

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دانشگاه گلستان
دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی

گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی

گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی ورزشی

پایان نامه کارشناسی ارشد

رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی

استان همدان

از

صبا زارع

استاد راهنما

دکتر رحیم رمضان‌نژاد

اساتید مشاور

۱۳۸۸/۶/۱۱

دکتر مهر علی همتی‌نژاد - رضا اندام

آرزای اهلای عالمات
تسبیح درک

اسفند ۱۳۸۷



۱۱۶۱۰۱

سپاس

خداوند بزرگ و مهربان

با سپاس فراوان از زحمات بی‌شائبه و خالصانه معلم و استاد
گرامی جناب آقای دکتر رحیم رضائی نژاد که در این راه مرا
یاری نمودند.

با تشکر از اساتید مشاور گرانمایه آقایان دکتر مهرعلی همتی نژاد و
رضا اندام که در تدوین این پایان‌نامه از هیچ کمکی دریغ ننموده
و همواره مرا یاری نمودند.

و قدردانی از دوستان عزیزم، اساتید و کارمندان دانشکده تربیت بدنی
که در تدوین این پایان‌نامه مرا یاری نمودند.

تقدیم به

مادر مهربانم

او که هر طپش قلبش برایم آهنگ زندگی می‌نوازد

پدر مهربان و برادر و خواهران عزیزم

که وجودشان مایه آرامش من است

همسر عزیزم

که همیشه مشوق و پشتیبانم بوده است

فهرست مطالب

فهرست جدول‌ها	ج
فهرست نمودارها	خ
فهرست شکل‌ها	خ
فهرست پیوست‌ها	خ
چکیده فارسی	د
چکیده انگلیسی	ذ

فصل اول: طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- بیان مسأله	۳
۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق	۶
۴-۱- اهداف تحقیق	۸
۴-۱-۱- هدف کلی	۸
۴-۱-۲- اهداف اختصاصی	۸
۵-۱- پیش فرض‌های تحقیق	۹
۶-۱- فرضیه‌های تحقیق	۹
۷-۱- متغیرهای تحقیق	۹
۸-۱- محدودیت‌های تحقیق	۹
۸-۱-۲- محدودیت‌های خارج از کنترل محقق	۱۰
۹-۱- تعریف واژه‌ها و اصطلاحات تحقیق	۱۰

- ۵۰ ۸-۲- تحقیقات انجام شده در زمینه تعهد سازمانی
- ۵۴ ۹-۲- تحقیقات انجام شده در زمینه سبک رهبری و تعهد سازمانی

فصل سوم: روش تحقیق

- ۶۴ ۱-۳- مقدمه
- ۶۴ ۲-۳- طرح و روش تحقیق
- ۶۴ ۳-۳- جامعه آماری و نمونه تحقیق
- ۶۴ ۴-۳- ابزار اندازه‌گیری
- ۶۴ ۱-۴-۳- متغیرهای پرسشنامه تحقیق
- ۶۷ ۲-۴-۳- روایی پرسشنامه‌ها
- ۶۹ ۳-۴-۳- ثبات درونی پرسشنامه سبک رهبری
- ۷۱ ۴-۴-۳- ثبات درونی پرسشنامه تعهد سازمانی
- ۷۱ ۵-۳- روش جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات
- ۷۲ ۶-۳- روش امتیازگذاری

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل نتایج تحقیق

- ۷۵ ۱-۴- مقدمه
- ۷۶ ۲-۴- توصیف مشخصات فردی آزمودنی‌های تحقیق
- ۸۱ ۳-۴- توصیف وضعیت تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی
- ۹۰ ۴-۴- توصیف وضعیت رهبری مدیران مدارس
- ۹۷ ۵-۴- آزمون فرضیه‌های تحقیق

فصل پنجم: بحث و بررسی

۱۰۷	۱-۵- مقدمه
۱۰۷	۲-۵- خلاصه تحقیق
۱۱۰	۳-۵- بحث و بررسی
۱۲۰	۴-۵- پیشنهادهای تحقیق
۱۲۰	۵-۴-۱- پیشنهادهای کاربردی
۱۲۱	۵-۴-۲- پیشنهادهای پژوهشی
۱۲۳	منابع
۱۳۳	پیوست‌ها

فهرست جدول‌ها

۱۹	جدول ۱-۲، مکاتب مهم و برجسته در روش‌های مدیریت
۴۴	جدول ۲-۲، نتایج احتمالی سطوح مختلف تعهد سازمانی
۶۸	جدول ۱-۳، نتایج بررسی‌ها در مورد شاخص‌های پرسشنامه سبک رهبری
۷۰	جدول ۲-۳، ضریب ثبات درونی متغیرهای سبک رهبری (MLQ)
۷۱	جدول ۳-۳، ضریب ثبات درونی متغیرهای تعهد سازمانی
۷۲	جدول ۳-۴، امتیازگذاری پاسخ‌های سوالات پرسشنامه (MLQ)
۷۳	جدول ۳-۵، امتیازگذاری پاسخ‌های سوالات پرسشنامه تعهد سازمانی
۷۶	جدول ۱-۴، توزیع فراوانی میزان تحصیلات دبیران به تفکیک جنسیت
۷۷	جدول ۲-۴، توزیع فراوانی وضعیت استخدامی دبیران به تفکیک جنسیت
۷۸	جدول ۳-۴، توزیع فراوانی سابقه تدریس دبیران به تفکیک جنسیت
۷۹	جدول ۴-۴، توزیع فراوانی میزان تحصیلات مدیران به تفکیک جنسیت
۸۰	جدول ۵-۴، توزیع فراوانی وضعیت استخدامی مدیران به تفکیک جنسیت

- جدول ۴-۶، توزیع فراوانی سابقه فعالیت مدیران به تفکیک جنسیت..... ۸۱
- جدول ۴-۷، توصیف تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی زن و مرد..... ۸۲
- جدول ۴-۸، مقایسه تفاوت تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی زن و مرد..... ۸۳
- جدول ۴-۹، توصیف تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی بر اساس میزان تحصیلات..... ۸۴
- جدول ۴-۱۰، مقایسه تفاوت تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی بر اساس میزان تحصیلات..... ۸۵
- جدول ۴-۱۱، توصیف تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی بر اساس وضعیت استخدامی..... ۸۶
- جدول ۴-۱۲، مقایسه تفاوت تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی بر اساس وضعیت استخدامی..... ۸۷
- جدول ۴-۱۳، توصیف تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی بر اساس سابقه تدریس..... ۸۸
- جدول ۴-۱۴، مقایسه تفاوت تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی بر اساس سابقه تدریس..... ۸۹
- جدول ۴-۱۵، توصیف سبک‌های رهبری مدیران مرد و زن..... ۹۰
- جدول ۴-۱۶، مقایسه تفاوت سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران مرد و زن..... ۹۱
- جدول ۴-۱۷، مقایسه رتبه‌های سبک مدیریت بدون رهبری مدیران زن و مرد..... ۹۱
- جدول ۴-۱۸، توصیف سبک‌های رهبری مدیران بر اساس میزان تحصیلات..... ۹۲
- جدول ۴-۱۹، مقایسه تفاوت رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران بر اساس میزان تحصیلات..... ۹۲
- جدول ۴-۲۰، مقایسه رتبه‌های سبک مدیریت بدون رهبری مدیران بر اساس میزان تحصیلات..... ۹۳
- جدول ۴-۲۱، توصیف سبک‌های رهبری مدیران بر اساس وضعیت استخدامی..... ۹۳
- جدول ۴-۲۲، مقایسه تفاوت سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران بر اساس وضعیت استخدامی..... ۹۴
- جدول ۴-۲۳، مقایسه رتبه‌های سبک مدیریت بدون رهبری مدیران بر اساس وضعیت استخدامی..... ۹۴
- جدول ۴-۲۴، توصیف سبک‌های رهبری مدیران بر اساس سابقه فعالیت..... ۹۵
- جدول ۴-۲۵، مقایسه تفاوت سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران بر اساس سابقه فعالیت..... ۹۵
- جدول ۴-۲۶، مقایسه رتبه‌های سبک مدیریت بدون رهبری مدیران بر اساس سابقه فعالیت..... ۹۶
- جدول ۴-۲۷، آزمون کالموگراف اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات..... ۹۷
- جدول ۴-۲۸، ضریب همبستگی بین ابعاد سبک رهبری تحول‌گرای مدیرانبا تعهد عاطفی دبیران..... ۹۸
- جدول ۴-۲۹، ضریب همبستگی بین ابعاد سبک رهبری تحول‌گرا با تعهد مستمر دبیران..... ۹۹

- جدول ۴-۳۰، ضریب همبستگی بین ابعاد سبک رهبری تحول گرای مدیران با تعهد هنجاری دبیران ۱۰۰
- جدول ۴-۳۱، ضریب همبستگی بین ابعاد سبک رهبری عمل گرا با تعهد عاطفی دبیران ۱۰۱
- جدول ۴-۳۲، ضریب همبستگی بین ابعاد سبک رهبری عمل گرا با تعهد مستمر دبیران ۱۰۲
- جدول ۴-۳۳، ضریب همبستگی بین ابعاد سبک رهبری عمل گرا با تعهد هنجاری دبیران ۱۰۳
- جدول ۴-۳۴، ضریب همبستگی بین سبک مدیریت بدون رهبری با تعهد عاطفی دبیران ۱۰۴
- جدول ۴-۳۵، ضریب همبستگی بین سبک مدیریت بدون رهبری با تعهد مستمر دبیران ۱۰۴
- جدول ۴-۳۶، ضریب همبستگی بین سبک مدیریت بدون رهبری با تعهد هنجاری دبیران ۱۰۵

فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱، مقایسه میانگین نمرات دبیران در ابعاد تعهد با توجه به جنسیت ۸۳
- نمودار ۴-۲، مقایسه میانگین نمرات دبیران در ابعاد تعهد با توجه به میزان تحصیلات آنان ۸۵
- نمودار ۴-۳، مقایسه میانگین نمرات دبیران در ابعاد تعهد با توجه به وضعیت استخدامی آنان ۸۷
- نمودار ۴-۴، مقایسه میانگین نمرات دبیران در ابعاد تعهد با توجه به سابقه تدریس آنان ۸۹

فهرست شکلها

- شکل ۲-۱، نکات برجسته نظریه رهبری تحول گرا و عمل گرا ۲۹
- شکل ۲-۲ مدل سه بخشی تعهد سازمانی می پر و آلن ۳۹
- شکل ۳-۳ عمده ترین عوامل تعهد سازمانی در نخستین عضویت سازمانی ۴۳

منابع و مراجع
 ۱۳۳ فهرست پیوست ها

- پیوست ۱، ۱۳۳
- پیوست ۲، ۱۳۶

بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی استان همدان

صبا زارع

هدف: هدف این تحقیق بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول گرا، عمل گرا و بدون رهبری مدیران مدارس با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی استان همدان می باشد.

روش تحقیق: جامعه آماری این تحقیق را مدیران (۱۱۰ نفر) و دبیران تربیت بدنی مدارس استان همدان (۲۰۰ نفر) تشکیل داده اند. نمونه آماری در این تحقیق برابر با جامعه آماری بود؛ ولی ۹۵ مدیر (۰/۰۸۶) و ۱۶۴ دبیر تربیت بدنی (۰/۰۸۲) در این تحقیق شرکت کردند. برای اندازه گیری سبک های رهبری از پرسشنامه چند عاملی رهبری (MLQ) استفاده شده است که شامل ۴۱ سوال بود و ۳ سبک تحول گرا (جاذبه، تأثیر معنوی، الهام بخشی، نگرش بخشی، ملاحظه فردی) با ۵ خرده مقیاس، عمل گرا با ۳ خرده مقیاس و بدون رهبری مدیران را ارزیابی می کرد. برای اندازه گیری تعهد سازمانی از پرسشنامه استاندارد آلن و می پر (OCQ) استفاده شد که شامل ۲۴ سوال و ۳ خرده مقیاس تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر بود. ثبات درونی پرسشنامه ها روی نمونه های ۲۰ و ۳۰ نفری به ترتیب $r = 0/76$ و $r = 0/78$ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون کالموگراف اسمیرنف، ضریب همبستگی پیرسون و ضریب کندال $p \leq 0/05$ استفاده گردید.

یافته ها: نتایج نشان داد که بین کلیه خرده مقیاس های سبک های رهبری تحول گرا و عمل گرای مدیران و تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر دبیران تربیت بدنی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ بیشترین رابطه بین سبک رهبری تحول گرا با تعهد هنجاری $r = 0/78$ در سطح $p \leq 0/05$ و سبک رهبری عمل گرا با تعهد مستمر $r = 0/78$ در سطح $p \leq 0/05$ وجود داشت. ولی بین سبک مدیریت بدون رهبری مدیران و تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر دبیران رابطه معنی داری مشاهده نشد.

نتیجه گیری: بر اساس یافته های تحقیق، مدیران مدارس با ترکیب سبک رهبری تحول گرا و عمل گرا می توانند میزان تعهد سازمانی دبیران را حفظ و ارتقاء دهند.

کلید واژه ها: سبک رهبری تحول گرا، سبک رهبری عمل گرا، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری، تعهد مستمر، دبیر تربیت بدنی

Abstract

The Relationship Between Leadership Style with Organization Commitment of Physical Education in Hamedan Province. **Saba Zare**

Objectives: The purpose of this study was to investigate the relationship between leadership styles (transformational, transactional and non-leadership) of school administrators and commitment of P.E teachers in Hamedan province.

Methodology: The Statistical population consisted of school administrators (n=110) and P.E teachers (n=200) in Hamedan province. Statistical sample was equal to statistical population in this study (95 administrators, and 164 P.E teachers). Multifactor leadership questionnaire (MLQ) was used in this study which was included of 41 questions measured 3 leadership styles, including transformational (5 sub-factors), transactional (3 sub-factors) non-leadership. For measurement of organizational commitment standard questionnaire (OCQ) of Allen and Meyer was used including 24 questions, and 3 sub-factors of affective commitment, normative commitment, and continuance commitment. Internal validity of the questionnaire was measured on samples of 20 and 30 persons and values of 0.76 and 0.78 were gained respectively. For analysis of data, the following statistical methods were used: Kolmogorov- Smirnov, Spearman correlation coefficient and Kendal coefficient at level $p \leq 0/05$.

Results: The results of this study indicated that: there was a significant relationship between of transformational, and transactional leadership styles and affective, normative and continuance commitment. However the highest relationship between transformational and transactional styles was in normative ($r=0/48$) and continuance commitment in a significant ($r=0/40$) level of $p \leq 0/05$). but There wasn't significant relationship between of non-leadership with Affective commitment, normative commitment, Continuance Commitment teachers

Conclusion: According to results, the administers of schools can use transformational and transactional leadership style for maintain and increase of organizational commitment

Key-word : transformational leadership; transactional leadership ; Affective commitment; normative commitment; Continuance Commitment; Physical Education teacher.

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه

واضح است که تعلیم و تربیت در توسعه و پیشرفت جامعه و دوام فرهنگ ملی نقش مؤثری ایفا می‌کند. به علاوه، مؤسسات تربیتی در توسعه و تکامل منابع و استعداد های انسانی جامعه نقشی مهمی را ایفاء می‌کنند. مدارس مؤثرترین و قدرتمندترین پایگاه اجتماعی برای نیل به مهارت‌های عقلانی، معرفت، فهم و شناخت لازم در تصمیم‌گیری خردمندانانه است و به طور مستقیم و غیرمستقیم عامل پیشرفت اجتماعی می‌باشد و این پیشرفت‌ها نیز با معرفت، هنر، تکنولوژی، شعور اجتماعی و دیگر موارد ضروری برای رشد ملی رابطه دارند [۲۵].

سازمانی که از مدیریت شایسته‌تری برخوردار باشد، بهتر می‌تواند هدف خود را برآورده سازد، زیرا امکانات، برنامه-ریزی صحیح‌تری را ایجاد خواهد نمود. به عبارت دیگر، فرایند رهبری اثری مستقیم بر توانایی سازمان در ارضاء نیازهای کارکنان و ایجاد جو مطلوب کاری دارد [۲۵]. چون یکی از عمده ترین اهداف مدیران افزایش کارایی و ارتقاء بهره‌وری سازمان است. اثر بخشی و کارایی سازمان هم به منابع غیر انسانی و هم به عوامل انسانی وابسته است، لیکن مرکز ثقل همه چیز در سازمان، نیروی انسانی است و افزایش بهره‌وری نیروی کار به ارتقاء بهره‌وری در بقیه منابع تولید منجر خواهد شد. بنابراین توسعه و اثربخشی سازمان‌ها نتیجه اقدامات خوب مدیران است [۶۲].

نیروی انسانی وفادار به اهداف و ارزش‌های سازمان، با تمام تلاش و کوشش خود فراتر از وظایف و مسؤولیت‌های تعیین شده در چارچوب شرح شغل فعالیت می‌کند. چون احساس تعهد درونی و التزام عملی نسبت به وظیفه بزرگترین عامل اجرایی برای ممانعت از هر گونه قصور در انجام کار است [۱۸]. تعهد سازمانی نیروی انسانی با توجه به ابعاد سه گانه (عاطفی، هنجاری، مستمر) در آموزش و پرورش به عنوان یک نگرش می‌تواند در میزان علاقه‌مندی، تمایل به ماندن و ترک سازمان تأثیر قابل ملاحظه‌ای داشته باشد؛ به گونه‌ای که وجود چنین نیروی متعهدی در سازمان (مدرسه) با بالا رفتن سطوح عملکرد و پائین آمدن نرخ غیبت، تأخیر و ترک خدمت توأم می‌باشد. وجود این نیرو می‌تواند وجهی سازمان (مدرسه) را در اجتماع مناسب جلوه دهد و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم آورد. عدم تعهد سازمانی نیروی انسانی معمولاً با احساس بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، غیبت زیاد و تأخیر بیشتر همراه

است. رهبران و مدیران آموزشی علاوه بر توسعه و اثربخش نمودن فعالیت‌های حوزه کاری خود باید از سبک رهبری اثربخشی در راستای اهداف سازمانی برخوردار باشند. زیرا انجام دادن اموری از قبیل رهبری معلمان، اداره امور مدرسه، یاری رساندن به دانش‌آموزان و روابط سازنده با اولیاء نیاز به کاربرد سبک رهبری مطلوب و مناسب دارد. سبک رهبری مناسب مدیر در مدرسه عامل تسهیل‌کننده و برانگیزاننده معلمان است و به طور مستقیم و غیر مستقیم بر تعهد سازمانی آنان اثر می‌گذارد. افزایش میزان تعهد و پایداری در معلمان منجر به بهبود عملکرد و بهره‌وری، افزایش نظم و تلاش بیشتر آنان می‌شود و همین موضوع نیل به اهداف آموزش و پرورش را هموارتر می‌سازد [۶۳].

با توجه به اینکه سازمان‌ها در همه کشورهای به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف تعیین شده در جهت رشد و توسعه همه جانبه کشور دست یابند؛ بنابراین موفقیت هر سازمان در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های مؤثر رهبری، مدیر است. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در مدرسه باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در معلمان می‌شود و میزان تعهد آنها را نسبت به سازمان و حرفه خویش افزایش می‌دهد [۲]. بنابراین در پژوهش حاضر تلاش شده است با بررسی رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیران مدارس با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی، بخشی از واقعیت‌های موجود مدیریت مدارس را نشان دهد.

۱-۲- بیان مسأله

مدیریت مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی و مرگ سازمان‌هاست. چنانچه مدیران برای اداره تشکیلات سازمان‌ها، فاقد صلاحیت و توانایی لازم باشند، مشکلات فراوانی به تشکیلات و سازمان‌ها تحمیل خواهد شد. بنابراین وجود مدیران کارآمد و اثربخش برای تعالی همه سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش بسیار بدیهی و اجتناب ناپذیر است [۴۸]. عدم آگاهی مدیران مدارس از فنون و دانش مدیریت، شیوه‌های ایجاد انگیزه، برقراری روابط انسانی و افزایش دلبستگی شغلی کارکنان از عواملی است که عملکرد معلمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. از طرف دیگر، موجب دلسردی و بی‌اعتمادی معلمان، دانش‌آموزان و در نهایت نظام آموزشی می‌شود. پس شکی نیست که قسمت مهمی از موفقیت و تعالی آموزش و پرورش و مدارس نتیجه اثربخشی و اقدامات مؤثر مدیر است [۲۳]. با مدیریت مطلوب، کارکنان احساس می‌کنند مورد پذیرش بیشتر

سازمان هستند و در امور سازمان مشارکت دارند؛ بنابراین احساس احترام به خود، پابندی به ارزش های سازمان افزایش و در نتیجه همکاری آنان با مدیریت بهبود می یابد [۵۴].

محققان و پژوهشگران نظریات متفاوتی در خصوص اتخاذ بهترین شیوه یا سبک رهبری ارائه داده اند که از جمله این سبک ها، سبک رهبری عمل گرا^۱ و تحول گرا^۲ است. رابینز^۳ (۱۹۹۱) معتقد است که مدیران تحول گرا قادرند علایق کارکنان را در جهت پیشبرد اهداف و رسالت سازمان گسترش دهند. بروس و راسل^۴ (۲۰۰۴) بیان می کنند مدیران عمل گرا باید ساختار جدید و رفتار جدید را به گونه ای تعریف کنند که افراد آن را بپذیرند و در نتیجه روحیه خوبی برای راهنمایی جدید و رفتار جدید در سازمان به وجود آید [۲]. نظریه پردازان تعهد سازمانی معتقدند که افراد سازمان (معلمان) دارای نوعی ارتباط روحی، عقلانی و دلدادگی به اهداف و رسالت های سازمان هستند که به پیوستگی مصلحتی و حسابگرانه و یا عاطفی مربوط می باشد. این نگرش می تواند بر عملکرد هر دو گروه مدیران و معلمان در رسیدن به اهداف سازمان اثر گذار باشد. از طرف دیگر، آگاهی از تعهد سازمانی می تواند مدد رسان مدیران سازمان در مورد مسائلی مانند غیبت، ترک سازمان، کاهش عملکرد مطلوب، ناخشنودگی کارکنان و به طور کلی کاهش عملکرد باشد [۳۶].

تحقیقات زیادی در این زمینه انجام گرفته است مثلاً استیون و مک شاین^۵ (۲۰۰۲) در یک بررسی جامع در خصوص سبک رهبری با نگرش های شغلی (تعهد سازمانی) و بازده کاری کارکنان نشان داد که سبک رهبری تحول گرا در مقایسه با سبک رهبری عمل گرا، بیشتر باعث افزایش تعهد سازمانی کارکنان می گردد. کارکنانی که مدیر خود را به عنوان رهبر کاریزما می پندارند، تعهد سازمانی مطلوب تر و باثبات تری دارند و سبک های رهبری اقتضایی نیز باعث تعهد سازمانی می گردند. ضمناً افراد دارای مدرک تحصیلی بالا و سابقه کار زیاد، با سبک رهبری تفویضی تعهد سازمانی بیشتری دارند [۱۰۵]. ولوبا و اوچانگ^۶ (۲۰۰۲) از دانشگاه ایلینویز نشان دادند که سبک رهبری عمل گرا و تحول گرا رابطه مثبت و معنی داری با تعهد

۱ . Transactional Leadership

۲ . Transformational Leadership

۳ . Robbins Stephen P

۴ . Bruce & russell

۵ . Steven and Mcshane

۶ . Walumbwa and Ochieng

سازمانی دارد. ضمناً، کارکنانی که سبک رهبری مدیر را تحول‌گرا می‌دانستند، میزان تعهد سازمانی آنان دارای ثبات بیشتری بود و همچنین، در میزان تعهد سازمانی افراد با توجه به ملیت‌های مختلف تفاوت معنی‌داری مشاهده شد. در نهایت، محققین به عدم رابطه بین ویژگی‌های فردی نظیر سن، سابقه کار، میزان تحصیلات با تعهد سازمانی اشاره نمودند [۱۰۷].

کنت و کلادورای^۱ (۲۰۰۱) با بررسی متغیرهای رهبری تحول‌گرا، تبادلات رهبر-پیرو و تعهد سازمانی روی مدیران و کارکنان اداره مسابقات بین دانشکده‌های امریکا، گودین^۲ (۲۰۰۱) با مطالعه روی کارکنان یک شرکت خصوصی در کانادا و یوکل^۳ (۲۰۰۱) نیز در پژوهشی که روی خدمه و خلبانان شرکت‌های هواپیمایی در امریکا انجام دادند، رابطه مثبت و معنی‌داری را بین سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا و تعهد سازمانی گزارش کردند. در صورتی که گلشنی (۱۳۸۰) با تحقیق روی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان آذربایجان غربی، توماس^۴ (۲۰۰۳) با مطالعه روی کارکنان واحد تجاری در امریکا، گودین و وایتینگتون^۵ (۲۰۰۴) با مطالعه روی کارکنان موسسه آموزشی به رابطه منفی بین سبک رهبری عمل‌گرا و تعهد سازمانی دست یافتند. در رابطه با دو سبک رهبری عمل‌گرا و تحول‌گرا در آموزش و پرورش، مطالعات محدودی صورت گرفته است و لزوم بررسی این سبک در مدیریت آموزشگاهها بسیار به چشم می‌خورد. همچنین با توجه به نتایج متفاوت و متناقض تحقیقات مربوط به سبک رهبری و تعهد سازمانی و اینکه اکثر تحقیقات انجام شده در این زمینه مربوط به سازمان‌های متفاوت و در موقعیت‌های مختلف می‌باشند؛ محقق را به مطالعه و بررسی بیشتر در زمینه سبک رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرای مدیران و رابطه آن با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی در آموزش و پرورش استان همدان سوق داده است.

نظام آموزش و پرورش از حساس‌ترین و پیچیده‌ترین سازمان‌ها به حساب می‌آید و تعهد نیروی انسانی این سازمان به کار و حرفه خویش نیز از مهم‌ترین دغدغه‌های این سازمان محسوب می‌شود؛ و بدون تعهد و دلسوزی نمی‌تواند رابطه‌ای مطلوب با همکاران و همچنین دانش‌آموزان برقرار کند و وظیفه خطیر آموزش و پرورش را تحقق بخشد [۴۳]. لذا استفاده بهینه از منابع و امکانات و بهره‌گیری از سبک‌های مدیریتی صحیح شرایط را برای تعلیم و تربیت بهینه فراهم می‌سازد.

1 . Kent & Keladoray

2 . Goodin

3 . Yokel

4 . Hanter

5 . Goodwin & Whittington

اکنون این سؤال مطرح است که مدیران مدارس به عنوان متولیان آموزش در مدارس از چه سبک یا شیوه مدیریتی برای اداره مدارس استفاده می‌کنند؟ و از طرف دیگر این سؤال مطرح می‌شود که تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی مدارس چه میزان است؟ سؤال دیگری که در تحقیق حاضر وجود دارد این است که سبک رهبری اتخاذ شده توسط مدیران چه رابطه‌ای با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی دارد؟ بنابراین با توجه به اهمیت مدیریت در بهبود کیفیت خدمات سازمان‌های آموزشی این سؤال اساسی مطرح است که آیا بین سبک رهبری تحول‌گرا و عملکرد مدیران و تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی استان همدان رابطه‌ای وجود دارد؟ و کدامیک از ابعاد سبک‌های رهبری با انواع تعهد سازمانی مرتبط است؟

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه در همه کشورها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمدی نیاز است تا بتوانند به اهداف تعیین شده در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند. موفقیت هر سازمان در تحقق اهداف در گرو چگونگی اعمال مدیریت و سبک‌های موثر رهبری مدیر است [۱۷]. سبک مدیریت به عنوان یک عامل تسهیل کننده و برانگیزاننده به طور غیرمستقیم و مستقیم بر بهره‌وری سازمان و بهره‌وری کارکنان اثر می‌گذارد. یک قرن تحقیق و پژوهش در عرصه مدیریت به دنبال یافتن این پاسخ بوده است که چه سبک مدیریتی می‌تواند در ایجاد انگیزش و بهبود عملکرد سازمان‌ها اثر داشته باشد [۱۴].

آخرین مطالعات در زمینه رهبری به نظریه رهبری تحول‌گرا و عمل‌گرا اشاره دارد. در نظریه‌های قبلی رهبران به گونه‌ای زبردستان را هدایت می‌کردند که اهداف خود و سازمان را کسب نمایند، ولی رهبر تحول‌گرا، الهام بخش است و با توجه به انگیزه‌های بالقوه پیروان، آنها را برمی‌انگیزاند تا بیشتر از آنچه که در توانشان است عمل نمایند. رهبران عمل‌گرا، دقیق و سختگیر هستند و بر پیروان خود به گونه‌ای اثر می‌گذارند تا آنان مشتاقانه و با تعهد و کوشش بیشتر برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش کنند [۲]. این نظریه توانسته است ضعف سبک‌های رهبری گذشته را برطرف نماید و به یک دیدگاه کلی نسبت به رهبری دست پیدا کند. این دیدگاه رهبری را فراتر از پاداش و تشویق مادی زبردستان می‌داند و معتقد است باید پیروان را از نظر معنوی و انگیزه‌های درونی تشویق نمود تا آنها به خاطر خودشان و سازمان از هر گونه تلاشی دریغ نکنند. به همین دلیل وجود اینگونه رهبران در سازمان‌های آموزشی بسیار ضروری تلقی می‌شود [۵۴]. از طرف دیگر، احتمالاً

الگوهای مناسب مدیریت مانند رهبری تحول‌گرا در مدارس باعث ایجاد تعهد بالا نسبت به مدرسه و انگیزش قوی در معلمان می‌شود [۶].

مدیران باید بتوانند با روش‌های مختلف، تعهد و پایداری کارکنان را بیشتر کنند و از راه‌های گوناگون آن را حفظ نمایند. البته این موضوع رابطه بسیار زیادی با سبک رهبری مدیران دارد. هر چند دستیابی به اهداف آموزشی به استفاده بهینه از منابع انسانی، مالی و تجهیزاتی بستگی دارد؛ اما پویایی نظام آموزش و پرورش به عواملی مانند داشتن معلمان برخوردار از تعهد و وفاداری بالا نسبت به مدارس و دل‌بسته به کار خود بستگی دارد تا در محیطی پویا و سالم با به کار بستن تمام توان خویش برای کارایی بیشتر و بهتر این سازمان فرهنگی گام بردارند [۱۹].

بنابراین همواره در این سازمان باید سعی شود که طرز تلقی مناسبی نسبت به نگرش‌های متعدد معلمان ایجاد شود، زیرا تعهد آنان با رفتارهایی رابطه دارد که برای سازمان مهم هستند. مثلاً، احتمال اینکه کارکنان ناراضی از کار، غیبت و یا سازمان را ترک کنند، بسیار زیاد است [۴۱]. درباره تاثیر کلی و عمومی رهبری آموزشی نمی‌توان با دقت و قطعیت اظهار نظر کرد، زیرا سبک‌های رهبری در مدیران مدارس متفاوت است. با این وجود، اگر قرار باشد که در معلمان آموزشگاه‌ها تعهد و وفاداری بیشتری وجود داشته باشد؛ مدیران مدارس باید در وضعیت‌ها و شرایط متفاوت سبک‌های رهبری متناسب با آن موقعیت و وضعیت را به کار ببرند [۶].

حضور معلم با تعهد بیشتر در کلاس منجر می‌شود که او با احساس مسئولیت بیشتر، درک عمیق‌تر از شغل و خودگذشتگی بیشتری به آموزش دانش‌آموزان بپردازد. از سوی دیگر، مدیریت آموزشی به لحاظ تأثیری که می‌تواند بر جریان فعالیت‌های بهسازی کارکنان و در نتیجه بهبود کیفیت عملکرد معلمان بگذارد، بسیار مهم است. توجه به مدیریت آموزشی در بردارنده دو نتیجه آتی و آتی است. نتیجه آتی مدیران آموزشی بهبود شرایط کار، افزایش رضایت و ایمنی خاطر معلمان از مدیر، سازمان، کار و هماهنگی تلاش‌ها در شکل‌دهی منابع و امکانات موجود در جهت تحقق اهداف سازمان و در نتیجه تقویت روحیه کارکنان و آمادگی آنان برای شکوفایی، خلاقیت، نوآوری و تحرک در کار است. ولی از نتایج آتی مدیریت آموزشی مناسب، بهسازی کیفیت عملکرد همه معلمان از طریق بهبود در کیفیت مدیریت آموزشی میسر می‌شود. بنابراین با آموزش مدیران شایسته برای سازمان‌های آموزشی می‌توان کیفیت تمام حرفه‌های موجود در جامعه را بهبود بخشید و در

صورت انتخاب مدیران ناشایست در مراکز آموزشی باید سقوط کیفیت آموزش وزارت آموزش و پرورش و در نتیجه همه رشته‌های آموزش عالی و بالاخره جامعه و تمامی حرفه‌های موجود در آن را حتمی دانست [۱۵]. مدیران مدارس، نقش مهمی در مدارس دارند و باید بتوانند کارکنان خود را آنچنان دارای انگیزه و روحیه بالایی کنند که تمام تلاش خود را در رسیدن به اهداف و تعالی سازمان به کار بندند. پژوهش حاضر سعی کرده است نشان دهد که سبک رهبری تحول‌گرا و عملگرای مدیران تا چه اندازه می‌تواند در میزان تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی نقش داشته باشد؛ این تحقیق می‌تواند به مدیران مدارس برای شناخت سبک‌های رهبری خود کمک بزرگی نماید و آنها درمی‌یابند که با استفاده از چه سبکی بر معلمان مدارس تاثیر بیشتری بگذارند و در نهایت محیط آموزشی مطلوبی را برای عملکرد شغلی کلیه معلمان فراهم سازند.

۱-۴- اهداف تحقیق

۱-۴-۱- هدف کلی

هدف کلی این تحقیق، بررسی رابطه بین سبک رهبری مدیران با تعهد سازمانی دبیران تربیت بدنی استان همدان است.

۱-۴-۲- اهداف اختصاصی

۱-۴-۲-۱- تعیین رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا با تعهد عاطفی دبیران تربیت بدنی استان همدان

۱-۴-۲-۲- تعیین رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا با تعهد مستمر دبیران تربیت بدنی استان همدان

۱-۴-۲-۳- تعیین رابطه بین سبک رهبری تحول‌گرا با تعهد هنجاری دبیران تربیت بدنی استان همدان

۱-۴-۲-۴- تعیین رابطه بین سبک رهبری عمل‌گرا با تعهد عاطفی دبیران تربیت بدنی استان همدان

۱-۴-۲-۵- تعیین رابطه بین سبک رهبری عمل‌گرا با تعهد مستمر دبیران تربیت بدنی استان همدان

۱-۴-۲-۶- تعیین رابطه بین سبک رهبری عمل‌گرا با تعهد هنجاری دبیران تربیت بدنی استان همدان

۱-۴-۲-۷- تعیین رابطه بین سبک مدیریت بدون رهبری با تعهد عاطفی دبیران تربیت بدنی استان همدان

۱-۴-۲-۸- تعیین رابطه بین سبک مدیریت بدون رهبری عمل‌گرا با تعهد مستمر دبیران تربیت بدنی استان همدان