی بازآموزی تشویق نمایند و فرآیند تغییر و تحول امور آموزشی را در صدر اهداف خود قرار دهند. در واقع، ایجاد مدرسی که در آن، مدیران به ایجاد، خلق، کسب، به کارگیری، تسهیم و توزیع دانش و اطلاعات جدید توجه دارند می توانند باعث توسعه حرفه ای معلمان، کارآمدی و اثربخشی سازمانی شوند.

پیشنهادهای

با توجه به تاثیر رهبری دانش محور بر نشاط سازمانی و اشتیاق شغلی پیشنهاد می شود با افزایش ارتباطات عاطفی بین معلمان، ایجاد شبکه های ارتباط اجتماعی در محیط کار، ایجاد فضای همفکری و مشارکت و حل مشکلات کارکنان، ایجاد نظام های تشویق و پاداش، غنی سازی مشاغل از طریق چرخش شغلی، داشتن فرهنگ حمایتی و تشویق به هدف گذاری در کارکنان و آموزش، رعایت عدالت، ایجاد روحیه استقلال و ایجاد بروز خلاقیت و نوآوری، زمینه را برای بهبود نشاط سازمانی و اشتیاق شغلی کارکنان فراهم آورند.

آموزش و پرورش می تواند ضمن فراهم آوردن محیطی سرشار از نشاط برای معلمان، از طریق آموزش های ضمن خدمت، زمینه رشد و بالندگی آنان را نیز توسعه دهند و نهایتاً باعث ایجاد رفتارهای نوآورانه در آنان شوند. در راستای تقویت و افزایش بالندگی سازمانی در معلمان توصیه می شود، تدوین و اجرای برنامه های آموزشی و پرورشی در مدرسه در جهتی باشد تا معلمان با استفاده از دانش، تجربیات، مهارت ها و ایده های نو و جدید خویش به معلمان نوآور در مدرسه تبدیل شوند.

با توجه به رابطه اشتیاق شغلی با بالندگی سازمانی پیشنهاد می شود که سازمانها با افزایش اشتیاق شغلی و به خصوص مؤلفه نیرومندی، دلبستگی و فداکاری، برانگیختگی را در افراد بالا ببرند و مقاومت افراد را به هنگام وقوع مشکلات و بروز تعارضات میان فردی افزایش دهند.

قردانی

مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه انجام شده در مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، مصوب در شورای تخصصی دانشکده علوم انسانی دانشگاه کاشان به تاریخ ۱۴۰۲/۲/۳۱ و به شماره ۱۲۳۸۰۸۱ می باشد. نویسندگان مقاله از کلیه مسئولین محترم آموزش و پرورش و معلمان شهر خرم آباد که به هر طریق ممکن در این مطالعه همکاری نموده اند، تشکر می نماید.

منابع

-Al-Qatawneh, N. A. W., Al-Tarawneh, S. J., Al-Qatawneh, N. A. W., & Al-Adaileh, R. M. (2019). The impact of knowledge management processes on operational performance as mediated by IT agility. *International Review of Management and Marketing*, 9(1); 36.

-Azizah, S. N., Nurhayati, S., Anggraeni, A. I., & Helmy, I. (2021). The impact of transformational leadership on innovative capability: Mediating role of employee optimism. *Management Science Letters* 11(2021): 435–440.

-Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2011). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.

-Chang, W. C., Fan, C. W. & Chong, T. L. (2018). The study on relationship principal's knowledge leadership and school competitive advantage of elementary schools, *Educational administration and evaluation*. 9: 27-58.

-Chu, K. W., Wang, M., & Yuen, A. H. (2011). Implementing knowledge management in school environment: Teachers' perception. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 3(2), 139-152.

-Donate, M. J. & Sanchez de Pablo, J.D. (2015). The role of knowledge oriented leadership in knowledge management practices and innovation, *Journal of Business Research*, 18(9):1158-1169.

-Fuad, M., Yuniawan, A., Nugraheni, R., Idyarti, E. & Udin, U. (2020). The effect of obsessive work passion and affective commitment on employee performance, *Espacios*, 41(22):7.

-Guskey, T. R. (2006). Making high school grades meaningful. *Phi Delta Kappan*, 87(9); 670–675.

-Hosseini, F. (2014). Investigating the relationship between social capital, knowledge sharing and organizational performance among employees of Iranian insurance companies in Gilan province, *MA Thesis*, Azad University of Sari. [In Persian].

-Jafari, M., Moghadam, E., & Hosseini, S. M. (2018). Correlation between servant leadership style and job excitement with organizational effectiveness in Hospitals of Zahedan University of Medical Sciences. *JHPM*, 7 (4): 48-55. [In Persian].

-Jiang, H., Motohashi, K., Liu, W. & Zhang, X. (2022). Knowledge-oriented leadership and technology standard innovation: a temporary-team perspective, *Journal of Knowledge Management*, 26, 8; 2061-2083. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2021-0201>

-Karageorgou, Z. (2022). The impact of knowledge management processes on teacher's digital skills. *European Journal of Education Studies*, 9(7).

-Kayak, S. (2021). The mediating role of organizational happiness in the relationship between work engagement and life satisfaction: a study on teachers, *International Journal of Contemporary Educational Research*, 8(4): 27-46.

-Kelly, S. M. (2018). *What is the role of teachers in education*, MIT Press, Cambridge, MA.

-Khosravi, H., Taherpour, F., & Pourshafi, H. (2020). The role of happiness work in innovative behavior with respect to the mediation of psychological capital in elementary school teachers in Birjand. *Journal of Educational Psychology Studies*, 16(36); 29-50. [In Persian].

-Kjerulf, A. (2007). *Happy Hour is 9 to 5*. Copenhagen: Pine Tribe.

-Kreutzer, M. (2018). *The teachers as a change agent*, Sage publication, Inc.

-Latif, K. F., Afzal, O., Saqib, A., Sahibzada, U.F. & Alam, W. (2021). Direct and configurational paths of knowledge-oriented leadership, entrepreneurial orientation, and knowledge management processes to project success", *Journal of Intellectual Capital*, 22, 1; 149-170.

-Llorens, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). Testing the robustness of the job demands - resources model: Erratum. *International Journal of Stress Management*, 14(2): 224-225.

-Manab, N. & Aziz, N. (2019). Integrating knowledge management in sustainability risk management practices for company survival. *Management Science Letters*, 9(4); 585-594.

-Mariam, S., Khawaja, K. F., Qaisar, M. N., & Ahmad, F. (2022). Knowledge-oriented leadership, team cohesion, and project success: a conditional mechanism. *Project Management Journal*, 53 (2); 128-145. <https://doi.org/10.1177/87569728211063128>

-Mario, J., Donate, Jesús & Sánchez de Pablo, D. (2018). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*; 68(2): 360-370.

-Milton, L. (2018). Teacher involvement in education change: The role of teachers in changes in education, *Prelacy Journal Regional Education Project for Latin America and the Caribbean*. 1.

-Naylor, J. C., Pritchard, R. D., & Ilgen, D. R. (2013). *A theory of behavior in organizations*. Academic Press.

-Nikkhoo Amiri, A., Bagherzadeh, M. R., Tabari, M., & Qalipour Kanani, Y. (2021). Identifying the factors affecting organizational growth based on justice in Farhangian University to provide a model. *Journal of Curriculum Development and Educational Planning Research*, 11(2); 1-18. [In Persian].

-Parker, S. K. Bindl, U., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36; 827-856.

-Payam, M., Negintaji, S., Beshliden, K., Negintaji, M., & Hashemi, S. E. (2018). The relationship between spiritual intelligence, gratitude, organizational commitment and work engagement with organizational citizenship behavior. *Research in Clinical Psychology and Counseling*, 8(1); 21-36. [In Persian].

-Pazhohan, A. (2014). Relationship organizational development with self-esteem and their dimensions at staff PNU, Kurdistan province. *Public Organizations Management*, 2(4); 77-94. [In Persian].

-Roy, R. & Konwar, J. (2020). Workplace happiness: a conceptual framework, *International Journal of Sciences & Technology Research*, 9 (1); 4452-4459.

-Salanova, M. & Schaufeli, W. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *Int J Hum Resour Man*. 19: 116-131.

-Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6): 1217-1227.

-Saqib, S., Shuang, C. & Hongnian, Yu. (2019). Impact of knowledge oriented leadership on knowledge management behavior through employee work attitudes, *The International Journal of Human Resource Management*, 30, 16; 2387-2417.

-Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (10–24). Psychology Press.

-Schaufeli, W., Marfitnez, I., Gonzalez-Roma, V., Salanova, M., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach, *Jr happiness Stud*, 3, 71 - 92.

-Schaufeli, W., Salanova, M., & Bakker, A. (2006). The measurement of engagement with a short questionnaire, A cross-national study, *Educ Psychol Meas*, 66, 701 -716.

-Schneider, A., Wickert, C. & Marti, E. (2017). Reducing complexity by creating complexity: a systems theory perspective on how organizations respond to their environments. *Journal of Management Studies*, 54(2), 182-208.

-Sheykhloreslami, A., Dadjoeei, R., & Seyedesmaili Ghomi, N. (2020). The role of teachers' job engagement and job satisfaction in prediction students' school bonding. *Journal of Educational Psychology Studies*, 17(40), 33-20. [In Persian].

-Shukla, S. K. (2021). Benchmarking the practices of flexibility with maturity models and frameworks of organizational capabilities. *Benchmarking: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2020-0459>

-Sohrabi, H., Razavi, A. A., & Taherkhani, L. (2018). Examining the relationship between knowledge leadership and organizational improvement from the viewpoint of central library librarians of state universities of Tehran. *Journal of Knowledge Studies*, 11(43); 32-46. [In Persian].

-Stachowiak, A., & Pawłyszyn, I. (2021). From fragility through agility to resilience: the role of sustainable improvement in increasing organizational maturity. *Sustainability*, 13(9); 4991.

-Su, H. & Wang, J. (2022). Professional development of teacher trainers: the role of teaching skills and knowledge. *Front. Psychol.* 13:943851. doi: 10.3389/fpsyg.2022.943851

-Taherian, H., Feiz, D., & Heydarkhani, Z. (2014). Studying the effective managerial and organizational factors on the happiness and joy in the Universities and their effects on the knowledge production. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 20(2); 99-116. [In Persian].

-Tusi, M. A. (2012). *Organizational development*, Tehran: Publication of the Higher Institute of Education and Research in Management & Planning. [In Persian].

-Zhang, L. & Cheng, J. (2015). Effect of knowledge leadership on knowledge sharing in engineering project design teams: the role of social capital, *Project Management Journal*, 46(5): 124-111.

-Zia, N. U. (2020). Knowledge-oriented leadership, knowledge management behavior and innovation performance in project-based SMEs. The moderating role of goal orientations, *Journal of Knowledge Management*, 24 (8); 1819-1839. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2020-0127>

The prediction of teachers' organizational development according to perceived knowledge-based leadership: the mediating role of job passion and organizational happiness

Fatemeh Matash Beyranvand-Hamid Rahimi

1.MA, Department of Education, School of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran.

1 .Associate Prof, Department of Education, School of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran.

Corresponding Author: 09133064430 Email: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

Abstract

The necessity of creating growth in the education organization is a knowledge-oriented leadership that by creating job passion and organizational happiness provides the basis for organizational growth in its employees. Because in growing organizations, managers and leaders have a different role from other organizations. Thus the purpose this research was the prediction of teachers' organizational development according to perceived knowledge-based leadership with mediating role of job passion and organizational happiness. The type of research was descriptive- correlational, and the statistical population included all primary teachers of Khorram Abad city (N=1940), that the sample size (n=352) was obtained based on Cochran Formulate and stratified random sampling. Data collection tools in this research are four questionnaires knowledge-based leadership, organizational growth, job passion and organizational happiness in a Likert five-scale. The questionnaires validity were determined as face and construction. The questionnaires reliability were obtained through Cronbach's alpha coefficient for organizational growth 0.95, knowledge-based leadership 0.91, job passion 0.93 and organizational happiness 0.90. In order to analyze the research data, statistical software SPSS version 26 and Amos Graphics were used at the descriptive and inferential levels. The results showed that the mean of the knowledge-oriented leadership variable (23.28) was higher than the average (18), the mean of the organizational happiness (86.8) was higher than the average (69), the mean of organizational development (68.63) was lower than average 75 and mean of job passion (64/44) is higher than average (51). The total effects of knowledge-based leadership on job passion, organizational happiness and organizational growth were positive and significant, and the total effects of job passion and organizational happiness on organizational growth were positive and significant, and the mediating role of job passion and organizational happiness in the effect of knowledge-oriented leadership on organizational growth became a positive and significant.

Key words: Knowledge-Oriented Leadership, Organizational Development, Job Passion, Organizational Happiness