

## بررسی رابطه رهبری توزیع شده با خوش بینی علمی معلمان ابتدایی مدارس

### پسرانه دولتی شهر تهران

امین همایینی دمیرچی<sup>۱</sup>، سید محمد میر کمالی<sup>۲</sup>، میترا عزتی<sup>۳</sup>

#### چکیده

هدف از اجرای این پژوهش بررسی رابطه رهبری توزیع شده با خوش بینی علمی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران بود. روش پژوهش، توصیفی - همبستگی بوده و جامعه آماری پژوهش را تمامی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ تشکیل می دادند (۷۸۴۸ نفر). برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۳۶۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که گزینش آن‌ها با استفاده از روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و طبقه‌ای انجام شد. جمع آوری داده‌ها براساس دو پرسشنامه رهبری توزیع شده و خوش بینی علمی معلمان صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب ۰.۸۷ و ۰.۹۲ به دست آمد. جهت تعیین روایی پرسشنامه، از روایی محتوایی و سازه استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ صورت پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد که وضعیت رهبری توزیع شده و خوش بینی علمی معلمان ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران بالاتر از حد متوسط و میانگین نظری قرار دارد و بین رهبری توزیع شده با خوش بینی علمی معلمان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که از بین هفت بعد رهبری توزیع شده؛ ابعاد تعامل مبتنی بر اعتماد، فرهنگ مدرسه، عمل رهبری، حمایت همه جانبه و ارزیابی و توسعه حرفه‌ای هر یک به ترتیب ۰/۲۸، ۰/۱۹، ۰/۲۷، ۰/۱۳ و ۰/۱۹ خوش بینی علمی معلمان را پیش بینی می کنند و روی هم رفته ۰/۶۵ از خوش بینی علمی معلمان را تبیین می نمایند ولی دو بعد ماموریت و تصمیم گیری مشترک پیش بینی کننده مناسبی برای خوش بینی علمی معلمان نمی باشند.

**کلید واژه‌ها:** رهبری توزیع شده، خوش بینی علمی، معلمان ابتدایی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۱۱/۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۷/۷

- ۱- کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. (نویسنده مسئول) Aminhomayeni@yahoo.com
- ۲- استاد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
- ۳- استادیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

### مقدمه

معلم یکی از اساسی‌ترین ارکان نظام آموزش و پرورش است و نقش‌های متعددی از جمله هدایتگر فرآیند یادگیری، مربی، الگو و راهنمایی مؤثر دانش‌آموزان را بر عهده دارد. میزان صلاحیت، کارآمدی و تسلط علمی و حرفه‌ای یک معلم تعیین‌کننده مسیر یاددهی و یادگیری و پیشرفت دانش‌آموزان اوست (سند منشور اصلاح آموزش و پرورش؛ به نقل از صافی، ۱۳۸۵). گیج<sup>۱</sup> (۱۳۷۹) بیان می‌دارد: بدون تردید هیچ فرد دیگری جز معلم نمی‌تواند تأثیر بیشتری بر آنچه در مدارس می‌گذرد داشته باشد؛ به عبارت دیگر در آموزش و پرورش به هیچ تحول یا نوآوری نمی‌توان دست یافت مگر آنکه پیشاپیش معلمان را به عنوان کارگزاران واقعی، مجهز به نگرش‌ها و باورهای مطلوب و اثربخش کرد (به نقل از ذیحیحصاری، ۱۳۹۲)؛ از این‌رو معلمان به منظور کارآمد بودن و تبدیل جو کلاس به فضایی آکنده از پیشرفت و بالندگی به چیزی بیش از دانش حرفه‌ای و اطلاعات آموزشی نیاز دارند. تحقیقات بسیاری نشان می‌دهند عقاید و باورهای معلمان از مهم‌ترین عوامل مؤثر در راستای رسیدن به این مهم هستند (نوبالوچ<sup>۲</sup>؛ به نقل از وولفولک هوی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). یکی از این باورهای مؤثر و مثبت خوشبینی علمی معلم می‌باشد که در سال‌های اخیر مورد توجه محققان قرار گرفته است (قنبرلو، ۱۳۹۲).

خوشبینی علمی باوری مثبت در معلمان است مبنی بر اینکه آن‌ها قادرند با تأکید بر تدریس و یادگیری، با اعتماد به مشارکت والدین و دانش‌آموزان و با ایمان به ظرفیت خود برای غلبه بر مشکلات و واکنش به شکست‌ها، با پشتکار، سبب پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان شوند (وولفولک هوی، هوی و کورز، ۲۰۰۸). خوشبینی علمی<sup>۴</sup> به عنوان جلوه‌ای از باورها و نگرش‌های معلم، اثرات دو جانبه‌ای هم بر روی پیشرفت دانش‌آموزان و هم بر سلامت روانی و بهزیستی معلم دارد. معلمان با خوشبینی علمی بالا به خاطر داشتن اهداف چالش‌برانگیز، تلاش زیاد، پافشاری، تاب‌آوری، و بازخوردهای سازنده، دانش‌آموزانی تلاشگر و باانگیزه پرورش می‌دهند (بیرد<sup>۵</sup>، هوی، وولفولک هوی، ۲۰۱۰)، از طرفی خوشبینی و امید در افراد باعث مقاومت

1. Gage

2. Knoblauch, D.

3. Woolfolk Hoy, A.

4. Academic optimism

5. Beard, K. L. S.

بهتر در برابر افسردگی در هنگام برخورد با رویدادهای بد، عملکرد بهتر در کار به ویژه در مشاغل چالش برانگیز، و نیز سلامت جسمی بیشتر می شود (سلیگمن<sup>۱</sup>، ۱۳۸۹، به نقل از امینی پور، ۱۳۹۱). از میان ابعاد و ویژگی های مدارس و معلمان کارآمد تعداد متغیرهایی که بتوانند بدون تأثیر پذیرفتن از وضعیت اجتماعی-اقتصادی یا وضعیت تحصیلی قبلی دانش آموز در پیشرفت تحصیلی وی تغییر و تحول فاحشی به وجود بیاورند و باعث عملکرد بهتر دانش آموز شوند احساس خوش بینی علمی معلم می باشد که در صورت عدم وجود این احساس در معلم نتایج برعکس و مشکلات جبران ناپذیری به وجود می آید که حل این مسائل بسیار سخت خواهد بود (هوی و همکاران، به نقل از عباسیان و طاهری، ۱۳۹۰: ۴۷). امروزه معلمان به عنوان سفیران فرهنگی جامعه اگر با خوش بینی به امور تحصیلی دانش آموزان پرداخته، یعنی با تاکید علمی و اعتماد به مشارکت دانش آموزان و والدین در امر یادگیری و همچنین با اتکای به توانمندی خود در مواجهه با مشکلات، آن ها را همراهی نمایند دانش آموزان این موضوع را درک کرده و با انگیزه و خود کارآمدی بیشتری تلاش خواهند نمود. در نتیجه جامعه ای پر نشاط و سرزنده که مالا مال از شوق به فعلیت رساندن توانایی های خود می باشد را پرورش خواهند داد (باقریان، ۱۳۹۰). بر این اساس معلمان باید احساس کنند که می توانند رهبران کیفیت باشند و تغییرات مثبت و ماندگار در دانش آموزان ایجاد نمایند (قنبرلو، ۱۳۹۲).

علیرغم افزایش پژوهش در خصوص خوش بینی علمی معلمان در سال های اخیر، باز هم می توان گفت که تحقیقات معدودی در زمینه خوش بینی علمی معلمان به خصوص رابطه آن با رهبری (به ویژه رهبری توزیع شده) وجود دارد (لیثوود و ریحل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵، به نقل از عباسیان و همکاران، ۱۳۹۱). بنابراین در نظر داشتن ارتباط بین سبک رهبری توزیع شده و خوش بینی علمی معلمان حائز اهمیت می باشد.

با پیچیده تر شدن محیط درونی و بیرونی سیستم های امروزی، سازمان ها به عنوان سیستم های اجتماعی ترجیح می دهند که تیم های رهبری کوچک را سازمان دهی کنند. در همین راستا میلر (۲۰۰۳) بیان می دارد که استفاده اثربخش از تیم های رهبری کوچک باعث افزایش انگیزش شغلی، عملکرد شغلی بهتر و بهبود در فرایند تصمیم گیری می شود. با توجه به مطالب مطرح شده،

<sup>1</sup>. Seligman, M.

<sup>2</sup>. Leithwood & Riehl

پرداختن به خوش‌بینی علمی معلمان در پرتو سبک رهبری توزیع‌شده هدف اصلی پژوهش حاضر می‌باشد.

درون سیستم آموزشی، معلمان مهم‌ترین و موثرترین عامل در مدرسه شناخته‌شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، و اعمال هدفمند در سازمان مسئول می‌باشند. بنابراین معلمان برای کسب عملکرد شغلی بالا مجبورند که برانگیخته شوند و با انگیزه کار کنند. ایجاد انگیزه باعث تأثیرگذاری موفقیت فردی بر اثربخشی کلی مدرسه می‌شود. اکثر محققان تلاش‌های خود را بر روی مطالعه معلمان متمرکز کرده‌اند تا بدین وسیله عواملی که بر کارایی و اثربخشی سیستم سازمانی آن‌ها تأثیر می‌گذارد، را درک و شناسایی نمایند (رید، ۱۹۹۴). همچنین پژوهش‌های گذشته نشان داده‌اند که رفتار مدیران می‌تواند بر رفتارها و عملکرد معلمان تأثیر بگذارد. رهبری مدیر یا رفتار وی اثر قابل‌ملاحظه‌ای بر رفتارها و نگرش کارکنان دارد (باس، ۱۹۸۱). بنابراین رهبری نقش عمده‌ای در توسعه انسانی داشته و باهدف سوق دادن سازمان به سوی اهداف و نیات ویژه، بر اعضای سازمان نفوذ قابل‌ملاحظه‌ای دارد (اسلاک، ۱۹۹۷).

آنچه مشهود است، اهمیت رهبری آموزشی و نقش آن‌ها در موفقیت و بهسازی مدرسه بر هیچ کس پوشیده نیست. علی‌رغم این مهم، محققان و سیاست‌گذاران آموزشی بر این باورند که رهبری ستون اصلی بهسازی مدرسه بوده و در راستای تشریح و تفسیر این اصطلاح بیان داشته‌اند که رهبری آموزشی از دیگر اصطلاح‌های رهبری رایج در دیگر سازمان‌ها متفاوت است. امروزه تاکید و توجه عمده بر نقش رهبری آموزشی و رهبری مدرسه نسبت به دهه‌های اخیر فزونی یافته است. اگر در گذشته، مدیران قادر بوده‌اند که از مجرای رسمی و سلسله‌مراتبی در جهت اثربخشی مدارس حرکت نمایند، در شرایط امروزی تاکید صرف بر چنین اموری، اثربخشی مدارس را تضمین نخواهد کرد. به بیان دیگر نقش‌های مدیریتی دیگر در برابر چالش‌های نوین آموزشی کافی نبوده و مدیران در این بافت سرشار از چالش، نیازمند ابزاری تحت عنوان «مهارت رهبری کردن»، هستند (گرون، ۲۰۰۲). در اثر پیچیدگی، افزایش نوآوری و انعطاف‌پذیری، سازمان‌ها به طور کلی رهبری را به عنوان عملی مشترک و جمعی مد نظر قرار داده و شروع به حرکت از نقش‌های سنتی به نقش‌های نوین از جمله تیم‌سازی و کار گروهی و تیمی نموده‌اند. بنابراین یکی از نظریه‌های رهبری که اخیراً مورد مطالعه بیشتر پژوهشگران

واقع شده تئوری رهبری توزیع شده است که با توجه به شرایط کنونی سازمان‌ها می‌توان به عنوان یک تئوری رهبری مناسب مورد استفاده قرار گیرد.

با توجه به اینکه اخیراً بر مطالعات در خصوص رهبری توزیع شده افزوده شده است این تئوری رهبری یکی از تفکرات قدیمی رهبری می‌باشد. این تفکر رهبری بیان می‌کند دستیابی به اهداف سازمان، از طریق فعالیت‌های کلیه‌های افراد امکان‌پذیر می‌باشد. به لحاظ تبارشناسی مفهومی، این اصطلاح تقریباً به سال ۱۲۵۰ قبل از میلاد مسیح بر می‌گردد. در آئین توراتی، این اصطلاح به عنوان جایگزینی برای سبک رهبری موسی (ع) به کار گرفته می‌شد. مدل توراتی بر این اصل استوار بود که: «یک بزرگ مرد نه تنها باید جهت سوددهی به خود مطالعه و تلاش کند، بلکه باید برای سودبخشی به دیگران نیز تلاش نماید» (مک بیث و اودورو، ۲۰۰۴). این اصل بنا بر گفته مک بیث و اودورو (۲۰۰۴)، تنها به تفویض اختیار اشاره ندارد، بلکه به محیطی اشاره دارد که افراد درون آن قادرند رشد کنند و برای رهبری کردن توانمند شوند. مفهوم رهبری توزیع شده، یک نوع حرکت افراطی از نگرش‌های سنتی رهبری است. در این مفهوم نوین، رهبری به عنوان نقشی رسمی قلمداد نمی‌شود، بلکه شامل تعامل افراد سازمان در قالب یک تیم کاری، باهدف رهبری کردن اهداف، نقش‌ها و مسئولیت‌های سازمانی است (هانت، ۱۹۹۱). دارا بودن رفتار، مهارت و دانش رهبری، جایگاه مهمی در رهبری توزیع شده دارد، لذا این عوامل به افراد اجازه می‌دهند که همانند یک رهبر فکر کنند و مشارکتی فعالانه در خلق رهبری توزیع شده داشته باشند. رهبری توزیع شده، ویژگی یک فرد نیست بلکه شامل یک فرایند رابطه‌ای، در کل تیم، گروه یا سازمان است (یاسینی، ۲۰۱۴). توزیع رهبری در مدرسه باعث افزایش تجارب رهبری معلمان می‌شود و هنگامی که تجارب رهبری‌شان افزایش می‌یابد. مزایای متعددی کسب می‌نمایند و این امر منجر به افزایش انگیزه و در نتیجه تلاش آن‌ها برای توسعه و بهبود مدرسه می‌شود (بلاس و بلاس، ۲۰۰۱). در رهبری توزیع شده یا به تعبیر نوین «فراقهرمان»، به روابط انسان‌گرایانه مانند کار تیمی، مشارکت، توانمندسازی، ریسک‌پذیری، و کنترل اندک روی دیگران، تاکید و تمرکز می‌شود. در این پارادایم نوین، رهبری مدرسه دستور و فرمان نمی‌دهد، بلکه کار را از راه دیگران و تسهیم قدرت با آن‌ها انجام می‌دهد و برای همه افراد مدرسه، داده‌هایی در باب برنامه‌ها، عملیات و رویه‌های کاری مدرسه فراهم می‌آورد (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۲).

یافته‌های به دست آمده در پژوهش یاسینی و همکاران (۱۳۹۲) نشانگر وجود رابطه مثبت و معنادار بین سبک رهبری توزیعی و عملکرد شغلی معلمان است. از طرفی متیو (۱۹۹۱)، نیز اشاره می‌کند که رهبری توزیعی در مدرسه، حمایت عاطفی برای معلم را فراهم نموده، و به گونه‌ای مستقیم بهبود عملکرد شغل آن‌ها را در پی دارد. وی همچنین اذعان داشت که معلمان باید بیش تر از سوی رهبران مدرسه مورد توجه قرار گیرند و بیش تر باید به آن‌ها اجازه داده شود تا در امور مربوط به مدرسه مشارکت نمایند و همواره در پی تصمیم‌گیری مشارکتی باشند. در مقابل نیر (۲۰۰۱) در مطالعه خود اشاره نموده است که رهبری توزیع شده و مشارکت در امور مدرسه اثر مثبتی بر تعهد به حرفه معلمی و اثرات منفی بر تعهد به مدرسه دارد. توزیع و پخش نقش‌ها و مسئولیت‌ها درون مدرسه منجر به توانمندسازی افراد شده و در نهایت توانمندسازی منجر به تعهد بالای معلمان می‌شود (دراج، ۲۰۰۰، به نقل از یاسینی، ۱۳۹۲). جیمز<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) بیان می‌کند در مدرسه‌ای که رهبری توزیع شده اعمال شده است، معلمان قادرند تا در تخصصشان شریک شوند و دانش خود را افزایش دهند، و دانش و تخصصشان را به درون کلاس‌هایشان انتقال دهند (به نقل از احمدی، ۱۳۹۲). گارول و کرمگیل<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در پژوهش خود تحت عنوان خوش‌بینی تحصیلی به این نتیجه دست یافتند، که علیرغم وضعیت اقتصادی - اجتماعی دانش‌آموزان، ساختار سه گانه خوش‌بینی تحصیلی بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان اثر مثبت و معنی‌دار دارد. کینگ بیول<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در پایان‌نامه دکتری خود با عنوان اثرات خوش‌بینی تحصیلی بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان در ایالت آلابامای آمریکا، به این نتیجه رسید که بین سه مؤلفه خوش‌بینی تحصیلی (تأکید تحصیلی، خود کارآمدی و اعتماد) و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (به نقل از تشانن‌موران و همکاران، ۲۰۱۳). تشانن‌موران و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۱۳)، در پژوهش خود با عنوان خوش‌بینی تحصیلی دانش‌آموزان، در نمونه‌ای که شامل ۴۹ مدرسه ابتدایی، متوسطه اول و دوم و با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، به این نتیجه رسیدند که بین سه متغیر تأکید تحصیلی دانش‌آموزان، اعتماد دانش‌آموزان به معلمان و احساس هویت دانش‌آموزان نسبت به مدرسه رابطه قوی و معنی‌داری وجود دارد که این سه متغیر

---

1. James

2. Gurol & Kerimgil

3. King Bevel

4. Tschannen-Moran et al.

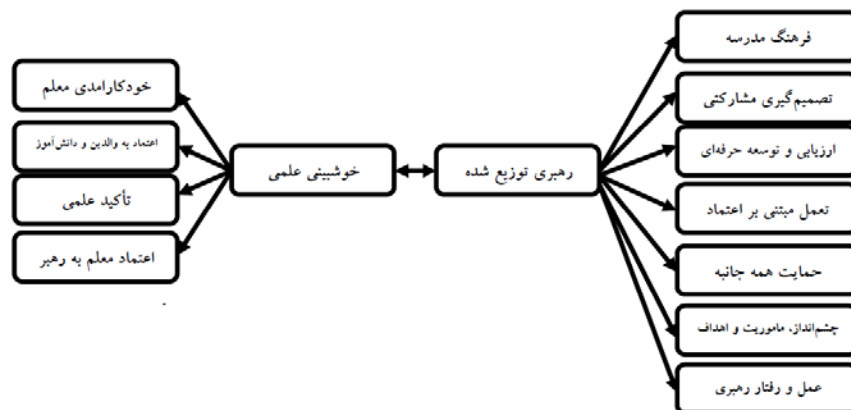
مجموعاً سازه خوش بینی تحصیلی دانش آموز را تشکیل می دهند. آن‌ها همچنین به این نتیجه رسیدند که بین خوش بینی تحصیلی دانش آموزان و پیشرفت تحصیلی آن‌ها رابطه معنی دار و مستقیمی وجود دارد. بیول و میشل<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان اثرات خوش بینی تحصیلی بر پیشرفت خواندن دانش آموزان مدارس ابتدایی، به این نتیجه رسیدند که بین خوش بینی تحصیلی و پیشرفت خواندن دانش آموزان رابطه مثبت و بالایی وجود دارد. در مقابل ترل<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) در مطالعات خود که به بررسی ابعاد رهبری توزیع شده در مدارس ابتدایی پرداخته بود به این نتیجه رسید که هیچ رابطه معنادار مثبت یا منفی بین ابعاد رهبری توزیع شده با موفقیت تحصیلی دانش آموزان در نرخ‌های گذر خواندن و ریاضی مشاهده نشد (به نقل از باقریان، ۱۳۹۰). بیسیوگلو و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود تحت عنوان «نقش رهبری توزیع شده بر اعتمادسازمانی معلمان» نشان دادند که رهبری توزیع شده سهم مهم، مثبت و معناداری بر اعتماد سازمانی معلمان دارد. آن‌ها معتقدند که سیاست گذاران نظام آموزشی باید در مدارس که از فرهنگ مشارکتی حمایت می شود رفتارهای مرتبط با رهبری توزیع شده در مدارس را ایجاد کنند (به نقل از عزیزی، ۱۳۹۳). در نهایت ماسکال و همکاران (۲۰۰۸) با مطالعه‌ای بر روی ۱۶۴۰ دبستان و مدرسه راهنمایی، دریافتند که خوش بینی علمی رابطه مثبت و قابل ملاحظه‌ای با رویکردهای مدیریت مشارکتی و رهبری توزیع شده در مدرسه دارد. همچنین یافته‌های آن‌ها نشان داد که سطوح بالایی از خوش بینی علمی به طور مثبت و معنی داری با روش‌های برنامه‌ریزی شده با توزیع کردن رهبری مرتبط است و در مقابل سطح پایین خوش بینی علمی به طور منفی و معناداری با روش‌های غیر برنامه‌ریزی شده با توزیع کردن رهبری مرتبط است. با توجه به نتایج پژوهش‌های اشاره شده می توان بیان داشت که رهبری توزیع شده می تواند منجر به بهبود خوش بینی علمی و تعهد حرفه‌ای و سازمانی و در نتیجه بهسازی عملکرد شغلی معلم شود، با این وجود در کنار رهبری توزیع شده، عوامل و متغیرهای درون مدرسه‌ای و متغیرهای جمعیت شناختی از جمله اندازه تیم رهبری، سن، جنسیت، میزان تجربه رهبری، سطح تجارب معلمان نیز می توانند بر خوش بینی علمی معلمان تأثیر گذار باشند. در مجموع مرور ادبیات و پیشینه تحقیقات نشان می دهد که رابطه میان رهبری توزیع شده و خوش بینی علمی معلمان چندان

---

<sup>۱</sup>. Bevel & Mitchell

<sup>۲</sup>. Terrel

روشن نیست و مستلزم بررسی های بیشتری می باشد. لذا بر این اساس به منظور پیش بینی احتمال وجود رابطه میان رهبری توزیع شده و خوش بینی علمی معلمان ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران، با توجه به یافته ها و پیشینه تحقیقاتی، مدل مفهومی باهدف اندازه گیری میزان ارتباط رهبری توزیع شده با خوش بینی علمی معلمان، تدوین شد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### سوالات تحقیق

۱. وضعیت رهبری توزیع شده از دیدگاه معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران چگونه است؟
۲. وضعیت خوش بینی علمی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران چگونه است؟
۳. آیا بین رهبری توزیع شده با خوش بینی علمی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران رابطه ای وجود دارد؟
۴. آیا مؤلفه های رهبری توزیع شده توانایی پیش بینی خوش بینی علمی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران را دارند؟

### روش شناسی

روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده ها توصیفی از نوع همبستگی است. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه معلمان ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران در



سال تحصیلی ۹۴-۹۳ بوده که با توجه به اطلاعات به دست آمده ۷۸۴۸ نفر می‌باشد. با توجه به اینکه جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه مناطق شهر تهران می‌باشد برای انتخاب تعداد نمونه آماری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و طبقه‌ای متناسب با حجم جامعه استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر از فرمول کوکران استفاده گردید که تعداد ۳۶۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده به عمل آمد. براین اساس برای بررسی متغیر رهبری توزیع شده از پرسشنامه محقق ساخته احمدی (۱۳۹۲) استفاده شد که دارای ۲۱ گویه بوده و ۷ مؤلفه فرهنگ مدرسه، تصمیم‌گیری مشترک، ارزیابی و توسعه حرفه‌ای، تعامل مبتنی بر اعتماد، حمایت همه‌جانبه، ماموریت و عمل رهبری را می‌سنجد. برای بررسی خوش‌بینی علمی از پرسشنامه خوش‌بینی علمی وولفولک هوی و همکاران (۲۰۰۸) استفاده گردید که البته در پژوهش حاضر یک مؤلفه دیگر نیز به آن اضافه شد این پرسشنامه شامل ۳۰ گویه بوده و ۴ مؤلفه اعتماد معلم به والدین و دانش آموز، تاکید علمی، خود کارآمدی معلم و اعتماد معلم به مدیر را می‌سنجد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر متخصصان و روایی سازه آن‌ها نیز از طریق تحلیل عاملی تأیید شد. شاخص‌های نیکویی برازش مربوط به تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌ها در جدول (۱) گزارش شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود کلیه شاخص‌های برازش مناسب هستند، بنابراین هر دو پرسشنامه از برازش قابل قبولی برخوردارند.

جدول ۱. شاخص‌های برازش الگوی رهبری توزیع شده و خوش‌بینی علمی معلمان

شاخص	دامنه قابل قبول	میزان بدست آمده (رهبری توزیع شده)	میزان بدست آمده (خوش‌بینی علمی)
خی دو ( $\chi^2$ )	-	۱۹/۶۲	۱/۰۲
نسبت خی دو به درجه آزادی	کمتر از ۵	۱/۹۶۲	۱/۰۲
RMSEA	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۱	۰/۰۰۸
SRMR	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۲۰	۰/۰۱۶
NFI	نزدیک به ۱	۰/۹۹	۰/۹۸
NNFI	نزدیک به ۱	۰/۹۹	۰/۹۵
CFI	نزدیک به ۱	۱/۰۰	۰/۹۸
IFI	نزدیک به ۱	۱/۰۰	۰/۹۸
GFI	نزدیک به ۱	۰/۹۸	۰/۹۹
AGFI	نزدیک به ۱	۰/۹۶	۰/۹۳

پایایی پرسشنامه‌ها نیز از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰.۸۷ و ۰.۹۲ به دست آمد که نشان می‌دهد هر دو پرسشنامه از پایایی مطلوبی برخوردار هستند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

### یافته‌های تحقیق

#### ۱- وضعیت رهبری توزیع شده از دیدگاه معلمان ابتدایی مدارس پسرانه دولتی شهر تهران چگونه است؟

به منظور بررسی وضعیت هر یک از پارامترهای مربوط به مؤلفه‌های رهبری توزیع شده و نمره کل رهبری توزیع شده معلمان، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره (۲) ارائه گردیده است.

جدول ۲. وضعیت رهبری توزیع شده (میانگین نظری = ۳/۵)\*

سطح معنی‌داری	درجه آزادی	تفاوت میانگین‌ها	مقدار t	انحراف معیار	میانگین	متغیر
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۴۴	۸/۰۳	۱/۰۵	۳/۹۴	فرهنگ مدرسه
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۶۹	۱۳/۲۶	۰/۱	۴/۱۹	تصمیم‌گیری مشترک
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۴۸	۹/۵۴	۰/۹۷	۳/۹۸	ارزیابی و توسعه حرفه‌ای
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۹۹	۲۰/۵۵	۰/۹۲	۴/۴۹	تعامل مبتنی بر اعتماد
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۸۵	۱۹/۰۴	۰/۸۶	۴/۳۵	حمایت همه‌جانبه
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۷۳	۱۶/۳۱	۰/۸۵	۴/۲۳	ماموریت
۰/۰۰۰	۳۶۵	۱/۰۷	۲۰/۷۴	۰/۹۹	۴/۵۷	عمل رهبری
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۷۵	۱۹/۳۸	۰/۷۴	۴/۲۵	رهبری توزیع شده

\* توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره گذاری سؤالات (۱ تا ۶) و محاسبه شده نمره کلی این بعد بر حسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۳.۵ در نظر گرفته شده است.

با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت رهبری توزیع شده تفاوت معناداری با میانگین فرضی دارد و این نتایج گویای این است که وضعیت رهبری توزیع شده معلمان (۴/۲۵) در حد بالاتر از متوسط (۳/۵) قرار دارد. وضعیت ابعاد و مؤلفه‌های رهبری توزیع شده نیز بالاتر از حد متوسط (۳/۵) می‌باشد. در بین مؤلفه‌های رهبری توزیع شده، مؤلفه عمل رهبری با میانگین (۴/۵۷) از بالاترین و مؤلفه فرهنگ مدرسه با (۳/۹۴) از پایین‌ترین میانگین برخوردار می‌باشند.

## ۲- وضعیت خوش بینی علمی معلمان ابتدایی مدارس پسرانه دولتی شهر تهران چگونه است؟

به منظور بررسی وضعیت هر یک از پارامترهای مربوط به مؤلفه‌های خوش بینی علمی و نمره کل خوش بینی علمی معلمان، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره (۳) ارائه گردیده است.

جدول ۳. وضعیت خوش بینی علمی معلمان (میانگین نظری = ۳/۵)\*

سطح معنی‌داری	درجه آزادی	تفاوت میانگین‌ها	مقدار t	انحراف معیار	میانگین	متغیر
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۹۳	۲۳/۸۱	۰/۷۴	۴/۴۳	اعتماد معلم به والدین و دانش‌آموز
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۶۵	۱۴/۶۹	۰/۸۵	۴/۱۵	تاکید علمی
۰/۰۰۰	۳۶۵	۱/۴۷	۴۱/۷۳	۰/۶۸	۴/۹۷	خود کارآمدی معلم
۰/۰۰۰	۳۶۵	۰/۸۲	۱۸/۰۷	۰/۸۶	۴/۳۲	اعتماد معلم به مدیر
۰/۰۰۰	۳۶۵	۱/۰۷	۱۱/۰۷	۰/۸۶	۴/۳۲	خوش بینی علمی

\* توضیح: لازم به ذکر است که در این بررسی با توجه به دامنه نمره گذاری سؤالات (۱ تا ۶) و محاسبه شده نمره کلی این بعد بر حسب این دامنه، میانگین فرضی جامعه ۳.۵ در نظر گرفته شده است.

با توجه به نتایج به دست آمده، وضعیت خوش بینی علمی معلمان تفاوت معناداری با میانگین فرضی دارد و این نتایج گویای این است که وضعیت خوش بینی علمی معلمان (۴/۵۷) در حد بالاتر از متوسط (۳/۵) قرار دارد. وضعیت ابعاد و مؤلفه‌های خوش بینی علمی معلمان نیز بالاتر از حد متوسط (۳/۵) بوده و در بین مؤلفه‌های خوش بینی علمی معلمان، مؤلفه خود کارآمدی معلم با میانگین (۴/۹۷) از بالاترین و مؤلفه تاکید علمی با میانگین (۴/۱۵) از پایین ترین میانگین برخوردار می‌باشند.

## ۳- آیا بین رهبری توزیع شده با خوش بینی علمی معلمان ابتدایی مدارس پسرانه دولتی شهر تهران رابطه‌ای وجود دارد؟

برای بررسی رابطه بین رهبری توزیع شده و خوش بینی علمی معلمان ابتدایی مدارس پسرانه دولتی شهر تهران از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۴) ارائه شده است.

جدول ۴. همبستگی بین رهبری توزیع شده با خوش بینی علمی معلمان

سطح معنی داری	جهت همبستگی	$(R)^2$	میزان همبستگی	نوع همبستگی	متغیرها
۰/۰۰۰	مثبت	۰/۶۰۵	۰/۷۷۸	پیرسون	رهبری توزیع شده و خوش بینی علمی

همان طور که در جدول (۴) ملاحظه می شود، بین دو متغیر رهبری توزیع شده و خوش بینی علمی معلمان رابطه مستقیم و مثبتی ( $r = ۰/۷۷۸$ ) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر وجود رهبری توزیع شده در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران منجر به افزایش خوش بینی علمی معلمان می شود. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که متغیر رهبری توزیع شده ۶۰ درصد از واریانس متغیر خوش بینی علمی معلمان را تبیین می کند.

به منظور سنجش رابطه بین مؤلفه های رهبری توزیع شده با مؤلفه های خوش بینی علمی معلمان ابتدایی مدارس پسرانه دولتی شهر تهران از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۵) ارائه شده است.

جدول ۵. همبستگی بین مؤلفه های رهبری توزیع شده با مؤلفه های خوش بینی علمی معلمان

خوش بینی علمی معلمان	اعتماد معلم به مدیر	خود کارآمدی معلم	تاکید علمی	اعتماد معلم به والدین و دانش آموزان	مؤلفه های خوش بینی علمی معلمان
۰/۵۹**	۰/۵۸**	۰/۳۲**	۰/۵۹**	۰/۴۵**	فرهنگ مدرسه
۰/۵۰**	۰/۴۸**	۰/۲۷**	۰/۴۹**	۰/۴۰**	تصمیم گیری مشترک
۰/۵۹**	۰/۵۶**	۰/۳۱**	۰/۶۱**	۰/۴۵**	ارزیابی و توسعه حرفه ای
۰/۷۱**	۰/۴۶**	۰/۵۲**	۰/۶۳**	۰/۶۲**	تعامل مبتنی بر اعتماد
۰/۶۲**	۰/۵۵**	۰/۳۳**	۰/۶۲**	۰/۵۱**	حمایت همه جانبه
۰/۵۸**	۰/۵۳**	۰/۲۷**	۰/۶۰**	۰/۵۱**	ماموریت
۰/۶۸**	۰/۴۱**	۰/۴۸**	۰/۶۳**	۰/۶۴**	عمل رهبری
۰/۷۸**	۰/۶۵**	۰/۴۶**	۰/۷۶**	۰/۶۵**	رهبری توزیع شده

\*\* معنی داری در سطح ۰/۰۱

همان طور که در جدول (۵) ملاحظه می شود، بین مؤلفه های رهبری توزیع شده و خوش بینی علمی معلمان رابطه مستقیم و مثبتی وجود دارد که این رابطه ها در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. مطابق جدول شماره (۵) از بین مؤلفه های رهبری توزیع شده، مؤلفه تعامل مبتنی بر اعتماد

به طور نسبی بیشترین همبستگی را با مؤلفه‌های اعتماد معلم به والدین و دانش‌آموز، تأکید علمی، خودکارآمدی و اعتماد معلم به مدیر دارد و مؤلفه تصمیم‌گیری مشترک به طور نسبی کمترین همبستگی را با مؤلفه‌های اعتماد معلم به والدین و دانش‌آموز، تأکید علمی، خودکارآمدی و اعتماد معلم به مدیر دارد. همچنین از بین مؤلفه‌های رهبری توزیع شده، مؤلفه عمل رهبری با مؤلفه اعتماد معلم به والدین و دانش‌آموزان بیشترین همبستگی و مؤلفه‌های تصمیم‌گیری مشترک و ماموریت با مؤلفه خودکارآمدی معلم هر دو با ۰/۲۷ کمترین همبستگی را باهم دارند.

#### ۴- آیا مؤلفه‌های رهبری توزیع شده توانایی پیش‌بینی خوش‌بینی علمی معلمان ابتدایی مدارس پسرانه دولتی شهر تهران را دارند؟

برای بررسی رابطه پیش بین مؤلفه‌های رهبری توزیع شده با خوش‌بینی علمی معلمان از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول (۶) آورده شده است.

جدول ۶. نتایج حاصل از روش رگرسیون گام به گام

گام‌ها	متغیرهای پیش‌بین	R	R <sup>2</sup>	B	Beta	T	P
گام اول	تعامل مبتنی بر اعتماد	۰/۷۱	۰/۵۰	۰/۴۵	۰/۷۰	۱۹/۰۰	۰/۰۰۰
گام دوم	تعامل مبتنی بر اعتماد	۰/۵۷	۰/۷۶	۰/۳۵	۰/۵۴	۱۳/۶۹	۰/۰۰۰
	فرهنگ مدرسه			۰/۱۸	۰/۳۲	۸/۰۲	۰/۰۰۰
گام سوم	تعامل مبتنی بر اعتماد			۰/۲۲	۰/۳۴	۷/۲۵	۰/۰۰۰
	فرهنگ مدرسه			۰/۱۶	۰/۲۸	۷/۵۳	۰/۰۰۰
	عمل رهبری	۰/۶۲	۰/۷۹	۰/۱۹	۰/۳۲	۷/۰۰	۰/۰۰۰
گام چهارم	تعامل مبتنی بر اعتماد			۰/۱۹	۰/۲۹	۶/۰۳	۰/۰۰۰
	فرهنگ مدرسه			۰/۱۳	۰/۲۴	۶/۱۳	۰/۰۰۰
	عمل رهبری			۰/۱۷	۰/۲۸	۶/۳۰	۰/۰۰۰
	حمایت همه‌جانبه	۰/۶۴	۰/۸۰	۰/۱۱	۰/۱۶	۳/۶۶	۰/۰۰۰
گام پنجم	تعامل مبتنی بر اعتماد			۰/۱۸	۰/۲۸	۵/۷۳	۰/۰۰۰
	فرهنگ مدرسه			۰/۱۱	۰/۱۹	۴/۶۸	۰/۰۰۰
	عمل رهبری			۰/۱۶	۰/۲۷	۶/۰۰	۰/۰۰۰
	حمایت همه‌جانبه			۰/۰۹	۰/۱۳	۳/۰۰	۰/۰۰۳
	ارزیابی و توسعه حرفه‌ای	۰/۶۵	۰/۸۰	۰/۰۷	۰/۱۹	۲/۷۵	۰/۰۰۶

در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش در رابطه با این که آیا ابعاد رهبری توزیع شده (فرهنگ مدرسه، تصمیم‌گیری مشترک، ارزیابی و توسعه حرفه‌ای، تعامل مبتنی بر اعتماد، حمایت همه‌جانبه، ماموریت و عمل رهبری) توانایی پیش‌بینی خوش‌بینی علمی معلمان ابتدایی مدارس پسرانه دولتی شهر تهران را دارند، و همچنین تعیین سهم هر یک از متغیرهای پیش بین در پیش‌بینی خوش‌بینی علمی معلمان مذکور از رگرسیون گام به گام استفاده شد. فرهنگ مدرسه، تصمیم‌گیری مشترک، ارزیابی و توسعه حرفه‌ای، تعامل مبتنی بر اعتماد، حمایت همه‌جانبه، ماموریت و عمل رهبری به عنوان متغیرهای پیش بین، معیار ورود به معادله نهایی رگرسیون برای توضیح تغییرات خوش‌بینی علمی (متغیر ملاک)، را دارا هستند. همان طور که جدول فوق نشان می‌دهد در گام اول بعد تعامل مبتنی بر اعتماد وارد معادله شده است که مقدار ضریب همبستگی  $0/71$  شد. بدین معنی که بعد تعامل مبتنی بر اعتماد توانسته  $0/50$  از واریانس خوش‌بینی علمی را تبیین کند. در گام دوم با اضافه شدن بعد دوم یعنی فرهنگ مدرسه به معادله میزان ضریب همبستگی به  $0/76$  افزایش یافته است، یعنی این که دو بعد فوق روی هم‌رفته  $0/57$  از خوش‌بینی علمی را تبیین نموده‌اند و در گام سوم با اضافه شدن بعد سوم یعنی عمل رهبری به معادله میزان ضریب همبستگی به  $0/79$  افزایش یافته است؛ یعنی اینکه سه بعد فوق جمعاً  $0/62$  از واریانس خوش‌بینی علمی را تبیین نموده‌اند. در نهایت در گام‌های چهارم، پنجم، با افزوده شدن مؤلفه‌های حمایت همه‌جانبه و ارزیابی و توسعه حرفه‌ای در گام پنجم ضریب همبستگی به  $0/80$  افزایش یافته است. یعنی روی هم‌رفته  $0/65$  از خوش‌بینی علمی را تبیین نموده‌اند. بعد ماموریت و تصمیم‌گیری مشترک به دلیل اینکه باعث افزایش همبستگی نشده‌اند از معادله نهایی کنار گذاشته شده‌اند. علاوه بر این، برای تعیین سهم هر یک از ابعاد رهبری توزیع شده (فرهنگ مدرسه، تصمیم‌گیری مشترک، ارزیابی و توسعه حرفه‌ای، تعامل مبتنی بر اعتماد، حمایت همه‌جانبه، ماموریت و عمل رهبری) بر خوش‌بینی علمی بر اساس ضرایب رگرسیون (Beta) در گام پنجم می‌توان عنوان کرد که سهم تعامل مبتنی بر اعتماد، فرهنگ مدرسه، عمل رهبری، حمایت همه‌جانبه و ارزیابی و توسعه حرفه‌ای به ترتیب برابر با  $0/28$ ،  $0/19$ ،  $0/27$ ،  $0/13$  و  $0/19$  می‌باشد. بعد ماموریت و تصمیم‌گیری مشترک به دلیل نداشتن سهم معنادار در پیش‌بینی خوش‌بینی علمی معلمان از معادله حذف شدند.

## بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین رهبری توزیع شده با خوش بینی علمی معلمان مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران بود. نخستین یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که، وضعیت مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران از نظر مؤلفه‌های رهبری توزیع شده مدیران (از دیدگاه معلمان) در تمامی ابعاد فرهنگ مدرسه، تصمیم‌گیری مشترک، ارزیابی و توسعه حرفه‌ای، تعامل مبتنی بر اعتماد، حمایت همه‌جانبه، ماموریت و عمل رهبری بالاتر از حد متوسط است که نشان از وضعیت مناسب رهبری توزیع شده در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران دارد. نتایج این یافته با یافته‌های پژوهش احمدی (۱۳۹۲)، یاسینی، عباسیان و یاسینی (۱۳۹۲)، عزیززی (۱۳۹۳)، مهربانی (۱۳۹۰)، صحرانورد (۱۳۹۰)، هریس (۲۰۰۸) و کم‌بور (۲۰۰۸) همخوانی دارد زیرا در پژوهش‌های آنان نیز نشان داده شده است که مؤلفه‌های رهبری توزیع شده از وضعیت مطلوب و بالاتر از میانگین نظری برخوردارند. یافته‌ها نمایانگر آن است که در بین مؤلفه‌های رهبری توزیع شده تعامل مبتنی بر اعتماد، حمایت همه‌جانبه و عمل رهبری در سطح مطلوبی قرار دارند و نشان می‌دهند که در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران به این مؤلفه‌ها توجه لازم و کافی می‌شود. اما در مقابل مؤلفه‌های فرهنگ مدرسه، تصمیم‌گیری مشترک، ارزیابی و توسعه حرفه‌ای و ماموریت در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارند و نشانگر این مسئله می‌باشد که در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران توجه لازم به این مؤلفه‌ها می‌شود اما این توجه کافی نیست. پایین بودن میانگین نظری این ابعاد به خصوص بعد تصمیم‌گیری مشترک می‌تواند ناشی از ساختار متمرکز نظام آموزشی حاکم بر مدارس ایران باشد. در ساختارهای متمرکز روند تفویض اختیار به کندی صورت می‌گیرد و ارتباطات بین سرپرست و زیردستان عموماً عمودی است، افراد ملزم به رعایت دستورالعمل‌های اجرایی مدیران سطوح بالای سازمان هستند و اختیارات اندکی برای همکاری‌های مشارکت‌جویانه در مدارس دارند. برای بهبود بعد تصمیم‌گیری مشترک، سیاست‌گذاران نظام آموزشی باید ساختارهای سازمانی موجود را مورد بازبینی قرار داده و عوامل مرتبط با تصمیم‌گیری در سطوح مدرسه همانند همکاری‌های گروهی، آزادی شغلی، نظام مدیریت مشارکتی و ... را مد نظر قرار دهند. دیویس، مک‌کلاین و براون (۲۰۰۵) در خصوص فرهنگ مدرسه بیان می‌دارند که در صورت عدم آمادگی معلمان و ساختار فرهنگی مدرسه برای توزیع رهبری می‌توان به معلمان و کارکنان

مدرسه در جهت کمک به اثربخشی مدرسه و انجام مسئولیت‌های رهبری به صورت همکارانه، آموزش‌های لازم را داد. در مورد بعد ماموریت نیز مدیران باید توجه داشته باشند که معلمان از اهداف و مأموریت‌های مدرسه و آموزش و پرورش شناخت بهتر و دقیق‌تری داشته باشند و خود مدیران نیز در شفافیت بخشیدن به این شناخت گام‌های جدی‌تری را بردارند. کارآمدی معلم، بهبود عملکرد آموزش، تأثیرگذاری بر دیگر معلمان، قابلیت پاسخگویی، ماندگاری معلم در مدرسه از جمله مزایایی هستند که بر اثر رهبری توزیع شده می‌تواند به دست آید (کاتزنمیر و مولر، ۱۹۹۶، به نقل از عزیزی، ۱۳۹۳). با توجه به پیامدهایی که توزیع کردن رهبری در مدرسه می‌تواند داشته باشد باید مدیران و رهبران آموزشی مدارس به خصوص مدیران مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران در این عرصه اقدامات مهم‌تری را انجام دهند و سعی در ایجاد چنین محیطی داشته باشند.

نتایج مربوط به سؤال دوم نشان داد که خوش‌بینی علمی معلمان در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران در حد مطلوبی می‌باشد و مؤلفه‌های اعتماد معلم به والدین و دانش‌آموز، خود کارآمدی و اعتماد معلم به مدیر در حد مطلوب و بالاتر از میانگین نظری برآورد شدند. در این راستا هارگریوز (۲۰۰۷) بیان می‌کند که ما شاهد اعتماد فزاینده‌ای در نظام‌های آموزشی هستیم زیرا این اعتماد ناشی از تغییرات روزافزون نقش مدیران و معلمان می‌باشد (به نقل از عزیزی، ۱۳۹۳). پرستارانا و همکاران (۲۰۱۴) نیز معتقدند که مبحث اعتماد به دلیل اهمیتی که در انواع ارتباطات بین کارکنان، ارزش‌ها و پیامدهای سازمانی دارد، در دهه‌های گذشته در مدارس رو به گسترش می‌باشد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که اعتماد در مدارس ابتدایی دولتی پسرانه شهر تهران مطلوب بوده و توجه خاصی به آن شده است. همچنین با توجه به اینکه اعتماد بین ذینفعان مدارس در حد مطلوب می‌باشد می‌توان گفت که خود کارآمدی بالای معلمان نیز بی‌تأثیر از بعد اعتماد نیست. اعتماد جنبه عاطفی خوش‌بینی علمی می‌باشد بنابراین اعتماد معلم به دانش‌آموز زمینه برقراری رابطه عاطفی را بین معلم و دانش‌آموز برقرار می‌نماید. زمانی که دانش‌آموز احساس نماید که معلم به وی و والدینش اعتماد دارد تلاش و کوشش خود را بیشتر نموده و اهداف بزرگ‌تری را برای خود تعیین می‌نماید. این یافته‌ها با یافته‌های تحقیقات گودارد و همکاران (۲۰۰۰) همسو می‌باشد. به نظر هوی و همکاران (۲۰۰۶) اعتماد معلمان با پیشرفت دانش‌آموزان مرتبط است. از آنجا که اعتماد به دیگران جنبه‌ای اساسی از یادگیری بشر است و



اساساً یادگیری، فرایند همکاری است، بی‌اعتمادی می‌تواند این همکاری و مشارکت را غیرممکن نماید. به علاوه در صورتی که دانش آموزان، معلمان و والدین اهداف مشترکی در یادگیری داشته باشند، اعتماد و همکاری می‌توانند عواملی موثر در بهبود یاددهی-یادگیری باشند. همچنین زمانی که دانش آموز معلم را مورد اعتماد بداند و نظر معلم در مورد وی و والدینش نیز حاکی از اعتماد باشد ادراک از تأکید علمی به عنوان جنبه رفتاری خوش‌بینی معلم نیز بیشتر خواهد شد چون معلمی که به دانش آموز و همکاری والدین در پیشرفت تحصیلی دانش آموز اطمینان داشته باشد تلاش‌های بیشتری را در پیگیری انجام تکالیف دانش آموز و تعیین اهداف بالاتر پیشرفت وی نیز اعمال خواهد نمود که این امر به پیشرفت دانش آموز منجر خواهد شد. در نتیجه پیشرفت دانش آموزان در معلم نگرشی به وجود خواهد آورد که بر اساس این نگرش معلم خود را توانمند و کارآمد ارزیابی خواهد کرد. معلمان دارای کارآمدی بالا تأثیر زیادی بر یادگیری دانش آموزان دارند و موقعیت‌های چالش‌انگیزی را برای آن‌ها فراهم می‌آورند. از طرفی احساس کارآمدی معلم با موفقیت دانش آموزان (اشتون و وب، ۱۹۸۶؛ مویجس و رینولدز، ۲۰۰۱؛ راس، ۱۹۹۲)، انگیزش دانش آموزان (میگلی و همکاران، ۱۹۸۹) و احساس کارآمدی دانش آموزان (اندرسون و همکاران، ۱۹۸۸) ارتباط دارد و باعث پیشرفت تحصیلی آنها می‌شود.

برای بررسی سوال سوم پژوهش و اینکه آیا رابطه‌ای بین رهبری توزیع شده با خوش‌بینی علمی معلمان وجود دارد یا نه؟ از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که یافته‌ها حاکی از این است که بین رهبری توزیع شده با خوش‌بینی علمی معلمان رابطه مثبتی وجود دارد و این مقدار همبستگی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر وجود رهبری توزیع شده در مدارس ابتدایی پسرانه دولتی شهر تهران منجر به افزایش خوش‌بینی علمی معلمان در این مدارس می‌شود. این یافته‌ها، همسو با نتایج تحقیقات ماسکال و همکاران (۲۰۰۸)، عباسیان و همکاران (۱۳۹۱) می‌باشد. آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیده بودند که رهبری توزیعی برنامه‌ریزی شده با خوش‌بینی علمی معلمان ارتباط بالا و معناداری دارد. همچنین این نتایج با یافته‌های پژوهش ریتچی و وود (۲۰۰۷) هماهنگ بود، جایی که آن‌ها در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که سبک رهبری مدیر باعث افزایش اعتماد همکاران به یکدیگر و فعالیت‌های مدرسه می‌گردد. به علاوه یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های رهبری توزیع شده و خوش‌بینی علمی

معلمان رابطه مثبت و معناداری در سطح ۰/۰۱ باهم دارند. از بین مؤلفه‌های رهبری توزیع‌شده، مؤلفه تعامل مبتنی بر اعتماد بیش‌ترین همبستگی را با متغیر خوش‌بینی علمی معلمان دارد. در این راستا هم‌فایر (۲۰۰۵) معتقد است که رهبران با ایجاد جو رهبری توزیع‌شده در مدارس، مشارکت بین همکاران را افزایش داده و بنابراین زمینه اعتماد متقابل بدون قید و بند را فراهم می‌کنند. از طرفی هارتلی (۲۰۰۹) اذعان می‌دارد که با ظهور رویکردهای نرم رهبری در سازمان همانند رهبری توزیع‌شده اعتماد عاطفی و اجتماعی افراد در اجتماع یادگیرنده افزایش می‌یابد. همچنین اسمیلی و همکاران (۲۰۰۷) اظهار کردند که توسعه رهبری توزیع‌شده در مدارس و ادارات از سوی کارکنان و مدیران زمینه روابط متقابل و همکاریانه و با اعتماد می‌گردد. علاوه بر نتایج فوق، یافته دیگری که بر اساس این سؤال به دست آمد این بود که مؤلفه تصمیم‌گیری مشترک کمترین همبستگی را با متغیر خوش‌بینی علمی معلمان داراست. با توجه به اینکه سیستم آموزشی ایران متمرکز است و در نظام‌های متمرکز علاقه‌مندی و اشتیاق به فعالیت‌های گروهی در حد پایین است، وجود رهبری توزیع‌شده و توزیع فعالیت‌های رهبری بین مدیر و معلمان بستری را در مدارس ایجاد می‌کند که این امر زمینه مشارکت فعالانه معلمان و سایر کارکنان در امور مدرسه را به نحو احسن فراهم می‌سازد (عزیزی، ۱۳۹۳). ایجاد محیطی خلاق و پویا که در آن معلمان و دانش‌آموزان بتوانند در فرایندهای تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند، مستلزم تسهیم وظایف و نقش‌های رهبری در درون اجتماع یادگیرنده است. این تسهیم باید از سوی رهبری مدرسه صورت پذیرد. این امر محقق نمی‌گردد مگر آنکه دستگاهی مشارکتی و مبتنی بر توزیع مسئولیت‌های رهبری برقرار باشد. لذا با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر و مطالعات قبلی می‌توان به این نتیجه رسید که سبک رهبری توزیع‌شده موجب افزایش خوش‌بینی علمی معلمان می‌شود. از این رو رهبر مدرسه باید بررسی نماید چگونه می‌تواند خوش‌بینی در معلمان ایجاد نماید تا از طریق آن کیفیت تدریس و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان افزایش یابد.

یافته‌های سوال چهارم پژوهش نشان داد که از بین هفت بعد رهبری توزیع‌شده؛ ابعاد تعامل مبتنی بر اعتماد، فرهنگ مدرسه، عمل رهبری، حمایت همه‌جانبه و ارزیابی و توسعه حرفه‌ای هر یک به ترتیب ۰/۲۸، ۰/۱۹، ۰/۲۷، ۰/۱۳ و ۰/۱۹ خوش‌بینی علمی معلمان را پیش‌بینی می‌کنند و روی هم رفته ۰/۶۵ از خوش‌بینی علمی را تبیین می‌نمایند. همچنین یافته‌های مربوط به این سؤال نشان داد که بعد ماموریت و تصمیم‌گیری مشترک به دلیل نداشتن سهم معنادار در پیش‌بینی

خوش بینی علمی معلمان از معادله حذف شدند؛ یعنی پیش بینی کننده مناسبی برای خوش بینی علمی معلمان نمی باشند. نتایج یافته های سؤال حاضر، با یافته های احمدی (۱۳۹۲) هماهنگ و همسو می باشد با این تفاوت که در پژوهش احمدی، تنها مؤلفه تصمیم گیری مشترک سهمی در پیش بینی متغیر مورد نظر نداشت اما در پژوهش حاضر علاوه بر تصمیم گیری مشترک، مؤلفه ماموریت نیز به دلیل نداشتن سهم معنادار در پیش بینی خوش بینی علمی معلمان از معادله حذف شد. شواهد نشان می دهند که در اغلب سازمان ها، با بررسی و تمرکز بر سبک و نقش های رهبری و حتی با بررسی و تمرکز بر رهبری چندگانه یا رهبری دسته جمعی امور و وظایف سازمانی، باز می بینیم که سبک رهبری مدیران به گونه غیرمستقیم و به واسطه تأثیر گذاری بر متغیرهای میانجی بر خوش بینی علمی و عملکرد شغلی معلمان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان تأثیر می گذارند (هالینگر و هج، ۲۰۰۳). اثربخشی عملکرد معلمان و به دنبال آن اثربخشی مدارس، به ماهیت رهبری درون مدرسه بستگی دارد، و در این میان ویژگی کلیدی مدارس تراز اول، وجود رهبران برجسته است. هر چند که مسیر تأثیر، نحوه تأثیر و نوع متغیرهای میانجی در فرایند تأثیر گذاری رهبری توزیع شده بر خوش بینی علمی معلمان مشخص نیستند، لذا ادبیات موجود در زمینه رهبری آموزشی می تواند این دیدگاه را که رهبری توزیع شده نیز می تواند بر خوش بینی علمی معلمان تأثیر بگذارد را تأیید نماید. توزیع فرایند رهبری در بین معلمان و دیگر ذینفعان، در وهله اول موجب احساس تعلق در افراد شده و به تبع بهبود عملکرد شغلی و تعهد سازمانی را موجب می شود. در این راستا متیو (۱۹۹۱)، اشاره می کند که رهبری توزیع شده در مدرسه، حمایت عاطفی برای معلم را فراهم نموده، و به گونه مستقیم بهبود عملکرد شغل آن ها را در پی خواهد داشت. با توجه به نتایج پژوهش های اشاره شده، می توان بیان داشت که رهبری توزیع شده می تواند خوش بینی علمی معلمان را پیش بینی کند.

بر اساس نتایج فوق، می توان گفت که با توجه به حاکم بودن جوی بوروکراتیک و سلسله مراتبی بر مدارس ایران، به کارگیری رهبری توزیع شده باعث ایجاد فضایی توأم با اعتماد در سطح مدرسه می گردد که این فضا مشارکت تمامی افراد درون مدرسه را در فعالیت ها و امور مدرسه فراهم می آورد. سبک رهبری توزیع شده زمینه اعتماد سازی را در درون مدرسه (بین معلم و مدیر، معلم و دانش آموز) فراهم می سازد که به نوبه خود سلامت سازمانی و مشارکت گسترده

معلمان در امور مدارس را به همراه دارد. در مدارس، همانند سایر سازمان‌ها، وجود اعتماد می‌تواند سرمایه اجتماعی را تقویت و به تبع آن بر کارایی و اثربخشی مدارس بیفزاید.

### منابع

- احمدی، حسن (۱۳۹۲). بررسی رابطه رهبری توزیع‌شده با عملکرد سازمانی معلمان ابتدایی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- امینی پور، شیمیا (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیت، راهبردهای خود مدیریتی، و خوش بینی تحصیلی معلم با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- باقریان، ولی‌اله (۱۳۹۰). رابطه ادراک خوش بینی تحصیلی معلم زبان انگلیسی، انگیزش و خود کارآمدی دانش آموز و پیشرفت زبان انگلیسی پایه دوم دبیرستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- ذبیحی حصار، نرجس خاتون (۱۳۹۲). ارتباط خوش بینی تحصیلی معلم و اهداف پیشرفت دانش آموز با درگیری تحصیلی دانش آموزان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- صافی، احمد (۱۳۸۵). مسائل آموزش و پرورش ایران. تهران: نشر ویرایش.
- صحرائورد، یونس (۱۳۹۰). بررسی وضعیت رهبری فراگیر در مدارس شهر سنج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سنج.
- عباسیان، عبدالحسین؛ ابوالقاسمی، محمود؛ قهرمانی، محمد و پرداختچی، محمدحسن (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان مدارس راهنمایی شهر تهران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ششم، شماره ۳، صفحات ۸۵-۱۰۸.
- عزیزی، مهدی (۱۳۹۳). بررسی رابطه رهبری توزیع‌شده مدیران و اعتماد سازمانی دبیران مدارس دولتی مقطع متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۹۳-۹۴. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- قنبرلو، سلمان (۱۳۹۲). رابطه خوش بینی تحصیلی و هوش هیجانی معلمان (زن و مرد) با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان (مقاطع راهنمایی و دبیرستان آموزش و پرورش شهرستان سلماس). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- مهربانی، زهرا (۱۳۹۰). رابطه ویژگی‌های شخصیتی مدیران مدارس متوسطه با وضعیت رهبری توزیعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
- وین، ک. هوی (۲۰۱۰). مقدمه‌ای بر روش تحقیق کمی در علوم تربیتی. مترجمان: عبدالحسین عباسیان و مرتضی طاهری (۱۳۹۰)، تهران: انتشارات شرح.

یاسینی، علی (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری توزیع شده در رفتار شهروندی سازمانی در سطح گروه (مطالعه موردی: مدارس راهنمایی شهر تهران). **فصلنامه رفتار سازمانی در آموزش و پرورش**، سال اول، شماره اول: صفحات ۱۸-۵.

یاسینی، علی؛ عباسیان، عبدالحسین و یاسینی، طاهره (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری توزیعی بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران: ارائه یک مدل. **فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، شماره ۱۳، صفحات ۳۳-۵۰.

Anderson, R. N., Greene, M. L., & Loewen, P.S. (1988). Relationships among teachers' and students' thinking skills, sense of efficacy, and student achievement. **The Alberta Journal of Educational Research**, XXXIV, 148-165.

Asheton, P. T., & Webb, R. B. (1986). **Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement**. New York: Longman.

Baldauf A, Cravens DW. (2002). The effect of Moderators on the Salesperson Behavior Performance and Salesperson Outcome Performance and Sales Organization Effectiveness. **European Journal of Marketing**; (36): 1367-1388.

Bass, B. M. (1981). Stogdill's Handbook of Leadership. The Free Press, New York.

Beard, K.S., Hoy, W.K, Hoy, A.W. (2010). academic optimism of individual teachers: confirming a new construct, **teaching and teacher education**, xxx, 1-9.

Blasé, J., & J. Blasé. (2001). The micropolitics of instructional supervision: A call for research. **Educational Administration Quarterly**. 38. 6-44.

Eren, A., Tezel, K.F. (2012). Factors Influencing Teaching choice, Professional Plans about teaching and future time perspective; A meditational analysis. **Teaching and teacher Education**, 26, 1428-1470.

Goddard, R. G., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure, and impact on student achievement. **American Educational Research Journal**, 37, 479-508.

Gronn P. (2002b). Distributed properties:A new architecture for leadership.**Educational Management and Administration**; (28): 317-338.

Gronn P. (2002a). Distributed leadership as a unit of analysis. **The Leadership Quarterly**; (13); 423-451.

Gurol, M. & Kerimgil, S. (2010). Academic optimism. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 9, 929-932.

Hallinger P, Heck R. (2003). **Understanding the contribution of leadership to school improvement**. In: M.WALLACE and L.POULSON (Eds) Learning to Read Critically in Educational Leadership and Management London, Sage.

Harris, A. (2008). Distributed leadership: according to the evidence. **Journal of Educational Administration**, 46(2) 172-188.

- Hartley, D. (2009). Education policy, distributed leadership and socio-cultural theory. *Educational Review*, **British journal of Educational Studies**, 61. 139-150.
- Hoy, W.K., Tarter, C.J, Woolfolk, H. (2006). academic optimism of schools: a force for student achievement. **American Educational Research Journal** 43: 424-5.
- Nir AE. (2001). School-based management and its effect on teacher commitment. **International Journal of Leadership in Education**; (5): 323–341.
- Plank RE, Reid DA. (1994). The mediating role of sales behaviors: An alternative perspective of sales performance and effectiveness. **The Journal of Personal Selling & Sales Management**; 14(3): 43-56.
- Prasertratana,S. Sanratana,W. Somprach,K(2014). Distributed Leadership: Structural Equation Model. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, Volume 116(3),1610-1614.
- Ritchie, R., & Woods, P. A. (2007). Degrees of distribution: Towards an understanding of variations in the nature of distributed leadership in schools. **School Leadership and Management**, 27(4), 363–381.
- Ross, J. A. (1992). Teacher efficacy and the effect of coaching on student achievement. **Canadian Journal of Education**. 17(1),51-65.
- Slack T. (1997). **Understanding sport organizations: The application of organization theory**. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Smylie, M. A., Mayrowetz, D., Murpy, J., & Louis, K. S. (2007). Trust and the Development of Distributed Leadership. **Journal of School leadership**, 17(4): 469-503.
- Tschannen-Moran, M., Bankole, R.A., Mitchell, R.M. & Moore J.r, D.M. (2013). Student academic optimism: A confirmatory factor analysis. **Journal of Educational Administration**, 51 (2), 150-175.
- Woolfolk Hoy, A. (2008). What motivates teachers? Important work on a complex question. **Learning and Instruction**, 18, 492-498.
- Woolfolk Hoy, A., Hoy, W. K., & Kurz, N. (2008). Teacher's academic optimism: the development and test of a new construct. **Teaching and Teacher Education**, 24, 821-834.
- Yasini A. (2014). Distributed leadership and teachers' commitment, **Educational Leadership and Management Journal**; 4 (12): 44-67.