

تأثیر فاکتورهای رهبری استراتژیک در اثربخشی آموزش در مدارس (مطالعه موردی مدیران و کارشناسان مدارس ابتدایی منطقه یک تهران)

سنجر سلاجقه^{۱*}، نجمه السادات حسینی ابراهیم آبادی^۲

۱ استادیار و عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

Salajeghe_187@yahoo.com

۲ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

nn@yahoo.commelodi_

چکیده

امروزه اثربخشی به عنوان یکی از مهم ترین شاخص های سنجش و ارزیابی عملکرد افراد در سازمان ها مورد استفاده قرار می گیرد. هدف از این تحقیق بررسی تأثیر فاکتورهای رهبری استراتژیک در اثربخشی آموزش در مدارس می باشد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش مدیران و کارشناسان مدارس ابتدایی منطقه یک تهران می باشد که تعداد آنها ۵۴۷ نفر می باشد. تعداد نمونه آماری ۲۲۶ بدست آمده است. در این پژوهش براساس داده های جمع آوری خواهد شد و با استفاده از آزمون های تجزیه و تحلیل عاملی تاییدی و تجزیه و تحلیل مسیر جهت تاثیر یا رابط میان متغیرهای تحقیق مورد استفاده قرار گرفته ایت که به کمک نرم افزارهای SPSS^۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. از نرم افزار SPSS برای آمار توصیفی شامل میانگین، فراوانی، انحراف معیار و درصد فراوانی و همچنین آزمون پایایی پرسشنامه (آلفای کرونباخ) استفاده خواهد شد. جهت گردآوری اطلاعات در این تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که در این تحقیق پرسشنامه رهبری استراتژیک و اثربخش آموزشی بکار رفته است. یافته ها نشان داد که رابطه معناداری بین تعیین جهت سازمان از سوی رهبران استراتژیک، عملکرد استراتژیک رهبران، کنترل و ارزیابی استراتژیک رهبران و اثربخشی آموزش وجود دارد.

واژه های کلیدی: تعیین جهت سازمان از سوی رهبران استراتژیک، عملکرد استراتژیک رهبران، کنترل و ارزیابی استراتژیک رهبران، اثربخشی آموزش.

¹ - Statistical Package for Social Science

بیان مسأله

دانشمندان مدیریت مورد تعریف رهبری و رهبری سازمانی به یک توافق جامع و کامل نرسیده اند. اما می توان تعریف محطاطانه زیر را از رهبری ارائه داد: فرایند تاثیر گذاری و نفوذ در افراد و فراهم کردن محیطی برای آنها تا بتوانند به اهداف تیم یا سازمان دست یابند. قابل ذکر است که دانشمندان مدیریت نگرش های متعددی از رهبری را مورد تفحص قرار داده اند. برخی از آنها بر روی فاکتورها و نوع نگرش مورد نیاز رهبران ارشد پرداخته اند در حالی که برخی دیگر بر روی رفتارهای رهبری تاکید داشته اند (سامون ۱، ۲۰۱۱). اما مطالعات اخیر تاکید بیشتری بر روی رهبری استراتژیک دارد و بیان می دارد که رهبران سازمان ها باید نگاه استراتژیک داشته باشند. دیدگاه بسیار مشهور رهبری استراتژیک بیان می دارد، رهبران، سازمان را از طریق دیدگاه ها، ارتباطات و توانایی برای ایجاد تعهد متحول می نمایند و سر انجام پدید آمدن دیدگاهی که پیشنهاد می کند رهبری یک گرایش ادراکی است. در واقع رهبری استراتژیک یک دیدگاه رهبری است که تشریح می کند چگونه رهبران تیم ها یا سازمانها را با ایجاد ارتباطات و مدلسازی دیدگاهها تغییر می دهند و به کارکنان در راستای تلاش جهت دستیابی به اهداف کمک می نمایند (مهدی ۲، ۲۰۱۴).

رهبری استراتژیک فرآیندی است برای اثرگذاری بر موفقیت مطلوب چشم انداز که به وسیله رهبران مورد استفاده قرار می گیرد و با تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی، تخصیص منابع، هدایت از طریق سیاست گذاری و اجماع بر سر محیط جهانی پیچیده، مبهم، غیرقابل اطمینان و فرار که با فرصت ها و تهدیدها مشخص می شود، همراه است. این نوع رهبری شامل نوعی تصمیم گیری استراتژیک است که با نظر گرفتن کلیه تمایلات، تفاوت های شخصیتی، برنامه ها، ذی نفعان سازمان و فرهنگ های مختلف تحقق می یابد. برنامه هایی که این رهبران طرح ریزی می کنند باید عملی بوده، خوشایند و مقبول ذی نفعان سازمان و نمایندگی ها و شرکای ملی و بین المللی سازمان قرار گیرند (موغلی، ۱۳۸۲).

از آنجا که استراتژی به عنوان طرحی کلی برای دستیابی به هدف تعریف می شود و هدف از آن برقراری ارتباط بین اهداف، روش ها و امکانات است، هدف از رهبری استراتژیک تعیین اهداف، انتخاب بهترین روش رسیدن به این اهداف و استفاده از اثربخش ترین امکانات و وسایل است. استراتژی نوعی طرح است و رهبری استراتژیک تفکر و تصمیم گیری مورد نیاز برای ایجاد یک طرح مؤثر است. مهارت هایی که برای رهبری در سطح استراتژیک مورد نیازند، بسیار پیچیده تر و مبهم تر از مهارت هایی هستند که برای رهبری در سطوح فنی و عملیاتی مورد استفاده قرار می گیرند. در واقع این رهبران به سه نوع مهارت نیاز دارند: (رضاییان، ۱۳۸۳).

۱- مهارت های مفهومی، ۲- مهارت های تکنیکی، ۳- مهارت های بین فردی.

به طور کلی رهبری استراتژیک یعنی توانایی یک رهبر ارشد و با تجربه که دارای چشم انداز و معرفتی برای ایجاد اجرای طرح ها و تصمیم گیری های نتیجه گرا در محیطی استراتژیک، پیچیده، مهم، نامطمئن و متغیر است (رضاییان، ۱۳۸۳). نظریه رهبری استراتژیک توسط بس در سال ۱۹۸۵ مطرح شده است و میتوان آن را فرایند نفوذ آگاهانه در افراد یا گروهها به منظور ایجاد تغییر و تحول نا پیوسته در وضع موجود و کارکردهای سازمان به عنوان یک کل تعریف کرد ابعاد رهبری استراتژیک که مورد تایید اکثر محققان است عبارتند از:

کاریزما (نفوذ آرمانی): نفوذ آرمانی شامل ویژگی های آرمانی و رفتار آرمانی است. القای افتخار و غرور به اعضاء برای همکاری و مشارکت با رهبر و صرفنظر کردن از تمایلات فردی به خاطر گروه و فدا کردن منافع شخصی به خاطر منافع دیگران از بارزترین مشخصات و ویژگی های آرمانی یک رهبر به شمار می آید. همچنین صحبت کردن درباره مهمترین ارزشها و داشتن نوعی احساس قوی نسبت به هدف و توجه به نتایج معنوی و اخلاقی تصمیمها از مشخصه های رفتار آرمانی می باشد.

¹ Sammons

² Mahdi

کاریزما، رهبران را برای اینکه احیاگر سازمان‌ها باشند توانا می‌سازد. رهبران موفق به عنوان یک عامل تغییر بینش که مجموعه‌ای از ارزش‌های محوری و اساسی را هدایت و مشخص می‌کنند. اینها خصوصیات رهبر کاریزماتیک محسوب می‌شود که جزئی از ساختار رهبری تحول‌آفرین می‌باشد.

ترغیب ذهنی: ترغیب ذهنی را می‌توان به عنوان محرک در پیروان برای تفکر در مورد باورها و ارزش‌ها و نیز آگاهی از مشکلات و حل آنها توصیف کرد. از طریق ترغیب ذهنی، رهبری تحول‌آفرین می‌تواند باعث ارتقای توانایی پیروان برای فهم ماهیت سازمانی و مشکلاتی که با آن روبرو هستند بشود. ترغیب ذهنی به عنوان ابزاری در دست رهبران تحول‌آفرین برای ایجاد سازمان‌های یادگیرنده شناخته شده است.

انگیزش الهام‌بخش: انگیزش الهام‌بخش را برانگیختن و بالا بردن انگیزه در پیروان به وسیله رهبران که با توسل به احساسات زبردستان صورت می‌پذیرد. انگیزش الهام‌بخش شامل صحبت خوش‌بینانه درباره آینده می‌باشد. در انگیزش الهام‌بخش رهبران یک تصویر و دید مشترک از آینده را برای پیروان ایجاد می‌کنند.

ملاحظه فردی: توجه و ملاحظه فردی شامل صرف وقت جهت آموزش و مربی‌گری، رفتار با اشخاص صرفاً به عنوان اعضای گروه و کمک به دیگران برای رشد و توسعه توانایی‌هایشان، گوش دادن با توجه و دقت علایق و خواسته‌های دیگران می‌شود (لوئیز، ۲۰۱۰)

کاهش اثربخشی آموزشی به معنای انجام نشدن یا ناقص انجام شدن فرآیند یادگیری و صورت نگرفتن جامعه‌پذیری کامل دانش آموزان (آینده‌سازان کشور) است که خود این امر نیز سبب کاهش سطح سواد، نبود کارشناسان و متخصصان در زمینه‌های مختلف و نبود شهروندان آگاه در آینده خواهد شد. به عبارت دیگر، پایین بودن اثربخشی معلمان در کشورهایمانند ایران به معنای عدم پیشرفت در مسیر توسعه‌ها کاهش سرعت در مسیر توسعه یافتگی است و این امر مدت زمان پیشرفت و توسعه را دو چندان می‌کند. بنابراین ضروری است که به این مسأله رسیدگی شود.

استمرار و بقای هر جامعه‌ای مستلزم آن است که مجموعه باورها، ارزش‌ها، رفتارها، گرایشها، دانشها و مهارتهای آن به نسلهای جدید منتقل شود. ساز و کار این انتقال فرآیند آموزش و پرورش است (علاقه بند، ۱۳۷۴: ۳۵) نهاد آموزش و پرورش از مهمترین خرده نظامهای جوامع مدرن محسوب میشود و به عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در توسعه سرمایه انسانی و پیشرفت جوامع بشری ایفا می‌نماید. نقش آموزش و پرورش در توسعه سرمایه انسانی به قدری حائز اهمیت است که بسیاری از اندیشمندان، منابع انسانی متخصص و ماهر را بزرگترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه قلمداد میکنند. به همین دلیل باید به آموزش و پرورش به عنوان یک سرمایه ملی نگریست و آن را جزء با ارزشترین سرمایه‌ها که در وجود انسانها ذخیره و سرمایه‌گذاری می‌شود، به حساب آورد (میرزا نیا، ۱۳۸۹: ۲) نهاد آموزش و پرورش از یک سو، استعدادها و توانایی‌های نیروی کار را شکوفا می‌سازد و زمینه کاربرد تکنولوژی برتر و بالاتر را برای نیروی کار فراهم می‌نماید و از سوی دیگر، راه هر گونه وابستگی و استعمارزدگی را بر روی یک ملت سد می‌کند و زمینه استقلال سیاسی و فرهنگی جوامع را فراهم می‌نماید (صافی، ۱۳۷۵: ۸) همچنین نهاد آموزش و پرورش ضمن انتقال میراث فرهنگی و اجتماعی، به تربیت نیروی انسانی ماهر در زمینه‌های مختلف تخصصی می‌پردازد و موجبات جذب و اشتغال افراد را در سازمانها و مؤسسات اقتصادی سیاسی و اجتماعی فراهم می‌نماید (علاقه بند، ۱۳۷۴: ۱۲۷).

امروزه موضوع اثربخشی و اثربخش بودن در سازمانهای اداری و آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چرا که در دنیای پرشتاب امروزی، سازمان‌هایی قادر به ادامه حیات خویش می‌باشند که از اثربخشی کافی برخوردار بوده و بتوانند پیش از پیش به اهداف از پیش تعیین شده خویش نائل شوند. اغلب صاحب‌نظران اثربخشی را میزان و درجه رسیدن به هدف می‌دانند، یعنی در هر اقدام و عملی که هدفمند باشد و بر اساس اهداف از پیش تعیین شده گام بردارد هر اندازه که به هدف از پیش تعیین

¹ Louis

شده نزدیکتر باشد و توانسته باشد به آن اهداف جامعه عمل ببوشاند از اثربخشی بالاتری به نسبت تحقق اهداف برخوردار خواهد بود (دیبونمی، ۱، ۲۰۱۴).

سازمان های آموزشی به عنوان مراکزی که تربیت نیروی انسانی رابرعهد دارند و از حساسیت بالاتری نسبت به سازمانهای دیگر برخوردار هستند مسلمانمستلزم دقت و توجه بیشتری در امر رهبری و مدیریت هستند. رهبری و مدیریت مؤسسات آموزشی می تواند بر میزان توسعه فرآیندها و شایستگی های افراد اثر گذاشته و در نتیجه یادگیری را افزایش می دهد. مسئولان و دست اندرکاران و رهبران آموزشی در نظام های آموزشی و بخصوص مدارس ابتدایی مختلف مثل همه افراد دیگر در نظام های آموزشی در بخش ها و واحدهای مختلف مشتاق اند برنامه ها، فرایندها، اقدامات و فعالیت های آموزشی آنها موثر واقع گردد و به آنها اعتماد شود. این پذیرش و اعتماد از طریق اثبات مؤثر بودن تلاش ها، اقدامات و فعالیت های آموزشی حاصل می شود که در مدارس ابتدایی این امر به وسیله سنجش و ارزیابی برنامه ها و دوره های آموزشی با رهبری سازمانی موثر و کارآمد محقق می شود. ارزشیابی آموزشی جزء جدایی ناپذیر فرایند آموزش در مدارس در راستای تعیین اثربخشی برنامه های اجرا شده در ایجاد دانش، نگرش و مهارت های دانش آموزان می باشد (کاناوان، ۲، ۲۰۱۳).

با توجه به نقش رهبری در سازمان، و اهمیت موضوع آموزش برای نظام های آموزشی عصر حاضر، در تحقیق بر آن هستیم تا رابطه مولفه های رهبری استراتژیک (تعیین جهت سازمان، عملکرد استراتژیک، کنترل و ارزیابی استراتژیک) را با ابعاد اثربخشی آموزشی مورد بررسی قرار دهیم. سوال اصلی این تحقیق آن است که آیا بین مولفه های رهبری استراتژیک و اثربخشی آموزش در مدارس ارتباط معنی داری وجود دارد؟

اهداف تحقیق

مطالعه رهبری استراتژیک مدیران و سطح اثربخش مدرسه.

مقایسه رهبری استراتژیک مدیران و اثربخشی مدرسه با توجه به اندازه مدرسه.

بررسی همبستگی مدل ساختاری عوامل رهبری استراتژیک موثر بر اثربخشی مدارس.

تأثیر مستقیم، تأثیر غیر مستقیم و تأثیر عوامل کلیدی رهبری استراتژیک بر اثربخشی مدرسه

فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی (با توجه به مقاله بیس)

فاکتورهای رهبری استراتژیک بر اثربخشی آموزش در مدارس موثر هستند.

فرضیات فرعی

۱- تعیین جهت سازمان از سوی رهبران استراتژیک بر اثربخشی آموزش در مدارس موثر هستند.

۲- عملکرد استراتژیک رهبران بر اثربخشی آموزش در مدارس موثر هستند.

۳- کنترل و ارزیابی استراتژیک رهبران بر اثربخشی آموزش در مدارس موثر هستند.

۴- تعیین جهت سازمان از سوی رهبران پیش بینی کننده اثربخشی آموزش می باشند.

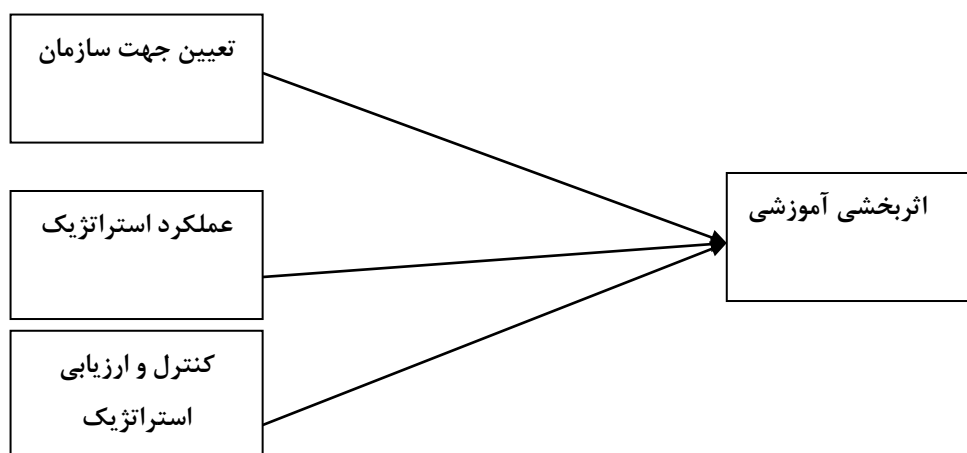
۵- عملکرد استراتژیک پیش بینی کننده اثربخشی آموزش می باشند.

۶- کنترل و ارزیابی استراتژیک رهبران پیش بینی کننده اثربخشی آموزش می باشند.

¹ Deeboonmee

² Canavan

مدل تحقیق



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق (منبع: یافته های محقق)

تعریف مفاهیم و متغیرها تحقیق

رهبری استراتژیک

رهبری استراتژیک فرآیندی است برای اثرگذاری بر موفقیت مطلوب چشم انداز که به وسیله رهبران مورد استفاده قرار می گیرد و با تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی، تخصیص منابع، هدایت از طریق سیاست گذاری و اجماع بر سر محیط جهانی پیچیده، مهم، غیرقابل اطمینان و فرار که با فرصت ها و تهدیدها مشخص می شود، همراه است. این نوع رهبری شامل نوعی تصمیم گیری استراتژیک است که با در نظر گرفتن کلیه تمایلات، تفاوت های شخصیتی، برنامه ها، ذی نفعان سازمان و فرهنگ های مختلف تحقق می یابد.

اثربخشی

در ادبیات مدیریت، اثربخشی را انجام کارهای درست و کارایی را انجام درست کارها تعریف کرده اند. مفهوم اثربخشی در درون مفهوم کارایی جا دارد، البته اثربخشی لزوماً در چارچوب برنامه خاصی که تحت ارزشیابی است باید تعریف شود. منظور از اثربخشی (EFFECTIVENESS) در واقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارتی ساده تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه گیری می شود. اما به نظر می رسد برای تعریف مفهوم اثربخشی می بایست گامی فراتر نهاد، به این معنا که اثربخشی هنگامی در یک دوره آموزش حاصل خواهد شد که اولاً نیازهای آموزشی به روشنی تشخیص داده شود. ثانیاً برنامه مناسبی برای برطرف ساختن نیازها طراحی شود. ثالثاً برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد و رابعاً ارزیابی مناسبی از فرایند آموزش و درنهایت دستیابی به اهداف انجام شود.

پیشینه تحقیق

مرتضوی (۱۳۹۵) "بررسی رابطه رهبری تحول آفرین و تعامل گرا با تعهد سازمانی معلمان" این پژوهش در سال ۱۳۹۵ توسط محمد جاودانی و همکارانش بر روی ۳۲۰ نفر از معلمان مدارس ابتدایی ناحیه یک شهر شیراز انجام پذیرفت و نتایج حاصل از آن نشان داد که بین میزان تحول آفرینی مدیران با تعهد سازمانی معلمان، رابطه مثبت و معنا دار وجود دارد. اما بین میزان تعامل گرایی مدیران با تعهد سازمانی معلمان، رابطه معنا دار وجود ندارد علاوه براین، تحلیل رگرسیون نشان داد که رهبری فرمند (یکی از ابعاد رهبری تحول آفرین) بیشترین تأثیر را بر تعهد سازمانی معلمان دارد.

معین ریزی (۱۳۹۴) تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه سبک رهبری مدیران مدارس و اثربخشی آنها در مدارس متوسط دخترانه شهر تهران با تأکید بر مدل اقتضایی فیدلر در سال تحصیلی ۸۱-۱۳۸۰ انجام داد. پژوهش حاضر، از نوع توصیفی -

پیمایشی است. جامعه آماری کلیه مدیران و دبیران دبیرستان های دخترانه شهر تهران هستند که از طریق روش نمونه گیری تصادفی تعداد ۵۵ مدرسه و ۱۷۱ نفر دبیر به عنوان نمونه آماری انتخاب شده اند. پژوهشگر برای سنجش نوع سبک رهبری و موقعیت رهبری آموزشگاههای مورد پژوهش از پرسشنامه های سه گانه فیدلر استفاده کرده است. یافته های پژوهش حاضر نشان داد که از نظر آماری رابطه سبک رهبری با اثر بخشی معنی دار نیست. اولیه فرضیه فرعی این پژوهش رد شد و امکان بررسی فرضیه دوم و سوم وجود نداشت. همچنین میان سن مدیران، سابقه خدمت و سابقه شغل مدیریت با اثر بخشی رابط معنا دار مشاهده نشد.

خداداد کاشی (۱۳۹۴) در بررسی ارتباط بین سبک های رهبری استراتژیک، عمل گرا و بدون رهبری و تعالی سازمانی دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران نشان داد که در بین سبک های رهبری، رهبری با میانگین (۱،۷۲) کمترین رتبه را به دست آورد. همچنین نشان داده شد که بین تعالی سازمانی و سبک های رهبری مورد بررسی ارتباط معنی داری وجود ندارد. ولی مدیران دانشکده هایی که از رهبری استراتژیک استفاده کرده بودند، در بیشتر عناصر تعادلی سازمانی نمره های بهتری به دست آوردند.

زالی در سال ۱۳۹۳ تحقیقی با عنوان اثر رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی در شرکت های تولیدی در استان اصفهان را انجام دادند. تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در شرکت های تولیدی انجام شده است. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی - پیمایشی و مبتنی بر آزمون رگرسیون است. در این راستا محقق با استفاده از پرسش نامه به بررسی نظرات نمونه انتخابی از جامعه آماری پرداخته است. همچنین با توجه به پیشینه و فرضیه های تحقیق، مدلی برای نشان دادن تاثیر رهبری تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی شناسایی شده که برآش آن طبق خروجی SPSS در حد مناسب نشان داده شد و با استفاده از نرم افزار آزمون شد. نتایج حاصل از انجام تجزیه و تحلیل داده های پرسش نامه نشان داد که سبک رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر مثبت و مستقیمی دارد.

اسدی (۱۳۹۳) تحقیقی تحت عنوان بررسی متغیرهای اثرگذار بر سبک رهبری مدیران در ادارات کل دولتی استان فارس انجام داد. جامعه آماری شامل مدیران کل و معاونین آنها در ادارات کل دولتی استان فارس می شود. نمونه ای ۵۵ نفری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شده است. برای آزمون فرضیه های تحقیق از روشهای آزمون ضریب همبستگی، رگرسیون چندگانه و آزمون T استفاده شده است. نتایج حاصل به شرح زیر است: ۱- بین انگیزه توفیق طلبی کارکنان و سبک رهبری مدیران رابطه معنی داری وجود دارد. ۲- بین آمادگی شغلی کارکنان و سبک رهبری مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد. ۳- بین آمادگی روانی کارکنان و سبک رهبری مدیران رابطه معنی داری وجود ندارد. ۴- بین رابطه گرایی مدیران و سبک رهبری آنها رابطه مستقیم وجود دارد.

درامامی (۱۳۹۳) تحقیقی با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری (رابطه مدار-وظیفه مدار) و مهارت های مدیران (کلامی-شنود-بازخورد) با سلامت روان کارکنان بیمارستان ولیعصر (عج) ناجادر تهران انجام داد. جامعه آمای شامل ۲۸۵ نفر از مدیران و کارکنان بیمارستان می باشد، ابزار جمع آوری اطلاعات ۳ نوع پرسشنامه سبک رهبری باردنز و مترکاس و مهارت های ارتباطی بارتون جی. ای و سلامت روان GHQ28 بود. داده ها با روش آماری توصیفی و استنباطی بررسی و به وسیله آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی به شیوه هم زمان و MANOV بررسی و با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل شد. یافته ها: بین سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران بالامت روان کارکنان از لحاظ آماری رابطه معنی داری مشاهده نشد. بین ابعاد سبک رهبری، سبک رابطه با سوسو عملکرد اجتماعی و سلامت روانی رابطه مثبت و معنی دار نشان داد. سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران قدرت پیش بینی کنندگی معنی داری برای سلامت روان کارکنان داشت. از بین ابعاد سلامت روان در بعد افسردگی تفاوت معنی دار بین زنان و مردان مشاهده شد.

حسین زاده و همکاران در سال ۱۳۹۰ تحقیقی با عنوان " بررسی رابطه بین رهبری استراتژیک با رفتار شهروندی سازمانی در صدا و سیما مرکز خوزستان " را انجام داده اند. این پژوهش با هدف بررسی ارتباط رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی انجام گرفت. این مطالعه پژوهشی از نوع همبستگی - مقطعی (تحلیل مسیر) است. جامعه آماری پژوهش را کلیه

کارکنان صدا و سیمای مرکز خوزستان تشکیل می‌دهند. نمونه آماری شامل ۲۰۸ کارمند رسمی است که با نمونه گیری تصادفی برای پاسخگویی به پرسشنامه‌های پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه بود. تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف معیار) و استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر) با استفاده از نرم افزار SPSS و Lisrel صورت می‌گیرد. تحلیل‌ها نشان داد که بین رهبری استراتژیک و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سایر یافته‌ها حاکی از آن بود که ابعاد رهبری استراتژیک می‌تواند منجر به بالا رفتن رفتار شهروندی سازمانی شود.

موحدزاده (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه سبک رهبری استراتژیک آموزشی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی دبیران در شهر قزوین انجام داد. داده‌های این پژوهش از طریق مطالعه کتابخانه ای و میدانی و پرسشنامه‌های محقق ساخته سبک رهبری تحولی که گویه‌های آن از پرسشنامه استاندارد دباس و اوولپو (۱۹۹۷) با ۲۰ سوال استخراج شده و پرسشنامه استاندارد شده پادساکف و همکارانش (۱۹۹۰) با ۲۴ سوال گردآوری شد. نمونه آماری این پژوهش ۲۵۰ نفر است. در تجزیه و تحلیل آماری از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است و پس از آن داده‌ها توسط نرم افزار SPSS، مشخص شد که ضریب همبستگی متغیرهای ویژگی‌های آرمانی، رفتارهای آرمانی، ترغیب ذهنی، انگیزش الهام بخش و ملاحظات فردی رهبری تحولی مدیران با رفتار شهروندی سازمانی دبیران در سطح معنی داری ۰/۰۰ به ترتیب:

۰/۸۱، ۰/۸۲، ۰/۷۹، ۰/۸۷، ۰/۸۰ بود که نشان دهنده رابطه بسیار معنادار و مطمئن بین رهبری تحولی آموزشی مدیران و رفتار شهروندی دبیران می‌باشد.

سعید کاظمی (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و سبک رهبری استراتژیک در بیمارستان‌های شهر ایلام» به پژوهش پرداخته است. نتایج حاکی از آن است که بین مؤلفه‌های در نظر گرفته شده (فرهنگ گروهی و فرهنگ توسعه ای) برای فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌گرا در بیمارستان‌های شهر ایلام رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بین فرهنگ سلسله مراتبی و رهبری تحول‌گرا رابطه مثبت و معنی داری وجود ندارد.

مینا اکبری و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان «تأثیر رهبری استراتژیک بر عملکرد سازمانی» به بررسی تأثیر رهبری بر عملکرد پرداختند. جامعه آماری مورد نظر سازمان‌های دولتی استان کرمان می‌باشد. این مطالعه از طریق پرسشنامه چندعاملی رهبری و الگوی تعالی کیفیت اروپا انجام شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که رابطه ای مثبت و معنادار بین رهبری تحول‌گرا و عملکرد سازمانی وجود دارد. از مقایسه نتایج تک تک مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا با عملکرد سازمان نیز این نتیجه بدست آمد که عملکرد سازمانی با مؤلفه ترغیب ذهنی ارتباط بیشتری دارد. همچنین با توجه به همبستگی بدست آمده از سبک‌های رهبری با عملکرد سازمان، نتیجه بدست آمده این بود که عملکرد سازمان با سبک رهبری تحول‌گرا ارتباط بیشتری دارد و مؤثرتر است.

پیشینه خارجی

-روکمانی و همکاران (۲۰۱۶)، تحقیقی که از ۳۰۰ مدیر شاغل در سازمان‌های هندی صورت گرفته و رابطه رهبری را با اثربخشی سازمانی سنجیده است. نتایج نشان داد که در این سازمان‌ها رهبری تحول‌آفرین و مرادده ای، بر ارتقا اثربخشی سازمانی موثرند، ولی تاثیر رهبری تحول‌آفرین بیش از رهبری مرادده ای است. با بهره گیری این مدیران از هر دو سبک رهبری در کنار هم و در یک پیوستار تاثیر مثبت رهبری بر اثربخشی سازمانی مشهود بوده است.

-آلن برگ (۲۰۱۵) در پژوهشی که انجام داد به این نتیجه رسید که در مدرسی که معلمان از روحیه و سلامت روان بالایی برخوردارند در پیشرفت دانش آموزان افزایش مشاهده می‌شود و برعکس روحیه پایین و عدم سلامت روان و رضایت شغلی می‌تواند به کاهش بهره‌وری و از یاد آوردن معلم منجر شود که این موضوع با کاهش علاقه، کاهش کیفیت تدریس، کاهش فعالیت و تلاش برای ترک شغل مرتبط است.

1 -Rovkamani et al

2 -Allen Berg

مارک کریگر (۲۰۱۴) آثار رهبری بر عملکرد سازمانی در شرکت های روسی را بررسی کرد؛ نتایج این بررسی نشان داد که رفتارهای تحول گرا مؤثرتر از رفتارهای تبدیلی برای بهبود عملکرد سازمانی شرکت های روسی است. در این تحقیق نشان داده شده که رهبران روسیه بیشتر ویژگی های کاریزمایی، ملاحظات فردی و ترغیب ذهنی را برای دست یابی به اهداف سازمانی از خود نشان می دهند.

اسکات (۲۰۱۴) تاثیر رهبری تاثیر رهبری تحول گرا را بر نوآوری و عملکرد سازمانی، با توجه به سطح یادگیری سازمانی، بررسی کرده اند. این مطالعه ابتدا به بررسی وجود رابطه بین رهبری تحول گرا و نوآوری سازمانی و عملکرد پرداخته و سپس تاثیر یادگیری سازمانی را بعنوان یک متغیر میانجی بر این رابطه بررسی میکند. این تحقیق با استفاده از پرسشنامه و بر روی نمونه ای متشکل از ۱۶۴ شرکت داروسازی انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داده که رهبری تحول گرا رابطه قوی تری با نوآوری و عملکرد در سازمان هایی با سطح یادگیری سازمانی بالاتر نسبت به سازمانهایی با سطح یادگیری پایین تر، دارد.

زومالیا (۲۰۱۴) در تحقیق خود اثرات مستقیم رهبری تحول آفرین مدیران اجرایی را بر نوآوری سازمانی بررسی کرده اند. داده های این تحقیق با استفاده از پرسشنامه از ۵۰ شرکت تولید وسایل و تجهیزات الکتریکی تایوان که به عنوان نمونه آماری انتخاب شده بود، جمع آوری شده است. نتایج مطالعات، از ارتباط مثبت و مستقیم رهبری تحول آفرین مدیران اجرایی و نوآوری سازمانی حمایت کرد. البته اثرات متغیرهای میانجی دو متغیر محیطی (عدم اطمینان و رقابت) و چهار ویژگی سطح سازمانی (جو حمایتی سازمان از نوآوری، رسمی سازی، تمرکز و واگذاری اختیارات) نیز در نظر گرفته شده است.

نارایان (۲۰۱۳) ارتباط رهبری تحول آفرین، خلاقیت و نوآوری سازمانی را مورد بررسی قرار داده اند. این تحقیق بر روی نمونه ای متشکل از ۱۶۳ کارمند و مدیر ۴۳ شرکت تولید کننده نرم افزار در ترکیه انجام شده است. این تحقیق از دو پرسشنامه جهت جمع آوری داده ها و آزمون فرضیه ها که اهم آن ارتباط مثبت رهبری تحول گرا و نوآوری سازمانی است، استفاده شده است. هم چنین به جهت اندازه گیری نوآوری سازمانی با استفاده از مدارک شرکت ها و مصاحبه با مدیران، از اطلاعات فروش محصولات دارای نوآوری، فروش کلی شرکت و هزینه های انجام شده برای تولید محصولات جدید و دارای نوآوری استفاده شده است. نتایج نشان داده که رهبری تحول گرا و نوآوری سازمانی ارتباط مثبت و معناداری دارند.

ژینا (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان رهبری استراتژیک و توانمندسازی روانشناختی تعیین کننده رفتار شهروندی سازمانی انجام دادند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است و تعداد ۳۱۹ نفر از کارکنان هتل ۵ ستاره در هند از طریق نمونه برداری تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. فرضیات از طریق آزمون رگرسیون سلسله مراتبی چندگانه مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج نشان داد که رهبری تحولی و توانمندسازی روانشناختی بر رفتار شهروندی سازمانی تاثیر می گذارند همچنین توانمندسازی روانشناختی رابطه بین رهبری تحولی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می کند.

الیزابت (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان "رهبری استراتژیک و رفتار شهروندی سازمانی" را انجام داده اند. هدف آن ها بررسی تاثیرات رهبری تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی در سطح فردی بود. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه بود. داده ها از ۴۰۰ نفر از کارکنان سازمان های مختلف در نروژ جمع آوری شد. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که ابعاد رفتار نفوذ آرمانی و توجه فردی دو پیش بینی کننده معنادار برای رفتار شهروندی سازمانی بودند.

پروایز (۲۰۱۳) تحقیقی با عنوان رابطه میان رهبری استراتژیک و رفتار شهروندی سازمانی را انجام دادند. هدف اصلی پژوهش، بررسی رابطه رهبری تحول گرا با رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت های مخابرات در پاکستان است. از میان ۱۲۳ کارمند، ۸۷ نفر بر اساس جدول مورگان به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. روایی

¹ Mark Kriger

² Scott

³ Zumalia

⁴ Narayanan

⁵ Gina

⁶ Elizabeth

⁷ Pervaiz

ابزار محتوا و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. تحلیل همبستگی پیرسون نشان داد که رهبری تحول گرا و مولفه های آن با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد. آنابل ۱ در سال ۲۰۱۳ تحقیقی با عنوان بررسی تاثیر رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان انجام دادند. مقاله حاضر تاثیر رهبری تحول گرا بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه های سنگاپور را مورد بررسی قرار داده است. نمونه این تحقیق ۲۹۶ نفر از کارکنان بودند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. روشهای آماری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون چند متغیری (همزمان) مورد استفاده قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان می دهند که رهبری تحول گرا با هر یک از ابعاد مختلف رفتار شهروندی سازمانی رابطه معنی داری دارند.

سوان چین و همکاران در سال ۲۰۱۲ تحقیقی با عنوان رهبری تحول گرا و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بخش تولیدی را انجام دادند. هدف این مقاله تجزیه و تحلیل سطح رهبری تحول گرا و رفتار شهروندی سازمانی میان مدیران میانی در بخش تولیدی مالزی بود. حجم نمونه ۵۳۶ نفر بود. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه است و پایایی این ابزار از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. همچنین فرضیات با استفاده از آزمون رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. بر اساس نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل داده های پرسشنامه، مشخص شد که کارکنان در برخی صنایع به سطوح پایین تر هوش هیجانی و رفتار شهروندی سازمانی تمایل دارند.

ارکوتلو در سال ۲۰۱۱ تحقیقی تحت عنوان نقش میانجی گری فرهنگ سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی انجام دادند. هدف این مقاله بررسی این مورد است که آیا فرهنگ سازمانی، رابطه بین عدالت سازمانی و رفتارهای شهروندی سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهد. داده ها از ۶۱۸ استاد در ۱۰ دانشگاه ترکیه به طور تصادفی جمع آوری شد. نتایج رگرسیون سلسله مراتبی چندگانه، نقش میانجی گری فرهنگ سازمانی در رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و عدالت سازمانی را تایید نمود. همان طور که فرض شد، نتایج نشان داد که هرچه احترام به مردم بیشتر باشد، رابطه عدالت تعاملی و رفتارهای شهروندی سازمانی قوی تر خواهد بود و هرچه تیم گرایی بیشتر باشد، رابطه بین عدالت توزیعی و رویه ای و رفتارهای شهروندی سازمانی ضعیف تر خواهد بود.

روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش مدیران و کارشناسان مدارس ابتدایی منطقه یک تهران می باشد که تعداد آنها ۵۴۷ نفر می باشد. تعداد نمونه آماری ۲۲۶ بدست آمده است. در این پژوهش براساس داده های جمع آوری خواهد شد و با استفاده از آزمون های تجزیه و تحلیل عاملی تاییدی و تجزیه و تحلیل مسیر جهت تاثیر یا رابط میان متغیرهای تحقیق مورد استفاده قرار گرفته ایت که به کمک نرم افزارهای SPSS^۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. از نرم افزار SPSS برای آمار توصیفی شامل میانگین، فراوانی، انحراف معیار و درصد فراوانی و همچنین آزمون پایایی پرسشنامه (آلفای کرونباخ) استفاده خواهد شد.

جهت گردآوری اطلاعات در این تحقیق از ابزار پرسشنامه استفاده شده است که در این تحقیق پرسشنامه رهبری استراتژیک و اثربخش آموزشی بکار رفته است:

پرسشنامه رهبری استراتژیک:

پرسشنامه رهبری استراتژیک توسط لیر (۲۰۱۲) ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۲۵ سوال می باشد. پرسشنامه مذکور شامل سه متغیر (تعیین جهت سازمان، عملکرد استراتژیک، کنترل و ارزیابی استراتژیک) می باشد. پرسشنامه بر مبنای طیف پنج تایی لیکرت ساخته شده است.

¹ Anabel

² Orkotlu

³ - Statistical Package for Social Science

پرسشنامه اثربخشی آموزشی:

پرسشنامه ارزشیابی اثربخشی آموزشی توسط عباس عرب در سال ۱۳۹۳ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه سمنان بر اساس مدل ارزشیابی کرک پاتریک سته شده است که دارای ۴۵ سوال می باشد. نمره گذاری پرسشنامه براساس طیف لیکرت ۵ درجه ای و از عالی تا ضعیف است.

یافته ها

فرضیه ۱: تعیین جهت سازمان از سوی رهبران استراتژیک بر اثربخشی آموزش در مدارس موثر هستند.

به منظور آزمون این فرضیه از روش آماری رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد که نتیجه آن در جدول ۱ درج گردیده است.

جدول ۱- جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون تعیین جهت سازمان از سوی رهبران استراتژیک بر اثربخشی آموزش

متغیر	B	β	T	P	R	R2	F	df	P<
تعیین جهت سازمان از سوی رهبران استراتژیک	۳/۴۴۲	۰/۷۶۸	۱۷/۹۴۹	۰/۰۰	۰/۷۶۸	۰/۵۹۰	۳۲۲/۱۷۷	۲۲۵	۰/۰۰

به منظور بررسی تأثیر تعیین جهت از سوی رهبران استراتژیک بر اثربخشی از رگرسیون همزمان استفاده شد. مقدار $R^2 = 0.590$ نشان می دهد که تعیین جهت از سوی رهبران استراتژیک در اثربخشی، تأثیر داشته اند و در مجموع ۵۹ درصد از واریانس متغیر ملاک را پیش بینی می کرده اند. همچنین نتایج نشان داد که میزان $\beta = 0.768$ قدرت پیش بینی کنندگی برای اثربخشی دارند و ضریب بتای آنها در سطح ۰/۰۰ مورد تأیید می باشد.

فرضیه ۲: عملکرد استراتژیک رهبران بر اثربخشی آموزش در مدارس موثر هستند.

به منظور آزمون این فرضیه از روش آماری رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد که نتیجه آن در جدول ۲ درج گردیده است.

جدول ۲- جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون تعیین عملکرد استراتژیک رهبران بر اثربخشی آموزش

متغیر	B	β	T	P	R	R2	F	df	P<
عملکرد استراتژیک رهبران	۴/۲۷۱	۰/۸۵۶	۲۴/۸۲۸	۰/۰۰	۰/۸۵۶	۰/۷۳۳	۶۱۶/۴۱۸	۲۲۵	۰/۰۰

به منظور بررسی تأثیر تعیین جهت از سوی عملکرد استراتژیک رهبران بر اثربخشی از رگرسیون همزمان استفاده شد. مقدار $R^2 = 0.733$ نشان می دهد که تعیین جهت از سوی رهبران استراتژیک در اثربخشی، تأثیر داشته اند و در مجموع ۷۳ درصد از واریانس متغیر ملاک را پیش بینی می کرده اند. همچنین نتایج نشان داد که میزان $\beta = 0.856$ قدرت پیش بینی کنندگی برای اثربخشی دارند و ضریب بتای آنها در سطح ۰/۰۰ مورد تأیید می باشد.

فرضیه ۳: کنترل و ارزیابی استراتژیک رهبران بر اثربخشی آموزش در مدارس موثر هستند.

به منظور آزمون این فرضیه از روش آماری رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد که نتیجه آن در جدول ۳ درج گردیده است.

جدول ۳- جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون تعیین کنترل و ارزیابی استراتژیک بر اثربخشی آموزش

متغیر	B	β	T	P	R	R2	F	df	P<
کنترل و ارزیابی استراتژیک	۳/۸۲۸	۰/۸۵۴	۲۴/۵۸۵	۰/۰۰	۰/۸۵۴	۰/۷۳۰	۶۰۴/۴۴۵	۲۲۵	۰/۰۰

به منظور بررسی تأثیر تعیین کنترل و ارزیابی استراتژیک رهبران بر اثربخشی از رگرسیون همزمان استفاده شد. مقدار $R^2 = 0/730$ نشان می دهد که کنترل و ارزیابی استراتژیک رهبران در اثربخشی، تأثیر داشته اند و در مجموع ۷۳ درصد از واریانس متغیر ملاک را پیش بینی می کرده اند. همچنین نتایج نشان داد که میزان $\beta = 0/854$ قدرت پیش بینی کنندگی برای اثربخشی دارند و ضریب بتای آنها در سطح ۰/۰۰ مورد تأیید می باشد.

نتیجه گیری

اثربخشی و اثربخشی سازمانی، موضوع محوری در نظریه های سازمان تلقی شده و سازمان ها در ارزیابی عملکرد خود به بررسی و میزان اثربخشی سازمانی می پردازند. بدون تردید سازمان آموزش و پرورش یکی از مهم ترین سازمان هایی است که امروزه تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه را برعهده دارد و در این راستا مدارس به منزله رکن اساسی سازمان آموزش و پرورش در راستای تحقق اهداف سازمان و اثربخشی آموزشی تلاش می کند.

در بحث و نتیجه گیری پیرامون سؤال پژوهش می توان گفت که ویژگیهای رهبری استراتژیک در سه بعد، قابل مطالعه و دسته بندی است، از بعد فردی، رهبری استراتژیک دارای ویژگیهایی چون: خرد مدیریتی، یادگیرندگی، انعطاف پذیری، ظرفیت جذب، ظرفیت تنظیم و تنش خلاق است. از نظر بعد سازمانی، رهبر استراتژیک با ویژگیهای همچون: پیوند فعالیتها با استراتژی سازمان، یکسان نگری به حال و آینده، مدیریت سراسری، بهره وری و بهبود مستمر، انگیزش و ترغیب، مدیریت تغییر، نظارت مستمر، رابطه تنگاتنگ رهبر و پیرو و... شناخته می شود. در حوزه بعد محیطی نیز یک رهبر استراتژیک باید با رصد کردن محیط اطراف سازمان، تفکر استراتژیک، تبیین مسیر صحیح، آینده نگری، پیش بینی کردن، مزیت رقابتی، مشتری مداری و توسعه بازار را در برنامه های خود لحاظ کند.

مدیر در حفظ تعامل با دیگر همکاران، کارکنان، اولیاء، دانشآموزان و... به ارتباطات کلامی و غیر کلامی توجه نموده، برای پاسخ به پرسش ها و روشن ساختن نگرانیها با اطمینان عمل می کند و پیش از ترسیم نتیجه گیری از تجربه خود، تجربه و مفروضات هر یک از کارکنان مدرسه را در نظر میگیرد. این اعمال حس احترام متقابلی را بوجود می آورد و زمینه ای فراهم می سازد تا کارکنان با مدیر مدرسه همسو و همنوا شده و در مورد مشکلات کاری مدرسه او را یاری کنند. مدیر از این راه فرایند تحول آفرین رهبری فکورانه را برقرار کرده و در نیل به اثربخشی مدارس گام بر می دارد.

زمانی میتوان سازمان آموزش و پرورش و مدارس را به سوی اثربخشی آموزشی سوق داد که ویژگی های مربوط به اثربخشی آموزشی (یعنی شناخت و آگاهی نسبت به اهداف آموزشی) به صورت دیدگاهی مشترک

برای همه افراد سازمان (معلمان) نهادینه شود. این نتیجه به لحاظ نظری مؤید نظریات اندرسون، هاج، هوی و میسکل و تاننباوم می باشد که بر این باور هستند اثربخشی سازمانی و اثربخشی آموزشی زمانی برآورده می شود که اهداف سازمانی تحقق یابد و معلمان نسبت به اهداف سازمان خود آگاهی و شناخت کامل داشته باشند. به لحاظ تجربی نیز نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات دلبلیو (۲۰۰۵)، کوالکسی (۲۰۰۲)، اندرسون (۱۳۷۷) و زکی (۱۳۸۹) همسو می باشد.

با توجه به آنکه عامل اصلی و مشروع بخش برنامه ریزیها و عملکردهای سازمان ها، اهداف آنها هستند و تمام اجزای سازمان در جهت برآورده شدن اهداف سازمانی و اثربخشی سازمانی فعالیت میکنند، سازمان آموزش و پرورش برای نیل به اثربخشی علاوه بر آن که باید اهدافی را به صورت روشن و مشخص تعیین کند، بایستی اعضای خود (معلمان) را نیز با این اهداف آشنا نماید و بکوشد که ویژگی های مربوط به اثربخشی آموزشی را (به ویژه شناخت نسبت به اهداف سازمان) برای همه افراد سازمان نهادینه نماید. در نهایت میتوان گفت که فعالیتها، برنامه ریزیها و عملکردهای سازمان آموزش و پرورش در طول این چند سال هنوز نتوانسته است به تحقق بخشی اهداف و اثربخشی دستیابد. لذا ضروری است که راهکارهای جدیدی در این راستا اتخاذ گردد.

منابع و مأخذ:

اکبری، مینا؛ (۱۳۹۲)، تأثیر رهبری استراتژیک بر عملکرد سازمانی فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی.

حسین زاده (۱۳۹۰). " رهبران تحول آفرین، بنیان ایجاد تغییر و تحول در سازمان ها". آموزش هماهنگ، مؤسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی، شماره ۲۰۵-۲۰۶-۲۰۷، ص ۳.

خداداد کاشی، بررسی ارتباط بین سبک های رهبری تحول گرا، عمل گرا و بدون رهبری و تعالی سازمانی دانشکده های تربیت بدنی شهر تهران، (۱۳۹۴)، مدیریت فردا، شماره ۵، صص ۷۸-۷۰.

زاهدی، شمس السادات، خیر اندیش، مهدی، (۱۳۸۷)، تاثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی کارکنان شرکت ملی پخش فراورده های نفتی ایران، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، شماره ۵.

زالی، محمد رضا (۱۳۹۳). « اثر رهبری استراتژیک بر رفتار شهروندی سازمانی در شرکت های تولیدی در استان اصفهان ،» مصباح ، سال هفتم، شماره ۲۵، صص ۱۳۳-۱۳۴.

فرهنگی، علی اکبر، فتاحی، مهدی، واثق، بهاره، نرگسیان، عباس، (۱۳۸۸)، هوش پیش بینی کننده رهبری تحول آفرین، فصلنامه علوم مدیریت ایران، ش ۱۵ .

کاظمی، سعید، (۱۳۹۲) بررسی ارتباط فرهنگ سازمانی و سبک رهبری استراتژیک در بیمارستان های شهر ایلام (۱۳۸۲)، دانش مدیریت، شماره ۶۲، ۱۰۰-۷۷

موغلی، علیرضا، (۱۳۸۲)، طراحی الگوی رهبری تحول آفرین در سازمان های اداری ایران. دانش مدیریت، شاره ۶۲.

موحد زاده، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه سبک رهبری استراتژیک آموزشی مدیران بارفتار شهروندی سازمانی دبیران در شهر قزوین پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

- Anabel Corral Granados, Fredrik Kruse, (2013) "Implementing changes in the head teacher role: Adaptation of strategic leadership style in inclusive school settings", *International Journal of Leadership in Public Services*, Vol. 7 Issue: 4, pp.287-303, <https://doi.org/10.1108/17479881111194170>
- Elizabeth J. Altman , , Michael L. Tushman , (2013), *Platforms, Open/User Innovation, and Ecosystems: A Strategic Leadership Perspective*, in Jeffrey Furman , Annabelle Gawer , Brian S. Silverman , Scott Stern (ed.) *Entrepreneurship, Innovation, and Platforms (Advances in Strategic Management, Volume 37)* Emerald Publishing Limited, pp.177 – 207
- Canavan, K. (2013). Building strategic leadership and management capacity to improve school effectiveness. *Catholic Education: A Journal of Inquiry and Practice*, 7(2), 150e164.
- Deeboonmee, W., & Ariratana, W. (2014). Relationship between strategic leadership and school effectiveness. *Procedia e Social and Behavioral Sciences*, 112, 982e985.
- Gina Grandy, (2013) "An exploratory study of strategic leadership in churches", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 34 Issue: 7, pp.616-638, <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2011-0081>
- Louis, K. S., Leithwood, K., Wahlstrom, K., & Anderson, S. (2010). Investigating the links to improved student learning: Final report of research findings. Retrieved from www.wallacefoundation.org/knowledgecenter/school-leadership/key-research/Documents/Investigatingthe-Links-to-Improved-Student-Learning.pdf.
- Mahdi, O., & Almasfir, M. (2014). The role of strategic leadership in building sustainable competitive advantage in the academic environment. *Procedia e Social and Behavioral Sciences*, 129(5), 289e296
- Mark Kriger, Yuriy Zhovtobryukh, (2014) "Rethinking strategic leadership: stars, clans, teams and networks", *Journal of Strategy and Management*, Vol. 6 Issue: 4, pp.411-432, <https://doi.org/10.1108/JSMA-09-2012-0051>

- Pervaiz Akhtar, Sushil Kaur, Khanyapuss Punjaisri, (2013) "Chain coordinators' strategic leadership and coordination effectiveness: New Zealand-Euro agri-food supply chains", *European Business Review*, Vol. 29 Issue: 5, pp.515-533, <https://doi.org/10.1108/EBR-08-2015-0082>
- Scott Eacott, (2014) "Tenure, functional track and strategic leadership", *International Journal of Educational Management*, Vol. 24 Issue: 5, pp.448-458, <https://doi.org/10.1108/09513541011056009>
- Sammons, P., & Bakkum, L. (2011). Effective schools, equity and teacher effectiveness: A review to the literature. Retrieved from <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev153ART2en.pdf>.
- Sammons, P., Gu, Q., Say, C., & Ko, J. (2011). Exploring the impact of school leadership on pupil outcomes: Results from a study of academically improved and effective schools in England. *International Journal of Educational Management*, 25(1), 83e101.
- V.K. Narayanan, Lee J. Zane, (2013) "Inventing a future for strategic leadership: phenomenal variety and epistemic opportunities", *Journal of Strategy and Management*, Vol. 2 Issue: 4, pp.380-404, <https://doi.org/10.1108/17554250911003854>
- Zumalia Norzailan, Rozhan B. Othman, Hiroyuki Ishizaki, (2014) "Strategic leadership competencies: what is it and how to develop it?", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 48 Issue: 8, pp.394-399, <https://doi.org/10.1108/ICT-04-2016-0020>