

بررسی رابطه رهبری کاریزماتیک بر دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان

صابر شفیعی^۱، فرشید نادى^۲

^۱ آموزگار ابتدایی استان ایلام، کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی (نویسنده مسئول)

^۲ آموزگار ابتدایی استان ایلام، کارشناسی علوم تربیتی

چکیده

مقاله حاضر از نوع مروری- کتابخانه است که با جستوجو در منابع مختلف به رشته تحریر در آمده است. هدف از نگارش این مقاله بررسی رابطه رهبری کاریزماتیک بر دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان است. نتیجه این مقاله نشان می دهد که مدیرانی که از سبک رهبری کاریزماتیک استفاده می کنند از طریق جلب احترام، اعتماد و تعهد در دانش آموزان خود قادرند تا در آنان نفوذ کنند و به این ترتیب در دانش آموزان خود تلاش موردنیاز را برای رسیدن به سطوح بهینه عملکرد برانگیزانند. بنابراین سبک رهبری کاریزماتیک اثر معناداری بر دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان دارد.

واژه‌های کلیدی: رهبری کاریزماتیک، دستاوردهای تحصیلی، دانش آموزان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

آموزش و پرورش در هر کشوری یکی از مهم ترین نهادهای مورد توجه است که نقش انکارناپذیری در روند توسعه ی جوامع بر عهده دارد و از مدارس به عنوان نهادی متفکر، آگاه و نوآور در جامعه، انتظار می رود که با انجام وظایف و رسالت های خود در سه زمینه آموزش، پژوهش و عرضه خدمات علمی و اجتماعی بتواند گام های مؤثرتری در تحقق آرمان های جامعه بردارد و همواره کشور را به سمت پیشرفت رهنمون سازد (بازرگان، فتح آبادی و عین اللهی، ۱۳۸۰). و از آنجایی که هر سازمانی جهت تحقق اهدافی موجودیت می یابد و رفتار افراد در آن تابع موازین و مقرراتی است، اعمال کنترل و نظارت ضروری است. به ویژه در سازمان های آموزشی که اهداف متعددی در آن دنبال می شود و پیچیدگی در آموزش و تدریس در آن بیش از هر سازمان دیگری به چشم می خورد (علاقبند، ۲۰۱۱).

بی شک نظام های ، آموزشی بدون مدیریت و رهبری مؤثر قادر نخواهند بود که پاسخگوی مسئولیت های روزافزون خویش باشند. سبک رهبری مدیران مدارس بر همه جنبه های مدارس اثر می گذارد آنان سیستمی را اداره می کنند که محصول نهایی آن انسان متعلم است، بنابراین مدیریت و رهبری در مدارس بیشترین تأثیر را بر اهداف مدرسه و دانش آموزان می گذارند (شاهکر، ۱۳۸۹).

همچنین نتایج بسیاری از تحقیقات نشان می دهد که در میان سبک های رهبری، ویژگی های رهبری کاریزماتیک بیش از سایر سبک ها امکان روبه رو شدن مراکز آموزشی و مدارس را با محیط های آموزشی فراهم می سازد؛ و همین طور تحقیقات معتبری انجام شده است که نشان میدهد رفتارهای رهبری کاریزماتیک سبب افزایش عملکرد و یادگیری سازمانی، کاهش استرس کاری معلمان همراه با افزایش هویت فردی و اجتماعی و خود اثربخشی آنان و افزایش تعهد سازمانی و اثربخشی کلی اعضا میشود (دیموک و والکر، ۲۰۰۵).

بیان مسئله

آموزش و پرورش یکی از مهم ترین نهادهای اجتماعی و نظام آموزشی یکی از مهم ترین مؤسسات خدماتی در جهت آموزش، توسعه، تأمین منابع انسانی و رکن اصلی در پیشرفت و توسعه ی همه جانبه هر کشور می باشد (شمس، یار محمدیان، حسنزاده و حیاتی، ۱۳۹۰). نظام آموزشی باید ضمن توجه به بحران افزایش کمی و تنگناهای مالی به حفظ، بهبود و ارتقای کیفیت نیز بپردازد و در صورتی می تواند از عهده ی وظایفش برآید که از نظر کیفیت آموزشی در وضعیت مطلوبی باشد. آموزش و پرورش یا تربیت در معنای عام خود به هرگونه کوششی اطلاق می شود که به شکل های گوناگون برای کمک به تغییر رفتار مطلوب در افراد انجام می گیرد تا ایشان بتوانند از زندگی سالم و لذتبخش برخوردار شوند، مسائل خود را حل کنند، با مردم و محیط طبیعی به نحو مطلوب سازگار شوند و شهروند مؤثر جامعه خود باشند (شوری نژاد، ۱۹۹۸). در همین راستا دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان یکی از عوامل تعیین کننده در ارزیابی برتری و کیفیت آموزشی می باشد (سالم و کورشی، ۲۰۱۱).

صاحب نظران معتقدند ، کیفیت و اثربخشی در آموزش و پرورش، نیازمند وجود یک نظام نظارت و راهنمایی آموزشی در همه ی زمینه های مرتبط با فرایندهای یاددهی یادگیری است. این نیاز به ویژه زمانی بیشتر می شود که آموزش و پرورش دستخوش

تغییرات و تحولات بنیادی است، زیرا نظارت و راهنمایی آموزشی در هدایت و بهسازی فرایندهای یاددهی یادگیری و ایجاد تغییرات مطلوب در نظامهای آموزشی نقش اساسی ایفا می کند (اولیوا و پاولز، ۲۰۰۴).

سبک رهبری کارزماتیک با ویژگی های تأکید بر رفتار نمادین رهبر؛ پیام های الهام بخش و رؤیایی؛ ارتباطات غیر کلامی؛ گرایش به ارزش های ایدئولوژیک، تحریک فکری پیروان توسط رهبر؛ ایجاد تغییر در پیروان خود به واسطه تغییر در اهداف، ارزش ها، نیازها، عقاید و آرزوهای زیردستان شناخته شده است که می تواند با توجه به شرایط و اقتضائات متغیر محیط کنونی، سازمان آموزش و پرورش را در راستای تحقق مطلوبیت های اساسی (چشم انداز، ارزش، رسالت، اهداف و ...) و ایجاد بستری مناسب برای رشد حرفه ای معلمان در جهت بهبود دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان یاری رساند. از جمله تأثیرات شگرف رفتار رهبران کارزماتیک، ایجاد تغییرات مطلوب در عملکرد فردی و سازمانی است، به نظر می رسد رهبری کارزماتیک که از ثبات لازم برخوردار بوده و توان تأثیرگذاری در فرهنگ و ساختار سازمان را داشته باشد، به جهت داشتن ویژگی های تأثیرگذاری همچون الهام بخشی و امیدآفرینی و معنا بخشی به زندگی کاری منابع انسانی تحت نظارت و مسئولیت خود، می تواند آنان را از آسیب های مخرب و جبران ناپذیر مصون نگه داشته و موجبات تعالی، پیشرفت و بهبود عملکرد شغلی آنها را فراهم آورد (تسلیمی، بازرگان، موسی خانی و الوداری، ۱۳۹۰).

اهمیت و ضرورت پژوهش

آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم ترین نهادهای اجتماعی در هر جامعه از طریق تربیت فرزندان و آینده سازان آن جامعه نقش به سزایی در بقا و پیشرفت جامعه ایفا می نماید (وو و شورت، ۱۹۹۶). در این بین دانش آموزان، به عنوان مهمترین واسطی ترین دریافت کنندگان خدمات آموزشی محسوب می شوند، بنابراین پایش لحظه به لحظه عواملی همچون: دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان، شیوه رهبری و نظارت مدیران مدارس، با دستاوردهای دانش آموزان جهت اتخاذ سیاست های مناسب نه تنها به پیشرفت و موفقیت علمی آنها کمک خواهد کرد، بلکه منجر به حفظ و بقای مدارس خواهد شد.

همچنین عوامل مختلفی بر اثربخشی عملکرد سازمانی به خصوص سازمان های آموزشی مؤثر است؛ یکی از عوامل مورد توجه متخصصان و صاحب نظران، سبک های رهبری مدیران است که به باورها، ارزش ها و شخصیت مدیر بستگی دارد. نحو رفتار مدیران با کارکنان از جمله مسائلی است که در انجام خدمات، تأثیر فراوان دارد. هیچ تردیدی نیست که موفقیت هر سازمان یا گروه در درون سازمان تا حد زیادی به شایستگی رهبر سازمان بستگی دارد بنابراین بررسی سبک های رهبری کارزماتیک بردستاوردهای دانش آموزان امری ضروری است (ریشتر، کانتر، کلازمن، لاتک و بامرت، ۲۰۱۱).

تاریخچه و تعریف رهبری کارزماتیک

کاریزما از ریشه ای یونانی به معنای " هدیه " نشات می گیرد، مجموعه ای از صفات و رفتارهاست که فرد را با دیگران پیوند می دهد. یک فرد کارزماتیک، دوست داشتنی، قابل اعتماد، فعال و در بسیاری از موارد جادویی است. افراد دارای کاریزما، ابراز گر، قوی و با اعتماد به نفس، امیدوار و صمیمی هستند. آنها در بیشتر موارد به دیگران توجه می کنند و نوعی جذابیت درونی دارند که

دیگران را به خود جذب می کنند. کاریزماتیک در اصطلاح سیاست به حکومت مبتنی بر فرمانبرداری غیرعادی و استثنایی از یک فرد به خاطر تقدس دینی و الگو بودن وی می باشد.

کاریزما در لغت یعنی فرهمند یا فرمندی یا به عبارتی جاذبه استثنایی کاریزماتیک کلمه ای یونانی به معنای موهبت می باشد. کاریزما در اصطلاح به خصوصیت شخصی گفته می شود که خود او معتقد است، یا دیگران در مورد او بر این باورند که دارای قدرت رهبری فوق العاده می باشد. همچنین آقای وبر کاریزما را ویژگی خاصی از یک شخصیت می داند. مهار بر این باور است که رهبری کاریزماتیک صفتی است مبتنی بر درک پیروان از رفتارهای رهبر (مهار، ۲۰۳۳).

رهبر کاریزما نخستین بار از سوی وبر به سیاست مدارانی اطلاق می شد که حامیان خود را جدا از چارچوب عقل، با رفتار و شیوه خاص در نطق و ایراد خطابه های آتشین خود جذب می کردند. ویژگی های کاریزماتیک این سیاستمداران، وسیله ای برای جذب مردم شد. عابدی جعفری (۱۳۸۷)، رهبری کاریزماتیک را چنین توصیف می کند به گونه ای از رهبری گفته می شود که دارای قدرت الهام بخشی به پیروان باشد به طوری که توانایی ها صرفاً از نیروی شخصیت و تعهد فرد سرچشمه گرفته باشد.

همچنین کانگو و کانگو (۱۹۹۸)، رهبری کاریزماتیک را چنین تعریف کرده اند: فرآیند انتقال پیروان از وضعیت موجود به آینده ای بهتر به وسیله ایجاد چشم انداز و بیان آن، پذیرش مخاطره های شخصی، رفتارهای نامتعارف، نشان دادن حساسیت نسبت به نیازهای پیروان و حساسیت محیطی. گرچه، ماکس وبر به عنوان مبدا و نشر دهنده نظریه رهبری کاریزماتیک شناخته شده است، اما تقریباً تمام کسانی که پس از رنسانس صاحب نظر در مسائل فلسفی و انسانی بوده اند، به نوعی به این مطلب اشاره کرده اند. در دوران پس از رنسانس نظریات مختلفی در شناخت طبیعت و سرشت انسان ارائه شده است. گروهی از صاحب نظران معتقد بودند که انسان دارای بعد منطقی، عقلایی و استدلالی است. در مقابل آنها، گروهی اعتقاد داشتند که انسان ها از مجموعه ای از احساسات، عواطف و هیجانات برخوردارند که موجب بروز رفتار می شود. تا زمان ماکس وبر نظر دقیقی وجود نداشت که کدام بعد از وجود انسان باعث ایجاد رفتار شده و یا آن را تحت الشعاع قرار می دهد. کار مهم ماکس وبر این بود که در بعد عقلایی، مفهوم دیوانسالاری و در بعد عاطفی، مفهوم کاریزماتیک را ارائه کرد و تمایز بین این دو مفهوم را کاملاً مشخص ساخت. امروزه، مفهوم دیوان سالاری به عنوان زیربنای نظریه های مدیریت شناخته می شود، اما مفهوم کاریزماتیک در ابتدا با برخوردهایی تخطئه آمیز روبه رو شد. باگذشت زمان، این مفهوم سرانجام توانست در فرهنگ نظری رسوخ کند (دیوولچ، ۲۰۰۳).

ویژگی ها و مؤلفه های رهبر کاریزماتیک

پیروان، رهبران کاریزماتیک را بر اساس کنش های متقابل می شناسند و به آنها هویت می دهند. به کاریزما باید به عنوان صفت و ویژگی ساخته شده توسط پیروان، یعنی کسانی که مجموعه ای از رفتارهای معینی را در وضعیت ها و شرایط سازمانی، از رهبر مشاهده می کنند نگاه کرد. رفتار مشاهده شده رهبر در سازمان را می توان بایان ویژگی های کاریزماتیک پیروان او تفسیر کرد و چنین صفات غیر وضعیتی، از رفتارهای مطالعه شده رهبری نتیجه گرفته شده است. کاریزما بودن، صفتی فردی که حاصل جایگاه فرد در سازمان باشد، نیست بلکه ویژگی خاصی است که از رفتارهای رهبر منتج می شود. شاید بتوان گفت که در این زمینه یکی از عمیق ترین تحقیقات، دسته بندی کانگو و کانگو است. این دو محقق، اشاره دارند که اگر خصلت

کاریزما به رفتارهای مشاهده‌شده از افراد بستگی دارد، پس یکسری مؤلفه‌های رفتاری وجود دارد که مسئول این صفات هستند. مؤلفه‌های رفتاری رهبری کاریزماتیک با یکدیگر رابطه داشته و یک گروه را با یکدیگر تشکیل می‌دهند:

- رهبران، وقتی کاریزماتیک هستند که چشم اندازهای آنان بسیار متضاد با وضعیت کنونی باشد ولی درعین حال باید برای پیروان آزادی عمل وجود داشته باشد که آن را بپذیرند.
- رهبران کاریزماتیک، ممکن است ریسک‌های شخصی بالا را بپذیرند و هزینه‌های بالایی را متحمل شوند و از خودگذشتگی کنند تا به اهداف مشترک برسند.
- رهبران کاریزماتیک، مهارت خود را در فراتر رفتن از نظام موجود از طریق به کار بردن ابزارهای نامتعارف و استثنایی به اثبات می‌رسانند.
- رهبران کاریزماتیک، رفتارهایی را که بدیع و غیرعادی اند به کار می‌برند و ریسک‌های شخصی‌ای را انجام می‌دهند که به احتمال زیاد به منافع شخصی آنها ضرر میزند.
- رهبران کاریزماتیک، ارزیابی دقیقی از منابع محیطی خود دارند و درک می‌کنند که محدودیت‌ها در تعیین یا فهم آنها از چشماندازها تأثیر می‌گذارند. وقتی محدودیت‌ها و فشار منابع محیطی برای رهبران کاریزماتیک مثبت است، آنها راهبردهای ابتکاری خود را به کار می‌گیرند.
- رهبران کاریزماتیک، انگیزه‌های خود را به روشنی بیان می‌کنند تا بتوانند از طریق رفتار جسورانه و اظهار اعتمادبه‌نفس، تخصص، نامتعارف بودن و نگرانی در مورد نیازهای پیروان، رهبری کنند (لاکشمین، ۲۰۰۹).
- استیفن پی (۱۳۸۳)، رهبران کاریزماتیک، رفتارهایی را که بدیع و غیرعادی اند به کار می‌برند و ریسک‌های شخصی‌ای را انجام می‌دهند که به احتمال زیاد به منافع شخصی آنها ضرر میزند. رهبران کاریزماتیک، ارزیابی دقیقی از منابع محیطی خود دارند. وقتی محدودیت‌ها و فشار منابع محیطی برای رهبران کاریزماتیک مثبت است، آنها راهبردهای ابتکاری خود را به کار می‌گیرند.

تعریف دستاورد تحصیلی

دستاوردهای تحصیلی را می‌توان ارزیابی خود گزارش شده دانش آموزان از پیشرفت‌های صورت گرفته، منافع کسب شده یا پیامدهای محقق شده از طریق اهداف آموزشی که از مشارکت در تجارب مدرس‌های ناشی می‌شود، تعریف کرد (هاردی، ۲۰۰۵).

مقدسی و نوروز زاده (۲۰۰۹)، می‌توان میزان پیشرفت دانش آموزان در جهت تحقق اهداف مهم آموزشی را برحسب دانش، مهارت و نگرش کسب شده از دوران تحصیل بررسی نمود. ذیلاً به تعریف هر یک از حوزه‌های مذکور پرداخته شده است: (۱) دستاوردهای دانشی: عبارت است از معلوماتی که دانش آموز در طول تحصیل از منابع درسی خودآموخته و در موارد لزوم از آنها استفاده می‌نماید، (۲) دستاوردهای مهارتی: عبارت است از توانایی دانش آموز در به کار بستن صحیح آموخته‌های خود، در شرایط یا موقعیت‌های موردنیاز و عرضه آنها (۳) دستاوردهای نگرشی: شامل تغییر در رفتار، اندیشه و دیدگاه دانش آموز به شئون مختلف کار و زندگی، مطالب و پدیده‌ها که ناشی از تحصیل است.

انواع دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان

آستین (۱۹۹۹)، دستاوردهای دانش آموزان را می توان به چهار حوزه تقسیم کرد:

۱- حوزه روانی - ذهنی: شامل کسب دانش موضوع محور، کسب توانایی تحصیلی، توسعه توانایی تفکر انتقادی و دستاوردهای تحصیلی.

۲- حوزه رفتاری - ذهنی: شامل کسب مدرک و دستاوردهای حرفه‌ای.

۳- حوزه روانی - عاطفی: شامل رضایت از مدرسه، ارزشها و خود مفهومی.

۴- حوزه رفتاری - عاطفی: اشاره به رهبری، روابط میان فردی و امور شهروندی.

آرنی (۱۹۷۴)، دستاوردهای مربوط به دانش آموزان برای حضور در مدرسه را شامل: توسعه مهارت های تفکر انتقادی، توسعه علاقه به یادگیری خود راهبر، آموزش به دانش آموزان برای تحصیل در دوره، رشد علایق عقلانی، رسیدن به تحصیلات مدرسه‌های درجات بالا، رشد علایق فرهنگی، شرکت در فعالیت های فوق برنامه، دارا بودن تجربیات خوب اجتماعی در مؤسسات مختلف، می داند.

پیس و کووه (۲۰۰۲)، دستاوردهای تحصیلی را شامل دستاوردهای زیر می دانند:

- ۱) دستاوردهای حرفه ای: نتایجی که منجر به یادگیری هنر و فن کاربردی گردد
- ۲) دستاوردهای رشد فردی: نتایجی که منجر به ارتقاء خصوصیات شخصی فرد شود
- ۳) دستاوردهای تحصیلی: نتایجی که منجر به ارتقاء دانش و معلومات فرد شود
- ۴) دستاوردهای ذهنی: نتایجی که منجر به رشد و ارتقاء فکری و عقلانی شود.

نتیجه گیری

با توجه به مواردی که بیان شد می توان گفت مدیرانی که از سبک رهبری کارزماتیک استفاده می کنند از طریق جلب احترام، اعتماد و تعهد در دانش آموزان خود قادرند تا در آنان نفوذ کنند و به این ترتیب در دانش آموزان خود تلاش موردنیاز را برای رسیدن به سطوح بهینه عملکرد برانگیزانند و همچنین مدیرانی که از این نوع رهبری استفاده می کنند به دانش آموزان خود قدرت می بخشند و قدرت بخشیدن باعث افزایش اعتماد به نفس، مسئولیت پذیری و خودمختاری می شود و افزایش احساس خودمختاری، مسئولیت پذیری و اعتماد به نفس سبب افزایش انگیزه درونی در دانش آموزان می شود و آنها را در رسیدن به دستاوردهای تحصیلی عالی تشویق می کند و منجر به دستیابی به این دستاوردها می شود.

یافته به دست آمده حاکی از آن است که سبک رهبری کارزماتیک اثر معناداری بر دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان دارد. این نتایج با یافته های اسلامی و ولیان (۱۳۹۵)، همراستا می باشد. این یافته ها نشان می دهد، مدیرانی که از سبک رهبری کارزماتیک استفاده می کنند باعث افزایش دستاوردهای تحصیلی دانش آموزان می شود.

لینا و آستا (۲۰۱۲)، در پژوهشی با عنوان "نقش رهبری در انتقال دانش در یک سازمان خلاق" به این نتایج رسیدند که: رهبری بر انتقال دانش در یک سازمان خلاق تأثیر دارد، به علاوه رهبری تحولی به طور غیررسمی تأثیر بالایی بر انتقال دانش و رهبری تبدالی تأثیر کمی بر انتقال دانش در سازمان دارد.

ونبلاثر، دوووس (۲۰۱۶)، در تحقیق خود با عنوان "ارتباط رهبری مدرسه با یادگیری حرفه‌های معلمان ۱۲ مدرسه بلژیکی" به این نتیجه دست یافتند که رهبری کارزماتیک بر رشد حرفه ای مسئولیت جمعی، مشارکت معلمان تأثیر دارد. معلمان در مدرسی که مدیران آنها از رهبری کارزماتیک استفاده می کنند درک می شوند و در تصمیمات مشارکت داده می شوند و این معلمان با محرومیت دانش آموزان درگیر می شوند و معلمان نیز خواهان این نوع رهبری هستند چون مدیرانی که از این سبک رهبری استفاده می کنند همیشه در دسترس معلمان هستند. انگیزه آنها برای کمک و حمایت از معلمان بالا است و با مسائل آموزشی درگیر می شوند و در مورد موضوعات درسی با معلمان درگیر هستند و این مدیران تمرکز خود را بر بالا بردن انگیزه و ظرفیت معلمان قرار داده اند و تا زمانی که معلمان انگیزه نداشته باشند برای آموزش و همکاری باهم یادگیری دانش آموزان در حد پایینی قرار دارد بنابراین یک ویژگی اساسی رهبر آموزشی که از سبک رهبری کارزماتیک استفاده می کند این است که متمرکز است بر آموزش، یادگیری و پرورش؛ بنابراین تعجب آور نیست که رهبران به صراحت ارتباط برقرار می کنند معلمان خود را در مورد این موضوعات، تشویق می کنند؛ و همچنین این رهبران می توانند رفتار خاصی را مدل کنند یعنی رهبران آموزشی می توانند به عنوان الگو عمل کنند و همچنین این مدیران می توانند یک سازمان یادگیرنده ایجاد کنند می توانند معلمان را به نوآوری تشویق کنند در نتیجه باعث رشد حرفه ای معلمان شوند.

منابع

- الوانی، سید مهدی؛ زارعی متین، حسن و پاشا زاده، یوسف. (۲۰۰۹). طراحی و تبیین مدل تولید و تسهیم دانش در دانشگاه . مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی. شماره ۴۴. ص ۴۴-۲۹.
- اسلامی، زینب و ولیان، محمدتقی. (۱۳۹۵). تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش (مورد مطالعه: دبیران مدارس مقطع ابتدایی شهرستان بجنورد). چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، برلین آلمان.
- بازرگان، عباس؛ فتح آبادی، جلیل و عین اللهی، بهرام. (۱۳۸۰). رویکرد مناسب ارزیابی درونی برای ارتقای مستمر کیفیت گروه های آموزشی در دانشگاه های علوم پزشکی. مجله روانشناسی و علوم تربیتی. شماره ۵، صص ۲۶-۱.
- تسلیمی، محمد سعید؛ بازرگان، موسی خانی و اعوداری. (۱۳۹۰). تدوین الگوی توسعه رهبری تحول آفرین در دانشگاه های کشور در راستای تعدیل بیگانگی شغلی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور). فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت دولتی. شماره ۳، صص ۳۸-۱۹.
- رابینز، استیفن پی. (۱۳۸۳). رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. دفتر پژوهش های فرهنگی.
- شاهکرم، پروین. (۱۳۸۹). سازمان سالم، سلامت سازمانی و تحقق تعالی سازمانی. فصلنامه احیا (علمی - فرهنگی - اجتماعی). شماره ۷. صص ۱۸-۱۵.
- عابدی جعفری، حسن. (۱۳۸۷). رهبری کارزماتیک. تهران: نشریه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی. شماره ۲، صص ۲۵-۱.

Arne, R. heim, David H. Green(1974). Experimental determination of the temperature and pressure dependence of the Fe-Mg partition coefficient for coexisting garnet and clinopyroxene, 5(۲۳), ۱۱۲.

- Astin, A.W (1999). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of college student development*, 40(5), 518.
- Dimmock, C. A. J. & Walker, A. (2005), Educational leadership: culture and diversity, Thousands Oak: SAGE.
- Devir, T. Kass, N. & Shamir, B. (2004). The emotional bond: Vision and organizational commitment among high-tech employees. *Journal of Organizational Change*, 17(2), 126-143.
- Dulewicz, V. & Higgs, M. (2003). Design of a new instrument to assess leadership dimensions & styles, [w]: Henley Working Paper HWP 0311. Henley Management College, Henley-On-Thames
- Hardy, L. S. (2005). Linear relationship between campus environment, involvement and educational outcomes at tribally controlled community college [dissertation]. Memphis, Tennessee: *University of Memphis, College of education*, 112(14), 414-419.
- Lakshman, C. (2009). Organizational knowledge leadership: A grounded theory approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(1), 51-75.
- Lina, G. & Asta, S. (2012). Leadership role implementing knowledge transfer in creative Organization: how does it work? – *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 41, 15-22.
- Mahar, C. & Mahar, T. (2003). *Emergent leadership: Toward an empirically verifiable model*.
- Oliva, P.F. & Pawlas, G.E (2004). Supervision for today's schools. (7th ed). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. *Organizational Science*, 5(1), 14-37.
- Pace, C. R. & Kuh, G. D. (2002). *College student experiences questionnaire*. Center for Postsecondary Research and Planning, Indiana University.
- Richter, D. Kunter, M. Klusmann, U. Lüdtke, O. Baumert, J. (2011), Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education*, 27(1): 116-126.
- Saleem, M. A. & Qureshi, M. I (2011). Credentials and examination of the factors affecting the students' academic achievement in higher education (a case study of universities in public and private sector at d.i.khan). *Comal University Journal of Research*, 27(2), 74- 80.
- Shoarinejad, A. A. (1998). *Philosophy of education*. Tehran: Amir Kabir Publications.
- Vanblaere, B. & Devos, G. (2016). Relating school leadership to perceived professional learning community characteristics: A multilevel analysis. *Teaching and Teacher Education*, 57, 26-38.
- Wu, V. & Short, P. M. (1996). The relationship of empowerment to teacher job commitment and job satisfaction. *Journal of Instructional Psychology*.