

## عنوان مقاله به فارسی

بررسی اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران زن و مرد دوره دبیرستان شهر ماکو

## Title

**The effects of leadership style based on pure thinking on the realization of educational system aims in view of men and women teachers in high schools in Maku**

پروین بایرام زاده<sup>۱</sup>\*

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

rOse\_sefid@yahoo.com

ابوالفضل قاسم زاده<sup>۲</sup>

عضو هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان تبریز

Khodayarlo.r@gmail.com

1. Parvin – Bayram zadeh
2. Abolfazl – Ghasem zadeh

## چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران زن و مرد دوره دبیرستان به اجرا درآمد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی - پیمایشی می باشد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه دبیران شهر ماکو به تعداد ۲۰۹ نفر می باشد که بوسیله جدول مورگان تعداد ۱۳۶ نفر بصورت

<sup>۱</sup>. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی مرند (نویسنده مسئول)

<sup>۲</sup>. عضو هیأت علمی دانشگاه شهید مدنی آذربایجان تبریز

تصادفی ساده انتخاب گردید. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است، روایی پرسشنامه ها توسط اساتید مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز توسط آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸ محاسبه گردید که نشانگر پایایی بالای پرسشنامه می باشد.

تجزیه و تحلیل داده ها در دو قسمت آمار توصیفی (میانگین، نمودار، فراوانی و ..) و آمار استنباطی (آزمون تی تک نمونه‌ای) انجام پذیرفت. نتیجه حاصل از تجزیه و تحلیل فرضیه‌ها نشان می‌دهد که سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب از دیدگاه دبیران شهرستان ماکو اثربخش است، سبک رهبری موقعیت‌مدار، سبک رهبری هدایتی، سبک رهبری حمایتی، سبک رهبری مشارکتی مبتنی بر تفکر ناب برای تحقق اهداف نظام آموزشی اثربخش است. اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب از دیدگاه دبیران بر حسب جنسیت و میزان تحصیلات، میزان سن و میزان سابقه خدمت متفاوت نیست. کلمات کلیدی: سبک رهبری، تفکر ناب، موقعیت‌مدار، هدایتی، حمایتی، مشارکتی، اهداف آموزشی.

#### مقدمه:

موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک های موثر رهبری مدیر است. این امر در کلیه سازمان ها از جمله مراکز آموزشی صادق است. اگر قرار است تحولی در عرصه ی تعلیم و تربیت به وقوع بپیوندد، این تحول و دگرگونی باید از مدیریت آموزش و پرورش آغاز شود (اصغریان، ۱۳۹۲).

مدیر به عنوان نماینده رسمی سازمان برای ایجاد هماهنگی و افزایش بهره وری در رأس سازمان قرار دارد. موفقیت سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک های مؤثر رهبری مدیر است و در این میان مدیریت آموزشی از

دشوارترین و حساس ترین نوع مدیریت در سازمان های عمومی و دولتی است. مدیران آموزشی وظایف خطیری در سطوح آموزشی، اجتماعی برعهده دارند و انجام این وظایف خطیر از طریق ایفای دو نقش بروز می کند: یکی نقش اداری و سرپرستی و دیگری نقش رهبری است (یارمحمدیان، بهرامی، ۱۳۸۷). بیشتر محققین به بررسی اثربخشی سبک های رهبری پرداخته اند، اما موضوع اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب موضوعی است که محقق در پی بررسی آن می باشد.

رهبری موضوعی است که از دیرباز ذهن پژوهشگران و افراد جامعه را به خود جلب کرده است. این واژه به طور ضمنی بر افراد قدرتمند و پویا دلالت می کند. شاید علت جذابیت گسترده رهبری این باشد که رهبری فرایندی بسیار اسرارآمیز است که در زندگی همه افراد وجود دارد (رئوفی، ۱۳۹۰).

رهبری یکی از عوامل موفقیت سازمان است. سازمان با رهبریت شایسته به سوی کمال راه می پیماید، بدون رهبر مؤثر بقاء سازمان دچار مخاطره می گردد. رهبر موفق نیاز به رفتارهایی دارد که پیروان را برای دست یافتن به هدفهای معین در موفقیت های مشخص یگانه ساخته و برانگیزاند (دیویس، نیواستورم، ۱۳۸۸: ۲۴۹).

سازمانهای آموزشی همانند سازمانهای دیگر برای آنکه بتوانند مشکلات بزرگتر و پیچیده تر خود را حل کنند و اهداف سازمانی را تحقق بخشند نیاز به افرادی آگاه و شایسته دارند تا با برنامه ریزی، هماهنگی و جهت دهی های بموقع و هوشمندانه در طرح و اجرای سیاستها و برنامه های آموزشی ایفای نقش کنند.

نظریه رهبری معاصر که به عنوان رهیافت اقتضایی نام گرفته است برانزده ترین سبک رهبری را به وضعی که رهبر در آن کار می کند وابسته می داند. به بیان دیگر بهترین سبک رهبری بستگی به آن دارد که آیا وضعیت سازمان برای رهبر مطلوب، نامطلوب و یا در گستره ای میان این دو قرار دارد. در حالی که وضعیت تفاوت یابد، ضرورت رهبری نیز دگرگون می شود (دیویس، نیواستورم، ۱۳۸۸: ۲۷۶).

تلاش برای اثر بخشی وجه اصلی اشتراک تمام سازمان هاست به گونه ای که اکثر تحقیقات انجام شده در حوزه سازمان و مدیریت آگاهانه یا ناآگاهانه، مستقیم و به غیرمستقیم به آن پرداخته اند. بحث اثربخشی میتواند در هر دو حوزه سازمان و مدیریت مطرح شود. اما در این تحقیق وقتی صحبت از اثربخشی می شود منظور اثربخشی رفتاری مدیران است. چون مدیر در سازمان انجام وظیفه و ایفای نقش میکند لذا بحث در مورد اثربخشی سازمانی نیز می تواند مفید واقع گردد.

رهبری در یک صد سال اخیر به طور فراوانی مورد توجه قرار گرفته و به عنوان مهمترین عامل در شکست و موفقیت سازمانها محسوب می شود. به طوری که تحقیقات اخیر نشان داده رهبری ۴۵ تا ۵۰ درصد در اثربخشی سازمان نقش دارد. بنابراین سازمانهای امروزی نیاز به رهبرانی دارد که بتوانند به مدد ویژگی های شخصیتی و جاذبه استثنایی، توان نفوذ بالا و چشم انداز وسیع، تعهد و شور و حرارت لازم را در زیردستان برای بکارگیری نهایت استعداد و تلاششان در جهت تحقق اهداف سازمانی ایجاد نمایند. این گونه رهبران، امروز رهبران تحول گرا نام گرفته اند (لطفی و همکاران، ۱۳۹۱).

امروزه هر ملتی در صدد ایجاد جامعه ای است که ضمن رشد و توسعه در همه ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی قادر باشد بین ساختارهای جدید که فعال هستند و کارایی بالا و اثربخش دارند و فرهنگ و سنت جامعه خود هماهنگی ایجاد کند. برای ایجاد چنین جامعه ای وجود به یک جامعه نظام آموزش زنده، سالم و مستقل داریم که انسانهایی آزاد، مستقل، خلاق، متفکر و تلاشگر پرورش می دهد تا جامعه را در زمینه های علوم، صنایع، اقتصاد، سیاست و... از عقب ماندگی نجات دهد.

به طور یقین به جهت افزایش بهره وری و کاهش هزینه های موجود در سازمان ضرورت استفاده از روش های مطرح دنیا از قبیل تفکر ناب لازم می گردد، این متد در اکثر نقاط جهان توسط افرادی سخت کوش اجرا گردیده و آنها با تشکیل تیم های تخصصی مورد نیاز، به انجام کارهای گروهی در جهت شناسایی ائتلافها مبادرت نمودند آنها توانستند مشکلات زیادی را از سر راه برداشته و شرکت یا سازمانشان را به موقعیت های عالی برساند. پس لازم می باشد جهت اجراء آنها دقت لازم را داشت و

تمام موارد را گام به گام و اصولی اجرا نمود و در تمام مراحل اجرا از حمایت مدیر ارشد سازمان برخوردار بود (جیمز<sup>۴</sup> و همکاران، ۱۳۸۶).

تفکر ناب نگرشی است برای افزایش بهره‌وری و ارزش آفرینی مستمر، و حداقل کردن هزینه‌ها و اتلافات. این تفکر شیوه‌ای را فراهم می‌کند که از طریق آن بتوان با منابع کمتر، تجهیزات کمتر، زمان کمتر، فضای کمتر، به بیشترین‌ها دست یافت و با توجه به نیل از مشتری و در عین حال با تأمین درست نیاز مشتریان به آنها نزدیک‌شد از طریق این نوع نگرش می‌توان نظام تولید ناب را در سازمان جاری کرد (همان منبع).

با توجه به آنچه بیان شد، در پایان پژوهش این سوال را مورد بررسی قرار می‌دهیم که: «آیا بین اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران (زن و مرد) دبیرستانهای شهر ماکو رابطه معنا داری وجود دارد؟»

دو مفهوم مدیریت و رهبری سازمانی لازم و ملزوم یکدیگرند، یعنی هیچ مدیریتی بدون رهبری سازمانی و هیچ رهبری سازمانی بدون مدیریت نمی‌تواند موفقیت‌آمیز باشد. یک مدیر خوب الزاماً باید یک رهبر سازمانی خوب هم باشد تا بتواند هم جنبه‌های فنی کار و هم نیروی انسانی سازمان را اداره کند (رضایی، ۱۳۸۳).

الحسینی به نقل از پیتر اف دراکر خاطر نشان می‌کند که مدیران همان رهبران سازمان‌ها هستند که اصلی‌ترین و نادرترین منابع هر مؤسسه‌ای به شمار می‌روند (الحسینی، ۱۳۸۱).

طبق تعریف لینکن استونر از رهبری، رهبران سازمان‌ها جهت‌دهی به هدف هدایت و خصوصاً اعمال نفوذ بر افراد و فعالیت‌های آنها سبک‌ها و رویه‌های مختلفی را در پیش گرفته‌اند (یارمحمدیان، بهرامی، ۱۳۸۷).

سبک رهبری ترکیبی است از خصایص مهارت‌ها و رفتارهای رهبران که بعنوان مداخله و پی‌گیری از آن استفاده می‌کنند (لویزر و آچو، ۲۰۰۴).

فیدلر سبک‌های رهبری را براساس تصمیم‌گیری گروهی و یا تصمیم‌گیری فردی به سه گروه دموکراتیک، آمرانه و بی‌بند و بار تقسیم بندی می‌کند (فیدلر، ۲۰۰۲).

تقسیم بندی پر کاربرد و مشابه دیگری که بعداً بر اساس وظیفه‌مداری و انسان‌گرایی بوجود آمد رهبری را به سه دسته رهبری آزادمنشانه، تلفیقی و آمرانه دسته بندی کرد (مقیمی، ۱۳۸۸).

مدیر در نقش رهبری سازمان می‌تواند سبک‌های متفاوتی را در هدایت نیروی انسانی انتخاب کند. فالک یک سبک رهبری خاص را برای برآورده کردن موارد مورد نیاز در یک تعامل رهبری کافی نمی‌داند (فالک، ۲۰۰۳).

فیدلر بر اساس نتایج تحقیقات نتیجه‌گیری می‌کند که نمی‌توان هیچ سبک مشخصی را به عنوان سبک برتر معرفی کرد و سبک رهبری موفق در جوامع مختلف متفاوت است و بر اساس خصوصیات افراد و شرایط آن جوامع است. مثلاً براساس تحقیقات ترنر و لارنس نتیجه‌گیری شده است که در پروتستان‌های محیط تحقیق، رضایت شغلی با دادن کارهای پرمسئولیت، بیشتر بوده هر چند در کاتولیک‌ها عکس آن صادق بوده و پذیرش گروه‌ها برای سبک‌های رهبری متفاوت بوده است (فیدلر، ۲۰۰۲).

۱-Geymz

۵ Lussier& Achua

۶ Fidler

۷ Falk

بنابراین برای یافتن سبک رهبری اثربخش در هر جامعه ای باید بررسی ها و تحقیقات مربوط به خود آن انجام شود و البته برای یک جامعه دانشگاهی و تحصیلکرده به نظر می رسد انتخاب سبک رهبری اثربخش کاری دشوارتر و در عین حال مهم تر باشد چرا که رهبری در آموزش فقط محدود به یک دوره و یک گروه نمی شود و آثار آن تا دوره های بعدی خواهد ماند.

در ایران تحقیقاتی مبنی بر ایجاد تغییر در سبک رهبری دانشگاه ها و بررسی پیامدهای آن و دستیابی به رهبری اثربخش در رهبری و مدیریت دانشگاه ها انجام نشده و در مراکز آموزشی کشور سبک مدیریتی و رهبری خاصی برای هدایت بهتر در جهت یادگیری بهتر فراگیران و اداره بهتر واحدهای آموزشی در نظر گرفته نشده است. بنابراین انجام چنین تحقیقاتی از اهمیت خاصی برخوردار می باشد. هدف از انجام این تحقیق، بررسی اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب در مدیریت مدارس می باشد.

به زبان ساده، اثر بخشی یعنی انجام دادن کار های درست. در اثر بخشی تمرکز و تاکید بر نتایج کار است. لذا اثر بخشی وقتی حاصل می شود که سازمان ها به اهداف یا نتایج مطلوب خود نایل آیند. لذا مدیران سازمان، برای اثر بخشی باید در درجه اول بتوانند هدف های مناسب و مقتضی تعیین کنند و کار های درست را برای انجام دادن انتخاب نمایند. به همین منظور گاهی اوقات اثر بخشی را طوری تعریف می کنند که : تاکید آن بیشتر بر نتایج کمی و کیفی کار و صرفه جویی در زمان و هزینه آن است. در این صورت، مفهوم اثر بخشی، کارایی را نیز در بر می گیرد. یعنی علاوه بر مناسب بودن هدف ها و ارزش ها و هنجار های نهفته در هدف های کار، تایید کار افراد سازمان را نیز شامل می شود.

در فرهنگ مدیریت آمده است:

اثر بخشی یعنی «درجه و میزانی که یک اقدام یا فعالیت به هدف پیش بینی شده نایل می گردد.» هم چنین همین منبع درباره اثر بخشی مدیریت تعریفی را از ردین ارائه می دهد که به این شرح است: میزان دستیابی مدیر به بازده مورد نیاز شغلش (فرنج و سارود، ترجمه صائبی، ۱۳۸۵).

مسئولیت مدیران سازمان ها ایجاب می کند که عملکرد آنها، در آن واحد، هم کار آمد و هم اثر بخش باشد، گرچه کارایی اهمیت دارد ولی اثر بخشی حساس و حیاتی است. از دیدگاه (دیویس، ۱۳۹۳) اثر بخشی کلید موفقیت سازمان محسوب می شود به اعتقاد وی، نیاز مدیران با ایجاد شرایط و فرصت های مطلوب و موفقیت آمیز در کار سازمان ها، تلویحا اثر بخشی را بیشتر از کارایی لازم می شمارد. بنابراین، مسأله اصلی در وهله اول، درست انجام دادن کارها، بلکه یافتن کار های درست و متمرکز کردن منابع و فعالیت ها، برای انجام دادن آن ها است (علاقه بند، ۱۳۹۱).

در تعریفی دیگر می توان گفت که اثر بخشی عبارت است از حدی که رفتار اجتماعی مشاهده شده مطابق با انتظاراتی باشد که برای نقش در نظر گرفته شده است (لیفام و هووئه، ترجمه نائلی، ۱۳۸۶).

اثر بخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده، به بیان دیگر اثر بخشی نشان می دهد که با چه میزان از تلاش های انجام شده نتایج مورد نظر حاصل شده است (صمدی و شیروانی، ۱۳۷۷).

کارایی رابطه ای است میان رفتار سازمانی با نیاز ها و مقاصد فردی. وقتی رفتار سازمانی فرد با شخصیت وی همخوانی دارد؛ رفتار او طبیعی جلوه می کند و با فشار روانی کمتری در نقش سازمانی خود روبرو می گردد. در این حالت رفتار را کارآمد می نامند. اگر رابطه برعکس باشد و رفتار سازمانی فرد با نیاز ها و مقاصد او همخوانی نداشته باشد رفتار نا کارآمد است. رفتار ممکن است اثر بخش باشد ولی کارآمد نباشد. بر حسب روابط مدل مورد بحث کارایی تابعی است از توافق سازمانی با نیاز ها و مقاصد شخصی (علاقه بند، ۱۳۹۳).

واژه کارایی مفهوم محدودتری دارد و در رابطه با کار های درون سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد. کارایی سازمان عبارت است از مقدار منابعی که برای تولید یک محصول به مصرف رسیده است و می توان آن را بر حسب نسبت مصرف به محصول محاسبه کرد. اگر سازمانی بتواند (در مقایسه با سازمان دیگر) با صرف مقدار کمتری از منابع به هدف مشخصی برسد می گویند که کارایی بیشتری دارد. امکان دارد کارایی به اثر بخشی منجر شود و نیز امکان دارد که بین این دو هیچ رابطه ای وجود نداشته باشد.

آن جا که امکان دارد با کارایی به اثر بخشی دست پیدا نکند وقتی است که تولیدات سازمان با برونداد سازمان در راستای اهداف سازمان نباشد. اما اگر این تولیدات سازمان با برونداد سازمان در راستای اهداف باشد کارایی به اثر بخشی منجر می شود (دفت، ۱۳۹۳).

با وجود اینکه رهبری، مفهومی نو نیست، اما صاحب نظران درباره تعریفی واح از آن اتفاق نظر ندارند. هاوس، یکی از پیشگامان مطالعات رهبری و همکارانش (۱۹۹۹) رهبری را عبارت می دانند از توانایی نفوذ، برانگیختن و توانا سازی دیگران برای به عهده گرفتن سهمی در اثربخشی و موفقیت سازمان. رهبری به جز آنکه یک لقب یا عنوان اجتماعی است، مانند یک کارکرد سازمانی ویژه شناخته می شود (آهنچیان و همکاران، ۱۳۹۱).

رهبری مفهومی سهل و ممتنع است؛ از این رو تعاریف متعددی برای آن وجود دارد. تقریباً به تعداد صاحب نظران رهبری از آن تعریف وجود دارد؛ اما در مجموع عقیده بسیاری از دانشمندان مدیریت بر این است که رهبری شامل فرایند نفوذ است؛ به عبارت دیگر، از نظر هرسی و بلانچارد (۱۹۹۶) رهبری توانایی نفوذ در دیگران (فرد یا گروه) برای نیل به اهداف است. به نقل از زالی (۱۳۸۳) تقریباً پیش از سال ۱۹۵۰ میلادی تاکنون نظریه های رهبری، فراز و نشیب های متعددی را پشت سر گذاشته است (حسینی، ۱۳۸۹).

رهبری به عنوان یک فرایند، به معنی استفاده از نفوذ بدون استفاده از قدرت برای هدایت و هماهنگی فعالیتهای اعضای یک گروه و به عنوان یک صفت، به معنی مجموعه ای از ویژگیهاست (فرچ پور و همکاران، ۱۳۹۳).

جرج تری<sup>۸</sup> معتقد است رهبری عمل تاثیر گذاری بر افراد می باشد؛ بطوریکه از روی میل و علاقه برای هدف گروهی تلاش کنند.

کیت دیویس<sup>۹</sup> رهبری، توانایی ترغیب دیگران به کوشش مشتاقانه جهت هدفهای معین می باشد. هارولد کونتز<sup>۱۰</sup> رهبری، تحت تاثیر قرار دادن دیگران جهت کسب هدف مشترک. اصولاً رهبری را هنر نفوذ در دیگران می دانند (موسایی، ۱۳۸۶).

رهبری مسئولیتی است که باید به طور مداوم اعمال شود. از تمام لحظات باید خردمندانه استفاده شود و این کار ساده ای نیست. رهبری به دلیل اینکه با پیچیدگیها و رفتارهای غیر معمول افراد سروکار دارد به سادگی قابل تعریف نیست. به همین دلیل تقریباً هنوز بااطمینان نمی توان عواملی علی موفقیت رهبری در یک زمان و مکان خاص را تعیین کرد. علت این است که شرایط واقعی زندگی پیوسته در حال تغییر و عوامل و متغیرهای زیادی به طور همزمان اثر گذارند ( نکوئیان، ۱۳۸۶).

طریقی که رهبر از قدرت و نفوذ خود برای کسب اهداف استفاده می کند، سبک رهبری نامیده می شود. سبک رهبری، یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن، ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. سبک به راهی که رهبران از طریق آن در پیروان خویش نفوذ می کنند و به الگوی رفتاری مستمر مدیر گفته می شود که وی به هنگام هدایت کردن فعالیت های دیگران و سازمان از خود نشان می دهد ( فرهنگ و همکاران، ۱۳۸۹).

گانیه<sup>۱۱</sup>، آموزش را روند حل مسئله می داند که هدف از آن تسهیل یادگیری فراگیرنده است. وی معلم را مسئول آموزش می داند که با اتخاذ تدابیر آموزشی و مدیریتی نقش خود را ایفا می کند. تدابیر آموزشی تصمیمات و اعمالی است که معلم به منظور تسهیل یادگیری شاگرد از مواد آموزش اتخاذ کند یا انجام می دهد (فردانش، ۱۳۸۴).

هدف های تربیتی دوره متوسطه عبارت است از کسب عادت و مهارت های لازم برای مطالعه و کار، آشنایی با روش های موثر فکر کردن و بیان کردن، رعایت اصول بهداشت و سازگاری شخصی و اجتماعی، دارا شدن نظر مساعد و قدرشناسی در فرصت های مختلف و تدوین یک فلسفه جامع از زندگی<sup>۱۲</sup> (شریعتمداری، ۱۳۷۴، به نقل صافی، ۱۳۸۴).

<sup>8</sup> George Terry

<sup>9</sup> Keith Davis

<sup>10</sup> Harold Koontz

11 -gane

مطالعه روند تعیین اهداف دوره متوسطه در ایران و تحولات آن نشان می دهد، مهمترین هدف آموزش متوسطه ابتدا تربیت افراد برای جذب و استخدام در ادارات دولتی بوده است. در دستور تحصیلات دوره اول و دوم متوسطه مصوب شورای عالی فرهنگ علاوه بر این هدف، تکمیل اطلاعات عمومی و آماده شدن برای ورود به مدارس عالی نیز مورد تأکید قرار گرفته است. در سال ۱۳۳۸، در آیین نامه دوره متوسطه اهداف اختصاصی دوره دوم متوسطه به شرح ذیل تعیین شد:

۱. تکمیل اطلاعات عمومی دانش آموزان؛

۲. آماده کردن شاگردان برای ورود به دانشگاه ها؛

۳. آموختن حرف و صنایع و آشنا کردن دانش آموزان به مبادی مشاغل آزاد.

در طرح جدید آموزش متوسطه هدف های خاص این دوره، که مکمل هدف های کلی و عمومی آموزش و پرورش به شمار می رود، در سه گروه به شرح ذیل تعیین شده است:

۱. ایجاد و تقویت یک یا چند مهارت قابل عرضه در بازار کار که با استعداد های فردی تناسب داشته باشد و در عین حال برای رفع نیازمندی جوانانی که در پایان دوره متوسطه به فعالیت های اجتماعی و تولیدی و اقتصادی می پردازند، مفید واقع باشند.

۲. ایجاد آمادگی کافی و مطلوب برای تحصیلات دانشگاهی و نیل به درجه تخصص در رشته های نظری و عملی یا علمی و فنی.

۳. کمک و یاری جوانان در جهت کشف و شناخت استعداد ها و توانایی های فردی به ترتیبی که هدایت آنها را به مناسبترین راه ادامه تحصیل یا اشتغال به کار و حرفه مناسب و قبول مسئولیت تولیدی و اقتصادی مفید و موثر متضمن باشد و امر راهنمایی تحصیلی و شغلی را در مقیاس وسیعتر و اساسی تر آن در مرحله نهایی که پایان تحصیلات متوسطه است، امکان پذیر سازد (شکوهی، ۱۳۷۰، به نقل صافی، ۱۳۸۴).

در طرح جدید آموزش متوسطه ۱۳۶۹ نیز هدف کلی متوسطه و اهداف هر یک از شاخه های تحصیلی مورد بحث قرار گرفته است. در این طرح آمده است: هدف کلی آموزش متوسطه و پیش دانشگاهی و کاردانی پیوسته عبارت است از: اعتلای سطح فرهنگ و دانش عمومی و آماده ساختن جوانان برای اشتغال مفید یا ادامه تحصیل در سطوح عالی تر تحصیلی. اهداف هر یک از شاخه ها نیز به شرح ذیل اعلام شده است (صافی، ۱۳۸۴، ص ۹۷):

**شاخه نظری:** اعتلای سطح فرهنگ و دانش عمومی و شناخت بهتر استعداد و علاقه دانش آموزان و ایجاد زمینه مناسب برای هدایت آنان به مسیر های تحصیلی مورد نظر و احراز آمادگی نسبی برای ادامه تحصیلات عالی تر دانشگاهی.

**شاخه فنی و حرفه ای:** اعتلای سطح فرهنگ و دانش عمومی و شناخت بهتر استعداد و علاقه دانش آموزان و ایجاد زمینه مناسب برای هدایت آنان به سمت اشتغال مفید و احراز آمادگی نسبی برای ادامه تحصیلات عالی تر کاربردی - علمی.

**شاخه کاردانش:** تربیت نیروی انسانی سطوح نیمه ماهر و ماهر، استادکار و سرپرست مورد نیاز بخش های صنعت، کشاورزی و خدمات بر اساس نیاز های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور. به نحوی که هر یک از افراد شاغل یا متقاضیان اشتغال در جامعه برای کاری که انجام می دهند یا داوطلب انجام آن هستند، دانش و مهارت کافی کسب کنند.

**دوره پیش دانشگاهی:** ایجاد آمادگی نسبی در دانش آموزان برای ورود به تحصیلات عالی تر.

اهداف دوره متوسطه (رای صادره در ششصد و چهل و هفتمین جلسه شورای عالی آموزش و پرورش مورخ ۲۹/۲/۷۹)

## اهداف پژوهش:

**الف- هدف اصلی:** بررسی میزان اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران (زن و مرد) دبیرستانهای شهر ماکو.

**ب- اهداف فرعی:** در راستای هدف اصلی پژوهش اهداف علمی زیر نیز دنبال می شود.

۱- بررسی اثربخشی سبک رهبری موقعیت مدار مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو؛

- ۲- بررسی اثربخشی سبک رهبری هدایتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو؛
- ۳- بررسی اثربخشی سبک رهبری حمایتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو؛
- ۴- بررسی اثربخشی سبک رهبری مشارکتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو؛
- ۵- بررسی تفاوت دیدگاه دبیران زن و مرد در مورد اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی؛
- ۶- بررسی تفاوت دیدگاه دبیران بر اساس تحصیلات در مورد اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی؛
- ۷- بررسی تفاوت دیدگاه دبیران بر اساس میزان سابقه کاری در مورد اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی؛

### سوال های پژوهش

#### سوال اصلی پژوهش:

آیا سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران (زن و مرد) دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است؟

#### سوال های فرعی:

- ۱- آیا سبک رهبری موقعیت‌مدار مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است؟
- ۲- آیا سبک رهبری هدایتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است؟
- ۳- آیا سبک رهبری حمایتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است؟
- ۴- آیا سبک رهبری مشارکتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است؟
- ۵- آیا اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران زن و مرد متفاوت است؟
- ۶- آیا اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران بر حسب میزان تحصیلات متفاوت است؟
- ۷- آیا اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران بر حسب میزان سن متفاوت است؟
- ۸- آیا اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران بر حسب میزان سابقه خدمت متفاوت است؟

#### روش تحقیق

با توجه به عنوان پژوهش، " بررسی اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران زن و مرد دوره دبیرستان شهر ماکو " جنبه کاربردی بودن آن مشهود است و نتایج این تحقیق در سازمان آموزش و پرورش قابل استفاده توسط دبیران و مسئولان آموزشی می‌باشد و نیز پژوهش حاضر از لحاظ ماهیت روش از نوع پژوهش توصیفی-پیمایشی می‌باشد، در تحقیق نوع پیمایشی، اثرگذاری و ارتباط مورد معین دو محیط، بررسی می‌شود و از طریق نظرسنجی و مراجعه به دیدگاه‌های موجود درباره پدیده‌های مشخص، از چگونگی میزان تأثیرگذاری آن در جامعه و در نتیجه،



ارتباطی که اطرافیان از طریق نگرش‌های خود با پدیده مذکور پیدا کرده‌اند، آگاه می‌شویم. همان طوری که نتیجه می‌شود، تحقیق پیمایشی از بررسی مورد معین فراتر می‌رود.

### جامعه آماری پژوهش

در هر بررسی آماری، مجموعه عناصر مورد نظر را جامعه می‌نامند. به عبارت دیگر، جامعه مجموعه تمام مشاهدات ممکن است که می‌توانند با تکرار یک آزمایش حاصل شوند به طور کلی جامعه عبارت است از مجموعه ای از افراد یا واحدها که دارای حداقل یک صفت مشترک باشند و تعریف جامعه آماری باید جامع و کامل باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه دبیران زن و مرد شهر ماکو به تعداد ۲۰۹ نفر می‌باشد.

### نمونه آماری و روش نمونه گیری

برای محاسبه حجم نمونه آماری از جدول مورگان استفاده شده است. با توجه به جدول مورگان تعداد ۱۳۶ نفر بعنوان نمونه با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردیده است.

جدول (۱): توزیع تعداد حجم نمونه مربوط به دبیران بر اساس جنسیت			
جنسیت	تعداد جامعه	نسبت	تعداد حجم نمونه
زن	۸۷	۰,۴۱۶	۵۷
مرد	۱۲۲	۰,۵۸۴	۷۹
جمع	۲۰۹	۱	۱۳۶

### روش و ابزار گرد آوری اطلاعات (میدانی، کتابخانه ای و غیره):

در این پژوهش برای جمع آوری مبانی نظری از مطالعات کتابخانه ای استفاده شده است و برای جمع آوری اطلاعات از روش میدانی استفاده شده است. در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته که دارای ۲۰ سوال می باشد و در طیف لیکرت امتیاز بندی شده است، استفاده گردیده است.

### روایی و پایایی ابزار سنجش پژوهش

برای سنجش روایی پرسش نامه از روش روایی محتوا استفاده گردید بدین صورت که سؤال‌هایی در زمینه موضوع پژوهش در قالب پرسش نامه گردآوری آن را به ۲۰ نفر از اساتید مدیریت و نیز مدیران و معلمان با سابقه ارائه شد، که پس از دریافت پرسش نامه و استفاده از نظرات آنها در مورد کیفیت و کمیت سؤالات براساس چارچوب نظری پژوهش، در نهایت پرسش نامه با صلاح دید استاد محترم راهنما و چند نفر از مدیران مدارس و اساتید متخصص در این حوزه، به آزمودنی‌ها جهت تکمیل ارائه شد.

بعد از طراحی سؤالات آزمون مقدماتی برای سنجش پایایی سؤالات بر روی ۳۰ نفر از معلمان نمونه مورد مطالعه اجرا شد. پایایی سؤالات پرسش نامه براساس آزمون آلفای کرونباخ تعیین شد مقدار آلفا در دامنه ۱ تا ۰ است به طوری که از طریق این ضریب به پایداری درونی گویه‌ها پی برده می‌شود. اگر این ضریب صفر باشد بیانگر عدم پایایی کامل گویه‌ها و اگر یک باشد پایایی کامل را نشان می‌دهد. اگر مقدار آلفا بیشتر از ۰/۶ بیاید سؤالات برای سنجش متغیر مورد نظر مناسب هستند (سرمد و همکاران، ۱۳۷۹). طبق اطلاعات جدول شماره (۲) ملاحظه می‌شود که پایایی سؤالات پرسشنامه مورد بررسی دارای پایایی لازم بالاتر از ۰/۶ هستند. از این رو توصیف و آزمون روابط متغیرها از نظر علمی معتبر است و پایایی در حد بسیار خوب می‌باشد.

جدول (۲): پایایی سؤالات پرسشنامه‌ها		
مقدار آلفا	تعداد سؤال	پرسشنامه
۰/۸۸۱	۵	اثربخشی سبک رهبری موقعیت مدار مبتنی بر تفکر ناب
۰/۷۶۹	۵	اثربخشی سبک رهبری هدایتی مبتنی بر تفکر ناب
۰/۷۳۴	۵	اثربخشی سبک رهبری حمایتی مبتنی بر تفکر ناب
۰/۷۹۸	۵	اثربخشی سبک رهبری مشارکتی مبتنی بر تفکر ناب
۰/۸۰۴	۲۰	کل پرسشنامه

### روش تجزیه و تحلیل داده‌ها:

#### مقدمه:

پس از تأیید روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری، محقق وارد مرحله‌ی جمع‌آوری داده‌ها از دنیای واقعی می‌شود. پس از جمع‌آوری داده‌ها بایستی این داده‌ها به اطلاعات قابل فهم تبدیل شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند؛ و این کاری است که در ادامه به تفصیل به آن پرداخته شده است. ابتدا با استفاده از جداول و نمودارها به تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها پرداخته و سپس با استفاده از آمار استنباطی، فرضیات تحقیق مورد آزمون قرار می‌گیرند. بنابراین، قبل از این که به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته شود، متغیرهای پژوهش به صورت خلاصه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

#### توزیع فراوانی جنسیت:

در این قسمت توزیع فراوانی جنسیت دبیران انتخابی در قالب جدول (۳) ارائه می‌گردد.

جدول ۳. توزیع فراوانی بر حسب جنسیت دبیران		
جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۶۱	۴۴/۸۵
زن	۷۵	۵۵/۱۵
جمع	۱۳۶	۱۰۰

#### توزیع فراوانی سن:

در این قسمت توزیع فراوانی سن دبیران انتخابی در قالب جدول (۴) ارائه می‌گردد.

جدول ۴. توزیع فراوانی بر حسب سن دبیران		
سن	فراوانی	درصد
کمتر از ۳۰ سال	۱۶	۱۱/۷۶
۳۱ تا ۴۰ سال	۶۱	۴۴/۸۵
بالای ۴۱ سال	۵۹	۴۳/۳۸
جمع	۱۳۶	۱۰۰

## توزیع فراوانی سابقه خدمت

در این قسمت توزیع فراوانی سابقه دبیران انتخابی در قالب جدول (۵) ارائه می گردد.

جدول ۵. توزیع فراوانی بر حسب سابقه خدمت دبیران		
سابقه خدمت	فراوانی	درصد
کمتر از ۱۰ سال	۴۴	۳۲/۳۵
۱۱ تا ۲۰ سال	۴۷	۳۴/۵۶
بالای ۲۱ سال	۴۵	۳۳/۰۹
جمع	۱۳۶	۱۰۰

## توزیع فراوانی میزان تحصیلات

در این قسمت توزیع فراوانی میزان تحصیلات دبیران انتخابی در قالب جدول (۶) ارائه می گردد.

جدول ۶. توزیع فراوانی بر حسب میزان تحصیلات دبیران		
میزان تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۶	۴/۴۱
فوق دیپلم	۱۵	۱۱/۰۳
لیسانس	۸۳	۶۱/۰۳
فوق لیسانس	۳۲	۲۳/۵۳
جمع	۱۳۶	۱۰۰

همچنین برای بررسی فرضیه های پژوهش از آمار استنباطی کمک می گیریم. ابتدا نرمال بودن متغیرها را مشخص می نمایم تا بدانیم از آزمون های پارامتریک و یا ناپارامتریک استفاده نماییم. سپس به بررسی تایید و یا عدم تایید فرضیه ها می پردازیم.

## بررسی نرمال بودن متغیرها

برای بررسی اینکه متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می کنند و یا نه؟ از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده است.

جدول ۷: آزمون کلموگروف - اسمیرنوف				
متغیر	موقعیت مدار	هدایتی	حمایتی	مشارکتی
آماره کلموگروف اسمیرنوف	۱/۰۰۵	۰/۸۹۷	۰/۹۴۲	۱/۲۴۵

۰/۱۲۷	۰/۷۳۱	۰/۴۷۲	۰/۵۷۹	سطح معنی داری
۱۳۶	۱۳۶	۱۳۶	۱۳۶	تعداد

با توجه به اطلاعات جدول (۷)، سطح معنی داری متغیرها بیش از ۰/۰۰۵ محاسبه گردیده است. بنابراین متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال پیروی می کنند و می توان برای آزمون فرضیه ها از آزمون های پارامتریک استفاده نمود.

### بررسی سوال اصلی

آیا سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران (زن و مرد) دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است؟

برای بررسی این سوال از آزمون تی تک نمونه ای با میانگین ثابت ۳ استفاده شده است.

جدول ۸. آزمون تی تک نمونه ای فرضیه اصلی					
سطح	درجه آزادی	مقدار t	انحراف	میانگین	تعداد نمونه
۰/۰۰۰	۱۳۵	۳۵/۶۳	۰/۴۳۶	۴/۳۳	۱۳۶

با توجه به جدول شماره (۸) سطح معنی داری آزمون تی تک نمونه ای، ۰/۰۰۰ محاسبه شده و کمتر از ۰/۰۵ است و با توجه به میانگین محاسبه شده که ۴/۳۳ می باشد، سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران (زن و مرد) دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است.

### بررسی سوال اول

آیا سبک رهبری موقعیت مدار مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است؟

جدول ۹. آزمون تی تک نمونه ای سوال اول					
سطح	درجه آزادی	مقدار t	انحراف	میانگین	تعداد نمونه
۰/۰۰۰	۱۳۵	۳۱/۷۸	۰/۴۸	۴/۳۲	۱۳۶

با توجه به جدول شماره (۹) سطح معنی داری آزمون تی تک نمونه ای، ۰/۰۰۰ محاسبه شده و کمتر از ۰/۰۵ است و با توجه به میانگین محاسبه شده که ۴/۳۲ می باشد، بنابراین سبک رهبری موقعیت مدار مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است.

### بررسی سوال دوم

آیا سبک رهبری هدایتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است؟

جدول ۱۰. آزمون تی تک نمونه ای سوال دوم					
تعداد نمونه	میانگین	انحراف	مقدار t	درجه آزادی	سطح
۱۳۶	۴/۲۷	۰/۵۲۲	۲۸/۳۶	۱۳۵	۰/۰۰۰

با توجه به جدول شماره (۱۰) سطح معنی داری آزمون تی تک نمونه ای، ۰/۰۰۰ محاسبه شده و کمتر از ۰/۰۵ است و با توجه به میانگین محاسبه شده که ۴/۲۷ می باشد، بنابراین سبک رهبری هدایتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است.

### بررسی سوال سوم

آیا سبک رهبری حمایتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است؟

برای بررسی این سوال از آزمون تی تک نمونه ای با میانگین ثابت ۳ استفاده شده است.

جدول ۱۱. آزمون تی تک نمونه ای فرضیه فرعی سوم					
تعداد نمونه	میانگین	انحراف	مقدار t	درجه آزادی	سطح
۱۳۶	۴/۲۹	۰/۵۷۹	۲۶/۰۰۳	۱۳۵	۰/۰۰۰

با توجه به جدول شماره (۱۱) سطح معنی داری آزمون تی تک نمونه ای، ۰/۰۰۰ محاسبه شده و کمتر از ۰/۰۵ است و با توجه به میانگین محاسبه شده که ۴/۲۹ می باشد، بنابراین سبک رهبری حمایتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است.

### بررسی سوال چهارم

آیا سبک رهبری مشارکتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است؟

جدول ۱۲. آزمون تی تک نمونه ای فرضیه فرعی چهارم					
تعداد نمونه	میانگین	انحراف	مقدار t	درجه آزادی	سطح
۱۳۶	۴/۴۵	۰/۵۴۷	۳۰/۹۴	۱۳۵	۰/۰۰۰

با توجه به جدول شماره (۱۲) سطح معنی داری آزمون تی تک نمونه ای، ۰/۰۰۰ محاسبه شده و کمتر از ۰/۰۵ است و با توجه به میانگین محاسبه شده که ۴/۴۵ می باشد، بنابراین سبک رهبری مشارکتی مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهر ماکو اثربخش است.

### بررسی سوال پنجم

آیا اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران زن و مرد متفاوت است؟

جدول ۱۳. آزمون تفاوت میانگین "اثربخشی سبک رهبری بر حسب جنسیت"

جنسیت	تعداد نمونه	میانگین	انحراف	مقدار t	درجه آزادی	سطح
مرد	۶۱	۴/۳۵	۰/۴۵۹	۰/۵۵۵	۱۳۴	۰/۵۸۰
زن	۷۵	۴/۳۱	۰/۴۱۸			

با توجه به جدول (۱۳) سطح معنی داری که ۰/۵۸۰ محاسبه شده و بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین تفاوت معنی داری از دیدگاه دبیران زن و مرد نسبت به اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی وجود ندارد.

### بررسی سوال ششم

آیا اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران بر حسب میزان تحصیلات متفاوت است؟ که برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل واریانس یکراهه (آنوا) استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول (۱۳) گنجانده شده است.

جدول ۱۴. تحلیل واریانس یکراهه «اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب» بر حسب میزان تحصیلات						
مولفه	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی داری
سبک رهبری	بین گروهی	۰/۷۹۴	۳	۰/۲۶۵	۱/۴۰۱	۰/۲۴۵
	درون گروهی	۲۴/۹۲۲	۱۳۲	۰/۱۸۹		
	جمع	۲۵/۷۱۵	۱۳۵			

با توجه به نتایج محاسبه شده در جدول شماره (۱۴) سطح معنی داری ۰/۲۴۵ به دست آمده که بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد. لذا اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران بر حسب میزان تحصیلات متفاوت نیست.

### بررسی سوال هفتم

آیا اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران بر حسب میزان سن متفاوت است؟

برای بررسی این فرضیه از آزمون تحلیل واریانس یکراهه (آنوا) استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول (۱۵) گنجانده شده است.

جدول ۱۵. تحلیل واریانس یکراهه «اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب» بر حسب سن						
مولفه	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی داری
سبک رهبری	بین گروهی	۰/۴۴۱	۲	۰/۲۲۰	۱/۱۶۰	۰/۳۱۷
	درون گروهی	۲۵/۲۷۴	۱۳۳	۰/۱۹۰		
	جمع	۲۵/۷۱۵	۱۳۵			

با توجه به نتایج محاسبه شده در جدول (۱۵) سطح معنی‌داری ۰/۳۱۷ به دست آمده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران بر حسب میزان سن متفاوت نیست.

### بررسی سوال هشتم

آیا اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران بر حسب میزان سابقه خدمت متفاوت است؟ که برای بررسی این سوال از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (آنوا) استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول (۱۵) گنجانده شده است.

جدول ۱۶. تحلیل واریانس یک‌راهه «اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب» بر حسب سابقه خدمت						
مولفه	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار F	سطح معنی‌داری
سبک رهبری	بین گروهی	۰/۳۳۶	۲	۰/۱۶۸	۰/۸۸۰	۰/۴۱۷
	درون گروهی	۲۵/۳۷۹	۱۳۳	۰/۱۹۱		
	جمع	۲۵/۷۱۵	۱۳۵			

با توجه به نتایج محاسبه شده در جدول (۱۶) سطح معنی‌داری ۰/۴۱۷ به دست آمده که بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب بر تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران بر حسب میزان سابقه خدمت متفاوت نیست.

### بحث و نتیجه گیری:

#### یافته های پژوهشی مربوط به آزمون سوال اصلی

با توجه به مطالب قبل، نتیجه گرفتیم که سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب از دیدگاه دبیران شهرستان ماکو اثربخش است. رهبر با سبک رهبری از قدرت و نفوذ خود برای کسب اهداف استفاده می‌کند، سبک رهبری، یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن، ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت استف از طرفی تفکر ناب، یعنی، در ریشه کن کردن اتلاف و آفرینش ارزش در سازمان می‌باشد و تفکر ناب نگرشی است، برای افزایش بهره وری و ارزش آفرینی مستمر، و حداقل کردن هزینه ها و اتلافات. از طریق آن می‌توان با منابع کمتر، تجهیزات کمتر، زمان کمتر، فضای کمتر، به بیشترین ها دست یافت و با توجه به نیاز مشتری و در عین حال با تامین درست نیاز مشتریان به آنها نزدیک شد. لذا وقتی تصمیم های رهبر با فکر و آگاهی و تفکر برای افزایش بهره وری و کاهش هزینه ها همراه می‌گردد، اثربخش بوده و بهترین نوع سبک رهبری را بوجود می‌آورد. که در آن کارکنان و کل سیستم و امکانات و صرفه و جویی و ... توجه خاص می‌گردد که این امر موجب کاهش اتلاف انرژی، کاهش مصرف، کاهش حجم کار و افزایش بازدهی، افزایش ایمنی کار و افزایش بهره‌وری می‌گردد.

نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش‌های سلیمی و همکاران(۱۳۹۳)، مهدوی شکیب و همکاران(۱۳۹۱)، آهنچیان و همکاران(۱۳۹۱) همراستا می‌باشد.

### یافته های پژوهشی مربوط به آزمون سوال اول

با توجه به مباحث قبلی، نتیجه گرفتیم که سبک رهبری موقعیت‌مدار مبتنی بر تفکر ناب برای تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهرستان ماکو اثربخش است. تصمیم‌گیری بر حسب موقعیت و با توجه به اهمیت مساله، رهبری در شرایط موجود و اولویت بندی ارزش‌های مورد نظر آموزشی، استفاده از نظرات دبیران و .. در شرایط موجود سازمان موجب جلوگیری از دوباره کاری و اتلاف انرژی و سرمایه می‌گردد و باعث صرفه‌جویی از لحاظ زمانی و مالی می‌شود، این امر موجب کارایی و اثربخشی و درنهایت موجب بهره‌وری می‌گردد.

نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش‌های سلیمی و همکاران (۱۳۹۳)، مهدوی شکیب و همکاران (۱۳۹۱)، مختاری پور (۱۳۸۵) خلیلی شورینی (۱۳۷۲) همراستا می‌باشد.

### یافته های پژوهشی مربوط به آزمون سوال دوم

با توجه به موضوعات مورد بحث قبل، نتیجه گرفتیم که سبک رهبری هدایتی مبتنی بر تفکر ناب برای تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهرستان ماکو اثربخش است. شناسایی و اولویت بندی اهداف نظام آموزشی با کمک دبیران و کارکنان، هدایت و رهبری آموزشی با کمک دبیران و کارکنان و ... موجب می‌گردد، بهترین تصمیم‌ها گرفته شده و بهترین نتیجه از این تصمیم‌گیری حاصل گردد، درچنین شرایطی هست که بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد.

نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش‌های مهدوی شکیب و همکاران (۱۳۹۱)، آهنچیان و همکاران (۱۳۹۱)، فریبرزی (۱۳۸۹)، نورشاهی (۱۳۸۸)، جاودانی (۱۳۸۱)، دی بونمی و آریا تانا (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد.

### یافته های پژوهشی مربوط به آزمون سوال سوم

با توجه به مطالب قبل، نتیجه گرفتیم که سبک رهبری حمایتی مبتنی بر تفکر ناب برای تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهرستان ماکو اثربخش است. در موقعیتی که سطح فکر رهبر، حمایت از نظرات ارزنده دبیران و کارکنان و ارزش آفرینی، توجه به کارمند و دبیر و دادن اجازه اظهار نظر سازنده و ... بهترین روش، بهترین تصمیم‌گیری، و به تبع آن بهترین نتیجه ممکن حاصل خواهد شد.

نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش‌های لطفی و همکاران (۱۳۹۱)، مختاری پور (۱۳۸۵)، موغلی (۱۳۸۳) و بوندلا و تریپوتهارت (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد.

### یافته های پژوهشی مربوط به آزمون سوال چهارم

با توجه به موضوعات قبلی، نتیجه گرفتیم که سبک رهبری مشارکتی مبتنی بر تفکر ناب برای تحقق اهداف نظام آموزشی از دیدگاه دبیران دبیرستانهای شهرستان ماکو اثربخش است. زمانی که رهبر کارکنان را تشویق به ارائه پیشنهادات و نظرات از روی تفکر و اندیشه و تحقق هرچه بهتر اهداف آموزشی، شرکت در جلسات بحث و گفتگو برای بررسی مسائل و مشکلات مدارس می‌کند و از تجربیات همکاران بهره‌مند می‌گردد و ... هر فرد سعی می‌کند بنحو احسن و به بهترین صورت کار خود را به انجام رساند و شاهد شکوفایی و بهره‌وری خواهیم بود.

نتیجه این پژوهش با نتایج پژوهش‌های لطفی و همکاران (۱۳۹۱)، مختاری پور (۱۳۸۵)، موغلی (۱۳۸۳)، محمدیان نژاد (۱۳۷۶) و بوندلا و تریپوتهارت (۲۰۱۴) همراستا می‌باشد.

### یافته های پژوهشی مربوط به آزمون سوال پنجم

نتیجه گرفتیم که اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب از دیدگاه دبیران زن و مرد متفاوت نیست. دبیران زن و مرد هر دو معتقدند که سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب اثر بخش است و تفاوت جنسیت موجب تفاوت نگرش نگردیده است.



### یافته های پژوهشی مربوط به آزمون سوال هشتم

از این موضوع نتیجه گرفتیم که اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب از دیدگاه دبیران بر حسب میزان تحصیلات متفاوت نیست. از آنجاییکه جامعه آماری پژوهش افراد دبیر و تحصیل کرده می باشند و با توجه به میزان تحصیلات که اکثراً لیسانس و فوق لیسانس می باشند، متوجه می شویم که همگی معلمان به یک اندازه معتقد به اثربخش سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب می باشند.

### یافته های پژوهشی مربوط به آزمون سوال هفتم:

اینچنین نتیجه گرفتیم که اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب از دیدگاه دبیران بر حسب میزان سن متفاوت نیست. با توجه به اینکه در این پژوهش سه گروه سنی در نظر گرفته شد، عدم وجود تفاوت نشانگر اینست که معلم های مسن تر نیز با جوان ها هم عقیده هستند و آگاهی های خود را مرتب افزایش می دهند و تعصب خاصی بر روی عقاید قدیمی ندارند.

### یافته های پژوهشی مربوط به آزمون سوال هشتم

با توجه به توضیحات داده شده در بخشهای گذشته نتیجه گرفتیم که اثربخشی سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب از دیدگاه دبیران بر حسب میزان سابقه خدمت متفاوت نیست. این بدین معنی است که سبک رهبری مبتنی بر تفکر ناب مورد قبول سنین های متفاوت با تجربه کاری متفاوت می باشد

### منابع فارسی:

- اصغریان، مهدی (۱۳۹۲). سازمان و مدیریت آموزش و پرورش، تهران، امیرکبیر.
- الحسینی، سید حسن (۱۳۸۱). سنجش بالندگی سازمان ها، تهران، انتشارات بهاریه.
- آهنچیان، محمد رضا؛ خجسته بوجار؛ بادی، امین؛ اطهری، عاطفه و داوودی پور، عبدالله. ۱۳۹۱. رهبری یامدیریت: آیارهبری تحولی یک سبک اثربخشی برای بهبود عملکرد و ارتقای رضایت شغلی معلمان است؟. تعلیم و تربیت. شماره ۱۰۹. صص ۱۰۶ - ۷۹.
- پی، جیمز؛ روماک، تی، دانیل؛ جونز. (۱۳۸۶). تفکر ناب. مترجم: آزاده رادنژاد.

- جاودانی، محمد. (۱۳۸۱). بررسی رابطه رهبری تحول آفرین با تعهد سازمانی معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
- جاودانی، محمد. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و تعامل گرا با تعهد سازمانی معلمان». پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت (۱). صص ۱۴۳-۱۵۸.
- حسینی سرخوش، سید مهدی. (۱۳۸۹). «چهارچوب مفهومی تأثیر رهبری تحول آفرین بر فرهنگ سازمانی». ۲ ماهنامه توسعه انسانی پلیس. سال هفتم. شماره ۳۰. صص ۵۹-۷۲.
- خلیلی‌شورینی، سهراب. (۱۳۷۲). تئوری اثربخشی رهبری. تهران، انتشارات یادواره‌ی کتاب سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان.
- دفت، ریچارد ال. (۱۳۹۳). مبانی تئوری و طراحی سازمان. ترجمه‌ی علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- دیوس، کیت؛ نیو استورم، جان. (۱۳۷۵). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). مترجم: محمد علی طوسی، چاپ نهم، تهران، مرکز آموزشی مدیریت دولتی.
- رجایی پور، سعید؛ احمدی، سید احمد و بابایی، روح‌الله (۱۳۸۹). «بررسی رابطه بین سبک‌های رهبری مدیران با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه شهرستان لنجان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷». برنامه ریزی درس - دانش و پژوهش در علوم تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان. شماره ۲۷. صص ۱۳۱-۱۱۷.
- رضایی، علی محمد. (۱۳۸۳). اصول مدیریت با تأکید بر مدیریت خدمات پرستاری، ایلام، گویش.
- سلیمی، مهتاب؛ آراسته، حمیدرضا؛ کیامنش، علیرضا و جعفری، پریش. (۱۳۹۳). «تحلیل عوامل موثر بر بهبود اثربخشی رهبری مدیران در دانشکده‌های پرستاری دانشگاه آزاد اسلامی». مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی. دوره یازدهم. شماره ۲. صص ۶۸-۷۷.
- صافی، احمد (۱۳۸۴). آموزش و پرورش ابتدایی، راهنمایی تحصیلی و متوسطه؛ تهران: انتشارات سمت.
- صمدی، بهمن و شیروانی، علی رضا (۱۳۷۷). مفهوم بهره‌وری و راه‌های ارتقا بهره‌وری نیروی انسانی. مجله تحول اداری، دوره پنجم، شماره ۱۹.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۹۱). مقدمات مدیریت آموزشی، انتشارات بعثت.
- فرج‌پور، قاسم؛ حسینی، سید داود؛ کیوانلو، بهزاد و مظلوم علی‌آبادی، علی. (۱۳۹۳). «بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر فرهنگ سازمانی و استراتژی‌های سازمان» نشریه سازماندهی و رهبری. پایگاه مقالات علمی نور.
- فردانش، هاشم (۱۳۸۴). مبانی نظری تکنولوژی آموزشی. تهران: سمت.
- فرنج‌درک و سارود، هیتر، فرهنگ مدیریت، ترجمه محمد صائبی (۱۳۸۵)، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- فرهنگی، علی اکبر؛ میرسپاسی، ناصر؛ معمارزاده‌تهرانی، غلامرضا و صمدی، مهران. (۱۳۸۹). «ارائه یک الگوی بومی رهبری به منظور مطالعه تطبیقی سبک رهبری روزنامه‌های دواتی و غیردولتی». مطالعات جامعه‌شناسی. شماره ۶. صص ۸۶-۶۵.
- فریبرزی، الهام. (۱۳۸۹). نقش رهبری تحولی بر مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات در سازمان‌های دولتی و غیردولتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه اصفهان.
- لطفی، فرهاد؛ مختاری‌پور، صدیقه؛ مومنی‌راد، اکبر؛ امینی، میترا و کجوری، جواد. (۱۳۹۱). «بررسی سبک رهبری مدیران گروه‌های آموزشی دانشکده پزشکی شیراز و ارتباط آن با تعهد سازمانی». مجله پزشکی هرمزگان. سال شانزدهم. شماره سوم. صص ۲۳۹-۲۳۳.
- لیفام، جیمز. م و هووئه، جیمز. ا. مدیریت مدارس، محمد علی نیلی (۱۳۸۶)، اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران.

مختاری پور، مرضیه. (۱۳۸۵). بررسی رابطه تعهد کاری و سبک رهبری چندانگانه در دانشگاه اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد.

مقیم، س (۱۳۸۸). مدیریت و سازمانها، مقاله پژوهشی، سازمان مدیریت، شماره ۱۰.

موسایی، سجاد. (۱۳۸۹). «انواع مدل های رهبری و تفاوت های رهبر و مدیر». پایگاه علمی - پژوهشی پارس مدیر.

مهدوی شکیب، علی؛ آهنچیان، محمد رضا ومهرام، بهروز. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه سبک تفکر مدیران آموزشی با سبک رهبری تحولی آنان بر اساس مدل بس والیو». فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. دانشگاه آزادگرمسار. سال ششم. شماره ۴. صص ۱۵۵ - ۱۳۷.

نکوئیان، نوذر (۱۳۸۶). «رهبری». ماهنامه تدبیر - سال یازدهم - شماره ۱۲۰.

نورشاهی، نسرین. (۱۳۸۸). بررسی رابطه پیامدهای رهبری و ابعاد سبک رهبری تحول گرا در میان روسای دانشگاهها ومؤسسات آموزش عالی شهر تهران». مطالعات تربیتی و روان شناسی. شماره ۳. دوره دهم. صص ۱۷۶ - ۱۶۳.

نیکزاد، محمود. (۱۳۸۴). «روان شناسی اجتماعی». تهران. کیهان. چاپ اول. صص ۲۲۴.

یارمحمدیان، محمد حسین، بهرامی، سوسن (۱۳۸۷). مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، اصفهان، دانشگاه علوم انسانی اصفهان.

Archive of SID

منابع انگلیسی:

Boonla, Duangjai & Treputtharat. (2014). The relationship between the Leadership Style & Effectiveness in School under the office of Secondary Education. *Procedia – Social & Behavioral Science* 112. Pp 991-996.

Deeboonmee, Wirapon & Ariratana, Wallapha. (2014). Relationship between Strategic leadership & School effectiveness. *Procedia - Social & Behavioral Science* 112. Pp 982-985.

Falk I (2003). Designing effective leadership interventions: a case study of vocational education and training. *Leadership and Organization Development Journal*.

Falk I. Designing effective leadership interventions: a case study of vocational education and training. *Leadership and Organization Development Journal*. 2003.

Fidler F, Schemerz M (2002). [Rahbari asar bakhsh]. Tehran: Yadvareh Ketab.

Lussier RN, Achua CF(2004). LEADERSHIP: Theory, Application, Skill Development 2nd Edition ed. South-Western: division of Thomson Learning.

Zembar, Rengin; Kocyigit Sinan; Tugluk, Mehmet. N & Dogan, Handon. 2010. The relationship between the effectiveness of preschools & leadership styles of school management. Procedia - Social & Behavioral Science2. Pp 2269-2276.

Archive of SID