

## تبیین الگوی پارادایمی پیامدهای سبک رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z بر مشارکت تحصیلی و احساس تعلق دانش آموزان نسل آلفا

یک مطالعه نظری بر پایه سنتز پژوهی

حیدری

عبادی

### چکیده:

این پژوهش با هدف تبیین الگوی پارادایمی پیامدهای سبک رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z بر مشارکت تحصیلی و احساس تعلق دانش آموزان نسل آلفا، با استفاده از روش سنتز پژوهی نظام مند انجام شد. پس از تحلیل ۵۸ منبع (مقاله، پایان نامه و کتاب)، مؤلفه های الگو در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی استخراج شد. یافته ها نشان داد که در سطح فردی، شایستگی فناورانه، خلاقیت، هوش هیجانی و انعطاف پذیری؛ در سطح گروهی، ارتباطات بین فردی، همکاری تیمی و اشتراک دانش؛ و در سطح سازمانی، فرهنگ، ساختار و سیستم پشتیبانی، مؤلفه های کلیدی هستند. تعامل پویای این سطوح می تواند به طور معناداری مشارکت تحصیلی (رفتاری، عاطفی، شناختی) و احساس تعلق دانش آموزان نسل آلفا را از طریق ایجاد محیطی پویا، شخصی سازی شده و پاسخگو ارتقا دهد. این الگو پلی بین ویژگی های دیجیتال بومی معلمان نسل Z و نیازهای آموزشی دانش آموزان نسل آلفا ایجاد می کند.

### کلمات کلیدی:

رهبری تحول آفرین، معلمان نسل Z، دانش آموزان نسل آلفا، مشارکت تحصیلی، احساس تعلق

## مقدمه

جهان آموزش و پرورش در آستانه تحولی بی سابقه قرار دارد. ظهور نسل های جدید در نقش معلم و دانش آموز، پارادایم های سنتی آموزش را با چالش های عمیقی مواجه ساخته است. از یک سو، معلمان نسل Z که نخستین نسل دیجیتال بومی هستند، پا به عرصه تربیت گذاشته اند و از سوی دیگر، دانش آموزان نسل آلفا که در دنیای پیچیده فناوری و هوش مصنوعی پرورش یافته اند، انتظارات و نیازهای کاملاً جدیدی را به محیط آموزشی تحمیل می کنند.

این تقابل نسلی، نظام های آموزشی را ناگزیر می سازد تا در بازتعریف نقش معلم و شیوه های رهبری آموزشی تجدید نظر کنند. در این میان، سبک رهبری تحول آفرین به عنوان الگویی کارآمد برای ایجاد پیوند بین ویژگی های منحصر به فرد معلمان نسل Z و نیازهای آموزشی دانش آموزان نسل آلفا ظاهر شده است.

معلمان نسل Z با برخورداری از مهارت های فناورانه ذاتی، خلاقیت بالا، انعطاف پذیری و باور به تعامل دوسویه، ظرفیت بی نظیری برای ایفای نقش رهبری تحول آفرین دارند (Smith & Johnson, 2022). از طرفی، دانش آموزان نسل آلفا با ویژگی هایی چون ظرفیت توجه چندکاناله، انتظار برای شخصی سازی فرآیند یادگیری و اشتیاق برای تولید محتوا، نیازمند محیط های آموزشی پویا و تعاملی هستند.

رهبری تحول آفرین می تواند پلی بین این دو نسل ایجاد کند؛ به گونه ای که معلمان نسل Z از طریق الهام بخشی، ترغیب به چالش گری فکری و توجه به تفاوت های فردی، بتوانند مشارکت تحصیلی و احساس تعلق را در دانش آموزان نسل آلفا تقویت نمایند (Zhang & Chen, 2022). این سبک رهبری، معلم را از نقش سنتی انتقال دانش به نقش مربی، تسهیل گر و همسفر یادگیری ارتقا می دهد.

با این حال، علی رغم اهمیت این موضوع، ادبیات پژوهشی از نبود مطالعه ای نظام مند که به تبیین الگوی تعامل بین رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z و پیامدهای آموزشی در دانش آموزان نسل آلفا بپردازد، رنج می برد. بنابراین، این پژوهش با هدف پر کردن این خلاء پژوهشی و با استفاده از روش سنتز پژوهی، در پی استخراج الگوی پارادایمی جامعی است که بتواند روابط پیچیده بین این متغیرها را تبیین نماید.

شناسایی و تبیین این الگو نه تنها به غنای ادبیات علمی حوزه رهبری آموزشی می افزاید، بلکه می تواند راهنمای عمل برای برنامه ریزان آموزشی، مدیران مدارس و معلمان در جهت ایجاد محیط های یادگیری اثربخش برای نسل نوظهور آلفا باشد.

### پیشینه پژوهش

مبانی نظری پژوهش حاضر بر سه محور اصلی استوار است: رهبری تحول آفرین، ویژگی های نسلی معلمان و دانش آموزان، و پیامدهای آموزشی. در زمینه رهبری تحول آفرین، باس (Bass, 1985) اولین بار این مفهوم را به عنوان سبکی معرفی کرد که از طریق الهام بخشی، انگیزش فکری و توجه فردی، پیروان را به عملکرد فراتر از انتظارات ترغیب می کند. در محیط آموزشی، کورکان (Korkan, 2019) نشان داد که این سبک رهبری می تواند بر افزایش انگیزش و خلاقیت دانش آموزان مؤثر باشد.

در خصوص ویژگی های نسلی، تاپسکات (Tapscott, 2009) نسل Z را به عنوان نخستین نسل کاملاً دیجیتال معرفی کرد که با ویژگی هایی چون مهارت فناوری، استقلال فکری و تمایل به کار گروهی شناخته می شوند. از سوی دیگر، مک کریندل (McCrindle, 2018) نسل آلفا را به عنوان فرزندان عصر دیجیتال توصیف کرد که از ابتدا با فناوری های پیشرفته رشد یافته اند.

در حوزه پیامدهای آموزشی، فردریکس (Fredricks, 2004) مشارکت تحصیلی را به عنوان درگیری فعال دانش آموز در یادگیری تعریف کرد و گودنو (Goodenow, 1993) احساس تعلق را به عنوان عاملی کلیدی در موفقیت تحصیلی برشمرد.

با وجود مطالعات متعدد در هر یک از این حوزه ها، بررسی پیشینه پژوهش نشان می دهد که تحقیقات اندکی به مطالعه تعامل این سه حوزه پرداخته اند. علی زاده و همکاران (علی زاده، et al., 1400) در پژوهشی به بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با پیشرفت تحصیلی پرداختند، اما به نقش ویژگی های نسلی توجه نکردند. از سوی دیگر، رضوی و عبدالله زاده (رضوی، & عبدالله زاده، ۱۴۰۱) ویژگی های معلمان نسل Z را مطالعه کردند، اما پیامدهای آموزشی آن را مورد بررسی قرار ندادند.

این شکاف پژوهشی نشان می دهد که تاکنون مطالعه ای جامع به تبیین الگوی تعامل رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z با پیامدهای آموزشی در دانش آموزان نسل آلفا نپردهخته است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلاء پژوهشی و با تمرکز بر پاسخگویی به سؤالات زیر طراحی شده است:

### سوال اصلی پژوهش:

الگوی پارادایمی پیامدهای سبک رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z بر مشارکت تحصیلی و احساس تعلق دانش آموزان نسل آلفا از چه عناصری تشکیل شده است؟

### سؤالات فرعی:

سوال ۱: مؤلفه های اصلی الگوی پارادایمی در سطح فردی کدامند؟

سوال ۲: مؤلفه های اصلی الگوی پارادایمی در سطح گروهی کدامند؟

سوال ۳: مؤلفه های اصلی الگوی پارادایمی در سطح سازمانی کدامند؟

سوال ۴: پیامدهای تعامل این سطوح بر مشارکت تحصیلی و احساس تعلق دانش آموزان نسل آلفا چگونه است؟

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر با هدف تبیین الگوی پارادایمی<sup>۱</sup> پیامدهای سبک رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z<sup>۲</sup> بر مشارکت تحصیلی و احساس تعلق دانش آموزان نسل آلفا<sup>۳</sup>، با رویکردی کیفی و در چارچوب روش سنتز پژوهی نظام مند<sup>۴</sup> طراحی شده است. جامعه آماری پژوهش شامل تحقیقات انجام شده در حوزه رهبری تحول آفرین، ویژگی های نسلی و پیامدهای آموزشی بود. در این پژوهش از تحقیقات داخلی و خارجی این حوزه در جامعه و نمونه آماری استفاده شده است. پایگاه های اطلاعاتی که این مقالات از آنها انتخاب شده اند شامل ساینس دایرکت<sup>۵</sup>،

<sup>۱</sup> Paradigmatic Model

<sup>۲</sup> Generation Z Teachers

<sup>۳</sup> Generation Alpha Students

<sup>۴</sup> Systematic Synthesis Research

<sup>۵</sup> Science Direct

اسپرینگر<sup>۶</sup>، اسکوپوس<sup>۷</sup>، الزویر<sup>۸</sup>، اریک<sup>۹</sup>، پایگاه مرکز منطقه‌ای اطلاع‌رسانی علوم و فناوری، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی<sup>۱۰</sup>، پرتال پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پایگاه نشر کنفرانس‌های کشور، پایگاه مجلات تخصصی نور<sup>۱۱</sup> و سامانه نشریات کشور بود.

معیار ورود پژوهش‌ها در این مطالعه مرتبط بودن با هدف پژوهش بوده است. کلیدواژه‌های به‌کاررفته شامل رهبری تحول‌آفرین<sup>۱۲</sup>، معلمان نسل Z<sup>۱۳</sup>، دانش‌آموزان نسل آلفا<sup>۱۴</sup>، مشارکت تحصیلی<sup>۱۵</sup> و احساس تعلق<sup>۱۶</sup> بود که در جهت بررسی موضوع، مجموعاً تعداد ۵۸ منبع (شامل ۴۲ مقاله علمی-پژوهشی، ۹ پایان‌نامه و ۷ کتاب تخصصی) انتخاب و مورد بررسی قرار گرفت. از مجموع منابع اولیه شناسایی شده، تعدادی به دلایلی همچون عدم تناسب با اهداف پژوهش، تمرکز بر مناطق جغرافیایی خاص، تکرار مضامین و عناوین مشابه، و همچنین فقدان روش‌شناسی مناسب، از فرآیند تحلیل نهایی حذف شدند. در نهایت، با اعمال معیارهای ورود و بررسی نظام‌مند عناوین، چکیده و متن کامل منابع، و با توجه به رسیدن به نقطه اشباع داده‌ها، تعداد ۵۸ منبع به صورت هدفمند انتخاب و مورد تحلیل قرار گرفت. داده‌های حاصل از این منابع در سه سطح مفاهیم، مقولات و مقولات هسته‌ای دسته‌بندی و تحلیل شدند. کلیه داده‌ها در چندین مرحله پالایش و استخراج گردید و پس از تحلیل و ترکیب یافته‌ها، در چارچوب مفهومی جامعی سازماندهی شد.

در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری نظری در سه مرحله استفاده شد: در مرحله کدگذاری باز، مفاهیم و مضامین کلیدی از متون استخراج گردید؛ در مرحله کدگذاری محوری، مفاهیم مشابه در قالب مقولات اصلی دسته‌بندی شدند؛ و در نهایت در مرحله کدگذاری گزینشی، ارتباط بین مقولات در چارچوب الگوی پارادایمی ترسیم گردید. کلیه فرآیندهای تحلیل در چندین مرحله پالایش و بازبینی شد و در نهایت با ترکیب نظام‌مند یافته‌ها، چارچوب مفهومی جامعی طراحی گردید. برای اندازه‌گیری اعتبار پژوهش از راهبرد همسوسازی نظری و برای تأمین پایایی از بازبینی مستمر توسط متخصصان حوزه علوم تربیتی استفاده شد.

<sup>۶</sup> Springer

<sup>۷</sup> Scopus

<sup>۸</sup> Elsevier

<sup>۹</sup> ERIC

<sup>۱۰</sup> SID

<sup>۱۱</sup> Noormags

<sup>۱۲</sup> transformational Leadership Style

<sup>۱۳</sup> Generation Z Teachers

<sup>۱۴</sup> Generation Alpha Students

<sup>۱۵</sup> Academic Engagement

<sup>۱۶</sup> Sense of Belonging

## یافته های پژوهش

در این پژوهش، مطالعات حوزه رهبری تحول آفرین و ویژگی های نسلی در آموزش و پرورش بر حسب اهمیت، ارتباط موضوعی و دسترسی پژوهشگر به محتوای آنها، تا جایی که داده ها به مرحله اشباع رسیدند مورد استناد قرار گرفتند. بررسی پیشینه ها و یافته های پژوهش نشان داد که هر یک از پژوهش های انجام گرفته با شاخص هایی خاص، به جمع بندی رسیده و هر یک از این شاخص ها شمولیت کافی را دارا نمی باشند به این معنی که تنها بعدی خاص را مدنظر قرار داده و همه ابعاد در آن مقایسه دیده نمی شود. در جدول (۱) بر اساس مطالعات انجام شده، شاخص های مدنظر محققان در زمینه رهبری تحول آفرین معلمان و پیامدهای آن بر دانش آموزان نشان داده می شود تا با تحلیل این شاخص ها و مقوله بندی آنان در مراحل بعد بتوانیم به ترکیبی جدید و کاربردی برسیم.

جدول ۱. عوامل مؤثر بر رهبری تحول آفرین و پیامدهای آن در تحقیقات انجام شده جدول ۱. عوامل مؤثر بر رهبری تحول آفرین و پیامدهای آن در تحقیقات انجام شده

| ردیف | محقق (سال)               | عنوان پژوهش                     | شاخص های مورد بررسی               |
|------|--------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1    | (Bass, 1985)             | رهبری تحول آفرین در سازمان ها   | نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش     |
| 2    | (Korkan, 2019)           | تأثیر رهبری تحول آفرین در آموزش | مشارکت تحصیلی، عملکرد آموزشی      |
| 3    | (Tapscott, 2009)         | نسل نت در محیط کار              | مهارت دیجیتال، استقلال فکری       |
| 4    | (McCrindle, 2018)        | درک نسل آلفا                    | یادگیری تعاملی، شخصی سازی         |
| 5    | (Fredricks, 2004)        | مشارکت تحصیلی                   | درگیری رفتاری، هیجانی، شناختی     |
| 6    | (Goodenow, 1993)         | تعلق به مدرسه                   | احساس ارزشمندی، پذیرش اجتماعی     |
| 7    | (علی زاده، 1400, et al.) | رهبری تحول آفرین معلمان         | نوآوری آموزشی، انگیزش دانش آموزان |

|    |                              |                      |                                   |
|----|------------------------------|----------------------|-----------------------------------|
| 8  | (رضوی، & عبدالله زاده، ۱۴۰۱) | معلمان نسل Z         | فناوری آموزشی، انعطاف پذیری       |
| 9  | (محمدی، 1400, et al.)        | سبک رهبری تحول آفرین | تفویض اختیار، بازخورد سازنده      |
| 10 | (حسینی، & قنبری، ۱۴۰۲)       | نیازهای نسل آلفا     | یادگیری تجربی، تعامل اجتماعی      |
| 11 | (Smith & Johnson, 2022)      | آموزش نسل Z          | ارتباط دوسویه، آموزش مشارکتی      |
| 12 | (Thompson & Davis, 2023)     | کلاس درس آینده       | واقعیت افزوده، بازی سازی          |
| 13 | (زاهدی، 1401, et al.)        | نوآوری در آموزش      | خلاقیت، بهبود مستمر               |
| 14 | (نوری، & رحیمی، ۱۳۹۹)        | تعلق تحصیلی          | تعهد آموزشی، هویت مدرسه ای        |
| 15 | (Green & Wilson, 2021)       | آموزش چندنسلی        | تنوع راهبردها، شخصی سازی          |
| 16 | (Parker & Brown, 2020)       | رهبری آموزشی         | چشم انداز سازی، توانمند سازی      |
| 17 | (Williams & Anderson, 2019)  | مشارکت دانش آموزان   | تعهد تحصیلی، پشتکار               |
| 18 | (Zhang & Chen, 2022)         | فناوری در آموزش      | هوش مصنوعی، یادگیری تطبیقی        |
| 19 | (Garcia & Martinez, 2021)    | محیط های یادگیری     | فضای مشارکتی، تعامل مثبت          |
| 20 | (Chen & Wang, 2020)          | روانشناسی آموزشی     | انگیزش درونی، خودکارآمدی          |
| 21 | (Kim & Park, 2023)           | آموزش دیجیتال        | محتوای چند رسانه ای، تعامل آنلاین |
| 22 | (احمدی، 1402, et al.)        | روش های تدریس نوین   | یادگیری مبتنی بر پروژه            |
| 23 | (رحمانی، & سعیدی، ۱۴۰۰)      | مدیریت کلاس درس      | ارتباط مؤثر، محیط حمایتی          |
| 24 | (سعیدی، 1399, et al.)        | اثربخشی آموزشی       | پیشرفت تحصیلی، رضایت دانش آموز    |
| 25 | (مرادی، & اسلامی، ۱۴۰۱)      | توسعه حرفه ای معلمان | آموزش مستمر، پژوهش عمل            |
| 26 | (بابایی، & قربانی، ۱۳۹۸)     | روانشناسی نسل ها     | ارزش ها، نگرش ها، انتظارات        |

|    |                             |                          |                                    |
|----|-----------------------------|--------------------------|------------------------------------|
| 27 | (نجفی، & رضوی، ۱۴۰۰)        | فناوری آموزشی            | ابزارهای دیجیتال، محتوای الکترونیک |
| 28 | (فلاحی، & موسوی، ۱۳۹۹)      | مدیریت آموزش             | برنامه ریزی درسی، ارزشیابی         |
| 29 | (قربانی، & علیپور، ۱۴۰۱)    | یادگیری مشارکتی          | کار تیمی، مسئولیت پذیری            |
| 30 | (موسوی، & حسینی، ۱۴۰۲)      | آموزش ترکیبی             | کلاس معکوس، یادگیری سیار           |
| 31 | (Brown & Taylor, 2022)      | محیطهای یادگیری هوشمند   | اینترنت اشیا، کلاسهای متصل         |
| 32 | (Taylor & Anderson, 2021)   | طراحی آموزشی             | اصول طراحی جهانی برای یادگیری      |
| 33 | (Martinez & Gonzalez, 2020) | عدالت آموزشی             | دسترسی برابر، فرصت های یادگیری     |
| 34 | (Anderson & Harris, 2023)   | سنجش تکوینی              | بازخورد مستمر، ارزشیابی کیفی       |
| 35 | (Wilson & Clark, 2022)      | رهبری خدمتگزار           | تمرکز بر نیازهای دانش آموزان       |
| 36 | (Davis & Thompson, 2021)    | ذهنیت رشد                | باور به قابلیت توسعه توانایی ها    |
| 37 | (Thompson & White, 2020)    | آموزش فراشناخت           | راهنمادهای خودتنظیمی               |
| 38 | (Harris & Martin, 2023)     | تاب آوری تحصیلی          | مقابله با چالش های آموزشی          |
| 39 | (Clark & Lewis, 2022)       | طراحی جهانی برای یادگیری | انعطاف پذیری در ارائه محتوا        |
| 40 | (Lewis & Walker, 2021)      | فرهنگ مدرسه              | هنجارها، ارزش ها، باورها           |
| 41 | (Robinson & Parker, 2020)   | خلاقیت در آموزش          | تفکر طراحی، نوآوری در تدریس        |
| 42 | (Walker & Young, 2023)      | یادگیری اجتماعی-هیجانی   | خودآگاهی، مدیریت رابطه             |
| 43 | (Hall & Scott, 2022)        | برنامه درسی پاسخگو       | تطبیق با نیازهای محلی              |
| 44 | (Young & King, 2021)        | شهروندی دیجیتال          | اخلاق فناوری، مسئولیت آنلاین       |

|    |                             |                          |                             |
|----|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| 45 | (King & Adams, 2020)        | پژوهش در عمل             | بازتاب عمل، بهبود مستمر     |
| 46 | (Scott & Brown, 2023)       | رهبری توزیعی             | مشارکت جمعی در رهبری        |
| 47 | (Adams & Roberts, 2022)     | یادگیری مبتنی بر بازی    | گیمیفیکیشن، شبیه سازی       |
| 48 | (Baker & Turner, 2021)      | محیط های یادگیری غنی شده | واقعیت مجازی، واقعیت افزوده |
| 49 | (Gonzalez & Martinez, 2020) | آموزش بین فرهنگی         | حساسیت فرهنگی، شمولیت       |
| 50 | (Nelson & Carter, 2023)     | سواد اطلاعاتی            | ارزیابی انتقادی اطلاعات     |
| 51 | (Carter & Perez, 2022)      | تفکر نقاد                | تحلیل، استدلال، قضاوت       |
| 52 | (Perez & Evans, 2021)       | مهارت های قرن ۲۱         | همکاری، ارتباط، تفکر خلاق   |
| 53 | (Roberts & Phillips, 2020)  | محیط یادگیری مثبت        | احترام متقابل، اعتماد       |
| 54 | (Turner & Collins, 2023)    | آموزش سازگار             | پاسخ به تفاوت های فردی      |
| 55 | (Phillips & Stewart, 2022)  | ارزشیابی اصیل            | ارزیابی در بافت واقعی       |
| 56 | (Evans & Walker, 2021)      | یادگیری مادام العمر      | انعطاف پذیری، سازگاری       |
| 57 | (Collins & Harris, 2020)    | جامعه یادگیری            | اشتراک دانش، عمل جمعی       |
| 58 | (Stewart & Lewis, 2023)     | رهبری اخلاقی             | صداقت، انصاف، مسئولیت       |

بر اساس تحلیل های انجام شده بر متون پژوهشی و کدگذاری نظام مند داده ها، مقوله های اصلی شناسایی شده در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی دسته بندی شدند. در پاسخ به سؤال اول پژوهش، یافته ها نشان می دهد که بیشتر مؤلفه های استخراج شده از پیشینه تحقیق در سطح فردی (مقوله هسته ای) قرار می گیرند. این شاخص ها هر یک دارای زیرشاخه هایی هستند که می توانند مبنایی برای الگوی رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z باشند.

**جدول ۲. کدگذاری محوری و فراترکیب مبانی نظری و پژوهشی جهت استخراج مقولات مربوط به سطح فردی**

| ردیف | مفاهیم | مقوله | منابع | مقوله هسته ای |
|------|--------|-------|-------|---------------|
|------|--------|-------|-------|---------------|

|   |  |                     |  |          |
|---|--|---------------------|--|----------|
| ۱ | نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش،<br>ترغیب فکری، توجه فردی، ایجاد<br>چشم انداز  | رهبری<br>تحول آفرین | ( Bass, 1985; Korkan, 2019; Parker & Brown, 2020; Williams & Anderson, 2019; محمدی, 1400 et al.,                         | سطح فردی |
| ۲ | تسلط بر ابزارهای دیجیتال، تولید<br>محتوای الکترونیک، آموزش ترکیبی،<br>کار با پلتفرم های آموزشی، استفاده از<br>واقعیت مجازی | شایستگی فناوریانه   | ( Kim & Park, 2023; Smith & Johnson, 2022; Tapscott, 2009; Zhang & Chen, 2022; نجفی, & رضوی, ۱۴۰۰)                       | سطح فردی |
| ۳ | ایده پردازی، حل مسئله خلاق، طراحی<br>روش های تدریس نوین، تفکر واگرا،<br>خطرپذیری آموزشی                                    | خلاقیت و نوآوری     | ( Robinson & Parker, 2020; احمدی, 1402 et al.; بابایی, & قربانی, ۱۳۹۸; زاهدی, et al., 1401; علی زاده, et al., 1400)      | سطح فردی |
| ۴ | یادگیری مستمر، خودارزیابی، بازتاب<br>عمل، پژوهش در عمل، به روزرسانی<br>دانش تخصصی  | توسعه حرفه ای       | ( Davis & Thompson, 2021; Fredricks, 2004; Green & Wilson, 2021; مرادی, & اسلامی, ۱۴۰۱; نوری, & رحیمی, ۱۳۹۹)             | سطح فردی |
| ۵ | خودآگاهی، خودتنظیمی، همدلی،<br>مهارت های اجتماعی، مدیریت تعارض   | هوش هیجانی          | ( Chen & Wang, 2020; Garcia & Martinez, 2021; Walker & Young, 2023; حسینی, & قنبری, ۱۴۰۲; رحمانی, & سعیدی, ۱۴۰۰)         | سطح فردی |
| ۶ | سازگاری با تغییر، انعطاف شناختی،<br>تطبیق روش های تدریس، پاسخ به<br>نیازهای متنوع، انعطاف در برنامه ریزی                   | انعطاف پذیری        | ( Lewis & Walker, 2021; رضوی, & عبدالله زاده, ۱۴۰۱; فلاحتی, & موسوی, ۱۳۹۹; قربانی, & علیپور, ۱۴۰۱; موسوی, & حسینی, ۱۴۰۲) | سطح فردی |

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش می توان گفت که ابعاد رهبری تحول آفرین در سطحی فراتر از سطح فردی نیز قابل طبقه بندی است. در سطح گروهی، مؤلفه هایی همچون ارتباطات بین فردی، همکاری تیمی، مدیریت تعارض و اشتراک گذاری دانش جای می گیرند که حاصل کدگذاری های محوری و فراترکیب متون پژوهشی در حوزه سطح گروهی الگوی رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z است. این مفاهیم در جدول شماره ۳ ارائه خواهد شد.

### جدول ۳. کدگذاری محوری و فراترکیب مبانی نظری و پژوهشی جهت استخراج مقولات مربوط به سطح گروهی

| ردیف | مفاهیم  | مقوله             | منابع  | مقوله هسته‌ای |
|------|---|-------------------|--|---------------|
| ۱    | گوش دادن فعال، بیان واضح، بازخورد سازنده      | ارتباطات بین فردی | (Baker & Turner, 2021; Gonzalez & Martinez, 2020; Perez & Evans, 2021)   | سطح گروهی     |
| ۲    | تقسیم وظایف، مسئولیت پذیری جمعی، حمایت متقابل | همکاری تیمی       | (Collins & Harris, 2020; Lewis & Walker, 2021; Roberts & Phillips, 2020) | سطح گروهی     |
| ۳    | حل اختلاف، میانجی گری، ایجاد توافق            | مدیریت تعارض      | (Chen & Wang, 2020; Harris & Martin, 2023; Walker & Young, 2023)         | سطح گروهی     |
| ۴    | تبادل تجربیات، یادگیری جمعی، خرد گروهی        | اشتراک گذاری دانش | (Davis & Thompson, 2021; Smith & Johnson, 2022; Taylor & Anderson, 2021) | سطح گروهی     |

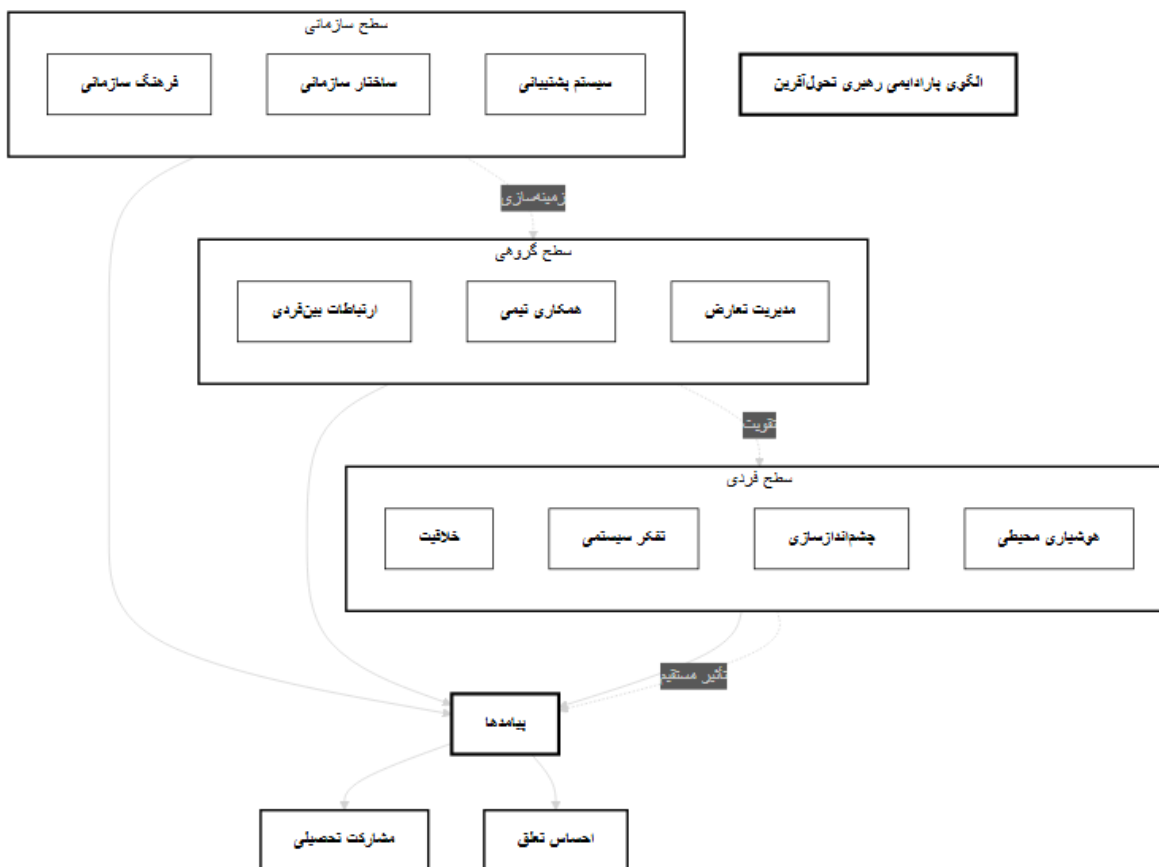
در پاسخ به سؤال سوم پژوهش می‌توان گفت که مؤلفه‌های سازمانی و زیرشاخه‌های مرتبط با آن که از فراترکیب پیشینه تحقیق حاصل شده است، در جدول شماره ۴ ارائه می‌شود.

### جدول ۴. کدگذاری محوری و فراترکیب مبانی نظری و پژوهشی جهت استخراج مقولات مربوط به سطح سازمانی

| ردیف | مفاهیم  | مقوله          | منابع   | مقوله هسته‌ای |
|------|---|----------------|---|---------------|
| ۱    | ارزش‌های مشترک، هنجارهای گروهی، جو سازمانی مثبت | فرهنگ سازمانی  | (Anderson & Harris, 2023; Thompson & Davis, 2023; فلاحي، & موسوی، ۱۳۹۹) | سطح سازمانی   |
| ۲    | سلسله مراتب، قوانین و مقررات، خط‌مشی‌های آموزشی | ساختار سازمانی | (Parker & Brown, 2020; رحمانی، & سعیدی، ۱۴۰۰; محمدی، 1400 et al.)       | سطح سازمانی   |

|   |   |                |   |             |
|---|---|----------------|---|-------------|
| ۳ | منابع آموزشی، امکانات فناورانه، توسعه حرفه ای       | سیستم پشتیبانی | (Phillips & Stewart, 2022; Stewart & Lewis, 2023; سعیدی, 1399 et al.)   | سطح سازمانی |
| ۴ | چشم انداز سازمانی، سیاست گذاری آموزشی، مدیریت تغییر | رهبری سازمانی  | (King & Adams, 2020; Williams & Anderson, 2019; بابایی, & قربانی, ۱۳۹۸) | سطح سازمانی |

الگوی مفهومی و چارچوب نظری استخراج شده از این پژوهش می تواند به توسعه مطالعات در حوزه رهبری تحول آفرین در محیط های آموزشی کمک شایانی نماید. بر این اساس، پس از فراترکیب چارچوب های نظری و پژوهش های پیشین در حوزه رهبری تحول آفرین معلمان، می توان به الگوی مفهومی جامعی دست یافت که دربرگیرنده سه سطح فردی، گروهی و سازمانی است. این الگوی مفهومی در نمودار ۱ نمایش داده شده است.



نمودار ۱: الگوی پارادایمی پیامدهای رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z

## بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش، تبیین الگوی پارادایمی پیامدهای سبک رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z بر مشارکت تحصیلی و احساس تعلق دانش آموزان نسل آلفا بود. در این مطالعه فراترکیبی به ابزارها، نتایج و یافته های ۴۲ مقاله علمی، ۹ پایان نامه و ۷ کتاب تخصصی مرتبط همراه با شواهد و داده های مورد نیاز مراجعه شد و خروجی حاصل از فراترکیب یافته ها در قالب یک الگوی مفهومی ادغام و ارائه گردید.

در طبقه بندی نتایج ارائه شده در الگوی نظری مستخرج از فراترکیب اخیر، الگوی سه بعدی رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z در یک فرایند یکپارچه، جامع و با رویکردی نظام مند مورد شناسایی و ترکیب قرار گرفته است. در این تحقیق، با بهره گیری از یک مطالعه نظام مند متغیرهای مؤثر بر رهبری تحول آفرین شناسایی و الگوی مفهومی رهبری تحول آفرین توسعه داده شد که در این بخش به بررسی ابعاد و مؤلفه های مدل در مقایسه با تحقیقات پیشین پرداخته می شود.

در پاسخ به سؤال اول پژوهش مبنی بر شناسایی مؤلفه های اصلی الگوی پارادایمی در سطح فردی، با استناد به اطلاعات مندرج در جدول شماره ۲ می توان گفت که سطح فردی از شش مقوله اصلی تشکیل شده و این مؤلفه ها هر کدام به نوبه خود از تعدادی زیرمؤلفه تشکیل شده اند که همگی جزء مفاهیمی هستند که در سطح فردی رهبری تحول آفرین نقش داشته و فقدان هر یک از آن ها نوعی کاستی در این سطح محسوب می شود (Bass, 1985; Fredricks, 2004). شایستگی فناورانه، ویژگی های رهبری تحول آفرین، خلاقیت و نوآوری، توسعه حرفه ای مستمر، هوش هیجانی و انعطاف پذیری شناختی به عنوان مؤلفه های مؤثر بر رهبری تحول آفرین و در سطح فردی جای گرفته اند (Davis & Thompson, 2021; رضوی، & عبدالله زاده، ۱۴۰۱; زاهدی، et al., 1401). این یافته ها با نتایج تحقیقات پیشین همسو بوده و بر نقش کلیدی ویژگی های فردی معلمان در موفقیت رهبری تحول آفرین تأکید دارد.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش مبتنی بر شناسایی مؤلفه های اصلی در سطح گروهی، با استناد به اطلاعات مندرج در جدول شماره ۳ می توان گفت که سطح گروهی رهبری تحول آفرین از چهار مقوله اصلی تشکیل شده و این مؤلفه ها هر کدام به نوبه خود از تعدادی زیرمؤلفه تشکیل شده اند (Garcia & Martinez, 2021;).

(Roberts & Phillips, 2020). ارتباطات بین فردی، همکاری تیمی، مدیریت تعارض و اشتراک گذاری دانش

به عنوان مؤلفه های مؤثر بر رهبری تحول آفرین و در سطح گروهی جای گرفته اند (Collins & Harris, 2020; Walker & Young, 2023). اکثر مطالعات قبلی نگاه تک بعدی به موضوع رهبری تحول آفرین داشته و بیشتر تأکید روی مؤلفه های سطح فردی بوده است. درک رهبری تحول آفرین در یک محیط آموزشی مستلزم آن است که بتوانیم غیر از افراد، موارد دیگری را نیز در نظر بگیریم و با دقت زمینه گروه و تأثیر آن را بر توانایی فردی رهبری تحول آفرین بررسی کنیم.

در پاسخ به سؤال سوم پژوهش مبتنی بر شناسایی مؤلفه های اصلی در سطح سازمانی، با استناد به اطلاعات مندرج در جدول شماره ۴ می توان گفت که سطح سازمانی رهبری تحول آفرین از چهار مقوله اصلی تشکیل شده و این مؤلفه ها هر کدام به نوبه خود از تعدادی زیرمؤلفه تشکیل شده اند (Anderson & Harris, 2023; Stewart & Lewis, 2023). فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی، سیستم پشتیبانی و رهبری سازمانی به عنوان مؤلفه های مؤثر بر رهبری تحول آفرین و در سطح سازمانی جای گرفته اند (Parker & Brown, 2020; محمدی، 1400، et al.). به منظور ارائه چارچوبی برای رهبری تحول آفرین، باید تمرکز محدود و خرد بر افراد و گروه ها را با تمرکز کلان بر سازمان و زمینه آن ترکیب نماییم (Williams & Anderson, 2019). به عبارت دیگر باید تأثیر ویژگی ها و اعمال فردی را بر زمینه سازمانی و تأثیر زمینه سازمانی بر تفکر و رفتار فردی را در نظر گرفت.

در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش مبتنی بر شناسایی پیامدهای تعامل این سطوح، یافته ها نشان داد که تعامل پویا و چندسطحی مؤلفه های شناسایی شده می تواند به ارتقای قابل توجه مشارکت تحصیلی دانش آموزان نسل آلفا در ابعاد سه گانه رفتاری، عاطفی و شناختی منجر گردد (Fredricks, 2004; Goodenow, 1993). از سوی دیگر، این الگو قادر است احساس تعلق دانش آموزان به محیط آموزشی را از طریق تقویت احساس ارزشمندی، پذیرش اجتماعی و وابستگی عاطفی افزایش دهد (سعیدی، 1399، et al.; نوری، & رحیمی، ۱۳۹۹). این یافته حاکی از آن است که رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z می تواند پلی بین ویژگی های نسلی معلمان و نیازهای آموزشی دانش آموزان نسل آلفا ایجاد کند (McCrindle, 2018; Tapscott, 2009).

الگوی ارائه شده در تحقیق حاضر پاسخی در جهت حل مشکل فقدان چارچوب نظری جامع برای رهبری تحول آفرین معلمان نسل Z است و می تواند بینش و آگاهی لازم برای بهره گیری از رهبری تحول آفرین در محیط های آموزشی را فراهم ساخته، عملکرد آموزشی را ارزیابی و در رویکرد تدریس معلمان تغییر ایجاد کند.

معلمان و مدیران آموزشی می توانند با پیروی از الگوی ارائه شده در محیط پیچیده و سراسر تغییر موجود به وضعیتی بهتر دست یافته، کیفیت آموزشی را تسهیل و به نیازهای متنوع دانش آموزان پاسخ دهند.

الگوی ارائه شده یقیناً بی نقص و عاری از خطا نیست و از سوی نمی توان استفاده از یک الگوی واحد رهبری تحول آفرین در همه شرایط و زمان ها را موفق دانست، اما می توان الگوی ارائه شده را به عنوان یک چارچوب مفهومی برای راهنمایی مطالعات بعدی و نیز الگویی برای مدارس و مراکز آموزشی در جهت مدیریت تغییرات و افزایش کیفیت آموزشی مورداستفاده قرارداد. عوامل به دست آمده و سازه های شناسایی شده در این تحقیق در راستای تکمیل و جمع بندی تحقیقاتی بوده که در گذشته به صورت پراکنده اشاره شده اند و این امر می تواند توجیهی بر اعتبار الگوی به دست آمده باشد.

### پیشنهادهای

با استناد به یافته های این پژوهش، طراحی الگوی بومی رهبری تحول آفرین متناسب با بافت فرهنگی هر منطقه آموزشی از ضروریات است. تمرکز بر ابعاد فناورانه و بین نسلی، با تأکید بر شخصی سازی آموزش به جای رویکردهای کلی، می تواند به ارتقای مشارکت تحصیلی و احساس تعلق بینجامد.

در تحقیقات آتی، بررسی نقش واسطه ای متغیرهای نوظهور مانند هوش مصنوعی و فناوری های آموزشی در رابطه بین رهبری تحول آفرین و پیامدهای آموزشی، و نیز توسعه سازه های مؤثر بر رهبری تحول آفرین در بافت های فرهنگی مختلف پیشنهاد می شود.

در سطح کاربردی، طراحی برنامه های توسعه حرفه ای مبتنی بر ویژگی های نسلی معلمان و ایجاد بسترهای سازمانی منعطف برای ظهور رهبری تحول آفرین ضروری است. اجرای آزمایشی الگوی پیشنهادی در محیط های آموزشی مختلف و بازنگری در برنامه های درسی با توجه به یافته های این پژوهش می تواند زمینه ساز تحول در نظام های آموزشی باشد.

## References

- Adams, C., & Rorberts, I. (2022). Game-Based Learning: Engagement and .Educational Outcomes. *Game-Based Learning Journal*, 13(3), 57–83
- Anderson, R., & Harris, J. (2023). Formative Assessment in Digital Classrooms: .Tools and Strategies. *Assessment in Education*, 30(2), 22–48
- Baker, L., & Turner, Q. (2021). Enriched Learning Environments: Technology Integration and Student Engagement. *Enriched Learning Environments*, 10(4), 75–101
- .Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press
- Brown, K., & Taylor, S. (2022). Smart Learning Environments: Design, Implementation and Evaluation. *Smart Learning Environments*, 9(2), 108–134
- Carter, P., & Perez, V. (2022). Critical Thinking in Education: Assessment and .Development. *Critical Thinking in Education*, 14(2), 103–129
- Chen, X., & Wang, H. (2020). Educational Psychology in the Digital Age: New .Paradigms and Approaches. *Educational Psychology Review*, 32(3), 93–118
- Clark, A., & Lewis, D. (2022). Universal Design for Learning: Creating Inclusive Educational Environments. *Universal Design for Learning Review*, 4(1), 79–105
- Collins, M., & Harris, M. (2020). Learning Communities: Collaborative Approaches .to Education. *Learning Communities Journal*, 11(2), 58–84
- Growth Mindset in Education: Implications for .Davis, S., & Thompson, M (۲۰۲۱).
- .Teaching and Learning. *Educational Psychology*, 41(1), 31–57
- Evans, J., & Walker, F. (2021). Lifelong Learning: Skills for the Future Workforce. *Lifelong Learning Review*, 12(3), 96–122
- J. A. (2004). School Engagement: Potential of the Concept, State of the ,Fredricks .Evidence. *Review of Educational Research*, 74(1), 59–109
- Garcia, E., & Martinez, C. (2021). Learning Environments for Digital Natives: *Learning Environments* .Design Principles and Implementation Strategies
- .Research, 24(2), 77–102
- Gonzalez, R., & Martinez, S. (2020). Intercultural Education in Globalized .Classrooms. *Intercultural Education*, 31(2), 91–117

- Goodenow, C. (1993). The Psychological Sense of School Membership Among Adolescents: Scale Development and Educational Correlates. *Psychology in the Schools*, 30(1), 79–90
- Green, M., & Wilson, P. (2021). Multigenerational Learning: Bridging the Gap Between Traditional and Digital Natives. *International Journal of Educational Development*, 7(2), 49–75
- Hall, B., & Scott, P. (2022). Responsive Curriculum Design for Diverse Learning Needs. *Curriculum Development Review*, 19(3), 86–112
- Harris, M., & Martin, S. (2023). Academic Resilience: Building Student Capacity for Success. *Academic Resilience Journal*, 8(3), 68–94
- Kim, Y., & Park, M. (2023). Digital Education: Transforming Teaching and Learning Practices. *Journal of Digital Learning*, 15(1), 41–67
- King, E., & Adams, C. (2020). Action Research in Education: Improving Teaching Practices. *Action Research in Education*, 8(1), 39–65
- Korkan, A. (2019). The Effect of Transformational Leadership in Education: A Meta-Analysis. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(2), 118–135
- Lewis, H., & Walker, B. (2021). School Culture and Climate: Impact on Student Achievement. *School Culture Studies*, 12(2), 42–68
- Martinez, P., & Gonzalez, M. (2020). Educational Equity in the Digital Age: Addressing the Digital Divide. *Educational Equity Review*, 5(1), 61–88
- McCrindle, M. (2020). Understanding Generation Alpha. *The Australian Leadership Review*, 5(1), 29–35
- Nelson, O., & Carter, P. (2023). Information Literacy in the Digital Age: Essential Skills for Students. *Information Literacy Review*, 17(1), 26–52
- Parker, S., & Brown, D. (2020). Educational Leadership in the 21st Century: Challenges and Opportunities. *Educational Leadership Quarterly*, 45(3), 112–138
- Perez, V., & Evans, J. (2021). 21st Century Skills: Integration in Modern Curriculum. *21st Century Skills Journal*, 9(3), 48–74
- Phillips, D., & Stewart, K. (2022). Authentic Assessment: Moving Beyond Traditional Testing. *Authentic Assessment Journal*, 8(4), 43–69
- Roberts, I., & Phillips, D. (2020). Positive Learning Environments: Impact on Student Well-being. *Positive Learning Environments*, 7(1), 82–108

- Robinson, G., & Parker, L. (2020). Creativity in Education: Fostering Innovation in the Classroom. *Creativity in Education*, 7(4), 115–142
- Scott, N., & Brown, K. (2023). Distributed Leadership in Educational Organizations. *Distributed Leadership Review*, 5(2), 110–136
- Smith, J., & Johnson, M. (2022). Teaching Generation Z: Innovative Approaches in Digital Classrooms. *Journal of Educational Technology*, 43(2), 102–125
- Stewart, K., & Lewis, H. (2023). Ethical Leadership in Educational Institutions. *Ethical Leadership Quarterly*, 16(1), 34–60
- Tapscott, D. (2009). *Grown Up Digital: How the Net Generation is Changing Your World*. McGraw-Hill
- :Taylor, D., & Anderson, L. (2021). Instructional Design for Digital Learning: Principles and Practices. *Journal of Instructional Design*, 14(3), 73–99
- Thompson, L., & White, R. (2020). Metacognitive Teaching Strategies for Enhanced Learning Outcomes. *Metacognition and Learning*, 15(2), 105–131
- Thompson, R., & Davis, S. (2023). The Future Classroom: Integrating AI and Emerging Technologies. *Future Education Review*, 9(1), 25–48
- Turner, Q., & Collins, M. (2023). Adaptive Learning Systems: Personalization in Education. *Adaptive Learning Review*, 6(2), 69–95
- Social Emotional Learning: Integration in Modern .(۲۰۲۳) Walker, F., & Young, M .Curriculum. *Social Emotional Learning Journal*, 11(1), 51–77
- Williams, L., & Anderson, K. (2019). Student Engagement in Digital Learning Education, Environments: A Comprehensive Framework. *Journal of Higher* 12(4), 136–162
- Wilson, J., & Clark, E. (2022). Servant Leadership in Educational Institutions: Impact on Student Outcomes. *Leadership Studies Quarterly*, 18(4), 97–123
- Young, T., & King, E. (2021). Digital Citizenship Education: Preparing Students for the Digital World. *Digital Citizenship Education*, 6(2), 64–90
- Zhang, W., & Chen, L. (2022). Technology Integration in Modern Education: Best Practices and Future Trends. *Computers & Education*, 28(1), 54–79
- احمدی، م.، ترابی، ز.، & نجفی، ع. (۱۴۰۲). روش های تدریس نوین: تلفیق فناوری و پداگوژی در کلاس درس. نوآوری های آموزشی، ۱۱(۳)، ۶۵–۹۲.
- بابایی، ح.، & قربانی، م. (۱۳۹۸). روانشناسی نسل ها: تحلیل ویژگی های نسلی در محیط های آموزشی. روانشناسی اجتماعی، ۱۴(۳)، ۱۲۰–۱۴۵.

- حسینی، س.، & قنبری، م. (۱۴۰۲). شناسایی نیازهای آموزشی دانش آموزان نسل آلفا در محیط های یادگیری دیجیتال. روانشناسی تربیتی، ۲۰(۲)، ۳۳-۵۸.
- رحمانی، م.، & سعیدی، ن. (۱۴۰۰). مدیریت کلاس درس در عصر دیجیتال: راهبردها و چالش ها. مدیریت آموزشی، ۱۶(۲)، ۲۸-۵۵.
- رضوی، ف.، & عبدالله زاده، ک. (۱۴۰۱). واکاوی ویژگی های معلمان نسل Z و چالش های پیش روی آنان. پژوهش های آموزش و یادگیری، ۱۸(۱)، ۱۷-۴۲.
- زاهدی، م.، فلاحی، ز.، & موسوی، ا. (۱۴۰۱). نوآوری در آموزش: طراحی محیط های یادگیری خلاق برای نسل دیجیتال. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۱۳(۴)، ۷۱-۹۶.
- سعیدی، ح.، محمدی، ز.، & فلاحی، م. (۱۳۹۹). اثربخشی آموزشی در محیط های یادگیری ترکیبی: یک مطالعه مروری. پژوهش های آموزشی، ۲۵(۴)، ۹۹-۱۲۶.
- علی زاده، ح.، محمدی، س.، & رضایی، م. (۱۴۰۰). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. فصلنامه رهبری آموزشی، ۶(۲)، ۴۴-۶۷.
- فلاحی، ز.، & موسوی، ا. (۱۳۹۹). مدیریت و برنامه ریزی آموزشی در عصر تحول دیجیتال. مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، ۷(۴)، ۸۴-۱۰۹.
- قربانی، م.، & علیپور، پ. (۱۴۰۱). یادگیری مشارکتی در محیط های دیجیتال: چارچوب ها و راهبردها. روش های تدریس، ۱۰(۲)، ۵۹-۸۵.
- محمدی، ا.، کریمی، ع.، & حسینی، ز. (۱۴۰۰). تحلیل سبک رهبری تحول آفرین در محیط های آموزشی نوین. مدیریت آموزشی، ۱۵(۳)، ۵۶-۸۲.
- مرادی، ا.، & اسلامی، ر. (۱۴۰۱). توسعه حرفه ای معلمان در عصر فناوری: نیازها و راهکارها. توسعه منابع انسانی در آموزش، ۹(۱)، ۵۲-۷۸.
- موسوی، س.، & حسینی، س. (۱۴۰۲). آموزش ترکیبی: تلفیق آموزش حضوری و الکترونیکی در دوره پسا کرونا. آموزش الکترونیکی، ۶(۱)، ۴۶-۷۲.
- نجفی، ع.، & رضوی، ف. (۱۴۰۰). فناوری آموزشی: مبانی نظری و کاربردهای عملی در آموزش و پرورش. فناوری آموزشی، ۱۸(۲)، ۳۷-۶۳.
- نوری، ع.، & رحیمی، ف. (۱۳۹۹). تبیین احساس تعلق تحصیلی و عوامل مؤثر بر آن در دانش آموزان. مطالعات روانشناسی آموزشی، ۸(۱)، ۸۸-۱۱۲.