

Thr effect of resonant leadership on educational dynamics with the mediating role of psychological security

Mohammad Ghasem Saeedi: PhD student in Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Mohammad Salehi*: Faculty member, Department of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Farshideh Zameni: Faculty member, Department of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract: The purpose of this study was to investigate the effect of the dimensions of resonant leadership on educational dynamics with the mediating role of psychological security in to provide a model for schools of the Education Office of Mazandaran province. This research was a descriptive survey which was applied in terms of its purpose. The data were collected with a researcher-made questionnaire using a mixed methods approach (qualitative-quantitative). The face and content validity of the questionnaire was (cvr = 0.72), and its reliability was evaluated through Cronbach's alpha coefficient (0.87). The statistical population of this study included school principals of three academic programs in the academic year 2018 (n = 4865), of whom, 360 were selected as participants using stratified random sampling method according to the academic program. Exploratory factor analysis, Friedman test, and structural equations in SPSS and LISLRL were used to analyze the data. Five factors were identified after analysis of the results: coaching leadership, insightful leadership, psychological leadership, democratic leadership, and connective leadership. The findings also showed that the model has a good fit and in addition to the effect of resonant leadership on educational dynamics, the role of mental security as a mediating variable was confirmed. Therefore, identifying, promoting and applying the dimensions and components of resonant leadership can be a good criterion for achieving the educational goals in schools. Creating appropriate mental security in the school environment, which underlies educational dynamics, can also be helpful in this respect.

Keywords: Resonant leadership model, Educational dynamics, Mental security, Structural equations, Education.

***Corresponding author:** Faculty member, Department of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Email: drsalehi.ya@gmail.com

مقدمه

رهبری به عنوان یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر سازمان‌ها مورد تحقیق گسترده‌ای قرار گرفته است. به طوری که نقش رهبران ایجاد تغییر به منظور حفظ و افزایش موفقیت‌های سازمانی است. با توجه به تأثیر فراوان رهبران بر پدیده‌های سازمانی و نقش کلیدی واکنش کارکنان در تعیین تغییر سازمانی، این امر می‌تواند به طور معناداری موجب پیوند این دو شود، به کارگیری شیوه رهبری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمانی از وظایف مهم مدیران سازمان‌ها است.

به زعم گولمن و همکارانش رهبری هم‌نوا هنر متقاعد کردن افراد برای نیل به یک هدف مشترک که برای آن کار می‌کنند و نه سلطه بر آن‌ها می‌باشد. در حقیقت، رهبری، از طریق توجه به جنبه هیجانی پیاده می‌شود و هرچند نامرئی به نظر می‌رسد، اما جهت توفیق در امر رهبری اهمیت فراوانی دارد و موفقیت آن تأییدی بر سایر موفقیت‌های رهبری سازمان است (اوکاز و همکاران، 2008).

هاکمن (2013) ضمن تأکید بر الزام وجود هم رهبر رسمی و هم غیر رسمی برای تیم و ضرورت وجود رهبر هم‌نوا برای توانمندی و انگیزش تیم، از رهبری هم‌نوا به مثابه یک بست و بازویی که نگهدار تیم است یاد می‌کند. رهبران هم‌نوا به بهترین شکل از هوش هیجانی در جهت پیشبرد امور بهره می‌برند، در این امر به شش شیوه عمل می‌کنند: 1- رهبری ژرف بین در این شیوه، رهبر از طریق اشتراک دانش و نفوذ، کارکنان را برای عمل و نوآوری آماده می‌کند و آن‌ها را به سوی آرمان‌هایشان رهنمون می‌سازد. 2- رهبری مربیگر: در آن تمرکز بر بالندگی افراد است. 3- رهبری پیوند جویانه: در این شیوه، رهبر ارتباط بسیار قوی با سایر کارکنان دارد 4- رهبری مردم سالار: رهبر همه را به اجماع یا اتفاق نظر در نوآوری، کارگروهی و همکاری تشویق می‌کند. دو شیوه دیگر با عنوان رهبری نا هماهنگ مطرح هستند که اگر به اقتضای مناسب استفاده شوند در رهبری هم‌نوا مؤثر خواهند بود، در غیر

این صورت اثر منفی خواهند داشت و با عناوین شیوه رهبر پیش تازانه که برای دستیابی به استانداردهای بالا به کارکنان فشار وارد می‌کند و هزینه‌های عاطفی کارکنان را افزایش می‌دهد و دیگری شیوه رهبری آمرانه که در آن مشارکت وجود ندارد و رهبران، مدیرانی تعیین کننده برای همه امور به شمار می‌روند مطرح هستند. در این میان رهبران مؤثر آن‌هایی هستند که حداقل چهار شیوه رهبری یا بیشتر را دارند و توانایی تغییر شیوه را در موقعیت‌های مختلف برای خود تقویت می‌کنند. (اویاتزی و مکی 2005).

پویایی آموزشی عبارت است از تلاش و کوشش مستمر که ضمن تحقق اهداف یادگیری با خلاقیت و نوآوری توأم است. پویایی آموزشی در دو بعد فناوری آموزشی و شیوه‌های یادگیری مطرح بوده است و با فراهم سازی انعطاف-پذیری فرایندهای یادگیری، تنوع بخشی شیوه‌های یادگیری را برای دانشجویان در جهت تحقق اهداف یادگیری مهیا می‌کند (توسی و همکاران 2011). نظام-های یاددهی-یادگیری انعطاف‌پذیر موجبات شور و نشاط یادگیری شده است و بدین طریق اهداف یادگیری را تحقق می‌بخشند. درگیری فراگیران در فرایندهای یادگیری، حدی از پویایی آموزشی را برای طرفین یادگیری فراهم می‌کند. پویایی آموزشی، موجب ارتقای کیفیت آموزشی شده و لذا امتیازات نظام آموزشی را بهبود می‌بخشد (حسینی 1392).

امنیت روانی بیانگر ویژگی‌هایی است که طی آن کارکنان در محیط کار جرأت انجام ریسک را دارند، مورد قبول سایرین هستند، از جانب مدیریت مورد توجه قرار می‌گیرند و به آسانی و بدون دغدغه می‌توانند از همکاران تقاضای کمک نمایند. به بیان دیگر این سازه نشان می‌دهد که افراد در سازمان تا چه حد باور دارند که می‌توانند بدون استرس و با خیال راحت به انجام فعالیت بپردازند (مرتضوی و همکاران 1390).

امنیت روانی رفتار یادگیری گروهی از قبیل جستجو به دنبال بازخورد، توسعه حوزه عملیات سازمان در محیط

کاهش احساس نشاط و بروز نتایجی چون کاهش انگیزه شغلی، کاهش عملکرد و بهره‌وری، بروز پدیده بی‌تفاوتی سازمانی، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی منجر می‌شود. (دادگر و همکاران 1394).

در نظام‌های پویا، اخلاق فردی، در پاسخگویی به نیازهای فرهنگی، اجتماعی مبتنی بر موقعیت افراد، پدیدار می‌شود. بر اساس این نظریه، دانش افراد در تبادل ذهنی در خلال فرایندهای انتقالی ایجاد می‌شود. (امینی 2013). کیم و سانکی (2009) در بررسی خود با عنوان یک رویکرد سیستم پویا به سمت توسعه اخلاقی و آموزش اخلاقی نشان دادند که به منظور ایجاد پویایی آموزشی باید شیوه‌های یادگیری را در اختیار شاگردان قرار داد تا آن‌ها بنا به تجارب و دانش خود از آن‌ها در جهت فعالیت‌های یادگیری و تحقق اهداف مورد نظر استفاده نمایند.

امنیت روانی بیانگر ویژگی‌هایی است که طی آن کارکنان در محیط کار جرأت انجام ریسک را دارند، مورد قبول سایرین هستند، از جانب مدیریت مورد توجه قرار می‌گیرند و به آسانی و بدون دغدغه می‌توانند از همکاران تقاضای کمک نمایند. به بیان دیگر این سازه نشان می‌دهد که افراد در سازمان تا چه حد باور دارند که می‌توانند بدون استرس و با خیال راحت به انجام فعالیت پردازند (مرتضوی و همکاران 1390).

کارکنان امروز، دارای نیازهای متفاوتی هستند و زندگی سازمانی در مقایسه با گذشته تغییرات زیادی کرده است در واقع، تنها حقوق و مزایای شغلی برانگیزاننده کارکنان امروز نیست بلکه آنان به نیازهایی مانند احساس امنیت در همفکری، مشارکت، و نظرخواهی از آن‌ها در امور می‌اندیشند. با توجه به اهمیت رهبری هم‌نوا، نقش و تأثیری که بر اثر بخشی سازمان‌ها دارد از یک طرف و اهمیت پویایی آموزشی در افزایش اثر بخشی امر یاددهی - یادگیری و نقش مهم وجود امنیت روانی در مدارس بخصوص برای کارکنان و معلمان از طرف دیگر رابطه این ابعاد با پویایی آموزشی و امنیت روانی مورد بررسی قرار نگرفت (رفع این خلاء پژوهشی بیانگر یکی از ضرورت‌های

خارجی و نوآوری را تقویت می‌کند؛ زیرا دغدغه تهدیدشدن یا شرمساری را از افراد در حین بیان شک‌ها، سوالات و اشتباهات کاهش میدهد (هیراک و همکاران 2012). شاید بتوان گفت اینکه کارکنان بتوانند بدون ترس از سرزنش و طردشدن در سازمان فعالیت کنند و به یادگیری پردازند، می‌تواند زمینه احساس شادی آن‌ها را در محیط کار تأمین کند. شادی و نگرش خوب به کار و سازمان باعث می‌شود که دسترسی به اهداف و بهره‌وری سازمان تسهیل شود (کمکون و اورافین 2011). معلم وقتی از کاری که انجام میدهد راضی باشد، بهره‌وری‌اش در محیط کار افزایش می‌یابد (هایونمی کانگ و همکاران 2015)

جو امنیت روانی، محیطی را توصیف می‌کند که کارکنان در آن می‌توانند نگرانی‌ها و عقاید خود را بدون ترس از طردشدن بیان کنند (کسل و همکاران 2012) تریپلت و لوه (2017) به نقل از ادمونسون، امنیت روانی را به عنوان باور مشترک در میان اعضای تیم تعریف می‌کند که یک زمینه ایمن برای ریسک‌پذیری فردی ایجاد می‌کند. د رواقع به گروه اطمینان می‌دهد که اعضای گروه به خاطر بیان صادقانه تفکرات خود مورد سرزنش قرار نمی‌گیرند (تریپلت و لو 2017).

وجود جوی امن برای فعالیت‌های افراد و احساس شادی آن‌ها از کارشان برای کارکنان آموزش و پرورش به ویژه معلمان مدارس که به دلیل اقتضات شغلی به طور مکرر در معرض فشارها و استرس‌های شغلی قرار می‌گیرند امری حیاتی محسوب می‌شود. باید توجه داشت که امنیت روانی به محیطی که غیر شخصی و غیر تهدید آمیز درک شده است اطلاق می‌شود که می‌تواند موجب افزایش اعتماد، خلاقیت و بهبود عملکرد سازمانی گردد (تریپلت و لوه 2017). طبیعتاً در صورت فقدان امنیت روانی، سازمان‌ها و به ویژه سازمان‌های آموزشی که نقش ویژه‌ای در تربیت افراد جامعه ایفا می‌کنند، با کاهش خلاقیت، ریسک‌پذیری، مشارکت و مقابله در برابر تغییرات از سوی کارکنان و... مواجه خواهند شد و این به نوبه خود به

انجام این تحقیق می‌باشد) بنابراین در این پژوهش، به دنبال شناسایی مولفه‌ها و ارائه مدل رهبری هم‌نوا در آموزش و پرورش استان مازندران هستیم، هم‌چنین ایجاد آگاهی نسبی از مفهوم رهبری هم‌نوا، ارائه مدل مربوط و ساخت میزان تاثیر ابعاد رهبری هم‌نوا بر پویایی آموزشی و نقش امنیت روانی بعنوان متغیر میانجی، انجام برنامه ریزی‌های کوتاه‌مدت در آموزش و پرورش براساس یافته‌های پژوهش و کمک به مسئولین و مدیران آموزش و پرورش استان مازندران برای تدوین استراتژی‌های بلندمدت جهت بکارگیری رهبری هم‌نوا از پیامدهای دراز مدت و کاربردی این پژوهش است. لذا پژوهش حاضر درصدد ارائه مدلی جهت تاثیر رهبری هم‌نوا بر پویایی آموزشی با نقش میانجی امنیت روانی بود.

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی بوده است که با روش آمیخته (کیفی و کمی) انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران مدارس استان مازندران که در سال 1398 مشغول فعالیت بودند، تشکیل شده که تعداد آن‌ها برابر 4865 نفر بوده و با استفاده از فرمول کوکران با سطح اطمینان 0/95 و مقدار خطای 0/05 تعداد 359 به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای به نسبت هر دوره تحصیلی انتخاب شدند، لازم به ذکر است که در بخش کیفی نمونه‌ها از بین مدیران مدارس که دارای مدرک دکترا یا دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی و علوم تربیتی بوده و حداقل 5 سال سابقه مدیریت بودند بطور هدف‌مند و در حد اشباع انتخاب شدند که تعداد آن‌ها 16 نفر بوده است.

در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها به منظور شناسایی ابعاد رهبری هم‌نوا از بررسی محتوای مرتبط، روش مصاحبه حضوری جهت شناسایی گویه‌ها و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد که ابتدا دارای 36 گویه با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت طراحی گردید که به ترتیب از 1 تا 5 نمره‌گذاری شد. برای بررسی روایی محتوایی

گویه‌های پرسشنامه از شاخص ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) استفاده شد، جهت تعیین پایایی یا قابلیت اعتماد روش برآورد ضریب آلفای کرانباخ مورد استفاده قرار گرفت که یکی از روش‌های محاسبه پایایی و همسانی درونی ابزار اندازه‌گیری است. برای این منظور پس از مشخص کردن روایی محتوایی پرسشنامه اولیه فراهم، و در اختیار حداقل 30 نفر از نمونه‌های اصلی قرار گرفت و داده‌های حاصل با استفاده از نرم‌افزار SPSS بررسی و پایایی آن از طریق آلفای کرانباخ محاسبه شد. که برای 28 سوال 0/87 مشاهده شد هم‌چنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی استفاده شد که این آزمون از جمله روش‌های چند متغیره است که در آن متغیرهای مستقل و وابسته مطرح نیست و با کمک آن سعی می‌شود که تعداد زیادی متغیر در چند عامل یا مولفه خلاصه شده و اعتبار یابی شوند. جهت گردآوری داده‌های مربوط به پویایی آموزشی پرسشنامه محقق ساخته شفیع پورمطلق و موسیوند (1395) با 12 گویه که دو مولفه حیطة فناوری آموزشی و حیطة یادگیری را می‌سنجد، استفاده شد که برای تعیین روایی سازه آن از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد و ضریب پایایی کل آن 0/95 مشخص گردید. جهت گردآوری داده‌های مربوط به امنیت روانی از پرسشنامه‌ای که دارای 22 گویه بود، استفاده شد. روایی این ابزار در پژوهش شمس و خلیجیان (1392) با استفاده از نظر متخصصان بررسی و مورد تایید قرار گرفت، هم‌چنین پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ 0/80 مشاهده شد البته این ابزار در تحقیق مرادی و بهرامیان هم مورد استفاده قرار گرفت که ضریب پایایی آن 0/87 مشخص شد. جهت شناسایی عوامل پنهان (سازه) رهبری هم‌نوا بر روی داده‌های گردآوری شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده بود. برای تشخیص این که داده‌ها کفایت و شرایط لازم برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی را دارند با کمک نرم‌افزار spss21 از آزمون کایزر-میر-الکین و آزمون بارتلت استفاده شد. آماره kmo شاخص کفایت داده‌ها نشان داد، میزان داده‌های موجود

است. برای این که یک مدل خطی تحلیل عاملی مفید و دارای معنا باشد لازم است که متغیرهای آن همبسته باشند لذا فرض آماری مربوط به آزمون بارتلت به شرح ذیل است.

در آزمون کرویت بارتلت اگر مقدار p کم تر از 0/05 باشد توانایی عاملی بودن داده‌ها تأیید می‌شود. در جدول شماره 1 مقدار p کوچک‌تر از 0/05 است و نشان می‌دهد انجام تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب بوده است و فرض شناخته شده بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. شاخص نمونه برداری کایزر - میر - الکن به عنوان دومین پیش شرط برابر با 0/910 به دست آمد در نتیجه تعداد 360 نفر در این پژوهش برای انجام تحلیل عاملی کافی است. بنابراین فرضیه صفر رد و فرضیه مقابل تأیید می‌گردد؛ یعنی داده‌ها همبسته هستند لذا با 95 درصد اطمینان می‌توان قضاوت کرد که داده‌ها دارای کفایت و همبستگی لازم جهت اجرای تحلیل عاملی اکتشافی را دارند.

جهت انجام تحلیل عاملی اکتشافی از روش تحلیل مولفه‌های اصلی و با چرخش واریماکس استفاده شده است. معیار انتخاب سوالات به عنوان یک شاخص برای عوامل دارا بودن ارزش ویژه بالاتر از یک و هم‌چنین بار عاملی 0/6 و بالاتر به شرطی که در دیگر عوامل کم تر از این مقدار ظاهر شود، در این تحقیق بوده است، هر چند بار عامل 0/4 هم در برخی پژوهش‌ها مورد پذیرش قرار گرفت (بریمانی، 1398: 284). در این راستا و با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی تعداد 5 گویه (سوال) به علت عدم همخوانی از نظر محتوایی با سایر گویه‌ها از پرسش‌نامه حذف و پرسشنامه نهایی با 23 سوال تأیید گردید. در ادامه با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی مولفه‌ها و سهم درصد واریانس هر یک از آن‌ها از چرخش واریماکس و میانگین بار عاملی استفاده شده است که گویه‌ها به 5 مولفه که دارای مقدار درصد واریانس بیش‌تر از یک بوده‌اند، تقسیم و به ترتیب از شماره 1 تا 5 در جدول شماره 1 مشخص شده‌اند.

قابلیت انجام تحلیل عاملی را دارا هستند. با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون‌های تحلیل عاملی اکتشافی و معادلات ساختاری برای شناسایی ابعاد و مدل‌سازی رهبری هم‌نوا، از آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی مولفه‌های رهبری هم‌نوا از نرم‌افزارهای SPSS21 و LISREL8.8 استفاده شد.

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه‌ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال‌ها، شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه میماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد. پژوهش حاضر با کد اخلاق IR.IAU.TMU.REC.1399.146 ثبت شد.

یافته‌ها

همانطور در بخش روش شناسی ذکر شد تعداد 360 سوال (گویه) به عنوان شاخص اولیه رهبری هم‌نوا در آموزش و پرورش استان مازندران مورد شناسایی قرار گرفته، که پس از بررسی روایی محتوایی این تعداد به 28 گویه کاهش یافت و جهت شناسایی عوامل پنهان (سازه) رهبری هم‌نوا بر روی داده‌های گردآوری شده تحلیل عاملی اکتشافی انجام شده بود. برای تشخیص این که داده‌ها کفایت و شرایط لازم برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی را دارند با کمک نرم‌افزار spss21 از آزمون کایزر-میر-الکین و آزمون بارتلت استفاده شد. آماره kmo شاخص کفایت داده‌ها است و بیانگر این مساله است که آیا میزان داده‌های موجود قابلیت انجام تحلیل عاملی را دارا هستند. در صورتی که مقدار آن کمتر از 0/5 باشد داده‌ها کفایت لازم برای اجرای تحلیل عاملی را ندارند و هر چه مقدار kmo نزدیک‌تر به یک باشد بهتر است. در این پژوهش مقدار آن 0/91 منظور شد که این مقدار از داده‌ها برای اجرای تحلیل عاملی مناسب هستند. آزمون بارتلت براین فرض استوار است که ماتریس همبستگی مشاهده شده متعلق به جامعه‌ای با متغیرهای ناهمبسته

جدول 1. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی جهت تعیین تعداد عامل‌های تأثیرگذار

Table 1. Results of exploratory factor analysis to determine the number of influencing factors

عامل‌ها	مقدار ویژه اولیه			مجموع مجذور بارها قبل چرخش			مجموع مجذور بارها بعد از چرخش		
	مقدار کل	درصد واریانس	تراکمی	مقدار کل	درصد واریانس	تراکمی	مقدار کل	درصد واریانس	تراکمی
1	7/68	33/42	33/42	33/42	33/42	33/42	4/21	18/32	18/32
2	4/62	20/09	53/51	20/09	53/51	53/51	3/95	17/19	35/51
3	2/81	12/25	65/77	12/25	65/77	65/77	3/93	17/12	52/64
4	1/64	7/16	72/93	7/16	72/93	72/93	3/15	13/71	66/35
5	1/63	7/10	80/04	7/10	80/04	80/04	3/14	13/68	80/04

عاملی نیز نشان می‌دهد که پنج عامل یا مولفه می‌توانند برای تحلیل نهایی انتخاب شوند. با توجه به این نمودار روی شیب تند آن 5 عامل وجود دارد و عامل‌های دیگر نزدیک به هم قرار دارند و با توجه به جدول مقادیر ویژه درصد واریانس زیادی را تبیین نمی‌کنند.

برای مشخص کردن بار عاملی از روش چرخش واریماکس استفاده شده است که مبنای تعداد عوامل (مولفه‌ها) و نام گذاری آن‌ها قرار گیرد. در این جداول هر گویه بر اساس بیشترین بار عاملی خویش در یک عامل بارگذاری شده است که باید برای هر یک از مجموعه گویه‌هایی که به یک عامل تعلق گرفته‌اند مفهومی کلی تعیین کرد تا بتوان به تفسیر آن‌ها پرداخت. به عبارتی از طریق این فرایند می‌توان به تلخیص داده‌ها و اعتبار سنجی ارتباطات عناصر که از اهداف اساسی این روش آماری است، دست یافت.

جدول 1 عامل‌های استخراج شده به همراه مقدار ویژه، درصد واریانس تبیین شده و واریانس تراکمی تبیین شده به وسیله هر کدام از این عامل‌ها را نشان می‌دهد. بررسی جدول نشان می‌دهد که هر کدام از این عامل‌ها دارای مقدار ویژه بالاتر از 1 هستند که رقم مناسبی است. همان گونه که در جدول 2 مشاهده می‌شود تحلیل عامل نهایی به استخراج 5 عامل (مولفه) منجر گردید که این 5 عامل در مجموع 80/04 درصد از واریانس کل عوامل مرتبط با رهبری همنوا را تبیین می‌کنند. مقدار سهم درصد واریانس هر یک از عامل‌ها: مریبی نگر (18/32)، پیوند جویانه (17/19)، روانشناسانه (17/12)، ژرف نگر (13/71)، مردم سالاری (13/68)

از نمودار مقدار ویژه معروف به نمودار **Scree Plot** یا سنگ ریزه نیز می‌توان برای تصمیم‌گیری در باره تعداد عامل‌های باقی مانده در کنار شرط بزرگی مقدار ویژه استفاده کرد. نمودار سنگ ریزه استخراج شده از تحلیل

جدول 2. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش واریماکس بر روی ابعاد استخراج شده

Table 2. Results of exploratory factor analysis with Varimax Rotation on the extracted dimensions

عامل اول		عامل دوم		عامل سوم		عامل چهارم		عامل پنجم	
سوال	بار عاملی	سوال	بار عاملی	سوال	بار عاملی	سوال	بار عاملی	سوال	بار عاملی
	0/869		0/910		0/878		0/846		0/867
1	0/887	6	0/831	11	0/856	15	0/846	19	0/824
2	0/874	7	0/737	12	0/677	16	0/862	20	0/864
3	0/776	8	0/912	13	0/851	17	0/854	21	0/822
4	0/887	9	0/828	14	-	18	0/857	22	-
5		10		-		-		-	

یافته‌های شکل 2 مدل اندازه‌گیری کل پرسشنامه در حالت تخمین استاندارد نشان می‌دهد. نتیجه فوق میزان تاثیر هر کدام از متغیرها و یا گویه‌ها را در توضیح و تبیین واریانس نمرات متغیر یا عامل اصلی نشان می‌دهد. به عبارت دیگر بار عاملی نشان دهنده میزان همبستگی هر متغیر مشاهده‌گر (سوال پرسشنامه) با متغیر مکنون (عامل‌ها) می‌باشد. با توجه به شکل 1 می‌توان بارهای عاملی هر یک از سوالات تحقیق را مشاهده نمود. هر چند مقدار p -value از 0/05 کوچک‌تر است اما دو شاخص دیگر RMSEA که کم‌تر از 0/09 و مقدار کای اسکوئر هنجار شده χ^2/df بین 1 تا 3 نشان می‌دهد که مدل دارای اعتبار می‌باشد و مورد قبول است. همچنین یافته‌های مدل در حالت معناداری را نشان می‌دهد. همانگونه که در این شکل مشخص است، تمامی ضرایب بدست آمده از گویه‌ها معنادار شده‌اند. مقادیر آماره t بزرگ‌تر از 1/96 نشان دهنده معناداری بودن روابط در سطح 0/05 است

نتایج، نشان‌دهنده آن است که شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با 0/92، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) برابر با 0/91، شاخص برازش هنجار شده (NFI) 0/96 است شاخص برازش تطبیقی (CFI) 0/95 است و با توجه به این که برازش قابل قبول همه این شاخص‌ها بیشتر از 0/9 است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل ارائه شده در این پژوهش از نظر این شاخص‌ها مورد تأیید است. ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) 0/065 گزارش شده و با توجه به این که برازش قابل قبول این شاخص نیز کمتر از 0/1 است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل حاضر از نظر این شاخص نیز مورد تأیید است. کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی (CMIN/df) 2/52 گزارش شده که با توجه به برازش قابل قبول بیشتر از 1 و کمتر از 3 برای این شاخص، می‌توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش حاضر از نظر این شاخص نیز مورد تأیید است. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که همه

نام گذاری عوامل استخراج شده: نتایج ماتریس همبستگی تحلیل عاملی در فضای پس از چرخش نشان داد که متغیر رهبری هم‌نوا دارای 22 شاخص (گویه) و 5 عامل (مولفه) به شرح زیر است.

عامل اول شامل 5 گویه می‌باشد و با توجه به ماهیت این گویه‌ها به عنوان مولفه مربی نگر نام گذاری گردید که 18/32 درصد واریانس تغییر را به خود اختصاص داده است. عامل دوم شامل 5 گویه می‌باشد و با توجه به ماهیت این گویه‌ها به عنوان مولفه پیوند جویانه نام گذاری گردید که 17/19 درصد واریانس تغییر را به خود اختصاص داده است. عامل سوم شامل 5 گویه می‌باشد و با توجه به ماهیت این گویه‌ها به عنوان مولفه روانشناسانه نام گذاری گردید که 17/12 درصد واریانس تغییر را به خود اختصاص داده است. عامل چهارم شامل 4 گویه می‌باشد و با توجه به ماهیت این گویه‌ها به عنوان مولفه مردم سالاری نام گذاری گردید که 13/71 درصد واریانس تغییر را به خود اختصاص داده است. عامل پنجم شامل 4 گویه می‌باشد و با توجه به ماهیت این گویه‌ها به عنوان مولفه ژرف نگر نام گذاری شد که 13/68 درصد واریانس تغییر را به خود اختصاص داده است.

جهت رتبه بندی هر یک از ابعاد، از آزمون فریدمن استفاده شده است با توجه به این که سطح معنی داری این آزمون p -value کم‌تر از 0/05 است لذا با 95 درصد اطمینان این نتیجه حاصل شد که تأیید یکسان بودن رتبه‌های این ابعاد پذیرفته نمی‌شود، بنابراین می‌توان بیان نمود که رتبه بندی ابعاد رهبری هم‌نوا از نظر نمونه‌ها متفاوت است.

یافته‌ها با استفاده از میانگین رتبه نشان داد که، رتبه هر یک از ابعاد، رهبری هم‌نوا در مدارس آموزش و پرورش استان مازندران از نظر نمونه‌ها به ترتیب عبارتند از: 1- مربی نگر (3/76) 2- پیوند جویانه (3/27) 3- روانشناسانه (2/83)، 4- مردم سالار (2/60) 5- ژرف نگر (2/54)، است.

یافته‌های حاصل از مدل به منظور معناداری یافته‌ها با استفاده از آزمون t به شرح جدول (3) ارائه شد.

شاخص‌ها به جزمقدار p که از 0/05 کمتر است مطلوب بوده و این به معنای پشتیبانی داده‌ها از مدل پژوهش است. به عبارت دیگر مدل پژوهش حاضر به لحاظ شاخص‌های برازش مورد تأیید و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است.

جدول 3. نتیجه بررسی مدل با استفاده از آماره t -value

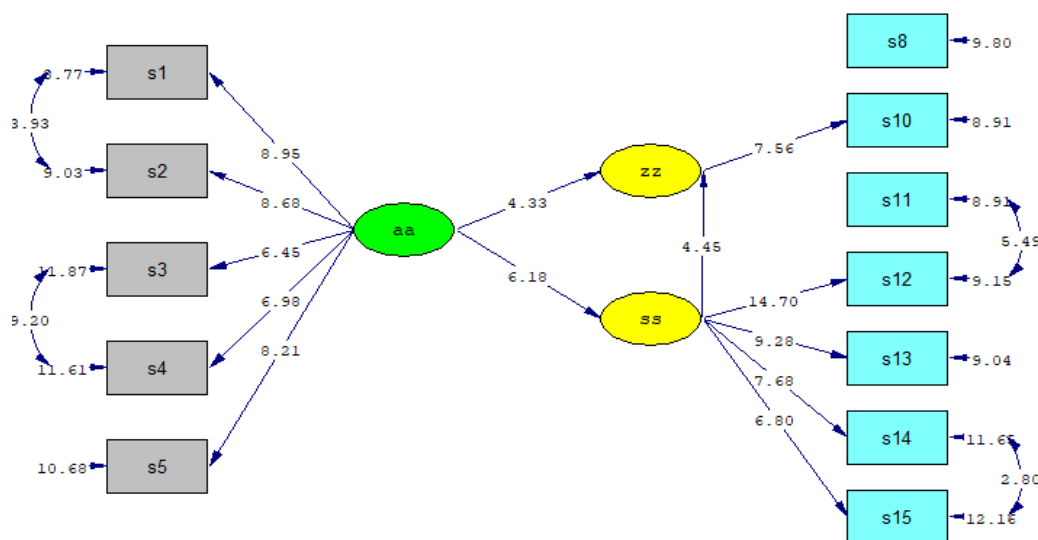
Table 3. The result of model analysis based on t -value statistic

نام مولفه	آماره t	نتیجه
مربی نگر	7/05	معناداری فرضیه تأیید می‌شود
پیوند جویانه	19/45	معناداری فرضیه تأیید می‌شود
روانشناسانه	5/03	معناداری فرضیه تأیید می‌شود
ژرف نگر	6/46	معناداری فرضیه تأیید می‌شود
مردم سالاری	20/08	معناداری فرضیه تأیید می‌شود

گرفت که مدل ارائه شده در این پژوهش از نظر این شاخص‌ها مورد تأیید است. ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) 0/065 گزارش شده و با توجه به این که برازش قابل قبول این شاخص نیز کمتر از 0/1 است، می‌توان نتیجه گرفت که مدل حاضر از نظر این شاخص نیز مورد تأیید است. کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی (CMIN/df) 2/52 گزارش شده که با توجه به برازش قابل قبول بیشتر از 1 و کمتر از 3 برای این شاخص، می‌توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش حاضر از نظر این شاخص نیز مورد تأیید است. بنابراین با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان نتیجه گرفت که همه شاخص‌ها مطلوب بوده و این به معنای پشتیبانی داده‌ها از مدل پژوهش است. به عبارت دیگر مدل پژوهش حاضر به لحاظ شاخص‌های برازش مورد تأیید و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است.

به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل پژوهش، از آماره استفاده گردید. آماره t از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر حاصل می‌شود که باید در آزمون t بزرگتر از 2 و در آزمون Z بزرگتر از 1/96 باشد تا تخمین‌ها از نظر آماری معنادار شود. با توجه به نتایج جدول 3 و نظر به این که میزان t محاسبه شده در کلیه متغیرها بزرگتر از 2 است، بنابراین همه تخمین‌های ارائه شده از لحاظ آماری معنادار هستند و می‌توان از مدل تدوین شده به عنوان الگوی مناسب برای رهبری هم‌نوا استفاده کرد.

نتایج، نشان دهنده آن است که شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با 0/95، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) برابر با 0/92، شاخص برازش هنجار شده (NFI) 0/94 است شاخص برازش تطبیقی (CFI) 0/97 است و با توجه به این که برازش قابل قبول همه این شاخص‌ها بیشتر از 0/9 است، می‌توان نتیجه



Chi-Square=114.74, df=47, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

شکل 1. مدل در حالت معناداری مقدار T-VALUE

FIGURE 1. MODEL IN THE SIGNIFICANT MODE OF T-VALUE

بحث و نتیجه‌گیری

مدل رهبری هم‌نوا دارای 5 بعد (مولفه): به ترتیب رتبه شامل مربی نگر، و پیوند جویانه، روانشناسانه، مردم سالار و ژرف نگر، است که علاوه بر تحلیل عاملی اکتشافی، توسط معادلات ساختاری مرتبه دوم مورد تأیید قرار گرفت. این یافته با یافته‌های پژوهش‌های عزیزی نژاد (1397) که در تحقیق خود به رهبری هم‌نوا، و برخی از گوینده‌های رهبری مربی‌گر و مردم سالار اشاره نمود را تأیید نموده است، یافته‌های شفیع (1396) که در تحقیق خود به گوینده‌های سه عامل رهبری هم‌نوا؛ یعنی رهبری پیوند جویانه، رهبری مربی‌گر، و مردم سالار اشاره نمود تأیید نموده است، یافته‌های افخمی روحانی و همکاران (1391) که در تحقیق خود به گوینده‌های برخی از مولفه‌های رهبری هم‌نوا؛ یعنی رهبری پیوند جویانه و مربی‌گر اشاره نمودند تأیید کرده است، یافته‌های لاسچنر و همکارانش (2014) که در بررسی خود به رهبری هم‌نوا و برخی از گوینده‌های رهبری مربی‌نگر، و مردم سالار اشاره نمودند، تأیید کرده است. یافته‌های اسمیت و همکارانش (2010) که در بررسی خود به رهبری هم‌نوا و گوینده‌های مولفه روانشناسانه و مربی‌گرا اشاره نمودند تأیید نموده

در شکل فوق AA بیانگر رهبری هم‌نوا و 5 مولفه مربوط ZZ، بیانگر پویایی آموزشی و مولفه‌های آن و SS بیانگر امنیت روانی و مولفه‌های مورد بررسی آن می‌باشد. با توجه به یافته‌های شکل 1، آماره T که از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر حاصل می‌شود باید بزرگتر از 2 و در آزمون Z بزرگتر از 1/96 باشد تا تخمین‌ها از نظر آماری معنادار شود. با توجه به نتایج جدول 3 و نظر به این که میزان T محاسبه شده در کلیه متغیرها بزرگتر از 2 است، بنابراین همه تخمین‌های ارائه شده از لحاظ آماری معنادار هستند و می‌توان از مدل تدوین شده به عنوان الگوی مناسب برای پاسخ به سوال 4 استفاده نمود، بنابراین در پاسخ به سوال چهار تحقیق می‌توان بیان نمود که تاثیر رهبری هم‌نوا بر هر دو متغیر پویایی آموزشی و امنیت روانی موثر می‌باشد به عبارتی با افزایش یک واحد بر رهبری هم‌نوا 0/48 به پویایی آموزشی و 0/52 به امنیت روانی اضافه می‌شود و در صورت وجود متغیر میانجی امنیت روانی 0/49 به پویایی آموزشی اضافه می‌شود.

یکی از مولفه‌های امنیت روانی) بوده و امکانات آموزشی لازم را در اختیار یادگیرندگان قرار می‌دهد. هم‌چنین نظیر حسنی و شهودی (1392) را تأیید می‌کند آن‌ها معتقد بودند که امنیت روانی در اعضای تیم، خلاقیت را در یادگیری (یکی از مولفه‌های پویایی آموزشی) آن‌ها پرورش داده و باعث مشارکت فعالانه آن‌ها می‌شود. نظر واگنر (2010) به نقل از شفییعی (1396) را تأیید نمود، واگنر معتقد بود رهبران هم‌نوا کسانی هستند که وظیفه اصلی آنان، ایجاد احساس خوب (امنیت روانی) در افرادی است که آن‌ها را رهبری می‌کنند و این امر زمانی اتفاق می‌افتد که یک رهبر طنینی مثبت ایجاد کند و بهترین انرژی را در اعضا آزاد کند.

اینکه هنوز تحقیقات جامعی در خصوص شناسایی ابعاد رهبری هم‌نوا در سازمان‌ها به خصوص آموزش و پرورش انجام نگرفته از جمله خلاءها و نقاط ضعف مرتبط با موضوع پژوهش می‌باشد و همچنین انتخاب موضوع رهبری هم‌نوا، پویایی آموزشی و امنیت روانی که پیش‌تر از اهمیت آنها گفته شد از جمله نقاط قوت پژوهش حاضر است.

با توجه به یافته‌های حاصل از این تحقیق پیشنهاد می‌گردد مدیران هم‌نوا مانند یک مربی برای بهره‌گیری بیشتر از نیروی کار مدرسه، احترام متقابل را مد نظر قرار دهند، بطور فعال درصدد پرورش استعدادها و شکوفایی معلمان باشند، برای معلمان فرصت اتخاذ تصمیمات آزادانه و مهم کاری را فراهم سازد، به نگرانی‌های آنان توجه کند، از ایده‌ها، ابداع‌ها و اندیشه‌های جدید آنان استقبال کند. رهبران خودشان را با خواسته‌های منطقی همکاران منطبق و سازگار کنند، برای معلمان و احساساتشان ارزش قائل شوند، بر تامین نیازهای روحی و عاطفی آنان تأکید کنند، برای دستیابی به اهداف سازمان خود به معلمان اعتماد کنند از نگاهی همیارانه با معلمان در یادگیری دانش‌آموزان برخوردار شوند، برای ایجاد سازگاری، وابستگی میان گروهی ایجاد کنند. با همکاران همدلی و همکاری مناسب داشته باشند، زمینه اعتماد و

است. هم‌چنین نظر هاگمن (2013) که توسط لاسچنگر و همکارانش (2014) اشاره داشتند که وجود رهبری هم‌نوا برای توانمندی و انگیزش تیم الزامی است تأیید کرد. نظر گولمن و همکارانش (2008) که معتقد بودند رهبری هم‌نوا هنر متقاعد کردن افراد برای نیل به یک هدف مشترک است که برای آن کار می‌کنند و نه سلطه بر آن‌ها دارند تأیید کرد. نظریه اویاتزی و مکی (2005) که به چهار مولفه مثبت در رهبری هم‌نوا شامل رهبری ژرف بین، مربی نگر، پیوند جوینده و مردم سالار اشاره دارند تأیید کرده است.

هم‌چنین یافته دیگر این تحقیق نشان داد که رهبری هم‌نوا بر هر دو متغیر پویایی آموزشی و امنیت روانی موثر می‌باشد، هم‌چنین امنیت روانی به عنوان متغیر میانجی می‌تواند بر پویایی آموزشی موثر باشد. به عبارتی با افزایش یک واحد بر رهبری هم‌نوا 0/48 به پویایی آموزشی و 0/52 به امنیت روانی اضافه می‌شود و در صورت وجود متغیر میانجی امنیت روانی، 0/49 به پویایی آموزشی اضافه می‌شود نتیجه حاصل یافته‌های تحقیق خلچیان و همکاران (1396) را تأیید می‌کند آن‌ها به این نتیجه رسیدند که رهبری پیش‌بینی کننده امنیت روانی کارکنان است. هم‌چنین به نوعی یافته‌های حاصل از تحقیق قنبری و همکاران (1395) را تأیید می‌کند آن‌ها به این نتیجه رسیدند که بین رهبری و امنیت روانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. به نوعی نتیجه تحقیق لاسچنگر و همکارانش (2014) تأیید نمود، آن‌ها به این نتیجه رسیدند که رهبری هم‌نوا در ایجاد محیط مثبت (امنیت روانی) در محیط کار تأثیرگذار است. هم‌چنین یافته‌های حاصل به نوعی نتیجه یافته‌های اسمیت و همکارانش (2010) را تأیید می‌کند، آن‌ها در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که فشار و گستاخی مداوم ناشی از عدم توجه به احساسات و عواطف افراد نتیجه فقدان رهبری هم‌نوا و عملکرد حاصل از آن است. یافته‌های حاصل، نظر شفیع پور و موسیوند (1397) را تأیید نمود آن‌ها معتقد بودند که پویایی آموزشی مبتنی بر فضای انعطاف‌پذیر

Shafi Pour Motlagh F. (2016). Relationship between Educational Justice and Educational Dynamic with Improvement of Perceived Educational Ethic. *Ethics in science and Technology*. Vol.11, No.2, Pp. 69-76. [In Persian]

Shafiee H R. (2017). Investigating the relationship between consistent leadership and staff inertia in the face of change in the General Directorate of Taxation of Markazi Province. *Master Thesis of Islamic Azad University, Naragh Branch*. [In Persian]

Saneyi M, Moghimi Z. (2015). Investigate the Relationship Between Employee Welfare and Innovation in the Knowledge Base. *Journal of Development & Evolution Mngement*. No.19, Pp. 39-46. [In Persian]

Azizi Nejad B. (2019). Study of the effect of resonant leadership on organizational performance by the mediating role of team empowerment among managers and personnel in Payame Noor University. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. Vol.9, No.36, Pp. 27-46. [In Persian]

Ghanbari S, Zandi K, Dehghan A. (2016). Analyzing the relationships of Authentic Leadership, Psychological Security and Organizational Citizenship Behavior. *Public Policy In Administration*, Vol.7, No.2, Pp.35-45. [In Persian]

Mortazawi S, Rezairad M, Javidi A (et al). (2012). Role of Staff Beliefs in Grounds of Psychological Security and Usefulness of Performance of Police Teams (Hamadan). *Societal Security Studies*, Vol.2, No.28, Pp. 143-167. [In Persian]

Amini M. (2013). Proposing a model for evaluating of efficiency factors influencing perceived educational ethic. Iran: Meymeh Branch, *Islamic Azad Islamic University*. [In Persian]

ارتباط بین همکاران را فراهم سازند، و به تفاوت‌های فردی زیر دستان توجه داشته باشند، درخواست‌های همکاران و مراجعان را درک و پیگیری کنند، برای ایجاد حس یگانگی بین معلمان در واحدها بر کار گروهی تاکید کنند، تلاش کنند با آرامش و ملایمت مشکلات معلمان را بر طرف کنند. همچنین تعارض‌ها و مشکلات سازمانی بین معلمان را به طور موثر بر طرف سازند. با تامل و آرامش به درخواست‌های معلمان پاسخ دهند، معلمان را در جهت حرکت به سمت اهداف سازمانی به مشارکت و می‌دارد، مثبت‌اندیش و الهام بخش برای معلمان می‌باشد، بیشترین تاکید رهبران بر موفقیت‌ها و ظرفیت‌ها باید باشد نه شکست‌ها.

References

Afkhami R, Rahman Seresht H, Kushazadeh S A. (2012). The effect of consistent leadership on organizational commitment through the mediating role of trust and knowledge sharing. *Transformation Management Research Journal*, Fourth Year, No.7, Pp. 109-91. [In Persian]

Hassani M, Shohoudi M. (2013). Relationship between leadership components. Security and psychological security with dimensions of workaholism: Employee perspective. *Urmia University Journal of Scientific-Research Executive Management*. No.10. [In Persian]

khalijian S, Shams G, Pardakhtchi M. (2018). A Study of the Relationship Between Secure Base Leadership and Schools' Staff Happiness: *Mediating Role of Psychological Safety*. *Jsa*, Vol.5, No.2, Pp. 1-21. [In Persian]

Dadghar H, Gholamalnejad F, Ashoori J (et al). (2015). The relationship leadership styles, organizational commitment and happiness with job satisfaction of nursing. *Avicenna J Nurs Midwifery Care*. Vol.23, No.2, Pp. 5-14. [In Persian]

- Kim M, Sankey D. (2009). Towards a dynamic systems approach to moral development and moral education: a response to the JME special issue. *Journal of Moral Education*. Vol.38, No.3, Pp. 283–298.
- Laschinger H K S, Leiter M, Day A (et al). (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, Vol 17, pp 302-311.
- Mardomi K, Delshad M. (2010). Flexibility learning environment. *Magazine of Scientific Community for Iran Architecture and Urban*. Pp.109-118. [In Persian]
- Minadzi V M, Kankam B. (2016). The Leadership Styles of Basic School Head Teachers: What Teachers Say. *Advances in Social Sciences Research Journal*. Vol.3, No.1, Pp. 61-71.
- Nemati M A, Mohezeni H. (2011). Ethic in higher education: components, implications, and strategies. *Bulletin*: 9. [In Persian]
- Smith L M, Andrusyszyn M A, Laschinger H K S. (2010). Effects of workplace incivility and empowerment on newly-graduated nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, Vol 18, Pp. 1004-1015.
- Triplett S M, Loh J M. (2017). The moderating role of trust in the relationship between work locus of control and psychological safety in organisational work teams. *The Australian Psychological Society*, Vol.68, No.4, Pp. 1-9.
- Arasteh H, Naveh E, Motalebifard A. (2011). The study of situation of faculty members' educational ethic in public University. *Culture Strategy Quarterly*. Vol8. No. 9. [In Persian]
- Hirak R, Chunyan P A, Carmeli A (et al). (2012). Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures. *Journal of Elsevier*, Vol.23, Pp. 107–117.
- Hosseini M, Farhadi Nahad R. (2014). The Study of Factors influencing on Making Value Brand in Higher Education(Case Study; Payame Nour University), *Quarterly of Research- Scientific of Farda Management*, Vol.35, Pp.65-80. [In Persian]
- Hyunmi Kang H, Tak J, Lee S. (2015). Impact of Self-Esteem and Gratitude Disposition On Happiness in Preservice Early Childhood Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol.174, Pp. 3447- 3453.
- Kemakorn Ch, Orapin S. (2011). Happiness at Work of Employees in Small and Medium-Sized Enterprises, Thailand, International Conference On Asia Pacific Business Innovation & Technology Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Vol.25, Pp. 189 -200.
- Kessel M, Kratzer J, Schultz C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Journal of Blackwell*, Vol.21, No.2, Pp. 147-157.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، ویژه‌نامه 1400

تأثیر رهبری هم‌نوا بر پویایی آموزشی با نقش میانجی امنیت روانی

محمد قاسم سعیدی: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

محمد صالحی*: عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

فرشیده ضامنی: عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده: هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر ابعاد رهبری هم‌نوا بر پویایی آموزشی با نقش میانجی امنیت روانی جهت ارائه مدل در مدارس آموزش و پرورش استان مازندران بوده است. این پژوهش توصیفی از نوع زمینه‌یابی و از نظر هدف کاربردی بوده است، داده‌های مورد نظر بر اساس پرسش‌نامه محقق‌ساخته با روش آمیخته (کیفی-کمی) که روایی صوری و محتوایی با میانگین $(CVR = 0/72)$ و پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ $(0/87)$ مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران مدارس سه دوره تحصیلی سال 1397 بوده است (4865 نفر) که از این جامعه تعداد 360 نفر با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب دوره تحصیلی به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل عاملی اکتشافی، آزمون فریدمن، معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS و لیزرل استفاده شده است. یافته‌های حاصل از تحلیل منجر به شناسایی پنج عامل به ترتیب شامل رهبری مربی‌نگر، ژرف‌نگر، روانشناسانه، مردم‌سالاری و پیوند جویانه گردید. هم‌چنین یافته‌ها نشان دادند که مدل حاصل از برازش مناسب برخوردار بوده و علاوه بر تأثیر رهبری هم‌نوا بر پویایی آموزشی، نقش امنیت روانی بعنوان متغیر میانجی مورد تأیید است؛ بنابراین شناسایی و ترویج و بکارگیری ابعاد و مولفه‌های رهبری هم‌نوا و هم‌چنین ایجاد امنیت روانی مناسب در محیط مدرسه که زمینه‌ساز پویایی آموزشی است، می‌توانند ملاک و معیار مناسبی برای دستیابی به اهداف آموزش و پرورش در مدارس باشند.

واژگان کلیدی: مدل رهبری هم‌نوا، پویایی آموزشی، امنیت روانی، معادلات ساختاری، آموزش و پرورش.

*نویسنده مسؤول: عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

Email: drsalehi.ya@gmail.com