

## سبک رهبری توزیع شده و اثربخشی سازمانی مدارس

فخرالسادات نصیری ولیک بنی<sup>۱</sup>، الهه قنبری<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۵/۵/۱ پذیرش نهایی: ۹۵/۸/۱۵

### چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه رابطه بین سبک رهبری توزیع شده با اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان است که از روش همبستگی استفاده شد. جامعه آماری کلیه دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان در سال ۱۳۹۳ است. با استفاده از نمونه گیری تصادفی طبقه ای و بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۳۵ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری داده های مورد نیاز از پرسشنامه های استاندارد سبک رهبری توزیع شده و اثربخشی سازمانی مدارس استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها، از روش های آمار توصیفی و آمار استنباطی همچون کالموگروف- اسمیرونوف، آزمون t یک طرفه، همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک طرفه و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که وضعیت رهبری توزیع شده و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه بالاتر از حد متوسط (۳) است. بین سبک رهبری توزیعی مدیران، با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، مؤلفه توسعه حرفه ای بیشترین تأثیر را برای اثربخشی سازمانی دارد.

**کلیدواژه:** مدارس متوسطه شهر همدان، سبک رهبری توزیع شده، اثربخشی سازمانی.

### مقدمه

امروزه موفقیت موقعیت های رهبری تنها به تجربیات کاری و تخصصی بستگی ندارد؛ بلکه به توانایی آنان در مدیریت خود و دیگران، میزان انعطاف آنان در برخورد با تغییرات مداوم محیطی، نحوه و میزان عملکرد آنان، توان روحیه بخشی و ایجاد رضایت در کارکنان بستگی دارد (کوپرز<sup>۳</sup> و ویبلر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). در واقع وظیفه اصلی رهبر در سازمان های امروزی، ایجاد انگیزه و نگرش مثبت در کارکنان، تقویت روحیه و افزایش حس همکاری و ارزشمندی در آنان است؛ لذا، یکی از عوامل اساسی و مهم در توسعه و موفقیت سازمان ها، سبک رهبری مدیران و

<sup>۱</sup>. نویسنده مسئول: دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران. پست الکترونیکی fsnasiri2002@yahoo.com

<sup>۲</sup>. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

<sup>۳</sup>. Kupers

<sup>۴</sup>. Weibler

صلاحیت‌های آنان است (هوس<sup>۱</sup> و همکاران به نقل از پالمر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). شاید به‌جرت بتوان گفت که تا چند دهه قبل، در مقوله رهبری در سازمان‌های آموزشی، تحقیقات و مطالعات کمتری نسبت به سایر سازمان‌ها به عمل آمده است و گاهی یافته‌های آن‌ها که چندان مشابهتی هم با آموزش و پرورش نداشته، به صورت هضم نشده در آموزش و پرورش به‌کار گرفته شده است. در دهه اخیر، توجه به رهبری آموزشی و موضوعات مرتبط با آن پررنگ‌تر شده است. باید متذکر شد که رهبری در هیچ مجموعه‌ای مانند آموزش و پرورش و به‌ویژه در مدارس تا این حد چالش‌برانگیز و درعین‌حال قابل‌تأمل نیست. شاید نتوان موفقیت مدارس را به یک عامل محدود کرد، اما بی‌شک برای داشتن مدارس ممتاز، نیازمند توجه و بازنگری در رهبری مدارس هستیم. هم‌زمان با اصلاح برنامه‌های درسی و اجرایی نمودن نهضت اثربخشی مدارس در اواخر قرن ۲۰، مفهوم‌سازی و ساختار رهبری شروع به تغییر نمود. تأکید اصلی این تغییرات بر نقش مدیران، مطابق با دیدگاه سنتی مدیریت سازمانی و وظایف رهبری بود (احمدی، ۱۳۹۲). پژوهشگران آموزشی که مدت طولانی ارتباط بین اهمیت رهبری مدرسه و موفقیت دانش‌آموز را بررسی کردند، دریافتند که رهبران موفق آموزشی تأثیر قدرتمندی بر اثربخشی مدرسه و یادگیری دانش‌آموز دارند.

در حقیقت رهبری مدرسه طوری دریافت شده است تا تأثیر معنی‌داری بر یادگیری دانش‌آموز داشته باشد (گرندا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۶). رهبری آموزشی مدرسه به عنوان نقشی در نظر گرفته شده که توسط مدیر مدرسه ایفاء می‌شود و به عنوان رهبران قوی و رهنمودی توصیف شده‌اند که معمولاً در انجام فعالیت‌های خود موفق هستند. برنامه درسی، آموزشی، اهداف یادگیری و وظایف، بخشی از پارادایم رهبری آموزش مدرسه بودند (هتچر<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). رهبری عبارت است از هنر یا فرایند نفوذ و تأثیرگذاری بر مردم به نحوی که با میل و اشتیاق و حداکثر توان برای دستیابی به هدف گروهی کوشش نمایند (سلیمی و شاهمندی، ۱۳۸۷). سبک رهبری، ترکیبی از صفات، مهارت‌ها و رفتارهایی است که مدیران برای تعامل با کارکنان خود استفاده می‌کنند. همچنین، سبک رهبری، الگوی رفتاری مدیر در هنگام نفوذ در فعالیت دیگران است که بر اساس برداشت دیگران از رفتار او قلمداد می‌شود (خلیلی شورینی، ۱۳۸۳). باید متذکر شد که

---

1. House  
2. Palmer  
3. Grenda  
4. Hatcher

سبک‌های رهبری در موقعیت‌های مختلفی مورد استفاده قرار می‌گیرد. سبک رهبری توزیع یکی از تئوری‌های رهبری که اخیراً مورد مطالعه پژوهشگران قرار گرفته است که با توجه به شرایط کنونی سازمان‌ها می‌تواند به عنوان یک تئوری رهبری مناسب استفاده شود.

رهبری توزیع‌شده به عنوان پدیده‌ای تعریف می‌شود که در آن، فعالیت‌های رهبری توسط یک نفر انجام نمی‌شود، بلکه در میان افراد مختلف و گروه‌های کاری تسهیم می‌شود. بنت<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۰۳) بیان می‌دارند: رهبری توزیع‌شده بیش از آنکه شخصی و به صورت منفرد باشد، فعالیت‌های گروهی را شامل می‌شود که در ارتباط با هم صورت می‌گیرد. این شیوه از رهبری، در منابع مختلفی تبلور می‌یابد و حول یک موضوع و در ارتباط با کسانی که مهارت و خلاقیت دارند شکل می‌گیرد که در آن به روابط انسان‌گرایانه، مانند کار تیمی، مشارکت، توانمندسازی، ریسک‌پذیری و کنترل اندک روی دیگران تأکید و تمرکز دارند (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۲). سبک توزیع‌شده از رهبری به روابط قدرت درون مدرسه اشاره دارد. زیرا این سبک، مدرسه را برمی‌انگیزد تا رهبران را از جمود خارج کرده و آنان را به افرادی سیال و پرتحرک تبدیل نماید (هریس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). این شیوه پیشنهاد می‌کند که رهبری و قدرت در مدرسه می‌تواند در میان روابط ساختار سازمانی توزیع شود و می‌تواند به عنوان نتیجه اشکال متعدد از فعالیت‌های مشترک اعضای سازمانی جلوه کند؛ یعنی، قدرت می‌تواند به طور بالقوه به تمام اعضای سازمان نسبت داده شود و هر عضو سازمان می‌تواند در شرایط خاص، یک رهبر به حساب آید (هریس، ۲۰۰۹). مدارسی که در آن رهبری توزیع‌شده است، هم معلم و هم مدیر مدرسه جایگاه خود را دارند؛ اما این جایگاه تملیف شده است. آنان می‌توانند با حفظ موقعیت خود، در عین حال، با افراد دیگر درون سازمان و سایر معلمان و رهبر مدرسه مشارکت و همکاری داشته باشند و قدرت اجرایی تصمیم‌گیری را در بین خود به تناسب توانایی تقسیم کنند.

در رهبری توزیع‌شده، مدیر هنوز در نقش اصلی خود باقی مانده و نقش معمار مدرسه را بر عهده دارد (لاشوی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). لذا زمانی رهبری توزیع‌شده موفق است که اعضای مدرسه بر هدف مشترکی تمرکز نمایند که همان افزایش

1. Bennett  
2. Harris  
3. Lashway

موفقیت دانش‌آموزان است (هریس، ۲۰۰۹). مک‌بث<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) بیان می‌دارد که رهبری توزیع‌شده وسیله‌ای برای توسعه ظرفیت مدرسه و کاهش بار کاری فرد مسئول (مدیر) مدرسه را فراهم می‌کند و افراد را در انجام دادن کارهایی که تنها فرد مسئول می‌تواند آن را انجام دهد آزاد و مختار می‌گذارد؛ بنابراین، ظرفیت آن‌ها فراتر از انجام دادن کارها به‌تنهایی است. این شیوه زمینه را برای بازیابی نیروی جوانی کارکنان از طریق افزایش احترام حرفه‌ای فراهم می‌کند و شرایط را برای دانش‌آموزان و افزایش موفقیت آنان مهیا می‌نماید (ریورس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). ایچر<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) بیان می‌کند که در این پارادایم نوین، رهبر مدرسه دستور و فرمان نمی‌دهد، بلکه کار را از طریق دیگران و تسهیم قدرت با آنان انجام می‌دهد و برای همه افراد مدرسه، اطلاعات و داده‌هایی در باب برنامه‌ها، عملیات و رویه‌های کاری مدرسه فراهم می‌آورد. در این سبک رهبری، اثربخشی مدارس چندان به عمل قهرمانانه فردی وابسته نیست، بلکه بیشتر به تجارب مشارکتی و تسهیم شده در سراسر مدرسه بستگی دارد. اسپرنز<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) در تعریف از اثربخشی مدرسه به طور خلاصه بیان می‌کند که اثربخشی مدرسه دلالت بر عملکرد مدرسه به‌عنوان برونداد دارد که این برونداد از طریق اندازه‌گیری پیشرفت تحصیلی و موفقیت دانش‌آموزان مدرسه اندازه‌گیری می‌شود (به نقل از احمدی، ۱۳۹۲). به طور کلی، مقصود از اثربخشی سازمانی درک دیدگاه‌های گوناگون سازمانی، ابعاد ساختاری و زمینه‌ای سازمان‌ها و طراحی سازمان در شیوه‌هایی است که به عملکرد و کارایی بالا نائل گردد (دفت<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). از دیدگاه نظام‌های اجتماعی اثربخشی مدرسه دارای سه بعد مهم است: الف: کسب منابع از محیط (درون‌داد) ب: هماهنگی عملکردهای اجزاء درونی ج: دستیابی به هدف (عملکرد برون‌داد) (هوی<sup>۶</sup> و میسکل<sup>۷</sup>، ۲۰۰۸). متون و نوشته‌های مدیریت آموزشی و اثربخشی مدرسه دو هدف مجزا دارند: اول، شناسایی عوامل و مشخصه‌های مدارس اثربخش؛ دوم، شناسایی تفاوت‌های بین نتایج آموزشی در مدارس (بوتا<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰؛ سان<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). مورتایمور<sup>۲</sup>

---

1. Mc Beath

2. Rivers

3. Eicher

4. Scheerens

5. Daft

6. Hoy

7. Miskel

8. Botha

(۲۰۰۰) اظهار می‌دارد که تدوین، تعریف و سنجش اثربخشی سازمانی مدرسه، از مسائل پیچیده است. اثربخشی مدرسه، به مفهوم فعالیت‌های متفاوتی است که یک گفتمان جهانی پیرامون آن موجب شده است. بوت (۲۰۱۰) اثربخشی مدرسه را این گونه تعریف می‌کند: اهداف تحقق یافته یک مدرسه و یا عملکردهای مناسب مدرسه در همه جنبه‌ها و پیشرفت تجربیات فراگیران. تحقیقات انجام شده مؤید این موضوع است که سازمان‌ها برای پیشی گرفتن از یکدیگر در دنیای پررقابت امروزی به دنبال شناسایی و کشف عوامل متعددی هستند تا بر بهره‌وری و اثربخشی خود بیفزایند و ثابتهای عقب نمانند.

در تحقیق هندرسون<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) با عنوان اثربخشی سازمانی و آموزشی در مدارس ابتدایی بیان شد که تفاوت معناداری بین مدارس از لحاظ طبقه‌بندی برنامه درسی، طراحی آموزشی، ارزشیابی و رهبری برای بهبود مدرسه وجود دارد. به علاوه، هیچ تفاوت معناداری بین مدارس از لحاظ ویژگی‌های اثربخشی سازمانی (برنامه آموزشی، رشد اجتماعی، فرهنگ بهبود مداوم و یادگیری) وجود ندارد. حسنی و سامری (۱۳۸۹) با هدف بررسی و تحلیل اثربخشی مدارس متوسطه شهر ارومیه دریافتند که وضعیت اثربخشی سازمانی در مدارس در سطح بالایی قرار دارد. همچنین، بین اثربخشی سازمانی و مولفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های هریسون<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) با عنوان ادراک معلمان و مدیران آموزشی از اثربخشی مدرسه حاکی از آن است که متغیرهای جمعیت شناختی می‌توانند کلیه مولفه‌های اثربخشی (محیط سالم و منظم، جو انتظاراتی سطح بالا برای موفقیت و رهبری آموزشی) را پیش‌بینی نمایند. زکی (۱۳۸۹) در پژوهشی با موضوع عوامل اثربخشی سازمانی مدرسه و بررسی رابطه آن با ویژگی‌های آموزشی معلمان دریافت که اثربخشی سازمانی مدارس در سطح بالایی است و رهبری آموزشی در مرتبه اول اهمیت قرار دارد. همچنین، بین مدارس دخترانه و پسرانه از لحاظ اثربخشی سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشد. مهربانی (۱۳۹۰) در تحقیق خود تحت عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه با وضعیت رهبری توزیعی نشان داد که به طور کلی بین رهبری توزیعی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

1. Sun
2. Mortimore
3. Henderson
4. Harrison

نتایج پژوهش صحرانورد (۱۳۹۰) با عنوان بررسی وضعیت رهبری توزیع شده در مدارس متوسطه شهر سنندج نشان داد که از نظر معلمان در مقیاس کلی، رهبری توزیعی مدیران مدارس در سطح متوسط بوده است. علاوه بر این، از نظر معلمان زن، مدیرانشان بیشتر از مدیران مرد رفتارهای مرتبط با رهبری توزیع شده را در حوزه کاری خود اعمال می کردند. طبق نتایج، سطح تحصیلات معلمان و تجربه کاری شان در نوع ارزیابی شان از رهبری توزیع شده مدیران تأثیری نداشت. عباسیان (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان ارائه الگوی رابطه رهبری توزیعی با پیشرفت تحصیلی در مدارس راهنمایی پسرانه شهر تهران نشان داد که رهبری توزیعی برنامه ریزی شده با خوش بینی تحصیلی معلمان ارتباط بالا و معناداری داشته و به صورت مستقیم بر خوش بینی تحصیلی معلمان تأثیر می گذارد. هریس (۲۰۰۸) در مطالعاتی بیان می دارد که بین رهبری توزیع شده و تغییر سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشته و همچنین الگوهای متفاوت توزیع شده بر بازدهی سازمانی تأثیر دارند.

همچنین، طبق پژوهش های دیگری که انجام گرفته، رهبری توزیع شده تأثیر مثبت بر توسعه و پیشرفت سازمانی (هریس، ۲۰۰۹) و اصلاح مدرسه (هالینگر و هک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳) دارد. البته ترل<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در مطالعات خود که به بررسی ابعاد رهبری توزیع شده در مدارس ابتدایی پرداخته بود، به این نتیجه رسید که هیچ رابطه معنادار مثبت یا منفی بین ابعاد رهبری توزیع شده با موفقیت تحصیلی دانش آموزان در نرخ های گذر خواندن و ریاضی مشاهده نشد (به نقل از احمدی، ۱۳۹۲). یاسینی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری توزیع شده، پیش بینی کننده احساس کارآمدی معلم، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان بوده است و درجه تأثیر آن بر تعهد سازمانی بیشتر بوده است. یافته های پژوهش گلدینگ<sup>۳</sup> و والتون<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) با عنوان رهبری توزیع شده و نوآوری در خدمات کتابخانه ها در نواحی شرقی انگلستان نشان داد که رهبری توزیع شده می تواند به نوآوری در خدمات کتابخانه و هدایت توسعه خدمات کتابخانه ای با غیررسمی کردن رویکردهای سلسله مراتبی رهبری و آزادی بیشتر به کارکنان برای

---

1. Hallinger  
2. Terrel  
3. Goulding  
4. Walton

تصمیم‌گیری منجر شود. انگل سیلوا<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) در پژوهش بررسی نقش رهبری توزیعی در کیفیت سازمان‌های آموزشی چنین نتیجه‌گیری می‌کند که در همه مکان‌هایی که از رویکرد رهبری توزیع‌شده استفاده می‌کردند، رهبران پنهانی برای انجام دادن فعالیت‌های مدرسه وجود داشتند و بر اساس روابط کاری در بین گروه‌های رسمی و غیر-رسمی سرعت تصمیم‌گیری آگاهانه و خوب افزایش یافته بود. همچنین، نتایج نشان داد که از مزیت‌های عمده رویکرد، یک چشم‌انداز و رسالت مشترک است که باعث می‌شود نتیجه کار تیمی بسیار موفق‌تر از تلاش‌های فردی باشد.

لذا با عنایت به نقش محوری آموزش و پرورش در توسعه و پیشرفت سایر سازمان‌ها و جامعه و نقش ارزنده و مهم رهبری آموزشی در دستیابی سازمان آموزش و پرورش به اهداف خود، مطالعه عوامل مرتبط با اثربخشی مدارس به خصوص عناصر تأثیرگذار مستقیم همچون رهبری و انواع سبک‌های مؤثر رهبری ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین، پژوهش حاضر به مطالعه رابطه بین سبک رهبری توزیع‌شده با اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان پرداخته است تا پاسخگوی این سؤال اصلی باشد که آیا رابطه‌ای بین سبک رهبری توزیع‌شده با اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان وجود دارد؟

علاوه بر این سوال‌های زیر مطرح است که این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ برای آن‌ها است:

۱. وضعیت سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان چگونه است؟
۲. آیا بین مولفه‌های سبک رهبری توزیع‌شده با مولفه‌های اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان رابطه وجود دارد؟
۳. کدامیک از مولفه‌های سبک رهبری توزیع‌شده، پیش‌بینی‌کننده مؤثری برای اثربخشی سازمانی است؟
۴. آیا بین سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی در مدارس متوسطه دولتی همدان به لحاظ (جنسیت، تحصیلات، سنوات خدمت و سن) تفاوت وجود دارد؟

<sup>1</sup>. Engel-Silva

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی پیمایشی-همبستگی است. جامعه آماری آن را کلیه دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان در سال ۱۳۹۳ تشکیل دادند. با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۳۵ نفر (۱۹۱ نفر زن و ۱۴۴ نفر مرد) انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های استاندارد سبک رهبری توزیع‌شده که توسط احمدی (۱۳۹۲) مورد استفاده قرار گرفت و اثربخشی سازمانی مدارس از هریسون (۲۰۰۸) بود که توسط اسکندری (۱۳۹۲) اقتباس شد و بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تنظیم گشت. برای به‌دست آوردن روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی و صوری استفاده شد. ضریب پایایی نیز از طریق آلفای کرونباخ، به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۹ برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی همچون کالموگروف-اسمیرنوف، آزمون  $t$ ، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون گام به گام و آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده است.

## یافته‌ها

سوال اول: وضعیت سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان چگونه است؟  
 نتایج آزمون  $t$  تک‌گروهی در جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که میانگین رهبری توزیع‌شده در مدارس متوسطه شهر همدان ۳/۲۴ با انحراف معیار ۰/۳۸ است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است. لذا با اطمینان کامل می‌توان گفت که میزان رهبری توزیع‌شده در مدارس متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط می‌باشد. ضمناً میزان هر یک از مولفه‌ها هم بالاتر از حد متوسط است، بجز توسعه حرفه‌ای که در حد متوسط است.

نتایج آزمون  $t$  تک‌گروهی در جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که میانگین اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان ۳/۱۲ با انحراف معیار ۰/۷۲ است که از میانگین آماری بزرگتر بوده و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین، میزان اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان بالاتر از حد متوسط است. ضمناً به جز مولفه کنترل



و سنجش پیشرفت تحصیلی و درگیر نمودن والدین و جامعه که در حد متوسط و مؤلفه‌های فرصت‌های حداکثر برای یادگیری که کمتر از حد متوسط بودند، بقیه مولفه‌ها بالاتر از حد متوسط است.

جدول ۱. بررسی وضعیت سبک رهبری توزیع‌شده مدارس با استفاده از آزمون t یک‌طرفه

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
رهبری توزیع‌شده	۳/۲۴	۰/۳۸	۳	۱۱/۳۱	۳۳۴	**./۰۰۱
فرهنگ مدرسه	۳/۱۹	۰/۹۱	۳	۳/۸۶	۳۳۴	**./۰۰۱
تصمیم‌گیری مشارکتی	۳/۲۷	۰/۸۲	۳	۶	۳۳۴	**./۰۰۱
توسعه حرفه‌ای	۳/۰۶	۰/۸۷	۳	۱/۳۷	۳۳۴	۰/۱۷۰
اعتماد	۳/۳۱	۰/۸۹	۳	۶/۴۷	۳۳۴	**./۰۰۱
حمایت همه جانبه	۳/۲۳	۰/۸۴	۳	۵/۰۶	۳۳۴	**./۰۰۱
مأموریت؛ چشم‌انداز؛ هدف	۳/۲۸	۰/۸۹	۳	۵/۸۲	۳۳۴	**./۰۰۱
عمل رهبری	۳/۳۱	۰/۹۴	۳	۶/۱۳	۳۳۴	**./۰۰۱

مؤلفه‌ها

سوال دوم: آیا بین مولفه‌های سبک رهبری توزیع‌شده، با مولفه‌های اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان رابطه وجود دارد؟

جدول ۲. بررسی وضعیت اثربخشی سازمانی مدارس با استفاده از آزمون  $t$  یک طرفه

شاخص متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره $t$	درجه آزادی	سطح معناداری
اثربخشی سازمانی	۳/۱۲	۰/۷۲	۳	۳/۲۲	۳۳۴	**/۰/۰۱
رهبری آموزشی	۳/۲۵	۰/۸۶	۳	۵/۴۸	۳۳۴	**/۰/۰۱
مأموریت روشن	۳/۲۵	۰/۸۱	۳	۵/۶۰	۳۳۴	**/۰/۰۱
محیط سالم و منظم	۳/۱۶	۰/۸۶	۳	۳/۴۱	۳۳۴	**/۰/۰۱
انتظارات سطح بالا	۳/۲۴	۰/۸۰	۳	۵/۵۰	۳۳۴	**/۰/۰۱
کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی	۳/۰۶	۰/۹۰	۳	۱/۲۲	۳۳۴	۰/۲۲۳
فرصت‌های حداکثر برای یادگیری	۲/۸۵	۰/۹۱	۳	۲/۹۵	۳۳۴	**/۰/۰۳
درگیر نمودن والدین و جامعه	۳/۰۶	۰/۹۰	۳	۱/۲۹	۳۳۴	۰/۱۹۶

مؤلفه‌ها

بر اساس نتایج به‌دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول شماره ۳ بین سبک رهبری توزیع شده و مؤلفه‌های رهبری آموزشی ( $r=0/439$  و  $p=0/001$ )، مأموریت روشن ( $r=0/457$  و  $p=0/001$ )، محیط سالم و منظم ( $r=0/426$  و  $p=0/001$ )، انتظارات سطح بالا ( $r=0/498$  و  $p=0/001$ )، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی ( $r=0/538$  و  $p=0/001$ )، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری ( $r=0/549$  و  $p=0/001$ )، درگیر نمودن والدین و جامعه ( $r=0/580$  و  $p=0/001$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $p < 0/01$ ). همچنین، بین مؤلفه فرهنگ مدرسه، سبک رهبری توزیع شده و مؤلفه‌های رهبری آموزشی، مأموریت روشن، محیط سالم و منظم، انتظارات سطح بالا، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری، درگیر نمودن والدین و جامعه و اثربخشی سازمانی پژوهش‌های تربیتی شماره ۳۱ - پاییز و زمستان ۱۳۹۴

رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $p < 0/01$ ). بین مولفه تصمیم‌گیری مشارکتی، سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی، مأموریت روشن، محیط سالم و منظم، انتظارات سطح بالا، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری، درگیر نمودن والدین و جامعه و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین مولفه توسعه حرفه‌ای، سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی، مأموریت روشن، محیط سالم و منظم، انتظارات سطح بالا، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری، درگیر نمودن والدین و جامعه و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ همچنین، بین مولفه اعتماد، سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی ( $r = 0/212$  و  $p = 0/001$ )، مأموریت روشن ( $r = 0/266$  و  $p = 0/001$ )، محیط سالم و منظم ( $r = 0/231$  و  $p = 0/001$ )، انتظارات سطح بالا ( $r = 0/235$  و  $p = 0/001$ )، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی ( $r = 0/258$  و  $p = 0/001$ )، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری ( $r = 0/249$  و  $p = 0/001$ )، درگیر نمودن والدین و جامعه ( $r = 0/196$  و  $p = 0/001$ ) و اثربخشی سازمانی ( $r = 0/281$  و  $p = 0/001$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین مولفه حمایت همه‌جانبه سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی، مأموریت روشن، محیط سالم و منظم، انتظارات سطح بالا، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری، درگیر نمودن والدین و جامعه و اثربخشی سازمانی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین مولفه مأموریت سبک رهبری توزیع‌شده و هر یک از ابعاد اثربخشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $p < 0/05$ )؛ اما بین مولفه مأموریت و سایر مولفه‌های اثربخشی سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد ( $p > 0/05$ ). بین مولفه عمل رهبری سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی ( $r = 0/223$  و  $p = 0/001$ )، مأموریت روشن ( $r = 0/268$  و  $p = 0/001$ )، محیط سالم و منظم ( $r = 0/286$  و  $p = 0/001$ )، انتظارات سطح بالا ( $r = 0/241$  و  $p = 0/001$ )، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی ( $r = 0/284$  و  $p = 0/001$ )، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری ( $r = 0/285$  و  $p = 0/001$ )، درگیر نمودن والدین و جامعه ( $r = 0/290$  و  $p = 0/001$ ) و اثربخشی سازمانی ( $r = 0/318$  و  $p = 0/001$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ بنابراین، به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش سبک رهبری توزیع‌شده و همه مولفه‌های آن، به جز مولفه مأموریت (که با برخی از مولفه‌های اثربخشی سازمانی رابطه‌ای نداشت)، اثربخشی سازمانی و مولفه‌های آن افزایش می‌یابد.

جدول ۳. بررسی رابطه بین مولفه‌های رهبری توزیع شده و مولفه‌های اثربخشی سازمانی

متغیرها	رهبری آموزشی	مأموریت روشن	محیط سالم و منظم	انتظارات سطح بالا	کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی	فرصت‌های حداکثر برای یادگیری	درگیر نمودن والدین و جامعه	اثربخشی سازمانی
فرهنگ مدرسه	r ۰/۱۵۷ p **۰/۰۰۴	۰/۱۶۱ **۰/۰۰۳	۰/۱۴۴ **۰/۰۰۸	۰/۲۵۴ **۰/۰۰۱	۰/۲۱۸ **۰/۰۰۱	۰/۲۱۸ **۰/۰۰۱	۰/۲۰۱ **۰/۰۰۱	۰/۲۲۹ **۰/۰۰۱
تصمیم‌گیری مشارکتی	r ۰/۲۱۲ p **۰/۰۰۱	۰/۲۵۱ **۰/۰۰۱	۰/۲۱۲ **۰/۰۰۱	۰/۱۹۵ **۰/۰۰۱	۰/۲۵۰ **۰/۰۰۱	۰/۲۲۸ **۰/۰۰۱	۰/۲۱۵ **۰/۰۰۱	۰/۲۶۸ **۰/۰۰۱
توسعه حرفه‌ای	r ۰/۱۹۵ p **۰/۰۰۱	۰/۱۵۶ **۰/۰۰۴	۰/۱۹۹ **۰/۰۰۱	۰/۱۸۳ **۰/۰۰۱	۰/۲۴۵ **۰/۰۰۱	۰/۲۱۸ **۰/۰۰۱	۰/۲۳۴ **۰/۰۰۱	۰/۲۴۷ **۰/۰۰۱
اعتماد	r ۰/۲۱۲ p **۰/۰۰۱	۰/۲۶۶ **۰/۰۰۱	۰/۲۳۱ **۰/۰۰۱	۰/۲۳۵ **۰/۰۰۱	۰/۲۵۸ **۰/۰۰۱	۰/۲۴۹ **۰/۰۰۱	۰/۱۹۶ **۰/۰۰۱	۰/۲۸۱ **۰/۰۰۱
حمایت همه جانبه	r ۰/۲۳۲ p **۰/۰۰۱	۰/۲۹۵ **۰/۰۰۱	۰/۲۴۱ **۰/۰۰۱	۰/۳۵۳ **۰/۰۰۱	۰/۲۸۲ **۰/۰۰۱	۰/۳۶۸ **۰/۰۰۱	۰/۳۰۷ **۰/۰۰۱	۰/۳۵۲ **۰/۰۰۱
مأموریت؛ چشم‌انداز؛ هدف	r ۰/۱۲۱ p *۰/۰۲۷	۰/۰۱۳ ۰/۸۰۹	۰/۰۰۱ ۰/۹۹۰	۰/۰۷۳ ۰/۱۸۰	۰/۱۱۸ *۰/۰۳۱	۰/۱۲۵ *۰/۰۲۲	۰/۰۷۸ ۰/۱۵۶	۰/۰۹۲ ۰/۰۹۱
عمل رهبری	r ۰/۲۲۳ p **۰/۰۰۱	۰/۲۶۸ **۰/۰۰۱	۰/۲۸۶ **۰/۰۰۱	۰/۲۴۱ **۰/۰۰۱	۰/۲۸۴ **۰/۰۰۱	۰/۲۸۵ **۰/۰۰۱	۰/۲۹۰ **۰/۰۰۱	۰/۳۱۸ **۰/۰۰۱
رهبری توزیع شده	r ۰/۴۳۹ p **۰/۰۰۱	۰/۴۵۷ **۰/۰۰۱	۰/۴۲۶ **۰/۰۰۱	۰/۴۹۸ **۰/۰۰۱	۰/۵۳۸ **۰/۰۰۱	۰/۵۴۹ **۰/۰۰۱	۰/۴۹۴ **۰/۰۰۱	۰/۵۸۰ **۰/۰۰۱

ضریب همبستگی  $r$  سطح معناداری  $p = ۳۳۵$

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. \*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

سوال سوم: کدامیک از مولفه‌های سبک رهبری توزیع شده پیش‌بینی کننده مؤثری برای اثربخشی سازمانی است؟

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۴،  $F$  مشاهده شده در سطح ۰/۰۱ معنادار است؛ بنابراین، معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری بوده است. همچنین، مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) به دست آمد که استقلال خطاها را نشان می‌دهد و بر اساس شاخص‌های هم‌خطی بودن، بین متغیرهای پیش‌بین هم‌خطی وجود

پژوهش‌های تربیتی شماره ۳۱ - پاییز و زمستان ۱۳۹۴

نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکاء است. شرط نرمال بودن متغیرها نیز برقرار است؛ بنابراین، مفروضه‌های استفاده از آزمون رگرسیون برقرار است.

به منظور بررسی تأثیر مولفه‌های سبک رهبری توزیع‌شده بر اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان اقدام به آنالیز رگرسیون چند متغیره از نوع گام به گام گردید. در ابتدا اثربخشی سازمانی به عنوان متغیر ملاک و مولفه‌های سبک رهبری توزیع‌شده به عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شد. نتایج آزمون رگرسیون گام به گام نشان داد که در گام اول، حمایت همه‌جانبه بیشترین تأثیر را در رگرسیون چند متغیره داشته و وارد مدل گردید. سپس به ترتیب، مولفه‌های عمل رهبری، توسعه حرفه‌ای، تصمیم‌گیری مشارکتی، اعتماد و فرهنگ مدرسه وارد مدل گردید. بنابراین، نتایج جدول بیانگر آن است که در گام نخست، ۰/۱۲۴ از تغییرات اثربخشی سازمانی توسط مولفه حمایت همه‌جانبه، در گام دوم ۰/۱۸۹ از تغییرات اثربخشی سازمانی توسط مولفه‌های حمایت همه‌جانبه و عمل رهبری، در گام سوم ۰/۲۵۰ از تغییرات اثربخشی توسط مولفه‌های حمایت همه‌جانبه، عمل رهبری و توسعه حرفه‌ای، در گام چهارم ۰/۳۱۹ از تغییرات اثربخشی سازمانی توسط مولفه‌های حمایت همه‌جانبه، عمل رهبری، توسعه حرفه‌ای و تصمیم‌گیری مشارکتی، در گام پنجم ۰/۳۴۷ از تغییرات اثربخشی سازمانی توسط مولفه‌های حمایت همه‌جانبه، عمل رهبری، توسعه حرفه‌ای، تصمیم‌گیری مشارکتی و اعتماد و در گام ششم ۰/۳۷۰ از تغییرات اثربخشی سازمانی توسط مولفه‌های حمایت همه‌جانبه، عمل رهبری، توسعه حرفه‌ای، تصمیم‌گیری مشارکتی، اعتماد و فرهنگ مدرسه تبیین می‌گردد. همچنین، سهم هر یک از مولفه‌ها در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی به ترتیب شامل: حمایت همه‌جانبه در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی ۲۳ درصد، مولفه‌های حمایت همه‌جانبه و عمل رهبری ۲۲/۴ درصد، مولفه‌های حمایت همه‌جانبه، عمل رهبری و توسعه حرفه‌ای ۲۷/۹ درصد، سهم مولفه‌های حمایت همه‌جانبه، عمل رهبری، توسعه حرفه‌ای و تصمیم‌گیری مشارکتی ۲۴/۸ درصد، سهم مولفه‌های حمایت همه‌جانبه، عمل رهبری، توسعه حرفه‌ای، تصمیم‌گیری مشارکتی و اعتماد در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی ۱۶/۹ درصد و در گام ششم، سهم مولفه‌های حمایت همه‌جانبه، عمل رهبری، توسعه حرفه‌ای، تصمیم‌گیری مشارکتی، اعتماد و فرهنگ مدرسه در پیش‌بینی اثربخشی سازمانی ۱۵/۵ درصد می‌باشد. نتایج نهایی آنالیز رگرسیون گام به گام عبارت است از: (توسعه حرفه‌ای)

۰/۲۷۹+، (عمل رهبری) ۰/۲۲۴+، (حمایت همه جانبه) ۰/۲۳۰+، اثربخشی سازمانی (فرهنگ مدرسه) ۰/۱۵۵+،  
 (اعتماد) ۰/۱۶۹+، (تصمیم‌گیری مشارکتی) ۰/۲۴۸+.

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام تأثیر مولفه های سبک رهبری توزیع شده بر اثربخشی سازمانی مدارس

مدل	ضریب همستگی	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین اصلاح شده R <sup>2</sup>	دوربین واتسون	F	سطح معناداری
حمایت همه جانبه	۰/۳۵۲	۰/۱۲۴	۰/۱۲۱		۴۷	۰/۰۰۱
عمل رهبری	۰/۴۳۴	۰/۱۸۹	۰/۱۸۹		۳۸/۶۰	۰/۰۰۱
توسعه حرفه‌ای	۰/۵۰۰	۰/۲۵۰	۰/۲۵۰		۳۶/۸۰	۰/۰۰۱
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۵۶۵	۰/۳۱۹	۰/۳۱۹	۱/۵۱	۳۸/۶۸	۰/۰۰۱
اعتماد	۰/۵۸۹	۰/۳۴۷	۰/۳۴۷		۳۴/۹۴	۰/۰۰۱
فرهنگ مدرسه	۰/۶۰۹	۰/۳۷۰	۰/۳۷۰		۳۲/۱۵	۰/۰۰۱
مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		T	سطح معناداری
	B	میانگین خطای استاندارد	Beta			
مقدار ثابت	-۰/۳۵۶	۰/۲۵۶		۱/۳۹۰	۰/۱۶۵	
حمایت همه جانبه	۰/۱۹۸	۰/۰۴۰	۰/۲۳۰	۵	۰/۰۰۱	۱/۱۰۲
عمل رهبری	۰/۱۷۲	۰/۰۳۵	۰/۲۲۴	۴/۹۷۷	۰/۰۰۱	۱/۰۵۱
توسعه حرفه‌ای	۰/۲۳۲	۰/۰۳۷	۰/۲۷۹	۶/۳۰۹	۰/۰۰۱	۱/۰۱۹
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۲۱۸	۰/۰۳۹	۰/۲۴۸	۵/۵۵۲	۰/۰۰۱	۱/۰۴۰
اعتماد	۰/۱۳۷	۰/۰۳۷	۰/۱۶۹	۳/۷۲۹	۰/۰۰۱	۱/۰۶۵
فرهنگ مدرسه	۰/۱۲۴	۰/۰۳۵	۰/۱۵۵	۳/۴۹۸	۰/۰۰۱	۱/۰۲۸

سوال چهارم: آیا بین سبک رهبری توزیع شده و اثربخشی سازمانی در مدارس متوسطه دولتی همدان به لحاظ

(جنسیت، تحصیلات، سنوات خدمت و سن) تفاوت وجود دارد؟

نتایج آزمون  $t$  برای گروه‌های مستقل در جدول شماره ۵ نشان داد که هر چند میانگین سبک رهبری توزیع شده مدارس متوسطه شهر همدان از دیدگاه دبیران مرد (۳/۲۲) بزرگتر از میانگین سبک رهبری توزیع شده از دیدگاه دبیران زن (۳/۲۲) است، اما این تفاوت در سطح ۵٪ معنادار نیست. همچنین، میانگین اثربخشی سازمانی هم از

دیدگاه دبیران زن (۳/۱۳) بزرگتر از میانگین اثربخشی سازمانی مدارس از دیدگاه دبیران مرد (۳/۱۱) است، اما این تفاوت در سطح ۵٪ معنادار نیست. لذا، بین دیدگاه دبیران زن و مرد در مورد سبک رهبری توزیع شده و اثربخشی سازمانی مدارس مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۵. مقایسه میانگین سبک رهبری توزیع شده و اثربخشی مدارس از دیدگاه دبیران مرد و زن

سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار <i>t</i>	انحراف معیار	میانگین	تعداد	شاخص متغیر/ جنسیت	
۰/۴۸۶	۳۳۳	۰/۶۹۸	۰/۳۸	۳/۲۵	۱۴۴	مرد	سبک رهبری
				۳/۲۲	۱۹۱	زن	توزیع شده
۰/۷۳۳	۳۳۳	۰/۳۴۱	۰/۷۵	۳/۱۱	۱۴۴	مرد	اثربخشی سازمانی
				۳/۱۳	۱۹۱	زن	

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۶، در میزان سبک رهبری توزیع شده از دیدگاه دبیران به لحاظ سن ( $P = 0/773$ ) و تحصیلات ( $F_{(3, 322)} = 0/423$ )، تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. همچنین، در میزان اثربخشی سازمانی مدارس از دیدگاه دبیران به لحاظ سن ( $F_{(5, 327)} = 0/152$ )، تفاوت معناداری مشاهده نشد؛ بنابراین، بین دیدگاه دبیران به لحاظ ویژگی‌های شخصیتی، سن، تحصیلات و سنوات خدمت، در مورد سبک رهبری توزیع شده و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه دولتی شهر همدان، تفاوت معناداری وجود ندارد.

جدول ۷. مقایسه میزان سبک رهبری توزیع شده و اثربخشی مدارس از دیدگاه دبیران به لحاظ سن، تحصیلات و سنوات خدمت با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه

سطح معناداری	مقدار F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	شاخص های آماری منابع تغییرات		
					سبک رهبری توزیع شده	بین گروهی	
۰/۷۳۷	۰/۴۲۳	۰/۲۲۵ ۰/۵۳۲	۳ ۳۲۳ ۳۲۶	۰/۶۷۵ ۱۷۱/۸۷۹ ۱۷۲/۵۵۳	بین گروهی درون گروهی کل	سبک رهبری توزیع شده	سن
۰/۹۰۸	۰/۱۸۳	۰/۰۲۷ ۰/۱۵۰	۳ ۳۲۳ ۳۲۶	۰/۰۸۲ ۴۸/۴۰۱ ۴۸/۴۸۳	بین گروهی درون گروهی کل	اثربخشی سازمانی	
۰/۸۱۴	۰/۳۱۶	۰/۱۶۶ ۰/۵۲۵	۳ ۳۱۸ ۳۲۱	۰/۴۹۷ ۱۶۶/۷۹۳ ۱۶۷/۲۹۰	بین گروهی درون گروهی کل	سبک رهبری توزیع شده	تحصیلات
۰/۸۷۶	۰/۲۲۹	۰/۰۳۵ ۰/۱۵۳	۳ ۳۱۸ ۳۲۱	۰/۱۰۵ ۴۸/۶۴۸ ۴۸/۷۵۳	بین گروهی درون گروهی کل	اثربخشی سازمانی	
۰/۴۲۵	۰/۹۸۸	۰/۵۲۱ ۰/۵۲۷	۵ ۳۲۷ ۳۳۲	۲/۶۰۵ ۱۷۲/۳۷۹ ۱۷۴/۹۸۴	بین گروهی درون گروهی کل	سبک رهبری توزیع شده	سنوات خدمت
۰/۹۷۹	۰/۱۵۲	۰/۰۲۳ ۰/۱۵۳	۵ ۳۲۷ ۳۳۲	۰/۱۱۶ ۴۹/۹۵۳ ۵۰/۰۷۰	بین گروهی درون گروهی کل	اثربخشی سازمانی	

### بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین سبک رهبری توزیع شده مدیران با اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان بود. نتایج حاصل وضعیت سنجی متغیرها نشان داد که به جز مولفه توسعه حرفه‌ای که در حد متوسط بود میزان رهبری توزیع شده در مدارس متوسطه شهر همدان و هر یک از مولفه‌های آن هم بالاتر از حد متوسط است. این یافته همسو با نتایج صحرانورد (۱۳۹۰)، احمدی (۱۳۹۲)، عزیزی (۱۳۹۳)، هریس (۲۰۰۸) است. در تبیین این یافته، می‌توان گفت که اهمیت رهبری آموزشی و نقش آن در موفقیت و بهسازی مدرسه، بر هیچ کس پوشیده نیست. با توجه به این مهم، محققان و سیاست‌گذاران آموزشی همواره بر این باورند که رهبری، ستون اصلی بهسازی

پژوهش‌های تربیتی شماره ۳۱ - پاییز و زمستان ۱۳۹۴



مدرسه بوده و در راستای تشریح و تفسیر این اصطلاح بیان داشته‌اند که رهبری آموزش از اصطلاحات دیگر رایج رهبری در سایر سازمان‌ها متفاوت است. مدیران در نقش یک رهبر همواره باید نسبت به تفویض اختیار و جلب مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری در امور مدیریتی و غیرمدیریتی اشتیاق نشان دهند و از این طریق، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی را به امری همگانی تبدیل کنند. نتایج بسیاری از پژوهش‌ها حاکی از آن است که تفویض اختیار و مسئولیت، به‌ویژه در امور حرفه‌ای و همچنین جلب مشارکت همه جانبه افراد سازمان در تصمیم‌گیریها با تعهد، اثربخشی، افزایش عملکرد و رضایت شغلی (هالینگر و هک، ۱۹۹۸؛ اسپیلان، هالورسون و دایاموند<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴؛ و هریس، ۲۰۰۸) رابطه نزدیکی دارد که همه این نشانه‌ها در رهبری توزیعی دیده می‌شود. پس می‌توان گفت که سبک رهبری توزیعی در مدارس متوسطه شهر همدان، به خوبی اعمال شده و از جانب معلمان مورد تأیید است و از مطلوبیت لازم برخوردار می‌باشد. در وضعیت‌سنجی اثربخشی سازمانی مدارس نیز نتایج نشان داد که به جز مولفه کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی و درگیر نمودن والدین که در حد متوسط و مولفه فرصت‌های حداکثر برای یادگیری که کمتر از حد متوسط بودند، بقیه مولفه‌ها بالاتر از حد متوسط است. نتایج این سؤال با یافته‌های تحقیقات حسنی و سامری (۱۳۸۹)، اباری<sup>۲</sup> و ایتولا<sup>۳</sup> (۲۰۱۲)، زکی (۱۳۸۹)، زکی و همکاران (۱۳۸۵) و اسکندری (۱۳۹۲) همخوانی داشته و آن‌ها را تأیید می‌کند. در تبیین این نتایج باید یادآور شد که بی‌شک، توجه مدیران و معلمان مدارس بر انجام وظایف، به عنوان رهبری آموزشی، پرورش جو یادگیری در مدارس، تنوع فعالیت‌های کلاسی، بیان روشن اهداف و مأموریت‌ها، ارتقاء کیفی و کمی یادگیری، حمایت از معلمان و کارکنان، ارائه بازخورد از یادگیری دانش‌آموزان به والدین و خود دانش‌آموزان، بهبود وضعیت فیزیکی مدارس، بهبود وضعیت عاطفی معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان، ایجاد محیطی منظم و سالم، بهبود مهارت‌های آموزشی، ارتباطات مؤثر با دانش‌آموزان و اولیاء، شفاف بودن استراتژی‌های مدرسه، ارتقاء رویه‌های ارزشیابی، تأکید بر پیشرفت تحصیلی، بهبود برنامه‌های آموزشی، تأکید بر آموزش و یادگیری کیفی و جلب حمایت‌های والدین از برنامه‌های آموزشی و درسی

<sup>1</sup>. Spilane, Halverson & Diamond

<sup>2</sup>. Abari

<sup>3</sup>. Oyetola

مدارس، از دلایل بالا بودن اثربخشی سازمانی این مدارس است. همچنین، یافته‌های سؤال بعدی تحقیق، بیانگر این است که بین مولفه‌های سبک رهبری توزیعی مدیران، با مولفه‌های اثربخشی سازمانی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در همسویی نتایج پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با این فرضیه، تحقیقی یافت نشد، ولی پژوهشگران رابطه مثبت و معنادار متغیرهای گوناگون و مشابه با اثربخشی را با رهبری توزیع شده نشان دادند که از جمله آن می‌توان به پژوهش‌های احمدی (۱۳۹۲)، عزیزی (۱۳۹۳)، زکی (۱۳۸۹)، عباسیان (۱۳۹۰)، هریس (۲۰۰۹)، هالینگر (۲۰۰۵)، یاسینی و همکاران (۱۳۹۱)، گلدینگ و والتون (۲۰۱۴) و انگل سیلوا (۲۰۰۹) اشاره نمود. سبک رهبری توزیعی، به عنوان هدایت منابع رهبری، استفاده از تخصص افراد در یک سازمان منسجم از طریق فرهنگ مشترک موجب بهبود آموزش و افزایش عملکرد و اثربخشی می‌شود (المور<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). مدیران مدارس، با به‌کارگیری رهبری توزیعی، به معلمان فرصت‌های بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های حرفه‌ای داده و با تعامل و مشارکت اعضای مدرسه در برنامه‌های آموزشی برای نائل آمدن به اهداف سازمان تلاش می‌کنند. همچنین، اتخاذ این سبک رهبری در بین معلمان، دیدگاه مثبت‌نگری نسبت به توانایی‌هایشان را ایجاد می‌کند و محیط را خلاق‌گونه و نوآور می‌سازد. ایجاد محیطی خلاق و پویا که در آن دبیران و دانش‌آموزان بتوانند در فرایندهای تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند، مستلزم تسهیم وظایف و نقش‌های رهبری در درون اجتماع یادگیرنده است. این تسهیم باید از سوی رهبری مدرسه صورت پذیرد. این امر محقق نمی‌گردد، مگر آنکه دستگاهی مشارکتی و مبتنی بر توزیع مسؤلیت‌های رهبری برقرار باشد. با توجه به اینکه سیستم آموزشی ایران، متمرکز است و در نظام‌های متمرکز، علاقه‌مندی و اشتیاق به فعالیت‌های گروهی و یادگیری مشارکتی در حد پایین است، وجود رهبری توزیع شده و توزیع فعالیت‌های رهبری بین مدیر و دبیران، بستری را در مدارس ایجاد می‌کند. این امر زمینه مشارکت فعالانه دبیران و سایر کارکنان در امور مدرسه را به نحو احسن فراهم می‌سازد (احمدی، ۱۳۹۲).

نتایج آزمون رگرسیون گام‌به‌گام نشان داد که در گام اول، حمایت همه جانبه بیشترین تأثیر را در رگرسیون چند متغیره داشته و در گام دوم، توسعه حرفه‌ای بیشترین تأثیر را برای اثربخشی دارد. این نتیجه، با یافته‌های احمدی

<sup>1</sup>. Elmore

(۱۳۹۲) مبنی بر قابل پیش‌بینی بودن عملکرد سازمانی از طریق مولفه‌های سبک رهبری توزیعی، یاسینی و همکاران (۱۳۹۱) مبنی بر اثر پیش‌بینی‌کننده رهبری توزیع‌شده بر احساس کارآمدی معلم و رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان و عزیزی (۱۳۹۳) مبنی بر پیش‌بینی اعتماد سازمانی از طریق مؤلفه فرهنگ مدرسه و تجارب رهبری در سبک رهبری توزیعی همخوانی دارد. لازم به ذکر است که چون اغلب پژوهش‌های انجام شده در زمینه رهبری توزیعی بیشتر بصورت همبستگی و یا تحلیل اثر این سبک بوده و برای اثر پیش‌بینی‌کنندگی کمتر کار شده است؛ لذا، برای تبیین یافته فقط می‌توان بیان کرد که آنچه مسلم است، تأثیر و رابطه مستقیم رهبری و نوع سبک رهبری بر عملکرد و اثربخشی سازمان است. پژوهش‌ها، بیانگر تأثیر بسیار بالای سبک رهبری توزیعی بر متغیرهای مختلف (ترل، ۲۰۱۰)؛ رابطه رهبری توزیع‌شده با دستاوردهای تحصیلی (چی<sup>۱</sup> و سوفیان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱)؛ رهبری توزیعی با عملکرد سازمانی (احمدی، ۱۳۹۲)؛ رهبری توزیع‌شده با اثربخشی (هریس، ۲۰۰۹)؛ رهبری توزیع‌شده با تغییر و توسعه سازمانی (عزیزی، ۱۳۹۲)؛ رهبری توزیعی با اعتماد سازمانی (عزیزی، ۱۳۹۲) و غیره است؛ بنابراین، می‌توان گفت که اثر پیش‌بینی‌کنندگی مولفه‌های سبک رهبری توزیعی بر متغیرهای مختلف روشن است. نهایتاً، نتیجه سؤال آخر مبنی بر تفاوت بین سبک رهبری توزیعی و اثربخشی سازمانی به لحاظ جنسیت، تحصیلات، سنوات خدمت و سن نشان داد که بین دیدگاه دبیران زن و مرد در مورد سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین، به لحاظ ویژگی‌های شخصیتی، سن، تحصیلات و سنوات خدمت نیز در مورد سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه دولتی شهر همدان تفاوت معناداری مشاهده نشده است. این نتایج، با یافته‌های پژوهش زکی (۱۳۸۹)، صحرانورد (۱۳۹۰)، احمدی (۱۳۹۲)، چی و سوفیان (۲۰۱۱) همخوانی دارد. باید یادآوری کرد از آنجایی که رهبری توزیع‌شده به عنوان پدیده‌ای تعریف می‌شود که در آن فعالیت‌های رهبری توسط یک نفر انجام نمی‌شود، بلکه در میان افراد مختلف و گروه‌های کاری تسهیم شده و در این پارادایم نوین، رهبر مدرسه دستور و فرمان نمی‌دهد، بلکه کار را از طریق دیگران و تسهیم قدرت با آنان انجام

---

<sup>1</sup>. Chi

<sup>2</sup>. Sofian

می‌دهد و برای همه افراد مدرسه، اطلاعات و داده‌هایی در باب برنامه‌ها، عملیات و رویه‌های کاری مدرسه فراهم می‌آورد (ایچر، ۱۹۹۷)؛ لذا موجب رضایت و خشنودی از شغل شده و مستقیماً بر عملکرد منجر به اثربخشی تأثیر می‌گذارد. بنت و همکاران (۲۰۰۳) بیان می‌کنند که رهبری توزیع شده بیش از آنکه شخصی و به صورت منفرد باشد، فعالیت‌های گروهی را شامل می‌شود که در ارتباط با هم صورت می‌گیرد. این شیوه از رهبری، در منابع مختلفی تبلور می‌یابد و حول یک موضوع و در ارتباط با افراد دارای مهارت و خلاقیت شکل می‌گیرد که در آن به روابط انسان‌گرایانه، مانند کار تیمی، مشارکت، توانمندسازی، ریسک‌پذیری و کنترل اندک روی دیگران تأکید و تمرکز دارد (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۲).

در جمع‌بندی نتایج می‌توان گفت که منابع انسانی در هر سازمانی جزء مهم‌ترین و اساسی‌ترین سرمایه و منبع به شمار می‌آیند و معلمان هم در مدارس مؤثرترین عامل شناخته شده‌اند. اما عوامل بسیاری بر عملکرد معلمان و مدارس مؤثر است که یکی از آنان مدیران مدارس هستند. عملکرد مدیران، نه تنها در قالب روش‌های مدیریتی، بلکه در قالب فعالیت‌های رهبری و سبک‌های رهبری می‌تواند بر اثربخشی و بهبود عملکرد معلمان تأثیر مثبت داشته باشد. یکی از این رویکردها، سبک رهبری توزیعی مدیران مدرسه است که به مدیران و معلمان کمک می‌کند تا به صورت رسمی و غیررسمی در فعالیت‌های آموزشی مشارکت نمایند. چنانچه یافته‌های تحقیقات نشان می‌دهد، تأثیر سبک رهبری توزیع شده بر متغیرهای گوناگون، مثبت و بالا بوده است. پس این سبک می‌تواند روش مؤثر و مناسبی برای مدیران و معلمان برای تعالی بخشیدن به مدارس باشد. در راستای نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران در مدارس برای افزایش کارایی و اثربخشی، جَوّی حمایتی و دوستانه ایجاد کنند و از تمامی معلمان برای اتخاذ تصمیمات مدرسه مشورت بگیرند. همچنین، سعی شود مدیران فضای تعاملی و مبتنی بر همکاری و اعتماد را بر مدارس حاکم کنند. از آنجایی که این پژوهش در مدارس متوسطه شهر همدان انجام گرفت، پیشنهاد می‌شود بررسی سبک رهبری توزیعی در مدارس کشور و به صورت تحقیق کیفی و کمی (روش ترکیبی) با استفاده از نظر متخصصان داخلی انجام پذیرد و تأثیر آن بر متغیرهای مختلف مورد مطالعه قرار گیرد.

## منابع

- احمدی، ح. (۱۳۹۲). بررسی رابطه رهبری توزیع‌شده با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی دولتی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- اسکندری، ا. (۱۳۹۲). بررسی میزان برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و سبک رهبری تحولی و رابطه آن‌ها با اثربخشی سازمانی مدارس ابتدایی هیئت امنایی و عادی استان همدان در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا همدان.
- حسینی، م. و سامری، م. (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از مدل پارسونز، *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۱، ۲۲۳-۲۰۱.
- خلیلی شورینی، س. (۱۳۸۳). *تئوری‌های رهبری سازمانی و کاربرد آن در نظام مدیریت ایران*. تهران: قائم.
- زکی، م. ع.، ادیبی‌سده، م. و یزدخواستی، ب. (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس آموزش و پرورش شهر اصفهان. *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، ۲، ۴۳-۲۷.
- زکی، م. ع. (۱۳۸۹). عوامل اثربخشی سازمانی مدرسه و بررسی رابطه آن با ویژگی‌های آموزشی معلمان. *مجله علوم انسانی*، ۱۰، ۱۹۵-۱۶۱.
- سلیمی، ق.، شاهمندی، ا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه سبک رهبری تحولی-تعاملی با میزان کاربست ملفه‌های سازمان یادگیرنده در دبیرستان‌های شهر اصفهان. *فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام آموزشی*، ۱، ۳۷-۲۱.
- صحرانورد، ی. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت رهبری فراگیر در مدارس شهر سنندج، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه کردستان.
- عباسیان، ع. (۱۳۹۰). ارائه الگوی رابطه رهبری توزیعی با پیشرفت تحصیلی در مدارس راهنمایی پسرانه شهر تهران. رساله دکتری دانشگاه شهید بهشتی.
- عزیزی، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رهبری توزیع‌شده مدیران و اعتماد سازمانی دبیران دوره متوسط شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- مهربانی، ز. (۱۳۹۰). رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه با وضعیت رهبری توزیعی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.
- یاسینی، ع.، عباسیان، ع.؛ و یاسینی، ط. (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران: ارائه یک مدل. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. دوره چهارم، ۱، ص ۵۰-۳۳.
- Abari, A. O., & Oyetola, I. O. (2012). Organizational identity, schools effectiveness and the system theory. *Educational Research Journal*, 2, 104-110.

- Bennett, N., Wise, C., Woods, P. A., & Harvey, J. A. (2003). *Distributed Leadership: A review of literature*. National College for School Leadership.
- Botha, R. J. (2010). School effectiveness: conceptualizing divergent assessment approaches. *South African Journal of Education EASA*, 30, 605-620.
- Chi, K. S., & Sofian, S. (2011). The impact of human capital and total quality management on corporate performance. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 3, 1091-1100.
- Daft, R. L., Murphy, J., & Willmott, H. (2010). *Organization theory design*. Andover: South-Western Cengage Learning.
- Elmore, R. F. (2000). *Building a new structure for school leadership*. Washington DC: The Albert Shanker Institute.
- Engel-Silva, M. (2009). The role of distributed leadership in quality educational organizations. Californian: University of California. Unpublished master's thesis.
- Etcher, J. P. (1997). Post-Heroic Leadership: managing the virtual organization. *Performance Improvement*, 36, 5-10.
- Goulding, A., & Walton, J. G. (2014). Distributed leadership and library service innovation. *Advances in Librarianship*, 38, 37-81.
- Grenda, J. P. (2006). *Leadership, Distributed*. In F.W. English, Encyclopedia of Educational Leadership and Administration. London: Rolf A. Janke.
- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership: how has the model evolved and what have we learned? Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association.
- Hallinger, P., & Heck, R. (2003). *Understanding the contribution of leadership to school improvement in: M. Wallace and L. Paulson (Ed.). Learning to Read Critically in Educational Leadership and Management*. London: Sage.
- Harris, A. (2004). Distributed leadership and school improvement. *Educational Management Administration & Leadership*, 32, 11-24.
- Harris, A. (2009). *Distributed leadership different perspectives*. University of London: Institute of Education.
- Harris, A. (2008). Distributed leadership according to the evidence. *Journal of Educational Administration*, 46, 172-188.
- Harrison, B. L. (2008). *The perceptions of teachers and school administrators of school effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, University of Mississippi.
- Hatcher, R. (2005). The distribution of leadership and power in schools. *British Journal of Sociology of Education*, 26, 253-267.
- Henderson, J. D. (2011). *Instructional and organizational effectiveness in selected preps-identified value added and preps-identified value subtracted elementary schools in Mississippi*. Unpublished doctoral dissertation, University of Mississippi.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration: Theory, research and practice*. New York: Mc Graw-Hill.
- Kupers, W., & Weibler, J. (2006). How emotional is transformational really? Some suggestions for a necessary extension. *Leadership & Organization Development Journal*, 27, 68-38.
- Lashvay, L. (2003). *Distributed leadership*. Clearinghouse on educational policy management, 1-7. Retrieved January 26, 2006 from Research Roundup.
- Mc Beath, J. (2005). Leadership as distributed: a matter of practice. *School Leadership and Management*, 25, 349-366.
- Mortimore, P. (2000). *Globalization, effectiveness and improvement*. Paper read at the 13th annual meeting of the International Congress for School Effectiveness and School Improvement, Hong Kong.
- Palmer, B., Walls, M., & Stough, C. (2002). Emotional intelligence and effective leadership. *Journal of Leadership & Organization Development*, 22, 5-10.
- Rivers, S. D. (2010). *Leadership as a distributed phenomenon: a study of shared roles and grade student achievement*. ProQuest Publisher. Dissertation publishing.
- Spilane, J., Halverson, R., & Diamond, J. (2004). Toward a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Curriculum Studies*. 36, 3-34.
- Sun, H., Creemers, B. P.M., & De Jong, R. (2007). Contextual factors and effective school improvement. *School Effectiveness and School Improvement*, 18. 93-122.

# **Analysis of the Relationship between Distributed Leadership Style and Organizational Effectiveness of High Schools in Hamadan**

Fakhrossadat Nasiri Valik Bani, Elaheh Ghanbari

## **Abstract**

The main objective of this study was to investigate the relationship between Distributed Leadership and Organizational Effectiveness of high schools in Hamadan city. The research method was descriptive-correlation. The statistical population included all high school teachers of Hamadan in the academic year of 2015. Based on classical random sampling, using Krejcie and Morgan chart, 335 teachers were chosen. Two questionnaires were used for data collection, Distributed Leadership Questionnaire and Organizational Effectiveness Questionnaire. The reliability of the questionnaires was calculated by Cronbach's Alpha Coefficient which was acceptable (%91 and %99). Data were analyzed by descriptive statistics, and inferential statistics such as Pearson correlation coefficient, t-test for the independent groups, ANOVA and stepwise regression. Regression Analysis indicated the following results. The status quo Distributed Leadership Style and Organizational Effectiveness were above average. There were significant positive correlations between Distributed Leadership Style and Organizational Effectiveness advantage. Moreover, professional development component had greatest impact on Organizational Effectiveness.

**Keywords:** Distributed Leadership, High Schools Of Hamadan, Organizational Effectiveness.