

تمییز چشم انداز دبیران با توجه به ویژگی جنسیت مدرک تحصیلی و سابقه خدمت در خصوص رهبری تحول آفرین درارتباط با رفتارهای نوآورانه در مدارس هوشمند

رعنا ممانی^۱، علیرضا قلعه ای^۲، اسماعیل طالبی^۳

^۱ کارشناس ارشد علوم تربیتی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

^۲ دانشیار دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

^۳ کارشناس ارشد علوم تربیتی دانشکده ادبیات دانشگاه ارومیه

چکیده

هدف پژوهش حاضر تمییز چشم انداز دبیران با توجه به ویژگی جنسیت مدرک تحصیلی و سابقه خدمت در خصوص رهبری تحول آفرین در ارتباط با رفتارهای نوآورانه در مدارس هوشمند بوده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه دبیران مدارس هوشمند ابتدایی و متوسطه ناحیه یک و دو آموزش و پرورش شهر ارومیه به تعداد ۹۳۵ می باشند که از میان آنها نمونه ای به حجم ۲۷۲ نفر به روش خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه سنجش ویژگی های رهبری تحول آفرین بس و آوولیو (۲۰۰۰) و پرسشنامه رفتارهای نوآورانه کانتر و اسکات و بروس استفاده شده است. تحلیل آماری استنباطی شامل تی مستقل و واریانس یک راهه بود. نتایج نشان داد که دیدگاه دبیران از نظر ویژگی های ذکر شده متفاوت می باشد.

واژه های کلیدی: رهبری تحول آفرین، مدارس هوشمند، چشم انداز دبیران

مقدمه

در عصر جدید همگام با تحولات عصر جدید، آموزش و پرورش هم باید متحول شود تا به جایگاه خود را در رشد و پیشرفت جامعه بیابد. در همین راستا یکی از رویکردهای پاسخگویی به نیاز فوق تاسیس مدارس هوشمند می باشد در واقع این گونه مدارس سعی در به کار گیری فناوری اطلاعات برای ارائه آموزش دارند و به تبع آن دانش آموزان باید نقش های جدید یادگیری را بیاموزند. اگر مدرسه بتواند انسانهایی متفکر و اخلاق تربیت کند می تواند به رشد و پیشرفت جامعه منتهی شود (حسینی نژاد، ۱۳۸۷). در این بین مدیریت مدارس می توانند زمینه هایی برای خلاقیت و پیشرفت دانش آموزان فراهم کنند. یکی از این روش ها سبک رهبری تحول آفرین است. رهبری تحولی که بر روابط عاطفی بین رهبر و پیرو تاکید دارد با انگیزش و الهام و ترغیب پیروان باعث تلاش بیشتر آنها برای رسیدن به اهداف و کارایی و اثربخشی می شوند (شیروانی و معمار منتظرین، ۱۳۸۹). با توجه به مطالب عنوان شده و همچنین وجود مشکلاتی از قبیل عدم به کارگیری فناوری به خاطر کمبود نرم افزار و سخت افزار در استان آذربایجان غربی صلاحیت حرفه ای این گونه مدارس را زیر سوال برده و لزوم تغییر سبک رهبری را خاطرنشان کرده است. بنابراین تحقیق حاضر به دنبال تعیین میزان برخورداری مدیران مدارس هوشمند از سبک رهبری تحول آفرین در ارتباط با رفتار نوآورانه از دیدگاه دبیران است؟

نتایج پژوهش حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد رابطه مثبت میان سبک رهبری تحول آفرین و رفتارهای نوآورانه وجود دارد و همچنین چوپانی و میرکمالی (۱۳۹۰) در پژوهش خود به همین نتایج رسیدند.

حسینی سرخوش (۱۳۸۹) اظهار می کند که رهبران تحول آفرین با بهره مندی از عواملی چون نفوذ آرمانی، انگیزش الهام بخش، تحریک فرهیختگی قادر خواهند بود موجبات تغییرات بنیادین در نگرش ها و ادراکات کارکنان را فراهم نموده و از این طریق قابلیت های توفیق سازمان را ارتقا دهند.

نتایج بدست آمده از پژوهش های نیوبری (به نقل از میرکمالی، ۲۰۰۸) نشان میدهد که رهبری تحولی ابزار اصلی در بهبود سازمان ها به سمت کارایی و اثربخشی است.

در مطالعه ای رضایی راد و همکاران (۱۳۹۰) با عنوان مدیریت تحول و نوآوری سازمانی در شرایط عدم قطعیت بر شاخص های رفتاری کارکنان نشان داد تحول و نوآوری پیامدهای رفتار از جمله اعتماد و رفتار شهروندی را در محیط کار تبیین می کند.

نتایج پژوهش سنجدی و همکاران (۱۳۹۰) حاکی از این است که رهبری تحول آفرین علاوه بر تاثیر مستقیم به طور غیر مستقیم بر نوآوری سازمانی تاثیر می گذارد.

زمانی و قصاب پور (۱۳۹۰) در تحقیقی به مقایسه استفاده از فناوری اطلاعات در مدارس مالزی و ایران پرداختند و به این نتیجه رسیدند که استفاده از فناوری در ایران بسیار پایین است.

اولدهام و کومینگز در پژوهشی نشان دادند که میزان رفتارهای نوآوری به نگرش های فردی و محیط کاری بخصوص حمایت مدیران بستگی دارد. کارکنانی که با همکاران خود ارتباط دارند احساس توانمندی و در نتیجه احتمال بیشتری برای بروز رفتارهای خلاقانه دارند.

یونگ (۲۰۰۱) به بررسی اثرات رهبری تحول آفرین بر خلاقیت در گروه ها پرداخته است. در مطالعه ی آمابیل و همکاران رهبری از عوامل تاثیرگذار بر نوآوری است.

روش تحقیق

جامعه آماری شامل کلیه دبیران مدارس هوشمند ابتدایی و متوسطه ناحیه یک و دو آموزش و پرورش شهر ارومیه به تعداد ۹۳۵ می باشند که از میان آنها نمونه ای به حجم ۲۷۲ نفر به روش خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند. به این ترتیب که ابتدا آمار معلمان مدارس متوسطه و ابتدایی ناحیه یک و دو را بدست آوردیم سپس سهم هر یک از نواحی را براساس نمونه گیری سهمی مشخص نمودیم سپس چند مدرسه ابتدایی و متوسطه از بین آنها انتخاب کردیم و از این مدارس تعدادی معلم زن و مرد به تصادف انتخاب شدند. در نهایت از فرمول کوکران برای تعیین حجم نمونه استفاده کردیم.

جدول ۱ توزیع جامعه آماری به تفکیک

منطقه آموزشی	دوره تدریس	مرد	زن	جمع
ناحیه یک	ابتدایی	۸۹	۱۳۵	۲۲۴
	متوسطه	۲۰۱	۱۳۶	۳۳۷
ناحیه دو	ابتدایی	۵۹	۹۰	۱۴۹
	متوسطه	۱۴۹	۷۶	۲۲۵
جمع		۴۹۸	۴۳۷	۹۳۵

جدول ۲ توزیع نمونه آماری به تفکیک

منطقه آموزشی	دوره تدریس	مرد		زن		جمع
		نسبت	حجم نمونه	نسبت	حجم نمونه	
ناحیه یک	ابتدایی	۰/۰۹۵	۲۶	۰/۱۴۴	۳۹	۶۵
	متوسطه	۰/۲۱۰	۵۹	۰/۱۴۵	۴۰	۹۹
ناحیه دو	ابتدایی	۰/۰۶۳	۱۷	۰/۰۹۶	۲۶	۴۳
	متوسطه	۰/۱۶۰	۴۳	۰/۰۸۱	۲۲	۶۵
جمع			۱۴۵		۱۲۷	۲۷۲

برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه رهبری تحول آفرین بس و آوولیو(دارای پنج بعد ویژگی آرمانی و رفتار آرمانی و ترغیب ذهنی و انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی) و پرسشنامه رفتارهای نواورانه کانتر و اسکات و بروس استفاده شد. روایی این پرسشنامه ها قبلا به تایید رسیده است و پایایی آنها به این صورت می باشد :

جدول ۳ آلفای کرونباخ پرسشنامه ها

متغیر اصلی	مولفه	تعداد گویه	پایایی
رهبری تحول آفرین	ویزگی ارمانی	۵	۰/۸۸
	رفتار آرمانی	۵	۰/۹۱
	ترغیب ذهنی	۵	۰/۸۸
	انگیزش الهامی	۵	۰/۸۷
	ملاحظات فردی	۵	۰/۸۶
	کل	۲۵	۰/۹۱
رفتار نواورانه		۸	۰/۹۵

برای تجزیه تحلیل اطلاعات از امار توصیفی و امار استنباطی تی گروه های مستقل و واریانس یک راهه با نرم افزار spss۲۲ استفاده شد.

جدول ۴ توزیع فراوانی پاسخ گویان به تفکیک جنسیت

جنسیت / شاخص	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر
مرد	۶۵	۳۰	۳۰
زن	۱۴۹	۶۹	۷۰
کل	۲۱۴	۹۹	۱۰۰
بی پاسخ	۸	۱	-
کل	۲۲۲	۱۰۰	-

طبق جدول اکثر افراد نمونه زن می باشند.

جدول ۵ توزیع فراوانی پاسخ گویان به تفکیک مدرک

مدرک / شاخص	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر
دیپلم	۳۱	۱۴	۱۴
فوق دیپلم	۴۵	۲۰	۲۰
لیسانس	۱۲۵	۵۶/۳	۵۶/۳
ارشد	۲۱	۹۵	۹۵
کل	۲۲۲	۱۰۰	۱۰۰

بیشترین تعداد دارای مدرک لیسانس و کمترین ارشد می باشند.

جدول ۶ توزیع فراوانی پاسخ گویان به تفکیک سابقه خدمت

سابقه / شاخص	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی معتبر
۶-۱	۲۶	۱۱/۷	۱۲/۴
۱۳-۷	۳۵	۱۵/۸	۱۶/۷
۲۰-۱۴	۵۸	۲۶/۲	۲۷/۷
۲۶-۲۱	۷۳	۳۲/۹	۳۴/۸

۲۷ به بالا	۱۸	۸/۱	۸/۵
جمع	۲۱۰	۹۴/۶	۱۰۰
بی پاسخ	۱۲	۵/۴	-
کل	۲۲۲	۱۰۰	-

طبق جدول بیشترین افراد در ۲۶-۲۱ قرار گرفته اند. و کمترین ۲۷ به بالا بودند.

برای بررسی سوال تحقیق از آزمون تی گروه های مستقل استفاده شد.

جدول ۷ نتایج آزمون تی مستقل برای دیدگاه معلمان مرد و زن

متغیر	منبع داده	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار میانگین
رهبری تحول افزین	مرد	۷۳	۳/۴۲	۰/۶۰	۰/۰۷۹
	زن	۱۲۸	۳/۶۷	۰/۵۸	۰/۰۴۸
رفتار نوآورانه	مرد	۷۴	۳/۱۷	۰/۵۹	۰/۰۷۸
	زن	۱۴۴	۳/۴۹	۰/۶۱	۰/۰۴۹

جدول ۸ نتایج آزمون تی مستقل جهت معنی داری تفاوت میانگین ها

متغیر		آزمون لون برای برابری واریانس ها		آزمون تی جهت برابری میانگین ها				
		F	SIG	T	درجه آزادی	سطح معنادار	تفاوت میانگین	تفاوت خطای معیار
رهبری تحولی	برابری	۱/۱۱۰	۰/۲۹۳	-۲/۶۸۷	۱۹۹	۰/۰۰۸	-۰/۲۵	۰/۰۹۱
	واریانس			-۲/۶۵۴	۱۰۰/۲۳	۰/۰۰۹	-۰/۲۵	۰/۰۹۲
رفتار نوآورانه	برابری	۸/۰۵۴	۰/۰۰۵	-۳/۳۷۳	۲۱۶	۰/۰۰۱	-۰/۳۲	۰/۰۹۳
	واریانس			-۳/۴۱۹	۱۰۳/۷۴	۰/۰۰۱	-۰/۳۲	۰/۰۹۲

با توجه به دو جدول بالا می توان نتیجه گرفت که میانگین نمرات زنان نسبت به مردان بیشتر است و سطح معنی داری کمتر از ۵ درصد است بنابراین معلمان زن دیدگاه مثبت تری نسبت به رهبری تحولی نسبت به مردان دارند.

جدول ۹ نتایج شاخص های اماری برای سطح تحصیلات

متغیر	منبع داده	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار
رهبری تحولی	دیپلم	۱۰	۳/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
	ف دیپلم	۴۱	۳/۵۶	۰/۷۱	۰/۱۱
	لیسانس	۱۳۱	۳/۵۸	۰/۵۶	۰/۰۴۷
	ارشد	۱۸	۳/۷۸	۰/۴۷	۰/۱۱
رفتار نواورانه	دیپلم	۱۰	۳/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
	ف دیپلم	۴۲	۳/۳۵	۰/۶۵	۰/۴۷
	لیسانس	۱۴۶	۳/۴۱	۰/۶۳	۰/۰۵
	ارشد	۲۲	۳/۵۹	۰/۵۹	۰/۱۲

جدول ۱۰ نتایج تحلیل واریانس یک راهه برای مدرک

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجزور میانگین	آزمون F	سطح معنی داری
رهبری تحولی	میان گروهی	۲/۶۶۳	۳	۰/۸۸۸	۲/۵۹۷	۰/۰۵۴
	درون گروهی	۶۸/۰۱۷	۱۹۹	۰/۳۴۲		
	کل	۷۰/۶۸	۲۰۲			
رفتار نواورانه	میان گروهی	۱۳/۳۸۳	۳	۰/۴۴۸	۱/۱۲۱	۰/۳۴۱
	درون گروهی	۱۳۰/۸۲۷	۲۱۶	۰/۳۹۸		
	کل	۱۴۴/۲۱۱	۲۱۹			

طبق جدول بالا و با توجه به مقدار F تفاوت معنادار بین میانگین حاصل از گروه ها وجود ندارد بنابراین دیدگاه افراد در خصوص میزان برخورداری مدیران مدارس هوشمند از رهبری تحولی و رفتارهای نوآورانه تقریباً یکسان بوده و اندک تفاوت ناشی از خطا و شانس می باشد.

جدول ۱۱ میانگین رتبه ها با توجه به دیدگاه دبیران از لحاظ سابقه خدمت

متغیر	سابقه خدمت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار
رهبری تحولی	۶-۱	۵۱	۳/۶۲	۰/۵۶۴	۰/۰۷۹
	۱۳-۷	۳۷	۳/۴۳	۰/۹۱۰	۰/۰۹۹
	۲۰-۱۴	۴۰	۳/۵۲	۰/۶۳۳	۰/۱۰۱
	۲۶-۲۱	۴۲	۳/۵۴	۰/۷۸۱	۰/۰۹۱
	۲۷ به بالا	۲۶	۳/۷۴	۰/۷۵۶	۰/۱۰۶
رفتار نوآورانه	۶-۱	۵۸	۳/۴۷	۰/۹۱۸	۰/۰۷۰
	۱۳-۷	۴۳	۳/۲۶	۰/۹۱۳	۰/۱۰۰
	۲۰-۱۴	۴۰	۳/۲۵	۰/۹۳۸	۰/۰۹۹
	۲۶-۲۱	۴۵	۳/۴۴	۰/۸۶۶	۰/۰۸۷
	۲۷ به بالا	۲۶	۳/۶۵	۱/۲۱۵	۰/۱۴۶

جدول ۱۲ نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه برای سابقه خدمت

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	آزمون F	سطح معنی داری
رهبری تحولی	میان گروهی	۲/۸۷۸	۴	۰/۷۱۹	۲/۰۶۲	۰/۰۸۷
	درون گروهی	۶۶/۶۴۸	۱۹۱	۰/۳۴۹		
	کل	۶۹/۵۲۶	۱۹۵			
رفتار نوآورانه	میان گروهی	۳/۸۰۷	۴	۰/۹۵۲	۲/۴۹۰	۰/۰۴۴
	درون گروهی	۷۹/۱۱۳	۲۰۷	۰/۳۸۲		
	کل	۸۲/۹۲۰	۲۱۱			

طبق جدول بالا سطح معنی داری برا رهبری تحولی بیشتر از ۵ درصد و برای رفتارهای نوآورانه کمتر از ۵ درصد است بنابراین دبیران دیدگاه یکسانی در مورد رهبری تحولی دارند ولی در مورد رفتارهای نوآورانه مدیران مدارس هوشمند دیدگاه یکسانی ندارند جهت بررسی این موضوع که کدام گروه از دبیران دیدگاه متفاوتی دارند از آزمون تعقیبی LSD سطح معنی داری یعنی LSD استفاده شد.

جدول ۱۳ آزمون تعقیبی LSD

متغیر	سطح تحصیلات	تفاوت میانگین	خطای معیار	سطح معنی داری
رفتار نوآورانه	۶-۱	۰/۲۱	۰/۱۲۴	۰/۰۹۳
	۲۰-۱۴	۰/۲۲	۰/۱۲۷	۰/۰۹۱
	۲۶-۲۱	۰/۰۲	۰/۱۲۲	۰/۸۶۴
	۲۷ به بعد	-۰/۱۹	۰/۱۴۵	۰/۱۹۸
	۱۳-۷	-۰/۲۱	۰/۱۲۴	۰/۰۹۳
	۲۰-۱۴	۰/۰۶	۰/۱۳۵	۰/۹۶۶
	۲۶-۲۱	-۰/۱۹	۰/۱۳۱	۰/۱۵۴
	۲۷ به بعد	-۰/۳۹	۰/۱۵۳	۰/۰۱۰
	۲۰-۱۴	-۰/۲۲	۰/۱۲۷	۰/۰۹۱
	۱۳-۷	-۰/۰۶	۰/۱۳۵	۰/۹۶۶
	۲۶-۲۱	-۰/۱۹	۰/۱۳۴	۰/۱۴۹
	۲۷ به بعد	۰/۴۰	۰/۱۵۵	۰/۰۱۰
	۲۶-۲۱	-۰/۰۲	۰/۱۲۲	۰/۸۶۴
	۱۳-۷	۰/۱۹	۰/۱۳۱	۰/۱۵۴
	۲۰-۱۴	۰/۱۹	۰/۱۳۴	۰/۱۴۹
	۲۷ به بعد	-۰/۲۱	۰/۱۵۲	۰/۱۷۱
	۲۷ به بعد	۰/۱۹	۰/۱۴۵	۰/۱۹۸
	۱۳-۷	۰/۳۹	۰/۱۵۳	۰/۰۱۰
	۲۰-۱۴	۰/۴۰	۰/۱۵۵	۰/۰۱۰
	۲۶-۲۱	۰/۲۱	۰/۱۵۲	۰/۱۷۱

طبق جدول بالا تفاوت بین دیدگاه معلمان مربوط به گروه ۱۳-۷ و ۲۰-۱۴ و گروه ۲۷ به بالا می شود چرا که سطح معنی داری برای این گروه ها در ۵ درصد معنی دار است.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس تحلیل های آماری این نتایج بدست آمد که بین دیدگاه مردان و زنان، دیدگاه زنان نسبت به میزان برخورداری رهبری تحول آفرین و رفتارهای نوآورانه در مدارس هوشمند مثبت تر است. همچنین بین دیدگاه افراد براساس مدرک تحصیلی آنها تفاوتی وجود ندارد و اندک تفاوت به خاطر خطای اندازه گیری می باشد. در نهایت بین دیدگاه افراد بر اساس سابقه خدمت آنها در مورد رهبری تحولی یکسان است اما در مورد رفتارهای نوآورانه یکسان نیست که این مورد مربوط به گروه ۱۳-۷ و ۲۰-۱۴ و گروه ۲۷ به بالا می شود.

این نتایج همسو با نتایج پژوهش حاجی کریمی و همکاران (۱۳۹۰) و همچنین میرکمالی (۱۳۹۰) و نتایج پژوهش سنجقی و همکاران (۱۳۹۰) و زمانی و قصاب پور (۱۳۹۰) و یونگ (۲۰۰۱) و در مطالعه ی آمابیل و همکاران که همگی تاثیر رهبری تحولی را بر میزان رفتارهای نوآورانه نشان دادند، می باشد.

طبق نتایج گرفته شده مدیران این گونه مدارس تقریباً در حد متوسطی از ویژگی رهبری تحولی را دارند اعمال رهبری تحولی مستلزم نظام غیرمتمرکز و واگذاری اختبارات بیشتر به دبیران و مدیران است. به هر حال با توجه به اینکه رهبر بر میزان مسئولیت پذیری افراد و انعطاف پذیری آنها و در نهایت به اثربخشی و کارایی تاثیر می گذارد بهتر است مدیران سبک خود را تغییر دهند تا شرایط برای ایجاد رفتارهای نوآورانه و خلاقیت برای آنها باز شود. لازم است به نیازسنجی مدیران بپردازیم و با توجه به خیل عظیم دانش آموزان، دست اندرکاران باید به ایجاد زمینه های به کارگیری رهبری تحول گرا و امکانات آموزش رهبری تحولی بپردازند. از جمله محدودیت های تحقیق عدم استقبال بلکه مقاومت مسئولین برای همکاری و مشکلات مربوط به تعریف عملیاتی سازه های ذهنی می باشد.

سپاس

با سپاس از کسانی که مارا در نگاشتن این مقاله یاری نمودند.

منابع

- حاجی کریمی، عباسعلی و همکاران (۱۳۹۰). تحلیل میان سطحی تاثیر رهبری تحولی و روابط گروه کاری بر توانایی حل مساله و رفتارهای نوآورانه کارکنان. مطالعات مدیریت راهبردی. ۳۱-۱۵.
- حسینی نژاد، شعله (۱۳۸۷). فناوری اطلاعات و رویکرد آموزش مجازی، رشد تکنولوژی آموزشی. (۲۳): ۲۷-۲۴.
- رضایی راد، مصطفی. خریدار فاطمه (۱۳۹۰). مدیریت تحول و نوآوری های سازمانی در شرایط عدم قطعیت بر شاخص های رفتاری کارکنان، دومین کنفرانس مدیریت اجرایی.
- زمانی، عشرت. قصاب پور، بیتا (۱۳۸۵). نحوه ی به کار گیری فناوری اطلاعات در مدارس هوشمند کشور مالزی و مقایسه آن با مدارس هوشمند ایران، سلسه مقالات ارایه شده در اولین کنفرانس کشوری توسعه در آموزش و پرورش.
- شیروانی، علیرضا. معمارمنتظرین، الهام (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و کارآفرینی درون سازمانی کارکنان (مطالعه موردی شرکت اقماری ذوب آهن اصفهان)، اولین همایش ملی چالش های مدیریت و رهبری در سازمان های ایرانی. تیرماه ۸۹.
- سنجقی، محمدابراهیم. فرهی بوزنجانی، برزو. حسینی سرخوش، سیدمهدی. حاجی شفیعی، جمال (۱۳۹۰). اثر میانجی گری فرهنگ انطباق پذیر بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی، فصلنامه بهبود مدیریت، ۱۳۹-۱۲۲.
- میرکمالی، سیدمحمد. چوپانی، حیدر (۱۳۹۰). رابطه بین رهبری تحول آفرین با گرایش به نوآوری سازمانی در یک شرکت بیمه ای. پژوهش نامه بیمه. ۱۵۵-۱۸۸. بازیابی از سایت www.sid.ir
- Gumusluoglu T, Ilsev A. (۲۰۰۹). Transformational leadership, creativity and organizational innovation. *Journal of business Research*, (۶۲)۴, ۴۷۳-۴۸۱.
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (۱۹۹۳). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control and support for innovation: Key predictors of consolidated-business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*, (۷۸)۳, ۸۹۱-۹۰۲.
- Humphreys, J.H. (۲۰۰۵). "Contextual implications for transformational and servant leadership". *Management Decision*, (۴۳)۱۰, ۱۴۱۰-۳۱.
- Hamzah, M. I., Ismail, A., & Embi, M. A. (۲۰۰۷). "The Impact of Technology Change in Malaysian Smart Schools on Islamic Education Teachers and Students". Typescript. http://wrap.warwick.ac.uk/۲۸۹۱/۱/WRAP_THESIS_Hamzah_۲۰۰۷.pdf.
- Jimenez-Jimenez, D., & Sanz Valle, R., & Hernandez Espillardo, M. (۲۰۰۸). "Fostering innovation: the role of market orientation and organizational learning". *European*

Journal of Innovation Management, (۱۱)۳, ۳۸۹-۴۱۲.-

Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (۲۰۰۳). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings.

Leadership Quarterly, (۱۴), ۴-۵, ۵۲۵-۵۴۴.

Janssen, O., Vande Vlier, E. And West, M. (۲۰۰۴). The bright and dark sides of individual and group

innovation: a special issue introduction, *Journal of organizational Behavior*, (۲۵) ۲, ۴-۲۳.

Khan, R., Rehman, A. U. & Fatima, A. (۲۰۰۹). "Transformational leadership and organizational innovation: moderated by organizational size". *African Journal of Business Management*, (۳) ۱۱, ۶۷۸-۸۴.

Malaysia Ministry of Education. (۱۹۹۷). "The Malaysian Smart School : an MSC Flagship Application". *Internet Journal of e-Language Learning & Teaching*, ۲(۲), July ۲۰۰۵, ۱۶-۲۵. <http://www.msc.com.my/smartschool/downloads/blueprint.pdf>.

Ojasalo, J. (۲۰۰۸). "Management of innovation networks: a case study of different approaches". *European Journal of Innovation Management*, (۱۱) ۱, ۵۱-۸۶.

Yaacob, A., Mohd Nor, N. F., & Azman, H. (۲۰۰۵). "Implementation of the Malaysian Smart School: An Investigation of Teaching-Learning Practices and Teacher-Student Readiness". <http://www.eltrec.ukm.my/ijellt/pdf/AzizahYaacob.pdf>

Zain, M. Z. M., & Murugaiah, P. (۲۰۰۴). "Management practice in Malaysian Smart School : tasks and support analysis of the ICT implementation". *IEEE International Conference on Advanced Learning Technologies*, (۳۰), ۱۰۰۸-۱۰۱۲.

Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (۲۰۰۳). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings.