

بررسی تاثیر سبک رهبری تحول گرای مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران

وحید معصومی فرد^۱، سمیه پورکریم^۲

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی مرند، آموزگار دوره ابتدایی استان آذربایجان غربی،

شهرستان چالدران

^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور مرکز تبریز، آموزگار دوره ابتدایی استان آذربایجان غربی،

شهرستان چالدران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر سبک رهبری تحول گرای مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران با استفاده از روش تحقیق توصیفی- پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهرستان چالدران به تعداد آنان ۱۵۸ نفر می باشد. همچنین حجم نمونه آن با استفاده از فرمول کوکران ۱۱۲ نفر محاسبه و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی برای انتخاب نمونه استفاده گردید. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه ای استاندارد شده سبک رهبری تحول گرای و چابکی سازمانی اسپایدرز (۲۰۰۷) استفاده شد. پایایی پرسشنامه ها به ترتیب ۰/۸۸۵ و ۰/۸۳۴ درصد از طریق تکنیک آلفای کرانباخ بدست آمد، داده ها بوسیله نرم افزار SPSS23 و با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی ساده به روش همزمان تجزیه و تحلیل شدند. در این تحقیق یک سوال و پنج فرضیه تدوین شدند نتایج حاصل از آزمونهای آماری نشان داد که: سبک رهبری تحول گرای مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تاثیر دارد. میزان قدرت الهام بخشی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تاثیر دارد. میزان کاريزماتیک بودن مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تاثیر دارد. میزان ملاحظاتی فردی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تاثیر دارد. قدرت الهام بخشی و کاريزماتیک بودن مدیران از مولفه های سبک رهبری تحول گرا تبیین کننده مناسبی برای چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران هستند.

واژه های کلیدی: سبک رهبری تحول گرای، چابکی سازمانی، شهر چالدران.

مقدمه

موضوع چابکی چیزی نیست که بتوان آنرا فقط برای سازمانهای خصوصی در نظر گرفت به کارگیری چابکی در بخش دولتی نیز می تواند عرصه مناسبی برای رشد و بالندگی این مفهوم باشد. البته برخی اعتقاد دارند که با توجه به عدم وجود رقابت و سرعت در بخش دولتی و در یک کلمه عدم وجود پویایی در محیط کاری و عملیاتی آن، عملاً بیان چابکی در این بخش بی معنا و بی ربط است ولی ما معتقدیم که بخش دولتی به دلیل کثرت ارباب رجوعان خود و نیز نیاز بیشتر به رفع نیازها و خواسته های آنها و در راستای بالندگی و تعالی خود در زمینه های سرعت و کیفیت و مهمتر از همه هزینه ها، بیشتر به چابکی نیاز دارد (باقرزاده و اکبری دیباور، ۱۳۸۹). هر چند تعاریف موجود از چابکی با یکدیگر متفاوت هستند اما همه آنها بر سرعت و انعطافپذیری به عنوان دو عامل اساسی جهت رسیدن به چابکی تأکید می کنند. یکی از تعاریفی که مفید و جامع به نظر می رسد، تعریف زیر است: چابکی نتیجه هشیار بودن نسبت به تغییرات، به صورتی همه جانبه (تشخیص فرصتها و چالشها) هم در محیط داخلی و هم در محیط خارجی است و با وجود قابلیت شایسته در استفاده از منابع برای پاسخگویی به این تغییرات در زمان مناسب و به شکلی انعطاف پذیر و مربوط که سازمان نیز توانایی اجرای آن را داشته باشد، صورت مؤثری به خود می گیرد (برانزچیدل و سورش^۱، ۲۰۰۹، ۶-۹). یک سازمان چابک فرآیندهای سازمانی و افراد را با فناوری پیشرفته ترکیب می کند تا نیازهای مشتری را برای ارائه محصولات و خدمات با کیفیت زیاد و در مدت زمان نسبتاً کوتاه برآورده کند. چابکی توانایی سازمان در تهیه محصولات و خدمات با کیفیت خوب را افزایش می دهد و بنابراین برای افزایش توان رقابت سازمان مهم است (کروسیتو و یوسف، ۱۳۸۷). چابکی سازمانی به توانایی خلاقیت و پاسخگویی به تغییرات به منظور رسیدن به منافع مورد نظر در یک محیط متلاطم کسب و کار گفته می شود (های اسمیت^۲، ۲۰۰۴). چابکی عبارت است از شناسایی موفق مبانی رقابت (سرعت، انعطاف پذیری، نوآوری، کیفیت و سودآوری)، انسجام منابع و اقدامات مناسب در محیط دانش و دارای تغییرات سریع به وسیله فراهم کردن محصولات و خدمات مشتری پسند (شعب زاده، ۱۳۸۶). یکی از مهم ترین عناصر افزایش بهره وری برنامه ریزی های سازمانی، برنامه ریزی منابع انسانی است. عامل مهم برای وجود برنامه ریزی منابع انسانی، برنامه ریزی جهت نیل به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی است. مؤثرترین راه دستیابی به بهره وری، در شرایط فعلی چابک سازی است. چابک سازی سازمان تلاشی است منظم، برای اتخاذ تصمیمات بنیادی و انجام اقدامات اساسی، که سرشت و سمت گیری فعالیت های یک نهاد یا سازمان را با جامعه پیرامونی در چارچوب قانونی شکل می دهد. چابک سازی سازمان ارتباطات و مشارکت را سهولت بخشیده، علایق و ارزش های ناهمگرا را با یکدیگر همسو و منطبق ساخته و تصمیم گیری منظم و اجرای موفقیت آمیز را ترویج و تشویق خواهد کرد (برایسون، ۱۳۸۹، ۱۰۸).

چابکی به عنوان راهبرد سازمان، به مهارت افراد در رفتارها و کارکردها نیازمند است، دولت ها باید بتوانند نیازهای شهروندان و دستگاه ها را پیش بینی کنند و بدانند که چگونه آن نیازها بر تصمیمات و عملیات مربوط به سیاست گذاری، موثر خواهند بود. همچنین، دولت ها باید با تغییرات سازگاری و انطباق یافته، به دنبال همسو کردن منابع سیاسی، انسانی، فناوری و ساختاری بوده و به صورت انعطاف پذیر اما قاطعانه برای اطمینان از جامه ی عمل پوشاندن به نتایج مورد هدف اقدام کنند. نهایتاً، دولت ها باید از طریق تزریق توانایی پیش بینی و سازگاری در سازمان، فرایندها را تسریع کرده و دقیقاً بدانند که چگونه این راهبردها، پویایی های چابکی را به جریان و فعالیت می اندازند (جعفر نژاد و شهابی، ۱۳۸۶). چابکی از پارادایم های نوین در عرصه مدیریت سازمانها می باشد که برای بهره مندی از تغییرات محیطی و برآورده نمودن نیازها ارائه گردیده است. عوامل متعددی بر چابکی سازمانها موثر می باشد که یکی از آنها بکارگیری تکنولوژی به منظور انطباق با تغییرات محیطی و پاسخگویی به نیازهای آموزشی امروزه می باشد. یک سازمان چابک، با اتفاقات و تغییرات ناگهانی، به سادگی از پا در نمی آید. یک سازمان چابک، سریع السیر، سازگار و قدرتمند است و به تغییرات ناگهانی، فرصت های جدید بازار و نیازمندی های

^۱. Braunscheidel, Suresh

^۲. Highsmith

مشتری پاسخ سریع می دهد. سازمان چابک برای درک و پیش بینی تغییرات محیط کسب و کار طراحی شده و در این راستا به ساختار بندی خود می پردازد. چابکی دارای اهمیت فراوانی است، زیرا نتایج و موفقیت های سازمان دولتی چابک جالب توجه و تحسین برانگیز است. مطالعات نشان می دهد که این سازمان ها نرخ موفقیت فزاینده ای (تقریباً بیست درصد) در اجرای اقدامات تحولی نسبت به هممتایان خود به دست می آورند. همچنین این موسسات در بهره وری ۵۳ درصد، در رضایت کارکنان ۳۸ درصد و در رضایت مندی مشتریان یا مصرف کنندگان ۳ درصد رشد را نشان داده اند. دولت هایی که در زمینه سرعت و انعطاف پذیری و پاسخگویی بیشتر سرمایه گذاری می کنند به احتمال قوی به اهدافشان خواهند رسید. زیرا عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فن آوری با سرعت هرچه تمام تر بر دولت ها و تصمیمات آنها تاثیر گذارده و شهروندان به خدمات سریع تر و تخصصی تر نیاز پیدا می کنند. در نتیجه این امر باید خط مشی های سریعتر از گذشته تهیه، تدوین و اجرا کنند که مسلماً "چابکی می تواند به سازمان ها و موسسات به انجام این رسالت و کسب اهداف سازمانی کمک کند. وجود و زمینه های گوناگون باعث می شود که یک سازمان برنامه چابکی را ادامه دهد. برخی از دلایل ضرورت حرکت به سمت چابکی سازمانی را می توان محیط کسب و کار، افزایش انتظارات مشتریان، جهانی شدن، مسائل فرهنگی و اجتماعی، محدودیت نیروی انسانی ماهر، تغییرات فن آوری اطلاعات، نوآوری و ابتکار دانست (جعفرنژاد و شهائی، ۱۳۸۶، ۱۵۱).

تئوری رهبری تحولی به عنوان بیشترین ایده مطالعاتی و گفتمانی در حوزه مطالعات رهبری در طی ۳۰ سال گذشته است (توریش^۱، ۲۰۱۳، ۲۰). رهبری تحول آفرین به نوعی رهبری اطلاق می شود که در آن رهبران دارای موهبت الهی هستند و برای پیروان خود انگیزش معنوی و توجه ویژه فراهم و با نفوذ بر قلبشان، آنها را هدایت می کنند. رهبران تحول آفرین یک چشم انداز سازمانی پویا خلق می کنند که اغلب یک دگرگونی در ارزشهای فرهنگی برای انعکاس نوآوری بیشتر را ضروری می سازد. رهبری تحول آفرین همچنین به دنبال برقراری یک رابطه بین علائق فردی و جمعی است تا به زیردستان اجازه کار کردن برای اهداف متعالی را بدهد (اکار و براون^۲، ۱۳۸۶، ۳). بس رهبری تحول آفرین را فرایند ایجاد تعهد به اهداف سازمانی و توانمند ساختن پیروان جهت به تحقق رساندن آن اهداف تعریف می نماید (استون و همکاران، ۲۰۰۴، ۳۴۹-۴۶۳). رهبر تحول گرا کسی است که پیروان را توانمند می سازد، به آنها جهت عملکرد فراتر از انتظاراتشان انگیزه می دهد و آنها را به جای تعقیب منافع شخصی تشویق به پیروی از اهداف دسته جمعی می نماید (کارک^۳، ۲۰۰۴، ۱۶۰-۱۷۶). رهبران تحول گرا در باورها، ارزشها و اهداف پیروان نفوذ می کنند و به عنوان قهرمان شناخته شده تاثیر فوق العاده ای در پیروان خود بر جای می گذارند. رهبران تحول گرا را رهبران الهام بخش و کاریزماتیک نیز می نامند. بعضی از رهبران هستند که در سیستم سازمانی و پیروان خود تغییر و تحول به وجود می آورند. این رهبران دارای قدرت فوق العاده ای هستند و در قلوب پیروان خود نفوذ می کنند. ماکس وبر^۴ از این رهبران به عنوان کاریزماتیک بر ارزشها، باورها و رفتارهای پیروان است. اقدامات رهبری تحول گرا این امکان را به سازمانها می دهد تا به هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیر پیش بینی عملکرد خود را ارتقا دهند. هنگامی که اجزاء رهبری تحول گرا بعنوان مکمل سایر اقدامات رهبری بکار می رود، می تواند به یک منبع مزیت رقابتی برای سازمان تبدیل شود و استفاده از این مزیت رقابتی می تواند کمک قابل توجهی در رقابت استراتژیک و کسب بازده بالاتر در کوتاه مدت و بلند مدت کند. در واقع بدون رهبری تحول گرای اثر بخش، احتمال اینکه سازمان بتواند به هنگام مواجهه با چالشهای اقتصاد جهانی به عملکرد برتر و حتی رضایت بخش دست یابد، کاهش خواهد یافت. نظریه های رهبری در طول سالیان اخیر تغییرات بسیاری کرده است. سیر تکاملی این نظریه ها با تأکید بر رهبری شروع شده و بر نظریه هایی اثر گذاشته که رویکرد رهبری را در انگیزش پیروانشان در زمینه محیط کاری خودشان می آزمایند (بوخینگهام^۵، ۲۰۰۶).

1. Tourish

2. Acarr & Braun

3. Kark

4. Max Weber

5. Buckingham

با توجه به نتایج سودمند سبک رهبری تحولگرا و با در نظر گرفتن این نکته که داشتن یک مدرس چابک می تواند تمام ویژگی های شخصیتی و رفتاری و سازمانی افراد شاغل در آن سازمان یا مدرسه را تحت تأثیر قرار دهد که این تحقیق درصدد است تا بداند که رهبری تحول گرا و میزان چابک بودن مدارس بعنوان یکی از ویژگی های سازمان های هزاره سوم در مدراس ابتدایی شهر چالدران در چه وضعیتی قرار دارند؟ عبارتی دیگر سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که: سبک رهبری تحول گرا مدیران چه تاثیری بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران دارد؟

اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق حاضر تعیین تاثیر سبک رهبری تحول گرای مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران می باشد که در راستای این هدف، اهداف زیر دنبال می شوند.

- ۱) تعیین تاثیر میزان قدرت الهام بخشی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران.
- ۲) تعیین تاثیر میزان کاریزماتیک بودن مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران.
- ۳) تعیین تاثیر میزان ترغیب هوشی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران.
- ۴) تعیین تاثیر میزان ملاحظات فردی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران.
- ۵) مشخص نمودن سهم هر یک از مولفه های سبک رهبری تحول گرای مدیران در پیش بینی چابکی سازمانی مدارس ابتدایی شهر چالدران

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از حیث روش، توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهرستان چالدران را در برمی گیرد که در سال ۹۵-۱۳۹۴ طبق آمار گزارش شده آموزش و پرورش شهرستان چالدران تعداد مدیران دوره ابتدایی به تعداد ۱۵۸ نفر می باشد. از آنجا که جامعه آماری شامل تمامی مدیران دوره ابتدایی می باشد، در نتیجه با استفاده از فرمول کوکران تعداد افراد شرکت کننده در این پژوهش ۱۱۲ نفر مدیر محاسبه و به روش تصادفی طبقه ای نسبتی انتخاب شدند. لازم به ذکر است چون مدیران خود نمی توانند تحول گرا بودن سبک رهبری خود را مشخص نمایند و پرسشنامه استاندارد شده، طوری طراحی شده که باید آموزگاران به آن پاسخ دهند در این تحقیق به ازای هر مدیر دو معلم انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استاندارد شده استفاده شد عبارتند از:

الف) پرسشنامه سبک رهبری تحول گرای مدیران: برای سنجش سبک رهبری تحول گرای مدیران از پرسشنامه ای که شامل ۳۶ سوال پنج گزینه ای با طیف لیکرت استفاده شده است. این پرسشنامه از کتاب پرسشنامه های پژوهشی در زمینه روانشناسی، مشاوره، علوم تربیتی و جامعه شناسی استخراج شده و نمره گذاری آن به این صورت است که به هریک از گزینه های همیشه ۵، اغلب اوقات ۴، بعضی اوقات ۳، بندرت ۲، هیچگاه ۱ نمره داده می شود و این پرسشنامه دارای چهار مولفه ای الهام بخشی، شخصیت کاریزماتیک داشتن، ترغیب هوشی و ملاحظات فردی هرکدام مشتمل بر ۹ سوال است که این پرسشنامه توسط معلمان تکمیل گردید (مرزنگی، ۱۳۹۱، ۷۵). پایایی پرسشنامه سبک رهبری تحول گرا توسط غزالی (۱۳۸۸) به روش آلفای کرونباخ^۱ ۰/۹۲ و چوگل (۱۳۸۹) نیز ۰/۹۰ محاسبه و مورد تأیید واقع شده است.

ب) پرسشنامه چابکی سازمانی: در این پژوهش برای رسیدن به اهداف پژوهش، از پرسشنامه استاندارد مندرج در کتاب "بهبود اندازه گیری عملکرد" نوشته آقای اسپایدرز (موسس انجمن مدیران آمریکا) که در سال ۲۰۰۷ به چاپ رسید و دارای ۳۰ سوال که در قالب طیف لیکرت طراحی شده اند استفاده شده است که چهار مولفه پاسخگویی؛ شایستگی، انعطاف پذیری و

^۱.Cronbach's Alpha

سرعت را اندازه گیری می کند. روش تحلیل نتیجه از منظر نویسنده کتاب باید به این صورت باشد که پس از انجام بررسی، بالاترین امتیازی که یک سازمان می تواند به دست آورد ۱۵۰ بوده و اگر امتیازی در دامنه ۱۵۰-۱۰۰ کسب نماید، مشخص می شود که سطح چابکی در آن بسیار بالا است. اگر امتیاز بدست آمده بین ۱۰۰-۸۰ باشد، میزان چابکی در سازمان در سطح بالایی است و در صورتیکه که امتیاز کسب شده بین ۶۰ تا ۸۰ باشد، چابکی سازمانی در سطح متوسط است. در نهایت اگر امتیاز به دست آمده زیر ۶۰ باشد، سازمان از نظر بهره مندی از خصیصه چابکی، امتیاز پایینی را کسب کرده است (آذر و پیشدار، ۱۳۹۰). پرسشنامه چابکی سازمانی که روایی و پایایی آن توسط آقای عادل آذر مورد تایید قرار گرفته است. همچنین پایایی پرسشنامه چابکی سازمانی در تحقیقات پارسانیان (۱۳۹۱)، شیرین نژاد (۱۳۹۲) مورد بررسی قرار گرفته و پایایی آن نیز به ترتیب ۰/۹۲۳ و ۰/۸۷۴ محاسبه گردیده است که نشان دهنده بالا بودن این مقدار است. در این پژوهش برای پایایی پرسشنامه ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. براساس این روش با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۰ نفر از جامعه مورد بررسی میزان پایایی پرسشنامه سبک رهبری تحول گرا ۰/۸۸۵ و برای پرسشنامه چابکی سازمانی ۰/۷۳۴ بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری spss نسخه ۲۲ با استفاده از آزمون رگرسیون خطی ساده و چندگانه انجام شد.

یافته های پژوهش

شاخص های توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق در نمونه مورد بررسی

جدول شماره ۱: شاخص های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش در نمونه مورد بررسی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین	دامنه تغییرات	حداکثر
الهام بخشی	112	35/825	3/93226	0/37156	18	43/50
کاریزماتیک	112	35/754	3/78534	0/35768	19/50	43
ترغیب هوشی	112	35/214	3/41084	0/32229	17	43
ملاحظات فردی	112	34/183	4/12474	0/38975	19/50	41/50
رهبری تحول گرا	112	140/977	12/72445	1/20235	59	164
چابکی سازمانی	112	115/116	12/162	1/14924	69	143

در جدول شماره ۱ شاخص های آماری مربوط به رهبری تحول گرای مدیران مدارس ابتدایی شهر چالدران و مولفه های آن (الهام بخشی، شخصیت کاریزماتیک داشتن، ترغیب هوشی و ملاحظات فردی) و چابکی سازمانی در نمونه مورد بررسی آورده شده است؛ که نشان می دهد میانگین رهبری تحول گرای مدیران مدارس ابتدایی شهر چالدران ۱۴۰/۹۹۴ و انحراف استاندارد آن ۱۲/۷۲۴، میانگین الهام بخشی مدیران ۳۵/۸۲۵ و انحراف استاندارد آن ۳/۹۳۲، میانگین شخصیت کاریزماتیک داشتن مدیران ۳۵/۷۵۴ و انحراف استاندارد آن ۳/۷۸۵، میانگین ترغیب هوشی مدیران ۳۵/۲۱۴ و انحراف استاندارد آن ۳/۴۱۰، میانگین ملاحظات فردی مدیران ۳۴/۱۸۳ و انحراف استاندارد آن ۴/۱۴۴ و میانگین چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران ۱۱۵/۱۱۶ و انحراف استاندارد آن ۱۲/۱۶۲ می باشد.

آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای مشخص نمودن نرمالیتی توزیع داده ها

جدول شماره ۲: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای برازندگی توزیع نرمال متغیرهای پژوهش

متغیرها	الهام بخشی	شخصیت کاریزماتیک	ترغیب هوشی	ملاحظات فردی	رهبری تحول گرای	چابکی سازمانی
آماره کولموگروف- اسمیرنوف	0/898	0/921	0/852	0/964	0/698	0/866
سطح معنی داری	0/396	0/365	0/462	0/311	0/715	0/442
تعداد	112	112	112	112	112	112

به منظور بررسی نرمال بودن متغیر وابسته پژوهش از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. همانطور که در جدول شماره ۲ مشاهده می شود سطح معنی داری همه متغیرهای تحقیق یعنی رهبری تحول گرای مدیران مدارس ابتدایی شهر چالدران و مولفه های آن (الهام بخشی، شخصیت کاریزماتیک داشتن، ترغیب هوشی و ملاحظات فردی) و چابکی سازمانی در نمونه مورد بررسی بزرگتر از ۰/۰۵ می باشند که با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت داده ها دارای توزیع نرمال می باشند.

آزمون فرضیه ها:

جدول شماره ۳: برآورد رگرسیون خطی تاثیر سبک رهبری تحول گرای مدیران بر چابکی سازمانی

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	β	d.f	آماره t	سطح معنی داری
رهبری تحول گرای	۰/۶۲۲	۰/۳۸۷	۰/۵۹۴	۲۱۰	۸/۳۲۸	۰/۰۰۰۵
قدرت الهام بخشی	۰/۷۱۰	۰/۵۱۰	۲/۲۰۹	۲۱۰	۱۰/۷۰۱	۰/۰۰۰۵
کاریزماتیک بودن	۰/۶۲۸	۰/۳۹۵	۲/۰۱۹	۲۱۰	۸/۴۷۴	۰/۰۰۰۵
ملاحظات فردی	۰/۴۶۵	۰/۲۱۶	۱/۶۷۵	۱۳۴	۵/۵۰۴	۰/۰۰۰
ترغیب هوشی	۰/۲۷۶	۰/۰۷۶	۰/۸۱۵	۲۱۰	۳/۰۱۷	۰/۰۰۰

سبک رهبری تحول گرای مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تاثیر دارد.

پس از اطمینان از نرمال بودن متغیر وابسته، چابکی سازمانی از رگرسیون خطی ساده در نمونه مورد بررسی در جدول شماره ۲ انجام گردید. همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می شود، ضریب همبستگی بین سبک رهبری تحول گرای مدیران بر چابکی سازمانی ۰/۶۲۲ و ضریب تعیین آن برابر ۳۸/۱ درصد است. ضریب تعیین که نشان دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است، میزان تاثیر مناسب متغیر مستقل بر متغیر وابسته را در مدل رگرسیون نشان می دهد. همچنین سطح معنی داری محاسبه شده برای فرض صفر بودن شیب خط (سبک رهبری تحول گرای مدیران بر چابکی سازمانی)، زیر ۰/۰۵ است پس فرض صفر بودن شیب خط رد می شود؛ یعنی سبک رهبری تحول گرای مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تاثیر معنی داری دارد که با عنایت به بتای (Beta) محاسبه شده تاثیر سبک رهبری تحول گرای مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران مستقیم می باشد.

قدرت الهام بخشی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تاثیر دارد.

پس از اطمینان از نرمال بودن متغیر وابسته، چابکی سازمانی از رگرسیون خطی ساده در نمونه مورد بررسی در جدول شماره ۲ انجام گردید. همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می شود، ضریب همبستگی بین قدرت الهام بخشی مدیران با چابکی سازمانی $0/714$ و ضریب تعیین آن برابر 51 درصد است. ضریب تعیین که نشان دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است، میزان تأثیر مناسب متغیر مستقل بر متغیر وابسته را در مدل رگرسیون نشان می دهد. همچنین سطح معنی داری محاسبه شده برای فرض صفر بودن شیب خط (قدرت الهام بخشی مدیران با چابکی سازمانی)، زیر $0/05$ است پس فرض صفر بودن شیب خط رد می شود؛ یعنی قدرت الهام بخشی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تأثیر معنی داری دارد که با عنایت به بتای (Beta) محاسبه شده تأثیر قدرت الهام بخشی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران مستقیم می باشد.

میزان کاریزماتیک بودن مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تأثیر دارد.

پس از اطمینان از نرمال بودن متغیر وابسته، چابکی سازمانی از رگرسیون خطی ساده در نمونه مورد بررسی در جدول شماره ۲ انجام گردید. همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می شود، ضریب همبستگی بین کاریزماتیک بودن مدیران با چابکی سازمانی $0/628$ و ضریب تعیین آن برابر $39/5$ درصد است. ضریب تعیین که نشان دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است، میزان تأثیر مناسب متغیر مستقل بر متغیر وابسته را در مدل رگرسیون نشان می دهد. همچنین سطح معنی داری محاسبه شده برای فرض صفر بودن شیب خط (کاریزماتیک بودن مدیران با چابکی سازمانی)، زیر $0/05$ است پس فرض صفر بودن شیب خط رد می شود؛ یعنی کاریزماتیک بودن مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تأثیر معنی داری دارد که با عنایت به بتای (Beta) محاسبه شده تأثیر کاریزماتیک بودن مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران مستقیم می باشد.

میزان ملاحظات فردی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تأثیر دارد.

پس از اطمینان از نرمال بودن متغیر وابسته، چابکی سازمانی از رگرسیون خطی ساده در نمونه مورد بررسی در جدول شماره ۲ انجام گردید. همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می شود، ضریب همبستگی بین ملاحظات فردی مدیران با چابکی سازمانی $0/465$ و ضریب تعیین آن برابر $21/6$ درصد است. ضریب تعیین که نشان دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است، میزان تأثیر مناسب متغیر مستقل بر متغیر وابسته را در مدل رگرسیون نشان می دهد. همچنین سطح معنی داری محاسبه شده برای فرض صفر بودن شیب خط (ملاحظات فردی مدیران با چابکی سازمانی)، زیر $0/05$ است پس فرض صفر بودن شیب خط رد می شود؛ یعنی ملاحظات فردی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تأثیر معنی داری دارد که با عنایت به بتای (Beta) محاسبه شده تأثیر ملاحظات فردی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران مستقیم می باشد.

میزان ترغیب هوشی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تأثیر دارد.

پس از اطمینان از نرمال بودن متغیر وابسته، چابکی سازمانی از رگرسیون خطی ساده در نمونه مورد بررسی در جدول شماره ۲ انجام گردید. همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می شود، ضریب همبستگی بین ترغیب هوشی مدیران با چابکی سازمانی $0/276$ و ضریب تعیین آن برابر $6/7$ درصد است. ضریب تعیین که نشان دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است، میزان تأثیر مناسب متغیر مستقل بر متغیر وابسته را در مدل رگرسیون نشان می دهد. همچنین سطح معنی داری محاسبه شده برای فرض صفر بودن شیب خط (ترغیب هوشی مدیران با چابکی سازمانی)، زیر $0/05$ است پس فرض صفر بودن شیب خط رد می شود؛ یعنی ترغیب هوشی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تأثیر

معنی‌داری دارد که با عنایت به بتای (Beta) محاسبه شده تاثیر ترغیب هوشی مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران مستقیم می باشد.

مولفه های سبک رهبری تحول گرای مدیران پیش بینی کننده مناسبی برای چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران می باشند.

جدول شماره ۴: شاخصهای ضریب تعیین و آنالیز واریانس مدل برای سنجش اعتبار مدل رگرسیون

ضریب تعیین	ضریب تعیین اصلاح شده	خطای برآورد ضریب تعیین	آماره دوربین واتسون
0/740	0/548	0/531	1/900
مدل	درجه آزادی	میانگین مربعات	نسبت F سطح معنی داری
مجموع مربعات	4	2250/375	32/460
رگرسیون	107	69/327	0/0005
باقیمانده	111		
جمع			

برای بررسی اینکه چه میزان از چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی توسط متغیرهای قدرت الهام بخشی، کاریزماتیک بودن، ترغیب هوشی و ملاحظات فردی پیش بینی می شوند، از رگرسیون به روش همزمان استفاده شد. در این راستا یکبار مدل رگرسیون انجام گرفت. قدرت الهام بخشی، کاریزماتیک بودن، ترغیب هوشی و ملاحظات فردی بعنوان متغیر مستقل وارد مدل شدند؛ و چابکی سازمانی بعنوان متغیر وابسته وارد شد. در جدول شماره ۴ ضریب تعیین، ضریب تعیین اصلاح شده هر مرحله آمده است. ضریب تعیین که نشان دهنده میزان تغییرات مدل رگرسیون در کل تغییرات متغیر وابسته است برای مدل نهایی برابر با ۰/۵۸۴ است. ضمناً آماره دوربین واتسون در مدل نهایی که برای آزمون خود همبستگی بین جملات خطاست برابر ۲/۷۴۱ و بیش از ۱/۵ است پس فرض ناهمبستگی بین جملات خطا تایید می شود. همچنین آنالیز واریانس مدل برای سنجش اعتبار مدل رگرسیون خطی با حداقل یک متغیر مستقل است که با توجه به این جدول و سطح معنی داری در ستون آخر آن مدل بدست آمده دارای اعتبار لازم هستند.

جدول شماره ۵: جدول ضرایب مدل رگرسیونی

مدل	ضرایب استاندارد		سطح معنی داری
	نشده	ضرایب استاندارد	
	B	خطای استاندارد	t
ثابت	34/478	8/878	3/884
الهام بخشی	1/807	0/319	5/661
کاریزماتیک	1/023	0/344	2/971
ملاحظات فردی	-۰/367	0/359	-1/025
ترغیب هوشی	-۰/226	0/247	-0/915

جدول شماره ۵ ضرائب متغیرها را در مدل رگرسیون نشان می دهد با توجه به سطوح معنی داری آورده شده در جدول متغیرهای الهام بخشی و کاریزماتیک بودن بر چابکی سازمانی تاثیر دارد؛ و سایر مولفه های دیگر ترغیب هوشی و ملاحظات

فردی از مدل خارج شده و تبیین کننده مناسبی برای چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی نیستند. با توجه به مدل نهایی رابطه میزان چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی براساس مولفه های سبک رهبری تحول گرا به صورت زیر تخمین زده می شود.

$$Y = 34/478 + 1/807 X_1 + 1/023 X_2$$

در این مدل الهام بخشی را با X_1 ، کاریزماتیک بودن مدیران را با X_2 و متغیر وابسته یعنی چابکی سازمانی با Y نشان داده شده است.

نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر سبک رهبری تحول گرای مدیران بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران با استفاده از روش تحقیق توصیفی - پیمایشی انجام گرفت و نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها نشان داد که سبک رهبری تحول گرای مدیران و مولفه های آن (قدرت الهام بخشی، کاریزماتیک بودن مدیران، ترغیب هوشی و ملاحظات فردی مدیران) بر چابکی سازمانی در مدارس ابتدایی شهر چالدران تاثیر مستقیم و معنی داری دارند؛ یعنی با افزایش رهبری تحول گرا، چابکی سازمانی نیز افزایش می یابد که باید به مدیران مدارس اختیارات بیشتری تفویض شود تا آن ها بتوانند با اتخاذ سبک رهبری تحول گرا، معلمان را با توجه به شرایط و موقعیت موجود به گونه ای طراحی و تنظیم کنند که از توان انگیزش مطلوبی برخوردار گردند؛ که این نتایج با نظرات هاوس^۱، بس^۲ و مفاهیمی از برنز^۳ همسو می باشد که معتقدند رهبری تحول گرا زمانی شکل می گیرد که رهبر علائق معلمان را ارتقا و توسعه بخشد و آگاهی و پذیرش برای ماموریت و مقصد گروه را ایجاد کند و معلمان را به دیدن فراسوی منافع خویش برای منافع گروه برانگیزاند (استون و همکاران^۴، ۲۰۰۴، ۲). نتایج احمدی (۱۳۹۳) نشان داد که رابطه ای مثبت و معنادار بین رهبری تحول آفرین و چابکی نیروی انسانی وجود دارد. همچنین نتایج تاجی و بردبار (۱۳۹۴) نشان داد که رابطه ای مثبت و معنادار بین رهبری تحول آفرین و چابکی نیروی انسانی وجود دارد. آرجنلیاو دیگران^۵ (۲۰۰۷) که معتقد است رهبر تحول گرا از علایم و نشانه ها برای تاکید بر تلاش ها بهره می برد انتظارات بالا را با دیگران در میان می گذارد و در پیروان امیدبخشی را تقویت کرده و همیشه از آینده ای درخشان نوید می دهد و پیروان خود را الهام می بخشد که متعهد باشند. این عامل توصیف کننده رهبرانی است که از طریق مشارکت دادن پیروان در ترسیم چشم انداز آینده تعهد آنها را افزایش داده و ایجاد انگیزه می نمایند هماهنگ است. ماسکل^۶ (۲۰۰۱) چابکی را توانایی رونق و شکوفایی در محیط دارای تغییر مداوم و غیرقابل پیش بینی تعریف می کند. از این بابت، سازمانها نباید از تغییرات محیط کاری خود هراس داشته، از آنها دوری کنند؛ بلکه باید تغییر را فرصتی برای کسب مزیت رقابتی در محیط بازار تصور کنند. به عبارت دیگر، رهبری تحول آفرین می تواند چابکی نیروی انسانی را افزایش دهد. همچنین ابعاد رهبری تحول آفرین غیر از متغیرهای انگیزش الهام بخش و حمایت رشددهنده، رابطه ای مثبت و معنادار با چابکی نیروی انسانی دارند. جرالدی و همکاران^۷ (۲۰۱۰) بر این باورند که عامل اصلی پاسخگویی موفقیت آمیز به وقایع در ارزیابی های افراد به خصوص سهامداران و نیز مهارت رهبری، چابکی سازمانی است که با نتایج این تحقیق همخوانی دارد.

از دیدگاه نورتوس^۸ (۲۰۱۰)، رهبری، فرایندی است که از طریق آن یک فرد بر گروهی از افراد برای نیل به اهداف مشترک نفوذ می کند که منطبق با نتایج این پژوهش می باشد. از منظر داکت و مک فارلنا^۹ (۲۰۰۳) تمرکز بر ملاحظات فردی به این

1. House

2. Bass

3. JAMES Macgregor Burns

4. Stone & etal.

5. Ergenelia & etal.

6. Maskell

7. Geraldi and etal.

8. Northouse

9. Duckett & and Macfarlane

این معنی است که رهبری تحول گرا منجر به اتخاذ ریسک بیشتر و سطوح بالای فعالیت کارآفرینانه می شود. هنگامی که یک شرکت با بازار آشفته روبه‌رو است، نیاز دارد که رهبری تحول گرا در همه سطوح شرکت، گسترش یابد موید یافته های این تحقیق است. در این راستا شهانی (۱۳۸۵) معتقد است علاوه بر توانایی در بازار و دانش محیطی، چابکی به توانایی رهبری در ایجاد چشم‌انداز و مأموریت چابک نیز بستگی دارد. این عامل با پاداشهای سازمانی برای کنترل و پذیرش تغییر و سازگاری فوری با آن یا حتی ایجاد تغییر در شرایط بازاری برای کسب مزیت، حمایت و پشتیبانی می‌شود. همچنین، رهبران در پیش‌برد سازمان یادگیرنده و پذیرش تحول ضروری و حائز اهمیت هستند. نتایج تحقیقات رولد و هینتز^۱ (۲۰۰۷)، کیگان و هارتوگ^۲ (۲۰۰۴)، تسورولودیس و والوانیس^۳ (۲۰۰۲)، حسینی بالایی (۱۳۹۴)، بابایان و رضایی (۱۳۹۳)، حمیدیان پور، فیروزی و کریمی قهفرخی (۱۳۹۳)، پارسانیان (۱۳۹۱)، حمانی (۱۳۹۰)، ابراهیمیان جلودار و ابراهیمیان جلودار (۱۳۹۰) و مرادی و عابدی جعفری (۱۳۸۴) که در بیان زمینه انجام گرفته اند همسو با یافته های این پژوهش هستند. نتایج عثمان، سیلوا و عبدالهی^۴ (۲۰۱۲) آشکار کرد که ملاحظات انفرادی، مدیریت استثناء و انگیزش الهام‌بخش پیش‌بینی کننده تعهد سازمانی هستند که منطبق با یافته های این پژوهش می باشد.

پیشنهادات

با عنایت به نتایج بدست آمده پیشنهاد می شود: مسئولین به این عوامل توجه جدی داشته باشند و در این مورد مطالعات و تحقیقات بیشتری صورت گرفته و مدیران مدارس به عنوان مدل الگو به عملی نمودن رهبری تحول گرا اقدام کنند تا مدیران مافوق و موازی آنان تشویق به این عمل شوند. همچنین مدیران با سبک های نوین رهبری و بویژه سبک رهبری تحول گرا آشنا و جهت کاربردی نمودن آنها با توجه به موقعیت های مدارس آموزش داده شوند و جهت تقویت و ایجاد انگیزه در مدیران جهت گرفتن پست های مدیریت مدارس تلاش در جلوگیری و اجتناب از عامل زور و تهدید در برخورد با آنان در خصوص برقراری روابط انسانی و توجه به تفاوت های فردی آنان و چگونگی ایجاد انگیزه، جلسات آموزشی لازم برای کارشناسان و مسئولان ترتیب داده شود. توجه مدیران در انرژی بخشی در جهت ارتقاء خلاقیت و نوآوری در تمامی فرآیند یاددهی - یادگیری و مدیریت مدرسه و رعایت عدالت در برخورد با مدیران مدارس و توزیع امکانات در میان آنها جهت افزایش انگیزش شغلی بعنوان یک مهم مورد توجه بیشتر قرار گیرد. مدیران و مسئولان مافوق مدیران مدارس بتوانند تفاوت های فردی مدیران مدارس را درک و به آن توجه نمایند و نقاط قوت و ضعف آنها را شناسایی و متناسب با آنها اقدام نمایند و در نهایت مدیران با مطالعه و درک و اعمال روابط انسانی گرم و دوستانه، محیطی فراهم کنند تا معلمان با آرامش خاطر و کمال علاقه و انگیزش به وظایف آموزشی خود بپردازند.

1. Rowold & heirtz

2. Keegan & Hartog

3. Tsourveloudis & Valavanis

4. Othman, Silva & Abdullahi

منابع و مأخذ

۱. آذر، عادل و پیشدار، مهسا (۱۳۹۰). شناسایی و اندازه گیری شاخص های چابکی سازمان (مطالعه موردی). پژوهش های مدیریت، سال چهارم، شماره یازدهم: ۲۰-۵.
۲. ابراهیمیان جلودار، سیدیاسر و ابراهیمیان جلودار، سیدمحمود (۱۳۹۰). چابکی سازمانی: سرعت پاسخگویی و انعطاف پذیری سازمانی. ماهنامه توسعه انسانی پلیس، سال هشتم، شماره ۳۹: ۳۴-۱۳.
۳. احمدی، شورش (۱۳۹۳). بررسی رابطه میان سبک رهبری تحول-آفرین و چابکی سازمانی در بانک های دولتی سطح شهرستان مریوان. اولین همایش ملی الکترونیکی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و حسابداری. موسسه آموزش عالی صنعت، معدن و تجارت. ۳۰ بهمن ۱۳۹۳.
۴. اکار، ویلیام و براون، ویلیام (۱۳۸۶). رهبری تحول آفرین در سازمانها: یک مدل متاثر از محیط. ترجمه صمد مطلبی اصل، ماهنامه تدبیر. سال هیجدهم. شماره ۱۸۱.
۵. بابائیان، علی؛ رضایی، انسیه (۱۳۹۳). تحلیل ارتباط ساختار سازمانی ناجا با چابکی سازمان در ارائه خدمات انتظامی (مورد مطالعه: دانشگاه علوم انتظامی). فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال نهم، پاییز ۱۳۹۳: ۲۸ - ۷.
۶. باقرزاده، مجید و اکبری دیباور، احمد (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین هوش سازمانی بر چابکی سازمانی در سازمان میراث فرهنگی - گردشگری و صنایع دستی استان آذربایجان شرقی، فصلنامه مدیریت کسب و کار، شماره ۵، سال دوم، بهار ۱۳۸۹: ۱۰۳-۱۲۱.
۷. برایسون، جان. ام (۱۳۸۹). برنامه ریزی استراتژیک برای سازمان های دولتی و غیر انتفاعی. ترجمه عباس منوریان، تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۸. پارسانیان، سروه (۱۳۹۱). بررسی رابطه چابکی سازمانی مدارس و میزان استفاده مدیران از فاوا در دبیرستانهای شهر بوکان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه ارومیه.
۹. تاجی، زهرا و بردبار، غلامرضا (۱۳۹۴). رابطه رهبری تحول آفرین و چابکی کارکنان در دانشگاه یزد. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال هفتم، تابستان ۱۳۹۴، شماره ۲ (پیاپی ۲۰): ۱۷۷-۱۵۳.
۱۰. جعفرنژاد، احمد و شهبایی، بهنام (۱۳۸۶). چابکی سازمانی و تولید چابک. تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.
۱۱. چوگل، رحمان (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول گرا و انگیزش شغلی معلمان شهر مهاباد در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد تبریز.
۱۲. حسینی بالایی، سحر (۱۳۹۴). بررسی تاثیر استراتژی های چابکی سازمانی و چابکی زنجیره تامین بر عملکرد سازمان (مورد مطالعه: شرکت مواد غذایی رشد). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سمنان، دانشکده اقتصاد و علوم اداری.
۱۳. حمیدیان پور، فخریه؛ فیروزی، حبیبه و کریمی قهفرخی، سمیرا (۱۳۹۳). نقش رهبری تحول آفرین بر ایجاد چابکی در بانکهای دولتی شهر بوشهر. اولین همایش ملی الکترونیکی دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و حسابداری. موسسه آموزش عالی صنعت، معدن و تجارت. ۳۰ بهمن ۱۳۹۳.
۱۴. رحمانی، گیتی (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین پذیرش فناوری اطلاعات و چابکی سازمانی از دیدگاه مدیران ارشد سازمان های دولتی (نهادهای عمومی) در استان همدان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج.
۱۵. شعیب زاده، مهری (۱۳۸۶). سازمان چابک: چرا و چگونه. دو هفته نامه پیام مدیریت، شماره ۱۱۷: ۱-۲.
۱۶. شهبایی، بهنام (۱۳۸۵). بعد انسانی چابکی سازمان. ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۵، آذر ۱۳۸۵: ۲۴-۲۱.
۱۷. شیرین نژاد، ادریس (۱۳۹۲). رابطه هوش سازمانی با چابکی سازمان (مطالعه موردی ادارات ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی). پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه ارومیه.

۱۸. غزالی، مریم (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحولگرا و سبک تفکر خلاق در مدیران مدارس ابتدایی شهرستان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد خوراسگان اصفهان
۱۹. کروسیتو، مدلاین و یوسف، محمد (۱۳۸۷). جنبه انسانی چابکی سازمانی. ترجمه پویا جوانبخت. نشریه مدیرساز. سازمان مدیریت صنعتی. شماره ۱۳: ۱۱-۱.
۲۰. مرادی، محمد و عابدی جعفری، حسن (۱۳۸۴). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین، مجله دانش مدیریت، شماره ۷۰: ۸۰-۶۳.
۲۱. مرزنگی، رحمان (۱۳۸۹). بررسی رابطه سبک رهبری تحول گرا با ذهنیت فلسفی مدیران مدارس راهنمایی شهرستان ارومیه در سال تحصیلی ۹۱-۹۰. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی ارومیه.
22. Braunscheidel, M.J., and Suresh, N.C. The Organizational Antecedents of a Firm's Supply Chain Agility for Risk Mitigation and Response. *Journal of Operations Management*; (2009).
23. Buckingham, H.A. A study of the relationship between headmasters' independent schools as perceived by teachers. Souther connectica state university New Haven. CT. (2006).
24. Duckett, H, and Macfarlane, E. Emotional intelligence and transformational leadership in retailing, *Leadership. & Organization Development Journal*; Vol. (2003).
25. Ergenelia, A., Goharb, R. and Temirbekovac, Z. Transformational leadership: Its relationship to culture value dimensions, *International Journal of Intercultural Relations*; Vol. (2007).
26. Geraldi J., Lee-Kelley I., Kutsch E. (The Titanic sunk, so what? Project manager responseto unexpected events). *International Journal of Project Management*. (2010).
27. Highsmith, J. *Agile Project Management: Creating Innovative Products*. United States of America: Addison Wesley Longman Publishing Co. (2004).
28. Kark, R. The transformational leader. Who is (s) he? A feminist perspective. *Journal of Organizational Change Management*; Vol. Iss. (2004).
29. Keegan, A. & den Hartog, D.N. Transformational leadership in a project-based environment: A comparative study of the leadership styles of project managers and line managers. *International Journal of Project Management* doi: /j.ijpromanMaskell, B.. The age of agile manufacturing. *Supply Chain Management*; an International Journal; Vol... No. (2004).
30. Northouse, P.G. *Leadership Theory and Practice*. California: Sage Publications. (2010).
31. Othman, J., D`Silva, J. L., Abdullahi, M .K. (2012). Determinants of Transformational and Transactional Leadership Styles on Organizational Commitment among Top Management of Organizations. *International Business Management* Rowold a, J. and Heinitz, K. Transformational and charismatic leadership: Assessing the convergent, divergent and criterion validity of the MLQ and the CKS; *The Leadership Quarterly*; (2012).
32. Stone, A. G.; Russell, R. F. and Patterson, K. Transformational versus servant leadership: a difference in leader focus, *Leadership & Organization Development Journal*; iss. (2004).
33. Tourish, D. *The Dark Side of Transformational Leadership, a Critical Perspective*. New York. Routledge. (2013).
34. Tsourveloudis, N., Valavanis, K. P. On the Measurement of Enterprise Agility. *Journal of Intelligent and Robotic Systems*; (2002).

The study of effect of transformational leadership on organizational agility in elementary schools in Chaldoran city

Vahid Masoumi Fard ¹, Somayeh Pour Karim ²

1. MA in Educational Sciences, Trend of Educational Management, Islamic Azad University of Marand, Teacher of Primary School in West Azarbaijan Province, Chaldoran City
2. MA in Educational Sciences, Trend of Educational Management, Payam Noor University of Tabriz, Teacher of Primary School in West Azarbaijan Province, Chaldoran City

Abstract

The main objective of the study was to investigate the effect of transformational leadership on organizational agility in elementary schools in Chaldoran city with the methodology of descriptive –survey. The statistical population was all the managers in elementary schools in Chaldoran which included people. Using Cochran's formula it was adjusted to sampling method was ratio stratified random sampling. In order to collect the data, two standard questionnaires namely transformational leadership and organizational agility Spitzer were used. The reliability of the questionnaires using the Cronbach alpha and respectively. The data were analyzed using Pearson correlation and liner regression. The results showed that: there is significant effect of transformational leadership on organizational agility in elementary schools in Chaldoran city. There is significant effect of power of inspirations' managers on organizational agility in elementary schools in Chaldoran city. There is significant effect of charismatic's managers on organizational agility in elementary schools in Chaldoran city. There is significant effect of Intellectual Stimulation's managers on organizational agility in elementary schools in Chaldoran city. There is significant effect of individualized Consideration's managers on organizational agility in elementary schools in Chaldoran city. Inspirational Motivation and charismatic's managers are suitable predicate for organizational agility in elementary schools in Chaldoran city.

Keywords: Transformational leadership, organizational agility, elementary schools, Chaldoran city
