



بررسی رابطه‌ی بین سبک مدیریت تحول آفرین و تسهیم دانش معلمان در مدارس شهرستان جم

عباس دژگاهی^۱، سعیده طاهری طبیبی^۲، عباس غلامی^۳، ابودر سعادت طلب^۴، علی کیمیایی^۵

^۱ کارشناس ارشد فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی، اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان جم، ایران، A.dzhgahi@gmail.com

^۲ دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، ایران، Taherrisss@yahoo.com

^۳ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان فراهین، ایران، abbassgholamy1354@gmail.com

^۴ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان عسلویه، ایران، abuzarsaadat@gmail.com

^۵ دانشجوی دکتری برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد لامرد، ایران، Alikimiyaiei54@gmail.com

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی بین سبک مدیریت تحول آفرین و تسهیم دانش معلمان در مدارس شهرستان می‌باشد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها توصیفی همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان که در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۹۶ در مدارس اداره‌ی آموزش و پرورش شهرستان جم به تدریس مشغول می‌باشند. این جامعه ۵۱۰ نفر شامل ۲۰۵ نفر معلم زن و تعداد ۳۰۵ نفر معلم مرد می‌باشند. در این پژوهش تعداد ۳۰۱ نفر (شامل ۱۳۲ زن و ۱۶۹ مرد) با روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب گردید. داده‌های پژوهش با استفاده از دو پرسشنامه مدیریت تحول آفرین باس و آلیو (۲۰۰۰) و پرسشنامه تسهیم دانش جمع‌آوری شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌های پژوهش مورد تأیید متخصصان قرار گرفت و با استفاده از آزمون تحلیل عاملی روایی ۰٫۸۲، پرسشنامه مدیریت تحول آفرین و همچنین ۰٫۸۴، پرسشنامه تسهیم دانش تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ در پرسشنامه مدیریت تحول آفرین ۰٫۹۱ و در پرسشنامه تسهیم دانش ۰٫۸۷ محاسبه شد. داده‌های حاصل با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل گردید. نتایج تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های مدیریت تحول آفرین (ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، نفوذ آرمانی و ملاحظات فردی) و تسهیم دانش رابطه‌ی معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: مدیریت تحول آفرین، تسهیم دانش، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، نفوذ آرمانی، ملاحظات فردی.

مقدمه

امروزه در هر سازمان یا اداره یا شرکت آنچه بیش از همه ذهن مدیران و کارکنان را به خود مشغول داشته و دارد نحوه تعامل باهم و در راه رسیدن به اهداف سازمان که همانا یکی از آنها بالا بردن عملکرد سازمانی است. سازمانهای موفق مشخصه عمده‌ای دارند که به وسیله آن از سازمان‌های نا موفق متمایز می‌شوند؛ این مشخصه رهبری

است. رهبری موضوعی است که از دیر باز نظر محققان و عموم مردم را به خود جلب کرده است شاید علت جذابیت گسترده رهبری این باشد که رهبری، فرایندی بسیار اسرار آمیز است که در زندگی همه افراد وجود دارد. در اکثر موارد، دانشمندان علوم رفتاری کوشیده‌اند تا بدانند بر اساس چه ویژگی‌ها، توانایی‌ها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه بر چه جنبه‌هایی از موقعیت توان رهبر در تأثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می‌توان تعیین کرد [۱۲].

چگونگی ارتقای سطح اثربخشی آموزش برای تحقق اهداف آموزشی و دانایی به عنوان یکی از چالش‌های اساسی پیش روی مدیران و برنامه‌ریزان قرار داشته و در این خصوص، سیاستهای مختلفی به کار گرفته شده است که تغییر در ساز و کارهای آموزشی، یکی از مهمترین آنان به شمار می‌رود، چرا که با این شیوه می‌توان بر رفتار و فعالیت‌های آموزشی تأثیر گذاشت [۱۳]. دنیای جدید، نیازمند سازمانهای جدید، نیازمند رهبران جدید است. رهبرانی که علاوه بر منطقی عقلایی و آموزه‌های کلاسیک سازمان‌های عصر مدرنیته، مجهز به ابزار تفکر جدید بر پایه درک ارزش‌ها و احساسات بوده و معتقد به دخالت عوامل مختلف در تصمیم‌گیری هستند. هماهنگی و سازگاری سازمانها با محیط پیچیده و متغیر اطراف خود امر حیاتی است. این تغییر و تحول سازمانی با خلاقیت به دست می‌آید. سازمان‌ها، برای موفقیت پایدار خود یعنی موفقیت در حال و آینده، باید به طور جدی تلاش نموده و عملکرد بهینه مستمر و تحول دگرگونی را که از طریق خلاقیت به دست می‌آید. سرلوحه کار خود قرار دهند [۴].

در عصر حاضر که دامنهی علم و دانش روز به روز گسترده تر و مفاهیم کاربردی آن بیشتر توسعه می‌یابد. این توسعه علم و دانش بر روی روابط بین انسانها و تعاملات آنان در محل کار در سازمان و در اثربخشی و کارایی کارکنان و توسعه‌ی دانش اثرگذار است. رهبری عبارت از نفوذ فرد یا گروه است تا آنان از روی میل نه اجبار برای رسیدن به هدف یا اهدافی در موقعیت کوشش کنند [۲]. نحوه‌ی