سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس

فخرالسادات نصیری ولیک بنی[۱]، الهه قنبری[۲]

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

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه رابطه بین سبک رهبری توزیع‌شده با اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان است که از روش همبستگی استفاده شد. جامعه آماری کلیهٔ دبیران مدارس متوسطه دولتی شهر همدان در سال ۱۳۹۳ است. با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۳۵ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌های مورد نیاز از پرسشنامه‌های استاندارد سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده-ها، از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی همچون کالموگروف- اسمیرونوف، آزمون t یک‌طرفه، همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس یک‌طرفه و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که وضعیت رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه بالاتر از حد متوسط (۳) است. بین سبک رهبری توزیعی مدیران، با اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، مؤلفهٔ توسعه حرفه‌ای بیشترین تأثیر را برای اثربخشی سازمانی دارد.

کلیدواژه: مدارس متوسطه شهر همدان، سبک رهبری توزیع‌شده، اثربخشی سازمانی.

مقدمه

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

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

[۲]. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

[3]. Kupers

[4]. Weibler

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

صلاحیت‌های آنان است (هوس[1] و همکاران به نقل از پالمر و همکاران[2]، ۲۰۰۲). شاید به‌جرئت بتوان گفت که تا چند دهه قبل، در مقوله رهبری در سازمان‌های آموزشی، تحقیقات و مطالعات کمتری نسبت به سایر سازمان‌ها به عمل آمده است و گاهی یافته‌های آن‌ها که چندان مشابهتی هم با آموزش‌وپرورش نداشته، به صورت هضم نشده در آموزش‌وپرورش به‌کار گرفته شده است. در دهۀ اخیر، توجه به رهبری آموزشی و موضوعات مرتبط با آن پررنگ‌تر شده است. باید متذکر شد که رهبری در هیچ مجموعه‌ای مانند آموزش‌وپرورش و به‌ویژه در مدارس تا این حد چالش‌برانگیز و درعین‌حال قابل‌تأمل نیست. شاید نتوان موفقیت مدارس را به یک عامل محدود کرد، اما بی‌شک برای داشتن مدارس ممتاز، نیازمند توجه و بازنگری در رهبری مدارس هستیم. هم‌زمان با اصلاح برنامه‌های درسی و اجرایی نمودن نهضت اثربخشی مدارس در اواخر قرن ۲۰، مفهوم‌سازی و ساختار رهبری شروع به تغییر نمود. تأکید اصلی این تغییرات بر نقش مدیران، مطابق با دیدگاه سنتی مدیریت سازمانی و وظایف رهبری بود (احمدی، ۱۳۹۲). پژوهشگران آموزشی که مدت طولانی ارتباط بین اهمیت رهبری مدرسه و موفقیت دانش‌آموز را بررسی کردند، دریافتند که رهبران موفق آموزشی تأثیر قدرتمندی بر اثربخشی مدرسه و یادگیری دانش‌آموز دارند.

در حقیقت رهبری مدرسه طوری دریافت شده است تا تأثیر معنی‌داری بر یادگیری دانش‌آموز داشته باشد (گرندا[3]، ۲۰۰۶). رهبری آموزشی مدرسه به عنوان نقشی در نظر گرفته شده که توسط مدیر مدرسه ایفاء می‌شود و به عنوان رهبران قوی و رهنمودی توصیف شده‌اند که معمولاً در انجام فعالیت‌های خود موفق هستند. برنامه درسی، آموزشی، اهداف یادگیری و وظایف، بخشی از پارادایم رهبری آموزش مدرسه بودند (هتچر[4]، ۲۰۰۵). رهبری عبارت است از هنر یا فرایند نفوذ و تأثیرگذاری بر مردم به نحوی که با میل و اشتیاق و حداکثر توان برای دستیابی به هدف گروهی کوشش نمایند (سلیمی و شاهمندی، ۱۳۸۷). سبک رهبری، ترکیبی از صفات، مهارت‌ها و رفتارهایی است که مدیران برای تعامل با کارکنان خود استفاده می‌کنند. همچنین، سبک رهبری، الگوی رفتاری مدیر در هنگام نفوذ در فعالیت دیگران است که بر اساس برداشت دیگران از رفتار او قلمداد می‌شود (خلیلی شورینی، ۱۳۸۳). باید متذکر شد که

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

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

رهبری توزیع‌شده به عنوان پدیده‌ای تعریف می‌شود که در آن، فعالیت‌های رهبری توسط یک نفر انجام نمی‌شود، بلکه در میان افراد مختلف و گروه‌های کاری تسهیم می‌شود. بنت[1] و همکاران (۲۰۰۳) بیان می‌دارند: رهبری توزیع‌شده بیش از آنکه شخصی و به صورت منفرد باشد، فعالیت‌های گروهی را شامل می‌شود که در ارتباط با هم صورت می‌گیرد. این شیوه از رهبری، در منابع مختلفی تبلور می‌یابد و حول یک موضوع و در ارتباط با کسانی که مهارت و خلاقیت دارند شکل می‌گیرد که در آن به روابط انسان‌گرایانه، مانند کار تیمی، مشارکت، توانمندسازی، ریسک‌پذیری و کنترل اندک روی دیگران تأکید و تمرکز دارند (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۲). سبک توزیع‌شده از رهبری به روابط قدرت درون مدرسه اشاره دارد. زیرا این سبک، مدرسه را برمی‌انگیزد تا رهبران را از جمود خارج کرده و آنان را به افرادی سیال و پرتحرک تبدیل نماید (هریس[2]، ۲۰۰۴). این شیوه پیشنهاد می‌کند که رهبری و قدرت در مدرسه می‌تواند در میان روابط ساختار سازمانی توزیع شود و می‌تواند به عنوان نتیجه اشکال متعدد از فعالیت‌های مشترک اعضای سازمانی جلوه کند؛ یعنی، قدرت می‌تواند به طور بالقوه به تمام اعضای سازمان نسبت داده شود و هر عضو سازمان می‌تواند در شرایط خاص، یک رهبر به حساب آید (هریس، ۲۰۰۹). مدارسی که در آن رهبری توزیع‌شده است، هم معلم و هم مدیر مدرسه جایگاه خود را دارند؛ اما این جایگاه تلطیف شده است. آنان می‌توانند با حفظ موقعیت خود، در عین‌حال، با افراد دیگر درون سازمان و سایر معلمان و رهبر مدرسه مشارکت و همکاری داشته باشند و قدرت اجرایی تصمیم‌گیری را در بین خود به تناسب توانایی تقسیم کنند.

در رهبری توزیع‌شده، مدیر هنوز در نقش اصلی خود باقی مانده و نقش معمار مدرسه را بر عهده دارد (لاشوی[3]، ۲۰۰۳). لذا زمانی رهبری توزیع‌شده موفق است که اعضای مدرسه بر هدف مشترکی تمرکز نمایند که همان افزایش

---

[1]. Bennett
[2]. Harris
[3]. Lashway

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

موفقیت دانش‌آموزان است (هریس، ۲۰۰۹). مک‌بث[1] (۲۰۰۵) بیان می‌دارد که رهبری توزیع‌شده وسیله‌ای برای توسعه ظرفیت مدرسه و کاهش بار کاری فرد مسئول (مدیر) مدرسه را فراهم می‌کند و افراد را در انجام دادن کارهایی که تنها فرد مسئول می‌تواند آن را انجام دهد آزاد و مختار می‌گذارد؛ بنابراین، ظرفیت آن‌ها فراتر از انجام دادن کارها به‌تنهایی است. این شیوه زمینه را برای بازیابی نیروی جوانی کارکنان از طریق افزایش احترام حرفه‌ای فراهم می‌کند و شرایط را برای دانش‌آموزان و افزایش موفقیت آنان مهیا می‌نماید (ریورس[2]، ۲۰۱۰). ایچر[3] (۱۹۹۷) بیان می‌کند که در این پارادایم نوین، رهبر مدرسه دستور و فرمان نمی‌دهد، بلکه کار را از طریق دیگران و تسهیم قدرت با آنان انجام می‌دهد و برای همه افراد مدرسه، اطلاعات و داده‌هایی در باب برنامه‌ها، عملیات و رویه‌های کاری مدرسه فراهم می‌آورد. در این سبک رهبری، اثربخشی مدارس چندان به عمل قهرمانانه فردی وابسته نیست، بلکه بیشتر به تجارب مشارکتی و تسهیم شده در سراسر مدرسه بستگی دارد. اسچرنز[4] (۲۰۰۰) در تعریف از اثربخشی مدرسه به طور خلاصه بیان می‌کند که اثربخشی مدرسه دلالت بر عملکرد مدرسه به‌عنوان برونداد دارد که این برونداد از طریق اندازه‌گیری پیشرفت تحصیلی و موفقیت دانش‌آموزان مدرسه اندازه‌گیری می‌شود (به نقل از احمدی، ۱۳۹۲). به طور کلی، مقصود از اثربخشی سازمانی درک دیدگاه‌های گوناگون سازمانی، ابعاد ساختاری و زمینه‌ای سازمان‌ها و طراحی سازمان در شیوه‌هایی است که به عملکرد و کارایی بالا نائل گردد (دفت[5] و همکاران، ۲۰۱۰). از دیدگاه نظام‌های اجتماعی اثربخشی مدرسه دارای سه بعد مهم است: الف: کسب منابع از محیط (درونداد) ب: هماهنگی عملکردهای اجزاء درونی ج: دستیابی به هدف (عملکرد برونداد) (هوی[6] و میسکل[7]، ۲۰۰۸). متون و نوشته‌های مدیریت آموزشی و اثربخشی مدرسه دو هدف مجزا دارند: اول، شناسایی عوامل و مشخصه‌های مدارس اثربخش؛ دوم، شناسایی تفاوت‌های بین نتایج آموزشی در مدارس (بوتا[8]،۲۰۱۰؛ سان[1] و همکاران، ۲۰۰۷). مورتایمور[2]

---

1. Mc Beath
2. Rivers
3. Eicher
4. Scheerens
5. Daft
6. Hoy
7. Miskel
8. Botha

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

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

در تحقیق هندرسون[3] (۲۰۱۱) با عنوان اثربخشی سازمانی و آموزشی در مدارس ابتدایی بیان شد که تفاوت معناداری بین مدارس از لحاظ طبقه‌بندی برنامه درسی، طراحی آموزشی، ارزشیابی و رهبری برای بهبود مدرسه وجود دارد. به علاوه، هیچ تفاوت معناداری بین مدارس از لحاظ ویژگی‌های اثربخشی سازمانی (برنامه آموزشی، رشد اجتماعی، فرهنگ بهبود مداوم و یادگیری) وجود ندارد. حسنی و سامری (۱۳۸۹) با هدف بررسی و تحلیل اثربخشی مدارس متوسطه شهر ارومیه دریافتند که وضعیت اثربخشی سازمانی در مدارس در سطح بالایی قرار دارد. همچنین، بین اثربخشی سازمانی و مولفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های هریسون[4] (۲۰۰۸) با عنوان ادراک معلمان و مدیران آموزشی از اثربخشی مدرسه حاکی از آن است که متغیرهای جمعیت شناختی می‌توانند کلیه مولفه‌های اثربخشی (محیط سالم و منظم، جو انتظاراتی سطح بالا برای موفقیت و رهبری آموزشی) را پیش‌بینی نمایند. زکی (۱۳۸۹) در پژوهشی با موضوع عوامل اثربخشی سازمانی مدرسه و بررسی رابطه آن با ویژگی‌های آموزشی معلمان دریافت که اثربخشی سازمانی مدارس در سطح بالایی است و رهبری آموزشی در مرتبه اول اهمیت قرار دارد. همچنین، بین مدارس دخترانه و پسرانه از لحاظ اثربخشی سازمانی تفاوت معناداری مشاهده نشد. مهربانی (۱۳۹۰) در تحقیق خود تحت عنوان رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه با وضعیت رهبری توزیعی نشان داد که به طور کلی بین رهبری توزیعی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

---

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

نتایج پژوهش صحرانورد (۱۳۹۰) با عنوان بررسی وضعیت رهبری توزیع‌شده در مدارس متوسطه شهر سنندج نشان داد که از نظر معلمان در مقیاس کلی، رهبری توزیعی مدیران مدارس در سطح متوسط بوده است. علاوه بر این، از نظر معلمان زن، مدیرانشان بیشتر از مدیران مرد رفتارهای مرتبط با رهبری توزیع‌شده را در حوزهٔ کاری خود اِعمال می‌کردند. طبق نتایج، سطح تحصیلات معلمان و تجربه کاری‌شان در نوع ارزیابی‌شان از رهبری توزیع‌شده مدیران تأثیری نداشت. عباسیان (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان ارائه الگوی رابطه رهبری توزیعی با پیشرفت تحصیلی در مدارس راهنمایی پسرانه شهر تهران نشان داد که رهبری توزیعی برنامه‌ریزی‌شده با خوش‌بینی تحصیلی معلمان ارتباط بالا و معناداری داشته و به صورت مستقیم بر خوش‌بینی تحصیلی معلمان تأثیر می‌گذارد. هریس (۲۰۰۸) در مطالعاتی بیان می‌دارد که بین رهبری توزیع‌شده و تغییر سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود داشته و همچنین الگوهای متفاوت توزیع‌شده بر بازده‌های سازمانی تأثیر دارند.

همچنین، طبق پژوهش‌های دیگری که انجام‌گرفته، رهبری توزیع‌شده تأثیر مثبت بر توسعه و پیشرفت سازمانی (هریس، ۲۰۰۹) و اصلاح مدرسه (هالینگر و هک[1]، ۲۰۰۳) دارد. البته ترل[2] (۲۰۱۰) در مطالعات خود که به بررسی ابعاد رهبری توزیع‌شده در مدارس ابتدایی پرداخته بود، به این نتیجه رسید که هیچ رابطه معنادار مثبت یا منفی بین ابعاد رهبری توزیع‌شده با موفقیت تحصیلی دانش آموزان در نرخ‌های گذر خواندن و ریاضی مشاهده نشد (به نقل از احمدی، ۱۳۹۲). یاسینی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که رهبری توزیع‌شده، پیش‌بینی کننده احساس کارآمدی معلم، رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان بوده است و درجه تأثیر آن بر تعهد سازمانی بیشتر بوده است. یافته‌های پژوهش گلدینگ[3] و والتون[4] (۲۰۱۴) با عنوان رهبری توزیع‌شده و نوآوری در خدمات کتابخانه‌ها در نواحی شرقی انگلستان نشان داد که رهبری توزیع‌شده می‌تواند به نوآوری در خدمات کتابخانه و هدایت توسعه خدمات کتابخانه‌ای با غیررسمی کردن رویکردهای سلسله مراتبی رهبری و آزادی بیشتر به کارکنان برای

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

تصمیم‌گیری منجر شود. انگل سیلوا[1] (۲۰۰۹) در پژوهش بررسی نقش رهبری توزیعی در کیفیت سازمان‌های آموزشی چنین نتیجه‌گیری می‌کند که در همه مکان‌هایی که از رویکرد رهبری توزیع‌شده استفاده می‌کردند، رهبران پنهانی برای انجام دادن فعالیت‌های مدرسه وجود داشتند و بر اساس روابط کاری در بین گروه‌های رسمی و غیر-رسمی سرعت تصمیم‌گیری آگاهانه و خوب افزایش یافته بود. همچنین، نتایج نشان داد که از مزیت‌های عمده رویکرد، یک چشم‌انداز و رسالت مشترک است که باعث می‌شود نتیجهٔ کار تیمی بسیار موفق‌تر از تلاش‌های فردی باشد.

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

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

۱. وضعیت سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان چگونه است؟

۲. آیا بین مولفه‌های سبک رهبری توزیع‌شده با مولفه‌های اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان رابطه وجود دارد؟

۳. کدامیک از مولفه‌های سبک رهبری توزیع‌شده، پیش بینی کنندهٔ مؤثری برای اثربخشی سازمانی است؟

۴. آیا بین‌سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی در مدارس متوسطه دولتی همدان به لحاظ (جنسیت، تحصیلات، سنوات خدمت و سن) تفاوت وجود دارد؟

[1]. Engel-Silva

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

روش پژوهش

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

یافته‌ها

سوال اول: وضعیت سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه شهر همدان چگونه است؟

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

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

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

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

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

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

جدول ۲. بررسی وضعیت اثربخشی سازمانی مدارس با استفاده از آزمون t یک‌طرفه

شاخص متغیر		میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
اثربخشی‌سازمانی		۳/۱۲	۰/۷۲	۳	۳/۲۲	۳۳۴	۰/۰۰۱**
مولفه ها	رهبری آموزشی	۳/۲۵	۰/۸۶	۳	۵/۴۸	۳۳۴	۰/۰۰۱**
	مأموریت روشن	۳/۲۵	۰/۸۱	۳	۵/۶۰	۳۳۴	۰/۰۰۱**
	محیط سالم و منظم	۳/۱۶	۰/۸۶	۳	۳/۴۱	۳۳۴	۰/۰۰۱**
	انتظارات سطح بالا	۳/۲۴	۰/۸۰	۳	۵/۵۰	۳۳۴	۰/۰۰۱**
	کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی	۳/۰۶	۰/۹۰	۳	۱/۲۲	۳۳۴	۰/۲۲۳
	فرصت‌های حداکثر برای یادگیری	۲/۸۵	۰/۹۱	۳	۲/۹۵	۳۳۴	۰/۰۰۳**
	درگیر نمودن والدین و جامعه	۳/۰۶	۰/۹۰	۳	۱/۲۹	۳۳۴	۰/۱۹۶

بر اساس نتایج به‌دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول شماره ۳ بین سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۴۳۹)، مأموریت روشن (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۴۵۷)، محیط سالم و منظم (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۴۲۶)، انتظارات سطح بالا (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۴۹۸)، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۵۳۸)، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۵۴۹)، درگیر نمودن والدین و جامعه (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۵۸۰) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (p< ۰/۰۱). همچنین، بین مولفه فرهنگ مدرسه، سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی، مأموریت روشن، محیط سالم و منظم، انتظارات سطح بالا، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری، درگیر نمودن والدین و جامعه و اثربخشی سازمانی

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (p< ۰/۰۱). بین مولفه تصمیم‌گیری مشارکتی، سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی، مأموریت روشن، محیط سالم و منظم، انتظارات سطح بالا، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری، درگیر نمودن والدین و جامعه و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین مولفه توسعه حرفه‌ای، سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی، مأموریت روشن، محیط سالم و منظم، انتظارات سطح بالا، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری، درگیر نمودن والدین و جامعه و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ همچنین، بین مولفه اعتماد، سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۱۲)، مأموریت روشن (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۶۶)، محیط سالم و منظم (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۳۱)، انتظارات سطح بالا (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۳۵)، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۵۸)، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۴۹)، درگیر نمودن والدین و جامعه (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۱۹۶) و اثربخشی سازمانی (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۸۱) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین مولفه حمایت همه‌جانبه سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی، مأموریت روشن، محیط سالم و منظم، انتظارات سطح بالا، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری، درگیر نمودن والدین و جامعه و اثربخشی سازمانی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بین مولفه مأموریت سبک رهبری توزیع‌شده و هر یک از ابعاد اثربخشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (p< ۰/۰۵)؛ اما بین مولفه مأموریت و سایر مولفه‌های اثربخشی سازمانی رابطه معناداری مشاهده نشد (p>۰/۰۰۵). بین مولفه عمل رهبری سبک رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های رهبری آموزشی (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۲۳)، مأموریت روشن (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۶۸)، محیط سالم و منظم (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۸۶)، انتظارات سطح بالا (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۴۱)، کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۸۴)، فرصت‌های حداکثر برای یادگیری (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۸۵)، درگیر نمودن والدین و جامعه (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۲۹۰) و اثربخشی سازمانی (p=۰/۰۰۱ و r=۰/۳۱۸) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ بنابراین، به طورکلی می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش سبک رهبری توزیع‌شده و همه مولفه‌های آن، به جز مولفه مأموریت (که با برخی از مولفه‌های اثربخشی سازمانی رابطه‌ای نداشت)، اثربخشی سازمانی و مولفه‌های آن افزایش می‌یابد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

جدول ۳. بررسی رابطه بین مولفه‌های رهبری توزیع‌شده و مولفه‌های اثربخشی سازمانی

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

ضریب همبستگی r سطح معناداری p n =۳۳۵

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

سوال سوم: کدامیک از مولفه‌های سبک رهبری توزیع‌شده پیش‌بینی کنندهٔ مؤثری برای اثربخشی سازمانی است؟

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

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

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

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

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

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R2	ضریب تعیین اصلاح شده R^2	دوربین واتسون	F	سطح معناداری
حمایت همه جانبه	۰/۳۵۲	۰/۱۲۴	۰/۱۲۱		۴۷	۰/۰۰۱
عمل رهبری	۰/۴۳۴	۰/۱۸۹	۰/۱۸۹		۳۸/۶۰	۰/۰۰۱
توسعه حرفه‌ای	۰/۵۰۰	۰/۲۵۰	۰/۲۵۰		۳۶/۸۰	۰/۰۰۱
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۵۶۵	۰/۳۱۹	۰/۳۱۹	۱/۵۱	۳۸/۶۸	۰/۰۰۱
اعتماد	۰/۵۸۹	۰/۳۴۷	۰/۳۴۷		۳۴/۹۴	۰/۰۰۱
فرهنگ مدرسه	۰/۶۰۹	۰/۳۷۰	۰/۳۷۰		۳۲/۱۵	۰/۰۰۱

مدل	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	T	سطح معناداری	مفروضه‌های هم‌خطی	
	B	میانگین‌خطای استاندارد	Beta			تولرانس	تورم واریانس
مقدار ثابت	-۰/۳۵۶	۰/۲۵۶		۱/۳۹۰	۰/۱۶۵		
حمایت همه جانبه	۰/۱۹۸	۰/۰۴۰	۰/۲۳۰	۵	۰/۰۰۱	۰/۹۰۷	۱/۱۰۲
عمل رهبری	۰/۱۷۲	۰/۰۳۵	۰/۲۲۴	۴/۹۷۷	۰/۰۰۱	۰/۹۵۱	۱/۰۵۱
توسعه حرفه ای	۰/۲۳۲	۰/۰۳۷	۰/۲۷۹	۶/۳۰۹	۰/۰۰۱	۰/۹۸۱	۱/۰۱۹
تصمیم‌گیری مشارکتی	۰/۲۱۸	۰/۰۳۹	۰/۲۴۸	۵/۵۵۲	۰/۰۰۱	۰/۹۶۲	۱/۰۴۰
اعتماد	۰/۱۳۷	۰/۰۳۷	۰/۱۶۹	۳/۷۲۹	۰/۰۰۱	۰/۹۳۹	۱/۰۶۵
فرهنگ مدرسه	۰/۱۲۴	۰/۰۳۵	۰/۱۵۵	۳/۴۹۸	۰/۰۰۱	۰/۹۷۳	۱/۰۲۸

سوال چهارم: آیا بین سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی در مدارس متوسطه دولتی همدان به لحاظ (جنسیت، تحصیلات، سنوات خدمت و سن) تفاوت وجود دارد؟

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

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

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

شاخص	متغیر/ جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
سبک رهبری توزیع‌شده	مرد	۱۴۴	۳/۲۵	۰/۳۸	۰/۶۹۸	۳۳۳	۰/۴۸۶
	زن	۱۹۱	۳/۲۲	۰/۳۸			
اثربخشی سازمانی	مرد	۱۴۴	۳/۱۱	۰/۷۵	۰/۳۴۱	۳۳۳	۰/۷۳۳
	زن	۱۹۱	۳/۱۳	۰/۷۰			

بر اساس اطلاعات جدول شماره ۶، در میزان سبک رهبری توزیع‌شده از دیدگاه دبیران به لحاظ سن (P =۰/۷۷۳ و $F_{(۳ و ۳۲۳)}$ =۰/۴۲۳)، تحصیلات (P =۰/۸۱۴ و $F_{(۳ و ۳۱۸)}$ =۰/۳۱۶) و سنوات خدمت (P =۰/۴۲۵ و $F_{(۵ و ۳۲۷)}$ =۰/۹۸۸)، تفاوت معناداری مشاهده نمی‌شود. همچنین، در میزان اثربخشی سازمانی مدارس از دیدگاه دبیران به لحاظ سن (P =۰/۹۰۸ و $F_{(۳ و ۳۲۳)}$ =۰/۱۸۳)، تحصیلات (P =۰/۸۷۶ و $F_{(۳ و ۳۱۸)}$ =۰/۲۲۹) و سنوات خدمت (P =۰/۹۷۹ و $F_{(۵ و ۳۲۷)}$ =۰/۱۵۲)، تفاوت معناداری مشاهده نشد؛ بنابراین، بین دیدگاه دبیران به لحاظ ویژگی‌های شخصیتی، سن، تحصیلات و سنوات خدمت، در مورد سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه دولتی شهر همدان، تفاوت معناداری وجود ندارد.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

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

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

بحث و نتیجه گیری

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

مدرسه بوده و در راستای تشریح و تفسیر این اصطلاح بیان داشته‌اند که رهبری آموزش از اصطلاحات دیگر رایج رهبری در سایر سازمان‌ها متفاوت است. مدیران در نقش یک رهبر همواره باید نسبت به تفویض اختیار و جلب مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری در امور مدیریتی و غیرمدیریتی اشتیاق نشان دهند و از این طریق، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی را به امری همگانی تبدیل کنند. نتایج بسیاری از پژوهش‌ها حاکی از آن است که تفویض اختیار و مسؤلیت، به‌ویژه در امور حرفه‌ای و همچنین جلب مشارکت همه جانبه افراد سازمان در تصمیم‌گیریها با تعهد، اثربخشی، افزایش عملکرد و رضایت شغلی (هالینگر و هک، ۱۹۹۸؛ اسپیلان، هالورسون و دایاموند[1]، ۲۰۰۴؛ و هریس، ۲۰۰۸) رابطهٔ نزدیکی دارد که همهٔ این نشانه‌ها در رهبری توزیعی دیده می‌شود. پس می‌توان گفت که سبک رهبری توزیعی در مدارس متوسطه شهر همدان، به خوبی اِعمال شده و از جانب معلمان مورد تأیید است و از مطلوبیت لازم برخوردار می‌باشد. در وضعیت‌سنجی اثربخشی سازمانی مدارس نیز نتایج نشان داد که به جز مولفه کنترل و سنجش پیشرفت تحصیلی و درگیر نمودن والدین که در حد متوسط و مولفه فرصت‌های حداکثر برای یادگیری که کمتر از حد متوسط بودند، بقیه مولفه‌ها بالاتر از حد متوسط است. نتایج این سؤال با یافته-های تحقیقات حسنی و سامری (۱۳۸۹)، اباری[2] و ایتولا[3] (۲۰۱۲)، زکی (۱۳۸۹)، زکی و همکاران (۱۳۸۵) و اسکندری (۱۳۹۲) همخوانی داشته و آن‌ها را تأیید می‌کند. در تبیین این نتایج باید یادآور شد که بی‌شک، توجه مدیران و معلمان مدارس بر انجام وظایف، به عنوان رهبری آموزشی، پرورش جوّ یادگیری در مدارس، تنوع فعالیت-های‌کلاسی، بیان روشن اهداف و مأموریت‌ها، ارتقاء کیفی و کمی یادگیری، حمایت از معلمان و کارکنان، ارائه بازخورد از یادگیری دانش‌آموزان به والدین و خود دانش‌آموزان، بهبود وضعیت فیزیکی مدارس، بهبود وضعیت عاطفی معلمان، کارکنان و دانش‌آموزان، ایجاد محیطی منظم و سالم، بهبود مهارت‌های آموزشی، ارتباطات مؤثر با دانش‌آموزان و اولیاء، شفاف بودن استراتژی‌های مدرسه، ارتقاء رویه‌های ارزشیابی، تأکید بر پیشرفت تحصیلی، بهبود برنامه‌های آموزشی، تأکید بر آموزش و یادگیری کیفی و جلب حمایت‌های والدین از برنامه‌های آموزشی و درسی

1. Spilane, Halverson & Diamond
2. Abari
3. Oyetola

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

مدارس، از دلایل بالا بودن اثربخشی سازمانی این مدارس است. همچنین، یافته‌های سؤال بعدی تحقیق، بیانگر این است که بین مولفه‌های سبک رهبری توزیعی مدیران، با مولفه‌های اثربخشی سازمانی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. در همسویی نتایج پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با این فرضیه، تحقیقی یافت نشد، ولی پژوهشگران رابطه مثبت و معنادار متغیرهای گوناگون و مشابه با اثربخشی را با رهبری توزیع‌شده نشان دادند که از جمله آن می‌توان به پژوهش‌های احمدی (۱۳۹۲)، عزیزی (۱۳۹۳)، زکی (۱۳۸۹)، عباسیان (۱۳۹۰)، هریس (۲۰۰۹)، هالینگر (۲۰۰۵)، یاسینی و همکاران (۱۳۹۱)، گلدینگ و والتون (۲۰۱۴) و انگل سیلوا (۲۰۰۹) اشاره نمود. سبک رهبری توزیعی، به عنوان هدایت منابع رهبری، استفاده از تخصص افراد در یک سازمان منسجم از طریق فرهنگ مشترک موجب بهبود آموزش و افزایش عملکرد و اثربخشی می‌شود (المور[1]،۲۰۰۰). مدیران مدارس، با به‌کارگیری رهبری توزیعی، به معلمان فرصت‌های بیشتری برای مشارکت در فعالیت‌های حرفه‌ای داده و با تعامل و مشارکت اعضای مدرسه در برنامه‌های آموزشی برای نائل آمدن به اهداف سازمان تلاش می‌کنند. همچنین، اتخاذ این سبک رهبری در بین معلمان، دیدگاه مثبت‌نگری نسبت به توانایی‌هایشان را ایجاد می‌کند و محیط را خلّاق‌گونه و نوآور می‌سازد. ایجاد محیطی خلّاق و پویا که در آن دبیران و دانش آموزان بتوانند در فرایندهای تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند، مستلزم تسهیم وظایف و نقش‌های رهبری در درون اجتماع یادگیرنده است. این تسهیم باید از سوی رهبری مدرسه صورت پذیرد. این امر محقق نمی‌گردد، مگر آنکه دستگاهی مشارکتی و مبتنی بر توزیع مسؤلیت‌های رهبری برقرار باشد. با توجه به اینکه سیستم آموزشی ایران، متمرکز است و در نظام‌های متمرکز، علاقه‌مندی و اشتیاق به فعالیت‌های گروهی و یادگیری مشارکتی در حد پایین است، وجود رهبری توزیع‌شده و توزیع فعالیت‌های رهبری بین مدیر و دبیران، بستری را در مدارس ایجاد می‌کند. این امر زمینه مشارکت فعالانه دبیران و سایر کارکنان در امور مدرسه را به نحو احسن فراهم می‌سازد (احمدی، ۱۳۹۲).

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

[1]. Elmore

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

(۱۳۹۲) مبنی بر قابل پیش‌بینی بودن عملکرد سازمانی از طریق مولفه‌های سبک رهبری توزیعی، یاسینی و همکاران (۱۳۹۱) مبنی بر اثر پیش‌بینی کنندهٔ رهبری توزیع‌شده بر احساس کارآمدی معلم و رضایت شغلی و تعهد سازمانی معلمان و عزیزی (۱۳۹۳) مبنی بر پیش‌بینی اعتماد سازمانی از طریق مؤلفهٔ فرهنگ مدرسه و تجارب رهبری در سبک رهبری توزیعی همخوانی دارد. لازم به ذکر است که چون اغلب پژوهش‌های انجام شده در زمینه رهبری توزیعی بیشتر بصورت همبستگی و یا تحلیل اثر این سبک بوده و برای اثر پیش‌بینی کنندگی کمتر کار شده است؛ لذا، برای تبیین یافته فقط می‌توان بیان کرد که آنچه مسلم است، تأثیر و رابطه مستقیم رهبری و نوع سبک رهبری بر عملکرد و اثربخشی سازمان است. پژوهش‌ها، بیانگر تأثیر بسیار بالای سبک رهبری توزیعی بر متغیرهای مختلف (ترل،۲۰۱۰)؛ رابطه رهبری توزیع‌شده با دستاوردهای تحصیلی (چی[1] و سوفیان[2]، ۲۰۱۱)؛ رهبری توزیعی با عملکرد سازمانی (احمدی، ۱۳۹۲)؛ رهبری توزیع‌شده با اثربخشی (هریس، ۲۰۰۹)؛ رهبری توزیع‌شده با تغییر و توسعه سازمانی (عزیزی، ۱۳۹۲)؛ رهبری توزیعی با اعتماد سازمانی (عزیزی، ۱۳۹۲) و غیره است؛ بنابراین، می‌توان گفت که اثر پیش‌بینی‌کنندگی مولفه‌های سبک رهبری توزیعی بر متغیرهای مختلف روشن است. نهایتاً، نتیجه سؤال آخر مبنی بر تفاوت بین سبک رهبری توزیعی و اثربخشی سازمانی به لحاظ جنسیت، تحصیلات، سنوات خدمت و سن نشان داد که بین دیدگاه دبیران زن و مرد در مورد سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین، به لحاظ ویژگی‌های شخصیتی، سن، تحصیلات و سنوات خدمت نیز در مورد سبک رهبری توزیع‌شده و اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه دولتی شهر همدان تفاوت معناداری مشاهده نشده است. این نتایج، با یافته‌های پژوهش زکی (۱۳۸۹)، صحرانورد (۱۳۹۰)، احمدی (۱۳۹۲)، چی و سوفیان (۲۰۱۱) همخوانی دارد. باید یادآوری کرد از آنجایی که رهبری توزیع‌شده به عنوان پدیده‌ای تعریف می‌شود که در آن فعالیت‌های رهبری توسط یک نفر انجام نمی‌شود، بلکه در میان افراد مختلف و گروه‌های کاری تسهیم شده و در این پارادایم نوین، رهبر مدرسه دستور و فرمان نمی‌دهد، بلکه کار را از طریق دیگران و تسهیم قدرت با آنان انجام

[1]. Chi
[2]. Sofian

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

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

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

منابع

احمدی، ح. (۱۳۹۲). بررسی رابطه رهبری توزیع‌شده با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی دولتی شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

اسکندری، ا. (۱۳۹۲). بررسی میزان برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و سبک رهبری تحولی و رابطه آن‌ها با اثربخشی سازمانی مدارس ابتدایی هیئت امنایی و عادی استان همدان در سال تحصیلی ۹۲ – ۱۳۹۱. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا همدان.

حسنی، م. و سامری، م. (۱۳۸۹). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس متوسطه ناحیه یک شهر ارومیه با استفاده از مدل پارسونز، *مجله مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۲۱، ۲۲۳-۲۰۱.

خلیلی شورینی، س. (۱۳۸۳). *تئوری‌های رهبری سازمانی و کاربرد آن در نظام مدیریت ایران*. تهران: قائم.

زکی، م. ع.، ادیبی‌سده، م. و یزدخواستی، ب. (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی سازمانی مدارس آموزش‌وپرورش شهر اصفهان. *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، ۲، ۴۳-۲۷.

زکی، م. ع. (۱۳۸۹). عوامل اثربخشی سازمانی مدرسه و بررسی رابطه آن با ویژگی‌های آموزشی معلمان. *مجلهٔ علوم انسانی*، ۸۰، ۱۹۵-۱۶۱.

سلیمی، ق، شاهمندی، ا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه سبک رهبری تحولی-تعاملی با میزان کاربست ملفه‌های سازمان یادگیرنده در دبیرستان‌های شهر اصفهان. *فصلنامهٔ مدیریت و برنامه ریزی در نظام آموزشی*، ۱، ۳۷ -۲۱.

صحرانورد، ی. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت رهبری فراگیر در مدارس شهر سنندج، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه کردستان.

عباسیان، ع. (۱۳۹۰). ارائه الگوی رابطه رهبری توزیعی با پیشرفت تحصیلی در مدارس راهنمایی پسرانهٔ شهر تهران. رسالهٔ دکتری دانشگاه شهید بهشتی.

عزیزی، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه رهبری توزیع‌شده مدیران و اعتماد سازمانی دبیران دورهٔ متوسط شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.

مهربانی، ز. (۱۳۹۰). رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه با وضعیت رهبری توزیعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.

یاسینی، ع. عباسیان، ع؛ و یاسینی، ط. (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران: ارائه یک مدل. *فصلنامهٔ رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. دوره چهارم*، ۱، ص ۵۰-۳۳.

Abari, A. O., & Oyetola, I. O. (2012). Organizational identity, schools effectiveness and the system theory. *Educational Research Journal. 2*, 104-110.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

Bennett, N., Wise, C., Woods, P. A., & Harvey, J. A. (2003). *Distributed Leadership: A review of literature*. National College for School Leadership.

Botha, R. J. (2010). School effectiveness: conceptualizing divergent assessment approaches. *South African Journal of Education EASA, 30*, 605-620.

Chi, K. S., & Sofian, S, (2011). The impact of human capital and total quality management on corporate performance. *Institute of Interdisciplinary Business Research. 3*, 1091-1100.

Daft, R. L., Murphy. J., & Willmott, H. (2010). Organization theory design. Andover: South-Western Cengage Learning.

Elmore, R. F. (2000). *Building a new structure for school leadership.* Washington DC: The Albert Shanker Institute.

Engel-Silva, M. (2009). The role of distributed leadership in quality educational organizations. Californian: University of California. Unpublished master's thesis.

Etcher, J. P. (1997). Post-Heroic Leadership: managing the virtual organization. *Performance Improvement*, *36*, 5-10.

Goulding, A., & Walton, J. G. (2014). Distributed leadership and library service innovation. *Advances in Librarianship*, *38*, 37-81.

Grenda, J. P. (2006). *Leadership, Distributed*. In F.W. English, Encyclopedia of Educational Leadership and Administration. London: Rolf A. Janke.

Hallinger, P. (2005). Instructional leadership: how has the model evolved and what have we learned? Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association.

Hallinger, P., & Heck, R. (2003). *Understanding the contribution of leadership to school improvement in: M. Wallace and L. Paulson (Ed.). Learning to Read Critically in Educational Leadership and Management.* London: Sage.

Harris, A. (2004). Distributed leadership and school improvement. *Educational Management Administration & Leadership*, *32*,11–24.

Harris, A. (2009). *Distributed leadership different perspectives.* University of London: Institute of Education.

Harris, A. (2008). Distributed leadership according to the evidence. *Journal of Educational Administration*, *46*, 172-188.

Harrison, B. L. (2008). *The perceptions of teachers and school administrators of school effectiveness.* Unpublished doctoral dissertation, University of Mississippi.

Hatcher, R. (2005). The distribution of leadership and power in schools. *British Journal of Sociology of Education*, *26*, 253-267.

Henderson, J. D. (2011). *Instructional and organizational effectiveness in selected preps-identified value added and preps-identified value subtracted elementary schools in Mississippi*. Unpublished doctoral dissertation, University of Mississippi.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Educational administration:* Theory, research and practice. New York: Mc Graw-Hill.

Kupers, W., & Weibler, J. (2006). How emotional is transformational really? Some suggestions for a necessary extension. *Leadership & Organization Development Journal*, *27*, 68-38.

Lashvay, L. (2003). *Distributed leadership*. Clearinghouse on educational policy management, 1-7. Retrieved January 26, 2006 from Research Roundup.

Mc Beath, J. (2005). Leadership as distributed: a matter of practice. *School Leadership and Management*, *25*, 349-366.

Mortimore, P. (2000). *Globalization, effectiveness and improvement*. Paper read at the 13th annual meeting of the International Congress for School Effectiveness and School Improvement, Hong Kong.

Palmer, B., Walls, M., & Stough, C. (2002). Emotional intelligence and effective leadership. *Journal of Leadership & Organization Development*, *22*, 5-10.

Rivers, S. D. (2010). *Leadership as a distributed phenomenon*: a study of shared roles and grade student achievement. ProQuest Publisher. Dissertation publishing.

Spilane, J., Halverson, R., & Diamond, J. (2004). Toward a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Curriculum Studies. 36*, 3-34.

Sun, H., Creemers, B. P.M., & De Jong, R. (2007). Contextual factors and effective school improvement. *School Effectiveness and School Improvement*, *18*. 93-122.

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]

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

Fakhrossadat Nasiri Valik Bani, Elaheh Ghanbari

Abstract

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

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

[Downloaded from isharat.khu.ac.ir on 2026-10-29]

[DOI: 10.18869/acadpub.erj.2.31.110]