

بررسی رابطه بین رهبری انگیزه‌بخش و مدیریت آگاهی معلمان با دستاوردهای تحصیلی دانش‌آموزان

نگار نصیری^۱

^۱ کارشناسی ارشد علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، خوی، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری معنوی، مدیریت آگاهی و دستاوردهای تحصیلی معلمان ناحیه یک ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ انجام شد. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی است و جامعه آماری آن شامل کلیه دانش‌آموزان مقطع ابتدایی ناحیه یک ارومیه با تعداد ۹۴۰۰۰ نفر بوده است. با استفاده از جدول کرجسی-مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و پرسشنامه‌های استاندارد مربوط به رهبری معنوی، مدیریت آگاهی و دستاوردهای تحصیلی را تکمیل کردند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS26 استفاده شد. نتایج نشان داد که بین رهبری معنوی و دستاوردهای تحصیلی، مدیریت آگاهی و دستاوردهای تحصیلی، و همچنین بین رهبری معنوی و مدیریت آگاهی معلمان، روابط مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0.01$). این یافته‌ها نشان می‌دهد که ارتقای رهبری معنوی و تقویت مدیریت آگاهی می‌تواند در بهبود دستاوردهای تحصیلی معلمان تأثیر بسزایی داشته باشد و به عنوان یک استراتژی کلیدی برای ارتقای کیفیت آموزشی مورد توجه قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: رهبری انگیزه‌بخش، مدیریت آگاهی، دستاوردهای تحصیلی، دانش‌آموزان

۱. مقدمه

دانش‌آموزان به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه انسانی هر جامعه شناخته می‌شوند؛ زیرا می‌توانند با ترکیب انرژی دوران کودکی و نوجوانی با دانش و مهارت‌های کسب‌شده، موتور پیشرفت و توسعه را به حرکت درآورند (جعفری، حجازی و صبحی، ۱۳۹۹). از آنجا که دانش‌آموزان هسته اصلی نظام آموزشی به شمار می‌روند، ضروری است که متغیرها و مؤلفه‌های مرتبط با آن‌ها با دقت و حساسیت بیشتری بررسی شود. دستاوردهای تحصیلی دانش‌آموزان به‌عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی ارزیابی نظام‌های آموزشی، اهمیت زیادی دارد و تمام تلاش‌ها و فعالیت‌های این نظام‌ها در راستای تحقق این هدف متمرکز است (سعدی‌پور، سلطانی‌زاده و درتاج، ۱۳۹۹). آموزش و پرورش در سراسر جهان محور اصلی توسعه انسانی محسوب می‌شود (آشوین^۱، ۲۰۱۶). تحلیل عوامل مؤثر بر رشد و پیشرفت جوامع انسانی، چه در کشورهای پیشرفته و چه در حال توسعه، نشان می‌دهد که کارآمدی و اثربخشی نظام آموزشی نقش مهمی در توسعه همه‌جانبه آن کشور ایفا می‌کند. نهادهای آموزشی به تدریج دریافته‌اند که در شرایط پیچیده و چالش‌برانگیز امروز، بدون شناخت عوامل مؤثر بر فرآیند آموزش، نمی‌توانند به نیازهای روزافزون آموزشی جامعه پاسخ دهند (سومیا و ویلامسون^۲، ۲۰۱۷). دستاوردهای تحصیلی یکی از بنیادی‌ترین مفاهیم در روانشناسی تربیتی است که توجه بسیاری از پژوهش‌ها و مطالعات نظری و تجربی را به خود جلب کرده و به توسعه مدل‌های متنوعی برای تبیین آن انجامیده است. بر اساس این مدل‌ها، متغیرهای غیرشناختی مانند عزت نفس و خودپنداره در پیش‌بینی دستاوردهای تحصیلی نقش پررنگ‌تری نسبت به متغیرهای سنتی نظیر رتبه‌های تحصیلی و نمرات آزمون‌های استاندارد هوش دارند (سسیل و کیمبرلی^۳، ۲۰۰۳). رابینز^۴ (۲۰۰۹) در تعریفی، دستاوردهای تحصیلی به عنوان مجموعه‌ای از رفتارهای مرتبط با تحصیل تعریف می‌شود که در دو بُعد پیشرفت و پسرفت تحصیلی در زمینه کسب دانش و مهارت‌ها مشاهده می‌گردد. پیشرفت تحصیلی به میزان یادگیری آموزشگاهی افراد اشاره دارد که از طریق آزمون‌های مختلف درسی سنجیده می‌شود. ارتقای دستاوردهای تحصیلی به معنای موفقیت تحصیلی است؛ یعنی فراگیران توانسته‌اند به اهداف تعیین‌شده در دوره آموزشی دست یابند (سیف، ۱۳۸۹). دستاوردهای تحصیلی دانش‌آموزان به‌عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی ارزیابی نظام آموزشی شناخته می‌شود و تمامی تلاش‌ها و فعالیت‌های این نظام در جهت تحقق این هدف صورت می‌گیرد (سماوی و نجارپوریان، ۱۳۹۸). با توجه به اینکه پیش‌بینی دستاوردهای تحصیلی دانش‌آموزان نیازمند شناخت دقیق متغیرهای مرتبط و روابط میان آن‌هاست، پژوهشگران تلاش کرده‌اند تا با انجام مطالعات جامع، عوامل روان‌شناختی و رفتاری مؤثر بر دستاوردهای تحصیلی را شناسایی کنند (گوای و والرند، ۲۰۰۸).

یکی از عواملی که می‌تواند در کیفیت دستاوردهای تحصیلی معلمان نقش داشته باشد سبک رهبری می‌باشد. در حال حاضر، کارکنان به عنوان بخشی از سیر معنوی خود، در پی چیزی هستند که به کارشان معنی می‌دهد (فرای، ماسرلی و اوییمت^۵، ۲۰۱۰). رهبری معنوی با ویژگی‌های منحصر به فرد خود چشم‌اندازی از آینده سازمان ایجاد کرده و به گونه‌ای در کارکنان تأثیر می‌گذارد که آنان به تحقق چشم‌انداز سازمان ایمان آورند و به آینده سازمان امیدوار باشند که متعاقب آن سطح رفاه زیستی و سلامتی و تندرستی کارکنان افزایش یابد (آکوزوم^۶، ۲۰۱۳). رهبری معنوی تلفیقی از چشم‌انداز سازمانی، ایمان به کار در راستای تحقق اهداف، نوع‌دوستی، معناداری در فعالیت‌ها، حس عضویت، تعهد سازمانی و بازخورد دستاوردهای رهبر است. تمامی این مؤلفه‌ها در بهبود عملکرد کارکنان نقش اساسی دارند. با تغییر نگرش‌های رهبری و گرایش به سوی

^۱Ashwin^۲Somaya & Willamson^۳Cecil & Kimberly^۴Fry, Matherly & Ouimet^۵Akuzum

رهبری تحول گرا و معنوی، توانمندسازی به عنوان کلید موفقیت سازمان ها شناخته شده است. توانمندسازی یکی از عوامل اصلی تسهیل و تقویت عملکرد کارکنان در انجام وظایف محوله است. بنابراین، توجه به توانمندسازی نیروی انسانی برای توسعه سازمان ها در ابعاد مالی و اقتصادی، فرهنگ سازمانی، فنی و تکنولوژیکی، و به ویژه در بعد آموزشی، امری ضروری و حیاتی به شمار می رود (فرای، ۲۰۰۳). نهضت رهبری معنوی شامل مدل هایی از رهبری خدمت گزار، مشارکت کارکنان، و ارتقای دستاوردهای آن ها است و بر اساس فلسفه رهبری خدمت گزار پایه گذاری شده است. این سبک رهبری بر ارائه خدمات به دیگران، داشتن دیدگاهی جامع به کار، توسعه فردی و تصمیم گیری مشترک تأکید دارد.

مدیریت آگاهی به عنوان یکی از موضوعات جذاب و چالش برانگیز علم مدیریت در هزاره جدید مطرح شده است. دامنه و کاربرد آن به طور فزاینده ای گسترش یافته و به عنوان یک حوزه میان رشته ای جایگاه خود را در متون مدیریتی تثبیت کرده است. هرچند مدیریت آگاهی مفهوم کاملاً جدیدی نیست و بسیاری از افراد ممکن است بدون آگاهی از آن، دانش را مدیریت کرده باشند، اما سامان دهی این فعالیت ها و طراحی برنامه های هدفمند برای اجرای آن، مفهومی نوین است که از اواخر قرن بیستم مورد توجه قرار گرفت. مدیریت آگاهی به عنوان یک رهیافت ارزشمند و نوین، در کنار سایر راهبردهای تجاری و رقابتی سازمان ها قرار گرفته است. از این رو، سازمان ها به تدوین و اجرای برنامه های مدیریت آگاهی روی آورده اند تا از مزایای بالقوه آن بهره مند شوند (دهقانی و عامری، ۱۳۹۴).

به گفته پیتر دراکر^۶، "راز موفقیت سازمان ها در قرن بیست و یکم، همان مدیریت آگاهی است". بنابراین، مدیران سازمان ها باید با تکیه بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیم های معقول تر در زمینه موضوعات مهم و بهبود دستاوردهای های مبتنی بر دانش را پیدا کنند. در واقع، مدیریت آگاهی، مقوله ای مهم تر از خود دانش محسوب می شود و سازمان ها درصدد آن هستند که چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته های فردی و سازمانی به دانش و مهارت های فردی و گروهی را تبیین کنند (گاراوولی، گورگولیونه و اسکوزی، ۲۰۰۴). مدیریت آگاهی، فرآیندی است که به سازمان ها در شناسایی، گزینش، سازماندهی، انتشار، انتقال اطلاعات و تخصص های مهم کمک می کند که به عنوان بخشی از حافظه سازمانی و غالباً به صورت ساختار یافته در سازمان وجود دارند (توربان و مک لین، ۲۰۰۳).

مظفری و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود تحت عنوان «ضرورت پیاده سازی مدیریت آگاهی در سازمان ها و نقش آن در کسب مزیت رقابتی» به این نتیجه رسیدند که یکی از مهمترین ابزارهایی که سازمان ها برای حصول موفقیت در آینده می توانند از آن بهره گیرند مدیریت آگاهی خواهد بود. جیوان و مانیشا^۷ (۲۰۱۵)، در پژوهشی با موضوع «تأثیر رهبری تحول گرا بر نتایج دستاوردهای کارکنان» نتایج نشان داد که سبک رهبری تحول گرا هم در سطح فردی و هم در سطح سازمانی باعث افزایش دستاوردهای پیروان می شود. درگاهی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مدیریت آگاهی با خلاقیت و نوآوری سازمانی در بین کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران پرداختند و به این نتیجه رسیدند که با بهبود مدیریت آگاهی، خلاقیت و نوآوری سازمانی نیز افزایش می یابد، بنابراین سیاست گذاران، رهبران و مدیران بیمارستان باید در جهت ایجاد نظام مدیریت آگاهی بکوشند تا بدین وسیله موجب بهبود خلاقیت و نوآوری در سازمان گردند و در نهایت کارایی اثربخشی دستاوردهای بیمارستان نیز ارتقاء یابد. شعبانی بهار، علی بخشی و صمدی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان نقش رهبری معنوی در توانمند سازی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان دریافتند که بین رهبری معنوی و تمامی ابعاد آن با توانمند سازی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. پژوهش عظیمی و

^۶Peter Drucker

^۷Garavelli, Gorgoglione & Scozzi

^۸Turban & Mclean

^۹Jeevan & Manisha

همکاران (۱۳۹۲) با عنوان رابطه فرسودگی تحصیلی و یادگیری خودتنظیمی با دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان دوره متوسطه نشان داد که بین ابعاد فرسودگی تحصیلی و دستاوردهای تحصیلی رابطه معنی داری وجود دارد و فرسودگی تحصیلی بیشترین واریانس دستاوردهای تحصیلی را تبیین می کند. با عنایت به تبیین متغیرها، پژوهش حاضر در صدد است به بررسی رابطه رهبری معنوی و مدیریت آگاهی معلمان با دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان بپردازد.

فرضیه های تحقیق

۱. بین رهبری معنوی و دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد.
۲. بین مدیریت آگاهی معلمان و دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد.
۳. بین رهبری معنوی و مدیریت آگاهی معلمان رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری^۱ (SEM) است که یک روش همبستگی چند متغیری می باشد. لازم به ذکر است که الگویابی معادلات ساختاری در واقع گسترش یافته الگوی خطی کلی^۲ (GLM) می باشد که محقق را قادر می سازد تا مجموعه ای از معادلات رگرسیونی را هم زمان آزمون کند. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دانش آموزان مقطع ابتدایی ناحیه یک ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ می باشد. بر اساس اعلام ارگان ذیربط، تعداد کل دانش آموزان در این منطقه حدود ۹۴،۰۰۰ نفر برآورد شده است. از این تعداد، ۴۸،۰۰۰ نفر دانش آموز پسر و ۴۶،۰۰۰ نفر دانش آموز دختر هستند. این جامعه آماری وسیع، پایه گذار پژوهشی است که به بررسی متغیرهای مختلف در زمینه آموزش و پرورش در سطح ابتدایی می پردازد.

برای گزینش حجم نمونه، از جدول کرجسی-مورگان استفاده شده است که به طور گسترده ای در تحقیقات اجتماعی و آموزشی برای تعیین حجم نمونه مناسب به کار می رود. این جدول به پژوهشگران کمک می کند تا با توجه به اندازه جامعه آماری و سطح اعتماد مورد نظر، تعداد نمونه مورد نیاز را به طور دقیق محاسبه کنند. بر اساس این جدول و با توجه به جامعه آماری بزرگ و گسترده در این مطالعه، تعداد ۳۸۴ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند.

روش نمونه گیری به کار گرفته شده در این پژوهش، نمونه گیری تصادفی ساده است. این روش به دلیل سادگی و کاهش احتمال سوگیری در انتخاب نمونه، به طور رایج در پژوهش های آموزشی و اجتماعی مورد استفاده قرار می گیرد. در این روش، هر یک از اعضای جامعه آماری این امکان را دارند که با احتمال یکسان در نمونه انتخاب شوند. استفاده از این روش در این تحقیق به منظور افزایش اعتبار و تعمیم پذیری نتایج به تمامی دانش آموزان مقطع ابتدایی ناحیه یک ارومیه انجام شده است.

پرسشنامه رهبری معنوی فرای (۲۰۰۳): این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال و ۷ بعد چشم انداز (سؤال های ۱-۳)، عشق به هموعان (سؤال های ۴-۹)، امید و ایمان (سؤال های ۱۰-۱۲)، هویت و معناداری (سؤال های ۱۳-۱۵)، عضویت (سؤال های ۱۶-۱۸)، تعهد سازمانی (سؤال های ۱۹-۲۲)، بازخورد دستاوردهای (سؤال های ۲۳-۲۵) می باشد و نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) نسبت داده شد. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ بدست آمد.

^۱ Structural Equation Modeling

^۲ General Linear Model

پرسشنامه مدیریت آگاهی گابریل و همکاران (۲۰۱۵): این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال در ۳ بعد (کسب دانش، تبدیل دانش، کاربرد دانش) می باشد و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) ساخته شده است. روایی این پرسشنامه توسط محقق بررسی و تایید شده است. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۳ بدست آمد.

آزمون استاندارد عملکرد تحصیلی (STEM): یکی از ابزارهای برای اندازه گیری دستاوردهای تحصیلی دوره ابتدایی، آزمون "ریاضیات و علوم تحقیقاتی" است که توسط سازمان اندازه گیری و ارزیابی آموزشی ایران تدوین شده است. این آزمون برای سنجش مهارت های تحصیلی دانش آموزان در دوره ابتدایی طراحی شده است. این آزمون شامل سه بخش مهارتی، تستی و چندگزینه ای است که در آن مهارت های تحصیلی مربوط به ریاضیات و علوم سنجیده می شود. نجفی و کریمی (۱۳۹۶) پایایی آزمون STEM با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای دانش آموزان دوره ابتدایی را، ۰/۸۷ گزارش کرده اند. که نشان دهنده پایایی خوب آزمون است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده از پرسشنامه های جمع آوری شده از روش های آمار توصیفی و استنباطی و نرم افزار Spss26 استفاده گردید.

یافته های تحقیق

جهت بررسی نرمال بودن داده ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

جدول (۱) نتیجه آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

متغیر	تعداد نمونه	Z مقدار	سطح معناداری
رهبری معنوی	۳۸۴	۰/۰۲	۰/۰۰۰
مدیریت آگاهی معلمان	۳۸۴	۰/۰۱	۰/۰۰۰
دستاوردهای تحصیلی	۳۸۴	۰/۰۲	۰/۰۰۰

طبق جدول (۱) متغیرهای پژوهش نرمال نمی باشند و سطح معناداری مقدار Z در هریک از متغیرها کوچکتر از ۰/۰۵ می باشد

($p < 0/05$). بنابراین نتیجه گرفته می شود که از آزمون های ناپارامتری برای تحلیل فرضیه های تحقیق می توان استفاده کرد.

فرضیه اول: بین رهبری معنوی و دستاوردهای تحصیلی معلمان ناحیه یک ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۲) بررسی رابطه بین رهبری معنوی و دستاوردهای تحصیلی معلمان

رابطه متغیرها	دستاوردهای تحصیلی
رهبری معنوی	ضریب همبستگی اسپیرمن
	۰/۴۷
	سطح معناداری
	**۰/۰۰۰
نتیجه	تایید

تعداد	۳۸۴
** در سطح ۰/۰۱ معنادار است. * در سطح ۰/۰۵ معنادار است.	

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی اسپیرمن در جدول (۲)، بین رهبری معنوی و دستاوردهای تحصیلی ($r=0/47$ و $p=0/000$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p<0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه سطح رهبری معنوی در سازمان بالاتر برود دستاوردهای تحصیلی معلمان افزایش می یابد و بالعکس.

فرضیه دوم: مدیریت آگاهی معلمان و دستاوردهای تحصیلی معلمان ناحیه یک ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۳) بررسی رابطه بین مدیریت آگاهی معلمان و دستاوردهای تحصیلی معلمان	
رابطه متغیرها	دستاوردهای تحصیلی
مدیریت آگاهی معلمان	ضریب همبستگی اسپیرمن
	۰/۳۳
	سطح معناداری
	**۰/۰۰۰
	نتیجه
	تایید
	تعداد
	۳۸۴
* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ** در سطح ۰/۰۱ معنادار است.	

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی اسپیرمن در جدول (۳)، بین مدیریت آگاهی معلمان و دستاوردهای تحصیلی معلمان ($r=0/33$ و $p=0/000$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p<0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه سواد علمی فناورانه بالاتر باشد، مهارت های زندگی افزایش می یابد و بالعکس.

فرضیه سوم: بین رهبری معنوی و مدیریت آگاهی معلمان ناحیه یک ارومیه رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۴) بررسی رابطه بین رهبری معنوی و مدیریت آگاهی معلمان	
رابطه متغیرها	مدیریت آگاهی معلمان
بین رهبری معنوی	ضریب همبستگی اسپیرمن
	۰/۴۰
	سطح معناداری
	**۰/۰۰۰
	نتیجه
	تایید

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی اسپیرمن در جدول (۴)، رهبری معنوی و مدیریت آگاهی معلمان معلمان $(p=0/000$ و $r=0/40$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($p<0/01$). بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هر چه سطح رهبری معنوی بالاتر باشد، مدیریت آگاهی معلمان معلمان افزایش می یابد و بالعکس.

بحث

نتایج این پژوهش نشان داد که میان متغیرهای رهبری معنوی، مدیریت آگاهی معلمان و دستاوردهای تحصیلی معلمان ناحیه یک ارومیه روابط مثبت و معناداری وجود دارد. اولین یافته پژوهش بیانگر آن است که رهبری معنوی تأثیر قابل توجهی بر دستاوردهای تحصیلی معلمان دارد. این یافته بر اهمیت رویکردهای رهبری معنوی در مدارس تأکید دارد، چرا که رهبران معنوی با ایجاد محیطی پر از انگیزه و حمایت، می توانند شرایط مناسبی برای ارتقای سطح عملکرد معلمان و بهبود کیفیت آموزش فراهم آورند. بر این اساس، هرچه رهبری معنوی در سازمان تقویت شود، احتمالاً دستاوردهای تحصیلی معلمان نیز افزایش می یابد. این نتیجه با مطالعات پیشین که اهمیت رهبری تحول گرا و معنوی را در موفقیت های آموزشی و پیشرفت سازمانی نشان داده اند، همخوانی دارد.

دومین نتیجه مهم پژوهش ارتباط میان مدیریت آگاهی معلمان و دستاوردهای تحصیلی معلمان بود. مدیریت آگاهی معلمان به عنوان توانایی یک سازمان در رسیدن به اهداف خود و بهبود عملکرد در ابعاد مختلف شناخته می شود. یافته های این پژوهش نشان می دهد که هرچه مدیریت آگاهی معلمان بالاتر باشد، دستاوردهای تحصیلی معلمان نیز افزایش می یابد. این ارتباط نشان می دهد که مدیریت آگاهی معلمان به عنوان یک عامل کلیدی می تواند شرایطی را برای معلمان فراهم کند که موجب افزایش توانمندی ها و عملکرد آنان شود. به ویژه، سازمان هایی که دارای ساختارهای منظم و فرآیندهای مدیریتی مؤثری هستند، قادر به حمایت از معلمان و فراهم آوردن منابع مورد نیاز برای تدریس با کیفیت می باشند.

سومین نتیجه این پژوهش، وجود رابطه مثبت و معنادار بین رهبری معنوی و مدیریت آگاهی معلمان بود. این یافته نشان می دهد که رهبری معنوی می تواند به طور غیرمستقیم بر دستاوردهای تحصیلی معلمان تأثیر بگذارد؛ چرا که از طریق تقویت مدیریت آگاهی معلمان، فضای بهتری برای فعالیت و پیشرفت معلمان فراهم می آید. رهبران معنوی با ترویج ارزش های انسانی، ایجاد حس تعلق و تعهد در میان اعضای سازمان و تقویت فرهنگ سازمانی می توانند به ارتقای مدیریت آگاهی معلمان

کمک کنند. این امر در نهایت موجب بهبود دستاوردهای تحصیلی می‌شود، چرا که معلمان در محیطی با انگیزه و حمایت‌های لازم می‌توانند عملکرد بهتری داشته باشند.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که رهبری معنوی و مدیریت آگاهی معلمان هر دو به‌طور مستقیم و معناداری با دستاوردهای تحصیلی معلمان در ناحیه یک ارومیه مرتبط هستند. به‌ویژه، یافته‌ها حاکی از آن است که رهبری معنوی با ضریب همبستگی ۰/۴۷ و مدیریت آگاهی معلمان با ضریب همبستگی ۰/۳۳ هر یک به‌طور مثبت و معناداری بر دستاوردهای تحصیلی معلمان تأثیر می‌گذارند. همچنین رابطه بین رهبری معنوی و مدیریت آگاهی معلمان نیز با ضریب همبستگی ۰/۴۰ نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معنادار این دو متغیر بر یکدیگر است. این نتایج تأکید می‌کند که رهبری معنوی به‌عنوان یک رویکرد مؤثر می‌تواند نقش بسزایی در بهبود مدیریت آگاهی معلمان و در نتیجه ارتقای دستاوردهای تحصیلی ایفا کند. از این رو، برای افزایش کیفیت آموزش و بهبود دستاوردهای تحصیلی معلمان، توجه به تقویت ویژگی‌های رهبری معنوی و تلاش برای ارتقای مدیریت آگاهی معلمان ضروری است. این نتایج می‌توانند مبنای طراحی برنامه‌ها و سیاست‌های آموزشی و مدیریتی قرار گیرند که هدف آن‌ها ارتقای سطح رهبری و اثربخشی در مدارس است. به‌ویژه، رهبران مدارس باید بر ترویج ارزش‌های معنوی، ایجاد فضای مثبت و حمایت از معلمان تمرکز کنند تا شرایط بهتری برای عملکرد آموزشی فراهم آید. در نهایت، این پژوهش نشان می‌دهد که ارتقای رهبری معنوی و مدیریت آگاهی معلمان می‌تواند منجر به پیشرفت و موفقیت‌های چشم‌گیر در دستاوردهای تحصیلی دانش‌آموزان شود.

منابع

- جعفری، لعلیا؛ حجازی، مسعود؛ صبحی، افسانه. (۱۳۹۹). بررسی رابطه تاب‌آوری تحصیلی با عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان و میانجی معنای تحصیلی. روان‌شناسی مدرسه و آموزشگاه، ۹(۳)، ۳۵-۴۹.
- دهقانی طیب؛ عامری سیاهویی محمود. (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی مدیریت دانش با استفاده از تکنیک TOPSIS مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی بندرعباس، فصلنامه تحقیقات بازاریابی نوین.
- سعدی پور، اسماعیل؛ سلطانی زاده هدایا؛ درتاج فریبرز. (۱۳۹۹). اثربخشی شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر خود مهارگری و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان با سطح اضطراب امتحان بالا و پایین. فصلنامه سلامت روان کودک؛ ۷(۲): ۱۹۴-۱۸۳.
- سماوی، سید عبدالوهاب؛ نجار پوریان، سمانه. (۱۳۹۸). رابطه علی انگیزش درونی، درگیری تحصیلی و خود نظم‌جویی تحصیلی با عملکرد تحصیلی از طریق یادگیری خود-هدایتی در دانش‌آموزان دبیرستانی شهر بندرعباس. راهبردهای شناختی در یادگیری، ۷(۱۲)، ۴۷-۶۸.

سیف، علی اکبر. (۱۳۸۹). روانشناسی پرورشی نوین، تهران: انتشارات دوران.

- Akuzum .C .(2014) .The Effect of Perceived Organizational Justice on Teachers' Silence: A Practice in Primary Education Institutions .International J. Soc. Sci. and Education .۵(۱).
- Ashwin, P. (2016) Changing higher education, first published, Routledge: Taylor & Francis Group.
- Fry, L., W.; Matherly L. L. & Ouimet, J. R. (2010). The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: The Case of Cordon Bleu Tomasso Corporation. Journal of Management, Spirituality & Religion, 7(4)< 283-314.
- Fry, L., W.(2003). Toward a Theory of Ethical and Spiritual Well Being: Positive Psychology in Business Ethics and Corporate Responsibility. Information Age publishing, ۱۲(۳), ۴۷-۸۳.
- Garavelli C. Gorgoglione M. and Scozzi B. (2004). Knowledge management strategy and organization: A perspective of analysis. Knowledge and Process Management, 11(4), 273-۲۸۲.
- Guay, F., & Vallerand, R.J. (2008).Social context, student's motivation and academic achievement: Toward a process model. Social Psychology of Education, 1(3), 211-233.
- Somaya, D., and Williamson, I.O. (2017). Rethinking the War for Talents, MIT's journal of management research and ideas
- Turban, E., Mclean, E., (2002), "Information technology for management".