

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال هفدهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۲
صص ۶۸-۵۳

ارتباط بین عناصر و مولفه‌های رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران محمدحسین مرادی گردشی^۱، رضا یوسفی سعیدآبادی^۲، مریم تقوایی یزدی^۳

چکیده:

هدف: هدف از پژوهش حاضر ارتباط بین ابعاد و زیرمولفه‌های رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران بود.
روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی (کمی) بود. جامعه آماری شامل مدیران و معاونین ادارات آموزش و پرورش و مدیران دبیرستان‌های استان مازندران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ که دارای حکم رسمی بوده و تعداد آن‌ها ۱۴۱۲ نفر بود. حجم نمونه به روش خوشه‌ای و طبقه‌ای براساس سمت، با استفاده از جدول کرجسی مورگان به تعداد ۳۰۶ نفر تعیین شد. روش جمع‌آوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه محقق ساخته بود که سؤالات آن برگرفته از داده‌های حاصل از مصاحبه بوده است. روایی پرسشنامه به دو روش صوری و محتوایی مورد تایید قرار گرفت. هم‌چنین ضریب پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد و مولفه‌های پرسشنامه به صورت استاندارد بود. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شده است.

یافته‌ها: بین ابعاد و مولفه‌های رهبری مراقبتی مدیران مدارس در استان مازندران اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد که این ابعاد و مولفه‌ها می‌توانند رهبری مراقبتی مدیران مدارس در استان مازندران را تبیین و پیش‌بینی کنند.
نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج، می‌توان بیان کرد مدیران مدارس که مسئولیت اداره مدارس ارائه‌دهنده آموزش را بر عهده دارند باید بتوانند با تلاش برای دستیابی به بهترین‌ها به شیوه‌ای موثر و کارآمد بدون اتلاف منابع مالی، انسانی و غیره به این خواسته متقاضیان آموزش پاسخ دهند.

کلید واژه‌ها: رهبری، رهبری مراقبتی، مدیران مدارس.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۵

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۷/۳

^۱ - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
gardeshi@mailsac.com

^۲ - استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول).
rusefi@yahoo.com

^۳ - استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
m_taghvaeezyazdi@yahoo.com

مقدمه

نقش مدیران مدارس دارای دو محتوای ظاهری و باطنی است. در ظاهر این نقش مدیران باید قادر باشند مدارس را از نظر فیزیکی و تجهیزات برای ثبت‌نام دانش‌آموزان آماده کرده و پس از ثبت‌نام و کلاس‌بندی، برای معلمان و دانش‌آموزان برنامه‌ریزی کرده و بر امر آموزش نظارت و ارزیابی داشته باشند تا اطمینان حاصل شود که آموزش به‌درستی انجام خواهد شد. مدیران مدارس تأثیری چشمگیر بر پیامدهای مدرسه دارند، به اندازه‌ای که از نقش آن‌ها به عنوان دومین عامل اثرگذار بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان یاد شده است. مدیریت مدارس در جهان امروز، صرفاً اداره کردن، سازمان‌دهی، نظارت و راهنمایی و ایجاد نظم در مدرسه نیست (نوراد صدیق، نوه-ابراهیم، آراسته و زین‌آبادی، ۱۳۹۶). مدیریت و رهبری مدارس به‌عنوان یکی از راهبردهای توسعه نیروی انسانی در نظام‌های آموزشی از اهمیتی زیاد برخوردار شده است. یکی از اهداف توسعه مدیران مدارس، بهسازی دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز آن‌ها است و در سال‌های اخیر، خط‌مشی‌های توسعه کارکنان و مدیران دگرگونی‌هایی ژرف به خود دیده است، به‌ویژه، در کشورهای غربی به راهبردی نوین در عرصه‌ی بهبود حرفه‌ای مدیریت به نام «مدیریت مراقبتی» توجه شده است که به توسعه و رشد پایدار مدیران با فرآیندی انعطاف‌پذیر و مقرون به‌صرفه منجر می‌گردد (شیربگی، امجدزبردست و امانی، ۱۳۹۵).

رهبری مراقبتی به عنوان نوع جدیدی از رهبری در چارچوب رهبری و بهبود مستمر در این بخش مورد بحث قرار گرفته است. اگرچه مفاهیم رهبر و رهبری مراقبتی به قدمت تاریخ بشر است و مطالعات زیادی (یاووز^۱، ۲۰۱۶). رهبری مراقبتی شیوه‌ای از مشارکت در روابط انسانی، نه مجموعه‌ای از رفتارهای خاص تعریف می‌شود. مراقبت را به‌عنوان توجه نمودن به دیگران و درک کردن، احساس کردن و عمل کردن به نفع دیگران. فرض مشترک این محققان آن است که مراقبت بخشی از روابطی است که از طریق فعالیت و تعامل بروز می‌یابد. مراقبت چیزی است که توسط فرد مراقبت‌کننده بروز می‌یابد و توسط فرد مراقبت‌شونده دریافت می‌شود از این‌رو، می‌توان کاربرد رهبری را به‌عنوان ایجاد و پرورش یک محیط مراقبتی در مدرسه که

¹. Yavuz

حاکمی از نیاز به تعریف مدیریت مدرسه براساس اصول مراقبت است در نظر گرفت (نظری، حسنی و شیربگی، ۱۳۹۹).

مراقبت بخشی از روابطی است که از طریق فعالیت و تعامل بروز می‌یابد. مراقبت چیزی است که توسط فرد مراقبت کننده بروز می‌یابد و توسط فرد مراقبت شونده دریافت می‌شود. از این رو، می‌توان کاربرد رهبری را به‌عنوان ایجاد و پرورش یک محیط مراقبتی در مدرسه در نظر گرفت که حاکمی از نیاز به تعریف مدیریت مدرسه براساس اصول مراقبت است. مراقبت و یک محیط یادگیری مراقبتی باید در سطوح مختلف یک مدرسه نمایان شود. این سطوح عبارت از مدیران مدرسه، معلمان در کلاس درس و نیز سطح دانش‌آموزان در هنگام کار و فعالیت با دوستانشان است. از این رو، عناصر اصلی و شرایط توانمندساز برای ایجاد یک محیط یادگیری مراقبتی صرفاً نسبی نیستند، بلکه با زمینه‌ها و گروه‌های مختلف مرتبط هستند (مورفی و تورز، ۲۰۱۴). یک رهبر مراقبتی کسی است که با همکاران و دانش‌آموزان در مدرسه صادق و روراست است، به دنبال مشکل تراشی و به اصطلاح می‌گیری از همکاران نیست، بلکه شرایط لازم را برای بهبود آموزش و یادگیری در مدرسه فراهم می‌نماید، در ادامه تحصیل معلمان همکاری می‌کند، از معلمان نظرخواهی می‌کنند و نظرات آن‌ها را به کار می‌برد. برای معلم و دانش‌آموز الگو است، امکانات و وسایل رفاهی را در مدرسه فراهم می‌کنند. جلسات همفکری با معلمان و والدین برگزار می‌نماید (نظری، حسنی و شیربگی، ۱۳۹۷).

کارتر^۱ (۲۰۱۲) معتقد است که یک اصل مراقبتی در مدرسه که بر روابط محترمانه و قابل اعتماد و نیز بر سختگیری تحصیلی تأکید دارد، به افزایش مشارکت دانش‌آموزان، صلاحیت اجتماعی و عاطفی، پیشرفت و موفقیت تحصیلی و کاهش میزان اخراج آن‌ها منجر می‌شود. هم چنین جوامع مراقبتی مدرسه بر تدریس رهبری جمعی، ساختارهای سازمان و ترویج فرهنگ مدرسه مبنی بر اصل مراقبت، تأکید بر روابط بر مبنای ویژگی‌های مانند مدنیت، مراقبت از دیگران، دوستی، احترام و اعتماد و غیره تکیه دارند.

طبق نظر کیرال و باشاران (۲۰۱۸)، هر فردی می‌تواند دیدگاه خود را از رهبری از دریچه چشم خود بیان کند. تعاریف رهبری را می‌توان با توجه به موقعیت و زمان موجود در زمینه آن و یا با

¹. Murphy & Torres

². Carter

توجه به ویژگی‌های عاطفی، جامعه‌شناختی، فیزیکی، شناختی و زیستی فردی که رفتارهای رهبری از خود نشان می‌دهد و این تعریف را ارائه می‌دهد، شکل داد. علاوه بر این، ویژگی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی فردی که رفتارهای رهبری از خود نشان می‌دهد، اساساً در این طیف بزرگ قابل توجه است. رفتار رهبری که توسط رهبر نشان داده می‌شود با شخصیت و شخصیت او معنا پیدا می‌کند و بخش قابل مشاهده شخصیت و منش را تشکیل می‌دهد که در بیرون منعکس می‌شود.

از آنجا که ماهیت محیط‌های آموزشی ایجاب می‌کند که مدارس باید شاداب، بانشاط، پر از امید، توأم با روابط انسانی درست، احترام، اعتماد متقابل، پذیرش عقاید و نظرات، حمایت از فعالیت‌ها و کارهای گروهی، تصمیم‌گیری مشارکتی و غیره اداره شوند یک مدیر مراقبتی مدرسه با استفاده از رفتارها و مشخصات رهبری آموزشی مراقبتی باعث در اهمیت ایجاد یک محیط مراقبتی در مدرسه و ایجاد جمعی اصل مراقبت در محیط مدرسه می‌شود که تأثیرات مثبتی بر تدریس و یادگیری دانش‌آموزان دارند. از این رو رهبران مدارس نقش بسزایی در پرورش عمدی یک فرهنگ در سطح مدرسه ایفا می‌کنند و این فرهنگ انتظارات آموزشی عالی را برای دانش‌آموزان تعیین و آن‌ها را توسعه می‌دهد (نل، ۲۰۱۲).

میثاقی، سعدی‌پور، در تاج و معتمدی (۱۳۹۹) پژوهشی تحت عنوان مدل ساختاری سبک مراقبتی و اعتیاد به شبکه‌های اجتماعی با میانجی‌گری شکاف نسلی (مورد مطالعه: جوانان شهر تهران) با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند. نتایج نشان داد که انواع سبک‌های مراقبتی ادراک شده والدین با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات فرزندان بر اعتیاد به شبکه‌های اجتماعی رابطه مستقیم دارد و رابطه جو عاطفی خانواده، کارکرد خانواده و شکاف نسلی، با سبک‌های مراقبتی و اعتیاد به شبکه‌های اجتماعی، غیرمستقیم است؛ هم‌چنین جو عاطفی خانواده، با کارکرد خانواده رابطه مستقیم و کارکرد خانواده با شکاف نسلی نیز رابطه دارد. پژوهشی که توسط دهقانی‌زاده و دستاران (۱۳۹۸) تحت عنوان تأثیر رهبری مراقبتی و ویژگی‌های شغل بر روی بیگانگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد) با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام شد. نتایج نشان داد که رهبری مراقبتی و ویژگی‌های شغل بر بیگانگی شغلی، تأثیر منفی و معنادار دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد براساس ضریب بتا،

¹. Nell

متغیر رهبری مراقبتی و متغیر ویژگی‌های شغل پیش‌بینی‌کننده‌هایی برای متغیر بیگانگی شغلی محسوب می‌شوند. هم‌چنین، نتایج نشان می‌دهد که از بین ابعاد ویژگی‌های شغل، بر اساس ضرایب بتا، بعد ماهیت شغل بیشترین و بعد استقلال شغلی کمترین قدرت پیش‌بینی بیگانگی شغلی را دارند. رحیمی‌نژاد و گل‌پرور (۱۳۹۸) پژوهشی تحت عنوان کارکردهای رهبری اخلاقی و رهبری مراقبتی برای سرمایه روان‌شناختی و اثربخشی سازمانی با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی و رهبری مراقبتی با سرمایه روان‌شناختی و سرمایه روان‌شناختی و رهبری مراقبتی با اثربخشی سازمانی دارای رابطه مستقیم و معنادار هستند. هم‌چنین نتایج نشان داد که سرمایه روان‌شناختی متغیر واسطه‌ای کامل در رابطه رهبری اخلاقی با اثربخشی سازمانی، ولی برای رابطه رهبری مراقبتی با اثربخشی سازمانی یک متغیر واسطه‌ای پاره‌ای است. در مجموع نتایج این پژوهش نشان داد که می‌توان از پتانسیل رهبری اخلاقی و مراقبتی برای تقویت سرمایه روان‌شناختی و اثربخشی سازمانی در محیط‌های کار استفاده نمود. هم‌چنین پژوهشی که توسط سلیمی (۱۳۹۲) تحت عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری مراقبتی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مرزبانی (مورد مطالعه: هنگ مرزی نهبندان) با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. نتایج نشان داد که رابطه بین ابعاد سبک رهبری مراقبتی و توانمندسازی روان‌شناختی را در جامعه مورد بررسی تایید نمود. نتایج نشان داد که سه شاخص رهبری مراقبتی شامل ۱. گوش دادن به مشکلات کارکنان ۲. تمجید و پاداش، و ۳. برخورد صادقانه با کارکنان، به ترتیب بیشترین تاثیر را بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان هنگ مرزی نهبندان دارد.

بورینی^۱ (۲۰۲۱) پژوهشی تحت عنوان تاثیر رهبر مراقبتی بر ظرفیت جذب کارکنان به سمت رفتار نوآورانه در اردن با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام داد. نتایج نشان داد که کنجکاوی مرتبط با کار بر ظرفیت جذب کارکنان تاثیر می‌گذارد، که در نتیجه بر رفتار نوآورانه کارکنان تاثیر می‌گذارد. با کمال تعجب، رفتار رهبری مراقبتی نقش تعدیل‌کننده‌ای در رابطه بین کنجکاوی مرتبط با کار و ظرفیت جذب کارکنان ایفا می‌کند، اما اثر معکوس دارد. این یافته‌ها دانش مدیران را در مورد چگونگی تقویت رفتارهای نوآورانه کارکنان با تشویق کنجکاوی و ظرفیت جذب کارکنان ارائه می‌دهد. و پژوهشی که توسط کرال^۲ (۲۰۲۰) تحت عنوان تئوری رهبری مراقبتی در

¹. Bourini

². Kiral

آموزش با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. نتایج نشان داد که رهبران مراقبتی معلمان را توانمند می‌سازند تا در کلاس‌های خود بهترین باشند و می‌توانند رهبری خود را به دیگران گسترش دهند تا هر هیئت علمی بتواند تغییرات مثبتی را انجام دهد. حتی با وجود اینکه بسیاری از رهبران مدرسه موثر هستند که رفتارهای رهبری مراقبتی را برای پیشرفت مداوم دانش‌آموزان از خود نشان می‌دهند، این شیوه‌های رهبری و رویکردهای رهبری آنها به‌طور تجربی یا نظری مفهوم‌سازی نشده‌اند. این مطالعه ادعا می‌کند که استفاده از مفهوم "رهبری مراقبتی مدیران مدارس" به عنوان یک رویکرد رهبری جدید ممکن است به‌طور بالقوه برای افزایش موفقیت دانش‌آموزان از طریق بهبود مستمر و مشارکت سیستمی مورد استفاده قرار گیرد.

اوکتچ و روس کوماندا^۱ (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان سبک رهبری مراقبتی و انگیزه کارکنان در دانشگاه‌های خصوصی در اوگاندا: مورد دانشگاه بین‌المللی کامپالا با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام دادند. نتایج نشان داد که (۱) «سبک رهبری مراقبتی تأثیر معنی‌داری بر انرژی کار در بین کارکنان دانشگاه‌های خصوصی در اوگاندا ندارد» و (۲) «سبک رهبری مراقبتی تأثیر معنی‌داری بر حفظ رفتار کارکنان در دانشگاه‌های خصوصی در اوگاندا ندارد». هم‌چنین پژوهشی که توسط گلدینگ و والتون^۲ (۲۰۱۴) تحت عنوان رهبری مراقبتی و نوآوری در خدمات کتابخانه‌ها در نواحی شرقی انگلستان با روش توصیفی از نوع پیمایشی انجام شد. نتایج نشان داد که رهبری مراقبتی می‌تواند به نوآوری در خدمات کتابخانه و هدایت توسعه خدمات کتابخانه‌ای با غیررسمی کردن رویکردهای سلسله‌مراتبی رهبری و آزادی بیشتر به کارکنان برای تصمیم‌گیری منجر شود.

نیاز به مدیریت مدرسی که رهبران جدید را آموزش می‌دهند تا دنیا را به مکانی قابل زندگی تبدیل کنند، توسط مدیرانی که رفتارهای رهبری مراقبتی از خود نشان می‌دهند که الگوی رهبران جدید باشد، امروز نیز مانند گذشته وجود دارد. می‌توان گفت که این ضرورت در آینده نیز وجود خواهد داشت. در این راستا، آنچه از مدیران مدارس که مؤسسات آموزشی با رسالت تربیت رهبران آینده، یکی از کارکردهای سیاسی آموزش و پرورش هستند، انتظار می‌رود، بروز رفتارهای رهبری مراقبتی در آموزش و پرورش است. باید اطمینان حاصل شود که کسانی که این رفتارهای رهبری

¹. Oketch & Ruth Komunda

². Goulding & Walton

را از خود نشان می‌دهند شناسایی شده و به عنوان مدیر در مدارس منصوب می‌شوند. این واقعیت که مدیران مدارس رفتارهای رهبری مراقبتی در آموزش از خود نشان می‌دهند به رفتارهای کمال-گرایی مثبت آن‌ها مربوط می‌شود. برای این که بتوانیم این کمال‌گرایی مثبت (تعالی) را که اساس رفتار رهبری مراقبتی است درک کنیم، باید کمال‌گرایی را درک کنیم (ارن^۱، ۲۰۲۰).

درواقع، رهبران مراقبتی تلاش می‌کنند تا با در نظر گرفتن گذشته و تصور آینده، حال را به امن‌ترین و بهترین راه بسازند. این رهبران، تعالی را به یک عادت تبدیل می‌کنند، نه صرفاً یک عمل و بنابراین، می‌توانند آن را به شیوه‌ای از زندگی برای ذی‌نفعان داخلی و خارجی مدارس تبدیل کنند. در مدرسه‌ای که یک رهبری آموزشی مراقبتی دارد، بیش از آن که تأکید بر کنترل باشد، تأکید بر توانمندسازی است، قدرت تنها در دست یک نفر نیست، بلکه به صورت توزیعی میان افراد مختلف به اشتراک گذاشته می‌شود، و تأثیر رهبری نه تنها بروکراتیک و استبدادی نیست، بلکه جمعی، مشارکتی و منصفانه است.

سوالات تحقیق

۱) بین عناصر و مولفه‌های رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران رابطه معنی داری وجود دارد؟

۲) رتبه‌بندی ابعاد رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران چگونه است؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، روش گردآوری داده‌ها میدانی و از نظر روش اجرا، پیمایشی (کمی) است. جامعه آماری شامل مدیران و معاونین ادارات آموزش و پرورش و مدیران دبیرستان‌های استان مازندران در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ که دارای حکم رسمی بوده و تعداد آن‌ها ۱۴۱۲ نفر بود. حجم نمونه به روش خوشه‌ای و طبقه‌ای براساس سمت، با استفاده از جدول کرجسی مورگان به تعداد ۳۰۶ نفر تعیین شد، که آمار آن‌ها به تفکیک برای جامعه مدیران ۵۸ نفر، معاونین ۱۱۶ نفر و مدیران دبیرستان‌ها ۱۳۲ نفر می‌باشد. از آن‌جا که جامعه آماری این تحقیق از وسعت و پراکندگی جغرافیایی زیاد برخوردار است، و امکان رجوع به تمامی آنان به دلیل زمان-بر بودن و هزینه بر بودن امکان‌پذیر نمی‌باشد، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده گردید، لذا

¹. Eren

ابتدا کل استان (۵۸ شهر) به سه خوشه شرقی، مرکزی و غربی تقسیم شده و به صورت تصادف ۹ شهر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند، سپس از هر شهرستان به صورت تصادفی و با رعایت نسبت جامعه به نمونه، نمونه آماری انتخاب شدند. و در مرحله بعد از هر شهر تعداد یک اداره و تعداد ۱۴ مدرسه و در مرحله آخر تعداد ۵۸ نفر از رؤسای آموزش و پرورش و تعداد ۱۱۶ نفر از معاونان و تعداد ۱۳۲ نفر از مدیران مدارس به عنوان خوشه نهایی و براساس طبقات موجود در جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای براساس سمت برای پاسخ‌گویی به سوال‌های پرسشنامه انتخاب شدند، و پرسشنامه‌ها جهت پاسخ‌گویی در اختیار آنان قرار گرفت. روش جمع‌آوری اطلاعات به روش کتابخانه‌ای، و ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه محقق ساخته، که سؤالات آن برگرفته از داده‌های حاصل از مصاحبه بود. تعیین روایی پرسشنامه تحقیق حاضر به دو روش ۱. صوری و ۲. محتوایی انجام شد، در روش صوری پرسشنامه در اختیار گروهی از خبرگان قرار گرفت و در روش محتوایی محاسبات مربوط به ضرایب AVE و CR مربوط به روایی گویه‌های پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت. هم‌چنین ضریب پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد و مولفه‌های پرسشنامه به صورت استاندارد بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL استفاده شده است.

یافته‌ها

در آمار توصیفی نتایج نشان داده است بیشترین فراوانی مربوط به بازه سطح تحصیلات فوق لیسانس (۳۰,۷۱ درصد) و کمترین فراوانی لیسانس (۲۶,۸۰ درصد) می‌باشد. ۴۸,۴ درصد از شرکت‌کننده زن و ۵۱,۶ درصد نیز مرد بودند. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سنی ۳۶ تا ۴۰ سال می‌باشد که ۳۰,۷۱ درصد از کل می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سابقه کاری ۱۱ تا ۲۰ سال که ۴۶,۸ درصد از کل و کمترین فراوانی کمتر از ۱۰ سال که ۱۹,۸ درصد می‌باشد. بیشترین فراوانی مربوط به بازه سمت شغلی مدیران مدارس می‌باشد که ۴۶,۸ درصد از کل می‌باشد.

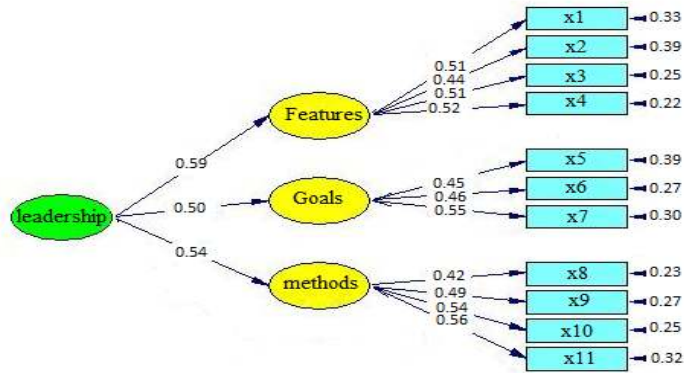
جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای موجود در پژوهش از کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج نشان داده است با توجه به بزرگتر بودن مقدار احتمال^۱ از احتمال خطای نوع اول $\alpha=0.05$

^۱. Asymp Sig

فرض صفر که معتبر بودن توزیع نرمال برای داده‌ها است، رد نمی‌شود. لذا اگر داده‌ها دارای توزیع نرمال باشند امکان استفاده از آزمون پارمتریک وجود دارد.

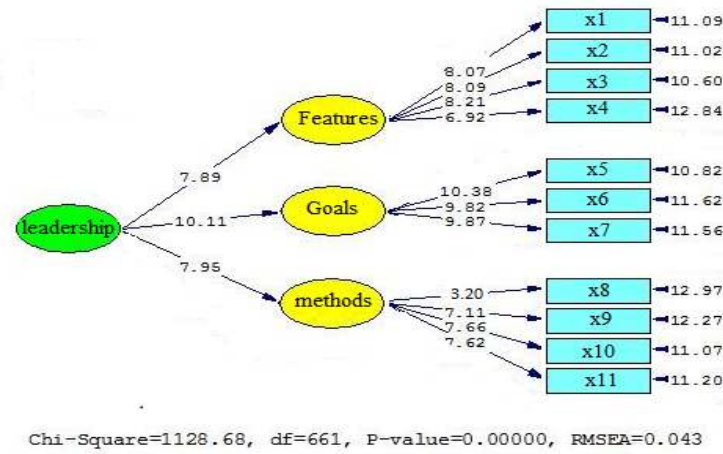
سؤال ۱: ارتباط عناصر و مولفه‌های مدل بومی رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران با یکدیگر چگونه است؟

مسیرهای بین متغیرها همان موثر بودن عوامل موردنظر هستند. در نمودار (۱)، برآورد بارعاملی و نمودار (۲) ضرایب β هر یک از متغیرها نشان شده است.



Chi-Square=1128.68, df=661, P-value=0.00000, RMSEA=0.043

نمودار ۱. مدل ساختاری پژوهش در حالت تخمین بارهای عاملی



نمودار ۲. مدل ساختاری پژوهش در حالت ضرایب t

جدول ۱. ضرایب مسیر مورد مطالعه و معنی داری پارامترهای برآورد شده

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	معناداری	وضعیت	
ویژگی‌ها	<-- حمایتگر و پشتیبان	۰,۵۱	۸,۰۷	۰,۰۰۰**	پذیرفته شد
	<-- ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای	۰,۴۴	۸,۰۹	۰,۰۰۰**	پذیرفته شد
	<-- مشوق	۰,۵۱	۸,۲۱	۰,۰۰۰**	پذیرفته شد
اهداف	<-- عدالت	۰,۵۲	۶,۹۲	۰,۰۰۳**	پذیرفته شد
	<-- صیانت	۰,۴۵	۱۰,۳۸	۰,۰۰۳**	پذیرفته شد
	<-- جلب مشارکت	۰,۴۶	۹,۸۲	۰,۰۰۰**	پذیرفته شد
	<-- ایجاد محیطی با نشاط	۰,۵۵	۹,۸۷	۰,۰۰۲**	پذیرفته شد

				--< آگاهی و آموزش استفاده از بانک تجارب	
پذیرفته شد	۰,۰۰۰**	۳,۲۰	۰,۴۲		
				--< ارزیابی مخاطب تجربه پیش از ارائه تجربه	شیوه‌های اجرا
پذیرفته شد	۰,۰۰۰**	۷,۱۱	۰,۴۹		
				--< ارائه تجربه داستانی	
پذیرفته شد	۰,۰۰۰**	۷,۶۶	۰,۵۴		
				--< ارزیابی مخاطب تجربه پس از ارائه تجربه	
پذیرفته شد	۰,۰۰۰**	۷,۶۲	۰,۵۶		

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که براساس نتایج مدل ساختاری ارتباط مولفه‌ها و زیر مولفه‌های رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران دارای ضرایب مسیر معنادار است. که دارای مقدارهای t (طبق قاعده خطای یک درصد در رد فرض صفر برای مقادیر بالای $1/96$ در هر پارامتر مدل)، بالای $1/96$ محاسبه شده است. با توجه به معنی‌داری و مثبت بودن این ضرایب می‌توان بیان نمود که بین ابعاد و مولفه‌های رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

سؤال ۲: رتبه‌بندی ابعاد رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران چگونه است؟

جدول ۲. نتایج آزمون فریدمن (میانگین رتبه‌های ابعاد رهبری مراقبتی مدیران مدارس

میانگین رتبه	ابعاد
۸/۶۰	اهداف
۸/۵۲	ویژگی‌ها
۸/۱۱	شیوه‌های اجرا

جدول ۳. نتایج آزمون فریدمن

میزان خطا	p-value	درجه آزادی	کای دو χ^2
۰,۰۵	۰/۰۰۱	۵	۷۵/۲۹۵

نتایج جدول (۲) و (۳) نشان می‌دهد از نظر رتبه‌بندی ابعاد رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران به ترتیب شامل (۱) اهداف (۲) ویژگی‌ها (۳) شیوه‌های اجرا می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد براساس نتایج مدل ساختاری و برآورد ضرایب استاندارد مسیرها (مقدار t) به همراه بار عاملی و همان‌طور که در یافته‌های پژوهش مشخص شد، تمام بارهای عاملی از وضعیت مطلوبی برخوردار بوده و قابلیت اندازه‌گیری ابعاد را دارند. براساس نتایج مدل ساختاری ارتباط مولفه‌ها و زیر مولفه‌های رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران دارای ضرایب مسیر معنادار است. که دارای مقدارهای t (طبق قاعده خطای یک درصد در رد فرض صفر برای مقادیر بالای ۱/۹۶ در هر پارامتر مدل)، بالای ۱/۹۶ محاسبه شده است. با توجه به معنی‌داری و مثبت بودن این ضرایب می‌توان بیان نمود که بین ابعاد و مولفه‌های رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یافته‌های حاصل در مقایسه با یافته‌های پژوهشی دهقانی‌زاده و دستاران (۱۳۹۸)، سلیمی (۱۳۹۲)، بورینی (۲۰۲۱)، اوکتچ و روس کوماندا (۲۰۲۰) نتایج یکسانی داشته است. هم‌چنین یافته‌ها نشان داد از نظر رتبه‌بندی ابعاد رهبری مراقبتی مدیران مدارس استان مازندران به ترتیب شامل (۱) اهداف (۲) ویژگی‌ها (۳) شیوه‌های اجرا می‌باشد. این نتایج با یافته‌های پژوهشی: میثاقی، سعدی‌پور، درتاج و معتمدی (۱۳۹۹)، رحیمی‌نژاد و گلپور (۱۳۹۸)، کرال (۲۰۲۰)، گلدینگ و والتون (۲۰۱۴) هماهنگ بوده و تایید شد.

در تبیین نتایج فوق می‌توان بیان کرد مدیران مدارس که مسئولیت اداره مدارس ارائه‌دهنده آموزش را بر عهده دارند باید بتوانند با تلاش برای دست‌یابی به بهترین‌ها به شیوه‌ای موثر و کارآمد بدون اتلاف منابع مالی، انسانی و غیره به این خواسته متقاضیان آموزش پاسخ دهند. حد ممکن این واقعیت که مدیر مدرسه برای رسیدن به بهترین‌ها تلاش می‌کند و ذی‌نفعان داخلی و خارجی مدرسه را بر

این اساس هدایت می‌کند، ممکن است نتیجه رهبری عالی او باشد. موفقیت مدیران مدارس که سازمان‌های آموزشی را مدیریت می‌کنند، که نیروی محرکه توسعه و پیشرفت در دنیایی هستند که در آن به ویژه در سال‌های اخیر تلاش‌هایی برای دست‌یابی به نتایج بهتر صورت گرفته است، به رفتارهای رهبری مراقبتی که از خود نشان خواهند داد بستگی دارد.

مدارس می‌توانند استراتژی‌های فردا را با رهبران مراقبتی مدیریت کنند که به‌طور مداوم در فعالیت‌های مدرسه با توجه به ساختار، فرآیند، عملکرد، اقلیم و محیط آن متعهد هستند، نه با ساختار امروز و افراد گذشته. در واقع، در قرن بیست‌ویکم، مدارس باید خود را مجبور کنند تا از منابعی که در اختیار دارند بهترین استفاده را ببرند و بهترین‌ها را به‌دست آورند. اگر آن‌ها این فشار را با توجه به پتانسیل‌های خود انجام دهند، هر مدرسه در محدوده فرصت‌های خود به بهترین شکل ممکن دست یافته است. برای دست‌یابی به بهترین‌ها، مدارس به مدیران مدارس رهبری نیاز دارند که این را به فلسفه زندگی خود تبدیل کرده باشند. این مدیران مدرسه می‌توانند با نشان دادن رفتارهای رهبری مراقبتی، مدرسه را به مدرسه‌ای عالی تبدیل کنند. اساس رهبری مراقبتی براساس فرصت‌های موجود و انتظارات متقابل است. رهبر مراقبتی باید سعی کند با افراد اطراف خود در محدوده فرصت‌های موجود بهترین‌ها را به‌دست آورد. مهم‌ترین شرط دست‌یابی به آن این است که تمام ذی‌نفعان مدرسه باید هدفشان دست‌یابی به بهترین‌ها باشد. پیگیری بهترین‌ها باید توسط مدیر مدرسه به یک فرهنگ تبدیل شود و بهتر شدن همیشه باید اتخاذ شود.

مدیر مدرسه باید محیط‌های آموزشی عالی را تضمین کند تا بتواند نیازهای آموزشی در حال تحول و تغییر عصر و محیط را برآورده کند. براساس این اصل که مدرسه مرکز رشد و تربیت فرهنگی است، مدیر مدرسه باید به برقراری ارتباط مؤثر با محیط نزدیک و همکاری خوب با اولیاء اهمیت دهد. مدیر مدرسه باید امکانات مدرسه را به محیط آن باز کند و قلمروی که مدرسه در آن واقع است را مرکز علم و فرهنگ قرار دهد. علاوه بر این، مدیر مدرسه باید از فرصت‌های محیط توسط مدرسه و از فرصت‌های مدرسه توسط محیط برای اهداف آموزشی حداکثر بهره را ببرد.

منابع

دهقانی‌زاده، مرضیه و دستاران، محمود. (۱۳۹۸). **تاثیر رهبری حمایتی و ویژگی‌های شغل بر روی بیگانگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویر احمد)**. دومین کنفرانس بین‌المللی توسعه و ترویج علوم انسانی در جامعه، تهران.

- رحیمی‌نژاد، سیدپیمان و گل‌پرور، محسن. (۱۳۹۸) کارکردهای رهبری اخلاقی و رهبری حمایتی برای سرمایه روان‌شناختی و اثربخشی سازمانی، **نشریه اخلاق در علوم و فناوری**، ۱۴ (۱): ۲۶-۳۴.
- سلیمی، اکبر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین سبک رهبری حمایتی و توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مرزبانی (مورد مطالعه: هنگ مرزی نهبندان)، **پژوهشنامه مطالعات مرزی**، ۱ (۱): ۱۲۷-۱۴۷.
- شیربگی، ناصر. امجدزبردست، محمد و امانی، سعادت. (۱۳۹۵). بررسی میزان خودبهبودی رهبری مدیران مدارس و ارتباط آن با عوامل انگیزشی و مهارت‌های خودتنظیمی، **مدیریت و برنامه ریزی در نظامهای آموزشی**، ۹ (۲): ۱۱۱-۱۳۰.
- میثاقی، ابراهیم. سعدی‌پور، اسماعیل. درتاج، فریبرز و معتمدی، عبدالله. (۱۳۹۹). مدل ساختاری سبک نظارتی و اعتیاد به شبکه‌های اجتماعی با میانجی‌گری شکاف نسلی (مورد مطالعه: جوانان شهر تهران)، **پژوهش‌های ارتباطی**، ۲۷ (۴): ۶۱-۹۳.
- نظری، علی. حسنی، رفیق و شیربگی، ناصر. (۱۳۹۹). ارائه الگوی بومی رهبری مراقبتی مدیران مدارس، **اندیشه‌های نوین تربیتی**، ۱۶ (۱): ۱۵۲-۱۲۱.
- نظری، علی. حسنی، رفیق و شیربگی، ناصر. (۱۳۹۷). رهبری مراقبتی مدیران مدارس: تحلیل اکتشافی، **مدیریت مدرسه**، ۶ (۲): ۳۲۴-۳۰۵.
- نوراد صدیق، میترا. نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم. آراسته، حمیدرضا و زین‌آبادی، حسن‌رضا. (۱۳۹۶). واکاوی رتبه‌بندی و ارائه الگوی مؤلفه‌های شناسایی مدیران مستعد مدارس غیردولتی شهر تهران، **رهیافتی نو در مدیری آموزشی**، ۲۰ (۱): ۲۸-۱.
- Bourini, I. (2021). The Effect of Supportive Leader on Employees' Absorptive Capacity Towards Innovative Behaviour. **International Journal of Innovation Management**, 25 (1): 125-141.
- Carter, S. C. (2012). **No excuses: Lessons from 21 high-performing, high-poverty schools**. Washington, DC: The Heritage Foundation.
- Eren, Z. (2020). **Complexity Leadership**. in A Handbook of Leadership Styles. Edited by Ozgür Demirtaş, O. & Karaca, M. UK: Cambridge Scholars Publishing.
- Kıral E. (2020). Excellent Leadership Theory in Education1, **Journal of Educational Leadership and Policy Studies**, 4(1): 521-533.
- Kıral, E. & Başaran, R. (2018). **Academic Leadership. in Vocational Identity and Career Construction in Education**. Edited by Fidan, T. IGI Global.
- Goulding, A. & Walton, J. G. (2014). Distributed leadership and library service innovation, **Advances in Librarianship**, 38: 37-81.
- Oketch B. C. & Ruth Komunda, T. (2020). Supportive Leadership Style and Staff Motivation in Private Universities in Uganda: Case of Kampala International University, **International Research Journal**, 20(10): 1-9.

- Murphy, J. & Torres, D. (2014). **Creating productive cultures in schools for students, teachers, and parents**, Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Nell, K. R. (2012). **Balancing accountability with caring relationships: The influence of leadership styles on the behaviors of secondary school administrators** (Doctoral dissertation), Temple University.
- Yavuz, O. (2016). Educational leadership and comprehensive Reform for improving Equity and Access for all, **International Journal of Educational Policy & Leadership**,11(10): 1-21.

The Relationship between the Elements and Components of Caring Leadership of School Principals in Mazandaran Province

*Quarterly Journal of Educational Leadership
& Administration
Islamic Azad University, Garmsar Branch
Vol.17, No 3, fall 2023, No.65*

The Relationship between the Elements and Components of Caring Leadership of School Principals in Mazandaran Province

Mohammad Hossein Moradi Gardeshi, Reza Yousefi Saeedabadi, Maryam Taghvai Yazdi

Abstract:

Purpose: The purpose of this research was the relationship between the dimensions and sub-components of caring leadership of school principals in Mazandaran province.

Method: The descriptive research method was correlational (quantitative). The statistical population includes directors and deputy directors of education departments and directors of high schools in Mazandaran province in the academic year 1400-1401, which has an official decree, and their number was 1412. The sample size was determined by the cluster and stratified method based on position, using Morgan's Kargesi table, with the number of 306 people, the data collection method was the library method, and the measurement tool included a researcher-made questionnaire, which its questions were taken from the data obtained from the interview. The validity of the questionnaire was confirmed by both formal and content methods. Also, the reliability coefficient using Cronbach's alpha test for all dimensions and components of the questionnaire was standard. The structural equation modeling method of SPSS and LISREL software was used for data analysis.

Findings: The findings showed that there is a positive and significant effect between the dimensions and components of caring leadership of school principals in Mazandaran province.

Conclusion: According to the results, it can be said that the school administrators who are responsible for the management of the schools that provide education should be able to achieve the best in an effective and efficient manner without wasting financial resources, humane, etc. to respond to this demand of education applicants.

Keywords: leadership, caring leadership, school principals.