

## نقش رهبری اصیل مدیران در میزان دل‌بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان

سیروس قنبری<sup>۱</sup>  
الهام پاکیزه<sup>۲</sup>

تاریخ وصول: ۹۴/۱۰/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۵/۲/۲۴

### چکیده

پژوهش حاضر به بررسی نقش رهبری اصیل مدیران در میزان دل‌بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان می‌پردازد. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۹۴-۹۵ می‌باشد که تعداد آن‌ها ۱۵۴۲ نفر بوده است و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی ۳۱۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار به کار گرفته شده برای سنجش رهبری اصیل از پرسشنامه آولیو و همکاران (۲۰۰۷) و برای سنجش دل‌بستگی شغلی پرسشنامه کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شده است. روش آماری به کار گرفته شده ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون می‌باشد. نتایج یافته نشان داد که میزان استفاده از سبک رهبری اصیل در بین مدیران مدارس ابتدایی بالاتر از حد متوسط است.

**واژگان کلیدی:** رهبری اصیل، دل‌بستگی شغلی، مدیران، معلمان مدارس ابتدایی.

### مقدمه

امروزه منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌شوند، حفظ رضایت آن‌ها بایستی به عنوان یکی از اهداف مهم سازمان در نظر گرفته شود. باکر و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) معتقدند ارتباط روان‌شناختی کارکنان با کار، اهمیت و توجه بسیاری را در قرن بیست و یکم به خود اختصاص داده است. در دنیای کنونی، سازمان‌ها به منظور رقابت مؤثر، نه تنها به دنبال جذب و استخدام استعداد های عالی هستند، بلکه باید کارکنان را توانایی و الهام ببخشند تا تمام توانایی‌هایشان را در انجام کار به کار گیرند (میر محمدی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۶). دل‌بستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از دید سازمانی دل‌بستگی شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب شده است و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود. دل‌بستگی شغلی از طریق درگیر کردن کارمندان به طور عمیق در کارشان و با معنا ساختن تجربه کاری، در اثر بخشی سازمانی، تولید و روحیه کارمندی کمک می‌کند (مهداد، ۱۳۸۹). پیامد های مثبت دل‌بستگی شغلی کارکنان در سازمان، ضرورت پرداختن به مسأله را روشن می‌سازد. کارکنانی که دل‌بستگی شغلی دارند در کارخویش توانمندی بیشتری دارند،

۱. دانشیار دانشگاه بوعلی سینا همدان [siroosghanbari@yahoo.com](mailto:siroosghanbari@yahoo.com)

۲. کارشناس ارشد دانشگاه بوعلی سینا همدان [pakizeh.elham@gmail.com](mailto:pakizeh.elham@gmail.com)

با فعالیت های کاری خود ارتباط بهتری برقرار می کنند و به تقاضا های شغلی خود پاسخ بهتری می دهند، آن ها امیدواری بیشتری به کار خود دارند و به خستگی روحی یا فیزیکی کمتری دچار می شوند (حسن و احمد<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). منابع انسانی اگر خود را جزئی از سازمان ندانند و سازمان نیز، در مدیریت کار راهه شغلی به استعداد های کارکنان توانمند و شایسته خود بها ندهد انگیزه کافی برای همسوسازی استراتژی ها و یا حتی آسیب شناسی سازمانی در جهت، شناسایی اولویت های سازمان و منابع انسانی ایجاد نمی شود؛ از سوی دیگر وجود رهبری سازمان منوط به مشروعیت کارکنان است و از آن جا که رهبری اصیل از هزینه های جایگزینی نیروی کار جدید برای سازمان آگاهی دارد؛ بنابراین با خصوصیات مثبت اخلاقی خود (هافمن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸) و ایجاد شفافیت در سازمان، زمینه ایجاد محیط کار سالم و با اعتماد متقابل را فراهم می نماید؛ همچنین با خلق شرایط و موقعیت هایی جهت برقراری ارتباط دوطرفه با زیردستانش و اعطای حق اختیار و استقلال به ایشان نوعی مربی گری مستمر در سازمان به راه می اندازد که این امر زمینه ایجاد بازخورد سازنده و مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و قدردانی آن ها از سازمان را فراهم می نماید (وونگ و لستینگر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲). در این راستا، سبک رهبری مدیران تأثیرات زیادی بر رضایت، فعالیت ها، مهارت، انگیزش، خلاقیت، مشارکت فعال کارکنان و به خصوص دلبستگی شغلی معلمان دارد. اعتماد به رهبری، مؤلفه ای ضروری و ماندگار در موفقیت سازمان است (دانایی فرد و مؤمنی، ۱۳۸۹: ۱۸). رهبری بهترین رکن سازمان محسوب می شود که می تواند با رفتار های خود مشوق عملکرد بالای کارکنان و یا کاهش آن و در نهایت موفقیت و یا شکست سازمان شود (کریش<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲). رهبری مؤثر باید مسیری را در جهت هدایت تلاش های همه کارکنان برای به انجام رساندن اهداف سازمان فراهم آورد. بدون وجود رهبری ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف و یا گسیخته شود (قاسمی، ۱۳۸۲). بنابراین، رهبری یکی از فاکتور های مهم و تأثیر گذار در معادله پیچیده عملکرد شغلی کارکنان محسوب می شود به همین جهت نیز در یکصد سال اخیر پژوهشگران و محققان بسیاری تلاش کرده اند در قالب مکاتب و رویکردهای مختلف به بررسی و معرفی یک سبک و یا رویکرد رهبری اثر بخش بپردازند. در واقع، مقصود چندین دهه تحقیق در خصوص رهبری که با ایجاد نظریه ها، مدل ها و مقیاس های زیادی همراه بوده است، افزایش درک ما از نحوه ای است که رهبری می تواند به بهترین نتایج سازمانی منجر شود (قانع نیا و همکاران، ۱۳۹۳). به طور کلی چالش های اخلاق و عملکردی مرتبط با شرایط فعلی و شرایط بغرنج محیط کار، نیاز به یک رویکرد نوین رهبری را آشکار ساخته است (لوری<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). این سبک نوین رهبری به موازات روان شناسی مثبت گرا و در تکمیل بحث های مربوط به رهبری و به عنوان یک سبک مثبت رهبری مطرح شده است. که از آن به عنوان رهبری اصیل یاد می شود (قانع نیا و همکاران، ۱۳۹۳). رقابت فزاینده سازمان ها و نیاز به وجود عاملی که خلق مزیت رقابتی و حفظ عملکرد پایدار و از آن مهم تر، عملکرد فوق العاده را تضمین کند. اهمیت موضوع رهبری اصیل را توجه پذیرتر می سازد (هویدا و همکاران، ۱۳۹۰). در همین راستا، گاردنر و اسچمهورن<sup>۶</sup> (۲۰۰۴) بیان می کنند رهبران اصیل از طریق ایجاد انگیزش و برانگیخته کردن افراد برای عملکرد بهتر بر توانایی های آن ها نفوذ کرده و در نتیجه افراد در بالاترین سطح کوشش و عملکردشان ظاهر می شوند. آولیو و همکاران (۲۰۰۴) نیز استدلال می کنند که رهبران اصیل

1. Hassan & Ahmed  
4. Kiersch

2. Hofman  
5. Leroy

3. Wong & Laschinger  
6. Gardner & Schermerhorn

باعث افزایش عملکرد واقعی و پایدار کارکنان می‌شود (رکس، ۲۰۱۰). رهبری اصیل همچنین باعث گسترش روابط میان فردی مثبت بین رهبران و کارکنان و بین کارکنان می‌شود که این روابط می‌تواند منبعی برای عواطف مثبت باشد. عواطف مثبت بر ترویج روابط و پیوندهای اجتماعی در میان کارکنان هم تأثیرگذار است (رگو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). در نتیجه باعث نهادینه کردن ارزش‌ها و اهداف سازمان و احساس نزدیکی و صمیمیت بیشتر با سازمان می‌شود. ارزش‌های فی‌نفسه‌ی برتر (ارزش‌های جهان‌شمول همانند: عدالت اجتماعی، برابری، روشن‌فکری، ارزش‌های نیک‌خواهی همانند: صداقت، وفاداری و مسئولیت‌پذیری) و عواطف مثبت معطوف به دیگران (قدردانی و توجه به دیگران، سپاسگزاری، حُسن‌نیت) نقش اساسی در ظهور و رشد نظریه رهبری اصیل داشته است (پاک<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). این سبک رهبری الگویی متعالی و رشد یافته برای پیروان است و پیروان باید برای رشد و تعالی در فرایند توسعه فردی خویش و متعاقب آن برای عملکرد بهتر به رهبر اقتدا کنند (اماندا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). هدایت سرمایه ارزشمند، نیروی انسانی در هر سازمانی نیازمند اتخاذ سبک رهبری مؤثر از سوی مدیریت است (نصیری پور و همکاران، ۱۳۸۶: ۲۱۶). الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می‌شود و میزان رضایت شغلی آنان را افزایش می‌دهد. از آن رو که منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان محسوب می‌شوند، حفظ رضایت آن‌ها بایستی به عنوان یکی از اهداف مهم سازمان در نظر گرفته شود، علی‌رغم نقش حیاتی و رسالت حساس معلمان در نظام تعلیم و تربیت کشور و تأثیر رضایت شغلی آنان در عملکردشان، مطالعه عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی معلمان تاکنون کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته و این موضوع به عنوان یک خلاء پژوهشی مطرح می‌باشد لذا در این راستا پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال اساسی است که، نقش رهبری اصیل مدیران در میزان دل‌بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان چه میزان است؟

به زعم لادکین و تیلور<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) نظریه رهبری اصیل که به تازگی در ادبیات رهبری وارد شده است برای اولین بار در سال ۱۹۹۰ در رشته جامعه‌شناسی و آموزش و پرورش مطرح گردید و با توجه به موقعیت خود به عنوان یک مفهوم نوظهور توجه بسیاری را از سوی جامعه مطالعات رهبری (مجلات دانشگاهی، فصلنامه رهبری، مجله مطالعات مدیریت و مجله مدیریت اروپا) جلب نمود. نظریه رهبری اصیل در سال ۲۰۰۴ میلادی از سوی مؤسسه رهبری گالوپ از دانشگاه نبراسکا - لینکولن نیز مطرح شد. تمایز اصلی این نظریه با دیگر نظریه‌های اخیر در زمینه رهبری این است که تئوری رهبری اصیل کلی‌تر است و بر سازه ریشه‌ای تمرکز دارد. منظور از سازه ریشه‌ای، پایه‌ای است که رهبری مثبت را شکل می‌دهد. تئوری رهبری اصیل، بر خود‌کنترلی (خودتنظیمی) و خودآگاهی رهبر و پیروان، سرمایه مثبت روان‌شناختی و نقش تعدیل‌گر مثبت سازمانی تمرکز دارد. در دهه‌ی اخیر، مباحث اخلاقی و اتخاذ رویکرد اخلاقی در حوزه‌ی سازمان و مدیریت بسیار رایج شده است (مارینو و همکاران، ۲۰۰۸). با مروری بر تاریخ جوامع بشری به این نتیجه می‌رسیم که هر گاه انسان‌ها در برهه‌های مختلف زمانی بنا به دلایل گوناگون از فضیلت‌ها و فطرت پاک انسانی خود فاصله گرفته‌اند، عده‌ای طلایه‌دار آن فضیلت‌ها و ویژگی‌های والای انسانی شده و منجر به احیای مجدد اصول مذکور در جوامع شده‌اند.

- 1 . Rego
- 2 . Puck
- 3 . Amanda
- 4 . Ladkin & Taylor

در دوران معاصر، حوزه ی سازمان و مدیریت نیز از این قاعده مستثنی نبوده است. با مروری بر ادبیات نظری حوزه ی مذکور، رواج یافتن مباحث اخلاقی و اتخاذ رویکرد اخلاقی در دوران معاصر، نشان می دهد که شاید علت رواج رویکرد مذکور، کثرت تیات و رفتار های غیر اخلاقی انسان ها در عصر حاضر و نیز فعالیت های غیر اخلاقی است که به صورت یک عرف نامطلوب در اغلب جوامع مشاهده می شود. از جمله تئوری های جدید که برای الهام بخشی و به کار گرفتن ظرفیت روان شناختی کارکنان مطرح شده است، می توان به تئوری رهبری اصیل اشاره کرد. نظریه ی رهبری اصیل، جدید ترین و کامل ترین رویکرد رهبری است که در سال های اخیر مطرح شده است (پیران نژاد، ۱۳۹۲: ۳۳۰). اخیراً این رویکرد اخلاقی به حوزه های تئوری های رهبری نیز رخنه کرده است و منجر به خلق سبکی بدیع و ارزشمند تحت عنوان رهبری اصیل، شده است.

گاردنر و دیویس<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) معتقدند: رهبری اصیل در تلاش است تا اصول والای اخلاقی را در عمل به کار گیرد و روابط رهبر و پیروان را به کمک آن تقویت و تحکیم بخشد. رهبران اصیل افرادی هستند که به خود شناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود، آگاهی دارند. به باور چمیل<sup>۲</sup> (۲۰۱۳) واژه ی اصیل به معنای خود را شناختن، خود را پذیرفتن و با خود صادق بودن است (میر محمدی، ۱۳۹۱: ۱۸). به عقیده ی اولیو و همکاران (۲۰۰۴) رهبر اصیل، فردی است که عمیقاً از چگونگی تفکر و رفتار خویش آگاهی داشته و فردی قابل اعتماد خویشتن و امیدوار و اخلاقی است (میر محمدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۸۳).

در حقیقت رهبری اصیل، پاسخی به نقصان و کاستی دیگر سبک های رهبری مبنی بر عدم توجه آن ها به اصول اخلاقی می باشد. در واقع نظریه رهبری اصیل در تلاش است تا رهبرانی را تربیت کند که خود واقعی را به پیروان خویش نشان دهند و به دور از هرگونه تزویر و ریا، رفتاری منطبق برحقیقت درونی خویش داشته باشند. از نظر آیلز<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۵) رهبران اصیل به طور عمیقی از ارزش ها و عقاید خود آگاه، مطمئن به خود، صادق، قابل اطمینان و قابل اعتماد می باشند و بر توانمند سازی پیروان تمرکز دارند، تفکرشان را گسترش داده و سازمانی با افراد مثبت اندیش و متعهد را خلق می کنند (پیران نژاد، ۱۳۹۰). می توان گفت نتیجه تلاش های اندیشمندان غربی و شرقی تا به امروز، به تئوری رهبری اصیل انجامیده است؛ این تئوری همه تلاش خود را به کار گرفته تا نواقص نظریه های دوره های پیشین را برطرف سازد. بنابراین، تئوری رهبری اصیل را می توان جامع ترین و کامل ترین نظریه ای دانست که مطرح شده است (میر محمدی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۸). با وجود این که تئوری های رهبری معاصر، مانند کاریزماتیک و رهبری تحول گرا در خصوص رهبری اثر بخش اطلاعات زیادی در اختیارمان قرار داده اند. اما در این تئوری ها نقش اخلاقیات و اعتماد به صورت صریح بررسی نشده است. برخی پژوهشگران معتقدند که برای تکمیل تصویری از رهبری اثر بخش لازم است اخلاق و اعتماد اساس رهبری قرار گیرد و این عامل ها اساس شکل گیری رهبری اصیل می باشد (رابینز<sup>۴</sup>، ترجمه مهدی زارع، ۱۳۸۹: ۴۴۷). در دو دهه اخیر و به موازات نهضت روان شناسی مثبت گرا در تکامل نظریه های رهبری مثبت گرا (رهبری کاریزماتیک، رهبری تحولی، رهبری اخلاقی، رهبری خدمت گزار و رهبری معنوی) که بیش تر محققان در انتقاد از سبک های رهبری

- 1 . Gardner & Davis
- 2 . Chmiel
3. Ilies
- 4 . Robbins

کلاسیک (رویکرد صفات، رویکرد رفتاری و اقتضایی) مطرح کرده بودند (قانع نیا و همکاران، ۱۳۹۳)، توجه محققان به سبک‌های رهبری مثبت گرا جلب شد. رهبران مثبت گرا رهبرانی هستند که به رشد و توسعه شخصی خودشان (خود شکوفایی) و پیروانشان، تمایل دارند. رهبرانی که از اصول مثبت‌گرایی استفاده می‌کنند، تحت تأثیر فشارها و انتظارات بیرونی قرار نمی‌گیرند، آن‌ها زندگی شفاف و صادقانه‌ای دارند که، باعث ایجاد اعتماد در میان پیروان آن‌ها، می‌شود (وری<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). رهبران مثبت گرا صرفاً شفا بخش مسائل و مشکلات کارکنان نیستند، بلکه زمینه ساز تحرک رشد و شکوفایی کارکنان و سازمان هستند. از این رو، رهبران مثبت گرا کارکنان و سازمان را به سمت تقویت و استفاده از توانمندی‌ها و در نتیجه داشتن عملکرد فوق‌العاده ترغیب می‌کنند. رهبری اصیل، یکی از سبک‌های رهبری مثبت گرا محسوب می‌شود (قانع نیا و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۲۸). شالوده رهبری اصیل بر مفهوم اصالت، پایه‌گذاری شده است که بیان‌کننده شرایطی است که افراد مطابق با ارزش‌ها و اعتقادات و فطرت والای انسانی خویش انجام دهند و تحت تأثیر فشارها و شرایط، بر داشتن رفتاری در راستای ارزش‌ها و باورهای خویش پافشاری نماید. رهبری اصیل بر اساس ترکیب سبک‌های رهبری تحول‌آفرین و اخلاقی و از فرآیند ظرفیت روانی مثبت و مفهوم تعالی سازمانی شکل گرفته که باعث خودتنظیمی و خودآگاهی مدیران می‌شود (پاک و همکاران، ۲۰۱۲). این سبک رهبری الگویی متعالی و رشد یافته برای پیروان است و پیروان باید برای رشد و تعالی در فرآیند توسعه فردی خویش و متعاقب آن برای عملکرد بهتر به رهبر اقتدا کنند (اماندا و همکاران، ۲۰۱۴). به طور کلی منشأ نظریه رهبری اصیل، توسعه فردی رهبر است، کسی که با پشتوانه سرمایه اخلاقی و فطری که در خود به طور تمام و کمال به عینیت رسانیده است، توانسته خود را بشناسد و به استعدادهای درونی خود دست یابد از این رو شایسته تابعیت است (مؤمنی، ۱۳۹۰). این سبک رهبری در اسلام مورد تأکید قرار گرفته است و راه توسعه و کمال فردی را عبادت و عبودیت خداوند می‌داند و چنین رهبرانی شایسته تابعیت می‌باشند.

گاردنر و دیویس<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) معتقدند: رهبری اصیل در تلاش است تا اصول والای اخلاقی را در عمل به کار گیرد و روابط رهبر و پیروان را به کمک آن تقویت و تحکیم بخشد. رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی افکار و رفتار خود، آگاهی دارند. به باور چمیل<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) واژه‌ی اصیل به معنای خود را شناختن، خود را پذیرفتن و با خود صادق بودن است (میر محمدی، ۱۳۹۱: ۱۸). به عقیده‌ی اولیو و همکاران (۲۰۰۴) رهبر اصیل، فردی است که عمیقاً از چگونگی تفکر و رفتار خویش آگاهی داشته و فردی قابل اعتماد خویشتن و امیدوار و اخلاقی است (میر محمدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۸۳).

به زعم مازوتیس<sup>۴</sup> (۲۰۰۱)؛ نیدر<sup>۵</sup> (۲۰۰۵) و آیلز و همکاران، (۲۰۰۵) چهار مؤلفه اساسی را می‌توان برای رهبری

اصیل بر شمرد:

**خود آگاهی**<sup>۶</sup>: به باور دید دامس و چنگ<sup>۷</sup> (۲۰۱۱) این مؤلفه مهم‌ترین عنصر و سنگ بنای مهم رهبری اصیل است و به درک نقاط قوت و ضعف فردی و چگونگی ارتباط با دنیای پیرامون شخص اشاره دارد. در حقیقت بدون توجه به خود آگاهی، اصالت بیش‌تر با تناسب بین هویت فردی و عملکرد ارتباط پیدا خواهد کرد که در این حالت خود شیفتگی،

1. Wherry  
5. Neider

2. Gardner & Davis  
6. Self awareness

3. Chmiel  
7. Diddams & Chang

4. Mazutis

شرارت و عملکردهای ناشایست نیز دارای توجیه می شوند، زیرا هویت خود را با اعمالی که انجام می دهند سازگار می دانند.

**پردازش متوازن<sup>۱</sup>:** از منظر نیدر و کریشم<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) پردازش متوازن دومین مؤلفه رهبری اصیل می باشد و شامل تجزیه و تحلیل تمامی اطلاعات مربوط، قبل از تصمیم گیری است. رهبرانی که دیدگاه ها و نظرات دیگران را جویا می شوند و موقعیت های موجود را به چالش می کشند دارای این ویژگی هستند.

**اخلاق مداری<sup>۳</sup>:** به عقیده پیترسون و والومبا<sup>۴</sup> (۲۰۱۲) سومین مؤلفه تشکیل دهنده رهبری اصیل می باشد و به رفتارهایی اشاره دارد که بیش تر از آن که مبتنی بر فشارهای بیرونی از جمله همکاران، سازمان و اجتماع باشد، به وسیله ارزش ها و معیار های اخلاقی درونی شده در فرد هدایت می شود.

**شفافیت رابطه ای<sup>۵</sup>:** از دیدگاه فارمانزیک<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) چهارمین مؤلفه تشکیل دهنده ی رهبری اصیل شفافیت رابطه ای است که به روابط نزدیک با سطح بالای اعتماد اشاره دارد و نشان می دهد تا چه حد رهبر به تقویت یک ارتباط باز و شفاف با دیگران برای فراهم ساختن فرصت بهره گیری از ایده ها، نظرات و چالش ها در آینده نزدیک می پردازد. در چنین حالتی رهبران با توسعه ویژگی های مثبت مانند: خوش بینی، امید، اعتماد به نفس، به ایجاد چنین روابطی کمک می نمایند و زمینه رشد خود و پیروانشان را فراهم می سازند. به طور کلی یکی از شرایط ضروری برای داشتن شفافیت در روابط، عملکرد یکپارچه فرد در تمام جنبه های زندگی می باشد. دانشمندان معتقدند در صورتی که رهبر در موقعیت های متفاوت، نقاب های متفاوتی را بپذیرد، هرگز اصیل نخواهد بود (سید نقوی و همکاران، ۱۳۹۳: ۶).

درباره مفهوم دل بستگی شغلی هنوز اتفاق نظر کامل وجود ندارد. به زعم بلا و بول<sup>۷</sup> (۱۹۸۷) دل بستگی شغلی هر فرد به درجه یا میزانی اطلاق می شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب پست و اعتبارش می داند. الانکو موران<sup>۸</sup> (۲۰۰۴) دل بستگی شغلی را به میزان تعهدی که فرد در کار یا حرفه از خود نشان می دهد تعریف کرده است. از نظر لوداهل و کجنر<sup>۹</sup> (۱۹۶۵) دل بستگی شغلی عبارت است از درونی سازی ارزش های فرد برای افتخار به کار و شغل خود، به عبارت دیگر اهمیت کار به منزله ی ارزشی نزد فرد و هویت روان شناختی او. دل بستگی شغلی نیز همچون تعهد سازمانی در چند سال اخیر مورد توجه محققان تربیتی در داخل کشور قرار گرفته است (سلیمانی و حقیری، ۱۳۹۰: ۷۶ و ۷۵). مفهوم دل بستگی شغلی به دلایل مختلف به سازمان ها مرتبط می شود. نخست، به رضایت شغلی، تعهد سازمانی، و جا به جایی کم کارکنان مرتبط می شود. دوم، به شوق و ابتکار شخصی و آموزش مربوط می شود. سوم، پژوهش های مربوط به بنیان های روان شناختی و دل بستگی شغلی، به پژوهشگران و مدیران در علت یابی این که چرا تعدادی از کارکنان از نظر روان شناختی با کارشان شناخته می شوند، کمک می کند (رکس، ۲۰۱۰). دل بستگی شغلی هم چنین بر حاصل کار کارکنان، موفقیت سازمانی و عملکرد مالی تأثیر گذار است (رام و همکاران، ۲۰۱۱). نیازهای رشد در دل بستگی شغلی بسیار مهم است و ویژگی های شغلی رابطه زیادی با دل بستگی شغلی دارند. ویژگی هایی که ارضای نیازهای رشد را فراهم می کند عبارتند از: برانگیختگی، اختیار، تنوع، هویت وظیفه، بازخورد و مشارکت (مهرداد، ۱۳۸۹).

1. Balanced processing

2. Neider &amp; Schriesheim

3. Moralistic

4. Peterson &amp; Walumbwa

5. Relational transparency

6. Furmacyk

7. Blau &amp; Boal

8. Elankomoran

9. Lodahel &amp; Kajner

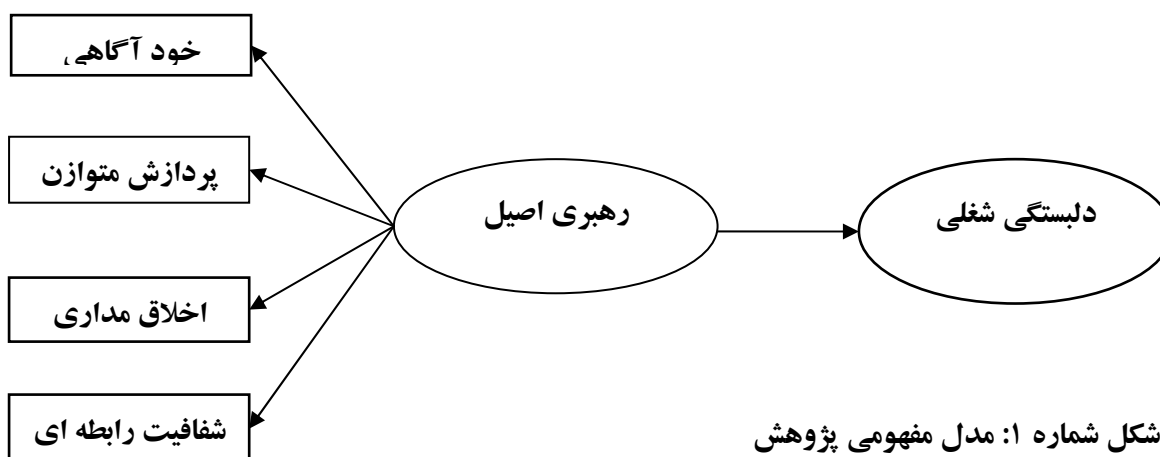
افرادی که خصیصه‌های شخصیتی معینی را دارند مانند: جایگاه مهار درونی، نیاز به پیشرفت، به احتمال زیاد مستعد دل‌بسته شدن به شغل هستند. از دیگر عوامل شخصی مؤثر در دل‌بستگی شغلی، داشتن عزت نفس می باشد و عزت نفس می تواند یک نقش شناساننده در دل‌بستگی شغلی ایفا نماید. عوامل اجتماعی شغل نیز می تواند دل‌بستگی شغلی را تحت تأثیر قرار دهد. مشارکت در تصمیم گیری، با دل‌بستگی ارتباط دارد. احساس موفقیت و پیشرفت در شغل سطح دل‌بستگی را افزایش می دهد (بروان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). با توجه به ویژگی های افراد دل‌بسته ی شغل می توان نتیجه گرفت که پرورش دل‌بستگی شغلی برای سازمان نتایج مثبتی به بار خواهد آورد و می تواند کلیدی برای کسب مزیت رقابتی در بازار برای سازمان باشد. امروزه شناخت سبک رهبری حاکم بر مدارس برای مسئولین مدارس به خصوص نظام های آموزشی گامی اساسی و ضروری است. الگوهای رفتاری مناسب مدیر در هر سازمان باعث به وجود آمدن روحیه و انگیزش قوی در کارکنان می شود و میزان رضایت شغلی آنان را افزایش می دهد. امروزه اصول اخلاقی و دل‌بستگی شغلی کارکنان در سازمان از مسائل مهم مدیران می باشد، امروزه افراد تمایل دارند که با هر سه بعد وجود خود یعنی بعد فیزیکی، ذهنی و معنوی در محل کار خود حاضر شوند و لذا جدا سازی کارکنان از زندگی ذهنی و حالات مثبت روان شناختی شان امکان پذیر نبوده و حتی می تواند باعث کاهش روحیه آن ها نیز بشود. اما در صورت توجه به این امر، در سازمان با رضایت شغلی، تعهد، دل‌بستگی و درگیری شغلی کارکنان مواجه خواهیم شد.

از سال ۲۰۰۴ که اصطلاح رهبری اصیل برای اولین بار مطرح شد، پژوهش هایی در مورد پیامد ها و تأثیر آن در سازمان و بر دیگر عوامل سازمانی صورت پذیرفته از جمله: حسن و احمد<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری اصیل با دل‌بستگی شغلی: و اعتماد بین فردی، در سیستم بانکداری مالزی، نشان دادند رهبری اصیل، منجر به افزایش اعتماد شده است و هم چنین اعتماد بر دل‌بستگی شغلی کارکنان تأثیر دارد و در رابطه بین رهبری اصیل و دل‌بستگی شغلی کارکنان نقش میانجی دارد. در مطالعه والمبوا و همکاران (۲۰۰۸) مشخص شد که رهبری اصیل عملکرد کارکنان را پیش بینی می کند و مطالعه اخیر لی (۲۰۱۲) نشان داد، رهبری اصیل پیش بینی کننده روان شناختی، دل‌بستگی شغلی، سلامت کارکنان و میزان تسهیم دانش در سازمان می باشد، همچنین این پژوهش نشان داد یک ارتباط غیر مستقیم بین رهبری اصیل و عملکرد شغلی با نقش میانجی دل‌بستگی شغلی وجود دارد. پترسون و همکاران (۲۰۱۲) در دو پژوهش جداگانه به رابطه مثبت و معناداری بین رهبری اصیل و هیجانات مثبت، سرمایه روان شناختی و در نتیجه عملکرد کارکنان دست پیدا کردند. اری و همکاران (۲۰۰۹) طی یک پژوهش تجربی دریافته اند که رهبری اصیل بر روی سرمایه روان شناختی و عملکرد کارکنان تأثیر دارند. طی پژوهشی تأثیر رهبری اصیل بر رضایت و عملکرد شغلی مشخص شد (تاپارا، ۲۰۱۱). در سال (۲۰۰۹) پژوهشی با هدف پاسخ به این سؤال که چه عواملی در رهبری منجر به ارتقای دل‌بستگی کارکنان می شود، انجام شد و در نتیجه رهبری اصیل پیشنهاد و توصیه شد (تامسون، ۲۰۰۹). در پژوهشی ارتباط بین رهبری اصیل، خوش بینی و خودکامی، و تأثیر این متغیر ها بر دل‌بستگی شغلی بررسی شد نتایج نشان دهنده ی ارتباط قوی بین رهبری اصیل و دل‌بستگی شغلی است (رکس، ۲۰۱۰). پژوهش های مربوط به دل‌بستگی شغلی بیانگر آن هستند که نقش منابع شغلی مانند حمایت اجتماعی همکاران از یکدیگر، تنوع مهارت و منابع شغلی مانند خود کامیابی، عزت نفس و .. بر میزان دل‌بستگی شغلی مؤثر می باشد (چانگ و انگیل، ۲۰۱۰ و باکر، آلبرت و لیتر، ۲۰۱۱؛ دمروتی، ۲۰۰۸).

1. Brown

2. Hassan &amp; Ahmed

با توجه به شرایط سازمان ها و لزوم بازنگری در پارادایم های مدیریت و رهبری آن ها در راستای توجه به جنبه ها و نقاط قوت و مثبت کارکنان و سازمان و نیاز به وجود رهبری که خود مظهر مثبت گرایی و اشاعه دهنده آن در سراسر سازمان باشد، بررسی و شناسایی ارتباط بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی معلمان به عنوان دو عامل تأثیر گذار بر ارتقای کمی و کیفی عملکرد معلمان در مدارس، محور اصلی این پژوهش قرار گرفته است، لذا در همین راستا با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان های آموزشی کشور به ویژه سازمان آموزش و پرورش، این پژوهش با هدف پیش بینی رابطه بین رهبری اصیل با دلبستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان انجام گرفت. با توجه به مطالعه مبانی نظری و سوابق پژوهشی موضوع، مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر ترسیم می شود.



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش

### سؤالات پژوهش

۱. وضعیت استفاده از سبک رهبری اصیل توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان چگونه است؟
۲. وضعیت دلبستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان چگونه است؟
۳. آیا بین سبک رهبری اصیل مدیران و دلبستگی شغلی معلمان رابطه وجود داد؟
۴. از طریق کدام یک از مؤلفه های رهبری اصیل می توان دلبستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش بینی کرد؟

### روش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد.

### جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان در سال تحصیلی ۱۳۹۴-۱۳۹۵ به تعداد ۱۵۴۲ نفر بود. نمونه این پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی، و بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۳۱۰ نفر انتخاب شد.



## ابزار پژوهش

جهت گردآوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش از دو پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. بدین منظور برای سنجش رهبری اصیل از پرسشنامه اولیو و همکاران (۲۰۰۷) و برای سنجش دل‌بستگی شغلی پرسشنامه کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شد. پرسشنامه‌ی رهبری اصیل اولیو و همکاران (۲۰۰۷) شامل ۱۵ گویه و به صورت مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد که هریک از این گزینه‌ها ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ امتیاز دارند. این پرسشنامه دارای چهار مؤلفه‌ی اصلی می‌باشد که عبارت از خود آگاهی، پردازش متوازن، اخلاق‌مداری و شفافیت رابطه‌ای است. پرسشنامه‌ی دل‌بستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) شامل ۱۰ گویه و به صورت مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد که هریک از این گزینه‌ها ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ امتیاز دارند. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش محتوایی با استفاده از دیدگاه متخصصان استفاده شد و برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برای پرسشنامه رهبری اصیل (۰/۹۰) و پرسشنامه دل‌بستگی شغلی (۰/۸۱) به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری پژوهش از آزمون t تک گروهی، ضریب همبستگی پیرسون، و تحلیل رگرسیون چند گانه استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام گرفت.

## یافته‌ها

سؤال (۱) وضعیت استفاده از سبک رهبری اصیل توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان در چه حد است؟

جدول شماره ۱: وضعیت استفاده از سبک رهبری اصیل توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان

شاخص	متغیر	میانگین مشاهده شده	انحراف استاندارد	میانگین آماری	مقدار آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری
مؤلفه‌ها	سبک رهبری اصیل	۴/۰۹	۰/۶۲	۳	۳۱/۰۳	۳۰۹	**۰/۰۰۰۱
	خود آگاهی	۴/۰۷	۰/۶۸	۳	۲۷/۵۷	۳۰۹	**۰/۰۰۰۱
	پردازش متوازن	۳/۹۹	۰/۷۴	۳	۲۳/۳۹	۳۰۹	**۰/۰۰۰۱
	اخلاق‌مداری	۴/۲۴	۰/۶۶	۳	۳۲/۸۸	۳۰۹	**۰/۰۰۰۱
	شفافیت رابطه‌ای	۴/۰۸	۰/۷۲	۳	۲۶/۲۵	۳۰۹	**۰/۰۰۰۱

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. \*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون t تک گروهی در جدول (۱) نشان می‌دهد از دیدگاه معلمان، میانگین استفاده از سبک رهبری اصیل توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان ۴/۰۹ با انحراف معیار ۰/۶۲ است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است زیرا ( $p < ۰/۰۱$ )؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می‌توان گفت که از دیدگاه معلمان، میزان استفاده از سبک رهبری اصیل توسط مدیران مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

سؤال ۲) وضعیت دل بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان چگونه است؟

جدول شماره ۲: وضعیت دل بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان

شاخص	میانگین مشاهده شده	انحراف میانگین	مقدار درجه سطح	متغیر
دل بستگی شغلی	۳/۲۶	۰/۵۲	۳	۸/۶۸
			۳۰۹	۰/۰۰۰۱**

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. \*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

نتایج آزمون تک تکی در جدول (۲) نشان می دهد میانگین دل بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان ۳/۲۶ با انحراف معیار ۰/۵۲ است که از میانگین آماری (۳) بزرگتر است و این تفاوت در سطح ۰/۰۱ معنادار است زیرا  $(p < ۰/۰۱)$ ؛ بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که میزان دل بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است.

سؤال ۳) آیا بین سبک رهبری اصیل مدیران و دل بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان رابطه وجود دارد؟

جدول شماره ۳: رابطه بین سبک رهبری اصیل مدیران و دل بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر

همدان

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
سبک رهبری اصیل مدیران	۳۱۰	۰/۳۴۳	۰/۰۰۰۱**
خودآگاهی	۳۱۰	۰/۲۲۹	۰/۰۰۰۱**
پردازش متوازن	۳۱۰	۰/۳۶۳	۰/۰۰۰۱**
اخلاق مداری	۳۱۰	۰/۲۷۸	۰/۰۰۰۱**
شفافیت رابطه ای	۳۱۰	۰/۳۳۱	۰/۰۰۰۱**

\* در سطح ۰/۰۵ معنادار است. \*\* در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳)، بین سبک رهبری اصیل مدیران و دل بستگی شغلی معلمان  $(p = ۰/۰۰۰۱$  و  $r = ۰/۳۴۳$ ) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا  $(p < ۰/۰۱)$ . بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هرچه میزان استفاده از سبک رهبری اصیل توسط مدیران بالاتر باشد، دل بستگی شغلی معلمان افزایش می یابد. همچنین بین مؤلفه های خودآگاهی  $(p = ۰/۰۰۰۱$  و  $r = ۰/۲۲۹$ )، پردازش متوازن  $(p = ۰/۰۰۰۱$  و  $r = ۰/۳۶۳$ )، اخلاق مداری  $(p = ۰/۰۰۰۱$  و  $r = ۰/۲۷۸$ ) و شفافیت رابطه ای  $(p = ۰/۰۰۰۱$  و  $r = ۰/۳۳۱$ ) با دل بستگی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ زیرا  $(p < ۰/۰۱)$ . بنابراین با ۹۹٪ اطمینان می توان گفت که هرچه میزان خودآگاهی، پردازش متوازن، اخلاق مداری و شفافیت رابطه ای مدیران بالاتر باشد، دل بستگی شغلی معلمان افزایش می یابد.

سؤال ۴) از طریق کدام یک از مؤلفه های رهبری اصیل می توان دل‌بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را پیش بینی کرد؟

جدول شماره ۴: رگرسیون چندگانه گام به گام بین سبک رهبری اصیل و دل‌بستگی شغلی

شاخص‌ها	SS	df	MS	F	R	R <sup>2</sup>	A.R <sup>2</sup>	P	دوربین واتسون
رگرسیون	۱۱/۳۷۹	۱	۱۱/۳۷۹	۴۶/۶۲	۰/۳۶۳	۰/۱۳۱	۰/۱۲۹	۰/۰۰۰۱	۲/۱۰۶
باقیمانده	۷۵/۱۷۳	۳۰۸	۰/۲۴۴						
کل	۸۶/۵۵۲	۳۰۹							
رگرسیون	۱۲/۴۴۶	۲	۶/۲۲۳	۲۵/۷۸	۰/۳۷۹	۰/۱۴۴	۰/۱۳۸	۰/۰۰۰۱	
باقیمانده	۷۴/۱۰۶	۳۰۷	۰/۲۴۱						
کل	۸۶/۵۵۲	۳۰۹							

جدول شماره ۵: ضرایب رگرسیون پیش‌بینی دل‌بستگی شغلی از طریق مؤلفه‌های سبک رهبری اصیل

آماره مدل	B	S.E	Beta	t	P	Tol	VIF
مقدار ثابت	۲/۲۳۸	۰/۱۵۲		۱۴/۶۸۰	۰/۰۰۰		
پردازش متوازن	۰/۲۵۶	۰/۰۳۸	۰/۳۶۳	۶/۸۲۸	۰/۰۰۰	۱	۱
مقدار ثابت	۲/۰۸۱	۰/۱۶۹		۱۲/۳۰۶	۰/۰۰۰۱		
پردازش متوازن	۰/۱۸۱	۰/۰۵۲	۰/۲۵۶	۳/۴۹۴	۰/۰۰۱	۰/۵۲۰	۱/۹۲۳
شفافیت رابطه ای	۰/۱۱۲	۰/۰۵۳	۰/۱۵۴	۲/۱۰۳	۰/۰۳۶	۰/۵۲۰	۱/۹۲۳

نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام که در جدول شماره ۴ نشان داده شده، حاکی از آن است که F مشاهده شده در کلیه گام های رگرسیون در سطح ۰/۰۱ معنادار بوده زیرا ( $p < ۰/۰۵$ )، بنابراین می توان گفت معادله رگرسیون قابل تعمیم به کل جامعه آماری است. همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون (در بازه ۱/۵ تا ۲/۵) بدست آمد که استقلال خطاها را نشان می دهد و براساس شاخص های هم خطی بودن (تولرنس و تورم واریانس (VIF))؛ بین متغیرهای پیش بین هم خطی وجود نداشته و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اتکا است. بنابراین شرایط استفاده از رگرسیون برقرار می باشد. ضریب همبستگی چندگانه (در گام دوم) ۰/۳۷۹، ضریب تعیین ۰/۱۴۴ و ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۱۳۸ است، بنابراین ۱۳/۸ درصد از واریانس نمرات دل‌بستگی شغلی با ترکیبی از مؤلفه های سبک رهبری اصیل قابل توضیح و تبیین است.

آماره های جدول شماره ۵ نشان می دهد که مؤلفه های پردازش متوازن و شفافیت رابطه ای به ترتیب بیشترین تأثیر را در پیش بینی دل‌بستگی شغلی معلمان دارند. بر این اساس اگر مؤلفه های پردازش متوازن و شفافیت رابطه ای یک انحراف

استاندارد افزایش یابند، به ترتیب باعث ۰/۲۵۶ و ۰/۱۵۴ افزایش در انحراف استاندارد دلبستگی شغلی معلمان خواهد شد. بنابراین می توان الگوی پیش بینی را بدین صورت نشان داد:

$$\text{شفافیت رابطه ای (۰/۱۵۴) + (پردازش متوازن) ۰/۲۵۶ + ۲/۰۸۱ = دلبستگی شغلی معلمان}$$

### بحث و نتیجه گیری

امروزه بر همگان آشکار شده است که توسعه و تحول سازمان ها و جوامع، معلول نیروی انسانی کارآمد است که علاوه بر داشتن مجموعه ای از صلاحیت های مورد نیاز برای انجام شغل، زمینه ای از علایق و پیوند های روحی را نیز با شغل و سازمان خود داشته باشند. از آن جا که مدارس یکی از مهم ترین سازمان های جامعه می باشند و وظیفه خطیر تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه را بر عهده دارند، ارائه راهکار هایی برای افزایش پیوند و علاقه معلمان نسبت به شغل خود از اهمیت ویژه ای برخوردار است یکی از عوامل مؤثر در شکل گیری دلبستگی شغلی در معلمان را براساس یافته های بدست آمده از پژوهش می توان سبک رهبری اصیل دانست که با استفاده از عناصر شفافیت رابطه ای و پردازش متوازن اطلاعات با همکاران خود می تواند میزان دلبستگی شغلی در معلمان را بالا ببرد. یافته های سؤال اول پژوهش نشان داد که میزان استفاده از سبک رهبری اصیل در بین مدیران مدارس ابتدایی بالاتر از حد متوسط (۳) است. این نتیجه با نتایج میر محمدی و همکاران (۱۳۹۱)، سبحانی و همیتان (۱۳۸۹)، پیران نژاد (۱۳۹۲)، سید نقوی و کاهه (۱۳۹۱) که در پژوهش های خود میانگین استفاده از رهبری اصیل نمونه مورد مطالعه خود را بالاتر از حد متوسط (۳) گزارش کرده اند هم سو است. مدیران برای این که در بلند مدت با اقبال عمومی کارمندان و پیروانشان روبه رو شوند نیازمند تزریق اخلاق از ویژگی های رهبری اصیل هستند. از سوی دیگر با توجه به تأکید دین اسلام بر رعایت اخلاقیات و ضرورت توجه به ابعاد اخلاقی در سبک مدیریت اسلامی، توجه به رهبری اصیل، که شالوده ای اخلاق محور داشته در سیستم مدیریتی از اهمیت ویژه ای برخوردار است. همچنین به باور کوپر و همکاران (۲۰۰۵) رهبران اصیل، نقش بارزی در تقویت اخلاقی در سازمان ها دارند؛ زیرا اخلاقیات و داشتن رفتار و کردار اخلاقی، از جمله ویژگی های اساسی رهبران اصیل است که همین عامل باعث توجه بیشتر افراد سازمان به اخلاقیات و تقویت رویکرد اخلاقی در سازمان ها می باشد (پیران نژاد، ۱۳۹۱: ۳۴۵). یافته های سؤال دوم پژوهش نشان داد که وضعیت دلبستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان بالاتر از حد متوسط (۳) است. این یافته پژوهش با نتایج امامی (۱۳۸۳)، عامل خبازان (۱۳۸۵)، میر هاشمی (۱۳۸۷)، سلیمانی و حقیری (۱۳۹۰) و هو (۲۰۰۶) که میانگین دلبستگی شغلی را در مطالعات خود بالاتر از حد متوسط (۳) گزارش داده اند همسو می باشد. به زعم (چن و چيو، ۲۰۰۹) افراد با دلبستگی شغلی بالا به دلیل اعتماد بالایی که به خود دارند نه تنها کارشان را مطابق با وظایف شغلی مورد نیاز سازمان انجام می دهند بلکه همچنین کارشان را مطابق با ادراک خود از عملکرد کاری شان و به طور ایمن به انجام می رسانند (کیانی و خدابخش، ۱۳۹۲: ۷۳). نتایج سؤال سوم پژوهش روشن ساخت که بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی معلمان ابتدایی شهر همدان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ بنابراین می توان گفت هرچه میزان استفاده از سبک رهبری اصیل توسط مدیران بالاتر باشد، دلبستگی شغلی معلمان افزایش می یابد. این نتیجه پژوهش با یافته های میر محمدی و همکاران (۱۳۹۱)، رکس (۲۰۱۰)، حسن و احمد (۲۰۱۱)، تامسون (۲۰۰۹) و لی (۲۰۱۲) همسو می باشد. با توجه به مزایای استفاده از سبک رهبری اصیل، مدیران سازمان ها باید برای بهره مندی از مزایای این سبک رهبری برنامه ریزی های بلند مدتی را توسط مدیریت منابع انسانی خود انجام دهند. داشتن کارکنان دلبسته به شغل 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. نتیجه سؤال چهارم پژوهش نشان داد از میان مؤلفه های رهبری اصیل، مؤلفه های پردازش متوازن و شفافیت رابطه ای قدرت پیش بینی دل‌بستگی شغلی معلمان را دارند. سهم پردازش متوازن در پیش بینی دل‌بستگی شغلی ۰/۲۵۶ و سهم شفافیت رابطه ای در پیش بینی دل‌بستگی شغلی ۰/۱۵۴ می باشد. این یافته ها با نتایج پژوهش میر محمدی و همکاران (۱۳۹۱) جوقتای و همکاران (۲۰۰۸) و حسن و احمد (۲۰۱۱) همسو می باشد. با توجه به اهمیت ارتباط میان رهبری اصیل و دل‌بستگی شغلی، پیاده سازی تئوری رهبری اصیل منجر به ایجاد جوی از خوش بینی، اخلاق، اعتماد در سازمان همراه با افزایش و بهبود نگرش های کاری کارکنان شده و از این طریق دل‌بستگی شغلی آن ها را افزایش می دهد.

### منابع

#### فارسی

- امامی، فرشاد. (۱۳۸۳)، بررسی رابطه تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی و مقایسه آن بین دبیران مرد تربیت بدنی آموزشگاه های نواحی هفت گانه مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.
- پیران نژاد، علی. (۱۳۹۲)، رهبری اصیل، سبک ضروری در مدیریت دانشگاه ها، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ش ۲، صص ۳۳۰-۳۵۰.
- دانایی فرد، ح و مؤمنی، ن. (۱۳۸۸). تئوری رهبری اثر بخش از دیدگاه امام علی، استراتژی تئوری داده بنیاد متنی، صص ۳۴-۱۵، قابل دسترسی در آدرس: <http://www.maaraf.ac.ir/>
- رایینز، ا و تیموتی، ج. (۱۳۸۹). رفتار سازمانی (جلد ۱)، ترجمه مهدی زارع، تهران: نص.
- سبحانی، ع ر و همتیان، ن. (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش فرهنگی مدیران دانشگاه سمنان و ادراکات کارکنان از سبک رهبری اصیل آن ها، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ش ۲، صص ۷۱-۳۹.
- سلیمانی، ن و حقیری، ع. (۱۳۹۰). بررسی رابطه اخلاق گرایی مدیران با تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی کارکنان در ادارات آموزش و پرورش شهرستان های استان سمنان، فصلنامه تعلیم و تربیت، ش ۱۰۷، صص ۹۰-۶۹.
- سید نقوی، م و کاهه، م. (۱۳۹۳). نقش رهبری اصیل در بهبود سطح خلاقیت و اشتیاق به کار کارکنان، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ش ۷۶، صص ۲۷-۱.
- ظریفی، ف؛ یوسفی، ب و صادقی، س. (۱۳۹۱). ارتباط عدالت سازمانی با دل‌بستگی شغلی در کارشناسان سازمان تربیت بدنی جمهوری اسلامی ایران، مدیریت ورزشی، ش ۱۵، صص ۱۷۴-۱۵۴.
- ظریفی، ف؛ یوسفی، ب و صادقی، س. (۱۳۹۳). ارائه مدل ارتباط عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در کارشناسان وزارت ورزش و جوانان، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۲۳، صص ۱۳۰-۱۱۵.

- عامل خبازان، م. (۱۳۸۵). **بررسی رابطه و مقایسه منابع قدرت مدیران با دل بستگی شغلی دبیران تربیت بدنی مقطع متوسطه نواحی هفت گانه آموزش و پرورش مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد.**
- عریضی، ح. ر. (۱۳۸۵). **تعهد سازمانی، دل بستگی شغلی و تعارض نقش در بین معلمان زن و مرد استان اصفهان، فصلنامه آموزه، ش ۲۳، صص ۱۷-۲۹.**
- عریضی، ح. ر. و شیروانی، ل. (۱۳۹۳). **رابطه میان ارزش های کاری با دل بستگی شغلی و دل بستگی کاری در کارکنان پالایشگاه نفت اصفهان، فصلنامه روان شناسی صنعتی/سازمانی، ش ۱۹، صص ۳۱-۴۱.**
- کامرون، ک. (۱۳۹۰). **رهبری مثبت گرا استراتژی هایی برای عملکرد فوق العاده، ترجمه: رضا هویدا، محمد فروهر و عبدالرسول جمشیدیان، اصفهان: انتشارات پیام علوی.**
- کیانی، ف. و خدابخش، م. ر. (۱۳۹۲). **قدرت پیش بینی کنندگی دل بستگی شغلی توسط حمایت ادراک شده از سرپرست و همکار، فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، جلد ۳، ش ۳، صص ۶۸-۹۲.**
- قاسمی، ب. (۱۳۸۲). **تئوری های رفتار سازمانی، تهران: انتشارات هیأت.**
- قانع نیا، م؛ ارشدی، ن؛ لطفیان، ن و فروهر، م. (۱۳۹۴). **تأثیر آموزش رفتار های رهبری اصیل بر افزایش عملکرد کارکنان پتروشیمی، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، ش ۶، ۱۴۱-۱۲۵.**
- لوئیس، س. (۱۳۹۳). **روان شناسی مثبت گرا در کار: خلق سازمان الهام بخش با استفاده از رهبری مثبت گرا و توانمند کاوی، ترجمه: مریم قانع نیا؛ محمد فروهر و عبد الرسول جمشیدیان، تهران: انتشارات پتروشیمی.**
- محمد، ف؛ واعظی، م؛ مرادی، ک و ملک پور، ا. (۱۳۹۳). **بررسی رابطه صلاحیت های حرفه ای با دل بستگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان شیروان، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال هشتم، ش ۲، صص ۱۱۵-۱۳۷.**
- میر محمدی، م و رحیمیان، م. (۱۳۹۳). **بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت فردی کارکنان با توجه به نقش میانجی سرمایه روان شناختی، پژوهش های مدیریت در ایران، ش ۳، صص ۲۰۳-۱۸۲.**
- میر محمدی، م؛ رحیمیان، م و جلالی، ط (۱۳۹۱)، **رهبری اصیل و دل بستگی شغلی: اعتماد به مثابه متغیر میانجی، چشم انداز مدیریت دولتی، ش ۱۲، صص ۳۴-۱۵.**
- میر هاشمی، م. (۱۳۸۷). **پیش بینی کننده های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه روان شناسی ایران، سال چهارم، ش ۱۵، صص ۷۳-۹۲.**
- نصیری پور، ا و هلالی بناب، م. ا. (۱۳۸۸). **سبک رهبری مدیران شبکه های بهداشت و شاخص های عملکردی (استان آذربایجان شرقی)، مدیریت سلامت، ش ۱۲، صص ۶۸-۵۱.**
- یارمحمدی منفرد، س؛ همتی نژاد، م ع و رمضان نژاد، ر. (۱۳۸۹). **رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی، نشریه مدیریت ورزش، شماره ۶، صص ۴۸-۶۱.**

## References

- Amanda S. Hinojosa ,Kelly Davis McCauley ,Brandon Randolph-Seng ,William L. Gardner, (2014), **Leader and follower attachment styles: Implications for authentic leader–follower relationships** ,The Leadership Quarterly, pp.254-287.
- Avey. James, B., Avolio. Bruce J., & Luthans, F, (2009), **Experimentally Analyzing the Process and Impact of Leader Positivity on Follower Positivity and Performance**,LeadershipQuarterly,RetrievedFromcba.unl.edu/research/articles/1349/download.pdf
- Avolio, B.J, (2005), **Leadership Development in Balance: Made/Born**. Mahwab, NJ: Erlbaum.
- Bakker, A. A., Albrecht, S. L., and Leiter, M. P, (2011), **Key question regarding work engagement, European journal of work and organizational psychology**, 20(1),pp. 4-28.
- Blue, G.J. and Boal, K.B, (1987), **Conceptualizing how job involvement and Organizational commitment affect turnover and absenteeism**, Academy of Management Review. 12(2), pp. 288-300.
- Brown, Steven P, (2007), **Job involvement. Steven G Rogelberg (Eitor). Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology**, Volume 1. Thusand Oaks: Sage Publications, pp. 397-399.
- Chen CC, Chiu SF, (2009), **the mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior**, The Journal of Social Psychology. 149, pp. 474-494.
- Chmiel H. M, (2013), **An analysis of the relationship between authentic leadership and the learning organization in the medical device industry**, Indiana Wesleyan University, Doctoral Dissertation, pp.1-162, 2013.
- Chung, N. G., and Angeline, T, (2010), **does work engagement mediate the relationship between job resources and job performance of employees?** African Journal of Business Management. 4, pp. 1837 – 1843.
- Cooper, C.D.; T.A. Scandura & C.A. Schriesheim, (2005), **Looking Forward but Learning from our Past: Potential Challenges to Developing Authentic Leadership Theory and Authentic Leaders**, the Leadership Quarterly, 16(3), pp. 475-493.
- Diddams, M., Chang, G.C, (2012), **only human: Exploring the nature of weakness in authentic leadership**. The Leadership Quarterly, 23, pp. 593-603.
- Demerouti, E and Bakker, A. B, (2008), **toward a model of work engagement**. Career development international. 13 (3), pp. 209-223.
- Elankumaran, s, (2004), **Personality, Organization climate and Job involvement, An Empirical Study**. Journal of Human Values.10, 2, pp.117-130.
- Furmanczyk, J, (2010), **the cross\_cultural leadership aspect**, Journal of Intercultural Management, 2(2), pp.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** ,pp.1120–1145.
- Gardner, W.L., Schermerhorn, Jr, J.R, (2004), **Unleashing Individual Potential: Performance Gains Through Positive Organizational behavior and Authentic Leadership**, Organizational Dynamics, 33(3), pp. 270-281.
- George, B., Sims, P., McLean, A.N., Mayer, D, (2007), **Discovering your authentic leadership**. Harvard Business Review, 85(2), pp. 129-138.
- Hassan, A., and Ahmed, F, (2011), **authentic leadership, trust and work engagement. International journal of human and social science**, 6 (3).
- Ho. C.C, (2006), **a study of the relationship between work values, job involvement, and organizational commitment among taivanese nurses**, unpublished doctoral desertionqueensland university of technology Australia.
- Hofman. JR, R.E, (2008), **A Conscious- Authentic Leadership Approach in the Workplace**, Journal of Leadership Studies, No.1 ,pp.18-31.
- Ilies, R., Morgeson, F. P. & Nahrgang, J. D, (2005), **authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes**, The Leadership Quarterly, 16, pp.373-394.
- Kanungo, R.N, (1982), **Measurement of job and work in volvement**, Journal of Applied Psychology, 67, PP.341-349.
- Kiersch, C. E, (2012), **A Multi-level Examination of Authentic Leadership and Organizational Justice in Uncertain times**, Doctoral dissertation, University of Fort Collins, Colorado.
- Liu, y, (2012), **Linking authentic leadership to positive employee health, behavioral engagement, and job performance**, DBA Dissertation. The Louisiana tech university.
- Ladkin D., Taylor S, 2010, **Enacting the ‘true self’: Towards a theory of embodied authentic leadership**, The Leadership Quarterly 21, pp.64-74, 2010.
- Lodhal, T. and Kejner, M, (1965), **the definition and measurement of job involvement**, Journal of applied psychology. PP. 23-24.
- Mazutis, D, (2011), **Athentic leadership** (book chapter), Los Angeles: Sage
- Neider, L.L., Schriesheim, C.A, (2011), **The Authentic leadership inventory (ALI): Development and empirical tests**, The Leadership Quarterly, 22, 1146-1164.
- Peterson, S.J., Walumbwa, F.O., Avolio, B.J., Hannah, S.T, (2012), **The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts**, Leadership Quarterly, 23, 502-516.
- Puck M. Algera ,Marjolein Lips-Wiersma, (2012), **Radical Authentic Leadership: Co-creating the conditions under which all members of the organization can be authentic**, The Leadership Quarterly 23, pp.118– 131.
- Ram, P. and Prabhakar, G. V, (2011), **the role of employee engagement in work-related outcomes**, Interdisciplinary journal of research in business, 1, pp. 47- 61.



- Rego A., Sousa F., Marques C., Cunha M.P, 2011, **Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity**, Journal of Business Research ,pp.1-9, 2011.
- Roux, S, (2010), **The relationship between authentic leadership, optimism, self-efficacy and work engagement: an exploratory study**, (master dissertation). Stellenbosch University.
- Stewart Wherry, H. M, (2012), **Authentic Leadership, Leader-Member Exchange, and Organizational Citizenship Behavior: A Multilevel Analysis**, Doctoral dissertation< University of Nebraska>.
- Tapara, P. L, (2011), **authentic leadership: organizational outcomes and leader and follower's development**, (master dissertation). Massey University, Albany New Zealand.
- Wong, C.A; Laschinger, H K.s, (2012), **Authentic Leadership, performance and Job Satisfaction: the Mediating Role of Empowerment**, Journal of Advanced Nursing, Blachwell Publishing Ltd, pp. 974-959.
- 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), pp. 693–707.

