

ارتباط بین سبک رهبری اصیل با دل‌بستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور

بهرام یوسفی^۱، کامران عیدی پور^۲، سجاد غلامی ترکسلویه^{۳*}

۱دانشیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه

۲مدرس دانشگاه آزاد اسلامی، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، مرکز کوهدشت، کوهدشت، ایران

۳دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه و عضو گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فیروزآباد، مرکز میمند، میمند، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۵/۲۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۸/۲۹

Relationship between authentic leadership style with job interest of General Sport and Young offices employments of west provinces of Iran

Bahram yousefy¹, Kamran Eidipour², Sajad Gholami Torkesaluye^{3*}

1. Associate Professor, Razi University, 2. Techer in islamic azad university, koohdasht branch

3. Ph.D Student, Sport Management, Razi University.

Received: (2015/08/12)

Accepted: (2015/11/20)

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between authentic leadership style with job interest of General Sport and Young offices employments of west provinces of Iran. Study population was all employments and staff of General Sport and Young offices of west provinces of Iran (N=300). Sampling was done through category-simple sampling using Morgan Korsji Table (n=185). Study tools were two standard questionnaires included authentic leadership Questionnaire of Ovelyo, Gardner et al (2007) and Job Interest Questionnaire of Lodahal and Kejner (2001) that their reliabilities were reported 0.834 and 0.779 respectively. For data analyzing, descriptive and inferential statistics were used. Study results showed significant positive correlation between authentic leadership style and its factors with job interest of employments. The results of multiple regression showed that basic leadership style can define and predict 0.240 of job interest changes. Based on the results, it can be suggested to managers of these organizations for improving interest of employments to their jobs and increasing their attitude and thoughts to organization and also improving organization performance, consider authentic leadership as their management style

Keywords

Authentic leadership, Job interest, employments, Sport and young office.

چکیده

هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین سبک رهبری اصیل و دل‌بستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور می باشد. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور بود (N=۳۰۰). نمونه آماری بر اساس جدول مورگان، به صورت طبقه‌ی- تصادفی تعیین شد (n=۱۸۵). ابزار مورد استفاده تحقیق، دو پرسشنامه استاندارد رهبری اصیل اولیو و همکاران (۲۰۰۷) و دل‌بستگی شغلی لوداهل و کجندر (۲۰۰۱) بود که پایایی آنها به ترتیب ۰/۸۳۴ و ۰/۷۷۹ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. نتایج تحقیق، ارتباط مثبت و معنادار بین رهبری اصیل و مولفه‌های آن با دل‌بستگی شغلی کارکنان را نشان داد. همچنین، نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که رهبری اصیل توان پیش‌بینی و تبیین ۰/۳۴۴ از تغییرات دل‌بستگی شغلی کارکنان را دارد. بنابراین به مدیران این سازمان ها پیشنهاد می شود که جهت بهبود نگرش ها و دیدگاه های کارکنان نسبت به شغل و افزایش دل‌بستگی آنها به سازمان و متناسب با آن افزایش عملکرد سازمان، زمینه را برای به کار گیری سبک رهبری اصیل در سازمان های شان فراهم کنند.

واژه‌های کلیدی

رهبری اصیل، دل‌بستگی شغلی، کارکنان، ادارات ورزش و جوانان.

* نویسنده مسئول: سجاد غلامی

E-mail: s.gholami_2020@yahoo.com

*Corresponding Author: Sajad Gholami

مقدمه

امروزه، سازمان‌ها رکن اصلی جامعه کنونی را تشکیل داده و دو عامل بسیار مهم و حیاتی آن عبارت‌اند از: مدیریت که مهم‌ترین عامل در حیات، رشد، بالندگی یا مرگ سازمان محسوب می‌شود و دیگری انسان‌ها که گردانندگان اصلی هر سازمان می‌باشند (۱). توسعه کمی و کیفی ورزش در کشورمان نیازمند سازمان‌های ورزشی اثربخش و مدیران ورزشی لایق، کارآمد و شایسته است. تحقق اثربخشی سازمان‌های ورزشی درگرو مدیرانی است که از ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی مدیریت بهره‌مند باشند (۷). در سازمان یکی از ارکان حیاتی، رهبری می‌باشد. بدون وجود رهبری، ممکن است حلقه اتصال موجود در میان اهداف فردی و سازمانی، ضعیف شود. این موضوع می‌تواند به موقعیت نامطلوبی منجر شود که در آن کل سازمان، کارایی و کفایت خود را از دست داده و از دست‌یابی به اهداف خویش بازماند (۳). نیروی انسانی هر سازمان نیز؛ به عنوان مهم‌ترین منبع راهبردی، در رسیدن به هدف‌های سازمانی نقش مهمی را ایفا نموده و نیروی محرکه سازمان محسوب می‌شود؛ بنابراین، تصورات و نگرش‌های آنان به شغلشان در حیات، کارایی و اثربخشی سازمان اثرگذار می‌باشد. (۶). امروزه در کشور ما، وزارت ورزش و امور جوانان به عنوان متولی اصلی ورزش کشور محسوب می‌شود و ادارات کل ورزش و جوانان استان‌ها نیز؛ زیر نظر این وزارت خانه در سطح استان‌ها مشغول فعالیت هستند. وزارت ورزش و جوانان، عالی‌ترین مرجع رسیدگی به مسائل مربوط به ورزش و جوانان در ایران است که اهداف مهمی را در این رابطه در پیش دارد؛ بنابراین، ادارات ورزش و جوانان در سطح استان‌ها نیز، از جمله سازمان‌هایی هستند که نقش بسیار ارزنده‌ای در امر ورزش کشور را دارا می‌باشند و بهبود عمل این ادارات باعث پیشرفت هر چه بیشتر ورزش کشور می‌شود (۴).

برخی از پژوهشگران معتقدند که سبک‌های قدیمی رهبری برای عصر حاضر مفید نیست. گونه‌ای از رهبری نیاز است که به کمک آن بین اهداف سازمان و نیازهای کارکنان تعادل ایجاد شود (۱۳). نظریه رهبری اصیل، جدیدترین و کامل‌ترین رویکرد رهبری است که در سال‌های اخیر مطرح شده است. نظریه رهبری اصیل، برای نخستین بار در سال ۲۰۰۴ میلادی از سوی موسسه رهبری گالوپ از دانشگاه نبراسکا- لینکولن مطرح شد. تمایز اصلی این نظریه با نظریه‌های اخیر در زمینه رهبری

این است که تئوری رهبری اصیل کلی‌تر است و بر سازه‌های ریشه‌ای تمرکز دارد (۲). رهبران اصیل کسانی هستند که به خود شناسایی رسیده و از چگونگی رفتار و عقاید خود آگاهی دارند. آنها از بینش ارزشی- اخلاقی برخوردارند و از دانش و توانمندی‌های دیگران که در آن فعالیت می‌کنند، شناخت دارند. رهبران اصیل مطمئن، امیدوار، خوشبین و منعطف هستند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (۱۰). اعتماد و به طور خاص اعتماد به رهبری، مولفه‌ای ضروری و ماندگار در موفقیت سازمان است و رهبری اصیل، به عنوان کسی که قابل اعتماد و راستین است، تعریف می‌شود (۱۱). بر اساس نظریه موسسه رهبری گالوپ، مولفه‌های رهبری اصیل، شامل: خودآگاهی^۱، جنبه اخلاقی درونی شده^۲، پردازش متوازن^۳ و شفافیت رابطه‌ای^۴ می‌باشد.

خودآگاهی: به عنوان آگاهی و اعتماد به شخصیت، ارزش‌ها، انگیزه‌ها، احساسات و ادراکات شخصی آنها تعریف می‌شود.

جنبه اخلاقی درونی شده: بیان‌کننده یک فرایند کنترلی است که به موجب آن، رهبران ارزش‌هایشان را با اهداف و فعالیت‌هایشان تطبیق می‌دهند.

پردازش متوازن: میزانی است که در آن رهبر، اطلاعاتش را قبل از تصمیم‌گیری تحلیل می‌کند و خواستار دیدگاه‌هایی از سوی پیروان است که موضع‌گیری آنها را مورد چالش قرار می‌دهد.

شفافیت رابطه‌ای: میزانی است که رهبر اطلاعات خود را به دیگران نشان می‌دهد، اطلاعات را با دیگران تسهیم می‌کند و افکار و احساسات خود را ابراز می‌کند (۱۲).

رهبری اصیل، با ایجاد اعتماد در کارکنان، می‌تواند به نتایج مطلوبی از جمله دلبستگی شغلی کارکنان دست پیدا کند (۱۶). وضعیت اعتماد میان فردی در سازمان، به خصوص اعتمادی که پیروان به رهبر دارند، عامل مهمی در دلبستگی شغلی کارکنان می‌باشد. یکی از عوامل مهم ایجاد اعتماد، وجود رهبران اصیل در سازمان است. در چارچوب رهبری، اعتماد یک متغیر میانجی کلیدی است که رهبر اصیل را به نگرش‌ها و رفتارهای پیروان ارتباط می‌دهد و به دلبستگی شغلی افراد می‌انجامد (۱۵).

1. Self-awareness
2. Internalized moral perspective
3. Balanced processing
4. Relational transparency

رهبری اصیل و دلبستگی شغلی بود (۱۶). تور و افوری^۴، (۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان پاسخ به این سوال که چه عواملی در رهبری باعث ارتقا دلبستگی شغلی کارکنان می شود، تاثیر سبک های مختلف رهبری را مورد بررسی قرار داد که در نتیجه رهبری اصیل، به عنوان مهمترین و بهترین سبک رهبری جهت ارتقای دلبستگی شغلی کارکنان پیشنهاد و توصیه شد (۱۸). در داخل کشور نیز، میر محمدی و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیقی با عنوان رهبری اصیل و دلبستگی شغلی: اعتماد به مثابه متغیر میانجی، از دیدگاه کارشناسان و اعضای هیئت علمی دانشگاه ها پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که اعتماد میان فردی به عنوان متغیر میانجی اثر کامل در رابطه بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی دارد؛ به عبارت دیگر، رهبری اصیل به وسیله اعتماد بین فردی، میزان دلبستگی شغلی کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد (۵).

با عنایت به مطالب گفته شده و با توجه به اینکه تاکنون تحقیق زیادی در زمینه سبک رهبری اصیل و ارتباط آن با دلبستگی شغلی در داخل کشورمان و در سطح سازمان های ورزشی انجام نگرفته است، بنابراین هدف از انجام این تحقیق، بیان رابطه بین سبک رهبری اصیل با دلبستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور می باشد.

روش تحقیق

هدف از انجام این تحقیق، بررسی رابطه بین سبک رهبری اصیل و دلبستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور، می باشد. روش تحقیق، توصیفی می باشد که به صورت همبستگی و مقایسه ای انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور، به تعداد ۳۰۰ نفر می باشد و نمونه آماری بر اساس جدول مورگان، تعداد ۱۸۵ نفر، به صورت طبقه ای- تصادفی تعیین می شوند. ابزار مورد استفاده تحقیق، دو پرسش نامه استاندارد می باشد. پرسش نامه استاندارد رهبری اصیل اولیو و دیگران^۵ (۲۰۰۷)، دارای ۱۶ گویه است که چهار مولفه خودآگاهی، جنبه اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن و شفافیت رابطه ای را می سنجد (۸).

دلبستگی شغلی، به عنوان مشارکت و درگیری فرد در کار خود تعریف شده است. افرادی که در کار خود بسیار درگیر هستند، با کار خود شناخته و برانگیخته می شوند. آنها دوست دارند سخت تر و سود بخش تر از دیگران کار کنند و احتمال دستیابی آنها به نتایجی که مشتریان و سازمان خواهان آن هستند، بیشتر است (۱۶). دلبستگی شغلی زمانی کامل تر می شود که کارکنان احساس مثبتی نسبت به کار خود نشان می دهند، کارشان را معنادار می یابند، حجم آن را قابل اداره و کنترل می دانند و در مورد آینده کاری خود امیدوارند (۱۴). پیامد های مثبت دلبستگی شغلی کارکنان، ضرورت پرداختن به مساله را کامل تر می کند. کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند، در کارشان توانمندی بیشتری دارند، با فعالیت های کاری خود ارتباط بهتری برقرار می کنند و به تقاضاهای شغلی خود پاسخ بهتری می دهند. آنها امیدواری بیشتری به کار خود دارند و به خستگی روحی و فیزیکی کمتری دچار می شوند (۹).

از سال ۲۰۰۴ که اصطلاح رهبری اصیل برای اولین بار مطرح شد، پژوهش هایی در مورد پیامد ها و تاثیر آن بر سازمان و بر دیگر عوامل سازمانی صورت گرفته است. این پژوهش ها بیشتر در خارج از کشور انجام شده اند و پژوهش های داخل کشور در این زمینه کمتر به چشم می خوردند. حاسان و احمد (۲۰۱۱)، پژوهشی را در سبک بانک داری مالزی انجام دادند که تاثیر رهبری اصیل بر دلبستگی شغلی و اعتماد میان فردی را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش نشان دهنده این است که رهبری اصیل، منجر به افزایش اعتماد شده و به دلبستگی شغلی کارکنان کمک می کند (۱۱). تاپارا^۲ (۲۰۱۱)، در پایان نامه کارشناسی ارشد خود در کشور نیوزلند تاثیر رهبری اصیل را بر رضایت و عملکرد شغلی را سنجیده است. نتایج تحقیق نشان دهنده ارتباط بسیار قوی بین رهبری اصیل و عملکرد شغلی کارکنان بوده است. همچنین، رهبری اصیل پیش بینی کننده قوی برای ایجاد رضایت شغلی و عملکرد شغلی کارکنان بوده است (۱۷). روکر و همکاران^۳ (۲۰۱۱)، ارتباط بین رهبری اصیل، خوشبینی و خودکامیابی و تاثیر این متغیرها بر دلبستگی شغلی را مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق نشان دهنده ارتباط مثبت و معنادار بین

1. Hasan and Ahmad
2. Tapara
3. Rucker

4. Toor and Ofori
5. Avolio, Gardner and Walumbwa

همبستگی بین رهبری اصیل با دلبستگی شغلی کارکنان در سطح ۰/۰۰۱ برابر با ۰/۵۸۱ می‌باشد؛ بنابراین بین رهبری اصیل با دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. همچنین بین مولفه های رهبری اصیل با دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معنادار مشاهده گردید.

جدول ۲. ضریب همبستگی و میزان معناداری سبک رهبری اصیل و مولفه های آن با دلبستگی شغلی کارکنان

شاخص ها	ضریب همبستگی	معناداری
رهبری اصیل	۰/۵۸۱	۰/۰۰۱
خودآگاهی	۰/۳۶۳	۰/۰۰۱
جنبه اخلاقی	۰/۴۷۷	۰/۰۰۱
درونی شده		
پردازش متوازن	۰/۴۹۰	۰/۰۰۱
شفافیت رابطه ای	۰/۴۴۷	۰/۰۰۱

با توجه به جدول ۳، ضریب همبستگی بین ابعاد رهبری اصیل با دلبستگی شغلی، معادل ضریب تعیین ۰/۳۴۴ است که نشان می دهد؛ ابعاد رهبری اصیل به طور کلی توانسته اند، ۰/۳۴۴ از تغییرات دلبستگی شغلی کارکنان را تبیین کنند.

جدول ۳. خلاصه الگوی رگرسیون برای مولفه های سبک رهبری اصیل

مدل	R	R2	Std. error
رهبری اصیل - دلبستگی شغلی	۰/۵۹۹	۰/۳۴۴	۰/۵۴۶

اطلاعات جدول ۴، نشان می دهد که مولفه های پردازش متوازن، جنبه اخلاقی درونی شده و شفافیت رابطه ای، توان پیش بینی معناداری دلبستگی شغلی کارکنان را دارد.

جدول ۴. نتایج تحلیل واریانس چندگانه برای پیش بینی

دلبستگی شغلی از طریق متغیرهای رهبری اصیل

الگوی گام	ضرایب	ضرایب	مقدار t	سطح معناداری
به گام	غیراستاندارد	استاندارد		
	بتا	بتا		
مقدار ثابت	۱/۰۳۷	-	۴/۴۶	۰/۰۰۱
خودآگاهی	-۰/۰۰۳	-۰/۰۰۳	-۰/۰۳	۰/۹۷۱
پردازش متوازن	۰/۲۱۵	۰/۲۶۶	۳/۷۳	۰/۰۰۱
جنبه اخلاقی درونی شده	۰/۲۴۹	۰/۲۵۷	۳/۶۷	۰/۰۰۱
شفافیت رابطه ای	۰/۲۰۸	۰/۲۳۶	۳/۴۹	۰/۰۰۱

پرسش نامه استاندارد دلبستگی شغلی لوداهل و کچنر^۱ (۲۰۰۱) نیز، شامل ۸ گویه است (۵). روایی محتوایی پرسش نامه ها توسط جمعی از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه تایید شد و پایایی پرسش نامه ها به ترتیب ۰/۸۳۴ و ۰/۷۷۹ گزارش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. ابتدا با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، توزیع طبیعی داده ها مورد بررسی قرار گرفت که پس از آگاهی از نرمال بودن داده ها از آمار پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون استفاده شد. نرم افزار آماری مورد استفاده نیز، SPSS نسخه ۲۰ بود.

یافته های تحقیق

پس از بررسی نمونه تحقیق، مشخص گردید که ۶۸٪ کارکنان مرد و ۳۲٪ آنها زن بودند. بیشتر کارکنان این ادارات (۴۷/۰۲ درصد) در رده سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و کمترین آنها (۷/۵۶ درصد) در رده سنی ۵۱ سال به بالا قرار داشتند. ۱۱ نفر از کارکنان دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۲۸ نفر فوق دیپلم، ۱۱۴ نفر لیسانس و ۳۲ نفر فوق لیسانس بودند که بالاترین مدرک تحصیلی لیسانس (۶۲/۶۲ درصد) و کمترین مدرک تحصیلی دیپلم (۵/۹۴ درصد) می‌باشند. از لحاظ استخدامی نیز ۵۸/۹۱ درصد کارکنان به صورت رسمی، ۲۹/۱۸ درصد قراردادی و ۱۱/۹۱ درصد به صورت پیمانی مشغول خدمت بودند.

جدول ۱. شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش با محاسبه

میانگین، انحراف معیار و واریانس

شاخص ها	میانگین	انحراف معیار	واریانس
خودآگاهی	۳/۶۴	۰/۶۷۹	۰/۴۶۲
جنبه اخلاقی درونی شده	۳/۲۹	۰/۶۹۷	۰/۴۸۶
پردازش متوازن	۳/۲۵	۰/۸۳۴	۰/۶۹۶
شفافیت رابطه ای	۳/۵۱	۰/۷۶۳	۰/۵۸۵
رهبری اصیل	۳/۴۲	۰/۵۷۲	۰/۳۲۷
دلبستگی شغلی	۳/۲۸	۰/۶۷۵	۰/۴۵۶

بر اساس یافته های جدول ۲، در مجموع ضریب

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان می دهد که بین سبک رهبری اصیل و دلبستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور ضریب همبستگی $0/581$ بدست آمده است که نشان دهنده ارتباط مثبت و معنادار بین این دو متغیر است؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که وجود سبک رهبری اصیل در این سازمان های ورزشی؛ می تواند زمینه افزایش دلبستگی شغلی کارکنان را فراهم کند. داشتن کارکنان دلبسته به شغل، نیازمند جوی مبتنی بر اعتماد و حمایت اجتماعی رهبران و مدیران سازمان ها توسط پیاده سازی سبک های رهبری مناسب است. پیاده سازی رهبری اصیل در سازمان ها می تواند منجر به ایجاد جوی از اعتماد در سازمان، همراه با افزایش و بهبود نگرش های کاری افراد می شود و از این طریق دلبستگی شغلی آنها را افزایش دهد. رهبران اصیل کسانی هستند که به خود شناسایی رسیده و از چگونگی رفتار و عقاید خود و دیگران آگاهی دارند. آنها از بینشی وسیع برخوردارند و از دانش و توانمندی های دیگران که در آن فعالیت می کنند، شناخت دارند. رهبران اصیل بین سخنان و رفتارشان هماهنگی وجود دارد و کارکنان باور دارند که آنها به سخنانشان عمل می کنند و در واقع پیام های رهبر می تواند به عنوان راهنما و الگوی مناسبی برای آنها باشد. وجود این ویژگی ها از جانب رهبر در سازمان، می تواند منجر به افزایش اعتماد کارکنان در سازمان شود و زمینه را برای افزایش دلبستگی شغلی آنها فراهم کند. روکر و همکاران (۲۰۱۱) نیز معتقد است که رهبری اصیل، با ایجاد اعتماد در کارکنان، می تواند به نتایج مطلوبی از جمله دلبستگی شغلی کارکنان دست پیدا کند. وضعیت اعتماد میان فردی در سازمان، به خصوص اعتمادی که پیروان به رهبر دارند، عامل مهمی در دلبستگی شغلی کارکنان می باشد (۱۶). یکی از عوامل مهم ایجاد اعتماد، وجود رهبران اصیل در سازمان است. نتایج تحقیق حاسان و احمد (۲۰۱۱) و روکر و همکاران (۲۰۱۱)، نیز وجود رابطه مثبت و معنادار بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی کارکنان را نشان می دهد که با نتیجه تحقیق حاضر همخوانی دارد (۱۶، ۱۱).

دیگر نتایج تحقیق نشان می دهد که بین چهار مولفه رهبری اصیل شامل: خود آگاهی، جنبه اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن و شفافیت رابطه ای با دلبستگی شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. در تحلیل این بخش از یافته های تحقیق می توان عنوان کرد که

رهبران اصیل، ضعف ها و قوت های خود و دیگران را می شناسند و می دانند که رفتارشان چگونه دیگران را تحت تاثیر قرار می دهد؛ بنابراین سعی می کنند که رفتار های مناسبی را متناسب با شخصیت کارکنان شان به کار بگیرند. آنها ارزش هایشان را با اهدافشان تطبیق می دهند و در مقابل فشار های خارجی که بر خلاف استاندارد های اخلاقی شان است از طریق فرایند کنترل درونی مقاومت می کنند. آنها همچنین اطلاعات شان را با کارکنان تسهیم می کنند و افکار و احساسات خود را ابراز می کنند و با برقراری ارتباطات مناسب با کارکنان، خواستار دیدگاه هایی از سوی آنان می شوند که موضع گیری های او را مورد چالش قرار دهند. وجود این رفتار ها باعث می شود که کارکنان به رهبرشان علاقمند شوند و او را به عنوان یک الگو و مرجع بپذیرند و با اعتمادی که به او و سازمان پیدا می کنند، دلبستگی و نگرش به شغلشان افزایش پیدا کند. نتایج تحقیق میر محمدی و همکاران (۱۳۹۱) که دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه ها را مورد بررسی قرار داده بودند، نشان می دهد که بین چهار مولفه رهبری اصیل با اعتماد و نگرش شغلی همبستگی معناداری وجود داشته است که نتایج تحقیق حاضر را تایید می کند (۵). همچنین، نتایج دیگر تحقیق نشان می دهد که از بین مولفه های رهبری اصیل، سه مولفه خود آگاهی، جنبه اخلاقی درونی شده و پردازش متوازن، توانسته اند دلبستگی شغلی کارکنان را پیش بینی کنند. به طور کلی هم رهبری اصیل توانسته است با میزان ضریب تعیین $0/344$ دلبستگی شغلی کارکنان را پیش بینی کند؛ بنابراین می توان نتیجه گرفت که سبک رهبری اصیل از متغیر های اساسی به حساب می آید که می تواند مقدار زیادی از تغییرات دلبستگی شغلی کارکنان را تبیین کند. به طور کلی می توان نتیجه گرفت که کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند؛ در کار خود بسیار درگیر هستند و با کار خود شناخته و برانگیخته می شوند. آنها تمایل دارند که سخت تر و سود بخش تر از دیگران کار کنند و احتمال دستیابی آنها به نتایجی که مورد نظر مشتریان و سازمان می باشد، بیشتر است. دلبستگی شغلی همچنین، منجر به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان می شود و باعث کاهش جایجایی کارکنان می شود. در این تحقیق، ارتباط رهبری اصیل با دلبستگی شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت که بر اساس نتایج تحقیق، سبک رهبری اصیل سهم قابل توجهی در ایجاد دلبستگی شغلی

نگرش ها و دیدگاه های کارکنان نسبت به شغل و افزایش دلبستگی آنها به سازمان و متناسب با آن افزایش عملکرد سازمان؛ زمینه را برای به کار گیری سبک رهبری اصیل در سازمان های شان فراهم کنند.

کارکنان داشته است. با توجه به مزایای پیاده سازی تئوری رهبری اصیل، مدیران این سازمان ها باید برای بهره مندی از مزایای این تئوری، برنامه ریزی های بلند مدتی را توسط مدیریت منابع انسانی خود انجام دهند؛ بنابراین، به مدیران این سازمان ها پیشنهاد می شود که جهت بهبود

منابع

۱. باقری، مسلم. جاجرمی زاده، محسن. کیانی، مهرداد. «طراحی و تبیین الگوی تصمیم گیری مدیران جهادی»، چشم انداز مدیریت دولتی؛ ۱۳۹۳. ۱۹(۴): ۸۶-۱۰۱.
۲. دانایی فر، حسن. مومنی، نونا. «تئوری رهبری اثربخش از دیدگاه امام علی، استراتژی تئوری داده بنیاد متنی». مطالعات انقلاب اسلامی؛ ۱۳۸۷. ۱۴(۴): ۷۵-۱۱۰.
۳. عیدی پور، کامران. زردشتیان، شیرین. جمشیدی، عزت. امیری، جهان. «پیش بینی رضایت شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان های غرب کشور بر اساس سبک رهبری خدمتگزار». پژوهش های کاربردی در مدیریت ورزشی؛ ۱۳۹۲. ۵(۲): ۱۱۳-۱۲۰.
۴. مهدوی، فتاح. مهدیپور، عبدالرحمن. غلامی ترکسلویه، سجاد. «رابطه جوسازمانی و سلامت روان کارشناسان وزارت ورزش و جوانان». مطالعات مدیریت ورزشی؛ ۱۳۹۴. ۳۱(۷): ۲۱۳-۲۲۸.
- میر محمدی، سید محمد. رحیمیان، محمد. جلالی خان آبادی، طاهره. «رهبری اصیل و دلبستگی شغل، اعتماد به مثابه متغیر میانجی». چشم انداز مدیریت دولتی؛ ۱۳۹۱. ۱۳(۷): ۱۵-۳۴.
- ناظم، فتاح. حدادپور، سمانه. «ارائه الگوی ساختاری عدالت سازمانی براساس سبک های رهبری تحول گرا و عمل گرا در دانشگاه آزاد اسلامی». رهیافتی نو در مدیریت آموزشی؛ ۱۳۹۲. ۴(۱): ۵۱-۶۵.
۷. هرناندز، روبن. مدیریت سازمان های ورزشی، ترجمه الهی و خسروی زاده. بامداد کتاب، چاپ اول، تهران. ۱۳۸۸: ۳۱
8. Avolio BJ. Gardner WL. Authentic leadership development getting to the root of positive forms of leadership. The leadership Quarterly. 2005; 16(3): 315-338
9. Bakker AA. Albrecht SL. Leiter MP. Key question regarding work engagement. European journal of work and organizational psychology. 2011; 20(1): 4-28.
10. Gardner WL. Cogliser CC. Davis KM. Dickens MP. Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. The Leadership Quarterly. 2011; 22(6): 1120-1145.
11. Hassan A. Ahmed F. Authentic leadership, trust and work engagement. International journal of human and social science. 2011; 6 (3): 164-170.
12. Ilies R. Morgeson FP. Nahrgang JD. Authentic leadership and eudemonic well-being understanding leader-follower outcome. The leadership quarterly. 2005; 16(3): 373-394.
13. Laub J. From paternalism to the servant organization: Expanding the organizational leadership assessment (OLA) model; Servant Leadership Roundtable, Indian Wesleyan University, 2003.
14. Ram P. Prabhakar GV. The role of employee engagement in work-related outcomes. Interdisciplinary journal of research in business. 2011; 1(3): 47-61.
15. Rego A. Sousa F. Marques C. Cunha MPE. Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. Journal of Business Research. 2012; 65(3), 429-437.
16. 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.
17. Tapara PL. Authentic leadership: organizational outcomes and leader and followers development. (Master dissertation). Massey University, Albany New Zealand. 2011: 1.

18. Toor SUR. Ofori G. Authenticity and its influence on psychological well-being and contingent self-esteem of leaders in Singapore construction sector. *Construction Management & Economics*. 2009; 27(3): 299–313.