فصلنامه مطالعات رهبری فرهنگی، سال هفتم ، شماره اول، بهار۱٤۰٤، پیاپی ۲۲
http://clsj.ir

پیش بینی توسعه فردی معلمان از طریق رهبری توزیع شده

نسیم سروری[۱]، ناصر شادنام[۲]، شهلا صحرایی خانمحمد *[۳]

تاریخ دریافت: ۳ بهمن ۱۴۰۳ تاریخ پذیرش: ۲۵ اسفند ۱۴۰۳

چکیده

معلمان امروزی باید در کار خود متخصص باشند، یعنی دروس خود را برنامه ریزی کنند، ارتباط برقرار کنند، مدیریت کنند، انجام دهند و فعالیت های فرآیند یاددهی-یادگیری را به طور مؤثرتری ارزیابی کنند، و در عین حال، سازگار باشند، یعنی با نیازها و ترجیحات دانش آموزان مختلف انعطاف پذیر باشند. توسعه شخصی یا خودسازی به داشتن نقاط قوت و ویژگی های شخصی اشاره دارد که به معلمان در تعریف و درک عملکرد تدریس خود و خود به عنوان افراد کمک می کند. تحقیق حاضر از نظر از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان مقطع متوسطه شهر پارس آباد می‌باشد که تعداد آن‌ها بالغ بر ۲۹۰ نفر می‌باشند. نمونه گیری به روش تصادفی ساده به صورت آنلاین است. تعداد نمونه آماری بر اساس جدول مورگان برابر با ۱۶۷ تعیین شد. از پرسشنامه استاندارد به عنوان ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات استفاده شد. پرسشنامه دارای روایی و پایایی مناسب بود. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است. یافته های تحقیق نشان داد که رهبری توزیع شده ۰/۷۳ تغییرات توسعه فردی معلمان را پیش بینی می کند. همچنین نتایج تحلیل ابعاد آن هم تایید کننده این امر است.

واژه گان کلیدی: توسعه فردی، رهبری، رهبری توزیع شده، معلمان

---

[۱] گروه گروه آموزش متوسطه، آموزش و پرورش، استان اردبیل، اردبیل.
[۲] گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس اباد.
[۳] گروه آموزش ابتدایی، آموزش و پرورش، استان اردبیل، پارس اباد، ایران.

۱-مقدمه

مهم ترین رکن هر سازمانی را نیروی انسانی تشکیل می‌دهد که می تواند کشور را به سوی اهداف توسعه هدایت کند. امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی های اصلی دستیابی به مزیت رقابتی سازمانها قلمداد می شود. بنابراین بهبود بهره‌وری نیروی انسانی باید یکی از اهداف مهم هر سازمان و یا نهاد تلقی شده و برای آن برنامه ریزی دقیق و صحیحی را تدارک دید. (شهبازی، ۱۳۸۹). منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می دهند. از دغدغه های مهم بنگاه های اقتصادی موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق هستند باشند (عباسپور، ۱۳۸۲). بعضی اندیشمندان نظر دارند که در بحث توسعه منابع انسانی غیر از آموزش کارکنان به موضوعاتی از قبیل ویژگیهای شغلی، جذب و گزینش نیروی انسانی، حقوق و دستمزد مناسب، ارزشیابی کارکنان، ایجاد ارتباط و انگیزش کارکنان، رفاه کارکنان، بازنشستگی و موضوعاتی از این قبیل بایستی پرداخته شود، توسعه منابع انسانی را چنین تعریف کرده اند: «مجموعه سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از طرف سازمان و مدیریت در جهت بهبود و افزایش کارائی، بهره‌وری، انگیزش، توسعه کیفی، ارزیابی عملکرد، رضایت شغلی، بالندگی، خلاقیت، تلاش و به طور کلی رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به اهداف سازمان و کارکنان به کار گرفته می شوند» (قربانی ، ۱۳۹۴).

همچنین یکی از متغیر هایی که با توسعه منابع انسانی درارتباط می باشد رهبری توزیع شده می باشد. مفهوم اصلی رهبری توزیع شده تا سال ۱۹۵۰، مجهول بود، اما در قرن ۲۱، توسط اسپیلان[1](۲۰۰۲) و المور[2](۲۰۰۰) تجدید نظر شد. مدل رهبری قرن ۲۱، بر مفهوم تفویض مسئولیت در میان گروه های متعدد سازمانی درحالی که همه گروه ها به سوی ارزش ها، فرهنگ، نمادها و سنن مشترکی حرکت می کنند، تأکید دارد. هنگامی که رهبری توزیع شده از اواخر دهه ی ۱۹۹۰، مورد تجدیدنظر جدی قرار گرفت.

پژوهشگر و اندیشمند رهبری توزیع شده، پیتر گروون[3](۲۰۰۵) بود. در کار گروون (۲۰۰۵)، رهبری توزیع شده در دو اصطلاحِ رهبری توزیع شده به منزله ی رابطه ای پویا بین رهبران و پیروان؛ و رهبری توزیع شده به منزله ی تسهیم امور بین همه ی افراد، و مشارکت دادن دیگران در تکالیف و نقش های رهبری خلاصه می شود. (گروون،۲۰۰۰)، اسپیلان (۲۰۰۲)، رهبری را فرآیند شناسایی، کسب، تخصیص، همکاری، و کاربرد اجتماعی و فرهنگی منابع موردنیاز برای برقراری شرایط ممکن تدریس و یادگیری، تعریف کرد؛ ازاین رو، رهبری توزیع شده به منزله ی تجارب توزیع شده ی رهبری که در سراسر بافت اجتماعی و موقعیتی مدرسه گسترش یافته، تعریف می شود. پژوهشگر دیگر در زمینه ی رهبری توزیع شده، گوردون (۲۰۰۵) است. هدف گوردون معین کردن تأثیر رهبری توزیع شده بر موفقیت دانش آموزان بود و نتیجه گرفت که ابعاد رهبری توزیع شده در مدارسی که دارای تجارب رهبری هستند، عملکرد بالای مدارس از طریق موفقیت دانش آموزان سنجیده می شود. گفته شده است که افزایش تجزیه کلاس و رهبری کلاس درس و مشاهده مکرر آن توسط دیگر معلمان باعث بهبود احساس کارآمدی معلم و بهبود نگرش آنها نسبت

[1] Spillane
[2] Elmore
[3] Gronn

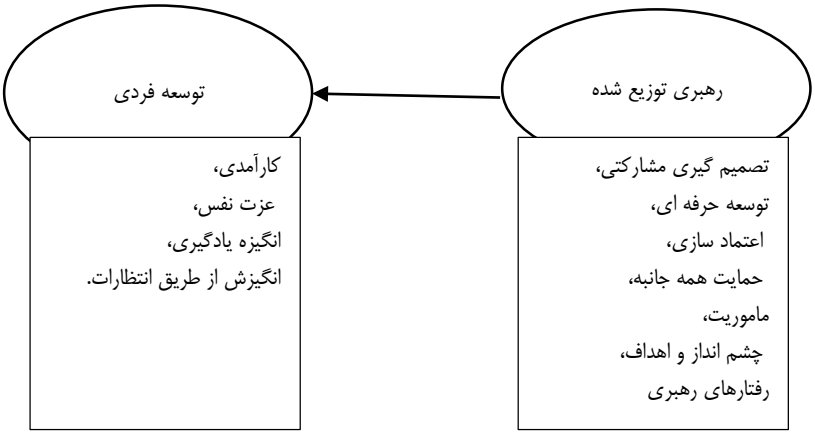
به توسعه حرفه ای شان می شود (یاسینی،۱۳۹۱). تحقیقات انجام گرفته نشان دادند که رهبری توزیع شده بر سلامت روان شناختی کارکنان و تجارب کاری آنان، تاثیر می گذارد (استوتن[1]و همکاران، ۲۰۱۱).
بنابراین سبک رهبری توزیع شده به واسطه وجود رابطه میان متغیرهای درون سازمانی (توسعه فردی کارکنان) بر اثربخشی سازمانی تأثیر می گذارد. در جامعه صنعتی امروز تأمین محیط سالم و ایمن از حقوق اساسی کارکنان سازمان به شمار می آید، تحقیقات نشان داده اند که سلامت محیط کار باعث بهره وری و اعتماد سازمانی کارکنان می گردد. براین اساس، برای شناخت سلامتی در محیط کار اول باید تعیین کننده های محیطی سلامت روانی شناخته گردد (گل پرور و همکاران، ۱۳۸۹).
با توجه به وجود مسائلی در ارتباط با رهبری توزیع شده و تاثیر این مشکل در توسعه فردی کارکنان تحقیق حاضر به بررسی رابطه این دو می‌پردازد و در صدد پاسخ به این است که رهبری توزیع شده در سازمان از چه وضعیتی برخوردار است؟ رابطه بین رهبری توزیع شده و توسعه فردی کارکنان چگونه می باشد؟ براساس پاسخ این پرسشها راههای کمک به سازمان در بالا بردن میزان توسعه فردی کارکنان کدام است؟ در کل سوال اصلی تحقیق حاضر دستیابی به این سوال است که رهبری توزیع شده چه تاثیری بر توسعه فردی کارکنان معلمان دارد؟

۲-مدل مفهومی

اصطلاح رهبری توزیع شده به منزله ی رابطه ای پویا بین رهبران و پیروان؛ و رهبری توزیع شده به منزله ی تسهیم امور بین همه ی افراد، و مشارکت دادن دیگران در تکالیف و نقش های رهبری تعریف کردند (گروون ، ۲۰۰۰) . توسعه فردی و یا توسعه شغلی و حرفه ای یک فرایند مستمر در خصوص ارزیابی نیازهای آموزشی هر فرد و برنامه ریزی برای رفع این نیاز ها است. این فرایند به شما کمک می کند که در خصوص دانش، عملکرد و یا موفقیت های خود فکر کنید و برای ارتقا و پیشرفت فردی، تحصیلی و آموزشی خود برنامه ریزی نمایید (کیشتدر[2] ۲۰۰۲) . فعالیت توسعه ی منابع انسانی شامل طراحی و ارائه آموزش ، پرورش و توسعه برای بهبود اثربخشی سازمانی می باشد (وودویک و باتستا[3] ۲۰۰۲).
این مدل براساس دیدگاهها و نظریه های گوردون (۲۰۰۵)، ایلمور(۲۰۰۰) و دیویس (۲۰۰۹) در قالب مدل عملیاتی درباره نقش رهبری توزیع شده به عنوان متغیر مستقل (تصمیم گیری مشارکتی، توسعه حرفه ای، اعتماد سازی، حمایت همه جانبه، ماموریت، چشم انداز و اهداف، رفتارهای رهبری) و توسعه فردی (خود کار آمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری، انگیزش از طریق سیستم و رویکرد سیستمی) به عنوان متغیر وابسته می باشد.

---

[1] Stoughton
[2] Keshtidar
[3] Woodwick A, Batiste



شکل ۱-مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل مفهومی فوق فرضیه ها زیر ارایه می شوذ:

فرضیه اصلی : رهبری توزیع شده بر توسعه فردی معلمان تاثیر دارد.

فرضیه های فرعی:

۱- تصمیم گیری مشارکتی بر توسعه فردی معلمان تاثیر دارد.

۲- توسعه حرفه ای اطلاعات و دانش در بین همگان بر توسعه فردی معلمان تاثیر دارد.

۳- تبیین چشم انداز و ماموریتهای سازمان برای کارکنان بر توسعه فردی معلمان تاثیر دارد.

۴- ایجاد اعتماد بر توسعه فردی معلمان تاثیر دارد.

۵- حمایت همه جانبه بر توسعه فردی معلمان تاثیر دارد.

۶- رفتار های رهبری بر توسعه فردی معلمان تاثیر دارد.

۳-روش تحقیق

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ امکان کنترل متغیرها از نوع تحقیقات غیرآزمایشی و در دسته‌بندی تحقیقات غیر آزمایشی از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان مقطع متوسطه شهر پارس آباد می‌باشد که تعداد آن‌ها بالغ بر ۲۹۰ نفر می‌باشند.

نمونه گیری به روش تصادفی ساده به صورت آنلاین است. برای تعیین حجم نمونه نیز از جدول مورگان استفاده شده است که طبق این جدول تعداد نمونه آماری برابر ۱۶۷ بدست آمده است.

در این پژوهش با توجه به اهداف تحقیق و اطلاعات مورد نیاز برای آزمون فرضیات پژوهش از دو پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

استفاده از پرسشنامه به عنوان ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات برای دستیابی به داده های مورد نظر.

بمنظور گرد آوری داده های مورد نیاز، از دو پرسشنامه استفاده گردید .

برای تهیه پرسشنامه ابتدا شاخص های هر یک از متغیر تعریف وبراساس آن پرسشنامه طراحی خواهد شد. وهمچنین پرسشنامه هایی که درباره موضوع ومتغیرهای مورد نظر تنظیم خواهد شد. بابررسی وتطبیق آن با جامعه آماری مود نظر ملاک طراحی تهیه پرسشنامه پژوهش حاضر قرار خواهد گرفت. سوالات پرسشنامه در سه بخش تنظیم گردیده که در ذیل بیان می گردد:

بخش اول : شامل سولات عمومی است این بخش شش سوال ار اعضاء خواسته که نوع جنسیت، وضعیت تاهل، سن، میزان تحصیلات، سابقه کار درسازمان مربوطه را مشخص نمایند.

بخش دوم : شامل سوالات اختصاصی ابعاد رهبری توزیع شده است که دراین بخش ۱۸ سوال درباره متغیر مستقل یا همان فرضیه های تحقیق، با توجه به مولفه های مورد بررسی در این تحقیق، انتخاب وطراحی شده است.

بخش سوم : شامل سوالات اختصاصی توسعه منابع فردی که دراین بخش ۹ سوال درباره متغیر وابسته انتخاب وطراحی خواهد شد.

در تحقیق حاضر با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه، روایی پرسشنامه به منظور اطمینان بیشتر و با توجه به ماهیت و اهداف تحقیق اعتبار محتوایی، با نظر خواهی اساتید، متخصّصین و صاحب نظران انجام گرفت و پس از تأیید پرسشنامه و انجام اصلاحات لازم، قابلیت اجرا کسب نمود.

برای تعیین پایایی از آزمون آلفای کرونباخ استفاده می شود. که شرح آن در جدول (۱) آورده شده است.

جدول ۱- پایایی کل پرسشنامه ها با استفاده از آلفای کرونباخ

ردیف	متغیر ها	آلفای کرونباخ
۱	کل پرسشنامه	۰/۹۱
۲	تصمیم گیری مشارکتی	۰/۷۶
۳	توسعه حرفه ای	۰/۷۴
۴	ماموریت ،چشم انداز و اهداف	۰/۷۹
۵	اعتماد	۰/۸۳
۶	حمایت همه جانبه	۰/۹۰
۷	رفتار های رهبری	۰/۷۴
۸	توسعه فردی	۰/۹۲

در این تحقیق در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی از روش‌های آماری استفاده شده است. برای داده پردازی و تحلیل آماری از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۶ استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

٤-یافته های تحقیق

برای تبیین توزیع جامعه نمونه از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف و جهت بررسی وضعیت ویژگی های رهبری توزیع شده در توسعه فردی استفاده گردید.

جدول ٢- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف جهت تعیین نرمال بودن توزیع متغیرهای تحقیق

آماره	رهبری توزیع شده	توسعه فردی
میانگین	٥١/١٨	۴٢/٧١
انحراف معیار	١١/٥٨	١٠/٩٩
مقدار Z کولموگروف- اسمیرنوف	٠/٧٩	٠/٧٥
سطح معنی داری	٠/٠٨	٠/٠٧

طبق نتایج جدول ٢ و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون برای سطح اطمینان ٠/٩٥ بیش از ٠/٠٥ است، بنابراین می توان گفت که توزیع متغیرهای رهبری توزیع شده و توسعه فردی نرمال است و جهت تحلیل فرضیات باید از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

برای تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق از رگرسیون چندگانه استفاده شده است.

فرضیه اصلی : رهبری توزیع شده بر توسعه فردی معلمان تاثیر وجود دارد.

برای فرضیه فوق دو فرض آماری به شرح زیر ارایه شد که در جداول زیر نتایج ارایه شده است:

فرضیه محقق : رهبری توزیع شده بر توسعه فردی معلمان تاثیر وجود دارد.

فرضیه صفر : رهبری توزیع شده بر توسعه فردی معلمان تاثیر وجود ندارد.

طبق نتایج جدول ٣ و با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ٠/٩٩ کمتر از ٠/٠١ است، بنابراین می توان گفت که فرضیه اصلی تایید می شود و بین رهبری توزیع شده با توسعه فردی رابطه مثبت معنی داری وجود دارد. ضریب همبستگی بین دو متغیر نیز برابر ٠/٧٣ است.

جدول ٣- خلاصه مدل رگرسیون

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
٠/٧۶٧[a]	٠/٥٧٢	٠/٥٧٠

طبق نتایج جدول (۴) ضریب همبستگی بین رهبری توزیع شده با توسعه فردی برابر ٠/٧۶ است و ضریب تعیین نیز برابر ٠/٥٧ است.

جدول ۴- نتایج تحلیل واریانس یکطرفه

	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری

رگرسیون	۱۱۲۱۷/۰۱۳	۱	۱۱۲۱۷/۰۱۳	۱۹۷/۹۷۵	۰/۰۰۰ b
اختلاف	۹۴۶۲/۰۰۵	۱۶۷	۵۶/۶۵۹		
کل	۲۰۶۷۹/۰۱۸	۱۶۸			

طبق نتایج جدول (۴) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون f برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است بنابراین می توان گفت که استفاده از مدل خطی رگرسیون بلامانع است و یا به عبارتی متغیر مستقل توان پیش بینی متغیر وابسته را دارد.

جدول ۵- نتایج ضریب رگرسیون تک متغیره

متغیر پیش بین	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	T	P
	B	SE	BETA		
مقدار ثابت	۷/۶۳۳	۲/۶۳۰		۲/۹۰۲	۰/۰۰۴
رهبری توزیع شده	۰/۷۰۵	۰/۰۵۰	۰/۷۳۷	۱۴/۰۷۰	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول (۵) و با توجه به اینکه سطح معنی داری خطای آزمون کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که فرضیه اصلی تایید می شود و رهبری توزیع شده ۰/۷۳ تغییرات توسعه فردی را پیش بینی می کند.

در جدول شماره ۶ نتایج مربوط به فرضیه های فرعی ارایه شده است.

جدول ۶- تجزیه رگرسیونی ابعاد رهبری توزیع شده با توسعه فردی منابع انسانی

متغیرهای مستقل	ضرایب استاندارد نشده	ضرایب استاندارد شده	ارزش تی	سطح معنی داری
	B	Beta	T	sig
تصمیم گیری مشارکتی	۱/۰۲۲	۰/۴۲۱	۲/۱۲۳	۰/۰۰۰
توسعه حرفه ای اطلاعات	۱/۲۹۸	۰/۳۶۲	۲/۷۵۴	۰/۰۰۰
تبیین چشم انداز و ماموریتهای	۱/۵۲۱	۰/۱۷۳	۲/۷۱۴	۰/۰۰۹
ایجاد اعتماد	۱/۸۲۴	۰/۲۵۴	۴/۱۱۳	۰/۰۰۰
حمایت همه جانبه	۱/۱۲۴	۰/۴۴۵	۳/۰۷۱	۰/۰۰۲

رفتار های رهبری	۲/۵۴۲	۰/۶۷۱	۵/۶۱۰	۰/۰۰۰

طبق نتایج جدول (۶) از این پنج متغیر، متغیر رفتار های رهبری با ضریب پیش بینی ۰/۶۷دارای بالاترین توان پیش‌بینی متغیر ملاک توسعه فردی منابع انسانی می باشد. در کل به ترتیب تصمیم گیری مشارکتی ۰/۴۲، حمایت همه جانبه ۰/۴۴، توسعه حرفه ای اطلاعات ۰/۳۶، ایجاد اعتماد ۰/۲۵ و تبیین چشم انداز و ماموریتهای ۰/۱۷ متغیر وابسته توسعه فردی منابع انسانی را تبیین و پیش‌بینی می نمایند.

۵- نتیجه گیری و پیشنهادات

با توجه به اینکه سطح معناداری خطای آزمون برای سطح اطمینان ۰/۹۹ کمتر از ۰/۰۱ است، بنابراین می توان گفت که فرضیه اصلی تایید می شود . نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که رهبری توزیع شده ۰/۷۳ تغییرات توسعه فردی را پیش بینی می کند. و نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات ساحتی و همکاران (۱۳۹۰)، جکی لومبی (۲۰۱۳)، یاسینی و همکاران (۱۳۹۱)، سیادت و همکاران (۱۳۸۹) همسو می باشد.

با توجه به تاثیر رهبری توزیع شده در توسعه فردی منابع انسانی در مورد مولفه های (تصمیم گیری مشارکتی، توسعه حرفه ای، اعتماد سازی، حمایت همه جانبه، ماموریت، چشم انداز و اهداف، رفتارهای رهبری) جهت افزایش توسعه فردی منابع انسانی موارد زیر به مدیران و مسئولین محترم اداره آموزش و پرورش توصیه می شود:

توصیه می شود که مدیران آموزش و پرورش به مقوله های ۱. مسئولیت پذیر بودن مدیر ۲. واگذاری مسئولیت تصمیم گیری به کار کنان ۳. تعیین و طرح ریزی اهداف به صورت مشارکتی با کار کنان اهیت زیادی بدهند.

در نتایج تحقیق بین توسعه حرفه ای با توسعه فردی منابع انسانی رابطه معنی داری وجود داشت و متغیر توسعه حرفه ای بر توسعه فردی منابع انسانی تاثیر داشت توصیه می شود که به مقوله بهبود مستمر یادگیری سازمانی اهمیت زیادی قائل بشوند. علاوه بر این مورد توصیه می شود ۱. توجه به پیشرفت و توسعه ی کارکنان آموزش ضمن خدمت ۲. انجام فعالیتهایی بر مبنای نیازهای حرفه ای فردی و نیاز های سازمان توجه بیشتری نمایند.

References

Abbaspour A. (2003). Advanced Human Resources Management (Approaches, Processes, Functions). 9th edition. Tehran: Samt Publications.

Garavan Thomas N. (2004). Exploring HRD: A Levels of Analysis Approach, Human Resource Development Review. 3(4): 417-441

Ghorbani M., (2015), The most effective human resource management practices in successful organizations, First International Comprehensive Management Conference of Iran

Golparvar, M., Nayiri, Sh., and Mahdad, A. (2010). A model for preventing job stress, emotional exhaustion, and deviant behaviors

through management, leadership, and moral values. Applied Psychology, 4(1 (13th issue), 7-25.

Gordon Z. (2005). The effect of distributed leadership on student achievement (Doctoral Dissertation, Central Connecticut State University. 33: 24-34.

Gronn P. (2000). Distributed properties : A new architecture for leadership. Educational Management and Administration, 28(3): 317-337.

Keshtidar M. (2002). A Study of the relationship between source of control and stress and compare between faculty managers and sporting groups and Non-Sporting group. Ph.d. dissertation Tehran University Tehran Iran. 60:159-170.

Shahbazi B, Vaezi M, Malekian M. (2010). Explaining the relationship between job design and performance of public high school teachers in regions 1-5 of Tehran. Quarterly Journal of Curriculum Planning, Knowledge and Research in Educational Sciences, Azad University, Khorasgan Branch. 25: 131.

Stoughton, Neal & Wong, Kit & Yi, Long. (2017). Competitive Corporate Social Responsibility. SSRN Electronic Journal. 10.2139/ssrn.3074776.

Woodwick A, Batiste L. (2002). Improving Practitioner Readiness for Strategic Organizational Roles: An Exploratory Study of Strategic Competence and its Role in Human Resource Development Practice, Vanderbilt University. P: 1.

Yasini A., Abbasian A., Yasini T. (2013). The role of distributed leadership style of managers on job performance of secondary school teachers in Mehran city: Presenting a model, Journal of New Approaches in Educational Management. 4(13): 33-50.

Yasini A., Reza Zeinabadi H., Noeh Ebrahim A., Arateh H. (2012). Investigating the mediating role of sense of efficacy in the influence of distributed leadership style on organizational commitment and job satisfaction of public school employees. Journal of Public Management. 4(4): 129-148.

Predicting Teachers' Personal Development Through Distributed Leadership

Nasim Sarvari, Naser Shadnam, Shahla Sahraei Khanmohammad

Abstract

Today's teachers must be experts in their work, that is, plan their lessons, communicate, manage, perform, and evaluate teaching-learning process activities more effectively, and at the same time, be adaptable, that is, be flexible with the needs and preferences of different students. Personal development or self-development refers to having personal strengths and characteristics that help teachers define and understand their teaching performance and themselves as individuals. The present study is a descriptive correlational research in terms of type. The statistical population of the present study is all secondary school teachers in Pars Abad city, which number is over 290 people. Sampling is done by simple random method online. The number of statistical samples was determined based on Morgan's table to be 167. A standard questionnaire was used as the main tool for collecting data. The questionnaire had appropriate validity and reliability. Also, multiple regression analysis test was used to analyze the data. The research findings showed that distributed leadership predicts 0.73 changes in teachers' personal development. The results of its dimensional analysis also confirm this.

Keywords: Personal development, leadership, distributed leadership, teachers