Educational Leadership Research
https://jrlat.atu.ac.ir/

ALLAMEH TABATABA'I UNIVERSITY PRESS

10(39), 2026, 1-32 eISSN: 3041-8658; ISSN: 3115-9427

Article Type: Research Article .....Received in revised form January 21, 2026
..Published Online September 28, 2026
Received December 14, 202
Accepted February 07, 2026...

The Role of Knowledge-Based Leadership of Managers on Teachers' Knowledge and Innovative Behavior: Testing the Mediating Effect of Teachers' Job Optimism

Mahdi Jabbari Balkanloo [1], **Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi** [2✉], and **Mohammad Hassani** [3]

1. Department of Educational Sciences, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran. E-mail: jabari313m@gmail.com
2. *Corresponding Author*, Department of Educational Sciences, Azarbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran. E-mail: ghasemzadee@yahoo.com
3. Department of Educational Sciences, University of Urmia, Urmia, Iran. E-mail: m.hassani@urmia.ac.ir

ABSTRACT

The education system plays a central role in societal development. The emergence of innovative behavior and job optimism among employees is a key factor in the effectiveness of education system. In this regard, we conducted a structural analysis of the relationship between knowledge-based leadership and teachers' innovative behavior, with the mediating role of teachers' job optimism. This is an applied research in terms of purpose, and descriptive-correlational (structural equation modeling) in terms of method. The statistical population consisted of primary school teachers in Tabriz, selected through cluster sampling from districts 2 and 5. Using the Morgan Table, we randomly selected 353 individuals (178 women and 175 men) from 2058 teachers. The data collection tools included standardized questionnaires for knowledge-based leadership (Donate et al., 2014), pedagogical knowledge (Şahin, 2011), innovative behavior (Janssen, 2000), and job optimism (Rutten Geus et al., 2005). Expert opinion was used for the validity of the questionnaires, and Cronbach's alpha test was used to determine their reliability. The reliability coefficients for the questionnaires on managers' knowledge-based leadership, pedagogical knowledge, teachers' innovative behavior, and teachers' job optimism were calculated as 0.95, 0.93, 0.90, and 0.82, respectively. For data analysis, confirmatory factor analysis and structural equation modeling were used. The results indicated a significant relationship between the variables of managers' knowledge-based leadership, pedagogical knowledge, and innovative behavior with teachers' job optimism. Finally, the significance level for seven research hypotheses exceeded 1.96; consequently, all research hypotheses were confirmed.

Keywords: Teachers' Job Optimism, Teachers' Knowledge, Innovative Behavior, Managers' Knowledge-Based Leadership

Cite this Article: Jabbari Balkanloo, M., Ghasemzadeh Alishahi, A., & Hassani, M. (2026). The Role of Knowledge-Based Leadership of Managers on Teachers' Knowledge and Innovative Behavior: Testing the Mediating Effect of Teachers' Job Optimism. *Educational Leadership Research*, *10*(39), 1-32. https://doi.org/10.22054/jrlat.2026.89951.1910

© 2026 by The author(s) retain the copyright
Publisher: Allameh Tabataba'i University Press
DOI: https://doi.org/10.22054/jrlat.2026.89951.1910

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Organizational evolution in the 21st century demands the implementation of innovative strategies to improve organizational efficacy. Innovation represents systematic activities focused on generating, disseminating, transforming, and responding to novel concepts. Educational systems, particularly in school settings, have an urgent need for creative and innovative educators. This requirement becomes even more crucial due to their' fundamental responsibility in developing dedicated and skilled human resources for all societal organizations and governmental bodies.

Considering educators' influential role in shaping the comprehensive growth of children, teenagers, as well as adults, and also in cultivating a nation's human capital, teachers serve the foundation for all human development. The creation of a transformed society can only be realized through the education of evolved individuals, made possible by innovative teachers. Empirical evidence consistently reveals that the teacher variable represents the most critical factor in student learning outcomes. Stated differently, the primary determinant of educational success lies not in curricular materials or instructional techniques, but in teacher's capabilities.

This transformative function requires the development of leadership capabilities across all teaching professionals. Additionally, the distributed leadership framework has emerged as a productive paradigm for educational institution management. By employing artistic expression, scientific methodology, and genuine care for students, educators can convert untapped potential into cultivated and specialized individuals. Within educational frameworks, teachers maintain multiple responsibilities and functions, particularly their role as instructional leaders.

As educational leaders, teachers must develop four essential competencies: 1) technological pedagogical content knowledge (TPACK), 2) leadership capabilities, 3) innovation capacity, and 4) positive psychological characteristics including optimism. Knowledge-oriented leaders strive to enhance their professional expertise through effective knowledge implementation. They support improved organizational performance by

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

developing knowledge innovation frameworks and promoting internal learning environments.

Within this context, pedagogical knowledge stands as one of the most crucial elements for effective classroom teaching. Incompetent educators in teaching knowledge struggle with instructional planning, effective teaching delivery, and classroom management. Teacher knowledge comprises multiple dimensions: content mastery, subject matter expertise, curriculum understanding, educational material knowledge, learner comprehension and characteristics, instructional methodology, assessment literacy, educational objectives, and specialized knowledge. Furthermore, elevated levels of professional optimism among teachers lead to important outcomes such as decreased absence rates, and increased productivity and job satisfaction.

Notwithstanding the demonstrated connections between administrative leadership, teacher knowledge, innovative practices, and educator optimism, previous research has insufficiently examined the complex interactions among these elements. Therefore, we aim to advance comprehension of these interrelated processes.

Homepage://jrlat.atu.ac.ir/

Literature Review

Human resources are recognized as intellectual capital and the main drivers of organizational transformation. Among these, teachers play a crucial role in nurturing a creative and innovative workforce. Research indicates that educational systems emphasizing critical thinking and problem-solving skills directly impact societal growth and innovation (Schleicher, 2022).

Organizational managers require knowledge management capabilities, such as infrastructure and processes, to promote open innovation. Research in knowledge-based leadership is increasing, though limited empirical studies exist regarding its impact on open innovation, particularly concerning organizational innovation capacity and culture. Scholars and practitioners increasingly focus on both inbound and outbound innovation (Donate et al., 2015).

In today's rapid and evolving educational landscape, where transformations are occurring at an unprecedented pace, teachers, as pioneers in education, have a critical responsibility in guiding these changes. Recent research demonstrates that teacher knowledge—a dynamic blend of content, pedagogical, and technological understanding—serves as one of the most

crucial factors in generating educational innovations (Kohler et al., 2023). This unique knowledge enables teachers to transcend traditional methods and create dynamic, innovative classroom environments. Studies in educational psychology emphasize that teachers with deep specialized knowledge are better equipped to recognize diverse learner needs and provide creative solutions (Darling-Hammond, 2022).

Furthermore, in today's dynamic and challenging educational environment, job optimism is identified as a key factor in unlocking teachers' innovative potential. Teachers who approach their profession with a hopeful and positive outlook demonstrate greater tendency to experiment with creative teaching methods and constructively address educational challenges (Seligman et al., 2023).

Methodology

This study is applied in purpose and descriptive-correlational in nature, utilizing structural equation modeling. The statistical population consisted of all elementary school teachers in Tabriz during the 2023-2024 academic year. Using cluster sampling, we selected 353 participants (178 female, 175 male) from districts 2 and 5.

We gathered data through library research (consulting theoretical sources, literature, books, articles, and online resources) to establish the theoretical foundation; and four standardized questionnaires: a) Knowledge-Based Leadership Questionnaire (Donate et al., 2014) with 15 items measuring foundational support, direct support, and culture development; b) Teacher Knowledge Questionnaire (Sahin, 2011) assessing pedagogical and content knowledge; c) Innovative Behavior Questionnaire (Janssen, 2000); and d) Teacher Job Optimism Questionnaire (Routin Ghaous et al., 2005)

Results

Overall, the key findings of the research include the following: Knowledge-based leadership has a positive impact on teachers' innovative behavior; leaders who are knowledge-oriented foster increased innovation among staff members. Teacher knowledge plays a significant role in enhancing educational innovation, while job optimism serves as a motivational force that boosts teachers' innovation. In general, this study demonstrates that developing educational innovation requires a comprehensive approach that considers organizational (leadership), professional (knowledge), and individual (optimism) dimensions. The combination of these three factors can

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

lead to the creation of an innovation ecosystem in education from which both teachers and students will benefit.

Discussion

The findings indicated that principals' knowledge-based leadership and teacher knowledge have a positive and significant impact on teachers' innovative behavior, with job optimism playing a mediating role in these relationships.

Knowledge-based leadership (coefficient: 4.98) fosters innovation by creating a supportive environment. Teachers' professional knowledge, particularly in the area of technology (coefficient: 7.71), also provides the necessary foundation for educational innovation.

Job optimism is influenced by knowledge-based leadership (coefficient: 9.19) and teacher knowledge (coefficient: 3.97), and in turn affects innovative behavior with a coefficient of 4.20. The mediating role of job optimism was confirmed in the relationship between knowledge-based leadership and innovation (indirect effect: 0.12) as well as between teacher knowledge and innovation (indirect effect: 0.05).

In summary, teachers' innovative behavior results from the dynamic interaction of three factors: organizational (knowledge-based leadership), professional (teacher knowledge), and psychological (job optimism), which form a reinforcing cycle. In the educational context of Tabriz, the role of job optimism is particularly prominent, with a coefficient of 0.35.

Conclusion

The results of this study demonstrated that knowledge-based leadership and teacher knowledge significantly contribute to enhancing teachers' innovative behavior, with job optimism serving as a key mediating variable. These findings highlight the importance of fostering a supportive and knowledge-oriented leadership style in schools to encourage professional growth and innovation among teachers.

Moreover, the study confirmed that job optimism strengthens the impact of both leadership and teacher knowledge on innovative behavior, emphasizing the psychological dimension as a critical factor in educational environments. The relationship between organizational, professional, and psychological elements creates a reinforcing cycle that sustains innovation in schools.

Homepage://jrlat.atu.ac.ir/

Given the significance of these factors, it is recommended that educational systems invest in targeted professional development programs for both principals and teachers, with a focus on knowledge management and fostering positive workplace attitudes. Establishing innovation committees, documenting teacher innovations through professional portfolios, and designing incentive systems based on localized innovation indicators can contribute to building a sustainable innovative ecosystem in education.

Future research is encouraged to examine these relationships in other geographical and organizational contexts, and to explore additional mediating or moderating variables such as organizational culture, professional maturity, and information technology.

Ethical Considerations

Adherence to Research Ethics Principles

The authors avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and misconduct.

Author Contributions

All authors contributed equally to the conceptualization of the article and writing of the original and subsequent drafts.

Conflict of Interest

"The authors declare no conflict of interest."

Acknowledgements

We would like to express our gratitude and appreciation to all those who assisted the researchers in conducting this study, especially the teachers of Districts 2 and 5 of the Tabriz Department of Education.

Funding

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

پژوهش‌های رهبری آموزشی
https://jrlat.atu.ac.ir/

انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی

دوره ۱۰، شماره ۳۹، ۱۴۰۵، ۱-۳۲
eISSN: 3041-8658; ISSN: 3115-9427

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۲۳؛ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۱۱/۰۱
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۱۸؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۷/۰۶

نقش رهبری مبتنی بر دانش مدیران، بر دانش معلمی و رفتار نوآورانه معلمان: آزمون اثر میانجی خوش‌بینی شغلی معلمان

مهدی جباری بالکانلو [۱]، ابوالفضل قاسم‌زاده علیشاهی [۲] ✉ و محمد حسنی [۳]

۱. گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی، تبریز، ایران. رایانامه: jabari313m@gmail.com
۲. *نویسنده مسئول*، گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی، تبریز، ایران. رایانامه: ghasemzadee@yahoo.com
۳. گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: m.hassani@urmia.ac.ir

چکیده

سازمان آموزش‌وپرورش نقش محوری در توسعه جامعه دارد. بروز رفتار نوآورانه و خوش‌بینی شغلی در کارکنان آن از عوامل کلیدی در اثربخشی این نظام است. در همین راستا تحقیق حاضر با هدف تحلیل ساختاری بین رهبری مبتنی بر دانش معلمی بر رفتار نوآورانه معلمان با نقش میانجی خوش‌بینی شغلی معلمان بود. این پژوهش ازنظر هدف کاربردی و ازنظر روش توصیفی-همبستگی بر پایه مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام شده است. جامعه آماری شامل معلمان ابتدایی شهر تبریز بوده که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای نواحی ۲ و ۵ انتخاب شدند. از میان ۲۰۵۸ معلم، با استفاده از جدول مورگان، ۳۵۳ نفر (۱۷۸ زن و ۱۷۵ مرد) به‌صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسش‌نامه‌های استاندارد رهبری مبتنی بر دانش (Donate et al., 2014)، دانش معلمی (Sahin, 2011)، رفتار نوآورانه (Janssen, 2000) و خوش‌بینی شغلی (Rottinghaus et al., 2005) بود. برای روایی پرسش‌نامه‌ها ازنظر متخصصان استفاده شد و برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها محاسبه گردید که به ترتیب برای پرسش‌نامه‌های رهبری مبتنی بر دانش مدیران، دانش معلمی، رفتار نوآورانه معلمان و خوش‌بینی شغلی معلمان، ۰/۹۵ و ۰/۹۳ و ۰/۹۰ و ۰/۸۲ به دست آمد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش تحلیل عامل تأییدی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که بین متغیرهای رهبری مبتنی بر دانش مدیران، دانش معلمی و رفتار نوآورانه با خوش‌بینی شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین از مجموع هفت فرضیه تحقیق، در همهٔ آن‌ها، میزان معناداری، از ۱/۹۶ بیشتر بوده و درنتیجه همه فرضیات تحقیق موردتأیید قرار گرفتند.

کلیدواژه‌ها: خوش‌بینی شغلی معلمان، دانش معلمی، رفتار نوآورانه، رهبری مبتنی بر دانش مدیران

استناد به این مقاله: جباری بالکانلو، مهدی، قاسم‌زاده علیشاهی، ابوالفضل و حسنی، محمد. (۱۴۰۵). رهبری مبتنی بر دانش مدیران، بر دانش معلمی و رفتار نوآورانه معلمان: آزمون اثر میانجی خوش‌بینی شغلی معلمان. *پژوهش‌های رهبری آموزشی*، ۱۰(۳۹)، ۱-۳۲. https://doi.org/10.22054/jrlat.2026.89951.1910

© ۲۰۲۶ نویسنده(گان)

ناشر: دانشگاه علامه طباطبائی

مقدمه

تحولات سازمانی در قرن بیست و یکم مستلزم اتخاذ رویکردهای نوآورانه برای ارتقای اثربخشی است. تحولات سازمانی در قرن بیست و یکم مستلزم اتخاذ رویکردهای نوآورانه برای ارتقای اثربخشی است. تغییر و نوآوری در زمینه فعالیت‌های سازمانی به‌عنوان تلاشی برای بهبود سازمان‌ها شناخته می‌شود. درواقع، هر اقدامی که به‌منظور توسعه و بهسازی سازمانی صورت گیرد، به‌طور طبیعی با ایجاد تغییر یا به‌کارگیری نوآوری همراه است (Fullan, 2023). اصطلاح نوآوری به جهت‌گیری سازمان به سمت نوآوری اشاره دارد و این جهت‌گیری زمانی تقویت می‌شود که مدیران به‌طور فعال ایده‌های جدید را ترویج کنند و کارکنان را تشویق کنند، حتی اگر این ایده‌ها خارج از دیدگاه سنتی شرکت باشد (Domi et al., 2020). نوآوری، فعالیتی است که هدفش ایجاد، انتقال، تغییر و واکنش به ایده‌های جدید است (Hughes et al., 2018). سازمان‌های آموزشی، به‌ویژه در حوزه آموزش‌وپرورش، به افراد خلاق و نوآور نیاز مبرمی دارند. این نیاز به دلیل نقش حیاتی این مراکز در تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص برای تمامی سازمان‌ها و ادارات، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. همچنین آموزش‌وپرورش به‌عنوان محلی برای پژوهش و نوآوری شناخته می‌شود و هدف اصلی آن تولید و ارتقای کیفیت دانش است. در نظام آموزشی، معلمان مسئولیت‌ها و نقش‌های متنوعی دارند که یکی از آن‌ها که در دهه‌های اخیر توجه زیادی را جلب کرده، نقش رهبر آموزشی است. (صریریان،۱۴۰۱). مدیران آموزشی به‌عنوان سکان‌داران کشتی آموزش می‌توانند با قراردادن معلمان به‌عنوان عاملان تغییر به نوآوری بپردازند (قاسم‌زاده و همکاران،۲۰۲۵). باتوجه‌به نقش رهبری معلمان در رشد ابعاد وجودی کودکان، نوجوانان، جوانان و تربیت نیروی انسانی هر جامعه، معلمان نقطهٔ آغاز هر تحول انسانی هستند و ایجاد دنیایی نو جز با تربیت آدمی نو و از طریق معلمانی خلاق ممکن نخواهد بود. یافته‌های پژوهشی همواره نشان می‌دهد که معلم مهم‌ترین متغیر در یادگیری دانش‌آموزان است. به‌بیان‌دیگر، مهم‌ترین عامل، مواد آموزشی یا روش تدریس نیست، بلکه معلم است (مؤمنی و همکاران، ۱۳۹۵). علاوه بر این، در دنیای پویای قرن بیست و یکم، معلمان به‌عنوان رهبران آموزشی باید به‌خوبی با سواد باشند. فرایند یاددهی-یادگیری یکی از مهارت‌های کلیدی معلمان موفق است که به‌طور مستقیم بر مشارکت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأثیر می

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

گذارد. همچنین، نقش معلمان امروز به‌عنوان عاملان تغییر در اکوسیستم آموزشی گسترش یافته است. آن‌ها در طراحی برنامه درسی، شکل‌دهی به فرهنگ مدرسه و حتی در عرصه سیاست‌گذاری آموزشی نقش فعالی دارند (Harris, 2023) این نقش تحول‌آفرین نیاز به پرورش ظرفیت‌های رهبری در تمام معلمان دارد. از طرف دیگر، رویکرد رهبری توزیع‌شده به‌عنوان یک الگوی کارآمد در مدیریت مدارس شناخته می‌شود. در این مدل، رهبری فقط در نقش‌های رسمی متمرکز نیست، بلکه به‌صورت جمعی و در میان تیم‌های آموزشی تقسیم می‌شود که این موضوع به خرد جمعی و اثربخشی بیشتر سازمان کمک می‌کند (Hargreaves et al., 2023). درنهایت، توجه به توسعه حرفه‌ای مداوم و مبتنی بر شواهد و همچنین تأمین سلامت روان و رفاه معلمان به‌عنوان پایه‌های ضروری برای موفقیت معلمان در نقش‌های رهبری آموزشی در پژوهش‌های اخیر به‌خوبی موردتأکید قرار گرفته است (Unesco, 2023). معلمان با استفاده از هنر، علم و عشق به یادگیرندگان، می‌توانند افراد خام را به انسان‌های رشدیافته و متخصص تبدیل کنند. در نظام آموزشی، معلمان مسئولیت‌ها و نقش‌های متنوعی دارند که یکی از آن‌ها، نقش رهبر آموزشی است. معلمان به‌عنوان رهبران آموزشی نیازمند چهار شایستگی کلیدی هستند: ۱) دانش تخصصی (TPACK) (Mishra, 2023) ۲) مهارت‌های رهبری، ۳) توانایی نوآوری و ۴) ویژگی‌های روان‌شناختی مثبت مانند خوش‌بینی (Luthans et al., 2023).

باتوجه‌به پژوهش‌های متعدد در حوزه رفتار نوآورانه سازمانی که آن را از ویژگی‌های ضروری سازمان‌های موفق می‌دانند، شناسایی راهکارهای توسعه این رفتار در میان کارکنان و نیز تشخیص موانع پیش روی آن، به مسئله‌ای حیاتی برای مدیران تبدیل شده است. ازسوی‌دیگر، تحقق رفتار نوآورانه بدون مدیریت و سبک رهبری مناسب امکان‌پذیر نیست؛ چراکه نوع رهبری اعمال‌شده در هر سازمان تأثیری عمیق بر نگرش‌ها و عملکرد کارکنان و درنتیجه بر بهره‌وری سازمان دارد. در این میان، خوش‌بینی شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نگرش‌های کاری موردتوجه قرار می‌گیرد. با عنایت به اهمیت محوری رفتار نوآورانه در نظام آموزش‌وپرورش، پژوهش حاضر درصدد است تا به بررسی رابطه بین رهبری مبتنی بر دانش بر دانش معلمی و رفتار نوآورانه معلمان با درنظرگرفتن نقش میانجی گر خوش‌بینی شغلی بپردازد.

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

پیشینه پژوهش

رهبری مبتنی بر دانش مدیران

ارائه تعریفی برای رهبری دانش‌محور، مستلزم پذیرش و داشتن درک واقع‌بینانه از این عنوان است. همچنین مستلزم آن است که یک فرد فرهیخته به هنگام شنیدن این اصطلاح، مسئولیت‌های مدیریت دانش را بر توسعه کارکردها و راه‌حل‌های مدیریت دانش متمرکز نماید. با آگاهی از انواع رهبران دانش‌محور می‌توانیم بر اساس نقش آنان تعریف درستی را از هرکدام ارائه و متناسب با نیاز سازمان خود، از آنان بهره‌برداری کنیم (Gunsel et al., 2011) در حقیقت، رهبری دانش‌محور، به‌نوعی رهبری اطلاق می‌شود که در آن رهبر بتواند فهم خود را برای دستیابی سازنده و کاربرد دانش به کار گیرد. در این نوع رهبری، فهم دانش، به‌عنوان یک منبع استراتژیک در نظر گرفته می‌شود که سازمان می‌تواند با استفاده از مدیریت دانش‌محور و بهره‌برداری از آن با ایجاد یک موقعیت رقابتی در بازار، ارزش ایجاد کند (Uhl-Bien et al., 2007). مدیران سازمان نیاز به قابلیت مدیریت دانش به‌عنوان‌مثال، زیرساخت‌ها و فرایندها برای ارتقای نوآوری باز دارند. پژوهش در زمینه رهبری دانش‌محور، در حال افزایش است. پژوهش‌های تجربی محدودی در حوزه تأثیر رهبری دانش‌محور و در نوآوری باز به‌ویژه در زمینه بررسی ظرفیت‌سازمانی برای نوآوری و فرهنگ‌سازمانی وجود دارد. دانشمندان و متخصصان علاقه‌مند به نوآوری‌های ورودی و خروجی در حال افزایش هستند (Donate et al., 2015). پیش‌گام در تئوری مدیریت رهبری و مدیریت دانش با ارائه یک مدل، توضیح می‌دهند که چگونه رهبری دانش‌محور مدیریت دانش را تقویت می‌کند.

مدیر (رهبر) می‌تواند از طریق ایجاد جو رقابتی و رهبری مبتنی بر دانش رفتار نوآورانه بین معلمان را افزایش دهد؛ برای مثال نتایج پژوهش (فلاحی و همکاران، ۱۳۹۹) نشان داد که سازمان‌هایی که افراد کارآمد و نوآور را در رأس و بدنه خود تجربه کرده‌اند، در تمامی اعصار، قرین موفقیت و پیروزی بوده‌اند و باور آدمی بر اطاعت از افرادی است که نسبت به خودش از شایستگی بیشتری برخوردار باشد. سازمان محیطی اجتماعی است که فرهنگ‌ها و ارزش‌های حاکم بر آن، فضا را برای بروز خلاقیت‌ها و نوع کارکنان خود فراهم می‌کند، بدون ایجاد این محیط

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

خلاقیت آفرین، امید به رشد و شکوفایی نخبگان و ظهور استعدادهای آنها خیالی واهی خواهد بود آنچه از این متغیر نسبتاً جدید باید گفت این است که این متغیر با تحقیق و جستجو در مورد عوامل مؤثر در نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها و همچنین مدیران در سازمان که به دلیل مشکلاتی که در حل مسائل با آن برخورد کردند و با شیوه‌های قدیمی نتوانسته‌اند مشکلات را حل کنند، درواقع به این متغیر مؤثر برای ایجاد رفتار نوآورانه دست‌یافته‌اند؛ سازمان‌ها در تمام سطوح خود در بخش‌های مختلف سعی بر ایجاد جوسازمانی نوآورانه دارند.

رهبران دانش، از طریق کاربست مناسب دانش به بهبود تخصص حرفه‌ای خود همت می‌ورزند و از طریق ایجاد نظام نوآوری دانش و پرورش محیط یادگیری درون سازمان، به بهبود عملکرد کارکنان کمک می‌کنند (Chiu et al., 2014). تاکنون چندین مطالعه بر نقش اشتراک دانش به‌عنوان یک عامل پویایی اساسی که بر بهره‌وری عملکرد تأثیر می‌گذارد تأکید کرده‌اند. این تلاش‌ها به این نتیجه منتهی شده است که در سازمان، معلمان و کارکنان احساس انزوا نمی‌کنند، بلکه همکاری می‌کنند و به‌طور خاص از رفتارهای اشتراک‌گذاری دانش همکاران خود بهره می برند. درواقع اشتراک دانش به رفتار کارکنان برای به اشتراک گذاشتن تمام دانش و تجربه‌ای که در تدریس یا کار به دست آورده یا ایجاد کرده‌اند، مربوط می‌شود. اگرچه این رفتار پیامدهای مفیدی برای آموزش و یادگیری دانش‌آموزان دارد، کارکنان دانش خود را به‌طور گسترده در سازمان منتشر نمی‌کنند. دلایل متعددی در ادبیات برای این ضعف ارائه شده است که بیشتر آنها محدودیت‌های معمولی مرتبط با شغل هستند که فرهنگ انزوا را در مدرسه به‌طور قابل‌توجهی تقویت می‌کنند. در سایه این فرهنگ، معلمان معمولاً هنگامی‌که در جستجوی کمک از معلمان دیگر با مشکل مواجه می‌شوند، احساس بی‌مهری می‌کنند. درحالی‌که ممکن است در اشتراک دانش ضعیف باشند. به‌طور واضح‌تر، رهبری اشتراک دانش یکی از راه‌حل‌های مفید درون‌سازمانی است که می‌تواند به مدیران کمک کند تا به سمت اثربخشی مدرسه حرکت کنند (Zeinabadi, 2023).

مطالعات Kem et al. (2013) نشان داد که انتقال یادگیری بر عملکرد سازمانی نیز تأثیرگذار است؛ سهم دانش‌افزایی پژوهش، آن‌گونه که پژوهشگران اشاره کرده‌اند این است که اهمیت رهبری جریان یادگیری به‌عنوان مؤلفه کلیدی، سازمان یادگیرنده را در تسهیل انتقال یادگیری به محیط کار نشان می‌دهد.

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

دانش معلمی

در دنیای پرشتاب امروز که تحولات آموزشی با سرعت بی‌سابقه‌ای در حال وقوع است، معلمان به‌عنوان پیشگامان عرصه تعلیم‌وتربیت، نقشی حیاتی در هدایت این تحولات بر عهده دارند. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد که دانش معلمی – ترکیبی پویا از دانش محتوایی، تربیتی و فناورانه – به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین عوامل در ایجاد نوآوری‌های آموزشی عمل می‌کند (Koehler et al., 2023). دانش منحصربه‌فرد، معلمان را قادر می‌سازد تا با عبور از روش‌های سنتی، فضایی پویا و نوآورانه در کلاس‌های درس ایجاد کنند. مطالعات انجام شده در زمینه روان‌شناسی تربیتی تأکید می‌کنند که معلمان دارای دانش تخصصی عمیق، بهتر می‌توانند نیازهای متنوع یادگیرندگان را تشخیص داده و راهکارهای خلاقانه ارائه دهند (Darling-Hammond, 2022). این توانایی منجر به خلق محیط‌های یادگیری می‌شود که نه‌تنها انتقال دانش، بلکه پرورش مهارت‌های تفکر انتقادی و حل مسئله را نیز تسهیل می‌کند. این موضوع به‌طور گسترده‌ای در تحقیقات مربوط به معلمان و آموزش آن‌ها موردتأیید قرار گرفته است که ماهیت دانش معلم دارای ساختاری چندبعدی است (Yang et al., 2022). لی شولمن انواع دانش معلمی را به هفت نوع تقسیم می‌کند که عبارت‌اند از: دانش موضوعی یا محتوایی، دانش محتوایی تربیتی یا پداگوژی محتوایی، دانش عمومی تربیتی شامل راهبردها و اصول مدیریت کلاس درس و سازمان‌دهی مناسب موضوع‌های درسی یا دانش پداگوژیکی، دانش برنامه درسی (که در دسته‌بندی متأخر اضافه شده است)، دانش دانش‌آموز یا دانش دربارهٔ یادگیرندگان و خصوصیات آنها، دانش درباره موقعیت تربیتی شامل ویژگی‌های فرهنگی، اجتماعی و موقعیت مدرسه و دانش درباره هدف‌ها، مقاصد و ارزش‌های تربیتی و زمینه‌های تاریخی و فلسفی. از میان این طبقه‌های دانش، دانش محتوای تربیتی، یا همان پداگوژی، محتوایی از اهمیت ویژه‌ای برای وی و همکارانش برخوردار است (مهرمحمدی و همکاران، ۱۳۹۴). در روزگار ما که معلم و آموزش از ارکان توسعه‌اند، نگاه متفکران آموزش‌وپرورش متوجه این نکته است که این حرفه، همچون دیگر حرفه‌ها، خالی از دانش‌ها و صلاحیت‌های خاص نیست و برای قضاوت درباره کیفیت تدریس باید به چیزی بیش از یادگیری صرف توجه کرد. چنین به نظر می رسد که تدریس با کیفیت به آنچه آموخته می‌شود و نحوه تدریس آن بستگی دارد. محتوا باید مناسب، مطبوع و با هدفی باارزش باشد. روش‌های به‌کاررفته نیز باید ازنظر اخلاقی قابل‌دفاع و شامل

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

ادراک مشترک منطقی باشد. برای برجسته‌کردن وجوه تمایز آن با تدریس موفق، ما تدریسی را که منطبق با استانداردهای بالای محتوا و روش انجام آن باشد «تدریس خوب» می‌نامیم؛ در مقابل «تدریس موفق» تدریسی است که یادگیری‌های موردنظر را به دست می‌دهد. تدریس خوب تدریسی است که با اصول اخلاقی قابل‌دفاع و منطقی درباره امر آموزش سازگاری داشته باشد؛ لذا ممکن است یک تدریس «موفق» باشد؛ ولی خوب نباشد. تدریس خوب مبتنی بر جنبه کاری تدریس است درحالی‌که تدریس موفق بر جنبه اثربخشی تدریس مبتنی است. در این میان تدریس باکیفیت می تواند ترکیبی از تدریس خوب و موفق باشد (احمدی و همکاران، ۱۳۹۵).

رفتار نوآورانه

منابع انسانی به‌عنوان سرمایه‌های فکری و محرک اصلی تحول‌سازمانی شناخته می‌شوند. در این میان، معلمان نقش کلیدی در پرورش نیروی کار خلاق و نوآور ایفا می‌کنند. تحقیقات نشان می‌دهد که سیستم‌های آموزشی که بر مهارت‌های تفکر انتقادی و حل مسئله تأکید دارند، به‌طور مستقیم بر رشد، نوآوری در جامعه تأثیر می‌گذارند (Schleiche, 2022). معلمان با استفاده از روش‌های تدریس فعال و فناوری‌های آموزشی می‌توانند زمینه را برای ظهور ایده‌های جدید فراهم کنند. نوآوری در آموزش تنها به فناوری محدود نمی‌شود، بلکه شامل تغییر در شیوه‌های تدریس و یادگیری نیز می‌شود. معلمان به‌عنوان عاملان تغییر، با به‌کارگیری رویکردهای نوین مانند یادگیری مبتنی بر پروژه و آموزش بین‌رشته‌ای، می‌توانند دانش‌آموزان را برای چالش‌های آینده آماده کنند. مطالعات اخیر حاکی از آن است که نظام‌های آموزشی پیشرو، به‌طور مداوم از ظرفیت منابع انسانی خود برای ایجاد اکوسیستم‌های نوآورانه استفاده می‌کنند.(Fullan et al., 2023)؛ بنابراین تقویت نقش معلم و تجهیز او به ابزارهای نوین آموزشی، نه‌تنها کیفیت یادگیری را بهبود می‌بخشد، بلکه به رشد اقتصادی و اجتماعی جوامع نیز کمک می‌کند. نوآوری یکی از عوامل اساسی برای موفقیت در سازمان‌ها به شمار می‌رود. در سال‌های اخیر، باتوجه‌به پیشرفت‌های سریع فناوری و رقابت فزاینده در صنایع مختلف، اهمیت نوآوری بیش از هر زمان دیگری نمایان شده است. نوآوری به سازمان‌ها مزیت رقابتی می‌دهد و به بقای آن‌ها در محیط‌های رقابتی کمک می‌کند. تدریس به‌عنوان یکی از حرفه‌های اثرگذار، همواره بستر مهمی برای بروز خلاقیت حرفه‌ای و فردی معلمان بوده است. در

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

شرایطی که برای تدریس امکانات و ابزارهای مناسب آموزشی در دسترس نیست و معلمان در انجام تکالیف حرفه‌ای خود با کمبودها و محدودیت‌هایی در منابع موردنیاز خود دست به گریبان‌اند، نوآوری می‌تواند به منزله یک پیشران بسیار تأثیرگذار در نیل به اهداف آموزشی و یادگیری عمل نماید (صفایی و همکاران، ۱۳۹۹). به‌غیراز اراده قوی نگرش خوش‌بینانه و سرشار از امید برای نوآوری نیاز است. افراد خوش‌بین که انتظاراتشان از خود مثبت است، اغلب احساس کنترل بر سرنوشت خود را دارند و رفتارهای نوآورانه را راحت‌تر بروز می‌دهند. کارکنان امیدوار اغلب دارای تفکر مستقل و آزاد هستند و خلاقیت قوی‌تری دارند. در عوامل انگیزشی بیرونی، جو نوآوری سازمانی قابل‌توجه است. جو نوآوری سازمانی، درجه حمایت از خلاقیت و نوآوری توسط اعضای سازمان است که در محیط کار احساس و ادراک می‌شود. این ادراک، این حس را منعکس می‌کند که آیا سازمان محیطی مساعد برای نوآوری آن را فراهم می‌کند. در فضای نوآوری سازمانی حمایت و راهنمایی، شیوهٔ ارزیابی، آموزش، ارتباط و همکاری، تضمین منابع و مدل و مجوز به‌طور مستقیم بر رفتار نوآورانه و توانایی عملکرد سازمان را مشخص می‌کند (Li et al., 2014).

خوش‌بینی شغلی

از طرف دیگر در فضای پویا و چالش‌برانگیز آموزش امروز، خوش‌بینی شغلی به‌عنوان عاملی کلیدی در شکوفایی ظرفیت‌های نوآورانه معلمان شناخته می‌شود. معلمانی که با نگاهی امیدوارانه و مثبت به حرفه خود می‌نگرند، تمایل بیشتری به تجربه روش‌های تدریس خلاقانه و مواجهه سازنده با چالش‌های آموزشی از خود نشان می‌دهند (Seligman et al., 2023). این نگرش مثبت، همچون موتوری قدرتمند، انرژی لازم برای خلق ایده‌های بدیع و پیاده‌سازی آن‌ها در محیط یادگیری را فراهم می‌آورد. هرچند مطالعات مربوط به خوش‌بینی بیشتر در حوزه روان‌شناسی انجام شده‌اند، اما فواید حاصل از برخورداری از نگرش‌های مثبت در زندگی، پژوهشگرهای مطالعات سازمانی را بر آن داشته است که بیش‌ازپیش به بررسی این موضوع در محیط‌های کار بپردازند. امروزه روان‌شناسان کاربردی و پژوهشگرهای حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی بیشتر از گذشته به نقش و اهمیت آنان معتقدند خوش‌بینی می‌تواند فواید بسیاری مانند سلامت جسمانی، بهره‌وری، جلوگیری از افسردگی، شادی موفقیت و پشتکار داشته باشد (گرایی و همکاران، ۱۳۹۶). خوش‌بینی نسبت به شغل به‌عنوان

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

جزئی از انطباق‌پذیری با مسیر پیشرفت شغلی مفهوم‌سازی می‌شود. انطباق‌پذیری با مسیر پیشرفت شغلی به مجموعه‌ای از نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتارهایی اشاره دارد که افراد برای وفق‌دادن خود با کاری که مناسب آنهاست اتخاذ می‌کنند. این مفهوم، یک ساختار چندبعدی است که جنبه‌های گوناگونی را باتوجه‌به شخصیت، انگیزه، آمادگی، نقاط قوت، رفتارها و نگرش‌های کارکنان در برمی‌گیرد (گرایی و همکاران، ۱۳۹۶).

خوش‌بینی شغلی معلمان را می‌توان به‌عنوان لنزی توصیف کرد که از طریق آن، چالش‌های آموزشی به فرصت‌هایی برای رشد و یادگیری تبدیل می‌شوند. مطالعات نشان می‌دهد این ویژگی روان‌شناختی، نه‌تنها بر کیفیت تدریس، بلکه بر تمایل معلمان به مشارکت در برنامه‌های تحول‌آفرین و پذیرش فناوری‌های آموزشی نوین تأثیر مستقیم دارد (Luthans et al., 2022). چنین معلمانی قادرند در دانش‌آموزان نیز این روحیه پژوهشگرانه و نوآورانه را پرورش دهند.

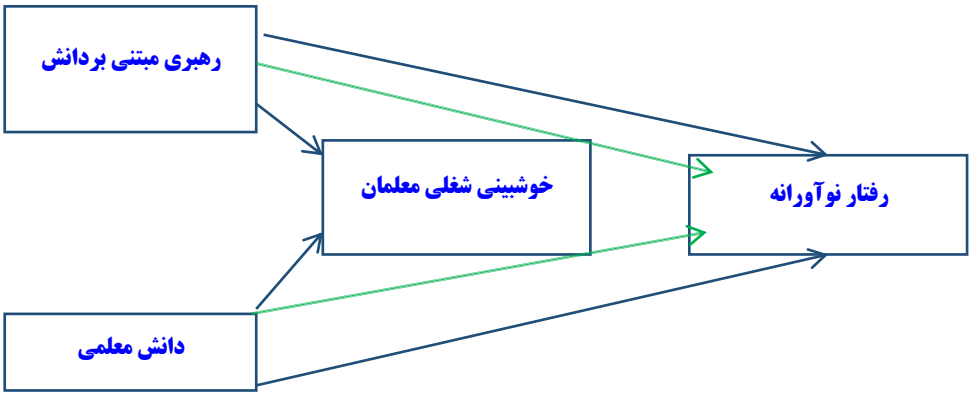
در سال‌های اخیر، تحقیقات زیادی به بررسی تأثیر رهبری مبتنی بر دانش بر عملکرد نوآوری و رفتار نوآورانه پرداخته‌اند و برنامه‌های آموزشی متنوعی برای ارائه بازخورد و بهبود رفتار در سازمان‌ها ایجاد شده است. به‌عنوان‌مثال، (Chaithanapat et al., 2022) در مطالعه‌ای به تحلیل روابط بین رهبری مبتنی بر دانش، مدیریت دانش، کیفیت نوآوری و عملکرد شرکت‌های کوچک و متوسط تایلند پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که مدیریت دانش مشتری، رابطه بین رهبری مبتنی بر دانش و کیفیت نوآوری را میانجی‌گری می‌کند. همچنین، کیفیت نوآوری نیز رابطه بین رهبری مبتنی بر دانش و عملکرد شرکت را میانجی‌گری می‌کند. درنهایت، تأثیر تعدیل‌کننده شدت رقابت در رابطه بین رهبری مبتنی بر دانش و کیفیت نوآوری تأیید شد. از سویی دیگر مدیران در زمینه‌هایی که خلاقیت و نوآوری از اهمیت بالایی برخوردار است، نقش بسیار حیاتی و حساسی ایفا می‌کنند. عملکرد یک مدیر می‌تواند به ایجاد یا ممانعت از خلاقیت در افراد منجر شود. یک مدیر خلاق قادر است ذهن‌های خلاق را شناسایی کرده و از توانایی‌های آن‌ها بهره‌برداری کند (علیرضایی و همکاران، ۱۳۸۷). نوآوری در هر سازمانی نمودهایی دارد. نوآوری در سازمان آموزش‌وپرورش در روش‌های تدریس معلمان، استفاده از وسایل و تجهیزات کمک‌آموزشی، مدیریت زمان کلاس و... نمود می‌یابد.

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

در این میان دانش معلمی از مهم‌ترین ارکان حضور یک معلم در کلاس درس است. معلمی که دانش معلمی نداشته باشد از برنامه‌ریزی برای کلاس درس، آموزش و مدیریت کلاس درس عاجز است. دانش معلمان عبارت است از دانش محتوا، دانش موضوع درس، دانش برنامه درسی، دانش محتوای آموزشی، دانش یادگیرندگان و ویژگی‌های آن‌ها، دانش مفهوم آموزش، دانش ارزشیابی، دانش اهداف و دانش تخصصی است (Ben-Peretz, 2011). ازسوی‌دیگر خوش‌بینی بالای معلمان منجر به نتایج مهمی چون کاهش میزان غیبت، افزایش بهره‌وری و رضایت آنان می‌شود (Nelson et al., 2007). معلمان خوش‌بین با احتمال کمتری در موقعیت‌های منفی و استرس‌زا درمانده یا تسلیم می‌شوند و با احتمال بیشتری چشم‌انداز مثبتی را حفظ کرده و برای مقابله با فشارهای کاری برنامه‌های عملیاتی تدوین می‌کنند؛ بنابراین خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، با درنظرگرفتن غوغای اقتصادی دنیای امروزی، می‌تواند منجر به افزایش موفقیت معلمان در مسیر پیشرفت شغلی‌اش شود (Chatteerjee et al., 2014).

در ادامه شکل زیر مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد:

شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (Ninlawan, 2015–Mascall et al., 2008)



روش

روش انجام این پژوهش ازنظر هدف کاربردی و ازنظر ماهیت توصیفی از نوع همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری: این پژوهش تمامی کارکنان شاغل در مدارس ابتدایی آموزش‌وپرورش شهرستان تبریز که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ مشغول به تدریس بودند با

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

استفاده از نمونه‌برداری خوشه‌ای نواحی ۲ و ۵ شهرستان تبریز انتخاب شدند که از میان آنها با استفاده از روش تصادفی ۳۵۳ نفر به‌عنوان نمونه برگزیده شدند (۱۷۸ زن، ۱۷۵ مرد).

برای گردآوری داده‌ها از مطالعات کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شده است. مطالعات کتابخانه‌ای: در این قسمت جهت گردآوری اطلاعات در زمینه مبانی نظری، ادبیات تحقیق، از منابع کتابخانه‌ای، مقالات، کتاب‌های موردنیاز و از شبکه جهانی اطلاعات اینترنت استفاده شده است.

روش میدانی: از چهار پرسش‌نامه زیر استفاده شده است:

الف. پرسش‌نامه رهبری مبتنی بر دانش: جهت اندازه‌گیری رهبری مبتنی بر دانش از پرسش‌نامه رهبری مبتنی دانش (دونات و همکاران،۲۰۱۴) که دارای ۱۵ سؤال با مؤلفه بسترسازی، حمایت و فرهنگ‌سازی است که مؤلفه بسترسازی سؤالات ۱-۴-۵-۶-۹-۱۰، مؤلفه حمایت سؤالات ۲-۷-۸، مؤلفه فرهنگ‌سازی سؤالات ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵ شامل می‌شود. نمره‌گذاری به شکل طیف لیکرت خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) نمره‌گذاری خواهد شد. مقدار آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۹۵ به‌دست‌آمده و از پایایی مناسبی برخورداراست.

ب. پرسش‌نامه دانش معلمی: جهت اندازه‌گیری دانش معلمی از پرسش‌نامه دانش تربیتی و محتوایی (ساهین،۲۰۱۱) استفاده شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۳ گویه که در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) طراحی شده است. این پرسش‌نامه دارای چهار مؤلفه دانش محتوایی (۶ گویه)، دانش تربیتی (۶ گویه)، دانش محتوای تربیتی (۷ گویه) و دانش محتوای فناوری (۴ گویه) است. ساهین پایایی این پرسش‌نامه را با استفاده از آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۳ و برای هر یک از مؤلفه‌های دانش محتوایی ۰/۸۰، دانش تربیتی ۰/۸۴، دانش محتوای تربیتی ۰/۸۵ و دانش محتوای فناوری ۰/۸۹ به دست آمده است.

ج.پرسش‌نامه رفتار نوآورانه: جهت اندازه‌گیری رفتار نوآورانه از پرسش‌نامهٔ رفتار نوآورانه توسط (جانسون، ۲۰۰۰) با ۹ گویه و سه بعد تولید ایده، پشتیبانی ایده و اجرای ایده، بر مبنای طیف لیکرت پنج گزینه‌ای کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴)، کاملاً موافقم (۵) استفاده خواهد شد. پایایی پرسش‌نامه رفتار نوآورانه (جانسون، ۲۰۰۰) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه و ۹۰/ است.

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

د. پرسش‌نامه خوش‌بینی شغلی معلمان: برای اندازه‌گیری خوش‌بینی شغلی معلمان از پرسش‌نامه (روتین گاوس و همکاران، ۲۰۰۵) استفاده شده است. این پرسش‌نامه از ۷ گویه تشکیل شده است که بر اساس مقیاس لیکرت از یک (خیلی کم) تا پنج (خیلی زیاد) تنظیم شده است. این ابزار در تحقیقات متعددی روایی و پایایی آن در حد مطلوبی گزارش شده است (آغاز و همکاران، ۱۳۹۴). پرسش‌نامه خوش‌بینی شغلی در تحقیقات متعددی چون تحقیقات (کابل و درو، ۲۰۰۶)، (برکیچ و همکاران، ۲۰۰۷) موردبررسی قرار گرفته‌اند. برای مثال در تحقیق (برکیچ و همکاران، ۲۰۰۷) میزان آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۸۲ دست آمده است که نشان از پایایی مناسب ابـــزار پژوهشی دارد. در تحقیق حاضر نیز میزان آلفای کرونباخ این ابزار نیز ۰/۷۸ به دست آمد که نشان‌دهنده قابلیت مناسب آن در سنجش متغیر موردنظر است. در این تحقیق ضریب آلفای کرونباخ خوش‌بینی شغلی محاسبه که ۰/۸۲ به دست آمده است.

هرکدام از متغیرهای مکنون رهبری مبتنی بر دانش (با ۱۵ شاخص)، دانش معلمی (با ۲۳ شاخص)، خوش‌بینی (با ۷ شاخص) و رفتار نوآورانه (با ۹ شاخص) که دارای بیشترین بار عاملی بودند مورداستفاده قرار گرفتند. بارهای عاملی (برآوردهای استاندارد) متغیرهای اندازه‌گیری برای عامل مکنون رهبری مبتنی بر دانش بین ۰/۶۴ تا ۰/۸۶، برای عامل مکنون دانش معلمی بین تا ۰/۶۶ تا ۰/۹۴، بین خوش‌بینی ۰/۳۳ تا ۰/۹۰ و برای عامل مکنون رفتار نوآورانه ۰/۶۳ تا ۰/۸۰ به دست آمد.

جدول ۱. شاخص‌های بارهای عاملی متغیر مکنون

متغیر مکنون	تعداد شاخص‌ها	محدوده بارهای عاملی
رهبری مبتنی بر دانش	۱۵	۰/٦٤ تا ۰/۸٦
دانش معلمی	۲۳	۰/٦٦ تا ۰/۹٤
خوش‌بینی	۷	۰/۳۳ تا ۰/۹۰
رفتار نوآورانه	۹	۰/٦۳ تا ۰/۸۰

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

یافته‌ها

در پژوهش حاضر برای تجزیه‌وتحلیل فرضیه‌ها و بررسی روابط بین متغیرها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. در ذیل ابتدا توضیحات کلی در مورد این روش داده می‌شود، سپس شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش حاضر موردبحث قرار می‌گیرد و نهایتاً بر اساس مدل ساختاری، فرضیه‌های پژوهش مورد تجزیه‌وتحلیل قرار می‌گیرند.

قبل از بحث در مورد تجزیه‌وتحلیل فرضیه‌ها با استفاده از مدل ساختاری، ابتدا نرمال بودن توزیع متغیرها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنف موردبررسی قرار گرفته است (جدول ۱.) چراکه نرمال بودن توزیع متغیرها در مطالعات ساختاری از پیش‌فرض‌های روش مدل‌یابی معادلات ساختاری است. باتوجه‌به اطلاعات به‌دست‌آمده از نتایج تحلیل مقدماتی داده‌ها، مشخص شد که هیچ‌گونه تفاوت معنی‌داری بین معلمان در ارتباط با متغیرهای پژوهش دیده نشد. پس به استناد این نتایج معلمان به‌عنوان یک گروه در نظر قرار گرفته و تحلیل شدند.

جدول ۲. آزمون کولموگروف اسمیرنف برای متغیرهای پژوهش

گروه	آماره آزمون P – value
رهبری دانش	۰/۹۵ ۰/۳۳
دانش معلمی	۰/۷۹ ۰/۵۵
خوش‌بینی	۱/۲۸ ۰/۰۷
رفتار نوآورانه	۱/۶۸ ۰/۵۱

مندرجات جدول فوق نشان می‌دهد باتوجه‌به اینکه مقدار Z کولموگروف اسمیرنف تمام متغیرها بزرگ‌تر از $p > ۰/۰۱$ است پس مقادیر Z ها ازنظر آماری در سطح آلفای یک‌صدم معنی‌دار نیست. این بیانگر این است که توزیع تمام متغیرها نرمال است. در این قسمت پیرو رویکرد (وثوقی، ۱۳۸۹) ابتدا به آزمون مدل اندازه‌گیری و سپس مدل ساختاری پرداخته می‌شود. باتوجه‌به نتایج تحلیل عاملی تائیدی و شاخص‌های ارزیابی، مدل‌های اندازه‌گیری از برازندگی قابل قبولی برخوردار هستند و بر اساس مدل فرضی زیربنایی معتبر می‌باشند.

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

در ادامه فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری مناسب مورد آزمون و تجزیه‌وتحلیل قرار گرفت.

۱-بین رهبری مبتنی بر دانش و خوش‌بینی شغلی رابطه وجود دارد.

۲-بین دانش معلمی و خوش‌بینی شغلی رابطه وجود دارد

۳- بین رهبری مبتنی بر دانش و رفتار نوآورانه رابطه وجود دارد.

۴-بین دانش معلمی و رفتار نوآورانه آنان وجود دارد.

۵-بین خوش‌بینی شغلی و رفتار نوآورانه رابطه وجود دارد.

۶- رهبری مبتنی بر دانش با نقش میانجی خوش‌بینی شغلی با رفتار نوآورانه رابطه دارد.

۷-دانش معلمی با نقش میانجی خوش‌بینی شغلی با رفتار نوآورانه رابطه دارد.

جدول ۳. ماتریس کوواریانس متغیرهای مکنون

متغیرها	رهبری دانش	دانش معلمی	خوش‌بینی	رفتار نوآورانه
رهبری دانش	۱			
دانش معلمی	۰/۳۹**	۱		
خوش‌بینی	۰/٤۱**	۰/۳۲**	۱	
رفتار نوآورانه	۰/۵۹**	۰/۵۸**	۰/٤۵**	۱

** p <0/01

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۳. ارائه شده است. چنانچه در جدول ۲. مشاهده می شود، ضریب همبستگی بین متغیر رهبری دانش و دانش معلمی با خوش‌بینی مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی به ترتیب ۰/۴۱ و ۰/۵۹ است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر خوش‌بینی و رفتار نوآورانه مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی (r =۰/۴۵) است. بیشترین ضریب همبستگی بین رهبری دانش و رفتار نوآورانه (r =۰/۵۹) دیده شد. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر رهبری دانش و دانش معلمی با رفتار نوآورانه مثبت و معنی‌دار هستند. شدت این همبستگی به ترتیب ۰/۵۹ و ۰/۵۸ است. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه افزایش در میزان رهبری دانش و دانش معلمی همراه با افزایش در خوش‌بینی خواهد

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

بود و هرگونه افزایش در میزان خوش‌بینی معلمان همراه با افزایش در میزان رفتار نوآورانه خواهد بود.

جدول ٤. ضرایب تأثیر متغیرهای مکنون با نقش میانجی خوش‌بینی

مسیر فرضیه‌ها	ضریب مسیر استاندارد	t	نتیجه
رهبری دانش⟵ رفتار نوآورانه	۰/۲۸	٤/۹۸	اثر مستقیم دارد
دانش معلمی⟵ رفتار نوآورانه	۰/٤۳	۷/۷۱	اثر مستقیم دارد
رهبری دانش ⟵ خوش‌بینی	۰/۵۲	۹/۱۹	اثر مستقیم دارد
دانش معلمی⟵ خوش‌بینی	۰/۲۲	۳/۹۷	اثر مستقیم دارد
خوش‌بینی ⟵ رفتار نوآورانه	۰/۲٤	٤/۲۰	اثر مستقیم دارد
	اثر غیرمستقیم	–	
رهبری دانش⟵ رفتار نوآورانه (از طریق خوش‌بینی)	۰/۱۲	–	اثر غیرمستقیم دارد
دانش معلمی⟵ رفتار نوآورانه (از طریق خوش‌بینی)	۰/۰۵	–	اثر غیرمستقیم دارد

مدل ساختاری: به‌منظور شناخت هر چه‌بهتر روابط علی و نحوه تأثیرگذاری رهبری دانش و دانش معلمی بر پیامدهای احتمالی آن، مدل مسیر با استفاده از مدل معادلات ساختاری صورت گرفت. در مدل‌یابی معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی برای ارزیابی نیکویی برازش مدل، آماره‌هایی به‌وسیله نرم‌افزار این روش یعنی لیزرل عرضه می‌شود. در پژوهش حاضر از چند شاخص برای ارزشیابی مدل ساختاری استفاده شده است: ۱- مجذور کای ۲- نسبت مجذور کا به درجه آزادی ۳- شاخص نیکویی برازش (GFI) ۴- شاخص (NNFI) ۵- شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) ۶- شاخص برازندگی افزایشی (IFI) و ۷) ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) در الگویابی معادلات ساختاری، مجذور خی نشان می‌دهد که ساختار کوواریانس یافته‌ها با مدل پیشنهادی نظری مطابقت دارد یا خیر. اعداد کوچک‌تر مجذور خی نشان‌دهنده برازش مناسب مدل مورد آزمون است. در برخی منابع پیشنهاد شده است برای پذیرش مدل، نسبت مجذور خی به درجه آزادی باید کمتر از ۳ باشد (کلاین،۱۳۸۰). GFIشاخص تطابق کوواریانس

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

مشاهده‌شده با کوواریانس مدل نظری است. عدد این شاخص بین صفر و یک قرار می گیرد و هرقدر عدد به دست آمده به یک نزدیک‌تر باشد، مدل مناسب‌تر و برازنده‌تر است. CFIبه‌مثابه شاخص برازش تطبیقی بنتلر نیز شناخته می‌شود، این شاخص ماتریس کوواریانس پیش‌بینی‌شده با مدل را با کوواریانس مدل صفر (مدل تئوریکی) مقایسه می کند. این شاخص نیز بین صفر و یک قرار می گیرد و اندازه نزدیک به یک حاکی از برازش مناسب است (وثوقی،۱۳۸۹). شاخص RMSEA برازش الگو را می‌سنجد و میزان کوچک‌تر آن، برازش بهتری را نشان می‌دهد. شاخص‌های NNFI و IFI نیز که هرکدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهند، مقدارشان از بین صفر و یک متغیر است و هرچقدر مقدار این شاخص‌ها به یک نزدیک‌تر باشند، بر برازش بهتر الگو دلالت دارند. بر این اساس نتایج حاصل از تحلیل مدل ساختاری نشان داد (جدول شماره ۳). مقدار مجذور خی برای قضاوت در مورد خطی بودن ارتباط سازه‌های مکنون برابر با ۵۷۷/۲۲ در سطح معنی‌داری $p < 0.01$ به دست آمد. مقدار خی دو بر درجه آزادی ۲/۵۶ است. بر اساس این شاخص عدد حاصل این نسبت، نبایستی بیشتر از ۳ باشد تا الگو تائید گردد (کلاین، ۱۳۸۰). باتوجه‌به اینکه نسبت مجذور خی به درجه آزادی کمتر از ۳ است، می‌توان گفت که داده‌های به دست آمده با مدل فرضی مطابقت دارند. مقدار ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب برابر با ۰/۰۶ است. بر اساس این شاخص اگر مقدار RMSEA برابر با ۰/۱۰ یا بیشتر باشد بر برازش ضعیف‌تر دلالت دارد (هومن، ۱۳۸۵). سایر شاخص‌های NNFI، IFI، GFI،CFI که هرکدام وجهی از برازش مدل ساختاری را نشان می‌دهند در جدول شماره ۵ آمده است. باتوجه‌به شاخص‌های ارزیابی برازندگی کلی مدل (جدول ۵.). به‌ویژه نسبت مقدار مجذور کا به درجه آزادی برابر با ۲/۵۶، شاخص CFI برابر با ۰/۹۱، شاخص GFI برابر با ۰/۸۹، شاخص IFI برابر با ۰/۹۲، شاخص NNFI برابر با ۰/۹۱، شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۶ و سایر شاخص‌ها، می‌توان گفت مدل نهایی از برازش خوبی برخوردار است:

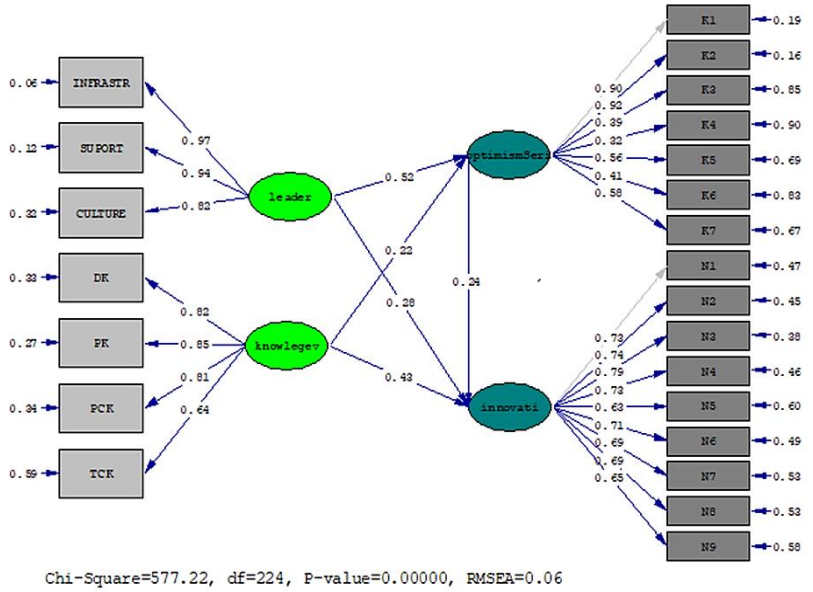
جدول ۵. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری کلی

شاخص‌ها	X2	df	GFI	IFI	RMSEA	NNFI	CFI
مدل‌های نهایی	۵۷۷/۲۲	۲۲٤	۰/۸۹	۰/۹۲	۰/۰٦	۰/۹۱	۰/۹۱

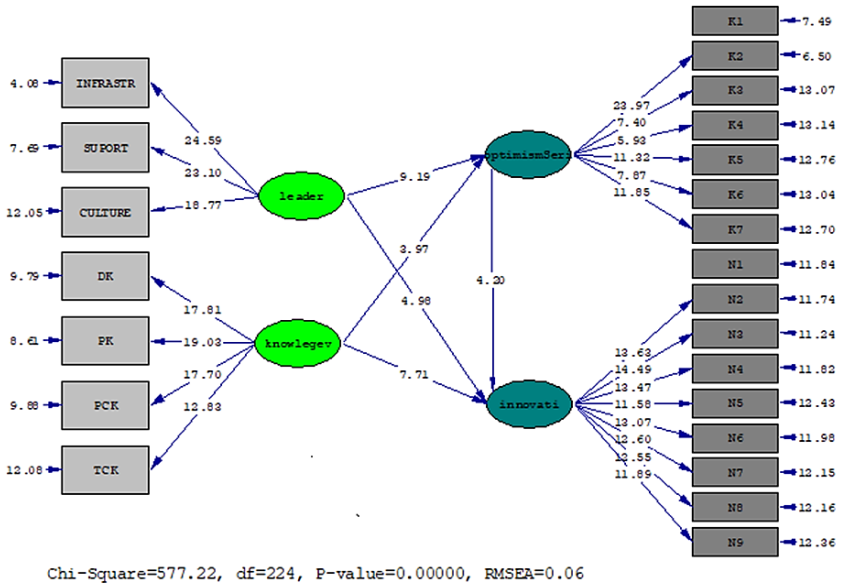
Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق در حالت استاندارد (ضریب T)



در مدل ساختاری معنی‌داری ضریب مسیر با استفاده از t (t – value) مشخص می‌شود. چنانچه مقدار t بین ۱/۹۶ الی ۲/۵۷ باشد، ارتباط دو سازه در سطح p < ۰/۰۵ معنی‌دار است. اگر مقدار t بیشتر از ۲/۵۷ باشد، معنی‌داری ارتباط در سطح p < ۰/۰۱ است. طبق اطلاعات به دست آمده (شکل ۲ و ۳)، بیشترین اثر مربوط به رهبری بر خوش‌بینی با ضریب (ß =۹/ ۱۹t = ۰/۵۲) مشاهده می‌شود و بعدازآن مربوط به اثر رهبری دانش بر رفتار نوآورانه است با ضریب (t=۴/۹۸، ß=۰/۲۸)

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تحلیل رابطه بین رهبری مبتنی بر دانش مدیران و دانش معلمی با رفتار نوآورانه معلمان و با درنظرگرفتن نقش میانجی خوش‌بینی شغلی در مدارس نواحی ۲ و ۵ شهر تبریز انجام شد. یافته‌های توصیفی نشان داد بیشترین فراوانی در بین پاسخ‌دهندگان مربوط به گروه سنی زیر ۲۵ سال (۳۱ درصد)، دارای مدرک کارشناسی (۵۸ درصد) و جنسیت مؤنث (۵۱ درصد) بود. ابزار پژوهش از پایایی (آلفای کرونباخ) و روایی (بارهای عاملی) مناسبی برخوردار بود و شاخص‌های برازش کلی مدل (جدول شماره ۴) نیز برازش قوی آن را تأیید کرد.

تحلیل مدل معادلات ساختاری با نرم‌افزار لیزرل نشان داد تمامی هفت فرضیه پژوهش با ضریب معناداری بالاتر از ۱/۹۶ موردتأیید قرار گرفتند:

فرضیه اول: رابطه مثبت و معنادار بین رهبری مبتنی بر دانش مدیران و رفتار نوآورانه معلمان با ضریب معناداری ۴/۹۸ تأیید شد. این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو است و نشان می‌دهد رهبری دانش‌محور، سازمان آموزشی را در شناسایی و بهره‌گیری از فرصت‌های نوآورانه هدایت می‌کند.

فرضیه دوم: رابطه مثبت و معنادار بین دانش معلمی و رفتار نوآورانه با ضریب معناداری ۷/۷۱ تأیید شد. این نتیجه حاکی از آن است که دانش حرفه‌ای معلمان، به‌ویژه در حوزه فناوری، بستر لازم برای نوآوری آموزشی را فراهم می‌سازد.

فرضیه سوم: رابطه مثبت و معنادار بین رهبری مبتنی بر دانش مدیران و خوش‌بینی شغلی معلمان با ضریب معناداری ۹/۱۹ تأیید شد. به نظر می‌رسد رهبری دانشی با ایجاد محیطی حمایتی، زمینه رشد نگرش مثبت شغلی را فراهم می‌کند.

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

فرضیه چهارم: رابطه مثبت و معنادار بین دانش معلمی و خوش‌بینی شغلی با ضریب معناداری ۳/۹۷ تأیید شد. این نشان می‌دهد معلمان دارای دانش و مهارت بیشتر، نگرش مثبت‌تری نسبت به شغل خود دارند.

فرضیه پنجم: رابطه مثبت و معنادار بین خوش‌بینی شغلی و رفتار نوآورانه با ضریب معناداری ۴/۲۰ تأیید شد. معلمان خوش‌بین با رویکردی حل‌مسئله‌محور و انعطاف‌پذیر، در مواجهه با چالش‌ها به دنبال راه‌حل‌های نوآورانه هستند.

فرضیه‌های ششم و هفتم (نقش میانجی): تحلیل مسیر، نقش میانجی معنادار خوش‌بینی شغلی را در رابطه بین رهبری مبتنی بر دانش و رفتار نوآورانه و نیز بین دانش معلمی و رفتار نوآورانه تأیید کرد.

در فرضیه ششم، رهبری دانش اثر مستقیم مثبت بر خوش‌بینی (ضریب ۰/۵۲) و خوش‌بینی اثر مستقیم مثبت بر رفتار نوآورانه (ضریب ۰/۲۴) داشت. اثر غیرمستقیم رهبری دانش از طریق خوش‌بینی بر رفتار نوآورانه ۰/۱۲ بود.

در فرضیه هفتم، دانش معلمی اثر مستقیم مثبت بر خوش‌بینی (ضریب ۰/۲۲) داشت و خوش‌بینی اثر مستقیم مثبت بر رفتار نوآورانه (ضریب ۰/۲۴) نشان داد.

به‌طورکلی یافته‌ها نشان می‌دهد رفتار نوآورانه معلمان حاصل تعامل پویای سه عامل سازمانی (رهبری مبتنی بر دانش)، حرفه‌ای (دانش معلمی) و روان‌شناختی (خوش‌بینی شغلی) است. این عوامل یک چرخه تقویت‌کننده تشکیل می‌دهند: رهبری دانش‌محور، توسعه دانش حرفه‌ای و خوش‌بینی را تسهیل می‌کند و خوش‌بینی نیز به‌نوبه خود بستر رفتارهای نوآورانه را مهیا می‌سازد. توجه به این چرخه در بافت متنوع و چالش‌برانگیز آموزشی تبریز (با تأثیر قوی‌تر خوش‌بینی: β =۰,۳۵) اهمیت ویژه‌ای دارد.

باتوجه‌به قابل‌آموزش بودن مؤلفه‌های رهبری دانش‌محور و خوش‌بینی، پیشنهاد می‌شود آموزش‌وپرورش با اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای هدفمند، بر توانمندسازی مدیران و معلمان در این حوزه‌ها تمرکز کند. در سطح عملیاتی می‌توان به تشکیل کمیته‌های نوآوری آموزشی در مدارس، توسعه پوشه کار حرفه‌ای معلمان برای مستندسازی نوآوری‌ها و طراحی نظام تشویقی مبتنی بر شاخص‌های نوآوری بومی در سطح اداره اقدام نمود. این راهکارها می‌توانند به ایجاد یک

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

اکوسیستم نوآورانه پایدار کمک کنند که هم باعث افزایش رقابت‌پذیری سازمانی شود و هم انگیزه و نشاط حرفه‌ای معلمان را ارتقا دهد.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی بوده که به بعضی از آنها به شرح زیر اشاره می‌شود.

۱- محدودیت جغرافیایی (تمرکز بر معلمان تبریز) ۲- برخی از متغیرها به دلیل ویژگی‌های ذاتی خود قابل‌کنترل نیستند، مانند ویژگی‌های فرهنگی و باورهای سیاسی شرکت‌کنندگان که ممکن است بر نتایج تحقیق تأثیر بگذارند. ۳- در داخل کشور، کمبود تحقیقات پیشین در این زمینه وجود دارد و پژوهش‌هایی که به‌طور مستقیم به بررسی این موضوع پرداخته باشند، یافت نشد. ۴- باتوجه‌به ابزار اندازه‌گیری پرسش‌نامه احتمال پیش‌داوری در خوداظهاری‌ها وجود داشت.

بر اساس نتیجه‌گیری‌های انجام شده در بخش‌های قبلی و در راستای هدف اصلی تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود.

- راه‌اندازی «مرکز نوآوری‌های آموزشی» در هر منطقه با مأموریت: الف) شناسایی و مستندسازی نوآوری‌ها ب) تسهیل ارتباط بین پژوهش و عمل ج) ارائه مشاوره تخصصی به معلمان

- اجرای «طرح آزمایشی مدارس پیشرو» با تمرکز بر تقویت سه‌گانه: الف) رهبری دانش‌محور ب) توسعه حرفه‌ای معلمان ج) محیط کار مثبت

- به محققان آینده در این حوزه پیشنهاد می‌شود که به‌طور جامع به بررسی تأثیر انواع مختلف متغیرهای تعدیل‌کننده و میانجی، ازجمله نشاط سازمانی، تغییر و تحولات سازمانی، فرهنگ سازمان، اخلاق کار اسلامی، مدیریت جهادی، انعطاف‌پذیری، بلوغ حرفه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات سازمان بپردازند.

- باتوجه‌به کمبود پژوهش‌های جدید در زمینه رفتار نوآورانه، خوش‌بینی شغلی و رهبری مبتنی بر دانش مدیران، ضروری است که پژوهشگران به بررسی این موضوعات در سازمان‌ها و نهادهای مختلف و همچنین بر روی سایر کارمندان بپردازند.

- تحقیقات آینده این مدل را در مناطق یا استان‌های دیگر بررسی کرده و نتایج را به‌صورت مقایسه‌ای ارائه دهند.

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق‌پژوهش

نویسندگان از جعل داده‌ها، تحریف داده‌ها، سرقت علمی و سوءرفتار علمی پرهیز کرده‌اند.

مشارکت نویسندگان

همهٔ نویسندگان به یکسان در مفهوم‌سازی مقاله و نگارش نسخهٔ اولیه و نسخه‌های بعدی آن مشارکت داشته‌اند.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافعی ندارند.

سپاسگزاری

از تمامی کسانی که پژوهشگران را در اجرای این پژوهش یاری رساندند به‌ویژه معلمان نواحی ۲ و ۵ اداره آموزش‌وپرورش تبریز تشکر و قدردانی می‌گردد.

حامی مالی

این پژوهش هیچ‌گونه کمک مالی خاصی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

ORCID

Mahdi Jabbari Balkanloo http://orcid.org/0009-0003-4238-3943
Abolfazl Ghasemzadeh Alishahi http://orcid.org/0000-0002-1428-2411
Mohammad Hassani http://orcid.org/0000-0002-6421-429X

منابع

احمدی، حسن، گنجه، ابوالفضل، و نوری، ابوالفضل. (۱۳۹۵). رابطه غنی‌سازی شغلی و انگیزش شغلی معلمان اول متوسطه شهرستان پارس‌آباد (استان اردبیل). در پنجمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران. https://civilica.com/doc/613649

احمدی، غلامعلی، امینی زرین، علیرضا، و مهدیزاد تهرانی، آیدین. (۱۳۹۵). بازنگری انواع دانش معلمی (دیدگاه لی شولمن) از منظر نظریهٔ خبرگی (دیدگاه الیوت آیزنر) و ارتباط آن با فنّاوری آموزشی: نمونه‌ای از یک پژوهش توصیفی-تحلیلی. *نوآوری‌های آموزشی*، *۱۵*(٤)، ۷-۲۸.

اسدی‌هریس، اسدالله. (۱۳۹۵). خوش‌بینی، شفافیت، آینده‌نگری و عمل‌گرایی کلید موفقیت. *دوماهنامه مهندسی مدیریت*، ۹(٦٦)، ۷۵.

صریریان، آتنا. (۱٤۰۱). *رابطه معلم رهبری و رفتار نوآورانه با نقش میانجی چابکی یادگیری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان مبارکه*]پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه اصفهان.[

علیرضایی، ابوتراب، و تولایی، روح‌الله. (۱۳۸۷). ترغیب خلاقیت و نوآوری در میان کارکنان سازمان. *توسعه انسانی پلیس*، *۵*(۱٦)، ۳۷-٦۰. magiran.com/p536800

فلاحی، امیر. (۱۳۹۹). *شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر اولویت‌بندی رفتار نوآورانه معلمان مقطع ابتدایی*]پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه پیام‌نور کرمانشاه.[

قلیچ‌لی، بهروز، عزتی، نوید، و رحمتی، حسین. (۱۳۹۹). رهبری دانش‌محور و تسهیم دانش. *مطالعات مدیریت راهبردی*، *۱۱*(٤۳)، ٦۳-۷۹.

کلاین، پل. (۱۳۸۰). *راهنمای آسان تحلیل عاملی* (سید جلال صدرالسادات و اصغر مینایی، مترجمان). انتشارات سمت. (اثر اصلی منتشرشده ۱۹۹٤)

گرایی‌گراوند، پیمان. (۱۳۹٦). *بررسی نقش ساختار توانمند مدارس و جو روان‌شناختی محیط کار بر خوش‌بینی شغلی معلمان مدارس کوهدشت*]پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.[

مهرمحمدی، محمود، و فاضلی، احمدرضا. (۱۳۹٤). ماهیت دانش تدریس و دانش معلمان: مقایسه دیدگاه‌های شولمن و گری‌فنسترماخر. *پژوهش‌نامه مبانی تعلیم‌وتربیت*، *۵*(۱)، ۳۰-٤٦.

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

مؤمنی مهموئی، حسین، و جلالی بارزاری، سعید. (۱۳۹۵). رابطه خوش‌بینی تحصیلی معلمان با ادراکات حمایت اجتماعی، انگیزه پیشرفت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان. *فصلنامه علمی‌پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، *۷*(۲)، ۱۸۱–۲۰۰.

وثوقی، اصغر. (۱۳۸۹). *روابط ساختاری ابعاد شخصیتی نئو با خوشه‌های علائم اختلالات اضطراری و افسردگی*]پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تبریز.[

هومن، حیدرعلی. (۱۳۸۵). *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*. انتشارات سمت.

References

Ahmadi, G., Amini Zarrin, A., & Mahdizad Tehrani, A. (2016). A revision of the types of teacher knowledge (Lee Shulman's perspective) from the viewpoint of expertise theory (Elliot Eisner's perspective) and its relationship with educational technology: An example of descriptive-analytical research. *Quarterly Journal of Educational Innovations*, *15*(4), 7–28. [In Persian]

Ahmadi, H., Ganjeh, A., & Nouri, A. (2016). The relationship between job enrichment and job motivation of junior high school teachers in Parsabad County (Ardabil Province). In *The 5th National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies*. https://civilica.com/doc/613649/ [In Persian]

Alirezaii, A., & Tavallaii, R. (2008). Encouraging creativity and innovation among organizational employees. *Police Human Development*, *5*(16), 37–60. magiran.com/p536800 [In Persian]

Asadi Haris, A. (2016). Optimism, transparency, foresight, and pragmatism: The keys to success. *Bimonthly Journal of Engineering Management*, *9*(66), 75. [In Persian]

Ben-Peretz, M. (2011). Teacher knowledge: What is it? How do we uncover it? What are its implications for schooling? *Teaching and Teacher Education*, *27*(1), 3–9. https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.07.015

Chaithanapat, P., Punnakitikashem, P., Khin Oo, N. C. K., & Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation & Knowledge*, *7*(1), Article 100162. https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100162

Chatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, P. (2014). Exploring the linkage between the components of motivational systems theory and career decisiveness: The mediating role of career optimism. *Journal of Career Assessment*, *23*(4), 1–18. https://doi.org/10.1177/1069072714553081

Chiu, W.-Y., Chang, Y.-C., & Lee, Y.-D. (2014). Impacts of knowledge leadership and the characteristics of organizational structure on employee learning motivation in the cultural and creative industries. In *Proceedings of the 4th*

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

International Conference on Logistics, Informatics and Service Science (pp. 1572–1574). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-43871-8_226

Darling-Hammond, L. (2022). *Empowered educators: How high-performing systems shape teaching quality around the world*. Jossey-Bass.

Domi, S., Capelleras, J., & Musabelliu, B. (2020). Customer orientation and SME performance in Albania: A case study of the mediating role of innovativeness and innovation behavior. *Journal of Vacation Marketing*, *26*(1), 130–146. https://doi.org/10.1177/1356766719867374

Donate, M. J., & Sánchez de Pablo, J. D. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, *68*(2), 360–370. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.022

Falahi, A. (2020). *Identification and prioritization of factors affecting e-teacher's performance based on Fuzzy Analytic Hierarchy Process (AHP)* [Unpublished master's thesis]. Payame Noor University of Kermanshah. [In Persian]

Fullan, M. (2023). *The principal 2.0: Three keys to maximizing impact*. Jossey-Bass.

Geraee Garavand, P. (2017). *Investigating the role of empowering school structure and psychological climate of the workplace on teachers' job optimism in Kuhdasht schools* [Unpublished master's thesis]. Azarbaijan Shahid Madani University. [In Persian]

Ghasmzadeh, A., Naghavi, J., Samadzadeh, S., & Abedi, A. (2025). Conceptualization of social justice: From the perspective of Iranian school principals. *International Journal of Leadership in Education*. Advance online publication. https://doi.org/10.1080/13603124.2025.2589813

Ghlichlee, B., Ezzati, N., & Rahmati, H. (2020). Knowledge-based leadership and knowledge sharing. *Strategic Management Studies*, *11*(43), 63–79. https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22286853.1399.11.43.4.7 [In Persian]

Gunsel, A., Siachou, E., & Acar, A. Z. (2011). Knowledge management and learning capability to enhance organizational innovativeness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *24*, 880–888. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.012

Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2023). *Collaborative professionalism: A guide to creating cultures of collaboration in education*. Corwin. https://doi.org/10.1177/20965311231184562

Harris, A. (2021). *Distributed leadership: Different perspectives* (2nd ed.). Springer.

Hooman, H. A. (2006). *Structural equation modeling with LISREL application*. Samt Publications. [In Persian]

Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, *29*(5), 549–569. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(3), 287–302. https://doi.org/10.1348/096317900167038

Kim, J. H., & Callahan, J. L. (2013). Finding the intersection of the learning organization and learning transfer: The significance of leadership. *European Journal of Training and Development, 37*(2), 183–200. https://doi.org/10.1108/03090591311301680

Klein, P. (2001). *An easy guide to factor analysis* (S. J. Sadrsadat & A. Minaei, Trans.). Samt Publications. (Original work published 1994) https://doi.org/10.4324/9781315788135 [In Persian]

Koehler, M. J., Mishra, P., & Cain, W. (2023). What is technological pedagogical content knowledge (TPACK)? *Journal of Education, 193*(3), 13–19. https://doi.org/10.1177/00220574231187654

Li, X., & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employees' innovative behavior and the management device. *Journal of Service Science and Management, 7*(6), 445–450. https://doi.org/10.4236/jssm.2014.76042

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2023). Positive psychological capital [Special issue]. *Journal of Educational Psychology, 115*(2), 345–361. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2022). *Psychological capital and beyond* (2nd ed.). Oxford University Press.

Mascall, B., Leithwood, K., Strauss, T., & Sacks, R. (2008). The relationship between distributed leadership and teachers' academic optimism. *Journal of Educational Administration, 46*(2), 214–228. https://doi.org/10.1108/09578230810863271

Mehrmohammadi, M., & Fazeli, A. R. (2015). The nature of teaching knowledge and teachers' knowledge: Compare the viewpoints of Lee Shulman and Gary Fenstermacher. *Journal of Foundations of Education, 5*(1), 30–46. https://www.sid.ir/paper/218521/en [In Persian]

Mishra, P. (2023). Technology integration in teacher education. *Educational Technology Research and Development, 71*(1), 1–24. https://doi.org/10.1007/s11423-023-10278-z

Momeni Mahmouei, H., & Jalali Barzari, S. (2016). The relationship between teachers' academic optimism and perceived social support, achievement motivation and academic achievement. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration, 7*(2), 181–200. https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1395.7.26.10.1 [In Persian]

Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (Eds.). (2007). *Positive organizational behavior*. SAGE Publications. https://doi.org/10.1002/9780470661628

Ninlawan, G. (2015). Factors which affect teachers' professional development in teaching innovation and educational technology in the 21st century. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 197*, 1732–1735. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.228

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/

Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), 3–24. https://doi.org/10.1177/1069072704270271

Sahin, I. (2011). Development of survey of technological pedagogical and content knowledge (TPACK). *The Turkish Online Journal of Educational Technology, 10*(1), 97–105.

Saririan, A. (2022). *The relationship between teacher leadership and innovative behavior with the mediating role of learning agility among elementary school teachers in Mobarakeh County* [Unpublished master's thesis]. University of Isfahan. [In Persian]

Schleicher, A. (2022). *World class: How to build a 21st-century school system*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264300002-en

Seligman, M. E. P., & Adler, A. (2023). Positive education. In *The Palgrave handbook of positive education* (pp. 3–28). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-030-64537-3

UNESCO. (2023). *Global education monitoring report 2023: Technology in education—A tool on whose terms?* https://doi.org/10.54676/UZQV8501

Vosoughi, A. (2010). *Structural associations of NEO personality dimensions with symptoms of anxiety and depressive disorders* [Unpublished master's thesis]. University of Tabriz. [In Persian]

Yang, X., Kaiser, G., König, J., & Blömeke, S. (2021). Relationship between Chinese mathematics teachers' knowledge and their professional noticing. *International Journal of Science and Mathematics Education, 19*(4), 815–837. https://doi.org/10.1007/s10763-020-10089-3

Zeinabadi, H. (2023). Breaking down the walls of weak knowledge-sharing among Iranian teachers: Investigating a less-considered leadership role of principals. *Educational Management Administration & Leadership, 51*(1), 176–197. https://doi.org/10.1177/1741143220968160

Homepage: https://jrlat.atu.ac.ir/