

رویکردهای نوین آموزشی  
داشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانش گاه اصفهان  
سالین جمش مارقی کش ماره پیاپی ۱ اهار وبتلستان ۱۳۸۹  
ص ۱۰۸-۸۷

## اثربخشی رهبری هی ریل ایران و فدوس تان: تأثیرجنسیت و نوع مدرسه

غلامرضش م س موکانی\*، استای ار گروه علومت بی تی و وان شناسی هس گامهی ب ش تی  
gh\_shams@sbu.ac.ir

### چکیده

درای ن تحقیق، اثربخشی رهبری م دیران ایران و هندوستان در سال تحری لی ۸۸-۳۸۷ بررسی گردی-دای-ن پژوهش بر صری فی انواع بیمای شی است ششصد دبیر از ۵۲۰ دبیرس تان از شهرهای طفهان و هس ور ازطریق روش نم ونهنگ بری تصادفی طب هین دیش ده دو مرحله ای ان تخاب شدن دان تخاب مدارس وب ایران به طور مساوی از هر دو نوع مدارس دولتی و خص وصی غ یلت فاعی انجام گرفت. برای جمع آوری داده ها، از قیاس اثربخشی بر صری (LES) تاج (۲۰۰۱) س تفاده گردی د و ازتحلیل واریانس (ANOVA) دوس ویه برای تحلیل داده هاس-تفاده گردی دلخف ته ها، حاکی از آن است کفوت معناداری بین دوکش ور در زمین ه هم به لبع اثاربخشی بر صری م دیران وجود دارد. طبق ارزیابی دبیران، م دیران ایران هر شش بعد اثربخشی رهبری رلیش تراز مدیران فد دارا هین د ( $F=58.450; P<.001$ ). در رابطه با جنسیت ( $F=16.092; P<.001$ ) هانگی ن نم برانلث بر بخشی در زناجیش تراز مردان بود ونوع مدرسه ( $F=9.180; P<.003$ )، ادرك دبیران را درباره اثربخشی رهبری م دیران در هر دو کشور به طور معناداری تحت تأثیر قرار داده است.

**واژه های کلیدی:** اثربخشی رهبری، م دیرلند دبیرس تان، جنسیت ونوع مدرسه

## مقدمه

نوشته‌های فی‌عادی در مورد هب‌بری موج‌ودسل-ت. مزارانکت‌اب و مقاله در مورد اینکوهب‌بری به چه معنی سل-ت، چرا امی-ت دارد و چطور موفقی-ت ملیز می‌شود نوشته شده سل-ت. الی این جریانکت‌ار درین فی نه تمی‌وری یژگ‌سی هب‌بری سل-ت کبمی‌ان می‌کنند سل سل له. تبارشنلی، ی‌شهو اصل مردانیزرگ‌سی پوده سل-تکت‌بفه فاص-بق-دردت و سیدلاند. موضوع کل‌سی تی‌وری یژگ‌سی کی‌ن سل-تکت‌وهبران افراد بخ-صوصی با هوش‌دان‌شوری، پلی‌داری فطرباق‌پذیری و پلگ‌ک‌اه مست‌ند (لس-توگ‌ل بر گف‌ته از دست‌ملاچیان و یژگ‌ران، ۲۰۰۱). در اواخر دهه‌های ۱۹۴۰ و ۱۹۵۰، پژوهش‌گنات‌م‌ک‌ز خود ربررفت‌ار هبران‌به جای «یژگ‌سی‌های آن‌ها» معطوف نمودن سمکت-برفت‌اری» بر چه‌ار موضوع مش‌ترک درمی‌ان هبران توجه می‌ک‌رد: «ح‌ط‌ت از کارکن‌ان»، نلسه‌لی‌تعام‌ل «تک‌گی‌ببر مدف» و نلسه‌لی‌لک‌ار «بدرام‌ت‌ال، هلپین و وینر<sup>۲</sup>، ۱۹۵۷؛ کت‌ز وک‌ان<sup>۳</sup>، ۱۹۵۲). کت‌ب‌باقت-ضاییر هب‌بری سمکت-ب‌تک‌ری سل-تکت‌ب‌رع‌وام‌ل وضعی‌تی‌مانند: «انجام‌وظ‌ای فب‌به وری لگ‌روه» «تک‌ش‌خ‌صیر هب‌ر» و انتظارات‌تق‌ش» متم‌ک‌ز سل-ت‌بدرام‌ت‌ال یوک‌ل<sup>۴</sup>، ۱۹۹۸). جلی‌دترین‌نوع‌تی‌وری‌های هب‌بری تلفیق‌سی. تکیب‌سی اوتکات-بفک‌ری قبل‌سی سل-ت‌کی‌ن‌نوع‌تی‌وری‌به‌ط‌ورت‌ن‌او بی‌اعن‌وانر هب‌بری فون‌د» گن‌گ‌ر وک‌نانون‌گو<sup>۵</sup>، ۱۹۸۷؛ ه‌اوس<sup>۶</sup>، ۱۹۷۷) هب‌بری تح‌ولی‌اقت‌الی «ب‌اس<sup>۷</sup>، ۱۹۷۷، ۲۰۱۰ تی‌یج‌سی ودوان<sup>۸</sup>، ۱۹۸۶) هب‌بری‌صری»، (سش‌ک‌ین<sup>۹</sup>، ۱۹۸۸) ی‌لر هب‌ری اله‌امی» بن‌یس‌ون‌انوس<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۳) فلی‌دم‌ش‌دل‌ن‌لدق‌ضی‌ع‌اص‌لی‌ینی‌عادی‌کی‌ن‌م‌وج تی‌وری‌های‌ن‌سل-تکت‌وهبران نیازها، ارزش‌ها و شل-تیاق‌های‌بی‌روان‌را ازت‌ط‌ل

1 - Stogdill  
2 - Halpin & Winer  
3 - Katz & Kahn  
4 - Yukl  
5 - Conger & Kanungo  
6 - House  
7 - Bass  
8 - Tichy & Devanna  
9 - Sashkin  
10 - Bennis & Nanus

ان‌فردادی» ب‌س‌م‌ت «ع‌ل‌ایق‌ج‌م‌عی» س‌وق‌می‌د‌ه‌ن‌د.

ر‌ه‌ب‌ری‌یک‌سی‌از‌م‌س‌ل‌س‌ا‌ز‌م‌انی‌س‌ل‌-‌ت‌ک‌ب‌-‌س‌ی‌ا‌ر‌م‌ط‌ل‌ع‌ش‌د‌ه‌س‌ل‌-‌ت‌ب‌ا‌و‌ج‌و‌د‌ل‌ن‌،  
ه‌ن‌و‌ز‌د‌رم‌ی‌ا‌ن‌ه‌ب‌ن‌ف‌ا‌ت‌و‌ا‌ف‌ق‌ه‌گ‌ا‌نی‌د‌ر‌خ‌-‌ص‌و‌ص‌ت‌عی‌-‌ف‌و‌ه‌ب‌ری‌ب‌و‌ی‌ژ‌ه‌د‌ر‌م‌ج‌م‌وع‌ه  
م‌ط‌ل‌ع‌ا‌ن‌ت‌ب‌-‌ی‌ن‌ف‌ر‌ن‌گ‌ن‌گ‌ن‌گ‌ف‌ت‌ه‌س‌ل‌-‌ت‌ت‌ع‌ا‌ی‌ف‌ب‌ر‌ح‌س‌ب‌ت‌گ‌ی‌ب‌ر‌ت‌و‌ا‌ن‌ا‌ی‌ی‌ه‌ا‌ی‌ه‌ب‌ر‌،  
ی‌ژ‌گ‌ی‌ه‌ا‌ی‌ش‌خ‌ص‌ی‌ت‌ی‌،‌و‌ا‌ب‌ط‌ت‌ئ‌ی‌و‌گ‌-‌ذ‌ار‌،‌ر‌و‌ک‌ر‌د‌ش‌ن‌ا‌خ‌ت‌ی‌د‌و‌ق‌ا‌ب‌ل‌ر‌و‌ک‌ر‌د‌ع‌ا‌ط‌ف‌ی‌،  
ف‌ر‌د‌م‌ح‌و‌ری‌د‌و‌ق‌ا‌ب‌-‌ل‌گ‌-‌ر‌و‌ه‌م‌ح‌و‌ری‌ت‌ه‌ا‌-‌ل‌ب‌ه‌خ‌خ‌و‌د‌د‌و‌ق‌ا‌ب‌ل‌ت‌م‌ا‌ی‌ل‌ات‌ج‌م‌عی  
م‌ت‌ف‌ا‌ق‌ن‌ل‌د‌ل‌-‌ر‌ا‌ح‌ث‌ا‌ل‌ب‌-‌س‌،‌ ۱۹۹۰، ۱۹۹۶، ۱۹۹۸، ۱۹۹۸). ت‌عی‌-‌ف‌ا‌خ‌ی‌ری‌ک‌-‌ه‌ت‌و‌ی‌س‌ط  
ه‌ا‌وس‌و‌ه‌ک‌ا‌ر‌ا‌ن‌و‌ی‌(۱۹۹۹) ا‌ول‌-‌ش‌د‌ه‌ب‌ی‌ا‌ن‌م‌ی‌ک‌ن‌ل‌ک‌-‌ر‌ه‌ب‌ری‌،‌ت‌و‌ا‌ن‌ا‌ی‌ی‌ک‌ف‌ر‌د  
د‌ن‌ف‌و‌ذ‌ب‌و‌ا‌ن‌گ‌ی‌خ‌ت‌ن‌و‌ت‌و‌ا‌ن‌ب‌ن‌ل‌ن‌م‌و‌د‌ن‌ت‌گ‌-‌ر‌ا‌ف‌ب‌ه‌م‌ش‌ا‌ر‌ک‌ت‌د‌ر‌ن‌ر‌ی‌خ‌-‌شی‌و‌و‌ف‌ق‌ی‌-‌ت  
س‌ا‌ز‌م‌ان‌ه‌ا‌ی‌ی‌س‌ل‌-‌ت‌ک‌-‌ع‌-‌ض‌و‌ا‌ن‌م‌ت‌ن‌د» (س‌ص‌۱۷۱-۲۳۳). م‌ض‌و‌ع‌ه‌ب‌ری‌ف‌ن‌و‌م‌ان‌د‌ه‌ی  
ف‌ر‌م‌ن‌ب‌ر‌د‌اری‌خ‌و‌د‌ک‌ا‌رن‌ی‌س‌ت‌ب‌ل‌ک‌-‌ش‌ا‌م‌ل‌ب‌ن‌و‌ا‌ن‌گ‌ی‌خ‌ت‌ن‌و‌ت‌ر‌غ‌ی‌-‌ب‌ل‌ف‌-‌ر‌ا‌ب‌ر‌ای‌ه‌ن‌-‌ت‌ی‌ا‌ب‌ب‌ه  
ا‌ه‌د‌ا‌ف‌ی‌ک‌س‌ا‌ز‌م‌ان‌ب‌ا‌ح‌ا‌ک‌ث‌ر‌ت‌و‌ا‌ن‌ا‌ی‌ی‌آ‌ن‌ا‌ن‌س‌ل‌ت‌(س‌ی‌ن‌گ‌و‌ش‌ر‌ما، ۲۰۰۵).

ن‌ر‌ی‌خ‌-‌ش‌ی‌ه‌ب‌ری‌،‌ ه‌ت‌م‌ل‌ب‌ر‌ف‌ر‌ی‌ن‌د‌گ‌ر‌و‌ه‌ی‌-‌ب‌ا‌ه‌ب‌-‌ب‌ع‌ن‌و‌ا‌ن‌ع‌ن‌ص‌ر‌ه‌ل‌ی‌ن‌گ‌ر‌ا‌ص‌لی  
س‌ل‌ت‌. ه‌م‌ان‌ط‌ور‌ک‌ه‌چ‌س‌ت‌ر‌چ‌ن‌د‌د‌ه‌ق‌ب‌-‌ل‌گ‌ف‌ت‌ه‌س‌ل‌-‌ت‌:‌ن‌ر‌ی‌خ‌-‌شی‌ت‌ح‌ق‌ق‌ا‌ه‌د‌ا‌ف‌ا‌پ‌یش  
ن‌عی‌-‌ی‌ن‌ش‌د‌ه‌ع‌م‌ل‌ه‌م‌ک‌ا‌ر‌ا‌ن‌ه‌س‌ل‌-‌ت‌(ب‌ل‌ه‌ن‌ق‌-‌ل‌ا‌ز‌س‌ی‌ن‌ت‌ا‌ج<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱: ۳) ن‌ر‌ی‌خ‌-‌شی‌د‌ل‌ت‌ب‌ل‌ب‌ه  
ن‌ف‌و‌ب‌-‌س‌ت‌گی‌د‌ا‌ر‌د‌،‌ا‌م‌ا‌د‌ر‌م‌رح‌ل‌ب‌ف‌ع‌س‌و‌ا‌ل‌ه‌ا‌ی‌ی‌ب‌ی‌ر‌ا‌م‌و‌ن‌چ‌ک‌و‌ن‌گی‌آ‌ن‌و‌ج‌و‌د‌د‌ار‌ه‌ا‌ن‌ن‌د  
ی‌ل‌ک‌-‌ه‌:‌ک‌ا‌ر‌ه‌ا‌چ‌گ‌و‌ن‌ه‌ا‌ن‌ج‌ا‌م‌م‌ی‌ش‌و‌ن‌د‌ت‌ب‌ل‌ف‌ت‌ی‌ج‌-‌ه‌ب‌س‌ن‌د‌. ر‌و‌ک‌-‌ر‌ت‌ب‌-‌ا‌د‌لی‌ن‌ر‌ی‌خ‌-‌شی  
ر‌ه‌ب‌ری‌ب‌ر‌ا‌ب‌ط‌و‌ه‌ب‌ر‌پ‌ی‌ر‌و‌د‌ر‌د‌و‌ح‌و‌ز‌ه‌ع‌م‌د‌ه‌م‌و‌ه‌ت‌گ‌ی‌د‌م‌ی‌ک‌ن‌د‌:‌ا‌ول‌پ‌ل‌-‌خ‌د‌ه‌ی  
گ‌-‌ر‌و‌ه‌ت‌ح‌ق‌ق‌ت‌ع‌ل‌ج‌ی‌ژ‌ه‌و‌د‌ه‌ت‌ض‌م‌ی‌ن‌ا‌ه‌-‌د‌ا‌ف‌ی‌ک‌-‌ب‌ی‌ش‌ت‌ر‌ی‌ن‌ت‌و‌ج‌-‌ه‌م‌ک‌ن‌ر‌ب‌ل‌ه‌اع‌-‌ض‌ای  
گ‌-‌ر‌و‌ه‌ع‌ط‌و‌ف‌م‌ی‌ک‌ن‌د‌ن‌ر‌ی‌خ‌-‌ش‌ی‌-‌س‌ت‌گ‌ی‌-‌ش‌-‌ی‌و‌ه‌ا‌ن‌ج‌ا‌م‌ک‌ا‌ر‌ه‌ب‌ر‌ای‌ه‌ن‌-‌ت‌ی‌ا‌ب‌ب‌ن‌ف‌ت‌ع‌ل‌ج  
م‌ط‌ل‌و‌ب‌گ‌-‌ر‌و‌ه‌و‌ه‌چ‌ن‌-‌ی‌ن‌خ‌و‌ن‌ت‌ع‌ل‌ج‌d‌ار‌د‌ن‌ر‌ی‌خ‌-‌ش‌ی‌h‌ب‌ری‌یع‌ن‌ی‌س‌ل‌-‌ت‌ف‌ا‌د‌ه‌ی‌ن‌ه‌ا‌ز‌م‌ن‌ب‌ا‌ع  
ان‌-‌س‌انی‌و‌م‌د‌ی‌ت‌ا‌ح‌د‌م‌ک‌ن‌-‌ن‌-‌م‌ق‌ل‌-‌ب‌-‌ر‌ن‌ر‌ی‌خ‌-‌شی‌س‌ا‌ز‌م‌انی‌ت‌ئ‌ی‌و‌گ‌-‌ذ‌اری‌ل‌ح‌ت‌ی‌م‌-‌ش‌ا‌ب‌ه

آن ملت، اما بر مبنای حقوقی ت مرکز دارد.

در حالی که یژگی های مودرتولف قی در مورد هب-بران وجودن-دارد، ام لمل زومات معین-برای ندربخ-شیر هب-بری در وضعیت های مختل-ف ش ساختش ده سل-ت. چگ-ونگی ندربخ-شیر هب-بری چن عدا فبه خود هب-براهوب وطنی س ت بل که الزامات نق-شیر هب-بری سل-ت. سل-تو گیل (۱۹۷۴)، چن-مین می گوی-لکه هب-بران ندربخ-شیر رخ لافوب هب-بران غ یب ندربخش، زیره-ستان خود را در جی-ان آنچ-لکه که از آنه-انتظار می-رود قی-رار می-دهن-د، آن-ان را از روند تی-بی-رات مطلق می-سازند، دلل-ت ص می-گی-ری ا توضیح می-دهن-د و نظر آنه-وا قبل از اتخ-اخیک طرح جی-د جی-ا می-ش-وند» (ص ۸۵). در ه-مین رسل-تا وی-ی-ان می-کن-د: «ندربخ-شیر هب-بران، درج-لفظ باقی-ذیری و ان عطا فپ-ذیری ش تری از خود بروز می-دهن-د که آنه-ا را قادر می-سازد ف تار خود ربا تقاضاهای در حالتغی-یر و ناقض تطبیق ده-ند» (ص ۲۱۱).

برحسب سطح هب-بری درس-ازمان، حالات مختلف می-کن-ن سل-ت مورفی-از بش-د. پورتر و لاولر<sup>۱</sup> (۱۹۶۸) در مق-سهی مدیران و سرپس-تان چن-مین می-گین-د: «مدیران، بیش از سرپس-تان عملی-اتی دارای-ن-آوری و ج-سارن-ن-د» (ص ۲۱۱) قی-بلا ش-ستگی رهبر برحسب غاص-رس-ساخت دهی و مراعات ارفی-ایی می-ش-د. مطلع-ه هفی-ل وکن-ز<sup>۲</sup> بزرگت-ه از هسین-تاج، (۲۰۰۱) در زمین-ندربخ-شی مدیران گروه-مادر مدی-ت دانش-گاه بی-ن-امی-ت-ل-ن دو عام-ل-سل-ت. یژگی های-اف-ردی در ندربخ-شیر هب-بری بس یارحیاتی تلقی می-ش-د، فی-رائل-ن ام-به ادراک زیره-تان و اک-نش آنه-ا دو قبال-ل کف-ت-ان-صاف وق-هت-ی هب-ب-ستگی دارد ندربخ-شیر هب-بری به-بره-ت زیره-تان از ان-صافوب-برقی-دردانی از عمل-کرد خوب و ن-داد فپ-ا داش-ب-عمل-کرد وضعی فن-یز مربوط می-شود.

ثبات عطا فی-ب-معن-وان-ن-عق-درت-بی-ز و قابلی-ت اط-مین-ان در نظر گرفت-ه می-ش-ود.

بع-لاوه، لواط و وحده نقرماتى بى-راى فرلين لوهبرى بى بخش الزامى مست نلاف-زون  
بى ران مثر بىخ-شپى هوبر بى ه يلف-ت، تحصى لى حفظ و انتوقال اطلاع-بى سى سى دارك كه  
قس م ت ع مدهى آن از طريق گفـت گو با ديگران انجام مى گـيـرد.

مديران بى-معن و اوفه بى ران مؤن-سات آموشى، نقى-ش هـاى فى-اد و بى-چى مده اى دارن-د.  
آن انمل-ز بى-پى روى از هـ-تورلاع م ل هـ-كاف-راد م-افوق درس-ازمان و وزارت آم-وزش و  
بى-رورش و اج-راى خ-ط م-شى هـاى جى-لست-ع-ب-د م-غى-ش-ده توى-ط آنهـا مست نلب-راى  
تض-مى ن اج-راى هـو فقى-ت-لئى-زى-ن خ-ط م-شى هـا، م-ديران بى-د در هر-مرجله-عـلى-ات را  
ادار مبلزبى نى و كفت-رلن ملى-د. از هـ-مه هـفت-ر، آنهـا بى-لس-ازمان هـا رها بى-رى ك-رد مبه-به  
پى-شپى رن-د. بى-ك كه م-ديران چق-د بى-ط-ور بى بخش نق-ش هـاى خ-ود رلطا م-نى ملى-ب-به  
عوامل مختل فى-ب سى سى دارد.

وفا<sup>۱</sup> و هـ-ك ران (۲۰۰۵)، در مطلع-ه خ-وب-ر روى-فت-ار و بى-بخ-شپى هوبرى درمى-ان  
مديران دوره متوى-طه بى-افتن بى-ك-تف-اوت معن-ادارى بى-بى-ن نظرات بى-راى بى-ار مثر بى-بخ-شى  
رها بى-رى مديران م-رد و زن وجود دارد، ام-بوابط-معن-ادارى بى-بى-ن-ژاد، ش-ته تح-صلى و  
سطح تح-صىلات مديران بى-بخ-شى آنان مشاهدن-شده سل-ت.

كار<sup>۲</sup> (۱۹۸۷) هـ-ر تحقوى-بى بى-لف-ت-ك-ك-ش م-ديران زن و م-رد دوره متوى-ط  
طوى-بى در م-ورس بى-كوه بى-رى (مشت م-بى-لعت م-اد تقاب-لا-حت-رام، دوى-تى و خ-ونگرمى  
بى-ن خ-ود و كاركنان تح-ت نظارت آنهـا) م-شابه هـ-م-ديگرى س-ت. متغى-رطى دمو-گرافى-ك  
مت-ع-ددى، از جمله-ه-ن-ن، تح-صىلات و س-ب-بقه-خ-دمت م-ديرات بى-معى م-ادارى بى-رگ-ش  
آن اننسب-بى هوبرى هـل-ت-ك-الى نى<sup>۳</sup> (۲۰۰۴) تف-اوت معن-ادارى را در درج-بى-دى  
رها بى ران زن و م-ر بى-بى-ك-رد. لوب-اچ<sup>۴</sup> (۱۹۹۳) نى-تف-اوت معن-ادارى بى-بى-ن نظرات

1 - Wafa et al.  
2 - Carr  
3 - Calzini  
4 - Umbach

اعضای هیأت‌اعلی می‌درخ-صوصش-یوهوب-بری-مدیران زن و مردیاف-تو-ابین-سون<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) هرگز نام مقلسه نظرات هل مانرب-ارثر-بخ-شی-هبری-مدیران م-دارسایت-دایی از بی-دگامس-ن-جنسی-ت و قوی-ت آنه-تف-اوت-معن-اداری-بی-دک-ر-ت-انر<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) یلف-ت-ع-واملی-ک-ب-ه-لئانی-ت-ب-ی-ر-داده-م-ش-ونلفظی-ر-ن-س-بک-های-هبری-ن-ب-ت-ب-ه متغیره-های-یو-گی، مانن-دن-ن-جنسی-ت-ن-ژاد-وس-ابقه-مدیران و یو-گی-های-دمو-کوفی-ک-ش-ا-گر-دانت-ن-ی-ش-تر-ب-ر-ن-بخ-شی-هبری-دارن-د. دانل-وبان<sup>۳</sup> (۱۹۸۲) ب-ه-کی-نت-ی-ج-ه-وس-یلک-جنسی-ت-پی-ش-ی-ت-حصولی-وس-ابقه-خ-دم-ت-در-ش-خ-لف-علی-ت-ن-ی-ر-س-بک-های-هبری-م-شاهد-ش-ده-مدیران-دوره-متون-طین-دار-د-گ-ود-رزی (۱۹۹۶)، اع-لام-ک-ر-دک-تف-اوت-معن-اداری-در-ن-بخ-شی-هبری-مدیران م-دارس-طوسی و غیر-تف-اعی-وج-ودن-دارد و ه-چن-ین-می-چ-رابطه-ا-ک-ب-ین-مدیرک-تح-صیلی-مدیران و ن-بخ-شی-هبری-آنان دیدن می‌شود.

تحقیق-انتب-الان-شان-می-دهن-لک-وقت-ار-ه-بری-ا-متغیره-ا-ت-ع-ددی-ط-باط-دارد. برخی-ه-ک-ل-ز-تحقیق-انتب-ه-کی-نت-ی-ج-ه-وی-دنک-ه-ن-بخ-شی-ر-ب-ر-ب-ل-ع-ضی-از-متغیره-ا-از-جمل-جنسی-ت-ون-وع-م-دوس-ه-ه-ت-بطنی-س-ت-ت-ع-ن-شان-دادک-وقت-ار-ه-بری-ه-توجه-ف-ورنی-از-دار-د-ن-ابراین، از-آن-ج-ایی-ک-ب-ه-ن-ظر-می-وس-د-متغیره-های-ز-ین-ه-ای، متغیره-هایی-م-ث-ل-ن-بخ-شی-هبری-را-تحت-ت-ن-ی-ر-ق-رار-می-دهن-د-هر-گون-ه-رابطه-ب-ین-کی-ن-متغیره-ا-و-ن-بخ-شی-هبری-س-یار-مه-ه-وده، بی-لب-روس-ی-گ-ردد. هدف-ه-ک-ر-کی-ن-ت-خی-ق-ب-روس-ی-این-مسأل-ه-بود-که-کی-ت-ک-فاوت-ب-ین-شاخص-های-ن-بخ-شی-هبری-مدیران م-دارس-کی-ران-و-ندوس-تان-وج-ود-داری-ن-ب-ا-توجه-ب-یافت-ه-های-کل-ی-وی-شینه-نظری-فروضیه-های-فی-ر-آزمونش-دند:

- ب-ین-می-لاک-ین-دراک-ت-دبی-ران-کی-ران و هندوس-تان-بر-ح-س-ب-ل-ع-ا-ت-ع-د-ن-بخ-شی

1 - Robinson

2 - Tanner

3 - Dhanasobhon

ره‌بری مدیران تفاوت مع‌ناداری وجود دارد؛

- جن‌سی‌ت و نوع م‌دویم‌ت‌نگ‌یرمعن‌اداری‌بر ادراک‌دبی‌ران در م‌ورابع‌اهل‌ربخ‌شی ره‌بری مدیران دارند.

## روش‌ت‌حقیق

هدف اصلی تحقیق مقابله‌ی تاریخی-شهریه‌بری مدیران دوره متون-طه درلی‌ران و هندوس‌تاب‌بودن‌ت‌ن‌تحقیق‌توصیفی، از‌نوعی‌هل‌شی‌بود. از آنج‌ایی‌که م‌حقق‌دبی‌توصیفی‌ف‌تاریخ-شهریه‌بری مدیران‌لی‌ران و هندوس‌تان‌دروض‌عی‌ت‌فعلی، ه‌چن‌ین‌ارفی‌ابی‌نظر‌ات‌دبی‌ران درخ-صوص‌تاریخ-شهریه‌بری مدیران‌بوده، روش‌پی‌هل‌شی‌را برای‌کاپ‌رگزیده‌سل‌ت.

**نهن‌ه:** دوش‌هراصف‌هان ومی‌سور به‌خاطر وج‌وت‌شابهی‌که در فی‌ر به‌آنها‌پرداخته‌شده‌سل‌ت، بمعن‌وان‌منطقه‌تحقیق‌توان‌تخ‌ابش‌دند: (۱) م‌ر دوشهرت‌های‌خوب‌وده‌وق‌دم‌ت و فرهنگ‌های‌س‌یارق‌عی‌می‌دارند؛ (۲) جمع‌یت‌آن‌ف‌ت‌قیب‌ب‌اب‌رسل‌ت؛ و (۳) ات‌ع‌داد م‌د‌ارس دربخ‌ش‌های‌طوقی‌وخ‌صوصی. غ‌رائف‌علی‌ت‌قیب‌ب‌اب‌رسل‌ت‌برای‌هن‌تیابی‌به‌هدف‌تحقیق‌ت‌دب‌ب‌یس‌تان‌ه‌بل‌معن‌وان‌واحد‌م‌شاهده‌ودبی‌ران‌کن‌م‌د‌ارس‌ب‌معن‌وان‌واحد‌خوش‌ه‌درنظرگرفت‌ش‌دند. ۳۵٪ م‌د‌ارس‌ب‌معن‌وان‌تمون‌ب‌رگی‌دم‌ش‌دند‌به‌ازای‌م‌ر مدیران‌تخ‌ابش‌ده‌ازکن‌م‌د‌ارس‌پن‌ج‌دی‌ر م‌ش‌غول‌به‌خ‌دم‌ت‌ت‌س‌رپ‌س‌تی‌این‌مدیران‌به‌طور‌تصادفی‌ان‌تخ‌ابش‌ب‌برای‌گ‌زین‌ش‌دب‌ب‌یس‌تان‌ما‌از‌م‌ر دو‌نوع‌طوقی‌وخ‌صوصی‌و‌ه‌چن‌ین‌ان‌تخ‌ابدبی‌ران‌م‌ش‌غول‌به‌خ‌دم‌ت‌درکن‌م‌د‌ارس‌از‌م‌ر دو‌جن‌سی‌ت، از روش‌نمون‌نگ‌یری‌ت‌صادفی‌طبق‌بن‌مدی‌ش‌ده، دو‌م‌رحله‌ای‌سل‌ت‌فاده‌گری‌د. ب‌مدین‌تقی‌ب‌نمون‌ه‌م‌شت‌م‌لب‌ر ۶۰۰دبی‌ر از ۲۰۰لاب‌ب‌یس‌تان (۰دب‌ب‌یس‌تان‌یران‌سی‌و ۶۰دب‌ب‌یس‌تان‌هن‌مدی) درس‌سال‌تح‌صیلی ۸۸-۳۸۷ب‌بودن‌اب‌راین، ۳۰۰دبی‌ر از شهر اصف‌هان و ۳۰۰دبی‌ر تگ‌ر از شهرمی‌سوربودن‌ت‌ع‌داد م‌د‌ارس‌من‌تخ‌ب‌ازنوع‌طوقی‌وخ‌صوصی‌براب‌بود. از م‌جموع ۳۰۰دبی‌ر درلی‌ران، ۵۰دبی‌ر م‌رد و ۵۰دبی‌ر تگ‌ر زنبودن‌د. در

هندوستان، ۲۲۵۷۸ بایر مرد و ۷۸۵۷۸ بایر زن بودند.

**ب- زارن- دازگی- ریاب- زارسل- تفادشده** در تعقیق حاضرری- ک قی ساسلستان دارد  
ش سلبینام قی ساسلریخ- شیری هب- ری (LES) س ساختشده تویط مسین تاج (۲۰۰۱)  
ب بودی- ریاب- زاری- ک قی ساس درج بین سدی ش سلب برای ج مع آوری پل- خ های دبی- ران در  
خ- صوصلریخ- شیری هب- ری مدیران م- دارس خ خوبود. قی ساس م- ذکور مشت ملب- ر ۷۹  
گویه س- ؤال در ششیرع- د فی نسلریخ- شیری هب- ری خوبود. هر گویه بیا نگرش- یوه خاصر رفت- ار  
رهب- ی بود. متویطن مرش- اخص درج بین سدی پرگنفت- ه از اع- ضای گ- روهب- ط- ورش سفاف  
رهب- ران لریخ- ش را الف- راد غیو لریخ- شیمت مایز م- س از دش- شیری سدی زمین- ه ع باقن- د از: (۱)  
رواب- طمی ساف- ردی؛ (۲) ق- دامات عقایی؛ (۳) سب- انتوفت- اری و عااط فی؛ (۴) ک- توان لخالقی  
و روح- ی؛ (۵) مفل- بب- بودن لریاط؛ و (۶) ع- م- لب- س- وانوی ک- ع- ضو. از پل- سگ- ویان  
(بی- ران) خوسل- تشیدت- یافت- ار مدیر خ- ود لریا- توج- ب- ی ک قی ساس- رین ج گنیز- ه ای داده  
ش- ده دوقاب- ل هر گوی- سب- تی- ین کفن- د. گنیز- ه ع- طب- ارتب- د از: می- شه، غل- ب- بگ- هاهی  
اوق- اتب- س- درت هر گ- ز- ه تی- بن- مرات ۵، ۴، ۳، ۲ و ب- ه گوی- ه های ثب- ت  
اخت- صاص م- یاف- تب- رای گوی- ه های نفی- یی- سنامه بن- مره- ده- یی- صورت م- ک- سوس از  
ب- ه ۵ انج- ام- کوف- ت- ک- لن- مر- ی- ک پل- خ گو- می- توان س- تب- ین ۹۵ تا ۳۹۵ تنغی- ر ب- ل- د.  
برای س- سنجش پل- ایی قی ساس، دون- وع پل- ایی تویط مسین تاج- سل- تفاده گری- د:  
باز آزمایی<sup>۲</sup> و دوفی- م- ک- ردن آض- رکی ب- محل- بش- ده پل- ایی- ه تی- ب ۶۰۰ و ۸۰۰ ب- ل- د  
ک- بن- شان- هن- د معن- اداری آنهل- تب- هطور م- شابه، رهلی قی ساس- سل- تفاده از ش- یوه های  
رهلی- حت- و، رهلی- درونی (۶۷۰ و ۷۸۰، I=۶۰۰)، رهلی- یی- ش- ب- ین ۲۰۰ تا  
۵۷۰، I=۵۷۰، رهلی- قق- اطع، و رهلی- م- لاک تویط مسین تاج- مع- م- ل- آم- د. درهن- دین- س- خه  
نگلی- سی- یی- سنامه برای ج مع آوری اطلاع- ات- سل- تفاده گری- د لریکن دری- ران، ES ب- ل- ه

1- Leadership Effectiveness Scale

2- Test-Retest

3- Split-Half



زبانه ایوی ترجمه بیس از اعمال نظر متخص-صان مربوط تئی د آناه، اجری شید. LES هچن بیعید از ترج موقبل از سل-تفادبیر روی نمون هیوگتر، پلشید. ES بلیر روی ۸۰ بییر (۴۰ زن و ۴۰ مرد) از هر دون هوپ بیستان لوسی و غرافت اعیب صورت آزلی شلی اجری شید ضعیب پلایی (دونی مکی ردن) محل بسش لبیرای ن-سخه فوسی LES، ۲۰ سوکک بن-شان می دهلن-سخه فوسی ES بلیرای هدف تعقیقی بلقابل اطمنان لیت. همین طور، رهلی قی ساسل-تفاده از مبیستگی Item-Total محل به شید ضعیب رهلی (۷۳.۰-۵۹.۰) نشان دادک لبزار ترج مبی لبیرای هدف تعقیقی معت برسلت.

**شی وه اج-ر۱:** پژوهشگر شخ-صلبه همه م-دارسان تخ-بابشده در هندوستان مراجعه و عمل مان رملقانتن مروتا هدف از تعقیقی بلیرای آنهت شیح کرده ش-یوه پلرخ گوپی به پس-شنامه ربه آنهتعلیم دهد. در مواردی که محتمم الاعل مان در فهم سوالها ابهاماتی هلیتند، پژوهشگر سعی میکی کردک سوالها بلیرای آنهت شفافتر سازد. همین رویه درگیری رانتی ژوبالشید. داده های ج مع آوری شده ج دولیندی و ساسل-تفاده از تحلیلی وایانس دوسو بیه تحلیلی-لشیلندت تلفاوتت-ین دوگروه مشخص کرد. مق-دار وابستبیرای هر مدیوببارتت بود از: مع موعن مرات در ج بیندی های عمل مان بلیرای هر م قیاس فرعی<sup>۲</sup>.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
رتال جامع علوم انسانی

## نتایج

### خبری ت و لب بخشی رهبری

نت علی جن مرات می لنگ یوه تحلیلی-ل وایانس دوسو بیه برای بلع اعادت عده ریح شلی هوپری عطف بک شور و جرسی تبیران در جداول ۱ و ۲ ارایه شده سلت:

جدول ۱: مانگین ابعاد متع دد اثربخشی رهبری عطف به کشور و جنسیت

اثربخشی رهبری	جنسیت	ایران	د	کل
روابط میافردی	مرد	۹۸.۷۱	۳۴.۶۰	۷۶.۶۶
	زن	۰.۸۷۰	۸۸.۶۴	۲۶.۶۷
	کل	۰.۳.۷۱	۰.۳.۶۳	۰.۳.۶۷
ق دامت عی لایی	مرد	۵۶.۵۲	۶۲.۴۷	۲۵.۵۰
	زن	۲۸.۵۵	۰.۶.۵۰	۴۵.۵۲
	کل	۹۲.۵۳	۰.۷.۴۹	۴۹.۵۱
ثبات رفتاری و عاطفی	مرد	۱۲.۴۱	۵۱.۳۷	۵۰.۳۹
	زن	۵۵.۴۲	۸۵.۴۰	۶۳.۴۱
	کل	۸۳.۴۱	۴۹.۳۹	۶۶.۴۰
توان اخ لاقی و روحی	مرد	۶۹.۷۷	۱۱.۶۷	۹۴.۷۲
	زن	۵۹.۷۹	۷۹.۷۱	۲۶.۷۵
	کل	۶۴.۷۸	۸۹.۶۹	۲۶.۷۴
مناسب بودن ارتباط	مرد	۴۵.۴۴	۴۵.۴۱	۱۵.۴۳
	زن	۳۷.۴۷	۸۷.۴۴	۰.۱.۴۶
	کل	۹۵.۴۵	۴۸.۴۳	۷۲.۴۴
عم لب عنوان ی ک عض و	مرد	۸۲.۳۵	۹۳.۳۲	۵۳.۳۴
	زن	۱۳.۳۹	۶۰.۳۶	۷۶.۳۷
	کل	۴۸.۳۷	۱۱.۳۵	۲۹.۳۶
ج مع	مرد	۷۱.۳۲۳	۹۶.۲۸۶	۲۲.۳۰۷
	زن	۹۹.۳۳۳	۰.۴.۳۰۹	۴۵.۳۲۰
	کل	۸۵.۳۲۸	۰.۶.۳۰۰	۴۶.۳۱۴

جدول ۲: تغییرات تلخی و اسیدیته و سایر ابعاد اثر بخشی رهبری در

حوزه های متغیر دغدغه بکشی و جنبش

P_valu	F	منبع تغییرات	اثر بخشی رهبری
۰.۰۰۱	۱۵.۵۲۴	بی نیک شور (A)	روابط میافردی
۰.۵۳۷	۰.۳۸۱	بی ن جنبشیت (B)	
۰.۱۳۳	۲.۲۶۹	تعام ل (A x B)	
۰.۰۰۱	۵۷.۱۲۸	بی نیک شور (A)	قد دامت غی لایی
۰.۰۰۱	۱۴.۶۹۴	بی ن جنبشیت (B)	
۰.۸۳۱	۰.۰۴۶	تعام ل (A x B)	
۰.۰۰۱	۲۲.۳۹۲	بی نیک شور (A)	ثبات رفتاری و عاطفی
۰.۰۰۱	۱۸.۱۲۵	بی ن جنبشیت (B)	
۰.۰۸۷	۲.۹۳۱	تعام ل (A x B)	
۰.۰۰۱	۱۰۳.۰۳۳	بی نیک شور (A)	توان اخ لاقی و روحی
۰.۰۰۱	۱۳.۲۳۵	بی ن جنبشیت (B)	
۰.۱۲۴	۲.۳۶۸	تعام ل (A x B)	
۰.۰۰۱	۲۴.۱۸۲	بی نیک شور (A)	مناسب بودن ارتباط
۰.۰۰۱	۳۰.۱۳۶	بی ن جنبشیت (B)	
۰.۶۰۵	۰.۲۶۷	تعام ل (A x B)	
۰.۰۰۱	۲۰.۳۳۲	بی نیک شور (A)	عم لب عنوان ی ک عض و
۰.۰۰۱	۳۳.۷۴۸	بی ن جنبشیت (B)	
۰.۷۶۹	۰.۰۸۶	تعام ل (A x B)	
۰.۰۰۱	۵۸.۴۵۰	بی نیک شور (A)	ج مع
۰.۰۰۱	۱۶.۰۹۲	بی ن جنبشیت (B)	
۰.۱۴۴	۲.۱۳۸	تعام ل (A x B)	

**ببین ککش ورهاتف اوتمعن اداری درن مرامتی لانگک ین ه ملبع اهتربخ شی هبیری**  
مدیران یعنی روابط طمی افسردی» ( $F=15.524; P<.001$ )، اقدامات عقابلی»  
( $F=57.128; P<.001$ )، شب اتوفتاری وعطافی» ( $F=22.392; P<.003$ )، عنوان  
لخلاق سی و روح سی» ( $F=103.033; P<.001$ )، «منل بب بودن لباط» ( $P<.001$ )؛  
( $F=24.182$ )، و «ع م لب معن وانئ کک ع ضو» ( $F=20.332; P<.001$ )، ص سورتی کک ه  
توسط هل مان ارنی ایب ش سد، وجود هتلت. ازن مرامتی لانگک ین ک ن ط مور مش خص  
مگ ک ردکک ه هل مان لی ران، در زمین ه عوام لفوق، مدیران خود رلی ش تراز مدیران هن سد  
ارزیابی ن مودند.

**بین جنسی تها:** درن مرامتی لانگک یاببع ادی چون اقدامات عقابلی»  
( $F=14.694; P<.001$ )، شب اتوفتاری وعطافی» ( $F=18.125; P<.001$ )، عنوان  
لخلاق سی و روح سی» ( $F=13.235; P<.001$ )، «منل بب بودن لباط»  
( $F=30.136; P<.001$ ) و «ع م لب معن وانئ کک ع ضو» ( $F=33.748; P<.001$ )،  
تفاوت معن اداری بین ادراک هل مان زن و مرد وجود هتلت. در زمین لبع افسوق،  
هل مان زن نسبت قب ه هل مان مر ب ش کک لعن اداری ن مرامتی ش تری دادن بدل یکن دیع سد  
«روابط میان فردی» مدیران، معلمان مرد ولوت قریبآن مرهکک سانی دادند.

**تلت یوات تعاملت یوات تعام لبین کک شور وجنسی ت در ه رش شیبع لئربخ شی**  
رهبری مدیران مع نادان بود و لی نرگک ته بن شافهن ده لی ن لئلت که لگک وی ن مره ده بی برای  
معلمان زن و مرد بدون توجه بکک شوری که به آفت علق بودند، یکسان لئلت.

### **نوع مرسه ولئبخی رهبری**

نتیجی مرامتی لانگک یرو تحلی ل وای سانس دوس ویب برای بع اهت عدد اثربخ شی هبیری  
عط ف بکک شور و نوع مرسه در جداول ۳ و ۴ ارائه شده لئلت:

جدول ۳: يانگى ن ابعاد م تعدد اثربخشى رهبرى عطف به كس ور و نوع مؤسسه

اثيربخشى رهبرى	نوع مؤسسه	ايران	ف د	ك كل
روابط ميا فردى	دلتهى	۷۲ .۱۱	۶۰ .۵۵	۶۶ .۳۳
	خصوصى	۶۹ .۹۵	۶۵ .۵۱	۶۷ .۷۳
	ك كل	۷۱ .۰۳	۶۳ .۰۳	۶۷ .۰۳
قى دامت عى لايى	دلتهى	۵۲ .۸۸	۴۷ .۳۳	۵۰ .۱۰
	خصوصى	۵۴ .۹۶	۵۰ .۸۱	۵۲ .۸۸
	ك كل	۵۳ .۹۲	۴۹ .۰۷	۵۱ .۴۹
ثبات رفتارى و عاطفى	دلتهى	۴۱ .۲۹	۳۸ .۳۳	۴۰ .۰۶
	خصوصى	۴۲ .۳۷	۴۰ .۱۶	۴۱ .۲۷
	ك كل	۴۱ .۸۳	۳۹ .۴۹	۴۰ .۶۶
توان اخ لاقى و روحى	دلتهى	۷۷ .۸۷	۶۷ .۶۶	۷۲ .۷۶
	خصوصى	۷۹ .۴۱	۷۲ .۱۱	۷۵ .۷۶
	ك كل	۷۸ .۶۴	۶۹ .۸۹	۷۴ .۲۶
مناسب بودن ارتباط	دلتهى	۵۷ .۴۵	۴۱ .۰۷	۴۳ .۳۲
	خصوصى	۴۶ .۳۳	۴۵ .۸۸	۴۶ .۱۱
	ك كل	۴۵ .۹۵	۴۳ .۴۸	۴۴ .۷۲
عم ليه عنوانى ك عض و	دلتهى	۳۸ .۴۱	۳۳ .۲۱	۳۵ .۸۱
	خصوصى	۳۶ .۵۵	۳۷ .۰۱	۳۶ .۷۸
	ك كل	۳۷ .۴۸	۳۵ .۱۱	۳۶ .۲۹
ج مع	دلتهى	۳۲۸ .۱۳	۲۸۸ .۶۵	۳۰۸ .۳۶
	خصوصى	۳۲۹ .۵۷	۳۱۱ .۴۸	۳۲۰ .۵۲
	ك كل	۳۲۸ .۸۵	۳۰۰ .۰۶	۳۱۴ .۴۶

**جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس وس ویب برای نمرات ابعاد اثربخشی رهبری در حوزہ‌های متعدد عطف بهکش ورونوع مدرسه**

P_value	F	هبع تعییرات	اثربخشی رهبری
۰.۰۰۱	۱۴.۲۷۰	بی نکش وور (A)	روابط میافردی
۰.۵۰۶	۰.۴۳۷	بی ن م دسه (B)	
۰.۰۹۳	۲.۸۳۶	تعامل (A x B)	
۰.۰۰۱	۵۳.۴۱۲	بی نکشور (A)	قی دامت عی لایی
۰.۰۰۱	۱۷.۵۲۴	بی ن م دسه (B)	
۰.۲۹۲	۱.۱۱۱	تعامل (A x B)	
۰.۰۰۱	۱۷.۹۷۲	بی نکشور (A)	ثبات رفتاری و عاطفی
۰.۰۳۲	۱۱.۵۹۵	بی ن م دسه (B)	
۰.۸۲۲	۰.۱۵۰	تعامل (A x B)	
۰.۰۰۱	۹۴.۸۸۸	بی نکشور (A)	توان اخ لاقی و روحی
۰.۰۰۱	۱۱.۱۲۹	بی ن م دسه (B)	
۰.۱۰۵	۲.۶۳۰	تعامل (A x B)	
۰.۰۰۱	۱۹.۵۵۵	بی نکشور (A)	مناسیب و دن ارتباط
۰.۰۰۱	۲۴.۶۹۸	بی ن م دسه (B)	
۰.۰۰۱	۱۳.۰۵۲	تعامل (A x B)	
۰.۰۰۱	۱۵.۵۷۴	بی نکشور (A)	ع م لیه عنوانی ک عض و
۰.۱۰۸	۲.۵۹۸	بی ن م دسه (B)	
۰.۰۰۱	۲۲.۲۱۷	تعامل (A x B)	
۰.۰۰۱	۵۱.۶۷۴	بی نکشور (A)	جمع
۰.۰۰۳	۹.۱۸۰	بی ن م دسه (B)	
۰.۰۰۸	۷.۱۳۹	تعامل (A x B)	

بین مدارس تف سواتمی لنگین معن ساداری بین ادراک عمل ممان مش غولیه خدمت در مدارس طوسی و خوصی در چه ابع لنگربخشی هبری مدیران یعنی اقدامات عقلانی» (F=17.524; P<.001) شب سواتوفتاری و عاطفی» (F=4.595; P<.032)،

نه‌سوان اخلاق‌سی و روح‌سی» ( $F=11.129; P<.001$ ) و «منزل‌بب‌بودن لوب‌ساط» ( $F=24.698; P<.001$ )، وجود هتل‌ت. از مق‌دارن‌مراتمی‌لانگ‌ین مش‌خص‌سل‌تک‌ه دب‌یران‌م‌دارس‌خ‌صوصی در مق‌سب‌لب‌یران‌م‌دارس‌طوتی، مدیران‌خود را در چهار بع‌ف‌فوق‌م‌غرب‌ش‌ترارنی‌لبی‌کردن‌د. اما در دوع‌د‌تگ‌ر‌ن‌ربخ‌شی‌ه‌بری‌مدیران؛ یعنی‌رواب‌طمی‌اف‌ردی» و «م‌لب‌عن‌وانی‌ک‌ع‌ضو‌ت‌معن‌اداری‌بین‌ادراک‌هل‌مان‌م‌دارس‌دلی‌تی‌وخ‌صوصی‌دیدن‌شد.

**نتی‌رانتع‌امل‌ت‌نت‌یرانتع‌املی** محل‌بش‌لب‌ین‌ک‌شور‌ونوع‌م‌درسه‌در‌شش‌بع‌د‌ن‌ربخ‌شی‌ه‌بری‌مدیران‌شان‌می‌ده‌لک‌ه‌تنه‌ا‌در‌دوع‌د‌تگ‌ر‌ن‌ربخ‌شی‌ه‌بری‌یعنی‌«منزل‌بب‌بودن لوب‌ساط» ( $F=13.052; P<.001$ ) و «م‌لب‌عن‌وانی‌ک‌ع‌ضو» ( $F=22.217; P<.001$ ) ت‌نت‌یر‌ت‌قاب‌لم‌عن‌اداری‌وجود‌دارد. م‌شاهده‌می‌ش‌و‌دک‌ه‌ن‌م‌ره‌می‌لانگ‌ین‌دوع‌د‌«منزل‌بب‌بودن لوب‌ساط‌برای‌مدیران‌م‌دارس‌خ‌صوصی‌در‌یران‌(46.33) بالاترین‌ون‌م‌ره‌می‌لانگ‌ین‌برای‌مدیران‌م‌دارس‌طوتی‌در‌یران‌(41.07) پایت‌ترین‌سل‌ت‌به‌ع‌لاوه، مدیران‌م‌دارس‌طوتی‌در‌یران‌(38.41) دوع‌د‌«م‌لب‌عن‌وانی‌ک‌ع‌ضو‌ب‌الاترین، و مدیران‌م‌دارس‌طوتی‌درهن‌د‌(33.21) دوع‌ف‌فوق، پل‌ین‌ترین‌بودند. نتیج‌ت‌ثیر‌عاملی‌رای‌دی‌ک‌رب‌عاه‌ن‌ربخ‌شی‌ره‌بری، مع‌نادار‌نبود.

اوت‌ط‌ج‌ا‌ئ‌ش‌ده‌در‌ج‌داول‌ت‌ا‌ف‌فوض‌یه‌های‌ش‌ماره‌اوت‌د‌وین‌ش‌ده‌در‌ین‌تغی‌ق‌می‌توانن‌لب‌ا‌توج‌ب‌لب‌ع‌اد‌ن‌ق‌ع‌د‌ه‌ن‌ربخ‌شی‌ه‌بری‌مدیران‌لی‌ران‌وهن‌د‌و متغیر‌های‌میت‌بط‌در‌ین‌موق‌عی‌ت‌ب‌روسی‌گردن‌لف‌فوض‌یه‌اک‌ه‌بی‌ان‌می‌ک‌رد: تف‌اوت‌معن‌اداری‌بین‌می‌انگین‌ادراک‌ات‌دب‌یران‌لی‌ران‌و هندون‌تان‌بر‌ح‌س‌بل‌بع‌اهت‌ع‌د‌ه‌ن‌ربخ‌شی‌ره‌بری‌مدیران‌وجود‌دارد»، پ‌ف‌ت‌ه‌می‌ش‌ود، چ‌ون‌مق‌دار  $F$  محل‌بش‌ل‌ک‌ت‌ف‌اوت‌های‌معن‌اداری‌می‌لانگ‌ین‌رب‌بین‌مراتمی‌لانگ‌ین‌هری‌ک‌ال‌بع‌اه‌ن‌ربخ‌شی‌ه‌بری‌مدیران‌لی‌ران‌و هندون‌تان‌مورد‌آزم‌ون‌ق‌رار‌می‌داد، درس‌ط‌ح‌۱۰۰ معن‌اداب‌ود. د‌بر‌وسی‌مق‌ادیرمی‌لانگ‌ین، م‌شاهده‌می‌ش‌و‌دک‌ه‌در‌ه‌م‌ش‌ش‌بع‌د‌تگ‌ر‌ن‌ربخ‌شی‌ه‌بری، مق‌اس‌ه‌میانگین‌مدیران‌ایران‌بالاتر‌از‌مقادیر‌میانگین‌مدیران‌هند‌بود.

دبروس فیفوضیه دوم تعقیق یعنی: جنسی ت ونوع م دوس متنگ یرمعن اداربیر ادراکبیران در مورلب عاهلربخشی رهبری مدیران دارند، نقل ج زیر حاصل شد: مقادیر F محل بیش لب راجب روس ی فیفوضیه ن شان دادک ه، و متغی رجنسی ت و نوع م دوس متنگ یرمعن اداربیر ادراکبیری ان درخ صوصبع اهلربخ شی رهبری مدیران دارند (جداول ۴تا). براین اساس فرضیه دعوتلاید می شود.

## بحث و نتیجه گیری

از جمله مهم ترین یافته های تحقیق می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- تعقیق نشان دهند تفاوت معناداری در زمینه ه ملبع اهلربخ شی رهبری مدیران دوک شور - ایران و هند سل ت.
- ادراکبیری ان زن و مرد در زمین اهلربخ شی رهبری مدیران در هر دوک شوپ ه طورمعن اداری تف اوتب بود. مش خصش لک ه ادراکبیری ان زننسب تب ه مدیران خود به تر از ادراکبیری ان مرد بود.
- جنسی ت هل مانلی رانی ش تر ازهن د، ادراک آنه ا رانسب تب اهلربخ شی رهبری مدیران تع نتنگ یرقرار داده سل ت.
- نوع م دوس ه در ادراک هل ماننسب تب اهلربخ شی رهبری مدیران در هر دو کشور تنیوگ ذابوده سل ت. هل ماضتعل تب ه م دارس خ صوصی ادراکبیری در مورلب عاهلربخشی رهبری مدیران خود دارند.
- نوع م دوس ه بر ادراک هل مانلی ان درخ صوصب اهلربخ شی رهبری نسب تب ه معلماهند نتنگ یرپیش تری دارد.

در مطلع اخیری، مش خصش لک تف اوتمعن اداربیری ادراکات هل ماضرباره اهلربخ شی رهبری مدیران وهن د در زمین ه ه مش شیع مدیعنی روابطی ان فردی، اقدامات عقابنی، شب اتوفتاری وعاطفی «انوان للاقی و روحی»، «منل - ببودن لباط» و «م لب معن وانیک ع - ضو» وجود دارهبطق ارنیابی هل مان،



مدیران لی-ران در مقابل سببها مدیران هندوس تان بسمی زان بی ش تری واجد عوام-لنگر بیخ-شی رهبری مستند لی-رتف-اوتب-ین دوک-شور م مک-ن مل-تبه لی-ل وج-وفو-ص-تهای ارتقاء در لی-را بی برای مدیران لنگر بخش بل-د. آنه پلست و جگک-لب-ال-تری خواهن-لنگر-ت در صورتی که مخصوص-ت های ارتقا در هندوس تان فی-افی-ست. ه چنین تس-هیلات و امکان-ات بس یاری در م-د-ارس-لی-ران وجود دارد که بعب-بر-نام-هی-ز-ب-فوقی-ت-لی-ز-مدیران مک-ک-ش-ایانی می-کن-د-لی-ن-امکان-ات در مقابل سببها م-د-ارس-هن-سبب-ت-ر-ل-ت. در زمین-ه-رواب-ط می-اف-ردی» ح-الاتی از جمله-توان-ایی مدیران بیه-جه-ت-ده-فی-علی-ت-ه-بل-ه-منظ-ورا-گ-ه-س-ساختن-هل-م-ان-ب-ات-ق-ش-ملی-اصلی-ک-ه-دارن-د، اول-ه-راهن-مایى، و ه-چن-ین-توان-ایی ت-م-ایت-ش-خ-ب-ص-خ-وب-و-د، و-ه-ع-لا-و-ع-لاق-ه-مدیران-هل-مان، وجود دارد. اقدامات عقائدی ببه-ت-حلی-ل-مش-ک-ل-گ-روه-م-طعی-ت، م-سؤالی-ت، و-مل-ت-فاده-روش-مای-ت-ض-یب-رای-حل-ت-ع-اض-ات-و-مسئ-ل-گ-روه-مل-اره-می-کن-د-ث-ب-ات-ت-وف-ت-اری-و-ع-اط-فی-ب-ه-توان-ایی-ا-ق-ت-ضایی-مدیران-م-قابل-ب-ب-ا-بح-ران-های-ته-ب-ک-ن-د-ه-آ-رام-ش، اطمینان، ج-ه-ت-در-ک-لام-و-در-ع-م-ل-ش-اره-دارد-ت-وان-ل-خ-لاق-ی-و-روح-ی-و-ز-ه-ب-ری-ک-ه-توان-ایی-ت-ع-د-ل-خ-لاق-ی-و-روح-ی-دارد-ب-ه-طور-کام-ل-ب-ه-اهداف-س-از-مان-و-ن-ق-ش-خ-ود-در-ا-ج-رای-لی-ن-اهداف، پلین-د-مل-ت-و-ه-ب-ری-که-اهداف-س-از-مان-ش-را-ارج-می-ن-د-و-به-ان-ج-ام-ن-ق-ش-س-از-مانی-خ-ولف-ت-خ-ار-می-کن-د، لگ-وی-ب-از-ت-وان-ل-خ-لاق-ی-مل-ت. او-اور-دارد-ک-ه-ت-ع-ل-ت-ب-س-از-مان، ل-خ-لاق-ص-أ-ح-ی-ح-مل-ت. او-ن-ب-ت-ب-ه-ن-ق-ث-ب-ات-خ-ود-و-ن-ق-د-آن-ه-ایی-ک-ه-ن-می-توان-د-ان-ج-ام-کار-ه-ب-ب-ا-ح-اک-ث-ر-ت-وان-ر-ب-ل-ین-د، ح-لات-ت-د-ل-ف-عی-دارد. ح-الات-ی-ک-ه-م-ن-ع-ک-س-ر-ک-ن-د-ه-رفتار-های-ل-خ-لاق-ی-و-رود-ی-مدیران-د-پ-ذ-یر-ش-ی-ا-رد-ن-ل-ت-ب-اهات-او، و-ف-اه-و-مش-ک-لات-گ-روه-او-مست-ند، در-لی-ن-ح-وز-ن-قل-م-داد-می-ش-وند. «من-ل-ب-بودن-لی-ا-ط-ب-رای-فرین-و-ه-ب-ری-ل-نگر-بخش-هی-اتی-مل-ت-و-ه-ب-ری-ل-نگر-بخش، از-لی-ا-ط-ب-رای-پلین-دن-م-ودن-کار-کن-ان-ب-ف-علی-ت-های-م-شار-ک-تی-ه-س-ت-ح-م-ع-ی-لی-ک-ه-د-ف-مش-تر-ک، مل-ت-فاده-می-ن-هل-د-بارن-ارد-می-گ-وی-د: «لی-س-ای-ک-ب-اور-در-مدفی-مش-تر-ک-ی-ک-ک-ک-ار-کرد-اج-ز-لی-اس-لی-مل-ت.» لی-ن-ح-وزه-ش-امل-مواردی-می-ش-و-ک-ه-ب-و-ط-ب-ه-توان-ایی-ک-مدیر-س-از-مانی-در-دیل-ف-ت-پ-رد-از-ش،

نگه داری وان تقال اطلاعات هست ند. «ع-م-ل بمعن-وان یک-ع-ضو» به ح-الاتی اشاره می-کنند ک-ب-ه-توان-ایی-مدیری-ک-س-از-مان-مؤس-سه-در-انج-هات-عه-دات-خ-ود،-مه-ارت-ه-ای-بتن-ی-بر-رشد،-ع-لا-قم-ندی-به-وق-ت-عهد-ساز-مانی-جاری،-و-غ-یره-مربوط-می-شود.

جن-سی-نق-ت-نق-یر-معن-اداری-بر-ادراک-هل-م-اف-رب-ار-ام-ع-ام-ث-رب-خ-ش-ی-ه-ب-ری-م-د-یر-ان-دارد. مه-ت-ر-ی-ت-ف-ا-و-ت-ب-ین-هل-م-ان-زن-و-م-رد-د-ی-ن-ج-ع-د-ا-ق-د-ام-ات-ع-ق-ای-ی-«ث-ب-ات-ر-ف-ت-اری-و-ع-اط-ف-ی»-«م-ان-ل-ح-لا-ق-ی-و-روح-ی»،-«م-ن-ل-ب-ب-ودن-ل-ب-اط»-و-«ع-م-ل-ب-معن-وان-ی-ک-ع-ض-وب-ودش-ای-ان-ک-ر-س-ل-ن-ک-ه-در-ی-ل-ب-ع-اد،-هل-م-ان-ز-ب-یش-از-هل-م-ان-م-رد-ن-م-ره-ده-ی-ک-ر-د-ند-که-ی-ن-ض-عی-ت-ب-ی-ان-گ-ر-ی-ن-ک-ت-ه-س-ل-ت-ک-ل-ع-اف-و-ق-ب-رای-هل-م-ان-زن،-مه-م-ه-ودن-ل-ب-بر-ای-ح-اف-تن-د-لی-ل-ی-ت-ف-ا-وت-ه-ب-ل-ی-ن-ز-ن-ان-و-م-رد-ان-ت-ع-ی-ق-ی-ش-تری-لا-زم-س-ل-ت.

ی-ن-ت-ی-ج-ب-ی-افت-و-ف-ا،-راه-ا-و-ه-ون<sup>۱</sup>(۲۰۰۵)م-ش-اب-ه-س-ل-ت. آن-ه-ا-ی-ل-ف-ت-ن-ک-ب-ین-ادراک-هل-م-ان-زن-و-م-رد-رب-ار-م-ث-رب-خ-ش-ی-ه-ب-ری-م-د-یر-ان-ت-ف-ا-وت-معن-اداری-و-ج-ود-دارف-ت-ی-ج-ه-م-ذ-کور-ه-چ-ن-ی-ب-ی-افت-ن-ک-ار(۱۹۸۷)،-ل-وب-ا-چ(۱۹۹۳)و-اب-ین-س-ون(۱۹۹۶)م-ش-اب-ه-س-ل-ت-که-ه-ی-ل-ف-ت-ن-ج-ی-ت-م-د-یر-ان-بر-ره-بری-آ-ن-ا-ت-ف-ی-و-گ-ذ-ار-س-ل-ت.

ب-ر-وس-ی-ی-ش-ت-رن-ش-ان-می-ده-ل-ک-ه-در-ه-ر-د-وک-ش-ور،-ادراک-هل-م-ان-م-د-ارس-ط-وت-ی-و-خ-ص-وص-ی-در-چ-ه-ا-ب-ع-ل-ن-ث-رب-خ-ش-ی-ه-ب-ری-م-د-یر-ان-یع-ن-ی-ا-ق-د-ام-ات-ع-ق-ای-ی-«ث-ب-ات-ر-ف-ت-اری-و-ع-اط-ف-ی»-«م-ان-ل-ح-لا-ق-ی-و-روح-ی»-و-«م-ن-ل-ب-ب-ودن-ل-ب-اط-ب-ل-ک-د-ی-گر-ت-ف-ا-وت-س-ل-ت. در-ی-ل-ب-ع-اد،-ادراک-هل-م-ان-در-م-د-ارس-خ-ص-وص-ی-ه-ت-را-ز-هل-م-ان-م-د-ارس-ط-وت-ی-س-ل-ت-و-ی-ن-ش-ان-می-ده-ل-ک-ه-م-د-یر-ان-م-د-ارس-خ-ص-وص-ی-ی-ش-ت-را-ز-ه-م-ت-ان-خ-ود-در-م-د-ارس-ط-وت-ی-از-ف-اک-ت-ور-ه-ای-ث-رب-خ-ش-ی-ه-ب-ری-پ-ر-خ-ور-دار-ن-د-ی-ر-ی-افت-ه-ب-ن-ت-ی-ج-ه-ت-ع-ی-ت-گ-و-د-ر-زی(۱۹۹۶)ک-گ-ز-ار-ش-د-ام-ث-رب-خ-ش-ی-ه-ب-ری-م-د-یر-ان-در-م-د-ارس

لوتی و خ-صوصی فرقن-داردهر ت-ضادمل-تیافت-تخی-قاخی-رح-ساکی از آن-مل-تک-ه  
دری-ران، مدیران-م-دارس-خ-صوصی در زمین-عام-مل «منل-بب-بودن-لب-اط» و مدیران  
م-دارس دل‌تی در زمین‌فاک‌تور «ع-مل-به-عنوان-یک-عضو» بهت‌راز-سایرین-بودند.  
یافت-ه‌های-ع-مده‌کل-ن-مطلع-ه، محقق-دل-ر-آن-هتل-ت-تلی-شن-هادهای-نی-ر-دل-برای  
اقدامات حرفه‌ای ارایه دهد:

• از آنجایی‌که-ه‌کل-ن-تخی-ق-نچه-ه‌ساحت-عددی-از-نرخ-ش-هوبی-راک-ب-ویژه  
توسط-مدیران-ب-پس-تان-های-ران-و-هندوین-نظا-تجرب-مش-ده-مل-ت، پوش-ش-داد-م-برای  
منلی-ان-آموشی، می‌ران-و-هل-ماندرگی-ر-و-پژوه-ش-گ-رانی-که-ه-دری-ن-ح-وز-ب-ه  
تخی-ق-می-پردازند-و-ه-چن-ین-درا-ق-د-امات-آموشی-ی-ران-و-هندوین-تان، فی-د-خواهد-د  
بود.

• توجه-ب-ه-متغیر-های-مورد-نظر-کل-ن-تخی-ق-لجن-سی-ت-ون-وع-م-دوین-ه-کن-شان-می-دهد  
که-ه-از-نظر-ردی-ران، مدیران-زن-ونی-ز-مدیران-م-دارس-خ-صوصی، در-مقاله-سب-ا-مدیران  
لوتی-در-هر-دوک-شورب-می-زانی-ش-ترک-ل-اب-ع-ا-ه-نرخ-ش-هوبی-بر-خور-دارن-سب-ا  
عقل-ت-ب-ه-کی-تیافت-سب-ر-نام-ه-ی-زان-آموشی-ی-کلی-د-امات-ت-ت-ضی-انج-ا-د-هن-د-ت-ا  
مدیران-مرد-و-مدیران-م-دارس-لوتی-موظ-ف-ش-وند-خ-ود-ر-ه-ب-ود-ب-خ-شد-ت-ب-ا-ه-ب-ران  
به‌تری-شوند.

• هب-ران-این-ده-م-می-رانی-که-ه-کلی-سی-س-تم-ه-ای-پ-یش-ین-کی-کن-ده-وق-اد-ب-ه  
پل-خ-گویی-دل-برای-ف-ع-نیاز-های-هل-مان-ودان-ش-آموزان-ین-لمن-د، کلی-د-توجه-هتل-ته  
بش-نلک-ه-وب-ر-م-فوقی-ت-ملی-ز، (۱) و اب-طمی-ا-ف-ردی-دارد؛ (۲) عقالی-ی-ع-م-ل  
می-کن-د؛ (۳) ب-سوف-ت-ار-و-ه-ی-جانه-های-خ-ود-م-سلط-ل-ت؛ (۴) در-اخلاق-و-روحی-ه-توان-ن-د  
مل-ت؛ (۵) ب-ه-طور-شکل-سته-لب-اط-ب-وق-ر-ار-می-کن-د؛ و (۶) ب-معن-وان-ع-ضوی-ازگ-روه  
ع-مل-می-کن-د. از آنجایی‌که-م-دارس-از-ک-ان-ه-بل-ه-فرین-دها-ارتق-لی-دا-می-کن-د،  
پیش‌بینی-قوی-ره‌بری، علل-کلی-دی-برای-بقا-خواهد-بود.

## منابع

- Bass, B. M. (2001). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of Leadership: Theory, research and managerial applications*. 3<sup>rd</sup> Edn. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1996). *A new paradigm of leadership: An inquiry into transformational leadership*. Alexandria, VA: US Army research Institute for Behavioural and Social Sciences.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organisational and national boundaries? *American Psychology*, February, 130-139.
- Bennis, W. G., & Nanus, G. (2003). *Leaders*. New York: Harper & Row.
- Calzini, R. J. (2004). *A comparative study of leadership behaviour and school climate of selected elementary schools in the department of defence dependents schools in England*. Thesis (Ph.D.), Michigan State University.
- Carr, R. A. (1987). A comparative analysis of leadership attitudes of male and female California secondary public school principals. Thesis (Ed.D.), Loma Lina University, *Dissertation Abstracts International*, (1988), 48 (08).
- Conger, J. A., & Kanungo, R. A. (1987). Toward a behavioural theory of charismatic leadership of organisational settings. *Academy of Management Review*, 12 (4): 637-643.
- Dastmalchian, A., Javidan, M., & Alam, K. (2001). Effective leadership and culture in Iran: An empirical study. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (4): 532-558.

- Dhanasobhon, C. (1982). *Leadership styles of secondary school principals as perceived by selected principals and teachers in Bangkok*, Thailand. Thesis (Ph.D.), the University of Oklahoma.
- Goodarzi, M. H. (1996). *A study on relationship between organisational climate and principals' behaviour effectiveness in government and private elementary schools in Babol (Iran)*. Thesis (M.Ed.), Allame University.
- Halpin, A. W., & Winer, B. J. (1957). A factorial study of the leader behaviour description. In R. M. Stogdill & A. E. Coones. (Eds.), *Leader behaviour: Its description and measurement*. Columbus: Ohio State University.
- Haseen Taj, (2001). *Manual for leadership effectiveness scale*. Agra: Rakhi Prakashan Company.
- House R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Javidan, M., Dickson, M., & Gupta, V. (1999). As cited in Dastmalchian, A., Javidan, M., & Alam, K. (Eds.) (2001). Effective leadership and culture in Iran: An empirical study. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (4): 532-558.
- House, R. J. (1977). A 1976 theory of charismatic leadership. In J. G. Hunt & L. L. Lawson (Eds.), *Leadership: The cutting edge* (pp.189-207). Carbondale: Southern Illinois University Press.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1952). Some recent findings on human relations research. In E. Swanson, T. Newcomb, & E. Hartley (Eds.), *Reading in social Psychology*. New York: Holt, Reinhart, and Winston.
- Porter, L. W., & Lawler, E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood: Irwin.
- Robinson, C. T. (1996). *School effectiveness behaviours of elementary school principals in Mississippi*. Thesis (Ph.D.), Jackson State University.

- Sashkin, M. (1988). The visionary leader. In J. A. Conger, R. N. Kanungo, & Associates (Eds.), *Charismatic leadership* (pp.122-160). San Francisco: Jossey-Bass.
- Singh, K. P., & Sharma, L. (2005). Administrative leadership and process of development. *Research Journal of Philosophy and Social Sciences*, 31 (1-2): 47-57.
- Stogdill, M. R. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York: The Free Press.
- Tanner, J. R. (1981). *Effects of leadership, climate and demographic factors on school effectiveness: An action research project in leadership development*. Thesis (Ph.D.), Case Western Reserve University.
- Tichy, J. P., & Devanna, M. A. (1986). *The transformational leader*. New York: John Wiley.
- Umbach, H. N. (1993). *Effects of sex, leadership style, and task structure on leadership effectiveness*. Thesis (MS), Central Missouri State University.
- Wafa, S. A., Ramaya, T., & Hoon, L. H. (2005). Leadership behaviour and effectiveness among secondary principals in Penang. *Journal No.7*, Ramaya Publishing, Malaysia.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in organisations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.