

Research Paper

The relationship between authentic leadership, organizational virtue, and psychological well-being of primary school teachers

Sara Ghafari^{*2} & Saeed Farsi¹

Received: 01/05/2025

Accepted: 14/07/2025

PP: 49-58

Abstract

Introduction and Objective: Educational environments are environments full of vitality and hope. Educational environments are responsible for training the future human resources of societies. In such environments, multi-faceted attention to the teaching and learning situation is vital and requires special management and leadership. The current study aimed to elucidate the relationship among authentic leadership, organizational virtue, and psychological well-being in primary school teachers of Marvdasht County. Given the pivotal role of teachers in enhancing educational quality and fostering dynamic organizational interactions, this study holds significant importance.

Methodology: This research employed a correlational and applied design. The statistical population comprised 750 primary school teachers in Marvdasht County, from whom a sample of 256 individuals was selected using simple random sampling, based on Morgan's table. Data collection instruments included the standard Authentic Leadership Questionnaire (Walumbwa et al.), the Organizational Virtue Questionnaire (Cameron et al.), and the Psychological Well-being Questionnaire (Ryff).

Findings: The results of data analysis indicated a positive and significant relationship between authentic leadership and organizational virtue. Furthermore, a positive and significant association was observed between authentic leadership and teachers' psychological well-being.

Discussion and Conclusion: These findings confirm that authentic leadership can be a key factor in promoting organizational virtue and improving teachers' psychological well-being. Therefore, it is suggested that school administrators focus on strengthening their authentic leadership skills to facilitate the enhancement of organizational virtue and the mental health of the teaching community.

Keywords: Authentic leadership, organizational virtue, psychological well-being, elementary teachers

Citation: Ghafari, S & Farsi, S. (2025). The Relationship between Authentic leadership, Organizational virtue, and Psychological well-being of primary school teachers in Marvdasht County. Journal of ahsan Education, Vol 2 No 1, Pp: 49-58.

¹ - Graduated Master's Degree in Educational Management, Department of Educational Sciences, and Faculty of Islamic Education. Shi, C. Islamic Azad University, Shiraz, Iran.

² - Instructor, Department of Educational Sciences, and Faculty of Islamic Education. Shi, C. Islamic Azad University, Shiraz, Iran.

Extended Abstract

Introduction:

Introduction: In the formal education system of any country, the primary school is one of the most fundamental and important educational levels, both in terms of quantity, i.e. the number of teachers and students, and in terms of quality, i.e. the impact that this period has on the academic success of students throughout their lives and education, and it can be said that none of the educational levels are of such importance. The fruitful role of the public education system, including primary education, is, on the one hand, in transforming people into culturally and socially developed individuals, and on the other hand, it provides the general knowledge needed by human resources in various economic, social and service sectors, especially in developing countries. The current study aimed to elucidate the relationship among authentic leadership, organizational virtue, and psychological well-being in primary school teachers of Marvdasht County. Given the pivotal role of teachers in enhancing educational quality and fostering dynamic organizational interactions, this study holds significant importance.

Methodology: This research is applied from the perspective of purpose. In terms of nature, it falls into the category of descriptive-correlational research. The statistical population includes all elementary teachers in the city of Marorush, whose number was 750. To determine the sample size, 256 teachers were selected based on the Morgan table and studied using the available method. SPSS software version 26 data obtained through the distribution of the authentic leadership questionnaire by Walumba et al. This questionnaire has 16 items and four dimensions of self-awareness, transparency in relationships, balanced processing, and ethical perspective. The reliability of this tool was calculated using Cronbach's alpha coefficient equal to 0.87. To measure organizational virtue, Cameron et al.'s organizational virtue questionnaire was used. This questionnaire includes 20 items that measure moral values, empathy, and organizational cohesion. The reliability of this questionnaire was also confirmed with Cronbach's alpha of 0.91. And to measure psychological well-being, the short form of the RIFF was used. This questionnaire consists of six dimensions (personal growth, positive relationships, self-acceptance, purposefulness, environmental mastery, and autonomy) and 42 items. The reliability of this tool was calculated with Cronbach's alpha of 0.89 and the required data was collected. Pearson's correlation coefficient was used to analyze the data.

Findings: The results of data analysis indicated a positive and significant relationship between authentic leadership and organizational virtue. Furthermore, a positive and significant association was observed between authentic leadership and teachers' psychological well-being.

Discussion and Conclusion: These findings confirm that authentic leadership can be a key factor in promoting organizational virtue and improving teachers' psychological well-being. Therefore, it is suggested that school administrators focus on strengthening their authentic leadership skills to facilitate the enhancement of organizational virtue and the mental health of the teaching community.

رابطه رهبری اصیل با فضیلت سازمانی و بهزیستی روان شناختی معلمان ابتدایی

سارا غفاری^۱، سعید فارسی^۲

تاریخ پذیرش: 1404/04/23

تاریخ دریافت: 1404/02/11

شماره صفحات: 49-58

چکیده:

مقدمه و هدف: محیط‌های آموزشی، محیطی سرشار از سرزندگی و امید است. محیط‌هایی آموزشی، وظیفه تربیت نیروی انسانی آتی جوامع را برعهده دارند. در چنین محیط‌هایی توجه چند جانبه به وضعیت یاددهنده و فراگیر امری حیاتی است و به مدیریت و رهبری خاص نیاز دارد. پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه بین رهبری اصیل، فضیلت سازمانی و بهزیستی روانشناختی در معلمان مقطع ابتدایی صورت گرفت. با عنایت به جایگاه محوری معلمان در ارتقای کیفیت آموزش و پویایی تعاملات سازمانی، این مطالعه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

روش‌شناسی پژوهش: این پژوهش از نوع همبستگی و کاربردی بوده و جامعه آماری شامل 750 نفر از معلمان ابتدایی شهر مرودشت است که با استفاده از جدول مورگان، 256 نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه رهبری اصیل (والومبا و همکاران)، فضیلت سازمانی (کامرون و همکاران) و بهزیستی روان‌شناختی (ریف) بود.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌ها از وجود رابطه مثبت و معنادار بین رهبری اصیل و فضیلت سازمانی حکایت داشت. همچنین، ارتباط مثبت و معناداری میان رهبری اصیل و بهزیستی روانشناختی معلمان مشاهده گردید.

بحث و نتیجه‌گیری: این یافته‌ها مؤید آن است که رهبری اصیل می‌تواند عاملی کلیدی در ارتقای فضیلت سازمانی و بهبود بهزیستی روانشناختی معلمان باشد. لذا، پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس با تمرکز بر تقویت مهارت‌های رهبری اصیل خود، زمینه‌ساز ارتقای فضیلت سازمانی و سلامت روان جامعه معلمان گردند.

واژه‌های کلیدی: رهبری اصیل، فضیلت سازمانی، بهزیستی روانشناختی، معلمان ابتدایی

استناد غفاری، سارا و فارسی، سعید (1404). رابطه رهبری اصیل با فضیلت سازمانی و بهزیستی روان شناختی معلمان ابتدایی. فصلنامه تعلیم و تربیت احسن، دوره دوم شماره یک شماره صفحات

¹ - دانش آموخته ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده تعلیم و تربیت اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شیراز، شیراز، ایران.

² - مربی، گروه علوم تربیتی، دانشکده تعلیم و تربیت اسلامی، واحد شیراز، دانشگاه آزاد اسلامی شیراز، ایران.

مقدمه

محیط‌های آموزشی، محیطی سرشار از سرزندگی و امید است. محیط‌هایی آموزشی، وظیفه تربیت نیروی انسانی آتی جوامع را برعهده دارند. در چنین محیط‌هایی توجه چند جانبه به وضعیت یاددهنده و فراگیر امری حیاتی است و به مدیریت و رهبری خاص نیاز دارد. مفهوم رهبری اصیل⁵ به الگویی از رفتار رهبر که شامل خودآگاهی سطح بالا، دیدگاه اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن اطلاعات و شفافیت رابطه در هنگام کار با پیروان (Zheng, et al., 2022)، ابتدا توسط لوتانز و آولیو (Luthans & Avolio, 2003) پیشنهاد شد و بعداً توسط گاردنر و همکاران (Gardner & et al., 2005) توسعه یافت. این رویکرد رهبری، از آن زمان، توجه اندیشمندان را به خود جلب کرده است. مفهوم رهبری اصیل به عنوان یک شاخص مهم در مدیریت آموزشی و سازمان‌های آموزشی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران و مدیران قرار گرفته است. این رویکرد در بین متولیان نظام آموزشی از جمله معلمان نیز از اهمیت بسیاری برخوردار است. همچنین رهبری اصیل منجر به افزایش کیفیت تدریس و تعامل با دانش‌آموزان می‌شود و کمک می‌کند که خستگی و استرس حاصل از مسائل مدرسه در آنها کمتر شود (Weiss et al., 2018). این نوع رهبری، معلمان را به راهی هدایت می‌کند که از آن‌ها بخواهد که بهبود کیفیت آموزشی را به عنوان یک مأموریت اصیل درک و تلاش کنند تا به بهترین شکل ممکن به دانش‌آموزان خود خدمت کنند (Shek & et al., 2022). رهبران اصیل مایل‌اند احساسات و نظرات واقعی خود را در مقابل اعضای تیم خود بیان کنند که پایه و اساس یادگیری مشاهده‌ای را می‌گذارد و به نوبه خود، صدای تیم را تسهیل می‌کند. علاوه بر این، رهبران اصیل به نظرات مختلف، از جمله ایده‌های نوآورانه و نگرانی‌های شخصی باز می‌مانند. به جای پوشاندن احساسات واقعی خود، خود واقعی را نشان دهند؛ و استانداردهای اخلاقی خود را محکم نگه دارند (Alvesson & Einola, 2019). ابعاد رهبری اصیل به مفاهیمی چون: خودآگاهی به معنای شناخت دقیق رهبر از خود، شفافیت ارتباطی به معنای بیان روشن و صادقانه افکار، احساسات و اهداف است. چشم‌انداز اخلاقی درونی شده به معنای برجسته کردن ارزش‌ها و اصول اخلاقی در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای رهبر و پردازش متوازن به معنای توازن در تصمیم‌گیری‌ها، مدیریت زمان، توزیع منابع و حل مسائل اشاره دارد.

یک رهبر اصیل قادر است رابطه‌ای هماهنگ با پیروان خود ایجاد کند و آنها را به ادامه همکاری ترغیب کند. رهبران اصیل دارای اعتبار بالایی هستند و از خود درک خوبی دارند. بنابراین، آنها می‌توانند یک محیط واقعی و یک فضای کاری منصفانه و شفاف ایجاد کنند. رهبری اصیل تأثیرات مثبت زیادی بر عملکرد معلمان دارد. آنها در نقش رهبری اصیل به عنوان نمونه‌ای الهام‌بخش برای دانش‌آموزان عمل می‌کنند و به بهبود کیفیت کلاس‌های خود می‌پردازند. معلمان از این طریق می‌توانند انگیزه و اشتیاق دانش‌آموزان را افزایش دهند. آنها از طریق ایجاد محیطی پر از اعتماد و تشویق، به دانش‌آموزان کمک می‌کنند تا بهترین خود را نشان دهند (Berkovich & Gueta, 2022).

معلمان با رهبری اصیل توانایی ایجاد یک محیط اخلاقی سالم در مدرسه را دارند. این ارزش‌ها می‌توانند بهبود فضیلت سازمانی⁶ را ترویج دهند. فضیلت سازمانی بدین معنی است که سازمان جهت‌گیری مثبتی درباره فضیلت دارد و فضیلت سازمانی انگیزه اصلی این سازمان‌های مثبت‌نگر است که این به نوبه خود به افزایش رفاه و سلامتی کارکنان و متعاقباً تسهیل بهبود سازمانی منجر می‌شود (Hessel, 2013). در بحث فضیلت سازمانی به مؤلفه‌هایی نظیر: خوشبینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش اشاره شده‌اند. معلمان برای تأمین بهترین تجربه آموزشی برای دانش‌آموزان و ارتقاء سطح کیفیت تحصیلات ابتدایی، نیاز به میزان زیادی از فضیلت سازمانی دارند. (Martin, 2022).

از سویی دیگر، استفاده از رویکرد رهبری اصیل می‌تواند به معلمان کمک کند تا مهارت‌های اجتماعی و عاطفی خود را ارتقاء دهند که این امر منجر به بهبود بهزیستی روانشناختی⁷ در آنها می‌گردد. این مفهوم شامل ابعاد مختلفی از جمله: پذیرش خود به معنای قبول کردن نقاط قوت و ضعف خود، رابطه مثبت با دیگران شامل برقراری و حفظ روابط سالم، صمیمی و حامی با دیگران؛ خود پیروی، مستقل و خودمختار بودن؛ فردی که خود پیروی و استقلال را تجربه می‌کند، به طور عمده از احساس کنترل و آزادی برخوردار است و قادر است تصمیمات مستقل و به‌طور فعال اتخاذ کند؛ غلبه بر محیط؛ توانایی فرد در مواجهه با چالش‌ها، مشکلات و محدودیت‌های محیطی است؛ هدفمندی در زندگی؛ به میزان وجود اهداف معنادار و مرتبط با زندگی فرد اشاره دارد. رشد شخصی به تلاش فرد برای بهبود و توسعه خود به‌طور فردی و رشد در ابعاد مختلف زندگی اشاره دارد (Park, et al., 2023). بهزیستی روانشناختی معلمان تأثیر مستقیمی بر عملکرد تدریس آنها دارد. معلمان با حالت روحی مثبت و سلامت روانی، بهتر می‌توانند مواد درسی را انتقال دهند و دانش‌آموزان خود را به طور مناسبی انگیزه بدهند. معلمان با بهزیستی روانشناختی خوب می‌توانند محیط آموزشی مثبتی ایجاد کنند. این محیط می‌تواند ارتقاء انگیزه دانش‌آموزان و تسهیل فرآیند یادگیری را ترویج کند (Jimenez, et al., 2021).

سازما

⁵ authentic leadership⁶ Organizational virtue⁷ Virtue Psychological Well-Being

ن‌های آموزشی، یکی از اساسی‌ترین سازمان‌هایی هستند که مسئولیت عظیم تعلیم و تربیت رسمی افراد جامعه را بر دوش دارند و در جهان ملت‌های مختلف به آموزش و پرورش به عنوان یک رکن اساسی در پیشرفت خود می‌نگرند (Tuytens, et al., 2019). در نظام آموزش و پرورش رسمی هر کشوری، دوره ابتدایی هم به لحاظ کمی یعنی تعداد معلمان و دانش آموزان و هم از نظر کیفی، یعنی تأثیری که این دوره در موفقیت تحصیلی دانش آموزان در سراسر زندگی و دوران تحصیل دارد، از اساسی‌ترین و مهم‌ترین مقاطع تحصیلی است و می‌توان گفت هیچ یک از دوره‌های تحصیلی از چنین اهمیتی برخوردار نیستند. نقش ثمربخش نظام آموزش همگانی، از جمله آموزش ابتدایی، از یک سو در تبدیل کردن انسان‌ها به افرادی بالنده از نظر فرهنگی و اجتماعی است و از سوی دیگر، تأمین کننده دانش عمومی مورد نیاز نیروی انسانی در بخش‌های گوناگون اقتصادی، اجتماعی و خدمات به ویژه در کشورهای رو به پیشرفت است (Ghafarkhani, et al., 2018). در همین خصوص عمر و همکاران (Umar & et al., 2018) آموزش ابتدایی را یک عامل مهم در نجات اقتصادهای ورشکسته و مرده می‌دانند. لذا با توجه به آنچه بیان گردید، پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال اساسی است که بین رهبری اصیل با فضیلت سازمانی و بهزیستی روان شناختی معلمان ابتدایی شهرستان مرودشت چه رابطه‌ای وجود دارد؟ برای پاسخ به پرسش حاضر بعد از بررسی ادبیات پژوهش فرضیه‌هایی طرح گردید که در ادامه به طور مختصر به بررسی آنها پرداخته و پاسخ داده خواهد شد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش از منظر هدف، کاربردی است. از نظر ماهیت، در دسته تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری شامل تمامی معلمان ابتدایی شهر مرودشت که تعداد آن‌ها برابر بر 750 نفر بود. برای تعیین حجم نمونه بر اساس جدول مورگان 256 نفر از معلمان انتخاب و با استفاده از روش در دسترس مورد مطالعه قرار گرفتند. از نرم افزار اس پی اس ویرایش 26 داده‌های بدست آمده از طریق توزیع پرسشنامه رهبری اصیل والومبا و همکاران این پرسشنامه دارای 16 گویه و چهار بُعد خودآگاهی، شفافیت در روابط، پردازش متوازن و دیدگاه اخلاقی است. پایایی این ابزار با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با 0.87 محاسبه شد. برای سنجش فضیلت سازمانی از پرسشنامه فضیلت سازمانی کامرون و همکاران استفاده شد. این پرسشنامه شامل 20 گویه است که ارزش‌های اخلاقی، همدلی و انسجام سازمانی را می‌سنجد. پایایی این پرسشنامه نیز با آلفای کرونباخ 0.91 تایید شد. و برای سنجش بهزیستی روان شناختی از فرم کوتاه ریف استفاده شد، این پرسشنامه شامل شش بُعد (رشد شخصی، روابط مثبت، خودپذیری، هدفمندی، تسلط محیطی و خودمختاری) و 42 گویه است. پایایی این ابزار با آلفای کرونباخ 0.89 محاسبه و داده‌های مورد نیاز گردآوری شده است. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی پژوهش

شاخص‌های مرکزی و پراکندگی مرتبط با متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. این شاخص‌ها برای ابعاد رهبری اصیل در جدول 1 قابل مشاهده است. بعد خودآگاهی دارای بیشترین میانگین (11/55) و بعد پردازش متوازن دارای کمترین میانگین (10/91) هستند. سه شاخص میانگین، میانه و مد برای این متغیرها نزدیک به هم بوده و از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین -2 تا +2 می‌باشد که نشان دهنده تقارن نسبی داده‌هاست.

جدول 1 شاخص‌های توصیفی ابعاد رهبری اصیل

متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
خودآگاهی	11/55	12	12	2/70	-0/81	-0/14
شفافیت ارتباطی	11/25	12	12	2/21	-0/35	-0/74
چشم انداز اخلاقی درونی شده	11/10	11	12	2/54	-0/25	-1/07
پردازش متوازن	10/91	11	10	2/34	-0/16	0/05

همچنین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای فضیلت سازمانی در جدول 2 آمده است. همانگونه که در جدول ملاحظه می‌گردد، بعد خوشبینی دارای بیشترین میانگین (8/44) و بعد بخشش دارای کمترین میانگین (7/98) هستند. سه شاخص میانگین، میانه و مد برای این متغیرها نزدیک به هم بوده و از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین -2 تا +2 می‌باشد که نشان دهنده تقارن نسبی داده‌هاست.

جدول 2 شاخص‌های توصیفی ابعاد رهبری اصیل						
متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
خوشبینی	8/44	8	8	1/69	-0/05	-0/89
اعتماد	8/39	9	9	1/93	-0/21	-0/79
همدردی	7/99	8	9	1/66	0/25	-0/02
انسجام	8/23	8	8	1/24	-0/19	-0/74
بخشش	7/98	8	9	1/84	-0/07	-0/44

اطلاعات شاخص‌های مرکزی و پراکندگی بهزیستی روان‌شناختی در جدول 3 آمده است. بعد عامل تسلط محیطی دارای بیشترین میانگین (9/10) و بعد عامل خودمختاری دارای کمترین میانگین (7/79) هستند. سه شاخص میانگین، میانه و مد برای این متغیرها نزدیک به هم بوده و از طرفی چولگی و کشیدگی نیز بین 2- تا 2+ می باشد که نشان دهنده تقارن نسبی داده‌هاست.

جدول 3- شاخص‌های توصیفی بهزیستی روان‌شناختی						
متغیر	میانگین	میانه	مد	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
تسلط محیطی	9/10	9	9	1/50	-0/09	-0/32
پذیرش خود	8/54	9	9	1/53	-0/26	-0/65
رابطه مثبت با دیگران	8/83	9	9	1/62	-0/52	-0/18
زندگی هدفمند	8/39	8	9	1/60	0/21	-0/25
رشد شخصی	8/10	8	9	1/86	-0/17	-0/63
خودمختاری	7/79	8	8	1/72	-0/40	-0/41

تحلیل استنباطی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین ابعاد رهبری اصیل با ابعاد فضیلت سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

اطلاعات داده‌های پردازش شده در خصوص رابطه ابعاد رهبری اصیل با ابعاد فضیلت سازمانی در جدول 4 قابل مشاهده است. همانگونه که در جدول 4 مشاهده می‌گردد، ابعاد رهبری اصیل، یعنی خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم‌انداز اخلاقی درونی شده و پردازش متوازن، به طور متقابل با ابعاد فضیلت‌های سازمانی، شامل خوشبینی، اعتماد، همدردی، انسجام و بخشش، ارتباط تعاملی و متقابلی دارند. ارتباط میان خودآگاهی به عنوان یک مولفه اصیل در رهبری و خوشبینی در فضیلت سازمانی این است که معلمان که از رهبران خودآگاه و پرداختن به خوداندیشی بهره می‌برند، احتمالاً بهترین وضعیت خوشبینی را تجربه می‌کنند. این افراد خوشبینی بهتری نسبت به آینده سازمان و خود دارند، که این خوشبینی می‌تواند به فضیلت سازمانی تجدید نظر کند.

شفافیت ارتباطی در رهبری اصیل می‌تواند بهبود همدردی و انسجام در معلمان ایجاد کند. زیرا شفافیت ارتباطی در ارتباطات سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است و وجود این ارتباطات مفهومی اتحاد و همکاری در سازمان ایجاد می‌کند. همچنین، شفافیت می‌تواند به افزایش اعتماد عمومی به رهبری و سازمان کمک کند. چشم‌انداز اخلاقی درونی شده که به عنوان یک بعد رهبری اصیل مطرح است، می‌تواند با

بخشش و همدردی در فضیلت سازمانی مرتبط باشد. این ابعاد می‌تواند ارزش‌های اخلاقی را در معلمان تقویت کند که ممکن است به ایجاد فضیلت‌هایی مانند بخشش و همدردی منجر شود (Puni & etal., 2020).

پردازش متوازن که یکی دیگر از ابعاد رهبری اصیل است، می‌تواند به تعادل در فضیلت‌های سازمانی کمک کند. از آنجا که معلمان از رهبران با پردازش متوازن بهره‌برداری می‌کنند، احتمالاً توانایی درک بهتری از اهمیت توازن در بخشش، همدردی و انسجام دارند. با توجه به مطالب فوق یافته‌ها نشان داد که بین همه ابعاد رهبری اصیل با ابعاد فضیلت سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین مشخص می‌شود که رابطه معنادار بین ابعاد رهبری اصیل و فضیلت‌های سازمانی در معلمان ابتدایی شهرستان مرودشت به دلایلی چون تعامل بین خودآگاهی و خوشبینی، تطابق شفافیت ارتباطی و اعتماد، همبستگی چشم‌انداز اخلاقی و بخشش، و توازن پردازش متوازن و انسجام میان ابعاد مذکور با فضیلت‌ها می‌باشد. این موارد نشان می‌دهد که رهبری اصیل می‌تواند بهبود فضیلت‌های سازمانی و در نتیجه بهزیستی روان‌شناختی معلمان ابتدایی را تسهیل کند.

جدول 4 بررسی رابطه ابعاد رهبری اصیل با ابعاد فضیلت سازمانی

متغیر	خودآگاهی	شفافیت ارتباطی	چشم‌انداز اخلاقی	پردازش متوازن
خوشبینی	0/70**	0/31**	0/66**	0/61**
اعتماد	0/75**	0/51**	0/81**	0/66**
همدردی	0/73**	0/68**	0/70**	0/73**
انسجام	0/57**	0/41**	0/72**	0/43**
بخشش	0/71**	0/39**	0/64**	0/73**

فرضیه دوم: بین ابعاد رهبری اصیل با ابعاد بهزیستی روان‌شناختی رابطه معنادار وجود دارد.

رابطه ابعاد رهبری اصیل با ابعاد بهزیستی روان‌شناختی در جدول 5 قابل مشاهده است. همانگونه که در جدول 5 مشاهده می‌گردد ابعاد رهبری شامل خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، چشم‌انداز اخلاقی درونی‌شده و پردازش متوازن، به طور مستقیم با ابعاد بهزیستی روان‌شناختی، از جمله عامل تسلط محیطی، عامل پذیرش خود، عامل رابطه مثبت با دیگران، عامل زندگی هدفمند، عامل رشد شخصی و عامل خودمختاری، در ارتباط می‌باشد. دلیل ارتباط میان رهبری اصیل و تسلط محیطی در معلمان، می‌تواند به تأثیر ابعادی مثل خودآگاهی در رهبری باشد. رهبرانی که خودآگاهی خود را افزایش می‌دهند، تشویق به تجربه، تسلط و مهارت در مواجهه با محیط اطراف را ترغیب می‌کنند. این احساس تسلط می‌تواند باعث بهبود تجربه عامل تسلط محیطی در بهزیستی روان‌شناختی معلمان شود.

شفافیت ارتباطی در رهبری اصیل می‌تواند به بهبود پذیرش خود در معلمان کمک کند. زیرا اطلاعات شفاف و روشن در فرآیندهای ارتباطی، می‌تواند به تقویت احساسات مثبت در خود افراد و افزایش قبولی از خود منجر شوند. چشم‌انداز اخلاقی درونی‌شده، به عنوان یک ابعاد رهبری اصیل، می‌تواند به تعزیز رابطه مثبت با دیگران کمک کند. رهبرانی که ارزش‌ها و اخلاقیات خود را به عنوان نمونه‌هایی برای رفتارهای اخلاقی به کار می‌گیرند، به دیگران نمونه‌ای برای برقراری رابطه مثبت ارائه می‌دهند و این ارتباطات مثبت می‌تواند اثر مستقیمی بر بهزیستی روان‌شناختی معلمان داشته باشند.

پردازش متوازن که به عنوان یکی از ابعاد رهبری اصیل معرفی می‌شود، به تقویت عواملی همچون زندگی هدفمند و رشد شخصی در بهزیستی روان‌شناختی معلمان کمک می‌کند. رهبرانی که توازن میان وظایف و هدف‌های شخصی خود را حفظ می‌کنند، می‌توانند به دیگران

نمونه‌هایی از زندگی هدفمند و توسعه شخصی ارائه دهند. رابطه بین رهبری اصیل و بهزیستی روانشناختی معلمان ابتدایی شهر مرودشت با دلایلی چون تأثیر خودآگاهی بر تسلط محیطی، شفافیت ارتباطی بر پذیرش خود، چشم‌انداز اخلاقی درونی‌شده بر رابطه مثبت با دیگران و پردازش متوازن بر زندگی هدفمند و رشد شخصی مرتبط می‌باشد. این ارتباطات می‌توانند به بهبود تجربه روانشناختی معلمان، ارتقاء روحیه کاری و تحقق اهداف آموزشی کمک کنند. بنابراین یافته‌ها نشان می‌دهد که بین همه ابعاد رهبری اصیل با ابعاد بهزیستی روان شناختی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول 5 بررسی رابطه ابعاد رهبری اصیل با ابعاد بهزیستی روان شناختی

متغیر	خودآگاهی	شفافیت ارتباطی	چشم‌انداز اخلاقی	پردازش متوازن
عامل تسلط محیطی	0/70**	0/31**	0/66**	0/61**
عامل پذیرش خود	0/75**	0/51**	0/81**	0/66**
عامل رابطه مثبت با دیگران	0/73**	0/68**	0/70**	0/73**
عامل زندگی هدفمند	0/57**	0/41**	0/72**	0/43**
عامل رشد شخصی	0/71**	0/39**	0/64**	0/73**
عامل خودمختاری	0/75**	0/48**	0/68**	0/72**

بنابراین با توجه به یافته‌های مندرج در جداول 4 و 5 بین رهبری اصیل با فضیلت سازمانی و بهزیستی روان شناختی معلمان ابتدایی شهر مرودشت رابطه معنادار وجود دارد که در جدول 6 گزارش گردیده است.

جدول 6 ماتریس همبستگی رهبری اصیل با فضیلت سازمانی و بهزیستی روان شناختی

	فضیلت سازمانی	بهزیستی روانشناختی
رهبری اصیل	-0/74**	-0/68**

از خروجی جدول 6 می‌توان نتیجه گرفت که:

رهبری اصیل ($r=0/74, p<0/01$) با فضیلت سازمانی در سطح کمتر از 0/01 رابطه مستقیم و معنادار دارد.
 رهبری اصیل ($r=0/68, p<0/01$) با بهزیستی روانشناختی در سطح کمتر از 0/01 رابطه مستقیم و معنادار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری:

فرضیه اصلی پژوهش حاضر بر ارتباط میان رهبری اصیل، فضیلت سازمانی و بهزیستی روان شناختی معلمان تمرکز دارد و نشان می‌دهد که هر یک از این عوامل به‌طور مستقل و در ترکیب با یکدیگر، تأثیرات قابل توجهی بر سلامت روانی و شغلی معلمان دارند. یافته‌ها نشان می‌دهند که رهبری اصیل با ویژگی‌هایی مانند صداقت، خودآگاهی و شجاعت می‌تواند محیطی حمایت‌کننده و انگیزه‌بخش برای معلمان ایجاد کند. این ویژگی‌ها موجب می‌شود که معلمان احساس امنیت بیشتری داشته باشند و در نتیجه، استرس شغلی، اضطراب و افسردگی کاهش یابد. از سوی دیگر، فضیلت سازمانی، شامل ویژگی‌هایی مانند احترام، حمایت اجتماعی و تعاملات مثبت، تأثیرات مشابهی بر بهزیستی معلمان دارد. معلمان در محیط‌هایی که این ویژگی‌ها حاکم است، از احساس تعلق بیشتری برخوردارند و حمایت اجتماعی را تجربه می‌کنند، که باعث بهبود وضعیت روانی آن‌ها می‌شود. ترکیب رهبری اصیل و فضیلت سازمانی به‌ویژه در محیط‌های آموزشی می‌تواند تأثیرات مثبت و هم‌افزایی داشته باشد. این ترکیب موجب تقویت سلامت روانی معلمان، افزایش رضایت شغلی و کاهش فشارهای روانی می‌شود. بنابراین، سیاست‌گذاران و مدیران مدارس باید به این دو عامل توجه ویژه‌ای داشته باشند. به‌عنوان مثال، می‌توان برنامه‌هایی برای توسعه مهارت‌های رهبری اصیل و

ترویج فضیلت‌های سازمانی در مدارس طراحی کرد که به بهبود شرایط کاری معلمان کمک کند. این به نوبه خود، تأثیرات مثبتی بر کیفیت آموزش و عملکرد دانش‌آموزان خواهد داشت. در نتیجه، این پژوهش بر ضرورت توجه به بهزیستی روان شناختی معلمان و نقش مهم رهبری اصیل و فضیلت سازمانی در این زمینه تأکید دارد. ایجاد محیط‌های حمایتی و اخلاقی می‌تواند به ارتقای کیفیت آموزشی، کاهش استرس شغلی و بهبود سلامت روانی معلمان منجر شود. بنابراین، لازم است که در سیاست‌های آموزشی و مدیریتی به این ابعاد توجه شود تا محیط‌های آموزشی مثبت‌تری برای معلمان و دانش‌آموزان فراهم گردد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

پیشنهادهای کاربردی پژوهش حاضر با توجه به یافته‌های پژوهش به طور مختصر به شرح زیر است:

توسعه مهارت‌های رهبری اصیل در مدیران مدارس: مدیران مدارس برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت برای توسعه مهارت‌های رهبری اصیل برگزار کنند. مهارت‌هایی مانند خودآگاهی، صداقت، شجاعت و شفافیت می‌تواند موجب ایجاد فضایی حمایتی و مثبت در مدارس شود. مدیران با به‌کارگیری این ویژگی‌ها می‌توانند تأثیر مستقیمی بر بهزیستی روانی معلمان داشته باشند. ترویج فضیلت‌های سازمانی مانند احترام متقابل، حمایت اجتماعی و تعاملات مثبت میان معلمان و مدیران می‌تواند به بهبود روابط بین فردی و کاهش استرس شغلی کمک کند. مدیران مدارس با تقویت این فضیلت‌ها و ایجاد فضایی با حمایت اجتماعی بالا می‌توانند بستر ارتباطی مناسبی را بین معلمان و یادگیرندگان فراهم نمایند.

ایجاد برنامه‌های پشتیبانی روان شناختی برای معلمان: رهبری اصیل و فضیلت سازمانی می‌تواند به کاهش استرس و اضطراب کمک کنند، پیشنهاد می‌شود که مدارس برنامه‌های پشتیبانی روان شناختی مانند مشاوره‌های فردی یا گروهی برای معلمان ترتیب دهند تا آن‌ها در مواجهه با فشارهای شغلی احساس حمایت بیشتری داشته باشند. مدارس باید به ایجاد محیط‌های کاری که معلمان در آن‌ها احساس امنیت، احترام و حمایت و توجه کنند. فضایی که در آن معلمان بتوانند به راحتی مشکلات خود را مطرح کنند و از یکدیگر حمایت کنند، می‌تواند به بهبود بهزیستی شناختی روان شناختی آن‌ها کمک کند.

گنجاندن برنامه‌های آموزشی در خصوص بهزیستی روان شناختی معلمان در سیاست‌های آموزشی: سیاست‌گذاران آموزشی باید به بهزیستی روان شناختی معلمان توجه بیشتری داشته باشند و برنامه‌هایی برای ارتقای سلامت روانی معلمان در سطح ملی و منطقه‌ای طراحی کنند. این برنامه‌ها می‌تواند شامل آموزش‌هایی برای مدیریت استرس، بهبود روابط بین فردی و توسعه مهارت‌های ارتباطی باشند. ارزیابی مستمر وضعیت روانی معلمان راهی است که مدارس و سازمان‌های آموزشی باید به‌طور منظم آن را اجرا نمایند و بر اساس نتایج این ارزیابی‌ها، اقدامات مؤثر جهت بهبود شرایط روانی معلمان به عمل آید.

ملاحظات اخلاقی

در مطالعه اخیر قبل از تکمیل پرسشنامه رضایت آزمودنی‌ها برای مشارکت در پژوهش جلب گردید.

حامی مالی

هزینه‌های مالی پژوهش حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین گردیده است.

مشارکت نویسندگان

این مقاله برگرفته از پایان نامه دفاع شده کارشناسی ارشد خانم سارا غفاری می باشد.

References

Alvesson, M., & Einola, K. (2019). Warning for excessive positivity: Authentic leadership and other traps in leadership studies. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 383-395.

Berkovich, I., & Gueta, B. (2022). Teachers' authentic leadership and psychological need satisfaction climate in second chance programmes: The moderating role of teachers' gender. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(6), 995-1012.

Gardner W. L., Avolio B. J., Luthans F., May D. R., Walumbwa F. (2005). "Can you see the real me?" A self-based model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 343-372.

Ghafarkhani, M, Rashidi, A. & Bahrami, F. (2018). Relationship between Spiritual well-being and Authentic leadership with Elementary Teacher's Academic Optimism. *Research on Educational Leadership and management*, 5(17), 119-142. [in Persian]

Hessel, I. L. D. (2013). *Developing a Virtuous Aspect of Leadership: A Case Study of The Virtues Project's Approach to Leadership Development* (Master's thesis).

Jimenez, E. (2021). Impact of mental health and stress level of teachers to learning resource development. *Shalax International Journal of Education*.

Luthans F., Avolio B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive Organizational Scholarship*, 241, 258.

Martin, F. (2022). Organizational virtues and organizational anthropomorphism. *Journal of Business Ethics*, 177(1), 1-17.

Park, C. L., Kubzansky, L. D., Chafouleas, S. M., Davidson, R. J., Keltner, D., Parsafar, P., ... & Wang, K. H. (2023). Emotional well-being: What it is and why it matters. *Affective Science*, 4(1), 10-20.

Puni, A., & Hilton, S. K. (2020). Dimensions of authentic leadership and patient care quality. *Leadership in health services (Bradford, England)*, 33(4), 365-383.

Shek, D. T. L., Dou, D., Zhu, X., & Li, X. (2022). Law abidance leadership education for university students in Hong Kong: Post-lecture evaluation. *Frontiers in psychology*, 13.

Tuytens, M., Moolenaar, N., Daly, A., & Devos, G. (2019). Teachers' informal feedback seeking towards the school leadership team. A social network analysis in secondary schools. *Research Papers in Education*, 34(4), 405-424.

Umar, B. A., Umar, A., Sani, M. A., & Abdu, Y. (2018). The Position of Primary Education System; In Depressed Economy, Problems and Prospects: A Case Study of Kumbotso Local Government Area, Kano State, Nigeria. *International Journal of Education and Evaluation*, 4(2), 38-44.

Weiss, M., Razinskas, S., Backmann, J., & Hoegl, M. (2018). Authentic leadership and leaders' mental well-being: An experience sampling study. *The Leadership Quarterly*, 29(2), 309-321.

Zheng, X., Liu, X., Liao, H., Qin, X., & Ni, D. (2022). How and when top manager authentic leadership influences team voice: A moderated mediation model. *Journal of Business Research*, 145, 144-155.