

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۶

## بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خلاقیت هیجانی در بین معلمان مدارس ابتدایی

نیلوفر ربیعی فرادنبه<sup>۱</sup>، لیلیا مقتدایی<sup>۲</sup>، عبدالرسول جمشیدیان<sup>۳</sup>

### چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خلاقیت هیجانی در بین معلمان مدارس ابتدایی بود.

روش: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است که جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ که از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم تعداد ۱۹۱ نفر انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه رهبری تحول آفرین (باس و اولیو، ۱۹۸۵)، اشتیاق شغلی (شوفلی، ۲۰۰۱) و خلاقیت هیجانی (آوریل، ۱۹۹۶) بود. پایایی آنها براساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۸ و ۰/۷۰ محاسبه شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت و جهت تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها از روش تحلیل مدل سازی معادلات ساختاری و از نرم افزار SPSS 22 و Smart-PLS استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که نقش خلاقیت هیجانی به عنوان میانجی بین رهبری تحول آفرین و اشتیاق شغلی تأیید شد. بین مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی) و خلاقیت هیجانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ( $P < 0/01$ ).

نتیجه‌گیری: این پژوهش نشان داد که بین مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین (نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی) و اشتیاق شغلی و خلاقیت هیجانی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابر این اگر مدیران راهکارهای رهبری تحول آفرین را به عنوان یک الزام بر سبک رهبری خود در نظر گیرند، از این طریق می‌توانند معلمان را به گونه‌ای نسبت به کارشان مشتاق کنند که در هر سطحی با آن ارتباط برقرار کرده و یک احساس اشتیاق و تمایل شغلی در آنها پدیدار شود و از طرفی با تأیید نقش خلاقیت هیجانی به عنوان متغیر میانجی پیشنهاد می‌شود که به منظور افزایش اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی خلاقیت هیجانی آنان را ارتقاء دهند.

**کلید واژه‌ها:** رهبری تحول آفرین، اشتیاق شغلی، خلاقیت هیجانی، معلمان مدارس ابتدایی.

۱. کارشناسی ارشد، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان niloo199675@yahoo.com

۲. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول) L.moghtadaei@edu.ui.ac.ir

۳. مربی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان a.r.jamshidian@edu.ui.ac.ir

## پیشگفتار

سازمان‌ها برای حفظ بقای خود و پیشرفت در دنیای رقابتی، به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند (قلی پور، ۱۳۹۵). سازمان‌هایی که بتوانند در دنیای پررقابت با تغییرات ایجاد شده مقابله نمایند و افکار و اندیشه‌های جدید را در سازمان کاربردی سازند موفق‌تر هستند (فریاد، خوراکیان و ناظمی، ۱۳۹۵). یکی از عوامل کسب مزیت رقابتی، منابع انسانی موجود در سازمان‌هاست، منابعی که به‌طور مؤثر جزء سرمایه‌های باارزش سازمانی به‌شمار می‌روند که اگر توانایی و انگیزه آنها به‌طور صحیح مورد استفاده واقع شوند سازمان را در جهت اهداف خود تعالی خواهند بخشید (تنهایی، نیلی‌پورطباطبایی و اخوان صراف، ۱۳۹۷).

هرگونه بهبود و پیشرفت سازمانی توسط نیروی انسانی که دارای توان فکری، قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری است صورت می‌گیرد. بنابراین مدیر سازمانی که بتواند از این سرمایه استفاده مطلوب کند، امکان رشد و توسعه سازمانی فراهم خواهد شد (فریاد، خوراکیان و ناظمی، ۱۳۹۵)؛ سازمان‌های امروزی نیاز به کارکنانی با انرژی و مشتاق دارند، به طوری که کارکنان مشتاق به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و نسبت به کارشان اشتیاق و علاقه دارند (بیکر و لیترا، ۲۰۱۰)، وظایف شغلی خود را به‌نحو مطلوبی به‌انجام می‌رسانند و در نهایت منجر به بهبود بهره‌وری و عملکرد سازمانی می‌شوند (سورانی یانچشمه، ۱۳۹۷). اشتیاق<sup>۱</sup>، نوعی تمایل درونی است که احساس انرژی در فرد را نمایش می‌دهد به طوری که رفتار فرد در جهت مسیری برای این انرژی عمل می‌کند. دلیل این امر آن است که اشتیاق، آغازگر فعالیت و آفریننده توجه و انرژی در فعالیت کاری است (مساح، عربی‌سامانی و کلانتری، ۱۳۹۵). شوفلی و همکاران<sup>۲</sup> اشتیاق شغلی<sup>۳</sup> را یک وضعیت مثبت و رضایت‌بخش ذهنی در ارتباط با شغل تعریف کردند و با مؤلفه‌های انرژی حرفه‌ای، فداکاری حرفه‌ای و

1. Bakker & Leiter  
2. engagement  
3. Schaufeli et al  
4. job engagement

شیفتگی حرفه‌ای مشخص نمودند که دارای سه بعد جذب<sup>۱</sup>، نیرومندی<sup>۲</sup> و وقف خود<sup>۳</sup> است. (عادل بابلان و همکاران، ۱۴۰۰) بعد اول جذب، به میزان تمرکز فرد در کارش اشاره می‌کند، که کناره‌گیری از شغل را برای فرد، دشوار می‌سازد. بعد دوم نیرومندی یعنی کارمندی که احساس می‌کند به شدت به کارش مشتاق است و در زمان مواجهه با مشکلات و سختی‌های کار، پایداری زیادی دارد. بعد سوم یعنی وقف خود که با درگیری ذهنی در کار مشخص می‌شود (بیکر و لیتز، ۲۰۱۰). کارکنان مشتاق، سعی می‌کنند که ارزش‌ها، اهداف و راهکارهای سازمان را شناسایی کرده و تلاشی داوطلبانه و فراتر از وظایف شغلی خود انجام دهند و به‌طور همه‌جانبه با کار خود درگیر می‌شوند (ونگ و ژنگ<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸؛ به نقل از عظیم پور و جلیلیان، ۱۳۹۸).

مسئله مهم پیش روی سازمان‌ها، نحوه افزایش سطوح اشتیاق شغلی کارکنانشان است که منجر به پدیدار شدن یک انسجام و وحدت درونی میان آنان در داخل سازمان می‌شود که نتایج مطلوبی از جمله ایجاد نگرش‌های مثبت نسبت به شغل، عملکرد مطلوب، فرسودگی شغلی پایینتر، اکتساب منابع فردی به‌ویژه خودکارآمدی بر جای می‌گذارد که همه این نتایج به نفع خود سازمان هم است (میرحیدری، سیادت، هویدا و عابدی، ۱۳۹۱). متأسفانه امروزه عوامل متعددی در همه‌ی سازمان‌ها پدید آمده است که کمتر کسی در بین کارکنان نسبت به شغل خود، دارای اشتیاق لازم باشد. برخی عوامل درون سازمانی و برخی در بیرون از سازمان منجر به این مسئله شده‌اند. همچنین؛ این مسئله، با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش در بین سایر سازمان‌ها و با توجه به حساسیت شغل معلمان در بین سایر مشاغل اهمیت دوچندان می‌یابد؛ بنابراین، اشتیاق شغلی نیازمند بسترسازی مناسب در سازمان آموزش و پرورش است. همچنان که اشتیاق شغلی می‌تواند بر عوامل درگیری شغلی مؤثر

---

1. absorbtion  
2. vigor  
3. dedication  
4. Wang & Zhang

باشد، به نظر می‌رسد خود نیز نیازمند وجود سازوکارهای سازمانی و فردی مناسب است که به بهترین جلوه تبلور یابد؛ یکی از این سازوکارها در درون سازمان، رهبری تحول‌آفرین<sup>۱</sup> است (دمیرچی، میر کمالی و همایون آریا، ۱۳۹۷).

رهبران تحول‌آفرین با خلق ایده‌ها و چشم‌اندازهای تازه و با ایجاد تعهد و اشتیاق وافر در بین مدیران و کارکنان مسیری نو از رشد و شکوفایی را برای سازمان‌ها به ارمغان می‌آورند. همچنین اعضای سازمان را با کسب آگاهی و توانمندی‌های لازم جهت حرکت در مسیر جدید، در برابر تغییرات بنیادی و تحولی ارکان سازمانی و عملکردی آرمانی بسیج نمایند (تابلی، اسکندری و انصاری منش، ۱۳۹۶). این رهبران با عملکرد مؤثر در شرایط مخاطره آمیز این حس را در خود و زیردستانشان به وجود می‌آورند که واکنشی مناسب در برابر چالش‌ها و فرصت‌های احتمالی از خود بروز دهند. رهبران تحول‌آفرین در باورها و اعتقادات پیروان خود نفوذ کرده و تأثیر فوق‌العاده‌ای بر پیروان خود گذاشته و کل سازمان را دچار تحول می‌کنند. نفوذ رهبران تحول‌آفرین از طریق کلمات، گفت‌وگو، بینش و الهام‌بخشی به دیگران است (ابراهیمی نژاد رفسنجانی و زارعی، ۱۳۹۷) و با بهره‌گیری از نظام ارزشی، تحریک عواطف و تقویت هویت‌های فردی و اجتماعی کارکنان، جبران کرده و سازمان دانش‌محور امروزی را به کمال مطلوب خود سوق می‌دهد. باس (۱۹۸۵) معتقد است، رهبران تحول‌گرا دارای مشخصه‌هایی همچون نفوذ آرمانی که اشاره به احترام و وفاداری پیروان از رهبری که حس آرمانی را انتقال می‌دهد، دارد؛ انگیزش الهام بخش که تأکیدش بر احساسات و انگیزه‌های درونی است، ترغیب ذهنی که رهبران با ارائه دلایلی برای پیروان، ادراکاتشان را نسبت به اعمال و ارزش‌ها و نگرش‌های خودشان تغییر می‌دهند و توجه و ملاحظه‌ی فردی که شامل توجه به تفاوت‌های فردی و ارتباط با تکنیک پیروان و واگذاری مسئولیت‌ها و صرف وقت به منظور آموزش رفتار و مراوده با افراد برای رشد توانایی‌های زیردستان است (میر کمالی، شاطری و یوز باشی، ۱۳۹۲).

1. transformational leadership

عوامل فردی از دیگر سازوکارهای مؤثر بر بسترسازی اشتیاق شغلی است که از جمله آنها می‌توان به خلاقیت هیجانی<sup>۱</sup> اشاره کرد. مطالعات نشان می‌دهد خلاقیت هیجانی با اشتیاق مرتبط است (عجم و همکاران، ۱۳۹۵). برای خلاقیت تعاریف گوناگونی به وسیله صاحب‌نظران مختلف بیان شده است آنچه نسبتاً مورد توافق واقع شده این است که آن را به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی در تلفیق عناصر کهنه برای ایجاد یک فکر یا راه‌حل نو و ارزشمند و هدف‌دار می‌دانند (مرادی، زنگنه تبار و جهان، ۱۳۹۷). خلاقیت به معنای توانایی تغییر در هیجان‌ات معمول و ایجاد حالت هیجانی جدیدی که یا برخلاف هنجارها و استانداردهاست یا ترکیبی جدید از هیجان‌ات متداول است (جوکار و البرزی، ۱۳۸۹). خلاقیت هیجانی جنبه‌ای از خلاقیت است که در پایین‌ترین سطوح، به‌کارگیری مؤثر هیجان‌ات فعلی و در بالاترین سطح توسعه شکل جدیدی از هیجان بر مبنای تغییر در عقاید و قوانین به‌وسیله هیجان‌اتی که شکل گرفته‌اند را در برمی‌گیرد و تقریباً بر مبنای هوش هیجانی قرار دارد (عینی و کریمی، ۱۳۹۷). ایده خلاقیت هیجانی توسط آوریل<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) مطرح شده است. او خلاقیت هیجانی را شامل سه معیار نوآوری<sup>۳</sup>، اثربخشی<sup>۴</sup> و اصالت<sup>۵</sup> توصیف می‌کند، نوآوری به معنای تغییر هیجان‌ات مشترک و ایجاد هیجان‌ات جدید مخصوص به فرد است، اثربخشی، به معنی مناسب بودن اوضاع و داشتن عواقب سودمند برای فرد است و در نهایت، اصالت، بیان صادقانه تجربیات و ارزش‌های شخص است (آوریل، ۱۹۹۹)، اصالت به هیجان‌ات برخاسته از باورها و اعتقادات فرد اشاره دارد. افراد با خلاقیت هیجانی قادرند به‌طور صحیح موقعیت را ارزیابی و احساسات خود را ماهرانه بیان کنند (جوکار و البرزی، ۱۳۸۹). علاوه بر اینها شرط دیگری برای خلاقیت هیجانی وجود دارد که آن آمادگی هیجانی است که نشان‌دهنده درک یک شخص از هیجان‌ات و تمایل به کشف آنهاست (آوریل و توماس<sup>۶</sup>، ۱۹۹۱).

1. emotional creativity  
2. Averil  
3. innovation  
4. effectiveness  
5. originality  
6. Thomas

فرد با خلاقیت هیجانی بالا محیط درونی و بیرونی امنی برای خود ایجاد کرده و به برقراری ارتباطی سالم و تبادل نظر و اندیشه‌ها با دیگران می‌پردازد که این خود منجر به رشد و توسعه تفکر فرد می‌شود. گاتیزال<sup>۱</sup> و آوریل (۱۹۹۶) در پژوهش خود دریافتند هرچه فرد از خلاقیت هیجانی بیشتری برخوردار باشد، بهتر می‌تواند هیجانات خود را به شکل خلاقانه، گفتاری یا نوشتاری، بیان کند؛ کمتر تحت تسلط دیگران هستند و با خود استقلالی اجتماعی از لحاظ فردی و اجتماعی بهتر از دیگران به تنظیم و بروز هیجانات قادر هستند (ولیکانی، ملکی مجد و هاشمی، ۱۳۹۶).

تاکنون پژوهش‌هایی در حوزه رهبری تحول‌گرا، اشتیاق شغلی و یا خلاقیت هیجانی انجام شده است. در این زمینه دهقان، موقر و حسینی (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی رفتار پیشاهنگی، خوش اخلاق و شفیع زاده (۱۳۹۹) به بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت با یادگیری خودتنظیمی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، غفوری، زارعی و حیدری (۱۳۹۹) به بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر تسهیم دانش، غفوری، اشرف گنجویی، دهقان و حسینی (۱۳۸۸) در پژوهشی به بررسی ارتباط سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت‌بدنی، صمدی و کریم پور (۱۳۹۰) به بررسی ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت دبیران، مظلومی، ناصحی‌فر و احسان‌فر (۱۳۹۲) به تبیین رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های خصوصی بیمه در ایران، پورانجنار، جود زاده و پورانجنار (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی سازمانی، سورانی یانچشمه (۱۳۹۷) به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جوسازمانی نوآورانه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران، دمیرچی، میر کمالی و همایون آریا (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری تحول‌آفرین و

1. Gutbezahl

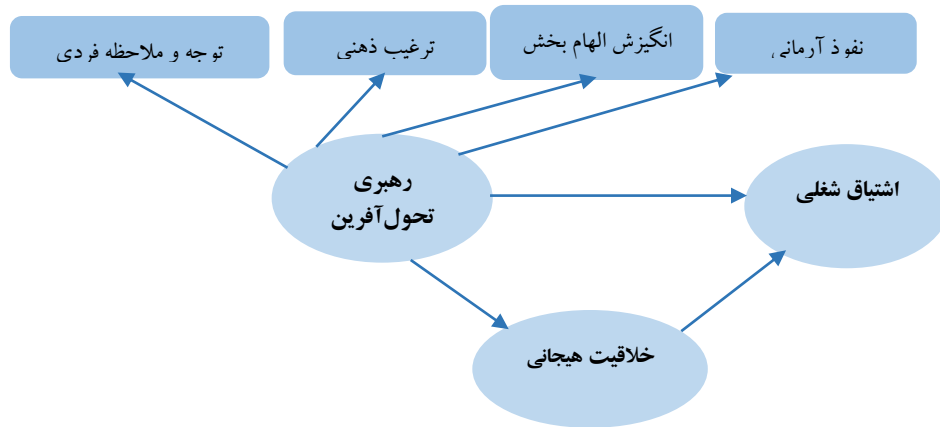
درگیری شغلی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی، فیصلی‌زاده (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی تأثیر ابعاد مدیریت تحول‌گرا بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان ماهشهر، غادی، فرناندو و کاپوتی<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی معنا در کار، تاراباکینا، لاتدینوا، لبدووا، شابانوا و فومینا<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی خلاقیت هیجانی به عنوان منبع شایستگی ارتباطی دانشجویان، بن احمد و بن کاسم (۲۰۱۶) به بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین در رفتار خلاقانه معلمان مدارس مالزی، ویلا وازکوئز<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی ارتقاء سطح پایداری سازمان‌ها (نقش رهبری تحول‌آفرین در اشتیاق شغلی). پوتری<sup>۴</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق کارکنان به‌عنوان عامل تعیین‌کننده رفتار شهروند سازمانی، پژوهش سلطانا و جبین<sup>۵</sup> (۲۰۱۸) با عنوان ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و اهداف گردش مالی با نقش میانجی اشتیاق شغلی، بیکر و پترو و تیمز<sup>۶</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی اشتیاق شغلی و خلاقیت با نقش میانجی هدف کاری، آمر، وازکوئز و فاینا (۲۰۲۰) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی با توانمندسازی ساختار واسطه پرداختند که نتایج مجموع این پژوهش‌ها که همسو با نتایج پژوهش رحیمی کلور و کاظم زاده (۱۳۹۷) است؛ نشان داد که اشتیاق شغلی مؤلفه‌ای مهم و مثبت در سلامت کارکنان به شمار می‌رود که منجر به بقای کارمندان مستعد در سازمان می‌شود.

در نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش‌آموزان به سلامت روانی، اشتیاق، خلاقیت و کارایی نحوه تدریس معلمان آنها وابسته است (عظیم پور و جلیلیان، ۱۳۹۸). شغل معلمی و تدریس یکی از مشاغل پرسترس است و معلمان همواره در حیطه شغلی خود با استرس‌های مختلفی مواجه هستند. یکی از

1. Ghadi, Fernando and Caputi
2. Tarabakina, Ilaltdinova, Lebedeva, Shabanova & Fomina
3. Vila-Vázquez
4. Putri
5. Sultana & Jabeen
6. Bakker, Petrou & Tims

نتایج این استرس‌ها فرسودگی شغلی است (جوادی و همکاران، ۱۳۹۶). معلمانی که با انرژی و اشتیاق، ارتباط گرم با دانش‌آموزان برقرار می‌کنند، استرس هیجانی و فرسودگی کمتری را تجربه می‌کنند (جنینگ و گرینبرگ، ۲۰۰۹؛ به نقل از مساح، عریضی سامانی و کلانتری، ۱۳۹۵). بنابراین توجه به اشتیاق شغلی معلمان و هم‌چنین عوامل مؤثر بر آن، چه در درون سازمان و چه در درون فرد ضرورت دارد. در حال حاضر روند تغییرات و متنوع بودن ابزار مورد استفاده در مدارس، هرروز بیشتر و بیشتر می‌شود. برای مقابله با این محیط نامطمئن و تغییرات دائمی، مدارس و بویژه مدارس ابتدایی نیازمند مدیرانی با سبک رهبری تحول‌آفرین خواهند بود. اقدامات رهبران تحول‌آفرین این امکان را به سازمان‌ها می‌دهد تا در هنگام رقابت در یک محیط متلاطم و غیرقابل‌پیش‌بینی عملکرد خود را ارتقا دهند. از طرفی مطالعات نشان می‌دهد امروزه خلاقیت هیجانی نیز برای هر سازمانی مورد نیاز است و سازمان‌ها در این زمینه می‌بایستی بستر لازم را به وجود آورند. نظام تعلیم و تربیت می‌تواند از خلاقیت هیجانی به عنوان عاملی کلیدی در موفقیت معلمان و به تبع آن در دانش‌آموزان استفاده کند (زیرک و همکاران، ۱۳۹۷). اگر در مدارس فرهنگ خلاقیت‌پذیری و توجه به خلاقیت اهمیت پیدا کند ارتباطات مدیر با کارکنان و دانش‌آموزان دوطرفه و متقابل خواهد بود، ایده‌های تازه مورد قبول واقع می‌شوند و در این‌گونه مدارس از توانمندی‌های تمام معلمان استفاده می‌شود و افراد به‌صورت خودانگیخته تلاش می‌کنند. مرور ادبیات نظری بیانگر آن است که تاکنون پژوهشی که ارتباط بین متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی و خلاقیت هیجانی را بطور همزمان در قالب نوع همبستگی در بین معلمان مقطع ابتدایی نشان دهد؛ وجود ندارد به همین منظور پژوهش حاضر درصدد است که به بررسی رابطه بین رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خلاقیت هیجانی در بین معلمان در مدارس ابتدایی بپردازد.





شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

همان‌طور که در مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است، بر این باور هستیم که رهبری تحول آفرین به‌طور مستقیم و غیرمستقیم (از طریق خلاصیت هیجانی) بر اشتیاق شغلی تأثیر گذارد. بر این اساس احتمالاً میان مؤلفه‌های رهبری تحول آفرین و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد. علاوه بر این متغیر خلاصیت هیجانی احتمالاً در این مدل نقش میانجی بین رابطه رهبری تحول آفرین بر اشتیاق شغلی محسوب می‌شود. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خلاصیت هیجانی در بین معلمان ابتدایی مدارس است.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی - همبستگی است. در این مطالعه پژوهشگر به دنبال آن است که متغیرهای رهبری تحول آفرین و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خلاصیت هیجانی را در مدارس ابتدایی توصیف نماید. جامعه آماری این

پژوهش شامل کلیه معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ که تعداد آنها بر اساس گزارش دفتر آموزش ابتدایی اداره آموزش و پرورش اصفهان (منطقه بروجن) در مجموع ۳۸۰ نفر است. نمونه‌گیری در این پژوهش، براساس روش تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم<sup>۱</sup> است که شامل دو طبقه‌ای مدارس دولتی و غیر دولتی که متناسب با حجم هر طبقه نمونه به صورت تصادفی انتخاب می‌شود. به منظور تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان<sup>۲</sup> استفاده شد و حجم نمونه ۱۹۱ نفر برآورد شد. از بین آزمودنی‌های مورد بررسی ۱۴۷ نفر از مدارس دولتی و ۴۴ نفر از مدارس غیر دولتی بودند. ابزارهای این پژوهش پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین باس (۱۹۸۵) شامل ۲۰ گویه و دارای چهار بعد نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظه فردی است و بر اساس مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای تنظیم شده است. پرسشنامه اشتیاق شغلی شوفلی (۲۰۰۱)، که از ۱۷ سؤال تشکیل شده و شامل ۳ بعد است. این ابعاد شامل: جذب (۶ سؤال)، نیرومندی (۶ سؤال) و وقف خود (۵ سؤال) است. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم درجه‌بندی شده است. پرسشنامه خلاقیت هیجانی، توسط آوریل (۱۹۹۶) طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۳۰ سؤال است که ۱۴ سؤال به نوآوری، ۵ سؤال به اثربخشی، ۴ سؤال به اصالت و ۷ سؤال به آمادگی هیجانی مربوط است و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت است و به سنجش خلاقیت هیجانی می‌پردازد. در این پژوهش به منظور تعیین پایایی ابزارها، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ طبق فرمول و با استفاده از نرم افزار ۲۲ spss<sup>۳</sup> محاسبه شد که مقدار آن برای پرسشنامه رهبری تحول‌آفرین ۰/۹۷، پرسشنامه اشتیاق شغلی ۰/۹۷ و پرسشنامه خلاقیت هیجانی ۰/۹۸ به دست آمد. بنابراین پرسش‌نامه‌های مورد استفاده از پایایی بالایی برخوردار بودند. در این پژوهش، به منظور تحلیل

1. proportional stratified random sampling

2. Krejcie & Morgan

3. Statistical package for Social Sciences

نتایج و نمره گذاری پرسشنامه‌ها از نرم افزار spss22 و Smart-PLS<sup>1</sup> جهت تحلیل داده‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون‌های رگرسیون چند گانه<sup>۲</sup>، t مستقل<sup>۳</sup> و جهت تحلیل و مدل سازی معادله‌های ساختاری)<sup>۴</sup> استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

برای مشخص شدن وضعیت متغیرهای پژوهش (رهبری تحول آفرین، اشتیاق شغلی و خلاقیت هیجانی) از شاخص‌های آمار توصیفی میانگین (بررسی وضعیت متغیرها در سطح سازمان)، انحراف معیار و چولگی و کشیدگی (جهت بررسی سطح توزیع نرمال بودن داده‌ها) استفاده شده است.

**جدول ۱.** آمار توصیفی مربوط به وضعیت متغیر رهبری تحول آفرین، اشتیاق شغلی و خلاقیت هیجانی

متغیر / مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
رهبری تحول آفرین	۳/۱۳	۲/۰۹	-۱/۳۷	-۰/۳۱۹
اشتیاق شغلی	۳/۳۸	۱/۴۴	-۰/۵۸	-۰/۴۳
خلاقیت هیجانی	۳/۲۱	۲/۷۳	-۱/۳۳	-۰/۳۱

با توجه به جدول (۱) نتایج نشان داد که به طور کلی میانگین رهبری تحول آفرین برابر با (۳/۱۳) است و از حد متوسط میانگین فرضی ۳ بالاتر است و نشان می‌دهد که مدیران مدارس از رهبری تحول آفرین نسبتاً بالایی برخوردار هستند. نتایج آماره چولگی و کشیدگی متغیر رهبری تحول آفرین حاکی از توزیع نرمال داده‌ها (چولگی کمتر از ۳ و کشیدگی کمتر از ۱۰) است. نتایج حاکی از آن است که میانگین اشتیاق شغلی معلمان برابر (۳/۳۸) بوده و از حد متوسط میانگین فرضی ۳ کمی بالاتر است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که

1. Partial Least Squares  
 2. multiple regression  
 3. independent samples t test  
 4. structurate eqations modeling

معلمان از اشتیاق شغلی نسبتاً بالایی برخوردار هستند. نتایج آماره متغیر اشتیاق شغلی حاکی از توزیع نرمال داده‌ها (چولگی کمتر از ۳ و کشیدگی کمتر از ۱۰) است. نتایج حاکی از آن است که به طور کلی میانگین خلاقیت هیجانی معلمان برابر (۳/۲۱) است که بالاتر از حد متوسط است و می‌توان گفت معلمان از خلاقیت هیجانی نسبتاً بالایی برخوردارند. نتایج آماره متغیر خلاقیت هیجانی حاکی از توزیع نرمال داده‌ها (چولگی کمتر از ۳ و کشیدگی کمتر از ۱۰) است.

ارزیابی مدل مسیر PLS شامل دو مرحله ارزیابی مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری است که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد. در مدلسازی معادلات ساختاری از سه شاخص پایایی متغیرهای مشاهده پذیر، آلفای کرونباخ و پایایی مرکب جهت بررسی پایایی مدل اندازه‌گیری و از آزمون روایی همگرا و روایی واگرا نیز جهت بررسی آزمون روایی مدل اندازه‌گیری استفاده می‌شود که نتایج آن به شرح زیر است:

جدول ۲. پایایی متغیرهای مشاهده پذیر

رهبری تحول آفرین		اشتیاق شغلی		خلاقیت هیجانی	
سؤالات	بارعاملی	سؤالات	بارعاملی	سؤالات	بارعاملی
۱	۰/۸۷۴	۱	۰/۸۲۵	۱	۰/۷۹۲
۲	۰/۸۱۷	۲	۰/۸۷	۲	۷۸۴
۳	۰/۹۱۴	۳	۰/۸۲۵	۳	۰/۸۲۲
۴	۰/۸۹۶	۴	۰/۸۳۵	۴	۰/۸۲۲
۵	۰/۸۸	۵	۰/۸۴۶	۵	۰/۸۳۲
۶	۰/۸۶۳	۶	۰/۸۶	۶	۰/۸۰۴
۷	۰/۸۸۵	۷	۰/۸۶۶	۷	۰/۸۱۷
۸	۰/۸۶۹	۸	۰/۸۷	۸	۰/۸۵۵
۹	۰/۸۹۸	۹	۰/۸۳۸	۹	۰/۸۲۳
۱۰	۰/۸۹	۱۰	۰/۸۳۴	۱۰	۰/۸۲۶
۱۱	۰/۸۶۴	۱۱	۰/۸۷۵	۱۱	۰/۴۷۵
۱۲	۰/۸۸۳	۱۲	۰/۸۶۳	۱۲	۰/۸۲۷
۱۳	۰/۹۱۱	۱۳	۰/۸۶۱	۱۳	۸۵۳
۱۴	۰/۹۰۵	۱۴	۰/۸۸۴	۱۴	۰/۸۶۲
۱۵	۰/۹۲۹	۱۵	۰/۸۷۷	۱۵	۰/۸۷۳
۱۶	۰/۸۶۵	۱۶	۰/۸۸۴	۱۶	۰/۸۴۹
۱۷	۰/۸۹۶	۱۷	۰/۸۴۶	۱۷	۰/۸۲۵
۱۸	۰/۹۱۷	۱۸		۱۸	۰/۸۱۲
۱۹	۰/۹۲۶	۱۹		۱۹	۸۷۸
۲۰	۰/۹۰۵	۲۰		۲۰	۰/۸۷۲
۲۱				۲۱	۰/۸۵
۲۲				۲۲	۰/۸۴۲
۲۳				۲۳	۰/۸۰۷
۲۴				۲۴	۰/۸۲۴
۲۵				۲۵	۰/۸۲۱
۲۶				۲۶	۸۵۳
۲۷				۲۷	۰/۸۳۲
۲۸				۲۸	۰/۸۴۲
۲۹				۲۹	۰/۶۲۴
۳۰				۳۰	۰/۸۱۵

بر اساس نتایج جدول (۲) کلیه بارهای عاملی متغیرهای مشاهده‌پذیر (مؤلفه‌ها و سؤالات) بالاتر از ۰/۴ هستند، بنابراین پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر برای آزمون پایایی مدل اندازه‌گیری تأیید می‌شود.

**جدول ۳.** آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	آلفای کرونباخ	وضعیت متغیر
رهبری تحول آفرین	۰/۹۷۹	قابل قبول
اشتیاق شغلی	۰/۹۷۷	قابل قبول
خلاقیت هیجانی	۰/۹۸۲	قابل قبول

نتایج جدول (۳) نشان داد که آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش در حد قابل قبول بالاتر از ۰/۷ هستند، بنابراین پایایی مدل اندازه‌گیری بر حسب آلفای کرونباخ در حد قابل قبول است.

**جدول ۴.** پایایی مرکب متغیرهای پژوهش

متغیر	پایایی مرکب (R <sup>2</sup> دلوین_گلدشتاین)	وضعیت متغیر
رهبری تحول آفرین	۰/۹۸۱	قابل قبول
اشتیاق شغلی	۰/۹۷۹	قابل قبول
خلاقیت هیجانی	۰/۹۸۴	قابل قبول

نتایج جدول (۴) نشان داد که پایایی مرکب متغیرهای پژوهش در حد قابل قبول (بالاتر از ۰/۷) هستند، بنابراین پایایی مدل اندازه‌گیری بر حسب پایایی مرکب در حد قابل قبول است.

برای آزمون روایی مدل اندازه‌گیری در PLS از دو روش روایی همگرا و روایی واگرا (تشخیصی) استفاده می‌شود.

در این شاخص به اندازه‌گیری میزان تبیین متغیرهای پنهان پژوهش (رهبری تحول آفرین، اشتیاق شغلی و خلاقیت هیجانی) پرداخته شده است.

**جدول ۵.** روایی همگرای متغیرهای پژوهش

متغیر	روایی همگرا	وضعیت متغیر
رهبری تحول‌آفرین	۰/۷۲	قابل قبول
اشتیاق شغلی	۰/۷۳۴	قابل قبول
خلاقیت هیجانی	۰/۶۶۸	قابل قبول

نتایج جدول (۵) نشان داد که روایی همگرای متغیرهای پژوهش در حد قابل قبول (بالا تر از ۰/۵) هستند، بنابراین روایی مدل اندازه‌گیری بر حسب روایی همگرا در حد قابل قبول است و همچنین از آزمون فورنل- لارکر<sup>۱</sup> برای سنجش روایی واگرا در پژوهش حاضر استفاده شده است.

**جدول ۶.** روایی واگرا بر حسب آزمون فورنل- لارکر

اشتیاق شغلی	خلاقیت هیجانی	رهبری تحول‌آفرین
۰/۸۵۷		
۰/۷۸۲	۰/۸۱۷	
۰/۸	۰/۷۲۹	۰/۸۴۹

نتایج آزمون روایی واگرا در جدول (۶) نشان‌دهنده آن است که جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) متغیرهای پژوهش (۰/۸۴۹، ۰/۸۱۷، ۰/۸۵۷) از مقدار همبستگی میان آن‌ها در سایر خانه‌ها بیشتر است. بنابراین روایی واگرای مدل در حد قابل قبول است و همچنین برای بررسی آزمون مدل ساختاری از ضریب تعیین ( $R^2$ )، معناداری ضرایب مسیر و معیار  $Q^2$  در این پژوهش استفاده شده است.

1. Fornell-Larcker

### جدول ۷. میزان ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیر رهبری تحول آفرین

متغیر	ضریب تعیین	وضعیت متغیر
اشتیاق شغلی	۰/۷۲۲	قابل قبول
خلاقیت هیجانی	۰/۵۲۹	قابل قبول

با توجه به اینکه میزان ضریب تعیین متغیر اشتیاق شغلی (۰/۷۲۲) و خلاقیت هیجانی (۰/۵۲۹) در حد متوسط و بالا است؛ بنابراین آزمون مدل ساختاری بر حسب ضریب تعیین مورد تأیید است. با توجه به اینکه مقدار  $t$  در ضرایب مورد بررسی در فرضیه پژوهش (نقش میانجی) بالاتر از (۱/۹۶) بود، بنابراین آزمون مدل ساختاری براساس فرضیه مورد تأیید است.

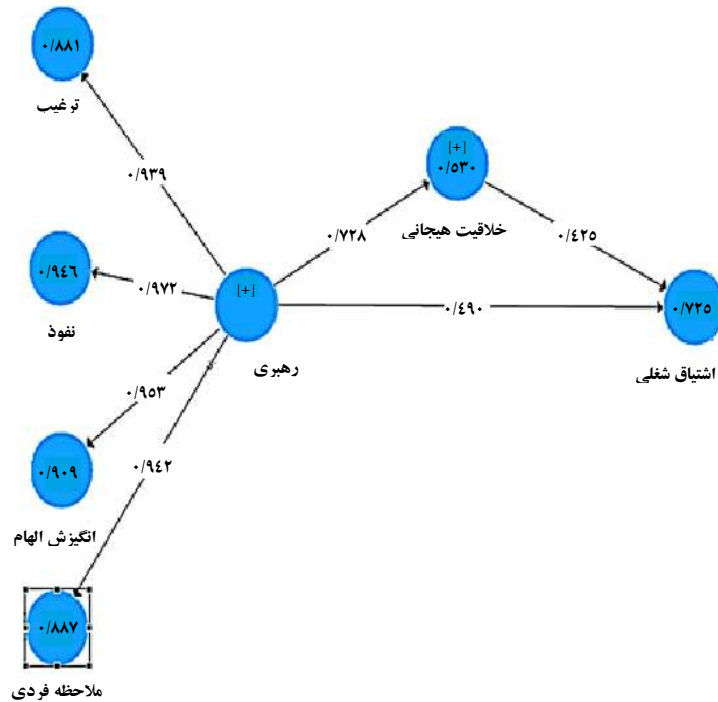
### جدول ۸. معیار $Q^2$ متغیرهای درونزا

متغیر	معیار $Q^2$	وضعیت متغیر
اشتیاق شغلی	۰/۵۲۸	قابل قبول
خلاقیت هیجانی	۰/۳۵	قابل قبول

با توجه به اینکه مقدار  $Q^2$  برای دو متغیر اشتیاق شغلی (۰/۵۲۸) و خلاقیت هیجانی (۰/۳۵۰) بالاتر از (۰/۲۵) هستند، بنابراین مدل ساختاری پژوهش از قدرت پیش‌بینی بالایی برخوردار بوده و در حد قابل قبول است.

بر اساس نتایج به دست آمده مشخص شد که مدل از لحاظ (پایایی و روایی) و معیارهای آزمون مدل ساختاری دارای برآزش لازم است. در ادامه مدل مفهومی پژوهش بر اساس فرضیه اصلی پژوهش ارائه شده است:





شکل ۱. نقش خلاقیت هیجانی در ارتباط رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی

مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) نشان‌دهنده نقش میانجی خلاقیت هیجانی در ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی است.

**جدول ۹.** آزمون سوبل، جهت معناداری متغیر میانجی

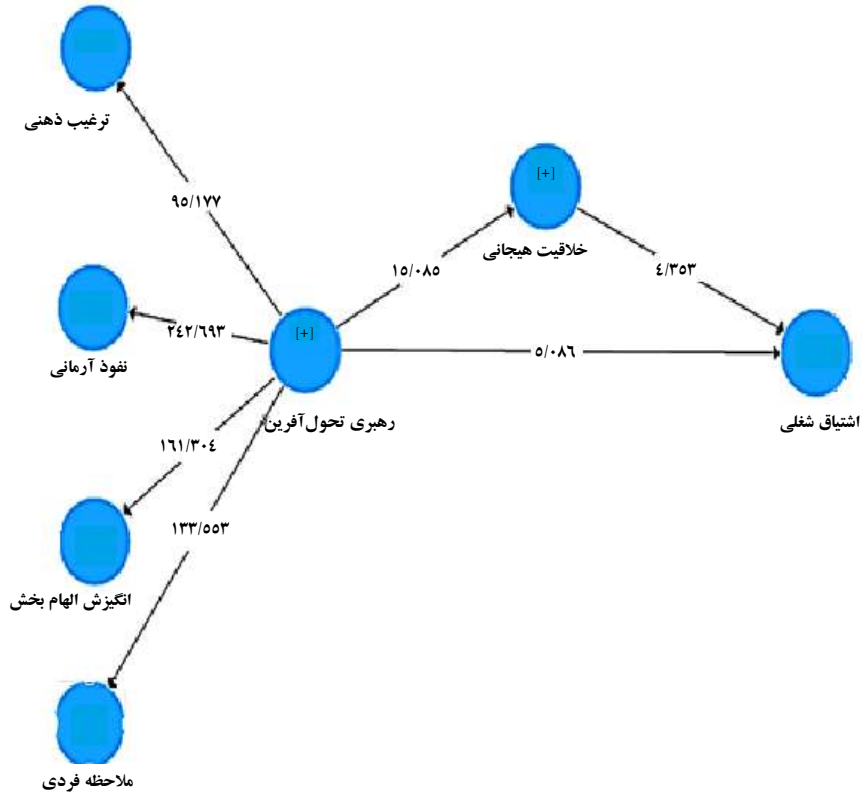
آزمون	آماره آزمون	میزان معناداری
آزمون سوبل	۴/۱۲	۰/۰۰۰۰۳

برای تأیید معنادار بودن نقش میانجی خلاقیت هیجانی از آزمون سوبل استفاده شد. نتایج جدول نشان می‌دهد که میزان معناداری (۰/۰۰۰۳) کمتر از (۰/۰۵) است، بنابراین نقش خلاقیت هیجانی به عنوان میانجی بین رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی تأیید می‌شود.

جدول ۱۰. ضرایب مسیر متغیرها بر اساس خروجی PLS

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	T
رهبری تحول آفرین ← اشتیاق شغلی	۰/۴۹	۰/۴۲۵	۵/۰۳۳
رهبری تحول آفرین ← خلاقیت هیجانی	۰/۷۲۸		۱۵/۱۰۹
خلاقیت هیجانی ← اشتیاق شغلی	۰/۴۲۵		۴/۲۹۲

نتایج فرضیه اصلی پژوهش در جدول (۱۰) نشان داد که اثر مستقیم رهبری تحول آفرین بر اشتیاق شغلی برابر با (۰/۴۹۰) است که حاکی از مثبت و معنادار بودن رابطه این دو متغیر است. نتایج به دست آمده نشان می دهد اثر مستقیم رهبری تحول آفرین بر اشتیاق شغلی است (t=۵/۰۳۳) برابر با (۰/۴۹۰) است و اثر غیرمستقیم رهبری تحول آفرین بر اشتیاق شغلی برابر با (۰/۴۲۵) است، بر این اساس می توان گفت بیشترین اثر رهبری تحول آفرین بر اشتیاق شغلی به صورت مستقیم است و مقدار کمتری از این اثر از طریق غیرمستقیم است. سایر نتایج مدل مفهومی پژوهش نیز به شرح زیر است: بین رهبری تحول آفرین و خلاقیت هیجانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که مقدار آن برابر با (۰/۷۲۸) است و بین خلاقیت هیجانی و اشتیاق شغلی ارتباط مثبت و مستقیمی وجود دارد که مقدار آن برابر با (۰/۴۲۵) است.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش بر اساس مقادیر معناداری t-value

شکل ۲ نشان دهنده مقادیر t-value جهت معنادار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی است.

### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های حاصل از جدول شماره (۹) نشان داد، بر اساس آزمون سو بل که میزان معناداری (۰/۰۰۳) است و کمتر از (۰/۰۵) است، نقش خلاقیت هیجانی به عنوان میانجی بین رهبری تحول آفرین و اشتیاق شغلی تأیید شد. همچنین نتایج فرضیه اصلی پژوهش در جدول

(۱۰) نشان داد اثر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق شغلی برابر با (۰/۴۹۰) بود که حاکی از مثبت و معنادار بودن این دو متغیر است. به عبارتی با افزایش رهبری تحول‌آفرین، اشتیاق شغلی معلمان افزایش می‌یابد. نتایج به دست آمده نشان داد اثر مستقیم رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق شغلی ( $t=5/33$ ) برابر با (۰/۴۹۰) و اثر غیرمستقیم رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق شغلی برابر با (۰/۴۲۵) بود، بر این اساس می‌توان گفت بیشترین اثر رهبری تحول‌آفرین بر اشتیاق شغلی به صورت غیرمستقیم بوده و مقدار کمتری از این اثر از طریق مستقیم بوده است. سایر نتایج مدل مفهومی پژوهش نیز به شرح زیر بود: بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت هیجانی ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت که مقدار آن برابر با (۰/۷۲۸) است؛ و بین خلاقیت هیجانی و اشتیاق شغلی ارتباط مثبت و مستقیمی وجود داشت که مقدار آن برابر با (۰/۴۲۵) است. همچنین شکل ۲ مقادیر  $t$ -value به منظور بررسی معنادار بودن ضرایب مسیر و بارهای عاملی را نشان داد که مقادیر بالاتر از (۱/۹۶) حاکی از معناداری ارتباط بین متغیرها و همچنین معنادار بودن بارهای عاملی مرتبط با هر یک از متغیرها بود.

با توجه به اینکه در زمینه روابط بین متغیرهای اصلی پژوهش حاضر پژوهشی یافت نشد، مقایسه و انطباق نتایج فرضیه اصلی پژوهش با سایر تحقیقات کاملاً همسو میسر نشد. با این وجود می‌توان نتایج به دست آمده مربوط به فرضیه اصلی پژوهش را با استفاده از پژوهش دهقان، موقر و حسینی (۱۴۰۰)، خوش اخلاق و شفیع زاده (۱۳۹۹)، زارعی و حیدری (۱۳۹۹)، دمیرچی، میرکمالی و همایون آریا (۱۳۹۷)، پورانجنار و همکاران (۱۳۹۵)، مظلومی و همکاران (۱۳۹۲)، صمدی و کریم‌پور (۱۳۹۰) و فیصلی زاده (۱۳۹۷) و هم چنین غادی و همکاران (۲۰۱۳)، بن احمد و بن کاسم (۲۰۱۶)، ویلا واز کوئز و همکاران (۲۰۱۸)، آمر واز کوئز و فاینا (۲۰۲۰) تحلیل نمود.

دمیرچی و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند رابطه بین متغیرهای رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی و درگیری شغلی مثبت و معنادار است. براساس پژوهش پورانجنار و همکاران (۱۳۹۵)، سبک رهبری تحول‌آفرین با خلاقیت و همچنین ابعاد کارآفرینی سازمانی دارای

رابطه معناداری است. در پژوهش مظلومی و همکاران (۱۳۹۲) متغیر خلاقیت سازمانی نقش میانجی داشته و رهبری تحول‌آفرین با نوآوری سازمانی رابطه داشته است. پژوهش صمدی و کریم پور (۱۳۹۰) نشان داد که بین رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت دبیران رابطه وجود دارد. فیصلی زاده (۱۳۹۷) نشان داد که که ابعاد مدیریت تحول‌گرا (مدیریت کاریزماتیک، انگیزش فردی و ملاحظه فردی) بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان ماهشهر مؤثر است. پژوهش دهقان، موقر و حسینی (۱۴۰۰) نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر رفتار نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی رفتار پیشاهنگی تأثیر دارد. نتایج پژوهش خوش اخلاق و شفیع زاده (۱۳۹۹) نشان داد که رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت با یادگیری خودتنظیمی کارکنان رابطه دارد. در پژوهش زارعی و حیدری (۱۳۹۹) رهبری تحول‌آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌گر تسهیم دانش تأثیر داشت. غادی و همکاران (۲۰۱۳) نشان دادند که سبک رهبری تحول‌آفرین بر ویژگی‌های اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش بن احمد و بن کاسم (۲۰۱۶) نشان داد که رهبری تحول‌آفرین در رفتارهای نوآورانه معلمان نقش داشته است؛ بنابراین رهبری تحول‌آفرین باید توسط کلیه مدیران مدارس عملی شد تا رفتار نوآورانه معلمان بهبود یابد و بدین ترتیب باعث بهبود عملکرد مدرسه شود. پژوهش ویلا واز کوئز و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد رهبران تحول‌آفرین اشتیاق شغلی در کارکنان را که یکی از جنبه‌های بعد انسانی پایداری سازمان است، تقویت می‌کنند.

آمر، واز کوئز و فاینا (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که ارتباط بین رهبری تحول‌آفرین و اشتیاق شغلی با توانمندسازی ساختار واسطه می‌شود و رهبران تحول‌آفرین با ایجاد دسترسی به اطلاعات، فرصتها، پشتیبانی و منابع کافی اشتیاق شغلی را تقویت می‌کنند. با توجه به مبانی نظری پژوهش می‌توان گفت که معلمان نقطه آغاز هر تحول آموزشی هستند و قادرند که با دانش و مهارت خود چهره سازمان آموزشی را متحول سازند و با اعمال راهکنش‌ها و راهکارهای مناسب تربیتی و انتقال عناصر فرهنگی به نسل نوریسیده

موجبات رشد شخصیت دانش‌آموزان را فراهم سازند. از سوی دیگر دوره ابتدایی که در تعریف نظام جدید آموزشی به دوره «اساس» نام‌گذاری شده که دوره رشد و شکوفایی استعداد دانش‌آموزان است و به دلیل اهمیت نقش معلمان این مقطع تحصیلی در رشد و شکوفایی تربیتی و آموزشی، لازم است تا زمینه‌های مناسبی جهت انجام هرچه بهتر وظایف معلمان در این دوره فراهم شود.

اشتغال امری ضروری و مهم در زندگی هر فرد است و وجود اشتیاق در شغل از آن جهت لازم است که فرد را از فرسودگی و نارضایتی شغلی که باعث کاهش اثربخشی و کارایی فرد شاغل می‌شوند مصون می‌دارد. وجود اشتیاق شغلی در میان معلمان در تحقق اهداف آموزش و پرورش نقش بسزایی دارد، چرا که باعث می‌شود، معلمان خدمتی قابل توجه به جامعه و محیط کار ارائه دهند. معلمی که اشتیاق شغلی دارد با نیرومندی تمام جذب کارش می‌شود و معلم بودن برای او صرفاً یک شغل نیست بلکه جزئی از وجود اوست که باعث می‌شود خودش را وقف تعلیم و تربیت دانش‌آموزان کند. لازمه ایجاد اشتیاق شغلی وجود جوی مثبت در سازمان است و یکی از پارادایم‌های مهم در ایجاد جو مثبت متوجه رهبران و مدیران سازمان است. رهبری و مدیریت به خصوص در آموزش و پرورش و مدارس اهمیت دوچندان دارد زیرا رسالت آنها، از یکسو تبدیل نیروهای خام به انسان‌های بالنده و رشد یافته، خلاق در همه عرصه‌ها، خودآگاه و صنعتگر است و از سوی دیگر، تأمین‌کننده نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های فرهنگی، اجتماعی، سیاسی، هنری، اقتصادی و حتی در حوزه فردی است.

یکی از انواع رهبری که می‌تواند رسالت‌های آموزش و پرورش را به خوبی محقق سازد و به تبع باعث افزایش اشتیاق شغلی در معلمان شود، رهبری تحول‌آفرین است. رهبران تحول‌آفرین به این دلیل که دارای ویژگی‌های مثبت ترغیب‌ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش‌الهام بخش و ملاحظه فردی هستند، حالات مثبتی را از خود بروز می‌دهند و به دلیل اعتبار آنها متعاقباً کارکنان آنها هم جو و حالات و عواطف مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند و

منجر به ایجاد اشتیاق در آنان خواهد شد که می‌تواند تأثیر بسزا و انکارناپذیری در افزایش اشتیاق شغلی افراد داشته باشد. چرا که این نوع رهبری با ایجاد تحول در اهداف و اعتقادات معلمان علاقه‌ای را در آنان ایجاد می‌کند که به کار از دیدگاهی جدید نگاه می‌کنند. علاوه بر این وجود خلاقیت در کار باعث می‌شود اشتیاق هم افزایش یابد. خلاقیت از یکنواختی و بی‌حوصلگی و روزمرگی جلوگیری می‌کند. خلاقیت درهای تازگی و طراوت را به روی افراد می‌گشاید. خلاقیت ذهن را درگیر کاوش می‌کند و ذهن درگیر همواره در جست و جوی جدیدترین راهکارها و راه‌حل‌هاست و هرگز فرصت کسالت و فرسودگی نمی‌یابد. خلاقیت هیجانی نوعی از خلاقیت است که در سطح هیجانات مطرح شده است. خلاق بودن فرد در ابراز هیجانات باعث بروز تنوعی از هیجان‌های معمول و خلق هیجان‌های جدید خاص خود فرد می‌شود. همچنین سبب تناسب هیجان با موقعیت یا سودمندی پیامدهای آن برای فرد یا گروه و بیان صادقانه تجربه‌ها و ارزش‌های فرد می‌شود و در نهایت فرد از درک هیجان‌ها و اشتیاق برای کشف هیجان‌ها برخوردار شود که منجر به افزایش اشتیاق فرد نسبت به شغل و حرفه‌اش می‌شود.

۱. پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس ابتدایی به منظور ارتقای اشتیاق شغلی معلمان از سبک رهبری تحول‌آفرین استفاده کنند. مدیران مدارس با استفاده از اهرم‌های رهبری تحول‌آفرین (ترغیب ذهنی، نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش و ملاحظه فردی می‌توانند جو مدرسه را به گونه‌ای بسازند که اشتیاق معلمان نسبت به کارشان افزایش یابد و راندمان آموزشی مدرسه را ارتقا دهند.

۲. پیشنهاد می‌شود معلمان مدارس ابتدایی برای افزایش اشتیاق شغلی‌شان خلاقیت هیجانی خود را بالا ببرند.

## منابع و مأخذ

- ابراهیمی نژاد رفسنجانی، مهدی و زارعی، مژگان. (۱۳۹۷). تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروند سازمانی، فصلنامه علمی- پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۷(۹۰)، ۱۴۱-۱۶۰.
- پورانجنار، گل بهار؛ جودزاده، مهتا و پورانجنار، عافیه. (۱۳۹۵). بررسی های بازرگانی، (۷۷)، ۷۹-۹۳.
- تابلی، حمید؛ اسکندری، قاسم و انصاری منش، محسن. (۱۳۹۶). رابطه بین فرهنگ سازمانی و رهبری تحول آفرین در بین کارکنان اداره کل زندان های فارس، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۸(۲)، ۱۹۵-۲۱۸.
- تاجی، هاله و مهداد، علی. (۱۳۹۸). پیش بینی ادراک خودکارآمدی و اشتیاق شغلی از طریق تعالی یابی شغلی و ادراک حمایت سازمانی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۹)، ۸۹-۱۱۲.
- تنهایی، محمدحسن؛ نیلی پور طباطبایی، سید اکبر و اخوان صراف، احمدرضا. (۱۳۹۷). بازآفرینی الگوی پیشایندها و پیامدهای سکوت سازمانی کارکنان مورد مطالعه: شهرداری اصفهان، جامعه شناسی کاربردی، ۲۹(۷۲)، ۱۴۷-۱۶۶.
- جوکار، بهرام و البرزی، محبوبه. (۱۳۸۹). رابطه ویژگیهای شخصیت با خلاقیت هیجانی و خلاقیت شناختی، مطالعات روانشناختی، ۶(۱)، ۸۹-۱۰۹.
- خوش اخلاق، حمید و شفیع زاده، علی. (۱۳۹۹). بررسی رابطه ی رهبری تحول آفرین و خلاقیت یادگیری خودتنظیمی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲(۱۰)، ۶۵-۹۰.
- داوری، علی و رضازاده، آرش. (۱۳۹۳). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار *plis* تهران: جهاد دانشگاهی.
- دمیرچی، امین؛ میرکمالی، سید محمد و همایون آریا، شاهین. (۱۳۹۷). بررسی رابطه رهبری تحول-آفرین و درگیری شغلی کارکنان با میانجی گری اشتیاق شغلی (مطالعه موردی: دانشکده های علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تهران)، فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۹(۲)، ۲۷۵-۲۹۶.
- دهقان، مریم؛ موقر، مرتضی و حسینی، ابوالحسن. (۱۴۰۰). رهبری تحولگرا بر رفتار نوآورانه با تأکید بر نقش میانجی رفتار پیشاهنگی، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۴(۱۰)، ۸۷-۱۱۲.



زارعی و حیدری. (۱۳۹۹) تأثیر رهبری تحول آفرین و رهبری معتبر بر نوآوری سازمانی با در نظر گرفتن نقش تعدیل گر تسهیم دانش، ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، (۴)، ۹، ۱۶۱-۱۹۲.

زیرک، مهدی؛ عباسپور، محمدرضا؛ زمانی طبقدهی، عباس و صادقی، اباذر. (۱۳۹۷). نقش خلاقیت هیجانی و هوش اخلاقی در عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان زاوه، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۳(۳)، ۱۲۹-۱۴۴.

سورانی یانچشمه، رضا. (۱۳۹۷). تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران (مورد مطالعه: شهر تهران)، پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۰۱۰-۱۰۲۶.

صمدی، پروین و کریم‌پور، سیده طاهره. (۱۳۹۰). ارتباط رهبری تحول آفرین با خلاقیت دبیران، فصلنامه تعلیم و تربیت، (۱۰۷)، ۱۱۹-۱۴۰.

عادل بابلان، زاهد؛ معینی کیا، مهدی؛ صاحب‌دل، سهیلا و فروغی، فردین. (۹۵). نقش فرهنگ مدرسه و خلاقیت سازمانی بر اشتیاق شغلی معلمان دوره ابتدایی ناحیه دو شهر اردبیل، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۸(۱۱)، ۲۰-۳۱.

عجم، علی اکبر؛ بادنوا، صدیقه؛ عبداللهی، مجید و مومنی مهموئی، حسین. (۱۳۹۵). رابطه بین خلاقیت هیجانی با اشتیاق تحصیلی دانشجویان دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی گناباد، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۸(۴)، ۱۱-۱۸.

عظیم پور، احسان و جلیلیان، سهیلا. (۱۳۹۸). مدل علی تأثیر سرسختی بر اشتیاق شغلی معلمان با نقش میانجی رفتارهای کاری نوآورانه، مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، ۴(۳۱)، ۲۱-۴۲.

عینی، پریا و کریمی، بهروز. (۱۳۹۷). رابطه سبک‌های دلبستگی و خلاقیت هیجانی با سازگاری تحصیلی در دانشجویان دوره‌ی کارشناسی ارشد دختر، دو فصلنامه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، (۱۰)، ۱۳-۳۰.

غفوری، فرزاد؛ اشرف گنجویی، فریده؛ دهقان، آیت‌الله و حسینی، سیده مهسا. (۱۳۸۸). ارتباط بین سبک رهبری مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی، مدیریت ورزشی، (۲)، ۲۱۵-۲۳۴.

فریاد، لعیا؛ خوراکیان، علیرضا و ناظمی، شمس‌الدین. (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی زوانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان، *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۲۵، ۱۷-۲۶.

فیصلی‌زاده، ناصر. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر ابعاد مدیریت تحول‌گرا بر اشتیاق شغلی معلمان مدارس مقطع متوسطه اول شهرستان ماهشهر، کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین و خلاق در مدیریت، حسابداری مطالعات حقوقی و اجتماعی، خوی دانشگاه آزاد زرکان، آموزش عالی علامه خویی وابسته به وزارت علوم تحقیقات و فناوری، <https://www.civilica.com>.

قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۵). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوریا و کاربردها)، تهران: سمت. محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمدرحیم. (۱۳۹۳). *معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار smart-pls* تهران: مهربان نشر.

مرادی، بهاره؛ زنگنه تبار، سجاد و جهان، جواد. (۱۳۹۷). بررسی نقش الگوی گفت و شنود، همنوایی و الگوی ارتباطی در میزان خلاقیت هیجانی دانش آموزان، *جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، ۹، ۳۹-۴۸.

مرادی، محمدرضا؛ حمیدی، مهرزاد؛ سجادی، نصرالله؛ کاظم‌نژاد، انوشیروان؛ جعفری، اکرم و مرادی، جواد. (۱۳۸۸). رابطه سبکهای رهبری تحول‌آفرین - تبدیلی با عدالت سازمانی و ارائه مدل در سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، *مدیریت ورزشی*، (۲) ۷۳-۹۶.

مساح، هاجر؛ عریضی سامانی، سید حمیدرضا و کلانتری، مهرداد. (۱۳۹۵). اشتیاق معلم: تحلیل خودگردان میانجی‌گری رابطه جو مدرسه و نگرش‌های شغلی معلمان، *فصلنامه تعلیم و تربیت*، (۱۳۱)، ۱۳۱-۱۴۸.

مظلومی، نادر؛ ناصحی‌فر، وحید و احسان‌فر، گلشن. (۱۳۹۲). رابطه رهبری تحول‌آفرین و خلاقیت و نوآوری سازمانی در شرکت‌های خصوصی بیمه در ایران، *پژوهشنامه بیمه*، ۲۸ (۱)، ۳۳-۵۶.

میرحیدری، اشرف؛ سیادت، علی؛ هویدا، رضا و عابدی، محمد رضا. (۱۳۹۱). رابطه یادگیری سازمانی و خودکارآمدی مسیر شغلی با اشتیاق کاری مدیران، *فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت*، ۳(۲)، ۱۳۹-۱۵۴.

- میرکمالی، سید محمد؛ شاطری، کریم و یوزباشی، علیرضا (۱۳۹۲). تبیین نقش رهبری تحول آفرین در گرایش به خلاقیت سازمانی، نوآوری و ارزش آفرینی، ۳، ۲۱-۳۲.
- نعامی، عبدالزهرا و پیریایی، صالحه. (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۹)، ۲۳-۴۱.
- ولیعزایی، احمد؛ ملکی مجد، مهسا و هاشمی، راضیه. (۱۳۹۶). پیش‌بینی تفکر انتقادی بر اساس خلاقیت هیجانی در دانشجویان دانشگاه شیراز، پژوهش‌های تربیتی، ۳۳.
- Averill, James R & Thomas-Knowles, Carol. (1991). Emotional creativity, *International review of studies on emotion*, 1, 269-299.
- Averill, James R. (1999). Individual differences in emotional creativity: Structure and correlates, *Journal of Personality*, 67(2), 331-371.
- Bakker, Arnold B and Leiter, Michael. (2010). *Work engagement*, Psychology Press, 181-182.
- Bakker, Arnold B., Petrou, Paraskevas & Tims, Maria. (2018). Proactive vitality management work engagement and creativity: The role goal orientation, *Applied Psychology*, 69(2), 351-378.
- Bin Ahamad, Zahari & Bin Kasim, Abd Latif. (2016). The Effects of Transformational Leadership towards Teachers Innovative Behavior in Schools, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6 (5), 283-286.
- Ghadi, Mohammed Yasin., Fernando, Mario & Caputi, Peter. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work, *Leadership & Organization Development Journal*, 34 (6), 532-550.
- Gündüz Çekmecelioğlu, Hülya & Kaya Özbağb. (2016). Leadership and Creativity: The Impact of Transformational Leadership on Individual Creativity, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 243 – 249.
- Jyoti, Jeevan & Dev, Manisha. (2015). The impact of transformational leadership on employee creativity: the role of learning orientation, *Journal of Asia Business Studies*, 9 (1), 78-98.
- Maku Gichohi, Paul. (2014). The Role of Employee Engagement in Revitalizing Creativity and Innovation at the Workplace: A Survey

- of Selected Libraries in Meru County Kenya, *Library Philosophy and Practice*, (1), 1-33.
- Mozammel, Soleman & Haan, Perry. (2016). Transformational Leadership And Employee Engagement In The Banking Sector In Bangladesh, *Journal of developing areas, Tennessee State University, college of business*, 50 (6), 43-55.
- Putri Handayani, Nurina. (2018). Transformational Leadership and Employee Engagement as a Determinant of Organizational Citizenship Behavior: Case Study on Youth Non-profit Organization, *International Journal of Social Science and Humanity*, 8 (2), 59-64.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press.
- Sultana, Sobia & Jabeen, Shaista. (2018). Bridging the relationship of Transformational Leadership and Turnover intentions with mediating effect of Employee engagement, *InTraders International Trade Academic Journal*, 1 (1), 1-22.
- Tarabakina, Lyudmila V., LLaltdinova, Elena Yu., Lebedeva, Irina V., Shabanova, Tatyana L & Fomina, Natalya V. (2015). Emotional Creativity as a Resource of Communicative Competence of Students, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6), 175-180.
- Vila-Vázquez, Guadalupe, Castro-Casal, Carmen, Dolores, Álvarez-Pérez and Río-Araújo, Luisa del. (2018). Promoting the Sustainability of Organizations: Contribution of Transformational Leadership to Job Engagement, *Sustainability*, 10 (4109), 1-17.
- Zhang, Yanchun, Zheng, Junwei & Darko, Amos. (2018). How Does Transformational Leadership Promote Innovation in Construction? The Mediating Role of Innovation Climate and the Multilevel Moderation Role of Project Requirements, *Sustainability*, 10 (1506), 1-19.