

بررسی ارتباط رهبری اصیل با رفتار شهروند سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خوی در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰

میکائیل حاتمی^۱، مهدی رحیم لو^۲

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوی

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد (نویسنده مسئول)

چکیده

تحقیق حاضر، در راستای تعیین ارتباط رهبری اصیل با رفتار شهروند سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خوی انجام گرفت. از نظر هدف، جزء تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت پژوهش از نوع توصیفی و به روش همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه معلمان شهرستان خوی به تعداد ۱۳۵۳ نفر (۵۱۰ مرد و ۸۴۳ زن) تشکیل دادند، حجم نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان، ۳۰۲ نفر برآورد گردید که با استفاده از نمونه گیری تصادفی خوشه ای اقدام به نمونه گیری شد، جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه رهبری اصیل پرسشنامه اولیو و همکاران (۲۰۰۷) و پرسشنامه رفتار شهروندی پادساکف و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شد، روایی پرسشنامه های مذکور توسط متخصصین مربوطه تایید و پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب، ۰/۸۵۱ و ۰/۸۸۴ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه) استفاده شد. نتایج نشانگر این بود که رهبری اصیل با رفتار شهروند سازمانی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان خوی ارتباط مثبت و معنی داری دارد. همچنین بین مولفه های رهبری اصیل (خودآگاهی، اخلاق درونی شده، پردازش متوازن، شفافیت رابطه ای) با رفتار شهروند سازمانی معلمان مدارس ارتباط مثبت و معنی داری مشاهده شد ($p < 0/05$). همچنین، تحلیل رگرسیون نشان داد که از بین مولفه های رهبری اصیل، مولفه شفافیت رابطه ای قادر به پیش بینی رفتار شهروند سازمانی معلمان مدارس می باشد ($p < 0/05$).

واژه های کلیدی: رهبری اصیل، رفتار شهروند سازمانی، معلمان مدارس

۱. مقدمه

امروزه نیاز به مدیریت و رهبری، در همه زمینه های اجتماعی، بویژه در نظام های آموزشی محسوس و حیاتی است، زیرا که آموزش و پرورش دارای نقش اساسی در گردش امور جامعه، تداوم و بقای آن است. رهبری و مدیریت اثربخش، لازمه ی تهیه و اجرای برنامه های آموزشی و پرورشی نتیجه بخش و کیفی است (مختارپور، ۱۳۸۸).

بر این اساس، مدرسه، سازمان یا نهادی انسان پروری است که باید آنقدر مجهز و مهیا باشد که بتواند هر نوع استعدادی را پرورش دهد. آماده سازی محیط آموزشی برای پرورش استعدادها با توانایی های بالقوه دانش آموزان، شناخت دقیق ویژگی های سرشتی، رشدی و رفتاری آنها و ارائه رفتارها یا روابط مناسب با آنهاست. علاوه بر دانش آموزان، دبیران نیز رکن اساسی تعلیم و تربیت هستند. برقراری روابط حسنه و جلب نظر و رضایت آنها از اساسی ترین کارهای مدیر آموزشگاه است. اگر مدیری بتواند با تامین نیازهای دبیران، ایجاد فرصت مناسب رشد و به وجود آوردن جوی انسانی و عاطفی، موجب خوشحالی و رضایت خاطر همه دبیران شود، باید گفت که تقریباً قسمت اعظم وظایف مدیریت خود را به انجام رسانده است. آنچه با عنوان رابطه حسنه با معلمان مطرح می شود پدید آوردن زمینه ها و فرصتهای لازم برای ایجاد روحیه، علاقه مندی به کار و انگیزش و رضایت در محیط کار به منظور تحقق اهداف آموزش و پرورش است (جاویدی، ۱۳۹۲).

به نظر می رسد که رهبری اصیل می تواند در این راستا، مثمر ثمر باشد، «این سبک رهبری بر چالش های امروزی، یعنی مسائل اخلاقی، عدم اطمینان و تغییرات پیوسته تمرکز کرده است. ارزش های فی نفسه برتر (ارزش های جهان شمول همانند عدالت اجتماعی، برابری، روشنفکری، ارزش های نیک خواهی همانند صداقت وفاداری و مسئولیت پذیری) و عواطف مثبت معطوف به دیگران (سپاسگزاری، حُسن نیت قدردانی و توجه به دیگران) نقش اساسی در ظهور و رشد نظریه رهبری اصیل داشته است» (اولیو و گاردنر، ۲۰۰۵). 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 (مومنی، ۱۳۹۰).

لذا به چنین مشخصه های رهبری اصیل، رفتار شهروند سازمانی می تواند مرتبط باشد، «شهروندان خوب سازمانی با حفظ منافع سازمان، سازمان را قادر می سازند، که منافع سازمان را به صورت کارا تخصیص دهد. سازمان هایی که رفتار شهروندی

^۱ Avolio.& Gardner

در آنها رایج است، مکان های جالب تری برای کار کردن هستند و می تواند بهترین افراد را به استخدام خود درآورد» (دنیس، ۲۰۰۵).
۲

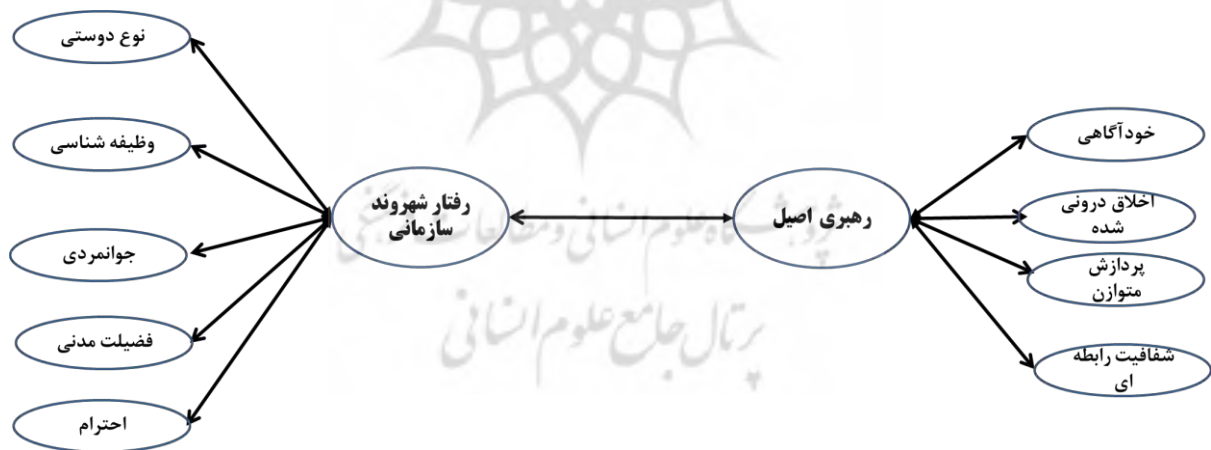
تعریف متغیرهای تحقیق

آماره های توصیفی متغیرهای تحقیق

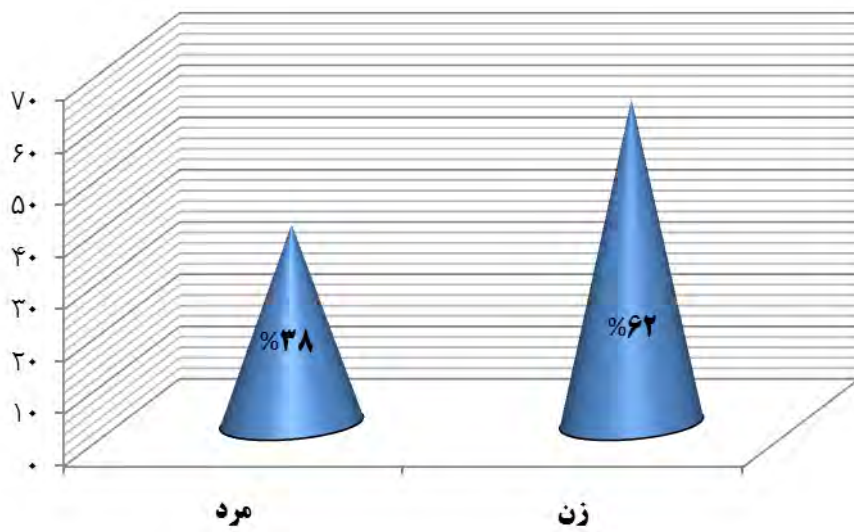
آماره ها متغیرها	میانگین	میانه	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
رهبری اصیل	۶۰/۶۰۶۰	۶۳	۹/۳۰۲	۲۶	۷۳
خودآگاهی	۱۵/۵۵۹۶	۱۶	۲/۵۷۱	۵	۲۰
اخلاق درونی شده	۱۵/۳۲۴۵	۱۶	۲/۶۶۲	۵	۲۰
پردازش متوازن	۳/۷۳۸۴	۴	۱/۰۹۴	۱	۵
شفافیت رابطه ای	۱۴/۷۹۱۴	۱۶	۳/۲۲۲	۴	۲۰
رفتار شهروند سازمانی	۵۸/۳۱۴۶	۴۵	۲۰/۵۰۷	۲۹	۹۰

در جدول فوق، آماره های توصیفی متغیرهای تحقیق ارایه شده است.

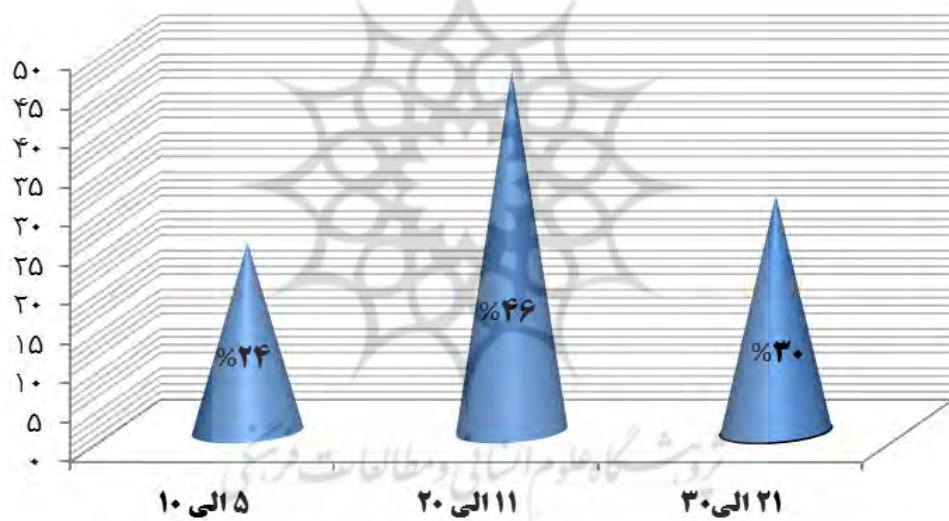
شکل ها



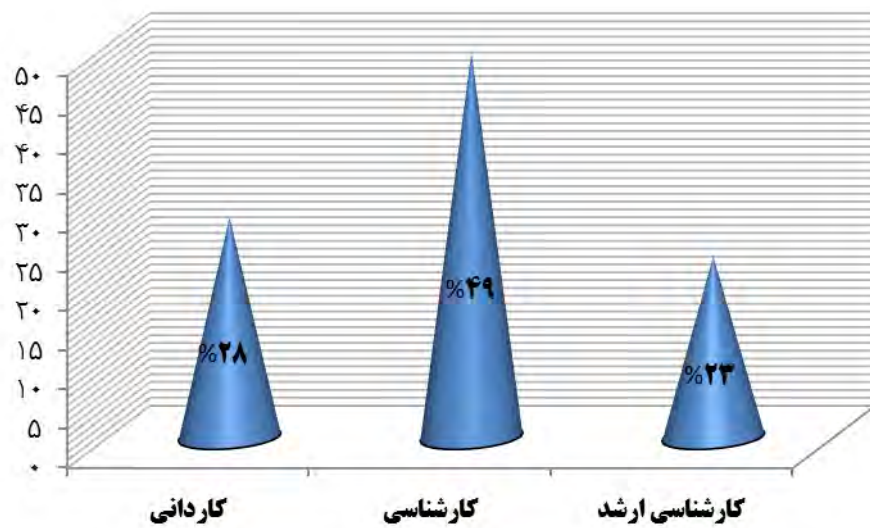
شکل ۱-۱، مدل مفهومی تحقیق



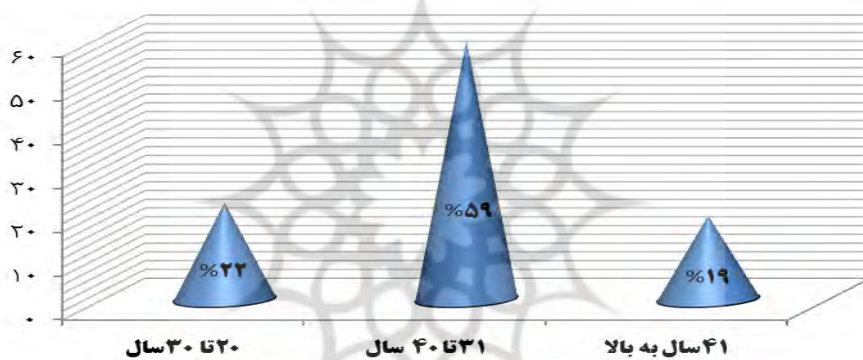
نمودار ۴-۱، فراوانی جنسیت نمونه تحقیق



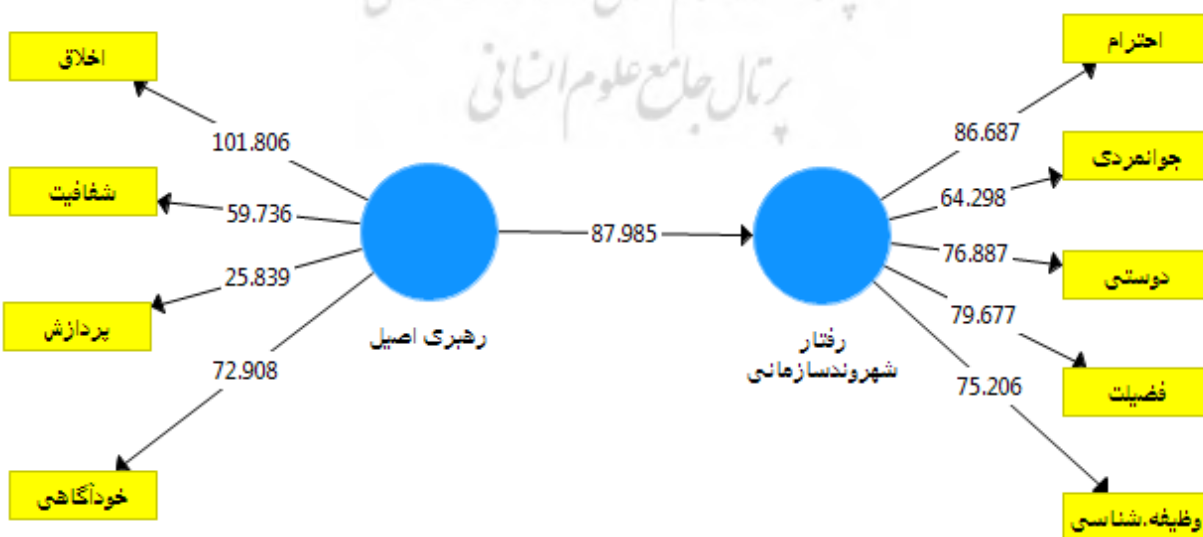
نمودار ۴-۲، بر اساس سابقه



نمودار ۳-۴، بر اساس درصد مدرک تحصیلی



نمودار ۴-۴، بر اساس درصد سن نمونه



شکل ۴-۱، مدل مفهومی ارائه شده بر اساس مبانی نظری

جداول

جدول ۱-۳، مولفه های پرسشنامه رهبری اصیل

شماره گویه	مولفه ها
۱ الی ۴	خودآگاهی
۵ الی ۸	جنبه اخلاقی درونی شده
۹ الی ۱۲	پردازش متوازن
۱۳ الی ۱۶	شفافیت رابطه ای

ضریب آلفای کرونباخ	مولفه ها
۰/۷۸۴	خودآگاهی
۰/۸۱۲	جنبه اخلاقی درونی شده
۰/۸۷۴	پردازش متوازن
۰/۸۴۱	شفافیت رابطه ای

جدول ۲-۳، بررسی ضریب آلفای کرونباخ مولفه های پرسشنامه رهبری اصیل

جدول ۱-۳، مولفه های پرسشنامه رفتار شهروندسازمانی

شماره گویه	مولفه ها
۱ الی ۴	نوع دوستی
۵ الی ۸	وظیفه شناسی
۹ الی ۱۲	جوانمردی
۱۳ الی ۱۶	فضیلت مدنی
۱۷ الی ۲۰	احترام

ضریب آلفای کرونباخ	مولفه ها
۰/۹۰۲	نوع دوستی
۰/۸۴۴	وظیفه شناسی
۰/۷۹۵	جوانمردی
۰/۷۹	فضیلت مدنی
۰/۸۳۳	احترام

جدول ۲-۳، بررسی ضریب آلفای کرونباخ مولفه های پرسشنامه رفتار شهروندسازمانی

جدول ۴-۱، شاخص آمار توصیفی بر اساس جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۱۴	۳۸
زن	۱۸۸	۶۲
کل	۳۰۲	٪۱۰۰

تحصیلات	فراوانی	درصد
کاردانی	۸۴	۲۸
کارشناسی	۱۴۹	۴۹
کارشناسی ارشد	۶۹	۲۳
جمع	۳۰۲	٪۱۰۰

جدول ۴-۳، شاخص آمار توصیفی بر اساس تحصیلات

جدول ۴-۴، شاخص آمار توصیفی بر اساس سن

سن	فراوانی	درصد
۲۰ تا ۳۰ سال	۶۵	۲۳
۳۱ تا ۴۰ سال	۱۷۹	۵۹
۴۱ سال به بالا	۵۸	۱۹
جمع	۳۰۲	٪۱۰۰

آماره ها متغیرها	میانگین	میانه	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
رهبری اصیل	۶۰/۶۰۶۰	۶۳	۹/۳۰۲	۲۶	۷۳
خودآگاهی	۱۵/۵۵۹۶	۱۶	۲/۵۷۱	۵	۲۰
اخلاق درونی شده	۱۵/۳۲۴۵	۱۶	۲/۶۶۲	۵	۲۰
پردازش متوازن	۳/۷۳۸۴	۴	۱/۰۹۴	۱	۵
شفافیت رابطه ای	۱۴/۷۹۱۴	۱۶	۳/۲۲۲	۴	۲۰
رفتار شهروند سازمانی	۵۸/۳۱۴۶	۴۵	۲۰/۵۰۷	۲۹	۹۰

جدول ۴-۵، آماره های توصیفی متغیرهای تحقیق

جدول ۴-۶، آزمون نرمال بودن داده ها

متغیرها	آماره ها	کولموگروف اسمیرنوف Z	سطح معنی داری
رهبری اصیل	۰/۹۰۱	۰/۳	
خودآگاهی	۰/۸۵۹	۰/۴	
اخلاق درونی شده	۰/۹۷۱	۰/۳	
پردازش متوازن	۱/۰۱	۰/۲	
شفافیت رابطه ای	۰/۹۲۵	۰/۳	
رفتار شهروند سازمانی	۱/۲۴	۰/۰۸	

Collinearity Statistics

متغیرها	Tolerance	VIF
خودآگاهی	۰/۵۵۵	۱/۸
اخلاق درونی شده	۰/۶۰۲	۱/۶۶
پردازش متوازن	۰/۶۶۸	۱/۴۹
شفافیت رابطه ای	۰/۵۵۵	۱/۸

جدول ۴-۷، بررسی چند هم خطی بودن مدل

جدول ۴-۱۰، ضریب همبستگی بین اخلاق درونی شده با رفتار شهروند سازمانی معلمان

رفتار شهروند سازمانی	همبستگی پیرسون
اخلاق درونی شده	۰/۱۹۰
سطح معنی داری	۰/۰۱
تعداد	۳۰۲

جدول ۴-۱۱، ضریب همبستگی بین پردازش متوازن با رفتار شهروند سازمانی معلمان

رفتار شهروند سازمانی	
همبستگی پیرسون	۰/۲۵۷
سطح معنی داری	۰/۰۱
تعداد	۳۰۲

پردازش متوازن

رفتار شهروند سازمانی

همبستگی پیرسون	۰/۳۱۶
سطح معنی داری	۰/۰۱
تعداد	۳۰۲

شفافیت رابطه ای

جدول ۴-۱۲، ضریب همبستگی بین شفافیت رابطه ای با رفتار شهروند سازمانی معلمان

جدول ۴-۱۳، خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه رفتار شهروند سازمانی معلمان مدارس از طریق مولفه های رهبری اصیل

متغیر ملاک	R	R2	R2 تعدیل شده	خطای استاندارد SE	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	نمره f	سطح معنی داری
رفتار شهروند سازمانی معلمان	۰/۳۴۲	۰/۱۱۷	۰/۱۰۵	۱۹/۴۰۲۳۳	۱۴۷۷۹/۳۹	۴	۳۶۹۴/۸۴۹	۹/۸۱۵	۰/۰۰۰
					۱۱۱۸۰۵/۷۲	۲۹۷	۳۷۶/۴۵		

تغییر متغیرهای پیش بین B خطای Beta T سطح معنی

ملاک	معیار	داری			
رفتار شهروند سازمانی معلمان	مقدار ثابت	۲۵/۷۳۱	۷/۶۶۱	۳/۳۵۹	۰/۰۰۱
	خودآگاهی	-۰/۷۶۵	۰/۵۸۴	-۰/۰۹۶	-۱/۳۱۱
	اخلاق درونی شده	۰/۸۳۷	۰/۵۴۱	۰/۱۰۹	۱/۵۴۷
	پردازش متوازن	۱/۹۱۱	۱/۲۵۱	۰/۱۰۲	۱/۵۲۸
	شفافیت رابطه ای	۱/۶۵۷	۰/۴۶۶	۰/۲۶	۳/۵۵۶

جدول ۴-۱۴، چندگانه رفتار شهروند سازمانی معلمان مدارس از طریق مولفه های رهبری اصیل

نتیجه گیری

تحلیل صورت گرفته نشان داد که بین رهبری اصیل و مولفه های آن (خودآگاهی، اخلاق درونی شده، پردازش متوازن، شفافیت رابطه ای، رفتار شهروند سازمانی) با رفتار شهروند سازمانی معلمان مدارس رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد، مدیران دارای رهبری اصیل، براساس استانداردهای مطلوب مدیریت عمل می کنند و از طریق افزایش اعتماد و تقویت مهارت مقابله با مشکلات در معلمان، باعث تلاش معلم در تدریس فراتر از وظیفه می شوند و موجبات رشد بیشتر دانش آموزان را فراهم می کنند. در واقع، چنین استنباط می شود معلمانی که برای تجزیه و تحلیل نتایج مهارت کافی دارند بر این باورند که همه ی فراگیران می توانند یاد بگیرند و باور خوبی نسبت به تلاش های انجام شده توسط کادر علمی مدرسه دارند در چنین شرایطی معلمانی که در خصوص قابلیت های خود برای دست یافتن به نتایج مطلوب قضاوت درستی دارند به احتمال زیاد در زمینه کار مصرتتر هستند و تلاش بیشتری در زمینه موفقیت دانش آموزان از خود نشان می دهند و به همکارانشان در جهت بالا بردن بهره وری کمک می کنند. همچنین معلمان دارای رفتار شهروند سازمانی با دانش آموزان و والدین رابطه ای براساس دوستی، صمیمیت، اعتماد و احترام برقرار می کنند، این امر باعث احساس رضایت و در نتیجه به انجام کار فراتر از وظیفه منجر می شود بر طبق یافته ها به صورت کلی چنین استنباط می شود هنگامی که رهبری اصیل در مدرسه شکل گیرد آن گاه می توان انتظار داشت که رفتارهای شهروند سازمانی به میزان قابل توجهی افزایش یابد.

منابع و مراجع

آزادیان، نرجس؛ قمی اوپل، میثم؛ سلیمیان، معصومعلی؛ رحمتی کزاز، مهناز(۱۳۹۶). تاثیر رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان از طریق معادلات ساختاری. اولین کنفرانس ملی پژوهش های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی، شیراز، دانشگاه علمی کاربردی شوشتر.

ابیلی، خدایار؛ یوزباشی، کریم؛ فرجی، حاتم(۱۳۹۲). رفتار شهروندی سازمانی(OCB): ویژگی ها، ابعاد، متغیرهای پیش شرط و پیامدها. اولین کنفرانس ملی رفتار شهروند سازمانی، دانشکده ی مدیریت دانشگاه تهران.

ارخی، دانیال؛ قرائی، امیرحسین(۱۳۹۸). بررسی میزان تاثیر رهبری اصیل در ایجاد نوآوری در مدیریت آموزشی. اولین کنفرانس بین المللی پژوهش و مطالعات در روانشناسی و علوم تربیتی و علوم اجتماعی، گرجستان، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

اسلامی، حسن؛ سیار، ابوالقاسم(۱۳۸۷). رفتار شهروندی سازمانی. ماهنامه تدبیر، سال ۱۸، شماره ۷.

ایوبی راد، مریم(۱۳۸۸). ارتباط رفتار شهروندی سازمانی با هوش عاطفی در کارکنان شهرداری منطقه ۴ تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.

الوانی، مهدی(۱۳۹۰). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.

بردبار، غلام رضا؛ رجبی پور، علی رضا؛ مغرور، سمیه(۱۳۹۸). مروری بر ادبیات رهبری اصیل و ارتباطات سازمانی شفاف عوامل پرورش عجین شدن کارکنان. چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت صنعتی، یزد، دانشگاه یزد - انجمن علمی مدیریت صنعتی ایران.

بیرانوند، شکوفه؛ سلیمانی، آذر؛ نجف پور، یونس؛ صحرائی بیرانوند، مهدی(۱۳۹۸). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی دبیران تربیت بدنی با نقش میانجی رضایت شغلی. کنفرانس بین المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در علوم ورزشی و تربیت بدنی در ایران و جهان اسلام، کرج، دانشگاه جامع علمی کاربردی سازمان همیاری شهرداری ها.

بهرامی، فرشته؛ عظیمی، حسین؛ عباسی، داود(۱۳۹۷). بررسی تاثیر سبک رهبری اصیل بر سلامت سازمانی با نقش تعدیلگر هوش معنوی مورد (مطالعه: شعب بانک تجارت استان قزوین). چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، تاکستان، موسسه آموزش عالی تاکستان.

تقوی، سیررضا(۱۳۹۳). نگرشی بر مدیریت اسلامی. تهران: نشر بین الملل.

جاویدی، دانیار(۱۳۹۲). مقایسه بلوغ شغلی و تعهد شغلی با سهل انگاری شغلی در کارکنان بانک های دولتی و خصوصی. مجله اندیشه نو، دوره ۸، شماره ۳۴، صص ۱-۱۹.

جهانیان، رمضان(۱۳۹۰). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و مدیریت تعارض در مدیران. فصلنامه مدیریت، سال هشتم، ص ۱-۱۵.

خاتون ذبیحی حصارى، نرجس؛ رضایی ثانی، مریم السادات(۱۳۹۶). بررسی رابطه ابعاد رهبری اصیل و ابعاد خلاقیت هیجانی معلمان با سرزندگی تحصیلی در دانش آموزان شهرستان سبزوار. چهارمین کنفرانس بین المللی نوآوری های اخیر در روانشناسی، مشاوره و علوم رفتاری، تهران، دانشگاه نیکان.

درودی، هما؛ رضایی، منوچهر(۱۳۹۷). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر استرس شغلی و دلبستگی کاری کارکنان (مطالعه موردی: سازمان تامین اجتماعی شهر کرمانشاه). هشتمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز، موسسه آموزشی مدیران خبره نارون.

دشمن زیاری، اسفندیار؛ فیروزی، ابراهیم؛ سعیدی اصلی، مژگان؛ رضانی، زهره(۱۳۹۶). بررسی رابطه رهبری اصیل و توانمندسازی کارکنان در شرکت ایران خودرو. کنفرانس بین المللی مدیریت کاربردی و چابک سازی سازمانی، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

رایبیز، استیفن پی(۱۳۸۸). مبانی رفتار سازمانی. ترجمه علی پارساییان و محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی. رامین مهر، حمید؛ هادی زاد مقدم، اکرم؛ احمدی، ایمان(۱۳۸۸). بررسی رابطه ی بین ادراک از عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال اول، شماره ۲.

رضاییان، علی(۱۳۹۲). مدیریت تعارض و مذاکره (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: سمت. زارعی متین، حسن؛ طاهری، فاطمه؛ سیار، ابوالقاسم(۱۳۹۱). سکوت سازمانی: مفاهیم، علل و پیامدها. فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ششم، شماره ۲۱.

سلیمی، قربانعلی؛ شاهمندی، الهام(۱۳۸۷). بررسی سبک رهبری تحولی - تعاملی با میزان کابریست مولفه های سازمان یادگیرنده در دبیرستانهای شهر اصفهان. دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی. دوره ۱، شماره ۱، پاییز، صص ۲۱-۳۴.

سیف، علی اکبر(۱۳۹۲). روانشناسی پرورشی نوین. تهران: انتشارات دوران شمس الدینی مطلق، محمد؛ محمدجانی، محمد(۱۳۹۳). مطالعه تاثیر تعهد سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی میان معلمان شهر کرمان. مطالعات و تحقیقات اجتماعی در ایران. دوره ۳، شماره ۳، صص ۴۴۷-۴۷۱.

شیرازی، علی(۱۳۹۲). مدیریت آموزشی. مشهد: جهاد دانشگاهی.

شیخ اسمعیلی، سامان(۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین هوش هیجانی(EQ) و رفتار شهروندی سازمانی(OCB) مطالعه موردی:

کارکنان بانک های خصوصی و دولتی شهرسندج. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سندج.

صافی، احمد(۱۳۸۹). مدیریت و برنامه ریزی در آموزش و پرورش. تهران: اداره کل آموزش های ضمن خدمت.

عباس زادگان، محمد(۱۳۹۳). مکاتب و مبانی مدیریت. تهران: شرکت سهامی انتشار

علاقه بند علی(۱۳۸۹). مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات روان

علاقه بند، علی(۱۳۸۵). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان.

عمویی، زهرا؛ صفدریان، علی(۱۳۹۷). تاثیر بکارگیری سبک رهبری اصیل بر نوآوری سازمانی با میانجی گری چابکی

سازمانی. کنفرانس ملی مطالعات نوین اقتصاد، مدیریت و حسابداری در ایران، کرج، دانشگاه جامع علمی کاربردی سازمان

همیاری شهرداری ها.

غنوی، غلامرضا(۱۳۸۸). سازمان و مدیریت آن. تهران: انتشارات ترمه.

فتاحی، مهدی(۱۳۸۶). بررسی اثرات معنویت کاری بر رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتباط آن با وفاداری مشتری و کیفیت

خدمات در سازمان تامین اجتماعی. پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشگاه تهران.

فقهی فرهنگمند، ناصر(۱۳۸۹). مدیریت در ایران. تبریز: مؤلف با همکاری کتابفروشی مرکز آموزش و مدیریت دولتی تبریز.

قرائی مقدم، امان الله(۱۳۹۲). مدیریت آموزشی. تهران: ابعاد.

کی پناه، الهام؛ خاکسار، منصور(۱۳۹۷). بررسی رابطه بین رهبری اصیل با آوای کارکنان (مورد مطالعه: اداره منابع طبیعی

شهرستان سندج). کنفرانس ملی مدیریت و مهندسی صنایع ایران، اصفهان، دبیرخانه دائمی کنفرانس با حمایت انجمن

ها و گروه های آموزشی دانشگاه های کشور.

لطفی جلال آبادی، مصطفی؛ موغلی، علیرضا؛ فیضی، طاهره؛ امیرخانی، امیرحسین(۱۳۹۴). بررسی تاثیر رهبری اصیل بر هویت

یابی سازمانی(مطالعه موردی کارکنان یکی از واحدهای صنعتی دفاعی کشور). فصلنامه مدیریت نظامی،

شماره ۵۸، سال ۱۵، صص ۲۴-۴۲.

محمدی، مهدی؛ شاه سنایی، محمدحسن(۱۳۹۸). تاثیر رهبری اصیل و خود رهبری بر هویت سازمانی با نقش متغیر مداخله

گر بی تفاوتی سازمانی در بانک صادرات شهرستان اصفهان. کنگره بین المللی تحقیقات بین رشته ای در علوم انسانی

اسلامی، تهران، دبیرخانه دائمی کنفرانس.

محمدی، فرشته(۱۳۸۷). بررسی عوامل اثرگذار بر شکل گیری هویت سازمانی و اثر آن بر رفتار شهروندی سازمانی و تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

مختار پور، صدیقه(۱۳۸۸). بررسی تاثیر ویژگی های دموگرافیک مدیران بر انتخاب سبکهای مدیریت تعارض در مدارس متوسطه نواحی چهارگانه شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، چاپ نشده.

مومنی، نونا(۱۳۹۰). طراحی و تبیین الگوی توسعه یافته رهبری اصیل مبتنی بر دیدگاه علامه طباطبایی. پایان نامه دکتری مدیریت، دانشگاه تربیت مدرس.

میرکمالی، محمد(۱۳۹۴). روابط انسانی در آموزشگاه. تهران: سیطرون.

نورائی، محمود(۱۳۸۹). تاثیر هوش هیجانی اعضاء هیات علمی بر عملکرد آموزشی آنها با رویکرد شایستگی های فردی.

یزدانی عربلو، مقصود؛ بهاری، نادر(۱۳۹۸). بررسی ارتباط رهبری اصیل با تعهد سازمانی در میان مدیران مدارس شهرستان پارس آباد مغان. نهمین کنفرانس بین المللی اقتصاد، مدیریت و حسابداری با رویکرد ارزش آفرینی، شیراز، موسسه آموزشی مدیران خبره نارون.

یوسفی، صامع(۱۳۸۸). بررسی زمینه های بروز رفتار شهروندی سازمانی در غالب ارایه ی یک چارچوب مفهومی. اولین کنفرانس ملی رفتار شهروندی سازمانی، دانشکده ی مدیریت دانشگاه تهران.

هاشم پورشیره جینی، صغرا؛ صفری، مریم(۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری اصیل و سرمایه روان شناختی در بین دبیران متوسطه اول و دوم شهر گنبد کاووس. اولین کنفرانس ملی کاربرد پژوهش های نوین در علوم انسانی، قایمشهر، موسسه آموزش عالی فروردین.

هویدا، رضا؛ نادری، ناهید(۱۳۸۸). بررسی سطح رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، سال ۹، شماره ۱.

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.254-287.

Appelbaum ، Steven & Bartolomucci ، Nicolas & Beaumier ، Erika & Boulanger ، Jonathan & Corrigan ، Rodney & Dore ، Isabelle & Girard ، Chrystine & Serroni ، Carlo ، (2004). "organizational citizenship behavior : a case study of culture" ، leadership and trust ، management decision Vol.42 No.1 ، pp.13-40.

- Avolio ،B. J. ،& Gardner ،W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly* ، ۱۶(۳) ، ۳۱۵-۳۳۸.
- Avolio, B. J.; Gardner, W. L.; Walumbwa. F. O.; Luthans, F.; and May, D. R. (2007), *Unlocking the Mask: A Look at the Process by Which Authentic Leaders Impact Follower Attitudes and Behaviors*, *Leadership Quarterly*, Vol, 15, pp. 801-823.
- Becton, J. Bret., William F. Giles & Mike Schraeder.(2017). Evaluating and rewarding OCBs: Potential consequences of formally incorporating organisational citizenship behaviour in performance appraisal and reward systems. *Employee Relations*, 30 (5): 494- 514.
- Bienstock, C. Carol, Demoranville W. Carol and Smith K. Rachel, (2003). "Organizational Citizenship Behavior and Service Quality", *Journal of Services Marketing*, .ol. 17, No. 4.
- Carol, C. Bienstock, Carol. W. DeMoran Ville, Rachel K. Smith, (2003)," organizational Citizenship behavior and Service quality, *Journal Of Services Marketing*, Vol. 17 , No.4.
- Castro, Carmen. B & Armario, Enrique & Ruiz, David's .(2010) ,"The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty", *international journal of Service industry management*, Vol.15 No.1,pp 276-282.
- Chiu, S.F.& Chen, H.L.(2012).Relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *Journal of Social behavior and personality*. Vol, 33. No6, PP523- ۵۴۰ .
- Cornel L. Mincu.(2017). The Impact of Personal Resources on Organizational Attitudes: Job Satisfaction and Trust in Organization, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 187, 13 May 2017, Pages 685–689 *INTERNATIONAL CONFERENCE PSIWORLD 2014 - ۵th edition*.
- Dennis, Wat. (2005), Equity and relationship quality influences on organizational behavior. *Personnel Review*, 34 (4): 406-422.
- DeGroot, Timothy & Brownlee, Amy L.(2006). Effect of department structure on the organizational citizenship behavior–department effectiveness relationship, *Journal of Business Research*, 59: 1116-1123.
- Erhan ılı nç and Hatice Ulusoy .(2014). Investigation of organizational citizenship behavior, organizational silence and employee performance at physicians and nurses, and the

- relationship among them, *Business Management Dynamics* Vol.3, No.11, Nov 2014, pp.25-34.
- Faryal, Hassan.(2018). Employee Voice Behavior in Organizations: An Evidence from Pakistan, *Journal of Marketing and Consumer Research* www.iiste.org,ISSN 2422-8451 An International Peer-reviewed Journal Vol.10, 2018.
- Finkelstein, Marcia A. & Penner, Louis A. (2010). "Predicting Organizational Citizenship Behavior: Integrating The Functional and Role Identity Approach", *Social Behavior and Personality*, Vol32, No4, PP383-398.
- 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*, ۲۲۰-۲۴۷.
- Hossam M. Abu Elanain.(2008). An investigation of the relationship of openness to experience and organizational citizenship behavior, *Journal of American Academy of Business*, 13(1):72-78.
- Koontz Harold, Heinz wehrich, .(2006). *Management, A Global perspective*, Termeh.
- Kumar, P., Dass, M. and Kumar, S., (2015). From competitive advantage to nodal advantage: Ecosystem structure and the new five forces that affect prosperity. *Business Horizons*, 58(4), pp. 469-481.
- Laeque, Syed Harris.(2014). Employee Silence as a Determinant of Organizational Commitment: Evidence from the Higher Education Sector of Pakistan, *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.20, 2014.
- Laschinger, H. K.S. and Fida, R., (2015). Linking Nurses' Perceptions of Patient Care Quality to Job Satisfaction: The Role of Authentic Leadership and Empowering Professional Practice Environments. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 45(5), pp. 276-283.
- Muceldili, B.; Turan, H. & Erdil, O. (2013). "The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 673-681.
- Namasivayam, K., Guchait, P. and Lei, P., (2014). The influence of leader empowering behaviors and employee psychological empowerment on

- customer satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, ۲۶(۱), pp. ۶۹-۸۴.
- Owuor Angela .(2014). Organizational Silence Affecting the Effectiveness of Organizations in Kenya: A Case Study of Safaricom Call Center, [http://hdl .handle.net/123456789/205](http://hdl.handle.net/123456789/205).
- 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 (2012) 118– 131.
- Rabeea Mahdi, O.R. and Khalid Almsafir, M.K., (2014). The role of strategic leadership in building sustainable competitive advantage in the academic environment. *Social and Behavioral Sciences*, 129(1), pp. 289-296.
- Rego, A.; Sousa, F.; Marques, C. & Pina e Cunha, M. (2014). "Hope and positive affect mediating the authentic leadership and creativity relationship", *Journal of Business Research*, 67 (2), 200-210.
- Rego ،A. ،Sousa ،F. ،Marques ،S. ،& Cunha ،M. P. C. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research* ،۶۵ ،۴۲۹– 437
- Tlaiss, Hayfaa A and Elamin, Abdallah.(2015). Exploring organizational trust and organizational justice among junior and middle managers in Saudi Arabia: trust in immediate supervisor as a mediator, *Journal of Management Development*, Vol. 34 Iss: 9, pp.
- Zayim , Merve and Kondakci, Yasar.(2014). An exploration of the relationship between readiness for change and organizational trust in Turkish public schools, *Educational Management Administration Leadership* May 12, 2014.