

نقش میانجی اعتماد به رهبر در رابطه بین رهبری بافضیلت و رفاه مرتبط با کار کارکنان اداره

آموزش و پرورش استان یزد

سید محمدامین افخمی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و دبیر آموزش و پرورش یزد، یزد، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۸

The mediating role of the leader of trust in the relationship between the leadership of the virtue and the welfare related to the work of the staff of Yazd Education Department**Seyed Mohammad Amin Afkhami**

Master of Education Management and Education Secretary of Yazd, Yazd, Iran

Received: (24/05/2022) Accepted: (29/06/2022)

چکیده

Abstract:

This study aimed at the role of leadership with virtue on work enthusiasm, job satisfaction and the effects of the staff of Yazd Education Department. The statistical community of this study is comprised of education staff in Yazd, with about 320. To select the sample size, the 175 -person sample formula was selected in a simple random way. To measure the effects related to the work from Ahmad et al. (2018); Minnesota's job satisfaction (2009); Schuffli's and his colleagues' job passion (2006); The trust in the Leader, Nodasari et al. (2021) and the virtue leadership were used by Wang and Hatthew (2015) questionnaire. The reliability of the questionnaire was evaluated and approved by the Cronbach's alpha coefficient and its composite reliability and validity by structural validity and content. Using the modeling technique of structural equations, research hypotheses were analyzed. The results of the study indicated that virtue leadership had a positive and significant impact on trust in the leader. Trust in the leader also has a positive and significant impact on work, job satisfaction, and job desire. The trust in the leader also plays a mediator in the relationship between leadership and virtue and work -related welfare dimensions (work effects, job satisfaction and job passion).

Key words: Leadership with virtue, confidence in the leader, work -related, job satisfaction and job passion, employees

این مطالعه با هدف نقش رهبری با فضیلت بر اشتیاق کاری، رضایت شغلی و اثرات مربوط به کار کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر یزد انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان آموزش و پرورش شهر یزد تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها حدود ۳۲۰ نفر می‌باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه ۱۷۵ نفری به شیوه تصادفی ساده انتخاب گردید. جهت اندازه‌گیری اثرات مربوط به کار از پرسشنامه احمد و همکاران (۲۰۱۸)؛ رضایت شغلی مینه سوتا (۲۰۰۹)؛ اشتیاق شغلی شوفلی و همکارانش (۲۰۰۶)؛ اعتماد به رهبر، نویتاساری و همکاران (۲۰۲۱) و رهبری با فضیلت از پرسشنامه وانگ و هاگت (۲۰۱۵) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. با استفاده از تکنیک مدل-سازی معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که رهبری با فضیلت تاثیر مثبت و معناداری بر اعتماد به رهبر دارد. اعتماد به رهبر نیز تاثیر مثبت و معناداری بر اثرات مربوط به کار، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی دارد. همچنین اعتماد به رهبر نقش میانجی در رابطه بین رهبری با فضیلت و ابعاد رفاه مربوط به کار (اثرات مربوط به کار، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی) ایفا می‌کند.

واژه های کلیدی: رهبری با فضیلت، اعتماد به رهبر، مربوط به کار، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی، کارکنان

مقدمه

یکی از عوامل فزاینده در موفقیت و اثربخشی سازمان های آموزشی آن است که رهبران، مدیران و معلمان آن ها علاوه بر داشتن تعاملات دوسویه و پویایی های گروهی خود را با تغییر و تحولات مداوم محیطی منطبق می نمایند و با اتخاذ رویه های مناسب، مهارت ها و توانایی های خود را توسعه می دهند. این گونه رهبران و معلمان، رشد و توسعه دائمی را جزئی از فرهنگ سازمان و مدرسه تبدیل می نمایند و از این طریق برای حفظ و بقای سازمان ریسک پذیر تر بوده و در جهت عالی می کوشند. رهبران و مدیران سازمانهای آموزشی توانند با تقویت روحیه کارکنان و معلمان توجه به ارزشهای مثبت و اصول اخلاقی، بهبود شرایط آموزشی، شناسایی و ارتقاء ظرفیت های اخلاقی، ارتقاء جو حاکی از اعتماد، ایجاد ارتباط مثبت در بین کارکنان و معلمان، کاهش تنش و تعارضات، تاکید بر صداقت و درستکاری در رفتارها، توجه به ابتکار و خلاقیت و تمرکز بر قضاوت های صحیح و عادلانه در مواقع بروز مشکلات بر رفتار های کارکنان نفوذ کرده و آنها را توانمند تر نمایند تا از این طریق اهداف و مأموریت های متعالی آموزشی و پرورشی تحقق یابد. به نظر می رسد انجام فرآیند با بهره مندی از مکانیزم های رهبری فضیلت گرا امکان پذیر می گردد (قنبری و اسکندری، ۱۳۹۶).

در همین راستا شخصیت یک رهبر اهداف و رفتار او را شکل می دهد، که می تواند تأثیر زیادی بر نتایج سازمانی، از جمله نتایج و رفتارهای زیردستان داشته باشد. در نتیجه، شخصیت رهبری "جز ضروری" عملکرد رهبری در دنیای سازمانی امروزی محسوب می شود (هانا و آوولیو^۱، ۲۰۱۱). شخصیت، با فضیلت پیوند ناگسستنی دارد زیرا شخصیت خوب از طریق تمرین و عادت دادن فضایل ساخته می شود (نیوستید و همکاران^۲، ۲۰۲۰؛ سسون و فررو^۳، ۲۰۱۵). فضایل، تمایلاتی اکتسابی و دارای ارزش اجتماعی هستند که در رفتارهای عادی فرد در موقعیت های مربوط به زمینه، داوطلبانه به نمایش در می آیند (نیوستید و همکاران^۴، ۲۰۱۸). با توجه به اهمیت آنها، شخصیت و فضایل مربوط به آنها در سبک های مختلف رهبری مانند رهبری اخلاقی، رهبری خدمتگزار و رهبری تحول آفرین نقش دارند. با این حال، این سبک های رهبری به طور جامع ویژگی های تعیین کننده اصلی یک رهبر پرهیزکار را مورد خطاب قرار نمی دهند، چرا که آنها یک مجموعه منسجم از فضایل رهبری از پیش برجسته را در نظر نمی گیرند بلکه بر روی تعهدات عمل می کنند تا بر روی نتایج اقدامات تمرکز کنند (هاکت و وانگ^۵، ۲۰۱۲؛ لموین و همکاران^۶، ۲۰۱۹).

علیرغم نقش فضایل رهبر در سبک های مختلف رهبری، شواهد محدودی در مورد تأثیر رهبری با فضیلت در سازمانها وجود دارد که توسط اندازه گیری منسجم از فضیلت رهبر ارزیابی می شود که بر شخصیت متمرکز است (کرسان و همکاران^۶، ۲۰۱۷). این کمبود توجه و دانش دیرینه در مورد شخصیت با فضیلت ممکن است دلیل این امر باشد که چرا بسیاری از مدیران با "عمل نادرست" تلاش می کنند که جلو بیایند و چرا ویژگیهای شخصیت با فضیلت نقش مهمی در آموزش و ارزیابی مدیران ندارند (سیتجز و همکاران^۷، ۲۰۱۹). دلیل احتمالی، کمبود مطالعات

¹ Hannah and Avolio

² Newstead et al

³ Sison and Ferrero

⁴ Hackett and Wang

⁵ Lemoine et al

⁶ Crossan et al

⁷ Seijts et al

درباره شخصیت فضیلت‌گرای رهبران، عدم وجود شفافیت تعریف سنتی است. علاوه بر این، برخی از محققان فضایل را با گسترش شخصیت با فضیلت - "بیش از حد انتزاعی و عام" در نظر گرفته اند (پیترسون و سلیگمن^۸، ۲۰۰۴). ادبیات این پژوهش با توسعه چارچوب‌های مفهومی منسجم بر فلسفه رهبری فضیلت و شخصیت رهبر (هاکت و وانگ، ۲۰۱۲؛ کرسن و همکاران، ۲۰۱۷؛ ادوال^۹؛ ریگیو و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۰؛ پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴) و توسعه اقدامات صحیح رهبری فضیلت‌گرا که از لحاظ تجربی متمایز از دیگر موارد رهبری هستند، به بررسی پدیده رهبری فضیلت‌گرا در مورد کارکنان آموزش و پرورش می‌پردازد. در این ادبیات فضیلت‌ظهور رهبری، اتفاق نظر وجود دارد که یک رهبر با فضیلت را می‌توان به عنوان رهبری در نظر گرفت که دارای شخصیت و رفتار داوطلبانه (یعنی با انگیزه ذاتی و عمدی) به طور مداوم در - موقعیت‌های مربوط به فضایل رهبر برجسته باشد (نیوستید و همکاران، ۲۰۲۰). با در نظر گرفتن مجموعه‌ای منسجم از فضایل و با محوریت شخصیت، رهبری با فضیلت می‌تواند به طور منحصر به فردی به نتایج دینفعان و محیط اجتماعی سازمان‌ها در مقایسه با سایر سبک‌های رهبری، مانند رهبری اخلاقی و تحول‌آفرین کمک کند.

یکی از عواملی که می‌تواند پیش‌بینی‌کننده رهبری با فضیلت باشد، اعتماد به سرپرست (رهبر) است. رهبران از یک نقش حیاتی در کسب اعتماد پیروان برخوردارند (لی و همکاران، ۲۰۱۷). ادبیات، اعتماد را به اعتماد مبتنی بر شخصیت و رابطه محور ترسیم می‌کند، جایی که اولی دارای ماهیت شناختی است که جنبه‌های صلاحیت و قابلیت اطمینان متولی را به دست می‌آورد، و دومی دارای ماهیتی احساسی است که جنبه‌های خیرخواهانه متولی را به دست می‌آورد (آمیر^{۱۱}، ۲۰۱۷). در زمینه روابط رهبر و کارکنان، اعتماد به سرپرست به انتظارات مثبت یک رهبر از صلاحیت، قابلیت اطمینان و خیرخواهی ناظر اشاره دارد (دریکس و فرین^{۱۲}، ۲۰۰۲). سطح پایین اعتماد در سازمانها منجر به پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه‌پراکنی، تضاد، سیاسی‌کاری، و کم‌کاری در سازمان خواهد شد که انرژی بالایی را از سازمان گرفته و هزینه‌ها را افزایش می‌دهد. در چنین سازمانی اکثر تلاشها برای افزایش بهره‌وری به نتیجه مطلوب نخواهد رسید. زیرا تحقق اهداف سازمان مستلزم همکاری اعضای آن با یکدیگر است و مهمترین راه تسهیل همکاری، اعتماد متقابل میان کارکنان و مدیران سازمان‌ها می‌باشد (چاووشی، ۱۳۸۶؛ به نقل از حسن پور و همکاران، ۱۳۹۹).

از سوی دیگر وانگ و هاکت (۲۰۱۶) نشان دادند که تصور زیردستان از رهبری با فضیلت یک سرپرست، با شادی کلی و رضایت از زندگی آنها برای رهبری کاریزماتیک سرپرست، ارتباط مثبت دارد. رفاه مرتبط با کار کارکنان یا مولفه‌های آن نیز با فضیلت سازمانی (نیکاندرو و تسچوریدی^{۱۳}، ۲۰۱۵) و فضایل خاص مانند یکپارچگی رفتاری مدیر ارتباط مثبت دارد (پروتاس^{۱۴}، ۲۰۱۳). با این حال، نقش رهبری با فضیلت رهبران که توسط مجموعه‌ای منسجم از فضایل رهبران برای رفاه مربوط به کار زیردستان تعیین می‌شود، کشف نشده باقی مانده اس (هندریکس و همکاران، ۲۰۲۰).

یکی از اهداف مهم این مطالعه می‌توان بررسی کاستی‌های تحقیق در مورد نقش رهبری با فضیلت یک سرپرست برای رفاه کارکنان و پیشبرد تحقیقات فعلی است. زیرا امروزه افزایش رفاه کارمندان در بسیاری از سازمانها به یک

⁸ Peterson and Seligman

⁹ Adewale

¹⁰ Riggio et al

¹¹ Ameer

¹² Dirks & Ferrin

¹³ Nikandrou and Tsachouridi

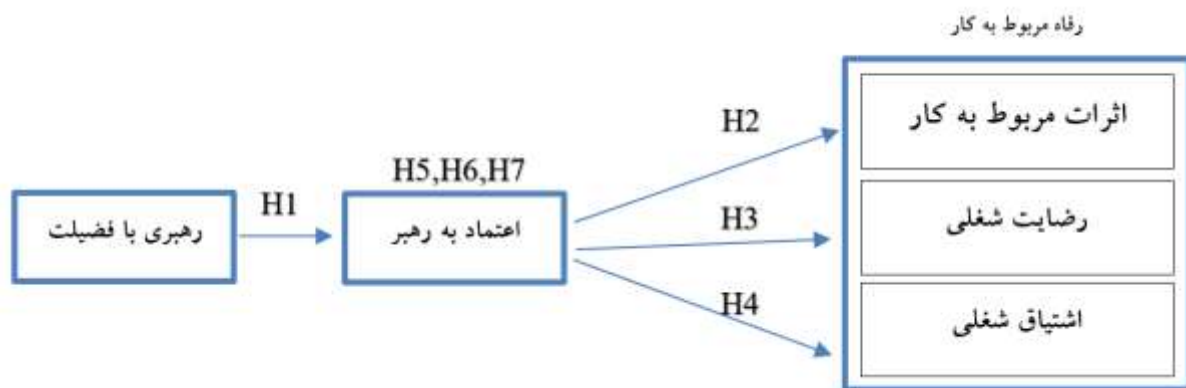
¹⁴ Protas

سید محمد امین افخمی: نقش میانجی اعتماد به رهبر در رابطه بین رهبری بافضیلت و رفاه مرتبط با کار کارکنان اداره آموزش و پرورش استان یزد

اولویت استراتژیک تبدیل شده است (هندریکس و همکاران، ۲۰۲۰). از سوی دیگر این مطالعه به این موضوع می پردازد که چرا کارکنان دارای سرپرست با فضیلت تر ممکن است در کار بهتر باشند. بنابراین هدف اصلی این مطالعه بررسی تاثیر رهبری با فضیلت بر رفاه مربوط به کار، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی با نقش میانجی اعتماد به رهبر در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر یزد می باشد.

فرضیه های پژوهش

- ۱- بین رهبری با فضیلت با اعتماد به رهبر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۲- بین اعتماد به رهبر با اثرات مربوط به کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۳- بین اعتماد به رهبر با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۴- بین اعتماد به رهبر با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۵- اعتماد به رهبر نقش میانجی در رابطه بین رهبری با فضیلت با اثرات مربوط به کار ایفا می کند.
- ۶- اعتماد به رهبر نقش میانجی در رابطه بین رهبری با رضایت شغلی ایفا می کند.
- ۷- اعتماد به رهبر نقش میانجی در رابطه بین رهبری با اشتیاق شغلی ایفا می کند.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. این پژوهش توصیفی است از این جهت که هدف توصیف و تجزیه و تحلیل نظرات کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد بوده و همبستگی به این دلیل که به بررسی نقش میانجی اعتماد به رهبر در رابطه بین رهبری با فضیلت با رفاه مرتبط با کار کارکنان اداره آموزش و پرورش استان یزد پرداخته شده است. از منظر هدف، کاربردی است، زیرا یافته های حاصل از تحلیل آماری آن به نوعی می تواند جهت دیگر پژوهش ها، با جامعه آماری متفاوت کاربرد داشته باشد.

جامعه آماری، تعیین حجم نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان یزد، به تعداد (۳۲۰ نفر) بوده است (مقصود از کارکنان، کلیه کارمندان ستادی می باشد). همچنین برای تعیین حجم از فرمول حجم نمونه کوکران استفاده گردید. بنابراین از این جامعه تعداد ۱۷۵ نفر با استفاده روش نمونه گیری تصادفی طبقاتی انتخاب گردیدند. جهت اطمینان از

بازگشت تعداد پرسشنامه ۱۸۰ پرسشنامه توزیع شد که از این تعداد ۱۷۵ پرسشنامه عودت داده شد.

ابزار گردآوری اطلاعات

ابزار گردآوری در این مطالعه پرسشنامه به شرح زیر می باشد.

- **اشتیاق شغلی:** جهت سنجش اشتیاق شغلی از پرسشنامه شوفلی و همکارانش (۲۰۰۶) با ۱۷ سوال استفاده گردید که ابعاد انرژی، شیفتگی و فداکاری را مورد سنجش قرار می دهد. پرسش نامه در قالب سوالات بسته پاسخ و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) مورد سنجش قرار داده شد.
- **رضایت شغلی:** جهت سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد مینه سوتا (۲۰۰۹) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۱۹ سوال بوده و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در ۶ بعد نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) می باشد که بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) مورد سنجش قرار گرفته شد. هم‌متی مسلک پاک و همکاران (۱۳۹۹)، مندعلی زاده و همکاران (۱۳۹۹)، بختیار نصرآبادی (۱۳۸۸)، حیدر علی (۱۳۸۰) و میزان همسانی درونی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۲، ۰/۹۲ و ۰/۹۱ بدست آورد که نشان از پایایی قابل قبول این گویه می باشد.
- **اثرات مربوط به کار:** برای سنجش اثرات مربوط به کار از پرسشنامه احمد و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شد. که اثرات مربوط به کار را در قالب دو بعد اثرات مثبت (۶ سوال) و اثرات منفی (۶ سوال) سوال می‌سنجد. این پرسشنامه در مقیاس پنج درجه ای لیکرت (هرگز، به ندرت، گاهی، اغلب، تمام وقت) تهیه و تنظیم شده است. شرکت کنندگان در پاسخ به این سوال که چقدر از وقت شغلتان باعث شده است در هفته های گذشته هر یک از احساسات فهرست شده را احساس کنند پایایی پرسشنامه نیز از طریق همسانی درونی آلفای کرونباخ محاسبه شده است که نونالی^{۱۵} (۱۹۷۸) مقدار آنرا ۰/۹۲ اعلام کرده است که نشان دهنده اعتبار مطلوب پرسشنامه می باشد
- **اعتماد به رهبر:** جهت سنجش اعتماد به رهبر از پرسشنامه نویتاساری و همکاران (۲۰۲۱) استفاده شد که اعتماد به رهبر را در قالبی ۵ سوال و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) مورد سنجش قرار داد. نویتاساری و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود پایایی پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آورند.
- **رهبری با فضیلت:** جهت سنجش رهبری با فضیلت از پرسشنامه وانگ و هاکت (۲۰۱۵) استفاده شد که متغیر را در قالب ۵ بعد و ۱۸ سوال به شرح زیر و بر اساس طیف لیکرت ۵ تایی (کاملاً موافقم تا

سید محمد امین افخمی: نقش میانجی اعتماد به رهبر در رابطه بین رهبری بافضیلت و رفاه مرتبط با کار کارکنان اداره آموزش و پرورش استان یزد

کاملاً مخالفم) مورد سنجش قرار داد. آورند. در پژوهش وانگ و هاکت (۲۰۱۵)، به منظور تعیین پایایی آزمون از روش آلفای کرونباخ استفاده گردیده است و برای محاسبه ی آلفای کرونباخ از نرم افزار SPSS استفاده شد که میزان همسانی درونی این متغیر ۰/۹۶ محاسبه گردید که نشان از پایایی مطلوب متغیر را می دهد.

روایی و پایایی

جهت بررسی روایی پرسشنامه از تکنیک های روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. همچنین جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ به کمک واریانس آزمون، توسط نرم افزار SPSS محاسبه شد، در جدول (۲-۳) ضرایب آلفای کرونباخ برای متغیرهای پژوهش آورده شده است. همان طور که مشاهده می شود با توجه به این که برای پژوهش های علوم انسانی ضریب آلفای بالاتر از ۰/۷ قابل قبول است لذا می توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد.

جدول (۱) ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

پرسشنامه	بعد	مؤلفه
۰.۸۵۶		اثرات مربوط به کار
۰.۸۲۵		اشتیاق شغلی
۰.۷۰۹		رضایت شغلی
۰.۷۶۱		اعتماد به رهبر
۰.۷۴۳		رهبری با فضیلت

آزمون نرمال بودن و پراکندگی متغیرها

برای انجام آزمون نرمال بودن متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد.

جدول (۲) آزمون فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

نتیجه	سطح معناداری	Z کولموگروف اسمیرنوف	معیارها
متغیر نرمال	۰,۰۸۶	۰,۱۲۰	اعتماد به رهبر
متغیر نرمال	۰,۲۰۹	۰,۰۷۵	رهبری با فضیلت
متغیر نرمال	۰,۲۲۸	۰,۰۷۴	اثرات مربوط به کار
متغیر نرمال	۰,۴۸۶	۰,۰۵۹	اشتیاق شغلی
متغیر نرمال	۰,۲۳۹	۰,۰۷۳	رضایت شغلی

بر طبق جدول (۲) به دلیل اینکه سطح معناداری همگی متغیرها از $\alpha=0,05$ بزرگتر است، پس فرض H_0 مبنی بر نرمال بودن آنها رد نمی‌شود. بنابراین در آزمون این متغیرها باید از آزمون‌های پارامتری استفاده کرد. قبل از استفاده از معادلات ساختاری می‌بایست پیش فرض‌های آن رعایت شود. بررسی توزیع داده‌ها یکی از این پیش فرض‌هاست. به هنگام تحلیل داده‌ها با استفاده از رویکرد معادلات ساختاری داده‌ها می‌بایست دارای توزیع نرمال باشند اما این شرط برای تحلیل داده‌ها با روش SEM ضروری نمی‌باشد. این در حالیست که بنا بر نظر هئیر (۲۰۱۴) نرمال بودن توزیع داده‌ها باید بررسی شود تا میزان دوری پراکندگی داده‌ها از توزیع نرمال مشخص شود. برای این بررسی پس از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف از آزمون محاسبه چولگی و کشیدگی استفاده شده است. برای یک توزیع کاملاً متقارن چولگی صفر و برای یک توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر بالاتر چولگی مثبت و برای توزیع نامتقارن با کشیدگی به سمت مقادیر کوچکتر مقدار چولگی منفی است. کشیدگی یا kurtosis نشان دهنده ارتفاع یک توزیع است. به عبارت دیگر کشیدگی معیاری از بلندی منحنی در نقطه ماکزیمم است و مقدار کشیدگی برای توزیع نرمال برابر ۵ می‌باشد. کشیدگی مثبت یعنی قله توزیع مورد نظر از توزیع نرمال بالاتر و کشیدگی منفی نشانه پایتتر بودن قله از توزیع نرمال است. بنا بر نظر هئیر و همکاران (۲۰۱۴) اگر ضریب چولگی متغیرها در بازه ۱ و ۱- باشد آنگاه توزیع داده‌ها نرمال می‌باشد.

بررسی همگنی و بررسی هم خطی چند گانه متغیرها

جدول (۴) آزمون لوین برای بررسی همگنی متغیرهای تحقیق

نتیجه	سطح معناداری	آماره لون	معیارها
همگن	۰,۴۵۲	۰,۹۲۳	اعتماد به رهبر
همگن	۰,۱۴۶	۱,۷۲۶	رهبری با فضیلت
همگن	۰,۳۱۱	۱,۲۰۳	اثرات مربوط به کار
همگن	۰,۵۳۰	۰,۷۹۴	اشتتیاق شغلی
همگن	۰,۲۵۳	۱,۳۴۹	رضایت شغلی

جدول (۴) نشان می‌دهد که واریانس همه متغیرها دارای تجانس است، با توجه به Sig جدول که از ۰,۰۵ بیشتر است.

جدول (۵) آزمون VIF برای بررسی عدم هم خطی چندگانه ی متغیرهای تحقیق

متغیر وابسته	تولرانس	میزان VIF	متغیر مستقل
اعتماد رهبری	۱,۰۰۰	۱,۰۰۰	رهبری با فضیلت
اثرات مربوط به کار	۰,۶۶۴	۱,۵۰۶	اعتماد رهبری
رضایت شغلی	۰,۶۶۴	۱,۵۰۶	اعتماد رهبری

اعتماد رهبری	۱,۵۰۶	۰,۶۶۴	اشتیاق شغلی
--------------	-------	-------	-------------

جدول (۵) نشان می دهد که تمامی متغیرهای مستقل دارای میزان تورم واریانس پایین تر از ۳ و تولرانس بالاتر از ۰ می باشد در نتیجه هم خطی چندگانه بین متغیرهای مستقل مشاهده نمی شود.

بررسی مدل اندازه گیری انعکاسی

برای بررسی و ارزیابی روایی و پایایی سازه های مورد بررسی در مدل تحقیق به هنگام استفاده از معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی، بار عاملی هر نشانگر (گویه) بر روی هر سازه بایستی برآورد گردد. بدین ترتیب که در صورتی که بار عاملی بالاتر از ۰,۷ باشد نشانگر بالا بودن روایی همگرای سازه هاست. همچنین، برای هر سازه سه شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE^{16}) و پایایی ترکیبی (CR^{17}) و آلفای کرونباخ به ترتیب برای اندازه گیری روایی (اعتبار) و پایایی (اعتماد) سازه ها محاسبه می شود. شاخص AVE نشان می دهد که چه درصدی از واریانس سازه مورد مطالعه تحت تأثیر نشانگرهای آن سازه بوده است. از شاخص AVE برای سنجش روایی سازه استفاده می شود و از آن تحت عنوان روایی همگرا نیز یاد می شود. محققان مقدار ۰,۵ به بالا را برای مناسب بودن شاخص AVE تعیین نموده اند.

بنابراین، با توجه به شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) مقادیر بالاتر از ۰,۵ نشان دهنده روایی مناسب سازه مورد بررسی است. برای تعیین پایایی سازه ها در این پژوهش از روش پایایی مرکب (CP) استفاده شد. در صورتی که مقدار CP برای سازه ها بزرگتر از ۰,۶ باشد، پایایی قابل قبولی را نشان می دهند و هرچه این مقدار برای یک سازه به یک نزدیکتر باشد، پایایی آن سازه بیشتر است (کلانتری، ۱۳۸۸). علاوه بر این، در این قسمت از شاخص آلفای کرونباخ (α) نیز برای بررسی پایایی سازه ها استفاده شد.

$$AVE = \frac{\sum \lambda^2}{\sum \lambda^2 + \sum \delta}$$

فرمول محاسبه پایایی ترکیبی به صورت مقابل است:

$$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \delta}$$

که در آن:

CR : پایایی ترکیبی

λ : بار عاملی استخراج شده برای هر نشانگر در قالب تحلیل عاملی تاییدی؛ و δ واریانس خطای استاندارد شاخص ها است.

در واقع، فرمول پایایی ترکیبی گویای این مطلب است که ایده آل ترین حالت زمانی به دست می آید. که مقدار CR

¹⁶ - Average Variance Extracted

¹⁷ - Composite Reliability

برابر یک شود و این زمانی است که مقدار خطای شاخص (δ) که در مخرج کسر قرار می‌گیرد به صفر نزدیک باشد. یعنی هرچه خطا کاهش یابد، مقدار پایایی ترکیبی افزایش یافته و به مقدار یک (ایده آل ترین حالت پایایی ترکیبی) نزدیک می‌شود. مقدار پایایی ترکیبی بین صفر و یک در نوسان است که مقدار پایایی ترکیبی بالاتر از ۰,۷ قابل قبول است (کلانتری، ۱۳۸۸). پس پایایی ترکیبی به دنبال بهبود پایایی پرسشنامه از طریق حذف گویه‌های افزایش دهنده مقدار خطای شاخص‌ها است. در این پژوهش در مرحله آزمون مدل، جهت تعیین پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد، که نتایج تحلیل عاملی تأیید و شاخص‌های روایی و پایایی سازه‌های اندازه‌گیری مدل در جدول (۶) آورده شده است.

نتایج جدول (۶) نشان می‌دهد که نشانگرهای انتخابی جهت اندازه‌گیری سازه‌های مدل از دقت لازم برخوردار بوده اند چون تمامی بارهای عاملی بیشتر از ۰,۷ است (هئیر و همکاران، ۲۰۱۳).

جدول (۶) مقادیر بارهای عاملی استاندارد شده و شاخص‌های روایی و پایایی سازه‌ها

	اشتیاق شغلی	اعتماد به رهبر	رضایت شغلی	اثرات مربوط به کار	رهبری با فضیلت
انرژی	۰,۸۲۷				
شیفتگی	۰,۸۸۵				
فداکاری	۰,۸۶۷				
TL1		۰,۷۰۱			
TL2		۰,۷۵۸			
TL3		۰,۶۹۳			
TL4		۰,۷۶۲			
TL5		۰,۶۵۵			
جوسازمانی			۰,۷۷۲		
سبک رهبری			۰,۶۹۴		
شرایط فیزیکی			۰,۷۹۲		
فرصت پیشرفت			۰,۵۲۵		
نظام پرداخت			۰,۵۹۵		
نوع شغل			۰,۷۱۶		
اثرات مثبت				۰,۹۴۸	
اثرات منفی				۰,۹۲۱	
اعتدال					۰,۶۸۹

انسانیت					۰,۶۲۷
دوراندیشی					۰,۷۱۸
شجاعت					۰,۷۰۴
عدالت					۰,۷۷۱

مقدار شاخص های میانگین واریانس های استخراج شده (AVE) برای کلیه سازه ها بیشتر از ۰,۵ یعنی متغیرها دارای اعتبار درونی می باشند. شاخص پایایی مرکب نیز از ۰,۷ بیشتر است که نشان از سازگاری درونی مدل های اندازه گیری انعکاسی تحقیق می باشد. بنابراین هر کدام از سازه های مدل از روایی و پایایی مطلوبی جهت اندازه گیری متغیرهای پژوهش برخوردار هستند.

بررسی روایی واگرا (تشخیصی) برای متغیرهای تحقیق

جدول (۷) شاخص فورنل لاکر جهت بررسی شاخص روایی تشخیصی یا واگرا

متغیرها	اشتیاق شغلی	اعتماد به رهبر	رضایت شغلی	اثرات مربوط به کار	رهبری با فضیلت
اشتیاق شغلی	۰,۸۶۰				
اعتماد به رهبر	۰,۵۵۵	۰,۷۱۵			
رضایت شغلی	۰,۶۱۳	۰,۸۶۷	۰,۷۵۸		
اثرات مربوط به کار	۰,۶۰۲	۰,۴۵۵	۰,۵۰۱	۰,۹۳۵	
رهبری با فضیلت	۰,۶۱۵	۰,۵۷۹	۰,۶۲۴	۰,۵۸۸	۰,۷۷۱

جدول (۷) نشان می دهد که سازه ها کاملاً از هم جدا می باشند یعنی مقادیر قطراضلی (ریشه دوم متوسط واریانس استخراج شده) برای هر متغیر پنهان از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان انعکاسی موجود در مدل بیشتر است.

بررسی کیفیت مدل

جدول (۸) شاخص های بررسی کیفیت مدل

کیفیت مدل	ضریب تعیین	ضریب حشو یا افزونگی	نیکویی برازش
-----------	------------	---------------------	--------------

۰,۳۹۹	۰,۴۶۲	۰,۴۳۸	اشتقاق شغلی
	۰,۳۰۸	۰,۳۳۶	اعتماد به رهبر
	۰,۱۷۳	۰,۷۷۴	رضایت شغلی
	۰,۵۱۶	۰,۳۶۶	اثرات مربوط به کار
	۰,۲۰۴	-	رهبری با فضیلت

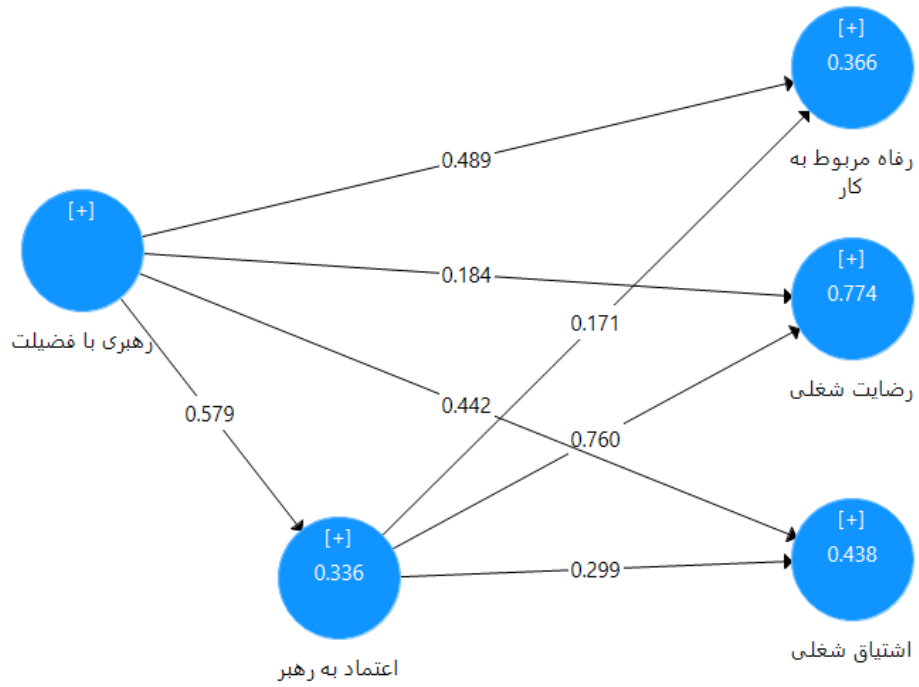
شاخص حشو یا افزونگی که همان شاخص استون- گایسلر به بررسی توانایی مدل ساختاری درپیش بینی کردن به روش چشم پوشی می باشد. وقتی مقدار این شاخص بیشتر از صفر باشد مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده و مدل توانایی پیش بینی دارد. در این تحقیق این شاخص برای متغیر اشتقاق شغلی برابر ۰,۴۶۲، برای متغیر اعتماد به رهبر برابر ۰,۳۰۸، برای متغیر رضایت شغلی برابر ۰,۱۷۳، برای متغیر اثرات مربوط به کار برابر ۰,۵۱۶ و برای متغیر رهبری با فضیلت برابر ۰,۲۰۴ می باشد.

همچنین مهمترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی شاخص نیکویی برازش^{۱۸} است. معیار GOF توسط تنهاوس و همکاران (۲۰۰۴) ابداع گردید و طبق رابطه زیر محاسبه می‌شود. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰,۰۱، ۰,۰۵ و ۰,۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های افزونگی قابل محاسبه است.

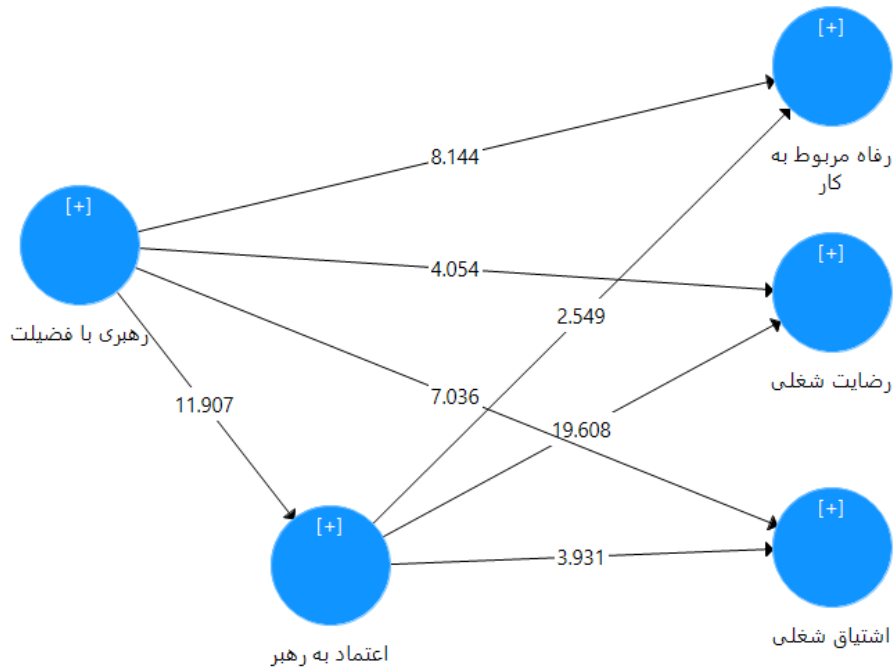
$$GOF = \sqrt{\text{Average}(\text{Comunalitie})} * R^2$$

به باور تنهاوس و همکاران (۲۰۰۵) شاخص GOF در مدل PLS راه حلی عملی برای این مشکل بررسی برازش کلی مدل بوده و همانند شاخص‌های برازش در روش‌های مبتنی بر کوواریانس عمل می کند و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل PLS به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز همانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. البته باید توجه داشت این شاخص همانند شاخص‌های مبتنی برخی دو در مدل های لیزرل به بررسی میزان برازش مدل نظری با داده های گردآوری شده نمی پردازد. بلکه توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می دهد و اینکه آیا مدل آزمون شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون زا موفق بوده است یا نه. با توجه به مقدار ۰,۳۹۹ به دست آمده برای این مدل و نظر وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) مدل مورد استفاده در این تحقیق از نیکویی برازش تقریباً قوی برخوردار است.

تجزیه و تحلیل مدل مفهومی تحقیق



نمودار (۲) مدل نهایی جهت بررسی و آزمون فرضیه ها در حالت استاندارد



نمودار (۳) مدل نهایی جهت بررسی و آزمون فرضیه ها با مقادیر t

جدول (۹) نتایج فرضیات

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	t-Value	سطح معناداری	نتیجه
۱	رهبری با فضیلت ← اعتماد به رهبر	۰,۵۷۹	۱۱,۹۰۷	۰,۰۰۰	تایید فرضیه
۲	اعتماد به رهبر ← اثرات مربوط به کار	۰,۱۷۱	۲,۵۴۹	۰,۰۱۱	تایید فرضیه
۳	اعتماد به رهبر ← رضایت شغلی	۰,۷۶۰	۱۹,۶۰۸	۰,۰۰۰	تایید فرضیه
۴	اعتماد به رهبر ← اشتیاق شغلی	۰,۲۹۹	۳,۹۳۱	۰,۰۰۰	تایید فرضیه
۵	رهبری با فضیلت ← اعتماد به رهبر ← اثرات مربوط به کار	۰,۰۹۹	۲,۴۴۵	۰,۰۱۵	تایید فرضیه
۶	رهبری با فضیلت ← اعتماد به رهبر ← رضایت شغلی	۰,۴۴۱	۱۰,۵۷۴	۰,۰۰۰	تایید فرضیه
۷	رهبری با فضیلت ← اعتماد به رهبر ← اشتیاق شغلی	۰,۱۷۳	۳,۵۸۶	۰,۰۰۰	تایید فرضیه

بحث و نتیجه گیری

بین رهبری با فضیلت با اعتماد به رهبر رابطه مثبت و معناداری وجود دارد

ضریب مسیر مستقیم تاثیر رهبری با فضیلت بر اعتماد به رهبری برابر با ۰,۵۷۹ می باشد. مقدار آماره t برابر با ۱۱,۹۰۷ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ است که کمتر از $\alpha=0,05$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند و فرضیه اول پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. این نتایج با یافته های (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۷؛ نیک پی و ملکیان منفرد، ۱۳۹۵؛ قنبری و اسکندی، ۱۳۹۶؛ هندریکس و همکاران، ۲۰۲۰) همسو می باشد. در همین راستا می توان گفت شخصیت رهبر منبع اصلی اعتماد رهبران تلقی می شود زیرا اعتماد به ویژه هنگامی ایجاد می شود که رفتار اخلاقی با انگیزه ذاتی، عمدی و به طور مداوم در موقعیت های مرتبط با زمینه نشان داده شود (دیرکس و فرین^{۱۹}، ۲۰۰۲). این شرایط برای ایجاد اعتماد ضروری است زیرا رفتار اخلاقی ثابت رهبر در این شرایط به کارکنان نشان می دهد که رهبر نیز در آینده رفتار اخلاقی خواهد کرد، به ویژه هنگامی که رهبر رفتار اخلاقی را بر حداکثرسازی منافع شخصی ترجیح می دهد. در مقابل، اعتماد کمتر زمانی ایجاد می شود که رفتار اخلاقی دارای انگیزه های بیرونی، غیر عمدی یا ناسازگار باشد، زیرا کمتر آشکار است که رهبر در موقعیت های آینده به طور شایسته عمل خواهد کرد (دیرکس و فرین، ۲۰۰۲). این دیدگاه نشان می دهد که مفهوم مبتنی بر شخصیت رهبری با فضیلت ممکن است اعتماد را حتی بیشتر از سبک های رهبری مرتبط با اعتماد، مانند رهبری

¹⁹ Dirks and Ferrin

اخلاقی و رهبری تحول آفرین افزایش دهد، زیرا این سبک های رهبری به طور کامل بر شخصیت متمرکز نیستند، بلکه بر رفتارهایی نیز تمرکز می کنند که ممکن است اعتماد کمتری ایجاد کند، مانند پیروی از قوانین یا وظایف اخلاقی (تمرکز دین شناسی) و رفتار هدف محور (تمرکز غایت شناسی). بنابراین می توان گفت فضیلت رهبر تاثیر معناداری بر اعتماد به سرپرست/ رهبر در یک سازمان دارد (هندریکس و همکاران، ۲۰۲۰).

بین اعتماد به رهبر با اثرات مربوط به کار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ضریب مسیر مستقیم تاثیر اعتماد به رهبری بر اثرات مربوط به کار برابر با ۰,۱۷۱ می باشد. مقدار آماره t برابر با ۲,۵۴۹ با سطح معناداری ۰,۰۱۱ است که کمتر از $\alpha=0,05$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند و فرضیه دوم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. این نتایج با یافته های (هندریکس و همکاران، ۲۰۲۰؛ کوگلو و آکا، ۲۰۲۰) همسو می باشد.

بین اعتماد به رهبر با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ضریب مسیر مستقیم تاثیر اعتماد به رهبری بر رضایت شغلی برابر با ۰,۷۶۰ می باشد. مقدار آماره t برابر با ۱۹,۶۰۸ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ است که کمتر از $\alpha=0,05$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند و فرضیه سوم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. این نتایج با یافته های (هندریکس و همکاران، ۲۰۲۰؛ گیپسون و پتروسکو، ۲۰۱۴، بارترام و کاسمیر، ۲۰۰۷) همسو می باشد.

بین اعتماد به رهبر با اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

ضریب مسیر مستقیم تاثیر اعتماد به رهبری بر اشتیاق شغلی برابر با ۰,۲۹۹ می باشد. مقدار آماره t برابر با ۳,۹۳۱ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ است که کمتر از $\alpha=0,05$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند و فرضیه چهارم پژوهش مورد تایید قرار می گیرد. این نتایج با یافته های (هندریکس و همکاران، ۲۰۲۰؛ پراستیو و همکاران، ۲۰۲۰؛ روبان، ۲۰۱۹) همسو می باشد. در همین راستا می توان گفت رفاه مربوط به کار به تجربیات خوب و ارزیابی های مربوط به زندگی کاری فرد اشاره دارد. در راستای چارچوب های وسیع تر بهزیستی ذهنی، سستی ترین شکل های مثبت رفاه مرتبط با کار، رضایت شغلی و عاطفه مربوط به کار است (پیچ و ولا برودریک^{۲۰}، ۲۰۰۹). در حالی که رضایت شغلی به ارزیابی های شناختی یک کارمند در مورد کار خود اشاره می کند، عاطفه مربوط به کار به تجربه مکرر احساسات خوشایند (مانند شور و شوق، رضایت) در مقابل احساسات ناخوشایند در محل کار (مانند نگرانی، افسردگی) اشاره دارد. اگرچه مرتبط هستند، اما تجربیات تأثیر منفی و مثبت متعامد نیستند (واتسون و همکاران^{۲۱}، ۱۹۸۸). با الهام از ایده ارسطو در مورد ادیومونیا، چارچوب های رفاه اخیر کارکنان علاوه بر این شامل مفاهیم مرتبط با رفاه ادیامونیک است (پیچ و ولا برودریک^{۲۲}، ۲۰۰۹؛ فیشر^{۲۳}، ۲۰۱۰). یکی از مفاهیم رایج در این زمینه، اشتیاق در کار است که به عنوان "یک روحیه مثبت و رضایت بخش مربوط به کار که با قدرت، فداکاری و جذب مشخص می شود" تعریف شده است (باکر و اورلمنز^{۲۴}، ۲۰۱۱). اشتیاق کاری به دلیل ارتباط قوی آن با استفاده از نقاط قوت شخصیت و تمرکز آن بر هدف، انگیزه ذاتی و تجربیات روان، از رفاه والایی

²⁰ Page and Vella-Brodrick

²¹ Watson et al

²² Page and Vella-Brodrick

²³ Fisher

²⁴ Bakker and Oerlemans

برخوردار است (باکر و اورلمنز، ۲۰۱۱؛ فیشر، ۲۰۱۰). بنابراین، این مطالعه چارچوب بهزیستی کارکنان باکر و اورلمنز (۲۰۱۱) را با تمرکز بر رضایت شغلی، عاطفه ناشی از کار و اشتیاق کاری به عنوان سه شکل اصلی رفاه مرتبط با کار دنبال می‌کند.

اعتماد به رهبر نقش میانجی در رابطه بین رهبری با فضیلت با اثرات مربوط به کار ایفا می‌کند.

ضریب مسیر غیرمستقیم تاثیر رهبری با فضیلت بر اثرات مربوط به کار از طریق اعتماد به رهبری برابر با ۰,۰۹۹ می‌باشد. مقدار آماره t سوبل برابر با ۲,۴۴۵ با سطح معناداری ۰,۰۱۱۵ است که کمتر از $\alpha=0,05$ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند و فرضیه پنجم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. این نتایج با یافته‌های (هندریکس و همکاران، ۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

اعتماد به رهبر نقش میانجی در رابطه بین رهبری با فضیلت با رضایت شغلی ایفا می‌کند.

ضریب مسیر غیرمستقیم تاثیر رهبری با رضایت شغلی به کار از طریق اعتماد به رهبری برابر با ۰,۴۴۱ می‌باشد. مقدار آماره t سوبل برابر با ۱۰,۵۷۴ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ است که کمتر از $\alpha=0,05$ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند و فرضیه ششم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. این نتایج با یافته‌های (هندریکس و همکاران، ۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

اعتماد به رهبر نقش میانجی در رابطه بین رهبری با اشتیاق شغلی ایفا می‌کند.

ضریب مسیر غیرمستقیم تاثیر رهبری با اشتیاق شغلی به کار از طریق اعتماد به رهبری برابر با ۰,۱۷۳ می‌باشد. مقدار آماره t سوبل برابر با ۳,۵۸۶ با سطح معناداری ۰,۰۰۰ است که کمتر از $\alpha=0,05$ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر مستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می‌باشند و فرضیه هفتم پژوهش مورد تایید قرار می‌گیرد. این نتایج با یافته‌های (هندریکس و همکاران، ۲۰۲۰) همسو می‌باشد. در همین راستا می‌توان گفت رهبری شایسته سرپرستان می‌تواند از طریق مکانیسم‌های متعددی بر رفاه کارکنان زیردستان تأثیر بگذارد. یک مکانیسم نسبتاً غیرمستقیم با نمونه‌گیری از فضیلت است. رهبران می‌توانند از طریق درونی کردن، بر رفتار نیکوکارانه سایر افراد سازمان تأثیر بگذارند و در نتیجه فضای سازمانی با فضیلت تری را تحریک کنند (کامرون و وین^{۲۵}، ۲۰۱۲). به نوبه خود، ادراک فضیلت سازمانی از طریق افزایش اعتماد، و تقویت روابط بین کارکنان، به رفاه کارکنان زیردستان کمک می‌کند (نیکاندرو و تسچوریدی^{۲۶}، ۲۰۱۵). رفتارهای شایسته رهبر نیز می‌تواند زیردستان را به شیوه‌های مستقیم تری تحت تأثیر قرار دهد. یکی از راهها، نفوذ رهبر بر ویژگیهای شغلی و پیامدهای زیردستان است که پیش‌بینی‌کننده رفاه مرتبط با کار هستند. به عنوان مثال، اعطای اعتبار به زیردستان در موعد مقرر می‌تواند پیشرفت شغلی زیردستان و امنیت شغلی را افزایش دهد، تخصیص عادلانه و ملاحظه وظایف کاری می‌تواند بر محتوای شغلی زیردستان تأثیر مثبت بگذارد و مراقبت از رفاه زیردستان می‌تواند منجر به ساعت کار مناسب تری شود. اجماع روشنی وجود دارد که اعتماد در سازمانها و بین سرپرستان و زیردستان به طور خاص برای شکوفایی سازمانها ضروری است (دی یونگ و

²⁵ Cameron and Winn

²⁶ Nikandrou and Tsachouridi

همکاران^{۲۷}، ۲۰۱۶). اعتماد به "وضعیت روانی متشکل از قصد پذیرش آسیب پذیری بر اساس انتظارات مثبت از نیات یا رفتار دیگران" اشاره دارد(روسو و همکاران^{۲۸}، ۱۹۹۸، ص.۳۹۵). بر اساس این تعریف، ژیلپی (۲۰۰۳) دو شکل اصلی را شناسایی کرد که در آنها اعتماد زیردستان به یک رهبر نمایان می شود: اعتماد مبتنی بر اتکا، که به تمایل به تکیه بر مهارت ها، دانش، قضاوت ها یا اقدامات رهبر و افشای آن اشاره دارد. اعتماد مبتنی بر، که به تمایل برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات مربوط به کار یا شخصی با ماهیت حساس با رهبر اشاره دارد.

از سوی دیگر برخی از فضیلت های اصلی ممکن است در رهبری مهمتر از دیگران باشند، به عنوان مثال، بر اساس تفکر ارسطویی، در برخی از جوامع غربی احتیاط به عنوان فضیلت برجسته رهبران تلقی می شود(فلین^{۲۹}، ۲۰۰۸). با این حال، بسیاری از محققان اخلاق معاصر با عقیده ارسطو موافق هستند که فضایل اصلی یک کل واحد تشکیل می دهند، به این معنی که افراد به ندرت دارای برخی از فضایل اخلاقی هستند اما دیگران نیستند(مک ایتایر^{۳۰}، ۱۹۸۴). شواهد تجربی اولیه تأیید می کند که تصورات تابع از فضایل رهبر به شدت در ارتباط هستند(ریجیو و همکاران^{۳۱}، ۲۰۱۰؛ تون و کلوثی^{۳۲}، ۲۰۱۱؛ وانگ و هکت^{۳۳}، ۲۰۱۶). علاوه بر این، احتیاط، انسانیت، شجاعت، اعتدال و عدالت به عنوان هسته اصلی در نظر گرفته می شوند زیرا اعتقاد بر این است که آنها عناصر اصلی سازنده ای هستند که رهبران را قادر می سازد تا در شرایط مختلف کارهای "درست" را انجام دهند، که اغلب به نفع کارکنان است. بنابراین، حتی اگر این ویژگی ها تا حدودی متفاوت با رفاه کارکنان باشد، حداقل می توان انتظار داشت که همه آنها با رفاه مربوط به کارشان رابطه مثبت داشته باشند(هندریکس و همکاران، ۲۰۲۰). در همین راستا به نوبه خود، اعتماد، تسهیل کننده نگرش های پیرو و رفتارهای پیرو مختلف است که به خوبی مرتبط با رهبر هستند، از جمله رضایت از رهبر و تبادل اعضا (دیرکس و فرین، ۲۰۰۲)، نگرش های مرتبط با سازمان مثل هویت سازمانی (اسکابروک و همکاران، ۲۰۱۳)، و جنبه های روانشناسی وسیع تر مانند استرس کاری کاهش یافته (لیو و همکاران^{۳۴}، ۲۰۱۰). در کنار هم، این فرایندها اعتماد به رهبر را برای رفاه کارکنان ضروری می کند. اعتماد به شدت بر مردم تأثیر می گذارد زیرا مستقیماً با نیازهای اساسی انسان، به ویژه جنبه های ایمنی و سلامتی مانند ناراحتی روانی مرتبط است(هاردین^{۳۵}، ۲۰۰۲). بنابراین می توان انتظار داشت که بسیاری از مکانیزم های بالقوه پیوند (درک شده) فضیلت رهبر و رفاه مربوط به کار منوط به اعتماد به رهبر باشد. یک مثال این است که رفتارهای شایسته رهبر از سوی رهبر مورد اعتماد به طور موثرتری بر درونی سازی و در نهایت تمرین رفتارهای اخلاقی پاداش دهنده ذاتی تأثیر می گذارد(باس و ریجیو^{۳۶}، ۲۰۰۶). در مجموع، رهبری با فضیلت ممکن است بهیستی مربوط به کار را از طریق مکانیزم های متعددی افزایش

²⁷ De Jong et al

²⁸ Rousseau et al

²⁹ Flynn

³⁰ MacIntyre

³¹ Riggio et al

³² Thun and Kelloway

³³ Wang and Hackett

³⁴ Liu et al

³⁵ Hardin

³⁶ Bass and Riggio

دهد، از جمله ایجاد جو سازمانی با فضیلت، ویژگی‌های شغلی بهتر و نتایج زیر دستان و فرایند ذهنی با اعتماد در مرکز آن. اعتماد بیشتر به رهبر ممکن است مکانیزم بسیار موثری باشد، زیرا بینش‌های فوق‌الذکر به شدت نشان می‌دهد که رهبری شایسته اعتماد به رهبر را افزایش می‌دهد و به نوبه خود، این اعتماد بیشتر به رفاه کارکنان زیردستان نیز کمک می‌کند

پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به مدیران و مسئولین آموزش و پرورش شه‌ریزد پیشنهاد می‌شود:

- ۱- مدیران و رهبران سازمان نسبت به یادگیری مکانیزم‌های رهبری فضیلت‌گرا جهت اداره امور سازمان و مدارس اقدام نمایند. انجام این فرآیند از طریق برگزاری کلاس‌های توسعه و آشنایی مدیران با رویکر و ایجاد بستری مناسب برای اجرای آن امکان‌پذیر است.
- ۲- ایجاد محیطی دوستانه و صمیمی در سازمان و مدارس و قدردانی از تلاش کارکنانی که روش‌های جدید برای انجام فرآیند‌های سازمان ابداع می‌کنند.
- ۳- ارائه و توسعه استقلال شغلی و آموزش به کارکنان در حیطه قوانین و مقررات تا کارکنان بتوانند بر این اساس در جهت اعتلای مهارت‌های شغلی، فنی و تصمیم‌گیری خود تلاش کنند.
- ۴- برگزاری جلسات مستمر بر پایه‌گفتمان آزاد و بروز عقاید شخصی جهت ایجاد تحولات سازمانی
- ۵- ارائه تسهیلات و امکانات رفاهی کارکنان.
- ۶- ترویج شایسته‌سالاری در سازمان و انتخاب کارکنان دانشی، خلاق و نوآور در سامان
- ۷- توسعه روحیه خود رهبری، خود مدیریتی بین کارکنان برای ارتقای استقلال و خودمختاری.
- ۸- طراحی و به‌کارگیری شیوه‌های پاداش دهی و تشویقی به کارکنان
- ۹- حقوق پرداختی به کارکنان تا حدی باشد که کارکنان زمان زیادی را صرف ماندن در اداره جهت اضافه کار اختصاص ندهند. این مورد خود باعث می‌شود کارکنان زمان بیشتری را صرف در کنار خانواده بودن به عنوان والاترین هدف آفرینش باشند و همچنین زمانی را جهت تفریحات داشته باشند که در روحیه آنها بسیار تأثیر مثبت دارد
- ۱۰- احترام به ارزش‌های اخلاقی کارکنان بخش‌های میانی و عملیاتی را در دستور کار قرار دهند.
- ۱۱- کمک به حل مشکلات کارکنان
- ۱۲- به نیازهای شخصی کارکنان اهمیت داده شود و صادقانه با کارکنان رفتار کنند.
- ۱۳- نسبت به حقوق کارکنان حساس باشند و این حساسیت و نگرانی را نشان دهند
- ۱۴- در مواقعی که در مورد شغل کارکنان تصمیم‌گیری می‌شود با آنها به مهربانی، ملاحظه، احترام و عزت رفتار شود

محدودیت‌های پژوهشی

۱. داده‌های این پژوهش تنها از بین کارکنان آموزش و پرورش شهر یزد جمع‌آوری شده است، بنابراین در بهره‌گیری از نتایج این پژوهش در سایر شهرستان‌ها باید محتاط بود. در واقع نتایج فقط به کارکنان آموزش و پرورش شهر یزد قابل تعمیم است و به سایر سازمان‌ها و شهرها قابل تعمیم نمی‌باشد.
۲. با توجه به بازه‌ی زمانی این مطالعه که در دوره‌ای محدود از زمان انجام شده است، به همین دلیل از نتایج تحقیق نمی‌توان به استنتاج‌های قاطعی دست یافت و بدین جهت این امر مستلزم آن است که تحقیقاتی با این مضامین به دفعات و زمان‌های مختلف به صورت مطالعات طولی صورت گیرند.
۳. استفاده از پرسشنامه آنلاین با توجه به اپیدمی کرونا، به عنوان تنها ابزار گردآوری اطلاعات که خود دارای محدودیت‌های ذاتی این پژوهش بود چرا که برخی از کارکنان با روند پرسشنامه آنلاین آشنا نبوده و یا دسترسی به اینترنت نداشتند.

پیشنهاد‌های پژوهشی

۱. استفاده از متغیر عدالت سازمانی با محوریت استفاده از رویکردهایی چون مدل تعالی سازمانی^{۳۷}، فنونی از جمله تحلیل پوششی داده‌ها^{۳۸}، الگوریتم ژنتیک^{۳۹}
۲. با توجه به این‌که نتایج این تحقیق را تنها می‌توان به کارکنان آموزش و پرورش شهر یزد تعمیم داد، بررسی رابطه این متغیرها هم در سایر شهرستان‌ها و مقایسه‌ی آن با نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود.
۳. از روش‌های کیفی همچون داده بنیاد، تحلیل محتوا نیز در راستای متغیرهای پژوهش استفاده گردد.

منابع

- استوار، صغری، امیرزاده، ماندانا، (۱۳۸۷)، بررسی رابطه‌ی میان هوش هیجانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان کارخانه بخش خصوصی در شهر شیراز، *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، شماره ۲، ۳۸-۲۳
- امان اله نژاد، محمد. (۱۳۹۱). مقایسه انگیزش شغلی، عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، تعهد عاطفی سازمانی و دل‌بستگی شغلی کارکنان با سبک‌های پیروی گوناگون در یک سازمان صنعتی. *پایان نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه علوم و تحقیقات. تهران.
- بروس ای. شرتزر (۱۳۸۹)، بررسی و برنامه ریزی زندگی شغلی، ترجمه زندی پور، *انشارات مجد*، چاپ سوم.
- برومند، زهرا. (۱۳۹۱). *مدیریت رفتار سازمانی*. مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه پیام نور، تهران، چاپ سوم.
- بهشتی فر، ملیکه. و نکوئی مقدم، محمود. (۱۳۸۹) رابطه رفتار اخلاقی مدیران با رضایت شغلی کارکنان. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱. ۷۳-۶۷.

³⁷ EFQM

³⁸ DEA

³⁹ GA

حاجی عموعصار، محمدتقی، عبداللهی، راشن، رحمتی، داریوش. و فرخجسته، وحیده سادات. (۱۳۹۴). رابطه عزت نفس سازمانی و

تعهد سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان شاغل شهر تهران. مدیریت شهری. ۳۹. ۱۸۹-۲۰۰.

دراکر، پیتر (۱۹۹۹) چالشهای مدیریت در سده ۲۱. ترجمه محمود طلوع، موسسه رسا، ۱۹۹۹.

درویش، حسن (۱۳۸۶). بررسی عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه فرهنگ مدیریت. سال ۵، شماره ۱۶، پاییز و زمستان ۱۳۸۶.

دهقان، نبی الله، صالحی صدقیانی، جمشید، مرادی، شعبان، (۱۳۹۰)، تبیین ارتباط ابعاد غنی سازی شغل و رضایت شغلی کارکنان، مطالعات کمی در مدیریت، شماره ۲، ۵۳-۳۵

رزقی شیرسوار، هادی، میرمحمد موسوی (۱۳۹۲). رابطه بین رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان شاغل در واحد پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران. فصلنامه مدیریت بهداشت و درمان، ۳ (۴).

زارعی متین، حسن، (۱۳۸۸) مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، تهران: آگاه،

زکی، محمدعلی، (۱۳۸۳)، بررسی تاثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی، مجله اقتصاد دانشگاه اصفهان، شماره ۱، ۱۱۹-۱۰۱
صفری شیخ احمدلو، س. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط میان رضایت شغلی کارکنان فروش با رضایت مشتریان در بازاریابی خدمات. دانشگاه پیام نور استان تهران - دانشکده مدیریت و حسابداری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

عطاریان، سعید. (۱۳۸۶). رابطه اخلاق سازمانی و رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.

عیدی، حسین. لقمانی، محسن. سرارودی، اکبر. (۱۳۹۴). پیشینی رضایت شغلی کارمندان بر اساس رفتار اخلاقی مدیران ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه. مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۲۲. ۲۰۱-۲۱۰.

فرازنده خالدی، ح. (۱۳۹۱). تاثیر مهارت های ارتباطی در افزایش رضایت شغلی مدیران و معاونان مدارس متوسطه شهر تهران. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

فرهی بوزنجانی، برزو، مهدوی، موسی. و عباسی، مصیب (۱۳۹۰). عوامل موثر بر رضایت یا عدم رضایت شغلی کارکنان فاوای نرسا. مدیریت منابع انسانی، ۳. ۱۰۱-۱۲۰.

گل پرور، محسن، خاکسار، فخری، (۱۳۸۹)، رابطه بین هوش هیجانی با عملکرد شغلی کارکنان کارخانجات صنعتی شهر اصفهان، روانشناسی بالینی و شخصیت، شماره ۴۰، ۳۴-۱۹

گورتنس، اینگرید (۱۳۹۲). ارزیابی رضایتمندی شغلی. ترجمه مینا عصرپوران. تهرانک انتشارات همگنان.

مجیدی قهرودی، ن.، گرانمایه پور، ع. و بخشنده، س. (۱۳۹۲). بررسی نقش تفاوت مهارت های ارتباطی زنان و مردان و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان. مطالعات رسانه ای، دوره ۸، شماره ۲۱، صفحه ۹۱ تا ۱۰۲.

محمدتبار، سمیه، اسکندری، حسین، عباس پور، عباس، (۱۳۹۰)، بررسی تاثیر رفتار شهروندی سازمانی و هوش هیجانی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت هفت الماس، فرهنگ مشاوره و روان درمانی، شماره ۷، ۶۶-۴۹

هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱) تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی /تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ دوم.

منابع لاتین

- Aktouf, O. (1992), Management and theories of organizations in the 1990s: Toward a critical radical humanism. *Academy of Management Review*, pp. 17, 407-431.
- Bakker, A. B AND berouti, E (2007), The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, pp. 22, 309-28.
- Bakker, A. B AND Demerouti, E (2008), Towards a model of work Engagement, *Career Development Internatiol*, pp. 13 (3), 209-223.
- Bakker, A. B AND Leiter, M. P (Eds.) (2010), *Work engagement, A handbook of essential theory*

- and research. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005), Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, pp. 10, 170–180.
- Best, R. G., Stapleton, L. M., & Downey, R. G. (2005). Core self evaluation and job burnout: The test of alternative models. *Journal of Occupational Health Psychology*. Pp. 10, 441-451.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, pp. 81, 358-368.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory : an agnatic perspective . *annual review of psychology*, 52, 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K &, Judge, T. A. (2001) . (Personality and performance at the beginning of the new millennium. what do we know and where do we go next *International journal of selection and assessment*, 9, 9-30
- Cooper-Hakim, A AND Viswesvaran, C (2005) The construct of work commitment: testing an integrative framework, *Psychological Bulletin*, pp. 131, 241-259.
- Csikszentmihalyi, M (1990), *Flow: The psychology of optimal experience*, New York: Harper and Row.
- Goffman, E (1961).: *Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. Doubleday Anchor, New York,.
- Hackman, J. R., Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hatfield, E., Cacioppo, J., & Rapson, R. L. (1994). *Emotional contagion*. New York: Cambridge University Press.
- Hobfoll, S AND Shirom, A (2001), *Stress and burnout in the workplace*. In R. Golembiewski (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 41–60). New York: Dekker
- Judge, T. A, Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005) Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, pp. 90, 257-268 .
- Kahn, W. A. ... (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33, 692-724.
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, 2nd ed., pp. 75-130). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Kelman, H. C. (1985). Overcoming the psychological barrier: An analysis of the Egyptian-Israeli peace process. *Negotiation journal*, 1(3), 213-234.
- Lee, T. W. (1986). Toward the development and validation of a measure of job boredom, *Manhattan College J Busi* , pp. 15:22-8.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. 1996. "A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of burnout". *Journal of Applied Psychology*, pp. 81, 123-133.
- Locke, E. A., & Bryan, J. F., (1967), Performance goals as determinants of level of performance and boredom. *Journal of Applied Psychology*, pp. 51, 120-130.
- May, D. R., Gilson, R. L. and Harter, L. M. (2004), —The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work, *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, pp. 77, 11-37.
- March, J. G., & Olsen, J. P. (1976). *Amiguity and choice in organizations*. Bergen: Universitetsforlaget
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1991). The NEO Personality Inventory: Using the five-factor model in counseling. *Journal of Counseling and Development*, pp. 69, 367-372.
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1995). The big five personality dimension implication for research and practice in human resource management research in personal and human resources management pp. 13, 153-200.

- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2005). Character strengths in forty nations and fifty states. Unpublished manuscript, University of Rhode Island.
- Pierce, G., and Sarason, B. (1996). *Handbook of social support and the family*, Plenum Press (New York).
- Rich, B. L. (2006). *Job engagement: construct validation and relationship job satisfaction, job involvement and intrinsic motivation*. A dissertation presented to the graduate school of the University of Florida.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, pp. 46, 65-684.
- Ryan, R. M. & Frederick, C. (1997). One Energy, personality, and health: subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65, 529-565.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2001). Desde el "burnout" al "engagement": una nueva perspectiva? [From "burnout" to "engagement": A new perspective?]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, pp. 16, 117-134.
- Salanova, M. AND Agut, S AND Peiro, J. M. (2005), Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, pp. 90, 1217-1227.
- Salanova, M., Agut, S. and Peiro, J. M. (2005), Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology* November 2005 Vol. 90, No. pp. 6, 1217-1227.
- Schaufeli, W. B AND Martinez, I M AND Gonzalez-Roma, V AND Salanova, M AND Bakker A B (2002), The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *J Happiness Stud*; pp. 3:71-92.
- Schaufeli, W. B AND Salanova, M AND Bakker, A B (2004), The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educ Psychol Meas*.
- Schaufeli, W. B AND Bakker, A. B AND Hoogduin, K AND Schaap, C AND Kladler, A (2001), On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the burnout measure. *Psychology and Health*, pp. 16, 565-583.
- Schaufeli, W. B AND Salanova, M (2007), Work engagement: an emerging psychological concept and its implications for organizations, in S. W. and, D. D.
- Schaufeli, W. B AND Taris, T. W AND Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, pp. 57, 173-203.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2001). *Werk en welbevinden: Na een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie* [Work and well-being: Toward a positive approach in Occupational Health].
- Schaufeli, W. B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. & De Jonge, J. (2001). *Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer* [Does work make happy. In search of the engaged worker]. *De Psycholoog*, pp. 36, 422-428.
- Schaufeli, W. B. and Salanova, M. (2007), *enhancing work engagement through the management of human resources. the individual in the changing working life*, pp. 380. Cambridge: Cambridge University Press.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. Cropanzano and K. M. Kacmar (Eds.) *Organizational politics, justice, and support: Managing Social Climate at Work*. Quorum Press.
- Sonnentag, S. (2003), 'Recovery, work engagement, and proactive behavior, a new look at the interface between non-work and work', *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-52.
- Tiegs, R. B., Tetrick, L. E., & Fried, Y. (1992). Growth need strength and context satisfaction as

moderators of the relations of the job characteristics model. *Journal of Management*, pp. 18, 575–594.

Watson, d. Wiese, d. ,Vaidya ,j., &Tellegen, a.(1999).The two general activation systems of effect: Structural findings, evolutionary consideration and psychobiological evidence. *Journal of personality and social psychology*,pp. 76,820-838.

Wayne ,S. J.,Shore, L.M.,&Liden, R.C.(1997).Perceived organizational support and leader – member exchange: a social exchange perspective .*Academy of management journal*, pp.40, 82-111.