

Akhlaq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2023; 13(38): e22

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

Identifying the Components of Innovative Leadership with an Emphasis on Ethics in Educational Organizations: A Meta-Metanalysis Study

Morteza Javidpour¹, Adel Zahed Babelan^{1*}, Hossein Taghavi¹, Mehdi Moinikia¹

1. Department of Educational Administration, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Today, organizations, especially educational organizations, need leaders who can save the organization from environmental risks and uncertainties by providing novel and innovative solutions to face environmental changes. In this regard, the present research was conducted with the aim of identifying the components of innovative leadership with an ethical approach in educational organizations with a meta- Metanalysis study.

Methods: This research was carried out practical in terms of purpose and with a mixed qualitative method. The statistical population is all the studies conducted between 1380 and 1400. In this regard, 51 researches in the field of the desired subject were evaluated and finally 26 articles were selected purposefully and by analyzing the content and composition of related literature, a total of 114 codes and 9 key categories were identified and analyzed during the process of searching and systematic combination of texts and its validity was confirmed through Cohen's kappa test.

Ethical Considerations: In compiling this research, ethical aspects including preserving the originality of the texts, honesty and fidelity and satisfaction and awareness have been respected.

Results: The results of the analysis showed that the most important components of innovative leadership with an ethical approach in educational organizations are 9 key components including: 1- Collaborative Management; 2- Responsible; 3- Facilitator and Supporter of Innovation; 4- Risk Taking; 5- Ethics; 6- Empowerment; 7- Personality Traits; 8- Criticism; 9- Humanization.

Conclusion: According to the findings of the present research, the use of innovative ethical leadership in educational organizations increases the productivity of employees and also leads to the flourishing of talents and creativity in the organization.

Keywords: Innovative Leadership; Ethical; Educational Organizations

Corresponding Author: Adel Zahed Babelan; **Email:** zahed@uma.ac.ir

Received: September 20, 2022; **Accepted:** December 12, 2022; **Published Online:** January 15, 2024

Please cite this article as:

Javidpour M, Zahed Babelan A, Taghavi H, Moinikia M. Identifying the Components of Innovative Leadership with an Emphasis on Ethics in Educational Organizations: A Meta-Metanalysis Study. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2023; 13(38): e22.



انجمن بین‌المللی اخلاق زیستی اسلامی مرکز تحقیقات اخلاق و حقوق پزشکی انستیتو اخلاق زیستی و حقوق سلامت

مجله اخلاق زیستی

دوره سیزدهم، شماره سی و هشتم، ۱۴۰۲

شناسایی مؤلفه‌های رهبری نوآورانه با تأکید بر اخلاق‌مداری در سازمان‌های آموزشی:

مطالعه فراترکیب

مرتضی جاویدپور^۱، عادل زاهد بابلان^{۱*}، حسین تقوی^۱، مهدی معینی‌کیا^۱

۱. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: امروزه سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های آموزشی برای مواجهه با تغییرات محیطی به رهبرانی نیاز دارند که با ارائه راهکارهای بدیع و نوآورانه سازمان را از خطرات و ابهامات محیطی نجات دهد. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های رهبری نوآورانه با تأکید بر اخلاق‌مداری در سازمان‌های آموزشی با مطالعه فراترکیب انجام شد.

روش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به روش کیفی فراترکیب انجام شده است. جامعه آماری، کلیه مطالعات انجام‌شده در بازه زمانی ۱۳۸۰ الی ۱۴۰۰ است. در این راستا ۵۱ پژوهش در زمینه موضوع مورد نظر ارزیابی و در نهایت ۲۶ مقاله به صورت هدفمند انتخاب گردید و با تحلیل محتوا و ترکیب ادبیات مربوط، در مجموع ۱۱۴ کد و ۹ مقوله کلیدی طی فرایند جستجو و ترکیب نظام‌مند متون شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت و اعتبار آن از طریق آزمون کاپای کوهن تأیید گردید.

ملاحظات اخلاقی: در تدوین این مقاله جنبه‌های اخلاقی شامل حفظ اصالت متون، صداقت و امانتداری و رضایت و اطلاع‌رسانی رعایت شده است. **یافته‌ها:** نتایج تحلیل نشان داد که مهم‌ترین مؤلفه‌های رهبری نوآورانه با رویکرد اخلاقی در سازمان‌های آموزشی از ۹ مؤلفه کلیدی: ۱- مدیریت مشارکتی؛ ۲- مسئولیت‌پذیر؛ ۳- تسهیلگر و حامی نوآوری؛ ۴- ریسک‌پذیر؛ ۵- اخلاق‌مداری؛ ۶- توانمندسازی؛ ۷- ویژگی‌های شخصیتی؛ ۸- انتقادپذیر؛ ۹- انسان‌سازی تشکیل شده است.

نتیجه‌گیری: با عنایت به یافته‌های پژوهش حاضر بهره‌گیری از رهبری نوآورانه اخلاقی در سازمان‌های آموزشی باعث افزایش بهره‌وری کارکنان و همچنین منجر به شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌ها در سازمان می‌شود.

واژگان کلیدی: رهبری نوآورانه؛ اخلاق‌مداری؛ سازمان‌های آموزشی

نویسنده مسئول: عادل زاهد بابلان؛ پست الکترونیک: zahed@uma.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۱؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۱۰/۲۵

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Javidpour M, Zahed Babelan A, Taghavi H, Moinikia M. Identifying the Components of Innovative Leadership with an Emphasis on Ethics in Educational Organizations: A Meta-Metanalysis Study. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2023; 13(38): e22.

مقدمه

سازمان‌های آموزشی به عنوان برجسته‌ترین، مؤثرترین و گسترده‌ترین سازمان‌های عهده‌دار تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه و همچنین تأمین‌کننده منابع انسانی دیگر سازمان‌ها می‌باشند (۱) که تأثیر مهم و فوق‌العاده‌ای در پایداری اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی هر کشوری دارند (۲). بنابراین پرداختن به موضوعاتی که می‌تواند توسعه و پرورش چنین سرمایه‌هایی را تسهیل کند، می‌بایست در دستور کار سیاستگذاران و تصمیم‌گیرندگان نظام تعلیم و تربیت قرار گیرد (۳).

امروزه سازمان‌های آموزشی معاصر تحت فشار تغییر برای پایداری آموزشی و رقابت بین‌المللی قرار دارند. سازمان‌های آموزشی برای پویاماندن، غلبه بر فشارهای تغییر و تأمین نیازهای خود، باید نوآورانه‌تر، پویاتر و فعال‌تر باشند تا زمینه‌های تغییر را که منجر به افزایش عملکرد سازمان‌های آموزشی می‌شود، فراهم کنند، دستیابی به این هدف در سازمان‌های آموزشی تنها با وجود رهبری نوآور امکان‌پذیر است (۴). رهبران در آموزش و پرورش نقش بسیار مهمی در تلفیق موفق فعالیت‌های نوآورانه دارند و نقشی کلیدی در انگیزش معلمان برای توسعه حرفه‌ای و در ارتباط با آموزش و پرورش ایفا می‌کنند. با یقین و تقویت انگیزه‌های واقعی، برون‌داد فعالیت‌ها را به حداکثر می‌رسانند و کیفیت آموزش و پرورش را بهبود می‌بخشند (۵). تردیدی نیست که بهبودی و شکوفایی هر نظام آموزشی در بهبود و پرورش منابع انسانی به ویژه معلمان آن نهفته است، لذا مسئولان سازمان آموزشی با یاری متخصصان رفتاری و منابع انسانی توجه خاصی را به پرورش معلمان دارند. مدیران مشکلات و تنگناهای موجود را با معلمان در میان می‌گذارند و زمینه بروز خلاقیت و نوآوری آنان را فراهم می‌آورند. تأکید بر خلاقیت و نوآوری باعث بهبود کیفیت و حرکت سازمان به سوی تعالی می‌شود (۶). همگام با ظهور رهبری نوآور، مدیران به ایجاد فضایی که هدایت‌کننده به سوی تغییر و انطباق با اهداف سازمان است، می‌پردازند. این گونه پیش‌بینی می‌شود که رهبری از طریق مجموعه‌ای از رفتارها، مانند تشویق ابتکارات فردی، القای اعتماد، ساختن

مبادلات باکیفیت و نوآوری کلیدی برای تعامل مناسب استراتژی‌های سازمان با اهداف سازمانی، باشد (۷). رهبران نوآور گذشته را به یاد دارند، به حال می‌نگرند و آینده را پیش‌بینی می‌کنند، آن‌ها چشم‌اندازشان را برای موقعیت‌های جدید سیاسی، اجتماعی، محیطی و تکنولوژیکی توسعه می‌دهند تا بتوانند مسائل حال و آینده را حل کنند و اعتقاد راسخ دارند که می‌توانند آینده را بسازند (۸). رهبری نوآورانه که یکی از سبک‌های رهبری استراتژیک است، دارای نقش کلیدی در ترویج هماهنگی استراتژیک است. سبک رهبری نوآورانه مدیران باعث ایجاد محیطی ارزشی بر اساس روابط کیفی مناسب و اعتماد کارکنان و مدیران شده و با ایجاد فضای تشویق و ترغیب افراد به خلاقیت، افزایش مسئولیت‌پذیری فردی، شفافیت وظایف و سیستم‌های ارزیابی، ابتکار عمل و نوآوری را در سازمان بالا می‌برد و امروزه بقای سازمان‌ها و یا مزیت رقابتی آن‌ها تا حد زیادی به نوآوری بستگی دارد (۹). در حقیقت رهبری نوآورانه در سازمان به عنوان رفتاری در سازمان است که می‌تواند منجر به ایجاد تطابق و سازگاری هرچه بیشتر با تغییرات محیطی گردد و نوآوری را در میان کارکنان و در تمام سازمان گسترش دهد (۱۰).

تحقیقات در مورد رهبران نوآور تأکید زیادی بر نقش رهبری نوآور در دستیابی به موفقیت سازمانی داشته است (۱۱-۱۵). رهبران نوآور می‌توانند مدیران اجرایی، مدیران یا کارآفرینانی باشند که مسئول شروع مؤثر، ارتقا و هدایت نوآوری در سازمان خود هستند (۱۶). تحقیقات نشان داده که یکی از مؤلفه‌های اصلی رهبری نوآورانه اخلاق‌مداری در سازمان می‌باشد (۱۷)، جو اخلاقی ایجادشده در سازمان‌های آموزشی باعث می‌شود همه اعضا در فرآیندهای مختلف مدرسه با هم همکاری و مشارکت داشته باشند و این خود باعث یادگیری بهتر می‌شود (۱۸). همچنین وجود رهبر و مدیر اخلاق‌مدار، در همه حال الگوی رفتاری و شخصیتی برای سایر اعضای سازمان است. بنابراین یکی از اصول موفقیت در سازمان‌های آموزشی، داشتن ارزش‌های اخلاقی در محیط کار و ترویج این ارزش‌ها است (۱۹). در واقع ایجاد محیطی اخلاق‌محور بین کارکنان

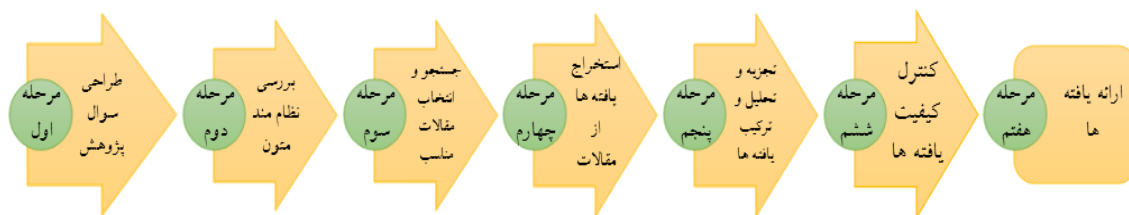
یک سازمان، فقط زیر سایه رهبران امکان‌پذیر است (۲۰). پژوهش‌ها در زمینه رهبری و اخلاق نشان داده است که وجود چنین رهبرانی به عنوان یک عامل مهم در محل کار، باعث توانمندی بیشتر (۲۱-۲۲) معلمان شده که این امر به نوبه خود خلاقیت و نوآوری آنان و همچنین بهبود عملکرد (۲۳) و اثربخشی سازمانی (۲۴) مدارس را به دنبال دارد. نتایج تحقیقات حیدری‌فرد و همکاران (۲۵) نشان داد که رهبری نوآور از مؤلفه‌هایی همچون رشد و توانمندسازی حرفه‌ای معلمان، پرورش و تشویق نوآوری، مدیریت مشارکت‌جو، پرورش روحیه محرک نوآوری و مدیریت و هدایت نوآوری تشکیل شده است. بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه رهبری نوآورانه با تأکید بر اخلاق‌مداری حاکی از آن است که پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه بیشتر به بعد نوآوری پرداخته و تاکنون پژوهش جامعی که به همه جوانب رهبری نوآورانه با تأکید بر اخلاق‌مداری بپردازد، در زمان انجام این پژوهش یافت نشد. بنابراین با عنایت به نکات یادشده، مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که نشان دهد با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده در ادبیات و پیشینه نظری مربوط به موضوع پژوهش، مؤلفه‌های اصلی رهبری نوآورانه با تأکید بر اخلاق‌مداری در سازمان‌های آموزشی کدام‌اند؟ بنابراین هدف پژوهش حاضر سنتزپژوهی ادبیات مربوط به رهبری نوآورانه در راستای شناسایی مؤلفه‌های رهبری نوآورانه با تأکید بر اخلاق‌مداری در سازمان‌های آموزشی است.

۱. سؤال پژوهش: مؤلفه‌های اصلی رهبری اخلاقی نوآورانه در سازمان‌های آموزشی کدام است؟

روش

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت داده‌ها و سبک تحلیل در گروه پژوهش‌های کیفی قرار گرفته است. روش جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش مبتنی بر اطلاعات اسنادی و ابزار گردآوری داده‌ها نیز اسناد و مدارک گذشته است. در پژوهش حاضر جامعه آماری، ۵۱ پژوهش منتشرشده

(مقاله، پایان‌نامه و رساله) در پایگاه‌های اطلاعاتی علمی معتبر داخلی و خارجی بود که بر اساس واژه کلیدی رهبری نوآورانه به منظور دستیابی به نمونه‌ای نظری که اشباع نظری را موجب شود، پیمایش شدند. برای جستجوی واژگان کلیدی محدوده زمانی ۱۳۸۰ الی ۱۴۰۰ در نظر گرفته شد. در زمینه نمونه‌گیری، ۲۶ پژوهش مرتبط با استفاده از رویکرد هدفمند انتخاب شد. مبنای روایی این پژوهش نظر متخصصان بوده است. برای سنجش پایایی در این پژوهش، از آزمون توافق کاپای کوهن استفاده شده است. شیوه انجام این پژوهش فراترکیب است. فراترکیب یکی از روش‌های فرامطالعه است. فرامطالعه یک تجزیه و تحلیل عمیق از کارهای پژوهشی انجام‌شده در یک حوزه خاص است. فرامطالعه به چهار بخش فراترکیب (تحلیل کمی یافته‌های پژوهش‌های گذشته)، فراترکیب (تحلیل کیفی یافته‌های پژوهش‌های گذشته)، فراروش (تحلیل روش‌شناسی پژوهش‌های گذشته) و فرانظریه (تحلیل نظریه‌های پژوهش‌های گذشته) تقسیم می‌شود. فرامطالعه اگر به صورت کیفی بر روی مفاهیم مورد استفاده در مطالعات گذشته انجام گیرد، به نام فراسنتز یا فراترکیب شناخته می‌شود (۲۶). روش فراترکیب در بین پژوهش‌های فرامطالعه بیشترین کاربرد را دارد که ترکیبی تفسیری از یافته‌های کیفی ارائه می‌نماید، به گونه‌ای که نتیجه ترکیب، بیش از مجموع یافته‌های منابع مورد استفاده است (۲۷). فراترکیب به ترجمه مطالعات کیفی به یکدیگر و به فهم عمیق پژوهشگر برمی‌گردد. ترجمه‌ها تنها به تفسیرهای فردی اشاره نمی‌کند، بلکه اختلاف بین مطالعات مختلف را معلوم و پژوهشگران را قادر می‌سازد تا هم‌زمان درک کنند که چطور مطالعات مختلف به یکدیگر مرتبط هستند (۲۸). به طور کلی، فراترکیب نوعی مطالعه کیفی است که اطلاعات و یافته‌های مستخرج از مطالعات کیفی دیگر با موضوع مرتبط و مشابه را بررسی می‌کند. در این پژوهش از روش هفت مرحله‌ای فراترکیب Sandelowski & Barroso (۲۷) به شرح شکل ۱ استفاده شده است.



شکل ۱: مراحل هفت‌گانه پژوهش

یافته‌ها

ارائه یافته‌های منسجم در تحلیل کیفی و به ویژه در پژوهش حاضر مستلزم، حفظ و ارائه روند تولید یافته‌ها مبتنی بر روش فراترکیب منتخب است. در این بخش، یافته‌های هر مرحله مطابق با مدل Sandelowski & Barroso (۲۷) در هفت مرحله زیر ارائه می‌گردد:

۱. **مرحله اول: تنظیم سؤالات تحقیق:** اولین گام در روش تحقیق فراترکیب، طرح سؤالاتی است که پژوهشگر در فرآیند تحقیق خود به دنبال پاسخ به آن‌هاست. بنابراین سؤالات پژوهش حاضر به صورت زیر مطرح می‌شود:

چه چیزی (what): با توجه به مطالعه ادبیات، مؤلفه‌های اصلی رهبری اخلاقی نوآورانه در سازمان‌های آموزشی کدام است؟

چه جامعه‌ای (who): جامعه مورد مطالعه برای دستیابی به مؤلفه‌های اصلی رهبری اخلاقی نوآورانه در سازمان‌های آموزشی کدام است؟

محدودیت زمانی (when): موارد فوق در چه دوره زمانی بررسی و جستجو شده است؟

چگونگی روش (how): چه روشی برای فراهم کردن مطالعات استفاده شده است؟

۲. **مرحله دوم: بررسی نظام‌مند متون:** در این پژوهش با استفاده از پایگاه‌های داده‌های (ERIC, Science Direct, Springer, Scopus, Elsevier)، پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی، پورتال پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پایگاه مجلات تخصصی نور و سامانه نشریات کشور، معیارهای پذیرش و عدم پذیرش خاصی مد نظر بوده است که در جدول ۱ آورده شده است و برای جستجوی منابع و مقاله‌های پژوهش از واژگان کلیدی متنوعی استفاده شد که در نهایت ۵۱ مقاله یافت شد.

جدول ۱: معیارهای پذیرش و عدم‌پذیرش مقالات

معیارها و شرایط	معیارپذیرش مقالات	معیار عدم‌پذیرش مقالات
زبان پژوهش	فارسی - انگلیسی	غیر از زبان فارسی و انگلیسی
زمان انجام پژوهش	۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰	قبل از ۱۳۸۰
روش پژوهش	کیفی و آمیخته	غیر از کیفی و آمیخته
جامعه مورد مطالعه	رهبری نوآورانه اخلاقی	غیر از رهبری اخلاقی نوآورانه
شرایط مورد مطالعه	شرایط، رهبری نوآورانه اخلاقی در سازمان‌های آموزشی، الگوها و مدل‌های رهبری نوآورانه	غیر از موارد ذکر شده
نوع مطالعه	مقالات چاپ‌شده در نشریات معتبر داخلی و خارجی	مطالب غیر علمی و مقالات نامعتبر و نظرات شخصی

۳. مرحله سوم: جستجو و انتخاب مقاله‌های مناسب: برای انتخاب مقاله‌های مناسب، بر اساس فرآیند نشان داده شده در شکل ۲، پارامترهای متفاوتی، مانند عنوان، چکیده، محتوا، دسترسی و کیفیت روش پژوهش ارزیابی شده است. برای ارزیابی کیفیت پژوهش‌ها در این مرحله از ابزار برنامه مهارت‌های ارزیابی حیاتی (CASP) استفاده شده است، این روش با طرح ده سؤال کمک می‌کند تا دقت، اعتبار و اهمیت مطالعه کیفی پژوهش مشخص شود. منطق گزینش مقالات به این ترتیب است که با اعطای امتیاز به هر یک از شاخص‌ها از ضعیف (۱) تا عالی (۵) در هر یک از شاخص‌های ده گانه

امتیازی داده می‌شود. سپس مقالات به ۵ طبقه عالی (۴۱) تا ۵۰، خیلی خوب (۳۱ تا ۴۰)، خوب (۲۱ تا ۳۰)، متوسط (۱۰) تا ۲۱، ضعیف (۰ تا ۱۰) دسته‌بندی می‌شوند. ارزیابی انجام شده بر اساس ده معیار CASP نشان داد که ۴۲ درصد مقالات در سطح عالی، ۲۱ درصد در سطح خیلی خوب، ۱۷ درصد در سطح خوب، ۱۴ درصد در سطح متوسط و ۶ درصد مقالات نیز در سطح ضعیف بودند. در نهایت پس از فرآیند روند بازبینی و انتخاب منابع مرتبط ۲۶ مقاله به عنوان مقاله نهایی منتخب مورد استفاده قرار گرفتند.



شکل ۲: روند بازبینی و انتخاب منابع مرتبط

۴. مرحله چهارم: استخراج نتایج: در فرایند فراترکیب، به طور پیوسته مقالات منتخب و نهایی شده به منظور دستیابی به یافته‌های درون مطالعات، چندین بار بازخوانی شدند. در پژوهش حاضر اطلاعات مقاله‌ها بر اساس مرجع مربوط به هر مقاله شامل نام و نام خانوادگی نویسنده، سال انتشار مقاله و اجزای هماهنگی بیان شده که در هر مقاله به آن‌ها اشاره شده است، طبقه‌بندی شدند.

۵. مرحله پنجم: تجزیه و تحلیل و تلفیق یافته‌های کیفی: هدف فراترکیب ایجاد تفسیرهای یکپارچه و جدید از یافته‌ها است. پژوهشگر در طول تجزیه و تحلیل موضوع‌ها یا تم‌هایی را جستجو می‌کند که در میان مطالعات موجود در فراترکیب

پایدار شده‌اند. در این مرحله از پژوهش، ابتدا تمام عوامل استخراج شده از مطالعات پیشین، کد در نظر گرفته می‌شود و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هریک از این کدها، آن‌ها را در مفهومی مشابه دسته‌بندی می‌کنند. به این صورت پژوهشگر تم‌ها یا موضوعاتی (مفاهیم) را شکل می‌دهد و یک طبقه‌بندی را ایجاد می‌کند و طبقه‌بندی مشابه و مربوط را در موضوعی قرار می‌دهد که آن را به بهترین نحو توصیف می‌کند. تم‌ها اساس و پایه‌ای را برای ایجاد توضیحات و مدل‌ها، تئوری‌ها یا فرضیه‌های کاری ارائه می‌دهند. این مرحله که حساس‌ترین مرحله فراترکیب می‌باشد، باید با دقت خاصی انجام شود. یافته‌های این گام مبنایی برای مدل نهایی پژوهش به شمار

می‌روند و باید در ترکیب آن‌ها دقت خاصی داشت. در پژوهش حاضر ابتدا تمام عوامل استخراج‌شده از مطالعات، به عنوان کد در نظر گرفته شد، سپس با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، آن‌ها در یک مفهوم مشابه دسته‌بندی شدند. به این ترتیب مفاهیم (تم‌های) پژوهش شکل داده شد. در جدول ۲ مقوله‌بندی یافته‌ها ارائه گردیده است.

جدول ۲: مقوله‌بندی یافته‌ها

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کدهای استخراجی
رهبری نوآورانه با رویکرد اخلاقی	مدیریت مشارکتی	درمیان گذاشتن ایده با هر یک از اعضای مدرسه/ استقبال از همکاری و تشریک مساعی معلمان/ برقراری ارتباط با والدین دانش‌آموزان/ تشویق کار گروهی و تیم در مدرسه/ برقراری تعامل سازنده بین مدرسه و جامعه/ تصمیم‌گیری مشارکتی و استفاده از دانش و خرد جمعی/ استقبال از ایده‌های نوآورانه در مدرسه/ راه‌اندازی نظام پیشنهادات در مدرسه/ پذیرش ایده‌های جدید/ مشارکت و همکاری با دیگران/ مبادله دانش و کار تیمی/ واگذار کردن آگاهانه کنترل معلمان به خودشان و اجازه پیش‌قدم شدن به آن‌ها در اوضاع مناسب/ ارتقای افراد و تفکر خلاق مشارکتی/ تفویض اختیار به معلمان.
	مسئولیت‌پذیر	متعهدبودن/ مسئولیت نسبت به جامعه/ پاسخگویی در برابر نیازهای جامعه/ مشارکت در فعالیتهای اجتماعی در جهت رشد و تعالی جامعه/ ایجاد ساختار منعطف و پاسخگو در مدرسه متناسب با نیازهای جامعه/ مسئولیت تصمیمات اشتباه را به گردن می‌گیرند/ به دنبال سرزنش دیگران در تصمیمات اشتباه نیستند، بلکه به دنبال یافتن راه حل برای مشکل پیش‌آمده هستند.
	تسهیلگر و حامی نوآوری	فراهم کردن زمینه‌های تحول و تغییر در مدرسه/ مدیریت تغییر/ آغازگر نوآوری/ آغازگر تغییرات، اصلاحات و فعالیتهای مدرسه/ مشارکت‌کننده و حامی نوآوری/ مجری نوآوری/ مورد ملاحظه قراردادن منابع مورد نیاز برای تغییرات فعالیتهای مدرسه/ فراهم کردن بسترهای مناسب برای نوآوری معلمان/ تصمیم به نوآوردن/ تسهیم دانش/ حمایت از افراد حرفه‌ای و تخصصی/ حامی نوآوری/ پرورش تفکر خلاق/ تشویق به نوآوری/ تحریک احساس نیاز شدید در افراد تا دنبال حل مسأله بیفتند/ تدارک زمان و مکان و تسهیل کردن امور عملی و واقعی برای شکل گرفتن ایده‌های نوآورانه/ فراهم کردن امکانات و زیرساخت‌های لازم برای دسترسی معلمان به یافته‌های علمی نوین آموزشی/ در محیط کار جوی ایجاد کنید که هر کسی بتواند آزادانه خلاقیت خود را بروز دهد/ کسانی را که ایده‌هایی نو ارائه می‌دهند و نوآوری می‌کنند، تشویق کنید و به آن‌ها پاداش دهید.
	ریسک‌پذیر	خطرپذیری/ پذیرش ابهام/ بردباری در مخاطره/ عدم اطمینان به عنوان فرض/ روحیه مخاطره‌جویی/ آمادگی برای تغییر/ تحمل عدم اطمینان/ تمایل به ریسک‌پذیری و هدایت کردن/ الگو و سرمشق خلاقیت و ریسک‌پذیربودن/ استفاده از شکست به منزله فرصتی برای یادگیری/ هیچ شکستی وجود ندارد.
توانمندسازی	اخلاق مداری	ارزش‌های محوری/ ارزش‌های فرهنگی/ جهت‌گیری ارزشی/ ارزش‌های مشترک/ ارزش‌ها و مفروضات مشترک/ رجوع به ارزش‌های محوری سازمان/ طراحی و تنظیم اهداف، راهبردها، برنامه‌ها و مطالعات بر مبنای تعالیم اسلامی/ حفظ آرمان‌ها و انتقال ارزش‌های اسلامی.
	ویژگی‌های شخصیتی	داشتن بینش روشن از مدرسه به منزله مؤسسه یادگیری و مکانی با تأکید بر توسعه معلمان/ حمایت از توسعه حرفه‌ای معلمان/ توسعه توانمندی‌های حرفه‌ای معلمان/ ارائه راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای به معلمان/ رشد و توانمندسازی حرفه‌ای معلمان/ رشد و توسعه/ رهبری نوآورانه عملکرد معلمان را افزایش می‌دهد.
توانمندسازی	ویژگی‌های شخصیتی	الگوی نوآوردن/ رفتار منصفانه/ صداقت/ درستی/ تفکر خلاق/ توانایی حل مسائل به روش نو/ تغییر خود با محیط به منظور بقا/ توانایی تولید ایده‌های ناب/ عادت کردن به تفکر دقیق/ نوآوری فردی/ داشتن رویکرد و چشم‌انداز نوآورانه/ تحمل خطاها/ گرایش به نوآوری/ رفتارهای نوآورانه/ قصد نوآوری/ صحت و درستی/ نیکوکاری/ احترام/ وفاداری/ خلق دانش جدید/ در معرض دید قرار دادن افکار جدید/ الگوی کارمندان خود باشید و نشان دهید که واقعاً به نوآوری اهمیت می‌دهید.

مضمون اصلی	مضمون فرعی	کدهای استخراجی
انتقادپذیر	انتقادپذیر	استقبال از نقد و انتقادهای سازنده معلمان/ گوش دادن با سعه صدر به انتقادهای کارکنان/ قراردادن برنامه‌های عملیاتی مدرسه در معرض نقد و انتقادات کارکنان/ پذیرفتن فرهنگ نقدکردن به عنوان یک اصل بدیهی/ مدیر بر این باور است که با پذیرفتن افکار مخالف و فرهنگ نقد می‌توان به رشد و بلوغ حرفه‌ای رسید/ نقد و انتقاد وسیله‌ای برای اصلاح کاستی‌ها/ تحمل قصور کارکنان/ پذیرش ایده‌های متناقض جدید.
انسان‌سازی	انسان‌سازی	تربیت نیروی انسانی عالم و متعهد/ تربیت انسان مؤمن/ تربیت انسانی/ ایجاد حس عزت نفس در دانش‌آموزان/ حفظ کرامت دانش‌آموزان/ تربیت دانش‌آموز با بصیرت و فضیلت/ دانش‌آموزمحوری/ احیای شرافت و کرامت انسانی/ افزایش حس اعتماد به نفس در کارکنان/ احیا و تعمیق باور دانش‌آموزان به ارزش‌های اسلامی - ایرانی/ تهذیب/ ایجاد حس عدالت‌خواهی/ حمایت از ارزش‌های دینی و معنوی/ دانش‌آموزان متعهد و متدین/ ارزش‌گرا/ نیل به خودباوری فرهنگی از طریق تربیت انسانی/ تربیت انسان‌های آزاده و دارای شخصیت و هویت مستقل/ ایجاد حس خودباوری.

۶. مرحله ششم: حفظ کنترل کیفیت: در روش فراترکیب، پژوهشگر رویه‌های زیر را برای حفظ و کنترل کیفیت مطالعه خود در نظر می‌گیرد:

- در کل فرایند پژوهش، پژوهشگر می‌کوشد با فراهم کردن توضیحات روشن و دقیق برای گزینه‌های موجود در پژوهش گام‌های اتخاذشده را بردارد.

- پژوهشگر هر دو روش جستجوی برخط و دستی را به کار می‌گیرد تا پژوهش‌های مرتبط را پیدا کند.

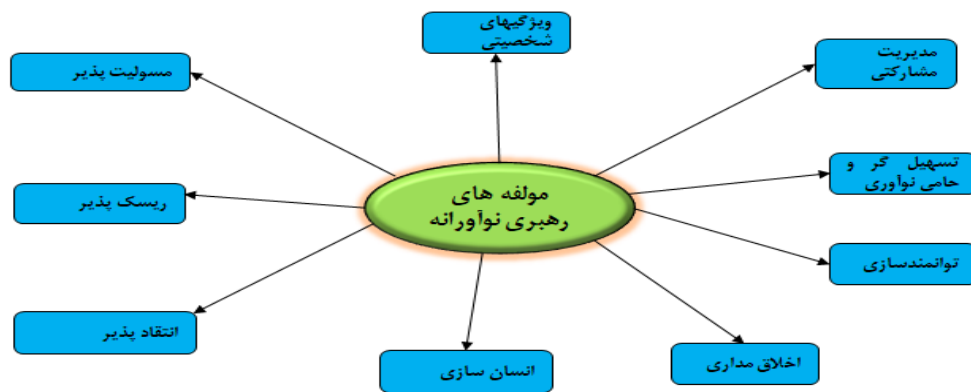
- پژوهشگر، روش‌های کنترل کیفیت استفاده‌شده در مطالعه‌های اصلی را به کار می‌گیرد.

در این پژوهش، تقریباً از تمامی روش‌های اشاره‌شده در بالا جهت ارزیابی کیفیت پژوهش استفاده شد. بر اساس نظر Sandelowski & Barroso، در پژوهش‌های فراترکیب

کیفی، روایی توصیفی، یعنی تشخیص تمامی گزارش‌های تحقیقات مرتبط با موضوع و شناسایی و توصیف اطلاعات هر کدام از گزارش‌های موجود در مطالعه. روایی تفسیری در پژوهش‌های فراترکیب کیفی مربوط به پژوهشگران ثانوی است که گزارش‌های موجود در مطالعه را جمع‌بندی کرده و می‌نگارند. روایی نظری در فراترکیب، در درجه اول به اعتبار روش برمی‌گردد که برای ایجاد یکپارچگی نتایج در پیش گرفته شده است و در گام بعد یکپارچگی خود نتایج یا به عبارتی تفسیر محقق از یافته‌های پژوهشگران پیشین

می‌پردازد (۲۷). در این پژوهش برای روایی توصیفی سعی شده است حتی‌الامکان بیشترین تعداد مقاله‌های مرتبط شناسایی و گردآوری شود. برای تعیین پایایی از روش توافق بین دو مفسر و کدگذاری کیفی استفاده شد، بدین‌صورت که علاوه بر محقق که کدگذاری اولیه را انجام داده است، محققان دیگری نیز به کدگذاری یافته‌ها پرداختند. نزدیک‌بودن این ۶ کدگذاری توافق بین محققان را نشان می‌دهد و نشان‌دهنده پایایی است و به منظور محاسبه میزان توافق از ضریب کاپا در نرم‌افزار SPSS 26 استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۵ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول است. همچنین برای بررسی روایی پژوهش نیز یافته‌ها در اختیار ۴ نفر از خبرگان و مفسران تحقیق کیفی قرار گرفت. آن‌ها پس از بازنگری فرایند مطالعه، نتایج کیفی را مورد مطالعه قرار دادند.

۷. مرحله هفتم: ارائه یافته‌ها: در گام نهایی فرایند فراترکیب، یافته‌های حاصل از مراحل پیشین ارائه می‌گردد. در این مرحله یافته‌های حاصل از مراحل قبل در قالب یک مدل مفهومی ارائه می‌شود. در این پژوهش بر اساس نتایج تحلیل، ۸ مقوله کلیدی و ۱۱۴ کد شناسایی و آزمون کیفیت آن‌ها تأیید شد. مدل مفهومی مؤلفه‌های توسعه رهبری اخلاقی نوآور در شکل ۳ ارائه گردیده است.



شکل ۳: مؤلفه‌های رهبری نوآورانه با تأکید بر اخلاق مداری

بحث

پژوهش حاضر به منظور شناسایی مؤلفه‌های رهبری اخلاقی نوآورانه در سازمان‌های آموزشی در قالب فراترکیب در حوزه پژوهش‌های کیفی انجام شده است. این پژوهش یکی از اولین پژوهش‌هایی است که به صورت جامع و گسترده به شناسایی مؤلفه‌های رهبری نوآورانه در سازمان‌های آموزشی از طریق سنتز مطالعات انجام‌شده، پرداخته است و بینش جدید، جامع، دقیق و ارزشمندی در این زمینه با درک عمیق از ماهیت آن ارائه نموده است که می‌تواند در تقویت رهبری اخلاقی نوآورانه در سازمان‌های آموزشی مؤثر باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که مؤلفه‌های رهبری اخلاقی نوآورانه در سازمان‌های آموزشی از نه عامل کلیدی: ۱- مدیریت مشارکتی؛ ۲- مسئولیت‌پذیر؛ ۳- تسهیلگر و حامی نوآوری؛ ۴- ریسک‌پذیر؛ ۵- اخلاق مداری؛ ۶- توانمندسازی؛ ۷- ویژگی‌های شخصیتی؛ ۸- انتقادپذیر؛ ۹- انسان‌سازی تشکیل شده است. در زیر هر یک از مؤلفه‌های رهبری نوآورانه مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

۱. مدیریت مشارکتی: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که یکی از مؤلفه‌های اصلی رهبری اخلاقی نوآورانه استفاده از رویکرد مدیریت مشارکتی در سازمان‌های آموزشی است. یافته‌های حاضر با پژوهش آوایان (Avoyan) (۲۹)، آیکو (Ayikue) (۳۰) و مروبی (Mrwebi) (۳۱) همسو می‌باشد. این

پژوهشگران نیز در یافته‌های خود به مؤلفه مدیریت مشارکتی اشاره کرده‌اند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که مدیریت مشارکتی یکی از الگوهای مدیریتی است که در چند دهه اخیر مورد توجه صاحب‌نظران رهبری قرار گرفته است. رهبران نوآور با استفاده از تصمیم‌گیری گروهی و تفویض اختیار به کارکنان زمینه‌های مشارکت، خودباوری و اعتماد به نفس را در کارکنان ایجاد می‌کنند و کارکنان را در کلیه فرایند تصمیم‌گیری مشارکت می‌دهند تا زمینه‌های پذیرش ایده‌های جدید، خلاق و نوآور از سوی کارکنان را فراهم کنند. در نظام آموزشی سیاست مدیریت مدرسه‌محوری یکی از رویکردهای اصلی مدیریت مشارکتی به حساب می‌آید.

۲. مسئولیت‌پذیر: یکی دیگر از مؤلفه‌های شناسایی‌شده مربوط به مسئولیت‌پذیری رهبران اخلاقی نوآورانه بود. یافته‌های حاضر با پژوهش ویتو (Vito) (۳۲) و السعودی (Alsuwaidi) و همکاران (۳۳) همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در یافته‌های خود به مؤلفه مدیریت مسئولیت‌پذیری اشاره داشته‌اند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که رهبران نوآور در سازمان‌های آموزشی همیشه مسئولیت تصمیمات و رفتارهای خود را می‌پذیرند و به دنبال یافتن مقصر نیستند و مسئولیت اشتباه رخ داده را قبول می‌کنند. رهبران نوآور همچنین نسبت به جامعه محلی خود نیز مسئولیت‌پذیرند و در قبال مسائل جامعه محلی خود نیز پاسخگو هستند. یکی از

ویژگی‌های مهم رهبران نوآور این است که آن‌ها به کارکنان خود کمک می‌کنند تا مسئولیت اشتباهات خود را بپذیرند. همچنین رهبران اخلاقی نوآور با قبول مسئولیت رفتار و تصمیمات خود به زیردستان انگیزه می‌دهد که این خود منجر به افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود.

۳. تسهیل‌گر و حامی نوآوری: یکی دیگر از مؤلفه‌های شناسایی‌شده در پژوهش حاضر مربوط به تسهیلگری و حمایت از نوآوری بود. یافته‌های حاضر با پژوهش عبدالحلیم و همکاران (۳۴) و اورتگا و پالاریسان (Ortega & Palarisan) (۳۵) همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در یافته‌های خود به مؤلفه تسهیلگر و حامی نوآور اشاره داشته‌اند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که رهبران اخلاقی نوآور با حمایت از ایده‌های خلاق و نوآور و همچنین فراهم کردن بسترهای مناسب برای نوآوری در سازمان سعی در شکل‌گیری تفکر خلاق و نوآور در سازمان را دارند. آن‌ها همچنین در کلیه سطوح تصمیم‌گیری و اجرایی سازمان از ایده‌های خلاق و نوآور حمایت کرده و امکانات و تجهیزات مورد نیاز را برای نهادینه‌شدن تفکر خلاق در سازمان فراهم می‌کنند. آن‌ها همچنین سعی در نهادینه‌کردن فرهنگ نوآوری در درون سازمان خود هستند.

۴. ریسک‌پذیر: یکی از مؤلفه‌های مهمی که در پژوهش حاضر شناسایی شد، مربوط به ریسک‌پذیری رهبران اخلاقی نوآور بود. یافته‌های حاضر با پژوهش آجی (Aje) (۳۶) همسو می‌باشد. این پژوهشگر نیز در یافته‌های خود به مؤلفه ریسک‌پذیری اشاره داشته است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که رهبران اخلاقی نوآور تقلیدکننده کارهای دیگران نیستند و همیشه به دنبال انجام کارهای خارق‌العاده، جذاب و جدید در سازمان هستند که این نشانگر اعتماد به نفس بالای آن‌ها در انجام کارها است. از دیدگاه آن‌ها هیچ شکستی وجود ندارد و بر این باور هستند که در هر ریسک کردنی یادگیری وجود دارد که این امر خود زمینه‌های رسیدن به موفقیت در سازمان‌های آموزشی را فراهم می‌کند.

۵. اخلاق‌مداری: یکی دیگر از مؤلفه‌های شناسایی‌شده در پژوهش حاضر مربوط به ویژگی‌های اخلاقی رهبران نوآور است. یافته‌های حاضر با پژوهش استرچ (Strech) و همکاران (۳۷) و ایستا (Easta) و همکاران (۳۸) همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در یافته‌های خود به مؤلفه اخلاق‌مداری اشاره داشته‌اند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که رهبران اخلاقی نوآور در سازمان همیشه پایبند به اخلاق و ارزش‌ها و اصول انسانی در سازمان هستند. آن‌ها تحت هیچ شرایطی کارکنان و زیردستان خود را در محیط سازمان سرزنش نمی‌کنند، بلکه زمانی که اشتباهی از کارکنان سر بزند، با رعایت منزلت و کرامت انسانی در محیط کار سعی در برطرف کردن مشکل هستند. آن‌ها در سازمان خود الگوی اخلاق هستند و این ویژگی را در رفتار، گفتار و کردار خود نشان می‌دهند.

۶. توانمندسازی: یکی از مؤلفه‌های شناسایی‌شده در پژوهش حاضر توانمندسازی بود. این یافته با پژوهش توروس (Toros) و همکاران (۳۹) همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در یافته‌های خود به مؤلفه توانمندسازی اشاره داشته‌اند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که رهبران نوآور با حمایت از کارکنان و معلمان در سازمان‌های آموزشی و همچنین اعتماد به مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان، احترام به ارزش‌ها، ارائه ابزار و منابع لازم و ایجاد شرایط مناسب برای بهره‌گیری از مشارکت آن‌ها در راستای افزایش توانمندی آن‌ها است. رهبران اخلاقی نوآور همچنین با تفویض اختیارات کافی می‌توانند روند تصمیم‌گیری را برای کارکنان تسهیل کرده و به آن‌ها اجازه دهند عملکرد مؤثرتر و سریع‌تری داشته باشند. این روند علاوه بر افزایش اعتماد به نفس در بالابردن میزان موفقیت کارمندان نیز تأثیرگذار خواهد بود.

۷. ویژگی‌های شخصیتی: یکی دیگر از مؤلفه‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر مربوط به ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها بود. یافته‌های حاضر با پژوهش استربل (Strobl) و همکاران (۴۰) همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در یافته‌های خود به مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی اشاره داشته‌اند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که رهبران اخلاقی نوآور در سازمان‌های

آموزشی همیشه به عنوان یک الگو هم در زمینه اخلاق و هم بحث خلاقیت و نوآوری شناخته می‌شوند. همیشه در حل مسائل به شیوه‌های جدید فکر می‌کنند و به دنبال یافتن روش و راه حل‌های بدیع و جدید می‌باشند.

۸. انتقادپذیر: یکی دیگر از ویژگی‌های رهبران اخلاقی نوآور مربوط به انتقادپذیربودن آن‌ها در محیط سازمان است. یافته‌های حاضر با پژوهش اورتگا و پالاریسان (۳۵) و ویتو (۳۲) همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در یافته‌های خود به مؤلفه انتقادپذیربودن رهبران نوآور اشاره داشته‌اند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت جلوگیری از فرهنگ انتقاد در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های آموزشی یکی از مهم‌ترین موانع نوآوری است. رهبران نوآور ضمن اعتقاد به نقدپذیری همواره از انتقادهای سازنده کارکنان استقبال می‌کنند و از آن در راستای رسیدن به اهداف سازمان بهره می‌گیرند و آن‌ها بر این باور هستند نقدهای سازنده همواره منجر به رشد و افزایش بهره‌وری در سازمان‌های آموزشی می‌شود.

۹. انسان‌سازی: یکی دیگر از مؤلفه‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر انسان‌سازی بود. یافته‌های حاضر با پژوهش استرچ و همکاران (۳۷)، ایستا و همکاران (۳۸) و السعودی و همکاران (۳۳) همسو می‌باشد. این پژوهشگران نیز در یافته‌های خود به مؤلفه انسان‌سازی اشاره داشته‌اند. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که رهبران نوآور در سازمان‌های آموزشی همواره به دنبال تربیت نیروی انسانی سالم و متعهد هستند. رهبران نوآور با انسانی‌کردن آموزش به شکل‌گیری نگرش محترمانه نسبت به شخصیت هر فرد، ایمان به قدرتها و توانایی‌های خلاقانه او کمک می‌کند. انسان‌سازی عنصر اصلی تفکر آموزشی نوآورانه است که با هدف ایجاد یک شخصیت روان‌شناختی سالم مورد توجه قرار می‌گیرد.

نتیجه‌گیری

در کشورما با توجه به اهمیت نقش آموزش و پرورش و تأکیدی که در سند تحول راهبردی نظام تربیت رسمی و عمومی کشور در افق چشم‌انداز بر استقرار نظام خلاقیت و

نوآوری و ساحت‌های تربیتی و اخلاقی در آموزش و پرورش و همچنین حمایت مادی و معنوی از مدیران، معلمان و دانش‌آموزان شده است، رهبری نوآورانه در سازمان‌های آموزشی با رویکرد اخلاق‌مداری، اهمیت بیشتری یافته است. وجود رهبران نوآور در سازمان‌های آموزشی باعث توسعه چشم‌انداز سازمان برای موقعیت‌های اجتماعی و تکنولوژیکی می‌شود. رهبر نوآور فرهنگ تفکر انتقادی و تفکر استراتژیک و خلاق را در سازمان‌های آموزشی از جمله مدارس و دانشگاه‌ها پرورش می‌دهد و تأثیر مثبتی بر شفافیت سازمانی و ایجاد استراتژی مناسب دارد.

با عنایت به یافته‌های پژوهش حاضر بهره‌گیری از رهبری نوآورانه در سازمان‌های آموزشی باعث افزایش بهره‌وری کارکنان و همچنین منجر به شکوفایی استعدادها و خلاقیت‌ها در سازمان می‌شود و می‌تواند به منزله راهنمای عمل سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران به منظور تحول در مدارس و برنامه‌های تربیتی و اخلاقی مدیران و رهبران آموزشی نوآور مدارس مد نظر قرار گیرد.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌گردد مدیران در برخورد با زیردستان از سبک رهبری نوآور استفاده کنند تا کارکنان به راحتی ایده‌های خلاقانه و نوآورانه خود را جهت حل مشکلات سازمانی ارائه دهند.

همچنین پیشنهاد می‌گردد متولیان آموزش و پرورش بسترهای لازم را برای استقرار و حمایت از سبک رهبری نوآورانه در مدارس فراهم نمایند.

این پژوهش با محدودیت‌هایی از قبیل دسترسی‌نداشتن به تمامی مقالات کشورهای دیگر و عدم به کارگیری نرم‌افزارهای تخصصی در زمینه متن کاوی مواجه بوده است.

لازم به ذکر است این مقاله برگرفته از بخشی از رساله دکتری با عنوان «طراحی و اعتباریابی الگوی رهبری نوآورانه در مدرسه با استفاده از رویکرد آمیخته» است که با شماره ابلاغیه ۳۴۷۶/۸۲۴۶ جلسه شماره ۲۴۳/د/ت دانشگاه محقق اردبیلی، انجام شده است.

مشارکت نویسندگان

مرتضی جاویدپور: نگارش متن و جمع‌آوری داده‌ها.
عادل زاهد بابلان: طراحی ایده و بازبینی متن.
حسین تقوی: مرور و اصلاح متن.
مهدی معینی‌کیا: تجزیه و تحلیل داده‌ها.
نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تقدیر و تشکر

ابراز نشده است.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر جنبه‌های اخلاقی مطالعه کتابخانه‌ای شامل اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

References

1. Rahimian H. Exploring the effectiveness of Allameh schools in Tehran, in the research of effective schools. *Educational Leadership and Management Research*. 2015; 2(8): 51-69. [Persian]
2. González EC. A Comparison of Demographic Profiles and Academic Outcomes of Charter Schools and Traditional Public Schools in Fresno, Kings, Madera and Tulare Counties. Diss. Fresno: California State University; 2020.
3. Shariq S, Mukhtar U, Anwar S. Mediating and moderating impact of goal orientation and emotional intelligence on the relationship of knowledge oriented leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*. 2019; 23(2): 332-350.
4. Atasoy R. The Relationship between School Principals' Leadership Styles, School Culture and Organizational Change. *International Journal of Progressive Education*. 2020; 16(5): 256-274.
5. Lourmpas S, Dakopoulou A. Educational leaders and teacher motivation for engagement in innovative programs. The case of Greece. 5thWorld Conference on EducationalSciences. *Procedia in-Social and Behavioral Science*. 2014; 116: 3359-3364.
6. Ghanbari S, Heydari Sureshjani N, Abdul Maleki J. The role of ethical leadership of principals in school organizational excellence through the mediation of teachers' psychological empowerment. *School Management*. 2021; 9(2): 73-98. [Persian]
7. Carmeli A, Gelbard R, Gefen D. The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*. 2010; 21(3): 339-349.
8. Chassagnon V, Haned N. The relevance of innovation leadership for environmental benefits: A firm-level empirical analysis on French firms. *Technological Forecasting and Social Change*. 2015; 91: 194-207.
9. Carmeli A, Sheaffer Z. How Learning Leadership and Organizational Learning FromFailures Enhance Perceived Organizational Capacity to Adapt to the Task Environment. *Journal of Applied Behavioral Science*. 2008; 44(4): 468-489.
10. Gholamalipour A, Zeinabadi HR, Rangriz H, Hasanpour A. Designing and Explaining of Innovative Leadership in the Banking Industry. *Strategic Management Researches*. 2022; 27(83): 135-154.
11. Alsolami HA, Guan Cheng K, Ibn Twalh A. Revisiting Innovation Leadership. *Open Journal of Leadership*. 2016; 5: 31-38.
12. Amabile T, Conti R, Coon H, Lazenby J, Herron M. Assessing the Work Environment for Creativity. *Academy of Management Journal*. 1996; 39: 1154-1184.
13. Samad S. The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012; 57: 486-493.
14. Samad S, Yasmin Mohd Yusuf S, Abdulkafi Ahmed W, Yakub M. Modelling Strategic Planning, Transformational Leadership and Organizational Performance the Integration of Strategic Management Theories. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*. 2015; 9: 94-99.
15. Vlok A. A Leadership Competency Profile for Innovation Leaders in a ScienceBased Research and Innovation organization In South Africa. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 2012; 41: 209-226.
16. Deschamps JP. Innovation and Leadership. Edited by Shavinina LV. *The International Handbook on Innovation*. Amsterdam: Elsevier; 2003. p.815-831.
17. Van der Wal Z, Demircioglu MA. More ethical, more innovative? The effects of ethical culture and ethical leadership on realized innovation. *Australian Journal of Public Administration*. 2020; 79(3): 386-404.
18. Badle A, Nemati S, Hosseini H. The relationship between the moral leadership of school principals and the social adjustment of primary school students. *School Management*. 2019; 8(1): 97-114.
19. Siadat SA, Esfahani N, Elahiari S. Moral leadership in educational organizations. *Journal of Cultural Engineering Monthly*. 2010; 5(45): 39-46. [Persian]
20. Mubarak N, Khan J, Safdar S, Muhammad S, Riaz A. Ethical leadership in project-based organizations of Pakistan: The role of psychological empowerment and Islamic work ethics. *Management Research Review*. 2021; 45(3): 281-299.
21. Zandkarimi M. Investigating the relationship between ethical leadership and knowledge sharing with the mediating role of teachers' psychological empowerment. *School Psychology*. 2018; 8(1): 87-107. [Persian]
22. Benisi P. The relationship between learning organization and moral leadership with psychological empowerment of middle school principals in Tehran

- with the mediation of spiritual intelligence. *Educational Leadership and Management Quarterly*. 2016; 11(3): 31-49. [Persian]
23. Shafique I, Ahmad B, Kalyar MN. How ethical leadership influences creativity and organizational innovation: Examining the underlying mechanisms. *European Journal of Innovation Management*. 2019; 23(1): 114-133.
 24. Rahiminejad S, Golparvar M. The functions of ethical leadership and supportive leadership for psychological capital and organizational effectiveness. *Ethics in Science and Technology*. 2018; 14(1): 26-34. [Persian]
 25. Heydari Fard ZA, Behrangi MA, Abdulahi H. A reflection on innovative leadership in school; A phenomenal study. *Two Management Quarterly Journals on Training Organizations (Scientific-Research)*. 2015; 4(2): 33-62. [Persian]
 26. Zimmer L. Qualitative meta-synthesis: A question of dialoguing with texts. *Journal of Advanced Nursing*. 2006; 53(3): 311-318.
 27. Sandelowski M, Barroso J. *Handbook for synthesizing qualitative research*. New York: Springer Publishing Company; 2006.
 28. Beck CT. A meta-synthesis of qualitative research. *MCN: Nursing*. 2002; 27(4): 214-221.
 29. Avoyan E. Collaborative Governance for Innovative Environmental Solutions: Qualitative Comparative Analysis of Cases from Around the World. *Environmental Management*. 2022; 71(3): 670-684.
 30. Ayikue MA. The Influence of Innovative Leadership on Management of Institutions: A Case of Akenten Appiah-Menka University of Skills Training and Entrepreneurial Development (Aa-Musted) in the Kumasi Metropolis. *Global Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*. 2021; 9(4): 8-14.
 31. Mrwebi V, Cici Y. Exploring innovative leadership in the financial sector: A case of risk management in banking. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*. 2019; 3(2): 19-29.
 32. Vito R. The Impact of Service System Transformation on Human Service Agencies: Competing Ministry Directives and Strategic Innovative Leadership Adaptations. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*. 2017; 41(5): 477-491.
 33. Alsuwaidi KA, Omar AJ. Structural model of principals' innovative leadership attributes on managerial creativity. *International Journal of Sustainable Construction Engineering and Technology*. 2020; 11(2): 150-156.
 34. Halim RA, Senin A, Manaf AR. Innovation in educational management and leadership: High impact competency for Malaysian school leaders. Retrieved February. 2008; 12: 12-20.
 35. Ortega EM, Palarisan NB. Innovative Leadership of Principals in the Implementation of Senior High School Program in Philippines. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*. 2021; 11(1): 48-59.
 36. Aje A. Influence of Innovative Leadership Techniques on Students' Academic Performance. *Al-Hikmah Journal of Education*. 2019; 6(1): 350-359.
 37. Strech D, Weissgerber T, Dirnagl U, QUEST Group. Improving the trustworthiness, usefulness and ethics of biomedical research through an innovative and comprehensive institutional initiative. *PLoS Biol*. 2020; 18(2): e3000576.
 38. East L, Defoor M, Mann PC. Leadership through ethics: Preliminary assessment of an innovative medical ethics education program. *Intern Emerg Med*. 2021; 16: 513-515.
 39. Toros E, Maslakci A, Surucu L. The mediating effect of psychological empowerment on inclusive leadership and innovative work behaviour: A research in hotels. Edited by Cobanoglu C, Della Corte V. South Florida: *Advances in Global Services and Retail Management*. 2021. p.1-10.
 40. Strobl A, Niedermair J, Matzler K, Mussner T. Triggering Subordinate Innovation Behavior: The Influence of Leaders' Dark Personality Traits and Level 5 Leadership Behavior. *International Journal of Innovation Management*. 2019; 23(5): 1-37.