

تحلیل رابطه بین رهبری اصیل و سایش اجتماعی با تاکید بر نقش میانجی وفاداری سازمانی (مورد مطالعه: معلمان دوره متوسطه)

دریافت: ۱۴۰۱/۰۵/۰۶

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۴

فاطمه طاهریپورا^۱

استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، خراسان جنوبی، بیرجند، ایران

هادی پورشافعی

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه بیرجند، خراسان جنوبی، بیرجند، ایران

وحید طالبی فر

دانشیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه بیرجند، خراسان جنوبی، بیرجند، ایران

چکیده:

مطالعه حاضر با هدف بررسی رابطه بین رهبری اصیل و سایش اجتماعی با نقش میانجی وفاداری سازمانی در بین معلمان دوره دوم متوسطه (دختران و پسران) شهر بیرجند انجام شد. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش، توصیفی-همبستگی و مبتنی بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر بیرجند در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ به تعداد ۵۳۰ نفر بودند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۲۳ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (برحسب جنسیت معلمان) انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های رهبری اصیل والومبوا و همکاران (۲۰۰۸)، سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲) و وفاداری سازمانی ولز و همکاران (۲۰۱۱) بود. تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار spss و Smart PLS انجام گرفت. برای آزمون فرضیه‌ها از آماره ضریب همبستگی پیرسون و از معادلات ساختاری برای آزمون مدل استفاده شد. یافته‌ها نشان داد اثر رهبری اصیل بر وفاداری سازمانی مثبت و معنادار ($r=0.562$)، اثر رهبری اصیل بر سایش اجتماعی منفی و معنادار ($r=-0.370$) بود، همچنین یافته‌ها نشان داد که رهبری اصیل بر سایش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر بیرجند از طریق وفاداری سازمانی اثر معناداری دارد ($p<0.01$) و همچنین مدل پژوهش از برازش برخوردار بود. از یافته‌های این پژوهش، می‌توان نتیجه گرفت که از آنجا که رهبری اصیل در کاهش رفتارهای سایشی اجتماعی و بهبود وفاداری سازمانی موثر است، لازم است از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی، زمینه و بستر مناسب برای افزایش و ارتقای مهارت‌های رهبری اصیل فراهم شود.

واژگان کلیدی: سایش اجتماعی، رهبری اصیل، وفاداری سازمانی.

^۱ نویسنده مسئول: f.taherpour@birjand.ac.ir

**Analyzing the relationship between authentic leadership and social attrition with an emphasis
on the mediating role of organizational loyalty (case study: secondary school teachers)**

Fateme Taherpour¹

Assistant Professor, Faculty of Education science, University of Birjand, University, South Khorasan, Iran

Hadi Pourshshafei

MA student, University of Birjand, University, South Khorasan, Iran

Vahid Talebifar

Hadi Pourshafei, associate Professor, Faculty of Education science, University of Birjand, University, South Khorasan, Iran

Abstract:

The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between authentic leadership and social wear with the mediating role of organizational loyalty among secondary school teachers (girls and boys) in Birjand city. The current research was applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method and based on structural equations. The statistical population included all the secondary school teachers of Birjand city in the academic year of 2014-2016, 530 of whom were selected based on the Karjesi and Morgan table, 223 of whom were selected by stratified random sampling (according to the gender of the teachers). The data collection tools of the research included authentic leadership questionnaires by Walumbwa et al. (2008), social attrition by Duffy et al. (2002), and organizational loyalty by Wells et al. (2011). Data analysis was done with spss and Smart PLS software. Pearson's correlation coefficient was used to test the hypotheses and structural equations were used to test the model. The findings showed the effect of authentic leadership on positive and meaningful organizational loyalty ($r=0.562$), the effect of authentic leadership on negative and meaningful social wear ($r=-0.329$), the effect of organizational loyalty on negative and meaningful social wear ($r=-0.370$), also the findings showed that authentic leadership has a significant effect on the social wear of secondary school teachers in Birjand city through organizational loyalty ($p<0.01$) and the research model was appropriate. From the findings of this research, it can be concluded that since authentic leadership is effective in reducing socially abrasive behaviors and improving organizational loyalty, it is necessary to provide a suitable background and platform for increasing and promoting authentic leadership skills through specialized training courses.

Keywords: Authentic Leadership, Organizational loyalty, Social Undermining.

¹ Corresponding author: f.taherpour@birjand.ac.ir

مقدمه

در تحلیل‌های جدید علم رفتار سازمانی، به زوایای تاریک تعاملات و مواجهه‌های مستمر روزمره اشاره کرده‌اند و یکی از تبعات منفی مواجهه و رویارویی کارکنان با همکاران، و مراجعان را با عنوانی به نام سایش اجتماعی مطرح ساخته‌اند (Siavashpour et al., 2018). رفتارهای سایشی، مجموعه‌ای از رفتارهای منفی محسوب می‌شوند که به صورت هدفمند در یک بازه زمانی، به صورت آزارهای کلامی یا فیزیکی، طرد اجتماعی و حتی تأثیرگذاری منفی بر عملکرد افراد در محیط کاری و سازمانی ظهور و بروز می‌کنند، به عبارت دیگر، پدیده سایش، بیانگر بروز یک رفتار مخرب و آسیب‌زای هرچند کوچک هست که به دلیل تکرار مستمر آن در طول زمان، می‌تواند پیامدهای منفی یا آسیب‌های جدی ای به سازمان تحمیل کند (Taherpour, 2016). سایش اجتماعی از نظر روان‌شناسی، نوعی رفتار فردی و بین فردی پیچیده و مهم است که یک فرد با هدف از بین بردن شهرت و اعتبار سایر همکاران، قصد دارد توانایی آن‌ها در موقعیت‌های مختلف، روابط کاری مثبت، موفقیت‌های شغلی یا اعتبار و محبوبیت آنان در محیط کار را تضعیف کند، این رفتار منفعلانه، شکل ابزاری، کوچک اما ماندگار از پرخاشگری قلمداد می‌شود (Alavi et al., 2018). سایش اجتماعی رفتارهای معطوف به کارکنان در محیط کار که بر روابط کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد یا ارزیابی با انتقاد منفی و با نیت منفی را منتقل می‌کند (Rodríguez-Muñoz et al., 2020). رفتارهای فعال مانند توهین، حرکات ناراحت‌کننده اما بی‌صدا با اعضای صورت، بدگویی و شایعه‌سازی مکرر، سایش اجتماعی سازمانی محسوب می‌شوند (Hepburn & Enns, 2013).

سایش اجتماعی از دو بعد تشکیل شده است: (۱) سایش همکار، به بدرفتاری‌هایی گفته می‌شود که فرد از طرف نزدیک‌ترین همکار خود، در محل کار با آن‌ها مواجه است؛ (۲) سایش سرپرست: به بدرفتاری‌هایی گفته می‌شود که فرد از طرف سرپرست خود در محل کار با آن‌ها روبه‌رو است (Duffy et al., 2002). سایش اجتماعی می‌تواند دارای دو جنبه فعال و غیرفعال باشد. جنبه فعال مانند بیان مطالب تحقیرآمیز در مورد فرد و جنبه غیرفعال مانند مخفی کردن اطلاعات مهم از فرد در محیط کار است که عموماً رفتارهایی هستند که با هدف تضعیف فرد، مورد استفاده قرار می‌گیرد (Nasresfahani et al., 2015).

سایش اجتماعی جزو رفتارهایی است که فشارهای عصبی شدیدی بر افراد تحمیل کرده و کارایی آنان را کاهش می‌دهد. در صورت فراگیر شدن این فرهنگ در سازمان، هیچ راهی برای اصلاح آن وجود ندارد، زیرا این کار به‌عنوان ارزش و بخشی از فرهنگ سازمان قرار می‌گیرد و حتی با تغییر در رده‌های مدیریتی نیز از بین نخواهد رفت (Reh et al., 2018). سایش اجتماعی با نگرش شغلی ضعیف شامل عدم رضایت شغلی، تعهد سازمانی کم و اعتماد بین فردی، پیامدهای سلامت و بهزیستی شامل فشار روحی، تنیدگی و افسردگی و پیامدهای رفتاری مانند رفتارهای انحرافی نظیر خشونت و خرابکاری، غیبت، وقفه در کاره عملکرد شغلی ضعیف و رفتار غیر شهروندی، پریشانی روان‌شناختی، نارضایتی از شغل و زندگی و قصد ترک شغل، تحلیل رفتگی، تهی شدن، فرسودگی عاطفی، ضعف در تعاملات و رویارویی‌ها و کاهش عملکرد فردی و سازمانی همراه است (Hershcovis, 2011). رهبرانی که سطوح بالایی از رفتارهای مخرب، خصومت و عواطف منفی را دارند، بیشتر احتمال

دارد که یک محیط استرس زا را برای زیردستانشان ایجاد کنند، چنین رهبرانی یک منبع بالقوه برای اضطراب می باشند. رفتارهای مخرب رهبران، می تواند به بهره وری سازمانی، عملکرد مالی و روحیه کارکنان آسیب وارد نماید. در واقع وقوع رفتارهای مخرب از سوی رهبران می تواند زمینه ساز رفتارهای انحرافی در کارکنان شود (khorasani Taroghi, 2016) و در نقطه مقابل، رهبران با نگرش و عملکرد مثبت باعث کاهش رفتارهای انحرافی می شوند.

نظریه پردازانی همچون (Alvesson & Einola, 2019) معتقدند که سبک رهبری اصیل می تواند یکی از شیوه های ترغیب کارکنان برای انجام رفتارهای فرانقشی و داوطلبانه در جهت کاهش رفتارهای سایش اجتماعی باشد. رهبری اصیل به الگویی از رفتار رهبر اشاره دارد که از ظرفیت های روانشناختی مثبت و جو اخلاقی مثبت استفاده نموده و همزمان آن ها را ارتقا می دهد تا خودآگاهی بیشتر، دیدگاه اخلاقی درونی، پردازش متوازن اطلاعات و شفافیت رابطه را از سوی رهبرانی که با پیروان کار می کنند افزایش داده و خود توسعه ای مثبت را رشد دهد (Walumbwa et al., 2008). این نوع رهبری، سبک نسبتاً جدیدی از رهبری رابطه ای است که بر عملکرد کارکنان و پیامدهای سازمانی تأثیر گذاشته و این تأثیر را از طریق کمک به افراد برای ارتقای شفافیت رابطه ای که باعث ایجاد اعتماد و خوش بینی می شود، اعمال می کند (Alilyyani et al, 2018)، در واقع یک توافق در رابطه با چهار مؤلفه رهبری اصیل وجود دارد: پردازش متوازن اطلاعات، دیدگاه اخلاقی درونی، شفافیت در روابط و خودآگاهی (Gill & Caza, 2018). رهبران اصیل با گشودگی و شفافیت و صداقتی که از خود نشان می دهند، باعث روشن شدن افکار

و رفتارشان برای کارکنان می شوند و با ایجاد اعتمادسازی در سازمان و با نشان دادن رفتارهای نوع دوستانه، کارکنان را به رفتارهای فرانقشی تشویق می نمایند (Rego et al., 2012). همچنین بررسی ها نشان داده است رهبران اصیل افرادی هستند که به بهترین شکل با نیازهای موقعیتی و مقتضی خود را سازگار می سازند و هنگامی که رهبران سازمانی بر اساس اعتقادات واقعی و نقاط قوت و ارزش های خود همراه با کمک به پیروان برای رسیدن به بهترین نتایج کمک می کنند، این به نوبه خود تأثیر مثبتی بر انگیزش پیروان می گذارد (Ryan & Deci, 2001). در واقع، رهبران اصیل با فراهم آوردن محیطی که در آن تبادل عقاید کارکنان آزاد است، موجبات انگیزش آن ها را فراهم می آورند که این خود به بهبود اجرای بهتر امور می انجامد (Luthans & Avolio, 2003). به طور کلی سازمان هایی که دارای رهبری اصیل می باشند ظرفیت های روانی مثبت و همچنین جو اخلاقی مثبت بهتری در روابط رهبران با پیروان تجربه می کنند (Hinojosa et al, 2014).

دیدگاه های نظری از ارتباط بین رهبری اصیل و وفاداری سازمانی حمایت می کنند، به طوری که مهم ترین نتیجه و پیامد رهبری اصیل را، رشد و بهبود اعتماد متقابل بین رهبر و پیروان (Seyed Naqvi and Kahe, 2013) و احیای اعتماد از دست رفته و در نتیجه وفاداری سازمانی (Bandach, 2008) می دانند. وفاداری سازمانی که به منزله احساس تعلق و تمایل به حفظ عضویت و ارتباط با یک سازمان تعریف شده، بر احساس وابستگی، اشتیاق شدید به عضویت در یک گروه، آمادگی برای تشریک مساعی، حس اعتماد، همسویی داوطلبانه با یک گروه و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی دلالت دارد (Pourezat et al, 2012). وفاداری

دشتی، محمدی بشمی (۱۳۹۹) در پژوهش خود نشان دادند که رهبری اصیل در افزایش وفاداری مشتریان موثر است و از طریق افزایش رضایت شغلی و افزایش تعهد کارکنان موجب ارائه خدمات بهتر و ارزشمندتری به مشتریان شده است. از طرفی دیگر زمانی که افراد به سازمان و اهداف آن وفادار باشند، افکار، نگرش و فعالیت-های خود را در جهت تحقق هرچه بهتر اهداف سازمان سوق می‌دهند. بنابراین از اقدامات آسیب-زا و انگیزه‌زدا در مقابل همکاران خود اجتناب می-کنند و با تأکید بر همکاری و روابط دوستانه، از رفتارهای انحرافی کاری و رفتارهای سایشی اجتناب می‌کنند. مطالعه اندیشمند، اسدی خانوکی و اسدی خانوکی (۱۳۹۹) نشان داد وفاداری سازمانی ۶۰ درصد از تغییرات متغیر رفتار انحرافی در محیط کار را پیش‌بینی می‌کند. نتایج مطالعه گل پرور و ناد (۱۳۹۰) نشان داد که وفاداری سازمانی با رفتارهای انحرافی دارای رابطه معکوس و معنادار بود. نتایج الگوسازی معادله ساختاری و تحلیل رگرسیون میانجی نشان داد که وفاداری سازمانی رابطه میانجی را در رابطه اخلاق کاری اسلامی با رفتارهای انحرافی در محیط کار ایفاء می‌کند.

پژوهش مصطفی، فارلی و زهاری (۲۰۲۰) با عنوان رابطه تعدیل‌کننده رهبری اخلاقی در رابطه سایش اجتماعی همکار با نگرش مثبت به اشتغال نتایج نشان داد که گرچه رهبران اخلاقی می‌توانند نگرش‌های مثبت کارمندان را ارتقا دهند، اما در شرایطی که سایش اجتماعی همکار وجود دارد، اثربخشی آن‌ها کاهش می‌یابد.

ریگو، جونیر و کانها (۲۰۱۵) طی پژوهشی نشان دادند که رهبری اصیل با واسطه دو متغیر

سازمانی کارکنان هم‌نگرشی مهم در سازمان و هم‌جزء اقدامات بنیادین است. برخی رفتارهای کارکنان که وفاداری سازمانی آن‌ها را نشان می‌دهد (همچون بدون خطر کارکردن، رعایت قوانین، پیروی از دستورات، حفظ کیفیت، خروجی‌ها و مراقبت از اموال سازمان) در شرح شغل کارکنان تعیین شده است؛ اما آن دسته از رفتارها که در شرح شغل ذکر نشده‌اند (همچون تا دیروقت کارکردن برای تکمیل پروژه، شرکت در فعالیت‌های فوق‌برنامه، مشارکت در همکاری‌های سازمانی، ارائه پیشنهادها و باقی ماندن در سازمان) بر مبنای سیاست‌های نانوشته یا هنجارهای فرهنگ سازمانی‌اند (Kumar & Shekhar, 2012). وفاداری سازمانی بهره‌وری کارکنان و سازمان را بالا می‌برد و تضمینی است بر کیفیت مطلوب خدمات و تولیدات و یکی از مهم‌ترین زمینه‌سازهای نوآوری در محیط‌های کار است، وفاداری تنها محدود به اطاعت در محیط کار نیست، بلکه تشویق دیگران در محیط کار را نیز شامل می‌شود (Brown et al., 2011).

در بیان رابطه‌ی متغیرها می‌توان گفت که رهبران اصیل در سازمان‌های آموزشی با گشودگی و شفافیت و صداقتی که از خود نشان می‌دهند، سبب روشن شدن رفتار و افکارشان برای کارکنان می‌شوند و با ایجاد اعتماد در سازمان از جمله آموزش و پرورش و با نشان دادن رفتارهای نوع دوستانه، معلمان را به رفتارها و احساسات فرانقشی تشویق می‌نمایند. از آنجا که رهبری اصیل استانداردهای سطح بالای اخلاقی را در نظر می‌گیرد، اقداماتش بر اساس ارزش‌ها است و احساس معناداری و امید و خوش‌بینی را در معلمان ایجاد می‌کند، می‌تواند بر وفاداری سازمانی افراد تأثیرگذار باشد. عبدالله زاده لاله

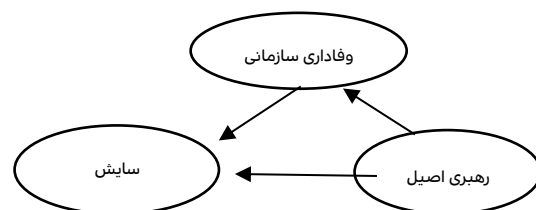
در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بودند (۵۳۰ نفر). که به دلیل مشخص نبودن واریانس جامعه بر اساس جدول جسی و مورگان حجم جامعه ۲۲۳ برآورد گردید که برای جلوگیری از ریزش داده‌ها، تعداد ۲۴۰ پرسشنامه توزیع شد و در نهایت ۲۲۵ پرسشنامه صحیح جمع‌آوری گردید. نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (برحسب جنسیت معلمان) انجام شد. جهت جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شد که اطلاعات آن به شرح زیر هست.

۱- پرسشنامه رهبری اصیل: این پرسشنامه ۱۶ سؤال توسط (Walumbwa et al, 2008) ساخته شده که چهار خرده مقیاس خودآگاهی، شفافیت در روابط، جهان بینی اخلاقی درونی شده و پردازش متعادل اطلاعات را بر روی یک مقیاس لیکرت پنج‌درجه‌ای (از کاملاً مخالفم ۱ تا کاملاً موافقم ۵) می‌سنجد. نتایج پژوهش والومبوا و همکاران (۲۰۰۸)، پایایی کلی مقیاس رهبری اصیل بر اساس ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد.

۲- پرسشنامه سایش اجتماعی: این مقیاس ۲۶ سؤال توسط (Duffy et al, 2002) ساخته شده است که دو بعد سایش توسط همکار و سایش توسط مدیر / سرپرست را بر روی یک طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم (نمره یک) تا کاملاً موافقم (نمره ۵) می‌سنجد. دافی و همکاران (۲۰۰۲) برای بررسی روایی این مقیاس از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و روایی تشخیصی استفاده شد که بیانگر روایی مطلوب این مقیاس بودند. پایایی این مقیاس به روش ثبات درونی با ضریب آلفای کرونباخ بررسی شد که برای سایش سرپرست برابر با ۰/۹۲ و برای سایش همکار برابر

فضیلت و توانایی گروه، تأثیر معناداری بر بهبود عملکرد سازمان دارد.

در سیستم‌های آموزشی نیز وفاداری و تعهد، روابط دوستانه، همکاری‌های متقابل، رفتارهای صادقانه و توأم با اعتماد از ضروریات پیشرفت و بهبود سیستم‌های آموزشی است که هم باعث ترقی کل سیستم و هم رشد معلم و دانش‌آموز می‌گردد. در این سیستم‌ها سبک رهبری موجود می‌تواند در ایجاد روابط صحیح و تقویت وفاداری معلمان به مدرسه تأثیرگذار باشد. بنابراین بر اساس آنچه مطرح شد، پژوهش‌های مختلفی در حیطه سایش اجتماعی نیروی انسانی انجام‌گرفته است، ولیکن عدم وجود مطالعه‌ای مبسوط در زمینه رابطه بین رهبری اصیل و سایش اجتماعی با نقش میانجی وفاداری سازمانی در بین معلمان، ضرورت اصلی هدایت پژوهشگران به اجرای مطالعه حاضر بود (شکل ۱)، لذا به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا وفاداری سازمانی در رابطه بین رهبری اصیل و سایش اجتماعی، نقش میانجی دارد؟



شکل ۱. مدل پیشنهادی پژوهش

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر ماهیت کمی، از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرا توصیفی-همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر بیرجند

ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج توصیفی پژوهش، از بین افراد نمونه ۱۴۴ نفر زن (۶۴ درصد) و ۸۱ نفر مرد (۳۶ درصد) بودند. همچنین ۱۶ نفر (۷ درصد) از شرکت کنندگان در پژوهش کمتر از ۵ سال، ۵۵ نفر (۲۴ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۶۰ نفر (۲۷ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۴۶ نفر (۲۰ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۹ نفر (۴ درصد) بین ۲۱ تا ۲۵ سال، ۱۸ نفر (۸ درصد) بین ۲۶ تا ۳۰ سال و ۲۲ نفر (۱۰ درصد) نیز بیش از ۳۰ سال سابقه خدمت داشتند. در پژوهش ۱۸ نفر (۸ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۶۹ نفر (۷۵ درصد) مدرک لیسانس، ۳۳ نفر (۱۴ درصد) مدرک فوق لیسانس و ۶ نفر (۳ درصد) نیز دارای مدرک دکترای تخصصی داشتند.

همچنین بر اساس یافته‌ها جدول ۱. نرمالیتی داده مشخص گردیده است.

با ۰/۹۰ به دست آمد که مؤید پایایی مطلوب مقیاس است (دافی و همکاران، ۲۰۰۲). در پژوهش حاضر پایایی برای سایش سرپرست و سایش همکار به ترتیب به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و ۰/۸۲ به دست آمد.

۳- پرسشنامه وفاداری سازمانی: این پرسش‌نامه ۱۲ سؤال توسط ولز و همکاران (۲۰۱۱) ساخته شده است که دو بعد وفاداری نگرشی و وفاداری رفتاری را بر روی طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم: نمره ۱ تا کاملاً موافقم: نمره ۵) موردسنجش قرار می‌دهد، ولز و همکاران (۲۰۱۱) ضریب پایایی پرسش‌نامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۱۲ گزارش کردند؛ و روایی سازه به روش تحلیل عاملی تأیید شد. در پژوهش حاضر پایایی کل به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

به منظور آزمون فرضیه کلی پژوهش و بررسی نقش میانجی وفاداری سازمانی در رابطه بین رهبری اصیل با

سایش اجتماعی در بین معلمان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند از مدل سازی معادلات

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

انحراف استاندارد	میانگین	کشیدگی	چولگی	بیشینه	کمینه	
1.944	16.54	-0.464	-0.165	20	11	خودآگاهی
1.836	16.50	0.077	-0.360	20	11	شفافیت در روابط
1.809	16.77	1.679	-0.849	20	10	جهان بینی اخلاقی درونی شده
2.002	16.72	-0.071	-0.577	20	10	پردازش متعادل اطلاعات
5.953	66.52	0.537	-0.513	78	45	رهبری اصیل
3.903	23.58	0.395	-0.933	29	11	وفاداری نگرشی
3.625	24.50	1.347	-1.191	30	12	وفاداری رفتاری
7.171	48.08	0.868	-1.130	59	23	وفاداری سازمانی
5.509	23.64	1.214	1.051	46	13	سایش توسط همکار
5.638	27.10	1.888	1.480	59	15	سایش توسط مدیر/ سرپرست
10.139	50.73	1.079	0.989	89	29	سایش اجتماعی

جدول ۲) نتایج آزمون بررسی هم خطی چندگانه

VIF	آماره تحمل	متغیرها
1/۴۱۱	۰/۶۸۴	رهبری اصیل
1/۴۱۱	۰/۶۸۴	وفاداری سازمانی

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌ها بین +۲ و -۲ می‌باشد و داده‌ها در سطح ۰/۰۵ از توزیع بهنجار برخوردارند.

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول (۲)، مقادیر متغیرهای پژوهش، انحرافی از مفروضه آماره‌های تحمل و VIF محاسبه شده برای چندگانگی خطی را نشان نمی‌دهد.

جدول ۳. ماتریس ضرایب همبستگی بین رهبری اصیل و وفاداری سازمانی با سایش اجتماعی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱- خودآگاهی	۱										
۲- شفافیت در روابط	**./۵۱۴	۱									
۳- جهان بینی اخلاقی درونی شده	**./۵۱۴	**./۴۴۳	۱								
۴- پدرازش متعادل اطلاعات	**./۴۶۵	**./۵۰۰	**./۴۵۴	۱							
۵- رهبری اصیل	**./۸۰۶	**./۷۸۸	**./۷۶۱	**./۷۸۱	۱						
۶- وفاداری نگرشی	**./۴۶۸	**./۳۲۸	**./۳۳۷	**./۵۷۴	**./۵۴۹	۱					
۷- وفاداری رفتاری	**./۴۱۴	**./۳۴۰	**./۳۰۷	**./۵۵۵	**./۵۲۰	**./۸۱۵	۱				
۸- وفاداری سازمانی	**./۴۶۴	**./۳۵۰	**./۳۳۹	**./۵۹۳	**./۵۶۲	**./۹۵۶	**./۹۴۹	۱			
۹- سایش توسط همکار	**./۲۵۸	**./۲۴۷	**./۲۵۳	**./۲۰۹	**./۳۰۸	**./۴۲۹	**./۴۰۶	**./۴۳۸	۱		
۱۰- سایش توسط مدیر	**./۲۰۲	**./۲۲۸	**./۲۹۷	**./۱۹۴	**./۲۹۲	**./۲۳۲	**./۲۱۸	**./۲۳۶	**./۶۵۵	۱	
۱۱- سایش اجتماعی	**./۲۵۲	**./۲۶۱	**./۳۰۳	**./۲۲۱	**./۳۲۹	**./۳۶۲	**./۳۴۱	**./۳۷۰	**./۹۰۷	**./۹۱۲	۱

** سطح معناداری ۰/۰۵

مدل اندازه‌گیری

در روش‌شناسی مدل معادلات ساختاری، ابتدا به ساکن لازم است تا روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود مؤلفه‌های انتخاب شده برای اندازه‌گیری متغیرهای مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند. در برازش مدل-های اندازه‌گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. پایایی نیز از طریق آلفای کرونباخ و پایایی مرکب بررسی شد. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ است (Holland, 1999).

با توجه به نتایج جدول (۳) تمامی ضرایب بارهای عاملی معنی‌دار بوده ($P < 0/01$) و بزرگ‌تر از ۰/۷ می‌باشد که نشان‌دهنده مناسب بودن مدل‌های اندازه‌گیری مورد استفاده در مدل پژوهش است.

در جدول ۲. نتایج همبستگی متغیرهای

پژوهش نشان داده شده است. تمامی ضرایب همبستگی محاسبه شده بین رهبری اصیل و وفاداری سازمانی و مولفه‌های آن با سایش اجتماعی در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشند ($p < 0/01$). بر اساس نتایج بدست آمده همبستگی بین رهبری اصیل و وفاداری سازمانی با سایش اجتماعی منفی است که منفی بودن ضرایب بدست آمده نشان دهنده وجود رابطه معکوس بین رهبری اصیل و وفاداری سازمانی با سایش اجتماعی است.

فرضیه کلی: مدل رابطه رهبری اصیل در سایش اجتماعی با میانجی وفاداری سازمانی در بین معلمان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند برازش دارد.

برای بررسی این فرضیه از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

جدول (۴) ضرایب بارهای عاملی مدل‌های اندازه‌گیری

متغیر	مؤلفه‌ها	بار عاملی	آماره t	سطح معنی‌داری
رهبری اصیل	خودآگاهی	۰/۸۰۴	۲۷/۵۰۱	۰/۰۱
	شفافیت در روابط	۰/۷۷۰	۲۰/۹۴۱	۰/۰۱

۰/۰۱	۱۶/۰۳۰	۰/۷۴۱	جهان بینی اخلاقی درونی شده
۰/۰۱	۲۹/۹۳۷	۰/۸۰۸	پردارزش متعادل اطلاعات
۰/۰۱	۱۱۳/۶۱۲	۰/۹۵۵	وفاداری نگرشی
۰/۰۱	۲۱/۸۴۱	۰/۹۵۰	وفاداری رفتاری
۰/۰۱	۵۴/۸۷۵	۰/۹۴۱	سایبش توسط همکار
۰/۰۱	۱۸/۳۵۱	۰/۸۱۴	سایبش توسط مدیر/ سرپرست

اطمینانی را در مورد پایایی داشتن یا نداشتن یک ابزار اندازه گیری به ما می دهد اما فرض آلفای کرونباخ مبتنی بر این است که همه ی شاخص ها به صورت برابر پایا هستند؛ بنابراین پایایی مرکب به دلیل قدرت و کاربردهای زیادی که درزمینه ی معادلات ساختاری دارد، یک انتخاب ارجح برای سنجش پایایی در ابزارهای اندازه گیری است. (shook, 2004).

جدول (۵) مقادیر AVE و میزان شاخص های پایایی

متغیر	AVE (۰-۰/۵)	پایایی مرکب (۰-۰/۶)	آلفای کرونباخ (۰-۰/۷)
رهبری اصیل	۰/۶۱۲	۰/۸۱۳	۰/۷۹۱
سایبش اجتماعی	۰/۸۳۱	۰/۹۰۱	۰/۷۹۱
وفاداری سازمانی	۰/۹۰۷	۰/۹۵۱	۰/۸۹۸

روایی واگرا، سومین معیار بررسی برارزش مدل های اندازه گیری است که میزان همبستگی بین شاخص های یک سازه با آن سازه در مقابل همبستگی بین آن شاخص ها با سازه های دیگر را مقایسه می کند. با توجه به نتایج جدول (۵)، مقدار جذر میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان در پژوهش حاضر که در خانه های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، از مقدار همبستگی میان آن ها که در خانه های زیرین و راست قطر اصلی ترتیب داده شده اند بیشتر است. این بدان معناست که هر سازه در مدل تحقیق نسبت به دیگر سازه ها با شاخص های خود در تعامل بیشتری است. این موضوع، روایی واگرای مناسب و برارزش مناسب مدل های اندازه گیری پژوهش را نشان می دهد.

جدول (۶) ماتریس فورنل و لاکر جهت بررسی روایی واگرا

۳	۲	۱	
		۰/۷۸۳	رهبری اصیل
	۰/۹۶	۰/۳۲۶	سایبش اجتماعی
۰/۹۵۳	۰/۳۹۳	۰/۵۷۵	وفاداری سازمانی

ضرایب پایایی و مقادیر معیار میانگین واریانس استخراج شده (Ave)، در جدول (۴) نشان داده شده است. همه ساختارهای مدل دارای پایایی مرکب بالایی هستند و از شاخص معیار ۰/۶ که توسط (Bagozzi and Yi, 1988) معرفی شده، بزرگ تر هستند. پایایی مرکب نشان دهنده پایایی درونی بالای داده های تحقیق است. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ است که نشانگر پایایی قابل قبول است. معیار میانگین واریانس استخراج شده، یعنی میانگین واریانس مشترک بین سازه و نشانگرهایشان، از معیارهای مناسب برای ارزیابی مدل بیرونی است که سازه باید بیشترین واریانس مشترک را با نشانگرهایش نسبت به اشتراک آن با سازه های دیگر در یک مدل معین داشته باشد در این معیار که نشان دهنده روایی ابزار اندازه گیری است، فرض بر این است که متغیر پنهان موردنظر واریانس مشترک بیشتری با نشانگرهای تعیین شده نسبت به هر متغیر پنهان دیگری دارد. در این پژوهش روایی همگرا با استفاده از این معیار، مورد بررسی قرار گرفت. مقدار بیشتر از ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می دهد. بر اساس نتایج به دست آمده میانگین واریانس استخراجی برای تمامی متغیرهای پنهان بیشتر از ۰/۵ بوده که نشان دهنده روایی همگرای مناسب مدل است.

در این بخش لازم به توضیح است که شاخص پایایی مرکب به نسبت آلفای کرونباخ دارای اعتبار بیشتری است، چراکه در پایایی مرکب، پایایی هر شاخص به طور جداگانه ارزیابی می شود، در نتیجه می توان به ترکیب پایاتری رسید و نتایج قابل-

به تمامی متغیرهای درون‌زا برازش مناسب مدل ساختاری تحقیق را تأیید می‌کند.

جدول (۷) نتایج ضرایب R^2 و Q^2		
متغیر	R^2	Q^2
سایش اجتماعی	۰/۱۷۰	۰/۱۴۰
وفاداری سازمانی	۰/۳۳۱	۰/۲۸۲

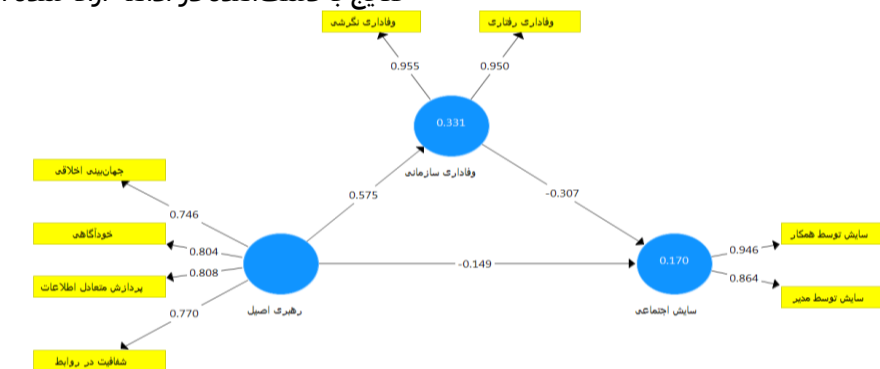
ارزیابی برازش کلی مدل

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری، مدل کلی معادلات ساختاری پژوهش با استفاده از معیار نیکویی برازش (GOF) ارزیابی شد. این شاخص هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مدنظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. این شاخص برابر با میانگین هندسی متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضریب تعیین R^2 متغیرهای مکنون درون‌زا است.

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

سه مقدار ۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF در نظر گرفته می‌شود. با توجه به اینکه مقدار به‌دست‌آمده برای مدل پژوهش ۰/۳۲۵ به دست آمد، لذا برازش بسیار مناسب مدل کلی تحقیق تأیید می‌شود.

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل کلی و تأیید فرضیه کلی پژوهش، به بررسی نتایج آزمون فرضیه‌های جزئی پژوهش پرداخته می‌شود که نتایج به‌دست‌آمده در ادامه ارائه شده است.



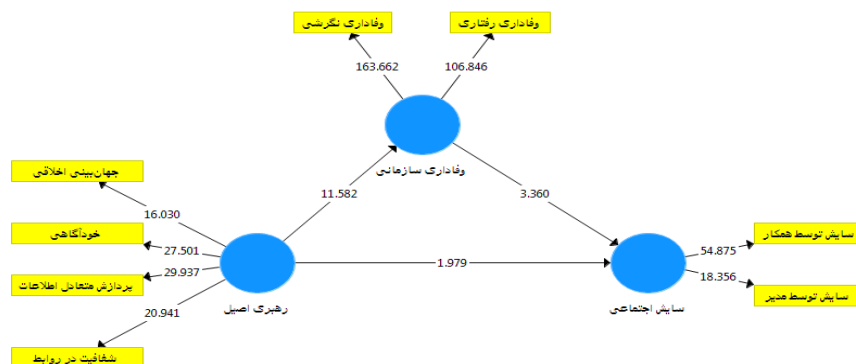
شکل (۱) مدل اصلی در حالت ضرایب استاندارد

با توجه به نتایج پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا مشاهده می‌شود که مدل‌های اندازه‌گیری مدل معادلات ساختاری پژوهش به نحوی مطلوب، توانایی اندازه‌گیری متغیرهای پنهان پژوهش را دارند. لذا، در ادامه برازش مدل ساختاری پژوهش بررسی می‌گردد.

مدل ساختاری

در این بخش ارتباط بین متغیرهای پنهان تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرد. اولین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای درون‌زا (وابسته) مدل است. R^2 معیاری است که نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا بوده و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک به ترتیب برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی در نظر گرفته می‌شود (Davari and Rezazadeh, 2013). با توجه به نتایج جدول (۷) مقادیر R^2 به‌دست‌آمده مناسب بودن برازش مدل ساختاری پژوهش را نشان می‌دهد.

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش مقادیر Q^2 متغیرهای درون‌زای مدل است. این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد. (Henslear et al., 2009) هر یک از سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ برای این معیار را به ترتیب بیانگر قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی در مورد سازه مربوطه معرفی نموده‌اند. با توجه به نتایج جدول (۷) مقادیر Q^2 مربوط



شکل (۳) مدل اصلی در حالت اعداد معنی‌داری (t-value)

در این تحلیل مقدار آماره t برای کلیه مسیرها بالاتر از $1/96$ بوده و در نتیجه در سطح اطمینان ۹۰٪ معنادار می‌باشند.

جدول ۸. ضرایب مسیر مستقیم تاثیر رهبری اصیل بر وفاداری سازمانی

فرضیه پژوهش	سطح معنی‌داری	آماره t	بتا	مسیر	مسیر
تایید	۰/۰۱	۱۱/۵۸۲	-/۰۷۵	وفاداری سازمانی	← رهبری اصیل
تایید	۰/۰۵	۱/۹۷۹	-/۱۴۹	سایبش اجتماعی	← رهبری اصیل
تایید	۰/۰۱	۳/۳۶۰	-/۳۰۷	سایبش اجتماعی	← وفاداری سازمانی
تایید	۰/۰۱	۳/۳۶۴	-/۱۷۷	سایبش اجتماعی	← وفاداری سازمانی

رابطه بین رهبری اصیل با سایبش اجتماعی با میانجی‌گری وفاداری سازمانی در سطح آلفای $0/01$ معنی‌دار است ($p < 0/01$). بر این اساس فرضیه پژوهش تایید شده و نتیجه گرفته می‌شود وفاداری سازمانی در رابطه رهبری اصیل با سایبش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند نقش میانجی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده ضریب مسیر مستقیم مربوط به تأثیر رهبری اصیل بر وفاداری سازمانی مثبت بوده و معنی‌دار بود، از این رو فرضیه پژوهش مبنی بر نقش رهبری اصیل در وفاداری سازمانی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند مورد تأیید قرار گرفت. یافته فوق با نتایج مطالعات (Abdolahzadeh et al., 2018, Andishmand et al., 2019) و مطالعات عبدالله زاده لاله دشتی، محمدی بشمینی (۱۳۹۹) همسو هست. در تبیین یافته فوق می‌توان

بر اساس نتایج بدست آمده ضریب مسیر مستقیم مربوط به تأثیر رهبری اصیل بر وفاداری سازمانی مثبت بوده و در سطح آلفای $0/01$ معنی‌دار است ($p < 0/01$). از این رو فرضیه پژوهش مبنی بر نقش رهبری اصیل در وفاداری سازمانی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب مسیر مستقیم مربوط به تأثیر رهبری اصیل بر سایبش اجتماعی منفی بوده و در سطح آلفای $0/05$ معنی‌دار است ($p < 0/05$). از این رو فرضیه پژوهش مبنی بر نقش رهبری اصیل در سایبش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند مورد تأیید قرار می‌گیرد. ضریب مسیر مستقیم مربوط به تأثیر وفاداری سازمانی بر سایبش اجتماعی منفی بوده و در سطح آلفای $0/01$ معنی‌دار است ($p < 0/01$). از این رو فرضیه پژوهش مبنی بر نقش وفاداری سازمانی در سایبش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین نتایج آزمون بوت استراپ نشان می‌دهد که ضریب مسیر غیرمستقیم مربوط به

رهبران اصیل در سازمان دارای ویژگی‌های شخصیتی و اخلاقی واضح و شفاف هستند و به نقاط قوت و ضعف خود و پیروانشان آگاهی کاملی دارند که این امر سبب یک سری فرآیندهای قانونی درونی در معلمان می‌گردد که بر وفاداری سازمانی مثبت آن‌ها تأثیر خواهد داشت. به عبارتی دیگر می‌توان گفت مدیرانی که از سبک رهبری اصیل استفاده می‌کنند نسبت به دانش، ضعف‌ها و قوت‌های خود و زمینه‌ای که در آن کار می‌کنند آگاهی داشته و ضمن تصمیم‌گیری بر اساس ارزش‌های درونی و نه بر اساس فشار اجتماعی، با برقراری روابط مثبت و باز، ارزش‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و حتی ضعف‌ها و اشتباه‌های خود را در معرض دید همگان قرار می‌دهد بدین طریق علاوه بر اینکه به‌عنوان یک الگو برای کارکنان هستند که سبب پذیرش خود و خودمختاری (استقلال) کارکنان می‌شود، باعث می‌شوند تا کارکنان به آنان اعتماد کرده و راحت‌تر ارتباط برقرار کنند، این مدیران با نظرخواهی از کارکنان در تصمیمات فرصت‌هایی را برای رشد شخصی و زندگی هدفمند در کارکنان ایجاد می‌کنند. مجموعه این عوامل باعث می‌شوند تا کارکنان از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی داشته باشند (Gudarzi, 2018) و بدین ترتیب باعث کاهش رفتارهای سایشی اجتماعی آن‌ها می‌شوند.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده ضریب مسیر مستقیم مربوط به تأثیر وفاداری سازمانی بر سایش اجتماعی منفی بوده و معنی‌دار بود. از این رو فرضیه پژوهش مبنی بر نقش وفاداری سازمانی در سایش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند مورد تأیید قرار گرفت. یافته فوق با نتایج مطالعه Kaabomeir N, Naami (2016) و Golparvar and Nadi (2010) همسو است. در دلایل تأیید آن می‌توان عنوان داشت امروزه داشتن کارکنان وفاداری که تلاش‌هایشان را در جهت اهداف سازمان را در مقابل رقبا قادر به رقابت می‌کند. وفاداری موجب مشارکت بیشتر

گفت که رهبران اصیل قبل از تصمیم‌گیری از نظرات و دیدگاه‌های متفاوت افراد مختلف در زمینه موضوع مورد تصمیم‌گیری آگاهی کسب می‌کنند که این مورد سبب انگیزه‌های ذاتی در معلمان و همچنین احساس اینکه به منافع آن‌ها در سازمان توجه می‌گردد، می‌شود (Cianci, 2014)؛ که انتظار می‌رود این موارد نیز در افزایش وفاداری معلمان تأثیرگذار باشد. در نهایت نیز می‌توان بیان داشت از آنجایی که رهبران اصل دارای معیارهای بالای اخلاقی و معنوی در رفتار خود می‌باشند، این امر می‌تواند تأثیرات مثبت و شگرفی بر هویت اخلاقی و معنوی و توسعه عاطفی معلمان داشته باشد (Zhu, 2011)؛ که همه این موارد نیز تأثیرات قابل ملاحظه‌ای در رشد و ارتقاء وفاداری سازمانی در معلمان خواهد داشت.

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده ضریب مسیر مستقیم مربوط به تأثیر رهبری اصیل بر سایش اجتماعی منفی و معنی‌دار بود، از این رو فرضیه پژوهش مبنی بر نقش رهبری اصیل در سایش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند مورد تأیید قرار گرفت. این نتیجه با مطالعه Ghanbari and Zandi و Mostafa, Farley & Zaharie (2020) and Saif Panahi (2015) همسو است. در تبیین این رابطه می‌توان گفت مدیرانی در آموزش و پرورش که دارای ویژگی‌های رهبران اصیل می‌باشند، می‌توانند نقش و الگوی مثبتی برای رشد روانشناختی مثبت معلمان باشند و در واقع بسیاری از محققان معتقدند اولین مکانیسمی که باعث می‌شود رهبران اصیل بر روی پیروان خود تأثیرگذار باشند نقش الگوی مثبت آن‌ها است که این قضیه می‌تواند رفتار سازمانی مثبت معلمان را نیز تحت تأثیر قرار دهد. از سوی دیگر معلمانی در آموزش و پرورش که دارای ویژگی رهبران اصیل می‌باشند، رفتارهایی از خود بروز می‌دهند که عملاً به افزایش رفتار سازمانی مثبت نگر معلمان منجر می‌شود. به‌عنوان مثال

خوش‌بینی، امیدواری و فداکاری و تحمل مشکلات و در مجموع وفاداری بیشتر کارکنان می‌شود (Gudarzi et al, 2018)؛ که این وفاداری سازمانی منجر به تعداد پیامدهای مثبتی همچون پذیرش خود، استرس کمتر، برقراری ارتباط بهتر با همکاران و سایرین، پیگیری خواسته‌های خود و رشد شخصی یا به‌طور کلی انسجام روانشناختی کارکنان می‌شود.

در مجموع نتایج نشان داد که رهبری اصیل بر سایش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند از طریق وفاداری سازمانی اثر معناداری دارد. یافته‌های آماری آزمون این فرضیه آن را تأیید نمود. از یافته فوق این‌گونه می‌توان برداشت نمود که رهبری اصیل هم به‌صورت مستقیم و هم به‌صورت غیرمستقیم از طریق وفاداری سازمانی در سایش اجتماعی تأثیرگذار هستند. در زمینه نتیجه به‌دست‌آمده با نتایج مطالعات پیشین تا آنجا که محقق بررسی نموده است، مطالعه‌ای به‌صورت مستقیم انجام نشده است. در دلایل تأیید آن می‌توان عنوان داشت رهبران اصیل دارای ویژگی‌ها و رفتارهایی هستند که می‌توانند تأثیر مثبت در کاهش رفتارهای سایشی اجتماعی داشته باشد. (Sekoore, 2015) نیز در رابطه با سبک رهبری اصیل بیان داشته است که این رهبری منبع مهمی جهت راهنمایی و هدایت کارمندان، به دلیل دارا بودن جذابیت و اعتبار لازم می‌باشد. در واقع بدان گونه است که توجه رفتاری دیگران را به خودش جذب می‌کند و امکان هدایت رفتاری آن‌ها را به صورت مثبت امکان‌پذیر می‌سازد. در نهایت می‌توان بیان داشت که دارا بودن ارزش‌ها، اعتقادات و باورهای مهمی در رفتار معلمان در آموزش و پرورش که دارای ویژگی‌های رهبران اصیل می‌باشند، در مدرسه و آموزش و پرورش سبب تمایل بیشتر معلمان به شناسایی آن ارزش‌ها، باورها و اعتقادات می‌گردد و به‌تبع آن، ارزش‌ها، اعتقادات و باورهای در معلمان

کارکنان، افزایش ارتباطات، بالا رفتن مهارت، پرورش خلاقیت و نوآوری، پذیرش بهتر تغییرات سازمانی، افزایش تعامل بین مدیران و کارکنان، کاهش هزینه‌های نیروی انسانی و در نهایت افزایش اثربخشی نیروی انسانی خواهد شد. به عبارتی دیگر کارکنان با وفاداری کاری بالاتر دارای یک احساس ذهنی و عاطفی مثبتی نسبت به کارشان هستند، سطح انرژی و تاب‌آوری ذهنی بالاتری در زمان کار دارند، حس معناداری و اشتیاق شان نسبت به کار بیشتر است و در نهایت اینکه مجذوب کارشان هستند، لذا این احساسات مثبت و رضایت بخش نسبت به کار، باعث می‌شود که آنها تمایل به ماندگاری شان در محیطی که آن کار را برایشان ایجاد نموده و همچنین میل به پذیرش اهداف و ارزش‌های آن محیط در آنها بیشتر گردد و نهایت اینکه نسبت به سازمان شان وفادارتر شوند. لذا ایجاد این احساس مثبت ذهنی نسبت به کار می‌تواند متضمن کاهش رفتارهای انحرافی مانند سایش اجتماعی در محیط کار شود

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده ضریب مسیر غیرمستقیم مربوط به رابطه بین رهبری اصیل با سایش اجتماعی با میانجی‌گری وفاداری سازمانی معنی‌دار بود، بر این اساس فرضیه پژوهش تأییدشده و نتیجه گرفته می‌شود وفاداری سازمانی در رابطه رهبری اصیل با سایش اجتماعی معلمان دوره دوم متوسطه شهر بیرجند نقش میانجی دارد. در زمینه یافته فوق با نتایج مطالعات پیشین، مطالعه‌ای به‌صورت مستقیم انجام نشده است. در تبیین این رابطه می‌توان گفت، رهبران اصیل علاوه بر اینکه از طریق الگو بودن و شفافیت رابطه‌ای و توجه به نیازهای کارکنان و نظرخواهی از آنان در تصمیمات که باعث کاهش رفتارهای سایشی اجتماعی آن‌ها می‌شود، باعث باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به موفقیت،

ایجاد می‌گردد که درگیری، فعالیت و وفاداری سازمانی آن‌ها را افزایش خواهد داد. همچنین رهبران اصیل دارای تبادل اطلاعات به صورت واضح و شفاف می‌باشند که این امر نیز به کاهش رفتارهای سایشی اجتماعی معلمان کمک می‌کند.

بر اساس نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود که مدیران مدارس و مسئولین آموزش و پرورش با الهام‌گیری از الگوی رهبری اصیل زمینه‌ای را برای آگاهی از نظرات کل معلمان بدون در نظر گرفتن همسو بودن نظراتشان با مدیر فراهم کنند و بدین گونه نیز زمینه کاهش رفتارهای سایشی اجتماعی را در معلمان فراهم کنند. همچنین تقویت ارزش‌هایی مانند تعهد و احساس مسئولیت و وفاداری در میان همکاران سازمان موجب می‌شود که همکاران حقوق یکدیگر را رعایت کنند و رفتارهای سایشی اجتماعی کمتری در محیط کار از خود نشان دهند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش ماهیت مقطعی و توصیفی پژوهش بود که حصول به نتایج علی‌را با دشواری مواجه می‌کند. لذا تعمیم‌پذیری و اظهارنظرهای علمی در این زمینه منوط به انجام پژوهش‌های بیشتر روی نمونه‌های گسترده‌تر و مطالعه رابطه متغیرهای زمینه‌ای و واسطه‌ای مرتبط است.

تقدیر و تشکر

این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه بیرجند است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

References

- Abdolahzadeh Lalehdashti M, Goudarzvand Chegini M, Rezaei Kelidbari H.(2018) The Relationship between Authentic Leadership and Job Performance among University of Medical Sciences Staff and Explanation of the Mediating Role of Psychological Capital and Social Capital. *J Guil Uni Med Sci*. 2019; 28 (112) :61-72.URL: <http://journal.gums.ac.ir/article-1-2223-fa.html>
- Ahmadi, K. (2017). Presenting a model to develop the concept of nurses' social undermining and evaluate it. *Scientific Journal of Kurdistan University of Medical Sciences*, 23(1 (series 93)), 99-109. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=356307> [in persian]
- Alavi Matin, Fatemeh, Damghanian, Hossein, Rostgar, Abbas Ali.(2018).The effect of comparison sadness on social attrition with the mediation of silent envy. *Public Management Perspectives*, 10(2), 119-95. doi: 10.29252/jpap.2019.96549. [in persian]
- Alilyyani, B. Wong, C. A. & Cummings, G. (2018). Antecedents, mediators, and outcomes of authentic leadership in healthcare: A systematic review. *International journal of nursing studies*, 83, 34-64.
- Alipour Darvishi, Zahra, Khaef Elahi, Ahmad Ali.(2010). Designing a model of social attrition of manpower and the consequences of interpersonal communication. *Management Research in Iran*, 14(2), 45-66. [in persian]
- Alvesson, M. & Einola, K. (2019). Warning for excessive positivity: Authentic leadership and other traps in leadership studies. *The Leadership Quarterly*, 30(4), 383-395.
- Andishmand, V., and Asadi Khanouki, A., and Asadi Khanouki, M. (2019). Examining the relationship between organizational loyalty and deviant behaviors in the workplace through the role of organizational virtue among employees of the University of Marine Sciences. *Marine Science Education*, 7(20), 109-118. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=510043>. [in persian]
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>.
- Bandsuch, M. R., Pate, L. E., & Thies, J. (2008). Rebuilding stakeholder trust in business: An examination of principle-centered leadership and organizational transparency in corporate governance. *Business and Society Review*, 113(1), 99-127
- Brown, S. McHardy, J. McNabb, R. & Taylor, K. (2011). Workplace performance, worker commitment, and loyalty. *Journal of Economics & Management Strategy*, 20(3), 925-955.
- Cianci, A. M., Hannah, S. T., Roberts, R. P., & Tsakumis, G. T. (2014). The effects of authentic leadership on followers' ethical decision-making in the face of temptation: An experimental study. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 581-594.
- Davari and Rezazadeh (2013). Structural equation modeling with PLS software. Publications of Academic Jihad Publishing Organization.
- Duffy, M. K. Ganster, D. C. & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace.

- Academy of management Journal, 45(2), 331-351.
- Ghanbari, S., and Zandi, Kh., and Saif Panahi, H. (2015). Factorial structure and internal consistency of authentic leadership questionnaire. *Development and Transformation Management*, -(24), 57-67. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=271873>. [in persian]
- Gill, C. & Caza, A. (2018). An investigation of authentic leadership's individual and group influences on follower responses. *Journal of Management*, 44(2), 530-554.
- Gol Parvar, M., and Nadi, M. (2010). The mediating role of organizational loyalty in the relationship between work ethics and deviant behaviors in the workplace. *Ethics in Science and Technology*, 6(1), 43-52. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=137520>. [in persian]
- Gudarzi, Samad, Jalali Farahani, Majid, Saberi, Ali. (2018). The effect of authentic leadership style on the psychological well-being of the employees of the Ministry of Sports and Youth with the mediating role of psychological capital. *Organizational behavior management studies in sports*, 6(3), 37-48. doi: 10.30473/fmss.2019.46612.1979. [in persian]
- Henseler, J. a. R., Christian M. and Sinkovics, Rudolf R., (2009). The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing. *Advances in International Marketing (AIM)*, 20, 277-320. doi: SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2176454>
- Hepburn, C. G., & Enns, J. R. (2013). Social undermining and well-being: the role of communal orientation. *Journal of Managerial Psychology*.
- Hershcovis, M.S. (2011). Incivility, social undermining, bullying...oh my! A call to reconcile constructs within workplace aggression research. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 499-519.
- Hinojosa, A. S. McCauley, K. D. Randolph-Seng, B. & Gardner, W. L. (2014). Leader and follower attachment styles: Implications for authentic leader-follower relationships. *The Leadership Quarterly*, 25(3), 595-610.
- khorasani Taroghi, Hamed, Rahim Nia, Fariborz, Malekzadeh, Gholamreza, Mortazavi, Saeed. (2016). The relationship between abusive leadership style and deviant behavior of employees (case study: sports and youth departments of North Khorasan province). *Human resource management in sports*, 5(1), 133-146. doi: 10.22044/shm.2018.6499.1663. [in persian]
- Kumar, D. N. S. & Shekhar, N. (2012) Perspectives Envisaging Employee Loyalty: A Case Analysis. *Journal of Management Research*, 12(2): 100-118.
- Luthans, F. & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive organizational scholarship*, 241, 258.
- Mostafa, A. M. S. Farley, S. & Zaharie, M. (2020). Examining the Boundaries of Ethical Leadership: The Harmful Effect of Co-worker Social Undermining on Disengagement and Employee Attitudes. *Journal of Business Ethics*, 1-14.
- Nasresfahani, M., and Allameh, S., and Shaimi, A., and Timuri, H. (2015). Development of the model of the concept of social wear of employees in the studied organization: the country's welfare organization. *Iranian Management Sciences*, 11(41), 99-116. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=302584>. [in persian]

- Pourezat, Ali Asghar, Ehsani Moghadam, Neda, Yazdani, Hamidreza, Faez, Kokb. (2012). Comparative analysis of the role of various dimensions of justice in organizational climate and organizational loyalty: a research on an information technology organization. *Public Administration*, 5(13), 65-88. doi: 10.22059/jipa.2013.35548. [in persian]
- Ramezani, Gol Afrooz, Rostgar, Ahmed, Nadim Nejad, Nusrat. (2016). Presenting a causal model of the relationship between organizational transparency and organizational loyalty, emphasizing the mediating role of organizational trust among employees of Zahedan University of Medical Sciences. *Educational Leadership and Management Research*, 3(11), 29-50. doi: 10.22054/jrlat.2018.15117.1234. [in persian]
- Rastgar, A., and Saif, M., and Farhadpour, S. (2015). The effect of ethical behavior of managers on caring behavior of nurses with regard to the mediating role of morale and organizational loyalty. *Nursing Management*, 5(3-4), 38-52. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=305233>. [in persian].
- Rego, A. Júnior, D. R. & e Cunha, M. P. (2015). Authentic leaders promoting store performance: The mediating roles of virtuousness and potency. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 617-634.
- Rego, A. Sousa, F. Marques, C. & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of business research*, 65(3), 429-437.
- Reh, S. Tröster, C. & Van Quaquebeke, N. (2018). Keeping (future) rivals down: Temporal social comparison predicts coworker social undermining via future status threat and envy. *Journal of Applied Psychology*, 103(4), 399-415.
- Rodríguez-Muñoz, A. Antino, M. Leon-Perez, J. M. & Ruiz-Zorrilla, P. (2020). Workplace bullying, emotional exhaustion, and partner social undermining: a weekly diary study. *Journal of interpersonal violence*, 0886260520933031.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. *Annual Reviews*, 52, 141-166.
- Sekoere, I. M. (2015). The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement amongst employees in leadership positions at Standard Lesotho Bank [University of the Free State]
- Seyed Naqvi, Mir Ali, Kahe, Maryam. (2013). The role of authentic leadership in improving the level of creativity and enthusiasm of employees. *Management Studies (Improvement and Transformation)*, 23(76), 1-28. [in persian]
- Shook, C. L., Ketchen Jr, D. J., Hult, G. T. M., & Kacmar, K. M. (2004). An assessment of the use of structural equation modeling in strategic management research. *Strategic management journal*, 25(4), 397-404.
- Siavashpour, Sadri, Amirhosseini, Ehsan, Hamidi, Mehrzad. (2018). Presenting the model of factors affecting social wear in human resources in physical education of the Ministry of Education. *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 6(2), 67-83. doi: 10.30473/fmss.2019.47515.1974. [in persian]

- Taherpour, Fatima. (2016). The relationship between social attrition and co-creation with the mediating role of organizational self-esteem among faculty members of Iran's top universities. *Public Administration Perspective*, 9(1), 109-128. [in persian]
- 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(1), 89-126.
- Zhu, W., Avolio, B. J., Riggio, R. E., & Sosik, J. J. (2011). The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 80.