

نقش سبک رهبری اصیل مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان

دکتر محمد حسن شکی، دانشگاه آزاد اسلامی قایمشهر، گروه مدیریت، قایمشهر، ایران

Mh_shakki@yahoo.com

چکیده

هدف از این پژوهش نقش رهبری اصیل مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ساری است. این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از لحاظ روش توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان مقطع ابتدای هستند. تعداد اعضای جامعه آماری 550 نفر است. حجم نمونه براساس فرمول کوکران معادل 225 نفر به دست آمده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در روش کتابخانه‌ای شامل فیش برداری، بانک‌های اطلاعاتی و... است. در روش میدانی از دو پرسشنامه استاندارد یکی پرسشنامه سبک رهبری و پرسشنامه استاندارد بهزیستی شغلی استفاده شد. هر دو پرسشنامه از روایی و پایایی بالایی برخوردار و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب 0/85 و 0/87 بدست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها و همچنین آزمون رگرسیون خطی جهت تحلیل داده‌ها) در نرم افزار SPSS.23 استفاده شد. نتایج حاصل از این بررسی نشان داد که سکوت سازمانی بر گرایش به نوآوری معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ساری تاثیرگذار است. در بین مولفه‌های رهبری اصیل، مولفه اخلاق مداری مدیران، پردازش متوازن مدیران، خودآگاهی مدیران و شفافیت رابطه‌ای مدیران به ترتیب بیشترین تاثیرگذاری را بر بهزیستی شغلی داشته‌اند.

واژگان کلیدی: رهبری اصیل، خودآگاهی، پردازش متوازن، اخلاق مداری، شفافیت رابطه‌ای، بهزیستی شغلی

مقدمه

ماهیت و ساختار بهزیستی موضوعی است که از گذشته مورد توجه فیلسوفان و دانشمندان رشته‌های مختلف علمی قرار داشته است و به تازگی در کانون توجه روان‌شناسی مثبت‌گرا که مطالعه علمی عملکردهای بهینه انسان است قرار گرفته است (کلنک، 2007). شواهد پژوهشی حاکی از آن است افرادی که از زندگی شان رضایت دارند و هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند دارای سطح بالایی از بهزیستی می‌باشند. بهزیستی روانشناختی نه تنها احساس خوب، بلکه همچنین احتمال ابتلا به بیماری‌های عروق کرونری قلب نیز در آنان کاهش می‌دهد (بوهم و کابزانسکی¹، 2012). امروزه شیوه رهبری مدارس توسط مدیران بسیار مورد توجه قرار گرفته و از نقش اساسی آن در مدیریت صحیح مدارس نمی‌توان غافل شد. مدیریت کارآمد مدارس می‌تواند شرایط شغلی مناسبی را برای معلمان رقم زده و بالعکس مدیریت ناکارآمد مدارس می‌تواند سبب ایجاد شرایط شغلی بد برای معلمان شود. شیوه رهبری اصیل مدیران به عنوان یک الگوی رفتاری از ظرفیت‌های

¹ Boehm & Kubzansky

روانشناختی مثبت و جو اخلاقی مثبت سازمانی منتج می‌گردد و موجبات پرورش خودآگاهی، جنبه های اخلاقی درونی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت روابط را در کار با پیروان فراهم می‌سازد (والومبا و همکاران، 2008).

رهبران اصیل دارای مهارت و انگیزه برای کار با متخصصان منابع انسانی، دیگر مدیران خط و زیردستان برای پیاده سازی شیوه های منابع انسانی هستند، نه تنها به این دلیل که مهارت های بین فردی دارند، بلکه به خاطر حفظ یکپارچگی بین شیوه های مورد نظر، حمایت و اجرا و اطمینان حاصل شود که کارکنان یکپارچگی را در اجرای عملیات منابع انسانی درک می کنند (لئوری و همکاران¹، 2012).

پیشینه پژوهش بیانگر آن است که جهانبازی و لطفی زاده (1398)، در پژوهشی به بررسی رابطه بین رفتار حرفه ای و بهزیستی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی شهرکرد پرداختند. نتایج نشان داد که با یک واحد افزایش در رفتار حرفه ای پرستاران، 0/661 واحد به بهزیستی شغلی افزوده می شود، همچنین بین "رفتار حرفه ای" با "بهزیستی شغلی" همبستگی وجود داشت. زارع و همکاران (1397)، پژوهشی با عنوان رهبری اصیل و تمایل به ترك شغل: تبیین نقش واسطه ای قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی را انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که رهبری اصیل تاثیر منفی و معناداری بر بروز قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی دارد. بر مبنای نتایج پژوهش نقش میانجی گر قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه بین رهبری اصیل و تمایل به ترك شغل تائید شد. همچنین قلدری سازمانی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترك شغل تاثیر مثبت و معناداری دارند.

کعب امیر و نعامی (1395)، در پژوهشی به اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجیگری سایش اجتماعی و تعدیل کنندگی کنترل شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز پرداختند. نتایج نشان دادند که عدالت سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجیگری سایش اجتماعی اثر غیرمستقیم دارد و کنترل شغلی توانست رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده و سایش اجتماعی را تعدیل کند.

گیل و همکاران (2017)، در پژوهش خود به بررسی تاثیر رهبری اصیل بر مدیریت منابع انسانی پرداختند. آنها بیان داشتند نظریه رهبری اصیل از دیدگاه های متناسب تر و سنتی تر در مدیریت منابع انسانی استراتژیک بیرون می آید تا راه پویایی را در نظر بگیرد که افراد درون سازمانی ایجاد و اصالت را در تعامل با دیگران احساس و درک کنند. ویس² و همکاران (2017) در پژوهش خود به بررسی رابطه رهبری اصیل و رفاه ذهنی رهبران پرداختند. نتایج نشان داد که رهبران اصیل تعامل بیشتری با افراد تحت امر خود دارند و رهبران غیر اصیل تعامل خوبی با زیردستان خود ندارند و رفاه ذهنی کمتری دارند. پالانت (2002)،

¹ Leroy, H., Palanski, M. E., & Simons, T

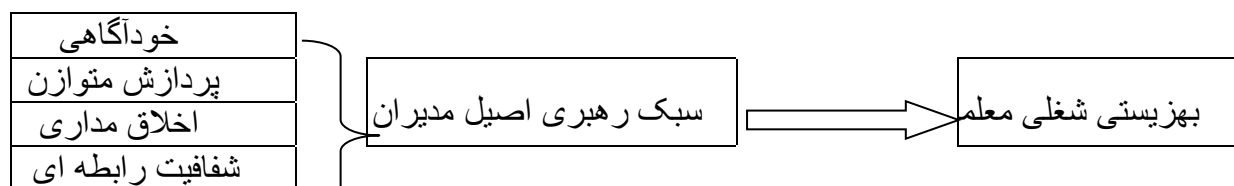
² Weiss

در پژوهش خود به بررسی رهبري اصیل، رضایت شغلي کارکنان و درگيري در کار پرداختند. نتایج تحقيق نشان دهنده ی رابطه مثبت بين رهبري معتبر، رضایت شغلي کارکنان و تعامل کار است. به علاوه رابطه بين رهبري متعبر و رضایت شغلي به طور کامل توسط پشتیباني سرپرست واسطه گري شده است. همچنین پشتیباني از میانجیگري بخشي از حمایت سرپرست در درك رابطه بين رهبري معتبر و تعامل کار کارکنان نیز تأیید مي شود..

با توجه به مطالب بیان شده و نقش مهم معلمان در مدارس، در این پژوهش به نقشسبک رهبری اصیل مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان پرداخته شد. از اینرو سوال اصلی که در این پژوهش مطرح می باشد این است که آیا سبک رهبری اصیل مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است؟

مدل مفهومی تحقیق

با توجه به پیشینه پژوهش مدل مفهومی به صورت ذیل نشان داده می شود:



شکل 1: مدل مفهومی : منبع آوولیو، گاردنر و والیوم (2005)

اهداف تحقیق

هدف اصلی:

شناسایی نقش سبک رهبری اصیل مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان

اهداف فرعی:

- 1- شناسایی نقش خودآگاهی مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان
- 2- شناسایی نقش پردازش متوازن مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان
- 3- شناسایی نقش اخلاق مداری مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان
- 4- شناسایی نقش شفافیت رابطه ای مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان

فرضیه اصلی:

سبک رهبری اصیل مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است.

فرضیه های فرعی:

- 1- خودآگاهی مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است.
- 2- پردازش متوازن مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است.
- 3- اخلاق مداری مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است.
- 4- شفافیت رابطه ای مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است.

مفاهیم

رهبری اصیل: مفهوم اصلی و ذاتی رهبری اصیل، زمینه اخلاقی عملکرد و بعد اخلاقی در محیط کار است (استوتن¹، 2014).

خودآگاهی: خودآگاهی بیانگر فهم عمیق نسبت به مهارتها، ارزشها و رفتارهای خود است. در واقع خودآگاهی اشاره به میزان و حدودی دارد که رهبر از دانش دقیق و مناسبی برخوردار است و نشان می‌دهد که از تأثیر خود بر دیگران نیز آگاه است. (قنبری و همکاران، 1395).

پردازش متوازن: پردازش متوازن بیانگر توجه به دیدگاه‌های مختلف در هنگام تصمیم‌گیری است. (قنبری و همکاران، 1395).

اخلاق مداری: جنبه‌های درونی اخلاق به معنای نشان دادن صداقت و به کارگیری ارزش‌های شخص در کنار استانداردهای اخلاقی بیرونی است به گونه‌ای که به عنوان راهنمای عمل فرد درآیند. (قنبری و همکاران، 1395).

شفافیت رابطه‌ای: شفافیت ارتباطی بیانگر گشودگی و صداقت در ارتباطات است. شفافیت ارتباطی اشاره به رفتارهایی از رهبری دارد که آشکارا و با گشودگی به تسهیم اطلاعات پرداخته و احساسات و افکار خود را به روشنی مشخص می‌کند و از این طریق روابط مثبتی ایجاد می‌کند. (قنبری و همکاران، 1395).

بهزیستی شغلی: بهزیستی شغلی، جدیدترین سازه موجود در عرصه روانشناسی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا است و تاکنون به صورت نبود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغل، وجود احساسات و تجارب عاطفی و هیجانی خوشایند و نیز شادکامی در محل کار تعریف شده است (گاردنر، 2011).

روش تحقیق:

این پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردی و از نظر روش، توصیفی-تحلیلی (غیرآزمایشی) از گروه پیمایشی است و از حیث جمع‌آوری اطلاعات، میدانی فرضیه‌آزمایی² است. قلمرو مکانی این آموزش پرورش شهرستان ساری است و قلمرو زمانی مربوط به سال 1399 است. جامعه مورد بررسی از نوع محدود می‌باشد. که جامعه آماری معلمان مقطع ابتدائی است. روش نمونه‌گیری بصورت نمونه‌گیری تصادفی با بهره‌گیری از فرمول کوکران که حجم نمونه برابر با 225 نفر است. روش گردآوری اطلاعات میدانی می‌باشد، از منابع زیر، اقدام به جمع‌آوری اطلاعات مورد نظر گردیده است: الف) کتابخانه‌ای ب) پرسشنامه: به منظور جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه شامل پرسشنامه استاندارد رهبری اصیل و پرسشنامه بهزیستی شغلی استفاده شده است

تجزیه و تحلیل استنباطی

همانطور که مشاهده می‌شود مقدار معنی‌داری در مؤلفه‌های تحقیق بیشتر از 5 درصد است، در نتیجه فرضیه H_0 پذیرفته می‌شود. بنابراین فرض نرمال بودن توزیع پذیرفته می‌شود.

جدول 1: نتایج آزمون کولموگروف – اسمیرنوف

پردازش	چشم انداز	شفافیت	خودآگاهی	بهزیستی شغلی	رهبری اصیل مدیران
--------	-----------	--------	----------	--------------	-------------------

¹ Stoten

² Hypothesis testing

تعداد داده		225	225	225	225	225	225
پارامترهای نرمال	میانگین	3.538	3.64 3	3.57 7	3.53 8	3.673	3.72 1
	انحراف معیار	0.791	0.78 4	0.94 6	0.97 7	0.813	0.81 6
آماره Z کولموگروف - اسمیرنوف		0.726	0.99 6	1.06 4	0.95 6	1.007	1.12 0
مقدار معنی‌داری		0.668	0.27 5	0.25 8	0.28 9	0.269	0.26 0

فرضیه اصلی تحقیق

H_0 : رهبری اصیل مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار نیست.

H_1 : رهبری اصیل مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است.

برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون خطی استفاده می‌کنیم. نتایج جدول 2-4 میزان تاثیر "رهبری اصیل مدیران" بر "بهزیستی شغلی" را نشان می‌دهد.

جدول 2: ضرایب رگرسیونی تاثیر متغیر "رهبری اصیل مدیران" بر "بهزیستی شغلی"

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	آماره t	معنی‌داری
	ضریب	انحراف استاندارد	بتا		
مقدار ثابت	1.344	0.190		7.066	0.000
رهبری اصیل مدیران	0.602	0.51	0.596	11.794	0.000

با توجه به جدول 2، ضریب تاثیر متغیر "رهبری اصیل مدیران" بر "بهزیستی شغلی" برابر با 0.602 می‌باشد. همچنین سطح معناداری کوچکتر از 0.05 می‌باشد و این تاثیر از لحاظ آمار معنادار است. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق پذیرفته می‌شود.

فرضیه فرعی اول تحقیق

H_0 : خودآگاهی مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار نیست.

H_1 : خودآگاهی مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است.

برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون خطی استفاده می‌کنیم. نتایج جدول 3 میزان تاثیر "خودآگاهی مدیران" بر "بهزیستی شغلی" را نشان می‌دهد.

جدول 3: ضرایب رگرسیونی تاثیر متغیر "خودآگاهی مدیران" بر "بهزیستی شغلی"

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	آماره t	معنی‌داری
	ضریب	انحراف استاندارد	بتا		
مقدار ثابت	1.869	0.162		11.547	0.000
خودآگاهی مدیران	0.467	0.044	0.558	10.664	0.000

با توجه به جدول 3، ضریب تاثیر متغیر "خودآگاهی مدیران" بر "بهزیستی شغلی" برابر با 0.467 می‌باشد. همچنین سطح معناداری کوچکتر از 0.05 می‌باشد و این تاثیر از لحاظ آمار معنادار است. بنابراین فرضیه فرعی اول تحقیق پذیرفته می‌شود.

فرضیه فرعی دوم تحقیق

H_0 : پردازش متوازن مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار نیست.

H_1 : پردازش متوازن مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است.

برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون خطی استفاده می‌کنیم. نتایج جدول 4 میزان تاثیر "پردازش متوازن مدیران" بر "بهزیستی شغلی" را نشان می‌دهد.

جدول 4: ضرایب رگرسیونی تاثیر متغیر "پردازش متوازن مدیران" بر "بهزیستی شغلی"

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	آماره t	معنی‌داری
	ضریب	انحراف استاندارد	بتا		
مقدار ثابت	1.739	0.202		8.621	0.000
پردازش متوازن مدیران	0.483	0.053	0.498	9.127	0.000

با توجه به جدول 4، ضریب تاثیر متغیر "پردازش متوازن مدیران" بر "بهزیستی شغلی" برابر با 0.483 می‌باشد. همچنین سطح معناداری کوچکتر از 0.05 می‌باشد و این تاثیر از لحاظ آمار معنادار است. بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق پذیرفته می‌شود.

فرضیه فرعی سوم تحقیق

H_0 : اخلاق مداری مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار نیست.

H_1 : اخلاق مداری مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است.

برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون خطی استفاده می‌کنیم. نتایج جدول 5 میزان تاثیر "اخلاق مداری مدیران" بر "بهزیستی شغلی" را نشان می‌دهد.

جدول 5: ضرایب رگرسیونی تاثیر متغیر "اخلاق مداری مدیران" بر "بهزیستی شغلی"

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	آماره t	معنی‌داری
	ضریب	انحراف استاندارد	بتا		
مقدار ثابت	1.516	0.195		8.406	0.000
اخلاق مداری مدیران	0.516	0.052	0.530	9.932	0.000

با توجه به جدول 5، ضریب تاثیر متغیر "اخلاق مداری مدیران" بر "بهزیستی شغلی" برابر با 0.516 می‌باشد. همچنین سطح معناداری کوچکتر از 0.05 می‌باشد و این تاثیر از لحاظ آمار معنادار است. بنابراین فرضیه فرعی سوم تحقیق پذیرفته می‌شود.

فرضیه فرعی چهارم تحقیق

H_0 : شفافیت رابطه ای مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار نیست.

H_1 : شفافیت رابطه ای مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است.

برای بررسی این فرضیه از آزمون رگرسیون خطی استفاده می‌کنیم. نتایج جدول 6 میزان تاثیر "شفافیت رابطه ای مدیران" بر "بهزیستی شغلی" را نشان می‌دهد.

جدول 6: ضرایب رگرسیونی تاثیر متغیر "شفافیت رابطه ای مدیران" بر "بهزیستی شغلی"

مدل	ضریب استاندارد نشده		ضریب استاندارد شده	آماره t	معنی‌داری
	ضریب	انحراف استاندارد	بتا		
مقدار ثابت	1.904	0.154		12.370	0.000
شفافیت رابطه ای مدیران	0.462	0.042	0.570	11.006	0.000

با توجه به جدول 6، ضریب تاثیر متغیر "شفافیت رابطه ای مدیران" بر "بهزیستی شغلی" برابر با 0.462 می باشد. همچنین سطح معناداری کوچکتر از 0.05 می باشد و این تاثیر از لحاظ آمار معنادار است. بنابراین فرضیه فرعی چهارم تحقیق پذیرفته می شود.

شکاف پژوهش‌های مورد بررسی پژوهش

با توجه به نتایج پژوهش‌های مرتبط با این پژوهش و همچنین با توجه به این که هریک از این محققان یک یا ترکیبی از چند متغیر را در ارتباط با رهبری اصیل مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان ساری مورد بررسی قرار داده‌اند، به یک شکاف پژوهشی در ادبیات سبک‌رهبری اصیل مدیران می‌رسیم. شکاف اساسی این است که نحوه ارتباط بین متغیرها در یک فرآیند سیستمی به چه صورت است. این پژوهش با عنوان « نقش » انجام شده است. برای آزمون کردن فرضیات از آزمون پارامتریک (رگرسیون خطی) استفاده می‌شود.

نتیجه فرضیه اصلی پژوهش نشان می‌دهد رهبری اصیل مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است. رهبری اصیل می‌تواند از طریق توجه به اخلاقیات جوی در سازمان ایجاد کند که کلیه کارکنان با دیده اخلاقی به یکدیگر نگرسته و مسائل اخلاقی را در سازمان به حداقل رسانند. رهبران اصیل می‌توانند بصورت متوازن در زمینه امور مختلف پردازش و تجزیه و تحلیل نموده و تمامی جوانب را مد نظر قرار دهند. رهبران اصیل تمامی امور را بطور شفاف انجام داده و پنهان کاری و عدم شفافیت را پسندیده نمی‌پندارند. از اینرو می‌توانند با ایجاد فضایی آرمانی در محیط کار از ایجاد تنش‌های شغلی و ناملایمات بکاهند. نتایج حاصل از مطالعات جهان‌بازی و لطفی زاده (1398)، زارع و همکاران (1397)، شجاعی و همکاران (1395)، گیل و همکاران (2017)، ویس و همکاران (2017) همخوانی داشته است. پیشنهاد می‌شود از رهبرانی استفاده شود که احساس مسئولیت بالایی داشته باشند و دارای دید وسیع و از جمود فکری دور باشند و دوره‌هایی برای آشنایی با مفاهیم رهبری اصیل برای مدیران برگزار شود.

نتیجه فرضیه فرعی اول پژوهش نشان می‌دهد خودآگاهی مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است. با نتایج حاصل از مطالعات شجاعی و همکاران (1395)، گیل و همکاران (2017)، ویس و همکاران (2017) همخوانی داشته است. پیشنهاد می‌شود افرادی را برای مدیریت‌گزینش نمایند که از خود‌کنترلی و خود‌راهبری و خود‌تنظیم‌کنندگی برخوردار باشند در حد خود شکوفایی رسیده باشند تا بتوانند روابطی صمیمانه با کارکنان برقرار کنند و مدیرانی که اصالت در رفتار و اعمالشان وجود دارد مورد تشویق قرار گیرند.

نتیجه فرضیه فرعی دوم پژوهش نشان می‌دهد پردازش متوازن مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است. مرور مطالعات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق نشان داد که نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از مطالعات زارع و همکاران (1397)، شجاعی و همکاران (1395)، ویس و همکاران (2017) همخوانی داشته است. پیشنهاد می‌شود از رهبرانی استفاده شود که داشتن تجربه‌های جدیدی که طرز فکر آنها درباره خودتان و جهان را به چالش بکشد، برایشان مهم باشد و توانایی مدیریت اثربخش مسائل زندگی را به خوبی داشته باشد. پیشنهاد می‌شود منشور اصالت رهبری در سازمان تدوین و در اختیار مدیران قرار گیرد.

نتیجه فرضیه فرعی سوم پژوهش نشان می‌دهد اخلاق‌مداری مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است. مرور مطالعات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق نشان داد که نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج

حاصل از مطالعات جهانبازی و لطفی زاده (1398)، زارع و همکاران (1397)، شجاعی و همکاران (1395)، گیل و همکاران (2017)، ویس و همکاران (2017) همخوانی داشته است. پیشنهاد می شود تصمیم گیری ها بر اساس ارزش های بنیادین اتخاذ شود. وبه تصمیمات خود اعتقاد داشته نظرات کارکنان خواسته شود. و در صورت پایین بودن سطح آن تمهیداتی جهت اصلاح رفتار رهبری صورت پذیرد.

نتیجه فرضیه فرعی چهارم پژوهش نشان می دهد شفافیت رابطه ای مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تاثیرگذار است. مرور مطالعات انجام شده در زمینه موضوع تحقیق نشان داد که نتایج حاصل از این فرضیه با نتایج حاصل از مطالعات زارع و همکاران (1397)، گیل و همکاران (2017)، ویس و همکاران (2017) همخوانی داشته است. پیشنهاد می شود از رهبرانی استفاده شود که زندگی برای آنها، یک فرایند مداوم یادگیری، تغییر و رشد است و از تلاش برای ایجاد تغییرات با پیشرفت های بزرگ در زندگی دست بر ندارد. در زمان انتخاب فردی به عنوان رهبر در سازمان به خصوصیات اصالت او توجه شود و از افراد صادق و شفاف و شجاع استفاده کرده و زمینه را برای افراد چالپوس فراهم نکنند.

منابع

پسندیده، محمد مهدی. زارع، لیلا. (1395). بررسی ابعاد بهزیستی روانشناختی، تاب آوری و شوخ طبعی در بیماران عروق کرونر قلب و افراد سالم، روانشناسی سلامت، شماره 20، صص 88-108.

جهانبازی رضا، لطفی زاده مسعود. بررسی رابطه بین رفتار حرفه ای و بهزیستی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی شهرکرد. بیمارستان. ۱۳۹۸؛ ۱۸ (۱): ۴۳-۵۳.

شجاعی، سامره، صادقی، منصوره، دنکوب، مرتضی (1395) بررسی رابطه بین رهبری اصیل با نیت جابه جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی سال پنجم، شماره 1، شماره پیاپی 17، صص 65-91.

قنبری، سیروس. زندی، خلیل. سیف پناهی، حامد (1395). ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه رهبری اصیل. مجله مدیریت توسعه و تحول. 24 (1). 56-67.

نوری، کعب امیر، نعیمی عبدالزهر. اثر عدالت سازمانی ادراک شده بر وفاداری سازمانی و بهزیستی شغلی با میانجی گری سایش اجتماعی و تعدیل کنندگی کنترل شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان اهواز. آموزش پرستاری. ۱۳۹۵؛ ۵ (۳): ۵۵-۶۳.

- Boehm, J. K., Kubzansky, L. D. (2012). The heart's content: the association between positive psychological wellbeing and cardiovascular health, *Psychol. Bull.* 138 655–691.
- 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*, 22, 1120–1145
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., Walumbwa, F. (2005) Can you see the real me? A self model of authentic leader and follower development. *The Leadership Quarterly*, 16, 343–372.
- Klenke, K. (2007) Authentic Leadership: A self, leader, and spiritual identity perspective. *International Journal of Leadership Studies*, 3(1), 68–97.
- Leroy, H., Palanski, M. E., & Simons, T. (2012). Authentic leadership and behavioral integrity as drivers of follower commitment and performance. *Journal of Business Ethics*, 107, 255–264.
- Pallant, J. F., & Lae, I. (2002). Sense of coherence, well-being, coping and personality factor. *Personality and Individual Differences*, 33 (1), 39–48.
- Stoten, D. W. (2014). Authentic leadership in English education: what do college teachers tell us? , *International Journal of Educational Management*, Vol. 28 No. 5, 510–522.
- 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.
- Weiss, Matthias., Razinskas, Stefan, Backmann, Julia, Hoegl, Martin (2017), Authentic leadership and leaders' mental well-being: An experience sampling study, *The Leadership Quarterly*, PP 1–18. *Quarterly*, PP 1–18.