

## بررسی رابطه رهبری الهام‌بخش و یادگیری همیارانه با شادی جمعی دانش آموزان

<sup>۱</sup> سیما علیزاده، <sup>۲</sup> شهلا امیری میشکی

<sup>۱</sup> استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، میاندوآب، ایران.

[Alizadeh221@pnu.ac.ir](mailto:Alizadeh221@pnu.ac.ir)

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد، علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، ارومیه، ایران

اداره آموزش و پرورش شهرستان ارومیه، نازلو

[Sha.amiri1402@gmail.com](mailto:Sha.amiri1402@gmail.com)

09147182857

### چکیده

این پژوهش با هدف بررسی ارتباط میان رهبری الهام‌بخش و یادگیری همیارانه با شادی جمعی دانش آموزان انجام شده است. این مطالعه به روش توصیفی-همبستگی و در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ صورت گرفت. جامعه آماری شامل کلیه دانش آموزان مقطع ابتدایی در ناحیه ۲ ارومیه از استان آذربایجان غربی بوده که تعداد آن‌ها ۴۸۰۰۰ نفر است. بر اساس جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۳۸۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های مرتبط با رهبری الهام‌بخش، یادگیری همیارانه و شادی جمعی پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که بین رهبری الهام‌بخش و یادگیری همیارانه با شادی جمعی دانش آموزان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.

**کلید واژه‌ها:** رهبری الهام‌بخش، یادگیری همیارانه، شادی جمعی.

## مقدمه

یادگیری همیارانه یکی از رویکردهای نوین آموزشی است که در برخی از نظام‌های آموزشی جهان به عنوان جایگزینی برای پایان دادن به تسلط روش‌های سنتی شناخته می‌شود. این راهبرد در دهه‌های اخیر به عنوان یک رویکرد موثر در آموزش کلاس مطرح شده است. یادگیری همیارانه به نوعی روش آموزشی اطلاق می‌شود که در آن یادگیرندگان در گروه‌های کوچک، معمولاً متشکل از ۴ تا ۶ نفر، با همکاری یکدیگر به یادگیری مطالب می‌پردازند (غفاری و کاظم‌پور، ۱۳۹۱). این شیوه یادگیری، توانایی تبدیل یادگیری غیرفعال دانش‌آموزان به یادگیری فعال و سازنده را دارد (گرادی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). یادگیری همیارانه به عنوان یکی از روش‌های فعال یادگیری، توجه بسیاری از متخصصان را جلب کرده و اثربخشی خود را در رشد همه‌جانبه فراگیران به اثبات رسانده است (عباسی‌اصل، ۱۳۹۵). این روش، دانش‌آموزان را به پذیرش مسئولیت در قبال دانش خود تشویق کرده و فرصت مشارکت در بحث‌ها و دریافت بازخورد از فرآیند یادگیری‌شان را فراهم می‌آورد. از طریق این رویکرد، دانش‌آموزان به فرآیند خودراهنبری وارد شده و افکار خود را تغییر داده یا با همکاری گروهی مستقیم، آنها را به سوی اهداف مشترک هدایت می‌کنند. مشارکت فعال در این فعالیت‌های مشترک به تعامل در فعالیت‌های اجتماعی شباهت دارد و به تقویت مهارت‌های اجتماعی و همکاری آنها کمک می‌کند (سلطان و حسین<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). یادگیری همیارانه رویکردی دانش‌آموز محور بوده و هدف اصلی آن شرکت

<sup>1</sup> Grady

<sup>2</sup> Sultan & Hussain

فعال و معنا دار دانش آموز در فرایند تمرین و یادگیری است. در این مدل آموزشی برای رسیدن به هدف، دانش آموزان با یکدیگر در زیر گروه های کوچک، منظم و همگن تلاش می کنند هر فرد نه تنها مسئول یادگیری خود است، بلکه به تمامی هم گروه های خود نیز برای رسیدن به هدف جمعی مشترک کمک می کند (شمس، عبدلی و شمسی پور دهکردی، ۱۳۹۲).

اجتماعی بودن به عنوان یک ویژگی فطری بشر، همواره وی را وادار به کسب مهارت های ضروری، برای برقراری و حفظ روابط مناسب، به منظور زندگی در اجتماع می نماید (سیگنر و راینز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۹). با تحول جوامع و پیشرفت تفکر انسانی در قرن بیستم، موضوع نشاط به عنوان یک مقوله بین رشته ای در پژوهش های اجتماعی جایگاه ویژه ای یافته است (تمیزی فر، ۱۳۹۲). نشاط و شادی از احساسات بنیادی و مثبت به شمار می روند که از ضروری ترین نیازهای روانی و خواسته های فطری انسان هستند. این موضوع که نقش مؤثری در بهبود فردی و اجتماعی از طریق ایجاد خرسندی، خوش بینی، امید و اعتماد دارد، از دیرباز ذهن بشر را به خود مشغول کرده و تلاش برای بهره گیری از آن در مسیر توسعه اجتماعی اهمیت زیادی پیدا کرده است (شریف زاده و همکاران، ۱۳۹۶). از این رو، شادکامی در سال های اخیر به عنوان یکی از کلیدی ترین مؤلفه های رفاه و توسعه اجتماعی، جایگاه مهمی در ادبیات مربوط به توسعه و سیاست گذاری اجتماعی و رفاهی پیدا کرده است (مرادی و هزارجریبی، ۱۳۹۸). در این راستا، تین بر این باور است که سنت سیاست گذاری اجتماعی، که با هدف کاهش معضلات اجتماعی نظیر آلودگی محیط، جهل، فقر، بطالت و بیماری شکل گرفت، نشان می دهد که دانشمندان اجتماعی باید به سیاست گذاران پیشنهاد کنند برای تقویت زندگی های مطلوب و جامعه ای بهتر، مفهوم «نشاط» را به عنوان محور اصلی مورد توجه قرار دهند (تین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). در سال های اخیر، آثار علمی در علوم اجتماعی در رابطه با نشاط و بهزیستی ذهنی افزایش یافته است. در سطح فردی، محققان بر تعیین

<sup>3</sup> Segner & Rynes

<sup>4</sup> Thin

کننده های بهزیستی ذهنی متمرکز شده اند و یا سیاست های ملی در سطح کلان را مورد ملاحظه قرار داده اند، اما این موضوعی متفاوت و اصیل تر اتخاذ می کند مبنی بر آنکه شادی جمعی نور تازه ای بر گفتمان سیاست گذاری محور می تاباند که بر سطح میانی متمرکز هستند، به طوریکه معتقد است شادی جمعی از طریق روزنه های فرهنگی و اجتماعی به واسطه تعاملات روزمره در خانواده ها، مدارس، محلات یا محل کار باز تولید می شود.

مفهوم رهبری همواره به عنوان موضوعی اساسی مورد توجه اندیشمندان رشته های مختلف قرار گرفته و تحقیقات گسترده ای در این حوزه انجام شده است. پژوهشگران علوم اجتماعی و انسانی، رهبری را پدیده ای پراهمیت و درخور توجه می دانند. از اوایل قرن بیستم، رهبری به عنوان یکی از مباحث کلیدی در علم مدیریت مطرح بوده است (گاند-لو، لیو و یانگ، ۲۰۱۲). کیفیت عملکرد آموزشی نیروی انسانی توانمند می تواند پیشرفت های چشمگیری را برای سازمان ها به ارمغان آورد. البته، ویژگی ها و ظرفیت های فردی معلمان، علاوه بر وظایف حرفه ای آن ها، نقشی کلیدی در افزایش اثربخشی و بهبود عملکردشان ایفا می کند. مطالعات نشان داده اند که ناکارآمدی رویکردهای سنتی رهبری نظیر رویکرد صفات مشخصه، رفتاری و اقتضایی، محققان را در دو دهه اخیر به سوی رویکردهای نوین رهبری سوق داده است. این رویکردها شامل رهبری الهام بخش، خدمت گزار، فرهمند، خودرهبری، دموکراتیک و آینده نگر می شوند که محور مشترک آن ها آینده نگر است (فردیان و همکاران، ۱۴۰۱). رهبری به عنوان یکی از ارکان اصلی سازمان، قادر است با رفتارهای خود عملکرد کارکنان را تقویت یا تضعیف کند و در نهایت منجر به موفقیت یا شکست سازمان شود (کریش، ۲۰۱۲).

رهبری مؤثر باید با هدایت تلاش های کارکنان، بستری برای تحقق اهداف سازمان فراهم آورد. در نبود رهبری، اتصال میان اهداف فردی و سازمانی ممکن است تضعیف یا گسسته شود. از این رو، رهبری یکی از عوامل تأثیرگذار در معادله پیچیده عملکرد شغلی کارکنان به شمار می آید. رهبری اثربخش می تواند کارکنان را به سوی تحقق اهداف سازمان

هدایت کند و آن‌ها را ترغیب کند تا اهداف خود را با اهداف سازمان همسو ببینند و با انگیزه و رضایت بیشتر فعالیت کنند. سبک رهبری در سازمان‌ها با عوامل روانی-اجتماعی کارکنان ارتباط مستقیم دارد و می‌تواند این عوامل را تقویت یا تضعیف کند (فردیان، ۱۴۰۰).

از جدیدترین دیدگاه‌ها در مورد رهبری، می‌توان دیدگاه رهبری الهام‌بخش را نام برد. رهبری الهام‌بخش از جدیدترین سبک‌های رهبری است که بسیار مورد توجه قرار گرفته است. مزایای بسیاری برای این سبک رهبری شناخته شده است؛ از جمله رضایت شغلی، افزایش بهره‌وری سازمان و کاهش استرس بین‌زیردستان. رهبران تحول‌آفرین در باورها، ارزش‌ها و اهداف پیروان نفوذ کرده و تاثیر فوق‌العاده‌ای در پیروان خود به جای می‌گذارند. آنها از طریق گفتار و کردارشان کل سازمان را دچار تحول می‌کنند. پیروان این رهبران نسبت به آنها احساس اعتماد و وفاداری می‌کنند. نفوذ رهبران تحول‌آفرین از طریق کلمات، گفتگو، بینش و الهام بخشی به دیگران است (شاه منصوری و همکاران، ۱۳۹۴). رهبران تحول‌آفرین با بهره‌مندی از عواملی چون نفوذ آرمانی، تحریک ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظات فردی، قادر خواهند بود موجبات تغییرات بنیادین در نگرش‌ها و ادراکات کارکنان و همچنین فرهنگ سازمانی را فراهم نموده و از این طریق قابلیت‌های مورد نیاز در جهت توفیق سازمان را ارتقا دهند. افزون بر این، کارکنان امروزه باید پاسخگوی آنچه در محل کارشان اتفاق می‌افتد باشند و در پاسخ به افزایش ابعاد نقش، کارکنان نیاز دارند تا بیشتر در محل کار خویش، توانمند باشند (رستمی، خوش‌کنش، آقازیارتی و ملک‌شیخی، ۱۳۹۶).

کریمی مونقی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی مطرح کردند که پس از بکارگیری روش یادگیری همیارانه، میانگین خرده‌آزمون‌های باورهای انگیزشی و راهبردهای خودتنظیمی در گروه یادگیری همیارانه به طور معناداری بیشتر از گروه سخنرانی بود. این پژوهش‌گران چنین نتیجه‌گیری نمودند که به کارگیری روش‌های آموزشی فعال، باعث مشارکت بیشتر دانشجویان در موضوعات آموزشی شده تا زمینه برای افزایش باورهای انگیزشی و راهبردهای خود

تنظیمی فراهم گردد. رستمی و همکاران (۱۳۹۶)، در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی" به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری و خودکارآمدی کارکنان و همچنین بین فرهنگ سازمانی و خودکارآمدی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد. شاه منصوری و سکوت آرانی (۱۳۹۴) در تحقیقی با عنوان "تاثیر سبک رهبری الهام بخش بر خودکارآمدی کارکنان در شهرداری شهرستان آران و بیدگل" به این نتیجه رسیدند که تاثیر سبک رهبری الهام بخش و کلیه ابعاد آن بر خودکارآمدی کارکنان مثبت و معنادار می باشد. سنجقی، فرهی بوزنجانی و حسینی سرخوش (۱۳۹۰) در مقاله خود با عنوان "تاثیر رهبری الهام بخش بر فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در یک سازمان دفاعی" به این نتیجه رسیدند که رهبری الهام بخش قادر است از راه فرهنگ سازمانی بر روی تعهد سازمانی کارکنان در سازمان مورد مطالعه اثر گذار باشد.

انجام تحقیق در زمینه بررسی رابطه بین رهبری الهام بخش و یادگیری همیارانه با شادی جمعی دانش آموزان اهمیت و ضرورت بسیاری دارد. این موضوع نه تنها می تواند به ارتقای کیفیت آموزش و پرورش کمک کند، بلکه می تواند به توسعه مهارت های اجتماعی دانش آموزان، بهبود عملکرد تحصیلی آنان، پیشگیری از مشکلات اجتماعی و حتی توسعه تحول سازمانی در مدارس کمک نماید. با فهم بهتر این روابط، می توان به طراحی سیاست ها و برنامه های آموزشی مؤثر و کارآمد دست یافت و در نتیجه، به بهبود کیفیت آموزش و پرورش و توسعه فردی و اجتماعی دانش آموزان کمک کرد. با عنایت به مطالب بیان شده، این تحقیق در صدد آن است که به بررسی رابطه رهبری الهام بخش و یادگیری همیارانه با شادی جمعی در بین دانش آموزان بپردازد.

## فرضیه های تحقیق

۱- بین رهبری الهام بخش و شادی جمعی دانش آموزان، رابطه معناداری وجود دارد.



۲- بین یادگیری همیارانه و شادی جمعی دانش آموزان، رابطه معناداری وجود دارد.

۳- رهبری الهام بخش و یادگیری همیارانه می توانند شادی جمعی دانش آموزان را پیش بینی کنند.

## روش تحقیق

این پژوهش با هدف بررسی یک موضوع خاص در مقطع ابتدایی ناحیه ۲ ارومیه انجام شده است. از نظر هدف، تحقیق حاضر از نوع کاربردی است، زیرا نتایج آن می تواند در بهبود فرآیندهای آموزشی و مدیریتی مورد استفاده قرار گیرد. از نظر روش اجرا، این پژوهش در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار می گیرد. در چنین تحقیقاتی، روابط میان متغیرها به صورت دقیق و واقعی مورد بررسی قرار گرفته و بر اساس داده های آماری، تحلیل هایی به منظور درک بهتر پدیده ها انجام می شود.

جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه دانش آموزان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ ارومیه در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ است که برآورد شده تعداد این جامعه آماری حدود ۴۸,۰۰۰ نفر باشد. برای تعیین حجم نمونه مورد نیاز، از جدول کرجسی- مورگان استفاده شده است. بر اساس این جدول، تعداد ۳۸۱ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. روش نمونه گیری تصادفی ساده به کار گرفته شد تا تمام اعضای جامعه آماری شانس یکسانی برای انتخاب شدن داشته باشند و از هرگونه bias در انتخاب نمونه جلوگیری شود.

جهت جمع آوری داده ها و آزمون فرضیه ها، از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. پرسشنامه ها به گونه ای طراحی و انتخاب شده اند که بتوانند به صورت علمی و دقیق، اطلاعات مرتبط با متغیرهای پژوهش را گردآوری کنند:

یادگیری همیارانه پرتو سابوریت و همکاران (۲۰۲۲):

برای متغیر یادگیری همیارانه از پرسشنامه استاندارد پريتو سابوریت و همکاران (۲۰۲۲) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۹ گویه می باشد که یادگیری همیارانه را در ۵ بعد اندازه گیری می نماید. مقیاس اندازه گیری گویه های این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ گزینه ای لیکرت می باشد که از خیلی کم تا خیلی زیاد طبقه بندی شده است. روایی این پرسشنامه به صورت محتوایی مورد تایید قرار گرفته است. در پژوهش پريتو سابوریت و همکاران (۲۰۲۲) روایی این پرسشنامه در بین ۴۰۰۴ نفر مورد تایید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه در فایل داده ها، ۰.۹۶۸ بدست آمد. همچنین پایایی آن در پژوهش پريتو سابوریت و همکاران (۲۰۲۲) ۰.۹۳۸ و در این پژوهش، ۰.۹۶۸ بدست آمد.

**پرسشنامه نشاط آکسفورد (OHQ)، هیلز و آرگایل (۲۰۰۲):** به منظور سنجش شادی جمعی در این مطالعه از پرسشنامه نشاط آکسفورد (OHQ)، با ۲۹ پرسش ۴ گزینه ای و هفت عامل شامل (رضایت از زندگی، خود کارآمدی، همدلی، چشم انداز مثبت، بهزیستی، بشاش بودن و عزت نفس) استفاده شد (هیلز و آرگایل، ۲۰۰۲). پرسشنامه نشاط آکسفورد نسخه اصلاحی فهرست نشاط آکسفورد (OHI) در سنجش بهزیستی ذهنی است. در نسخه اصلاحی، پاسخ دهی از شکل انتخاب چهار گزینه یا صفر تا سه به طیف وسیع تری از مقیاس لیکرت (۱=کاملاً مخالفم تا ۶=کاملاً موافقم) تغییر کرده است. ضریب همسانی درونی پرسشنامه ۰/۹۱ و ضریب همبستگی سؤالات بین ۰/۰۴ - و ۰/۶۵ با میانگین ۰/۲۸ گزارش شده است، همچنین همبستگی نمرات پرسشنامه با فهرست نشاط آکسفورد ۰/۸۰ گزارش شده است.

**پرسشنامه رهبری الهام بخش** پرسشنامه رهبری الهام بخش توسط باس و آلیو (۱۹۹۷) طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۲۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه پنج بعد نفوذ آرمانی (رفتار)؛ نفوذ آرمانی (صفات)، ترغیب ذهنی، ملاحظات فردی و انگیزش الهام بخش را مورد سنجش قرار می دهد. برای بررسی روایی این پرسشنامه نیز از روش اعتبار محتوا استفاده شده است. بدین صورت که پرسشنامه به



تعدادی از صاحب نظران و اساتید راهنما و مشاور داده شده و از آنها در مورد سوالات و ارزیابی فرضیه ها نظرخواهی گردید که به اتفاق پرسشنامه را تایید نمودند. در این پژوهش، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۷۲۱ محاسبه گردید.

## یافته ها

در ابتدا به بررسی پیش فرض نرمال بودن داده ها پرداخته شد و جهت انجام این کار، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

جدول (۱) آزمون کلموگروف - اسمیرنوف

| متغیر            | میانگین | انحراف<br>استاندارد | مقدار Z | سطح معناداری |
|------------------|---------|---------------------|---------|--------------|
| شادی جمعی        | ۳/۱۲    | ۰/۴۷                | ۱/۰۹    | ۰/۰۷         |
| رهبری الهام بخش  | ۳/۱۳    | ۰/۴۴                | ۱/۰۷    | ۰/۰۶         |
| یادگیری همیارانه | ۲/۲۵    | ۰/۴۸                | ۱/۱۲    | ۰/۰۷         |

با توجه به نتایج آزمون کالموگروف- اسمیرنوف در جدول (۱)، متغیرهای پژوهش نرمال می باشند؛ زیرا سطح معناداری کلیه مقادیر Z در هریک از متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد ( $p > 0.05$ ).

**فرضیه اول: - بین رهبری الهام بخش و شادی جمعی دانش آموزان، رابطه معناداری وجود دارد.**

جدول (۲) بررسی رابطه بین رهبری الهام بخش و عملکرد آموزشی معلمان

| رابطه متغیرها   | شادی جمعی دانش آموزان |
|-----------------|-----------------------|
| رهبری الهام بخش | ضریب همبستگی          |
|                 | ۰/۷۰                  |
|                 | سطح معناداری          |
|                 | ۰/۰۰۰۱                |
|                 | نتیجه                 |
|                 | تایید                 |
|                 | تعداد                 |
|                 | ۳۸۱                   |

براساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۲)، بین رهبری الهامبخش و شادی جمعی دانش آموزان ( $p=0/0001$  و  $r=0/70$ ) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ( $p<0/01$ ) و افزایش رهبری الهامبخش باعث ارتقای شادی جمعی دانش آموزان خواهد شد.

**فرضیه دوم: - بین یادگیری همیارانه و شادی جمعی دانش آموزان، رابطه معناداری وجود دارد.**

جدول (۳) بررسی رابطه بین تبادلی دانش ضمنی و عملکرد آموزشی معلمان

| رابطه متغیرها    |              | شادی جمعی دانش آموزان |
|------------------|--------------|-----------------------|
| یادگیری همیارانه | ضریب همبستگی | ۰/۷۳                  |
|                  | سطح معناداری | ۰/۰۰۰۱                |
| نتیجه            |              | تایید                 |
| تعداد            |              | ۳۸۱                   |
| در سطح ۰/۰۵      |              |                       |

طبق نتایج آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳)، بین یادگیری همیارانه و شادی جمعی دانش آموزان ( $p=0/0001$ ) و ( $r=0/68$ ) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ( $p<0/01$ ). بر این اساس با افزایش یادگیری همیارانه، شادی جمعی دانش آموزان افزایش می یابد و بالعکس.

**فرضیه سوم: رهبری الهامبخش و یادگیری همیارانه می توانند شادی جمعی دانش آموزان را پیش بینی کنند.**

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه

| متغیرهای پیش بین | متغیر ملاک | F      | P     | R    | R <sup>2</sup> | $\beta$ | t    | p     |
|------------------|------------|--------|-------|------|----------------|---------|------|-------|
| رهبری الهامبخش   | شادی       | ۱۳۷/۰۶ | ۰/۰۰۰ | ۰/۴۹ | ۰/۵            | ۰/۳۸    | ۵/۱۱ | ۰/۰۰۰ |
| یادگیری همیارانه | جمعی       |        |       |      |                | ۰/۳۵    | ۷/۱۶ | ۰/۰۰۰ |

بر اساس نتایج جدول ۴ مقدار آماره آزمون برای بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش برابر با  $137/06$  که در سطح  $(P=0/001)$  معنی دار است. مقدار  $R^2$  نشان می دهد که  $0/50$  از واریانس شادی جمعی بوسیله رهبری الهام بخش و یادگیری همیارانه تبیین می شود. همچنین نگاهی به ضرایب رگرسیون بیانگر آن است رهبری الهام بخش  $(\beta=0/38)$  و یادگیری همیارانه  $(\beta=0/35)$  می توانند به طور مثبت و معنی داری شادی جمعی را پیش بینی کنند.

## بحث و نتیجه گیری

در تحقیقات متعددی که در زمینه بررسی ارتباط میان رهبری الهام بخش، یادگیری همیارانه و شادی جمعی دانش آموزان انجام شده است، نتایج متفاوت و گاه قابل توجهی حاصل شده که همگی بر اهمیت و تأثیر مثبت این عوامل در محیط های آموزشی و تربیتی تأکید دارند. برای نمونه، مطالعه ای که توسط کریمی و همکاران در سال ۱۳۹۳ انجام گرفت، نشان داد که به کارگیری روش یادگیری همیارانه می تواند منجر به افزایش چشمگیر میانگین نمرات خرده آزمون های مربوط به باورهای انگیزشی و راهبردهای خودتنظیمی دانش آموزان گردد. این یافته ها بر تأثیر مؤثر همکاری و تعامل بین دانش آموزان در تقویت انگیزه و خودتنظیمی آنان در فرآیند یادگیری تأکید دارد.

در پژوهش دیگری که توسط رستمی و همکاران در سال ۱۳۹۶ صورت گرفت، ارتباطی مثبت و معنادار بین سبک رهبری الهام بخش و خودکارآمدی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی مورد تأکید قرار گرفت. این مطالعه نشان داد که رهبری الهام بخش می تواند با ایجاد انگیزه و اعتماد به نفس در کارکنان، آنها را در جهت بهبود عملکرد و توسعه فردی و حرفه ای خود حمایت کند. همچنین، تحقیق شاه منصور و سکوت آرانی در سال ۱۳۹۴ نیز نشان داد که سبک رهبری الهام بخش تأثیرات مثبتی بر خودکارآمدی کارکنان در سازمان های مختلف دارد و می تواند به تقویت روحیه و اعتماد به نفس آنان کمک کند.

در ادامه، سنجشی و همکاران در سال ۱۳۹۰ به این نتیجه رسیدند که رهبری الهام‌بخش با تأثیرگذاری بر فرهنگ سازمانی، می‌تواند نقش مهمی در تقویت تعهد سازمانی کارکنان ایفا کند و به این ترتیب موجب بهبود عملکرد کلی سازمان شود. این نتایج به وضوح نشان می‌دهند که رهبری الهام‌بخش و یادگیری همیارانه می‌تواند در ساختارهای آموزشی و سازمانی به عنوان عواملی اساسی برای ارتقاء کیفیت آموزش و پرورش، توسعه مهارت‌های اجتماعی و تحصیلی و افزایش خودکارآمدی و تعهد کارکنان مورد توجه قرار گیرند.

این مطالعات در مجموع حاکی از این هستند که استفاده از روش‌های آموزشی فعال، نظیر یادگیری همیارانه و سبک‌های رهبری الهام‌بخش، می‌تواند اثرات مثبتی در ایجاد فضایی پویا و مشارکت‌جویانه در محیط‌های آموزشی و سازمانی داشته باشد. این تأثیرات به صورت مستقیم و غیرمستقیم می‌توانند موجب افزایش انگیزه، ارتقاء عملکرد فردی و سازمانی و تقویت حس تعلق و تعهد در میان اعضای گروه شوند. به همین دلیل، در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی و مدیریتی باید به این عوامل و اصول مرتبط با آنها توجه ویژه‌ای داشته باشیم. توجه به این موضوعات می‌تواند به بهبود کیفیت عملکرد و دستیابی به اهداف آموزشی و سازمانی کمک کند و محیط‌هایی مؤثر و شاداب برای دانش‌آموزان و کارکنان فراهم آورد.

## منابع

- تمیزی فر، ریحانه. (۱۳۹۲). تحلیل جامعه‌شناختی عوامل مؤثر بر نشاط اجتماعی شهر اصفهان: دفتر تبلیغات اسلامی حوزه علمیه قم.
- رستمی، مهدی، خوش کنش، ابوالقاسم، آقا زیارتی، علی و ملک شیخی، سمیه. (۱۳۹۶). بررسی رابطه سبک رهبری با فرهنگ سازمانی و نقش آن در خودکارآمدی و اشتیاق کاری کارکنان دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره نهم، شماره ۲۱: ۴۸-۴۳.
- شاه منصوری، اشرف، سکوت آرانی، مهدی. (۱۳۹۴). تأثیر سبک رهبری بر خودکارآمدی کارکنان (در شهرداری شهرستان آران و بیدگل)، مجله مدیریت توسعه و تحول، شماره ۲۸، صص ۱۱-۱۹.
- شریف زاده، حکیمه السادات، میر محمد تبار، سید احمد، و عدلی پور، صمد. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر نشاط اجتماعی در ایران؛ فرا تحلیلی از تحقیقات موجود. راهبرد فرهنگ، ۱۰(۴۰)، ۱۵۹-۱۸۰.

شمس، امیر؛ عبدلی، بهروز و شمی پور دهکردی، پروانه (۱۳۹۲). مقایسه تأثیر رویکردهای یادگیری مشارکتی، رقابتی و انفرادی بر عوامل منتخب آمادگی جسمانی و حرکتی دانش‌آموزان: نقش واسطه‌گری کمال‌گرایی و عزت نفس. رفتار حرکتی، روانشناسی مدرسه. ۲(۵): ۳۲-۴۶.

عباسی اصل، رویا (۱۳۹۵). مقایسه اثربخشی سه روش یادگیری مشارکتی بر مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان دختر پایه دوم راهنمایی. رویکردهای نوین آموزشی، ۱(۱): ۱۲۴-۱۰۵.

غفاری، خلیل و کاظم پور، اسماعیل (۱۳۹۱). تأثیر روش یادگیری مشارکتی در رشد مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱(۲): ۸۷-۱۰۶.

فردیان، رحیم؛ کیهان، جواد و زنوزی، فرح (۱۴۰۱). رابطه رهبری آینده‌نگر با تیم‌پذیری مدیران: نقش میانجی نوآوری باز. پژوهش در آموزش ابتدایی. دوره چهارم، شماره ۳۰: ۱۸-۲۰.

فردیان، رحیم (۱۴۰۰). شناسایی عوامل موثر بر توسعه فرهنگ کارآفرینی؛ تاملی بر دیدگاه معلمان و مدیران دوره دوم متوسطه ناحیه ۲ ارومیه، اولین کنفرانس ملی مطالعات کاربردی در فرآیندهای تعلیم و تربیت، بندرعباس.

کریمی مونقی، حسین؛ محمدی، اعظم؛ صالح مقدم، امیر رضا؛ غلامی، حسن؛ کارشکی، حسین و زمانیان، نازنین (۱۳۹۳). مقایسه تأثیر آموزش به روش یادگیری مشارکتی و سخنرانی بر باورهای انگیزشی و راهبردهای یادگیری خودتنظیمی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۴ (۵)، ۴۰۲.

مرادی، سجاد، و هزارجریبی، جعفر (۱۳۹۸). تحلیل عوامل و راهبردهای مؤثر بر ارتقای شادکامی در استان ایلام. جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، ۳۰ (پیاپی ۷۳)، ۳۹-۷۲.

Grady, S. E. (2011). *Team-based learning in pharmacotherapeutics*. American Journal of Pharmaceutical Education, 75(7), 136.

Segner, C., & Rynes, K. (2009). *The mediating role of positive relations with others in associations between depressive symptoms, social skills and perceived stress*.

Sultan, S., & Hussain, I. (2012). *Comparison between individual and collaborative learning: determining a strategy for promoting social skills and self-esteem among undergraduate students*. J Educ Res, 15(2), 35-44.

Guand-Lu, D., Liu, P., & Yong, Z. (2012). *Organizational Justice as a Moderator of Relationship between Transformational Leadership and Organizational Commitment*. International Journal of Humanities and Social Sciences, 2(15), PP. 116-122.

. Kiersch, C. E, (2012), *A Multi-level Examination of Authentic Leadership and Organizational Justice in Uncertain times*, Doctoral dissertation, University of Fort Collins, Colorado.