

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



واحد تهران مركزي

دانشكده مديريت گروه مديريت دولتي  
پايان نامه براي دريافت درجه كارشناسي ارشد (M.A)  
گرايش: منابع انساني

**عنوان :**

بررسي موانع ايفاي نقش رهبري، توسط مديران مدارس، از نگاه دبيران ومديران  
مقطع متوسطه منطقه ۱۴ آموزش وپرورش درسال تحصيلي ۹۰-۱۳۸۹

**استاد راهنما:**

دكتور داريوش غلامزاده

**استاد مشاور:**

دكتور ماندان مؤمني

**پژوهشگر:**

فاطمه آهنگران

تابستان ۱۳۹۰



ISLAMIC AZAD UNIVERSITY

Central Tehran Branch

Faculty of Management – Department of Public Administration

M.A Thesis

On Human Resource Management

Title

Investigate the barriers to leadership roles, school managers ,  
of Perspective managers and teachers at the high school district 14  
of Tehran's education in school is 1389 -1390.

Supervisor

Dr. Daroush Gholamzadeh

Advisor

Dr. Mandan Momeni

By

Fatemeh Ahangaran

Summer 2011

## تقدیر و تشکر

اینک که به لطف ایزد متعال این تحقیق به پایان رسیده است، وظیفه خود می دانم که از همه بزرگوارانی که در این تحقیق مرا یاری نموده و از هیچ گونه کمک و راهنمایی و مساعدت دریغ نفرمودند نهایت تقدیر، تشکر و سپاسگزاری را بنمایم. در این میان از استاد فرزانه جناب آقای دکتر داریوش غلامزاده استاد راهنمای اینجانب به خاطر راهنمایی های ارزشمندشان در طول انجام این تحقیق و نیز از خانم دکتر ماندان مؤمنی در زمینه ارائه مشاوره ها و رهنمودهای ارزنده بی نهایت سپاسگزارم و از هستی بخش یگانه، بهروزی و پیروزی روزافزون آنان را مسئلت دارم.

در خاتمه از اعضای خانواده ام که در طول تحصیل همواره یار و مشوق اینجانب بوده اند و سهمی بزرگ در ادامه تحصیل و نوشتن این تحقیق را بر عهده داشته اند، تشکر و قدردانی می نمایم.

تقديم به همسر و فرزندم (محمد احسان) :

بسياري از زمان هايي كه متعلق به آنها بود از آنها دريغ كردم و صرف اين پايان نامه نمودم.

# فهرست مطالب

---

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
	<u>فصل اول: کلیات طرح</u>
۱	
۲	مقدمه
۳	۱-۱ . بیان مسئله.....
۴	۲-۱ . اهمیت موضوع تحقیق.....
۵	۳-۱ . اهداف تحقیق.....
۶	۴-۱ . چهارچوب نظري تحقیق.....
۸	۵-۱ . مدل مفهومي تحقیق.....
۸	۶-۱ . فرضیه های تحقیق.....
۹	۷-۱ . روش شناسي.....
۹	۱-۷-۱ . نوع و روش تحقیق.....
۱۰	۲-۷-۱ . روش جمع آوري اطلاعات.....
۱۰	۳-۷-۱ . جامعه آماری و حجم نمونه.....
۱۰	۸-۱ . قلمرو تحقیق.....
۱۰	۹-۱ . محدودیت های اجرای تحقیق.....
۱۱	۱۰-۱ . تعاریف واژه ها و اصطلاحات کلیدی.....

## فصل دوم: مطالعات نظری

۱۳	
۱۴	مقدمه
۱۵	۱-۲ . بخش اول – رهبري .....
۱۵	۱-۱-۲ . تعريف رهبري .....
۱۶	۲-۱-۲ . ابعاد رهبري .....
۱۸	۳-۱-۲ . رابطه بين ابعاد شناختی، عاطفی، روحانی و رفتاری رهبری .....
۱۹	۴-۱-۲ . ظهور رهبري و اهميت آن .....
۲۰	۵-۱-۲ . عنصرهاي پديد آورنده رهبري .....
۲۱	۶-۱-۲ . سه شايستگي رهبري .....
۲۲	۷-۱-۲ . نظريه هاي رهبري .....
۲۳	۸-۱-۲ . نظريه ويژگيهاي شخصي و خصوصيات شخصي رهبر .....
۲۴	۹-۱-۲ . نظريه رفتاري .....
۲۵	۱۰-۱-۲ . نظريه های تکوين رهبری .....
۲۶	۱۱-۱-۲ . نظريه های سبک رهبری .....
۲۷	۱-۱۱-۱-۲ . مطالعات ايالت های اوهايو و ميشيگان و ميراث آنها .....
۲۹	۲-۱۱-۱-۲ . نظريه شبکه رهبري بليك و موتون .....
۳۰	۳-۱۱-۱-۲ . نظريه روان پويشی: مبادله رهبر- عضو .....
۳۲	۴-۱۱-۱-۲ . نظريه پيوستگي رفتار رهبري .....
۳۳	۵-۱۱-۱-۲ . سبک هاي رهبري ليکرت .....
۳۶	۱۲-۱-۲ . کاستی های نظريه های سبک رهبری .....
۳۷	۱۳-۱-۲ . نظريه هاي موقعيتي واقتضايي .....
۳۸	۱-۱۳-۱-۲ . الگوي فيدلر .....
۳۹	۲-۱۳-۱-۲ . تئوري موقعيتي هرسی و بلانچارد .....



- ۴۰..... ۳-۱۳-۱-۲ . تئوري مسير- هدف
- ۴۲ ..... ۴-۱۳-۱-۲ . مدل وروم- يتون-جاگو
- ۴۳ ..... ۵-۱۳-۱-۲ . رهبري وضعيتي
- ۴۳ ..... ۶-۱۳-۱-۲ . نظريه سه بعدی اثربخشی مدیریتی ردین
- ۴۴ ..... ۱۴-۱-۲ . ویژگی های مشترک و کاستی های نظریه های اقتضایی
- ۴۵ ..... ۱۵-۱-۲ . رهبري نوین: تحول آفرین، چشم انداز گرا و فرهمند
- ۴۵ ..... ۱-۱۵-۱-۲ . رهبري تحول آفرین
- ۴۶..... ۲-۱۵-۱-۲ . رهبري چشم انداز گرا
- ۴۶ ..... ۳-۱۵-۱-۲ . رهبري فرهمند
- ۴۸ ..... ۱۶-۱-۲ . نظريه رهبري: جایگاه کنونی
- ۴۹ ..... ۱۷-۱-۲ . مدیریت چیست ؟
- ۵۰ ..... ۱۸-۱-۲ . تفاوت رهبري با مدیریت
- ۵۲ ..... ۱۹-۱-۲ . رهبران خوب و مدیران خوب
- ۵۳ ..... ۲۰-۱-۲ . تعاملات رهبر- پیرو- موقعیت
- ۵۵ ..... ۲-۲ . بخش دوم- شخص رهبر
- ۵۵ ..... ۱-۲-۲ . نقش و وظیفه رهبري
- ۵۶ ..... ۲-۲-۲ . مشخصه هاي رهبري از دیدگاه دیویس
- ۵۷ ..... ۳-۲-۲ . خصائص رهبري
- ۶۰..... ۴-۲-۲ . رهبري انتصابي در مقابل رهبري انتخابي
- ۶۰ ..... ۵-۲-۲ . ارزشیابی روش رهبر
- ۶۲ ..... ۶-۲-۲ . وظایف رهبر
- ۶۶ ..... ۳-۲-۲ . بخش سوم- پیروان
- ۶۶ ..... ۱-۳-۲ . ویژگی پیروان

- ۶۷ ..... ۲-۳-۲ . تغییر نقش های پیروان
- ۶۷ ..... ۳-۳-۲ . رضایت پیروان
- ۶۸ ..... ۴-۳-۲ . مشارکت پیروان
- ۶۹ ..... ۵-۳-۲ . نقش رهبر و پیروان
- ۷۰ ..... ۶-۳-۲ . توسعه و جهت گیریهای جدیدتر
- ۷۱ ..... ۷-۳-۲ . موانع قدرت بخشیدن به پیروان
- ۷۲ ..... ۴-۲ . بخش چهارم- وضعیت
- ۷۲ ..... ۱-۴-۲ . پیشینه
- ۷۳ ..... ۲-۴-۲ . متغیرهای وضعیتی تأثیرگذار بر رهبری
- ۷۴ ..... ۳-۴-۲ . الگوی توسعه یافته رهبر - پیرو - وضعیت
- ۷۶ ..... ۴-۴-۲ . اهمیت وضعیت
- ۷۶ ..... ۵-۴-۲ . از عصر صنعت تا عصر اطلاعات
- ۷۷ ..... ۶-۴-۲ . ویژگی های شغل
- ۷۸ ..... ۷-۴-۲ . فناوری و عدم اطمینان
- ۷۸ ..... ۸-۴-۲ . ویژگی های محیطی
- ۷۹ ..... ۹-۴-۲ . مهندسی وضعیت
- ۸۰ ..... ۵-۲ . بخش پنجم - پیشینه تحقیق
- ۸۶ ..... ۶-۲ . بخش ششم - تاریخچه آموزش و پرورش در ایران
- ۸۶ ..... ۱-۶-۲ . آموزش و پرورش دوره باستان
- ۸۷ ..... ۲-۶-۲ . تاریخ آموزش در اسلام
- ۸۹ ..... ۳-۶-۲ . نظام آموزش و پرورش معاصر ایران
- ۹۱ ..... ۷-۲ . بخش هفتم - نمایه آموزش و پرورش منطقه ۱۴ تهران

## فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۹۲

مقدمه

۹۳

۱-۳ . روش تحقیق ..... ۹۳

۲-۳ . جامعه آماری ..... ۹۴

۳-۳ . حجم نمونه و روش نمونه گیری ..... ۹۴

۴-۳ . روش و ابزار گردآوری اطلاعات ..... ۹۵

۵-۳ . مدل مفهومی تحقیق ..... ۹۶

۶-۳ . مدل عملیاتی تحقیق ..... ۹۶

۷-۳ . روایی ابزار اندازه گیری ..... ۹۷

۸-۳ . پایایی ابزار اندازه گیری (قابلیت اعتماد) ..... ۹۸

۹-۳ . روش تجزیه و تحلیل داده ها ..... ۹۸

۱۰-۳ . مشکلات (دشواری های) تحقیق ..... ۹۹

## فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۱۰۰

مقدمه

۱۰۱

۱-۴ . بررسی جمعیت شناختی پاسخگویان ..... ۱۰۲

۲-۴ . بررسی سئوالات پرسشنامه ..... ۱۰۴

۳-۴ . آزمون فرضیه های تحقیق ..... ۱۱۸

۱-۳-۴ . آزمون فرضیه اصلی (۱) ..... ۱۱۸

۲-۳-۴ . آزمون فرضیه اصلی (۲) ..... ۱۲۰

۳-۳-۴ . آزمون فرضیه اصلی (۳) ..... ۱۲۳

۴-۳-۴ . آزمون فرضیه اهم رهبری ..... ۱۲۵

۴-۴ . نتایج آزمون فرضیه های رهبری ..... ۱۲۶

۵-۴ . تجزیه و تحلیل های تکمیلی ..... ۱۲۷

- ۱۲۷-۵-۴ . رتبه بندي مؤلفه هاي مربوط به بعد شخص رهبر ..... ۱۲۷
- ۱۲۷-۵-۴ . رتبه بندي مؤلفه هاي مربوط به بعد پيروان ..... ۱۲۷
- ۱۲۸-۵-۴ . رتبه بندي مؤلفه هاي مربوط به بعد وضعيت ..... ۱۲۸
- ۱۲۹-۵-۴ . رتبه بندي مؤلفه هاي تأييد نشده مربوط به ابعاد شخص رهبري ، پيروان و وضعيت ..... ۱۲۹
- ۱۳۰-۵-۴ . رتبه بندي مؤلفه هاي تأييد شده مربوط به ابعاد شخص رهبري ، پيروان و وضعيت ..... ۱۳۰
- ۱۳۰-۵-۴ . رتبه بندي ابعاد رهبري ..... ۱۳۰

### فصل پنجم: نتايج و پيشنهادات

- ۱۳۲
- ۱۳۳ مقدمه
- ۱۳۳-۵-۱ . بحث و نتيجه گيري ..... ۱۳۳
- ۱۳۳-۵-۱-۱ . نتيجه گيري از آزمون فرضيه اصلي (۱) ..... ۱۳۳
- ۱۳۳-۵-۱-۱-۱ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه فرعي (۱-۱) ..... ۱۳۳
- ۱۳۵-۵-۱-۱-۲ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه فرعي (۲-۱) ..... ۱۳۵
- ۱۳۶-۵-۱-۱-۳ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه فرعي (۳-۱) ..... ۱۳۶
- ۱۳۷-۵-۱-۱-۴ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه فرعي (۴-۱) ..... ۱۳۷
- ۱۳۸-۵-۱-۱-۵ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه فرعي (۵-۱) ..... ۱۳۸
- ۱۴۰-۵-۱-۱-۶ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه فرعي (۶-۱) ..... ۱۴۰
- ۱۴۱-۵-۱-۱-۷ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه اصلي (۱) ..... ۱۴۱
- ۱۴۲-۵-۱-۲ . نتيجه گيري از آزمون فرضيه اصلي (۲) ..... ۱۴۲
- ۱۴۲-۵-۱-۲-۱ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه فرعي (۱-۲) ..... ۱۴۲
- ۱۴۳-۵-۱-۲-۲ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه فرعي (۲-۲) ..... ۱۴۳
- ۱۴۳-۵-۱-۲-۳ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه فرعي (۳-۲) ..... ۱۴۳
- ۱۴۴-۵-۱-۲-۴ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه فرعي (۴-۲) ..... ۱۴۴
- ۱۴۴-۵-۱-۲-۵ . نتيجه تجزيه و تحليل / آزمون فرضيه اصلي (۲) ..... ۱۴۴
- ۱۴۶-۵-۱-۳ . نتيجه گيري از آزمون فرضيه اصلي (۳) ..... ۱۴۶

- ۱-۳-۱-۵ . نتیجه تجزیه و تحلیل / آزمون فرضیه فرعی (۱-۳) ..... ۱۴۶
- ۲-۳-۱-۵ . نتیجه تجزیه و تحلیل / آزمون فرضیه فرعی (۲-۳) ..... ۱۴۷
- ۳-۳-۱-۵ . نتیجه تجزیه و تحلیل / آزمون فرضیه فرعی (۳-۳) ..... ۱۴۹
- ۴-۳-۱-۵ . نتیجه تجزیه و تحلیل / آزمون فرضیه اصلی (۳) ..... ۱۵۰
- ۴-۱-۵ . نتیجه تجزیه و تحلیل / آزمون فرضیه اهم ..... ۱۵۱
- ۲-۵ . پیشنهادات ..... ۱۵۲
- ۱-۲-۵ . پیشنهادات مبتنی بر فرضیه اصلی (۱) ..... ۱۵۲
- ۱-۱-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۱-۱) ..... ۱۵۲
- ۲-۱-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۲-۱) ..... ۱۵۳
- ۳-۱-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۳-۱) ..... ۱۵۴
- ۴-۱-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۴-۱) ..... ۱۵۵
- ۵-۱-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۵-۱) ..... ۱۵۵
- ۶-۱-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۶-۱) ..... ۱۵۶
- ۷-۱-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه اصلی (۱) (مربوط به بعد شخص رهبر) ..... ۱۵۶
- ۲-۲-۵ . پیشنهادات مبتنی بر فرضیه (۲) ..... ۱۵۷
- ۱-۲-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۱-۲) ..... ۱۵۷
- ۲-۲-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۲-۲) ..... ۱۵۸
- ۳-۲-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۳-۲) ..... ۱۵۹
- ۴-۲-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۴-۲) ..... ۱۵۹
- ۵-۲-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه اصلی (۲) (مربوط به بعد پیروان) ..... ۱۶۰
- ۳-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه اصلی (۳) ..... ۱۶۰
- ۱-۳-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۱-۳) ..... ۱۶۰
- ۲-۳-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۲-۳) ..... ۱۶۱

- ۳-۳-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه فرعی (۳-۳) ..... ۱۶۱
- ۴-۳-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه اصلی (۳) (مربوط به بعد وضعیت)..... ۱۶۲
- ۴-۲-۵ . پیشنهادات فرضیه اهم ..... ۱۶۳
- ۵-۲-۵ . پیشنهادات برای تحقیقات بعدی ..... ۱۶۴
- منابع و مأخذ ..... ۱۶۵
- پیوست ها ..... ۱۶۷

## فهرست جدول ها

<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
جدول ۱-۲ : صفات مشخصه رهبري	۲۴
جدول ۱-۳ : چارچوب عملياتي تحقيق	۹۷
جدول ۱-۴ : توزيع فراواني پاسخ دهندگان بر حسب جنس	۱۰۲
جدول شماره ۲-۴ : توزيع فراواني پاسخ دهندگان بر حسب تحصيلات	۱۰۳
جدول شماره ۳-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به ماموريت چشم انداز	۱۰۴
جدول شماره ۴-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به راهبرد	۱۰۵
جدول شماره ۵-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به ارزش ها	۱۰۵
جدول شماره ۶-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به توانمند سازي	۱۰۶
جدول شماره ۷-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به انگيزش	۱۰۷
جدول شماره ۸-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به نفوذ و قدرت	۱۰۸
جدول شماره ۹-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به خود مدير يتي	۱۰۹
جدول شماره ۱۰-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به تعهد	۱۱۰
جدول شماره ۱۱-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به خود رشدي	۱۱۱
جدول شماره ۱۲-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به جرأت	۱۱۱
جدول شماره ۱۴-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به سطح سازمان	۱۱۲
جدول شماره ۱۳-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به سطح وظيفه	۱۱۵
جدول شماره ۱۵-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به چالشهاي سياسي	۱۱۶
جدول شماره ۱۶-۴ : توزيع فراواني شاخصهاي مربوط به فن آوري	۱۱۷
جدول شماره ۱۷-۴ : نتايج توصيفي آزمون t براي فرضيه هاي فرعي و بزرگي هاي رهبري	۱۱۸
جدول شماره ۱۸-۴ : نتايج تحليلي آزمون t براي فرضيه هاي فرعي و بزرگي هاي رهبري	۱۱۹
جدول شماره ۱۹-۴ : نتايج توصيفي آزمون t براي فرضيه اصلي و بزرگي هاي رهبري	۱۲۰
جدول شماره ۲۰-۴ : نتايج تحليلي آزمون t براي فرضيه اصلي و بزرگيهاي رهبري	۱۲۰
جدول شماره ۲۱-۴ : نتايج توصيفي آزمون t براي فرضيه هاي فرعي پيروان	۱۲۱

- جدول شماره ۴-۲۲ : نتایج تحلیلی آزمون t برای فرضیه های فرعی پیروان ..... ۱۲۱
- جدول شماره ۴-۲۳ : نتایج توصیفی آزمون t برای فرضیه اصلی پیروان ..... ۱۲۲
- جدول شماره ۴-۲۴ : نتایج تحلیلی آزمون t برای فرضیه اصلی پیروان ..... ۱۲۲
- جدول شماره ۴-۲۵ : نتایج توصیفی آزمون t برای فرضیه های فرعی وضعیت ..... ۱۲۳
- جدول شماره ۴-۲۶ : نتایج تحلیلی آزمون t برای فرضیه های فرعی وضعیت ..... ۱۲۳
- جدول شماره ۴-۲۷ : نتایج توصیفی آزمون t برای فرضیه اصلی وضعیت ..... ۱۲۴
- جدول شماره ۴-۲۸ : نتایج تحلیلی آزمون t برای فرضیه اصلی وضعیت ..... ۱۲۴
- جدول شماره ۴-۲۹ : نتایج توصیفی آزمون t برای فرضیه اهم ..... ۱۲۵
- جدول شماره ۴-۳۰ : نتایج تحلیلی آزمون t برای فرضیه اهم ..... ۱۲۵
- جدول ۴-۳۱ : نتایج آزمون فرضیات رهبری ..... ۱۲۶
- جدول ۴-۳۲ : آزمون رتبه بندی فریدمن مربوط به بعد رهبر ..... ۱۲۷
- جدول ۴-۳۳ : آزمون رتبه بندی فریدمن مربوط به بعد پیروان ..... ۱۲۸
- جدول ۴-۳۴ : آزمون رتبه بندی فریدمن مربوط به بعد وضعیت ..... ۱۲۸
- جدول ۴-۳۵ : آزمون رتبه بندی فریدمن مربوط به مؤلفه های تأیید نشده ابعاد شخص رهبر و پیروان و وضعیت ..... ۱۲۹
- جدول ۴-۳۶ : آزمون رتبه بندی فریدمن مربوط به مؤلفه های تأیید شده ابعاد شخص رهبر و پیروان و وضعیت ..... ۱۳۰
- جدول ۴-۳۷ : آزمون رتبه بندی فریدمن مربوط به ابعاد شخص رهبر، پیروان و وضعیت ..... ۱۳۱



## فهرست نمودارها

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
۷	نمودار ۱-۱ مدل مفهومی تحقیق .....
۲۲	نمودار ۱-۲ مهارت ها و شایستگی های رهبری .....
۲۹	نمودار ۲-۲ مطالعات اوهایو.....
۳۰	نمودار ۳-۲ شبکه رهبری بلیک و موتون .....
۳۳	نمودار ۴-۲ پیوستار سبک های رهبری .....
۳۶	نمودار ۵-۲ سبک ها یا سیستم های مدیریتی لیکرت .....
۴۱	نمودار ۶-۲ اجزای متشکله نظریه مسیر - هدف در رهبری .....
۴۷	نمودار ۷-۲ فهرست ویژگی های رهبران کاریزما.....
۵۷	نمودار ۸-۲ انواع مشخصه های رهبری .....
۶۵	نمودار ۹-۲ منشأهای قدرت و فراگرد نفوذ .....
۷۵	نمودار ۱۰-۲ سطوح سازمانی .....
۱۰۲	نمودار ۱-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب جنس .....
۱۰۳	نمودار ۲-۴ توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب تحصیلات .....

چکیده پایان نامه:

نگاهی به نقش رهبران و مدیران در سطوح مختلف فعالیت های سیاسی، اقتصادی، نظامی و فرهنگی، چه در گذشته و چه امروز نشان می دهد که رهبری و مدیریت همچنان نقشی بسیار مهم و اساسی را در همه زمینه های پیشرفت و حرکت های اجتماعی به عهده دارند و بدون توجه به آن نمی توان هدایت یک مجموعه اعم از یک گروه، یک سازمان، یک ملت یا جامعه جهانی را طراحی و تنظیم نمود. مدیر مدرسه نقش حیاتی و حساس در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت دارد. او باید دارای ویژگی ها، توانایی ها و مهارت های خاصی باشد تا بتواند با کمال اطمینان، کودکان، نوجوانان و جوانان را به دست او سپرد. مدیر باید همه عوامل لازم و مؤثر در تربیت و اداره مدرسه را بشناسد و از همه مهم تر باید بداند که چگونه باید با آن ها و روی آنها کار کند. دانش و آگاهی و مهارت های مدیر باید قبل از پرداختن به مدیریت در حدی باشد که نیاز به آزمایش و خطاهای مکرر نباشد. هدف از این پژوهش بررسی موانع ایفای نقش رهبری، توسط مدیران مدارس، از نگاه دبیران و مدیران مقطع متوسطه منطقه ۱۴ آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۰-۱۳۸۹ می باشد، سؤال اصلی پژوهش حاضر عبارتست از: چه موانعی در ایفای نقش رهبری توسط مدیران مدارس وجود دارد؟ پژوهش انجام شده از نوع تحقیقات کاربردی می باشد و عمده ترین ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه است. پرسشنامه های طراحی شده توسط مدیران و دبیران تکمیل شده است. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه مدیران و دبیران مقطع متوسطه مدارس اداره آموزش و پرورش منطقه ۱۴ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ است، که تعداد مدیر مدرسه و دبیر در مقطع متوسطه ۷۸۸ نفر است. و با توجه به فرمول جامعه محدود تعداد نمونه ۲۵۸ نفر می باشد. ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه محقق ۰/۸۱۴۴ می باشد و با نرم افزار آماری SPSS به بررسی فرضیات مورد نظر پرداخته است، نتایج حاکی از آن است که فرضیه اصلی (۱) و (۳) رد شده است به عبارتی در متغیرهای مربوط به رهبری و وضعیت در سازمان محل پژوهش برای شکل گیری رهبری در وضعیت مطلوب قرار ندارند. فرضیه (۲) تأیید شده است به عبارتی متغیرهای مربوط به پیروان در سازمان محل پژوهش برای شکل گیری رهبری در وضعیت مطلوب قرار دارند. فرضیه اهم پژوهش رد شده است، یعنی در سازمان محل پژوهش، رهبری در وضعیت مطلوب قرار ندارد (شکل نگرفته است).

فصل اول :

کلیات طرح

مدیریت به عنوان يك پدیده اجتماعی و ضروري در عصر کنونی چنان سیطره خود را در عرصه های مختلف زندگی افراد بشر تثبیت کرده که کمتر پدیده ای تاکنون با چنین شتابی گسترش یافته است . سازمان ها - در معنای وسیع کلمه - از شالوده های اصلي اجتماعی کنونی اند و مدیریت، مهم ترین عامل در میان رشد و بالندگی یا مرگ سازمانهاست. مدیر، روند حرکت از وضع موجود به سوي وضعیت مطلوب را هدایت می کند و در هر لحظه، برای ایجاد آینده ای بهتر در تکاپوست. گذشته با تمام اهمیت و آموختنی هایش و با تمام تأثیری که می تواند بر آینده داشته باشد، اتفاق افتاده است و هیچ نیروی بشری نمی تواند آن را دیگر بار و به گونه ای متفاوت بیافریند، ولی آینده در راه است و قیمت مهمی از آن به آنچه می گذرد مربوط است.

ما باید سهم فرزندان این سرزمین را از آینده جهان معلوم کنیم و برای این منظور، به عزمی ملی نیاز داریم. عزم جامعه را مجموعه مدیریت کشور هدایت می کند، لذا امر مدیریت مهم ترین مقوله ای است که باید برای رشد و تعالی فرهنگی، اقتصادی، صنعتی و سیاسی جامعه مورد توجه قرار گیرد. سرمایه گذاری در آموزش و پرورش و توجه به عملکرد نیروی انسانی يك سرمایه گذاری بلند مدت محسوب می شود. زیرا از آغاز سرمایه گذاری تا موقع بهره برداری از آن زمان زیادی می برد و سرمایه گذاری در امر آموزش و پرورش بویژه برای جوامع در حال توسعه فوق العاده سودآور است. چرا که در رابطه با جنبه های گوناگون و حساس نظیر فرهنگ، ظرفیت تولید، توزیع درآمد و رشد جمعیت و ... نقش مهمی را می تواند در جریان رشد و توسعه اقتصادی جوامع بازی کند. همچنین تحقق اهداف متعالی آموزش و پرورش در گرو به کارگیری مدیران لایق و کاردان است . سرمایه گذاری در جهت تربیت و آماده سازی مدیرانی که ویژگیهای لازم را دارا می باشند و به ویژه مدیران مدارس در ابعاد کمی و کیفی بهترین و سودمندترین نوع سرمایه گذاری است . مدیران مدارس از جمله عوامل انسانی شاغل در مدارس هستند که تقریباً با همه مسائل آموزشی و پرورشی مدرسه درگیر و تاحدود زیادی آشنا هستند و می توانند در شناخت اهداف و اتخاذ روش های مطلوب تحقق اهداف ، نقش مؤثری داشته باشند. (ستاد اجرایی تدوین تجارب مدیران، ۱۳۸۰، ۱۵) مدیر مدرسه نقش حیاتی و حساس در پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت دارد. او باید دارای ویژگی ها، توانایی ها و مهارت های خاصی باشد تا بتوان با کمال اطمینان، کودکان نوجوانان و جوانان را به دست او سپرد . مدیر باید همه عوامل لازم و مؤثر در تربیت و اداره مدرسه را بشناسد و از همه مهم تر باید بداند که چگونه باید با آن ها و روي آنها کار کند . دانش و آگاهی و مهارت های مدیر باید قبل از پرداختن به مدیریت در حدي باشد که نیاز به آزمایش و خطاهای مکرر نباشد. در بسیاری از شغل ها، آزمون و خطا برای یادگیری و تجربه مسائل همراه با خطرات و زیان های غیر قابل جبران نیست. اما در تعلیم و تربیت و مدیریت مدرسه، هر آزمون و خطایی همراه با زیان های بزرگی خواهد بود که خیلی از آنها جبران ناپذیر است . مدیر واجد شرایط با علم و اطمینان دست به عمل می زند و با آگاهی و اعتماد به نفس، افراد و سازمان را به سمت اهداف مورد نظر هدایت می کند. (میرکمالی، ۲۰، ۱۳۷۳)