



Identifying and Analyzing Transformational Leadership Dimensions of Elementary School Principals with a Structural Equation Modeling Approach

Mohammadebrahim Feli¹, Seyed Karim Mousavy²*, Nahid Shafiee³, Zahra Dehnavi⁴

1. Department of Educational Sciences, ISL. C., Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.
2. Department of Management, VaP.C., Islamic Azad University, Varamin, Iran (Corresponding Author).
3. Department of Educational Sciences, ISL. C., Islamic Azad University, Islamshahr, Iran.
4. Department of Management, VaP.C., Islamic Azad University, Varamin, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** s.mousavy@iau.ir

Research Paper

Abstract

Receive: 2025/04/07
Accept: 2025/08/09
Published: 2025/08/30

Keywords:

Transformational Leadership, Principals, Elementary School, Online Encouraging to Organizational Learning, Managing Change and Transformation.

Article Cite:

Feli M, Mousavy SK, Shafiee N, Dehnavi Z. (2025). Fitting a Structural Model of the Impact of Social Media in Combating the Phenomenon of Parental Domestic Violence Against Children, *Sociology of Education*. 11(3): 1-14.

Purpose: In the era of rapid and complex changes of educational systems, the role of transformational leadership of principals in promoting innovation and effectiveness is of great importance. Therefore, the aim of the present research was identifying and analyzing transformational leadership dimensions of elementary school principals with a structural equation modeling approach.

Methodology: This research was a descriptive from type of correlation. The research population consisted of all elementary school principals of Tehran province with number 2500 people, and the sample size based on the Cochran formula was calculated 333 people, which was selected using a multi-stage cluster sampling method. To collect data were used a demographic information form and a researcher-made questionnaire of transformational leadership of elementary school principals. The data in this research were analyzed using structural equation modeling in SPSS-25 and Smart PLS-3 software.

Findings: The results of this study indicated that transformational leadership of elementary school principals had 14 dimensions including ideal influence, personal characteristics, inspiration, creating a shared vision, inspiring motivation, encouraging to innovation and creativity, intellectual stimulation, accepting individual differences, individual attention, individual coaching and counseling, creating a culture of trust and respect, empowering employees, encouraging to organizational learning, and managing change and transformation, which the convergent validity of all of them based on the average variance extracted was higher than 0.50, and the reliability of all of them based on Cronbach's alpha and a combined coefficients was higher than 0.70. Also, the transformational leadership model of elementary school principals had a good fit, and in this model, inspiration had a direct and significant effect on all dimensions ($P < 0.05$).

Conclusion: The results of this study in the field of transformational leadership of elementary school principals can help educational administrators and policymakers in formulating leadership development programs and promoting the quality of elementary school management. For this purpose, they can utilize the identified dimensions in this study for transformational leadership and pave the way for school improvement.



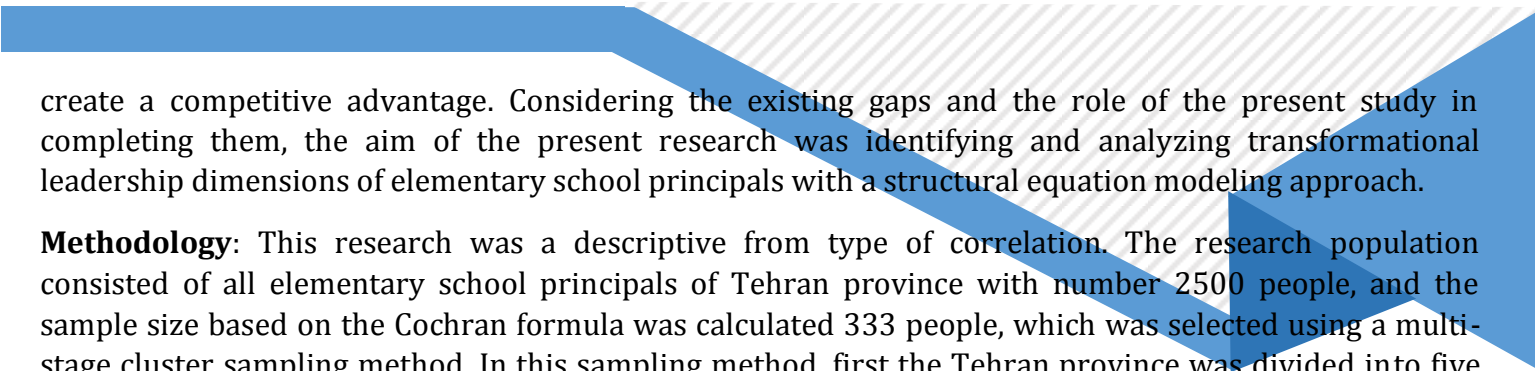
<https://doi.org/10.61838/kman.soe.11.3.10>



Creative Commons: CC BY 4.0

Detailed Abstract

Introduction: Elementary school as a first stage of the educational system plays a fundamental role in shaping students' skills, attitudes, and personalities. This stage provides students with the opportunity to learn basic educational and training skills and prepares them for the next stages of education and life (Wellman et al., 2024). Many educational experts and planners consider elementary school to be an important stage for acquiring general life skills in the era of globalization and rapid and complex changes (Olarie et al., 2025). One of the important pillars of elementary schools is their principals; so that the school principal as one of the most influential members of this organization plays an important and effective role in the academic progress of students (Darwis et al., 2025). The performance of school principals has a significant contribution to the academic progress and success of students, and their failure imposes significant costs on the country's education system, students, and their families (Alajmi & AlShammari, 2025). Successful principals motivate teachers and students in their schools, have high communication skills, provide the basis for the empowerment of teachers and students, and take steps towards the growth and development of the school (Smith et al., 2021). Elementary school principals are responsible for identifying government educational policies and their general and specific goals, and they must take steps to achieve these goals and act appropriately and appropriately (Levy-Feldman & Fresko, 2025). The most important tasks of school principals include improving working conditions, increasing employee satisfaction and safety, coordinating available facilities and resources to achieve goals, strengthening teachers' morale, motivating them and preparing them for their development, and creating a platform for creativity and innovation of students' talents and abilities (Kafa, 2023). Elementary school principals are a key factor in increasing the quality of education for students, and this has made elementary school principals a pivotal member of the school for educational improvement and progress (Esdaile et al., 2025). These principals need strategic knowledge to manage and lead schools in addition to the knowledge, concepts, principles, and methods taught in university so that they can solve and manage everyday problems and challenges of schools in a real environment (Balasi et al., 2023). One type of leadership style is transformational leadership, which seeks to create change in subordinates and familiarize them with long-term goals, values, and various characteristics in order to improve their careers and professional (Labrague, 2024). Transformational leaders go beyond the transactional leadership style, which is based solely on motivation through rewards and punishments, and by gaining the trust and loyalty of others, inspiring followers, and drawing an exciting vision of potential opportunities, they pave the way for change in the organization (Al-Thawabiya et al., 2023). Transformational leaders have the ability to act effectively in complex and risky situations and create and strengthen a sense of freedom, justice, equality, peace, and humanity in themselves and their employees to respond appropriately and favorably to challenges and potential events (Xie et al., 2020). These leaders by creating a favorable relationship with employees seek to influence them and develop their interests, and by gaining trust and respect from followers and explaining a vision beyond the current mission, they make employees aware of the goals (Alanazi et al., 2023). Without a doubt, schools will play an important role in the personal development of future generations, and the role of school principals in this organization is very key and decisive. Although there are many management and leadership styles, one of the most effective styles in this field is transformational leadership, which seems to be suitable for changing the undesirable situation of the school environment and the education system. Another important point is that, despite the emphasis of management systems on the transformational leadership style, studies indicate that the education system does not use this style. Therefore, it is necessary to identify the transformational leadership dimensions of managers and based on them, design and implement programs to improve the current situation and



create a competitive advantage. Considering the existing gaps and the role of the present study in completing them, the aim of the present research was identifying and analyzing transformational leadership dimensions of elementary school principals with a structural equation modeling approach.

Methodology: This research was a descriptive from type of correlation. The research population consisted of all elementary school principals of Tehran province with number 2500 people, and the sample size based on the Cochran formula was calculated 333 people, which was selected using a multi-stage cluster sampling method. In this sampling method, first the Tehran province was divided into five geographical regions (north, east, west, south, and center), and two regions were randomly selected from each region, and a number of neighborhoods were randomly selected from each region, and their elementary school principals were selected as samples. The inclusion criteria for elementary school principals included an educational degree higher than a high school diploma, willingness to participate in the study, no addiction or use of psychiatric medications, and no stressful events such as divorce or death of relatives in the past three months. Also, the exclusion criteria included failure to respond to more than ten percent of the research items and questions, and refusal to complete the research instruments. To collect data were used a demographic information form and a researcher-made questionnaire of transformational leadership of elementary school principals. The data in this research were analyzed using structural equation modeling in SPSS-25 and Smart PLS-3 software.

Findings: Most of the elementary school principals in the present study were male (54.05%), had an age range of 31.35 years (33.03%), had a bachelor's degree (50.75%), had a marital status of 65.17%, and had 11-15 years of service (30.03%). The results of this study indicated that transformational leadership of elementary school principals had 14 dimensions including ideal influence, personal characteristics, inspiration, creating a shared vision, inspiring motivation, encouraging to innovation and creativity, intellectual stimulation, accepting individual differences, individual attention, individual coaching and counseling, creating a culture of trust and respect, empowering employees, encouraging to organizational learning, and managing change and transformation, which the convergent validity of all of them based on the average variance extracted was higher than 0.50, and the reliability of all of them based on Cronbach's alpha and a combined coefficients was higher than 0.70. Also, the transformational leadership model of elementary school principals had a good fit, and in this model, inspiration had a direct and significant effect on all dimensions ($P < 0.05$).

Conclusion: The results of this study in the field of transformational leadership of elementary school principals can help educational administrators and policymakers in formulating leadership development programs and promoting the quality of elementary school management. For this purpose, they can utilize the identified dimensions in this study for transformational leadership and pave the way for school improvement.





جامعه‌شناسی آموزش و پرورش

شناسایی و تحلیل ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری

محمدابراهیم فعلی^۱، سید کریم موسوی^{۲*}، ناهید شفیعی^۳، زهرا دهنوی^۴

۱. گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

۲. گروه مدیریت، واحد ورامین-پیشوا، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین، ایران (نویسنده مسئول).

۳. گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران.

۴. گروه مدیریت، واحد ورامین-پیشوا، دانشگاه آزاد اسلامی، ورامین، ایران.

✦ ایمیل نویسنده مسئول: s.mousavy@iau.ir

چکیده	مقاله تحقیقاتی
هدف: در عصر تحول‌های سریع و پیچیده نظام‌های آموزشی، نقش رهبری تحول‌آفرین مدیران در ارتقای نوآوری و اثربخشی اهمیت زیادی دارد. بنابراین، هدف پژوهش حاضر شناسایی و تحلیل ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. روش‌شناسی: این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش همه مدیران مدارس ابتدایی استان تهران به تعداد ۲۵۰۰ نفر بودند و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۳۳ نفر محاسبه که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق‌ساخته رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی استفاده شد. داده‌های این پژوهش با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-25 و Smart PLS-3 تحلیل شدند. یافته‌ها: نتایج این مطالعه حاکی از آن بود که رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی ۱۴ بعد شامل نفوذ آرمانی، ویژگی‌های شخصی، الهام‌بخشی، ایجاد چشم‌انداز مشترک، انگیزش الهام‌بخش، تشویق به نوآوری و خلاقیت، تحریک فکری، پذیرش تفاوت‌های فردی، توجه فردی، مربی‌گری و مشاوره فردی، ایجاد فرهنگ اعتماد و احترام، توانمندسازی کارکنان، تشویق به یادگیری سازمانی و مدیریت تغییر و تحول داشت که روایی همگرایی همه آن‌ها بر اساس میانگین وارپانس استخراج بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی همه آن‌ها بر اساس ضرایب آلفای کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۷۰ بود. همچنین، مدل رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی برازش مناسبی داشت و در این مدل الهام‌بخشی بر همه ابعاد اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0/05$). نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه در زمینه ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی در تدوین برنامه‌های توسعه رهبری و ارتقاء کیفیت مدیریت مدارس ابتدایی کمک کند. برای این منظور، آنان می‌توانند از ابعاد شناسایی‌شده در پژوهش حاضر برای رهبری تحول‌آفرین بهره‌برداری کرده و زمینه را برای بهبود مدارس فراهم نمایند.	دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۱۸ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۵/۱۸ انتشار: ۱۴۰۴/۰۶/۰۸ واژگان کلیدی: رهبری تحول‌آفرین، مدیران، مدارس ابتدایی، تشویق به یادگیری سازمانی، مدیریت تغییر و تحول. استناد مقاله: فعلی م، موسوی س ک، شفیعی ن، دهنوی ز. (۱۴۰۴). شناسایی و تحلیل ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱۱(۳): ۱۴-۱۱.



مقدمه

دوره ابتدایی به‌عنوان اولین دوره از نظام آموزشی، نقش اساسی در شکل‌گیری مهارت‌ها، نگرش‌ها و شخصیت دانش‌آموزان دارد. این دوره زمینه فراگیری مهارت‌های پایه آموزشی و تربیتی را برای دانش‌آموزان فراهم می‌آورد و آن‌ها را برای مراحل بعدی تحصیل و زندگی آماده می‌کند (Wellman et al., 2024). اهمیت دوره ابتدایی در جهت رشد و شکوفایی استعدادها و توانمندی‌های دانش‌آموزان به حدی است که نظام آموزشی معتقد می‌باشد اساس، پایه و شالوده شخصیت شناختی و اجتماعی کودکان در این دوره بنا می‌شود (Ishikawa et al., 2022). بسیاری از متخصصان و برنامه‌ریزان آموزشی، دوره ابتدایی را دوره‌ای مهم جهت دستیابی به مهارت‌های زندگی عمومی در عصر جهانی‌شدن و عصر تحول‌های سریع و پیچیده می‌دانند (Olarte et al., 2025). یکی از ارکان مهم مدارس دوره ابتدایی، مدیران آن‌ها است؛ به‌طوری که مدیر مدرسه به‌عنوان یکی از تأثیرگذارترین عضو آن این سازمان نقش مهم و موثری در پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد (Darwis et al., 2025). مدیران مدارس باید اسناد بالادستی را درک و تفسیر نمایند و از طریق رهبری موثر زمینه را برای دادن انگیزه به معلمان فراهم آورند (Toyama et al., 2024). عملکرد مدیران مدارس سهم قابل توجهی در پیشرفت و موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان دارد و شکست آن‌ها هزینه‌های فراوانی به نظام آموزشی کشور، دانش‌آموزان و خانواده‌ها آنان تحمیل می‌کند (Alajmi & Alshammari, 2025). مدیران موفق در معلمان و دانش‌آموزان مدرسه خود ایجاد انگیزه می‌کنند، مهارت بالایی در برقراری ارتباط دارند، زمینه را برای توانمندسازی معلمان و دانش‌آموزان فراهم می‌آورند و در راستای رشد و توسعه مدرسه گام برمی‌دارند (Smith et al., 2021).

مدیران مدارس دوره ابتدایی مسئول تشخیص سیاست‌های آموزشی دولت و اهداف عمومی و خاص آن هستند که باید در راستای دستیابی به این اهداف گام بردارند و به‌طور مطلوب و شایسته عمل نمایند (levy-Feldman & Fresko, 2025). مهم‌ترین وظیفه‌های مدیران مدارس شامل بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و امنیت خاطر کارکنان، هماهنگی امکانات و منابع موجود جهت تحقق اهداف، تقویت روحیه معلمان، انگیزه دادن به آن‌ها و آمادگی برای شکوفایی آنان، ایجاد زمینه برای خلاقیت و نوآوری استعدادها و توانمندی‌های دانش‌آموزان است (Kafa, 2023). مدیران مدارس دوره ابتدایی به‌عنوان رهبر آموزشی باید نه تنها دارای دانش، تخصص و اخلاق برجسته باشند، بلکه لازم است دیگران را به بهبود دانش، تخصص و اخلاق تشویق نمایند و دانش‌آموزان را در راستای شهروندانی مفید و موثر برای جامعه آتی تربیت کنند (Ringling et al., 2021). مدیران مدارس دوره ابتدایی عامل کلیدی برای افزایش کیفیت آموزش به دانش‌آموزان هستند و همین امر مدیران این دوره را به‌عنوان عضوی محوری در مدرسه برای بهبود و پیشرفت آموزشی تبدیل نموده است (Esdaile et al., 2025). این مدیران برای مدیریت و رهبری مدارس به دانش راهبردی در کنار دانش‌ها، مفاهیم، اصول و روش‌های تدریس شده در دانشگاه نیاز دارند تا بتوانند مسئله‌ها و چالش‌های روزمره مدارس را در محیط واقعی حل و مدیریت نمایند (Balasi et al., 2023). عملکرد مدیران و آنچه به‌عنوان سبک رهبری برای هدایت سازمان انتخاب می‌کنند نماد بیرونی شخصیت، تفکر و خواسته‌های آن‌ها است که به‌صورت الگوی پایدار در صحنه عمل مشاهده می‌شود و مدیران مدارس باید در برابر چالش‌های آموزشی و غیرآموزشی دارای توانایی بالایی در رهبری و دارای یک سری ویژگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای مانند دانش، تخصص، تجربه و مهارت در حرفه و پایبندی به اخلاق و ارزش‌های اجتماعی، ملی و جهانی باشد (Shariatmadari et al., 2021).

یکی از انواع سبک‌های رهبری، رهبری تحول‌آفرین است که به دنبال ایجاد تحول در زیردستان و آشنایی آن‌ها با هدف‌های بلندمدت، ارزش‌ها و خصوصیت‌های مختلف در راستای بهبود شغلی و حرفه‌ای می‌باشد (Labrague, 2024). با توجه به تغییرها و تحول‌های روزافزون سازمانی، پیشرفت علوم و توسعه سازمانی یکی از چالش‌های اصلی مدیران مدارس عدم استفاده کافی از منابع فکری، توانمندی ذهنی و ظرفیت‌های بالقوه انسانی است (Mozaffari et al., 2023). رهبران تحول‌آفرین از سبک رهبری تعاملی که تنها مبتنی بر انگیزش از طریق پاداش و تنبیه می‌باشد، فراتر می‌روند و با جلب اعتماد و وفاداری دیگران، الهام‌بخشی به پیروان و ترسیم چشم‌اندازی مهیج از فرصت‌های بالقوه زمینه را برای ایجاد تحول در سازمان فراهم می‌آورند (Al-Thawabiya et al., 2023). این رهبران اثربخشی را بر کارایی ترجیح می‌دهند و سعی می‌کنند با توجه به روحیه‌های خود و کارکنان از کارکنان مطلوبی بهره‌مند شوند که هر کدام به عاملی تحول‌آفرین تبدیل گشته و باعث پیشرفت سازمان گردند (Gong & Li, 2022). رهبران تحول‌آفرین توانایی عمل موثر در شرایط پیچیده و مخاطره‌آمیز را دارند و حس آزادی، عدالت، برابری، صلح و انسانیت را در خود و کارکنان ایجاد و تقویت می‌کنند تا در برابر چالش‌ها و رویدادهای احتمالی واکنش مناسب و مطلوب نشان دهند (Xie et al., 2020). این رهبران از طریق هماهنگی

کارکنان و ایجاد انسجام در کل سازمان در راستای چشم‌انداز سازمانی حرکت و به پیروان خود القاء می‌کنند که به فراتر از هدف‌ها و علاقه‌های شخصی بیندیشند و در راستای هدف‌های والای گروهی، سازمانی، ملی و جهانی گام بردارند (Jing et al., 2021). رهبران تحول‌آفرین با ایجاد رابطه مطلوب با کارکنان به دنبال نفوذ بر آن‌ها و توسعه علاقه‌های آنان می‌باشند و از طریق کسب اعتماد و احترام از سوی پیروان و تشریح چشم‌اندازی فراسوی مأموریت فعلی موجب آگاهی کارکنان از هدف‌ها می‌شوند (Alanazi et al., 2023).

پژوهش‌هایی درباره رهبری تحول‌آفرین انجام شده است. برای مثال Yu & Jang (2024) ضمن پژوهشی درباره چارچوبی برای رهبری تحول‌آفرین جهت تقویت عملکرد اساتید به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌آفرین در دانشگاه‌های خصوصی چین بر عملکرد کاری اساتید موثر است. Saedi & Ghanbari (2024) ضمن پژوهشی درباره شناسایی فرصت‌ها و چالش‌های اجرای رهبری تحولی در مدارس به این نتیجه رسیدند که الگوی رهبری تحولی خودتأملی (با مولفه‌های شخص مدیر، سواد علمی مدیران و باور و اعتقاد مدیران) و الگوی رهبری مشارکت‌جویانه (با مولفه‌های همکاری و مشارکت با کارکنان، برگزاری کارگاه‌های آموزشی، تفویض اختیار به کارکنان، ایجاد مسئولیت و تعهد در کارکنان، استفاده از ظرفیت والدین در مدارس و توانمندسازی کارکنان) نقش موثری در شکل‌گیری رهبری تحولی و ایجاد تغییر و تحول در مدارس داشت. Heenan et al. (2023) ضمن پژوهشی درباره ارتقای رهبری تحول‌آفرین: بینش‌هایی از رهبران مدارس ابتدایی و سیستم آموزشی به این نتیجه رسیدند که رهبری تحول‌آفرین در مدرسه به عنوان یک سبک رهبری مثبت ارتباط تنگاتنگی با عملکرد کارکنان مدرسه و فرهنگ مدرسه دارد و سبب بهبود آنها می‌شود. Aslanzadeh et al. (2022) ضمن پژوهشی درباره شناسایی مولفه‌های موثر در ایجاد مدیریت تحول‌آفرین در مدارس متوسطه به این نتیجه رسیدند که مولفه‌های موثر بر آن شامل ابعاد تسهیل در برنامه‌ریزی و آموزش (با مولفه‌های آموزش و توسعه در مدرسه و برنامه‌ریزی در امورات مدرسه)، مدیریت و نگهداشت منابع انسانی (با مولفه‌های مدیریت نیروی انسانی در مدرسه، نگهداشت نیروی انسانی و ارزیابی شایسته عملکرد معلمان)، خلق نوآوری (با مولفه‌های ریسک‌پذیری در امورات مدرسه و تحریک ذهنی معلمان و نوآوری)، رهبری حمایتی (با مولفه‌ها توجه و ملاحظات فردی در معلمان و همدلی در مدرسه)، خودمدیریتی (با مولفه‌های خودکارآمدی مدیر و سخت‌کوشی مدیر)، رهبری انگیزشی (با مولفه‌های انگیزش الهام‌بخش توسط مدیر و نفوذ آرمانی در کارکنان مدرسه)، استراتژی‌محوری (با مولفه‌های همسوسازی استراتژی منابع انسانی با استراتژی سازمانی و برنامه‌ریزی و آینده‌نگری)، اثربخشی (با مولفه‌های ماهیت تصمیم‌گیری، پیامدگرایی و نقش‌آفرینی) و طراحی سیستم مدیریت عملکرد سازمانی (با مولفه‌های بهبود تعاملات و عملکرد درون‌سازیمانی و رشد خلاقیت و عملکرد سازمانی) بود. Ghanbari et al. (2021) ضمن پژوهشی درباره نقش ابعاد رهبری تحول‌گرای مدیران مدارس در یادگیری سازمانی مدرسه به این نتیجه رسیدند که ابعاد رهبری تحول‌گرای مدیران مدارس شامل نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، ترغیب ذهنی و ملاحظات فردی بر یادگیری سازمانی مدرسه اثر مستقیم و معنادار داشتند. Bagheri et al. (2021) ضمن پژوهشی درباره الگوی مفهومی رهبری تحول‌آفرین مدیران مدارس ابتدایی به این نتیجه رسیدند که این سازه شامل ابعاد هویت سازمانی (با مولفه‌های پویایی سازمانی و هم‌افزایی سازمانی)، ساختار سازمانی (با مولفه‌های عدم شفافیت در تدوین مقررات و قوانین اداری و عدم انعطاف‌پذیری سازمانی)، انگیزش سازمانی (با مولفه‌های رفع نیازهای مادی و روحی کارکنان، اشاعه رفتارهای ارزشی و اشاعه رفتارهای اخلاقی)، ارتباطات سازمانی (با مولفه‌های برخورداری مدیران از خصایص رهبری، حمایت سازمانی، برخورداری از توانایی‌های ذهنی و آموزشی و برخورداری از تصمیم‌گیری ابتکاری)، فرهنگ سازمانی (با مولفه‌های تاکید بر مهارت‌های رفتاری، تاکید بر انسان‌گرایی و تاکید بر علمی‌گرایی) و توسعه سازمانی (با مولفه‌های خلق تفکر استراتژیک در سازمان، اصلاح‌پذیری سازمان و توسعه اخلاقی سازمان) بود و روایی، پایایی و برازش مدل آن تایید شد.

بدون تردید مدارس نقش مهمی در توسعه فردی نسل‌های آینده خواهند داشت و نقش مدیران مدارس در این سازمان بسیار کلیدی و تعیین‌کننده می‌باشد. با اینکه شیوه‌های مدیریتی و رهبری زیادی وجود دارد، اما یکی از شیوه‌های موثر در این زمینه، رهبری تحول‌آفرین است که به نظر می‌رسد برای تغییر وضعیت نامطلوب فضای مدرسه و نظام آموزش و پرورش مناسب باشد. نکته حائز اهمیت دیگر اینکه، علی‌رغم تاکید نظام‌های مدیریتی بر سبک رهبری تحول‌آفرین، بررسی‌ها حاکی از آن است که نظام آموزش و پرورش از این سبک استفاده نمی‌کند. بنابراین، لازم است که ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران شناسایی و بر اساس آن‌ها برنامه‌هایی برای بهبود وضعیت موجود و ایجاد مزیت رقابتی طراحی و اجرا نمود. با توجه به خلأهای

موجود و نقش پژوهش حاضر در تکمیل آنها، هدف پژوهش حاضر شناسایی و تحلیل ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بود.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش همه مدیران مدارس ابتدایی استان تهران به تعداد ۲۵۰۰ نفر بودند و حجم نمونه بر اساس فرمول کوکران ۳۳۳ نفر محاسبه که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. در این روش نمونه‌گیری، ابتدا استان تهران به پنج ناحیه جغرافیایی (شمال، شرق، غرب، جنوب و مرکز) تقسیم و از هر ناحیه دو منطقه به صورت تصادفی انتخاب و از هر منطقه تعدادی محله به صورت تصادفی انتخاب و مدیران مدارس ابتدایی آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. ملاک‌های انتخاب مدیران دوره ابتدایی شامل مدرک تحصیلی بالاتر از دیپلم، تمایل جهت شرکت در پژوهش، عدم اعتیاد و مصرف داروهای روان‌پزشکی و عدم وقوع رخداد‌های تنش‌زا مانند طلاق و مرگ نزدیکان در سه ماه گذشته بود. همچنین، ملاک‌های خروج از پژوهش شامل عدم پاسخگویی به بیشتر از ده درصد گویه‌ها و سوال‌های پژوهش و انصراف از تکمیل ابزارهای پژوهش حاضر بودند.

در این پژوهش، برای گردآوری داده‌ها از فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق‌ساخته رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی استفاده شد. فرم اطلاعات جمعیت‌شناختی توسط پژوهشگران پژوهش حاضر طراحی و شامل سوال‌هایی درباره وضعیت جنسیت، دامنه سنی، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل و سابقه خدمت بود. همچنین، پرسشنامه محقق‌ساخته رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی توسط پژوهشگران پژوهش حاضر طراحی شد. برای پاسخگویی به هر گویه پرسشنامه از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم با نمره یک، مخالفم با نمره دو، نظری ندارم با نمره سه، موافقم با نمره چهار و کاملاً موافقم با نمره پنج استفاده شد. نمره پرسشنامه با مجموع نمره گویه‌ها محاسبه می‌شود و نمره بالاتر نشان‌دهنده استفاده بیشتر از سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی در مدیریت و رهبری می‌باشد. شاخص‌های روان‌سنجی پرسشنامه محقق‌ساخته رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی در بخش یافته‌ها قابل مشاهده است.

برای انجام این پژوهش ابتدا پرسشنامه محقق‌ساخته رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی طراحی و سپس هماهنگی‌های لازم جهت اجرای آن بر روی مدیران مدارس ابتدایی استان تهران منتخب با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به عمل آمد. برای مدیران نمونه‌گیری شده اهمیت و ضرورت پژوهش تشریح و تبیین شد و پس از توجیه آن‌ها برای آنان رعایت موازین اخلاقی توسط پژوهشگران تبیین و به آنان درباره رعایت این موازین از جمله رازداری، محرمانگی، حفظ اطلاعات شخصی، تحلیل به صورت کلی و غیره اطمینان و تعهد داده شد. پس از آن، از مدیران خواسته شد تا به ابزارهای پژوهش حاضر شامل فرم محقق‌ساخته اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسشنامه محقق‌ساخته رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی به صورت دقیق و کامل پاسخ دهند و در پایان از آن‌ها به دلیل شرکت در پژوهش و پاسخگویی به ابزارهای پژوهش تقدیر و تشکر به عمل آمد.

آخرین مطلب لازم به ذکر این است که داده‌های این پژوهش با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزارهای SPSS-25 و Smart PLS-3 تحلیل شدند.

یافته‌های پژوهش

نمونه‌های نهایی پژوهش حاضر شامل ۳۳۳ نفر از مدیران دوره ابتدایی استان تهران بودند که فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی آنها شامل وضعیت جنسیت، دامنه سنی، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل و سابقه خدمت در جدول ۱ ارائه شد.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی اطلاعات جمعیت‌شناختی مدیران دوره ابتدایی استان تهران

متغیر	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
وضعیت جنسیت	مرد	۱۸۰	۵۴/۰۵٪
	زن	۱۵۳	۴۵/۹۵٪

دامنه سنی (سال)	۲۱-۲۵	۱۵	۴/۵۰٪
	۲۶-۳۰	۵۹	۱۷/۷۳٪
	۳۱-۳۵	۱۱۰	۳۳/۰۳٪
	۳۶-۴۰	۸۰	۲۴/۰۲٪
	۴۱-۴۵	۴۷	۱۴/۱۱٪
	بالا تر از ۴۵	۲۲	۶/۶۱٪
سطح تحصیلات	فوق دیپلم	۴۷	۱۴/۱۱٪
	لیسانس	۱۶۹	۵۰/۷۵٪
	فوق لیسانس	۸۷	۲۶/۱۳٪
	دکتری	۳۰	۹/۰۱٪
وضعیت تأهل	متاهل	۲۱۷	۶۵/۱۷٪
	مجرد	۱۱۶	۳۴/۸۳٪
سابقه خدمت (سال)	۱-۵	۳۱	۹/۳۱٪
	۶-۱۰	۵۵	۱۶/۵۲٪
	۱۱-۱۵	۱۰۰	۳۰/۰۳٪
	۱۶-۲۰	۹۷	۲۹/۱۳٪
	۲۱-۲۵	۳۰	۹/۰۱٪
	بالا تر از ۲۵	۲۰	۶/۰۰٪

طبق نتایج ارائه شده در جدول ۱، بیشتر مدیران دوره ابتدایی دارای وضعیت جنسیت مرد (۵۴/۰۵ درصد)، دامنه سنی ۳۱/۳۵ سال (۳۳/۰۳ درصد)، سطح تحصیلات لیسانس (۵۰/۷۵ درصد)، وضعیت تأهل، متأهل (۶۵/۱۷ درصد) و سابقه خدمت ۱۱-۱۵ سال (۳۰/۰۳ سال) بودند. ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی و نرمال بودن آنها بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در جدول ۲ ارائه شد.

جدول ۲. ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی و نرمال بودن آنها بر اساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

بعد	معناداری
نفوذ آرمانی	۰/۶۱
ویژگی‌های شخصی	۰/۰۱
الهام‌بخشی	۰/۰۲
ایجاد چشم‌انداز مشترک	۰/۶۸
انگیزش الهام‌بخش	۰/۵۵
تشویق به نوآوری و خلاقیت	۰/۵۹
تحریک فکری	۰/۱۴
پذیرش تفاوت‌های فردی	۰/۶۰
توجه فردی	۰/۰۰
مربی‌گری و مشاوره فردی	۰/۰۲
ایجاد فرهنگ اعتماد و احترام	۰/۴۱
توانمندسازی کارکنان	۰/۰۲
تشویق به یادگیری سازمانی	۰/۶۵
مدیریت تغییر و تحول	۰/۵۰

طبق نتایج ارائه‌شده در جدول ۲، رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی ۱۴ بعد شامل نفوذ آرمانی، ویژگی‌های شخصی، الهام‌بخشی، ایجاد چشم‌انداز مشترک، انگیزش الهام‌بخش، تشویق به نوآوری و خلاقیت، تحریک فکری، پذیرش تفاوت‌های فردی، توجه فردی، مربی‌گری و مشاوره فردی، ایجاد فرهنگ اعتماد و احترام، توانمندسازی کارکنان، تشویق به یادگیری سازمانی و مدیریت تغییر و تحول داشت که فرض نرمال‌بودن بیشتر آنها به دلیل معناداری بالاتر از ۰/۰۵ رد نشد. روایی همگرا و پایایی ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی به ترتیب بر اساس میانگین واریانس استخراج‌شده و ضرایب آلفای کرونباخ و ترکیبی در جدول ۳ ارائه شد.

جدول ۳. روایی و پایایی ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی به ترتیب بر اساس میانگین واریانس استخراج‌شده و ضرایب آلفای کرونباخ و ترکیبی

بعد	میانگین واریانس استخراج‌شده	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب ترکیبی
نفوذ آرمانی	۰/۸۲	۰/۷۶	۰/۸۸
ویژگی‌های شخصی	۰/۷۳	۰/۸۴	۰/۸۹
الهام‌بخشی	۰/۵۵	۰/۸۴	۰/۸۶
ایجاد چشم‌انداز مشترک	۰/۶۹	۰/۷۵	۰/۸۷
انگیزش الهام‌بخش	۰/۵۵	۰/۷۷	۰/۷۹
تشویق به نوآوری و خلاقیت	۰/۶۵	۰/۷۵	۰/۸۵
تحریک فکری	۰/۶۳	۰/۸۷	۰/۸۸
پذیرش تفاوت‌های فردی	۰/۵۶	۰/۹۲	۰/۹۳
توجه فردی	۰/۵۲	۰/۷۴	۰/۸۱
مربی‌گری و مشاوره فردی	۰/۷۵	۰/۸۴	۰/۹۰
ایجاد فرهنگ اعتماد و احترام	۰/۷۴	۰/۷۷	۰/۸۵
توانمندسازی کارکنان	۰/۷۷	۰/۷۹	۰/۸۵
تشویق به یادگیری سازمانی	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۸۵
مدیریت تغییر و تحول	۰/۷۹	۰/۷۳	۰/۸۴

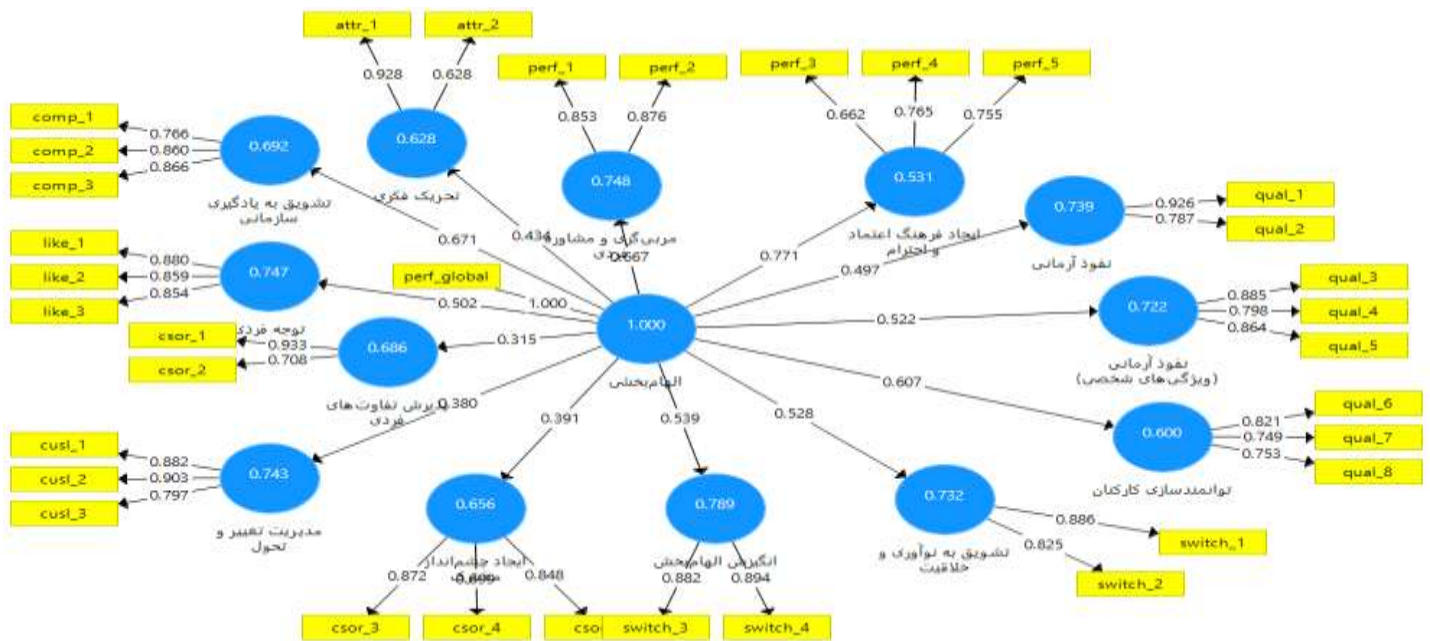
طبق نتایج ارائه‌شده در جدول ۳، روایی همگرای همه ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی شامل نفوذ آرمانی، ویژگی‌های شخصی، الهام‌بخشی، ایجاد چشم‌انداز مشترک، انگیزش الهام‌بخش، تشویق به نوآوری و خلاقیت، تحریک فکری، پذیرش تفاوت‌های فردی، توجه فردی، مربی‌گری و مشاوره فردی، ایجاد فرهنگ اعتماد و احترام، توانمندسازی کارکنان، تشویق به یادگیری سازمانی و مدیریت تغییر و تحول بر اساس میانگین واریانس استخراج‌شده بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی همه آنها بر اساس ضرایب آلفای کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۷۰ بود. شاخص‌های برازش مدل رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی به ترتیب بر اساس معیارهای R^2 ، Q^2 و GOF در جدول ۴ ارائه شد.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی به ترتیب بر اساس معیارهای R^2 ، Q^2 و GOF

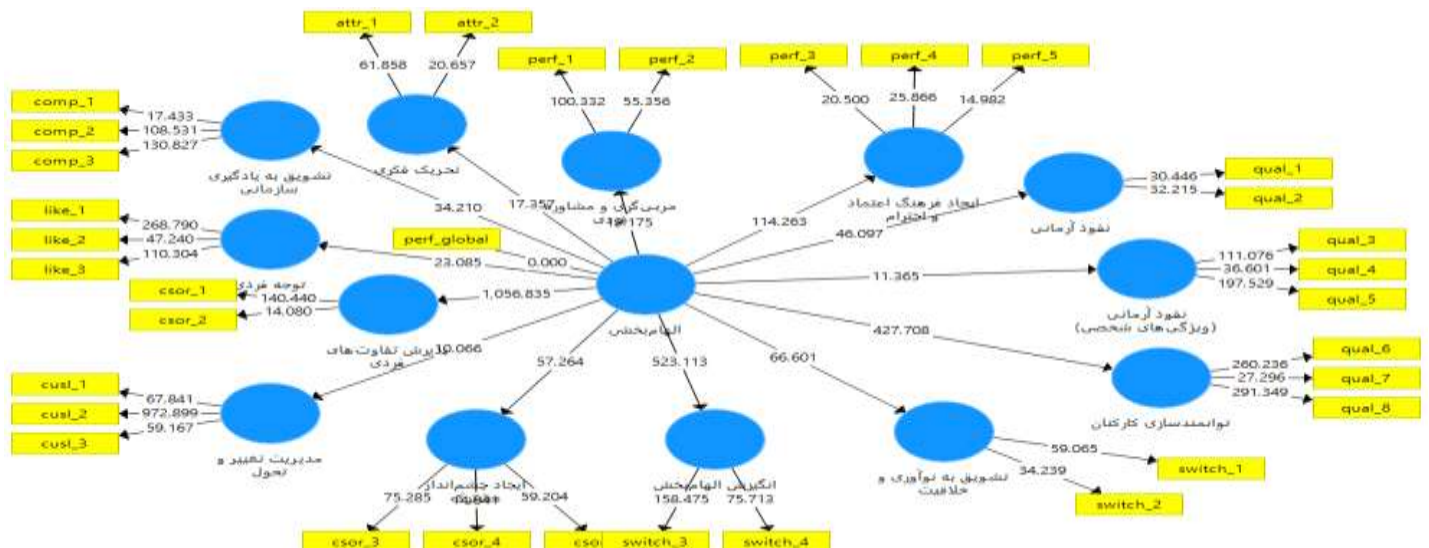
بعد	R^2	Q^2	GOF
نفوذ آرمانی	۰/۶۶	۰/۵۳	
ویژگی‌های شخصی	۰/۷۶	۰/۵۴	
الهام‌بخشی	۰/۸۴	۰/۳۲	
ایجاد چشم‌انداز مشترک	۰/۷۵	۰/۵۵	
انگیزش الهام‌بخش	۰/۶۳	۰/۶۴	
تشویق به نوآوری و خلاقیت	۰/۵۴	۰/۶۶	
تحریک فکری	۰/۶۳	۰/۶۴	۰/۵۶
پذیرش تفاوت‌های فردی	۰/۶۴	۰/۵۸	
توجه فردی	۰/۶۵	۰/۴۸	

۰/۵۴	۰/۶۴	مربی‌گری و مشاوره فردی
۰/۶۵	۰/۶۹	ایجاد فرهنگ اعتماد و احترام
۰/۶۶	۰/۶۵	توانمندسازی کارکنان
۰/۶۷	۰/۶۳	تشویق به یادگیری سازمانی
۰/۶۵	۰/۶۵	مدیریت تغییر و تحول

طبق نتایج ارائه‌شده در جدول ۴، مدل رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی بر اساس معیارهای R^2 به دلیل بالاتر از ۰/۳۳، Q^2 به دلیل بالاتر از ۰/۱۵ و GOF به دلیل بالاتر از ۰/۲۵ برازش مناسبی داشت. مدل رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی به‌ترتیب بر اساس ضریب مسیر و آماره تی در شکل‌های ۱ و ۲ ارائه شد.



شکل ۱. مدل رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی بر اساس ضریب مسیر



شکل ۲. مدل رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی بر اساس آماره تی

طبق نتایج ارائه‌شده در شکل‌های ۱ و ۲، در مدل رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی، الهام‌بخشی بر همه ابعاد شامل نفوذ آرمانی، ویژگی‌های شخصی، ایجاد چشم‌انداز مشترک، انگیزش الهام‌بخش، تشویق به نوآوری و خلاقیت، تحریک فکری، پذیرش تفاوت‌های فردی، توجه فردی، مربی‌گری و مشاوره فردی، ایجاد فرهنگ اعتماد و احترام، توانمندسازی کارکنان، تشویق به یادگیری سازمانی و مدیریت تغییر و تحول اثر مستقیم و معنادار داشت ($P < 0.05$).

بحث و نتیجه‌گیری

سازمان آموزش و پرورش به عنوان یک نهاد مدرن در عصر مدرنیسم و در پاسخ به نیازهای جامعه صنعتی متولد و با کمترین تغییرها به بسیاری از کشورها از جمله کشور ایران منتقل شده است. بنابراین، از همان ابتدا با فرهنگ بومی ناسازگار و پیامدها و برون‌دادهای آن در پاسخگویی به نیازهای جامعه با چالش‌های جدی روبرو است و بر همین اساس شناسایی عامل‌های موثر بر آن از جمله رهبری تحول‌آفرین اهمیت زیادی خواهد داشت. چون که رهبری تحول‌آفرین نقش مهم و موثری در بهبود وضعیت سازمان‌های مختلف از جمله سازمان‌های آموزشی دارد. بر همین اساس، هدف پژوهش حاضر شناسایی و تحلیل ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری بود.

یافته‌ها و نتایج این مطالعه حاکی از آن بود که رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی ۱۴ بعد شامل نفوذ آرمانی، ویژگی‌های شخصی، الهام‌بخشی، ایجاد چشم‌انداز مشترک، انگیزش الهام‌بخش، تشویق به نوآوری و خلاقیت، تحریک فکری، پذیرش تفاوت‌های فردی، توجه فردی، مربی‌گری و مشاوره فردی، ایجاد فرهنگ اعتماد و احترام، توانمندسازی کارکنان، تشویق به یادگیری سازمانی و مدیریت تغییر و تحول داشت که روایی همگرایی همه آن‌ها بر اساس میانگین واریانس استخراج بالاتر از ۰/۵۰ و پایایی همه آن‌ها بر اساس ضرایب آلفای کرونباخ و ترکیبی بالاتر از ۰/۷۰ بود. همچنین، مدل رهبری تحول‌آفرین مدیران دوره ابتدایی برازش مناسبی داشت و در این مدل الهام‌بخشی بر همه ابعاد اثر مستقیم و معنادار داشت. با اینکه بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده درباره رهبری تحول‌آفرین از نوع کیفی است و کمتر پژوهش کمی در این زمینه انجام و پژوهشی در این زمینه با رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری یافت نشد، اما این یافته‌ها و نتایج از جهاتی با یافته‌ها و نتایج پژوهش‌های [Yu & Jang \(2024\)](#)، [Saedi & Ghanbari \(2024\)](#)، [Heenan et al \(2023\)](#)، [Aslanzadeh et al \(2022\)](#)، [Ghanbari et al \(2021\)](#) و [Bagheri et al \(2021\)](#) همسو بود.

در تشریح یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد که رهبری تحول‌آفرین مدیران مدارس ابتدایی نقش کلیدی و معناداری در ارتقای عملکرد نظام آموزشی، توسعه حرفه‌ای معلمان، افزایش نوآوری آموزشی و بهبود فرهنگ سازمانی مدارس ایفا می‌کند. رهبران تحول‌آفرین با ایجاد فضای مشارکتی، تقویت انگیزه و خودباوری در معلمان و فراهم‌سازی بستر مناسب برای خلاقیت و نوآوری می‌توانند زمینه رشد و تعالی مدارس را فراهم آورند و این سبک رهبری موجب افزایش تعهد سازمانی، رضایت شغلی و بهبود روابط انسانی در محیط مدرسه می‌شود و بر کیفیت نظام آموزش و پرورش تاثیر مثبت می‌گذارد. هدف رهبری تحول‌آفرین تقویت ظرفیت‌سازی و تعهدهای شخصی بالاتر در راستای هدف‌های سازمانی است که منجر به افزایش بهره‌وری می‌گردد. مدیران و رهبران مدارس عامل مهمی در تغییر و تحول در سازمان می‌باشند. زیرا رهبری تحول‌آفرین می‌تواند شرایط مناسب را برای فرهنگ مدرسه مشترک فراهم آورد و معلمان را برای گسترش و ارتقای مهارت‌های متنوع تحریک نماید. از منظر سیاست‌گذاری و مدیریت آموزشی، نتایج پژوهش حاضر تاکید می‌کند که توجه به شناسایی، آموزش و توانمندسازی مدیران بر اساس شاخص‌های رهبری تحول‌آفرین باید به عنوان یک اولویت راهبردی در برنامه‌های توسعه‌ای آموزش و پرورش قرار گیرد و این امر می‌تواند به رفع چالش‌های ساختاری، ارتقای بهره‌وری و تحقق اهداف اسناد بالادستی در نظام آموزشی کشور کمک شایانی نماید. در مجموع، مدل رهبری تحول‌آفرین در مدارس ابتدایی نه تنها موجب بهبود عملکرد و نوآوری می‌شود، بلکه زمینه‌ساز پایداری و موفقیت نظام آموزش و پرورش در مواجهه با تحول‌های سریع و پیچیده عصر حاضر خواهد بود.

پژوهش حاضر همانند سایر پژوهش‌ها در هنگام اجرا با دشواری‌ها و چالش‌های بسیاری مواجه شد که از جمله می‌توان به پراکندگی زیاد جامعه پژوهش، همکاری پایین برخی مناطق آموزش و پرورش و همکاری پایین برخی مدیران مدارس و مراجعه مجدد جهت گردآوری داده‌ها اشاره کرد. همچنین، پژوهش

حاضر یک پژوهش مقطعی است که محدود به مدیران دوره ابتدایی استان تهران می‌باشد. بنابراین، در تعمیم یافته‌ها و نتایج پژوهش حاضر باید جوانب احتیاط در نظر گرفته شود. با توجه به محدودیت‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که این پژوهش یعنی ابعاد رهبری تحول‌آفرین مدیران در سایر دوره‌های تحصیلی مورد بررسی و آزمون قرار گیرد. پیشنهاد پژوهشی دیگر ارزیابی وضعیت موجود ابعاد رهبری تحول‌آفرین در مدیران دوره ابتدایی استان‌ها و شهرهای مختلف و طراحی و اجرای برنامه‌های مناسب برای بهبود این سبک رهبری در آنان می‌باشد.

با توجه به نتایج و یافته‌های این پژوهش ضروری است که مدیران مدارس ابتدایی، مهارت‌های رهبری تحول‌آفرین را از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های توانمندسازی به صورت مستمر تقویت کنند. این آموزش‌ها باید بر ابعاد کلیدی مانند نفوذ ایده‌آل، انگیزش الهام‌بخش، تحریک فکری و توجه فردی متمرکز باشد تا مدیران بتوانند در مواجهه با تغییرها و تحول‌های محیطی و چالش‌های آموزشی عملکرد موثرتری داشته باشند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که ساختار مدیریتی مدارس از حالت متمرکز و سنتی به سمت ساختارهای مشارکتی همراه با تفویض اختیار حرکت کند. مدیران مدارس باید با ایجاد فضای همکاری و اعتماد، معلمان و کارکنان را در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت دهند و زمینه بروز خلاقیت و نوآوری را در مدارس فراهم نمایند. این رویکرد موجب افزایش تعهد و انگیزه شغلی معلمان و بهبود فرهنگ سازمانی مدرسه خواهد شد. استفاده از ظرفیت والدین و جامعه محلی در فرآیندهای آموزشی و تربیتی پیشنهاد می‌شود. مدیران مدارس می‌توانند با برگزاری جلسات منظم با والدین، جلب حمایت‌های اجتماعی و بهره‌گیری از منابع بیرونی، پیوند مدرسه با جامعه را تقویت کرده و زمینه تحقق اهداف آموزشی را فراهم آورند. توجه به شناسایی، گزینش و آموزش مدیران مدارس بر اساس شایستگی‌های حرفه‌ای و نگرش تحول‌آفرین باید در دستور کار سیاست‌گذاران آموزشی قرار گیرد. همچنین، طراحی نظام ارزیابی عملکرد مدیران بر مبنای شاخص‌های رهبری تحول‌آفرین و ارتقای نظام انگیزشی می‌تواند نقش مهمی در بهبود کیفیت مدیریت مدارس ایفا کند. آخرین پیشنهاد اینکه نظام آموزش و پرورش با بازنگری در ساختارها، فرآیندها و منابع خود زمینه لازم را برای استقرار سبک رهبری تحول‌آفرین در مدارس ابتدایی فراهم نماید تا این سازمان بتواند با تغییرها و تحول‌های سریع و پیچیده عصر حاضر همگام شود و نقش بیشتر و موثرتری در رشد و توسعه آتی نسل آینده و جامعه ایفا کند.

موازین اخلاقی

در این پژوهش به نمونه‌ها درباره رعایت این موازین از جمله رازداری، محرمانگی، حفظ اطلاعات شخصی، تحلیل به صورت کلی و غیره اطمینان و تعهد داده شد.

تشکر و قدردانی

در پژوهش حاضر از نمونه‌ها به دلیل شرکت در پژوهش و پاسخگویی به ابزارهای پژوهش تقدیر و تشکر به عمل آمد.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مطالعه با یکدیگر مشارکت داشتند.

تعارض منافع

بین نویسندگان مطالعه حاضر تضاد منافی وجود نداشت.

Reference

- Alajmi, M., & AlShammari, I. (2025). Evaluating the evaluation: policies and practices involved in assessing school principals' effectiveness. *Asian Education and Development Studies*, 14(1), 59-75. <https://doi.org/10.1108/AEDS-04-2024-0078>

- Alanazi, N. H., Alshamlani, Y., & Baker, O. G. (2023). The association between nurse managers' transformational leadership and quality of patient care: A systematic review. *International Nursing Review*, 70(2), 175-184. <https://doi.org/10.1111/inr.12819>
- Al-Thawabiya, A., Singh, K., Al-Lenjawi, B. A., & Alomari, A. (2023). Leadership styles and transformational leadership skills among nurse leaders in Qatar, a cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(6), 3440-3446. <https://doi.org/10.1002/nop2.1636>
- Aslanzadeh, H., Moradi, M., & Mojtabazadeh, M. (2022). Identifying and leveling effective components of creating transformative management in schools (Case study: Secondary schools of Ardabil county). *Educational Leadership & Administration*, 16(2), 135-158. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.27171329.1401.16.2.6.0>
- Bagheri, M., Hanifi, F., & Imani, M. (2021). Presenting a conceptual model of transformational leadership of primary school principals in Tehran. *Educational Development of Jundishapur*, 12(Special Issue), 327-338. <https://doi.org/10.22118/edc.2021.280983.1765>
- Balasi, A., Iordanidis, G., & Tsakiridou, E. (2023). Entrepreneurial leadership behaviour of primary school principals across Europe: a comparative study. *International Journal of Educational Management*, 37(5), 1067-1087. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2023-0208>
- Darwis, A., Bafadal, I., Wiyono, B. B., Sultoni, S., & Malik, A. R. (2025). Designing an assessment tool for teacher leadership competencies in aspiring elementary school principals in Indonesia. *Sustainable Futures*, 9, 100803. <https://doi.org/10.1016/j.sftr.2025.100803>
- Esdaile, E., Wharton, L., Vidgen, H. A., & Gallegos, D. (2025). Primary school principals and teachers support school-provided meals in Queensland, Australia: Brief report of a cross-sectional study. *Health Promotion Journal of Australia*, 36(2), e70015. <https://doi.org/10.1002/hpja.70015>
- Ghanbari, S., Abdolmaleki, J., Abdolmaleki, S., Heydari, P., & Abdolmaleki, A. (2021). The role of transformational leadership dimensions of school principals in school organizational learning. *Teacher Professional Development*, 6(3), 55-70. <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24765600.1400.6.3.4.1>
- Gong, Z., & Li, M. (2022). Relationship between nursing mentorship and transformational leadership of mentor: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(2), 413-420. <https://doi.org/10.1111/jonm.13519>
- Heenan, I. W., Lafferty, N., & McNamara, P. M. (2023). Enactment of transformational school leadership- Insights from primary school and system leaders. *Education Sciences*, 14(6), 557. <https://doi.org/10.3390/educsci14060557>
- Ishikawa, N., Ishizuka, Y., Kano, Y., Iida, J., & Yamamoto, J. I. (2022). Exploring factors of successful transition to elementary school among children with autism spectrum disorder in Japan: a focus group study. *International Journal of Developmental Disabilities*, 70(2), 296-305. <https://doi.org/10.1080/20473869.2022.2088222>
- Jing, J., Niyomsilp, E., Xie, L., Jiang, H., & Li, R. (2021). Effect of transformational leadership on nursing informatics competency of Chinese nurses: The Intermediary Function of Innovation Self-Efficacy. *Studies in Health Technology and Informatics*, 284, 275-279. <https://doi.org/10.3233/shti210722>
- Kafa, A. (2023). Teachers' perceptions of school principals' role in tackling the pandemic crisis. *International Journal of Educational Management*, 37(2), 350-360. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2022-0056>
- Labrague, L. J. (2024). Determinants of nurse managers' transformational leadership: The role of individual unit and organizational characteristics. *The Journal of Nursing Administration*, 54(5), 270-277. <https://doi.org/10.1097/nna.0000000000001423>
- Levy-Feldman, I., & Fresko, B. (2025). Elementary school teachers' and principals' views regarding components of optimal formative teacher assessment. *Evaluation and Program Planning*, 113, 102697. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2025.102697>
- Mozaffari, H., Shayegan, F., & Mohebi, A. (2023). Designing an intelligence and talent management pattern for elementary school students. *Sociology of Education*, 9(1), 349-358. <https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>

- Olarte, D. A., Cueva, K., Economos, C. D., Chui, K., Rodvik, B., & Cohen, J. F. W. (2025). The continued implementation and perceived impact of an elementary school wellness policy after extended COVID-19-related school closures. *The Journal of School Health*, 95(3), 247-253. <https://doi.org/10.1111/josh.13535>
- Ringling, J. J., Sanzo, K. L., & Scribner, J. P. (2021). Elementary school principals and informal learning: leveraging networks. *Journal of Workplace Learning*, 33(2), 109-119. <https://doi.org/10.1108/JWL-03-2020-0042>
- Saedi, R., & Ghanbari, S. (2024). Identifying the opportunities and challenges of implementing transformational leadership in schools: a phenomenological research. *Applied Educational Leadership*, 5(2), 48-62. <https://doi.org/10.22098/ael.2024.14606.1412>
- Shariatmadari, N., Etemad Ahari, A., & Sharifi, A. (2021). Designing a justice-oriented leadership model in the management of primary schools in Tehran with a structural equation modeling approach. *Sociology of Education*, 7(1), 51-62. <https://jedusocio.com/index.php/se/article/view/184>
- Smith, T. E., Reinke, W. M., Herman, K. C., & Sebastian, J. (2021). Exploring the link between principal leadership and family engagement across elementary and middle school. *Journal of School Psychology*, 84, 49-62. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2020.12.006>
- Toyama, H., Upadyaya, K., Hietajarvi, L., & Salmela-Aro, K. (2024). Job crafting among school principals before and during COVID-19: Investigating the associations with work-related well-being and personal resources using variable- and person-oriented approaches. *European Management Journal*, 42(6), 933-943. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.07.006>
- Wellman, R. J., O'Loughlin, E. K., Maximova, K., Kalubi, J., Ringlea, T., & O'Loughlin, J. (2024). School- and intervention-related factors associated with institutionalization of health promotion interventions in elementary schools. *Health Promotion and Chronic Disease Prevention in Canada*, 44(4), 166-178. <https://doi.org/10.24095/hpcdp.44.4.03>
- Xie, Y., Gu, D., Liang, C., Zhao, S., & Ma, Y. (2020). How transformational leadership and clan culture influence nursing staff's willingness to stay. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1515-1524. <https://doi.org/10.1111/jonm.13092>
- Yu, X., & Jang, G. (2024). A framework for transformational leadership to enhance teacher's work performance. *Frontiers in Psychology*, 15(1331597), 1-19. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1331597>