بررسی تاثیری راهبری مبتنی بر یادگیری تعاملی بر اثربخشی معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر بوشهر

عصمت محمدی[1] ، فرخنده گرنه زاده[2] ، سکینه سلطانی[3] ، شهلا سنائی[4]

۱- مربی پرورشی دبستان دخترانه فدک ، اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

۲- آموزگار پایه سوم، اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

۳- آموزگار پایه چهارم اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

۴- آموزگار پایه چهارم اداره اموزش و پرورش شهرستان بوشهر

چکیده

اهداف این پژوهش شفاف کردن ماهیت روابطی است که بین رهبری فکورانه و مؤلفه های آن با اثربخشی مدارس وجود دارد. برای نیل به این هدف و بمنظور پیش بینی احتمال وجود رابطه بین متغیرهای یاد شده با توجه به پیشینه پژوهشی، الگویی مفهومی طراحی شده است که نشان از اهمیت و ضرورت این تحقیق می باشد. مدارسی اثربخشی و یادگیرنده هم چنان آرزوی جهانی برای همه نظام های آموزشی اند. گرچه مطالعات سودمندی در خصوصی ویژگی های این مدارس تاکنون به انجام رسیده است اما همچنان چگونگی کارکرد این مدارس و تحلیل راههای دسترسی به آنها، کوشش های پژوهشی بیشتری را طلب می کند (ساکی،۱۳۸۸)عواملی متعدد برای اثربخشی مدارس و تسهیل روند آن مؤثرند که یکی از این عوامل تأثیرگذار و شاید مهمترین انها مدیریت مدرسه است. نیاز به مدیریت در هدایت سازمان و اهمیت رهبری مناسب و خوب جهت دستیابی به اهداف امری انکار ناپذیر است.تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد و از لحاظ متغیر کیفی بوده و از لحاظ زمان مقطعی و از لحاظ ابزار گردآوری توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. برای بررسی داده‌های گردآوری استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر بوشهر است. نمونه و روش نمونه گیری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ۲۸ مدرسه از میان مدارس ابتدایی شهر بوشهر انتخاب شده و سپس به گونه تصادفی ساده از هر مدرسه ۴ معلم انتخاب شدند که در نهایت، حجم نمونه ۱۱۲ نفر در نظر گرفته شد. ابزارهای جمع آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه ای است که برای اندازه گیری رهبری فکورانه در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت که ۴۲ سوالی است که بر اساس الگوی یکپارچه رهبری فکورانه کاستلی و همکاران ساخته شده است. نتایج نشان داد: رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر اصلی تحقیق (رهبری فکورانه- اثربخشی مدارس) وجود دارد. همچنین مشخص گردیدکه یک رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد رهبری فکورانه با اثربخشی مدارس وجود دارد،به بیان دیگر، سه متغیر هدف و باز بودن و چالش توأماً ۳۱ درصد واریانس اثربخشی مدارس را تبیین می‌کنند.

کلمات کلیدی: راهبری مبتنی بر عقلانیت، یادگیری تاملی، اثربخشی مدارس ابتدایی، شهر بوشهر

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

مقدمه

موضوع رهبری به ریشه رفتار سازمان یافته انسانی برمی گردد. رهبری از هویت انسانی ما جدایی ناپذیر است؛ هویتی که تصور تاریخ بشر بدون آن مشکل است. آیا هیچ تلاش بزرگی می توانست بدون رهبری به انجام رسد؟ از دیدگاه سازمانی، رهبری به عنوان یک فرآیند، به معنی استفاده از نفوذ بدون زور برای هدایت و هماهنگی فعالیت های اعضای یک گروه و به عنوان یک صفت، به معنی مجموعه ای از ویژگی هاست. رهبری نفوذ قدرتمندی بر رفتار فرد و گروه در سازمان دارد. هر چه سازمانی از نظر رهبری نیرومندتر باشد، موفقیت آن سازمان بیشتر خواهد بود (انجمن مدیریت آمریکا، ۲۰۰۵؛ ترجمه انصاری، معمار و جاوری؛۱۳۸۷). رهبری دارای معانی لغوی، اصطلاحات متعدد و جلوه مختلف می باشد. به لحاظ لغوی، واژه رهبری یعنی رهیابی، رهگشایی و راهنمایی انسانها، پیشگامی به سوی اهداف خاص که در عمل از طریق نفوذ در دیگران و تغییر رفتار آنها در جهت مورد نظر امکان پذیر است (سید جوادین، ۱۳۸۶). در اصطلاح، رهبری شامل راهنمایی و فرماندهی زیردستان در جهت بهتر فهمیدن هدف های سازمانی و برانگیختن آنان به کار و فعالیت موثر است. به عبارت دیگر، تلاش مدیر برای ایجاد انگیزه و رغبت در زیردستان با هدف حصول به اهداف سازمانی صورت می گیرد. همچنین رهبر دارای جلوه هایی مانند رهبری مذهبی، رهبری سیاسی، رهبری علمی و فلسفی، و رهبری سازمانی است (سیدجوادین، ۱۳۸۲). تا قبل از ظهور انقلاب صنعتی به طور رسمی و علمی به موضوع رهبری پرداخته نشده بود. در آغاز دهه ۱۸۰۰، رهبری و مدیریت به صورت رسمی به عنوان عامل تولید تشخیص داده شد. در آن دهه جین باپتیست سی[۱] (۱۸۰۳) اقتصاددان فرانسوی بر این باور بود که کارآفرینان بایستی از مهارت و هنر رهبری و مدیریت برخوردار باشند. در طول انقلاب صنعتی مفهوم رهبری به عنوان یک عامل مهم اقتصادی تشخیص داده شد و از کنترل و هدایت به عنوان دو نقش اصلی رهبری یاد می شد. تاکید بر رهبری مبتنی بر کنترل یا به عبارت دیگر رهبری مبتنی بر الگوی عمودی برای اولین بار در مطالعه مدیریت و رهبری جیمز مونتگومری[۲] (۱۸۴۰) مورد بررسی قرار گرفت. در طول آن دهه، در ادبیات مدیریت بر اشکال سازمانی، ساختارها و فرآیندهای سازمانی تمرکز می شد (ذاکری، ۱۳۹۰). سازمانها به عنوان مجموعه ای از افراد وگروه های انسانی در معرض تحولات وسیع و پرشتاب محیطی قرار دارند. امروزه آموزش و پرورش،

---

۱. Jean-Baptiste See

۲. Jams Montgomery

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

نهاد اجتماعی مهمی است که مسئولیت عظیمی را در قبال تعلیم و تربیت کودکان و نوجوانان برعهده دارد. پژوهش اسمیت نشان داد که عملی فکورانه در بهبود مدیریت مدرسه و ایجاد تغییرات در عمل معلمان به عنوان عاملی تأثیرگذار بوده است. همچنین، یکی از تازه ترین نظریه هایی که در پی عمل فکورانه و یادگیری تأملی در سالهای اخیر در رهبری مدیران و بویژه در سازمان های یادگیرنده با استقبال بسیار روبه رو شده است، دیدگاه رهبری فکورانه در سازمان هاست. در این زمینه رویکردها و نظراتی متفاوت وجود دارد. آنچه بیش از هر چیز اهمیت دارد بررسی این نظریه ها و اتخاذ رویکرد مطلوب برای اصلاح و بهبود عمل رهبری و اثربخشی مدارس است. کارسون و فیشرجان دیویی را به عنوان سمبل و مبتکر کلیدی در حوزه تفکر فکورانه در نظر گرفته اند. در طول سال های اخیر، پژوهش های شایان توجهی در این زمینه گسترش یافته و فرآیند یادگیری تأملی با مفاهیمی مرتبط مانند آموزش تفکر انتقادی در حوزه آموزش کارکنان رسمیت یافته است. با گسترش علم مدیریت و سازمان محدودیت این تعریف روشن تر گردید. اگر فرد هدفی را که بیشتر محققان سازمانی بر آن اتفاق نظر دارند و شرط ضروری برای موفقیت یک سازمان محسوب می شود مد نظر قرار دهد، آن وقت نقطه نظرات روشن تر می گردد، آن هدف، بقاست.

بیان مسئله

همان گونه که بررسی ها نشان می دهند، رهبری فکورانه یکی از بخش های جدایی ناپذیر هر سازمان، بویژه سازمانهای آموزشی است. هر سازمان آموزشی جهت رسیدن به اثربخشی، افزون بر این که نیاز به ساز و برگ هایی دارد، نیاز اساسی به رهبری توانا و فکور در سازمان دارد. رهبری فکورانه با عملکرد سازمانی رابطه مثبت معنی دار دارد و به عنوان عاملی تأثیرگذار بر عملکرد سازمانی شناخته شده است . همچنین، نتایج پژوهش های بسیاری نشان می دهد که رهبری عاملی تأثیرگذار در اثربخشی مدارس است. اگرچه نتایج پژوهش ها ارتباط بین رهبری و اثربخشی را تأیید می کند و عمل فکورانه را به عنوان عامل تأثیرگذار بر بهبود وضعیت مدرسه می دانند، با وجود این پژوهش های تجربی اندکی به گونه مستقیم روابط بین رهبری فکورانه و اثربخشی مدارس را بررسی کرده اند. لذا، نیاز به پژوهش های بیشتری در این حوزه احساس شد تا با استناد به آنها بتوان در مورد ماهیت این روابط با قطعیت بیشتری اظهار نظر کرد. بنابراین، اهداف این پژوهش شفاف کردن ماهیت روابطی است که بین رهبری فکورانه و مؤلفه های آن با اثربخشی مدارس وجود دارد. برای نیل به این هدف و

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

بمنظور پیش بینی احتمال وجود رابطه بین متغیرهای یاد شده با توجه به پیشینه پژوهشی، الگویی مفهومی طراحی شده است که نشان از اهمیت و ضرورت این تحقیق می باشد. مدارسی اثربخشی و یادگیرنده هم چنان آرزوی جهانی برای همه نظام های آموزشی اند. گرچه مطالعات سودمندی در خصوصی ویژگی های این مدارس تاکنون به انجام رسیده است اما همچنان چگونگی کارکرد این مدارس و تحلیل راههای دسترسی به آنها، کوشش های پژوهشی بیشتری را طلب می کند (ساکی،۱۳۸۸)عواملی متعدد برای اثربخشی مدارس و تسهیل روند آن مؤثرند که یکی از این عوامل تأثیرگذار و شاید مهمترین انها مدیریت مدرسه است. نیاز به مدیریت در هدایت سازمان و اهمیت رهبری مناسب و خوب جهت دستیابی به اهداف امری انکار ناپذیر است. از سوی دیگر، مدیران امروز در محیطی پر ابهام، پویا و بسیار متغیر کار می کنند. در چنین شرایطی دیگر نمیتوان با علم و دانش گذشته و فناوری و راه حل های دیروز مسایل بسیار دشوار امروز را حل کرد. اداره امور سازمانهای پیچیده امروز نیاز به اگاهی و دانش روز دارد. امروزه آگاهی و دانش اهمیت و ارزشی والا پیدا کرده است. به گونه ای که عصر کنونی را «عصردانایی»، «عصر دانش» و «عصر فراوانی داده ها » نامیده اند(ایران نژاد،۱۳۹۱) دارد. توجه به عوامل پیشرفت و ترقی جوامع نشان می دهد که این کشورها از آموزش و پرورش کارآمد و اثربخش برخوردار بودهاند. از این رو، پژوهش های متفاوت در این حوزه میتواند نواقص و کاستی های موجود را مشخص سازد و راه را برای برطرف کردن آنها هموار سازد. چنین عصری برای اداره سازمان های آموزشی بویژه، مدیرانی را طلب می کند که در نیل به اهداف سازمان عمل رهبری خود را با تأمل و عمل فکورانه پرورش دهند. بنابراین مساله اصلی این پژوهش این است که رهبری فکورانه مدیران مدارس چه تاثیری بر اثربخشی مدارس ابتدایی شهر بوشهر دارد؟

اهداف تحقیق

هدف اصلی

تعیین رابطه ی بین رهبری فکورانه و مبتنی بر عقلانیت مدیران یادگیری تاملی با اثربخشی مدارس ابتدایی شهر بوشهر

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

اهداف جزئی

تعیین رابطه ی بین مؤلفه های رهبری فکورانه و مبتنی بر عقلانیت مدیران یادگیری تاملی با اثربخشی مدارس ابتدایی شهر بوشهر

تعیین بهترین پیش بینی کننده اثربخشی از بین مؤلفه های رهبری فکورانه و مبتنی بر عقلانیت مدیران

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی

بین رهبری فکورانه و مبتنی بر عقلانیت مدیران یادگیری تاملی با اثربخشی مدارس ابتدایی شهر بوشهر رابطه ای معنادار وجود دارد.

فرضیه های فرعی

بین مؤلفه های رهبری فکورانه و مبتنی بر عقلانیت مدیران یادگیری تاملی با اثربخشی مدارس ابتدایی شهر بوشهر رابطه ای معنادار وجود دارد.

بهترین پیش بینی کننده اثربخشی از بین مؤلفه های رهبری فکورانه و مبتنی بر عقلانیت مدیران به ترتیب بازخورد، هدف و باز بودن می باشد.

پیشینه تحقیق

سامری (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از مدل پارسونز نشان داد بین اثربخشی سازمانی مدارس و مؤلفه های آن (نوآوری، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و روحیه دبیران) رابطه معنی دار وجود دارد.

توفیقی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر تغییرات سازمانی بر شاخص‌های سلامت سازمانی و ارتباط آن با اثربخشی، به این نتیجه دست یافتند که تغییرات سازمان باعث کاهش اثربخشی سازمان می‌شود. تأثیرات تغییر بر سلامت سازمانی با لحاظ اثربخشی ارتباط معناداری دارد، یعنی اگر تغییر باعث کاهش سلامت سازمان شود، اثربخشی را نیز کاهش می‌دهد. لازم است که بعد از تغییرات سازمان شاخص سلامت سازمان اندازه‌گیری شده و معایب آن برطرف شود.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

دیواندری (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر استراتژی‌های تحول را در صنعت بانکداری ایران، به این نتیجه دست یافت که میزان تغییرات سازمان‌ها برای انجام تغییرات استراتژیک با دو متغیر انعطاف‌پذیری و انسجام و یکپارچگی درونی سازمان سنجیده می‌شود. داده‌های حاصل از تحقیقات میدانی نشان می‌دهد انعطاف‌پذیری بانک‌های تجاری در برابر خواسته‌ها و نیازهای محیطی اندک است و در عوض از انسجام و یکپارچگی بالایی برخوردار است و در برابر تغییر مقاومت می‌کند.

حسنی و سامری (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان بررسی اثربخشی سازمانی مدارس با استفاده از مدل پارسونز[۳]، به این نتیجه دست یافتند که بین اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی و نوآوری، رضایت شغلی و منابع انسانی رابطه معناداری وجود دارد. از میان عوامل جمعیت شناختی تنها جنسیت رابطه‌ی معناداری با اثربخشی سازمانی مدارس دارد.

گوهری پور (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ساختار سازمانی با اثربخشی سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی، به این نتیجه دست یافت که ارتباط معناداری بین ساختار سازمانی و ابعاد آن با اثربخشی سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی وزارتخانه‌های منتخب مشاهده نشده است.

سید نقوی و همکاران (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی فرهنگ و استراتژی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمانی: با نگاهی بر مدیریت دانش، به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش کاملاً در رابطه بین فرهنگ و اثربخشی سازمانی و نسبتاً در رابطه بین راهبرد و اثربخشی سازمانی نقش میانجی را بازی می‌کند.

لسی و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت موضوع «اثربخشی سازمانی سازمان‌های غیردولتی و غیرانتفاعی» به این نتیجه دست یافتند که از لحاظ علمی، بررسی‌های تک‌بعدی اثربخشی سازمانی مفید نیست، میزان دانش در خصوص اثربخشی سازمانی تحت‌الشعاع کارهای مفهومی قرار دارد، در حالی که باید پژوهش‌های تجربی انجام شود. توافق در خصوص عملیاتی نمودن اثربخشی سازمانی زودگذر می‌باشد.

مانزور[۴] (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان «تأثیر تحریک کارکنان بر اثربخشی سازمانی» در پاکستان، به این نتیجه دست یافت که رابطه مثبتی بین تحریک و انگیزش کارکنان بر اثربخشی سازمانی وجود دارد.

- Parsons[۳]
- Manzor[۴]

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

ژانک، یان و مکلین[۵] (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر فرهنگ، ساختار و استراتژی سازمانی بر اثربخشی سازمان با توجه به نقش تعدیل کننده مدیریت دانش، به این نتیجه دست یافتند که مدیریت دانش رابطه بین فرهنگ و اثربخشی سازمان را به‌طور قوی و رابطه بین ساختار و استراتژی را به‌طور ضعیف تقویت می‌کند.

ایدین و سیلان[۶] (۲۰۰۸) در پژوهشی تحت عنوان «آیا ظرفیت یادگیری سازمانی بر اثربخشی سازمانی تأثیر دارد؟» در ترکیه، به این نتیجه دست یافتند که رابطه معناداری بین اثربخشی سازمانی و ظرفیت یادگیری سازمانی وجود دارد.

کاستلی و همکاران (۲۰۱۳) بمنظور تعیین تأثیر رهبری فکورانه با میانجی گری فرهنگ انطباق پذیری بر عملکرد سازمانی پژوهشی انجام دادند. نتایج نشان دادند رهبری فکورانه با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی دار دارد و این رابطه از راه فرهنگ تطابق پذیری تقویت می شود.

روش‌شناسی

تحقیق حاضر از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد و از لحاظ متغیر کیفی بوده و از لحاظ زمان مقطعی و از لحاظ ابزار گردآوری توصیفی، پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. ابتدا مطالعه سوابق طرح و سپس کار روی موضوع اصلی پایان‌نامه مورد نظر می‌باشد. در این فصل از پژوهش به بررسی روش و انواع پژوهش و نحوه گردآوری داده‌ها پرداخته شده است. همچنین در ادامه در مورد جامعه و نمونه آماری توضیحاتی ارائه شده است. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه و برای گردآوری ادبیات پژوهش از مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی مجلات اینترنتی استفاده شده است. در ادامه به منظور بررسی اعتبار و پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش از اعتبار و پایایی متغیرهای پژوهش بهره گرفته شده است. برای بررسی داده‌های گردآوری شده و آزمون فرضیه‌ها و تجزیه‌وتحلیل داده‌ها نیز از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر بوشهر است. نمونه و روش نمونه گیری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ۲۸ مدرسه از میان مدارس ابتدایی شهر بوشهر انتخاب شده و سپس به گونه تصادفی ساده از هر مدرسه ۴ معلم

- Genk, and Ian McLean[۵]

- Aydin and Sidan[۶]

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

انتخاب شدند که در نهایت، حجم نمونه ۱۱۲ نفر در نظر گرفته شد.ابزارهای جمع آوری اطلاعات پرسشنامه ای است که برای اندازه گیری رهبری فکورانه در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، پرسشنامه ۴۲ سوالی است که بر اساس الگوی یکپارچه رهبری فکورانه کاستلی و همکاران ساخته شده است. پرسشنامه رهبری فکوراته کاستلی با ۵۸ پرسش برای سازمان هایی غیر از مدارس ساخته شده بود و به همین جهت پرسش ها با سازمان مدرسه تطبیق داده شد که انجام این عمل موجب حذف ۱۶ پرسش شد. مقیاس اثربخشی مدارس : این مقیاس بر اساس مدل سیستم اجتماعی پارسونز به وسیله صامصونچی تهیه شده است. مقیاس ۳۰۰پرسشی و دارای چهار مؤلفه؛ سازگاری، انطباق، انسجام، نیل به اهداف است. روش نمره گذاری این مقیاس بر اساس طرح پنج درجه ای لیکرت است.

توصیف داده‌ها

در این قسمت توزیع فراوانی معلمان نمونه بر حسب برخی متغیرهای جمعیت‌شناختی ارائه گردیده است. همچنین به منظور مقایسه بهتر چگونگی توزیع افراد مورد مطالعه، علاوه بر بیان تعداد افراد بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی، این ارقام به صورت درصدی و نمودارهای دایره ای و میله ای نیز بیان شده است.

فراوانی معلمان **بر حسب جنسیت:**

جدول زیر ویژگی معلمان نمونه بر حسب جنسیت را نشان می دهد. با توجه به جدول ۱، مشخص می شود که (۵۱ نفر) معادل ۴۵.۵ درصد افراد نمونه را مرد و (۶۱ نفر) ۵۴.۵ درصد از افراد نمونه را معلمان زن تشکیل می‌دهند.

جدول۱- درصد و فراوانی نمونه ها بر حسب جنسیت

جنس	مرد	زن	مجموع
تعداد	۵۱	۶۱	۱۱۲
درصد	۴۵.۵	۵۴.۵	۱۰۰

فراوانی معلمان بر حسب سن:

جدول ۲، ویژگی نمونه آماری بر حسب سن را نشان می‌دهد. با توجه به جدول ۲، مشخص می شود که در فاصله سنی ۲۱ تا ۳۰ سال (۲۲ نفر) معادل ۱۹.۶ درصد و در فاصله سنی ۳۱ تا ۴۰ سال(۵۳ نفر) معادل ۴۷

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

درصد از افراد نمونه را شامل می‌شود و در فاصله سنی ۴۱ تا ۵۰ سال(۲۵ نفر)معادل ۲۲ درصد افراد نمونه و در فاصله سنی ۵۱ تا ۶۰ (۱۲ نفر) معادل ۱۱.۴ درصد از افراد نمونه را شامل می‌شود.

جدول ۲-درصد و فراوانی نمونه ها بر حسب سن

سن	۳۰-۲۱	۴۰-۳۱	۵۰-۴۱	۶۰-۵۱	مجموع
تعداد	۲۲	۵۳	۲۵	۲۵	۱۱۲
درصد	۱۹.۶	۴۷	۲۲	۱۱.۴	۱۰۰

فراوانی معلمان بر حسب میزان تحصیلات

توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب میزان تحصیلات در جدول ۳، نشان داد که (۸۷ نفر) معادل ۷۷.۶ درصد دارای مدرک تحصیلی لیسانس بوده اند و (۲۱ نفر)معادل ۱۸.۷ درصد افراد نمونه دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و (۴ نفر) معادب ۳.۷ درصد اعضای نمونه دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده اند.

جدول ۳- فراوانی نمونه ها بر حسب میزان تحصیلات

تحصیلات	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	مجموع
تعداد	۸۷	۲۱	۴	۱۱۲
درصد	۷۷.۶	۱۸.۷	۳.۷	۱۰۰

فراوانی معلمان بر حسب سابقه

توزیع فراوانی افراد نمونه بر حسب سابقه کاری در جدول ۴، نشان داد که ۱۵ درصد از افراد (۱۷ نفر)، سابقه کمتر از ۵ سال و (۲۱ نفر) معادل ۱۸.۷ درصد از افراد نمونه بین ۵ تا ۱۰ سال و (۳۳ نفر)معادل ۲۹.۳ درصد از افراد نمونه بین ۱۰ تا ۱۵ سال و (۲۸ نفر) معادل ۲۵ درصد از افراد نمونه بین ۱۵ تا ۲۰ سال همچنین ۱۳ درصد معادل(۱۲ نفر) ۲۰ سال و بیشتر سابقه کاری دارند.

جدول ۴- فراوانی نمونه ها بر حسب سابقه کاری

سابقه	زیر ۵	۱۰_۵	۱۵_۱۰	۲۵_۱۵	۲۰ وبیشتر	مجموع
تعداد	۱۷	۲۱	۳۳	۲۸	۱۳	۱۱۲
درصد	۱۵	۱۸.۷	۲۹.۳	۲۵	۱۲	۱۰۰

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

بخش دوم آمار استنباطی

آزمون ها و روش های مورد استفاده

الف) محاسبه شاخص کفایت نمونه گیری

قبل از شروع تحلیل باید از مناسب بودن تعداد نمونه ها جهت تحلیل داده ها اطمینان حاصل نمائیم. شاخص کاسیر ـ مایر، شاخصی از کفایت نمونه گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می نماید و از این طریق مشخص می نماید، آیا واریانس متغیرهای تحقیق تحت تاثیر واریانس مشترک برخی عامل های پنهانی است یا خیر. این شاخص در دامنه صفر تا ۱ قرار دارد. و هر چه به عدد ۱ نزدیک باشد نشان دهنده کفایت نمونه گیری برای تحلیل می باشند. در این تحقیق مقدار شاخص کاسیر ـ مایر برابر.937 است که عدد خوبی به دست داده و نشان می دهد ما با 112 نفر امکان تحلیل اماری وجود دارد. در قسمت آزمون بارتلت، مناسب بودن مناسب بودن تحلیل را مورد بررسی قرار می دهد. این مقدار چون کمتر از ۰.۰۵ است پس ارتباط معناداری بین متغیرها وجود دارد.

جدول ۵-مقدارآمارهKMO و کرویت بارتلت

KMO مقدار شاخص		**۰.۹۳۷**
آزمون کرویت بارتلت	مقدار خی دو	۶۱.۱۸
	درجه آزادی	۱۱۱
	سطح معناداری	.۰۰۰

ب) آزمون کلموگروف ـ اسمیرنوف

برای استفاده از آزمون های پارامتریک، پیش شرط هایی وجود دارد که عبارتند از: شرط نرمال بودن داده ها، و شرط تصادفی بودن داده ها. شرط اول برای کلیه داده ها بایستی مورد استفاده قرار گیرد، اما شرط دوم تنها برای داده های تاریخی(داده هایی که در طول زمان بدست آمده است ـ مانند تحلیل های رگرسیون زمانی) مورد استفاده قرار می گیرد. بنابراین از این آزمون برای بررسی شرط مورد نظر استفاده خواهیم کرد. جهت بررسی نرمال بودن عامل ها از آزمون تک نمونه ای کلموگروف ـ اسمیرنوف به قرار زیر استفاده می کنیم.

Ho: داده ها از توزیع نرمال برخوردارند

H1: داده ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

جدول ۶- آزمون کلموگروف ـ اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن عامل ها

		رهبری فکورانه	اثربخشی مدارس
تعداد		112	112
پارامترهای نرمال	میانگین	3.47	3.63
	انحراف معیار	0.672	.581
مقادیر کلموگروف- اسمینرف		1.19	1.31
سطح معناداری (دو دامنه)		.063	.056

با توجه به جدول ۶ می توان نتیجه گرفت که چون مقادیر سطح معناداری متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰.۰۵ می باشند پس می توان گفت که این عامل نرمال بودن توزیع را می رساند پس می توان در تحلیل های فرضیه های پژوهش، آزمونهای پارامتریک را بکار گرفت.

- فرضیه اصلی : بین مؤلفه های رهبری فکورانه و مبتنی بر عقلانیت مدیران ویادگیری تاملی با اثربخشی مدارس ابتدایی شهر بوشهر رابطه ای معنادار وجود دارد.

جدول ۷- ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیر		اثربخشی مدارس
رهبری فکورانه	تعداد	۱۱۲
	ضریب همبستگی	.۵۹۱ **
	سطح معنی داری	.۰۰۰
ضریب تعیین		.۳۴۹

P<0/05*

برای تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول ۷ ماتریس همبستگی بین متغیرها ترسیم شده است. با توجه به جدول مشخص می شود که یک رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر اصلی تحقیق (رهبری فکورانه- اثربخشی مدارس) وجود دارد، بدین صورت که با افزایش و یا کاهش یک رهبری فکورانه متغیر دیگر یعنی اثربخشی مدارس نیز دستخوش تغییر همسو و هم جهت می شود(P<0/05). در واقع بر

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

اساس همبستگی بین این ابعاد در سطح P<0/05 می توان گفت که با ضریب تعیین ۳۴۹/. مقدار ۳۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته (اثربخشی مدارس) توسط متغیر مستقل(رهبری فکورانه) قابل تبیین است.

فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی اول : بین مؤلفه های رهبری فکورانه و مبتنی بر عقلانیت مدیران و یادگیری تاملی با اثربخشی مدارس ابتدایی شهر بوشهر رابطه ای معنادار وجود دارد.

جدول ۸- ماتریس همبستگی بین متغیرها

متغیر		اثربخشی مدارس	ضریب تبیین
باز بودن	تعداد	۱۱۲	.۲۴۱
	ضریب همبستگی	۴۹۱**	
	سطح معنی داری	.۰۰۰	
هدف	تعداد	۱۱۲	.۲۶۶
	ضریب همبستگی	۵۱۶**	
	سطح معنی داری	.۰۰۰	
معنی	تعداد	۱۱۲	.۱۴۷
	ضریب همبستگی	۳۸۴**	
	سطح معنی داری	.۰۰۰	
چالش	تعداد	۱۱۲	.۲۱۴
	ضریب همبستگی	۴۶۳**	
	سطح معنی داری	.۰۰۰	
بازخورد	تعداد	۱۱۲	.۱۷۳
	ضریب همبستگی	۴۳۷**	
	سطح معنی داری	.۰۰۰	

P<0/05*

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

برای تحلیل این فرضیه نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. در جدول ۸ ماتریس همبستگی بین متغیرها ترسیم شده است. با توجه به جدول مشخص می شود که یک رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد رهبری فکورانه با اثربخشی مدارس وجود دارد، بدین صورت که با افزایش و یا کاهش ابعاد رهبری فکورانه متغیر دیگر یعنی اثربخشی مدارس نیز دستخوش تغییر همسو و هم جهت می شود(P<0/05).با توجه به مقادیر همبستگی بین متغیرها مشخص می شود که بیشترین مقدار معنی داری بین دو متغیر هدف و اثربخشی مدارس(R=.516) وجود دارد. در واقع بر اساس همبستگی بین این ابعاد در سطح P<0/05 می توان گفت که با ضریب تعیین ۲۶۶/. مقدار ۲۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته (اثربخشی مدارس) توسط متغیر بعد(هدف) قابل تبیین است. مقادیر همبستگی و نیز ضرایب تعیین سایر متغیرها در جدول ۸ قابل مشاهده می باشد.

فرضیه فرعی دوم : بهترین پیش بینی کننده اثربخشی از بین مؤلفه های رهبری فکورانه ومبتنی بر عقلانیت مدیران به ترتیب بازخورد، هدف و باز بودن می باشد.

بنابر یافته‌های فرضیه اول و دوم پژوهش، مشخص شد ابعاد رهبری فکورانه اثربخشی مدارس رابطه معنی دار دارند. بنابراین، برای تعیین این‌که کدام یک از مؤلفه‌های رهبری فکورانه، اثربخشی مدارس را بیشتر پیش‌بینی می‌کند، از معادله رگرسیون چندگانه گام به گام استفاده شد. نتایج تحلیل آماری این سؤال در جدول‌های ۹، ۱۰ و ۱۱ آمده است.

جدول ۹-متغیرهای وارد شده در مدل رگرسیون در گام‌های مختلف

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین(R2)	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار برآورد
۱	.516[a]	.266	.261	.1254
۲	.491[b]	.289	.281	.1963
۳	.463[c]	.312	.309	.1732
a پیش‌بینی‌کننده‌ها: (ثابت)، هدف				
b پیش‌بینی‌کننده: (ثابت)، باز بودن				
c پیش‌بینی‌کننده‌ها: (ثابت)، چالش				
متغیر وابسته: اثربخشی مدارس				

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

نتایج جدول ۹ نشان می‌دهد که مدل رگرسیون پیش‌بینی اثربخشی مدارس در سه گام انجام شده است. در گام اول، هدف وارد معادله شده و ضریب تعیین(R^2) برابر با ۲۶۶. بدست آمده است. به عبارت دیگر، هدف به تنهایی ۲۶ درصد واریانس اثربخشی مدارس را تبیین می‌کند. در گام دوم، در کنار متغیر هدف، متغیر باز بودن وارد معادله شده است. با ورود این متغیر، ضریب تعیین(R^2) به ۲۸۹. افزایش یافته است. به بیان دیگر، دو متغیر هدف و بازبودن ، توأماً ۲۸ درصد واریانس اثربخشی مدارس را تبیین می‌کنند. در گام سوم، در کنار متغیر هدف و باز بودن ، متغیر چالش نیز وارد معادله شده است. با ورود این متغیر، ضریب تعیین(R^2) به ۳۱۲. افزایش یافته است. به بیان دیگر، سه متغیر هدف و باز بودن و چالش توأماً ۳۱ درصد واریانس اثربخشی مدارس را تبیین می‌کنند.

جدول ۱۰- آزمون تحلیل واریانس

مدل	منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معنی‌داری
۱	رگرسیون	3.481	1	3.481	71.171	.000a
	باقیمانده	5.380	110	.049		
	کل	8.860	111			
۲	رگرسیون	5.861	2	2.930	106.502	.000b
	باقیمانده	2.999	109	.028		
	کل	8.860	111			
۳	رگرسیون	6.264	3	2.088	86.878	.000c
	باقیمانده	2.596	108	.024		
	کل	8.860	111			
a پیش‌بینی‌کننده‌ها: (ثابت)، هدف						
b پیش‌بینی‌کننده: (ثابت)، هدف، بازبودن						
c پیش‌بینی‌کننده‌ها: (ثابت) هدف، بازبودن ، چالش						
متغیر وابسته: اثربخشی مدارس						

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

نتایج جدول ۱۰ نشان می‌دهد، مقدار Fمحاسبه شده برای تمامی گام‌های تحلیل رگرسیون معنادار هستند ($p<.05$) می‌باشد. بنابراین، معادله رگرسیون انجام شده از لحاظ آماری معنادار است.

جدول ۱۱-ضرایب رگرسیون متغیرهای وارد شده

مدل	متغیر	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	مقدار t	سطح معنی‌داری
		B	انحراف استاندارد	Beta		
۱	ثابت	2.208	.128		17.217	.000
	هدف	.343	.041	.516	8.436	.000
۲	ثابت	1.010	.161		6.280	.000
	هدف	.291	.031	.461	9.413	.000
	باز بودن	.378	.041	.413	9.301	.000
۳	ثابت	.833	.156		5.332	.000
	هدف	.244	.031	.426	7.810	.000
	باز بودن	.311	.041	.397	7.541	.000
	چالش	.164	.040	.381	4.097	.000
متغیر وابسته: اثربخشی مدارس						

جدول ۱۱ ضرایب رگرسیون گام به گام را نشان می‌دهد. ضریب رگرسیون(B) گام اول برای متغیر هدف برابر با ۳۴۳. و مقدار «ثابت» رگرسیون برابر ۲.۲۰ است.

در گام دوم، متغیر باز بودن وارد معادله می‌شود و ضرایب متغیرهای هدف و بازبودن به ترتیب ۲۹۱. و ۳۷۸. و مقدار ثابت رگرسیون نیز ۱.۰۱ می‌شود.

در گام سوم، متغیر چالش وارد معادله می‌شود و ضرایب متغیرهای هدف و باز بودن و چالش به ترتیب ۲۴۴. ، ۳۱۱. و ۱۶۴. و مقدار ثابت رگرسیون نیز ۸۳۳. می‌شود.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

به این ترتیب، معادله رگرسیون نهایی با سه متغیر پیش‌بینی‌کننده هدف و باز بودن و چالش به صورت زیر خواهد بود:

(چالش* ۱۶۴.)+ (بازبودن* ۳۱۱.)+ (هدف* ۲۴۴.)+۸۳۳. = اثربخشی مدارس

در جدول ۱۱ مقادیرt و سطح معناداری متغیرها (.sig)که همگی کمتر ار ۰۵. هستند، نشان می‌دهند که همه ضرایب از لحاظ آماری معنادار هستند.

بحث

فرضیه اصلی : بین رهبری فکورانه مدیران با اثربخشی مدارس ابتدایی شهر بوشهر رابطه ای معنادار وجود دارد.

برای تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. ماتریس همبستگی بین متغیرها ترسیم شده نشان داد که یک رابطه مثبت و معنادار بین دو متغیر اصلی تحقیق (رهبری فکورانه- اثربخشی مدارس) وجود دارد، بدین صورت که با افزایش و یا کاهش یک رهبری فکورانه متغیر دیگر یعنی اثربخشی مدارس نیز دستخوش تغییر همسو و هم جهت می شود، همچنین مقدار ۳۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته (اثربخشی مدارس) توسط متغیر مستقل(رهبری فکورانه) قابل تبیین است.

نتایج به دست آمده با پژوهش‌هایدی بون می و همکاران (۲۰۱۴)؛ هی سانگ ونگ و تانگ (۲۰۱۴)؛ بدرلو (۱۳۸۹) همسو می باشد. در تبیین نتایج به دست امده می توان گفت که از آنجایی که رهبری فکورانه به عنوان یک شیوه نوین رهبری بر خودآگاهی، توانایی شخصی و آموزش مداوم تأکید داشته و در طول روز بر تجربیات خود وکارکنان تمرکز دارد، لذا پیوسته اهداف سازمانی مدارس در راستای کارایی و اثربخشی مورد توجه می باشد. اتخاذ این سبک رهبری در بین مدیران، دیدگاه مثبت نگری نسبت به تواناییه‌ایشان را ایجاد میکند و محیط را خلّاق گونه و نوآور می‌سازد. ایجاد محیطی خلّاق و پویا که در آن معلمان و کارکنان بتوانند در فرایندهای تصمیم گیری مشارکت داشته باشند، مستلزم تفکر خلاق در مورد وظایف و نقشهای رهبری در درون مدارس است .این شیوه نوین تفکر باید از سوی رهبری مدرسه و در راستای اهداف صورت پذیرد .این امر محقق نمیگردد، مگر آنکه دستگاهی مشارکتی و مبتنی بر توزیع و توسعه وظایف رهبری در راستای اهداف سازمان و نیازهای کارکنان برقرار باشد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

فرضیه فرعی اول : بین مؤلفه های رهبری فکورانه مدیران با اثربخشی مدارس ابتدایی شهر بوشهر رابطه ای معنادار وجود دارد.

ماتریس همبستگی بین متغیرها نشان داد که یک رابطه مثبت و معنادار بین ابعاد رهبری فکورانه با اثربخشی مدارس وجود دارد، بدین صورت که با افزایش و یا کاهش ابعاد رهبری فکورانه متغیر دیگر یعنی اثربخشی مدارس نیز دستخوش تغییر همسو و هم جهت می شود.با توجه به مقادیر همبستگی بین متغیرها مشخص می شود که بیشترین مقدار معنی داری بین دو متغیر هدف و اثربخشی مدارس(R=.516) وجود دارد. لذا ۲۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته (اثربخشی مدارس) توسط متغیر بعد(هدف) قابل تبیین است. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های بونلا و همکاران(۲۰۱۴)؛ هی سانگ ونگ و تانگ (۲۰۱۴)؛ بدرلو (۱۳۸۹)؛ سامری (۱۳۸۸) همسو می باشد. در تبیین نتایج به دست آمده برای این فرضیه نیز می توان گفت که رهبر فکور در مدارس کارکنان را در جهت تدوین اهداف، خلاقیت، و توسعه توانمندی های رهبری هدایت می کند، این رهبران بر خلاف رهبران قدیمی که انگیزه ابتدایی آن ها رهبری بود رهبر فکورانه بیشتر با تمایل برای بازخورد صادقانه برانگیخته می شوند تا تمایل برای رهبری کردن. علاوه بر آن انگیزه رهبری فکورانه از گرایشات مبتنی بر هدف سرچشمه می گیرد. این بدین معناست که رهبران فکور به طور صادقانه ای اعتقاد دارند که به هیچ وجه بهتر از اعضای سازمانی که آن ها را هدایت می کنند، نیست. از طریق تقسیم وظایف و نشان دادن اصالت در رهبری، رهبران فکور به عنوان افرادی رفتار می کنند که رشد و توسعه کارکنان و معلمان را در جهت دست یابی توم با کارایی و اثربخشی به اهداف را تسهیل می کنند و در این زمینه پیوسته یاریگر و راهنمای معلمان و دیگر اعضای مدرسه هستند، لذا چنین تفکری می تواند در عمل زمینه ساز دست یابی به اهداف و اثربخشی بیشتر باشد.

فرضیه فرعی دوم : بهترین پیش بینی کننده اثربخشی از بین مؤلفه های رهبری فکورانه مدیران به ترتیب بازخورد، هدف و باز بودن می باشد.

نتایج نشان داد که مدل رگرسیون پیش‌بینی اثربخشی مدارس در سه گام انجام شده است. در گام اول، هدف وارد معادله شده و ضریب تعیینبرابر با ۲۶۶. بدست آمده است. به عبارت دیگر، هدف به تنهایی ۲۶ درصد واریانس اثربخشی مدارس را تبیین می‌کند. در ادامه دو متغیر هدف و بازبودن ، توأماً ۲۸ درصد واریانس اثربخشی مدارس را تبیین می‌کنند. در گام سوم، سه متغیر هدف و باز بودن و چالش توأماً ۳۱ درصد واریانس

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

اثربخشی مدارس را تبیین می‌کنند. به این ترتیب، معادله رگرسیون نهایی با سه متغیر پیش‌بینی‌کننده هدف و باز بودن و چالش به صورت زیر خواهد بود. نتایج به دست آمده با پژوهش‌های بونلا و همکاران(۲۰۱۴)؛ هی سانگ ونگ و تانگ (۲۰۱۴)؛ سامری (۱۳۸۸) همسو می باشد.

در تبیین نتایج این فرضیه می توان گفت که هدف و نحوه دست یابی توام با کارایی به آن؛ باز بودن در مقابل تغییرات و پذیرش تغییر و تحولات سازمانی و چالش پذیر بودن و باورها و مفروضات تجربی خود را با ارزشهای اعتقادی متفاوت مورد سنجش قرار دادن، از جمله عوامل موثر و مهم در جهت دست یابی به اثربخشی و کارآمدی در اهداف می باشد، که نیازمند توسعه و تقویت هستند، در این زمینه رهبری فکورانه به جای تمرکز بر اشیاء بیشتر به افراد تمرکز می کند و به جای زمان کوتاه به صورت طولانی مدت بر اهداف و به جای یک روش از روابط در حال توسعه و تکنیک ها و سرعت بهره می برد. چنین دیدگاهی از جانب مدیران و رهبران مدارس می تواند زمینه ساز توسعه اهداف و دست یابی اثربخش بدان باشد، که در بازه های زمانی متعدد تعریف و تعیین می شود. با این دیدگاه مدیر با استفاده از عمل فکورانه از توانایی‌های خود آگاه تر شده و در نهایت، با عمل فکورانه به بهبود رهبری خود در مدرسه و ایجاد تغییرات مثبت در اعمال معلمان مدرسه کمک می‌کند .مدرسه از یک فضای دفاعی به سمت ارتباطات باز روی آورد و این پایه و اساسی برای دست یابی اثربخش و جمعی به اهداف و رسالت مدارس است.

پیشنهادات

با توجه به نتایج برآمده از پژوهش پیشنهادات زیر در راستای کاربست نتایج مطرح می گردد.

- ارائه بازخورد مناسب به معلمان در راستای انجام و ظایف و نیز میزان دست یابی به اهداف از پیش تعیین شده و استفاده از دیدگاه معلمان در راستای تدوین اهداف آینده
- پذیرش تغییر و به چالش کشیدن وضع موجود با تاکید بر آموزش معلمان در راستای پذیرش تغییر و خلاقیت، و کاهش مقاومت نابجا در مقابل تغییر
- درک اهداف مدارس به صورت عملیاتی و تلاش در جهت برآوردن آن، متناسب با خواست و اهداف معلمان و کارکنان و در راستای آن

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

- پیشنهاد می شود، مدیران شرایطی فراهم کنند تا کارکنان و معلمان با آسودگی خاطر تجربه و عقاید خود را به اشتراک بگذارند.
- اصلاح شیوه های تفکر و آموزش راهکارهای نوین تفکر فکورانه و مبتنی بر روش های درست و اثربخش برای مدیران و معلمان و توسعه آن متناسب با تغییرات و تحولات به روز و جهانی
- پیشنهاد می شود، با شیوه معادلات ساختاری، تاثیرات رهبری فکورانه بر ابعاد اثربخشی مدارس، بررسی و اثرات متقابل آنها مشخص شود.
- جامعه آماری پژوهش حاضر معلمان مقطع ابتدایی بوشهر بود، توصیه می شود در میان سازمان های دیگر و حتی شهرهای دیگر کشور نیز اجرا شود و نتایج آن با پژوهش حاضر مقایسه گردد.
- پیشنهاد می شود جهت اثربخش کردن نتایج تحقیق های مرتبط با رهبری فکورانه، پرسشنامه این متغیر اعتبار یابی شود و پرسشنامه استاندارد تدوین و به کار گرفته شود.
- باز آزمایی این نتایج در سازمان های دیگر غیر از سازمان های آموزشی می تواند نتایج جالب توجهی به دست دهد، لذا توصیه می شود، نتایج برآمده از پژوهش در سایر سازمان ها نیر بررسی گردد و نتایج با پژوهش فعلی مقایسه گردد.
- توجه به انجام وظایف و نقش تک تک معلمان و کارکنان و کمک در جهت انجام بهتر آن از سوی مدیران
- همکاری و مشارکت معلمان در تدوین اهداف مدارس و اهداف کوتاه و بلند مدت مدارس در راستای اثربخشی مدارس
- پذیرش دیدگاه کارکنان و معلمان از سوی مدیران و داشتن دیدگاه باز و مبسوط در زمینه انتقاد و پیشنهاد
- پیشنهاد می شود، چالش های سازمانی و ساختاری در محیط مدارس با همکاری و مشارکت فردی معلمان و مدیران حل شود

منابع

برایسون، جان. ام، (۲۰۱۰)، فرآیندبرنامه‌ریزی استراتژیک برای سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی، ترجمه عباس منوریان، مجله مدیریت دولتی، شماره ۱۰، ص ۷۳

بروس، اندی وکنلاگلان، (۱۳۸۴)، تفکراستراتژیک، ترجمه سعیدعلی میرزایی، انتشارات نازگل، چاپ دوم.

توفیقی و همکاران، (۱۳۹۰)، تأثیر تغییرات سازمانی برشاخص‌های سلامت سازمان و ارتباط آن با اثربخشی سازمانی، مجله طب نظامی شماره ۱۳ ص ۱۷۳.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

حسنی و سامری، محمد و مریم، (۱۳۸۹)، بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از مدل پارسونز، مجله مدیریت فرهنگ سازمانی شماره ۸ ص ۲۰۱.

خداشناس، بهاره، (۱۳۹۲)، بررسی راهبردهای تحول سازمانی در کارخانجات صنعت فرش کاشان بر اساس مدل ویزبورد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد نراق...

دفت، ریچارد ال، (۱۳۸۰)، مبانی تئوری و طراحی سازمان، مترجم: پارساییان و اعرابی، نشر دفتر پژوهش های فرهنگی، چاپ چهارم.

دیوان دری، علی، (۱۳۸۷)، مدل سازی تغییرات استراتژیک در صنعت بانکداری، پژوهشنامه اقتصادی، شماره ۱۷۷.

رابینز، استیفن، (۱۳۸۶)، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی، چاپ هفدهم، تهران، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی.

ریچارد ال، دفت، (۱۳۸۵)، تئوری و طراحی سازمان، ترجمه دکتر علی پارساییان و محمد اعرابی، چاپ هفتم، تهران، چاپ نیل، دفتر پژوهش های فرهنگی.

زمردیان، اصغر، (۱۳۸۶)، مدیریت تحول (استراتژی‌ها، کاربردو الگوهای نوین)، نشر سازمان مدیریت صنعتی، چاپ هفتم.

سلیمی، حسین، (۱۳۹۲)، تدوین و رتبه بندی استراتژی‌های تحول سازمانی در شرکت گاز استان مرکزی با استفاده از تکنیک TOPSIS، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد نراق.

طبیبی، سیدجمال الدین، (۱۳۷۳)، جایگاه آینده نگری در برنامه‌ریزی آموزش عالی، فصلنامه پژوهش وبرنامه‌ریزی درآموزش عالی، شماره ۹.

غفاریان، وفا وعلیرضا، علی احمدی، (۱۳۸۲)، تفکراستراتژیک، مجله تدبیر، شماره ۱۳۷، سال ۱۳۸۲.

کاظمی، عباس، (۱۳۷۵)، طراحی الگوهای اثر بخش سازمانی با تاکید بر معیار های فرهنگ سازمانی، رساله ی دکترای مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس.

کریتنرو کینیکی، رابرت و آنجلونی، (۱۳۸۹)، مدیریت رفتار سازمانی، مترجم: فرهنگی و صفرزاده نشر برآیند پویش، چاپ چهارم

کیانی، غلامرضا، (۱۳۷۳)، فرهنگ استراتژیک، زیربنای مدیریت استراتژیک، مجله تدبیر، شماره ۴۴.

گوهری پور، مرتضی، (۱۳۸۸)، بررسی رابطه ساختار سازمانی با اثربخشی سازمانی در ادارات تربیت‌بدنی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

لاکت، جان (۱۳۷۴)، مدیریت اثربخش، ترجمه سیدامین الله علوی، مرکز آموزش مدیریت دولتی

Aydin, B., & Ceylan, A, (2009), Does organizational learning capacity impact on organizational effectiveness, Development and Learning in Organizations, 23(3), 21-23.

Albrecht, K, (2009), "Organizational Intelligence & Knowledge Management": Thinking outside the Silos. http://www.KarlAlbrecht.com.

Berson. Y., Oreg. S., & Dyir, T, (2005), Organizational culture as a mediator of CEO values and organizational performance, Academy of Management Best Conference Paper, New York.

McPhail, R., Herington, C., & Guilding, C, (2008), Human resource managers' perceptions of the applications and merit of the balanced scorecard in hotels, International Journal of Hospitality Management 27 (4), 623–631.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

Romijn, H., & Albaladejo, M, (2002), Determinants of innovation capability in small electronics and software firms in southeast England, Research Policy, 31, 1053-1067.
Shiva, M., & Damodar, S, (2012), Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non-Governmental Organizations, Social Services And Welfare, 23, 684-710.
Yukl, G, (2008), How Leaders Influence Organizational Effectiveness", The Leadership Quarterly, 19 (6), 708–723.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

the Effect of Leadership Based on Interactive Learning on the Effectiveness of Elementary School Teachers in Bushehr

Esmat Mohammadi1, Farkhunde Garnehzadeh2, Sakineh Soltani3, Shahla Sanai4

1-Educational Instructor, Fadak Girls' Elementary School, Bushehr City Education Department
2- Third Grade Teacher, Bushehr City Education Department
3- Fourth Grade Teacher, Bushehr City Education Department
4-Fourth Grade Teacher, Bushehr City Education Department

Abstract

The objectives of this study are to clarify the nature of the relationships that exist between reflective leadership and its components with school effectiveness. To achieve this goal and to predict the possibility of a relationship between the aforementioned variables, considering the research background, a conceptual model has been designed, which shows the importance and necessity of this research. Effective and learning schools are still a universal aspiration for all educational systems. Although useful studies have been conducted on the specific characteristics of these schools, how these schools function and the analysis of ways to access them still require more research efforts (Saki, 2009). Several factors are effective in the effectiveness of schools and facilitating their process, one of these influential factors and perhaps the most important of which is school management. The need for management in leading the organization and the importance of appropriate and good leadership in achieving goals are undeniable. The present study is applied in terms of purpose and is qualitative in terms of variable, and is cross-sectional in terms of time and descriptive in terms of collection tool, a correlational survey. The collected data was used to examine the statistical population of the present study is all teachers of elementary schools in Bushehr. Sample and Sampling Method 28 schools were selected from among the elementary schools in Bushehr using a random sampling method, and then 4 teachers were selected from each school by simple random sampling, which ultimately resulted in a sample size of 112 people. The data collection tools in this study are a questionnaire that was used to measure reflective leadership in this study, which is 42 questions that are based on the integrated reflective leadership model of Castelli et al. The results showed: There is a positive and significant relationship between the two main variables of the study (reflective leadership - school effectiveness). It was also determined that there is a positive and significant relationship between the dimensions of reflective leadership and school effectiveness, in other words, the three variables of goal, openness and challenge together explain 31% of the variance in school effectiveness.

Keywords: Leadership Based on Rationality, Reflective Learning, Effectiveness of Elementary Schools, Bushehr City

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]