

رابطه رهبری اصیل و عزت نفس سازمانی با موفقیت شغلی در معلمان ریاضی مدارس دولتی استان میسان عراق

باقر عبد الحسین ابراهیم^۱

فردین باتمانی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۳/۳۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین رهبری اصیل و عزت نفس سازمانی با موفقیت شغلی در بین معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان با روش توصیفی از نوع همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان عراق بود که تعداد آن ها ۱۹۰ نفر بودند که از بین آن ها ۱۲۳ نفر به عنوان حجم نمونه بر حسب فرمول کوکران تعیین شدند. روش نمونه گیری از نوع غیرتصادفی در دسترس بوده است. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش ابزارهای مختلفی هم چون پرسشنامه، مصاحبه و غیره جهت اندازه گیری متغیرها استفاده شده است. پرسشنامه عزت نفس توسط روزنبرگ (۱۹۸۹) می باشد و پرسشنامه رهبری اصیل در سال (۲۰۰۸) والومبا با همکاری آولیو، گاردنر، ورنسینگ و پترسون، استفاده شده است و جهت اندازه گیری موفقیت شغلی از پرسشنامه‌ی ۳۰ سوالی رادسیپ (۱۹۸۴) استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه هوش فرهنگی با یادگیری سازمانی و توانمندسازی روان شناختی با استفاده از نظرات اساتید راهنما و استادان و چندتن از صاحب نظران موضوعی برآورد گردیده است. ضرایب پایایی پرسشنامه‌های رهبری اصیل و عزت نفس سازمانی با موفقیت شغلی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب رهبری اصیل (۰/۸۸)، عزت نفس سازمانی (۰/۸۵) و موفقیت شغلی (۰/۹۲) برآورد شد. برای تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی و از نرم افزار آماری SPSS، نسخه ۲۳ استفاده شد. یافته ها نشان داد رهبری اصیل و عزت نفس سازمانی توان پیش بینی موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان را داشت ($p < 0/05$). بین رهبری اصیل و ابعاد خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، جنبه های درونی شده، پردازش متون با موفقیت شغلی (۰/۴۴۶، ۰/۴۴۷، ۰/۳۰۲، $r = 0/445$) رابطه معنی دار وجود داشت. بین ابعاد عزت نفس مثبت، عزت نفس منفی با موفقیت شغلی (۰/۲۶۱-، $r = 0/344$) رابطه معنی دار وجود داشت. بهترین پیش بینی کننده موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان در گام اول پردازش متون و در گام دوم خودآگاهی بود و عزت نفس سازمانی مثبت توان پیش بینی موفقیت شغلی را داشت ($p < 0/05$).

واژگان کلیدی

رهبری اصیل، عزت نفس مثبت، عزت نفس مثبت، موفقیت شغلی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی سنندج، سنندج، ایران.

۲. عضو هیئت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی سنندج، سنندج، ایران.

مقدمه

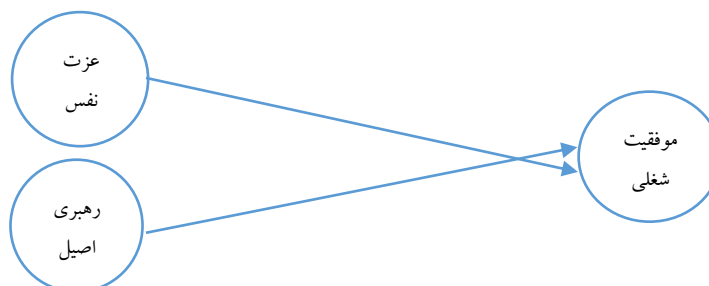
توجه به برنامه های تربیت معلم همگام با تحولات جهانی، در عصری که عصر دانایی و فناوری اطلاعات نامیده شده، از مهم ترین بحث هایی است که توجه صاحب نظران را به خود جلب کرده است. با توجه به اینکه، شاخص امروز پیشرفت یک اجتماع موفقیت شغلی است که در برگیرنده مهم ترین عواملی است که شرایط زندگی در جامعه و رفاه شخصی افراد را تعیین می کنند (انصاری پور و همکاران، ۱۳۹۸). موفقیت شغلی در واقع یک راه برای افراد برای تحقق نیازهای خود برای موفقیت و قدرت در مسیر شغلی است. همچنین موفقیت شغلی به عنوان یک نتیجه از لحاظ مفهومی عناصر عینی و ذهنی موفقیت از طریق تجارب شغلی در یک فرد است. به طور کلی موفقیت شغلی اغلب شامل ارتقا در سلسله مراتب سازمان، افزایش حقوق و دستمزد، افزایش قدرت مسئولیت گسترده و احساس رضایت شغلی است (شکری و همکاران، ۱۴۰۰).

یکی از عوامل تاثیرگذار بر روی موفقیت شغلی عزت نفس است. عزت نفس یک خودآگاهی مهم و یک عامل قوی در ترغیب و انگیزش شخص به کار و تعیین ظرفیت خود هدایت گری و خودکنترلی و تمایل به رفتارهای کاری سودمند است که در این میان مسئله دیگری که با داشتن عزت نفس برای کسب هویت سازمانی و تثبیت آن ضروری به نظر می رسد. برخورد های اشخاص معتبر، سیستم های کاری، شیوه زندگی شخصی و احساس کفایت و قابلیت حاصل از تجارب شخصی، می توانند عزت نفس را به شدت تحت تأثیر قرار دهند. در این راستا، کارکنان سازمان در مورد خود قضاوت هایی دارند که برای سازمان دارای پیامدهای مهمی است. افرادی که دارای احساس عزت نفس سازمانی قوی هستند، عمیقاً اعتقاد دارند که عضو مهمی از سازمان خود به شمار می روند. کارکنانی که دارای عزت نفس سازمانی بالا هستند، به طور متوسط، اثربخش تر از کارکنانی است که عزت نفس سازمانی کمتری دارند. آن ها بهتر کار می کنند، در مورد مدیران خود نگرش مساعدتری دارند و کمتر به رها کردن کار خود فکر می کنند. یکی از عوامل کلیدی تاثیرگذار بر عزت نفس، رهبری اصیل می باشد (جعفری، ۱۴۰۰).

رهبری اصیل ریشه در اصالت فرد دارد و اصالت برآیندهای اخلاقی تثبیت شده در فرد و شامل تمام ویژگی هایی است که کمک می کند او مورد اعتماد دیگران قرار گیرد و دائم در جهت اجرای فعالیت های اخلاقی مثبت حرکت و بر آن ها تاکید کند، پس رفتاری اصیل است که براساس اصول، نیازها و هنجارها باشد نه فقط برای دریافت پاداش و اجتناب از تنبیه توسط فرد رخ دهد. رهبران اصیل نسبت به دانش، نقاط ضعف و قوت خود و بستری که در آن فعالیت می کنند آگاهی داشته و دارای اعتماد به نفس، امیدواری، خوش بینی، آینده نگری، انعطاف پذیری، اخلاق مداری و وجدان کاری هستند و فرصت هایی را برای رشد ظرفیت های رهبری در کارکنان سازمان خود ایجاد می کنند. نظریه های رهبری اصیل در تلاشند تا رهبرانی تربیت کنند که خود واقعی خویش را به پیروانشان نشان دهند و به دور از هر گونه تزویر و ریا، رفتاری منطبق بر حقیقت درونی خویش داشته باشند. رهبران نقش محوری و کلیدی در پیشبرد سازمان در مسیر تحقق اهداف سازمانی و استمرار بقای سازمان دارند (بروهی و همکاران، ۲۰۲۳). نتایج تحقیقات انجام شده از جمله تحقیقات شمخانی و همکاران (۱۴۰۲)، شکری و همکاران (۱۴۰۰) و عزیزیان و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که بین رهبری اصیل و موفقیت شغلی، بین عزت نفس و موفقیت شغلی و بین موفقیت شغلی و عزت نفس رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. هم چنین نتایج تحقیق معینی کربکنندی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که عزت نفس به موفقیت شغلی منجر

می‌شود. هم چنین نتایج تحقیق ستاوروا و همکاران^۱ (۲۰۲۱) تایید کرد تاثیر عزت نفس بر موفقیت شغلی به صورت مثبت و معنادار مورد تایید است. امروزه افول شفافیت، اخلاص و صداقت رهبران در محیط کاری خصوصا در بین معلمان احساس می‌گردد. بر همین اساس رابطه ژرف و صادقانه مدیران با کارکنان کاهش یافته است. به این ترتیب اعتماد سازمانی نیز کاهش یافته است که این امر موجب ضعف در عملکرد سازمانی و موفقیت شغلی معلمان شده است. معلمان استان میسان عراق نیز از این قاعده مستثنی نیستند. چالش‌هایی مانند رقابت و عوامل استرس‌زا در بین معلمان، رهبری از همیشه سخت‌تر شده است چنین چالش‌هایی نیاز به بازگرداندن اعتماد به نفس، امید و خوش بینی در افراد دارد. لازم است رهبران مردم را برای پیدا کردن و پرورش خودشان کمک کنند. بنابراین امروز نیاز به رهبرانی دارد که با هدف‌ها، ارزش‌ها و تمامیت‌ها آشنا باشند. با توجه به بررسی‌های به عمل آمده از نتایج تحقیقات می‌توان بیان داشت که در کمتر تحقیقی به طور همزمان به بررسی این سه متغیر پرداخته شده است و همچنین با توجه به اهمیت و ضرورت این تحقیق در سازمان آموزش و پرورش، تحقیق در پی بررسی رابطه رهبری اصیل و عزت نفس سازمانی با موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی استان میسان می‌باشد و در صدد است نتایج این تحقیق را در اختیار محققان و مدیران این سازمان قرار دهد. نتایج این تحقیق می‌تواند برای مدیران و مسئولان وزارت آموزش و پرورش عراق و هم چنین مدیران و معلمان کشور عراق به خصوص مدارس واقع در استان میسان راه‌گشا باشد.

با عنایت به مسئله طرح شده سوال اساسی پژوهش حاضر عبارت است از اینکه آیا بین رهبری اصیل و عزت نفس سازمانی با موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی استان میسان رابطه‌ای وجود دارد؟



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش منبع: (یافته های نگارندگان)

۲- روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. این پژوهش توصیفی است زیرا هدف آن توصیف عینی، واقعی و منظم حوادث، رویدادها و موضوعات مختلف است. هم چنین روش پژوهش حاضر همبستگی است زیرا روش همبستگی برای دو هدف عمده کشف ارتباط بین متغیرها و برای پیشگویی نمره آزمودنی در یک متغیر از روی نمره‌های او در دیگر متغیرها به کار می‌رود (گال و همکاران، ۱۳۸۷).

در این پژوهش جامعه آماری معلمان ریاضی مدارس دولتی استان میسان عراق می‌باشد. بر همین اساس تعداد ۱۹۰ نفر به عنوان جامعه آماری این پژوهش در نظر گرفته شده‌اند. نمونه آماری بر اساس روش غیرتصادفی در دسترس تعداد ۱۲۳ نفر در نظر گرفته شد و پرسشنامه‌های تحقیق میان ایشان توزیع شد. در این پژوهش از پرسشنامه عزت نفس روزنبرگ (۱۹۸۹) با ۱۰ سوال و دو مولفه عزت نفس مثبت و عزت نفس منفی استفاده شد و پایایی آن از طریق ضریب

^۱ Stavrova et all

آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آورده است. برای اندازه گیری رهبری اصیل از پرسشنامه والومبا با همکاری آولیو، گاردنر، ورنسینگ و پترسون (۲۰۰۸) بهره گرفته شد که این پرسشنامه شامل ۱۶ آیت و چهار مؤلفه ی خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، جنبه های درونی اخلاق (چشم انداز اخلاقی درونی شده)، و پردازش متوازن بود و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آورده است و برای سنجش موفقیت شغلی از پرسشنامه رادسیپ (۱۹۸۴) با ۳۰ سوال و طیف پنج گزینه ای استفاده شد. روایی این پرسشنامه ۰/۹۲ محاسبه گردید که نشان از دقت بالای ابزار اندازه گیری استفاده در این مطالعه بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از دو نرم افزار اس پی اس نسخه ۲۶ و اسمارت پی ال اس نسخه ۳ استفاده شد.

یافته ها

در این بخش ابتدا به تحلیل یافته های پژوهش با استفاده از شاخص های آمار توصیفی پرداخته می شود:

بخش اول: توصیف یافته ها (پاسخ دهندگان)

جدول ۱: تحلیل توصیفی وضعیت پاسخ دهندگان

سن	جنسیت	مدرک تحصیلی	سابقه خدمت	شماره پاسخ
۳۰ سال و کمتر	مرد	دیپلم و فوق دیپلم	۱ تا ۱۰ سال	۴۰
۳۱ تا ۴۰ سال	زن	لیسانس	۱۱ تا ۲۰ سال	۵۳
۴۱ تا ۵۰ سال	-	فوق لیسانس و بالاتر	بیشتر از ۲۰ سال	۳۰
بیشتر از ۵۰ سال	-	-	-	-

منبع: (محاسبات نگارندگان)

همان طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، بیشترین تعداد پاسخ دهندگان دارای سن ۳۱ تا ۴۰ سال، با جنسیت مرد، مدرک تحصیلی لیسانس و سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال هستند.

بخش دوم: تحلیل استنباطی یافته ها

فرضیه اول: رهبری اصیل و ابعاد آن با موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان رابطه معنی دار دارد.

جدول ۲: ضریب همبستگی رهبری اصیل و ابعاد آن با موفقیت شغلی

موفقیت شغلی			متغیر ملاک
			شاخص آماری
سطح معناداری	مجدور ضریب تاثیر	ضریب تاثیر	متغیر پیش بین
۰/۰۰۱	۰/۱۹۸	۰/۴۴۵**	رهبری اصیل
۰/۰۱۱	۰/۰۹۱	۰/۳۰۲**	خودآگاهی

موفقیت شغلی			متغیر ملاک
			شاخص آماری
سطح معناداری	مجدور ضریب تاثیر	ضریب تاثیر	متغیر پیش بین
۰/۰۰۱	۰/۰۶۱	۰/۲۴۷**	شفافیت ارتباطی
۰/۰۲۲	۰/۱۹۹	۰/۴۴۶**	جنبه های درونی شده
۰/۰۰۱	۰/۲۱۱	۰/۴۵۹**	پردازش متون

$$p < 0/05$$

یافته‌های جدول (۲) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی رهبری اصیل و ابعاد خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، جنبه های درونی شده، پردازش متون با موفقیت شغلی معنی دار است یعنی بین رهبری اصیل و ابعاد خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، جنبه های درونی شده، پردازش متون با موفقیت شغلی (۰/۴۵۹، ۰/۴۴۶، ۰/۲۴۷، ۰/۳۰۲، ۰/۴۴۵) $r =$ رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۱۹/۸، ۹/۱، ۶/۱، ۱۹/۹، ۲۱/۱ درصد واریانس رهبری اصیل و ابعاد خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، جنبه های درونی شده، پردازش متون با موفقیت شغلی مشترک است. لذا فرضیه اول مبنی بر این که بین رهبری اصیل و ابعاد خودآگاهی، شفافیت ارتباطی، جنبه های درونی شده، پردازش متون با موفقیت شغلی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد، تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: ابعاد عزت نفس سازمانی با موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان رابطه معنی دار دارد.

جدول ۳: ضریب همبستگی ابعاد عزت نفس سازمانی با موفقیت شغلی

موفقیت شغلی			متغیر ملاک
			شاخص آماری
سطح معناداری	مجدور ضریب تاثیر	ضریب تاثیر	متغیر پیش بین
۰/۰۰۱	۰/۱۱۸	۰/۳۴۴**	عزت نفس مثبت
۰/۰۰۴	۰/۰۶۸	-۰/۲۶۱**	عزت نفس منفی

$$p < 0/01$$

نتایج جدول (۳) نشان می‌دهد که ضریب همبستگی ابعاد عزت نفس مثبت، عزت نفس منفی با موفقیت شغلی معنی دار است یعنی بین ابعاد عزت نفس مثبت، عزت نفس منفی با موفقیت شغلی (۰/۳۴۴، -۰/۲۶۱) $r =$ رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (۲۲) ۱۱/۸، ۶/۸ درصد واریانس ابعاد عزت نفس مثبت، عزت نفس منفی با موفقیت شغلی مشترک است. لذا فرضیه دوم مبنی بر این که بین ابعاد عزت نفس مثبت، عزت نفس منفی با موفقیت شغلی رابطه معنی دار وجود دارد، تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: ابعاد رهبری اصیل توان پیش بینی موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان را دارد.

جدول ۴: جدول ضریب همبستگی چندگانه ابعاد رهبری اصیل با موفقیت شغلی معلمان ریاضی

سطح معناداری	ضریب F	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	ضریب همبستگی چندگانه	متغیر پیش بین	شاخص آماری / متغیر ملاک	
						گام اول	موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان
۰/۰۰۱	۳۲/۲۱۰	۰/۲۰۴	۰/۲۱۰	۰/۴۵۹	پردازش متون	گام اول	موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان
۰/۰۰۱	۱۸/۵۱۹	۰/۲۲۳	۰/۲۳۶	۰/۴۸۶	خودآگاهی	گام دوم	

$$p < 0.05$$

به طوری که یافته‌های جدول (۴) نشان می‌دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان در گام اول پردازش متون و در گام دوم خودآگاهی بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین پردازش متون و خودآگاهی با موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب پردازش متون ۲۱ درصد واریانس موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان و در گام دوم ضرایب خودآگاهی ۲۳/۶ درصد واریانس موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان را تبیین می‌کند.

جدول ۵: جدول ضریب بتا در پیش بینی موفقیت شغلی با رهبری اصیل معلمان ریاضی

شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضرایب بتای غیر استاندارد		ضرایب بتای استاندارد	ضریب t	سطح معناداری
		بتا خطای معیار				
گام اول	عدد ثابت	۶۰۵/۱	۴۱۶/۶	-	۵۸۹/۱۴	۰/۰۰۱
	پردازش متون	۱۳۵/۲	۳۷۶/۰	۴۵۹/۰	۶۷۵/۵	۰/۰۰۱
گام دوم	عدد ثابت	۲۴۱/۱	۸۴۱/۸	-	۱۸۹/۹	۰/۰۰۱
	پردازش متون	۸۷۶/۱	۳۹۳/۰	۴۰۳/۰	۷۷۰/۴	۰/۰۰۱
	خود آگاهی	۷۵۴/۰	۳۷۶/۰	۱۶۹/۰	۰۰۶/۲	۰/۰۴۷

$$p < 0.05$$

یافته ها در جدول (۵) حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در پردازش متون، موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان را $0/403$ واحد افزایش و ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در خودآگاهی، موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان را $0/169$ واحد افزایش می دهد.

معادله پیش بینی فرضیه سوم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان = ضریب ثابت $(81/241)$ + پردازش متون $(1/876)$ + خودآگاهی $(0/754)$

فرضیه چهارم: ابعاد عزت نفس سازمانی توان پیش بینی موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان را دارد.

جدول ۶: جدول ضریب همبستگی چندگانه ابعاد عزت نفس سازمانی با موفقیت شغلی معلمان ریاضی

متغیر ملاک	شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه	مجدور ضریب همبستگی چندگانه تعدیل شده	ضریب F	سطح معناداری
شهر میسان	موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی	عزت نفس مثبت	$0/344$	$0/118$	$0/111$	$16/201$	$0/001$
	گام اول						

$p < 0/05$

به طوری که یافته های جدول (۶) نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان در گام اول عزت نفس مثبت بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین عزت نفس مثبت با موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان معنادار بوده است. بر این اساس در گام اول ضریب عزت نفس مثبت $11/8$ درصد واریانس موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان را تبیین می کند.

جدول ۷: جدول ضریب بتا در پیش بینی موفقیت شغلی با عزت نفس سازمانی معلمان ریاضی

متغیر ملاک	شاخص آماری	متغیر پیش بین	ضرایب بتای غیر استاندارد		ضرایب بتای استاندارد	ضریب t	سطح معناداری
			بتا	خطای معیار			
معلمان ریاضی	موفقیت شغلی	گام اول	$1/039$	$6/433$	-	$16/172$	$0/001$
		عزت نفس مثبت	$1/228$	$0/305$	$0/344$	$4/025$	$0/001$

$p < 0/05$

یافته ها در جدول (۷) حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در عزت نفس مثبت، موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان را ۰/۳۴۴ واحد افزایش می دهد.

معادله پیش بینی فرضیه چهارم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

موفقیت شغلی معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان = ضریب ثابت (۰/۳۹/۱۰۴) + عزت نفس مثبت (۱/۲۲۸)

بحث و نتیجه گیری

یافته ها نشان داد ابعاد رهبری اصیل و عزت نفس سازمانی با موفقیت شغلی رابطه معنی دار دارد. هم چنین ابعاد رهبری اصیل (خودآگاهی، پردازش متون) و عزت نفس سازمانی (عزت نفس مثبت) توان پیش بینی موفقیت شغلی معلمان ریاضی را دارند.

نتایج تحقیق شمخانی و همکاران (۱۴۰۲) نشان داد وضعیت رهبری اصیل، موفقیت شغلی و خلاقیت کارکنان بالاتر از میانگین بود و تقریباً در وضعیت نسبتاً خوبی قرار داشت. رهبری اصیل بر خلاقیت با نقش میانجی موفقیت شغلی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی همدان) تأثیر مثبت و معناداری داشت. بدین معنی که رهبری اصیل توانست خلاقیت کارکنان و هم چنین موفقیت شغلی کارکنان را در پی داشته باشد. در تأثیر رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان، موفقیت شغلی نقش میانجی داشت، که این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق حاضر همخوان است.

در تبیین این فرض می توان گفت که رهبری اصیل ریشه در اصالت فرد دارد و اصالت برآیندهای اخلاقی تثبیت شده در فرد و شامل تمام ویژگی هایی است که کمک می کند او مورد اعتماد دیگران قرار گیرد و دائم در جهت اجرای فعالیتهای اخلاقی مثبت حرکت و بر آنها تاکید کند، پس رفتاری اصیل است که براساس اصول، نیازها و هنجارها فرد رخ دهد.

نتایج تحقیق شکری و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد که قدرت ایگو به صورت مثبت و معنادار موفقیت شغلی را پیش بینی کرد. عزت نفس رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را به صورت مثبت و معنادار میانجیگری کرد. رضایت زناشویی رابطه بین قدرت ایگو و موفقیت شغلی را به صورت مثبت و معنادار میانجیگری کرد. براساس نتایج حاصل توانست نتیجه گرفت توانمندی ایگو هم به طور مستقیم و هم با میانجیگری رضایت زناشویی و عزت نفس توانست بر میزان موفقیت شغلی نقش داشته باشد، که این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق حاضر همخوان است.

در تبیین این فرض می توان گفت معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان در مورد خود قضاوت هایی دارند که برای سازمان، دارای پیامدهای مهمی است. معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان که دارای عزت نفس سازمانی بالایی هستند، نوعاً خود را مهم، معنی دار و ارزشمند می دانند. نتایج تحقیق بریهی و همکاران (۲۰۲۳) نشان داد که مدل نهایی ارزش قابل قبولی با داده ها داشت. هم چنین نتایج نشان داد که مسیرهای رهبری اصیل به بهزیستی شغلی رهبری اصیل به موفقیت شغلی ذهنی و رهبری اصیل به عملکرد انطباقی مستقیم و معنادار بود، که این نتیجه با نتیجه حاصل از تحقیق حاضر همخوان است. نظریه های رهبری اصیل در تلاشند تا رهبرانی تربیت کنند که خود واقعی خویش را به پیروانشان نشان دهند و به دور از هر گونه تزویر و ریا، رفتاری منطبق بر حقیقت درونی خویش داشته باشند. رهبری اصیل مفهومی چهار بعدی است که عبارت از خودآگاهی، پردازش متوازن، شفافیت رابطه و وجدان درونی شده است که در چنین محیط ایجاد شده توسط این سبک رهبری معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان، از داشتن توانایی، اعتماد به نفس، تعهد، اختیار در بهبود فرایندهای سازمانی به منظور پاسخ گویی و ارائه ی خدمات اثربخش به

دانش آموزان و والدین در جهت دستیابی به اهداف و ارزش های سازمان بهره مند خواهند شد و به موفقیت شغلی بالاتری دست پیدا می کنند. برخوردهای اشخاص معتبر، سیستم های کاری، شیوه زندگی شخصی و احساس کفایت و قابلیت حاصل از تجارب شخصی، می توانند عزت نفس معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان را به شدت تحت تأثیر قرار دهند. در این راستا، معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان در مورد خود قضاوت هایی دارند که برای سازمان دارای پیامدهای مهمی است. معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان که دارای احساس عزت نفس سازمانی قوی هستند، عمیقاً اعتقاد دارند که عضو مهمی از سازمان خود به شمار می روند. معلمان ریاضی مدارس دولتی شهر میسان که دارای عزت نفس سازمانی بالا هستند، به طور متوسط، اثربخش تر از معلمان هستند که عزت نفس سازمانی کمتری دارند. آنها بهتر کار می کنند، در مورد مدیران خود نگرش مساعدتری دارند و کمترین رها کردن کار خود فکر می کنند و به طور کلی در وظایف شغلی خود موفق تر هستند. از محدودیت های این تحقیق می توان اشاره کرد که پژوهش حاضر بر روی معلمان ریاضی مدارس دولتی استان میسان می باشد، لذا تعمیم نتایج آن به معلمان ریاضی سایر استان ها باید با احتیاط صورت گیرد. نتایج پژوهش مربوط به معلمان ریاضی مدارس دولتی استان میسان است و تعمیم آن به سایر معلمان استان میسان باید با احتیاط صورت گیرد. جامعه هدف پژوهش حاضر قشری از معلمان ریاضی بوده، لذا تعمیم نتایج به سایر معلمان باید با احتیاط صورت گیرد. هم چنین پیشنهاد می گردد: باید در بدو ورود منابع انسانی به سازمان از کارکنانی که از توان و قابلیت های بهتر و بالاتری جهت رهبری اصیل برخوردار هستند، استفاده شود. رهبری اصیل برای انجام تصمیم گیری های مهم، باید استانداردهای اخلاقی برجسته و ارزش های اخلاقی را مراعات نماید. رهبر سازمان باید ادراکات خود از نحوه رفتار و اعمال معلمان را به وضوح و آشکار بیان نماید. برای افزایش سطح آگاهی و عزت نفس معلمان دوره های کارآگاهی برای آنان در نظر گرفته شود. در زمان های خاصی معلمان هر دوره باهم جلسات حضوری داشته باشند که هم تعامل اجتماعی میان آنان برقرار شود و هم روش های تدریس برای آموزش بهتر میان آنها به اشتراک گذاشته شود.

منابع

- انصاری پور، ص.، فصیحی، س.، ملکپور، ا. (۱۳۹۸). نقش عملکرد شغلی بر موفقیت شغلی و اعتماد به نفس. همایش دانشجویان تحصیلات تکمیلی.
- جعفری، سمیرا (۱۴۰۰). بررسی و تحلیل عوامل موثر بر افزایش عزت نفس در فروش و نقش آن در رضایتمندی مشتریان (صنعت بیمه). پایان نامه، کارشناسی ارشد، دانشگاه ایلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- شکری، آرزو، شفیع آبادی، عبدالله و دوکانه ای فرد، فریده. (۱۴۰۰). مدل یابی ساختاری قدرت ایگو با موفقیت شغلی و میانجیگری رضایت زناشویی و عزت نفس. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان درمانی، پیاپی ۴۵، ص ۱۸۷-۲۰۹.
- شمخانی، بهرام، کاظمی لایق، فائزه (۱۴۰۲). بررسی رهبری اصیل بر خلاقیت کارکنان با میانجی موفقیت شغلی (مورد مطالعه: شعبه ۲ سازمان تامین اجتماعی همدان). فصلنامه پژوهش های علوم مدیریت سال پنجم، شماره ۱۴، عزیزیان، مجتبی، پذیرش، جواد و نادری، فرشاد (۱۳۹۹). پیش بینی موفقیت شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بر اساس عزت نفس، استرس و نقش میانجی چاپلوسی. مجله علمی علوم حرکتی و رفتاری. دوره ۳، شماره ۱، ص ۱۲۲-۱۱۳.

- گال، مردیت، بورگ، والتر، گال، جویس. (۱۳۸۷). روش های پژوهش کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی. ترجمه احمد نصر و همکاران. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- معینی کربکندی، منصوری، رضاییان، علی. ۱۳۹۹. رابطه میان حمایت سازمانی ادراک شده، عزت نفس، موفقیت شغلی و تمایل به ماندن در شغل ارائه شده در نخستین همایش ملی رویکردهای نوین مدیریت در مطالعات میان رشته ای.
- Bereyhi, H., mombeini, I. (2023). The relationship of Authentic leadership with job well – being, percieved occupational success and adaptive performance of employees . Journal Psychology studies, 9(1),pp139-152.
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image* (Rev.ed.). Wesleyan University Press.
- Stavrova, O., Jaeger. (2021). BThe Role of Self-Esteem in Career Success, Journal of Logistics Management, 17(2), PP1-42.
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., Peterson, S. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. Published in Journal of Management, 34 (1), 89-126.

Abstract

The present study was conducted with the purpose of determining the relationship between authentic leadership and organizational self-esteem with career success among mathematics teachers in public schools in Maysan using a correlational descriptive method. The statistical population includes all mathematics teachers of public schools in Maysan, Iraq, whose number was 190, of which 123 were determined as the sample size according to Cochran's formula. A non-random sampling method has been available. Tools used in this research, various tools such as questionnaires, interviews, etc. have been used to measure the variables. The self-esteem questionnaire was created by Rosenberg (1989) and the authentic leadership questionnaire was used by Walumbwa (2008) in collaboration with Olive, Gardner, Wernsing and Peterson, and the 30-question questionnaire of Radsip (1984) was used to measure job success. Is. The content validity of the questionnaire of cultural intelligence with organizational learning and psychological empowerment has been estimated using the opinions of supervisors and professors and several subject experts. The reliability coefficients of authentic leadership and organizational self-esteem questionnaires with job success were estimated using Cronbach's alpha test for authentic leadership (0.88), organizational self-esteem (0.85) and job success (0.92). Descriptive and inferential statistics and SPSS version 23 statistical software were used for data analysis. The findings showed that authentic leadership and organizational self-esteem could predict the career success of math teachers in Maysan public schools ($p < 0.05$). There was a significant relationship between authentic leadership and dimensions of self-awareness, communication transparency, internalized aspects, text processing with job success ($r = 0.459, 0.446, 0.247, 0.302, 0.445$). There was a significant relationship between the dimensions of positive self-esteem, negative self-esteem and career success ($r = 0.344, -0.261$). The best predictor of career success of math teachers in Maysan public schools was text processing in the first step and self-awareness in the second step, and positive organizational self-esteem could predict career success ($p < 0.05$).

Keywords

Authentic leadership, Positive self-esteem, Positive self-esteem, Career success.
