مدیریت و کارآفرینی در ورزش
دو فصلنامه علمی دانشکده ملی مهارت محمودآباد
سال چهارم؛ شماره دوم؛ پاییز و زمستان ۱۴۰۴
آدرس نشریه: https:// jmes.nus.ac.ir

مقاله پژوهشی

اثر رهبری تبادلی مدیران بر نوآوری معلمان ورزش با نقش میانجی ذهن آگاهی

علی چوری[۱]

۱. استادیار گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی و علوم ورزشی، دانشگاه گنبد کاووس، ایران.

اطلاعات مقاله

دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۵/۱۱
پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۶/۲۱

کلیدواژگان:
رهبری تبادلی،
ذهن آگاهی و نوآوری،
معلمان ورزش،
عملکرد

نویسنده مسئول:
علی چوری
پست الکترونیکی:
alichorli@yahoo.com

چکیده

امروزه آموزش‌های نوآورانه که ریشه در حرفه‌ای‌گری معلمان دارد، به ایجاد یک رویکرد حل مسئله برای آموزش و یادگیری تبدیل شده است. لذا هدف از پژوهش حاضر، اثر رهبری تبادلی مدیران بر نوآوری معلمان ورزش با نقش میانجی ذهن آگاهی بود. پژوهش حاضر کاربردی و از نوع همبستگی است که جمع‌آوری داده‌ها به شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را ۶۸۶ معلم تربیت‌بدنی شاغل در مدارس مقطع ابتدایی و متوسطه در گلستان را تشکیل می‌دهند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۴۷ نفر به‌صورت هدفمند به‌عنوان حجم نمونه در این پژوهش مشارکت داشتند. برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش از سه پرسش‌نامه رهبری تبادلی (پوتری، ۲۰۱۸)، ذهن آگاهی (چیو و همکاران، ۲۰۱۷) و نوآوری (ژو و جرج، ۲۰۰۱) استفاده شد. روایی پرسش‌نامه‌ها توسط متخصصان مدیریت ورزشی تأیید و پایایی آن‌ها در یک مطالعه مقدماتی با استفاده از آلفای کرونباخ به‌ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۲ محاسبه گردید. داده‌های گردآوری شده با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی تحلیل شدند. نرم‌افزارهای SPSS ۲۵ و Smart PLS ۳ جهت تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد، که اثر مثبت و معنی‌دار رهبری تبادلی بر نوآوری معلمان ورزش با نقش میانجی ذهن آگاهی وجود دارد. با توجه به‌نتایج به‌دست آمده به‌نظر می‌رسد ترغیب مدیران مدارس به برقرار ارتباط مناسب با معلمان ورزش پیشنهاد می‌شود.

The effect of managers' transactional leadership on sports teachers' innovation with the mediating role of mindfulness

Ali Chorli [1]

١. Department of Sports Sciences, Faculty of Humanities and Sports Sciences, Gonbad Kavos, Iran.

A b s t r a c t

Today, innovative education, which is rooted in the professionalism of teachers, has become a problem-solving approach to teaching and learning. Therefore, the purpose of the present study was to investigate the effect of managers' transactional leadership on the innovation of sports teachers with the mediating role of mindfulness. The present study is an applied and correlational study in which data collection was conducted in the field. The statistical population of this study consisted of 686 physical education teachers working in elementary and secondary schools in Golestan. Based on the Cochran formula, 247 people participated in this study as a purposeful sample size. Three questionnaires were used to collect data for this study: transactional leadership (Pottery, 2018), mindfulness (Chiu et al., 2017), and innovation (Zhou and George, 2001). The validity of the questionnaires was confirmed by sports management experts and their reliability was calculated in a preliminary study using Cronbach's alpha as 0.79, 0.83 and 0.82, respectively. The collected data were analyzed using descriptive and inferential statistics. SPSS 25 and Smart PLS 3 software were used to analyze the data. The findings of the study showed that there is a positive and significant effect of transactional leadership on the innovation of sports teachers with the mediating role of mindfulness. According to the results obtained, it seems that it is recommended to encourage school administrators to establish appropriate communication with sports teachers.

Keyword: Private sector, Modeling, Participation, Student Sports.

مقدمه

امروزه انتظار نظام آموزشی از معلمان به شکل فزاینده‌ای افزایش یافته است و ترغیب معلمان به استفاده از روش‌های جدید تدریس که متناسب با نیازهای دانش‌آموزان باشند به یکی از مهم‌ترین اقدامات مدیران مدارس تبدیل شده است (ابوشریح و زیدان ، ۲۰۱۷). روش‌های تدریس خوب می‌توانند به‌طور مؤثری اشتیاق و ابتکار دانش‌آموزان را در یادگیری بهبود بخشند و دانش‌آموزان را قادر می‌سازند تا به طور فعال در فرآیند یادگیری کاوش و ارتباط برقرار کنند، الهام بخش باشند و یکدیگر را در امر یادگیری تکمیل کنند (ناز و مراد ، ۲۰۱۷). در تدریس تربیت بدنی، معلمان باید در روش‌های یادگیری تربیت‌بدنی نوآوری‌های جسورانه داشته باشند و به دانش‌آموزان متناسب با استعداد خود آموزش دهند تا نیازهای یادگیری شخصی دانش‌آموزان برآورده شود و کارایی تدریس در کلاس بهبود یابد (لی و همکاران، ۲۰۲۲). نوآوری معلم فواید متعددی در امر آموزش دارد زیرا نوآوری یک موتور حیاتی برای بهبود آموزش و توسعه سیستم‌های انعطاف‌پذیر است که می‌تواند اقدامات معلمان را با نیازها، چالش‌ها و یا فرصتهای در حال تغییر جامعه سازگار نماید (توکاچنکو، ۲۰۲۴). نوآوری به معلمان اجازه می‌دهد تا راه‌های جدید و خلاقانه‌ای را برای آسان کردن، الهام بخشیدن در امر آموزش و برانگیختن دانش آموزان برای یادگیری جستجو کنند (ژانگ ، ۲۰۲۲). آموزش‌های نوآورانه که ریشه در حرفه‌ای‌گری معلمان دارند، به ایجاد یک رویکرد حل مسئله برای آموزش و یادگیری کمک می‌کنند (توکاچنکو، ۲۰۲۴). معلمان به عنوان طراحان محیطهای یادگیری می‌توانند از شیوه‌های نوآورانهای استفاده کنند که با تمایلات طبیعی یادگیرندگان نسبت به بازی، خلاقیت و تحقیق هماهنگ باشد (پوزو ریکو، ۲۰۲۳). معلمان نوآور توسط عوامل درونی مانند جستجو برای استقلال، کنترل و معنا در عملکرد حرفهای خود برانگیخته می‌شوند. عوامل بیرونی نیز مانند قدردانی همکاران، والدین، دانش‌آموزان و مدیریت مدرسه نیز به افزایش انگیزه نوآوری آنها کمک می‌کنند (کائو و همکاران، ۲۰۲۲). پوزو ریکو و همکاران (۲۰۲۳) معتقدند روش‌های نوین تدریس با حمایت مدیران از رفتارهای خلاقانه معلمان باعث افزایش مهارت، دانش عملی و کارایی دانش‌آموزان می‌شود.

روابط اجتماعی موجود در محیط کار کارکنان یک عنصر اساسی برای زندگی سازمانی است؛ زیرا اجزای سازمان‌ها را در کنار هم نگه می‌دارند و پیوندهای موجود بین اعضای سازمان را تقویت می‌کنند (گاتفردسن و همکاران، ۲۰۲۲). در سیستم‌های ارتباطی سازمان‌ها، بخش قابل توجهی از روابط اجتماعی بین رهبران و کارکنان شکل می‌گیرند (اوهمنگ و همکاران، ۲۰۱۸). تبیین روابط بین رهبران و کارکنان با نظریه‌های بسیاری ارزیابی شده است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها نظریه مبادله رهبر-پیرو یا رهبری تبادلی مدیران می‌باشد. سبک رهبری تبادلی پیشنهاد می‌کند که رهبران انواع مختلفی از روابط را با زیردستان خود بر اساس ویژگی ها و رفتارهای فردی آن‌ها ایجاد می‌کنند. به عبارت دیگر، رهبران تمایل دارند روابط نزدیک‌تر و بهتری با برخی از کارکنان نسبت به دیگران ایجاد کنند که در نتیجه آن سطوح متفاوتی از رضایت شغلی، تعهد و عملکرد در کارکنان شکل خواهد گرفت (ویتمر و همکاران، ۲۰۱۰). بر اساس این نظریه، رهبران دو گروه را در تیم خود ایجاد کنند: یک گروه درون گروهی و یک گروه برون گروهی. درون گروهی متشکل از کارکنانی

است که روابط نزدیکی با رهبر دارند که با سطوح بالایی از اعتماد، احترام متقابل و حمایت مشخص می‌شوند. اعضای درون گروه توجه، منابع و فرصت‌های بیشتری برای پیشرفت شغلی از رهبر دریافت می‌کنند؛ در نتیجه این کارکنان به رهبر خود وفادارتر هستند. از سوی دیگر، برون گروه متشکل از کارکنانی است که رابطه دورتر یا رسمی‌تری با رهبر دارند. آن‌ها ممکن است توجه، راهنمایی و منابع کمتری از رهبر دریافت کنند که این امر می‌تواند منجر به کاهش وفاداری آن‌ها به رهبر خود شود (دای و همکاران، ۲۰۲۱). مولیگان و همکاران (۲۰۲۱) معتقدند سبک تبادلی مدیران نشان می‌دهد که رهبران این توانایی را دارند تا بتوانند با اقدامات حمایتی خود ادراک مثبتی را در ذهن کارکنان ایجاد نمایند. بر این اساس، واگوس و ساتکلیف (۲۰۱۲) تاکید داشتندکه روابط با کیفیت بالا که بین رهبران و کارکنان ایجاد می‌شود توانایی ایجاد زمینه لازم را برای تسهیل ذهن آگاهی کارکنان دارد. ساهامینگ و همکاران (۲۰۲۲) اثر تبادل اعضای رهبر و مشارکت شغلی بر رفتار کاری نوآورانه را در تحقیقی بررسی کردند که نتایج مطالعه نشان داد که تبادل رهبر-عضو در شرکت تأثیر مثبتی بر رفتار کاری نوآورانه دارد و مشارکت شغلی کارکنان تأثیر مثبتی بر رفتار کاری نوآورانه دارد. علاوه بر این، تعامل بین رهبران و کارکنان و درگیری شغلی کارکنان تأثیر معناداری بر افزایش رفتار کاری نوآورانه داشت.

ذهن آگاهی را می‌توان به عنوان یک آگاهی متمرکز بر حال توصیف کرد. به عبارت دیگر، یک فرد ذهن آگاه در مورد گذشته نشخوار فکری نمی‌کند یا نگران آینده نیست (هایلند و همکاران، ۲۰۱۵). یک کارمند با ذهن آگای بالا آنچه را که در محل کار اتفاق می‌افتد، می‌پذیرد و نسبت به آن واکنش نشان نمی‌دهد، بلکه صرفاً اطلاعات اطراف خود را دریافت می‌کند. آنها بدون قضاوت به کار خود و روابط خود با سایر همکاران و مدیریت برخورد خواهند کرد (هالشیگر و همکاران، ۲۰۱۳). گلومب و همکاران (۲۰۱۲) معتقد هستند که ذهن آگاهی از طریق تعدادی از فرآیندهای ذهن آگاهی یکپارچه، اما به ویژه همدلی و انعطاف پذیری پاسخ، ارتباطات اجتماعی مثبت را در محل کار ترویج می‌کند. علاوه بر آن، ذهن آگاهی می تواند به عنوان یک منبع شناختی در نظر گرفته شود که به افزایش کنترل کارکنان بر خواسته‌های شغلی کمک می‌کند. پاتنتیک و جنا (۲۰۲۱) نیز اذعان داشتند با پیروی از مدل تقاضای شغلی- منابع، می‌توان بیان نمود استراتژی‌های ذهن آگاهی باعث افزایش مشارکت کاری، خلاقیت و سایر نتایج مثبت کاری می‌شوند. یانگ و همکاران (۲۰۲۳) کوانگ و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی به این نتایج دست یافتند که ذهن آگاهی کارکنان تأثیر مثبتی بر رفتار نوآورانه دارد. ذهن آگاهی و رفتار نوآورانه کارکنان توسط احساسات مثبت واسطه می‌شود. ذهن آگاهی و رفتار نوآورانه کارکنان با مشارکت‌کاری واسطه می‌شود. ذهن آگاهی و رفتار نوآورانه کارکنان با زنجیره ای از احساسات مثبت و مشارکت کاری واسطه می‌گردد تا مدیران سازمانی بتوانند با آموزش ذهن آگاهی و برگزاری دوره های آموزش ذهن آگاهی، سطح هوشیاری کارکنان را در صنعت رسانه جدید ارتقا داده و محیط سازمانی را ایجاد کنند که بتواند احساسات مثبت کارکنان را بهبود بخشیده و به برانگیختن اشتیاق و رفتار مشارکتی و نوآورانه کارکنان توجه کنند.

امروزه انتظار نظام آموزشی از معلمان به شکل فزاینده‌ای افزایش یافته است. از معلمان انتظار می‌رود زمان بیشتری را صرف یادگیری دانش‌آموزان نمایند، به مشکلات آموزشی دانش‌آموزان توجه بیشتری داشته باشند، با کمبود امکانات و تجهیزات کنار آمده و کیفیت تدریس خود را افزایش دهند. علاوه بر آن، معلمان با

چالش‌های جدیدی در مدارس روبرو هستند که بسیاری از آن‌ها به دلیل تغییرات در فناوری، جامعه و شیوه‌های آموزشی پدید آمده یا تکامل یافته‌اند. از سوی دیگر، تغییر به سمت مدل‌های یادگیری شخصی شده، معلمان را به چالش می‌کشد تا آموزش و تدریس خود را متناسب با نیازها و علایق منحصر به فرد هر دانش آموز تنظیم کنند. این ممکن است شامل اجرای مسیرهای یادگیری انعطاف پذیر، یادگیری مبتنی بر پروژه و رویکردهای ارزیابی مبتنی بر شایستگی باشد. همچنین در محیط مدارس، بخش قابل توجهی از ارتباطات معلمان با مدیران خود است. روابط مثبت و با کیفیت بین معلمان و مدیران مدرسه زمینه ساز نگرش‌های شغلی مثبت مانند ذهن آگاهی در معلمان خواهد بود؛ چرا که در چنین روابطی مدیران رفاه ذهنی معلمان خود را افزایش داده و آمادگی روانی آنها را برای بهبود کیفتی تدریس خود افزایش خواهند داد. همچنین روابط مثبت و با کیفیت بین معلمان و مدیران مدرسه باعث ایجاد همکاری موثر بین آن‌ها خواهد شد. هنگامی که مدیران و معلمان با هم کار می‌کنند می‌توانند ایده‌ها را به اشتراک بگذارند، بازخورد تبادل کنند و استراتژی هایی را برای بهبود نتایج تدریس و یادگیری توسعه دهند. این همکاری منجر به یک محیط آموزشی منسجم، حمایتی و خلاقانه خواهد شد. با این وجود، کیفیت تعاملات بین مدیران مدارس و معلمان و پیامدهای آن کمتر مورد توجه قرار گرفته است. لذا هدف اصلی این مطالعه بررسی اثر مبادله رهبر-پیرو بر ذهن آگاهی و نوآوری در عملکرد معلمان تربیت‌بدنی است.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به‌لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است که به‌شکل میدانی انجام شد. پژوهش حاضر کاربردی و از نوع همبستگی است که جمع‌آوری داده‌ها به‌شکل میدانی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را ۶۸۶ معلم تربیت‌بدنی شاغل در مدارس مقطع ابتدایی و متوسطه اول و دوم در گلستان را تشکیل می‌دهند که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۴۷ نفر بصورت هدفمند که با پیش‌فرض‌ها و ویژگی‌های این پژوهش هم راستا بودند با استفاده از روش گلوله برفی به‌عنوان حجم نمونه در این پژوهش معرفی و مشارکت داشتند. برای جمع‌آوری داده‌های این پژوهش از سه پرسش‌نامه رهبری تبادلی (پوتری، ۲۰۱۸)، ذهن آگاهی (چیو و همکاران، ۲۰۱۷) و نوآوری (ژو و جرج، ۲۰۰۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه‌ها به ترتیب دارای ۶، ۱۴ و ۸ سئوال بوده که بر مبنای طیف پنج ارزشی لیکرت امتیازبندی می‌شود. در راستای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌های پژوهش، از نظرات صاحب‌نظران مدیریت ورزشی استفاده شد. در این پژوهش، روایی ظاهری این پرسش‌نامه توسط ۵ متخصص تربیت‌بدنی که دارای تحصیلات دکترا بودند بررسی گردید. همچنین در راستای ارزیابی پایایی پرسش‌نامه‌های مورد استفاده، یک مطالعه مقدماتی انجام شد و پرسش‌نامه‌های اصلاح شده در اختیار ۳۰ معلم تربیت بدنی قرار گرفت و از آن‌ها درخواست گردید تا به‌پرسش‌نامه‌ها پاسخ دهند. سپس داده‌های به‌دست آمده با آزمون آلفای کرونباخ تحلیل گردید. آماره‌های آزمون پایایی رهبری تبادلی مدیران، ذهن آگاهی و نوآوری کارکنان به‌ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۳ و ۰/۸۲ به دست آمد. آماره‌های مرتبط با آزمون آلفای کرونباخ گزارش شده نشان دهنده قابل قبول بودن پایایی ابزار مورد استفاده هستند. پس از تعیین روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامه مورد نیاز برای گردآوری

داده‌ها به صورت آنلاین تدوین شد و آدرس آن در گروه‌های ورزشی و غیر ورزشی استان گلستان قرار گرفت. در این پژوهش، از آمار توصیفی به‌منظور سازمان دادن، طبقه‌بندی کردن و توصیف داده‌ها شامل فراوانی‌ها، میانگین‌ها و انحراف استاندارد استفاده گردید. برای بررسی فرضیه‌ها و آزمون مدل تحقیق، از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. بدین منظور، نرم‌افزارهای اس‌پی‌اس‌اس[۱] نسخه ۲۲ و اسمارت پی‌ال‌اس[۲] نسخه سه مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها

در ابتدا به معرفی جامعه پژوهش پرداخته شد:

جدول ۱. توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه پژوهش

متغیر	مؤلفه	فراوانی	درصد فراوانی
سابقه خدمت	۱ تا ۱۰ سال	۳۹	۱۵/۷۸
	۱۱ تا ۲۰ سال	۸۲	۳۳/۱۹
	۲۱ سال و بالاتر	۱۲۶	۵۱/۰۱
تحصیلات	کارشناسی	۱۲۰	۴۸/۵۸
	کارشناسی ارشد	۱۰۲	۴۱/۲۹
	دکتری	۲۵	۱۰/۱۳
سن	۲۰ تا ۲۹ سال	۵۹	۲۳/۸۸
	۳۰ تا ۳۹ سال	۸۲	۳۳/۱۹
	۴۰ سال و بیشتر از آن	۱۰۶	۴۲/۹۱

نتایج بخش توصیفی نشان در جدول یک داد، بیشترین درصد فراوانی در خصوص سن پاسخ دهندگان به پرسش‌نامه‌های پژوهش مربوط به گروه سن ۴۰ سال و بالاتر اختصاص دارد (۴۲/۹ درصد). همچنین نتایج مشخص نمود، بیشتر نمونه پژوهش دارای تحصیلات کارشناسی می‌باشند (۴۸/۵ درصد). در خصوص پاسخ دهندگان دارای سابقه خدمت ۲۱ سال و بالاتر می‌باشند (۵۱/۰ درصد).

جدول ۲. توصیف متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
رهبری تبادلی	۳/۴۷	۰/۷۳
ذهن آگاهی	۳/۵۳	۰/۷۳
نوآوری	۳/۴۳	۰/۷۳

۱. SPSS
۲. Smart PLS

همان‌گونه که در جدول دو مشـاهده می‌شـود میانگین متغیرهای رهبری تبادلی مدیران، ذهن آگاهی و نوآوری کارکنان به ترتیب ۳/۴۷، ۳/۵۳ و ۳/۴۳ می‌باشد.

جدول ۳. شاخص‌های بررسی پایایی سازه‌های پژوهش

متغیر	پایایی ترکیبی	واریانس مستخرج شده	آلفای کرونباخ
رهبری تبادلی	۰/۸۸۸	۰/۵۷۰	۰/۸۵۰
ذهن آگاهی	۰/۹۳۸	۰/۵۲۳	۰/۹۲۹
نوآوری	۰/۹۱۹	۰/۵۹۰	۰/۸۹۸

در بخش استنباطی، ملاک‌های سه‌گانه فورنل و لارکر[۱] برای بررسی ثبات درونی یا پایایی سازه‌ها مدنظر قرار گرفت. بررسی بار عاملی متغیرهای مشاهده شده به عنوان اولین ملاک بررسی، نشان داد که میزان بار عاملی و مقادیر t به دست آمده برای متغیرهای مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. دومین ملاک بررسـی پایایی سـازه‌ها، ضـریب دیلون- گلداشـتاین یا پایایی ترکیبی (شـاخص سـازگاری درونی مدل اندازه‌گیری) سازه‌ها می‌باشد که باید بیشتر از ۰/۷ باشد. مقادیر به دست آمده برای این شاخص نیز حاکی از پایایی قابل قبول سازه‌ها بود (جدول ۳). میانگین واریانس استخراج شده سومین ملاک جهت بررسی ثبات درونی سـازه‌ها می‌باشـد که در جدول ۲ ارائه شـده اسـت. مقادیر بالاتر از ۰/۵ برای این ملاک قابل قبول می‌باشد. با توجه به نتایج جدول ۲ سازه‌ها و نشان‌گرهای آن‌ها از پایایی قابل قبولی برای استفاده در تحقیق برخوردار هستند.

جدول ۴. ضریب تعیین متغیرهای دورن‌زا

متغیر	ضریب تعیین
ذهن آگاهی	۰/۳۹۸
نوآوری	۰/۴۹۸

نتایج جدول چهار نشان می‌دهد که ضریب تعیین به دست آمده برای متغیرهای مکنون درون‌زای پژوهش یعنی رهبری تبادلی مدیران، ذهن آگاهی و نوآوری کارکنان به‌ترتیب ۰/۳۹۸ و ۰/۴۹۸ اسـت که بر این اساس می‌توان گفت مدل ساختاری پژوهش مطلوب است.

جدول ۵. شاخص اعتبار اشتراک سازه‌های پژوهش

متغیر	SSO	SSE	1-SSE/SSO
رهبری تبادلی	۱۳۵۶	۸۲۳/۰۶۳	۰/۳۹۳
ذهن آگاهی	۳۱۶۴	۱۷۸۶/۷۲۹	۰/۴۳۵
نوآوری	۱۸۰۸	۹۷۵/۶۱۱	۰/۴۶۰

همچنین در مدل‌یابی معادلات ساختاری مبتنی بر پی‌ال‌اس برای بررسی مناسب بودن مدل اندازه‌گیری پژوهش شاخص دیگری به نام بررسی اعتبار اشتراک مورد استفاده قرار می‌گیرد. برای بررسی این شاخص،

۱. Fornell & Larcker

مجموع مجذورات مشـــاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون (SSO) و مجموع مجذور خطاهای پیش بینی برای هر بلوک متغیر مکنون (SSE) در نظر گرفته می‌شود. مقادیر مثبت این شاخص نشان دهنده‌ی کیفیت مناسب ابزارهای اندازه‌گیری می‌باشد (جدول ۵).

جدول ۶. اثرات بین متغیرهای پژوهش

فرضیه‌ها	مقدار تی	مقدار بتا	نتیجه فرضیه
رهبری تبادلی -> ذهن آگاهی	۳۶/۶۴۴	۰/۸۴۵	پذیرش فرضیه
رهبری تبادلی -> نوآوری	۰/۷۸۳	۰/۰۴۶	پذیرش فرضیه
رهبری تبادلی -> نوآوری با نقش میانجی ذهن آگاهی	۱۵/۴۷۲	۰/۸۱۳	پذیرش فرضیه

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول: رهبری تبادلی بر ذهن آگاهی معلمان تربیت‌بدنی اثر معنی‌داری دارد.

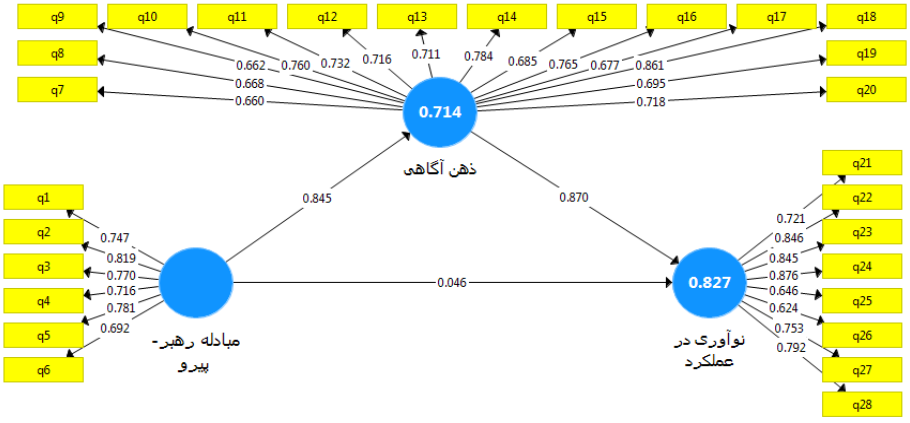
از آن‌جا که مقدار t به دســـت آمده از مقدار ۱/۹۶ بزرگ‌تر اســـت لذا می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که رهبری تبادلی بر ذهن آگاهی معلمان تربیت‌بدنی اثر مثبت و معنی‌داری دارد (t=β، ۶۴۴/۳۶=۰/۸۴۵).

فرضیه دوم: رهبری تبادلی بر نوآوری معلمان تربیت‌بدنی اثر معنی‌داری دارد.

به دلیل آن‌که ضریب تی برآورد به د ست آمده (۰/۷۸۳) کمتر از مقدار تی سطح مبنا یعنی ۱/۹۶ ا ست بنابراین می‌توان بیان نمود رهبری تبادلی بر نوآوری معلمان تربیت‌بدنی اثر معنی‌داری ندارد. (t=β، ۷۸۳/۰=۰/۰۴۶).

فرضیه سوم: رهبری تبادلی بر ذهن آگاهی معلمان ورزش با نقش میانجی نوآوری اثر معنی‌داری دارد.

برای آزمون این فر ضیه از آزمون سوبل ا ستفاده شد. از آن‌جا که مقدار t به د ست آمده از ۱/۹۶ بزرگ‌تر ا ست لذا اثر رهبری تبادلی بر ذهن آگاهی معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی نوآوری تأیید می‌شود (t=β، ۴۷۲/۱۵=۰/۸۱۳).



شکل۱. مدل آزمون شده تحقیق در حالت تخمین استاندارد

در شکل شماره (۱) مقادیر تی (t) برای سئوالات سه متغیر رهبری تبادلی، نوآوری و ذهن آگاهی قابل م شاهده ا ست. همان‌گونه که در این شکل م شاهده می شود تمامی مقادیر تی (t) بی شتر از سطح مبنا یعنی ۱/۹۶ می‌با شند. بنابراین می‌توان اظهار نمود که این سئوالات ن شان‌گرهای منا سبی برای متغیر خود می‌با شند. همچنین مقادیر تی (t) به‌دست آمده برای روابط موجود بین سه متغیر بیشتر از سطح مبنای خود (۱/۹۶) می‌باشند که این امر معنی‌دار بودن روابط بین متیغرها را مورد تأیید قرار می‌دهد.

بحث و نتیجه گیری:

این پژوهش با هدف مطالعه اثر رهبری تبادلی مدیران بر نوآوری معلمان ورزش با نقش میانجی ذهن آگاهی انجام شد. یافته‌های این مطالعه حاکی از آن بود که رهبری تبادلی بر ذهن آگاهی معلمان تربیت‌بدنی اثر مثبت و معنی‌داری دارد که این یافته همسو با نتایج تحقیقات مولیگان و همکاران (۲۰۲۱) است. تبادل مثبت رهبر و پیرو می تواند تأثیر مثبتی بر ذهن آگاهی در محل کار داشته باشد. هنگامی که رهبران ارتباطات باز، اعتماد و حمایت را در اولویت قرار می‌دهند، این امر می‌تواند محیط کاری را ایجاد کند که شیوه‌های ذهن آگاهی را در بین کارکنان ت شویق می‌کند. این رابطه می‌تواند منجر به افزایش رفاه کارکنان، کاهش استرس و بهبود تمرکز و تصمیم‌گیری شود. علاوه بر آن، هنگامی که رهبران تبادلات با کیفیت بالا با پیروان خود ایجاد می‌کنند، می‌توانند حس اعتماد، احترام و درک متقابل را در بین کارکنان خود تقویت نمایند. این رابطه مثبت بین رهبران و پیروان می‌تواند یک محیط کاری حمایتی ایجاد کند که شیوه‌های ذهن آگاهی را ت شویق می‌کند. کارمندانی که اح ساس می‌کنند تو سط رهبران حمایت می شوند، احتمالاً در تعاملات و فرآیندهای تصمیم‌گیری خود آگاه هستند. رهبرانی که ارتباط باز، گوش دادن فعال و همدلی را در اولویت قرار می‌دهند، می‌توانند پیروان خود را ترغیب کنند تا در کار خود حضور و آگاهی بیشتری داشته با شند. به صورت کلی ذهن آگاهی شامل دو عن صر کلیدی ا ست: آگاهی و پذیرش. آگاهی دانش و توانایی متمرکز کردن توجه بر فرآیندها و تجربیات درونی خود، مانند تجربه لحظه حال است. پذیرش توانایی م شاهده و پذیرش - به جای ق ضاوت یا اجتناب – جریان‌های فکری ا ست. در محیط‌های سازمانی رهبران تلاش می‌کنند تا با برقراری ارتباطات با کیفیت از یک سو تمرکز کارکنان را بر وظایف شغلی خود افزایش دهند و از سوی دیگر فر صتهایی را برای آنها فراهم سازند تا کارکنان بتوانند شرایط کاری جدید را م شاهده نمایند و توانمندی‌های مورد نیاز برای تطبیق خود با آن شرایط را بکار گیرند.

یافته‌های این مطالعه حاکی از آن بود که رهبری تبادلی بر نوآوری در عملکرد معلمان تربیت‌بدنی اثر معنی‌داری ندارد که این یافته با نتایج تحقیقات مولیگان و همکاران (۲۰۲۱) و لن و همکاران (۲۰۲۳) ناهمسو است. با افزایش کیفیت روابط شکل گرفته بین مدیران و کارکنان حمایت، کمک و یا منابع بیشتری بین دو طرف مبادله می شود و بیشتر این تبادلات از سوی مدیران به سوی کارکنان است که این می‌تواند از دلایل ناهمسویی با یافته های این تحقیق نیز باشد چرا که این مدیران هستند که اختیارات و منابع بیشتری در اختیار دارند و تصمیمگیری در خصوص تخصیص آن‌ها بر عهده مدیران است. از طریق تبادلات اجتماعی، رهبران می‌توانند حمایت یا منابعی را برای تسهیل تلاش‌های فعالانه کارکنان برای ایجاد تغییرات مثبت یا ارائه ایده‌های بدیع (خلاقیت) و رفتار نوآورانه در محل کار خود ارائه دهند. بر این اساس، کارکنانی که در

حلقه پیروان نزدیک مدیران قرار می‌گیرند حمایت معنوی بیشـــتری را دریافت می‌کنند. چنین کارکنانی به احتمال بســیار زیاد ایمنی روانشـــناختی بیشـــتری را از مدیران خود دریافت می‌کنند و چنانچه در یک کار جدید با شکست مواجه شوند کمتر احتمال دارد تا بازخواست شوند. علاوه بر آن، زمانی که مبادله مدیران با کارکنان خود افزایش می‌یابد مدیران اعتماد بیشتری به آن‌ها خواهند داشت که این امر موجب خواهد شد تا مدیران منابع بیشـــتری را در اختیار این کارکنان قرار دهند. همچنین با افزایش کیفیت تعاملات مدیران با کارکنان، حس ارز شمند بودن در کارکنان به وا سطه تعاملات نزدیک آن‌ها با مدیران شکل خواهد گرفت که این امر کارکنان را تحریک می‌کند تا با انجام دادن اقدامات جدید به نوعی حمایت مدیران خود را جبران نمایند. لی و همکاران (۲۰۲۲) معتقد هســتند که تمرینات ذهن آگاهی، تفکر واگرا را ترویج می‌کنند که این امر زیربنای توانایی تولید ایده‌های مختلف است. ذهن آگاهی نه تنها به نوآوری دامن می‌زند، بلکه کارکنان را قادر می سازد تا راه‌حل‌های جدید را بیابند. در یک چ شم انداز تجاری رقابتی، این توانایی برای تفکر خارج از چارچوب یک دارایی ارزشمند است.

یافته‌های این مطالعه حاکی از آن بود که رهبری تبادلی بر نوآوری در عملکرد معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی ذهن آگاهی اثر مثبت و معنی‌داری دارد که این یافته همســـو با نتایج تحقیقات مولیگان و همکاران (۲۰۲۱) ا ست. ذهن آگاهی، که اغلب ری شه در شیوه‌های تفکر با ستانی دارد، به عنوان پا سخی به چالش‌های محیط کار از جمله اســترس و فرســودگی شــغلی که بســیاری از کارمندان با آن مواجه هســتند، جایگاه خود را در محیط کار مدرن پیدا کرده ا ست. ذهن آگاهی توجه عمدی و بدون ق ضاوت به لحظه حال است. این عمل ساده پیامدهای عمیقی برای کارمندان دارد، زیرا برخی از چالش‌های کلیدی را که در زندگی حرفه‌ای خود با آن مواجه می شوند، برطرف می‌کند. ذهن آگاهی در محیط کار شامل توجه عمدی به لحظه حال با صراحت، کنجکاوی و پذیرش در حین درگیر شدن در وظایف و تعاملات مرتبط با کار ا ست. تمرین منظم ذهن آگاهی با بهبود توانایی های شناختی مانند حافظه فعال، انعطاف پذیری شناختی و تصمیم گیری مرتبط اســت. در شــرایطی که موقعیت‌های پرمخاطره شــغلی می‌توانند برای کارکنان چالش برانگیز باشــند بهبود ذهن‌آگاهی می‌تواند آرامش و تمرکز ذهنی را افزایش دهد و افراد را قادر سازد تا تحت فشار تصمیمات بهتری بگیرند. با کاهش تکانشـــگری و افزایش آگاهی از ســـوگیری های احتمالی، ذهن آگاهی کیفیت تصـــمیم‌گیری در لحظات حســـاس را افزایش می‌دهد. با تقویت این توانایی‌های ذهنی، کارمندان می‌توانند وظایف پیچیده را به طور موثرتری انجام دهند و تصمیمات آگاهانه‌تری بگیرند، نوآور با شند، روش‌های کاری جدیدی را بیابند و در نتیجه عملکرد کلی خود را افزایش دهند. همچنین ذهن آگاهی حافظه کوتاه مدت و توانایی انجام وظایف شناختی پیچیده را بهبود می‌بخشد. چنین قابلیتی به کارکنان کمک می‌کند تا خارج از چارچوب فکر کنند، روش‌های کاری جدیدی را امتحان نمایند و پیچیدگی شــغل خود را کاهش دهند. برای د ستیابی به چنین مزایایی چگونگی تعامل رهبران با کارکنان بسیار مهم ا ست. به گفته مولیگان و همکاران (۲۰۲۱) افزایش حالت‌های روانی مثبت مانند ذهن آگاهی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان ضروری ه ستند. بر این اســاس، نیاز اســت تا مدیران شــرایطی را برای کارکنان ایجاد نمایند تا آن‌ها مالکیت روانشــناختی را نسبت به شغل خود افزایش داده و ابتکار عمل را در دست بگیرند. گام نخست برای اجرای جنین برنامه‌هایی افزایش تعاملات مدیران و کارکنان اســت که این امر شــناســایی نیاز کارکنان را افزایش داده و اعتماد بین

طرفین را تقویت خواهد نمود. همچنین زمانی که رهبران شـیوه‌های ذهن‌آگاهی را اسـتفاده می‌کنند و خود الگویی برای کارکنان می‌شوند در واقع محیطی ایجاد می‌کنند که کارکنان را تشویق می‌کنند که از این روش پیروی کنند. تقویت روابط کاری بین مدیر و معلمان، استقلال، مسئولیت و اختیار بیشتری برای تصمیم‌گیری و انجام وظایف شغلی به معلمان تربیت‌بدنی، رویا پردازی در خصوص شغل خود، محول نمودن وظایف شغلی چالش برانگیز به آن‌ها و آموزش روش‌های توسعه ذهن آگاهی مانند تنفس عمیق و فکر کردن به لحظه حال از سوی مدیران به معلمان ورزش پیشنهاد می‌گردد.

References

Abu-Shreah, M., & Zidan, H. (2017). The Degree of Schools Principals Practicing Innovation and its Relation with the Teachers' Professio

nal Development. Journal of Education and Practice, 8(8), 2-36.

Cao, C., Chen, B., Yang, S., Zheng, X., Ye, Y.H.,, & Yue, X.Y. (2022). Exploring the Impact of Individual and Social Antecedents on Teachers' Teaching Innovation: Perspective of Goal-Oriented Behavior and Social Identity. Frontiers in Psychology, 13 doi: ۱۰.۳۳۸۹/□□□□□.۲۰۲۲.۹۲۴۰۵۲

Dai, Y.D., Zhuang, W.L., Yang, P.K., Wang, Y.J. and Huan, T.C. (2021), "Exploring hotel employees' regulatory foci and voice behavior: the moderating role of leader-member exchange", International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 33 No. 1, pp. 27-47.

Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2012). Mindfulness at work. Research in Personnel and Human Resources Management, 30, ۱۱۵ □ ۱۵۷.

Gottfredson, R., Wright, S.L., & Heaphy, E. (2022). A critical review of relationship quality measures: Is a fresh start needed? An agenda to move forward. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 95(4), 624-659.

Hülsheger, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion and job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 98(2), 310-325.

Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. Industrial and Organizational Psychology, 8. 576 – 602.

Kuang TY, Hu Y and Lu Y (2022) The effect of employee mindfulness in the new media industry on innovative behavior: The chain mediating role of positive emotion and work engagement. Front. Psychol. ۱۳:۹۷۶۵۰۴. □□□: ۱۰.۳۳۸۹/□□□□□.۲۰۲۲.۹

Li S, Xu R and Zhao Z (2022) Innovation in physical education: The role of cognitive factors and self-efficacy. Front. Psychol. 13:959979.

Mulligan, R.; Ramos, J.; Martín, P.; Zornoza, A. Inspiriting Innovation: The Effects of Leader-Member Exchange (LMX) on Innovative Behavior as Mediated by Mindfulness and Work Engagement. Sustainability 2021, 13, 5409. https://doi.org/10.3390/su13105409.

Naz, F., & Murad, H. S. (2017). Innovative Teaching Has a Positive Impact on the Performance of Diverse Students. Sage Open, 7(4), 89-۱۰۲.

Ohemeng, F.L.K., Amoako-Asiedu, E. and Obuobisa Darko, T. (2018), "The relationship between leadership style and employee performance: An exploratory study of the Ghanaian public service", International Journal of Public Leadership, 14(4), 274-296.

Pattnaik, L. and Jena, L.K. (2021), "Mindfulness, remote engagement and employee morale: conceptual analysis to address the “new normal”", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 29 No. 4, pp. ۸۷۳–۸۹۰.

Sahaming, M. H., Sariwulan, T., Suherman, & Hamidah. (2022). Leader Member-Exchange and Job Involvement Impact on Innovative Work Behavior. International Journal of Science and Society, 4(2), 365-374.

Vogus, T.J.; Sutcliffe, K.M. Organizational mindfulness and mindful organizing: A reconciliation and path forward. Acad. Manag. Learn. Educ. 2012, 11, 722–735.

Wittmer, J.L.S., Martin, J.E. and Tekleab, A.G. (2010), "Procedural Justice and Work Outcomes in a Unionized Setting: The Mediating Role of Leader-Member Exchange", American Journal of Business, Vol. 25 No. ۲, □□. ۵۵–۷۰.

Zhang, X. (2022). Innovative Research on Smart Physical Education. Proceedings of the 2022 3rd International Conference on Mental Health, Education and Human Development.