

بررسی تأثیر سبک رهبری توزیع شده بر خودکارآمدی معلمان مدارس متوسطه اول شهرستان خوی

نیر محمد زاده^۱، حسن قلاوندی^۲، محمد حسنی^۳

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی (نویسنده مسئول)

^۲ استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران

^۳ استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری توزیعی بر خودکارآمدی در بین معلمان مدارس متوسطه اول شهرستان خوی انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و همچنین به لحاظ هدف، جزء تحقیقات نظری-کاربردی بود. جامعه آماری این تحقیق، معلمان متوسطه اول شهر خوی در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ که تعداد آنها ۲۹۷ نفر شامل (۱۶۵ مرد و ۱۳۲ زن) بود که حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۶۸ نفر برآورد شد. نمونه ها با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه ها مورد تایید اساتید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه رهبری توزیعی گوردون (۲۰۰۵) از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و پایایی پرسشنامه خودکارآمدی معلمان اسپانن موران و وولفولک هوی (۲۰۰۱) ۰/۹۵ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار spss و روش مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار pls استفاده شد. یافته ها نشان داد که رهبری توزیعی بر خودکارآمدی اثر مستقیم معنی داری دارد.

واژه های کلیدی: رهبری، رهبری توزیعی، خودکارآمدی، معلمان، شهرستان خوی

۱. مقدمه

تغییر و تحولات گوناگون در عرصه های مختلف زندگی و تقاضاهای متنوع از آموزش و پرورش، جو متحول و متغیری برای مدارس ایجاد کرده و موجب شده که اثربخشی مدارس در گرو مشارکت همه اعضا در پیشبرد اهداف آن صورت گیرد. سازمانهای موفق معمولاً از سبک های رهبری موفق و مناسب مدیران به بهره می برند. می توان گفت سبک رهبری یکی از پیش شرط های لازم در مسیر موفقیت سازمانها مطرح است. در میان سبکهای مدیریتی، سبک رهبری توزیعی جزء سبک های جدید و اثربخش رهبری میباشد که در سالهای اخیر مورد توجه محققان قرار گرفته است. رهبری توزیعی شکلی از رهبری مبتنی بر اعتماد و تفویض کامل وظایف با تاکید بر نقش اعضا در پیشبرد اهداف است. محیط های رهبری توزیعی فرصتی را برای تعیین اهداف شغلی و رشد حرفه ای در اختیار کارکنان قرار می دهد و می تواند خودکارآمدی و رضایت شغلی معلمان را افزایش دهد که این امر باعث بهبود عملکرد شغلی معلمان می شود. معلمان خودکارآمد قدرت غلبه بر نیازها و دشواریهای نقش شغلی خود دارند؛ اهداف آموزشی را خود تنظیم می کنند و پیوسته در تلاش برای دستیابی به آنها حتی در شرایط نامطلوب هستند (فرح بخش و همکاران، ۱۳۹۹).

در مسیر توسعه و پیشرفت هر کشوری سیستم تعلیم و تربیت کارآمد از اهمیت ویژه ای برخوردار است. درک عواملی که بر کیفیت عملکرد معلمان تاثیرگذار باشد اولین قدم برای رسیدن به یک کادر آموزشی موفق و کارآمد میباشد. بدون شک نیروی انسانی، به ویژه معلمان، از اصلی ترین عوامل تشکیل دهنده ی محیط های آموزشی و مهم ترین عامل برای ایجاد موقعیت در تحقق اهداف آموزشی است. از عوامل تاثیرگذار بر عملکرد شغلی معلمان، باورهای خودکارآمدی معلمان می باشد. تچانن-موران و ولفولک هوی (۲۰۰۱) خودکارآمدی معلم را به میزان باور معلمان به ظرفیت خود برای تأثیر مثبت بر یادگیری دانش آموزان تعریف کرده اند. نظریه شناخت اجتماعی بندورا، (۱۹۹۷) توضیح می دهد که انتخاب ها و اقدامات افراد (به عنوان مثال، تلاش، پشتکار، انعطاف-پذیری) به شدت به باورهای آنها در مورد توانایی خود وابسته است (کیم و یون، ۲۰۲۲). خودکارآمدی عامل مهمی در نظام سازنده ی شایستگی معلمان می باشد، زیرا انجام وظایف از طرف معلمان هم به داشتن مهارت و هم به باور به توانایی انجام آن مهارت ها، نیازمند است. به نظر می رسد رشد خودکارآمدی یکی از متغیرهایی میباشد که از طریق آموزش کارکنان ایجاد می شود و باعث توسعه در منابع انسانی و بطور کلی در سازمان می شود. چرا که توسعه خودکارآمدی منابع انسانی اساس و پایه توسعه سازمانی میتواند باشد و با ارزش ترین منبع هر سازمان، منابع انسانی کارآمد می باشد. در ادبیات روانشناسی، از خودکارآمدی که یک سازه انگیزشی به حساب می آید (مارتان و همکاران، ۲۰۱۴)، به عنوان باور فرد در باره ی شایستگیها و توانمندیهای خود برای انجام موفقیت آمیز یک تکلیف خاص تعریف شده است (بندورا، ۱۹۷۷، به نقل از قنبری و همتی، ۱۳۹۷). خودکارآمدی معلم به معنی قدرت او در غلبه بر نیازها و دشواریهای نقش شغلی خود است. معلمانی که خودکارآمدی بالایی دارند خودشان اهداف آموزشی را طراحی و تنظیم کرده و پیوسته در تلاشند. خودکارآمدی قضاوت کلی شخص درباره توانایی اش در انجام کار بخصوص است. خودکارآمدی بعد خاصی از عزت نفس است. طرح کارآمدی معلم در طول بیست سال گذشته از نظریه شناختی اجتماعی باندورا و نظریه منشأ کنترل روتر تکامل یافته است. این باورها درباره خودکارآمدی بر میزانی از تلاشی که افراد صرف می کنند، بر انعطاف پذیری آنان در برخورد با ناکامیها، مدت زمان مقاومتشان در مواجهه با دشواریها، اثرگذار هستند (هوی و میسکل، ۲۰۱۵). احساس خودکارآمدی از مکانیزمهای روانی انسان می باشد. احساس خودکارآمدی در نتیجه ی مقایسه نتایج عملکردی فرد با نتایج مورد انتظار بروز می کند. احساس خودکارآمدی با رضایت از خویش، عملکرد فردی و اعتماد به نفس رابطه نزدیکی دارد. (آریانفر و همکاران، ۱۳۹۰). به زعم تچانن موران و ولفولک هوی (۲۰۰۱)، خودکارآمدی معلمان شامل ابعاد: درگیرکردن دانش آموز در امور تحصیلی، خودکارآمدی در روشهای تدریس و مدیریت کلاس می باشد. به زعم هوی و میسکل (۲۰۱۵) افراد از طریق تجربیات استادی، الگوبرداری، متقاعد شدن و برانگیختگی فیزیولوژیکی به خودکارآمدی می رسند. خودکارآمدی بیشتر متأثر از

ویژگیهای شخصیتی مثل تلاشگر بودن، خودباوری و تحت کنترل درآوردن تکانه ها (خودرهبی) قرار دارد و کمتر تحت تاثیر ویژگیهای هوشی فرد است (فرح بخش و همکاران، ۱۳۹۷).

در خصوص اهمیت و ضرورت انجام تحقیق حاضر باید گفت که امروزه باورهای خودکارآمدی به عنوان یکی از مهم ترین و اصلی ترین عوامل در رفتارهای انسانی محسوب می شوند. محققان نشان داده اند که باورهای خودکارآمدی مهمترین عامل تعیین کننده انگیزش، تفکر، عاطفه و عملکرد فرد می باشد (قنبری و همتی، ۱۳۹۷). خودکارآمدی در بین روانشناسان دارای اهمیت زیادی است، چرا که خودکارآمدی بر عوامل بسیاری می تواند اثر گذارد. در سال های اخیر پژوهشهایی پیرامون خودکارآمدی معلم به عنوان عامل مهمی در یادگیری و آموزش انجام شده است. این تحقیقات نشان داده است که خودکارآمدی معلم تأثیر مثبتی در تلاش بیشتر معلم و پایداری او در مواجهه با دشواری ها (پادل و همکاران، ۱۹۸۶)، انعطاف پذیری وی (جو و دی، ۲۰۰۷) و پذیرفتن روشهای نوین در آموزش و رفتار مثبت در مورد آن روشها (فریدمن و کاس، ۲۰۰۲) دارد (به نقل از پیرکمالی و همکاران، ۱۳۹۲).

۲. پیشینه تحقیق

۱-۲ تحقیقات داخلی

ارجمندی (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان نقش فرهنگ مدرسه بر اشتیاق شغلی و خودکارآمدی برای معلمان دوره متوسطه دوم شهرستان فنوج در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ انجام داد. حجم نمونه آن ۲۱۲ نفر بود. نتایج نشان داد که فرهنگ مدرسه و مولفه های آن به طور معناداری خودکارآمدی و اشتیاق شغلی معلمان را پیش بینی می کند. همچنین بین فرهنگ مدرسه و مولفه های آن با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد.

ریگی میر (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان تاثیر رهبری توزیعی بر خودکارآمدی معلمان مقطع ابتدایی با میانجی گری فرهنگ مدرسه شهرستان زاهدان در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ انجام داد. جامعه آماری ۱۷۲ نفر بود با تعداد نمونه ۱۲۵ نفر که بر اساس جدول کرجسی و مورگان انتخاب شد. نتایج حاکی از آن بود که رهبری توزیعی بر فرهنگ مدرسه و خودکارآمدی معلمان مقطع ابتدایی تاثیر دارد. فرهنگ مدرسه نیز بر خودکارآمدی معلمان مقطع ابتدایی تاثیر داشت. همچنین تأثیر فرهنگ مدرسه به عنوان متغیر میانجی در رابطه ی بین رهبری توزیعی بر خودکارآمدی معلمان معنادار است.

۲-۲ تحقیقات خارجی

لیو او همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با موضوع تاثیر رهبری آموزشی و رهبری توزیعی بر رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان با میانجیگری فرهنگ حمایتی مدرسه و همکاری معلمان انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری توزیع شده و رهبری آموزشی هم با رضایت شغلی معلمان و هم با خودکارآمدی معلمان رابطه مثبت و مستقیم دارند. همچنین رهبری آموزشی و رهبری توزیع شده به طور غیر مستقیم با رضایت شغلی و خودکارآمدی معلمان از طریق تاثیر میانجیگری فرهنگ حمایتی مدرسه و همکاری معلمان ارتباط دارد. همچنین رهبری آموزشی و رهبری توزیع شده با فرهنگ حمایتی مدرسه و همکاری معلمان ارتباط مثبتی دارد.

شوجی لیو او همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با موضوع بررسی تاثیر رهبری توزیع شده بر رضایت شغلی معلمان در چین با نقش میانجی استقلال معلم و همکاری معلمان انجام داد که داده های آن از نظرسنجی بین المللی آموزش و یادگیری در سال ۲۰۱۸

بود. تحلیل ها نشان داد که رهبری توزیعی بر رضایت شغلی تاثیر مستقیم دارد و تاثیر غیر مستقیم رهبری توزیع شده بر رضایت شغلی معلم از طریق استقلال معلم و همکاری حرفه ای از نظر آماری معنی دار است و در این راستا پیشنهاداتی برای بهبود رضایت شغلی معلمان مانند: تقویت ارتباطات بین رهبران مدرسه و معلمان و ایجاد استقلال کافی برای معلمان ارائه داد.

۳. هدف تحقیق

بررسی تاثیر رهبری توزیعی بر خودکارآمدی معلمان مدارس متوسطه اول شهرستان خوی

۴. فرضیه تحقیق

رهبری توزیعی بر خودکارآمدی در میان معلمان مدارس متوسطه اول شهر خوی اثر مستقیم دارد.

۵. تعریف متغیرهای تحقیق

۵-۱ تعاریف مفهومی

رهبری توزیعی: رهبری توزیعی شکلی از رهبری است که مبتنی بر اعتماد و تفویض کامل وظایف با تأکید بر نقش اعضا در پیشبرد اهداف است (ایلز و فنگ، به نقل از زارع، ۱۳۹۸، ص ۲). از نظر نیومن و سیمونز (۲۰۰۰) رهبری توزیعی یک نوع از رهبری که تمام مسئولیت ها بر عهده یک نفر باشد نیست، بلکه این مدل رهبری به دنبال توسعه جامعه مدرسه با یک مأموریت مشترک، هدف مشترک و فرهنگ مشترک است .

خودکارآمدی: تسچانن موران و وولفولک هوی (۱۹۹۸) خودکارآمدی معلم را به عنوان باورهای معلم در مورد توانایی ها و قابلیت های برای سازماندهی و اجرای راهبردهای اجرایی لازم برای ارائه موفقیت آمیز یک تدریس خاص و ویژه درسی در شرایط و موقعیتهای ویژه و بخصوص تعریف می کند (مرادی چرمخوزانی، ۱۳۹۵، ص ۱۳).

۵-۲ تعاریف عملیاتی

رهبری توزیعی: مقدار نمره ای است که دبیر از پاسخ گویی به پرسشنامه ۲۰ گویه ای رهبری توزیعی پرسشنامه گوردون کسب می کند. این پرسشنامه شامل پنج خرده مقیاس (اهداف، مأموریت ها و چشم انداز مدرسه سوالهای ۱ تا ۱۴، تجربه رهبری سوالهای ۷ تا ۱۱، تصمیم گیری مشارکتی سوالهای ۱ تا ۶، ارزیابی و توسعه حرفه ای سوالهای ۱۸ تا ۲۰ و فرهنگ مدرسه سوالهای ۱۵ تا ۱۷) است .

خودکارآمدی: خودکارآمدی معلم نمره ای است که پاسخگو از پرسشنامه ی ۲۴ سوالی خودکارآمدی اسپانن موران و وولفولک هوی (۲۰۰۱) کسب میکند. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس: خودکارآمدی معلم در به کارگیری راهبردهای آموزشی، مدیریت کلاس و درگیر کردن دانش آموزان است.

۶. روش تحقیق

روش این پژوهش از نظر روش انجام پژوهش در گروه تحقیقات توصیفی از نوع همبستگی با رویکرد معادلات ساختاری میباشد. در تحقیقات همبستگی روابط بین متغیرهای مختلف با استفاده از ضریب همبستگی کشف یا تعیین می شود. هدف

روش تحقیق همبستگی، مطالعه حدود تغییرات یک یا چند متغیر با حدود تغییرات یک یا چند متغیر دیگر است (رحیمی، ۱۳۹۹). همچنین به لحاظ هدف، این تحقیق جزء تحقیقات نظری-کاربردی می باشد.

در این تحقیق جامعه آماری شامل کلیه معلمان (زن و مرد) پایه متوسطه اول شهر خوی در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ می باشد که طبق استعلام از اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی این تعداد ۲۹۷ نفر شامل (۱۶۵ مرد و ۱۳۲ زن) میباشد. تعداد مدارس متوسطه اول شهر خوی ۳۹ مدرسه که شامل مدارس دولتی و غیرانتفاعی می باشد. از این تعداد ۱۸ مدرسه دخترانه و ۲۱ مدرسه پسرانه می باشند.

در این پژوهش حجم نمونه مورد مطالعه با استفاده از جدول مورگان ۱۶۸ نفر برآورد شد. برای انتخاب این تعداد از بین ۲۹۷ نفر از روش نمونه گیری خوشه ای استفاده شد. به این صورت که ابتدا از بین ۳۹ مدرسه موجود در ناحیه یک و دو شهر خوی، تعداد ۳۵ مدرسه با استفاده از جدول مورگان به شیوه تصادفی انتخاب شدند. سپس از هر مدرسه تعدادی از معلمان به طور تصادفی انتخاب شدند.

۷. ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار اندازه گیری مورد نیاز در این پژوهش شامل دو پرسشنامه رهبری توزیعی و خودکارآمدی معلمان می باشد که در ادامه به بررسی آنها پرداخته می شود.

۷-۱ پرسشنامه رهبری توزیعی

برای سنجش ادراک معلمان از میزان توزیع رهبری در مدارس از پرسشنامه ۲۰ گویه ای گوردون (۲۰۰۵) استفاده میشود. این پرسشنامه شامل پنج خرده مقیاس (تصمیم گیری مشارکتی سوالهای ۱ تا ۶؛ تجربه رهبری سوالهای ۷ تا ۱۱؛ اهداف، مأموریت ها و چشم انداز مدرسه سوالهای ۱۲ تا ۱۴؛ فرهنگ مدرسه سوالهای ۱۵ تا ۱۷؛ ارزیابی و توسعه حرفه ای سوالهای ۱۸ تا ۲۰) می باشد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس طیف پاسخگویی پنج گزینه ای لیکرت می باشد.

«کاملاً مخالفم=۱»، «مخالفم=۲»، «نظری ندارم=۳»، «موافقم=۴»، «کاملاً موافقم=۵»

جدول ۱: خرده مقیاس های پرسشنامه رهبری توزیع شده گوردون (۲۰۰۵)

تعداد سوال	سوالات	زیر مقیاس
۶	۱ تا ۶	تصمیم گیری مشارکتی
۵	۷ تا ۱۱	تجربه رهبری
۳	۱۲ تا ۱۴	اهداف، مأموریت ها و چشم انداز مدرسه
۳	۱۵ تا ۱۷	فرهنگ مدرسه
۳	۱۸ تا ۲۰	ارزیابی و توسعه حرفه ای

در این پرسشنامه بالاترین نمره‌ای که فرد می‌تواند کسب کند ۱۰۰ و پایین‌ترین نمره ۲۰ است. میانگین نظری این پرسشنامه ۶۰ می‌باشد. نمره بالا نشان‌دهنده وجود سبک رهبری توزیعی زیاد از نظر معلم بوده و نمره پایین نشان‌دهنده وجود سبک رهبری توزیعی کم مدیر از نظر معلم می‌باشد.

۲-۷ پرسشنامه خودکارآمدی معلمان

مقیاس خودکارآمدی معلم توسط اسچانن، موران و وولفولک (۲۰۰۱) ساخته شده است. این پرسشنامه از ۲۴ سوال و سه خرده مقیاس شامل: درگیر کردن فراگیر (۷ سوال)، راهبردهای آموزشی (۹ سوال) و مدیریت کلاس (۸ سوال) تشکیل شده است که برای سنجش خودکارآمدی معلم بکار می‌رود. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت پنج نقطه‌ای می‌باشد. «خیلی زیاد=۵» و «زیاد=۴»، «تاحدودی=۳»، «کم=۲» و «خیلی کم=۱»

جدول ۲: خرده مقیاس‌های پرسشنامه خودکارآمدی

تعداد سوال	سوالات	زیرمقیاس
۹	۲۴-۲۳-۲۰-۱۸-۱۷-۱۱-۱۰-۸-۷	راهبردهای آموزشی
۸	۲۱-۱۹-۱۶-۱۵-۱۳-۵-۳-۱	مدیریت کلاس
۷	۲۲-۱۴-۱۲-۹-۶-۴-۲	درگیر کردن فراگیر

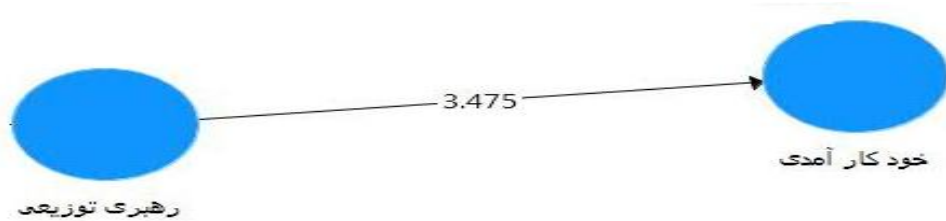
بالاترین نمره‌ای که فرد در این پرسشنامه می‌تواند کسب کند ۱۲۰ و پایین‌ترین نمره ۲۴ می‌باشد. نمره بالا نشان دهنده میزان خودکارآمدی بالای معلم و نمره پایین نشان‌دهنده میزان خودکارآمدی پایین معلم می‌باشد. میانگین نظری این پرسشنامه ۷۲ می‌باشد.

۸. یافته های تحقیق

رهبری توزیعی بر خودکارآمدی در میان معلمان مدارس متوسطه اول شهر خوی اثر مستقیم دارد.

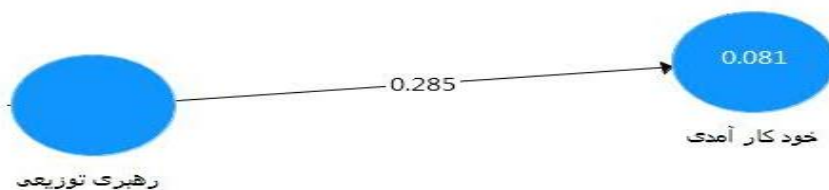
همان‌گونه که در شکل ۱ مشاهده می‌کنیم، ضرایب مسیر بین متغیرهای رهبری توزیعی و خودکارآمدی برابر (۳/۴۷۵) می‌باشد. این مقدار در سطح خطای ۰/۰۵ بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد.

شکل ۱ ضرایب t-value فرضیه اول



در شکل ۲ مشاهده می شود که ضریب مسیر بارهای عاملی استاندارد شده بین رهبری توزیعی و خودکارآمدی برابر (۰/۲۸) است. این مفهوم بیانگر آن است که رهبری توزیعی به میزان ۲۸ درصد از تغییرات خودکارآمدی در میان معلمان مدارس متوسطه اول شهر خوی را تبیین می نماید؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که رهبری توزیعی بر خودکارآمدی اثر مستقیم معنی داری دارد و فرضیه صفر تحقیق رد و فرض مقابل تأیید می گردد.

شکل ۲ مدل ترسیم شده به همراه ضریب استاندارد شده بار عاملی فرضیه اول



۹. نتیجه گیری

بر اساس نتایج آماری مشاهده گردید که رهبری توزیعی به میزان ۲۸ درصد از تغییرات خودکارآمدی در میان معلمان مدارس متوسطه اول شهر خوی را تبیین می نماید؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان ادعا نمود که رهبری توزیعی بر خودکارآمدی اثر مستقیم معنی داری دارد. یافته های این فرضیه با نتایج تحقیق ریگی میر (۱۴۰۰)، فرحبخش و رسولی (۱۳۹۹)، زارع (۱۳۹۸)، آر یانفر و همکاران (۱۳۹۱)، یاسینی و همکاران (۱۳۹۱)، دویار و همکاران (۲۰۱۳)، لیو و همکاران (۲۰۲۱)، رایبسنسون (۲۰۰۸)، کمبورن و همکاران (۲۰۰۳) همسو می باشد.

براساس یافته های حاصل می توان گفت که در صورتیکه مدیران مدارس از سبک رهبری توزیعی استفاده کنند خودکارآمدی معلمان افزایش می یابد. مدیران مدارس با اتخاذ این سبک رهبری باعث درک و شناخت عمیق معلمان از خویش و با ترتیب دادن اهداف دست یافتنی و با مواجه کردن آنها با تجربه های موفقیت آمیز می توانند باورشان را در مورد قابلیت های آنها تحت تاثیر قرار داده و توان خودکارآمدی آنها را افزایش دهند. بکارگیری شیوه رهبری توزیعی باعث میشود معلمان تمایل بیشتری برای دستیابی به موفقیت در کارشان نشان دهند. همچنین احساس قدرتمندی و ارتباط موثر با کارشان داشته باشند و با اعتماد بنفس بیشتری خود را برای برآوردن مسئولیت شغلی توانمند ببینند. بکارگیری شیوه توزیعی در رهبری یا توزیع قدرت، باعث میشود که تعامل مدیران و معلمان در انجام امور مدرسه بیشتر شود و اعتماد مدیران به شایستگی و قابلیت معلمان در

مورد شیوه انجام وظایفشان بیشتر شود. این امر باعث می شود احساس مسئولیت معلمان در قبال وظایف آموزشی خود بیشتر شود و احساس معلمان نسبت به خود و محیط بهبود می یابد. طبیعتاً افراد در محیط هایی که موفقیت بیشتری کسب می کنند احساس خودکارآمدی بالاتری نیز خواهند داشت. در مدرسه ای که رهبری توزیع شده اعمال شده است، معلمان قادرند تا در تخصص شان شریک شوند و دانش خود را افزایش دهند و دانش و تخصص شان را به درون کلاسهایشان انتقال دهند و این امر می تواند به ارتقای باورهای تدریس و راهبردهای آموزشی معلمان کمک کند. نظرخواهی مدیر از کارکنان درباره حل مشکلات و فراهم کردن زمینه های فعال مشارکت کارکنان در جلسات و به کارگیری پیشنهادهای آنان توسط مدیر در احساس خودکارآمدی معلمان تاثیر مثبتی دارد. استفاده از این سبک رهبری میتواند باعث رشد شخصیت افراد و شکوفا شدن ارزشهای والای انسانی شده و افراد خود را فردی موثر در سازمان تلقی کنند و این امر باعث ایجاد احساس ارزشمندی و خودکارآمدی بالاتر آنها شود. احساس خودکارآمدی زمانی ایجاد می شود که فرد بتواند با تلاش مداوم و پشتکارش بر موانع فائق آید. وقتی که افراد یقین کنند که ملزومات کسب موفقیت را دارند در مواجهه با سختی ها تلاش بیشتری به خرج می دهند و با تحمل سختیها قوی تر و تواناتر می شوند. همچنین مدیران با آگاهی دادن به کارمندان از میزان موفقیت هایشان می توانند به آنها کمک کنند تا به میزان فراوانی احساس کارآمدی کنند. اگر مدیران موفقیت های کوچکی که کارکنان کسب می کنند را در نظر بگیرند و با قدردانی از پیروزی های آنها زمینه حرکتی را به وجود آورند می توانند افراد را به احساس کارآمدی هدایت کنند.

۱۰. قدردانی

بر خود لازم می دانیم از همه عزیزانی که ما در انجام این تحقیق یاری نمودند، تقدیر و تشکر نماییم. سپاس از زحمات شما بزرگواران

منابع

فرح بخش، سعید؛ قبادیان، مسلم و رسولی، سمانه، (۱۳۹۹)، تاثیر رهبری توزیعی مدیران مدارس بر التزام شغلی و خودکارآمدی معلمان با میانجی گری عزت نفس سازمانی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، دوره ۸، شماره ۴، صص ۴۰۴-۴۲۵.

قنبری، سیروس و همتی، مدینه، (۱۳۹۷)، نقش هوش معنوی و کیفیت زندگی کاری در خودکارآمدی معلمان، فصلنامه نوآوری های مدیریت آموزشی، سال چهاردهم، شماره اول (مسلسل ۵۳)، صص ۱۱۵-۱۲۹.

آریانفر، خسرو؛ نویدی نکو، رضا و فرهی نژاد، محمد، (۱۳۹۱)، بررسی سبک رهبری توزیعی و تاثیرات آن بر رفتار شهروندی سازمانی و احساس خودکارآمدی معلمان مطالعه موردی دبستانهای پسرانه شهر تهران، فصلنامه پژوهشهای مدیریت، شماره ۷۷-۹۴ و ۹۵، صص ۶۷-۷۷.

پیرکمالی، محمدعلی؛ مؤمنی مهموئی، حسین و پاکدامن، مجید، (۱۳۹۲)، بررسی رابطه بین سطح خودکارآمدی معلمان علوم تجربی با انگیزش، نگرش و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان پایه پنجم ابتدایی، فصلنامه پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال دهم، دوره دوم، شماره ۱۰ (پیاپی ۳۷)، صص ۱۲۳-۱۳۵.

ارجمندی، نادیه (۱۴۰۰)، نقش فرهنگ مدرسه بر خودکارآمدی و اشتیاق شغلی معلمان پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

ریگی میر، سائره (۱۴۰۰) تاثیر رهبری توزیعی بر خودکارآمدی معلمان مقطع ابتدایی با میانجی گری فرهنگ مدرسه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

مرادی چرمخوزانی، الهام، (۱۳۹۵)، رابطه هوش معنوی و خودکارآمدی با سبک تدریس معلمان مقطع ابتدایی (دوره اولف دوره دوم) آموزش و پرورش منطقه ۱۸ شهر تهران سال تحصیلی ۹۴-۹۵، پایاننامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.

رحیمی، فرهاد (۱۳۹۹)، بررسی رابطه بین سبکهای رهبری با رضایت شغلی و دلبستگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان سیروان، پایاننامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی، موسسه آموزش عالی باختر ایلام.

Tschannen - Moran , M. & Woolfolk Hoy , A. & Hoy , W. K. (1998) Teacher efficacy: Its meaning and measure , Review of Educational Research , 68 , 202-248

Yoon, I., Kim, M. (2022) . Dynamic patterns of teachers' professional development participation and their relations with socio-demographic characteristics, teacher self-efficacy, and job satisfaction, Teaching and Teacher Education, 109 , 103565.

Hoy, W. K., & Miskel, C. J. (2015). Educational Management: Theory, Research and Application. translated by Nader Soleimani, Mahmoud Safari and Seyed Morteza Nazari, first edition:samt

Poddel , D. & Soodak , L. (1986) . Teacher efficacy and bias in special education referrals . Journal of Educational Research , 86 , 247-253

Friedman , I. A & Kass , E. (2002) . Teacher self efficacy : a classroom organization conceptualization . Teaching and Teacher Education , 18 , 675-686

Liu, S., W.Keeley, J. Sui, Y. & Sang, Li. (2021). Impact of distributed Leadership on teacher job satisfaction in China: The mediating rolrs of teacher autonomy and teacher collaboration. Studies in Educational Evaluation, 71, 101099.

Iles, P., & Feng, Y. (2011). Distributed leadership, knowledge and information management and team performance in Chinese and Western groups. Journal of Technology Management in China; 6(1), 26-42.