

رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران

The Relationship between Distributed Leadership Style with Job
Performance and Teacher's Academic Optimism

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۶/۲۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۵/۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۶/۲۸

N. Nasetizae., (Ph.D). M. Kashanian., (M.A). Z. GHayeninejad., (M.A)

Abstract: The goal of this research was to study the relationship between principals' distributed leadership style with teachers' job performance and academic optimism.

Research method was descriptive-correlational and the data was collected through a survey. A sample of 285 teachers were stratified random selected out of a population all secondary school teachers in the city of Zahedan. Research instruments included distributed leadership style questionnaire (Gholami et al., 2014) with an alpha coefficient of 0/88, job performance (Paterson, 1990) questionnaire with alpha coefficients of 0/8, and Academic Optimism questionnaire (Beard et al., 2005) with an alpha coefficient of 0/87. To analyze the obtained data, Pearson correlation coefficient and simultaneous regression analysis were used via SPSS21. According to the results, the correlation coefficients between distributed leadership and components of teachers' professional development, trust, democracy, and full support with job performance were respectively 0.596, 0.303, 0.516, 0.348, and 0.35 ($P < 0.01$). Moreover, the results of multiple regression analysis revealed that distributive leadership style can predict 36/7% of the variance job performance. Additionally, the correlation coefficients between distributed leadership and components of teachers' professional development, trust, democracy, and full support with academic optimism were respectively 0.488, 0.269, 0.421, 0.27, and 0.311 ($P < 0.01$). Moreover, the results of multiple regression analysis revealed that distributive leadership style can predict 25/2% of the variance academic optimism. Based on the results it can be concluded that by using distributed leadership style in school, job performance and optimism school teachers increased.

Keywords: Distributed leadership style, Job performance, Academic Optimism, Teachers.

ناصر ناستی‌زایی^۱، ملیحه کاشانیان^۲ و زهرا قاینی نژاد^۳
چکیده: هدف از این پژوهش، مطالعه رابطه بین سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و روش جمع‌آوری داده‌ها شامل بررسی پیمایشی است. جامعه آماری شامل تمامی دبیران مدارس متوسطه زاهدان بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۲۸۵ دبیر انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. به‌منظور بررسی متغیرهای پژوهش از پرسشنامه سبک رهبری توزیعی (غلامی و همکاران، ۱۳۹۳) با ضریب آلفا ۰/۸۸، پرسشنامه عملکرد شغلی (پاترسون، ۱۹۹۰) با ضریب آلفا ۰/۸۳، پرسشنامه خوش‌بینی تحصیلی (بیرد و همکاران، ۲۰۱۰) با ضریب آلفا ۰/۸۷ استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه همزمان با کمک نرم افزار SPSS21 استفاده شد. بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب همبستگی بین رهبری توزیعی و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان، اعتماد، دموکراسی، حمایت همه جانبه با عملکرد شغلی به ترتیب ۰/۵۹۶، ۰/۳۰۳، ۰/۵۱۶، ۰/۳۴۸ و ۰/۳۵ بود ($P < 0/01$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز در این رابطه نشان داد که سبک رهبری توزیعی ۳۶/۷ درصد از واریانس عملکرد شغلی را پیش‌بینی می‌کند. همچنین مقدار ضریب همبستگی بین رهبری توزیعی و مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای معلمان، اعتماد، دموکراسی، حمایت همه جانبه با خوش‌بینی تحصیلی به ترتیب ۰/۴۸۸، ۰/۲۶۹، ۰/۴۲۱، ۰/۲۷ و ۰/۳۱۱ بود ($P < 0/01$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز در این رابطه نشان داد که سبک رهبری توزیعی ۲۵/۲ درصد از واریانس خوش‌بینی تحصیلی را پیش‌بینی می‌کند. براساس یافته‌ها می‌توان نتیجه‌گیری کرد که با به کارگیری سبک رهبری توزیعی در مدارس، عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران افزایش می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: سبک رهبری توزیعی، عملکرد شغلی، خوش‌بینی تحصیلی، دبیران.

۱. استادیار، دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی.
۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
۳. دانش آموخته کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

مقدمه

دو موضوع حائز اهمیت در رابطه با اثربخشی مدرسه عملکرد شغلی^۱ و خوش‌بینی تحصیلی^۲ معلمان است که می‌توانند تحت‌تأثیر متغیرهای متنوع و به‌ویژه سبک رهبری قرار بگیرند. عملکرد شغلی به‌معنای درجه‌ای است که کارکنان، مشاغلی را که در یک شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده، انجام می‌دهند (حسنی، ۱۳۹۳). عملکرد شغلی در واقع میزان بازده‌ای است که به‌موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت‌تأثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان است (محمدی، احمدی و امین شایان جهرمی، ۱۳۹۰). در حال حاضر یکی از مشکلات اساسی سازمان‌ها، پایین بودن میزان عملکرد شغلی و به تبع آن، بعضاً ترک خدمت کارکنان و به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند است که صدمات جبران‌ناپذیری را به سازمان وارد می‌کند (ارشدی و پیریایی، ۱۳۹۳). از این‌رو سازمان‌هایی که بتوانند متغیرهای مؤثر و مرتبط با عملکرد شغلی را شناسایی و درک نمایند، می‌توانند با به‌کارگیری اطلاعات صحیح و با پیش‌بینی‌های لازم و به‌موقع، از منزوی شدن کارکنان و حضور بی‌هوده آنان در درون سازمان جلوگیری کنند (پوراشرف و طولابی، ۱۳۸۸). از عوامل مؤثر بر عملکرد می‌توان به رفتار فردی، انگیزه، تقویت مثبت، طراحی دوباره و پربارسازی شغلی، هدف‌گذاری، روحیه، قدرت و رهبری در سازمان، گروه‌ها، رابطه‌های میان‌گروهی، ساختار سازمان، ارتباط‌های سازمانی و تصمیم‌گیری، ارتباط‌های میان فردی و ارزیابی، یادگیری و آموزش، تغییر و بهبود سازمانی اشاره کرد (فتاح، شاکری ارقنه و مطلبی آزاده، ۱۳۹۰).

خوش‌بینی تحصیلی معلم شامل سه مولفه‌ی کارآمدی جمعی معلمان، اعتماد کادر آموزشی و معلمین به والدین و دانش‌آموزان و تأکید تحصیلی است (بیرد، هوی و ولفولک^۳، ۲۰۱۰). احساس کارآمدی معلم به‌صورت قضاوت وی در مورد قابلیتش برای دستیابی بر نتایج مطلوب در مورد مشارکت کلاسی و یادگیری دانش‌آموزان، حتی آنانی که سرسخت و بی‌انگیزه هستند تعریف می‌شود. اعتماد معلمان به دانش‌آموزان و والدین شامل احساسات معلمان نسبت به "قابل اعتماد، با لیاقت، راستگو و پذیرا" بودن دانش‌آموزان و والدین‌شان است. و اما تأکید تحصیلی بیانگر باور معلم در مورد موفقیت‌های تحصیلی دانش‌آموزان و تمرکز آنان بر روی یادگیری و تکالیف تحصیلی است (ذبیحی حصار، حجازی، اژه‌ای و فرزاد، ۱۳۹۳). این سه وجه در تعامل با یکدیگر، یک محیط یادگیری مثبت را ایجاد می‌کنند (ولفولک، ۲۰۱۰). تأکید تحصیلی، کارآمدی جمعی و اعتماد کادر آموزش ارتباط درونی با هم دارند. اعتماد کادر آموزشی وابسته به کارآمدی جمعی و

-
1. job performance
 2. Academic Optimism
 3. Beard, Hoy & Woolfolk

رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران

باور کادر آموزشی یک عامل تأثیرگذار در افزایش کیفیت آموزش^۱ و موفقیت دانش‌آموزان است. زمانی که اعتماد و باور در والدین، دانش‌آموزان و معلمان بالاست، تأکید تحصیلی پیش‌بینی‌کننده معناداری از انتظارات آموزشی است. در مدارس با خوش‌بینی تحصیلی بالا، معلمان، دانش‌آموزان و والدین به یکدیگر اعتماد دارند. این اعتماد باعث ایجاد همدلی در میان آن‌ها می‌گردد (عباسیان و حیدرزاده، ۱۳۹۳). قنبرلو، لواسانی و اژه‌ای (۱۳۹۴) دریافتند که هرچند خوش‌بینی تحصیلی و هوش هیجانی معلم با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان همبستگی معناداری دارند، اما خوش‌بینی تحصیلی معلم پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی‌تری برای پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است. عباسیان و حیدرزاده (۱۳۹۳) دریافتند که خوش‌بینی تحصیلی معلم و ساختار توانمندساز مدرسه ارتباط مثبت و معناداری با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد. بیول و میچل^۲ (۲۰۱۲) به این نتیجه رسیدند که بین خوش‌بینی تحصیلی و پیشرفت خواندن دانش‌آموزان رابطه مثبت و بالایی وجود دارد.

یکی از عوامل تأثیرگذار بر عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی معلمان می‌تواند سبک رهبری مدیران مدرسه باشد. با تغییر و تحولاتی که در محیط کار روی داده است، الگوهای سنتی رهبری دیگر پاسخ‌گوی نیازها در عصر حاضر نیست و سبک رهبری سنتی در هزاره سوم، ادامه حیات نخواهد یافت و نیاز به مدل جدید رهبری بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود (چهارازی و همکاران، ۱۳۹۴). یکی از سبک‌های نوین رهبری، سبک رهبری توزیعی است. رهبری توزیعی شکلی از رهبری مبتنی بر اعتماد و تفویض کامل وظایف با تأکید بر نقش اعضا در پیشبرد اهداف است (ایلز و فنگ^۳، ۲۰۱۱). در این سبک رهبری، موثرترین عامل در نیل به اهداف، اعضا و کارکنان هستند که باید بیش‌ترین مشارکت را در پذیرش مسئولیت‌ها و انجام آن‌ها داشته باشند. رویکرد رهبری توزیعی به معنای تسهیم قدرت و انجام هرچه بیشتر امور به دست کارکنان و معلمین می‌باشد. در رهبری توزیعی وظایف رهبری توسط معلمان راهبر، هیئت امنای مدرسه، یا دانش‌آموزان صورت می‌گیرد و حتی به دانش‌آموزان اجازه داده می‌شود، و به آن‌ها اعتماد می‌شود تا کلاس درس و فعالیت‌های یادگیری را به عنوان یک معلم، هدایت نمایند. در پارادایم رهبری توزیعی آنچه مشهود است افزایش قدرت دانش‌آموزان و معلمان است (آریان‌فر، نویدی‌نکو و فرهی‌نژاد، ۱۳۹۱). از آنجا که در سبک رهبری توزیعی، رهبری به عنوان نقشی رسمی قلمداد نمی‌شود، بلکه شامل تعامل افراد سازمان در قالب یک تیم کاری، با هدف رهبری کردن اهداف، نقش‌ها و مسئولیت‌های سازمانی است و به افراد اجازه می‌دهد که همانند

-
1. Quality of education
 2. Bevel & Mitchell
 3. Iles and Feng

یک رهبر فکر‌کننده و مشارکتی فعالان در خلق رهبری توزیعی داشته باشند مطالعه و کاربرد آن در سازمان‌های آموزشی بسیار حائز اهمیت خواهد بود (یاسینی، عباسیان و یاسینی، ۱۳۹۲). مطالعه ویلیامز^۱ (۲۰۱۱) نشان داد که رهبری توزیعی زمانی می‌تواند در مدارس محقق شود که دانش، تجربه و تخصص اعضای سازمان با هم ترکیب شود و تابع یک شیوه و منش جمعی و گروهی گردد. گرانت^۲ (۲۰۱۱) دریافت که مدیران مدارس کارولینای شمالی موافق به کارگیری سبک رهبری توزیعی در مدارس بوده‌اند. غلامی، صحرانورد و عزیزی (۱۳۹۳) دریافتند که از نظر معلمان، رهبری توزیع‌شده خودجوش مدیران مدارس در سطح متوسط است. محمدداودی و حسینی (۱۳۹۲) دریافتند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین سبک رهبری توزیعی با توانمندسازی دبیران وجود دارد. یاسینی و همکاران (۱۳۹۲) هم دریافتند که سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی مدارس تاثیر دارد.

پژوهشگر به عنوان یک معلم سال‌هاست در سازمان آموزش و پرورش زاهدان خدمت می‌نماید و دریافته است که از جمله عواملی که متأثر از سبک رهبری مدیران بوده و از دیرباز نقش آن در عملکرد شغلی فردی و سازمانی مورد توجه قرار گرفته است انگیزش معلمان است. کاهش کیفیت تدریس، نگرش منفی نسبت به دانش‌آموزان و کاهش تحمل مشکلات رفتاری کلاس درس و به تبع آن پایین بودن سطح عملکرد شغلی، از جمله پیامدهای نداشتن انگیزش شغلی معلم محسوب می‌شوند. همچنین نگرشی مثبت به دانش‌آموزان و عوامل مربوط به پیشرفت تحصیلی آنان، از ضروریات کار معلم می‌باشد و می‌توان گفت از دیگر عواملی که به‌طور مستقیم با پیشرفت دانش‌آموزان در ارتباط است، مفهوم خوش‌بینی تحصیلی معلمان می‌باشد که همانند عملکرد شغلی معلمان می‌تواند تحت تاثیر سبک رهبری مدیریت مدرسه قرار بگیرد. بنابراین رهبری به عنوان یکی از عوامل مهم در ایجاد بهبود و نوآوری در مدارس قلمداد شده است که اخیراً مورد توجه بسیاری قرار گرفته است (هاریس،^۳ ۲۰۰۶). اما بدیهی است که مدل‌های رهبری گذشته برای چالش‌های آینده مناسب نیستند. پژوهشگران رهبری شواهد زیادی را در خصوص نقصان چارچوب‌های مفهوم رهبری مدرسه ارائه نموده و معتقد بودند که این مدل‌ها نمی‌توانند به صورت اثربخش نیازهای جدید نظام آموزشی را برطرف نمایند. لذا نیاز به یک تئوری رهبری موثر بیش از پیش احساس گردید (عباسیان، ابولقاسمی، قهرمانی و پرداختچی، ۱۳۹۱). در مطالعات اخیر، رهبری توزیعی به عنوان یک رویکرد رهبری نوین و تاثیرگذار بر

-
1. Williams
 2. Grant
 3. Harris

رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران

عملکرد و اثربخشی مدرسه مورد توجه واقع شده است (اسپیلان^۱، ۲۰۰۶). از آنجا که نقش رهبران آموزشی در بهبود مدارس واضح شده است، لذا این احتمال می‌رفت که سبک رهبری توزیعی نه تنها خالی از این اثرات نباشد بلکه، با توجه به مؤلفه‌های اساسی و زیربنایی آن احتمال این اثرات بیشتر باشد. به همین دلیل در این پژوهش سعی بر آن شد به بررسی رابطه رهبری توزیعی بر عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی معلمان مدارس پرداخته شود. با این وجود تحقیقات تجربی کمی در دست است که نقش رهبری توزیعی را در اثربخشی و بهبود مدارس تعیین کند و حتی در برخی موارد رهبری توزیعی بدون شواهد علمی کافی مورد محبوبیت قرار گرفته است (گانتر، هال و برگ^۲، ۲۰۱۳). پس برای وضوح مفهوم رهبری توزیعی و شفاف‌سازی نقش آن در بهبود عملکرد مدارس، نیاز به انجام پژوهش‌های بیشتری احساس می‌شود. به دلیل عدم انجام پژوهش‌های تجربی کافی هنوز در خصوص پیامدهای رهبری توزیعی ابهامات وجود دارد. شایان ذکر است که پژوهشی که همزمان به بررسی نقش رهبری توزیعی در عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی معلمان به ویژه در مدارس شهر زاهدان بپردازد صورت نگرفته است. بنابراین سوال اصلی این پژوهش این است که آیا سبک رهبری توزیعی به عنوان یک مدل رهبری جدید می‌تواند بر عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی معلمان اثر داشته باشد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه جمع‌آوری داده‌ها پژوهشی توصیفی، همبستگی (از نوع رگرسیون) است. جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران مقطع متوسطه دوم شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به حجم ۱۱۰۰ نفر (۴۵۹ دبیر مرد و ۶۴۱ دبیر زن) بودند که به شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم و براساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۸۵ معلم (۱۱۹ دبیر مرد و ۱۶۶ دبیر زن) مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها الف) پرسشنامه رهبری توزیعی (غلامی و همکاران، ۱۳۹۳): این پرسشنامه به بررسی رهبری توزیعی در قالب ۲۵ گویه و ۴ مؤلفه‌ی توسعه حرفه‌ای معلمان (گویه‌های ۱ تا ۱۱)، رهبری مبتنی بر اعتماد (گویه‌های ۱۲ تا ۱۴)، دموکراسی (گویه‌های ۱۵ تا ۱۸) و حمایت همه‌جانبه (گویه‌های ۱۹ تا ۲۵) می‌پردازد. نمونه‌هایی از گویه‌های پرسشنامه به این شرح است:

۱- با همه اختلاف‌نظرها در این مدرسه مدیر و تمام معلمان به پیشرفت و توسعه مدرسه توجه دارند. ۲- مدیر برای بهبود مدرسه از معلمان می‌خواهد که در امور مدیریتی به او کمک کنند. ۳-

1. Spillane

2. Gunter, Hall & Bragg

مدیر در جلسات شورای معلمان تاکید زیادی روی تبادل اطلاعات معلمان دارد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (از خیلی کم تا خیلی زیاد) تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) است. حداقل نمره در این پرسشنامه ۲۵ و حداکثر آن ۱۲۵ است. هرچه نمره آزمون به ۱۲۵ نزدیک‌تر باشد نشانه وجود رهبری توزیعی مناسب و مطلوب در مدرسه است. مقدار پایایی این پرسشنامه در مطالعه غلامی، صحرانورد و عزیزی (۱۳۹۳) از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش شده است. ب) پرسشنامه عملکرد شغلی: این پرسشنامه توسط دونالد پاترسون در سال ۱۹۹۰ طراحی شده است. پرسشنامه در قالب ۱۵ سوال به بررسی عملکرد شغلی می‌پردازد. نمونه‌هایی از گویه‌های این پرسشنامه به این شرح است: ۱- انضباط و مقررات اداری را رعایت می‌کنم. ۲- نسبت به کاری که قبول کرده‌ام، احساس مسئولیت می‌نمایم و خود را مسئول عواقب آن می‌دانم. ۳- بدون نظارت مافوق صادقانه کار می‌کنم. پرسشنامه براساس مقیاس چهارگزینه‌ای لیکرت (بندرت، گاهی، اغلب، همیشه) تنظیم شده است. شیوه نمره‌گذاری آن نیز از ۱ = بندرت تا ۴ = همیشه خواهد بود. حداقل نمره در این آزمون ۱۵ و حداکثر آن ۶۰ خواهد بود. هرچه نمره به ۶۰ نزدیک‌تر باشد نشانه عملکرد شغلی مطلوب‌تر است. مقدار پایایی این پرسشنامه در مطالعه پاترسون (۱۹۹۲) ۰/۸۷ و در مطالعه معمارباشی اول، صبری نظرزاده، و عبدخدائی (۱۳۹۱) از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۴ گزارش شده است. ج) پرسشنامه خوش‌بینی تحصیلی (بیرد^۱ و همکاران، ۲۰۱۰): این پرسشنامه دارای ۱۱ گویه و سه خرده‌مقیاس کارآمدی معلم (۴ گویه)، اعتماد به والدین و دانش‌آموزان (۴ گویه) و تأکید تحصیلی (۳ گویه) است. نمونه‌هایی از گویه‌های این پرسشنامه به این شرح است: ۱- فعالیت‌های ضعیف دانش‌آموزان را قبول نمی‌کنم. ۲- دانش‌آموزان را در فعالیت‌های چالش‌برانگیز قرار می‌دهم. ۳- در دانش‌آموزان این باور ایجاد می‌کنم که آن‌ها می‌توانند فعالیت‌هایشان را به‌خوبی انجام دهند. برای هر گویه ۵ پاسخ (خیلی کم، کم، تاحدی، زیاد و خیلی زیاد) در نظر گرفته شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه از ۱ = خیلی کم تا ۵ = خیلی زیاد خواهد بود. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۱۱ و ۵۵ است. هرچه نمره آزمون به ۵۵ نزدیک‌تر باشد نشانه خوش‌بینی تحصیلی بالاتر معلم است. مقدار پایایی این پرسشنامه در مطالعه مرادی، واعظی، فرزانه و میرزایی (۱۳۹۴) از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸ گزارش شده است. برای تعیین روایی ابزار از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا پرسشنامه توسط اساتید دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تأیید قرار گرفت و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه‌ها همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را می‌سنجد و از اعتبار لازم برخوردار

1. Beard

رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش بینی تحصیلی دبیران

هستند. برای تعیین پایایی ابزار، از آزمون آلفا کرونباخ استفاده شد که مقدار ضرایب برای پرسشنامه رهبری توزیعی ۰/۸۸، برای عملکرد شغلی ۰/۸۳ و برای خوش بینی تحصیلی ۰/۸۷ به دست آمد. ضرایب بدست آمده نشان دهنده آن است که پرسشنامه های مورد نظر از پایایی لازم برخوردارند. روش کار به این گونه بود که پس از تعیین حجم نمونه، داده ها با مراجعه مستقیم پرسشگر به دبیرستان های مورد مطالعه، جمع آوری شد و پرسشگر به دبیرستان مراجعه و پرسشنامه را میان دبیران به صورت تصادفی توزیع و پس از تکمیل پرسشنامه ها را جمع آوری کردند. هم چنین دبیران با رضایت خود و آگاهانه به مطالعه وارد شدند. پرسشنامه ها کاملاً بی نام بود و به دبیران نمونه اطمینان داده شد که اطلاعات آنها محرمانه تلقی شده و هر زمان که بخواهند می توانند از مطالعه خارج شوند. تکمیل پرسشنامه بین ۱۵ تا ۲۰ دقیقه زمان می برد. داده ها پس از جمع آوری و کدبندی و ورود به رایانه توسط نرم افزار آماری SPSS21 با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند.

یافته ها

در مطالعه حاضر تعداد ۲۸۵ دبیر مقطع متوسطه دوم شهر زاهدان قرار گرفتند که ۵۸/۲ درصد زن و ۴۱/۸ درصد مرد، ۸/۸ درصد مجرد و ۹۱/۲ درصد متاهل، ۲۱/۱۱ درصد کمتر از ۱۰ سال، ۳۶/۸ درصد بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۴۲/۱ درصد بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. ۷۳/۷ درصد در مدارس دولتی و ۲۶/۳ درصد در مدارس غیرانتفاعی، ۹۰/۲ درصد رسمی و ۸/۹ درصد پیمانی و قراردادی مشغول به فعالیت بودند. برای بررسی وضعیت پاسخ گویی آزمودنی ها به متغیرهای تحقیق از آمار توصیفی استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. گزارش توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	حداقل میانگین	حداکثر میانگین	میانگین	انحراف معیار
توسعه حرفه ای معلمان	۳/۴۵	۳/۹۱	۳/۷۵	۰/۱۱۲
رهبری مبتنی بر اعتماد	۱/۶۷	۵	۳/۹۷	۰/۸۶۸
دموکراسی	۳/۷۵	۵	۴/۵۷	۰/۳۳۱
حمایت همه جانبه	۴/۲۹	۵	۴/۷۴	۰/۱۹
رهبری توزیعی (مقیاس کل)	۳/۵	۴/۷۳	۴/۲۶	۰/۲۷۸
خودکارآمدی معلم	۲/۷۵	۵	۴/۲۸	۰/۴۸۶
اعتماد به والدین و دانش آموزان	۳/۷۵	۵	۴/۵۸	۰/۳۶
تاکید علمی	۱/۶۷	۵	۴/۱۳	۰/۷۴۹
خوش بینی تحصیلی (مقیاس کل)	۲/۸۱	۵	۴/۳۳	۰/۳۹۴
عملکرد شغلی	۲	۴	۳/۱۱	۰/۴۲۳

برای بررسی رابطه بین رهبری توزیعی با عملکرد شغلی دبیران، در مرحله اول از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی متقابل رهبری توزیعی (مولفه‌های آن) با عملکرد شغلی دبیران

متغیر	توسعه حرفه‌ای معلمان	رهبری مبتنی بر اعتماد	دموکراسی	حمایت همه جانبه	رهبری توزیعی (کل)
عملکرد	۰/۳۰۳	۰/۵۱۶	۰/۳۴۸	۰/۳۵	۰/۵۹۶
شغلی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

براساس یافته‌های جدول فوق، بین رهبری توزیعی و مولفه‌های آن با عملکرد شغلی دبیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < 0/01$) که به این معناست با کاربرد هرچه بهتر سبک رهبری توزیعی در مدارس، عملکرد شغلی دبیران افزایش پیدا می‌کند. در مرحله دوم و به‌منظور پیش‌بینی عملکرد شغلی بر پایه مولفه‌های رهبری توزیعی از رگرسیون چندگانه استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی براساس مولفه‌های رهبری توزیعی

Sig	T	ضرایب استاندارد		توسعه حرفه‌ای معلمان
		Beta	Std. Error	
۰/۰۲۰	۲/۳۳	۰/۱۱۸	۰/۱۸۹	۰/۴۴۱
۰/۰۰۰	۷/۲۱	۰/۳۷۸	۰/۰۲۶	۰/۱۸۴
۰/۰۰۰	۴/۵۱	۰/۲۲۲	۰/۰۶۳	۰/۲۸۳
۰/۰۰۱	۳/۳۳	۰/۱۶۹	۰/۱۱۳	۰/۳۷۶
r = ۰/۶۰۶		R² = ۰/۳۶۷		F = ۴۰/۶۱۸
Sig = ۰/۰۰۰				

براساس جدول فوق مقدار F در سطح $0/000$ معنادار است. بنابراین فرض صفر "رگرسیون معنادار نیست" با اطمینان بالای $0/99$ رد می‌شود و پذیرفته می‌شود که مدل رگرسیون خطی از برازش مطلوب برخوردار است. بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با $0/367$ است که به این معناست رهبری توزیعی $36/7$ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کند. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های رهبری توزیعی به ترتیب مولفه‌های: رهبری

رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران

مبتنی بر اعتماد با مقدار β (۰/۳۷۸)، دموکراسی با مقدار β (۰/۲۲۲)، حمایت همه جانبه با مقدار β (۰/۱۶۹)، و توسعه حرفه‌ای معلمان با مقدار β (۰/۱۱۸) از بیش‌ترین توان پیش‌بینی عملکرد شغلی دبیران برخوردار بوده‌اند ($p < ۰/۰۵$).

برای بررسی رابطه بین رهبری توزیعی با خوش‌بینی تحصیلی دبیران، در مرحله اول از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. ضرایب همبستگی متقابل رهبری توزیعی (مولفه‌های آن) با خوش‌بینی تحصیلی

متغیر	خودکارآمدی معلم	اعتماد به دانش‌آموزان	تاکید علمی	خوش‌بینی تحصیلی (کل)
توسعه حرفه‌ای معلمان	r	۰/۲۱۶	۰/۲۱۷	۰/۲۶۹
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
رهبری مبتنی بر اعتماد	r	۰/۳۳۴	۰/۱۷۸	۰/۴۲۱
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰
دموکراسی	r	۰/۱۰۸	۰/۱۷۴	۰/۲۷
	p	۰/۰۶۹	۰/۰۰۳	۰/۰۰۰
حمایت همه جانبه	r	۰/۲۵۲	۰/۲۱۸	۰/۳۱۱
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
رهبری توزیعی (کل)	r	۰/۳۵۸	۰/۲۴۲	۰/۴۸۸
	p	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

براساس یافته‌های جدول فوق، بین رهبری توزیعی و مولفه‌های آن با خوش‌بینی تحصیلی دانشجویان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۱$) که به این معناست با کاربرد هرچه بهتر و بیشتر سبک رهبری توزیعی در مدارس، بر خوش‌بینی تحصیلی دبیران افزوده می‌گردد. در مرحله دوم و به منظور پیش‌بینی خوش‌بینی تحصیلی بر پایه مؤلفه‌های رهبری توزیعی از رگرسیون چندگانه استفاده شد که یافته‌های آن در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵. خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی خوش‌بینی تحصیلی براساس مولفه‌های رهبری توزیعی

Sig	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		
		Beta	Std. Error	B	
۰/۰۳۲	۲/۱۵	۰/۱۱۸	۰/۱۹۲	۰/۴۱۳	توسعه حرفه‌ای معلمان
۰/۰۰۰	۵/۲۲	۰/۲۹۸	۰/۰۲۶	۰/۱۳۵	رهبری مبتنی بر اعتماد
۰/۰۰۳	۳/۰۱	۰/۱۶۱	۰/۰۶۳	۰/۱۹۱	دموکراسی
۰/۰۰۳	۲/۹۹	۰/۱۶۵	۰/۱۱۴	۰/۳۴۲	حمایت همه جانبه
$r = ۰/۵۰۲$		$R^2 = ۰/۲۵۲$	$F = ۲۳/۵۴$		$Sig = ۰/۰۰۰$

براساس جدول فوق مقدار F در سطح $۰/۰۰۰$ معنادار است. بنابراین فرض صفر "رگرسیون معنادار نیست" با اطمینان بالای $۰/۹۹$ رد می‌شود و پذیرفته می‌شود که مدل رگرسیون خطی از برازش مطلوب برخوردار است. براساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین (R^2) برابر با $۰/۲۵۲$ می‌باشد که به این معناست سبک رهبری توزیعی $۲۵/۲$ درصد از واریانس خوش‌بینی تحصیلی را تبیین می‌کند. هم‌چنین یافته‌ها نشان می‌دهد که از بین مولفه‌های رهبری توزیعی به ترتیب مولفه‌های: رهبری مبتنی بر اعتماد با مقدار β ($۰/۲۹۸$)، حمایت همه جانبه با مقدار β ($۰/۱۶۵$)، دموکراسی با مقدار β ($۰/۱۶۱$)، و توسعه حرفه‌ای معلمان با مقدار β ($۰/۱۱۸$) از بیش‌ترین توان پیش‌بینی خوش‌بینی تحصیلی برخوردار بوده‌اند ($p < ۰/۰۵$).

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران زاهدان انجام گرفت. یافته‌ها نشان داد که از نظر دبیران سبک رهبری توزیعی به نحو نسبتاً خوبی در مدارس به کار برده می‌شود، دبیران از عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی نسبتاً خوبی برخوردارند. این یافته با مطالعات پیشین همخوان است. به عنوان نمونه یاسینی و همکاران (۱۳۹۲) در مدارس متوسطه شهر مهران دریافتند که سبک رهبری توزیعی به نحو نسبتاً خوبی در آن مدارس اجرا می‌شود و دبیران نیز از عملکرد شغلی نسبتاً خوبی برخوردارند. امجدزبردست، غلامی و نعمتی (۱۳۹۳) نیز در مدارس متوسطه سنج دریافتند که دبیران از خوش‌بینی تحصیلی نسبتاً خوبی برخوردارند و هم‌چنین مدیران مدارس به نحو نسبتاً خوبی از سبک رهبری توزیعی در مدیریت مدرسه بهره می‌گیرند. یافته دیگر این مطالعه نشان داد که بین

رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران

سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی دبیران رابطه وجود دارد و مولفه‌های سبک رهبری (رهبری مبتنی بر اعتماد، دموکراسی، حمایت همه جانبه، و توسعه حرفه‌ای معلمان) از توان پیش‌بینی عملکرد شغلی برخوردار هستند. این یافته با یافته‌های مطالعات دیگران همخوان است. به‌عنوان نمونه یاسینی و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی مدارس متوسطه‌ی شهر مهران؛ ارائه یک مدل، انجام داد. رابطه مذکور از طریق نقش میانجی دو متغیر تعهد سازمانی و هوش هیجانی در تأثیرگذاری سبک رهبری توزیعی بر عملکرد شغلی بررسی شد. نتایج حاکی از آن است که رابطه بین سبک رهبری توزیعی و عملکرد شغلی دبیران به ورت غیرمستقیم بوده و از طریق دو متغیر تعهد سازمانی و هوش هیجانی دبیران تبیین می‌گردد. شکیر (۲۰۱۱) نتیجه می‌گیرد که اثربخشی بهبود در مدارس، زمانی ممکن میشود که قدرت رهبری در میان ذینفعان توزیع شود. به بیانی دیگر، رهبری توزیعی، یک نوع حقوق انجام کارهای جمعی در میان کادر اجرایی مدرسه است.

هولپیا، دیووس و راسل^۱ (۲۰۰۹). در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه‌ی بین سبک رهبری توزیعی هم‌ادارک شده از سوی معلمان، تعهد شغلی و عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که رهبری توزیعی هم‌بهبود عملکرد شغلی سازمانی و هم تعهدسازمانی را پیش‌بینی می‌کند. یافته‌های آلترومن، انجل، پیتیگیم و ورهیک^۲ و همکاران (۲۰۰۷) نیز نشان می‌دهد که سبک رهبری توزیعی عملکرد شغلی کارکنان را افزایش می‌دهد. پیرس (۲۰۰۴) در سه مطالعه‌ای که بر روی رهبری متمرکز در مقابل رهبری غیر متمرکز یا تسهیم شده انجام داد، دریافت که در رهبری تسهیم شده شاخص‌هایی وجود دارد که پیش‌بینی کننده‌های بهتری برای اثربخش بودن عملکردهای تیمی و توانمندسازی اعضا هستند، شاخص‌هایی که در رهبری متمرکز دیده نمی‌شوند. متیو^۳ (۱۹۹۱) نیز اشاره می‌کند که رهبری توزیعی در مدرسه، حمایت عاطفی برای معلم را فراهم نموده، و به‌گونه مستقیم بهبود عملکرد شغل آن‌ها را در پی خواهد داشت. توزیع فرایند رهبری در بین معلمان و دیگر ذینفعان، در مدرسه، حمایت عاطفی برای معلم را فراهم نموده و به‌گونه مستقیم بهبود عملکرد شغلی آن‌ها را در پی خواهد داشت. اسپیلان و هال ورسون و دیاموند^۴ (۲۰۰۱) بیان می‌کنند که توزیع فرایند رهبری در بین معلمان و دیگر ذینفعان، در وهله‌ی اول موجب احساس تعلق در افراد شده و به تبع بهبود عملکرد شغلی و تعهد سازمانی را موجب می‌شود. سومچ^۵ (۲۰۰۵) دریافت که سبک رهبری توزیعی با توزیع و پخش نقش‌ها و

1. Hulpiae, Devos & Rosseel
2. Alterman, Engle, Petegem & Verhaeghe
3. Mathieu
4. Kaplan, Spillane & Halverson
5. Somech

مسئولیت‌ها درون مدرسه منجر به توانمندسازی افراد شده و در نهایت توانمندسازی منجر به تعهد و عملکرد شغلی بالای معلمان می‌شود. نهایتاً این که رهبری توزیعی می‌تواند منجر به بهبود عملکرد شغلی شود، با این وجود در کار رهبری توزیعی عوامل و متغیرهای مدرسه و متغیرهای جمعیت شناختی از جمله، اندازه تیم رهبری، سن، جنسیت، مقدار تجربه رهبری، سطح تجارب معلمان نیز می‌تواند بر عملکرد شغلی تاثیر گذار باشد (بوگلر^۱، ۲۰۰۴).

دیگر یافته این مطالعه نشان داد که بین سبک رهبری توزیعی با خوش‌بینی تحصیلی دبیران رابطه وجود دارد و مولفه‌های سبک رهبری (رهبری مبتنی بر اعتماد، دموکراسی، حمایت همه جانبه، و توسعه حرفه‌ای معلمان) از توان پیش‌بینی خوش‌بینی تحصیلی دبیران برخوردار هستند. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین هم‌خوان است. به عنوان نمونه امجدزبردست و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر اثربخشی مدارس به واسطه‌گری انگیزش معلمان و خوش‌بینی تحصیلی آنان در سطح مدارس متوسطه شهر سمنان دریافتند انگیزش و خوش‌بینی معلمان اثر مستقیم بالایی بر اثربخشی مدارس دارند و نیز رهبری توزیعی ارتباط معناداری با انگیزش و خوش‌بینی معلمان دارد. هم‌چنین عباسیان و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به ارتباط بالای رهبری توزیعی با خوش‌بینی تحصیلی معلمان و از این طریق بر افزایش عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان دست یافتند. بلیر، لیتوود، کنث، استراوس و ساکس^۲ (۲۰۰۸) نیز به رابطه بین رهبری توزیعی و خوش‌بینی تحصیلی پرداختند که نتایج آنان نشان داد، رهبری توزیعی در سطح بالایی خوش‌بینی معلمان را پیش‌بینی می‌کند. البته آن‌ها اذعان دارند که هر چه رهبری توزیعی طراحی شده‌تر و آگاهانه‌تر باشد این پیش‌بینی قوی‌تر صورت می‌گیرد. بلیر و همکاران (۲۰۰۸) و راس و گرای (۲۰۰۶) در مطالعات خود دریافتند که ثرات واقعی رهبری توسط متغیرهای میانجی مربوط به باورهای معلمان، بر اثربخشی و پیشرفت دانش‌آموزان انتقال می‌یابد. چرا که معلمان نزدیکترین افراد در مدرسه هستند که از یک طرف درون هسته فنی مدارس که همان فرایند یاددهی-یادگیری می‌باشد، قرار دارند و از طرف دیگر، ارتباط مستقیم و تنگاتنگی با رهبران آموزشی و مدیران خود دارند و می‌توان گفت تمامی عملکردها و رفتارهای مدیریتی، مستقیم بر عملکرد آنان در تدریس اثرگذار خواهد بود. لذا سبک رهبری مدیر مدرسه می‌تواند بر خوش‌بینی تحصیلی و انگیزش شغلی معلمان تاثیرگذار باشد. هم‌چنین، چانگ^۳ (۲۰۱۱) در تحقیقات خود بر روی ۱۵۰۰ معلم در تایوان به این نتیجه رسید که رهبری توزیعی نه تنها ارتباط مثبت و معناداری با خوش‌بینی معلمان دارد، بلکه به طور غیر

1. Bogler
2. Blair, Leithwoodl, Straus & Sacks
3. Chang

رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران

مستقیم دستاوردهای دانش‌آموزان را نیز بالا می‌برد و باعث اثربخش‌تر شدن مدارس می‌گردد. ریتیچی و وود^۱ (۲۰۰۷) به نقل از عباسیان و همکاران، (۱۳۹۱) نیز دریافتند که سبک رهبری مدیر باعث افزایش اعتماد به همکاران و سایر فعالیت‌های مدرسه می‌گردد. ملکی حسن‌وند، زین‌آبادی، عزیزی شمami و جعفری کارفستانی (۲۰۱۳) در مطالعه خود نیز دریافتند که هرگاه مدیران مدارس از سبک رهبری توزیعی به نوع خوبی استفاده می‌نمایند بر میزان خوش‌بینی معلمان افزوده می‌گردد. کورکماز^۲ (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای که بر روی مدارس ابتدایی آناکارای ترکیه انجام داد دریافت که هرگاه مدیران مدارس در مدیریت مدرسه از سبک رهبری هم‌قطارانه و مشارکتی استفاده می‌کنند و به حمایت منابع انسانی می‌پردازند معلمانشان از خوش‌بینی تحصیلی بالاتری برخوردار خواهند بود که نتیجه آن اثربخشی بهتر مدارس خواهد بود. مالوی^۳ (۲۰۱۳) در رساله دکتری خود نتیجه می‌گیرد که سبک رهبری توزیعی نه تنها اثرات مثبت بر خوش‌بینی تحصیلی معلمان دارد بلکه اثرات مثبت بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارد. کولوفاس، ریونگ تراکول و ونگ وانچ^۴ (۲۰۱۵) در مطالعه خود دریافتند که هرگاه سبک رهبری مدیران مدارس معتبر و مورد تایید معلمان باشد، معلمان از خوش‌بینی تحصیلی بهتری برخوردار خواهند بود.

در تبیین رابطه رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران پیشنهاد می‌توان گفت که اگر مدیران مدارس سبک رهبری توزیعی را در اداره مدرسه به کار ببرند به گونه‌ای که با وجود همه‌ی اختلاف نظرها در مدرسه مدیر و تمام معلمان به پیشرفت و توسعه‌ی مدرسه توجه داشته باشند، مدیر برای بهبود مدرسه از معلمان بخواهد که در امور مدیریتی به او کمک کنند، مدیر در جلسات شورای معلمان تاکید زیادی روی تبادل اطلاعات معلمان داشته باشد، مدیر مدرسه شرایطی را فراهم کند تا معلمان هم‌رشته در فعالیت‌های آموزشی مانند روش تدریس و طراحی سوالات به هم دیگر کمک کنند (توسعه حرفه‌ای معلمان)، هیئت اجرایی مدرسه خود را برتر از دیگران ندانند، در بعضی مواقع مدیر پیشنهاداتش را به طور خصوصی به معلمان بگوید، مدیر و معاونین، برای بهبود و اصلاح امور مدرسه از خود گذشتگی لازم را داشته باشند (رهبری مبتنی بر اعتماد) مدیر به معلمان اجازه دهد که به راحتی بتوانند کارش را مورد نقد قرار دهند، نظرات سازنده خود را بدون ترس و دلهره بیان کنند (حاکمیت جو دموکراتیک)، مدیر برای برگزاری کلاس جبرانی یا فوق برنامه نهایت همکاری را با معلمان داشته باشد، مدیر

-
1. Ritchie & Wood
 2. Korkmaz
 3. Malloy
 4. Kulophas, Ruengetrakul & Wongwanich

در ساعات غیر اداری برای کمک به معلمان در دسترس باشد، مدیر از طرح و ایده‌های خلاقانه معلمان استقبال کند و در حد امکان امکانات رفاهی را برای معلمان فراهم کند (حمایت همه جانبه) می‌توان انتظار داشت عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی معلمان افزایش پیدا کند. به گونه‌ای که معلمان از احساس کارآمدی بالاتری برخوردار خواهند بود، به دانش‌آموزان و والدین آن‌ها اعتماد بیشتری پیدا می‌کنند و نهایتاً بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان تأکید بیشتری خواهند داشت که پیامد آن بهبود عملکرد شغلی آنان نیز خواهد بود. با توجه به یافته‌های این مطالعه به مدیران عالی سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌گردد که دوره‌ی ضمن خدمت سبک رهبری توزیعی را برای مدیران مدارس برگزار نمایند تا مدیران مدارس به مبانی و اهداف و اهمیت و پیامدهای آن پی‌برند. هم‌چنین استفاده از رویکردهای غیرمتمرکز در تصمیم‌گیری و اجرای وظایف، تفویض اختیار بیشتر در میان معلمان، حمایت و پشتیبانی بیشتر از افراد و تیم‌ها در مدارس، و بهبود فضای مبتنی بر اعتماد و اطمینان در مدارس به مدیران مدارس پیشنهاد می‌گردد تا از این طریق هم عملکرد شغلی و هم خوش‌بینی تحصیلی معلمان افزایش یابد. از محدودیت‌های این پژوهش استفاده از پرسشنامه‌های خودگزارش دهی بود. لذا انجام چنین مطالعه‌ای با استفاده از ابزارهایی مثل مصاحبه و مشاهده عملکرد معلمان پیشنهاد می‌گردد. هم‌چنین با توجه به این که این پژوهش بر روی دبیران مقطع متوسطه دوم زاهدان انجام گرفت، انجام چنین مطالعه‌ای در بین معلمان مناطق مختلف و دوره‌های مختلف تحصیلی پیشنهاد می‌شود تا نتایج به دست آمده با نتایج این پژوهش مورد مقایسه قرار گیرد.

منابع

- ارشدی، نسرين؛ پیریایی، صالحه. (۱۳۹۳). رابطه اخلاق کار اسلامی با عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و قصد ترک شغل کارکنان، *دو فصلنامه مدیریت اسلامی*، ۲۲(۱)، ۲۱۳-۲۳۴.
- آریان‌فر، خسرو؛ نویدی‌نکو، رضا؛ فرهی‌نژاد، محمد. (۱۳۹۱). بررسی سبک رهبری توزیعی و تاثیرات آن بر رفتار شهروندی سازمانی و احساس خودکارآمدی معلمان (مطالعه موردی: دبستان‌های پسرانه شهر تهران)، *پژوهش‌های مدیریت*، (۹۵ و ۹۶): ۶۷-۷۷.
- امجدزبردست، محمد؛ غلامی، خلیل؛ نعمتی، سمیه. (۱۳۹۳). تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر اثربخشی مدارس به واسطه‌گری انگیزش معلمان و خوش‌بینی تحصیلی آنان در سطح مدارس متوسطه شهر سنندج: ارائه یک مدل، *پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۲(۷): ۷-۲۶.
- پوراشرف، یاسان‌الله؛ طولابی. (۱۳۸۸). رویکرد کیفی به عوامل موثر بر میل به ماندگاری با انگیزه معلمان (مورد: استان ایلام)، *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۲۵(۲)، ۱۵۳-۱۷۶.

رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش بینی تحصیلی دبیران

- چهرازی، سامان؛ قلی پور، آرین؛ پیران نژاد، علی. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر سبک رهبری خدمتگزار بر رفتارهای ضد بهره‌وری کارکنان، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۴(۲):۹۹-۱۱۸.
- حسینی، محمد. (۱۳۹۳). نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی، *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۱۲(۱۱):۹۹۴-۹۹۹.
- ذبیحی حصار، نرجس خاتون؛ حجازی، الهه؛ اژه‌ای، جواد؛ فرزاد، ولی الله. (۱۳۹۳). ارتباط خوش بینی تحصیلی معلم با اهداف پیشرفت دانش آموزان، *فصلنامه روانشناسی*، ۱۸(۷۱):۲۶۳-۲۷۹.
- عباسیان، حسین؛ حیدرزاده، سارا. (۱۳۹۳). تبیین نقش خوش بینی تحصیلی و ساختار توانمندساز در پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱(۲):۱۴۷-۱۶۶.
- عباسیان، عبدالحسین؛ ابولقاسمی، محمود؛ قهرمانی، محمد؛ پرداختچی، محمدحسن. (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مدارس راهنمایی شهر تهران، رهبری و مدیریت آموزشی، ۶(۳):۸۵-۱۰۸.
- غلامی، خلیل؛ صحرانورد، یونس؛ عزیزی، نعمت‌الله. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت رهبری توزیع شده در مدارس متوسطه شهر سمنان، *پژوهش‌های رهبری و مدیریت*، ۱(۲۳):۴۳.
- فتاح، ناظم؛ شاکری ارقنه، غلامرضا؛ مطلبی آزاده، جواد. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه در دبیرستانهای آموزش و پرورش شهرستان نظرآباد، *پژوهش اجتماعی*، ۴(۱۲):۷۵-۹۵.
- قنبرلو، سلمان، غلامعلی لوسانی، مسعود؛ اژه‌ای، جواد. (۱۳۹۴). رابطه خوش بینی تحصیلی و هوش هیجانی معلمان با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، *فصلنامه روانشناسی*، ۱۹(۷۵):۲۱۸-۲۳۴.
- محمد داودی، امیرحسین؛ حسینی، طاهره. (۱۳۹۲). بررسی رابطه رهبری توزیعی و توانمندسازی دبیران؛ مطالعه موردی، *مطالعات منابع انسانی*، ۳(۱۰):۵۷-۷۰.
- محمدی، حمیدرضا؛ احمدی، عبادالله؛ امین شایان جهرمی، شاپور. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با تمایل به کارآفرینی، *جامعه شناسی زنان*، ۲(۲):۹۹-۱۲۱.
- مرادی، کیوان؛ واعظی، مظفرالدین؛ فرزانه، محمد؛ میرزایی، محمد. (۱۳۹۳). رابطه خوش بینی تحصیلی با پیشرفت تحصیلی در بین دانش آموزان مدارس متوسطه پسرانه مناطق ۶ و ۹ شهر تهران، *پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۲(۵):۶۹-۸۰.
- معمارباشی اول، مژگان؛ صبری نظرزاده، راشین؛ عبدخدائی، محمد سعید. (۱۳۹۱). رابطه احساس انسجام و عزت نفس با عملکرد شغلی، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۴(۱۲):۶۶-۷۸.
- یاسینی، علی؛ عباسیان، عبدالحسن؛ یاسینی، طاهره. (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران، ارائه یک مدل، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۱(۳۳):۳۳-۵۰.

Alterman A., Engle N., Petegem K., & Verhaeghe J. (2007). The well-being of teacher in Flanders: The importance of a Supportive School Culture, *Educational Studies*, 33(3):285-297.

- Beard KS., Hoy WK., & Woolfolk HA. (2010). *Academic optimism of individual teachers: Confirming a new construct*, Teaching and Teacher Education, (In Press).
- Bevel RK., Mitchell RM. (2012). The effects of academic optimism on elementary reading achievement, *Journal of Educational Administration*, 50(6):773-787.
- Blair M., Leithwood K., Straus T., & Sacks R. (2008). The relationship between distributed leadership and teachers' academic optimism, *Journal of Educational Administration; Armidale*, 46(2):214-228.
- Bogler R. (2004). Impudence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools, *Teaching and Teacher Education*, 20(3):277-289.
- Chang H. (2011). A study of the relationships between distributed leadership, teacher academic optimism and student achievement in Taiwanese elementary schools, *Informa Ltd Registered in England and Wales*, 31(5):491-515.
- Grant C. (2011). *The Relationship between Distributed Leadership and principals leadership Effectiveness in North Carolina*, Thesis for the Degrees of Doctor of Philosophy, North Carolina State University.
- Gunter H., Hall D., & Bragg J. (2013). Distributed Leadership: A Study in Knowledge Production, *Educational Management Administration & Leadership*, 41 (5):555-580.
- Harris A. (2006). Opening up the black box of leadership practice: taking a distributed leadership perspective, *Leadership and Management*, 34(2): 37-45.
- Hulpia H., Devos G., & Rosseel Y. (2009). The relationship between the perception of distributed leadership in secondary schools and teachers' and teacher leaders' job satisfaction and organizational commitment, *School Effectiveness and School Improvement*, 20(3):291-317.
- 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.
- Korkmaz M. (2006). The Relationship between Organizational Health and Robust School Vision in Elementary Schools, *Educational Research Quarterly*, 30(1):14-36.
- Kulophas D., Ruengtrakul A., & Wongwanich S. (2015). The Relationships among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A Conceptual Model, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 191(2015): 2554 - 2558.
- Maleki Hasanvand M., Zeinabadi HR., Azizi Shomami M., & Jafari Karfestani Z. (2013). The Study of Relationship between Distributed Leadership and Academic Optimism in High Schools of Iran, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(7):623-630.
- Malloy JP. (2013). *Effects of Distributed Leadership on Teachers' Academic Optimism and Student Achievement*, A thesis proposal submitted in conformity with the requirements for the degree of Doctorate in Education, Department of Theory and Policy Studies Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto.

رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران

- Mathieu JE. (1991). A cross-level non recursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 76(5):607-618.
- Somech A. (2005). Teacher's personal and team empowerment and their relations to organizational outcomes: contradictory or compatible constructs?, *Educational Administration Quarterly*, 41(2):237-246.
- Spillane JP. (2006). *Distributed Leadership*, San Francisco: JOSSY-BASS.
- Spillane JP., Halverson, R., Diamond, JB. (2001). Investigating School Leadership Practice: A Distributed Perspective, *Educational Researcher*, 30(3):23-28.
- Williams CG. (2011). Distributed leadership in South African schools: possibilities and constraints, *South African Journal of Education*, 31(2):190-200.
- Woolfolk AE. (2010). *Educational psychology* (11th ed.) .Columbus, Ho, Pearson:Merrill.

