Review

Effect of Transformational Leadership with A Psychological Approach on Classroom Management and the Knowledge Sharing Process among Professors

Sara Nasiri Ghadi[1], Kiumars Khatir Pasha[2*], Maryam Taghavi[3]

1. PHD student of Educational Management, Faculty of Humanities, Sari.C., Islamic Azad University, Sari, Iran.
2. Department of Educational Management, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran.
3. Department of Educational management, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran.
*.Corresponding Author: E-mail: ki.khatirpasha@iau.ac.ir

(Received 15 November 2024 Accepted 3 August 2025)

Abstract

Transformational leadership, as an effective leadership style, can enhance teachers' motivation and creativity, thereby improving the quality of teaching and learning. This article examines the impact of transformational leadership, from a psychological perspective, on classroom management and the process of knowledge sharing among teachers. Using analytical methods and field studies, this article examines the role of psychological empowerment as a mediating factor in this process. The results demonstrate that transformational leadership can help facilitate knowledge sharing among teachers by creating a supportive and motivating environment, ultimately leading to improved quality of education. This research also emphasizes that to achieve educational goals, it is necessary to develop leadership skills in educational managers, enabling them to harness the potential of their educational teams.

Keywords: Leadership, Transformational, Transformational Leadership, Classroom Management, Knowledge Sharing, Instructor, Professors.

ClinExc 2025;15(26-40) (Persian).

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی بر مدیریت کلاس درس و فرآیند اشتراک دانش در اساتید

سارا نصیری قادی[۱]، کیومرث خطیر پاشا[۲]*، مریم تقوایی[۳]

چکیده

رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان یک سبک رهبری موثر، قادر است انگیزه و خلاقیت مدرسان را افزایش دهد و بدین ترتیب به بهبود کیفیت تدریس و یادگیری کمک کند. مقاله حاضر به بررسی تاثیر رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی بر مدیریت کلاس درس و فرآیند اشتراک دانش در میان اساتید می‌پردازد. این مقاله با استفاده از روش‌های تحلیلی و بررسی‌های میدانی، نقش توانمندسازی روان‌شناختی را به‌عنوان یک عامل میانجی در این فرایند مورد بررسی قرار می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند با ایجاد محیطی حمایتی و انگیزشی، به تسهیل اشتراک دانش میان اساتید کمک کرده و در نهایت به ارتقای کیفیت آموزشی منجر شود. این پژوهش همچنین تاکید دارد که برای تحقق اهداف آموزشی، نیاز به توسعه مهارت‌های رهبری در مدیران آموزشی وجود دارد تا بتوانند از پتانسیل‌های موجود در تیم‌های آموزشی بهره‌برداری کنند.

واژه‌های کلیدی: رهبری، تحول‌آفرین، رهبری تحول‌آفرین، مدیریت کلاس درس، اشتراک دانش، مدرس، اساتید.

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
۳. گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
*نویسنده مسئول:مازندران، ساری، دانشگاه آزاد واحد ساری، گروه مدیریت آموزشی Email: ki.khatirpasha@iau.ac.ir

تاریخ دریافت:۱۴۰۳/۰۷/۲۵ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۴۰۴/۰۳/۰۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۱۲

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

مقدمه

رهبری موضوعی است که از دیرباز نظر پژوهشگران و عموم مردم را به خود جلب کرده است. شاید علت این موضوع، فرایند بسیار اسرارآمیز رهبری باشد که در زندگی همه افراد وجود دارد. در اکثر موارد دانشمندان علوم رفتاری کوشیده‌اند تا بدانند براساس چه ویژگی‌هایی، توانایی‌ها، رفتارها، منابع قدرت یا با تکیه بر چه جنبه‌هایی از موقعیت، توان رهبر در تاثیر بر پیروان و تحقق اهداف گروهی را می‌توان تعیین کرد (۱). از طرفی، امروزه روسا و مدیران دانشگاه‌ها با چالش‌های متعددی از قبیل نیاز اساسی و حیاتی به رهبری تحولگرا، مدیریت منابع انسانی، مدیریت کیفیت، توسعه پایدار و تداوم مزیت رقابتی دانش و پژوهش، تغییر و تحول دانشگاهی، شکل‌دهی، اصلاح و بهبود ارزش‌های اصلی دانشگاه، فلسفه یا رسالت آن مواجه‌اند. این چالش‌ها به طور فزاینده‌ای آن‌ها را ملزم می‌کند در داخل دانشگاه‌های تحت مدیریت خود برای ایجاد تحول کلاس، نقش رهبری را ایفا نمایند (۲). دانشگاه‌ها یکی از مهم‌ترین ارکان بنیادین هرگونه تغییر، تحول و نوآوری است و تحقق اهداف عالی، پیشرفت اجتماعی و اقتصادی از طریق فراگرد آموزش عالی فراهم است. دانشگاه‌هایی با ساختار سنتی و روش‌های انعطاف ناپذیر، توان لازم پاسخگویی به تغییرات لازم را ندارند، در نتیجه الزامی است که دانشگاه‌ها از ویژگی‌های سازمان‌های نوین غافل نباشند. دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها باید به گونه‌ای مدیریت و رهبری شوند که اعتماد، توانمندسازی، مشارکت و یادگیری به‌عنوان فرهنگ و بخش طبیعی فعالیت‌های روزانه درآید (۳). فضای علمی در عصر حاضر نیاز به وجود رهبرانی تحول آفرین دارد تا بتوانند دانشگاه‌ها را متناسب با نیازی‌های خود به سمت عملکرد بهتر هدایت کنند. رهبری تحول‌آفرین با تمرکز بر ارتقای فرآیندهای خدمات در دانشگاه، می‌تواند کارکنان را به سمت افزایش کارآیی و کیفیت کار ترغیب کند (۴). رهبری تحول‌آفرین فرآیندی است که در پی بهبود سطح رفتارها و عملکردهای کارکنان از طریق ایجاد تغییر در ذهن و قلب، بسط و توسعه بینش، آگاهی و درک، روشن سازی اهداف، همخوان‌کردن رفتارها با باورها و اصول اخلاقی یا ارزش‌ها است (۵). با اعمال رهبری تحول‌آفرین، مدیران و اعضای هیئت علمی می‌توانند به دانشجویان الهام بخشند، انگیزه آن‌ها را افزایش دهند، فرصت‌های آموزشی و تحقیقاتی جذاب ایجاد کنند و بهبود فرآیندهای آموزشی و مدیریتی دانشگاه را ترویج دهند. رهبری تحول‌آفرین در دانشگاه می‌تواند بهبود چشمگیری در ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری، ارتقای اثربخشی مدیریت دانشگاه و ایجاد محیطی مثبت و پویا برای توسعه دانش و تحقیقات منجر شود. همچنین، این نوع رهبران می‌توانند با ایجاد یک محیط آموزشی محافظت‌کننده، اعتماد بین اعضای گروه را افزایش دهند و ارتباطات سازنده بین اعضای گروه را تقویت کنند. این عوامل می‌توانند باعث افزایش همکاری و تعامل مثبت بین اعضای گروه شده و به بهبود مدیریت کلاس درس و اشتراک دانش اساتید کمک کنند (۶). اداره کلاس درس همیشه یکی ازعمده‌ترین مسائل اساتید بوده است، چون اداره و کنترل کلاس درس همواره پیش‌نیاز یک محیط یادگیری اثربخش برای دستیابی به اهداف آموزشی است. طراحی و سازماندهی کلاس درس، اداره کلاس درس را آسان‌تر می‌کند. این فعالیت باید به گونه‌ای طراحی شود که از طریق آن فرصت‌های یادگیری بیشتری فراهم شود و مهارت‌های اجتماعی و همیاری دانشجویان رشد و ارتقا یابد (۷). از میان عناصر کلاس درس، نقش استاد و سبک مدیریتی او در تحقق اهداف آموزشی و تربیت دانشجویانی متناسب با جهان امروز بسیار مهم و اساسی است (۸). مدیریت کلاس درس اولین سطح مدیریت آموزشی است و پایه سطوح بالاتر محسوب شده و در شکل‌دادن به ساختار آموزش و فرایند تدریس و ساخت شخصیت و روند ذهنی، عاطفی، آموزشی و تربیتی دانشجویان و ارتقای کیفی نظام آموزشی نقش اساسی دارد. اگرچه کارایی اساتید براساس نگرش، اهداف و شخصیت از یک سو و همه

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

جانبه بودن او بر اساس مهارت در توانمندسازی دانشجویان از سوی دیگر سنگ بنای مدیریت کلاس درس است، اما استاد به مهارت‌ها و فنونی نیاز دارد که شرایط بهینه‌ای را جهت تبدیل محیط کلاس به محیطی جذاب، شاد و مثبت به منظور حداکثر تعامل برای تحقق یادگیری خلق کند. لذا به نظر اسکریونر[1](۱۹۹۴)، مدیریت کلاس درس به مفهوم ایجاد شرایط لازم برای تحقق یادگیری است. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که مهارت‌های مدیریت کلاس درس سنگ بنای کل موفقیت در تدریس است (۹). رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان یک نوع رهبری که به تغییر و نوآوری تمایل دارد، می‌تواند تاثیر مثبت یا منفی بر مدیریت کلاس درس و اشتراک دانش داشته باشد، اما این تاثیرات به طور کامل مشخص نیست و مواردی ممکن است مبهم باشند. روش‌های مدیریت کلاس درس و اشتراک دانش در دانشگاه‌ها اغلب تاثیر مستقیمی از نحوه رهبری اساتید دارند. اساتیدی که به عنوان رهبران تحول‌آفرین شناخته می‌شوند، توانایی‌های منحصربه‌فردی دارند که می‌تواند تاثیر چشمگیری بر مدیریت کلاس درس و اشتراک دانش آن‌ها داشته باشد. به‌عنوان مثال، یک رهبر تحول‌آفرین ممکن است بتواند از روانشناسی مثبت و انگیزشی استفاده کند تا دانشجویان را به شرکت فعال‌تر و موثرتر در کلاس‌ها تشویق کند. از طرفی فرآیند اشتراک دانش اساتید می‌تواند با چالش‌ها و مسائلی همراه باشد. برخی از مسائل ممکن شامل عدم دسترسی به زمان کافی برای اشتراک دانش، عدم تشویق به همکاری و اشتراک دانش، مشکلات فنی مانند نبود زیرساخت‌های مناسب برای اشتراک یا محدودیت‌های مربوط به حقوق مالکیت معنوی باشد. برای حل این مسائل، می‌توان از روش‌هایی مانند تشویق و پاداش‌دهی برای اشتراک دانش، ایجاد فضاهای مشترک برای تبادل اطلاعات، استفاده از فناوری‌های مدرن برای اشتراک دانش و ایجاد سیاست‌ها و قوانین مناسب برای تشویق به اشتراک دانش استفاده کرد. این اقدامات می‌توانند به بهبود فرایند اشتراک دانش اساتید کمک کنند (۱۰).

تاثیر رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی بر مدیریت کلاس درس و فرآیند اشتراک دانش در اساتید به بهبود کیفیت آموزشی، افزایش انگیزه و رضایت شغلی و تسهیل ارتباطات موثر منجر می‌شود. این تاثیرات می‌توانند به عنوان مبنایی برای طراحی مدل‌هایی برای بهبود فرآیندهای آموزشی و مدیریتی در دانشگاه‌ها مورد استفاده قرار گیرند. بنابراین پژوهش حاضر، به دنبال تاثیر رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی بر مدیریت کلاس درس و فرآیند اشتراک دانش در اساتید دانشگاه‌ها می‌باشد. این مطالعه می‌کوشد نقش ویژگی‌های روان‌شناختی رهبری تحول‌آفرین را در بهبود مدیریت اثربخش کلاس درس و تسهیل اشتراک دانش در بین اساتید آموزش عالی یا مدارس علمی تحلیل کند تا بتواند راهکارهای علمی و عملی برای ارتقای کیفیت آموزشی و فضای تعاملی علمی ارائه نماید. این مقاله با مرور نظریه‌ها و پژوهش‌های پیشین، اهمیت روان‌شناختی رهبری تحول‌آفرین و نحوه تاثیر آن بر انگیزش، خودکارآمدی، تعهد و اشتراک فعال دانش را در اساتید مورد تاکید قرار می‌دهد تا به بهبود فرآیندهای آموزشی و اشتراک دانش کمک کند.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر روش اجرا، مروری نظام‌مند می‌باشد که جامعه آماری آن کلیه مطالعاتی است که از حوزه های گوناگون به موضوع مدیریت کلاس، رهبری تحول‌آفرین و فرآیند اشتراک دانش پرداخته‌اند. در جستجوی اولیه، با استفاده از CASP و بر اساس معیارهای ورود، ۹۶ مقاله انتخاب گردید. برای یافتن مقالات مرتبط از پایگاه‌های داده علمی مانند Google Scholar، IEEE، Springer و ScienceDirect استفاده شده است. مقالات بر اساس اعتبار نویسنده، ناشر و تاریخ انتشار ارزیابی شده‌اند. بازه زمانی مورد جستجو از

[1]. Scrivener

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

سال ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۳ بوده است. طی جستجو اولیه و مقدماتی، تعداد ۹۶ مقاله در غربالگری انتخاب شده‌اند که با حذف مقالات تکراری تعداد مقالات به ۶۷ مقاله رسید. در مرحله بعد با مطالعه چکیده و بررسی اهداف مطالعه و عنوان مطالعات، تعداد ۹ مقاله از تعداد کل مقالات حذف شد و در انتها با اعمال معیارهای ورود و خروج، تعداد ۲۱ مقاله انگلیسی زبان و تعداد ۲۷ مقاله فارسی زبان وارد مطالعه شدند. مشخصات مقالات وارد شده به مطالعه در جدول شماره ۱ آمده است.

ابعاد رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی خارج شده از مبانی نظری و پیشینه پژوهش در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

یزدانی و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان «راهبردهای توسعه شایستگی‌های رهبری تحول‌آفرین جهانی در وزارت نیرو ایران» به این نتایج دست یافتند که دو راهبرد کلی تحت عنوان راهبردهای توانمندسازی (دانش افزایی، توسعه حرفه‌ای، تفویض اختیار)، راهبردهای توسعه فردی (خودآموزی و یادگیری مستقل، یادگیری تاملی و بازنگری و شکل‌دهی مجدد به ذهنیت) شناسایی شده است (۱۱).

رضایی‌منش و همکاران (۱۴۰۳) نیز در پژوهشی با عنوان «تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر بهداشت روانی کارکنان در محیط کار با نقش میانجی تاب‌آوری منابع انسانی» به این نتایج دست یافتند که رهبری تحول‌آفرین بر بهداشت روانی کارکنان در محیط کار تاثیر معناداری دارد. رهبری تحول‌آفرین بر تاب‌آوری منابع انسانی تاثیر معناداری دارد و تاب‌آوری منابع انسانی بر سلامت روانی کارکنان تاثیر معناداری دارد. همچنین رهبری تحول‌آفرین بر سلامت روانی کارکنان با نقش میانجی نیازهای روان‌شناختی منابع انسانی تاثیر معناداری دارد (۱۱).

پژوهان و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان «واکاوی تاثیرپذیری کارآفرینی سازمانی از سبک رهبری تحول‌آفرین با توجه به نقش میانجی یادگیری سازمانی» به این نتایج دست یافتند که رهبری تحول‌آفرین تاثیر مثبت و معناداری بر کارآفرینی سازمانی و یادگیری سازمانی دارد. همچنین یادگیری سازمانی بر کارآفرینی سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد (۱۲).

بارخدا و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان «تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر خلاقیت و نوآوری کارکنان باتوجه به نقش تعدیل‌گر انگیزه درونی کارکنان» (جامعه مورد مطالعه: معلمان مقطع ابتدایی ناحیه یک کرمانشاه) به این نتایج دست یافتند که رهبری تحول‌آفرین بر نوآوری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری داشته است. همچنین انگیزه درونی در ارتباط میان متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت، نقش تعدیل‌گر دارد (۱۳).

سیدکلان و همکاران (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان «مروری نظام‌مند بر مطالعات مدیریت کلاس درس؛ عوامل اثرگذار و پیامدهای آن در دوره‌ی ابتدایی» به این نتایج دست یافتند که پژوهش‌های پیشین در زمینه مدیریت کلاس درس دوره‌ی ابتدایی در ایران بر چهار مضمون اصلی متمرکز شده است: مفهوم‌سازی مدیریت کلاس درس در دوره ابتدایی، سبک غالب مدیریت کلاس درس معلمان، متغیرهای مرتبط با سبک‌های مدیریت کلاس درس و در نهایت چالش‌های آن در بین مطالعات ایرانی که ۴۲ مفهوم در ۱۴ محور با ۵ مضمون مورد توجه بوده است که از بین این مضامین، مضمون چالش‌های مدیریت کلاس درس با کمبود مطالعه مواجه بوده است. سبک مدیریت کلاس درس معلمان، سبک‌های مداخله‌گرا، غیرمداخله‌گر و تعامل‌گرا بود که سبک تعامل‌گرا یا مشارکتی سبک غالب مدیریت کلاس درس معلمان بوده است. همچنین سبک تعامل‌گرا در کل مهارت‌های روان‌شناختی و مهارت‌های شناختی و عملکردی دانش‌آموزان را تقویت می‌کند (۱۴).

کاظمی اردبیلی (۱۴۰۳)، در پژوهشی با عنوان «رابطه سبک مدیریت کلاس درس و مهارت‌های ارتباطی معلم با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان» که بر روی ۲۰۰ نفر از معلمان و دانش‌آموزان ابتدایی شهر کرج انجام شده است، به این نتایج دست یافت که سبک مدیریت کلاس درس و مهارت‌های ارتباطی معلمان به شکل

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

مثبت و معناداری عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین بین ابعاد سبک مدیریت کلاس درس (شامل سبک خبره، آمرانه، مدل فردی، تسهیل کننده و وکالتی) با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان رابطه معناداری وجود دارد (۱۵).

سرمد (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر اشتراک دانش مبتنی بر فناوری در بخش فناوری اطلاعات بانک ملت» به این نتایج دست یافت که رهبری تحول‌آفرین با چهار بعد نفوذ آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزه الهام بخش و توجه و ملاحظات فردی بر عملکرد شغلی تاثیر معناداری دارد. رهبری تحول‌آفرین بر اشتراک‌گذاری دانش مبتنی بر دانش نیز تاثیر معناداری دارد. در نهایت، عملکرد شغلی بر اشتراک‌گذاری دانش مبتنی بر دانش تاثیر معناداری دارد (۱۶).

سلطانیان و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «طراحی و اعتباریابی مدل عوامل موثر رهبری تحول‌آفرین زیست محیطی در ورزش» به این نتایج دست یافتند که الگوی رهبری تحول‌آفرین زیست محیط در ورزش دارای ۱۶ بعد و ۶ منظر شامل مشوق‌های زیست محیطی، احساس تعلق، فرهنگ زیست محیطی، توانمندسازی روان‌شناختی، رهبری تحول‌آفرین و عملکرد زیست محیطی است. نتایج بخش کمی نشان داد که تمامی ابعاد مدل پژوهش، مورد تایید واقع شدند (۱۶).

حاجعلی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تاثیر رهبری تحول‌آفرین و اصیل بر نوآوری با نقش خلاقیت کارکنان و انگیزش درونی» به این نتایج دست یافت که رهبری تحول‌آفرین بر خلاقیت کارکنان تاثیر دارد. رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان تاثیر دارد. رهبری تحول آفرین بر نوآوری تاثیر دارد. خلاقیت کارکنان بر نوآوری تاثیر دارد. انگیزش درونی رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت کارکنان را تعدیل می‌کند. همچنین ابعاد رهبری تحول‌آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی) بر نوآوری و خلاقیت و انگیزش درونی کارکنان تاثیر دارد (۱۷).

موسوی فرد و حامدی (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر تاب‌آوری سازمانی با نقش واسطه‌ای رفاه ذهنی در پلیس+۱۰ شهر کرمانشاه» به این نتایج دست یافتند که رهبری تحول‌آفرین بیش از یک‌سوم (۳۴ درصد) از تغییرات تاب‌آوری سازمانی را پیش‌بینی می‌کند. یافته‌های حاصل از فرضیه کلی پژوهش با استفاده از آزمون سوبل نشان داد که رهبری تحول‌آفرین از طریق متغیر رفاه ذهنی بر تاب‌آوری سازمانی اثر معنادار و مثبتی دارد (۱۸).

منصوری و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین سبک مدیریت کلاس با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان جاجرم» که بر روی ۱۲۰ نفر از دانش‌آموزان و معلمان جاجرم انجام شده بود، به این نتایج دست یافتند که بین سبک‌های مدیریت کلاس معلمان (سبک مداخله‌گر، سبک تعاملی و سبک غیرمداخله‌گر) با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان رابطه معناداری وجود دارد (۱۹).

قاسمی اقدمی و همکاران (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «تاثیر شیوه‌های مدیریت کلاس درس بر یادگیری دانش‌آموزان از دیدگاه معلمان مرکز آموزش عالی فرهنگیان عترت» که بر روی معلمان پایه‌های مختلف در مرکز آموزش عالی فرهنگیان عترت انجام شده بود، به این نتایج دست یافتند که بین شیوه‌های مدیریت کلاس درس (انضباط و مدیریت کلاس، تاثیرات خارجی و اثربخشی آموزش شخصی) و میزان یادگیری رابطه معناداری وجود دارد (۲۰).

یزدانی (۱۴۰۲)، در پژوهشی با عنوان «رابطه سبک مدیریت کلاس و مهارت‌های ارتباطی معلم با انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه» که بر روی ۲۰۰ نفر از دانش‌آموزان مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه انجام داد، به این نتایج دست یافت که بین سبک مدیریت کلاس و مهارت‌های ارتباطی معلم با انگیزش تحصیلی دانش‌آموزان مقطع ابتدایی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۲۱).

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

نافعی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تدوین الگوی رفتار اشتراک‌گذاری دانش میان اعضای هیئت علمی در محیط ابری: مطالعه موردی دانشگاه‌های آزاد اسلامی کشور» به این نتایج دست یافتند که عوامل مدیریتی و همچنین عوامل سازمانی به عنوان دو جزو شرایط علّی بر توسعه بلوغ سازمانی اثرگذار بوده‌اند. در صورتی که حمایت‌های مدیران از اشتراک دانش در محیط ابری در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشد، به‌کارگیری این سیستم به بهبود عملکرد اعضای هیئت علمی و افزایش مزیت رقابتی منجر خواهد شد (۲۲).

برومند و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «ارائه مدل رهبری تحول‌آفرین مبتنی بر رهبری حمایتی مدیران و معاونین پرورشی (جامعه مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش منطقه تبادکان مشهد) به این نتایج دست یافتند که رهبری تحول‌آفرین با شدت اثر ۰/۷۱ بر رهبری نوآوری سازمانی موثر بوده است و نوآوری سازمانی نیز با شدت ۰/۵۹ بر رهبری حمایتی موثر است. همچنین رهبری تحول‌آفرین به صورت مستقیم با شدت ۰/۶۲ بر رهبری حمایتی موثر می‌باشد (۲۳).

قنادان‌زاده و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «واکاوی ابعاد رهبری تعالی‌بخش علوی بر مبنای نهج البلاغه: توسعه نظریه رهبری تحول‌آفرین با رویکرد مدیریت اسلامی» به این نتایج دست یافتند که الگوی رهبری تعالی بخش علوی، نه تنها می‌تواند یک جایگزین مناسب و اسلامی بر سبک رهبری تحول‌آفرین غربی باشد، بلکه می‌تواند به‌عنوان یک الگوی کامل و بی‌نقص به جهانیان معرفی شود؛ چرا که انتقادات وارده به سبک رهبری تحول‌آفرین مانند سواستفاده از قدرت و عدم توجه به اخلاق، دیگر در الگوی رهبری تعالی بخش علوی مطرح نیستند (۲۴).

دارابی گرگلانی و همکاران (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان «رابطه سبک مدیریت کلاس درس معلمان با خودتنظیمی و مسئولیت‌پذیری دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی» که بر روی ۳۱۰ نفر از دانش‌آموزان پسر و ۳۵ نفر از معلمان آن‌ها در پایه ششم ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران انجام شده بود، به این نتایج دست یافتند که بین سبک مدیریت کلاس درس با خودتنظیمی دانش‌آموزان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج نشان داده است که سبک مدیریت معلم در کلاس درس ۱۷ درصد از خودتنظیمی را در دانش‌آموزان تبیین می‌کند (۲۵).

فرهیان و پرهام‌نیا (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «اشتراک دانش و تفکر تأملی در اساتید درس انگلیسی برای اهداف ویژه رشته‌های پیراپزشکی» به این نتایج دست یافتند که اساتید انگلیسی برای اهداف ویژه، اشتراک دانش را موثر دانسته و نظر مثبت نسبت به آن داشتند. در ضمن، بین اشتراک دانش و تفکر تأملی رابطه معناداری وجود داشت و اشتراک دانش تونست تفکر تأملی را پیش‌بینی کند. همچنین سه دسته از عوامل در عدم رغبت اساتید به اشتراک دانش نقش دارند که شامل موانع فردی، سازمانی و فرهنگی می‌شود (۲۶).

پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور

کیلینچ و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «چگونه رهبری تحول‌آفرین بر تعهد و شیوه‌های نوآورانه معلمان تاثیر می‌گذارد: درک نقش تعدیل‌کننده اعتماد به مدیر» به این نتایج دست یافتند که رهبری تحول‌آفرین بر شیوه‌های نوآورانه معلم تاثیر معناداری دارد. اعتماد به مدیر به‌عنوان تعدیل‌کننده مهم تاثیر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد نوآورانه معلم از طریق تعهد معلم عمل می‌کند (۲۷).

جوهاری و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتارهای ارائه خدمات کارکنان» به این نتایج دست یافتند که تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر بر رفتارهای ارائه خدمات کارکنان تا حدی با تعهد عاطفی واسطه می‌شود. این مطالعه تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر رفتارهای ارائه خدمات کارکنان در بخش خدمات هند را بررسی می‌کند که به طور قابل توجهی در چشم‌انداز جهانی در حال رشد است (۲۸).

فام و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

نقش انگیزه خدمات عمومی، رهبری تحول‌آفرین و تناسب فرد–سازمان در بخش عمومی ویتنام» به این نتایج دست یافتند که تناسب فرد–سازمان به عنوان میانجی در رابطه بین انگیزه خدمات عمومی، رهبری تحول‌آفرین و رفتار کاری نوآورانه نقش معناداری دارد. علاوه بر این، رفتار کاری نوآورانه، تعهد سازمانی و توانمندسازی روانی به عنوان میانجی در تاثیر رهبری تحول‌آفرین بر عملکرد شغلی عمل می‌کنند (۲۹).

اسلیوکا و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «رهبری تحول‌آفرین برای یادگیری عمیق‌تر: شکل دادن به شیوه‌های نوآورانه» به این نتایج دست یافتند که رهبری تحول‌آفرین برای ایجاد فرصت‌های یادگیری عمیق‌تر اشاره دارد. این نوع رهبری به شکل دادن به روش‌های نوآورانه و ایجاد محیطی که افراد بتوانند بهترین خود را در یادگیری نشان دهند، متمرکز است. این نوع رهبری می‌تواند بهبود قابل توجهی در نتایج یادگیری و عمق دانش افراد داشته باشد (۳۰).

ژانگ و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «چگونه و چه زمانی رهبری تحول‌آفرین بر مسئولیت‌پذیری کارکنان تاثیر می‌گذارد؟» به این نتایج دست یافتند که رهبری تحول‌آفرین متمایز از طریق در دسترس بودن روان‌شناختی بر مسئولیت پذیری کارکنان تأثیر می‌گذارد (۳۱).

نفیسه و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «مدیریت کلاس درس معلم در مدارس ابتدایی» به این نتایج دست یافتند که اکثر توانایی‌های معلمان در مدیریت کلاس درس بر اساس شاخص‌های مدیریت کلاس در سطح خوبی قرار دارند که عبارت هستند از ایجاد فضای مناسب یادگیری، سازمان‌دهی اتاق‌های مطالعه و مدیریت تعامل در فعالیت‌های آموزشی و یادگیری. همچنین نتایج این تحقیق می‌تواند سطح مدیریت کلاس درس را توصیف کند و به بهبود توانایی معلم در مدیریت بهینه و موثر کلاس کمک کند (۳۲).

اعظم (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «کشف پویایی: درک روند یادگیری دانشجویان در مدیریت کلاس درس در دانشگاه بلخ» به این نتایج دست یافت که مؤلفه‌های کلیدی برای مدیریت موفق کلاس درس، شامل برنامه درسی و جنبه‌های آموزشی، رفتار معلم و ادغام فناوری مدیریت می‌باشد. مدیریت کلاس درس نقش مهمی در اجرای روان فعالیت‌های یادگیری و تقویت نتایج یادگیری مثبت دانشجویان دارد. همچنین عناصر مختلفی مانند اجرای قوانین، برنامه‌ریزی استراتژیک درس و مشارکت فعال در فرآیندهای ارزشیابی را معلمان باید در مدیریت کلاس درس در اولویت قرار دهند (۳۳).

ایفسیناچی و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «ارتقای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در علوم پایه: نقش ارزشیابی برای یادگیری، مدیریت کلاس و روابط معلم و دانش‌آموز» به این نتایج دست یافتند که بین استفاده معلمان از ارزشیابی برای یادگیری، رویکردهای مدیریت کلاس، روابط معلم و دانش‌آموز و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان در علوم پایه، روابط پیش‌بینی‌کننده معناداری وجود دارد. همچنین شیوه‌های تدریس موثر و تعاملات مثبت معلم و دانش‌آموز در افزایش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نقش موثری دارند (۳۴).

گی و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «تقویت نوآوری محصول و فرآیند از طریق رهبری تحول‌آفرین و قابلیت اشتراک‌گذاری دانش: نقش تعدیل‌کننده فرهنگ نوآوری» به این نتایج دست یافتند که این رویکرد باعث افزایش توانمندی‌های تیم‌ها و سازمان‌ها در خلق و اجرای ایده‌های نوآورانه می‌شود. از طریق ایجاد یک فضای باز برای تبادل دانش، تجربیات و ایده‌ها، می‌توان بهبود قابل توجهی در فرآیند نوآوری و توسعه محصولات داشت. این رویکرد به کمک ایجاد انگیزه، افزایش همکاری و ایجاد فرهنگ سازمانی نوآورانه نیز می‌آید (۳۵).

بودور و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «تاثیر اشتراک دانش بر رفتارهای نوآورانه دانشگاهیان، اثر میانجی فرهنگ سازمانی نوآور و کیفیت زندگی کار» به

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

این نتایج دست یافتند که اشتراک دانش می‌تواند تاثیر مثبت بر رفتارهای نوآورانه دانشجویان داشته باشد. این اشتراک دانش می‌تواند باعث افزایش تبادل ایده‌ها، افزایش همکاری و تشویق به نوآوری در محیط دانشگاهی شود. در نتیجه، ترویج اشتراک دانش و ایجاد یک فرهنگ سازمانی نوآور می‌تواند به توسعه رفتارهای نوآورانه در دانشگاه و بهبود کیفیت زندگی کاری افراد کمک کند (۳۶).

وو و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «رهبری تحول‌آفرین همیشه برای نوآوری خوب است؟ اثر تعدیل کننده رهبری تحول‌آفرین بر پیوند شخصیت-نوآوری از طریق اشتراک دانش» به این نتایج دست یافتند که این نوع رهبری می‌تواند با ایجاد تعادل در محیط کار، تشویق به همکاری و اشتراک دانش بین اعضای تیم، به توسعه نوآوری و افزایش پیوند شخصیت-نوآوری کمک کند. بنابراین، ترکیبی از رهبری تحول‌آفرین و ایجاد فضای اشتراک دانش می‌تواند به ترویج نوآوری و تقویت پیوند شخصیت-نوآوری در سازمان کمک کند. این رویکرد می‌تواند بهبود کارایی و عملکرد سازمانی را تسهیل کند (۳۷).

نگوین و همکاران (۲۰۲۴) در پژوهشی با عنوان «سبک‌های رهبری و خلاقیت کارکنان: تأثیر تعاملی اشتراک‌گذاری دانش آنلاین و نوآوری سازمانی» به این نتایج دست یافتند که اشتراک‌گذاری دانش آنلاین می‌تواند نقش مهمی در ترویج نوآوری سازمانی داشته باشد. این فرآیند می‌تواند باعث افزایش تبادل ایده‌ها، افزایش دسترسی به دانش و اطلاعات جدید و تشویق به همکاری بین کارکنان شود. بنابراین، ترکیبی از سبک‌های رهبری موثر و فرایند تعاملی اشتراک‌گذاری دانش آنلاین می‌تواند به توسعه خلاقیت کارکنان و ترویج نوآوری سازمانی کمک کند. این رویکرد می‌تواند به بهبود عملکرد و رقابت‌پذیری سازمان کمک کند (۳۸).

جامبا و نوربو (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «مدیریت موثر کلاس درس و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان: مطالعه در یکی از مدارس راهنمایی در منطقه بومتانگ» به این نتایج دست یافتند که افزایش معناداری در میانگین نمرات زیست‌شناسی در آزمون کلاسی زمانی که از تکنیک‌های مدیریت کلاس برای تکمیل شیوه سنتی تدریس استفاده می‌شود، وجود دارد. نتیجه کلی از نظرسنجی همچنین نشان داد که افزایش قابل توجهی در عملکرد تحصیلی بر اساس آموزش شفاهی، نظارت آموزشی و تفویض اختیار به فراگیران وجود دارد. بنابراین توصیه می شود که معلمان باید در مدیریت کلاس درس مهارت داشته باشند تا بر عملکرد تحصیلی تأثیر مثبت بگذارند (۳۹).

کلارک و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان «مشخصات سبک مدیریت کلاس درس معلمان: تفاوت در فضای درک شده مدرسه و ویژگی‌های حرفه‌ای» به این نتایج دست یافتند که اتکای بیش از حد به استراتژی‌های تنبیهی مشکلات رفتاری را بدتر می‌کند و استراتژی‌های مثبت و تکنیک‌های یادگیری اجتماعی-عاطفی، عملکرد دانش‌آموزان را ارتقا می‌دهد. همچنین سه نمایه از سبک مدیریت رفتار معلم پدیدار شد، از جمله؛

(الف) نیمرخ فعالانه متوسط که با استفاده مکرر از استراتژی‌های مثبت و تکنیک‌های یادگیری اجتماعی-عاطفی و استفاده نادر از استراتژی‌های تنبیهی مشخص می‌شود.

(ب) نمایه واکنشی/ پیشگیرانه متوسط که با استفاده متوسط از استراتژی‌های تنبیهی و استراتژی‌های مثبت و همچنین استفاده کمی کمتر از تکنیک‌های یادگیری اجتماعی-عاطفی مشخص می‌شود و

(ج) مشخصات پیشگیرانه بالا که با استفاده بسیار مکرر از استراتژی‌های مثبت و تکنیک‌های یادگیری اجتماعی-عاطفی و استفاده بسیار نادر از استراتژی‌های تنبیهی مشخص می‌شود (۴۰).

اصلان (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «تحلیلی بر سبک‌های مدیریت کلاس درس معلمان دوره ابتدایی از نظر برخی متغیرها» به این نتایج دست یافت که معلمان دوره ابتدایی مشارکت بالایی در سبک‌های مدیریت

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

کلاس درس آزاد و مقتدرانه و مشارکت متوسط در سبک‌های مدیریت کلاسی مقتدرانه و بی‌تفاوت داشتند. یافته‌ها همچنین تفاوت معناداری را در بین سبک مدیریت کلاس درس مستبدانه معلمان دبستانی به نفع معلمان مرد و در بین سبک مقتدرانه به نفع زنان نشان داد. تفاوت معناداری بین سبک‌های مدیریت کلاس درس معلمان از نظر سطح کلاس به تدریس، ارشدیت، نوع مدرسه، دانش‌آموزان فارغ‌التحصیل و وضعیت تحصیلی مشاهده نشد (۴۱).

رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی به‌عنوان یک استراتژی موثر در مدیریت کلاس درس و فرآیند اشتراک دانش در دانشگاه‌ها دارای تاثیرات چندجانبه و عمیق است. رهبری تحول‌آفرین با ایجاد یک چشم‌انداز جذاب و الهام‌بخش، انگیزه و تعهد اساتید را افزایش می‌دهد. این انگیزه به بهبود کیفیت تدریس و یادگیری در کلاس‌های درس کمک می‌کند. ایجاد یک فضای حمایتی و دوستانه توسط رهبران تحول‌آفرین، به تسهیل ارتباطات موثر میان اساتید و دانشجویان کمک می‌کند. این ارتباطات به اشتراک‌گذاری دانش و تجربیات آموزشی منجر می‌شود و محیط یادگیری را غنی‌تر می‌سازد. رهبری تحول‌آفرین به نیازهای فردی اساتید و دانشجویان توجه می‌کند. این توجه به بهبود رضایت شغلی و عملکرد آموزشی اساتید کمک می‌کند و باعث می‌شود آن‌ها به‌طور موثرتری در فرآیند یاددهی و یادگیری مشارکت کنند. رهبری تحول‌آفرین به ایجاد فرهنگی از یادگیری مداوم و نوآوری در کلاس درس کمک می‌کند. این فرهنگ به اساتید اجازه می‌دهد تا از روش‌های آموزشی جدید استفاده کنند و به‌روز باشند. رهبران تحول‌آفرین با فراهم کردن فرصت‌های یادگیری و توسعه حرفه‌ای، به اساتید کمک می‌کنند تا مهارت‌های خود را بهبود بخشند و به‌طور موثری در کلاس درس عمل کنند. با توجه به تغییرات سریع در فناوری و روش‌های آموزشی، رهبری تحول‌آفرین به اساتید کمک می‌کند تا با این تغییرات سازگار شوند و از آن‌ها بهره‌برداری کنند.

بحث

رهبری تحول‌آفرین، بخشی از پارادایم جدید رهبری و بیانگر فرآیندی است که افراد را متحول می‌کند. رهبران تحول‌آفرین به تک تک کارکنان سازمان کمک می‌کنند که هر یک، خود به عاملی تحول‌آفرین مبدل شوند و سازمان را به سمت آینده ترسیم شده حرکت دهند (۴۲). رهبری تحول‌آفرین یکی از مهم‌ترین عوامل برای موفقیت سازمان‌ها و جوامع است. این نوع رهبری به ایجاد تغییرات مثبت، نوآوری و پیشرفت در سازمان‌ها می‌پردازد. رهبران تحول‌گرا برای سازمان‌های خود یک چشم‌انداز پویا و فعال ایجاد می‌کنند. رهبران تحول‌گرا کسانی هستند که پیروان خود را الهام می‌خشند و می‌توانند آن‌ها را روحیه بدهند و در مسیری هدایتشان کنند که منافع سازمان تامین گردد (۴۳). رهبران تحول‌گرا با توسل به نوآوری سازمانی و آمادگی عملکردی، تاثیر به‌سزایی در موفقیت یا شکست سازمان‌ها دارند. رهبران تحول‌آفرین با ایجاد تغییرات مثبت و نوآوری در سازمان، می‌توانند به بهبود عملکرد و رشد سازمان کمک کنند. رهبران تحول‌آفرین می‌توانند فرهنگ سازمانی مناسبی را ایجاد کنند که از توسعه و پیشرفت سازمان حمایت کند (۴۴). رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان یک عامل کلیدی در موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها و جوامع تلقی می‌شود. رهبران تحول‌آفرین باید دارای ویژگی‌هایی همچون انعطاف‌پذیری، خلاقیت، ارتباطات موثر و توانایی الهام بخشی به اعضای تیم باشند. این نوع رهبری می‌تواند به توسعه استراتژی‌های جدید، بهبود فرآیندها، افزایش کارایی و ایجاد فرهنگ سازمانی موثر کمک کند. از طریق ایجاد تغییرات مثبت و نوآوری، رهبران تحول‌آفرین می‌توانند سازمان را به سمت رشد و پیشرفت هدایت کنند و آن را برای مواجهه با چالش‌ها و فرصت‌های جدید آماده کنند. در کل، رهبری تحول‌آفرین به‌عنوان یک استراتژی موثر برای توسعه و پیشرفت سازمان‌ها شناخته می‌شود و می‌تواند به بهبود عملکرد و رقابت‌پذیری آن‌ها کمک کند(۴۵).

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

در چشم‌انداز پیچیده آموزش، اهمیت مدیریت موثر کلاس درس را نمی‌توان نادیده گرفت، چرا که ایجاد محیطی مساعد برای یادگیری و رشد، متکی بر مدیریت موثر کلاس درس است که شامل تعیین انتظارات روشن، ایجاد روابط مثبت، استفاده از سبک‌های آموزشی جذاب و رفع موانع می‌شود. کلاس درس فراتر از اینکه مکانی صرف برای ارائه درس است، به‌عنوان عرصه‌ای پویا عمل می‌کند که در آن ذهن‌ها مجسمه‌سازی می‌شوند، ایده‌ها پرورش می‌یابند و بذرهای یادگیری دائمی کاشته می‌شوند (۴۶). برای مصون کردن یادگیری کلاس درس از تاثیر رفتارهای مخرب فراگیران، مهارت‌های موثر مدیریت و رهبری کلاس درس ضروری است، زیرا در کلاس‌هایی که به خوبی مدیریت و رهبری می‌شوند، رویه‌ها به وضوح و به طور یکپارچه برای به حداکثر رساندن بهره‌برداری از زمان کلاس با اولویت دادن بُعد یادگیری بر بُعد انضباطی ادغام می‌شوند (۱۴). از طرفی اشتراک دانش در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دارای اهمیت فراوان است، زیرا اساتید و دانشجویان در یک فرآیند رقابتی خلق و تولید دانش و در نهایت اشتراک آن قرار می‌گیرند. اشتراک دانش در دانشگاه‌ها بین اساتید و دانشجویان در سطح پایین قرار دارد. به عبارت دیگر، بسیاری از اساتید هنوز هم به این‌که دانش عمل قدرت است تاکید دارند و بر این اعتقاد هستند که استاد باید مواردی را به عنوان قلق کار در اختیار خود داشته باشند تا بتوانند در بین همکاران دانشگاهی خود و یا در بین دانشجویان از قدرت بالاتری برخوردار باشند(۴۷). ضرورت اصلی اشتراک دانش اساتید در جوامع علمی و تحقیقاتی این است که این فرآیند به پیشرفت علمی کمک می‌کند. اساتید با اشتراک دانش، می‌توانند از تجربیات و دانش فراوان خود برای حل مسائل پیچیده و ارتقای دانش علمی استفاده کنند. این فرآیند همچنین باعث ایجاد ارتباطات بین اساتید و دانشجویان، ترویج همکاری‌های بین‌رشته‌ای و انتقال دانش به نسل‌های آینده می‌شود. به طور کلی، اشتراک دانش اساتید می‌تواند به توسعه علمی و پیشرفت جوامع علمی کمک کند (۴۸).

از منظر پژوهشگر، رهبری تحول‌آفرین با تمرکز بر رویکرد روان‌شناختی، می‌تواند تاثیر به‌سزایی بر مدیریت کلاس درس و اشتراک دانش اساتید داشته باشد. این نوع رهبری بر ایجاد انگیزه، اعتماد به‌نفس، ارتقای همکاری و ایجاد فضای آموزشی مثبت تاثیر می‌گذارد. از طریق این نوع رهبری، اساتید می‌توانند بهترین استراتژی‌ها را برای مدیریت کلاس درس انتخاب کنند و فرصت‌های بهتری برای اشتراک دانش با دانشجویان خود ایجاد کنند. به‌عنوان مثال، از طریق اعمال اصول رهبری تحول‌آفرین، مدیران می‌توانند انگیزه دانشجویان را بالا ببرند و از آن‌ها برای فعالیت‌های گروهی و همکاری‌های بیشتر تشویق کنند. همچنین، با ایجاد فضای آموزشی محیطی دوستانه و پذیرایی، اساتید می‌توانند ارتباطات خود را با دانشجویان بهبود بخشند و فرصت‌های بهتری برای اشتراک دانش و تجربیات خود با آن‌ها ایجاد کنند.

استفاده از رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی، می‌تواند بهبود چشم‌گیری در مدیریت کلاس درس و فرایند اشتراک دانش اساتید داشته باشد و به ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری کمک کند. با توجه به اهمیت مدیریت کلاس درس و اشتراک دانش در دانشگاه‌ها و تاثیری که رهبری تحول‌آفرین بر این مسائل دارد، شناخت بهتر این تاثیرات و ارائه مدلی کارآمد برای بهبود عملکرد اساتید حیاتی به نظر می‌رسد. انجام این پژوهش می‌تواند به شناخت بهتر روش‌های موثر مدیریت کلاس درس، افزایش همکاری بین اساتید، تحول در فرآیند انتقال دانش و ارتقای سطح یادگیری دانشجویان منجر شود. این مدل می‌تواند به‌عنوان یک الگوی پیشنهادی برای اساتید دانشگاه‌های استان مازندران و سایر دانشگاه‌ها برای بهبود کیفیت آموزش و یادگیری استفاده شود. بنابراین، این تحقیق می‌تواند بهبود چشمگیری در مدیریت کلاس درس و اشتراک دانش اساتید دانشگاه‌ها و به صورت کلی در سطح

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

دانشگاه‌های دیگر به همراه داشته باشد. فواید آنی و آتی پژوهش حاضر، شناسایی ابعاد رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی، ایجاد آگاهی نسبی از مفهوم رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روانشناختی، مدیریت کلاس درس و فرآیند اشتراک دانش اساتید می‌باشد. همچنین کمک به مسئولان و مدیران دانشگاه برای تدوین استراتژی‌های بلندمدت جهت بهبود و ارتقای رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی، مدیریت کلاس درس و فرآیند اشتراک دانش اساتید از پیامدهای کاربردی این پژوهش است. همچنین، نتایج این پژوهش می‌تواند به‌صورت کاربردی مورد استفاده دانشگاه‌ها و سایر علاقه‌مندان به این حوزه پژوهشی قرار گیرد. با توجه به اهمیت بالای رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی، مدیریت کلاس درس و فرایند اشتراک دانش اساتید و با در نظر گرفتن این‌که تاکنون پژوهش‌های متعددی به‌طور جداگانه به هر یک از این مفاهیم پرداخته‌اند، اما مدلی جامع که به بررسی تاثیر رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی بر مدیریت کلاس درس و فرایند اشتراک دانش اساتید بپردازد، ارائه نشده است. از این‌رو، پژوهش حاضر با هدف طراحی و بررسی چنین مدلی، برای نخستین‌بار در میان اساتید دانشگاه‌های استان مازندران انجام خواهد شد. این پژوهش درصدد است نقش و تاثیر رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی را بر مدیریت کلاس درس و فرایند اشتراک دانش بررسی کرده و در نهایت، پیشنهادهایی برای توسعه این نوع رهبری ارائه دهد.

رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی بر مدیریت کلاس درس و فرآیند اشتراک دانش در اساتید موضوعی است که به بررسی تاثیرات مثبت رهبری تحول‌آفرین بر کیفیت آموزش و یادگیری می‌پردازد. این نوع رهبری به‌عنوان یک رویکرد نوین در مدیریت آموزشی، به ویژه در کلاس‌های درس، می‌تواند به ارتقای خلاقیت، انگیزه و همکاری میان اساتید و دانش‌آموزان کمک کند.

رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی می‌تواند تاثیرات عمیق و مثبتی بر مدیریت کلاس درس و فرایند اشتراک دانش در میان اساتید داشته باشد. این نوع رهبری، به واسطه ایجاد انگیزه و الهام بخشی، می‌تواند محیطی را فراهم کند که در آن اساتید به طور فعال در فرآیند یادگیری و تدریس مشارکت کنند، به طوری که برای رهبری تحول‌آفرین سه نقش عمده می توان اذعان داشت؛

- ایجاد انگیزه و الهام: رهبران تحول‌آفرین با ایجاد یک چشم‌انداز مشترک و روشن، اساتید را به سمت هدف‌های آموزشی سوق می‌دهند و حس مالکیت و مسئولیت را در آن‌ها تقویت می‌کنند (۴۹).
- تقویت خلاقیت: این نوع رهبری با تشویق نوآوری و خلاقیت، فضایی را فراهم می‌آورد که اساتید بتوانند ایده‌های جدید را آزمایش کنند و از تجربیات یکدیگر بهره‌مند شوند (۵۰).
- توانمندسازی روان‌شناختی: رهبران تحول‌آفرین با تمرکز بر توانمندسازی روان‌شناختی، به اساتید کمک می‌کنند تا احساس خودکارآمدی بیشتری داشته باشند و این امر به بهبود عملکرد آموزشی آن‌ها منجر می‌شود (۵۱).

نتیجه‌گیری

رهبری تحول‌آفرین نه تنها به بهبود کیفیت تدریس کمک می‌کند بلکه فرایند اشتراک دانش را نیز تسهیل می‌نماید. این رهبران با ایجاد یک فرهنگ یادگیری مشترک و حمایت از توسعه حرفه‌ای اساتید، می‌توانند به ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری در کلاس‌های درس کمک شایانی نمایند. بنابراین، توجه به این رویکرد در مدیریت آموزشی می‌تواند نتایج مثبتی برای تمامی ذی‌نفعان داشته باشد.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

جدول شماره ۱. ابعاد خارج شده رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی از مبانی نظری و پیشینه پژوهش		
ردیف	ابعاد رهبری تحول‌آفرین با رویکرد روان‌شناختی	محقق/ محققان
۱	توانمندسازی	لی (۲۰۲۴)، یزدانی و همکاران (۱۴۰۳)، سلطانیان و همکاران (۱۴۰۲)
۲	نفوذ بر پیروان	رضایی‌منش و همکاران (۱۴۰۳)،
۳	نفوذ آرمانی	رضایی‌منش و همکاران (۱۴۰۳)، باس (۱۹۹۹)، سرمد (۱۴۰۲)، حاجعلی (۱۴۰۲)
۴	انگیزه الهام بخشی	باس (۱۹۹۹)، سرمد (۱۴۰۲)، حاجعلی (۱۴۰۲)
۵	تحریک فردی	باس (۱۹۹۹)
۶	حمایت‌های توسعه گرا	باس (۱۹۹۹)
۷	بصیرت	شرمرهورن (۲۰۰۱)،
۸	پایبندی به اصول	شرمرهورن (۲۰۰۱)
۹	توسعه فردی	یزدانی و همکاران (۱۴۰۳)
۱۰	ترغیب ذهنی	سرمد (۱۴۰۲)، حاجعلی (۱۴۰۲)
۱۱	توجه و ملاحظات فردی	سرمد (۱۴۰۲)، حاجعلی (۱۴۰۲)
۱۲	رفتار نوآورانه	کیلینچ و همکاران (۲۰۲۴)، فام و همکاران (۲۰۲۴)، اسلیوکا و همکاران (۲۰۲۴)، وو و همکاران (۲۰۲۴)، نگوین و همکاران (۲۰۲۴)

References

1. Asbari M. The Effect of transformational leadership, organizational structure and learning culture on school innovation capacity. PROFESOR: Prof Educ Stud Oper Res. 2024;1(02):22-32.
2. Zamani A, Poratashi M. The relationship between transformational leadership and self-efficacy of faculty members of Khajeh Nasir Tousi University of Technology. J Educ Leadersh Res. 2016;22(3):45-59.
3. Javanmardi S, Mousavi Amiri T, Iranpour Mobarakeh R. Innovation and University; A Reflection on the Formation and Development of Innovative University. Industry and University Journal. 2018; Year 11, No. 39 (Spring and Summer 2018): 81-98.
4. Khodaparast M. The impact of transformational leadership on learning organization development (Case study: West-Mazandaran Universities of Applied Sciences). Manage Educ Pers. 2019;1(1):31-43.
5. Darini VM, Azari Yekta F. The impact of internal control systems on the intensity of organizational performance and innovation with a moderating role of transformational leadership: A case study of Tehran Payame Noor University. J Res Educ Sys. 2023;16(59):63-79.
6. Baghdarnia M, Rahimian H, Abbaspour A. Investigating and analyzing the current situation of transnational leadership in public universities. Pub Organ Manage. 2020;8(2):67-82.
7. Rojak JA, Sanaji S, Witjaksono AD, Kistyanto A. The influence of transformational leadership and organizational culture on employee performance. Edukasia J Pendidik Pembel. 2024;5(1):977-90.
8. Karamati MR, Ansarizadeh F, Izan M. The effect of classroom management based on a collaborative approach on the academic progress of science courses. J Appl Stud Manag Dev Sci. 2018;4(5):37-48.
9. Kazemi S, Mohammadi Y, Raeisoon M. Study of classroom management in Birjand University of Medical Sciences from students' point of view. Res Med Educ. 2016;7(4):31-8.
10. van Driel S, Crasborn F, Wolff CE, Brand-Gruwel S, Jarodzka H. Exploring preservice, beginning and experienced teachers' noticing of classroom management situations from an actor's perspective. Teach Teach Educ. 2021;106:103435.
11. Fauzi MA. Research vs. non-research universities: Knowledge sharing and research engagement among academicians. Asia Pacific Educ Rev. 2023;24:25-39.
12. Behrouz RM, Hamzavi H, Ardaki NM. The effect of transformational leadership on the mental health of employees in the workplace with the mediating role of human resource resilience. Comp Pub Adm. 2024;2(1):54-85.
13. Pazhouhan A, Behvar SH, Malekpur Z. Analyzing the Impact of organizational entrepreneurship on transformational leadership style with regard to the mediating role of organizational learning. Pub Manag Res. 2024;17(63):301-26.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

14. Barkhoda SJ, Heidari F, Salehi M. The impact of transformational leadership on employee creativity and innovation considering the modifying role of employees' intrinsic motivation (case study: primary school teachers in District 1 of Kermanshah). New Appr Educl Manag. 2024;15(2):173-90.
15. Seyyedkalan SM, Mazharpur D, Javan K. A systematic review of classroom management studies; Influential factors and their consequences in the primary education. J Appl Educ Lead. 2024;5(1):21-45.
16. Kazemi Ardabili R. The relationship between classroom management style and teacher's communication skills with students' academic performance. J New Adv Behavio Sci. 1403;9(57):53-63.
17. Sarmad H. Investigating the impact of transformational leadership on technology-based knowledge sharing (case study: Bank Mellat information technology department). In: 3rd Int Conf Appl Res Manag Account Econ Ind Eng; 2023; Iran.
18. Haj Ali Z. The impact of transformational and authentic leadership on innovation with the role of employee creativity and internal motivation. J Psychol Educ Stud. 2023;9(3):42-50.
19. Mousavifard SR, Hamedi O. Investigating the effect of transformational leadership on organizational resilience with the mediating role of subjective welfare in Police +10 of Kermanshah. Soc Welf Q. 2024;23(91):219-51.
20. Mansouri MH, Shahvardi A, Shahvardi F. Investigating the relationship between classroom management style and academic performance of students in Jajarm, 2022–2024. In: 3rd Int Conf Educ Sci Couns Psychol Soc Sci; 2024; Hamadan, Iran.
21. Ghasemi AM, Naderi NK, Ganji M, Mousaviyan SF. The effect of classroom management methods on students' learning from the teachers' point of view of Etrat Farhangian Higher Education Center in the academic year of 2023–2024. In: 3rd Int 6th Nation Conf Manag Psychol Behavior Sci; 2024; Tehran, Iran.
22. Yazdani P, Shirazi A, Rahim Nia F, Mortazavi S. Competency development strategies of global transformational leadership in Iran's Ministry of Energy. Public Manag Res. 2024;17(63):65-90.
23. Nafei R, Razavi SAA, Tahmasabi Limoni S. Formulating a cloud-based knowledge-sharing behavior pattern (case study: the faculty members of Islamic Azad University [IAU]). Inf Manag Sci Techn. 2023;9(1):357-80.
24. Broumand H, Vandad O, Akbari A, Fallah T. Presenting a transformational leadership model based on the supportive leadership of educational managers and assistants (case study: education department of Tabadkan district, Mashhad). J Train Improv Hum Res. 2022;3(2):15-31.
25. Ghanadanzadeh MH, Ganjali A, Golchin S. Analyzing the dimensions of Alavi's transcendental leadership model based on Nahj ol-Balaghah: Development of transformational leadership theory with Islamic management approach. Islam Manag Q. 2023;30(2):63-103.
26. Darabi Garglani B, Sabzeh B, Moosapour N. The relationship between teachers' classroom management style and sixth-grade students' self-regulation and responsibility. Survey Teach Hum. 2022;8(26):15-30.
27. Farhian M, Parhamnia F. The mediating effect of creativity in the relationship between online knowledge sharing and metacognition. Know Recov Sem Syst Q. 2024; [Article in press, accepted manuscript].
28. Kılınç AÇ, Polatcan M, Savaş G, Er E. How transformational leadership influences teachers' commitment and innovative practices: Understanding the moderating role of trust in principal. Educ Manag Adm Leadersh. 2024;52(2):455-74.
29. Jauhari H, Kumar M, Pandey J. Impact of transformational leadership on service delivery behaviours of frontline service employees. J Retail Consum Serv. 2024;79:103816.
30. Pham TP, Van Nguyen T, Van Nguyen P, Ahmed ZU. The pathways to innovative work behavior and job performance: Exploring the role of public service motivation, transformational leadership, and person-organization fit in Vietnam's public sector. J Open Innov Technol Mark Complex. 2024;10(3):100315.
31. Sliwka A, Klopsch B, Beigel J, Tung L. Transformational leadership for deeper learning: shaping innovative school practices for enhanced learning. *J Educ Adm*. 2024;62(1):103-21.
32. Zhang Z, Liu W, He W. How and when differentiated transformational leadership influences employees' taking charge? The roles of psychological availability and collectivism orientation. Leadersh Organ Dev J. 2024;45(1):1-20.
33. Nafisah A, Marmoah S, Riyadi. Teacher classroom management skills: case study of the activator school programme in Indonesia. Int J Learn Teach Educ Res. 2023;22(12):1-15.
34. Azam H. Unraveling the Dynamics: Understanding the process of students learning in classroom management at Balkh University. Sprin J Arts, Hum Soci Sci. 2024;3(2):21-5.
35. Ezugwu I, Dadzie J, Ocheni AC. Enhancing students'academic achievement in basic science: the role of assessment for learning, classroom management, and teacher-student relationships. Europ J Educ Stud. 2024;11(5).
36. Gui L, Lei H, Le PB. Fostering product and process innovation through transformational leadership and knowledge management capability: the moderating role of innovation culture. Europ J Innov Manag. 2024;27(1):214-32.
37. Budur T, Demirer H, Rashid CA. The effects of knowledge sharing on innovative behaviours of academicians; mediating effect of innovative organization culture and quality of work life. J Appl Res High Educ. 2024;16(2):405-26.
38. Vo AH, Nguyen TD, Le YN, Cao HNQ, Le VNT,

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]

Huynh KL. Is transformational leadership always good for innovation? The moderating effect of transformational leadership on the personality–innovativeness link through knowledge sharing. Int J Organ Anal. 2024;32(1):131-52.
39. Nguyen M, Sharma P, Malik A. Leadership styles and employee creativity: the interactive impact of online knowledge sharing and organizational innovation. J Knowl Manag. 2024;28(3):631-50.
40. Jamba N, Norbu L. Effective classroom management and students' academic performance: A study in one of the middle secondary schools in Bumthang district. Polaris Glob J Schol Res Trend. 2023;2(1):11-24.
41. Clark KN, Blocker MS, Gittens OS, Long AC. Profiles of teachers' classroom management style: Differences in perceived school climate and professional characteristics. J School Psychol. 2023;100:101239.
42. Aslan S. An analysis of the primary school teachers' classroom management styles in terms of some variables. Int Online J Educ Teach. 2022;9(2):955-70.
43. Bagheri H, Heydari S. Presenting a transformative leadership model in the Ministry of Industry, Mining and Trade and its subordinate organizations in Tehran, NCES, Tehran. 9th Int Conf Manag Account Sci. 1402.
44. Mousavi SM, Moradi S, Sharifian L. Identifying the dimensions and components of transformational leadership style in educational managers of Islamic Azad University. Islamic Life J. 2022;6(1):303-12.
45. Azimi H, Pirayesh R, Karami F, Zamany F. Modeling the effect of transformational leadership on financial performance with the mediating role of organizational innovation and functional readiness. innovation management in defense organizations. Innov Manag Defens Organ. 2024;7(23):1-26.
46. Chandranathan P. Entrepreneurial leadership and transformational leadership: A historical-comparative conceptual analysis. J Manag Histo. 2024.
47. Jobirovna AJ. Effective classroom management: strategies for teachers. Am J Lang Lit Learn STEM Educ (2993-2769). 2023;1(10):444-50.
48. Abbaszadeh M, Qasemzade D. Knowledge sharing; The missing link in scientific communities. Cult Strat Quarterly. 2018;11(42):147-76
49. Shahzad F, Chilba S, Arslan A. Tacit knowledge exchange among senior management educators: A qualitative study. Int J Manag Educ. 2024;22(2):100973.
50. Doosti A, Omidi MS, Doosti I. The effect of the manager's transformational leadership style on employee's psychological empowerment. Resource Resour Manag Police J. 2018;22:217-40.
51. Parchkohi AH, Kalantari M, Behrestaghi SS. The effect of transformational leadership in school management on teachers' creativity. J New Res Humanit. 2022;3(4):1-11.
52. Tehrani M, Hashemnezhad F, Farah Bakhsh A. The mediating role of psychological empowerment in the impact of transformational leadership on organizational knowledge management. Hum Res Stud. 2019;9(2):1-24.

[Downloaded from ce.mazums.ac.ir on 2026-10-31]