

## رابطه رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی معلمان:

### با نقش واسطه‌ای خوش‌بینی تحصیلی

## The Relationship between Authentic Leadership and Teachers' Organizational Citizenship Behavior: With the Mediating Role of Academic Optimism

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۹/۲۹؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۵/۴/۳؛ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۵/۱

A. Rastegar (Ph.D.), S. Talebi (Ph.D.), Z. Nadi (MA) & M.H Seif (Ph.D.)

**Abstract:** The aim of this study is to present a Causal Model of the Authentic Leadership and Organizational Citizenship behavior with the mediating role of Academic Optimism by analyzing path among Abadeh Primary School Teachers. For this purpose, 210 people (153 women and 57 men) of the primary school teachers in the educational year of 2014-2015 in Abadeh were selected by simple random sampling. A self-report questionnaire consisted of authentic leadership scale (Avolio, Gardner and Walumbwa, 2007), Academic optimism (Wayne Hoy, 2005) and organizational citizenship behavior (Organ & Kanovsky, 1989) was responded. The method of study is correlational. The results showed that Authentic Leadership elements, (Self-awareness, Balanced processing, Internalized moral perspective and Relational transparency) via intermediary role of Academic optimism elements, affected the organizational citizenship behaviors of the teachers positively and indirectly. The findings also showed that among the elements of the authentic leadership, both relational transparency and the ethical leadership have the greatest indirect influence on the organizational citizenship behavior. Also, among the components of Academic optimism, efficacy has the highest direct positive effect on organizational citizenship behavior. Meanwhile 33/0 of the variance in the organizational citizenship behavior was explained by two variables including scientific leadership and academic optimism.

**Key words:** academic optimism, organizational citizenship behavior, authentic leadership.

احمد رستگار<sup>۱</sup>، سعید طالبی<sup>۲</sup>، زهرا نادی<sup>۳</sup> و محمدحسن صیف<sup>۴</sup>

چکیده: هدف پژوهش حاضر ارائه مدل علی رابطه‌ی رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی با توجه به نقش واسطه‌ای خوش‌بینی تحصیلی معلمان به روش تحلیل مسیر انجام شد. برای این منظور ۲۱۰ نفر (۱۵۳ زن و ۵۷ مرد) از میان معلمان مقطع ابتدایی شهرستان آبادیه در سال تحصیلی ۹۴-۹۳ به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و به پرسشنامه‌ی خودگزارشی مشتمل بر مقیاس‌های رهبری اصیل (اولیو، گاردنر و ولومبوا، ۲۰۰۷)، خوش‌بینی تحصیلی (وین هوی، ۲۰۰۵) و رفتار شهروندی سازمانی (ارگان و کانوسکی، ۱۹۸۹) پاسخ دادند. روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی می‌باشد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مولفه‌های رهبری اصیل (خودآگاهی، پردازش متوازن، اخلاق‌مداری و شفافیت رابطه‌ای) از طریق واسطه‌گری مؤلفه‌های خوش‌بینی تحصیلی معلمان به صورت غیرمستقیم و مثبت رفتار شهروندی سازمانی معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. همچنین یافته‌ها نشان داد که از میان مؤلفه‌های رهبری اصیل دو مؤلفه شفافیت و اخلاق‌مداری بیشترین اثر غیرمستقیم را بر رفتار شهروندی سازمانی دارا می‌باشد. همچنین از میان مؤلفه‌های خوش‌بینی تحصیلی مؤلفه خودکارآمدی دارای بیشترین اثر مستقیم و مثبت بر رفتار شهروندی سازمانی می‌باشد. ضمناً ۳۳/۰٪ از واریانس رفتار شهروندی سازمانی معلمان توسط دو متغیر رهبری اصیل و خوش‌بینی تحصیلی تبیین گردید.

**کلید واژه‌ها:** خوش‌بینی تحصیلی، رفتار شهروندی سازمانی، رهبری اصیل.

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور rastegar\_ahmad@yahoo.com

۲. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه پیام نور

۴. استادیار دانشگاه پیام نور

## مقدمه

به موازات رشد سریع فناوری و افزایش حیرت‌آور اطلاعات و دانش، نحوه‌ی مقابله با مسائل و چالش‌های پیش رو و تحقق آرمان‌ها و اهداف بیش از گذشته دچار تغییر و تحول شده است. آموزش و پرورش به‌عنوان محور توسعه پایدار، وظیفه تربیت نیروی انسانی مطلوب و ماهر جهت کار در بازار پرخطر جهانی و تداوم آموزش آن‌ها را به همراه سایر نهادها به عهده دارد و می‌بایست نیروی انسانی کشور را برای ورود به عصر دانایی در چهار بعد فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی آماده کند (واجارگاه و همکاران، ۱۳۹۲). در این راستا مدارس به‌عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش، وظایف مهمی را بر عهده دارند. اما نباید فراموش کرد که تقاضا برای آموزش و یادگیری با استانداردهای بهتر و آموزش قابل قبول‌تر و مؤثرتر همواره در سطح جهان وجود دارد بنابراین مدارس امروز نمی‌توانند فقط از مجرای وظایف رسمی معلمان، اهداف خود را به‌طور کامل و به سرعت تحقق بخشند (باگلا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). زیرا در عصر جدید مؤسسات آموزشی با چالش‌های جدیدی روبه‌رو هستند و کار کردن در شرایط پیچیده و رقابتی از ویژگی‌های بنیادین سازمان‌های آموزشی می‌باشد (ویگودا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). معلم به‌عنوان یک عنصر مهم در تشکیل سازمان‌های آموزشی و به تبع آن در فرایند آموزش و یادگیری جهت تحقق اهداف آموزش و پرورش دارای رسالتی مهم می‌باشد. طبیعی است که محقق شدن چنین رسالت سنگینی تنها با انجام یک سری وظایف که در چارچوب نقش معلم تعریف می‌شود ممکن نخواهد بود بلکه باید فراتر از آن‌چه در قالب نقش سازمانی‌اش مشخص شده تلاش کند. امروزه آن‌چه در برگیرنده رفتارهای فراتر از نقش سازمانی تعریف شده، رفتار شهروندی سازمان<sup>۳</sup> نامیده می‌شود (بینستوک<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۳).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که تأکید بیشتری بر رفتار شهروندی سازمانی دارند نسبت به دیگر سازمان‌ها، سالم‌تر و موفق‌ترند (ویگودا، ۲۰۰۷). رفتار شهروندی سازمانی باعث کاهش ترک خدمت و غیبت کارکنان می‌شود. از لحاظ منطقی می‌توان گفت که رفتار شهروندی سازمانی، محیط کاری درون سازمانی را ارتقاء می‌دهد (زارعی، ۱۳۸۸). ارگان طی بررسی رفتار شهروندی سازمانی، پنج عامل شامل نوع دوستی، وظیفه‌شناسی، جوانمردی، نگرش مدنی و احترام را ذکر کرده و معتقد است که اگر چه این ابعاد دارای ماهیتی جدا از هم هستند ولی همگی مکمل هم بوده و هدف مشترکی دارند.

1. Bogler, R, & somech, A  
3. organizational citizenship behavior

2. Vigoda  
4. Bienstock

به‌رغم قدمت بیشتر رفتار شهروندی سازمانی در ادبیات پژوهشی معاصر، در ایران، بیشترین توجه محققان به مقوله رفتار شهروندی سازمانی در ده سال گذشته رخ داده است (فیضی و عبادی، ۱۳۸۹). در رابطه با عوامل مؤثر در بروز رفتار شهروندی سازمانی متغیرهای زیادی مورد شناسایی قرار گرفته‌اند از جمله این متغیرها می‌توان به نگرش شغلی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳؛ اسپنک و همکاران، ۱۹۹۵)، عملکرد (بال و همکاران، ۱۹۹۴؛ پیرسی و همکاران، ۲۰۰۶)، اعتماد (دلوگا، ۱۹۹۵؛ پودساکوف و همکاران، ۱۹۹۶)، عدالت سازمانی (مورمن، ۱۹۹۱؛ شپارد و همکاران، ۱۹۹۲؛ اسکيو، ۱۹۹۳)، تعهد سازمانی (پاول و همکاران، ۲۰۰۵؛ دانلپ و لی، ۲۰۰۴؛ ون دیگ و همکاران، ۲۰۰۴؛ جورمن، ۲۰۰۶؛ دونالد سیچی، ۲۰۰۸؛ آرن کوهن، ۲۰۰۷) اشاره نمود (ییلماز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). مروری بر تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که نقش رفتار شهروندی سازمانی در آموزش و پرورش و عوامل تأثیرگذار بر آن کمتر مورد توجه بوده است. به‌علاوه دیپائولا<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) و اپلاتکا<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) ذکر می‌کنند که در بین مقالات و کتب تنها تعداد معدودی به موضوع رفتار شهروندی سازمانی معلمان پرداخته‌اند (دیپائولا و همکاران، ۲۰۰۵؛ اپلاتکا، ۲۰۰۶). از جمله عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار شهروندی سازمانی در مدارس معاصر، عامل مدیریت و رهبری آموزشی می‌باشد. زونگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۰) در مطالعه خود به نقش اثرگذار رهبر در تسهیل رفتار شهروندی سازمانی پی بردند. رفتار رهبرگونه مدیر در مدرسه تا حدود زیادی می‌تواند رفتار معلمان در مدارس را تحت تأثیر قرار دهد چنان‌که هریس<sup>۵</sup> (۲۰۱۰) رهبری را علت اصلی تمام شکست‌ها و موفقیت‌ها در مدارس می‌داند. دی پائولا (۲۰۰۵) نیز بیان می‌کند که مدیران مدارس اولین و مهم‌ترین عامل اثرگذار بر رفتار شهروندی سازمانی هستند و از مشکلاتی مانند بی‌تفاوتی معلمان، عدم تعهد و تجربه و عملکرد ضعیف آنان در مدرسه رنج می‌برند در پی این مسئله متأسفانه برای دانش‌آموزان هم مشکلاتی به وجود می‌آید (هوی و همکاران، ۱۹۹۰) متقابلاً در محیط‌هایی که مدیریت توانمند داشته باشد کارکنان به خوبی رشد می‌کنند و دانش‌آموزان هم از این رشد بهره‌مند می‌گردند (کاتز<sup>۶</sup>، ۱۹۶۴؛ ارگان، ۱۹۸۸).

اخیراً رهبری اصیل (معتبر) به‌عنوان یکی از ثنوری‌های نوین رهبری مورد توجه محققان و صاحب‌نظران قرار گرفته است. این نوع رهبری، جدیدترین و کامل‌ترین رویکرد رهبری در سال‌های اخیر است و شامل چهار عنصر اساسی نظیر خودآگاهی، جنبه اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن و شفافیت رابطه‌ای (مازوتیس<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷) می‌باشد. رهبران اصیل افرادی هستند که به

1. Yilmaz  
3. Oplatka  
5. Harres  
7. Mazutis

2. Dipaola  
4. Zhang  
6. Katz

خودشناسی رسیده و از چگونگی رفتار و افکار خود آگاهی دارند. آن‌ها مطمئن، امیدوار، خوش بین و منعطف هستند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (گاردنر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). بر همین اساس انتظار می‌رود که این سبک رهبری بتواند در ایجاد رفتار شهروندی سازمانی معلمان نقش مؤثری ایفا کند و باعث بهبود عملکرد نظام تعلیم و تربیت شود. از مطالعه پژوهش‌های متعدد روان‌شناختی این نتیجه حاصل می‌شود که خوش‌بینی با بسیاری از متغیرها نظیر سلامت روانی و جسمانی، رضایت از زندگی، انگیزه پیشرفت، امید به زندگی و غیره رابطه مثبت و معنی داری دارد همان‌طور که تحقیقات اخیر (هوی و اسمیت<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷؛ تارتر و هوی، ۲۰۰۶) نشان داد مفهوم خوش‌بینی می‌تواند به‌طور خاص در زمینه‌های آموزش و یادگیری در سطح مدارس مورد بررسی قرار گیرد.

اگر چه تحقیقات صورت گرفته در خصوص تأثیرپذیری خوش‌بینی تحصیلی معلمان از مؤلفه‌های رهبری اصیل بسیار اندک می‌باشد ولی نتایج همین تحقیقات بیانگر رابطه مثبت و معنی‌دار رهبری و خوش‌بینی تحصیلی است (آلن<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱؛ دن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱؛ روگس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). از طرفی نتایج پژوهش‌ها بیانگر وجود رابطه مثبت خوش‌بین علمی معلمان و رفتار شهروندی سازمانی آنان است (مزیک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲؛ دیپائولا، ۲۰۰۱؛ اسمیت و هوی، ۲۰۰۷؛ کالینز و پارسون<sup>۷</sup>، ۲۰۱۰؛ دیپائولا و تشانن، ۲۰۰۱؛ مک نیل، پارتو و بوش<sup>۸</sup>، ۲۰۰۹). به‌زعم مزیک (۲۰۱۲) مدارس که رفتار شهروندی سازمانی در آن در سطح مطلوب‌تر قرار دارد به احتمال زیاد دارای رهبران حمایتی، معلمان متعهد و دانش‌آموزان موفق می‌باشند.

مطالعات انجام شده نشان داد که تاکنون روابط متغیرهای حاضر در قالب مدل تحلیل مسیر به خصوص در بین معلمان مورد بررسی قرار نگرفته است لذا انجام این پژوهش درک ما را از رهبری اصیل، شهروندی سازمانی و خوش‌بینی تحصیلی جهت بهبود عملکرد مدارس بالا می‌برد. در همین راستا پژوهش حاضر درصدد است که براساس یکی از جامع‌ترین نظریه‌ها در زمینه رهبری یعنی رهبری اصیل<sup>۹</sup> و خوش‌بینی تحصیلی<sup>۱۰</sup> از زاویه‌ای جدید و با نگاهی سیستمی، رفتار شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی آباچه را پیش‌بینی نماید. برای این منظور، متناسب با پیشینه نظری و تجربی موجود در داخل و خارج کشور، مدلی به‌عنوان مدل برون‌داد (شکل ۱) انتخاب و با استفاده از روش تحلیل مسیر مورد آزمون قرار گرفت.

1. Gardner

3. M. Allen

5. Roux

7. Collins & Parson

9. Authentic Leadership

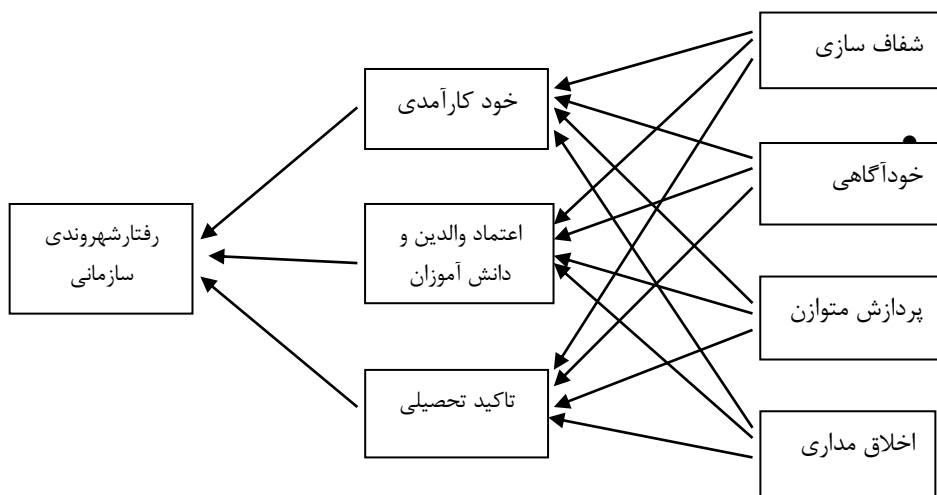
2. Smith

4. Dean, D.S

6. Messick

8. MacNeil, Prater & Busch

10. Academic optimism



شکل ۱. مدل مفهومی (درون‌داد) پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمانی

### روش‌شناسی پژوهش

روش اجرای این پژوهش توصیفی و طرح پژوهش از نوع طرح‌های همبستگی است زیرا روابط میان متغیرها در چهار چوب تحلیل مسیر مورد بررسی قرار می‌گیرد. جامعه آماری مورد استفاده در این پژوهش معلمان دوره ابتدایی به تعداد ۴۵۳ می‌باشد. برای انتخاب نمونه به دلیل محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده گردید. با استفاده از فرمول کوکران<sup>۱</sup> و خطای مجاز نمونه‌گیری ۰/۰۵، از جامعه آماری ۴۵۳ نفری، تعداد ۲۱۰ نفر از معلمان به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های تحقیق پاسخ دادند.

### ابزار

در پژوهش حاضر جهت سنجش متغیرها از پرسشنامه خودگزارشی متشکل از سه نوع پرسشنامه استفاده گردید.

**رفتار شهروندی سازمانی:** جهت سنجش رفتار شهروندی سازمانی از پرسشنامه ۱۵ گویه‌ای ارگان و کانوسکی (۱۹۸۹) استفاده گردید این پرسشنامه ۵ بعد رفتار شهروندی سازمانی شامل نوع دوستی، وجدان کاری، جوانمردی، رفتارمدنی و ادب و ملاحظه را اندازه می‌گیرد. پایایی این

$$1. n = \frac{z^2 p q}{1 + \frac{1}{n} \left( \frac{z^2 p q}{d^2} - 1 \right)}$$

مقیاس در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲ محاسبه شد که بیانگر پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

**رهبری اصیل:** جهت سنجش مؤلفه‌های رهبری اصیل از پرسشنامه اولیو، گاردنرو ولومبوا<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) استفاده گردید. این مقیاس با ۱۵ گویه، ۴ بعد رهبری اصیل شامل خودآگاهی، پردازش متوازن، اخلاق‌مداری و شفافیت رابطه‌ای را اندازه می‌گیرد. ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۸۱، ۰/۸۲، ۰/۷۷ بیانگر پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری می‌باشد.

**خوش‌بینی تحصیلی:** جهت سنجش خوش‌بینی تحصیلی معلمان از پرسشنامه ۳۰ گویه‌ای وین هوی (۲۰۰۵) استفاده شد و ۳ بعد تأکید تحصیلی، اثر جمعی (خودکارآمدی) و اعتماد به والدین و دانش‌آموزان را اندازه می‌گیرد. ضرایب آلفای کرونباخ به دست آمده به ترتیب برابر ۰/۸۰، ۰/۸۴، ۰/۸۰ است. لازم به ذکر است که در پژوهش‌های قبلی روایی محتوایی هر یک از پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفته است.

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل یافته‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف، کجی و کشیدگی) و هم‌چنین روش‌های آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و روش تحلیل مسیر) به وسیله نرم‌افزار لیزرل<sup>۲</sup> استفاده شد. ضمن این‌که متغیر رهبری اصیل به‌عنوان برون‌زا، خوش‌بینی تحصیلی به‌عنوان واسطه‌ای و درون‌زا و در نهایت رفتار شهروندی سازمانی به عنوان درون‌زای نهایی منظور گردید.

### یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ شاخص‌های آمار توصیفی و ماتریس همبستگی متغیرها برای نمونه مورد بررسی آورده شده است.

جدول ۱. ماتریس همبستگی و شاخص‌های آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
شفاف‌سازی	۱							
پردازش متوازن	۰/۲۶**	۱						
خودآگاهی	۰/۲۵**	۰/۲۹**	۱					
اخلاق‌مداری	۰/۲۳**	۰/۲۱**	۰/۱۵**	۱				
تاکید تحصیلی	۰/۳۵**	۰/۲۵**	۰/۲۵**	۰/۳۲**	۱			
خودکارآمدی	۰/۲۴**	۰/۲۹**	۰/۲۷**	۰/۱۹**	۰/۲۱**	۱		
اعتماد به والدین و فراگیر	۰/۲۶**	۰/۲۶**	۰/۲۲**	۰/۲۹**	۰/۲۰**	۰/۲۰**	۱	

۱	۰/۳۶**	۰/۴۳**	۰/۴۱**	۰/۱۹**	۰/۲۳**	۰/۲۸**	۰/۱۵**	رفتار شهروندی سازمانی
۶۶/۲۶	۴۳/۵۷	۵۴/۶۰	۳۴/۹۹	۱۶/۹۷	۱۵/۷۶	۱۲/۸۰	۱۶/۰۵	میانگین
۴/۶۰	۳/۰۲	۲/۵	۴/۴۲	۴/۵۹	۴/۰۷	۲/۶۲	۴/۲۷	انحراف معیار
۰/۶۶	۰/۱۰	۰/۵۹	۰/۳۴	۰/۹۶	۰/۲۰	-۰/۱۷	۰/۶۵	کجی
۰/۱۳	۰/۳۱	۰/۹۷	۰/۲۴	۱/۰۸	۰/۰۸	۰/۰۵	۰/۳۹	کشیدگی

\*  $P < 0/05$     \*\*  $P < 0/01$

نتایج جدول ۱ نشان داد که از میان متغیرهای برون‌زا (مؤلفه‌های رهبری اصیل) به ترتیب پردازش متوازن (۰/۲۸)، خودآگاهی (۰/۲۳)، اخلاق‌مداری (۰/۱۹) و شفاف‌سازی (۰/۱۵) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی را با رفتار شهروندی سازمانی در سطح معنی‌دار ۰/۱ دارا می‌باشند. هم‌چنین در بین مؤلفه‌های درون‌زای خوش‌بینی تحصیلی معلمان نیز به ترتیب خودکارآمدی (۰/۴۳)، تأکید تحصیلی (۰/۴۱) و اعتماد به والدین و فراگیر (۰/۳۹) بالاترین تا پایین‌ترین ضریب همبستگی در سطح ۰/۱ را با رفتار شهروندی سازمانی دارا هستند. ضمناً در ماتریس فوق بالاترین ضریب همبستگی مربوط به رابطه بین خودکارآمدی و رفتار شهروندی سازمانی (۰/۴۴) در سطح ۰/۱ معنی‌دار است. در نهایت با توجه به مقادیر به‌دست آمده کجی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش، توزیع تمامی متغیرها نرمال است. لازم به ذکر است که علاوه بر مقادیر کجی و کشیدگی سطوح معنی‌داری به‌دست آمده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (بالای ۰/۰۵) نیز بیانگر نرمال بودن توزیع متغیرها می‌باشد که به دلیل اختصار از ذکر جداول آن خودداری شده است. هم‌چنین مفروضه خطی بودن نیز از طریق بررسی نمودار پراکنش پسماندهای استاندارد رگرسیون تأیید گردید. بنابراین می‌توان جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از مدل تحلیل مسیر استفاده کرد.

جدول ۲. ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها و واریانس تبیین شده

آنها

متغیرها بر آوردها	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین شده
بر روی تأکید تحصیلی از: شفاف سازی	۰/۲۴**	-	۰/۲۴**	۰/۲۱
پردازش متوازن	۰/۱۱*	-	۰/۱۱*	
خودآگاهی	۰/۱۳*	-	۰/۱۳*	
اخلاق‌مداری	۰/۲۲**	-	۰/۲۲**	
بر روی خودکارآمدی از:				

۰/۱۵	۰/۱۳* ۰/۱۹** ۰/۱۷** ۰/۰۹	- - - -	۰/۱۳* ۰/۱۹** ۰/۱۷** ۰/۰۹	شفاف سازی پردازش متوازن خودآگاهی اخلاق مداری
۰/۱۶	۰/۱۴** ۰/۱۵** ۰/۱۲* ۰/۲۱**	- - - -	۰/۱۴** ۰/۱۵** ۰/۱۲* ۰/۲۱**	بر روی اعتماد به والدین و فراگیر از: شفاف سازی پردازش متوازن خودآگاهی اخلاق مداری
۰/۳۳	۰/۱۵** ۰/۱۳** ۰/۱۲** ۰/۱۵** ۰/۳۰** ۰/۳۳** ۰/۲۴**	/۱۵** . /۱۳** . /۱۲** . /۱۵** .	- - - - ۰/۳۰** ۰/۳۳** ۰/۲۴**	بر روی رفتار شهروندی سازمانی از: شفاف سازی پردازش متوازن خودآگاهی اخلاق مداری تأکید تحصیلی خودکارآمدی اعتماد به والدین و فراگیر

\*  $P < 0.05$     \*\*  $P < 0.01$

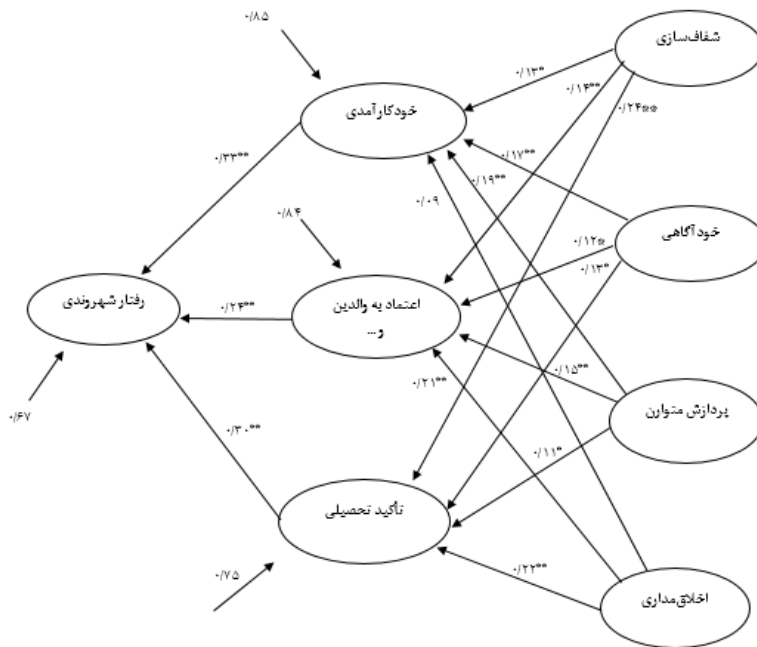
همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود اثر مستقیم شفاف‌سازی و اخلاق‌مداری بر تأکید تحصیلی به ترتیب ۰/۲۴ و ۰/۲۲ است که هر دو در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. اثر مستقیم پردازش متوازن و خودآگاهی بر تأکید تحصیلی به ترتیب برابر با ۰/۱۱ و ۰/۱۳ است که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. اثر مستقیم پردازش متوازن و خودآگاهی بر خودکارآمدی به ترتیب برابر با ۰/۱۹ و ۰/۱۷ است که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. اثر مستقیم شفاف‌سازی بر خودکارآمدی برابر با ۰/۱۳ در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. هم‌چنین اثر مستقیم اخلاق‌مداری بر خودکارآمدی برابر با ۰/۰۹ و با توجه به مقدار ( $t = 1/۷۲$ ) از نظر آماری معنی‌دار نیست. اثر مستقیم شفاف‌سازی، پردازش متوازن و اخلاق‌مداری بر اعتماد به والدین و فراگیر به ترتیب برابر ۰/۱۴، ۰/۱۵ و ۰/۲۱ است که در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. در نهایت اثر مستقیم خودآگاهی بر اعتماد به والدین و فراگیر برابر با ۰/۱۲ است که در



سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است. بنابراین هیچ‌کدام از متغیرهای پژوهش بر خوش‌بینی تحصیلی دارای اثر غیرمستقیم نیستند. ضمناً واریانس تبیین شده تأکید تحصیلی، خودکارآمدی و اعتماد به والدین و فراگیر در پژوهش به ترتیب برابر با ۰/۲۱، ۰/۱۵ و ۰/۱۶ است.

براساس اطلاعات جدول شماره ۲ هیچ‌کدام از مؤلفه‌های رهبری اصیل به‌عنوان متغیرهای برون‌زای پژوهش (شفاف‌سازی، پردازش متوازن، خودآگاهی، اخلاق‌مداری) بر رفتار شهروندی سازمانی دارای اثر مستقیم نیستند. در حالی که اثر غیرمستقیم هر چهار بعد رهبری اصیل شامل شفاف‌سازی (۰/۱۵)، پردازش متوازن (۰/۱۳)، خودآگاهی (۰/۱۲) و اخلاق‌مداری (۰/۱۵) بر رفتار شهروندی سازمانی از نظر آماری در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است که این امر بیانگر نقش واسطه‌ای مؤثر متغیر خوش‌بینی تحصیلی معلمان در میان مؤلفه‌های رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی است. هم‌چنین مشاهده می‌گردد که بیشترین اثر مستقیم بر رفتار شهروندی سازمانی مربوط به مؤلفه خودکارآمدی و بیشترین اثر غیرمستقیم بر این متغیر مربوط به دو بعد شفافیت سازمانی و اخلاق‌مداری می‌باشد.

اثر غیرمستقیم مؤلفه شفاف‌سازی بر رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۱۵ و با توجه به  $(t = ۵/۰۷)$  در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. اثر غیرمستقیم مؤلفه پردازش متوازن بر رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۱۳ و با توجه به  $(t = ۴/۴۹)$  در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. اثر غیرمستقیم مؤلفه خودآگاهی بر رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۱۲ و با توجه به  $(t = ۴/۳۳)$  در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. اثر غیرمستقیم مؤلفه اخلاق‌مداری بر رفتار شهروندی سازمانی برابر با ۰/۱۵ و با توجه به  $(t = ۵/۰۹)$  در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار است. لازم به ذکر است که با توجه به عدم معنی‌داری اثر مستقیم بعد اخلاق‌مداری بر خودکارآمدی که در بحث اثرات مستقیم به آن اشاره شد، این اثر غیرمستقیم و مثبت صرفاً از طریق ابعاد اعتماد به والدین و فراگیر و تأکید تحصیلی صورت گرفته است. بنابراین نقش واسطه‌ای خوش‌بینی تحصیلی مورد تأیید قرار می‌گیرد. در ادامه نمودار مسیر مدل برازش شده همراه با پارامترهای برآورد شده و مشخصه‌های برازندگی آورده شده است (شکل ۲).



شکل ۲. نمودار برازش شده (برون‌داد) پیش‌بینی رفتار شهروندی سازمان  $P < .01$   $P < .05$

$\chi^2/df = 1/5$  p-value =  $0/16$  CFI =  $0/99$  GFI =  $0/99$  AGFI =  $0/96$  RMSEA =  $0/38$

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین روابط بین رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی با توجه به نقش واسطه‌ای خوش‌بینی تحصیلی در میان معلمان مقطع ابتدایی انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد، اثر مستقیم و مثبت مؤلفه شفاف‌سازی، پردازش متوازن، خودآگاهی و اخلاق‌مداری بر ابعاد خوش‌بینی تحصیلی معلمان (خودکارآمدی، اعتماد به والدین و فراگیر، تأکید تحصیلی) تأیید می‌گردد. این یافته همسو با نتایج تحقیقات (هوی و سوئیتلند ۲۰۰۱؛ چان، لائو، نی، لیم و هوگان، ۲۰۰۸؛ آدامز و فورسیت، ۲۰۱۱؛ گودارد، هوی، ۲۰۰۰؛ آلن ۲۰۱۱) است و با آن همخوانی دارد آنان دریافتند که در سازمان‌هایی که حسن نیت نشان می‌دهند معلمان درک بالاتری از خودکارآمدی، اعتماد و همکاری دارند. نتایج تحقیق نعمتی (۱۳۹۳) همسو با نتایج این تحقیق نشان داد که رهبری توزیعی می‌تواند به‌طور مستقیم پیش‌بینی‌کننده انگیزش معلمان و خوش‌بینی آنان باشد. یافته دیگر اثر مستقیم و مثبت مؤلفه‌های خوش‌بینی تحصیلی بر رفتار

شهروندی سازمانی را تأیید می‌کند. این یافته با نتایج تحقیقات علی‌عسکری و فوت (۱۳۹۳) کردعلیوند (۱۳۹۳)، هوی (۲۰۰۸)، اپلاتکا (۲۰۰۹) و سامچ و رون (۲۰۰۷) مزیک (۲۰۱۲)، دن (۲۰۱۲) همسو است بنابراین چنین استنباط می‌شود معلمانی که برای تجزیه و تحلیل نتایج مهارت کافی دارند بر این باورند که همه‌ی فراگیران می‌توانند یاد بگیرند و باور خوبی نسبت به تلاش‌های انجام شده توسط کادر علمی مدرسه دارند در چنین شرایطی معلمانی که در خصوص قابلیت‌های خود برای دست یافتن به نتایج مطلوب قضاوت درستی دارند به احتمال زیاد در زمینه کار مصرت‌تر هستند و تلاش بیشتری در زمینه موفقیت دانش‌آموزان از خود نشان می‌دهند و به همکاران‌شان در جهت بالا بردن بهره‌وری کمک می‌کنند. هم‌چنین معلمانی که به دانش‌آموزان و والدین آنان اعتماد دارند و با آن‌ها رابطه‌ای براساس دوستی، صمیمیت، اعتماد و احترام برقرار می‌کنند، این امر باعث احساس رضایت و در نتیجه به انجام کار فراتر از وظیفه منجر می‌شود بر طبق یافته‌ها به صورت کلی چنین استنباط می‌شود هنگامی که خوش‌بینی تحصیلی در معلمان شکل گیرد آن‌گاه می‌توان انتظار داشت که رفتارهای شهروندی سازمانی به میزان قابل توجهی افزایش یابد.

براساس نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل‌های آماری، اثر غیرمستقیم و مثبت مؤلفه‌های شفاف‌سازی، پردازش متوازن و خودآگاهی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش واسطه‌ای ابعاد خوش‌بینی تحصیلی معلمان تأیید می‌گردد. از یک‌سو با توجه به تأثیر این مؤلفه‌ها بر مؤلفه‌های خوش‌بینی تحصیلی (چان، لاو، نی، لیم و هوگان، ۲۰۰۸؛ آدامز و فورسیت، ۲۰۱۱؛ گودارد، هوی، ۲۰۰۰؛ هوی و همکاران، ۲۰۰۵) و از سوی دیگر اثر خوش‌بینی بر رفتار شهروندی سازمانی (پاپ‌مزیک، ۲۰۱۲؛ دنیس، دن، ۲۰۱۲؛ کردعلیوند، ۱۳۹۳)، می‌توان اثر غیرمستقیم مؤلفه‌های شفاف‌سازی، پردازش متوازن و خودآگاهی بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی را از طریق خوش‌بینی تحصیلی معلمان تبیین نمود. بر این اساس مدیرانی که در امور شفاف‌سازی می‌کنند و حقایق را به خوبی بیان می‌کنند به معلمان خود اعتماد دارند و با آن‌ها قبل از اقدام مشورت می‌کنند و دیدگاه‌های چالش‌برانگیز دارند، معلمان را تشویق به مشارکت در کارها می‌کنند و باعث ایجاد اعتماد و حس خودکارآمدی و تأکید تحصیلی در معلمان می‌گردند و در نهایت خوش‌بینی تحصیلی معلمان، باعث رشد رفتار شهروندی سازمانی در معلمان می‌گردد و معلمان با روحیه بالا و فراتر از وظیفه خود کار می‌کنند و باعث توسعه نظام تعلیم و تربیت می‌شوند. بر طبق این یافته هر چه مدیران خودآگاه‌تر باشند و بتوانند امور را به خوبی پیش‌بینی کنند و از بازخوردها برای بهبود تعامل با دیگران حمایت کنند باعث ایجاد خوش‌بینی تحصیلی در معلمان می‌گردند و معلمان دارای خوش‌بینی تحصیلی هستند روحیه‌ای عالی برای کارکردن بدون هیچ چشم‌داشتی دارند در نتیجه از دانش‌آموزان انتظارات بهتری دارند و مدارس را به

سوی مدارس موفق سوق می‌دهند. هم‌چنین نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات آلن همسو می‌باشد این نتایج نشان می‌دهد که نحوه‌ی رهبری آموزشی به‌طور غیرمستقیم می‌تواند بر عملکرد دانش‌آموزان با ایجاد یک فرهنگ خوش‌بینی علمی تأثیر داشته باشد. هم‌چنین با نتیجه پژوهش نیک‌پی، ۱۳۹۳ هم همسویی داشت که نشان داد، رهبری اصیل به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیرگذار است.

در ارتباط با نقش واسطه‌ای خودکارآمدی می‌توان گفت که در بعد اخلاق‌مداری رهبر و رفتار شهروندی سازمانی رد می‌گردد اما نقش واسطه‌ای سایر ابعاد خوش‌بینی تحصیلی معلمان (اعتماد به والدین و فراگیر، تأکید تحصیلی) در ارتباط با این دو متغیر تأیید می‌گردد. لذا تأثیر اخلاق‌مداری بر مؤلفه‌های خوش‌بینی تحصیلی از یک طرف همسو با هوی و همکاران، ۲۰۰۵ و از طرف دیگر اثر مستقیم خوش‌بینی بر رفتار شهروندی سازمانی با پژوهش‌های مزیک، ۲۰۱۲؛ دن، ۲۰۱۲؛ علیوند، ۱۳۹۳ همسو می‌باشد هم‌چنین اثر غیرمستقیم اخلاق‌مداری بر رفتار شهروندی سازمانی معلمان مقطع ابتدایی را می‌توان تبیین نمود. خوش‌بینی علمی تلاش برای پرورش بهتر معلمان در جهت بالا بردن یادگیری دانش‌آموزان است. لذا محققان بر این باورند که ارزش واقعی معلمان در افزایش انتظارات، خودباوری و اعتماد و انعطاف‌پذیری آن‌ها است (هوی و همکاران، ۲۰۰۶). براساس این یافته مدیران هدفمند و اخلاق‌مدار، براساس استانداردهای اخلاقی عمل می‌کنند و از طریق افزایش اعتماد و تقویت مهارت مقابله با مشکلات در معلمان، باعث تلاش معلم در تدریس فراتر از وظیفه می‌شوند و موجبات رشد بیشتر دانش‌آموزان را فراهم می‌کنند. برخی از عوامل روان‌شناختی بر ایجاد رفتار شهروندی سازمانی مؤثرند اما در این پژوهش کنترل نشده اند بنابراین میزان واریانس تبیین‌شده هیچ‌کدام از متغیرهای موجود در مدل صددرصد نیست بر همین اساس به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که به بررسی سایر عوامل روان‌شناختی مؤثر پرداخته شود. هم‌چنین با توجه به تأثیر مستقیم مؤلفه‌های رهبری اصیل بر خوش‌بینی تحصیلی پیشنهاد می‌گردد که مسئولان آموزش و پرورش در جهت انتخاب مدیران لایق متناسب با مدرک تحصیلی و میزان تجربه، و برنامه‌ریزی متناسب با آن توجه نمایند. علاوه بر این کلاس‌های آموزشی ضمن خدمت برای مدیران مدارس جهت آشنایی با سبک‌های رهبری و پیامدهای آن در مدرسه برگزار شود. نتایج نشان داد شفاف‌سازی رهبری اصیل بیشترین تأثیر را در شکل‌گیری خوش‌بینی تحصیلی در معلمان دارد بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران، جلسات شورای معلمان را با هدف آشنا کردن معلمان از وظایف مدیر و نقش مشارکت معلمان در امر تصمیم‌گیری برگزار نمایند. با توجه به اهمیت مؤلفه‌های خوش‌بینی تحصیلی در بروز رفتار شهروندی سازمانی پیشنهاد می‌گردد که مدیران با شفاف‌سازی امور و شرکت دادن معلمان در امر تصمیم‌گیری و اهمیت دادن به کار معلم، محیط کاری سرشار از امیدواری و خوش‌بینی را برای کارکنان ایجاد

نمایند زیرا خوش‌بینی باعث افزایش قدرت تحمل افراد در برابر مشکلات و کار کردن بیش از وظیفه و در نتیجه بالا رفتن عملکرد مدرسه می‌شود.

## منابع

- زارعی، متین و احمدی، حسن (۱۳۸۸). نقش دانشگاه در توسعه رفتار شهروندی سازمانی، *فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۱۳(۱)، ۲۲-۴۲.
- عسگری، علی و فتوت، زهرا (۱۳۹۳). خوش‌بینی تحصیلی معلمان و رفتار شهروندی سازمانی. *مجله تحقیقات نظام سلامت*، ۱۱(۱)، ۱۱۴-۱۲۵.
- فیضی، طاهره و عبادی، زهرا (۱۳۸۹). ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و جو سازمانی در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. *دو فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۳(۴)، ۹۸-۱۱۵.
- کردعلیوند، علی اکبر (۱۳۹۳). بررسی نقش خوش‌بینی تحصیلی در رفتارهای شهروندی سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهر خرم آباد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم، تهران.
- نعمتی، سمیه (۱۳۹۳). تأثیر سبک رهبری توزیعی مدیران بر انگیزش شغلی و خوش‌بینی تحصیلی معلمان مدارس متوسطه شهر سنندج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه کردستان.
- فتحی واجارگاه، کورش؛ کشاورز، سوسن؛ تاجیک اسمعیلی عزیز الله؛ خسروی، علی اکبر؛ دیبا واجری، طلعت (۱۳۹۲). مدرسه زندگی باید در پی تربیت کدام شهروند مطلوب باشد؟. *فصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۶(۱۱)، ۴۴-۹.
- نیک‌پی، ایرج (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ادراک رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی از طریق سرمایه روان‌شناختی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌های خرم آباد. پایان‌نامه دکترا، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان.
- Adams, C. M., & Forsyth, P. B. (2011). *Student academic optimism: Confirming a construct*. In M. DiPaola & P. B. Forsyth (Eds.). *Leading research in educational administration: A festschrift for Wayne K. Hoy*, 73-87.
- Allen, A. M. (2011). *Academic Optimism and instructional leadership in urban elementary schools*. Dissertation Doctor of Education, Faculty of Education.
- Bienstok, Carol C., Demoranville, Carol W., Smith, Rochel K. (2003). Organizational Citizenship Behavior and Service Quality. *Journal of Services Marketing*, 17(4), 357-378.
- Bogler, R., & Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction: What's empowerment got to do with it? *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Chan, W. Y., Lau, S., Nie, Y., Lim, S., & Hogan, D. (2008). Organizational and personal predictors of teacher commitment: The mediating role of teacher efficacy and identification with school. *American Educational Research Journal*, 45(3), 597-630.
- Dean, S. D. (2011). *Collegial leadership, teacher professionalism, faculty trust: predicting teacher academic optimism in elementary schools* (Doctoral dissertation, The University of Alabama TUSCALOOSA).
- DiPaola, M.F., & Tschannen-Moran, M. (2001). Organizational citizenship behaviour in schools and its relationship to school climate. *Journal of School Leadership*, 11, 424-427.
- Dipaola, M., Tarter, C. & Hoy, W. K. (2005). Measuring organizational citizenship behavior in schools: The OCB Scale. In Wayne K. Hoy & Cecil Miskel. *Leadership and Reform in American Public Schools*, Greenwich, CT. *Information Age*, 2(3), 321-3352.
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M. & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: a review of literature and research on the agenda. *Leadership Journal*, 22, 1120-1145.

- Goddard, R.D., Hoy, W.K., & Woolfolk-Hoy, A. (2000). Collective teacher efficacy: Its meaning, measure and effect on student achievement. *American Educational Research Journal*, 37(2), 479-507.
- Harris, A. (2010). Leading system transformation. *School leadership and management*, 30(3), 197-207.
- Hoy, W.K., & Sweetland, S.R. (2001). Designing better schools: The meaning and measure of enabling school structures. *Educational Administration Quarterly*, 37(3), 296-321.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American educational research journal*, 43(3), 425-446.
- Karen Anderson (2012). Examining Relationships between Enabling Structures, Academic Optimism and Student Achievement. Dissertation Graduate Faculty of Auburn University, Degree of Doctor of Philosophy.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavior Science*, 9(2), 131-146.
- McNeil, A. J., Prater, D.L., & Busch, S. (2009). The effects of school culture and climate on student achievement. *International Journal of Leadership in Education*, 12(1), 73-84.
- Mazutis, D. A. I. N. A., & Slawinski, N. A. T. A. L. I. E. (2007). The art of conversation: how authentic leaders influence organizational learning. *Proceedings of OLKC*, 662-675.
- Messick, P. P. (2012). *Examining relationships among enabling school Structures, academic optimism and organizational citizenship behaviors* (Doctoral dissertation, Auburn University).
- Oplatka, I. (2009). Organizational citizenship behavior in teaching: The consequences for teachers, pupils, and the school. *International Journal of Educational Management*, 23(5), 375-389.
- Oplatka, I. (2006). Going beyond role expectations: Toward an understanding of the determinants and components of teacher organizational citizenship behavior. *Educational Administration Quarterly*, 42(3), 385-423.
- Organ, D.W. (1988). Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA. *Flexing ton Books*, 253-262.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), 157.
- Richards, D. A., Zhang, K., Jiao, C. (2010). Leadership and Organizational Citizenship Behavior: OCB-Specific Meanings as Mediators, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 25.
- Roux, S. (2010). The relationship between authentic leadership, optimism, self-efficacy and work engagement: *An exploratory study* (Doctoral dissertation, Stellenbosch: University of Stellenbosch).
- Smith, P.A. & Hoy, W.K. (2007). Academic optimism and student achievement in urban elementary schools. *Journal of Educational Administration*, 45, 556-568.
- Vigoda-Gadot, E., Beer, I., Birman-Shemesh, T., & Somech, A. (2007). Group-level organizational citizenship behavior in the education system: A scale reconstruction and validation. *Educational Administration Quarterly*, 43(4), 462-492.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34, 89-126.
- Yilmaz, K., Tasdan, M. (2009). Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*, 47(1), 108-126.