

بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رهبری فرهنگی در مدیران مدارس منطقه لاران

فریبا شاه‌رخی^۱، محمدتقی محمودی^۲، حجت الله مرادی پردنجانی^۳

^۱ دانش آموخته‌ی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، ایران.

^۲ دکتری علوم تربیتی، عضو هیات علمی، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، ایران.

^۳ مربی، گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهرکرد، ایران.

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رهبری فرهنگی در مدیران مدارس منطقه لاران صورت است. رهبری تحول آفرین یکی از پارادایم‌های رهبری در روانشناسی سازمانی است که مورد تحقیق گسترده‌ای قرار گرفته است. رهبری تحول آفرین، رضایت زیردستان و اعتماد آنان به رهبری و به علاوه تعهد عاطفی آنان را افزایش می‌دهد. رهبرانی که رفتارهای تحول آفرین را از خود نشان می‌دهند مجموعه‌ای از نتایج مثبت را در سازمان ایجاد می‌کنند. در این راستا داده‌های مورد نیاز برای تحلیل این ادعا به روش توصیفی از نوع همبستگی با استفاده از پرسشنامه رهبری فرهنگی و پرسشنامه رهبری تحول آفرین با روایی و پایایی ۰/۹۰۱ و از جامعه آماری پژوهش (مدیران مدارس منطقه لاران) جمع‌آوری گردید. تحلیل اطلاعات با استفاده از آزمون t مستقل و تحلیل واریانس حاکی از این است که رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و رهبری فرهنگی معنادار است. بعلاوه تمامی مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین با رهبری فرهنگی رابطه معناداری دارند. همچنین تحلیل رگرسیون چند عاملی بیانگر این است که از میان مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین، رفتارهای آرمانی و ملاحظات فردی بیشترین تأثیر را در رهبری فرهنگی دارند.

واژه‌های کلیدی: رهبری تحول آفرین، رهبری مبادله‌ای، رهبری عدم مداخله‌گر، رهبری فرهنگی، مدیران مدارس، لاران.

مقدمه

رهبری یکی از پنج وظیفه اصلی مدیران محسوب می‌شود. رهبری یعنی هنر نفوذ بر زیردستان به نحوی که آنها به صورت داوطلبانه و از روی رغبت فعالیت‌های از پیش تعیین شده‌ای را در چارچوب اهداف معینی انجام دهند. برخی از صاحب‌نظران، رهبری را یکی از وظایف مدیران قلمداد می‌کنند. درحالی‌که در مقابل، برخی، رهبری را بسیار فراتر از مدیریت می‌دانند و معتقدند که رهبران سازمان‌ها الزاماً مدیران سازمان‌ها نیستند.

برخی از صاحب‌نظران، رهبری را ارتباط بین گروهی از افراد می‌دانند که طی آن، یک نفر می‌کوشد دیگران را به سمت هدف مشخصی سوق دهد. همچنین به عبارت ساده‌تر می‌توان رهبری را فرایندی تعریف کرد که طی آن مدیریت سازمان می‌کوشد تا با ایجاد انگیزه و ارتباط موثر، کارکنان را از روی علاقه و میل به انجام وظایف سازمانی ترغیب کند و رسیدن به اهداف سازمانی را تسهیل نمایند.

رهبری تحول‌آفرین، اساس و شالوده‌ای را برای تغییرات بلند مدت سازمانی که دسترسی به اهداف بالاتر را برای نظام سازمانی میسر می‌سازد، فراهم می‌سازد. از طرف دیگر رهبران تحول‌آفرین در باورها، ارزش‌ها و اهداف پیروان خود نفوذ کرده و تاثیر بسزایی بر آنها می‌گذارند. این گونه رهبران از طریق رفتار و کردار خود کل سازمان را دچار تحول کرده و پیروان این رهبران نیز به آنها احساس اعتماد و وفاداری می‌کنند (حیات و همکاران، ۱۳۹۰).

با توجه به رهبری تحول‌آفرین و رابطه آن با رهبری فرهنگی، بنابراین این تحقیق به دنبال بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رهبری فرهنگی در مدیران مدارس منطقه لاران می‌باشد.

در خلال چند دهه گذشته فرهنگ و رهبری در سازمانها به موضوعاتی مهم در پژوهش‌های علمی تبدیل شده‌اند. نگاهی به این مطالعه‌ها نشان می‌دهد، رهبری فرهنگی و رهبری تحول‌آفرین دو مقوله بسیار مهمی هستند که در پژوهشهای مختلف اغلب به صورت مجزا مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته‌اند و تنها می‌توان مطالعه‌های تجربی محدودی در خصوص ارتباط میان آنها یافت نمود. از طرف دیگر، در میان منابعی که در خصوص ارتباط این دو مفهوم وجود دارد، پژوهش‌های محدودی در توصیف این دو مفهوم می‌توان مشاهده نمود، همچنین کمتر مطالعه‌ای در خصوص رهبری فرهنگی انجام شده است. بر این اساس در پژوهش حاضر رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رهبری فرهنگی در مدیران مدارس منطقه لاران مورد بررسی قرار می‌گیرد.

اهداف**هدف اصلی:**

هدف کلی تحقیق تبیین بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و رهبری فرهنگی در مدیران مدارس منطقه لاران می‌باشد.

اهداف فرعی:

۱. بررسی رابطه بین انگیزش الهام بخش و هدایت فرهنگی مدیران مدارس منطقه لاران
 ۲. بررسی رابطه بین ترغیت ذهنی و برنامه ریزی فرهنگی مدیران مدارس منطقه لاران
 ۳. بررسی رابطه بین نفوذ آرمانی و برنامه ریزی فرهنگی مدیران مدارس منطقه لاران
 ۴. بررسی رابطه بین ملاحظه‌گری و نظارت فرهنگی مدیران مدارس منطقه لاران
- تابلی و همکاران (۱۳۹۱) در تحقیقی به بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمانهای دولتی شهرستان نی ریز پرداختند. نتایج اصلی پژوهش نشان داد بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان، رابطه معناداری وجود دارد. سبک‌های رهبری تحول‌آفرین که شامل نفوذ آرمانی، رفتارهای آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی است رابطه معنادار و مستقیم با خلاقیت کارکنان دارند.

جزینی و نوائی (۱۳۹۲) تأثیر سبک رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی در سازمان پلیس پیشگیری ناجا را بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد توسعه رهبری تحول‌آفرین و تمام مؤلفه‌های آن یعنی نفوذ آرمانی رهبر،

ایجاد ترغیب ذهنی و انگیزش الهام توسط رهبر و ملاحظات فردی رهبر موجب رشد و توسعه نوآوری در سازمان می‌گردد. نتایج نشان دادند در سازمان پیشگیری ناجا به غیر از تأثیر رهبری تحول‌گرا بر توانمندسازی کارکنان سایر موارد در سطح اطمینان مورد تأیید قرار گرفتند

عسگری و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان رابطه بین سبک رهبری فرماندهان نظامی و تعهد سازمانی کارکنان به بررسی پرداخته‌اند. در این مقاله به تشریح نقش عامل رهبری پرداخته می‌شود. بدین منظور تأثیر سه سبک رهبری تحول‌آفرین، تبادلی و عدم مداخله بر انواع تعهد سازمانی بررسی شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که سبک رهبری فرماندهان بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معنادار و مثبتی دارد و بین سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی رابطه مثبتی وجود دارد. ولی این رابطه در مورد سبک رهبری عدم مداخله منفی است.

رستگار و بوربورجعفری (۱۳۹۴) به مطالعه تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر روی توانمندسازی کارکنان با میانجی‌گری یادگیری‌گرایی (مطالعه موردی: دانشگاه سمنان) پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری تحول‌آفرین بر یادگیری‌گرایی و توانمندسازی تأثیری مستقیم و مثبت دارد و فرضیه تأثیر یادگیری‌گرایی بر روی توانمندسازی رد شده است همچنین نتایج نشان دادند که متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و یادگیری‌گرایی روی هم رفته توانسته‌اند ۶۱ درصد از تغییرات توانمندسازی را توضیح دهند.

گارسیا^۱ و همکاران (۲۰۰۸)، تأثیر رهبری تحول‌آفرین را بر روی نوآوری و عملکرد سازمانی بررسی کردند که بستگی به سطح یادگیری سازمانی در شرکت‌های صنعتی دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که رابطه‌ای مثبت بین رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی، بین رهبری تحول‌آفرین و عملکرد سازمانی و بین نوآوری سازمانی و عملکرد سازمانی وجود دارد.

خان^۲ و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهش خود تحت عنوان "رهبری تحول‌آفرین و نوآوری سازمانی با نقش واسطه‌ای اندازه سازمان" به این نتایج دست یافتند: اندازه سازمان به طور معنی‌داری نقش واسطه‌ای در رابطه بین همه جنبه‌های رهبری تحول‌آفرین ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش، ملاحظه فردی، کاریزما با نوآوری سازمانی بجز بعد نفوذ آرمانی ایفا می‌کند. نتایج تحقیق همچنین تأثیر مثبت و معنی‌دار رهبری تحول‌آفرین را بر نوآوری سازمانی نشان داد.

لامبرت و ناگنت^۳ (۲۰۱۰)، در تحقیقی که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره‌وری در رأس سازمان قرار دارد. موفقیت سازمان در بهبود بهره‌وری و تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های موثر رهبری مدیر است. مدیران با استفاده از سبک صحیح رهبری و اعمال آن می‌توانند رضایت شغلی کارکنان را افزایش داده و موجبات تعهد سازمانی و افزایش عملکرد کارکنان را فراهم می‌سازند و در نتیجه بهره‌وری سازمان خود را افزایش دهند.

موتاز^۴ (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان سبک رهبری موثر بر تعهد سازمانی کوشید روش پیشنهادی برای تعیین تعهد سازمانی بر روی رفتار ۱۳۸۵ نفر در گروه‌های کاری مختلف پرداخت. نتیجه تحقیق روشن کرد که در نظر گرفتن پاداش کاری در شیوه رهبری برای کارکنان می‌تواند بر روی تعهد اثر مثبت و قوی داشته باشد، در حالی که ارزش‌های کاری اثر ضعیف‌تری دارد. سایر نتایج نشان می‌دهد که پاداش‌های غیر مادی در تعیین تعهد از پاداش‌های ظاهر سودمندترند.

هولدن و دورثی^۵ (۲۰۱۲)، در یک پژوهش نیمه تجربی که روی ۱۱۸ نفر از مدیران پروژه انجام دادند، اشاره کردند که افزایش انگیزه‌های درونی مدیران پروژه، باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد. در ضمن، هر اندازه تعهد سازمانی مدیران پروژه بیشتر باشد، به همان نسبت کارکنان جهت شرکت در آموزش برنامه حرفه‌ای که توسط مدیران عالی سازمان طرح ریزی شده است، علاقه بیشتری از خود نشان می‌دهند. به علاوه، اشاره شده است که هر چه کارکنان در این گونه برنامه‌ها بیشتر شرکت کنند، باعث افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی آنان می‌گردد.

¹ Garcia

² Khan

³ Lambert & Nagent

⁴ Mvtaz

⁵ Holden, R. A., & Dorothy, K. P

کامپس و رودریگویز^۱ (۲۰۱۱) در مطالعه خود دریافتند که بین رهبری تحول آفرین و قابلیت یادگیری سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. آنها نشان دادند که تشویق یک سبک رهبری تحول آفرین که از اعضای سازمان حمایت کند، برای بهبود یادگیری ضروری است. آنها همچنین بیان کردند این سبک رهبری، رهبر را قادر می سازد که خودش را آزادانه به یادگیری متعهد سازد، کارکنان را بر انگیزاند و هر کاری در توان و قدرت وی است، برای تفوق بر شک گزایی و دشواری های برونی که مانع یادگیری می شود، انجام دهد.

علی اکبری و دارابی^۲ (۲۰۱۳) رابطه بین خودکارآمدی مدیریت کلاس، سبک های رهبری تحول آفرین و ویژگی های شخصیتی معلمان را بررسی نمودند. نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی مدیریت کلاس، سبک های رهبری تحول آفرین و فاکتورهای شخصیتی رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین ارتباط معنی داری بین خودکارآمدی مدیریت کلاس با فاکتورهای شخصیتی و برونگرا وجود داشت. بین سطح تحصیلات معلمان و خودکارآمدی مدیریت کلاس رابطه معنی داری گزارش شد. لی^۳ و همکاران (۲۰۱۵) به بررسی رابطه بین ابعاد رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان در چین پرداختند. نتایج نشان داد که رابطه معنی داری بین ابعاد رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان وجود دارد.

روش تحقیق

روش انجام این تحقیق توصیفی-همبستگی از شاخه میدانی، از لحاظ ماهیت و هدف کاربردی و از نظر زمان مقطعی می باشد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس در منطقه لاران که مشغول به خدمت می باشند تشکیل داده است. در این تحقیق جهت نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شده است؛ بنابراین نمونه انتخابی ۷۰ نفر از مدیران مدارس در لاران نفر می باشد. در این پژوهش برای جمع آوری اطلاعات، دو روش کتابخانه ای و میدانی به کار برده شده است. از روش کتابخانه ای جهت تدوین ادبیات و بخش های نظری پایان نامه استفاده شده است. در روش میدانی جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز از جامعه آماری از سه پرسش نامه استفاده شده است. از ۳ پرسشنامه استفاده بشرح زیر خواهد شد:

۱- پرسشنامه اطلاعات فردی ۲- پرسشنامه رهبری فرهنگی ۳- پرسشنامه رهبری تحول آفرین:

یافته ها

فرضیه اول

بین انگیزش الهام بخش و هدایت فرهنگی مدیران مدارس منطقه لاران رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود. نتایج این آزمون به شرح جدول زیر است.

جدول (۱): بررسی رابطه بین (مولفه های انگیزش الهام بخش و هدایت فرهنگی مدیران)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	همبستگی	سطح معناداری
انگیزش الهام بخش و هدایت فرهنگی مدیران	۳/۴۴	۳/۱۲	۰/۶۱۴	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۱ نتایج زیر به دست می آید: همان طور که مشاهده می کنید: نتایج آزمون همبستگی فوق بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵، همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. بین مولفه های انگیزش الهام بخش و هدایت فرهنگی مدیران در مدیران مدارس منطقه لاران رابطه معنی داری وجود دارد.

¹ Camps & Rodriguez

² Aliakbari & Darabi

³ Li

فرضیه دوم

بین ترغیت ذهنی و برنامه ریزی فرهنگی مدیران مدارس منطقه لاران رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود. نتایج این آزمون به شرح جدول زیر است.

جدول (۲): بررسی رابطه بین (مولفه های ترغیت ذهنی و برنامه ریزی فرهنگی)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	همبستگی	سطح معناداری
ترغیت ذهنی و برنامه ریزی فرهنگی	۳/۲۵	۳/۳۲	۰/۶۵۷	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۲ نتایج زیر به دست می آید: همان طور که مشاهده می کنید: نتایج آزمون همبستگی فوق بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. بین مولفه های ترغیت ذهنی و برنامه ریزی فرهنگی در مدیران مدارس منطقه لاران رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه سوم

بین نفوذ آرمانی و برنامه ریزی فرهنگی مدیران مدارس منطقه لاران رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود. نتایج این آزمون به شرح جدول زیر است.

جدول (۳): بررسی رابطه بین (مولفه های نفوذ آرمانی و برنامه ریزی فرهنگی)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	همبستگی	سطح معناداری
نفوذ آرمانی و برنامه ریزی فرهنگی	۳/۱۱	۳/۱۸	۰/۶۵۲	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۳ نتایج زیر به دست می آید: همان طور که مشاهده می کنید: نتایج آزمون همبستگی فوق بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. بین مولفه های نفوذ آرمانی و برنامه ریزی فرهنگی در مدیران مدارس منطقه لاران رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه چهارم

بین ملاحظه گری و نظارت فرهنگی مدیران مدارس منطقه لاران رابطه معنی داری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می شود. نتایج این آزمون به شرح جدول زیر است.

جدول (۴): بررسی رابطه بین (مولفه های ملاحظه گری و نظارت فرهنگی مدیران)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	همبستگی	سطح معناداری
ملاحظه گری و نظارت فرهنگی مدیران	۳/۰۲	۳/۳۲	۰/۶۰۲	۰/۰۰۰

بر اساس جدول ۴ نتایج زیر به دست می آید: همان طور که مشاهده می کنید: نتایج آزمون همبستگی فوق بین این دو متغیر در سطح خطای ۰/۰۵ همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. بین مولفه های ملاحظه گری و نظارت فرهنگی مدیران در مدیران مدارس منطقه لاران رابطه معنی داری وجود دارد.

نتیجه گیری

مهمترین ویژگی عصر کنونی عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی سازی و تغییرات فزاینده تکنولوژیکی است، موفقیت با این شرایط و موقعیت، مستلزم تغییر در فعالیتها و وظایف سازمانی و چگونگی اداره و به ویژه رهبری سازمانها است. مدیران برای موفقیت

وایفای نقش مؤثر در سازمان علاوه بر دارا بودن نگرش اقتضایی نسبت به متغیرهای محیطی، باید سازمان و مدیریت را به عنوان یک سیستم مدنظر قرار دهند و با این نگرش به بررسی رفتار کارکنان پردازند و شیوه و سبک رهبری خود را بر اساس واقعیت و شرایط، ماهیت کار و وظایف و خصوصیات کارکنان انتخاب کنند.

بنابراین سازمانهای موفق به رهبرانی نیازمند هستند که با ژرف‌نگری، جهت مناسب و مسیر آینده سازمان را مشخص سازند، افراد را به آن مسیر هدایت کنند و انگیزه ایجاد تحول را در کارکنان به وجود آورند. رهبران تحول آفرین با خلق ایده‌ها چشم اندازه‌های جدید مسیر تازه‌ای از رشد و شکوفایی را فرا روی سازمان ها قرار می دهند و نوید بهبود عملکرد سازمان ها خواهند بود.

رهبری تحول آفرین یک فرایند آگاهانه اخلاق و معنوی است که الگوهای مساوی روابط قدرت میان پیروان و رهبران را جهت رسیدن به یک هدف جمعی، تحول واقعی سازمان با سیستم اجتماعی از طریق طرح مشارکتی قابل اعتماد بیان می‌کند. این نوع رهبری در سازمان‌های امروزی نیازمند تغییر معنادار در ارتباط با قدرت در سازمان‌ها یا سیستم‌های اجتماعی از سلسله مراتبی به افقی و همراه تساوی می‌باشد. رهبری تحول آفرین فرایند تأثیرگذاری و تغییرات اساسی در نگرش‌ها و فرضیات اعضای سازمان و ایجاد تعهد در آنها برای رسیدن به هدف‌ها و مأموریت سازمانی است.

پیشنهاد‌های کاربردی

تقویت ابزار نفوذ رهبران بر کارکنان. ابزار اصلی نفوذ رهبران بر ابعاد اجتماعی سازمان تمرکز داشته و از این حیث با ابزار نفوذ مدیران متفاوت م یگردد. جهت توسعه و ایجاد عامل نفوذ آرمانی، رهبران تحول آفرین می توانند موارد زیر را مطرح نظر قرار دهند؛ چشم پوشی از علایق شخصی بخاطر مصالح گروهی، نشان دادن قدرت و اعتماد به نفس از خود، برقراری ارتباط با پیروان از طریق صحبت کردن درباره باورها و ارزش‌های اساسی خود، تسهیل همکاری و مشارکت بیشتر پیروان با رهبران از طریق ایجاد یک چشم انداز مشترک و تصریح اهمیت تعهد قوی نسبت به هدف، ایجاد جو رقابتی سالم جهت توسعه ظرفیت های بالقوه کارکنان از طریق ارائه پاداش های مادی و معنوی به افراد و گروههای برتر، تقویت روحیه جمع گرایی بجای فرد گرایی از طریق ایجاد تیم های کاری و ارائه پاداش بر پایه مشارکت و همکاری اعضای تیمها. این امر می تواند به افزایش انسجام میان اعضاء منجر شده و پذیرش الگوی نقش از سوی پیروان را تسهیل می کند.

۱. تأکید بر ایجاد الگوی نقش رهبران از خود: به تعبیر اندیشمندان رفتار سازمانی، رفتار رهبران الگوسازی فرهنگی است. براین اساس رهبران بایستی با تأکید بر فرهنگ دانشی و کسب، انتقال، تسهیم و بکارگیری دانش در فرآیندهای سازمانی خود نمونه ای از کارمند دانشی باشد و با کلام و اعمال خود، چنین روحیه ای را در کالبد سازمان بدمند.

۲. عدم اصرار بر کنترل کارکنان و تأکید بر اعتماد بر کارکنان: این امر کارکنان را بر این باور می‌رساند که آنها بخش مهمی از سازمان هستند و برای انجام موفقیت آمیز امور می‌توان به آنها اعتماد نمود. این نگرش ارتباط مستقیمی با تعهد حرفه ای کارکنان دانشی در سازمان و نفوذ رهبران بر کارکنان دارد.

۳. ترغیب ذهنی کارکنان: در راستای توجه به عامل ترغیب ذهنی بعنوان یک محرک در پیروان برای بررسی مجدد مفروضات اساسی و مورد سؤال قرار دادن آنها و ترغیب دیگران به نگرستن به مسائل از زوایای مختلف و پیشنهاد شیوه‌های جدید و نگرستن به چگونگی انجام و تکمیل وظایف، بررسی مبانی مهندسی مجدد فرآیندها و وظایف بعنوان یک راهکار مورد نظر نگارندگان است.

۴. تفویض وظایف و امور به کارکنان و بررسی آن از دیدگاه های مختلف: سبب گشایش افق های جدید در نحوه نگرش به مسائل و چگونگی انجام کار، ایجاد دانش جدید در زمینه مسایل و فعالیتهای موجود و پذیرش سهل تر راه حلهای پیشنهادی توسط کارکنان و به نوبه خود توانمند سازی کارکنان شود.

۵. ضرورت یادگیری مدیریت تنوع فرهنگی: خلق دانش مستلزم در هم آمیختن علایق، سلاقی، دانش، مهارت و خبرگ یهای مختلف است. این امر، یادگیری مدیریت تنوع فرهنگی که خاصیت تضایفی را برای ایجاد اثربخشی سازمانی به همراه دارد را برای مدیران عالی سازمان ضروری میسازد. بی توجهی به این امر سبب هدر رفتن منابع و انرژی های سازمانی می گردد.
۶. ترسیم آینده ای امید بخش از آینده: امیدواری نسبت به آینده از مکانیس مهلی مورد تأکید تئوری های جدید رهبری است. در این راستا ضروری است رهبران ضمن تأکید بر اهمیت آینده نگری، با تدوین اهداف سطح بالا و دست یافتنی، جدیت و شوق کارکنان را برانگیخته و دیدگاه خوش بینانه ای نسبت به آینده در آنان ایجاد نمایند.
۷. ایجاد ارتباط بین عملکرد کارکنان با فعالیت های دانشی در سازمان: در شرایطی که انجام فعالیت های دانش بخشی از فرآیند ارزشیابی عملکرد کارکنان باشد، با احتمال بیشتری کارکنان به خلق، تسهیم و بکارگیری دانش گرایش پیدا می کنند. بر این اساس پیشنهاد می گردد مدیران عالی سازمان، ارتباط مستقیمی بین فعالیت های دانشی کارکنان و پاداش های مالی و غیر مالی سازمان برقرار نمایند.
۸. توجه ویژه به تک تک کارکنان. ملاحظه فرد به فرد و توجه به تمامی کارکنان از ساز و کارهای تئوری های جدید رهبری می باشد. بدین معنی که رهبر همه افراد را می بیند و از وضعیت و شرایط آنها آگاهی دارد. بر این اساس رهبران باید ضمن شناخت وضعیت تک تک افراد و تخصیص وقت برای راهنمایی و آموزش آنان، نیازها و توانایی ها و خلاقیت های کارکنان را بشناسد و برنامه هایی را برای توسعه و گسترش این توانایی ها تنظیم نماید. این موضوع تأثیر مثبتی بر یادگیری، توسعه، رضایت مندی، تلاش و تعهد کارکنان دارد. پیروان مورد راهنمایی، آموزش و حمایت رهبر قرار گرفته و توانایی هایشان در یک فرآیند منظم رشد و توسعه می یابد.

منابع

۵. ازگلی، محمد. قنبری، قاسم، (۱۳۸۲)، مدیریت و رهبری در سازمان ها، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع).
۶. تابلی، حمید. تیرگز، هدایت ا... مظفری، لیلا. مرتضوی، حمید. مهرابی فر، فاطمه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول آفرین و خلاقیت کارکنان در سازمان های دولتی شهرستان نیریز. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، دوره ۲، شماره ۱. ۲۵-۱.
۷. جزینی، علیرضا؛ و نوائی، مجید. (۱۳۹۲). تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر نوآوری سازمانی در سازمان پلیس پیشگیری ناجا، فصلنامه علمی پژوهشی دانشکده علوم و فنون انتظامی دانشگاه علوم انتظامی امین. دوره ۵، شماره ۳، صص ۵۰-۳۱.
۸. حیات، علی اصغر. عزیزی شماری، مصطفی. فرجی، حاتم. ملکی حسنونند، مسلم. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سبک های رهبری تحول آفرین، تبدالی و عدم ملاحظه. مدیریت کسب و کار، دوره ۳، شماره ۱۲. صص ۱۵۵-۱۳۸.
۹. خان و همکاران. (۲۰۰۹). رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی: با نقش واسطه ای اندازه سازمان، ترجمه سید هاشم هدایتی، رساله دکتری، تهران: موسسه عالی آموزش و پژوهش مدیریت برنامه ریزی.
۱۰. رستگار، عباسعلی. بوربورجعفری، مریم. (۱۳۹۴). به مطالعه تاثیر رهبری تحول آفرین بر روی توانمندسازی کارکنان با میانجی گری یادگیری گرای (مطالعه موردی: دانشگاه سمنان). پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۵، شماره ۱. صص ۴۲-۲۵.
۱۱. عسگری، ناصر، خیراندیش، مهدی، هوشیار، اکبر، حامدی، اشکان، (۱۳۹۲)، رابطه بین سبک رهبری فرماندهان نظامی و تعهد سازمانی کارکنان، فصلنامه مدیریت نظامی، شماره ۵۲، سال سیزدهم.
12. Aliakbari, M., & Darabi, R. (2013). On the relationship between efficacy of classroom management, transformational leadership style, and teachers' personality. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 1716-1721.

13. Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.
14. Camps, J., & Rodriguez, H. (2011). Transformational leadership, learning and employability: effects on performance among faculty members, *Personnel Review*, 40(4), 423-442.
15. Garcia-Morales, J. J. ; Liorens-Montes, F. J., & Verdu-Jover, A. J. (2008). The effects of transformational leadership on organizational performance through knowledge and innovation, *British Journal of Management*, 19(4), 299-319.
16. Holden, R. A, & Dorothy, K. P, (2012), Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: an Examination of Direct and Indirection Affects, *Journal of Organizational Behavior*, 16, PP: 49-57.
17. Lambert V. A, Nugent K. E. (2010), Leadership style for facilitating the integration of culturally appropriate health care, *semen nurse manage*, 7(4), P 172-178.
18. Li, C., Zhao, H., & Begley, T. M. (2015). Transformational leadership dimensions and employee creativity in China: A cross-level analysis. *Journal of Business Research*, 68(6), 1149-1156.
19. Mottaz, C. (2011). " determinants of organizational commitment", *Human Relation*, 41 (6): 467-482

Investigating the Relationship between Transformational Leadership and Cultural Leadership of School Principals in Laran Area

Fariba Shahrokhi ¹, Mohammad Taghi Mahmoudi ², Hojatollah Moradi Pardenjani ³

1- Master in Educational Management, Islamic Azad University, Shahrekord Branch

2- Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Shahrekord Branch

3- Assistant Professor, Department of Management, Islamic Azad University, Shahrekord Branch

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between transformational leadership and cultural leadership of school principals in Laran area. A paradigm of leadership, transformational leadership in organizational psychology that has been widely researched Transformational leadership, subordinates satisfaction and their trust in leadership, in addition to enhancing their emotional commitment. Transformational leaders who exhibit behaviors series of positive results in their organization. In this regard, the data needed for the analysis of this claim by using descriptive and correlational Inventory of cultural leadership and transformational leadership questionnaire with reliability and 0.901 and of the statistical sample (Mdyram schools Laran) were collected. Analyzed using independent t-test and analysis of variance showed that the relationship between transformational leadership style and cultural leadership is significant. Furthermore, all components have a significant relationship between transformational leadership and cultural leadership. Multivariate regression analysis showed that among the components of transformational leadership, leadership behavior has an effect on cultural ideal and individual considerations.

Keywords: Transformational Leadership, Transactional leadership, Laissez faire leadership, cultural leadership, principals, Laran
