

روابط ساختاری سبک رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت معلمان

مجید مرادی مقدم^۱

سکینه جعفری^۲

سیده مریم نبوی^۳

تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۲۵

تاریخ وصول: ۹۶/۱۰/۱۴

چکیده

هدف اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت از متغیرهای مهم سازمانی می‌باشند. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه سبک رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت معلمان دوره‌های ابتدایی و متوسطه اول در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ می‌باشد. پژوهش حاضر با توجه به هدف، کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل تمام معلمان زن و مرد شاغل در آموزش و پرورش شهر سمنان (۱۳۵۰ نفر) می‌باشد. شرکت کنندگان ۲۸۰ نفر از معلمان دوره ابتدایی و متوسطه اول (۱۷۳ نفر معلمان دوره ابتدایی، ۱۰۷ نفر معلمان دوره متوسطه) بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. همه آنها پرسشنامه‌های رهبری اصیل، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت را تکمیل کردند. داده‌ها با مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار LISREL تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که بین رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی معلمان اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین رهبری اصیل بر رفتار سازمانی مثبت اثر مثبت و معناداری دارد. رهبری اصیل می‌تواند اشتیاق شغلی و همچنین رفتار سازمانی مثبت معلمان را به صورت مستقیم تحت تأثیر قرار دهد. همچنین می‌توان با افزایش این نوع رهبری در آموزش و پرورش باعث افزایش متغیرهای مثبت (اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت) در این سازمان مهم شد.

واژگان کلیدی: رهبری اصیل، اشتیاق شغلی، رفتار سازمانی مثبت، معلمان

^۱ . دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. (نویسنده مسئول) majidmoradi136@gmail.com

^۲ . استادیار گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. sjafari.105@semnan.ac.ir

^۳ . دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. m_nabavi6262@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر سازمان های مدرن بر مدیریت سرمایه انسانی تمرکز بیشتری دارند. بطور کلی سازمان ها انتظار دارند که کارکنانشان بیش فعال بوده، از خود ابتکار نشان داده، با دیگران با ملایمت کار کنند، مسئولیت توسعه حرفه خود را برعهده گیرند و به کیفیت بالای استانداردهای عملکردی متعهد باشند (چو و لويس^۱، ۲۰۱۲؛ بکر و شافلی^۲، ۲۰۰۸). در واقع همانگونه که اورلیج^۳ (۱۹۹۷) بیان کرده است سازمان های امروزی به کارکنانی نیاز دارند که نه تنها جسمشان بلکه روح و ذهنشان نیز در کار خود درگیر باشد (بکر و شافلی، ۲۰۰۸). در این میان یکی از مهم ترین سازمان ها در هر کشوری، سازمان آموزش و پرورش است. مهم ترین پیشرفت یک جامعه وجود معلمان با انگیزه و اثربخش می باشد، معلمانی که به عنوان اصلی ترین عنصر فرآیند یاددهی و یادگیری می توانند با داشتن سطح بالایی از انگیزه، روحیه و اشتیاق اثربخشی نظام آموزشی یک کشور را تضمین نمایند (کارنی^۴، ۲۰۱۵؛ حاجلو، قراملکی و هوشمند، ۱۳۹۴).

در طول سال های متوالی محققان عوامل درونی و بیرونی را که بر عملکرد معلمان و به سبب آن عملکرد دانش آموزان تأثیر گذار بوده است را مورد بررسی قرار داده اند، که تجارب تعداد زیادی از معلمان بیان کننده استرس و فرسودگی بوده است. به همین سبب، فرسودگی شغلی معلمان سال ها جزو موضوعاتی بود که محققان آموزشی زیادی را به خود جلب کرده بود تا زمانی که اخیراً مفهوم روانشناسی مثبت نگر و شاخه های آن بیان گردیده است (کلاپس، رورنتراکل و وانگ وانیچ^۵، ۲۰۱۴). روان شناسی مثبت گرا در انتقاد به روان شناسی که در ابتدا بیشتر بر نقاط منفی و بیماری های ذهنی تمرکز داشت ایجاد گردید (بکر و شافلی، ۲۰۰۸). روانشناسی مثبت گرا در سال ۱۹۹۸ توسط مارتین سلیگمن و همکارانش مطرح گردید. روانشناسی مثبت گرا تنها بر بیماری های روانی تمرکز نمی کند و بیان می کند که درمان متمرکز بر ضعف ها نیست، بلکه درمان عبارت است از ساختن و گسترش دادن چیزهایی که مفید و خوب هستند، یعنی مطالعه، شناختن و گسترش دادن توانمندی ها و فضیلت ها در انسان ها و جوامع (سلیگمن و کسایکت مایهلی^۶، ۲۰۰۰). اشتیاق شغلی و رفتار سازمان مثبت دو مفهوم جدید از شاخه های روانشناسی مثبت نگر می باشند (بکر و شافلی، ۲۰۰۸).

اشتیاق شغلی معلمان به چگونگی درگیریشان در کار و علاقه ای که به شغل خود دارند مربوط می باشد (بکر و بال^۷، ۲۰۱۰؛ کلاسن، الدهفری، منسفیلد و همکاران^۸، ۲۰۱۲). مطالعات زیادی نشان می دهند که اشتیاق شغلی با متغیرهای مهمی همچون خروجی های هر سازمان (شافلی^۹، تاريس و بکر^{۱۰}، ۲۰۰۶)؛ ترک سازمان و تعهد نسبت به سازمان (شافلی و بکر، ۲۰۰۴)؛ عملکرد تحصیلی (شافلی، مارتینز، مارکزینتو و همکاران^۹، ۲۰۰۲)؛ کیفیت خدمات در ارتباط با مشتریان

¹. Cho & Lewis

⁴. Kearney

⁷. Bakker & Bal

⁹. Schaufeli, Taris & Bakker

². Bakker & schaufeli

⁵. Kulophas, Ruengtrakul & Wongwanich

⁸. Klassen, Aldhafri, Mansfield, Purwanto, Siu, Wong, & Woods

¹⁰. Bakker

³. Ulrich

⁶. Seligman & Csiketsmihaly

(سالانوا، آگنو و پیروف^۱، ۲۰۰۵)؛ عملکرد شغلی (بکر و بال، ۲۰۱۰) ارتباط معناداری دارد، به طور کلی کارکنان مشتاق به طور کامل با سازمان یکی می‌شوند و سازمان را هویت خود می‌پندارند و شکست و موفقیت سازمان را شکست و موفقیت خود می‌پندارند (سید نقوی و کاهه، ۱۳۹۳). که این موارد حاکی از اهمیت این متغیر در سازمان‌ها و بالاخص در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد.

دومین متغیر مورد بررسی در این پژوهش رفتار سازمانی مثبت می‌باشد، رفتار سازمانی مثبت نهضت جدیدی است که با احیای نگرش مثبت به انسان و رفتارهای وی در حال شکل‌گیری و توسعه است (لوتانز^۲، ۲۰۰۲). طبق نظریه لوتانز (۲۰۰۲) رفتار سازمانی مثبت نگر به "مطالعه و درخواست نقاط قوت منابع انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناسی که قابل ارزیابی، قابل توسعه و قابل مدیریت برای بهبود عملکرد در کارکنان می‌باشد" متمایل است، به صورت کلی پیام رفتار سازمانی مثبت‌گرا به مدیران این است که قبل از آنکه بر کمبودها، نقص‌ها و کاستی‌های کارکنان متمرکز شوید بر قوتها، قابلیت‌ها، خوبی‌ها و توانایی‌های ذاتی آنان تأکید کنید (الوانی، ۱۳۹۳).

همانطوری که زدسولد و پت^۳ (۲۰۰۴) بیان داشته‌اند سلامت شغلی و رفاه کارکنان نه تنها هزینه محسوب نمی‌شود بلکه نوعی سرمایه‌گذاری می‌باشد. اهمیت این متغیرها (رفتار سازمانی مثبت و اشتیاق شغلی) از آن بابت است که در تحقیقات انجام شده سال‌های اخیر مشخص شده که واژه‌هایی با رویکرد منفی مانند برد باخت، نارضایتی شغلی، غیبت از کار و.... رشد چهار برابری نسبت به واژه‌های مثبت گرایانه مانند شفقت، پرهیزکاری، اشتیاق و.... داشته است (بکر و شافلی، ۲۰۰۸). از آنجاییکه مدیریت و رهبری در هر سازمانی می‌تواند مهم‌ترین عامل در رشد، حیات، بالندگی یا مرگ یک سازمان باشد (باقری، جاجرمی‌زاده و کیانی، ۱۳۹۳). بنابراین یکی از عوامل مهم تأثیرگذار بر این دو متغیر می‌تواند رهبری سازمان باشد (آلساهی، احمد و حسان^۴، ۲۰۱۶؛ یامرینو، دیانا، شریزهایم و دنسرو^۵، ۲۰۰۸؛ برد، چانگ، واتسون و ماری^۶، ۲۰۱۲). ۲۰۱۲). پژوهشگران معتقدند که سبک‌های قدیمی رهبری برای عصر حاضر مفید نیستند. گونه‌ای از رهبری نیاز است که به کمک آن بین اهداف سازمان و نیازهای کارکنان تعادل ایجاد شود (لاوب^۷، ۲۰۰۳). رهبری اصیل که از تئوری روانشناسی مثبت‌نگر ناشی شده است (آولیو و گاردنر^۸، ۲۰۰۵) و همچنین با رهبری تحولی نیز ارتباط مثبت دارد (اسپیتمولر و ایلیس^۹، ۲۰۱۰؛ والوبوا، لوتانز، اوی و اوک^{۱۰}، ۲۰۱۱) یکی از جدیدترین تئوری‌ها در رهبری می‌باشد که می‌تواند به این اهداف جامه عمل بپوشاند.

1. Salanova, Agut & Peiro´

2. Luthans

3. Zwetsloot & Pot

4. Al Sahi, Ahmad & Hossan

5. Yammarino, Dionne, Schriesheim, Dansereau

6. Bird, Chuang, Watson & Murray

8. Avolio & Gardner

9. Spitzmuller & Ilies

7. Laub

10. Walumbwa, Luthans, Avey & Oke

رهبران اصیل کسانی هستند که به خودشناسی رسیده‌اند، از چگونگی رفتار خود آگاهی دارند و از بینش ارزشی-اخلاقی برخوردارند و از دانش و توانمندی‌های افراد دیگر که با آنها فعالیت می‌کنند، شناخت دارند. رهبران اصیل مطمئن، امیدوار، خوشبین و منعطف هستند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (گاردنر، کاگلیسر، دیویس و دیکنز^۱، ۲۰۱۱).

رهبران اصیل از آن جایکه حالت‌های عاطفی مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند، به همین دلیل از طریق سرایت هیجانی پیروان آنها نیز حالت عاطفی مثبت بیشتری را در مقایسه با سبک‌های رهبری دیگر تجربه می‌کنند (رگو، سوزا، مارکوس و کیونا^۲، ۲۰۱۲). رهبری اصیل در تقویت نگرش‌های مثبت کاری پیروان از جمله تعهد، درگیر شدن در کار و اشتیاق به کار، بهبود عملکرد فردی و سازمانی، رفتار سازمانی مثبت، حس امنیت و رضایت شغلی نقش به‌سزایی دارد (آلساهی، زمان احمد و حسام، ۲۰۱۶؛ فارمانزیک^۳، ۲۰۱۰؛ یامرینو و همکاران، ۲۰۰۸). به طور کلی سازمان‌هایی که دارای رهبری اصیل می‌باشند ظرفیت‌های روانی مثبت و همچنین جو اخلاقی مثبت بهتری در روابط رهبران با پیروان تجربه می‌کنند (هینوجوسا، مکالی، رندلفسنک و گاردنر^۴، ۲۰۱۴). پژوهش‌های آلساهی و همکاران (۲۰۱۶)؛ پنجر و سرنی^۵ (۲۰۱۴)؛ کلاپس و همکاران (۲۰۱۴)؛ برد و همکاران (۲۰۱۲)؛ وانگ و برد^۶ (۲۰۱۱) بیان‌کننده ارتباط مثبت بین رهبری اصیل و اشتیاق شغلی می‌باشند و در پژوهش خود بیان کرده‌اند رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر اشتیاق شغلی افراد سازمان دارد. نتایج پژوهش یامرینو و همکاران (۲۰۰۸) نیز بیان‌کننده ارتباط مثبت بین رهبری اصیل و رفتار سازمانی مثبت می‌باشد و سایر پژوهشگران همچون وولی، کازا و لوی^۷ (۲۰۱۰)؛ جنسن و لوتانز^۸ (۲۰۰۶)؛ ایلیز، مرگسن و نهرگنگ^۹ (۲۰۰۵)؛ دریکس و فری^{۱۰} (۲۰۰۲) نیز در پژوهش‌های خود بیان کرده‌اند که رهبری اصیل تأثیر مثبتی بر رفتارهای مثبت افراد سازمانی دارد. به صورت کلی از سال ۲۰۰۴ که اصطلاح رهبری اصیل برای اولین بار مطرح شد، پژوهش‌هایی در مورد پیامدها و تأثیر آن بر سازمان و بر دیگر عوامل سازمانی صورت گرفته است، که این پژوهش‌ها بیشتر در خارج از کشور انجام شده‌اند و پژوهش‌های داخلی در این زمینه کمتر به چشم می‌خورد (یوسفی، عیدی پور و غلامی، ۱۳۹۴).

بنابراین با توجه به اوصاف ذکر شده و بررسی پیشینه پژوهش و اهمیت نقش رهبری اصیل، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت در موفقیت آموزش و پرورش جهت دستیابی به مطلوبیت‌های آموزشی و سازمانی، در این پژوهش مدل فرضی از

1. Gardner, Cogliser, Davis & Dickens

2. Rego, Sousa, Marques & Cunha

3. Furmanczyk

4. Hinojosa 4. Hinojosa, McCauley, Randolph-Seng & Gardne

5. Penger & Černe

6. Wang & Bird

7. Woolley, Woolley, Caza & Levy

8. Jensen & Luthaz

9. Ilies, Morgeson & Nahrgang

10. Dirks & Dirks & Ferrin

روابط ساختاری بین رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت در نظر گرفته شد. در مدل مفهومی ارائه شده رهبری اصیل به عنوان متغیر مستقل و اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است تا با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهایی برای توسعه و ترویج رهبری اصیل و به تبع آن ترویج و بهبود سطح رفتار سازمانی مثبت و اشتیاق شغلی در مدیریت و رهبری آموزش و پرورش ارائه گردد

مبانی نظری

هدف از مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش تبیین و توصیف بهتر اشتیاق شغلی و رفتار مثبت سازمانی و عوامل موثر بر آن است. از این رو، در ادامه مفاهیم رهبری اصیل، اشتیاق شغلی و رفتار مثبت سازمانی و عناصر تأثیرگذار بر آنها بسط داده شده است.

رهبری اصیل

رهبران نقش برجسته‌ای در تداوم حیات، بالندگی و حتی زوال سازمان‌ها دارند. آنها با حمایت از رفتارهای سازنده و نیز سرمایه‌گذاری‌های مطلوب، بالندگی و پویایی سازمان را تداوم خواهند بخشید (آولیو و مچرا^۱، ۲۰۱۱؛ عباسی، حسینی، کریمی و حسین آبادی، ۱۳۹۵). مفهوم اصالت (شناخت خویشتن)، از زمان ارسطو شکل گرفته و طی دهه‌های گذشته مورد توجه محققان بوده است. اصالت، مفهومی است که شامل داشتن تجارب شخصی و رفتار مطابق با خود واقعی است (شجاعی، صادقی و دنکوب، ۱۳۹۵). تئوری جدیدی در رهبری که به این مفهوم اشاره دارد رهبری اصیل می‌باشد. رهبری اصیل ریشه در اصالت فرد دارد. به صورت کلی به این معنا می‌باشد که فرد با خودش صادق باشد (آولیو و گاردنر^۲، ۲۰۰۵). تئوری رهبری اصیل برای اولین بار در سال ۱۹۹۰ در رشته جامعه‌شناسی و آموزش و پرورش مطرح گردید و به عنوان یک مفهوم جدید توجه بسیاری را از سوی جامعه مطالعات رهبری جلب نمود (لادکین و تیلور^۳، ۲۰۱۰). نظریه رهبری اصیل یک نظریه هنجاری است که یک رهبر ایده‌آل برای سازمان‌ها را توصیف می‌کند که هدف آن ادغام ایده‌های اولیه در مورد رهبری مؤثر در رابطه با رهبری اخلاقی بوده است (جو و نیمون^۴، ۲۰۱۴).

پژوهشگران مختلف تعاریف مختلفی از رهبری اصیل ارائه داده‌اند، والوبا و کالگس (۲۰۰۸) رهبری اصیل را به عنوان الگویی از رفتار رهبری ترسیم کردند که دارای ظرفیت‌های روانشناختی مثبت می‌باشد و شامل جو اخلاقی مثبت، پرورش خودآگاهی، درونی‌سازی چشم‌انداز اخلاقی، متعادل‌سازی پردازش اطلاعات، شفافیت ارتباط در روابط با زیردستان و پرورش و توسعه خود در زمینه مثبت‌نگری می‌باشد (کلاپس و همکاران، ۲۰۱۴). ایرکیوتلو و چافرا (۲۰۱۳) رهبری اصیل را فرآیندی می‌دانند که طی آن رهبران از نحوه تفکر و رفتار خود و نیز از زمینه‌ای که در آن عمل می‌کنند آگاه می‌باشند. هینوسا و همکاران (۲۰۱۴) رهبری اصیل را یک الگوی رفتار رهبری می‌دانند که در آن دیدگاه‌های مثبت روان‌شناختی و اخلاقی به کار گرفته می‌شود، تا باعث خودآگاهی، نهادینه‌سازی دیدگاه‌های اخلاقی، پردازش متعادل و بی‌طرفانه اطلاعات

¹. Avolio & Mhatre

². Avolio & Gardner

³. Ladkin & Taylor

⁴. Joo & Nimon

و باعث شفاف سازی رابطه کاری میان رهبران و کارکنان شود. لوتانز (۲۰۰۳) معتقد است که رهبران اصیل به علت توجه به مسائل و منفعت شخصی دیگران بیشتر از منافع شخصی خود، توان رهبری بالاتری را در امور دارا می باشند. پیروان این رهبران از طریق اعتماد و تحسینی که از جانب رهبر احساس می کنند جذب وی می شوند (استوتن^۱، ۲۰۱۴). نشانه های رهبری اصیل را در سازمان ها می توان تمایل به تنظیم رفتار خود توسط رهبر، عملکرد بدون سوگیری یا تعصب در تصمیم گیری ها و داشتن روابط حرفه ای آزاد و صادقانه دانست (استوتن، ۲۰۱۴). رهبری اصیل پیامدهای مثبتی همچون ایجاد حس اعتماد متقابل، آزادی بیان در ارائه ایده های جدید و حتی غیر متعارف و اثر بخشی سازمان را به دنبال خواهد داشت (نرمن، اولیو و لوتانز^۲، ۲۰۱۰). اولیو و گاردنر (۲۰۰۵) معتقدند، رهبری اصیل دارای چهار بعد شفافیت روابط (رهبر اطلاعات خود را به دیگران نشان می دهد، آن ها را با دیگران تسهیم می کند و افکار و احساسات خود را ابراز می کند)؛ استدلال اخلاقی درونی (اشاره به دارا بودن مقیاس بالای اخلاقی دارد که رهبر تصمیم گیری های خود را بر مبنای ارزش های درونی قرار می دهد)؛ پردازش متوازن (رهبر را قادر می سازد اطلاعات مربوط به کار خود را اعم از مثبت و یا منفی جمع آوری نماید و به تجزیه و تحلیل اطلاعات قبل از تصمیم گیری پردازد) و خود آگاهی (اشاره به درک قوت ها و ضعف های فردی و چگونگی ارتباط با دنیای پیرامون رهبر دارد).

اشتیاق شغلی

اشتیاق شغلی یک مفهوم نسبتاً جدید است که نتیجه تأثیر روان شناسی مثبت نگر، بر روی نیروهای انسانی می باشد که به عملکرد مطلوب و تجربه های مثبت کاری توجه می کند (شافلی و بکر، ۲۰۰۴). ریشه این مفهوم در نظریه خودمختاری است، که به یک حالت مثبت در زمان انجام کار اشاره دارد که با سه حالت ذهنی جذب، نیرومندی و فداکاری مشخص می شود (شافلی، سالانوا، گنزالس روما و بکر^۳، ۲۰۰۲). مطالعات ابتدایی در زمینه این مفهوم در ارتباط با سازمان های تجاری است، که اشاره به کارمندانی با سطوح بالایی از اشتیاق، انگیزش و عملکرد در زمینه شغلی دارد (بکر، شافلی، لیتز و ترایس^۴، ۲۰۰۸) و سپس وارد حوزه های آموزشی شده است. بیکر (۲۰۱۱) معتقد است که افراد مشتاق در محیط کار رفتاری فعالانه و خوب از خود نشان می دهند. آنها افرادی منفعل در محیط کار نیستند و در مواقع لازم به صورت فعال محیط کار خود را تغییر می دهند (بیکر، ۲۰۱۱). در واقع افراد مشتاق به لحاظ شناختی، فیزیکی و احساسی در کار خود درگیر می باشند (کان^۵، ۱۹۹۰) اشتیاق شغلی معلمان نیز اشاره دارد به اینکه چقدر معلمان به شغل خود سرگرم می باشند و توسط آن برانگیخته می شوند (بکر و بال، ۲۰۱۰؛ کلاس و همکاران، ۲۰۱۲).

سه رویکرد مختلف در ارتباط با اشتیاق شغلی وجود دارد: الف: اینگونه تصور می شود که آن به عنوان یک منبع انگیزشی برای حمایت و به رسمیت شناختن همکاران و سرپرستان، بازخورد عملکرد، فرصتی برای یادگیری، توسعه و استفاده از مهارت های فردی می باشد؛ ب: اینگونه می باشد که کارکنان مشتاق علاقه زیادی به موفقیت سازمان خود دارند و

¹. Stoten

². Norman, Avolio & Luthanz

³. Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker

⁴. Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris

⁵. Kahn

در زمینه کار خود دارای عملکردی فراتر از استانداردهای تعیین شده سازمان می‌باشند و یا به تعهد فردی، احساس گرایش و تأکید فرد بر داشتن شغل خود و بودن بخشی از سازمان اشاره دارد (بکر و شافلی، ۲۰۰۸)؛ ح: رویکردی متفاوت از منابع شغلی و خروجی‌های مثبت سازمانی می‌باشد به این معنا که اشتیاق شغلی نقطه‌ی مقابل فرسودگی شغلی است (شافلی، بکر و سالانوا^۱، ۲۰۰۶؛ مسلش و لیترا^۲، ۲۰۰۸). بر پایه این سه رویکرد اشتیاق شغلی در سه بعد توانایی (تلاش بیشتر فرد در هنگام کار و مقاومت بیشتر او در موقعیت‌های دشوار)؛ جذب (تمرکز عمیق فرد در هنگام کار و همچنین جدایی سخت او از کار) و فداکاری حرفه‌ای (احساس معناداری انجام کار و چالش‌انگیز بودن آن) تقسیم شده است (لارنس، شافلی، بکر و سالانوا^۳، ۲۰۰۷؛ شافلی و همکاران، ۲۰۰۶؛ کوپر-هاکیم و ویس‌وسواران^۴، ۲۰۰۵).

رفتار سازمانی مثبت

در عصر جدید سازمان‌ها به مدیریتی نیاز دارند که با یک تغییر از منفی‌گرایی به مثبت‌گرایی در جهت استفاده از حالت‌ها، توانمندی‌ها و ظرفیت‌های مثبت نیروی انسانی با استفاده از سیاست‌های مثبت سازمانی اقدام کنند (بکر و شافلی، ۲۰۰۸). یکی از متغیرهایی که در سال‌های اخیر در این مسیر گام برداشته است رفتار سازمانی مثبت می‌باشد. رفتار سازمانی مثبت توسط لوتانز (۲۰۰۷) به عنوان مطالعه و کاربرد نقاط قوت منابع انسانی مثبت و ظرفیت‌های روانشناختی که قابلیت اندازه‌گیری و توسعه یافتن دارند و به طور مؤثری برای مدیریت و بهبود عملکرد در محل کار کاربرد دارند، ابداع و معرفی شد (ناستی زایی و جناآبادی، ۱۳۹۴). معمولاً رفتار سازمانی مثبت‌نگر شرایط روان‌شناسی مثبت افراد و نقاط قوت منابع انسانی را مورد بررسی قرار می‌دهد که به عبارتی به بهبود عملکرد یا رفاه کارکنان مرتبط می‌باشد. برای نمونه، این امر ممکن است اعتبار پیش‌بینی قابلیت کلی ذهن و هوش هیجانی برای بهبود عملکرد را در برگیرد، یا بر قابلیت‌های شناختی، خلاقیت، عقل، توانایی‌های انفعالی، تعهد به کار و شوخ طبعی متمرکز شود. رفتار سازمانی مثبت‌نگر در بعضی از پژوهش‌ها نیز به بررسی نقش عباراتی مانند خودکفایی، خوش‌بینی، امید، جهندگی و دیگر منابع شخصی سازگار با درخواست‌های سازمانی یا مطابق با ارتقای عملکرد می‌پردازد (بکر و شافلی، ۲۰۰۸).

لوتانز، اولیو، اوی و نرمن^۵ (۲۰۰۷) بیان کرده‌اند که رفتار سازمانی مثبت دارای چهار بعد امید (یک حالت انگیزشی با با در نظر گرفتن اهداف روشن برای زندگی)؛ تاب‌آوری (ظرفیت‌های قابل توسعه در فرد برای برگشت به حالت اولیه و نخستین هنگام مواجهه با سختی، شکست، تعارض و حتی پدیده‌های مثبت مانند پیشرفت و افزایش مسؤلیت)؛ خوشبینی (ارزیابی واقع‌بینانه فرد در رابطه با آنچه می‌تواند به دست آورد در برابر آنچه قادر به کسب آن نیست)؛ خودکارآمدی (قضاوت فرد درباره اینکه با توجه به مهارت‌هایی که دارد و موقعیت‌هایی که با آن مواجه می‌شود، چگونه در یک موقعیت خوب یا بد عمل می‌کند) می‌باشد.

¹. Schaufeli, Bakker & Salanova

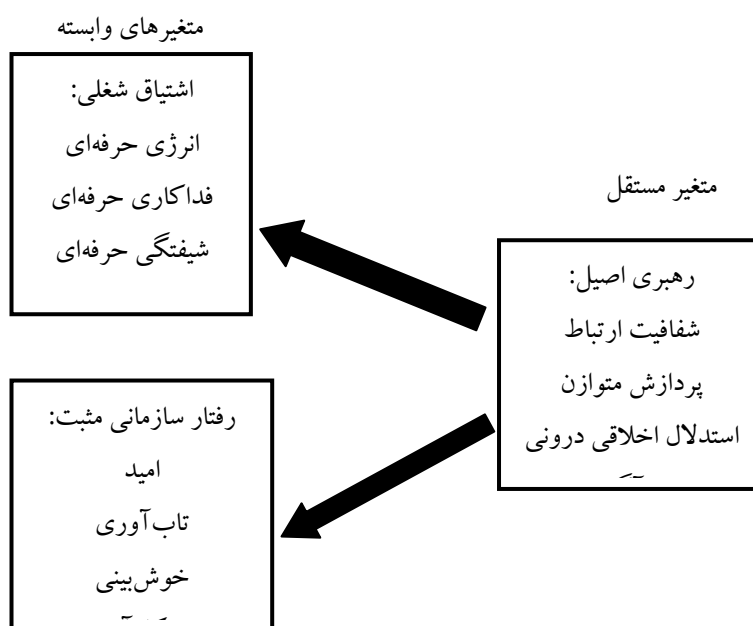
². Maslach & Leiter

³. Ilorens, schaufeli, bakker & salanova

⁴. cooper-hakim & viswesvaran

⁵. Luthans, Avolio, Avey & Norman

با توجه به آن چه مطرح گردید و بررسی پیشینه پژوهش مشخص می گردد که هر چند تاکنون پژوهش های متعددی در زمینه متغیرهای رهبری اصیل، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت صورت گرفته است، اما تاکنون پژوهشی که به صورت همزمان به رابطه رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پردازد، صورت نگرفته است. لذا پژوهش حاضر با توجه به موارد اشاره شده، مدلی از روابط بین رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت را در نظر گرفته است. در مدل مفهومی ارائه شده رهبری اصیل به عنوان متغیر برونزاد بر اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت به عنوان متغیرهای درونزاد اثر مستقیم دارند (شکل ۱).



شکل (۱). مدل مفهومی اثر رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت

فرضیه های پژوهش

در راستای هدف پژوهش و با توجه به مدل مفهومی و مبانی تئوریک ذکر شده فرضیه های زیر مطرح و آزمون شد:

۱. رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی اثر مستقیم و معناداری دارد.

رهبری اصیل بر رفتار سازمانی مثبت اثر مستقیم و معناداری دارد.

روش پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و با توجه به نحوه گردآوری داده ها از نوع تحقیقات توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی (۸۵۶ نفر) و متوسطه اول (۴۹۴ نفر) در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بودند. که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی، نمونه ای به حجم ۲۸۰ نفر در نظر گرفته شد. از این تعداد شرکت

کنندگان در پژوهش ۱۷۳ نفر معادل با (۰/۶۱/۸) معلمان دوره ابتدایی و ۱۰۷ نفر معادل با (۰/۳۸/۲) معلمان دوره متوسط بودند. ابزارهای اندازه گیری

الف) پرسشنامه رهبری اصیل: با توجه به هدف پژوهش از پرسشنامه رهبری اصیل آلیو و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است که مشتمل بر ۱۴ سؤال می باشد و به صورت طیف لیکرت پنج گزینه ای از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵) درجه بندی شده است. پرسشنامه رهبری اصیل مشتمل بر زیرمقیاس های شفافیت در روابط؛ استدلال اخلاقی درونی؛ پردازش متوازن و خودآگاهی می باشد. اعتبار این مقیاس توسط محقق به روش آلفای کرونباخ به ترتیب شفافیت در روابط (۰/۸۵)؛ استدلال اخلاقی درونی (۰/۸۳)؛ پردازش متوازن (۰/۷۶) و خودآگاهی (۰/۸۷) محاسبه شده است.

ب) پرسشنامه اشتیاق شغلی: به منظور اندازه گیری اشتیاق شغلی معلمان، از پرسشنامه اشتیاق شغلی سالانوا و شوفلی (۲۰۰۱) استفاده شده است که مشتمل بر ۱۷ سؤال می باشد و به صورت طیف لیکرت پنج گزینه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده است. پرسشنامه اشتیاق شغلی مشتمل بر زیرمقیاس های انرژی حرفه ای؛ فداکاری حرفه ای و شیفتگی حرفه ای می باشد. اعتبار این مقیاس توسط محقق به روش آلفای کرونباخ به ترتیب انرژی حرفه ای (۰/۸۹)؛ فداکاری حرفه ای (۰/۸۸) و شیفتگی حرفه ای (۰/۹۳) محاسبه شده است.

ج) پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت: به منظور اندازه گیری رفتار سازمانی مثبت، از پرسشنامه رفتار سازمانی مثبت نگاین و نگاین^۱ (۲۰۱۲) استفاده شده است که مشتمل بر ۱۳ سؤال و ۴ زیرمقیاس امید؛ تاب آوری؛ خوشبینی و خودکارآمدی می باشد و به صورت طیف لیکرت پنج گزینه ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) درجه بندی شده است. اعتبار این مقیاس توسط محقق به روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای مؤلفه امید (۰/۸۲)؛ تاب آوری (۰/۸۲)، خوشبینی (۰/۷۲) و خودکارآمدی (۰/۸۲) محاسبه شده است. برای تحلیل داده ها از بسته بندی آماری برای تحلیل داده های علوم اجتماعی نسخه ۱۹^۲ و نرم افزار روابط خطی ساختاری نسخه 8.54^۳ استفاده شد. شاخص های توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی محاسبه شد. روابط فرضی ساختاری با مدل معادلات ساختاری آزمون شد. و شاخص های برازندگی مدل نهایی گزارش شد.

یافته های پژوهش

برای تعیین میانگین متغیرهای رهبری اصیل، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت از آمار توصیفی میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش استفاده شد (جدول ۱). در نمونه مورد مطالعه میانگین رهبری اصیل (M = ۳/۹۳) در یک بازه ۵ درجه ای نشان می دهد که شرکت کنندگان، رهبری اصیل را در سطح بالای متوسط ارزیابی کرده اند. الگوی تقریباً مشابهی در مورد رفتار سازمانی مثبت مشاهده می شود. با این تفاوت که در این مقیاس، پراکندگی کمتر از رهبری اصیل است. رهبری اصیل با اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت رابطه معنادار و در جهت نظری دارد. شدت رابطه رهبری اصیل با رفتار سازمانی مثبت در حد متوسط ولی بیشتر از اشتیاق شغلی است (r = 0.65, p < .01). اشتیاق شغلی با رفتار سازمانی مثبت مرتبط (r = 0.49, p < .01) است.

¹. Nguyen & Nguyen

². Statistical Package for the Social Sciences (SPSS V19)

³. Linear Structural Relations (LISREL V8.54)

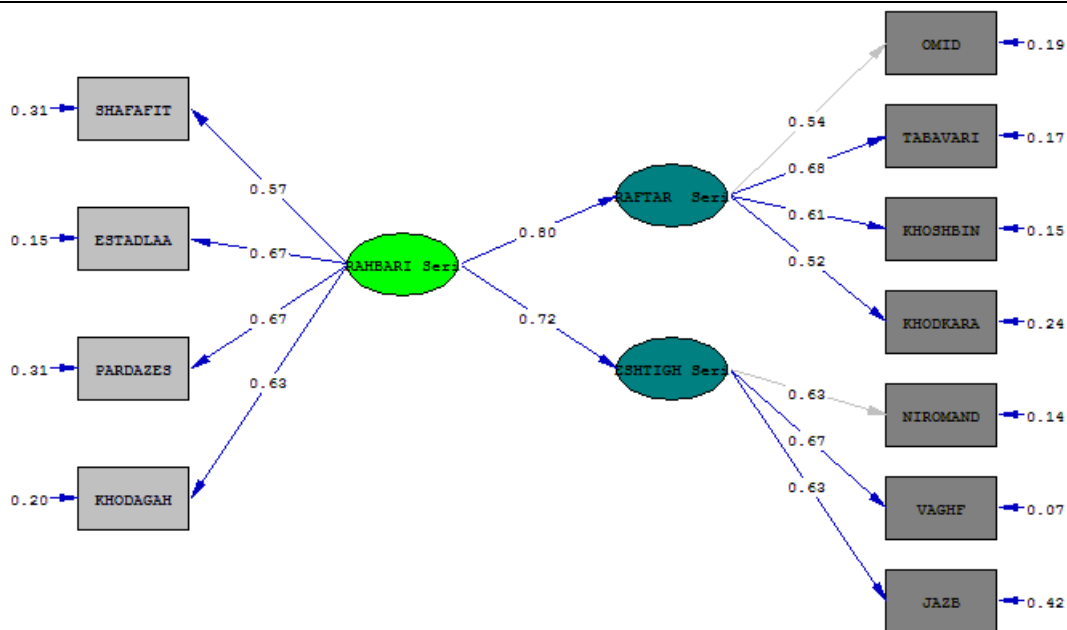
جدول (۱): نتایج میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	رهبری اصیل	اشتیاق شغلی	رفتار سازمانی مثبت
۱. رهبری اصیل	۳/۹۳	۰/۶۹	-		
۲. اشتیاق شغلی	۳/۶۳	۰/۷۲	۰/۵۴**	-	
۳. رفتار سازمانی مثبت	۳/۹۰	۰/۶۲	۰/۶۵**	۰/۴۹**	-

** $P < 0.001$ * $P < 0.05$

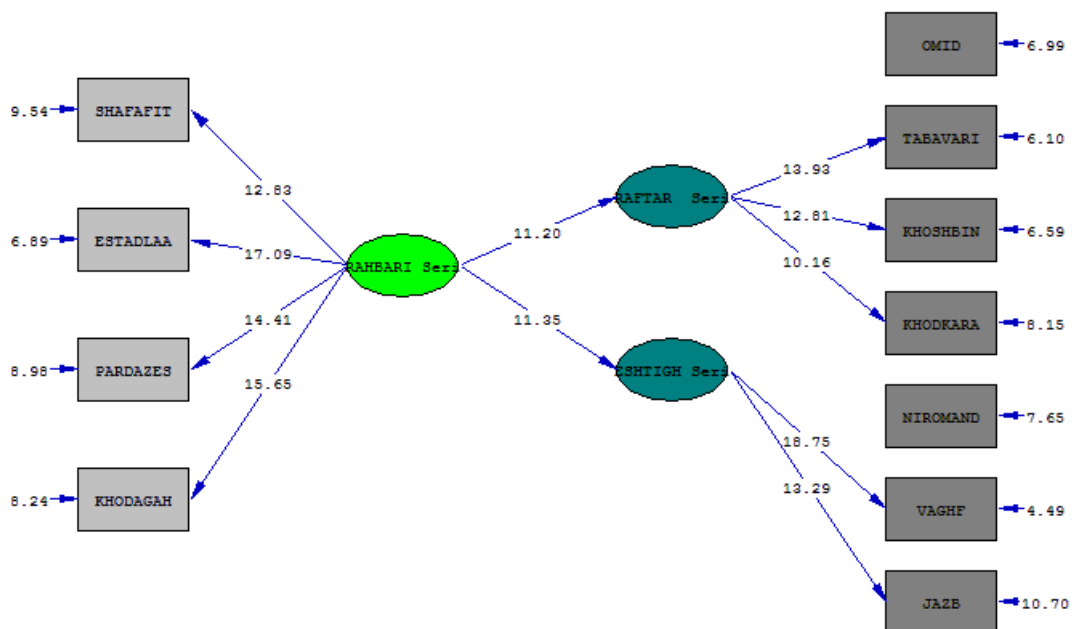
نتایج حاصل از معادلات ساختاری: در تحلیل ارتباط بین سه متغیر رهبری اصیل، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت پژوهش از مدل مسیر، برای نشان دادن ارتباط آنها استفاده شد. نتایج به دست آمده حاکی از آن است که بر اساس مقدار $t=11/35$ به دست آمده، رهبری اصیل اثر ساختاری معناداری ($P < 0.01$ و $\beta = 0.72$) بر اشتیاق شغلی معلمان دارد و سبک رهبری اصیل ۴۷٪ از اشتیاق شغلی معلمان را تبیین می کند. یافته دیگر پژوهش نشان داد که بر اساس مقدار $t=11/20$ به دست آمده، سبک رهبری اصیل اثر ساختاری معناداری ($P < 0.01$ و $\beta = 0.80$) بر رفتار سازمانی معلمان دارد و سبک رهبری اصیل ۵۸٪ از رفتار سازمانی مثبت معلمان را تبیین می کند. همچنین ضرایب معناداری مدل در شکل (۳) حاکی از معنادار بودن مدل مذکور می باشد. بررسی شاخص های برازش مدل حاکی از آن است که مدل نهایی، برازش مطلوبی با داده ها دارد (جدول ۲).

همچنین بر اساس یافته های به دست آمده در سبک رهبری اصیل، ابعاد استدلال اخلاق درونی و پردازش متعادل با ضریب ۰/۶۷ دارای بیشترین بار عاملی و شفافیت در روابط با ۰/۵۷ دارای کمترین بار عاملی می باشند؛ در اشتیاق شغلی بعد وفاداری حرفه ای با ۰/۶۷ دارای بالاترین بار عاملی می باشند و همچنین در رفتار سازمانی مثبت بعد تاب آوری با بار عاملی ۰/۶۸ دارای بیشترین بار عاملی و خودکارآمدی با بار عاملی ۰/۵۲ دارای کمترین بار عاملی می باشد.



Chi-Square=90.51, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

شکل (۲): مدل نهایی اثر سبک رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت *ضرایب استاندارد گزارش شده‌اند



Chi-Square=90.51, df=34, P-value=0.00000, RMSEA=0.077

شکل (۳): مدل نهایی اثر سبک رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی و رفتاری سازمانی مثبت *ضرایب معنادار گزارش شده‌اند

جدول (۲): شاخص های برازندگی مدل نهایی اثر سبک رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی و رفتاری سازمانی مثبت

نتیجه	مقدار	دامنه مورد قبول	شاخص
تأیید	۹۰/۵۱	$P > ۰/۰۵$	X^2
-	۳۴	-	Df
تأیید	۲/۶۶	۳ - ۵	X^2/df
تأیید	۰/۰۷۷	$RMSEA < ۰/۰۸$	RMSEA
تأیید	۰/۹۰	$GFI > ۰/۹۰$	GFI
تأیید	۰/۸۴	$AGFI > ۰/۹۰$	AGFI
تأیید	۰/۹۶	$NFI > ۰/۹۰$	NFI
تأیید	۰/۹۷	$CFI > ۰/۹۰$	CFI
تأیید	۰/۹۷	$IFI > ۰/۹۰$	IFI

به طور خلاصه با توجه به ضرایب معناداری مدل ساختاری، نتایج پژوهش را می توان به شرح جدول زیر ارائه نمود.

جدول (۳): نتایج آزمون فرضیه های پژوهش

نتیجه	معناداری مسیر	مسیر فرض شده	فرضیه
تأیید	۰/۷۲**	اثر سبک رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی	۱
تأیید	۰/۸۰**	اثر سبک رهبری اصیل بر رفتار سازمانی مثبت	۲

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش بررسی مدلی در رابطه رهبری اصیل و ارتباط آن با دو متغیر اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت که دو متغیر مهم و جدید در رفتار سازمانی هستند، می باشد. همانطور که ترنر، بارلینگ و زکراترز^۱ (۲۰۰۲) اظهار داشته اند، زمان آن فرا رسیده است که پژوهش هایی در زمینه های مثبت کاری گسترش یابند تا جوانب مثبت بیشتر و جامع تری را که در زمینه کار ناشناخته هستند کشف گردد. در این رابطه دو فرضیه ارائه گردید که با توجه به یافته های پژوهش فرضیه اول یعنی تأثیر سبک رهبری اصیل بر اشتیاق شغلی تأیید گردید، که این نتایج با پژوهش های قبلی همچون آل ساهی، زمان احمد و حسان (۲۰۱۶)؛ پنجر و سرنی (۲۰۱۴)؛ کلاپس و همکاران (۲۰۱۴)؛ برد و همکاران (۲۰۱۲)؛ وانگ و برد (۲۰۱۱) همراستا می باشد. در واقع دارا بودن کارمندانی با اشتیاق شغلی بالا نیازمند جوی مبتنی بر اعتماد، اخلاق و حمایت اجتماعی رهبران و مدیران است که از طریق به کارگیری مؤلفه های سبک رهبری اصیل می توان به این مهم دست یافت.

همانطور که شافلی و سالانوا (۲۰۰۷) در مدل اشتیاق شغلی خود بیان داشته اند رهبری نقش مهمی در اشتیاق شغلی افراد سازمان دارد. در واقع رهبرانی که دارای انرژی کافی در رهبری خود نمی باشند کارمندانی با انرژی کمتر و اشتیاق پایین تر در سازمان خود نیز دارا می باشند. در این میان رهبران اصیل دارای ویژگی ها و رفتارهایی می باشند که می تواند تأثیراتی

¹. Turner, Barling & Zacharatos

مهم در سطوح اشتیاق شغلی افراد سازمان داشته باشد. سکوره^۱ (۲۰۱۵) نیز در رابطه با سبک رهبری اصیل بیان داشته است که این رهبری منبع مهمی جهت راهنمایی و هدایت کارمندان، به دلیل دارا بودن جذابیت و اعتبار لازم می‌باشد. در واقع بدانگونه است که توجه رفتاری دیگران را به خودش جذب می‌کند و امکان هدایت رفتاری آن‌ها را به صورت مثبت امکان پذیر می‌سازد. در نهایت می‌توان بیان داشت که دارا بودن ارزش‌ها، اعتقادات و باورهای مهمی در رفتار مدیرانی در آموزش و پرورش که دارای ویژگی‌های رهبران اصیل می‌باشند، در مدرسه و آموزش و پرورش سبب تمایل بیشتر معلمان به شناسایی آن ارزش‌ها، باورها و اعتقادات می‌گردد و به تبع آن، ارزش‌ها، اعتقادات و باورهایی در معلمان ایجاد می‌گردد که درگیری، فعالیت و اشتیاق شغلی آن‌ها را افزایش خواهد داد. همچنین رهبران اصیل دارای تبادل اطلاعات به صورت واضح و شفاف می‌باشند که این امر نیز به اشتیاق بیشتر معلمان کمک می‌کند (سکوره، ۲۰۱۵).

فرضیه دوم این پژوهش نیز یعنی بررسی اثر سبک رهبری اصیل بر رفتار سازمانی مثبت نیز تأیید گردید، که این نتایج با پژوهش‌های قبلی وولی و همکاران (۲۰۱۰)؛ یامرینو، و همکاران (۲۰۰۸)؛ جنسن و لوتانز (۲۰۰۶)؛ ایلیز و همکاران (۲۰۰۵)؛ دریکس و فرین (۲۰۰۲) همراستا می‌باشد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر مدیرانی در آموزش و پرورش که دارای ویژگی‌های رهبران اصیل می‌باشند، می‌توانند نقش و الگوی مثبتی برای رشد روانشناختی مثبت معلمان باشند و در واقع بسیاری از محققان معتقدند اولین مکانیسمی که باعث می‌شود رهبران اصیل بر روی پیروان خود تأثیر گذار باشند نقش الگوی مثبت آنها است (میچام^۲، ۲۰۰۷). که این قضیه می‌تواند رفتار سازمانی مثبت معلمان را نیز تحت تأثیر قرار دهد. از سوی دیگر مدیرانی در آموزش و پرورش که دارای ویژگی رهبران اصیل می‌باشند، رفتارهایی از خود بروز می‌دهند که عملاً به افزایش رفتار سازمانی مثبت‌نگر معلمان منجر می‌شود. به عنوان مثال رهبران اصیل در سازمان دارای ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی واضح و شفاف هستند و به نقاط قوت و ضعف خود و پیروانشان آگاهی کاملی دارند که این امر سبب یک سری فرآیندهای قانونی درونی در معلمان می‌گردد که بر رفتار سازمانی مثبت آن‌ها تأثیر خواهد داشت. همچنین رهبران اصیل قبل از تصمیم‌گیری از نظرات و دیدگاه‌های متفاوت افراد مختلف در زمینه موضوع مورد تصمیم‌گیری آگاهی کسب می‌کنند، که این مورد نیز سبب انگیزه‌های ذاتی در معلمان و همچنین احساس اینکه به منافع آن‌ها در سازمان توجه می‌گردد، می‌شود (چانچی، حنا، رابرت و چسکمس^۳، ۲۰۱۴). که انتظار می‌رود این موارد نیز در افزایش رفتار سازمانی مثبت‌نگر معلمان تأثیر گذار باشد. در نهایت نیز می‌توان بیان داشت از آنجاییکه رهبران اصیل دارای معیارهای بالای اخلاقی و معنوی در رفتار خود می‌باشند، این امر می‌تواند تأثیرات مثبت و شگرفی بر هویت اخلاقی و معنوی و توسعه عاطفی معلمان داشته باشد (ژو، اولیو، ریگو و ساسیک^۴، ۲۰۱۱). که همه این موارد نیز تأثیرات قابل ملاحظه‌ای در رشد و ارتقاء رفتار سازمانی مثبت‌نگر در معلمان خواهد داشت.

^۱.Sekoere

^۲.Meacham

^۳. Cianci, Hannah, Roberts, & Tsakumis

^۴. Zhu, Avolio, Riggio & Sosik

در واقع می توان گفت با توجه به اینکه اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت دو متغیر مهم و جدید در رفتار سازمانی می- باشند و دو ابزار مهم برای رسیدن به هدفها و چشم اندازها در سازمان هستند. و از آنجاییکه رهبری اصیل در پاسخ به نیاز- های جوامع کنونی به عنوان ریشه تمام سبک های نوین رهبری و جامع ترین و کاربردی ترین نظریه رهبری می تواند راه- گشای بسیاری از معضلات سازمانها و بروز پیامدهای مثبت در محیط کار گردد، رهبران آموزش و پرورش باید به تقویت مشخصه های این الگوی رفتاری بکوشند تا از مزایای آن بهره مند گردند.

در پایان می توان مهم ترین محدودیت های این پژوهش را کمی بودن آن دانست که به طور دقیق نمی توان ابعاد مختلف مسئله را شناسایی کرد. از این رو به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعاتی به شیوهی ترکیبی (کمی و کیفی) پیشنهاد می- گردد. از دیگر محدودیت های این مطالعه جامعه آماری آن بود که به معلمان شهرستان سمنان محدود شده و لذا باید در تعمیم نتایج به سایر معلمان و مؤسسات آموزشی احتیاط نمود.

پژوهش حاضر در رابطه با اهمیت و کاربرد رهبری اصیل در افزایش اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت معلمان پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر به مسئولین آموزش و پرورش و مدیران مدارس ارائه می کند:

۱. مدیران مدارس و مسئولین آموزش و پرورش می توانند با الهام گیری از الگوی رهبری اصیل سعی در شناخت بهتر خود و زیر دستانشان داشته باشند تا زمینه ارتقای اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت در معلمان را ایجاد کنند.
۲. مدیران مدارس و مسئولین آموزش و پرورش می توانند با الهام گیری از الگوی رهبری اصیل زمینه ای را برای آگاهی از نظرات کل معلمان بدون در نظر گرفتن همسو بودن نظراتشان با مدیر فراهم کنند و بدینگونه نیز زمینه ارتقای اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت را در معلمان فراهم کنند.
۳. مدیران مدارس و مسئولین آموزش و پرورش با الهام گرفتن از رهبری اصیل سعی در تقویت و ارتقای معیارهای اخلاقی خود داشته باشند تا بدینوسیله زمینه ارتقای اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت را در معلمان فراهم کنند.
۶. به صورت کلی برنامه جامع و مدونی توسط سازمان آموزش و پرورش در شکل دهی آمادگی مدیران مدارس در شناخت مولفه های سبک رهبری اصیل، اشتیاق شغلی و رفتار سازمانی مثبت و زمینه رشد آنها فراهم شود.

منابع

فارسی

- الوانی، سید مهدی (۱۳۹۳). بهره وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت گرا. فصل نامه مدیریت بهبود و تحول، ۸(۴)، ۱-۶.
- باقری، مسلم؛ جاجرمی زاده، محسن و کیانی، مهرداد (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی تصمیم گیری مدیران جهادی. فصل نامه علمی پژوهشی چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۹(۴)، ۱۰۱-۸۶.

- حاجلو، نادر؛ صبحی قراملکی، ناصر و عامل هوشمند، ربابه (۹۴). پیش بینی کننده‌های شخصیتی اشتیاق شغلی دبیران. فصل نامه رهیافتی نو در مدیریت، (۶)۲، ۶۱-۷۵.
- سپهوند، رضا و محمد یاری، زهره (۱۳۹۵). بررسی نقش شوخ طبعی مدیریتی بر رفتار سازمانی مثبت گرای کارکنان. فصل نامه مدیریت بهبود و تحول، (۸۰)۲۵، ۶۵-۸۴.
- سیدنقوی، میرعلی و کاهه، مریم. (۱۳۹۳). نقش رهبری اصیل در بهبود سطح خلاقیت و اشتیاق به کارکنان. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، (۲۳)۷۶، ۱-۲۸.
- شجاعی، سامره؛ صادقی، منصوره و دنکوب، مرتضی (۱۳۹۵). بررسی رابطه ی بین رهبری اصیل با نیت جابجایی با نقش میانجی قلدری سازمانی. فصل نامه مطالعات رفتار سازمانی، (۱-۵)۱۷، ۱۷۸-۲۰۴.
- عباسی، همایون؛ حسینی، مریم؛ کریمی، جواد و حسین آبادی، بهاره (۱۳۹۵). تبیین رابطه ی رهبری اصیل و رفتار شهروند سازمانی با ملاحظه نقش میانجی اعتماد سازمانی در وزارت ورزش و جوانان. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، (۱۱)۳، ۱۹-۲۵.
- ناستی زایی، ناصر؛ جناآبادی، حسین (۱۳۹۵). رابطه عدالت سازمانی با رفتار سازمانی مثبت گرا و اشتیاق شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، (۸)۱، ۱۲-۲۱.
- یوسفی، بهرام؛ عیدی پور، کامران و غلامی، سجاد (۱۳۹۴). ارتباط بین سبک رهبری اصیل با دل‌بستگی شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، (۲)۸، ۵۸-۶۲.

— انگلیسی

- Al Sahi AL Zaabi, M. S., Ahmad, K. Z., & Hossan, C. (2016). **Authentic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors in Petroleum Company**. International Journal of Productivity and Performance Management, 65(6), 811-830.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). **Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership**. The leadership quarterly, 16(3), 315-338.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). **Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership**. The leadership quarterly, 16(3), 315-338.

- Avolio, B. J., & Mhatre, K. H. (2011). **Advances in theory and research on authentic leadership.** The Oxford handbook of positive organizational scholarship, 773-783.
- Bakker, A. B. (2011). An **evidence-based model of work engagement.** Current Directions in Psychological Science, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & BAL, M. P. (2010). **Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers.** Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(1), 189-206.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). **Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations.** Journal of Organizational Behavior, 29(2), 147-154.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). **Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology.** Work & Stress, 22(3), 187-200.
- Bird, J. J., Chuang, W., Watson, J., & Murray, L. (2012). **Teacher and principal perceptions of authentic leadership: Implications for trust, engagement, and intention to return.** Journal of School Leadership, 22(3), 425-461.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). **Turnover intention and turnover behavior implications for retaining federal employees.** Review of Public Personnel Administration, 32(1), 4-23.
- Cianci, A. M., Hannah, S. T., Roberts, R. P., & Tsakumis, G. T. (2014). **The effects of authentic leadership on followers' ethical decision-making in the face of temptation: An experimental study.** The Leadership Quarterly, 25(3), 581-594.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). **The construct of work commitment: testing an integrative framework.** Psychological bulletin, 131(2), 241.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). **Trust in leadership: meta-analytic findings and implications for research and practice.** Journal of applied psychology, 87(4), 611.
- Furmańczyk, J. (2010). **The Cross-cultural Leadership Aspect.** Journal of Intercultural Management, 2(2), 67-82.
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). **Authentic leadership: A review of the literature and research agenda.** The Leadership Quarterly, 22(6), 1120-1145.
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170.

- Hinojosa, A. S., McCauley, K. D., Randolph-Seng, B., & Gardner, W. L. (2014). Leader and follower attachment styles: Implications for authentic leader–follower relationships. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 595-610.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader–follower outcomes. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 373-394.
- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 646-666.
- Joo, B. K., & Nimon, K. (2014). Two of a kind? A canonical correlational study of transformational leadership and authentic leadership. *European Journal of Training and Development*, 38(6), 570-587.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management journal*, 33(4), 692-724.
- Kearney, S. (2015). Reconceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model. *Cogent Education*, 2(1), 1028713.
- Klassen, R. M., Aldhafri, S., Mansfield, C. F., Purwanto, E., Siu, A. F., Wong, M. W., & Woods-McConney, A. (2012). Teachers' engagement at work: An international validation study. *The Journal of Experimental Education*, 80(4), 317-337.
- Kulophas, D., Ruengrakul, A., & Wongwanich, S. (2014). The Relationships among Authentic Leadership, Teachers' Work Engagement, Academic Optimism and School Size as Moderator: A Conceptual Model. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2554-2558.
- Ladkin, D., & Taylor, S. S. (2010). Enacting the 'true self': Towards a theory of embodied authentic leadership. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 64-74.
- Laub, J. (2003). From paternalism to the servant organization: Expanding the Organizational Leadership Assessment (OLA) model. In *Proceedings of the Servant Leadership Research Roundtable*.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in human behavior*, 23(1), 825-841.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of applied psychology*, 93(3), 498.
- Meacham, M. A. (2007). *Life stories of authentic leaders in higher education administration*. ProQuest.

- Norman, S. M., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2010). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 350-364.
- Penger, S., & Černe, M. (2014). Authentic leadership, employees' job satisfaction, and work engagement: a hierarchical linear modelling approach. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 27(1), 508-526.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research*, 65(3), 429-437.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: An emerging psychological concept. In *30th International Congress on Occupational Health (March 18-23, 2012)*. Icoh.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students a cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
- Sekoere, I. M. (2015). *The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement amongst employees in leadership positions at Standard Lesotho Bank* (Doctoral dissertation, University of the Free State).
- Seligman, M.E.P and csiketmihaly. (2000). *positive psychology: An instruction. American psychologist*
- Snyder, C. R. (2005). Teaching: The lessons of hope. *Journal of Social and clinical psychology*, 24(1), 72-84.
- Spitzmuller, M., & Ilies, R. (2010). Do they [all] see my true self? Leader's relational authenticity and followers' assessments of transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(3), 304-332.

- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. *Handbook of positive psychology*, 52, 715-728.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of organizational behavior*, 32(1), 4-24.
- Wang, C., & Bird, J. J. (2011). MULTI-LEVEL MODELING OF PRINCIPAL AUTHENTICITY AND TEACHERS' TRUST AND ENGAGEMENT. *Academy of Educational Leadership Journal*, 15(4), 125.
- William Stoten, D. (2014). Authentic leadership in English education: what do college teachers tell us? *International Journal of Educational Management*, 28(5), 510-522.
- Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2010). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 1548051810382013.
- Yammarino, F. J., Dionne, S. D., Schriesheim, C. A., & Dansereau, F. (2008). Authentic leadership and positive organizational behavior: A meso, multi-level perspective. *The Leadership Quarterly*, 19(6), 693-707.
- Zhu, W., Avolio, B. J., Riggio, R. E., & Sosik, J. J. (2011). The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 801-817.
- Zwetsloot, G., & Pot, F. (2004). The business value of health management. *Journal of Business Ethics*, 55(2), 115-124.
-