

رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران مدارس با میزان رضایت‌مندی دبیران تربیت‌بدنی

رضا رضائی*^۱، فاطمه زمانی علویجه^۲

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران، دبیر تربیت‌بدنی شهرستان اسدآباد، همدان، ایران

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

چکیده:

هدف از این پژوهش، تعیین رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران مدارس با میزان رضایت‌مندی دبیران تربیت‌بدنی بود. روش این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از لحاظ استراتژی توصیفی و از نوع همبستگی بود و به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری تحقیق را کلیه دبیران تربیت‌بدنی شهرستان اسدآباد تشکیل دادند. نمونه آماری شامل ۴۲ نفر بودند و با توجه به برابر بودن نمونه آماری با جامعه آماری، نمونه آماری به صورت تمام شمار در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه سبک رهبری ایلمور (۲۰۰۰) و رضایت‌شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷) بود که بین نمونه‌های آماری تقسیم شد. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید ۹ نفر از اساتید مدیریت ورزشی رسیده و ثبات درونی و ثبات زمانی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (جدول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی‌داری $p \leq 0/05$ ، رگرسیون خطی ساده چند متغیره، آزمون F) استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین سبک رهبری توزیعی و رضایت درونی، سبک رهبری توزیعی و رضایت بیرونی و سبک رهبری توزیعی و رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بنابراین، با توجه به نتایج کسب‌شده مدیران مدارس باید در انجام امور مدرسه به معلمان اعتماد و اختیار بیشتری بدهند تا موجب ایجاد رضایت معلمان شود.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، توزیعی، مدیر، رضایت‌مندی، تربیت‌بدنی

*ایمیل نویسنده مسئول: reza75rezaei96@gmail.com

مقدمه:

رهبری از پیدایش زندگی اجتماعی انسان‌ها به وجود آمده است. وقتی که جمعی از افراد در کنار هم قرار می‌گیرند، زندگی اجتماعی را شروع می‌کنند و بر یکدیگر تأثیر می‌گذارند؛ مشخص است که تأثیر افراد بر یکدیگر مساوی نیست، در این میان یکی فعال‌تر عمل می‌کند و نقش پررنگ‌تری را دارد و بدین ترتیب موجب می‌شود تأثیر بیشتری بر باقی افراد بگذارد که در نهایت باعث شروع پیدایش رهبری می‌گردد (رضائی، ۱۴۰۱). رهبری دربرگیرنده یک رابطه نفوذی می‌باشد که هدف آن حرکت سازمان‌ها یا گروهی از مردم به سوی اهداف تعیین‌شده است که بر دسته‌بندی ارزش‌ها و ایجاد اهداف متقابل وابسته است (مرادی، نوربخش و نوربخش، ۱۳۹۸). یوکل^۱ (۲۰۰۹) بیان می‌کند رهبری نه تنها اثر مثبتی بر عملکرد سازمانی دارد، بلکه بر رضایت شغلی کارکنان، رضایت رهبران و انگیزش کارکنان و سرانجام بر خلاقیت نیز مؤثر است. مدیر به‌مثابه رهبر، با بهره‌گیری از سبک صحیح رهبری، می‌تواند سبب افزایش رضایت شغلی کارکنان و بهره‌وری سازمان خویش شود. رهبری، خودکامگی و استبداد نیست، مهارت‌های رهبری تسلط بر دیگران محسوب نمی‌شود، بلکه توانمند کردن آن‌ها برای نمایش بهترین عملکرد است (کارگر و سلطانی، ۱۳۹۴، ص ۲۴۸). زمانی که به سبک رهبری^۲ اشاره می‌شود، منظور مجموعه رفتارهایی است که مفهوم رهبری خاصی را بیان می‌کند (هرمن و فلفه^۳، ۲۰۱۴). سبک رهبری بیان‌کننده فرایندی رفتاری همراه با ماهیت بین فردی می‌باشد، که به دنبال تأثیر و به وجود آوردن انگیزه در اعضا برای تحقق اهداف سازمان می‌باشد (خاکساری، صابونچی و سلیمانی، ۱۳۹۸). رهبر نیز فردی است باتجربه، با مهارت و نیازهایی که به آن فرد اختصاص دارد. سبک‌های رهبری فردی نیز قابل تغییر است، زیرا تجربه رهبر تغییر می‌کند، مهارت‌های جدیدی کسب می‌کند و یا نیازهای شخصی‌اش تغییر می‌کنند (بورلند، کان و بورتون^۴، ۲۰۱۵). یکی از سبک‌های نوین رهبری، سبک رهبری توزیعی است. رهبری توزیعی^۵ گونه‌ای از رهبری مبتنی بر اعتماد و تفویض کامل وظایف با تأکید بر نقش اعضا در پیشبرد اهداف است (ایلز و فنگ^۶، ۲۰۱۱). در این سبک رهبری، مؤثرترین فاکتور در دستیابی به اهداف، اعضا و کارکنان می‌باشند که باید دارای بیشترین مشارکت در پذیرش مسئولیت‌ها و انجام آن‌ها باشند. رویکرد رهبری توزیعی به معنای تسهیم قدرت و انجام هرچه بیشتر امور به دست معلمان می‌باشد (ناستی‌زایی، کاشانیان و قاینی‌نژاد، ۱۳۹۶). سبک رهبری توزیع‌شده سبب ایجاد زمینه اعتمادسازی در درون مدرسه (بین معلم و مدیر^۷) می‌گردد که به نوبه خود باعث به وجود آمدن سلامت سازمانی و مشارکت گسترده معلمان در امور مدارس می‌شود (عزیزی، پورکریمی و میرکمالی، ۱۳۹۶). رهبری توزیع‌شده با کاهش کنترل بوروکراتیک در جهت همکاری کارکنان با یکدیگر هم‌راستا است (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۶). اسپیلان، هالورسون و دیاموند^۸ (۲۰۰۱) بیان کردند که توزیع فرایند رهبری در بین معلمان و دیگر ذینفعان، در وهله اول سبب احساس تعلق در افراد شده و به تبع بهبود عملکرد شغلی و تعهد سازمانی را موجب می‌شود. متیو^۹ (۱۹۹۱) نیز اشاره می‌دارد که رهبری توزیعی در مدرسه، سبب ایجاد حمایت عاطفی برای معلمان می‌شود و به صورت مستقیم موجب بهبود عملکرد شغلی آن‌ها می‌شود.

1. Yukl

2. Leadership Style

3. Herrmann & Felde

4. Borland, Kane & Burton

5. Distributive

6. Iles & Feng

7. Manager

8. Spillane, Halverson & dyamond

9. Mathieu

طبق یافته پور صفر، رضایی و هزاری (۱۴۰۰) مشخص شد که رهبری توزیعی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتار شهروندی معلمان و اثربخشی مدارس دارد. سطوح بالاتر رفتار شهروندی در معلمان، اثر سازنده رهبری توزیعی را بر اثربخشی مدارس می‌افزاید همچنین بر اساس تحقیق سونمز و گوکمن اوغلو^۱ (۲۰۲۲)، رهبری توزیع‌شده حمایت معلمان، آگاهی انتقادی و رفتار فراگیر را افزایش می‌دهد.

از طرفی، اصلی‌ترین سازمان برای موفقیت هر جامعه‌ای، وزارت آموزش و پرورش است؛ زیرا منشأ و محل تربیت نیروی انسانی و محل پرورش استعدادها، موردنیاز جهت توسعه و پیشرفت جامعه است (نعمتی، امجد زبردست و غلامی، ۱۳۹۳). به اعتقاد صاحب‌نظران، مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت، معلمان می‌باشند (حسینی نسب، فرنی و مولانا، ۱۳۹۱). به‌عبارتی‌دیگر، مهم‌ترین عنصر موفقیت در نظام آموزش و پرورش، معلمان می‌باشند و از آنجایی که هدف نظام آموزش و پرورش، تعلیم و تربیت انسان‌ها می‌باشد، می‌توان بیان کرد که منابع انسانی در وزارت آموزش و پرورش نسبت به سایر سازمان‌ها، دارای اهمیت بالاتری است (عباسی و رحیمی، ۱۳۹۹). معلمان تربیت‌بدنی^۲ دانش‌آموزان را مورد آموزش‌های ورزشی قرار می‌دهند و اجرای برنامه‌های ورزشی و سلامت مربوط به دانش‌آموزان بر عهده آنان است؛ بنابراین، توجه به خواسته‌های آن‌ها و طریقه تأمین آن توسط مدیریت، می‌تواند به رضایت‌مندی^۳ شغلی و درنهایت تعهد منجر شود. اولین گام در رسیدن به کادر آموزشی موفق و کارآمد، درک عواملی است که بر کیفیت عملکرد معلمان مؤثر است، زیرا رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد، به صورتی که افرادی که از کار خود رضایت دارند کار خود را نیز بهتر انجام می‌دهند و افرادی که از کار خود ناراضی باشند کار خود را به‌درستی انجام نخواهند داد (محمدی اصل، ۱۳۸۷). دبیران تربیت‌بدنی یکی از نیروهای انسانی مهم در مدارس تلقی می‌شوند که در پرورش جسم و روح دانش‌آموزان مؤثر هستند و نقش حیاتی در توسعه و تکامل افکار، رفتارها، مهارت‌ها و دادن اطلاعات لازم در زمینه فعالیت بدنی ایفا می‌کنند. معلمان تربیت‌بدنی از طریق رفتارهای جوانمردانه همراه با خوش‌رفتاری، مهربانی، ادب و حس وظیفه‌شناسی به‌عنوان دبیران موردعلاقه دانش‌آموزان محسوب می‌شوند و سبب کمک به افزایش کیفیت در نظام تعلیم و تربیت می‌شوند (ملانوروزی و همکاران، ۲۰۱۷). نیروی انسانی که راضی و خشنود باشد علاوه بر اینکه خودش در جهت اهداف سازمانی حرکت می‌کند، موجب ترغیب و تشویق دیگر کارکنان به ارتقای عملکرد و بهبود فعالیت‌هایشان می‌شود و بالعکس، وقتی نیروی انسانی ناراضی و ناخشنود باشد سبب ایجاد فرهنگ بی‌توجهی به مسائل و مشکلات سازمان در بین همکاران می‌شود (نصر اله زاده، تابش و احمدی، ۱۳۹۹). به اعتقاد بسیاری از کارشناسان، رضایت شغلی یکی از چالش‌برانگیزترین مفاهیم سازمانی و پایه بسیاری از سیاست‌ها و خط‌مشی‌های مدیریت در جهت افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان است (هومن، ۱۳۸۱). رضایت شغلی عبارت است از حالت هیجانی لذت‌بخشی که از ارزیابی، واکنش عاطفی و نگرش فرد نسبت به شغل ناشی می‌شود و شامل چندین بعد مجزا مانند: رضایت از دستمزد، فرصت‌های ارتقا، امنیت شغلی، اهمیت و چالش شغلی است (بلاچ^۴، ۲۰۰۹). به بیانی ساده، رضایت شغلی بیانگر حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند (ططری، کوزه چیان و خطیب زاده، ۱۳۹۵). رضایت شغلی، عاملی مهم در دستیابی به راهبردهای سازمان می‌باشد (زهیر، موسلدیلی و زهیر^۵، ۲۰۱۲). رضایت شغلی یک فرد که بر اساس تعیین درجه سازش یافتگی و ویژگی‌های روانی - اجتماعی آن فرد با شرایط کار ارزشیابی می‌شود، ملاکی برای تعیین

1. Sonmez & Gokmenoglu

2. Physical Education

3. Satisfaction

4. Baloch

5. Zehir, Müceldili & Zehir

عملکرد شغلی است (زمینی و حسینی نسب و زارعی، ۲۰۱۱). پژوهش‌ها بیان کرده‌اند که رضایت شغلی، نقش بسزایی در بسیاری از عواملی که موجب بهره‌وری سازمان می‌شود، دارد (صادقی، شادی و مقیم بیگی، ۱۳۹۵). بهبود عملکرد در رفتار سازمانی، تعهد سازمانی، دل‌بستگی شغلی و سلامت روانی کارکنان، کاهش فرسودگی شغلی، کاهش رفتارهایی همچون غیبت از شغل و ترک خدمت از جمله پیامدهای ایجاد رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌ها می‌باشد (خدا یاری فرد، میرکمالی، پاک‌نژاد، هومن و به پژوه، ۲۰۱۰).

تروپووا، میربرگ و جوهانسون^۱ (۲۰۲۰) در تحقیق خود نتیجه گرفتند بین رضایت شغلی دبیران و شرایط کاری مدرسه ارتباط قابل توجهی وجود دارد. جلیلی، طباطبایی و جلیلی (۲۰۱۸) در تحقیق خود دریافتند بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت‌بدنی و بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی رابطه وجود دارد. به صورتی که هر چه سلامت سازمانی در مدارس افزایش یابد، سبب کاهش فرسودگی شغلی دبیران تربیت‌بدنی می‌شود؛ همچنین هر چه میزان فرسودگی شغلی کاهش یابد، موجب افزایش میزان رضایت شغلی دبیران تربیت‌بدنی می‌گردد.

مطالعه رضایت شغلی از دو منظر دارای اهمیت است: نخست، از جنبه انسانی که شایسته است با کارکنان به صورت منصفانه و بر پایه احترام رفتار شود؛ دوم، از جنبه رفتاری که توجه به رضایت شغلی، رفتار کارکنان را به صورتی هدایت کند که بر کارکرد و وظایف سازمانی آن‌ها اثر بگذارد (اسپکتور^۲، ۲۰۰۶).

لذا تحقیق حاضر بر آن است که به این سؤال پاسخ دهد که: آیا بین سبک رهبری توزیعی مدیران در مدارس و میزان رضایت‌مندی دبیران تربیت‌بدنی رابطه‌ای وجود دارد؟

روش پژوهش:

این روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از لحاظ استراتژی توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جمع‌آوری داده‌ها نیز به صورت میدانی صورت گرفت. جامعه آماری این تحقیق را دبیران تربیت‌بدنی شهرستان اسدآباد تشکیل دادند که برابر با ۴۲ نفر بودند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری، نمونه آماری برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد و از روش نمونه‌گیری تمام شمار استفاده گردید. ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه سبک رهبری ایلور (۲۰۰۰) و رضایت شغلی مینه سوتا (۱۹۶۷) بودند که بین نمونه‌های آماری تقسیم شد. روایی پرسشنامه‌ها به تأیید ۹ نفر از اساتید مدیریت ورزشی رسیده و ثبات درونی و ثبات زمانی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید رسید. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی (جدول توزیع فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون در سطح معنی‌داری $p \leq 0/05$ ، رگرسیون خطی ساده چند متغیره، آزمون F) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش:

1. Toropova, Myrberg & Johansson

2. Spector

نتایج پژوهش در بخش بررسی وضعیت جنسیت پاسخگویان نشان داد که ۶۴.۳ درصد از نمونه‌ها مرد بودند. همچنین بر اساس تحصیلات، ۳۸.۱ درصد دارای مدرک کارشناسی، ۵۴.۸ درصد دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۷.۱ درصد دارای مدرک دکترا بودند. بر اساس سن ۵۹.۵ درصد ۳۰ تا ۴۰ سال بودند در حالی که ۱۹ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال داشتند. همچنین ۱۹ درصد دارای سابقه شغلی زیر ۵ سال، ۹.۵ درصد ۵ الی ۱۰ سال و ۷۱.۴ درصد بالای ۱۰ سال بودند. به منظور بررسی توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد. نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف نشان داد که توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش نرمال می‌باشد. بنابراین از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی سؤالات تحقیق استفاده می‌شود.

جدول ۱. نتایج آزمون همبستگی

سبک رهبری توزیعی		
تعداد	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
۴۲	۰/۵۳	۰/۰۱
۴۲	۰/۵۸	۰/۰۱
۴۲	۰/۶۷	۰/۰۱

با توجه به نتایج جدول ۱، بین سبک رهبری توزیعی و رضایت درونی ($r_{42}=0/53, p=0/01$)، سبک رهبری توزیعی و رضایت بیرونی ($r_{42}=0/58, p=0/01$) و سبک رهبری توزیعی و رضایت شغلی ($r_{42}=0/67, p=0/01$) دبیران تربیت بدنی شهرستان اسدآباد رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد.

جهت پاسخگویی به فرضیه تحقیق از تحلیل رگرسیون خطی ساده دومتغیره بین سبک رهبری توزیعی مدیران به عنوان متغیر مستقل (پیش‌بین) و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی به عنوان متغیر وابسته (ملاک)، با روش هم‌زمان استفاده شد در زیر جدول ۲ نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات در مورد فرضیه پژوهش می‌باشد.

جدول ۲. نتایج همبستگی بین رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی و سبک رهبری توزیعی مدیران

مدل	همبستگی	ضریب تعیین	خطای باقیمانده	سطح معنی داری	دوربین واتسون
رگرسیون	۰/۶۷	۰/۴۴	۰/۷۰	۰/۰۰۱	۱/۷۲

نتایج جدول ۲ خلاصه مدل را نشان می‌دهد. مقدار ضریب همبستگی (r) بین متغیرها ۰/۶۷ می‌باشد که با توجه به آن بین مجموعه متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق همبستگی مثبت و معناداری ($r=0/67, p=0/001$) مشاهده می‌شود. همچنین مقدار ضریب تعیین تعدیل شده (r^2) که بیانگر درصد تغییرات تعیین شده از تغییرات متغیر وابسته (ملاک) توسط متغیر مستقل (پیش‌بین) است، نشان می‌دهد که ۴۵ درصد از واریانس کل تغییرات رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی به مؤلفه سبک رهبری توزیعی مدیران و ۵۵ درصد به عواملی خارج از مدل مذکور مربوط می‌شود.

جدول ۳. نتایج آزمون F به منظور بررسی مدل رگرسیونی تحقیق

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	مربع میانگین	F	Sig
رگرسیون	۵۹/۲۱	۱	۵۹/۲۱	۱۳/۸۰	۰/۰۱

باقی مانده	۱۷۶/۰۲	۴۱	۴/۲۹
مجموع	۲۳۶/۲۳	۴۲	

با توجه به معناداری مقدار آزمون $F (F=۱۳/۸۰, p=۰/۰۱)$ می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از متغیر مستقل (سبک رهبری توزیعی مدیران) و متغیر وابسته (رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی) مدل خوبی بوده و مجموعه متغیر مستقل قادرند تغییرات رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی را تبیین کنند.

جدول (۴) نتایج تحلیل رگرسیون به روش هم زمان، متغیر مستقل را نشان می دهد.

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون بین متغیر پیش بین رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی و سبک رهبری توزیعی مدیران

Sig	مقدار t	ضرایب استاندارد نشده			رگرسیون هم زمان
		ضرایب استاندارد شده	Std. Error	B	
۰/۰۰۱	۲۵/۹۹	Beta	۰/۱۰	۲/۵۳	عرض از مبدأ
۰/۰۰۱	۱۲/۴۵	۰/۴۱	۰/۰۳	۰/۳۷	سبک رهبری

نتایج رگرسیون خطی ساده دو متغیره جدول (۴) نشان می دهد که سبک رهبری توزیعی مدیران ($t=۱۲/۴۵, sig=۰/۰۰۱$) توانایی پیش بینی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی را دارد.

بنابراین معادله رگرسیون رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی با توجه به متغیر پیش بین (سبک رهبری توزیعی مدیران) بر اساس داده های جدول ۴ به شرح زیر می باشد:

$$Y = a + bx$$

$$Y = ۲/۵۳ + ۰/۳۷(x)$$

بر اساس رابطه فوق مقدار رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی (Y) به ازای تغییر سبک رهبری توزیعی مدیران (x) تغییر خواهد کرد.

بحث و نتیجه گیری:

هدف از تحقیق حاضر، تعیین رابطه سبک رهبری توزیعی مدیران مدارس با میزان رضایتمندی دبیران تربیت بود. نتایج تحقیق نشان داد سبک رهبری توزیعی مدیران مدارس ارتباط مثبت معناداری با میزان رضایتمندی دبیران تربیت بدنی دارد، دیگر نتایج تحقیق نشان داد بین سبک رهبری توزیعی و رضایت درونی، سبک رهبری توزیعی و رضایت بیرونی و سبک رهبری توزیعی و رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اسداباد رابطه مثبت و معنی داری مشاهده شد. نتایج این پژوهش همسو با تحقیقات زیر بود:

نتیجه تحقیق نصراله زاده و همکاران (۱۳۹۹) بیان کرد که رضایت شغلی بانشاط اجتماعی دبیران رابطه مثبت معناداری دارد. کرائی (۱۳۹۸) در پژوهش خود دریافت که رهبری توزیع شده سازمانی می تواند رضایت شغلی و خودکارآمدی را پیش بینی کند. نتایج تحقیق ناستی زایی و همکاران (۱۳۹۶) بیان کرد که استفاده از سبک رهبری توزیعی در مدارس،

عملکرد شغلی و خوش بینی تحصیلی دبیران را افزایش می دهد. نتیجه تحقیق یاسینی، عباسیان و یاسینی (۱۳۹۲) نیز بیان کرد که سبک رهبری توزیعی رابطه مثبت معناداری با عملکرد شغلی معلمان دارد. نوروزی سید حسینی، کوزه چیان، هنری و نوروزی سید حسینی (۱۳۹۲) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که سبک های رهبری مربیان عاملی مهم و پیش بینی کننده در رضایت مندی ورزشکاران است. هولپیا، دوس و روسل^۱ (۲۰۰۹) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین سبک رهبری توزیعی هم ادراک شده از سوی معلمان، تعهد شغلی و عملکرد شغلی به این نتیجه رسیدند که رهبری توزیعی هم بهبود عملکرد شغلی سازمانی و هم تعهد سازمانی را پیش بینی می کند. امیری (۱۳۹۹) در تحقیق خود دریافت که سبک های رهبری توانایی پیش بینی رضایت شغلی را دارند. صادقی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود دریافتند که مؤلفه های رضایت شغلی، پیش بینی کننده فرسودگی شغلی پرستاران بود. مریدا لویز، اکسترمر، کوینتانا و ری^۲ (۲۰۱۹) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری، و بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. گارسیا تورس^۳ (۲۰۱۷) در پژوهشی دریافت که رهبری توزیع شده به طور معنی داری کار معلمان و رضایت حرفه ای را پیش بینی می کند؛ نمرات رهبری توزیع شده بالاتر با نمرات رضایت بالاتر همراه بود. در تحقیق زارع شاه آبادی، ترکان و حیدری (۲۰۱۳) نتایج نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین رضایت شغلی و نشاط اجتماعی دبیران مقطع متوسطه وجود داشت.

سبک های رهبری، نحوه برخورد و نفوذ مدیران می تواند با رضایت مندی دبیران ارتباط داشته باشد و موجب شود آنان رضایت بیشتری برای انجام امور داشته باشند. در واقع در سبک رهبری توزیعی، قدرت بین معلمان تقسیم می شود و انجام بیشتر کارها توسط معلمان صورت می گیرد. رویکرد سبک رهبری توزیعی، مبتنی بر اعتماد می باشد و تفویض کامل وظایف با تأکید بر نقش اعضا در پیشبرد اهداف است. یکی از روش هایی که سبب افزایش عملکرد شغلی معلمان می شود، تقسیم و تسهیم قدرت و اجازه دادن به معلمان برای شرکت در تصمیم گیری بر اساس سطح مسؤلیت آنها می باشد که سبب می شود با همکاری و مشارکت آنان، سازمان به سمت اهداف خود گام بردارد. رضایت شغلی یک مفهوم مهم می باشد که سازمان ها باید توجه خاصی به آن داشته باشند. وزارت آموزش و پرورش از جمله سازمان هایی است که تعلیم و تربیت نسل آینده را انجام می دهد. معلمان تربیت بدنی از جمله دبیرانی هستند که نزد دانش آموزان محبوب هستند و آن ها اوقات خوشی را با معلمان تربیت بدنی می گذرانند.

با توجه به اینکه این تحقیق تنها بر روی دبیران تربیت بدنی صورت گرفته است، باید بر روی دیگر دبیران شاغل در آموزش و پرورش نیز این تحقیق صورت گیرد تا بتوان نتایج آن را باهم مقایسه کرد و به یک نتیجه کلی دست یافت. طبق نتایج این پژوهش، مدیران مدارس باید در انجام امور مدرسه به معلمان اعتماد و اختیار بیشتری بدهند تا موجب ایجاد رضایت معلمان شود. همچنین با توجه به یافته های این تحقیق، به مدیران ستادی و صفی وزارت آموزش و پرورش پیشنهاد می شود تا برای مدیران مدارس دوره ضمن خدمت سبک رهبری توزیعی برگزار کنند تا مدیران مدارس با اصول و مبانی و اهمیت و پیامدهای آن آشنا شوند.

تشکر و قدردانی:

1. Hulpi, Devos & Rosseel
2. Mérida- López, Extremer, Quintan & Rey
3. García Torres

بدین وسیله، نویسندگان مقاله مراتب سپاس و قدردانی را از کلیه معلمان تربیت بدنی که در انجام این مطالعه همکاری نمودند، به عمل می‌آورند.

منابع:

امیری، عبدالخالق. (۱۳۹۹). نقش واسطه‌ای سبک‌های رهبری تحول‌گرا در ارتباط باهوش هیجانی و رضایت شغلی دبیران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مرودشت.

پور صفر، علی؛ رضائی، سجاد و هزاری، نرگس. (۱۴۰۰). مدل ساختاری اثربخشی مدارس از طریق رهبری توزیعی و با نقش میانجی رفتار شهروندی معلمان. دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت برآموزش سازمان‌ها، ۱۰(۳)، ۱۵۵-۱۷۶.

حسینی نسب، سید داوود؛ فرنی، محمدعلی و مولانا، فیروزه. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سبک‌های (رهبری بر اساس نظریه لیکرت) مدیران مدارس با رضایت شغلی دبیران مقطع متوسطه شهرستان پارس‌آباد در سال تحصیلی ۸۹-۸۸. فصلنامه علوم تربیتی، ۵(۲۰)، ۳۲-۱۳.

خاکساری، غلامرضا؛ صابونچی، رضا و سلیمانی، مجید. (۱۳۹۸). نقش هوش هیجانی و سبک رهبری مربیان در انگیزش موفقیت و تعهد کشتی‌گیران نخبه ایران. پژوهش‌های عصر معاصر در مدیریت ورزشی، ۹(۱۷)، ۶۹-۷۹.

رضائی، رضا. (۱۴۰۱). ارتباط سبک‌های رهبری مربیان کشتی استان همدان با انگیزش موفقیت کشتی‌گیران رده‌های سنی مختلف. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

صادقی، امیر؛ شادی، مجید و مقیم بیگی، عباس. (۱۳۹۵). رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران. مجله علمی دانشکده پرستاری و مامائی همدان، ۲۴(۴)، ۲۳۷-۲۴۶.

طبری، احسان؛ کوزه چیان، هاشم و خطیب زاده، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی نقش اخلاق کاری در رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی. نشریه مدیریت ورزشی، ۱۸(۱)، ۳۷-۵۰.

عباسی، مریم و رحیمی، حمید. (۱۳۹۹). تأثیر درهم‌تنیدگی شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد شغلی دبیران مدارس متوسطه. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه، ۸(۲)، ۱۸۲-۱۹۹.

عزیزی، مهدی؛ پورکریمی، جواد و میرکمالی، سید محمد. (۱۳۹۶). رابطه رهبری توزیع‌شده مدیران و اعتماد سازمانی دبیران دوره متوسطه شهر تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴. فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۴(۱۳)، ۳۵-۵۶.

کارگر، غلامعلی و سلطانی، مصطفی. (۱۳۹۴). مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.

محمدی اصل، صادق. (۱۳۸۷). افزایش رضایت شغلی معلمان. سایت راهکار مدیریت. <http://www.mgtsolution.com/show/566298004>

مرادی، حسنا؛ نوربخش، مهوش و نوربخش، پریوش. (۱۳۹۸). رابطه سبک رهبری مربیان و مربیگری اثربخش با موفقیت ورزشی بازیکنان بانوان تنیس کشور. فصلنامه علوم ورزشی، ۱۱(۳۵)، ۴۴-۵۸.

ناستی زایی، ناصر؛ کاشانیان، ملیحه و قاینی نژاد، زهرا. (۱۳۹۶). رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش بینی تحصیلی دبیران. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۳۱(۹)، ۱۰۷-۱۲۳.

نصراله زاده، فاطمه؛ تابش، سعید و احمدی، محسن. (۱۳۹۹). تحلیل رابطه بین رضایت شغلی بانشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی بین دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی: ارائه مدل. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۸(۲۱)، ۱۶۸-۱۷۸.

نعمتی، سمیه؛ امجد زبردست، محمد و غلامی، خلیل. (۱۳۹۳). تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر اثربخشی مدارس به واسطه گری انگیزش معلمان و خوش بینی تحصیلی آنان در سطح مدارس متوسطه شهر سنندج: ارائه یک مدل. *فصلنامه علمی - پژوهشی، پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۲(۷)، ۷-۲۶.

نوروزی سید حسینی، رسول؛ کوزه چیان، هاشم؛ هنری، حبیب و نوروزی سید حسینی، ابراهیم. (۱۳۹۲). ارتباط بین سبک های رهبری مربیان و رضایت مندی جودوکاران نخبه ایران. *مدیریت ورزشی*، ۵(۱۷)، ۱۷۳-۱۹۰.

هومن، حیدر علی. (۱۳۸۱). *تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

یاسینی، علی؛ عباسیان، عبدالحسین و 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(۱۳)، ۳۳-۵۰.

Baloch, Q. B. (2009). Effects of job satisfaction on employees motivation & turn over intentions. *Journal of Managerial Sciences*, 2(1), 1-21.

Borland, J. F., Kane, G. M., & Burton, L. J. (۲۰۱۵). *Sport Leadership in ۲۱st Century*.

García Torres, D. (2017). Distributed leadership and teacher job satisfaction in Singapore. *Journal of Educational Administration*. Vol 56. NO1.

Herrmann, D., & Felfe, J. (2014). Effects of leadership style, creativity technique and personal initiative on employee creativity. *British Journal of Management*, 25(2), 209-227.

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.

Jalili shishvan, A., Tabatabaie adnan, E., & Jalili shishvan, F. (2018). Regressive Analysis of the Organizational Health Inventory and Job Satisfaction with Job Burnout of Physical Education Teachers in Tehran Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 5(2), 101-109. (Persian).

Khodayarifard, M., Mirkamaly, S., Afroz, G., Paknezhad, M., Homan, H., & Be-hpazhoh, A. (2010). Job satisfaction questionnaire to assess the psychometric properties of the saderat bank. *Journal Achievement Psychology*, 4(2), 1-18.

Mathieu, J. E. (1991). A cross-level non recursive model of the antecedents of organizational commitment and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 607-618.

Mérida- López, S., Extremera, N., Quintana- Orts, C., & Rey, L. (2018). In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion- regulation ability and workplace social support. *Scandinavian journal of psychology*, 60: 59-66. DOI: 10.1111/sjop.12483.

Sonmez, E. D., & Gokmenoglu, T. (2022). The Impact of Principals' Distributed Leadership Behaviors on Teachers' Attitudes Toward Multiculturalism: Social Justice Leadership as Mediator. *Education and Urban Society*, 00131245221076095

Spector, P. E. (2006). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. 4th New York: Wiley.

Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2001). *Investigating School Leadership Practice: A Distributed Perspective*, Educational Researcher, 30(3), 23-28.

Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2020). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational review*. DOI: 10.1080/00131911.2019.1705247. 1-28.

Yukl, G. (2009). *Leadership in Organizations*. Prentice-Hall, Inc, Upper SaddleRiver, NJ: 265.

Zamini, S., Hosseini Nasab, D., & Zarei, P. (2011). The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University. *Iran occupational health*, 8(1), 30-40.

Zareshahabadi, A., Torkan, R., & Heidari, M. (2013). A Survey of the Relationship between Job Satisfaction and Social Happiness among High-schools Teachers of Giroft City. *Journal of Applied Sociology*, 23(48), 41-46. (Persian).

Zehir, C., Müceldili, B., & Zehir, S. (2012). The moderating effect of ethical climate on the relationship between job satisfaction and organizational commitment: Evidence from large companies in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 734-743.

The relation between the distributive leadership style of school principals and the level of satisfaction of physical education teachers

Reza Rezaei^{1*}, Fateneh Zamani Alavijeh²

1. Master of Sports Management, Allameh Tabatabaei, Tehran, Iran, Secretary of physical education, Asasabad City, Hamedan, Iran

2. Master of Sports Management, Allameh Tabatabaei, Tehran, Iran

Abstract:

The purpose of this research was to determine the relation between management styles of school principals and the level of satisfaction of physical education teachers. The method of this research is designed in terms of practical purpose, according to the descriptive definition and using practical methods. The statistical population of the research was made up of all physical education teachers of Asadabad city. The statistical sample consisted of 42 people, and due to the statistical sample being equal to the statistical population, the statistical sample was considered as a total number. The data collection tools were two questionnaires, Elmore's leadership style (2000) and Minnesota's job satisfaction questionnaire (1967), which were divided among the statistical samples. The validity of the questionnaires was confirmed by 9 sports management professors, and the internal stability and temporal stability of the questionnaires were confirmed using Cronbach's alpha coefficient. SPSS version 26 software was used for data analysis. Descriptive and inferential statistics methods were used for data analysis (frequency table, frequency percentage, Kolmogorov Smirnov test, Pearson correlation coefficient at a significance level of $p \leq 0.05$, simple linear regression of multiple tests, F test). The findings of the research showed that there is a positive and significant relationship between leadership styles and internal satisfaction, leadership styles of participation and external satisfaction, and managerial styles and job satisfaction of physical education teachers. Therefore, according to the obtained results, school administrators should give more trust and authority to teachers in doing school affairs in order to create teachers satisfaction.

Keywords: leadership Style, Distributive, Manager, Satisfaction, Physical education.

* Correspondence: reza75rezaei96@gmail.com