



## نقش میانجی همکاری حرفه‌ای و تعهد سازمانی در رابطه‌ی بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی معلمان

مرضیه حیدری

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباءه، دانشگاه آزاد اسلامی، آباءه، ایران

mhidary@iauabadeh.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۱

### چکیده

این مطالعه با هدف بررسی نقش میانجی همکاری حرفه‌ای و تعهد سازمانی در رابطه‌ی بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی انجام شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش را معلمان مدارس شهرستان سمیرم تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها برابر با ۱۴۰۰ نفر می‌باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه‌ی ۳۰۲ نفری به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید. جهت سنجش رهبری توزیعی، همکاری حرفه‌ای و رضایت شغلی از پرسشنامه‌ی جرسیا تورس (۲۰۱۹) و تعهد سازمانی از پرسشنامه‌ی آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه به وسیله‌ی ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که رهبری توزیعی تأثیر مثبت و معناداری بر همکاری حرفه‌ای، رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد. همچنین همکاری حرفه‌ای تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی دارد. در نهایت نقش میانجی بین همکاری حرفه‌ای و تعهد در رابطه‌ی بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی مورد تأیید قرار گرفت.

**واژه‌های کلیدی:** رهبری توزیعی، همکاری حرفه‌ای، تعهد سازمانی، رضایت شغلی.

## ۱- مقدمه

امروزه موفقیت موقعیت‌های رهبری تنها به تجربیات کاری و تخصصی بستگی ندارد؛ بلکه به توانایی آنان در مدیریت خود و دیگران، میزان انعطاف آنان در برخورد با تغییرات مداوم محیطی، نحوه و میزان عملکرد آنان، توان روحیه بخشی و ایجاد رضایت در کارکنان بستگی دارد. در واقع وظیفه اصلی رهبر در سازمان‌های امروزی، ایجاد انگیزه و نگرش مثبت در کارکنان، تقویت روحیه و افزایش حس همکاری و ارزشمندی آنان است. لذا، یکی از عوامل اساسی و مهم در توسعه و موفقیت سازمان‌ها، سبک رهبری مدیران و صلاحیت آنان است. شاید به جرئت بتوان گفت که تا چند دهه قبل، در مقوله رهبری در سازمان‌های آموزشی، تحقیقات و مطالعات کمتری نسبت به سایر سازمان‌ها به عمل آمده است و گاهی یافته‌های آن‌ها که چندان مشابهتی هم با آموزش و پرورش نداشته، به صورت هضم نشده در آموزش و پرورش به کاررفته شده است (نصیری، لیک بنی و قنبری، ۱۳۹۵). توانایی‌ها و مدارک تحصیلی معلمان به شدت به پیشرفت دانش آموزان مرتبط است، به طوری که با معلمین باتجربه‌تر با سطح تحصیلات عالی، پیشرفت تحصیلی قابل توجهی دارند (باثورمت و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰؛ کلودفلتر و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷؛ دیانگلیس و پرسلی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷؛ هریس و ساس<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱). هنگامی که معلمان واجد شرایط مدارس را ترک می‌کنند، دانش آموزان در سطوح بالا با ریسک تحصیلی مواجه می‌شوند (رونفلدت، لوئب و وایکوف<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). هنگامی که معلمان واجد شرایط مدارس را ترک می‌کنند، دانش آموزان با سطوح بالاتری از مشکلات مواجه هستند و در مدارس دارای اقلیت و کم‌درآمد، جمعیت دانش آموزان آسیب‌پذیر در معرض آسیب‌پذیری بیشتر قرار می‌گیرند. اگر چه قصد ترک نیز بر همه دانش آموزان تأثیر می‌گذارد، عدم تناسب در نگهداری معلمان در سراسر گروه‌های اجتماعی و اقتصادی منجر به یک سیستم آموزشی نامتجانس می‌شود که در آن معلمان بسیار متخصص مدارس را از جوامع محروم به منابع رفاهی بهتر رها می‌کنند و بیشتر امتیازات و منابع را برای دانش آموزان وضعیت اقتصادی اجتماعی بالاتر متمرکز می‌کنند (تورس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹).

شرایط کاری به‌عنوان قوی‌ترین پیش‌بینی کننده ترک شغل و جابجایی معلمان در سراسر کشورهای جهان بشمار می‌آید (بروون و واین<sup>۷</sup>، ۲۰۰۹؛ فنگ و وانگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۶؛ هورنگ<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹؛ اینگرسول و مای<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲؛ تن و اوک<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۱؛ ویسی<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۹) و به طوری که این شرایط ارتباط بسیار زیادی بین قصد ترک با فرهنگ سازمانی از قبیل کیفیت رهبری، استقلال معلم و همکاری حرفه‌ای را توصیف می‌کند (بورمن و دولینگ<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۸؛ بوید و همکاران<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۱؛ بروون و واین<sup>۱۵</sup>، ۲۰۰۹؛ هورنگ<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۹؛ اینگرسول و مای<sup>۱۷</sup>، ۲۰۱۲؛ ویسی<sup>۱۸</sup>، ۱۹۹۹) مطالعات در زمینه‌های مختلف ملی نشان می‌دهد که معلمانی که بیشتر از شغل خود راضی هستند، احتمال رفتن و ترک آن‌ها کمتر است و فرهنگ سازمانی، از طریق ارتباط با رضایت شغلی معلمان، به حفظ معلم کمک می‌کند؛ و فرهنگ سازمانی، از طریق ارتباط با رضایت‌مندی شغلی معلمان، به حفظ معلم کمک می‌کند (لاد<sup>۱۹</sup>، ۲۰۱۱؛ اسکالویک و ایکالویک<sup>۲۰</sup>، ۲۰۰۹؛ استوکارد و لمن<sup>۲۱</sup>، ۲۰۰۴). کیفیت رهبری یکی از این عوامل فرهنگی است (جریس تورس<sup>۲۲</sup>، ۲۰۱۹). لاد (۲۰۱۱) در مطالعه‌ی خود در بین معلمان عنوان می‌کند که رهبری مدرسه، سازگارترین معیار مربوط به شرایط کاری در رابطه با خروج معلم است و رهبری با کیفیت بالا با سطوح پایین‌تر از قصد ترک در ارتباط می‌باشد. بوید و همکاران (۲۰۱۱) در مطالعه خود دریافت که پس از کنترل همه عوامل دیگر مدرسه و ویژگی‌های سطح معلم، ادراک معلم از رهبری تنها پیش‌بینی کننده مهم از اهداف ترک معلمان بود. علاوه بر این، بیش از ۴۰ درصد از هر دو (معلمان سابق و فعلی) ناراضی‌تی خود را از مدیریت به‌عنوان مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر ترک اهداف شناسایی کردند (بوید و همکاران<sup>۲۳</sup>، ۲۰۱۱). همکاری حرفه‌ای یکی دیگر از عوامل فرهنگی است که به‌طور مثبت نه‌تنها با رضایت شغلی معلمان (دویار، گومانز و سوکرو<sup>۲۴</sup>، ۲۰۱۳) و تعهد کار (هاسمن و گلدترینگ<sup>۲۵</sup>، ۲۰۰۱) مرتبط است، بلکه خود کارآمدی (دویار و همکاران<sup>۲۶</sup>، ۲۰۱۳) و موفقیت دانش آموزان را نیز در برمی‌گیرد (گودارد، ودارد و تاچمن و موران<sup>۲۷</sup>، ۲۰۰۷؛ رونفلد، مک کوپین و گریسوم<sup>۲۸</sup>، ۲۰۱۵). نتایج حاصل از نظرسنجی تالیس<sup>۲۹</sup> (۲۰۱۳) توسط

<sup>11</sup> Tan & Quek

<sup>12</sup> Weiss

<sup>13</sup> Ladd

<sup>14</sup> Skaalvik & Skaalvik

<sup>15</sup> Stockard & Lehman

<sup>16</sup> Duyar, Gumus, & Sukru Bellibas

<sup>17</sup> Hausman & Goldring

<sup>5</sup> Goddard, Woddard, & Tschannen-Moran

<sup>19</sup> Ronfeldt, Farmer, McQueen, & Grissom

<sup>20</sup> Talis

<sup>1</sup> Baumert et al

<sup>2</sup> Clotfelter et al

<sup>3</sup> DeAngelis & Presley

<sup>4</sup> Harris & Sass

<sup>5</sup> Ronfeldt, Loeb, & Wyckoff

<sup>6</sup> Torres

<sup>7</sup> Brown & Wynn

<sup>8</sup> Fang & Wang

<sup>9</sup> Horng

<sup>10</sup> Ingersoll & May

همکاری حرفه‌ای را ممکن سازد و همکاری حرفه‌ای نیز ممکن است میزانی را شکل دهد که نگرش‌های کاری معلمان به رهبری مرتبط گردد (جریس تورس، ۲۰۱۹).

بررسی تأثیر رهبری توزیع شده به این دلیل مرتبط است که مطالعه اخیر توسط اینگرسول<sup>۶</sup> و همکاران (۲۰۱۷) نشان داد که کیفیت و میزان توزیع رهبری در یک مدرسه به‌طور مثبتی با موفقیت دانش آموزان ارتباط دارد.

تعهد سازمانی نیز یکی از پیش‌بینی کننده‌های رهبری توزیعی می‌باشد، اما تحقیقات تجربی زیادی در مورد تأثیر رهبری توزیع شده بر تعهد سازمانی و یا رضایت شغلی وجود ندارد (هولپیا<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۹). با این حال، مزایای متعددی در ارتباط با رهبری توزیع شده گزارش شده است. برای مثال، انتظار می‌رود که رهبری توزیع شده خلاقیت و نوآوری را افزایش دهد (اسکرینر<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۰۴) و تعهد بالاتری به دیدگاه جمعی مدرسه ایجاد کند (هریس و موجیس<sup>۹</sup>، ۲۰۰۵؛ موریسون<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۴؛ نومن و سیمونز<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۰).

اصفهان‌ی و حیدری (۱۳۹۹) در مطالعه خود به تعیین ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران پرداختند. این پژوهش با روش مطالعه فرا تحلیل انجام شد. کلیه مقالات مرتبط با سنجش ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران منتشر شده تا پایان سال ۱۳۹۶ در ۶ پایگاه داده‌ای جستجو، جمع‌آوری و ارزشیابی کیفیتی شدند. در نهایت، تعداد ۱۱ مقاله با استفاده از نرم‌افزار متاآنالیز تحلیل شدند. نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه وجود دارد. پورصفر و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای به بررسی تعیین نقش میانجی رضایت شغلی بین کارکردهای مربی‌گری<sup>۱۲</sup> و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستانی پرداختند. برانندگی الگویابی معادلات ساختاری نشان دادند که الگوی میانجی پیشنهادی حاضر از برازش مطلوبی با داده‌ها برخوردار است و یافته‌ها مشخص کرد که مربی‌گری تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد. علاوه، رضایت شغلی دارای نقش میانجی مکمل بین کارکردهای مربی‌گری و تعهد سازمانی کارکنان بود.

زاهد بابلان و کریمیان پور (۱۳۹۷) در مطالعه خود به بررسی رابطه بین رهبری توزیعی و سرمایه روان‌شناختی با تعهد به تغییر با میانجی‌گری خود کارآمدی تغییر در کارکنان دانشگاه

کمیسون اروپا<sup>۱</sup> (۲۰۱۳) نشان داد که همکاری حرفه‌ای میان معلمان، مانند آموزش مشترک، داوری هم‌تا (بازنگری با دقت یا داوری دقیق) و مشارکت در بحث حرفه‌ای، باعث بهبود رضایت شغلی می‌گردد. از سوی دیگر در نظرسنجی تالیس کشور ترکیه (۲۰۰۸)، همکاری حرفه‌ای قوی‌ترین پیش‌بینی کننده خود کارآمدی و رضایت شغلی بود که در آن همکاری حرفه‌ای به‌عنوان «معلمانی که در گروه‌ها یا تیم‌هایی همکاری می‌کنند تا روندهای آموزشی و نتایج را بهبود بخشند» تعریف شد (جریس تورس، ۲۰۱۹).

تحقیق درباره ویژگی‌های خاص رهبری مرتبط با فرسایش‌پذیری یا رضایت شغلی محدود است. تعداد کمی از مطالعات در زمینه کیفیت رهبری به بررسی سبک‌های رهبری تحول‌گرا و تحول‌آفرین در رابطه با رضایت شغلی معلمان پرداخته است (بوگلر<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱؛ گریفید<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴) در حالی که مطالعات رهبری توزیعی به‌جای رضایت شغلی رابطه خود با تعهد سازمانی معلمان را بررسی کرده و یک ارتباط مثبت را نشان داده است (هولپیا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۲) گریفید (۲۰۰۴) یافته است که رهبری تغییر گرا رابطه غیرمستقیم با جابجایی معلم از طریق رضایت شغلی داشته و همچنین بلوگر (۲۰۰۱) نیز یافته است که رهبری تحول‌آفرین رابطه غیرمستقیم با رضایت معلم از طریق ادراک شغلی داشته است. اندرمن<sup>۵</sup> و همکاران (۱۹۹۱) پی بردند که کیفیت رهبری به‌طور غیرمستقیم مربوط به رضایت شغلی از طریق رفتارهای خاص اصلی است که فرهنگ مدارس را شکل می‌دهد؛ و تأکید می‌کنند که فرهنگ مدرسه شامل «موفقیت، شناسایی و وابستگی» به‌طور مستقیم با رضایت شغلی و تعهد کاری ارتباط دارد. کیفیت رهبری، همکاری حرفه‌ای و رابطه دوگانه آن‌ها با نگرش‌های کاری معلمان همچنان مبهم است. این‌ها جنبه‌هایی از محیط کار هستند که ممکن است با تغییر کمی در مقدار منابع از طریق کاهش هدر رفتن منابع تغییر یابد. با این وجود تغییرات در کیفیت رهبری را می‌توان بر اساس چالش استخدام و ابقای رهبران که قادر به پیشبرد شرایط کاری مؤثر برای نگهداری آموزگاران هستند، پیش‌بینی نمود (جریس تورس، ۲۰۱۹). کیفیت رهبری یک وضعیت کاری است که می‌تواند تأثیر بزرگ‌تری بر رضایت شغلی معلم و جابجایی در مدارس محروم داشته باشد (گریسون، ۲۰۱۱؛ لد، ۲۰۱۱) و ممکن است

<sup>7</sup> Hulpia

<sup>8</sup> Scribner

<sup>9</sup> Harris & Muijs

<sup>10</sup> Harris & Muijs

<sup>11</sup> Neuman & Simmons

<sup>12</sup> Mentoring

<sup>1</sup> European Commission

<sup>2</sup> Bogler

<sup>3</sup> Griffith

<sup>4</sup> Hulpia

<sup>5</sup> Anderman

<sup>6</sup> Ingersoll

محقق اردبیلی پرداختند. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که رهبری توزیعی و سرمایه روان‌شناختی بر خود کارآمدی تغییر اثر مثبت و مستقیم دارند و خود کارآمدی تغییر نیز بر تعهد به تغییر کارکنان اثر مثبت و مستقیم دارند. همچنین نقش واسطه‌ی خود کارآمدی تغییر در رابطه بین رهبری توزیعی و هم سرمایه روان‌شناختی با تعهد به تغییر معنی‌دار بود.

پاسپار و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه به تعیین ارتباط همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران پرداختند. نتایج نشان داد بین همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران و رضایت شغلی پرستاران ارتباط معنی‌دار آماری وجود داشت. ناستی زایی و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد و رضایت شغلی و خوش‌بینی تحصیلی ۲۸۵ نفر دبیران مدارس متوسطه زاهدان به این نتیجه رسیدند که با به‌کارگیری سبک رهبری توزیعی در مدارس، عملکرد و رضایت شغلی و خوش‌بینی تحصیلی دبیران افزایش می‌یابد. بیژن و همکاران (۱۳۹۶) در بررسی تحلیل اکتشافی نقش مدیران مدارس در تشکیل گروه‌های رشد حرفه‌ای مبتنی بر همکاری ۲۰۰ نفر از معلمان ابتدایی استان مازندران نشان دادند که مدیران مدارس نقش مؤثری در تشکیل گروه‌های رشد حرفه‌ای مبتنی بر همکاری معلمان شامل آماده‌سازی، سازمان‌دهی، تأمین منابع و پشتیبانی، بهبود مستمر، ارزیابی، یادگیری مشارکتی، ایجاد حس همکاری، رضایت از کار و تشریک‌مساعی دارند. بهجت و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی ۲۵۴ نفر زن مقطع ابتدایی اسلامشهر (با تأکید بر سبک‌های مدیریت و ابعاد فرهنگ‌سازمانی) با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی ساده و ابزار پرسشنامه به این نتیجه رسیدند که بین سبک رهبری واگذارکننده و مشارکتی با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. امجد زبردست و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر اثربخشی مدارس با واسطه‌گری انگیزش معلمان و خوش‌بینی تحصیلی آنان در مدارس متوسطه سمنان روی نمونه ۴۸۰ نفری با ابزار پرسشنامه و روش معادلات ساختاری به این نتیجه رسیدند که رهبری توزیعی ارتباط معناداری بر انگیزش و خوش‌بینی معلمان دارد. یافته‌های حاصل از پژوهش یاسینی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که رهبری توزیع‌شده‌ی مدیران پیش‌بینی‌کننده‌ی رضایت و تعهد سازمانی معلمان بوده است. تاکور و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه خود به تحلیل رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بخش دولتی و خصوصی

پرداختند. از سه الگوی تعهد توسعه‌یافته توسط میر و آلن (۱۹۹۷) استفاده شد که بر تعهد سازمانی که توسط کارکنان تجربه‌شده بود، تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر دارد. تعهد عاطفی مبتنی بر تجربه کاری مثبت است. تعهد هنجاری نشان‌دهنده‌ی احساس تعهد به ماندن است و تعهد مستمر نشان‌دهنده‌ی ترس از دست دادن است. در مورد رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت مینسوتا استفاده شد. رضایت شغلی احساس روحی و روانی است که فرد در مورد شغل خود دارد. نتایج بیانگر ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد عاطفی بود. جریس تورس (۲۰۱۹) مطالعه‌ای با عنوان رهبری توزیعی، همکاری حرفه‌ای و رضایت شغلی ۱۵۰۷ نفر از معلمان در ۹۸ مدرسه ایالت متحده با استفاده از پرسشنامه انجام داد نتایج پژوهش نشان داد بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. اوکمپو و کندلی<sup>۱</sup> (۲۰۱۹). در بررسی رابطه بین همکاری و رضایت شغلی به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین همکاری و رضایت شغلی روانشناسان مدارس وجود دارد. به عبارت دیگر همکاری بین آن‌ها بر رضایت شغلی‌شان تأثیر دارد.

جریس تورس (۲۰۱۸) در بررسی رابطه رهبری توزیعی و رضایت شغلی معلمان سنگاپور به این نتیجه رسید که رابطه‌ی مثبتی بین رهبری توزیعی و ابعاد رضایت شغلی رضایت کاری و رضایت حرفه‌ای وجود دارد. سان و اکسیا (۲۰۱۸) در بررسی رابطه‌ی رهبری توزیعی ادراک‌شده‌ی معلم، خود کارآمدی معلم و رضایت شغلی به این نتیجه رسیدند که رهبری توزیعی اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر رضایت شغلی معلمان دارد. گیلچریست<sup>۲</sup> (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای با عنوان تأثیر استفاده از رهبری توزیعی بر نمرات پیشرفت خواندن و ریاضی دانش آموزان مدارس متوسطه آتلانتیک به این نتیجه رسید که بین اقدامات رهبری توزیعی و نمرات پیشرفت دانش آموزان ارتباط معناداری وجود دارد.

درنهایت می‌توان گفت محققان در بررسی مدیریت و رهبری آموزشی در کشورمان به‌ندرت به مفهوم‌پردازی سبک نوین رهبری توزیع‌شده پرداخته‌اند و این مفهوم از تیررس پژوهش‌های داخلی به دور مانده است. بر این اساس می‌توان یکی از مسائل و ضرورت‌های انجام این پژوهش را شکاف دانشی و پژوهشی در خصوص رهبری توزیع‌شده عنوان کرد؛ بنابراین مطالعه حاضر از رهبری توزیع‌شده برای بررسی کیفیت رهبری، همکاری حرفه‌ای، تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلم در بین نمونه‌ای از معلمان مدارس شهرستان سمیرم با هدف درک

<sup>۲</sup>. Gilchrist

<sup>۱</sup>. Ocampo & Kennedy

آماري شامل سه مقطع (ابتدایی، متوسطه اول و متوسطه دوم) بوده و از هر مقطع به نسبت حجم نمونه تعدادی معلم (جدول ۱) انتخاب شدند از این روش استفاده شده است.

جدول ۱. حجم نمونه معلمان به تفکیک مقطع

مقطع	نمونه	درصد
ابتدایی	۱۲۸	۴۲/۴
متوسطه اول	۷۳	۲۴/۲
متوسطه دوم	۱۰۱	۳۳/۴
جمع کل	۳۰۲	۱۰۰

جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است:

#### رهبری توزیعی: در این تحقیق برای سنجش رهبری

توزیعی از پرسشنامه یاسینی و همکاران (۱۳۹۲) استفاده گردید که رهبری توزیعی را در قالب هفت بعد (فرهنگ مدرسه، تصمیم‌گیری مشارکتی، توسعه حرفه‌ای، مأموریت، اعتماد، حمایت همه‌جانبه و رفتارهای رهبری) موردسنجش قرارداد. در این پژوهش برای بررسی پایایی ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. بدین منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش‌آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست‌آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری Spss ۲۰ میزان ضریب پایایی برای مؤلفه‌ی فرهنگ مدرسه ۰/۷۹، تصمیم‌گیری مشارکتی ۰/۷۹، مؤلفه توسعه حرفه‌ای ۰/۷۸، مؤلفه اعتماد ۰/۷۷، مؤلفه حمایت همه‌جانبه ۰/۷۸ و همچنین برای مأموریت؛ چشم‌انداز؛ هدف ۰/۷۸ و برای عمل رهبری ۰/۷۶ و برای کل پرسشنامه‌ی رهبری توزیع شده ۰/۹۵ بوده است. در این پژوهش نیز ضریب پایایی پرسش‌نامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد که حاکی از پایایی بالای این پرسشنامه دارد.

#### همکاری حرفه‌ای: جهت سنجش همکاری حرفه‌ای از

پرسشنامه تالیس (۲۰۱۳) برگرفته از مقاله جرسیا توریس (۲۰۱۹) استفاده خواهد شد که همکاری حرفه‌ای را در قالب ۴ سؤال و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) موردسنجش قرارداد. در این پژوهش نیز ضریب پایایی پرسش‌نامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد که حاکی از پایایی بالای این پرسشنامه دارد.

#### رضایت شغلی: جهت سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه

مونیر و رحمان (۲۰۱۶) استفاده شد که رضایت شغلی را در قالب ۱۹ سؤال بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا

این‌که چگونه رهبری سازمانی می‌تواند به حفظ رضایت معلم کمک کند، استفاده می‌کند تا در نهایت به این سؤال اساسی پاسخ دهد که آیا بین رهبری توزیع‌شده، همکاری حرفه‌ای، تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان مدارس شهرستان سمیرم رابطه‌ای وجود دارد؟

شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد. در این مدل رهبری توزیعی به‌عنوان متغیر مستقل، رضایت شغلی معلم به‌عنوان متغیر وابسته و همکاری حرفه‌ای و تعهد سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی موردبررسی قرار گرفته است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

#### فرضیه‌های پژوهش

- ۱) بین رهبری توزیعی و همکاری حرفه‌ای رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۲) بین رهبری توزیعی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۳) بین همکاری حرفه‌ای و رضایت شغلی معلم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۴) بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۵) بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی معلم رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۶) همکاری حرفه‌ای نقش میانجی بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی معلم ایفا می‌کند.
- ۷) تعهد سازمانی نقش میانجی بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی معلم ایفا می‌کند.

#### روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. معلمان مدارس شهرستان سمیرم در سال تحصیل ۱۳۹۹-۱۳۹۸ که مجموع تعداد آن‌ها ۱۴۰۰ بوده است که از این تعداد ۳۰۲ نفر با استفاده از فرمول کوکران به‌عنوان نمونه آماری و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب گردیدند. در پژوهش حاضر به دلیل این‌که جامعه

جدول ۲. آزمون معیارهای نرمال بودن توزیع متغیرها

معیارها	چولگی	کشی‌دگی
رهبری توزیعی	-۰/۴۴۰	۰/۳۰۴
رضایت شغلی	۰/۱۲۸	-۰/۳۵۱
تعهد سازمانی	-۰/۴۵۶	۰/۲۲۶
همکاری حرفه‌ای	-۰/۱۸۱	۰/۱۰۷

### یافته‌های استنباطی

برای بررسی یافته‌های این پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است که برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده‌ها از روش PLS که یکی از رویکردهای روش SEM است، استفاده شد. این روش به دلیل این که نتایج دقیق‌تری در مورد داده‌های اندک نسبت به سایر روش‌ها ارائه می‌دهد، مفید است. از این‌رو، برازش مدل پژوهش از طریق روش PLS و با استفاده از معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد که توسط نرم‌افزار Smart PLS گزارش داده می‌شوند.

جدول ۳. پایایی و متوسط واریانس استخراج شده متغیرهای پژوهش

معیارها	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE
رهبری توزیعی	۰/۹۳۳	۰/۹۴۶	۰/۷۱۷
رضایت شغلی	۰/۹۳۳	۰/۹۴۱	۰/۵۶۰
تعهد سازمانی	۰/۹۶۰	۰/۹۷۴	۰/۹۲۵
همکاری حرفه‌ای	۰/۷۹۶	۰/۸۶۷	۰/۶۲۲

بر اساس نتایج جدول (۳) مقدار شاخص‌های میانگین واریانس‌های استخراج شده (AVE) برای کلیه سازه‌ها بیشتر از ۰.۵ یعنی متغیرها دارای اعتبار درونی می‌باشند. شاخص پایایی مرکب نیز از ۰.۷ بیشتر است که نشان از سازگاری درونی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی تحقیق می‌باشد؛ بنابراین هر کدام از سازه‌های مدل از روایی و پایایی مطلوبی جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش برخوردار هستند.

### بررسی معیارهای برازش مدل

برای بررسی کیفیت مدل از شاخص‌های نیکویی برازی (GOF)، بررسی اعتبار حشو یا افزونگی ( $Q^2$ ) و ضریب تعیین ( $R^2$ ) استفاده می‌شود. معیار اصلی عملکرد شغلی معیارهای مکتون درون‌زا مدل مسیر، ضریب تعیین می‌باشد. این شاخص نشان

کاملاً مخالفم) موردسنجش قرارداد. مونیر و رحمان (۲۰۱۶) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۱ به دست آوردند که نشان از پایایی بالای پرسشنامه دارد. در این پژوهش نیز ضریب پایایی پرسش‌نامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد که حاکی از پایایی بالای این پرسشنامه دارد.

**تعهد سازمانی:** به منظور سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر (۱۹۹۰) استفاده گردید که تعهد سازمانی در قالب ۳ بعد (تعهد عاطفی، هنجاری و مستمر) و هر کدام با ۸ سؤال و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) سنجیده شد. در این پژوهش نیز ضریب پایایی پرسش‌نامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۲ به دست آمد که حاکی از پایایی بالای این پرسشنامه دارد. همچنین روایی محتوایی پرسش‌نامه به تأیید استاد راهنما و ۳ نفر از اساتید گروه علوم تربیتی رسیده است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم‌افزارهای SPSS21؛ SmartPLS3 استفاده شده است.

### یافته‌های پژوهش

در این قسمت یافته‌های توصیفی و استنباطی متغیرهای پژوهش آورده شده است. در جدول (۱) اطلاعات آمار توصیفی نشان داده شده است.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

معیار	میانگین	انحراف معیار
همکاری حرفه‌ای	۳/۶۹	۰/۶۸
رهبری توزیعی	۳/۸۰	۰/۶۵
رضایت شغلی	۳/۷۳	۰/۶۲
تعهد سازمانی	۳/۸۴	۰/۶۲

بر اساس جدول (۱) بالاترین میانگین مربوط به تعهد سازمانی برابر ۳/۸۴ و پایین‌ترین میانگین مربوط به همکاری حرفه‌ای برابر ۳/۶۹ بوده است.

### بررسی نرمال بودن و پراکندگی متغیرها

برای انجام آزمون نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است.

بر طبق جدول (۲) به دلیل این که سطح معناداری همه‌ی متغیرها از  $\alpha=0.05$  بزرگ‌تر است، پس فرض  $H_0$  مبنی بر نرمال بودن آن‌ها رد نمی‌شود؛ بنابراین در آزمون این متغیرها باید از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد.

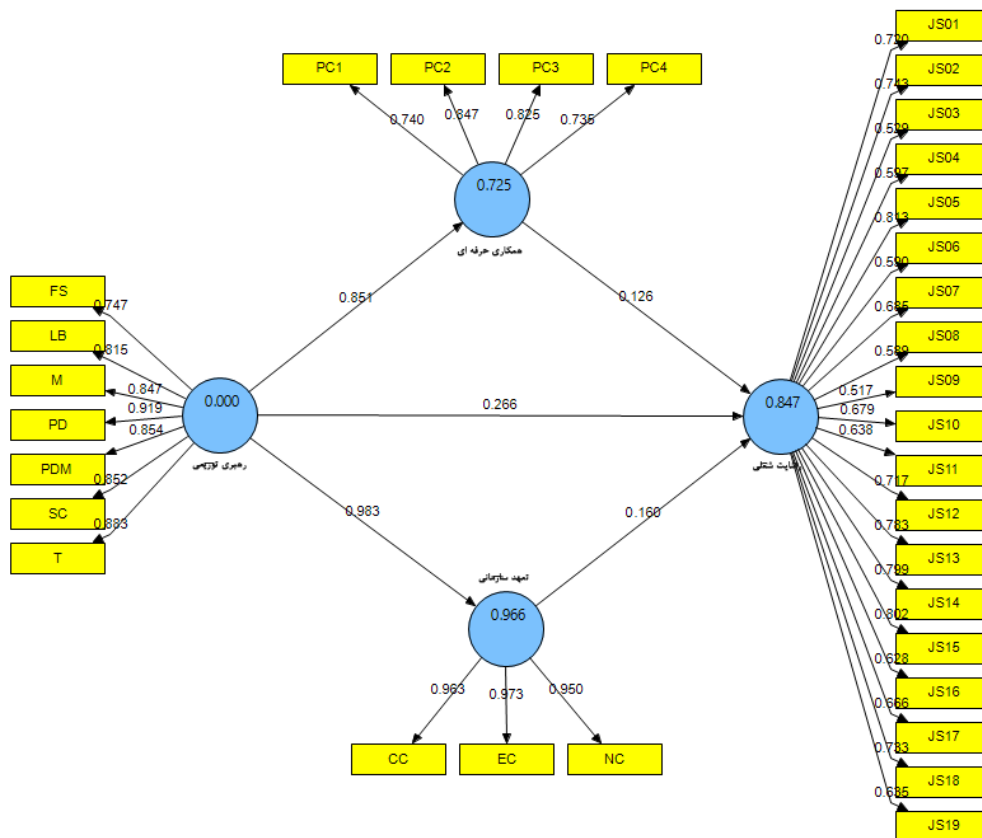
شاخص حشو یا افزونگی که همان شاخص استون- گایسلر به بررسی توانایی مدل ساختاری در پیش‌بینی کردن به روش چشم‌پوشی می‌باشد. وقتی مقدار این شاخص بیشتر از صفر باشد مقادیر مشاهده‌شده خوب بازسازی‌شده و مدل توانایی پیش‌بینی دارد. در این تحقیق این شاخص برای متغیر رضایت شغلی برابر ۰.۲۵۰، برای متغیر تعهد سازمانی برابر ۰.۸۹۴، برای متغیر همکاری حرفه‌ای برابر ۰.۴۲۹ می‌باشد. همچنین حضور مقدار ۰.۶۷۰ برازش مدل کلی به‌صورت قوی تأیید می‌شود.

در مرحله بعد به ارزیابی و تعیین روابط متغیرهای پژوهش به کمک روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS در دو حالت اعداد معناداری<sup>۱</sup> (برای بررسی فرضیه‌ها) و تخمین استاندارد<sup>۲</sup> (برای بررسی شدت تأثیر متغیرها بر هم)، پرداخته‌شده است.

می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیر برون‌زا صورت می‌گیرد. جدول (۴) نشان می‌دهد که ۸۴ درصد از تغییرات متغیر رضایت شغلی، ۹۶ درصد تغییرات متغیر تعهد سازمانی و ۷۲ درصد تغییرات همکاری حرفه‌ای توسط متغیرهای مستقل تحقیق پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۴. شاخص‌های بررسی کیفیت مدل

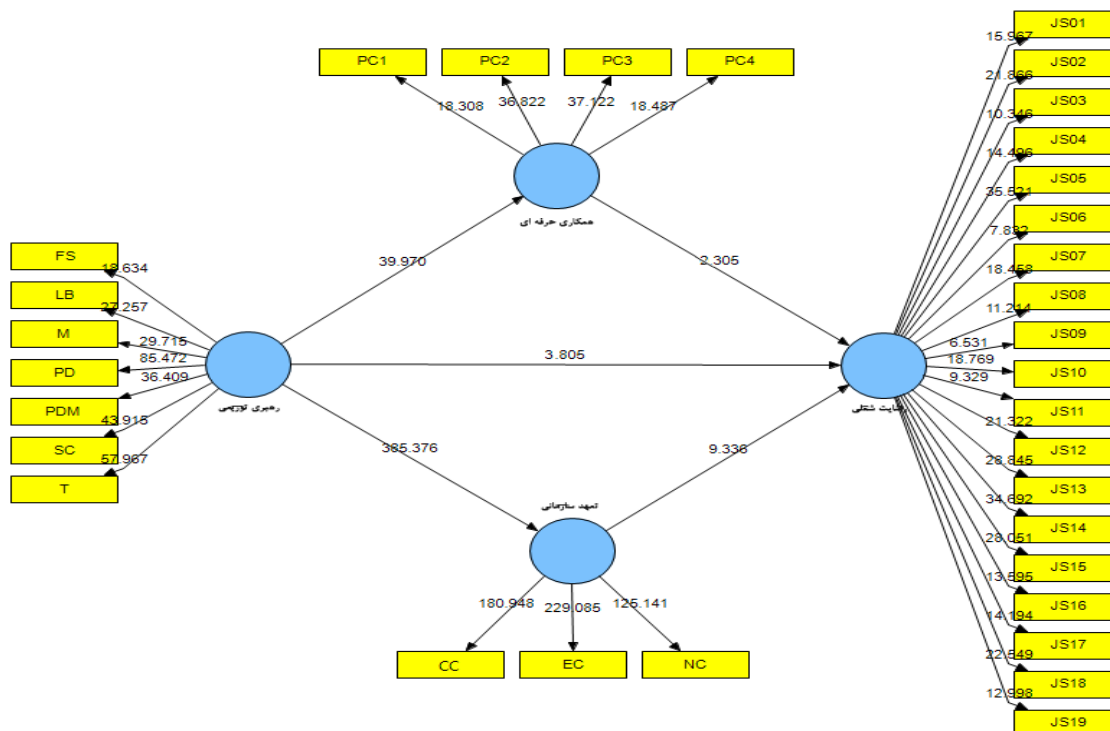
کیفیت مدل	ضریب تعیین	ضریب حشو یا افزونگی	نیگوی برازش
رهبری توزیعی			
رضایت شغلی	۰/۸۴۷	۰/۲۵۰	۰/۰۶۷
تعهد سازمانی	۰/۹۶۶	۰/۸۹۴	
همکاری حرفه‌ای	۰/۷۲۵	۰/۴۲۹	



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق با ضرایب استانداردشده

<sup>۲</sup>. Standardized Estimation

<sup>۱</sup>. T-values



شکل ۳. مدل ساختاری تحقیق با مقادیر آماره t

### بررسی فرضیه‌های پژوهش

در این قسمت به بررسی معنادار بودن مقادیر به‌دست‌آمده در مدل پرداخته شده است.

بر اساس نتایج جدول (۵) و اشکال (۲) و (۳) مشاهده می‌شود که مقدار t در مسیرهای بین متغیرها بیش از ۱/۹۶ است که متعاقب آن تمامی سطوح معناداری کمتر از مقدار مفروض  $\alpha=0.5$  به‌دست‌آمده‌اند و بنابراین تمامی فرضیه‌ها تأیید می‌شود.

جدول ۵. نتایج آماری مقادیر t و ضرایب مسیر فرضیه‌ها

ردیف	روابط	آماره t	ضریب مسیر	نتیجه
۱	رهبری توزیعی ← همکاری حرفه‌ای	۳۹/۹۷۰	۰/۸۵۱	تأیید فرضیه
۲	رهبری توزیعی ← تعهد سازمانی	۳۸۵/۳۷۶	۰/۹۸۳	تأیید فرضیه
۳	همکاری حرفه‌ای ← رضایت شغلی	۰/۱۲۶	۲/۳۰۵	تأیید فرضیه
۴	تعهد سازمانی ← رضایت شغلی	۹/۳۳۶	۰/۱۶۰	تأیید فرضیه
۵	رهبری توزیعی ← رضایت شغلی	۳/۸۰۵	۰/۲۶۶	تأیید فرضیه
۶	همکاری حرفه‌ای ← رهبری توزیعی ← رضایت شغلی	۰/۲۸۷	۲/۳۰۱	تأیید فرضیه
۷	تعهد سازمانی ← رهبری توزیعی ← رضایت شغلی	۹/۳۳۳	۰/۳۷۲	تأیید فرضیه

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی همکاری حرفه‌ای و تعهد سازمانی در رابطه بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی بود. یافته‌های پژوهش نشان داد رهبری توزیعی بر همکاری حرفه‌ای تأثیر معنی‌داری دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های عبداللهی

و همکاران (۱۳۹۶)؛ جرسیا تورس (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان گفت رهبری توزیعی تأکید بر فعالیت‌های گروهی دارد که در ارتباط باهم انجام می‌گیرد. این شیوه از رهبری بر کار تیمی، مشارکت و همکاری، توانمندسازی و ریسک‌پذیری تأکید دارد (یاسینی و همکاران، ۱۳۹۲). این شیوه



نتایج پژوهش حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌دار تعهد سازمانی بر رضایت شغلی بود. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های (پورصفر و همکاران، ۱۳۹۸؛ دیرانی و کوچینگ، ۲۰۱۱؛ والایی و رضایی، ۲۰۱۶) همسو هست. دیرانی و کوچینگ (۲۰۱۱) در مطالعه‌ای دریافتند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌طور معناداری باهم در ارتباطند و رضایت شغلی یک پیش‌بینی کننده مطلوب تعهد سازمانی است. آن‌ها پیشنهاد کردند که داشتن احساس مثبت به شغل منجر به وفاداری و تعیین هویت نسبت به سازمان می‌شود. در تفسیر این یافته‌ها می‌توان گفت هنگامی که سازمان نیازها و انتظارات کارکنان را برآورده نمی‌کند، کارکنان نسبت به شغل خود احساس رضایت کمتری پیدا می‌کنند و در نتیجه به رفتارهای کناره‌گیری بیشتری دست می‌زنند. همچنین والایی و رضایی<sup>۷</sup> (۲۰۱۶) دریافتند که رضایت شغلی و تعهد سازمانی به‌طور معناداری با یکدیگر رابطه دارند و زیر مقیاس‌های رضایت شغلی به‌طور معناداری تعهد عاطفی و هنجاری را پیش‌بینی می‌کند.

همچنین نتایج حاصل از بررسی تأثیر مثبت و معنی‌دار رهبری توزیعی بر رضایت شغلی با پژوهش‌های ناستی زایی و همکاران (۱۳۹۶)؛ بهجت و همکاران (۱۳۹۵)؛ امجد زبردست و همکاران (۱۳۹۳)؛ یاسینی و همکاران (۱۳۹۳)؛ جرسیا تورس (۲۰۱۹)؛ جرسیا تورس (۲۰۱۸)؛ همخوانی دارد. در تبیین نتایج می‌توان گفت سبک رهبری توزیعی منجر به رضایت شغلی بیشتر می‌شود. رهبری توزیعی تعاملات بین مدیران و معلمان را بیشتر و کیفیت آن را بهبود می‌دهد. این تعاملات باعث می‌شود زمینه ایجاد اهداف مشترک فراهم گردد و این اهداف می‌تواند در افزایش رضایت شغلی مؤثر باشد. به عبارتی بهتر هر چه فرایند توزیع و تقسیم کارها در مدارس مناسب‌تر باشد و مدیران در مدارس نقش رهبری را ایفا نمایند و روابط مناسبی را با معلمان داشته باشند و به اشتراک اهداف و منافع برسند، معلمان به مدرسه عشق و تعهد بیشتری ورزیده و از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. همچنین وقتی معلمان احساس کنند که توزیع نتایج مثل اضافه‌کاری، فرصت‌های ارتقا و غیره منصفانه هستند سطح رضایت شغلی آنان افزایش یافته و رفتارهای شهروندی سازمانی در آن‌ها بیشتر شکل می‌گیرد.

همچنین نتایج حاصل از بررسی نقش میانجی همکاری حرفه‌ای و تعهد سازمانی بین رهبری توزیعی و رضایت شغلی نشان می‌دهد همکاری حرفه‌ای نقش میانجی بین رهبری

بر این امر توجه دارد که رهبری و قدرت در مدرسه می‌تواند در میان روابط ساختار سازمانی توزیع گردد و اعضای سازمان می‌توانند در شرایط خاص یک رهبر محسوب شوند. رهبری توزیعی رویکردی در راستای افزایش مشارکت و همکاری بین معلمان و مسئولیت‌پذیری آنان می‌باشد. مدیران در نقش یک رهبر توزیعی باید نسبت به تفویض اختیار و مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری در امور مختلف علاقه نشان دهد و بدین‌وسیله مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی و همکاری حرفه‌ای خود را افزایش دهد.

نتایج حاصل از بررسی فرضیه دوم نشان داد رهبری توزیعی بر تعهد سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد. نتایج این پژوهش با پژوهش‌های (هولپیا و همکاران، ۲۰۰۹؛ یاسینی و همکاران، ۱۳۹۳) همسو می‌باشد. هرچند تحقیقات تجربی در مورد تأثیر رهبری توزیع‌شده بر تعهد سازمانی وجود ندارد. با این حال، مزایای متعددی در ارتباط با رهبری توزیع‌شده توسط محققان گزارش شده است. انتظار می‌رود که رهبری توزیعی، خلاقیت و نوآوری را پرورش دهد (اسکرینر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴) و تعهد بالاتری به دیدگاه جمعی مدرسه، با پایداری بیشتر تلاش و مالکیت، ایجاد کند (هریس و مویس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۳؛ موریسون<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴؛ نومن و سمونس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰).

نتایج حاصل از بررسی فرضیه سوم حاکی از تأثیر همکاری حرفه‌ای بر رضایت شغلی می‌باشد. این نتایج با یافته‌های پژوهش پاسیار و همکاران (۱۳۹۷)؛ اوکمپو و کندی<sup>۵</sup> (۲۰۱۹) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان بیان کرد همکاری فرصت‌هایی برای معلمان ایجاد می‌کند تا با یکدیگر برای حل مسائل تلاش نمایند و به تبادل اطلاعات و یاری و حمایت از یکدیگر بپردازند. اگر معلمان در فعالیت‌های کلاس درس و مدرسه باهم ارتباط داشته باشند اثرات زیادی بر رضایت شغلی آنان می‌گذارد. همکاری حرفه‌ای بین معلمان باعث می‌شود آن‌ها به منابع و امکانات دسترسی بهتری داشته باشند، روابط بین معلمان بهبود یابد و در نهایت منجر به رضایت شغلی آنان گردد. همچنین وجود ارتباط همکاری حرفه‌ای با رضایت شغلی می‌تواند به این دلیل باشد که افزایش رضایت شغلی و عملکرد شغلی معلمان منجر به تعهدات مؤثر تیمی شده و این تعهدات هنگامی که درک معلمان از همکاری حرفه‌ای بیشتر باشد، افزایش می‌یابد؛ بنابراین همکاری حرفه‌ای با تأثیر بر تعهدات حرفه‌ای می‌تواند منجر به افزایش رضایت شغلی معلمان گردد.

<sup>5</sup> Ocampo & Kennedy

<sup>6</sup> Dirani & Kuchinke

<sup>7</sup> Valaei & Rezaei

<sup>1</sup> Scribner

<sup>2</sup> Harris & Muijs

<sup>3</sup> Morrison

<sup>4</sup> Neuman & Simmons

## فهرست منابع

- توزیعی و رضایت شغلی را ایفا می‌کند؛ بنابراین فرضیه ششم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. این نتایج با یافته‌های پژوهش جرسیا تورس (۲۰۱۹)؛ و هولپیا و همکاران (۲۰۰۹) همسو می‌باشد. در پژوهش حاضر مشخص شد متغیر رهبری توزیعی علاوه بر تأثیر مستقیمی که بر رضایت شغلی دارد، با میانجی‌گری همکاری حرفه‌ای نیز دارای تأثیر غیرمستقیمی بر رضایت شغلی معلمان می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان گفت مدیران مدارس نمی‌توانند در انجام امور مدرسه به‌تنهایی با مشکل برخورد کنند بنابراین توزیع وظایف و نقش‌های بین اعضای مدرسه از جمله معلمان ضرورت پیدا می‌کند. از طرفی معلمان زمانی احساس رضایت بیشتری از کار خود دارند که رهبران به‌راحتی در دسترس بوده، معلمان را مشارکت داده و با ایجاد حس همکاری بین معلمان و توانمندسازی آنان باعث ارتقای سطح تعهد و رضایت آنان گردد. همچنین رهبری توزیعی مشارکت در تصمیم‌گیری مدرسه و وجود یک فرهنگ هم‌کارانه را نشان می‌دهد. وقتی بین معلمان همکاری حرفه‌ای وجود داشته باشد مدیر در توزیع قدرت و مشارکت معلمان در امور مختلف مدرسه موفق‌تر خواهد بود و به بهبود روابط بین معلمان و رضایت شغلی آن‌ها منجر می‌گردد.
- در نهایت با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود مسئولان آموزش و پرورش به تشویق مدیران و معلمان برای به‌کارگیری شیوه رهبری توزیعی در مدارس، برگزاری جلسات بین مدیران و معلمان و دخالت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد جوی دوستانه و حمایتی و مشورت از معلمان در تصمیمات مدرسه، افزایش ارتباطات و کانال‌های ارتباطی در مدارس بین معلمان و مدیران، توسعه تجهیزات و ابزارهای توانمندسازی و افزایش رضایت شغلی معلمان، بهبود اعتماد بین معلمان و مدیران و تقویت احساسات مثبت در معلمان، ارزش گذاشتن به شایستگی‌ها، همکاری و آفرینندگی در محیط کار یا حمایت‌های مادی و معنوی معلمان، درک کمک‌ها و حمایت‌های معلمان در زمینه‌ی تدریس و یادگیری دانش آموزان، شفاف‌سازی چشم‌انداز و اهداف مدرسه و تأکید بر توجه به آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و اقدامات مدرسه بپردازند و تغییر جهت نظام آموزش و پرورش از شیوه‌های سنتی آموزش به سوی یادگیری حرفه‌ای معلمان و درگیری فعالانه آنان در فعالیت‌های حرفه‌ای و یادگیری را مورد توجه قرار دهند.
- ۱) اصفهانی، پروانه؛ حیدری، آزاده. (۱۳۹۹). فراتحلیل ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بیمارستان‌های ایران، پژوهان، ۱۷ (۳)، ۸-۱۵.
  - ۲) امجدزبردست، محمد؛ غلامی، خلیل؛ نعمتی، سمیه. (۱۳۹۳). تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر اثربخشی مدارس به واسطه گری انگیزش معلمان و خوش بینی تحصیلی آنان در سطح مدارس متوسطه شهر سمنان: ارائه یک مدل، فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۲ (۷)، ۷-۲۶.
  - ۳) بهجت، اعظم؛ فقیه آرام، بتول؛ آزادیکتا، مهرانا. (۱۳۹۵). عوامل موثر بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی اسلامشهر (با تأکید بر سبک‌های مدیریت و ابعاد فرهنگ سازمانی)، فصلنامه آموزش، مشاوره و روان درمانی، ۵ (۱۷)، ۹۲-۱۰۶.
  - ۴) پاسیار، نیلوفر؛ رامبد، معصومه؛ غلامزاده، سکینه؛ شریف، فرخنده. (۱۳۹۷). ارتباط همکاری بین حرفه‌ای پرستاران و مدیران با رضایت شغلی پرستاران، نشریه پرستاری ایران، ۳۱ (۱۱۲)، ۳۲-۴۳.
  - ۵) پورصفر، علی؛ رضائی، سجاده؛ حاتم سیاهکل محله، علیرضا. (۱۳۹۸). نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین کارکردهای مربیگری (منتورینگ) و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستانی. تصویر سلامت، ۱۰ (۴)، ۲۸۷-۲۹۹.
  - ۶) زاهد بابلان، عادل و کریمیان پور، غفار. (۱۳۹۷). رابطه بین رهبری توزیعی و سرمایه روانشناختی با تعهد به تغییر با نقش میانجی خودکارآمدی تغییر، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۰ (۲)، ۱-۲۰.
  - ۷) عبداللهی، بیژن؛ خباره، کبری؛ شیرزادگان، مریم. (۱۳۹۶). تحلیل اکتشافی نقش مدیران مدارس در تشکیل و تثبیت گروه‌های رشد حرفه‌ای مبتنی بر همکاری معلمان، اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۳ (۳)، ۵۹-۸۸.
  - ۸) ناستی زابی، ناصر؛ کاشانیان، ملیحه؛ قاینی نژاد. (۱۳۹۶). رابطه سبک رهبری توزیعی با عملکرد شغلی و خوش بینی تحصیلی دبیران. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۹ (۳۱)، ۱۲۳-۱۰۷.
  - ۹) نصیری ولیک بنی فخرالسادات، قنبری، الهه. (۱۳۹۴). سبک رهبری توزیع شده و اثربخشی سازمانی مدارس، نشریه پژوهش‌های تربیتی، ۲ (۳۱): ۱۱۰-۱۳۲.
  - ۱۰) یاسینی، علی؛ محمدی، فایق؛ یاسینی، طاهره. (۱۳۹۳). تأثیر رهبری توزیع شده بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی

- satisfaction in U.S. schools, *Teaching and Teacher Education*, 79, 111-123.
- 23) Gilchrist, C. (2017). Using a distributed leadership model to investigate practices that influence student achievement scores in middle level education, Adissertation submitted to the faculty of delaware state university in partial fulfillment of the requirements of the degree of doctor of educational leadership in the department of education.
  - 24) Goddard, Y. L., Goddard, R. D., & Tschannen-Moran, M. (2007), A theoretical and empirical investigation of teacher collaboration for school improvement and student achievement in public elementary schools. *Teachers College Record*, 109(4), 877. Retrieved from <http://www.tcrecord.org/Content.asp?ContentId¼12871>.
  - 25) Griffith, J. (2004). Relation of principal transformational leadership to school staff job satisfaction, staff turnover, and school performance. *Journal of Educational Administration*, 42(3), 333-356.
  - 26) Grissom, J. A. (2011). Can good principals keep teachers in disadvantaged schools? Linking principal effectiveness to teacher satisfaction and turnover in hard-to staff environments. *Teachers College Record*, 113(11), 2552-2585.
  - 27) Harris A. & Muijs D. (2005). *Improving schools through teacher leadership*. Berkshire, UK: Open University Press.
  - 28) Harris, D. N., & Sass, T. R. (2011). Teacher training, teacher quality and student achievement. *Journal of Public Economics*, 95(7-8), 798-812.
  - 29) Hausman, C. S., & Goldring, E. B. (2001). Sustaining teacher commitment: The role of professional communities. *Peabody Journal of Education*, 76(2), 30-51.
  - 30) Horng, E. L. (2009). Teacher tradeoffs: Disentangling teachers' preferences for working conditions and student demographics. *American Educational Research Journal*, 46(3), 690-717.
  - 31) 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(291-317).
  - 32) Ingersoll, R. M., & May, H. (2012). The magnitude, destinations, and determinants of mathematics and science teacher turnover. *Educational Evaluation and Policy analysis*, 34(4), 435-464.
  - 33) Ingersoll, R. M., Sirinides, P., & Dougherty, P. (2017). School leadership, teachers' roles in school decisionmaking, and student achievement. CPRE working papers. Philadelphia, PA: Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.
  - 34) Ladd, H. F. (2011). Teachers' perceptions of their working conditions: How predictive of planned and actual teacher movement? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 33(2), 235-261.
  - 35) Morrison, E. W. (1994), *Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The*
- معلمان مدارس ابتدایی کرج (بررسی نقش میانجیگری متغیر خوش بینی تحصیلی معلمان). مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، ۱۷(۱)، ۱۴۶-۱۷۶.
  - ۱۱) یاسینی، علی؛ عباسیان، عبدالحسین؛ یاسینی، طاهره. (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران: ارائه یک مدل رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۱)، ۳۳-۵۰.
  - 12) Baumert, J., Kunter, M., Blum, W., Brunner, M., Voss, T., Jordan, A., Tsai, Y. M. (2010). Teachers' mathematical knowledge, cognitive activation in the classroom, and student progress. *American Educational Research Journal*, 47(1), 133-180. <https://doi.org/10.3102/0002831209345157>
  - 13) Bogler, R., & Somech, A. (2004), Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment, and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20(3), 277-289.
  - 14) Boyd, D., Grossman, P., Ing, M., Lankford, H., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2011). The influence of school administrators on teacher retention decisions. *American Educational Research Journal*, 48(2), 303-333.
  - 15) Brown, K. M., & Wynn, S. R. (2009). Finding, supporting, and keeping: The role of the principal in teacher retention issues. *Leadership and Policy in Schools*, 8(1), 37-63.
  - 16) Clotfelter, C. T., Ladd, H. F., & Vigdor, J. L. (2007). Teacher credentials and student achievement: Longitudinal analysis with student fixed effects. *Economics of Education Review*, 26(6), 673-682.
  - 17) DeAngelis, K. J., & Presley, J. B. (2007). Leaving schools or leaving the profession: Setting Illinois' record straight on new teacher attrition (IERC 2007-1). Edwardsville, IL: Illinois Education Research Council. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED497703.pdf>.
  - 18) Dirani, KM., & Kuchinke, KP. (2011). Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector. *The International Journal of Human Resource Management*. 2011;22(5):1180-202.
  - 19) Duyar, I., Gumus, S., & Sukru Bellibas, M. (2013). Multilevel analysis of teacher work attitudes: The influence of principal leadership and teacher collaboration. *International Journal of Educational Management*, 27(7), 700-719.
  - 20) Fang, Y., & Wang, Y. (2006). Teaching performance and turnover: A study of school teachers in Singapore. *Employment Relations Record*, 6(1), 33-48.
  - 21) García Torres, D. (2018), Distributed leadership and teacher job satisfaction in Singapore, *Journal of Educational Administration*, 56(1), 127-142.
  - 22) García Torres, D. (2019), Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job

- Importance of the Employees Perspective, *Academy of Management Journal*, 37, (6), 15-43.
- 36) Munir, R. I. S., & Ramlee Abdul Rahman, R. A. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction using Factor Analysis, *Procedia Economics and Finance*, 37, 488 – 496.
- 37) Neuman, Mary, and Simmons, Walter. (2000). Leadership for student learning. *Phi Delta Kappan*. September.
- 38) Ocampo, A., & Kennedy, K. (2019). The Relationship of Collaboration and Job Satisfaction Between Speech-Language Pathologists and School Psychologists, *American Speech-Language-Hearing Association*, <https://scihub.tw/https://doi.org/10.1044/PERS-SIG>
- 39) Ronfeldt, M., Farmer, S. O., McQueen, K., & Grissom, J. A. (2015). Teacher collaboration in instructional teams and student achievement. *American Educational Research Journal*, 52(3), 475-514.
- 40) Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). How teacher turnover harms student achievement. *American Educational Research Journal*, 50(1), 4-36.
- 41) Skaalvik, S., & Skaalvik, E. M. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524.
- 42) Stockard, J., & Lehman, M. B. (2004). Influences on the satisfaction and retention of 1st-year teachers: The importance of effective school management. *Ducational Administration Quarterly*, 40(5), 742-771.
- 43) Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2004). Towards a theory of leadership practice: A distributed perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34.
- 44) Sun, A., & Xia, J. (2018). Teacher-distributed leadership, teacher self-efficacy and job satisfaction: A multilevel SEM approach using the 2013 TALIS data. *International Journal of Educational Research*, doi:10.1016/j.ijer,
- 45) Scribner, J. P., Sawyer, R. K., Watson S.T., & Myers V. L. (2004). Teacher teams and distributed leadership: A study of group discourse and collaboration. *Columbia*.
- 46) Tan, H. H., & Quek, B. C. (2001). An exploratory study on the career anchors of educators in Singapore. *Journal of Psychology*, 135(5), 527-545.
- 47) Torres, D. G. Distributed leadership, and professional collaboration, *Teaching and Teacher Education*, 79, 111-123.
- 48) Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*. 39(12),1663-94.
- 49) Weiss, E. M. (1999). Perceived workplace conditions and first-year teachers' morale, career choice commitment, and planned retention: A secondary analysis. *Teaching and Teacher Education*, 15(8), 861-879.



## **Mediating Role of Professional Collaboration and Organizational Commitment in the Relationship between Distributed Teachers' Leadership and Job Satisfaction**

### **Abstract**

The aim of this study was to investigate the mediating role of professional collaboration and organizational commitment in the relationship between distributed Teachers' leadership and job satisfaction. The statistical population of this study consists of school teachers in Semirrom city, whose number is equal to 1400 people. In order to select the sample size, using Cochran's formula, a sample of 302 people was randomly selected. The Jersey Torres Questionnaire (2019) and the Organizational Commitment Questionnaire from Allen and Meyer (1990) were used to measure Distributed leadership, professional collaboration, and job satisfaction. The reliability of the questionnaire was evaluated and confirmed by Cronbach's alpha coefficient and composite reliability and its validity by construct and content validity. Research hypotheses were analyzed using the structural equation modeling technique. The results of the research indicated that distributive leadership has a positive and significant effect on professional collaboration, job satisfaction and organizational commitment. Also, professional collaboration has a positive and significant effect on job satisfaction. Finally, the mediating role between professional collaboration and commitment in the relationship between distributive leadership and job satisfaction was confirmed.

**Keywords:** Distributed leadership, Professional collaboration, Organizational Commitment, Job Satisfaction

