

## بررسی ارتباط رهبری اصیل با تعهد سازمانی در میان مدیران مدارس شهرستان پارس آباد مغان

مقصود یزدانی عربلو<sup>۱\*</sup>، نادر بهاری<sup>۲</sup>، حمیده آهنگر<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۴ اردیبهشت ۱۳۹۹

تاریخ پذیرش: ۲۰ خرداد ۱۳۹۹

### چکیده

این تحقیق با هدف بررسی رابطه رهبری اصیل با تعهد سازمانی در میان مدیران مدارس شهرستان پارس آباد مغان اجرا گردید جامعه آماری این تحقیق را مدیران مدارس شهرستان پارس آباد مغان به تعداد ۱۶۹ نفر تشکیل می دهد با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۱۸ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند که روش نمونه گیری نیز تصادفی طبقه ای است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه های استاندارد رهبری اصیل و تعهد سازمانی بود که روایی آنها با استفاده از روایی محتوایی به تایید رسید و پایایی هر کدام از این پرسشنامه ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ تایید گردید. در نهایت پرسشنامه جمع آوری شده با استفاده از طیف پنج گزینه ای لیکرت کد بندی شد و وارد نرم افزار SPSS گردید. قبل از آزمون فرضیه های تحقیق از آزمون نرمالیته (کولموگروف-اسمیرنوف) استفاده گردید که نتایج نشان دهنده غیر نرمال بودن رهبری اصیل و تعهد سازمانی بود. آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که بین رهبری اصیل و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد

**واژگان کلیدی:** رهبری اصیل، تعهد سازمانی، مدیران مدارس، پارس آباد مغان

<sup>۱</sup> \* گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران - نویسنده مسئول  
(masoud.silver6@yahoo.com)

<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران -

<sup>۳</sup> گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، گرمی، ایران

## ۱- مقدمه

تعهد سازمانی یکی از متداولترین موضوعات بررسی شده در سازمانها می باشد که تفاسیر مختلفی از آن ارائه شده است. پورتر و سایرین (۱۹۷۴) تعهد سازمانی را به صورت همانندسازی انگیزه های کارکنان با ارزش های سازمانی و تمایل آنها برای ماندن در سازمان تعریف نمودند (Porter et al, 2004)

تعهد سازمانی یکی از متداولترین موضوعات بررسی شده در سازمان هاست و تعاریف مختلفی از آن ارائه شده است. رهبران به دلیل تأثیرات ویژه‌ای که بر رفتار پیروانشان دارند در آثار مدیریت بسیار مورد توجه قرار گرفته اند (Armstrong, 2006). سبک ها و ویژگی های مختلفی برای رهبران اثربخش ذکر شده است. در برخی از سبک های رهبری، اخلاق مدار ی به عنوان یکی از ویژگیهای مهم ذکر شده است. رهبری اخلاقی به عنوان یک سبک مستقل رهبری موضوع نسبتاً جدیدی است که هنوز تمامی ابعاد آن به طور کامل مورد مطالعه قرار نگرفته است. در توضیح اخلاقمنداری رهبران، عنوان شده است که رهبران در هنگام تصمیم گیری نباید تنها به منافع خود توجه نمایند بلکه باید از نتایج تصمیم روی تمامی افراد آگاهی یابند (Stansbury, 2009)

رهبری اصیل ریشه در اصالت فرد دارد. اصالت بدین معنی است که با خودمان صادق باشیم (Olivier & Gardner, 2005) زمانی که انسان اصالت خود را اذعان می کند؛ میتواند نقاط ضعف، اشتباهات، اسرار و بخش هایی از خود را که به جهت ترس از اجتماع و حتی خود پنهان ساخته است را بپذیرد. رفتاری اصیل می باشد که منطبق بر ارزشها، ترجیحات و نیازها باشد نه اینکه صرفاً جهت دستیابی به پاداش و یا اجتناب از تنبیه صورت گیرد. شالوده رهبری اصیل بر مفهوم اصالت، پایه گذاری شده است که بیان کننده شرایطی است که افراد رفتاری مطابق با ارزشها و اعتقادات و فطرت والای انسانی خویش انجام دهند و تحت تأثیر شرایط و فشارهای گوناگون، برداشتن رفتاری در راستای ارزشها و باورهای خویش پافشاری نماید. در واقع تئوریهای رهبری اصیل در تلاش اند تا رهبرانی تربیت نمایند، که خود واقعی خویش را به پیروانشان نشان دهند و به دور از هرگونه تزویر و ریا، رفتاری منطبق بر حقیقت درونی خویش داشته باشند (Peterson, 2012).

رهبری اصیل با برقراری روابط مثبت و باز ارزشها، تصمیمگیریها و حتی نقاط ضعف و اشتباهات خود را در معرض دید و نظره مگان قرار میدهد و موجبات پیامدهای مثبتی همچون ایجاد حس اعتماد متقابل، آزادی بیان در ارائه ایده های جدید و حتی غیر متعارف و اثربخشی سازمان را به دنبال خواهد داشت (Norman et al, 2010). همچنین با وجود آنکه خودآگاهی و خودتنظیمی رهبر و پیرو در رهبری اصیل بسیار مورد تاکید است اما در رهبری فرهمند به آن پرداخته نشده است. همچنین رهبراصیل از طریق ویژگی های فردی به عنوان یک الگو، خودآگاهی اخلاقی پیروان را توسعه می بخشد اما رهبر فرهمند از طریق جاذبه های الهام بخش، پیروان را به وفاداری و انجام فرامین سوق می دهند (Lagan, 2007).

روشی که مدیران در سازمان اعمال می‌کنند قطعاً می‌بایست با سطح بلوغ و توانایی زیر دستان و اهداف تعیین شده متناسب باشد زیرا یکی از ابزارهای مهم، افزایش کارایی، اثربخشی و بهره‌وری در سازمان می‌باشد که مدیر با اتخاذ روش منطبق با شخصیت خود و محیط سازمانی به این سه مهم دست می‌یابد. دوره‌های تحصیلی هر یک در جای خود اهمیت دارد زیرا به طور کلی بذرتقوا، مسوولیت‌پذیری، ایثار، همدردی، همدلی، مشارکت، کارگروهي، شجاعت، راستگویی، روابط انسانی، منطق، امانت‌داری، رازداری، صبر، احترام به قانون و مردم، دوستی و محبت به دیگران و... در دروان تحصیلی ابتدایی و متوسطه پاشیده، رشد و برداشت می‌شود و لذا هر اشتباه مدیر یا رهبر آموزشی در دبستان منجر به ضایعه‌ای جبران‌ناپذیر می‌شود زیرا مدیر در تربیت دانش‌آموزان و شکل دادن به شخصیت آنها نقش بسزایی دارد. بنابراین در این تحقیق برآنیم تا بدین سوال پاسخ دهیم که رهبری اصیل با تعهد سازمانی در میان مدیران مدارس شهرستان پارس آباد مغان چه ارتباطی دارد؟

## ۲- روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ گردآوری اطلاعات میدانی بوده و از روش همبستگی برای تشریح فرضیات تحقیق استفاده شده است.

با توجه به هدف پژوهش و موضوع پژوهش جامعه آماری، تمامی مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر انتفاعی فعال شهرستان پارس آباد مغان را شامل می‌شود. با توجه به اینکه این تحقیق در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ انجام می‌شود، در این فاصله زمانی ۴۲ دبیرستان دولتی و ۱۹ دبیرستان غیر دولتی که مجموعاً ۶۱ دبیرستان می‌باشند، شناسایی شده اند. بنابراین جامعه آماری در این تحقیق شامل ۱۶۹ رئیس، معاونین پرورشی، آموزشی، اجرایی و فناوری دبیرستانهای دولتی و غیرانتفاعی فعال شهرستان پارس آباد مغان می باشد.

با توجه به این که اعضای جامعه آماری از ویژگی‌های تقریباً "مشابهی برخوردارند، بنابراین جامعه آماری همگن در نظر گرفته شده و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. تعداد نمونه مورد نیاز نیز بر اساس فرمول تعیین حجم نسبت نمونه  $p$  (Rahimi et al, 2012: 185) با سطح اطمینان ۹۵٪ برابر با ۱۱۸ بدست آمده است.

ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه می باشد که در زیر هر یک از پرسشنامه ها و تعداد سوالات مربوط به آن توضیح داده شده است

**پرسشنامه تعهد سازمانی:** پرسشنامه تعهد سازمانی مایر و آلن در سال ۱۹۹۰ پس از بازیابی‌های مکرر پرسشنامه ۲۴ عبارتی برای سنجش سه بعد تعهد سازمانی ارائه دادند که سوالات مربوط به هر بعد مجزا از دو بعد دیگر بود. ضرایب اعتبار تعهد سازمانی مایر و آلن (Meyer & Allen, 1997) به ترتیب برای ابعاد عاطفی، هنجاری و مستمر برابر با ۰/۸۵، ۰/۷۹ و ۰/۸۳ بدست آمده است.

سوالات هر زیر مقیاس:

۱. زیر مقیاس عاطفی: ۱-۴-۷-۱۰-۱۳-۱۶-۱۹-۲۲

۲. زیر مقیاس مستمر: ۲-۵-۸-۱۱-۱۴-۱۷-۲۰-۲۳

۳. زیر مقیاس هنجاری: ۳-۶-۹-۱۲-۱۵-۱۸-۲۱-۲۴

در این پرسشنامه سوالات ۲-۳-۶-۱۰-۱۱-۱۷-۲۰ معکوس نمره گذاری می‌شود

**پرسشنامه رهبری اصیل:** در طیف پنج گزینه ای لیکرت و با ۵ بعد مشخص شده است تعداد

سوالات مربوط به هر متغیر در زیر آمده است

### جدول ۱- ترکیب سؤالات پرسشنامه رهبری اصیل

تعداد سوالات	سوالات مربوطه	بعد
۴	۴-۱	خودآگاهی
۴	۸-۵	شفافیت ارتباطی
۴	۱۲-۹	چشم انداز اخلاقی درونی شده
۴	۱۶-۱۳	پردازش متوازن اطلاعات

مقصود از روایی آن است که وسیله اندازه گیری، بتواند خصیصه و ویژگی مورد نظر را اندازه بگیرد در یک پژوهش برای بررسی روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی، ملاکی و اعتبار سازه استفاده می‌شود. روایی محتوایی بیشترین کاربرد را در تعیین روایی یک مقیاس دارد. اعتبار محتوای یک ابزار اندازه گیری به سوال‌های تشکیل دهنده آن بستگی دارد. با توجه به اینکه پرسشنامه‌ها استاندارد می‌باشند روایی محتوایی آنها به تایید رسید

برای سنجش پایایی نیز یک نمونه اولیه شامل ۳۰ پرسشنامه پیش آزمون گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که کل سوالات پرسشنامه حدود ۰/۹۶۶ بدست آمد و این عدد نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از قابلیت اعتماد و یا به عبارت دیگر از پایایی لازم برخوردار می‌باشد

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از طریق پرسش‌نامه، از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد. بدین ترتیب که برای تلخیص، طبقه بندی، و تفسیر داده‌های آماری از فراوانی و درصد فراوانی (جدولها، نمودارها) استفاده خواهد شد.

در ابتدا برای تشخیص دادن توزیع متغیرها تست نرمالیت (آزمون اسمیرنوف- کولموگروف) انجام شد که با توجه به سطح معنی داری کمتر از ۰,۰۵ از آزمون همبستگی اسپیرمن برای آزمون فرضیات استفاده شد

### ۳- یافته های تحقیق

قبل از آنکه به بررسی فرضیه های تحقیق پرداخته شود. برای تک تک متغیرها از آزمون کالموگروف-اسمیرنف استفاده شد. منطق استفاده از این آزمون مشخص کردن وضعیت نرمال بودن داده ها می باشد که در صورت نرمال بودن داده ها (سطح معنی داری به دست آمده بیشتر از ۰,۰۵ و مقدار عددی کولموگروف-اسمیرنف کمتر از ۱,۳۵) مجوز استفاده از آزمونهای پارامتریک (همبستگی پیرسون) و در صورت غیرنرمال بودن (سطح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰,۰۵ و مقدار عددی کولموگروف-اسمیرنف بیشتر از ۱,۳۵) از آزمونهای ناپارامتریک (همبستگی اسپیرمن) صادر می شود. داده های این آزمون در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲- نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنف

شاخص آماری	رهبری اصیل	تعهد سازمانی
میانگین	۵۷,۱۲	۹۰,۷۲
Z	۱/۴۴۲	۲/۰۲۳
Sig	۰/۰۳۳	۰,۰۰۰

مطابق با جدول ۲ سطح معنی داری برای هر یک از متغیرهای رهبری اصیل و تعهد سازمانی به ترتیب ۰,۰۳۳ و ۰,۰۰۰ به دست آمده است. همانطور که مشاهده می شود متغیرهای رهبری اصیل و تعهد سازمانی از توزیع نرمال پیروی نمی کند. (سطح معنی داری  $> 0,05$ ) بنابراین باید از آزمونهای ناپارامتریک و ضریب همبستگی اسپیرمن برای آمار استنباطی استفاده کرد. بنابراین در تمام فرضیه های از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شده است.

تحلیل همبستگی ابزاری آماری برای تعیین نوع و درجه رابطه یک متغیر کمی با متغیر کمی دیگر است. ضریب همبستگی یکی از معیارهای مورد استفاده در تعیین همبستگی دو متغیر می باشد. ضریب همبستگی شدت رابطه و همچنین نوع رابطه (مستقیم یا معکوس) را نشان می دهد. این ضریب بین ۱ تا -۱ است و در صورت عدم وجود رابطه بین دو متغیر برابر صفر می باشد. برای تعیین شدت رابطه باید ضریب تعیین را محاسبه کرد هر چه ضریب تعیین بیشتر باشد به ضریب همبستگی نزدیکتر و حد نهایی آن زمانی است که هر دو برابر با یک باشند (مومنی، ۱۳۸۷، ص ۱۱۰). در این قسمت به آزمون فرضیه های تحقیق با استفاده از آزمون همبستگی اسپیرمن می پردازیم.

**فرضیه محقق:** بین رهبری اصیل و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

**فرضیه صفر:** بین رهبری اصیل و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود ندارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده خواهیم نمود که نتایج این آزمون در جدول زیر آمده است.

**جدول ۳- ضریب همبستگی برای رابطه رهبری اصیل و تعهد سازمانی**

تعهد سازمانی	رهبری اصیل		
۰/۶۰۷**	۱	ضریب همبستگی	
۰,۰۰۰		سطح معنی داری	رهبری اصیل
۱۱۸	۱۱۸	تعداد	
۱	۰/۶۰۷**	ضریب همبستگی	
	۰,۰۰۰	سطح معنی داری	تعهد سازمانی
۱۱۸	۱۱۸	تعداد	

\* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰/۰۵

\*\* معنی داری آزمون در سطح معنی داری ۰,۰۱

چنان چه در جدول بالا ملاحظه می‌گردد در سطح معنی داری دو دامنه‌ای، سطح معنی داری آزمون اسپیرمن ۰,۰۰۰ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی داری که ۰,۰۱ می‌باشد کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار همبستگی محاسبه شده که ۰/۶۰۷ می‌باشد و این مقدار، از مقدار بحرانی اسپیرمن با درجه آزادی ۱۱۷ که ۰,۱۶ است، بزرگ‌تر می‌باشد، لذا رابطه معنی داری بین دو متغیر مذکور وجود دارد پس فرض  $H_1$  تأیید و فرض  $H_0$  رد می‌گردد به عبارتی بین رهبری اصیل و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد. و با توجه به نتایج این فرضیه مورد تأیید است.

#### ۴- نتیجه گیری

برای بررسی رابطه بین رهبری اصیل و تعهد سازمانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که ضریب همبستگی (۰/۶۰۷) در سطح معنی داری ۰,۰۰۰ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر بود. یعنی بین رهبری اصیل و تعهد سازمانی در بین مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر انتفاعی فعال شهرستان پارس آباد مغان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین خودآگاهی و تعهد سازمانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که ضریب همبستگی (۰/۵۲۹) در سطح معنی داری ۰,۰۰۰ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر بود. یعنی بین خودآگاهی و تعهد سازمانی در بین مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر انتفاعی فعال شهرستان پارس آباد مغان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین شفافیت ارتباطی و تعهد سازمانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که ضریب همبستگی (۰/۵۹۵) در سطح معنی داری ۰,۰۰۰ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر بود. یعنی بین شفافیت ارتباطی و تعهد سازمانی در بین مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر انتفاعی فعال شهرستان پارس آباد مغان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین چشم انداز اخلاقی و تعهد سازمانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که ضریب همبستگی (۰/۵۳۵) در سطح معنی داری ۰,۰۰۰ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر بود. یعنی بین چشم انداز اخلاقی و تعهد سازمانی در بین مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر انتفاعی فعال شهرستان پارس آباد مغان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

برای بررسی رابطه بین پردازش متوازن اطلاعات و تعهد سازمانی از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده گردید که ضریب همبستگی (۰/۶۰۲) در سطح معنی داری ۰,۰۰۰ به دست آمد که نشانگر وجود رابطه معنی دار بین این دو متغیر بود. یعنی بین پردازش متوازن اطلاعات و تعهد سازمانی در بین مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر انتفاعی فعال شهرستان پارس آباد مغان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

بنابراین نتایج حاصله دور از انتظار نبوده است. تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش، تمایلی قوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش بسیار برای سازمان، اعتقاد قوی به پذیرش ارزشها و اهداف آن تعبیر میشود. تعهد بالا با مفاهیم باارزشی همچون رضایت شغلی، بهره‌وری بالای کارکنان، افزایش اثربخشی و... برای سازمان همراه است برخی مطالعات نشان میدهند که چنانچه سازمان به پیشرفت فردی و گروهی کارکنان اهمیت دهد می‌تواند تعهد سازمانی آنان را بالا ببرد. این در حالی است که سایر مطالعات انجام شده در سازمانهای مختلف در کشور وضعیت را به گونه ای متفاوت نشان داده‌اند. مطالعه قرقورزاده و همکاران نشان داد که میزان تعهد سازمانی در میان پرستاران در حد متوسط بوده است، همچنین نتایج مطالعه لطفی و همکاران حاکی از آن است که میزان تعهد اعضای هیئت علمی در حد متوسط بوده است

پیشنهاداتی که در رابطه با رهبری اصیل مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر انتفاعی شهرستان پارس آباد مغان نیز می‌توان گفت:

با توجه به اهمیت نیروی انسانی برای سازمانها و بخصوص نیروهای متخصص و علمی در محیط علمی مدارس در اعتلای اهداف سازمان لازم است تا سبک رهبری مناسب جهت هدایت این نیروها اتخاذ گردد. از طرفی جای تردید نیست که نیروی انسانی بهترین و مهمترین سرمایه هر سازمانی بوده که بخش اعظمی از منابع سازمان نیز جهت جذب، نگهداشت و بهسازی آن صرف می‌شود. بنابراین توجه به میزان تعهد سازمانی در مدیران و متعاقب آن افزایش رضایتمندی معلمان و پرسنل مدارس، افزایش بهره‌وری و نهایتاً دستیابی به اهداف ارزشمند سازمانی منافع فراوانی برای فرد و برای سازمان در بر دارد و منجر به کاهش هدر رفت منابع و هزینه‌ها برای سازمان شده و از طرفی در هدایت سازمان در جهت دستیابی به اهداف متعالی آن نقش دارد، بنابراین ضرورت دارد مورد توجه قرار گیرد.

پایش تعهد سازمانی در کارکنان، اجرای برنامه‌ها و سیاستهایی در جهت افزایش تعهد در آنان، توجه به سبک رهبری مدیران میتواند نقش بسزایی در بهبود نگهداشت منابع انسانی داشته باشد. همچنین از طرفی با توجه به اینکه ماهیت کار، حقوق و مزایا، شرایط مناسب کاری و روابط کارکنان و مدیران، افزایش استقلال مدیران و توجه بر توانمندی کارکنان و اجرای برنامه‌هایی در جهت ارتقای آن نقش بسزایی در رضایت شغلی و افزایش تعهد سازمانی در آنان دارد، ضروری است تا در سیاست‌گذارهای مدیران ارشد منابع انسانی مورد توجه قرار گیرد. از طرفی با توجه به اینکه تلاش مدیران جهت آگاهی از نوع و میزان تعهد کارکنان نسبت به سازمان می‌تواند مبنای مناسبی برای تصمیمات مدیران سازمان در مدیریت منابع انسانی در مراحل مختلف جذب، آموزش و بهسازی، نگهداشت منابع انسانی و به کارگیری آنان فراهم می‌سازد بنابراین از اهمیت فراوانی برای سازمانها برخوردار است. بطوریکه مدیران با آگاهی از میزان و نوع تعهد کارکنان می‌توانند در جهت بهبود و افزایش عملکرد کارکنان در جهت نیل به اهداف سازمانی و اجتماعی و همچنین اهداف فردی کارکنان بهره‌برداري مناسبی را بعمل آورند.

**در خصوص متغیر خودآگاهی به مدیران دبیرستانهای دولتی و غیر انتفاعی فعال شهرستان پارس آباد مغان** توصیه می‌شود برای بهبود ارتباطات خود با دیگران، همواره به گرفتن بازخورد از دیگران اهمیت دهند و برای نظراتی که دانش‌آموزان در مورد او دارند، احترام قائل شوند

**در خصوص متغیر شفافیت ارتباطی** توصیه می‌شود مدیران مدارس به روشنی آن چه را که مدنظرشان بیان نمایند تا بدین وسیله موجب افزایش تعهد سازمانی خود شوند و وقتی که کار اشتباهی انجام میدهند، به اشتباه بودن آن اعتراف نمایند و با گشودگی، اطلاعات را با دیگران به اشتراک بگذارند

**در خصوص بعد چشم انداز اخلاقی** به مدیران مدارس پارس آباد مغان توصیه می‌شود بین اعتقادات و رفتار خود سازگاری و هم‌خوانی به وجود آورند و در تصمیم‌گیری‌ها از باورها و اعتقادات اخلاقی پیروی نموده به نظرات دانش‌آموزان اهمیت دهند، حتی اگر این نظرات برخلاف دیدگاه‌های آنها باشد

**در خصوص متغیر پردازش متوازن اطلاعات** به مدیران مدارس پارس آباد مغان پیشنهاد می‌گردد به نظراتی که باورهای مدیران را به چالش می‌کشند، اهمیت دهند و قبل از رسیدن به یک نتیجه‌گیری نهایی، با دقت به دیدگاه‌های جایگزین گوش دهند و قبل از تصمیم‌گیری، داده‌ها و اطلاعات مختلف را به طور عینی تجزیه و تحلیل نمایند تا باعث افزایش تعهد سازمانی گردند



Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18.

Armstrong, Michael; a strategic human resource management: a guide to action; kogan page; 3rd ed. 2006

Avolio, B. J., Gardner, W. L. (2005) Authentic Leadership Development: Getting to the Root Of Positive Forms of Leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315 - 338.

Lagan, T.E. (2007) Examining authentic leadership: Development of a four-dimensional scale and identification of a nomological network. Doctoral dissertation, state university of new york.

Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Norman, S.M., Avolio, B.J., Luthans, F. (2010) The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly*, 21, 350-364

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

Porter, L. W., Steers, R., Mowday, R. & Boulian, P. (2004). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Rahimi G.R.; The duty of Demirchi AH. ; Seidi, M.H. (2012) *Research Method*, Islamic Azad University Publications, First Edition

Rucker DD. Preacher KJ. Tormala Z L. Petty RE. Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*. 2011; 5(6):359–371

Stansbury, J., (2009). Reasoned Moral Agreement: Applying discourse ethics within organizations. *Business Ethics Quarterly*, 19(1), 33-56.

## Investigating the relationship between Authentic leadership and organizational commitment among school Managers in Parsabad Moghan

Maghsoud Yazdani Arabloo<sup>1\*</sup>, Nader Bahari<sup>2</sup>, Hamideh Ahangar<sup>3</sup>

Received: April 23, 2020

Accepted: June 9, 2020

### Abstract

The aim of this study was investigating the relationship between authentic leadership and organizational commitment among school Managers in Parsabad Moghan city. The statistical population of this study consists of 169 school principals in Parsabad Moghan city using Cochran's formula of 118 people as a statistical sample. The sampling method is also stratified random. Data collection tools were standard questionnaires of genuine leadership and organizational commitment whose validity was confirmed using content validity and the reliability of each of these questionnaires was confirmed using Cronbach's alpha test. Finally, the collected questionnaire was coded using a five-point Likert scale and entered into SPSS software. Before testing the research hypotheses, the normality test (Kolmogorov-Smirnov) was used, which showed the abnormality of genuine leadership and organizational commitment. Testing research hypotheses using Spearman correlation coefficient test showed that there is a significant relationship between authentic leadership and organizational commitment.

**Keywords:** authentic Leadership, Organizational Commitment, School Principals, Parsabad Moghan

---

<sup>1</sup> Department of Management, Faculty of Humanities, Germe Branch, Islamic Azad University, Germe, Iran

<sup>2</sup> Department of Management, Faculty of Humanities, Germe Branch, Islamic Azad University, Germe, Iran

<sup>3</sup> Department of Management, Faculty of Humanities, Germe Branch, Islamic Azad University, Germe, Iran