



فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش

دوره ۴، شماره ۴، پیاپی ۱۴، زمستان ۱۴۰۱

- نقش میانجی امنیت روانشناختی در تأثیر سبک رهبری اخلاقی ادراک شده بر رفتار آوایی معلمان
راضیه آقابابایی، حمید رحیمی ۵
- ارائه مدل ساختاری تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری با تأکید
بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی
جعفر بیک زاد ۲۶
- مقایسه ی احساس تعلق به مدرسه، سرزندگی تحصیلی و هیجانات تحصیلی در بین دانش آموزان
پایه اول ابتدایی در دوران قبل و شیوع کرونا
سمانه سلیمی، صادق کاظمی ۴۷
- تأثیر نقش سبک های رهبری انتقادی و مکانیسم پریشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی
شغلی کارکنان
پیمان اکبری، کامران نظری، سهیلا شیخ علی شاهی ۶۵
- تبیین مدل طراحی محیط یادگیری حرفه ای پویا مبتنی بر برنامه درسی بین رشته ای با رویکرد
اثر بخشی دانش آفرین در دانشگاه های علوم پزشکی شمال کشور
سید جواد مرتضوی امیری، میثم کرمی پور، محمد غفاری مجلج، فوزیه سالاری جائینی ۹۳
- تأثیر سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی ضمن تأکید بر نقش میانجی گر محیط کار
رقابتی
بهشته فضلعلی، مجتبی معظمی ۱۱۹
- تعیین تأثیر راهبرد کار احساسی معلم و عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان
زن مراکز استعداد های درخشان
خاتون وکیلی ۱۴۷
- بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خشنودی شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی درگیری شغلی
محمد هادی عسگری ۱۶۶



فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش

eISSN: 2676-7821

دوره ۴، شماره ۴، پیاپی ۱۴، زمستان ۱۴۰۱

مدیر مسئول: دکتر مهدی خداپرست

دکترای مدیریت منابع انسانی مدیرعامل موسسه مدیریت فکر نو اندیش، و دبیر انجمن مدیریت کسب و کار ایران در استان مازندران، عضو انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران
mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir

سر دبیر: اسماعیل کاظم پور

دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، تنکابن، ایران
e.kazempour@toniau.ac.ir

دبیر اجرایی: سعید علیزاده

استادیار، عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، تهران، ایران
alizadeh.iau@gmail.com

ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران

<https://www.jmep.ir>

طراح و صفحه آرا: مهندس محمد ساکی انتظامی mohammad.entezami@gmail.com

آدرس دفتر فصلنامه مدیریت کسب و کار و کار آفرینی

آدرس: ایران، مازندران، چالوس، خیابان شریعتی، بعد از گلشن ۱، ساختمان خداپرست، طبقه ۱، کد پستی، ۴۶۶۱۶۶۸۱۸۶

شماره همراه - کارشناس نشریه: ۰۹۱۱۸۹۱۲۵۳۹

شماره تماس: ۰۱۱ - ۵۲۲۱۱۴۴۴

پست الکترونیک نشریه fekrenoandish.jbme.ir@gmail.com

اعضای هیات تحریریه:

پروفسور آذر کفاش پور

استاد تمام، گروه آموزشی مدیریت، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران
kafashpor@um.ac.ir

پروفسور نصرت ریاحی نیا

استاد تمام، عضو هیئت علمی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه خوارزمی، ایران
riahinia@khu.ac.ir

پروفسور نجلا حریری

استاد، گروه علوم تربیتی و دانش شناسی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
n-hariri@srbiau.ac.ir

اسماعیل کاظم پور

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، تنکابن، ایران
e.kazempour@toniau.ac.ir

حسن قلاوندی

دانشیار، عضو هیات علمی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران
h.ghalavandi@urmia.ac.ir

پیمان یارمحمدزاده

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، ایران
dr.peyman.ymz@azarunive.edu

حمید شفیق زاده

دانشیار، عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ایران
shafizadeh11@gmail.com

داود کیاکجوری

دانشیار، گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران
davoodkia@iauc.ac.ir

حسین مومنی مهموئی

دانشیار، گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران
momenimahmouei@iautorbat.ac.ir

مجید نعمتی

دانشیار، گروه آموزش دانشگاه تهران، ایران

nematim@ut.ac.ir

محمدرضا زربخش بحری

دانشیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ایران

rzarbakhsh@yahoo.com

اعضای هیات تحریریه بین المللی

پروفسور مهناز معلم

استاد و رئیس گروه فناوری آموزشی و سوادآموزی، کالج آموزش، دانشگاه تاونسن. بالتیمور، مریلند، ایالات متحده

mmoallemtow@son.edu

پرفسور جان سلیمان گایکواد

استاد تمام، بازنشسته گروه مردم شناسی، دانشگاه پونه، هندوستان،

dr.john.gaikwad@gmail.com

اعضای هیات تحریریه پیشین

پروفسور سید محمد میر کمالی

استاد تمام، مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، ایران

mkamali@ut.ac.ir

نادر سلیمانی

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ایران

drnasoleimani@yahoo.com

مهرناز آزادیکتا

دانشیار، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد اسلام شهر، ایران

m.azadyekta@yahoo.com

اعضای مشورتی هیات تحریریه

محمد هادی منصور لکوری

استادیار، عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

mansori_hadi@yahoo.com

سید رسول تودار

استادیار، عضو هیات علمی، گروه علم اطلاعات دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد تنکابن، ایران

toudar@yahoo.com

مصیب سامانیان

استادیار بازنشسته دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

samianmosayeb@yahoo.com

سید جواد مرتضوی امیری

استادیار گروه آمار ریاضی، دانشگاه آزاد واحد چالوس، ایران

jmortazavi.amiri@iauc.ac.ir

ویراستار

جواد مهربان

دانشجوی دکتری تکنولوژی آموزشی دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی تهران ایران

javad.mehraban93@gmail.com

- نقش میانجی امنیت روانشناختی در تأثیر سبک رهبری اخلاقی ادراک شده بر رفتار آوایی معلمان
راضیه آقابابایی، حمید رحیمی..... ۵
- ارائه مدل ساختاری تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی
جعفر بیک زاد..... ۲۶
- مقایسه‌ی احساس تعلق به مدرسه، سرزندگی تحصیلی و هیجانانگیز تحصیلی در بین دانش آموزان پایه اول ابتدایی در دوران قبل و شیوع کرونا
سمانه سلیمی، صادق کاظمی..... ۴۷
- تأثیر نقش سبک‌های رهبری انتقادی و مکانیسم پایشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی شغلی کارکنان
پیمان اکبری، کامران نظری، سهیلا شیخ علی شاهی..... ۶۵
- تبیین مدل طراحی محیط یادگیری حرفه‌ای پویا مبتنی بر برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی دانش آفرین در دانشگاه‌های علوم پزشکی شمال کشور
سید جواد مرتضوی امیری، میثم کرمی پور، محمد غفاری مجلج، فوزیه سالاری جائینی..... ۹۳
- تأثیر سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی ضمن تأکید بر نقش میانجی‌گر محیط کار رقابتی
بهشته فضلعلی، مجتبی معظمی..... ۱۱۹
- تعیین تأثیر راهبرد کار احساسی معلم و عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان زن مراکز استعداد های درخشان
خاتون و کیلی..... ۱۴۷
- بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خشنودی شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی درگیری شغلی
محمد هادی عسگری..... ۱۶۶

Research Paper

The mediating role of psychological security in the effect of perceived ethical leadership style on the voice behavior of teachers

Razieh Aghababaei¹ , Hamid Rahimi² 

1- Assistance Prof, Education Department, School of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran

2- Associate Prof, Education Department, School of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran

Receive:

23 October 2022

Revise:

22 November 2022

Accept:

21 February 2023

Published online:

22 February 2023




Abstract

The purpose of the present study was to investigate the mediating role of psychological security in the effect of perceived ethical leadership style on teachers' voice behavior. The current research was descriptive-correlative, and the statistical population included primary school teachers of Ray city in the academic year of 2022-2023 as many as 849 people, and the sample size was obtained 383 people by using Cochran's formula and stratified random sampling method., Three questionnaires were used in order to collect data: ethical leadership questionnaire by Brown et al. (2005), Hames' voice behavior questionnaire (2012), and Edmonson's psychological security questionnaire (1999). The reliability of the questionnaires was obtained through Cronbach's alpha coefficient: 0.88 for ethical leadership, 0.85 for voice behavior, and 0.90 for psychological security. Research data analysis was done by Smart Pls and Spss statistical software at descriptive and inferential levels. The results showed that the mean of ethical leadership (3.06) is slightly higher than the average (3), and the mean of voice behavior (3.23) and the psychological security of teachers (3.71) were higher than the average (3). The effect coefficients showed that ethical leadership with (Beta=0.74, P=0.001); psychological security with (Beta=0.134, P=0.001); and ethical leadership with (Beta= 0.53, P=0.001) have positive and significant effects respectively on the voice behavior; the voice behavior of teachers; and psychological security.

Keywords:

Ethical leadership Style,
Perceived Ethic,
Voice behavior,
Psychological Security

Please cite this article as (APA): Aghababaei, R., Rahimi, H. (2023). The mediating role of psychological security in the effect of perceived ethical leadership style on the voice behavior of teachers in Ray city. *Management and Educational Perspective*, 4(4),1-21.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.382821.1155	
Corresponding Author: Hamid Rahimi	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.1.8	
Email: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir	Creative Commons: CC BY 4.0	

Extended abstract

Introduction

In today's complex educational environment, schools are facing increasing challenges. What can be helpful in accompanying the changes are teachers, their ideas, and their thoughts (Zhang & et al, 2021). In fact, schools, in order to respond to these ever-increasing changes, are forced to become a learning organization (Kools & et al, 2020) and during this paradigm shift, teachers should be more involved with work environment issues in line with overall school reforms (Shahid & Din, 2021). The involvement of teachers and the expression of ideas, concerns and suggestions about work-related issues with the aim of improving the work unit or organization is their voice behavior (Morrison, 2011). In developing countries, the concept of employee voice is a relatively new concept and not much research has been done on it (Emelifeonwu & Valk, 2019) and the need to investigate it is inevitable. On the other hand, it is worth mentioning that the activity, participation and involvement of teachers with school affairs can improve the quality of education (Ghasemian & et al, 2020) and what is needed in this regard is the appropriate leadership style and the creation of an atmosphere full of psychological security (Duan & et al, 2017; Kessel & et al, 2012) that can help to realize the organizational voice of teachers. Reviewing the research literature shows that a suitable style of leadership supportive of open communication in the organization can lead to the promotion of a sense of psychological security in the organization, and when the workforce reaches the understanding that expressing their opinions and ideas will not be faced with a negative reaction by the organization, silence will no longer be their preference, because leadership is the main factor that develops psychological security in the organization (Nembhard & Edmondson, 2006) and there is a positive relationship between ethical leadership and psychological security (Walumbwa & Schaubroeck, 2009).

Based on the above arguments, the current research seeks to investigate the effect of perceived ethical leadership style on teachers' voice behavior with the mediating role of psychological security.

Theoretical Framework

The leaders of the organization have a fundamental role in encouraging employees to express their thoughts. Authoritarian leadership cannot be a good predictor of employee voice (Li & Sun, 2015). But with their positive behaviors, ethical leaders provide the context for sound behavior. Ethical leadership is presented by Brown & et al (2005) and is defined as the manifestation of normatively appropriate behaviors through personal actions and interpersonal relationships and the promotion of such behavior in followers through mutual communication. Normatively, the term appropriate behavior expresses the moral element of ethical leaders who have personality traits such as responsibility, trust, honesty and fairness in their behavior (Sarwar & et al, 2020). Ethical leaders value the voice of their employees and create the environment for it to happen (Brown & et al, 2005). Voice behavior includes discussing problems with managers, offering solutions and suggestions, voicing ideas for changing a work policy, or consulting with unions or organizational professionals (Travis & et al, 2011). The voice behavior of teachers facilitates the improvement of school status, increases the effectiveness of educational decisions, and accelerates the interpersonal communication of teachers (Zhang & et al, 2021).

Ethical leaders convey high moral standards to their employees and encourage them to express their opinions and ideas not only on ethical issues but also on any other issues related to work and the organization (Avey & et al, 2012). This sense of security in the organization is known as psychological security. Gerlach & Gockel (2018) consider psychological security as a resource available to teachers that can be exploited for the benefit of the school, a



resource that should be considered by school leadership. Psychological security is a characteristic of an atmosphere formed by trust and mutual respect (Liu & et al, 2015). In such an atmosphere, employees can easily express differences; as a result, an atmosphere full of psychological trust is created, and employees accept the risk of expressing their opinions, even if it is unpleasant, because they have come to believe that they will not be punished. Psychological security facilitates learning in school and allows people to overcome their anxiety and talk about their new information easily (Kark & Carmeli, 2009). A sense of psychological security is a positive belief and is influenced by job engagement, team learning, and participation in continuous quality improvement efforts. Research results show that high levels of psychological security make employees more willing to communicate and talk (Kessel & et al, 2012).

Research Methodology

The current research was descriptive-correlative, and the statistical population included primary school teachers of Ray city in the academic year of 2022-2023 as many as 849 people, and the sample size was obtained 383 people by using Cochran's formula and stratified random sampling method. The total sample size was 383 people and about 358 questionnaires were returned. Considering that the return rate was 0.93, statistical analysis was done on 358 subjects. Three questionnaires were used to collect data: a) ethical leadership questionnaire by Brown et al (2005) in 10 items with five-point Likert scale, b) voice behavior questionnaire (Hames, 2012) in 12 items and c) psychological security questionnaire (Edmonson's, 1999) in 7 items. The reliability of the questionnaires was obtained through Cronbach's alpha coefficient of 0.88 for ethical leadership, 0.85 for voice behavior and 0.90 for psychological security. Research data's analysis was done using Smart Pls and Spss statistical softwares at descriptive and inferential levels.

Research Finding

The descriptive findings showed that 45% of the sample group was male teachers and 55% were female. 27% had 1 to 10 years of service, 38% 11 to 20 years, and 35% had 21 to 30 years.

The results showed that the mean of ethical leadership (3.06) is slightly higher than the average (3) and the mean of voice behavior (3.23) and the psychological security of teachers (3.71) were higher than the average (3). Single sample t-test showed that these differences at the error level of 0.05 are insignificant only for ethical leadership.

According to the results, the indices of Cronbach's alpha coefficient, combined reliability and mean extracted variance of all variables are relatively favorable. In the ethical leadership variable, items 8 and 10 with 0.83; in psychological security, item 1 with 0.85; and in voice behavior, encouragement and efficiency component with 0.96 had the highest weight and factor load.

The effect coefficients showed that ethical leadership with (Beta=0.74, P=0.001), psychological security with (Beta=0.134, P=0.001), and ethical leadership with (Beta= 0.53, P=0.001) have a positive and significant effect respectively on the voice behavior, the voice behavior of teachers, and psychological security.

Conclusion & Discussion

The results showed that the variables mean of perceived ethical leadership, voice behavior and psychological security was above average and at a relatively favorable level. The results show that ethical leadership has a positive and significant effect on teachers' organizational voice. That is, if teachers have a positive perception of the situation of organizational ethical



leadership, they will show more voice behavior. This result is in line with the research results of Sagnak (2017) and Fan & et al (2022).

Also, there is a positive and significant relationship between psychological security and teachers' voice. This result is in line with research results of Sagnak (2017). The effectiveness of a leader is also shown by promoting the psychological security of the organization (Frazier & et al, 2017). When psychological security is considered in the school, teachers are given the opportunity to express their ideas and opinions, teachers and their demands receive attention and their words are given importance, even though they are different.

In addition, the mediating role of psychological security in the effect of ethical leadership on teachers' organizational voice was positive and significant. This result is in line with the research results of Shahid & Din (2021), Sagnak (2017) and Zhang & et al (2021).

Ethical leaders in schools respect teachers, value their growth and development, support them, instill confidence in teachers, and seek to build the school in cooperation with teachers. Such an atmosphere in the school is the one from which teachers perceive psychological security. This sense of psychological security is a positive belief that makes them more involved with their jobs and work environment.

In this regard and according to the results of the research, it is suggested that the managers of the organization, by using a suitable reward system encourage the employees and teachers to express their ideas and organizational problems, and their ideas and suggestions are fairly examined; to be diligent in improving the organizational communication space and involve employees in decision-making processes; use effective listening techniques in interacting with employees; and show in behavior and action that employees' information is important to them.

علمی پژوهشی

نقش میانجی امنیت روانشناختی در تأثیر سبک رهبری اخلاقی ادراک شده بر رفتار آوایی معلمان

راضیه آقابابایی^۱ ID، حمید رحیمی^۲ ID

۱- استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

۲- دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش میانجی امنیت روانشناختی در تأثیر سبک رهبری اخلاقی ادراک شده بر رفتار آوایی معلمان بود. پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی و جامعه آماری، شامل معلمان ابتدایی شهر ری در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۸۴۹ نفر بود که حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای ۳۸۳ نفر بدست آمد. به منظور جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵)، رفتار آوایی همس (۲۰۱۲) و امنیت روانشناختی ادمونسون (۱۹۹۹) استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها به شکل صوری و سازه تأیید شد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای رهبری اخلاقی ۰/۸۸، رفتار آوایی ۰/۸۵ و امنیت روانشناختی ۰/۹۰ بدست آمد. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم افزارهای آماری اسمارت Pls و Spss در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گردید. نتایج نشان داد میانگین رهبری اخلاقی (۳/۰۶) کمی بالاتر از حد متوسط (۳) و میانگین رفتار آوایی (۳/۲۳) و امنیت روانشناختی معلمان (۳/۷۱) بالاتر از حد متوسط (۳) است. ضرایب تأثیر نشان داد رهبری اخلاقی با (Beta=۰/۷۴، P=۰/۰۰۱) روی رفتار آوایی، امنیت روانشناختی با (Beta=۰/۱۳۴) رفتار آوایی، امنیت رهبری اخلاقی با (Beta=۰/۵۳، P=۰/۰۰۱) روی امنیت روانشناختی تأثیر مثبت و معنادار دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۰۱

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۹/۰۱




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۲

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۲/۰۳

کلید واژه‌ها:

سبک رهبری اخلاقی،
اخلاق ادراک شده،
رفتار آوایی،
امنیت روانشناختی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): آقابابایی، راضیه، رحیمی، حمید. (۱۴۰۱). نقش میانجی امنیت روانشناختی در تأثیر سبک رهبری اخلاقی ادراک شده بر رفتار آوایی معلمان شهر ری. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۴(۴): ۲۱-۱.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.382821.1155	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.1.8	نویسنده مسئول: حمید رحیمی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

مقدمه

در محیط آموزشی پیچیده عصر حاضر، مدارس با چالش‌های فزاینده‌ای روبرو هستند. آنچه می‌تواند در مسیر همراهی با تحولات یاری رسان باشد، معلمان، ایده‌ها و تفکراتشان است. (Zhang & et al, 2021) در واقع، مدارس به منظور پاسخگویی به این تغییرات روزافزون، ناگزیر به تبدیل شدن به سازمانی یادگیرنده می‌باشند (Kools & et al, 2020) و در مسیر این تغییر پارادایم، معلمان باید درگیری بیشتری با امور مربوط به محیط کار در راستای اصلاحات کلی مدرسه داشته باشند. (Shahid & Din, 2021) درگیری معلمان و بیان ایده‌ها، دغدغه‌ها و پیشنهادات در مورد مسائل مربوط به کار با هدف پیشرفت واحد کاری یا سازمان، رفتار آوایی آن‌ها می‌باشد. (Morrison, 2011) رفتار آوایی شامل گفتگو در مورد مشکلات با مدیران، ارائه راهکارها و پیشنهادات، به زبان آوردن ایده‌ها برای تغییر یک سیاست کاری یا ریزنی با اتحادیه‌ها یا متخصصان سازمانی می‌باشد. (Travis & et al, 2011) رفتار آوایی معلمان، تسهیل کننده ارتقای وضعیت مدرسه، افزایش اثربخشی تصمیمات آموزشی و تسریع کننده ارتباطات بین فردی معلمان است. (Zhang & et al, 2021) بسیاری از محققان رهبری و مدیریت آموزشی به این باور رسیده‌اند که مدیران، نقش حیاتی در شکل‌گیری ساختار، فرایندها و نتایج مدارس دارند (Liu & Hallinger, 2018) و شمار زیادی از تحقیقات بر لزوم سیستم ارتباطات باز رهبری در سازمان تاکید می‌کنند. (Jha & et al, 2019) در همین راستا، نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که تئوری‌های رهبری مثبت مانند رهبری اصیل، رهبری تحولی و رهبری اخلاقی بر رفتار آوایی کارکنان تأثیر مثبت دارد (Duan & et al, 2017; Qi & Ming-Xia, 2014;). اگر سازمانی به دنبال بهبود عملکرد و موفقیت است باید تمام اعضای سازمان، تمایل به ارائه افکار و ایده‌ها در فرایند کار داشته باشند. (Detert & Burris, 2007) رهبران، نقشی اساسی در ترغیب کارکنان به بیان افکار خود دارند. رهبری استبدادی نمی‌تواند پیش بین مناسبی برای آوای کارکنان باشد. (Li & Sun, 2015) ولی رهبران اخلاقی با رفتارهای مثبت خود، زمینه رفتار آوایی را فراهم می‌نمایند. رهبران اخلاقی، به آوای کارکنان خود اهمیت داده و جو را برای تحقق آن آماده می‌کنند. آن‌ها با فراهم کردن سطوح بالایی از خودمختاری و توانمندی (Piccolo & et al, 2010)؛ گوش فرا دادن به صحبت‌های اعضای سازمان و افزایش اعتماد آنها به این مهم اهتمام می‌ورزند. رهبران اخلاقی استانداردهای اخلاقی بالایی را به کارکنانشان منتقل می‌کنند و آنها را ترغیب می‌کنند که عقاید و نظراتشان را نه تنها در مورد مسائل اخلاقی بلکه پیرامون هر مسئله دیگری مرتبط با کار و سازمان ابراز نمایند. (Avey & et al, 2012) این احساس امنیت در سازمان، با عنوان امنیت روانشناختی شناخته می‌شود. در نتیجه ارتباطی مثبت بین رهبری اخلاقی و امنیت روانشناختی وجود دارد. (Walumbwa & Schaubroeck, 2009) زیرا رهبری، اصلی‌ترین عامل توسعه دهنده امنیت روانشناختی در سازمان می‌باشد. (Nembhard & Edmondson, 2006) گروچ و گوکل (Gerlach & Gockel, 2017) امنیت روانشناختی را منبعی در اختیار معلمان می‌دانند که می‌تواند به نفع مدرسه مورد بهره برداری قرار گیرد، منبعی که از سوی رهبری مدرسه باید مورد توجه قرار گیرد. در مدرسی که معلمان، امنیت روانشناختی بالاتری دارند، دانش آموزان اعتماد به نفس بیشتری را دارا بوده و درگیر فعالیت‌های شناختی بیشتری نیز می‌شوند. (Brodovskaia & Baeva, 2015)

امنیت روانشناختی مشخصه جوی است که از اعتماد و احترام متقابل شکل می‌گیرد (Liu & et al, 2015). در چنین جوی، کارکنان به راحتی می‌توانند تفاوت‌ها را بیان کنند در نتیجه جوی سرشار از اعتماد روانی خلق شده و کارکنان، ریسک ابراز عقایدشان را هر چند ناخوشایند می‌پذیرند زیرا به این باور رسیده‌اند که مورد تنبیه قرار نمی‌گیرند. امنیت روانشناختی باعث تسهیل یادگیری در مدرسه می‌شود و به افراد اجازه می‌دهد بر اضطرابشان غلبه کنند و از اطلاعات جدیدشان به راحتی صحبت نمایند (Kark & Carmeli, 2009). زیرا هنگامی افراد در محیط کار، ریسک ابراز عقایدشان را می‌پذیرند که بدانند با عکس العمل نامناسبی رو به رو نخواهند شد (Higgins & et al, 2012). در نتیجه امنیت روانشناختی با رفتار آوایی کارکنان ارتباطی مثبت و معنادار دارد (Sagnak, 2017). احساس امنیت روانشناختی باور مثبتی است و با درگیر شدن با شغل، یادگیری تیمی و مشارکت در تلاش‌های بهبود مستمر کیفیت تاثیرگذار است. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سطوح بالایی از امنیت روانشناختی موجب می‌شود که کارکنان تمایل بیشتری به برقراری ارتباط و صحبت کردن داشته باشند (Kessel & et al, 2012).

در کشورهای در حال توسعه مفهوم آوای کارکنان، مفهومی نسبتاً جدیدی است و تحقیق چندانی روی آن انجام نگرفته است (Emelifeonwu & Valk, 2019) و ضرورت بررسی آن اجتناب ناپذیر است. از طرفی قابل ذکر است که فعالیت، مشارکت و درگیری معلمان با امور مدرسه می‌تواند باعث ارتقای کیفیت آموزش شود (Ghasemian & et al, 2020) و آنچه که در این راستا مورد نیاز است سبک رهبری مناسب و ایجاد جوی سرشار از امنیت روانشناختی است (Duan & et al, 2017; Kessel & et al, 2012). که بتواند به تحقق آوای سازمانی معلمان کمک کند. بررسی ادبیات پژوهش نشان می‌دهد که سبک مناسبی از رهبری که از ارتباطات باز در سازمان حمایت کند می‌تواند منجر به ارتقای احساس امنیت روانشناختی در سازمان شود و هنگامی که نیروی کار به این درک برسند که ابراز عقاید و ایده‌هایشان با عکس العمل منفی از جانب سازمان روبه رو نمی‌شود، دیگر سکوت انتخابشان نخواهد بود. بر مبنای استدلال‌ات فوق، پژوهش حاضر به دنبال آن است که به بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی ادراک شده بر رفتار آوایی معلمان با نقش میانجی امنیت روانشناختی پردازد.

مبانی نظری

رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی توسط براون و همکاران (Brown & et al, 2005) ارائه شده است و به عنوان نمود رفتارهای مناسب به لحاظ هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ارتقا چنین رفتاری در پیروان از طریق ارتباطات دو طرفه تعریف می‌شود. اصطلاح رفتار مناسب از نظر هنجاری، بیانگر عنصر اخلاقی رهبران اخلاقی است که دارای ویژگی‌های شخصیتی از جمله مسئولیت، اعتماد، صداقت و انصاف در رفتار خود هستند (Sarwar & et al, 2020). براون و تروینو (Brown & Trevino, 2006) دو جنبه از رهبری اخلاقی را ارائه داده‌اند، یعنی جنبه مدیر اخلاقی که به تلاش رهبر برای تاثیرگذاری بر رفتار اخلاقی کارکنان اشاره دارد و جنبه فردی اخلاقی که به عنوان صفات رهبر مانند صداقت و درستی تعریف می‌شود. در حوزه رهبری، اخلاق رهبران به شخصیت، اعمال، رفتار و تصمیم‌گیری‌شان مربوط می‌شود (Rowe & Guerrero, 2013). Northouse (2013) پنج اصل را برای رهبری اخلاقی در نظر می‌گیرد: رهبران اخلاقی به

دیگران احترام می‌گذارند (احترام به دیگران)، از نیروی کار خود حمایت می‌کنند و رشد آن‌ها برایشان مهم است (خدمت به دیگران)، رفتارشان با زیردستانشان منصفانه است (عدالت برای دیگران)، با زیردستان خود صادق بوده (صداقت با دیگران) و اهداف تیم یا سازمان را در جهت منافع کارکنان توسعه می‌دهند (ساختن جامعه با دیگران). رهبران اخلاقی با تاکید بر صداقت، فروتنی، الگوسازی نقشی و مسئولیت در برابر زیردستان و دیگران در محیط کار موجب شکل‌گیری اعتماد و جو حمایتی در محیط کار می‌شوند. این جو حمایتی و دلگرم‌کننده به نوبه خود، کارکنان را برانگیخته و باعث می‌شود که ارزش‌های مشابه با رهبر را به اشتراک بگذارند. (Gu & et al, 2015)

رفتار آوایی

آوای کارکنان به عنوان یکی از مهمترین عوامل دستیابی به انگیزش و درگیری کارکنان در نظر گرفته می‌شود و مشارکت کارکنان را از برنامه ریزی تا تصمیم‌گیری در فرایندهای سازمانی امروزی تضمین می‌کند (Salman & et al, 2020). باتلر و وایتینگ (Butler & Whiting, 2019) اظهار می‌دارند که در بیشتر اوقات، نیروی کار درک و دانش بیشتری پیرامون کارکردهای سازمان نسبت به مدیرانشان دارا می‌باشند. بنابراین این نیروی کار باید فرصتی برای ابراز نظراتش پیرامون کار و حضور فعال در تصمیم‌گیری‌های سازمانی داشته باشد. رفتار آوایی کارکنان در سازمان مسئله بسیار مهمی است زیرا فرصتی را برای نیروی کار فراهم می‌کند که در مورد مسائل سازمان صحبت کنند و از نواقص ساختاری و شکست‌های سیستماتیک سازمان قبل از وقوع بگویند. (Botero & Dyne, 2009) رفتار آوایی کارکنان به رفتار فرا نقش آنها اشاره دارد که نظرات سازنده، ایرادات کار و انتقادات پیرامون تصمیمات سازمانی را با هدف بهبود عملکرد سازمان با مدیر خود در میان می‌گذارند. (Ran & Zhou, 2020) رفتار آوایی کارکنان از منظر پایین به بالا نه تنها می‌تواند باعث برانگیختن مسئولیت‌پذیری کارکنان و رفتارهای شهروندی سازمانی شود بلکه با تشخیص مشکلات مدیریتی، بهبود وضعیت محیط کار و تقویت رقابت در سازمان را نیز به ارمغان می‌آورد (Tedone & Bruk- Lee, 2021). همس (Hames, 2012) سه مؤلفه تشویق، ایمنی و کارآمدی یا سودمندی را برای آوای سازمانی کارکنان در نظر گرفت. تشویق در آوای سازمانی به برداشت کارکنان از میزان حمایت و تشویق رفتار آوایی مافوقشان اشاره دارد. به بیانی دیگر، مدیر چه اندازه ایده‌ها و نظرات سازنده کارکنان را حمایت و تشویق می‌کند. بعد ایمنی به عواقب ناشی از رفتار آوایی در سازمان توجه دارد. این بعد از آوای سازمانی به احتمال توییح و سرزنش مافوق به دلیل بیان عقاید و نظرات کارکنان توجه دارد که ممکن است امنیت شغلی او را تهدید کند. بعد کارآمدی نیز به این امر اشاره دارد که رفتار آوایی کارکنان چه اندازه در تصمیم‌گیری‌های سازمانی با استقبال مواجه می‌شود و در امور سازمانی به کار می‌رود.

امنیت روانشناختی

همه انسانها نیازمند امنیت درون و آرامش خاطرند. احساس امنیت بیشترین اهمیت را دارد و خمیرمایه آرامش روان، امید، پویایی و تلاش همیشگی انسان به شمار می‌آید. احساس امنیت روانشناختی به عنوان باور مشترکی که محل کار،

محیط امنی برای ریسک پذیری بین فردی می باشد شناخته می شود و مشخصات آن عبارتند از احترام بین همه اعضا، احترام به شایستگی همه اعضا و مراقبت، داشتن دغدغه و نگرانی در مورد همه اعضا. (Kruzich & et al, 2014)

نتایج تحقیقات نشان می دهد کارکنانی که تمایلی به ابراز عقایدشان ندارند، سکوت را به عنوان یک راهبرد امن در نظر دارند و این مسئله در سازمان هایی دیده می شود که مدیران، اقتدار یک طرفه را در پیش گرفته اند و نیروی کار با مشاهده و درک شرایط به این باور رسیده اند که هرگونه انتقاد نسبت به شرایط می تواند پیامدهای منفی برای آنها در پی داشته باشد و درست همین جاست که امنیت روانشناختی، نجات بخش سازمان و کارکنان می شود. (Nechanska & et al, 2020)

سازمان هایی که امنیت روانشناختی در آنها مورد توجه است، به نیروی کار فرصت تبادل آزاد نظرات داده شده، نظرات متفاوت آنها پذیرفته می شود و توجه و اهمیت خود نسبت به نیروی کار را نشان می دهند. در مقابل سازمان هایی که با کمبود امنیت روانشناختی مواجه هستند، این حس را به نیروی کار خود القا می کنند که حداقل اهمیت را برای آنها در نظر می گیرند و تنها هدفشان حداکثرسازی سود خود می باشد. احساس امنیت روانشناختی به معنای تاثیر گذاری مثبت یا علاقه مندی متقابل نیست، بلکه احساس اعتماد به نفسی است که حسن نیت، پیامدهای منفی بین فردی نخواهد داشت. احساس امنیت روانشناختی با عجزین شدن با شغل، یادگیری تیمی و مشارکت در تلاش های بهبود مستمر کیفیت، تاثیر گذار است. (Kruzich & et al, 2014)

پی شینه تحقیق

فان و همکاران (Fan & et al, 2022) به بررسی اثرات چند سطحی رفتار حمایتی ناظران بر رفتار آوایی کارکنان پرداخت. این تحقیق به صورت توصیفی-همبستگی روی ۱۱۳ نفر از کارکنان شرکت های منتخب (ساعات کاری محدود به ۵ روز کار تمام وقت و کمتر از ۴۰ ساعت در هفته) در چین انجام شد. نتایج حاصل از پاسخگویی به پرسشنامه ها این بود که عواملی مانند موفقیت در کار می تواند نقش میانجی در ارتباط بین رفتار حمایتی ناظران و رفتار آوایی کارکنان داشته باشد.

ژانگ و همکاران (Zhang & et al, 2021) به مطالعه ارتباط رهبری اصیل با رفتار آوایی معلمان با نقش میانجی توانمندسازی روانشناختی و نقش تعدیل کننده اعتماد بین فردی پرداختند و در مورد ارتباط معنادار مستقیم و غیر مستقیم رهبری اصیل بر رفتار آوایی معلمان بحث کردند. داده های پرسشنامه های جمع آوری شده از ۹۸۲ معلم در ۳۸ مدرسه ابتدایی در چین با استفاده از تحلیل رگرسیون و آزمون های بوت استرپینگ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج گویای این بود که هنگامی که افراد احساس اعتماد بین فردی بالاتری را دارند، تأثیر رهبری اصیل بر رفتار آوایی آنها بیشتر از زمانی است که اعتماد بین فردی کمتری را احساس می کنند.

شهید و دین (Shahid & Din, 2021) در پژوهش خود به نقش سبک رهبری مدرسه، اثربخشی تیمی و فرهنگ سازمانی در ارتقای امنیت روانشناختی معلمان پرداختند. نوع تحقیق، توصیفی-پیمایشی بود و پرسشنامه ها روی ۶۰۰ معلم دبیرستانی از ۴۶ مدرسه خصوصی در اسلام آباد پاکستان اجرا شد. تحلیل آنها نشان داد مدارس که فرهنگ کار تیمی غنی تری دارند، معلمان آنها حس امنیت روانشناختی بالاتری را تجربه می نمایند.

ساگنک (Sagnak, 2017) به بررسی ارتباط بین رهبری اخلاقی با رفتار آوایی معلمان با نقش میانجی فرهنگ اخلاقی و امنیت روانشناختی پرداخت. نمونه شامل ۳۴۲ معلم از مدارس متوسطه ترکیه بود که به روش توصیفی همبستگی با چهار پرسشنامه رهبری اخلاقی، رفتار آوایی، فرهنگ اخلاقی و امنیت روانشناختی مورد آزمون قرار گرفتند. نتایج نشان داد رهبری اخلاقی با رفتار آوایی معلمان ارتباطی مثبت و معنادار داشته و فرهنگ اخلاقی و امنیت روانشناختی این ارتباط را میانجی گری می نمایند.

جعفری و همکاران (Jafari & et al, 2022) رابطه بین رهبری اخلاقی با عملکرد و خودکارآمدی شغلی معلمان را مورد مطالعه قرار دادند. جامعه آماری متشکل از ۲۹۵ نفر معلمان دوره اول متوسطه منطقه ۹ شهر تهران می باشد که ۱۶۷ نفر به عنوان نمونه آماری به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل سه پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی، عملکرد و خودکارآمدی شغلی بود. بررسی مدل تأثیر رهبری اخلاقی سبک های بر مدیریتی عملکرد شغلی و خودکارآمدی شغلی معلمان نیز نشان می دهد که ۱۸/۸ درصد از کل تغییرات عملکرد شغلی و ۳۹/۹ درصد تغییرات خودکارآمدی معلمان به وسیله رهبری اخلاقی تبیین شدند؛ همچنین تأثیر رهبری اخلاقی بر خودکارآمدی معلمان بیش از عملکرد شغلی است. در بین مؤلفه های رهبری اخلاقی، مؤلفه انصاف دارای بیشترین تأثیر و رابطه با بحث عملکرد شغلی و خودکارآمدی شغلی است.

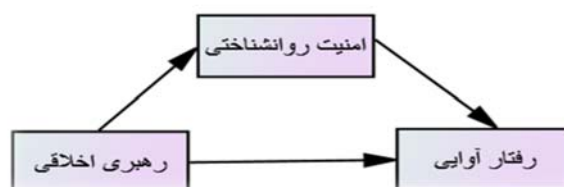
رامرودی و همکاران (Ramrodi et al, 2022) پژوهشی با هدف بررسی تأثیر امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی گری اشتراک دانش روی اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان انجام دادند. روش پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش تمامی اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بودند که ۱۹۰ نفر به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای از طریق پرسشنامه های امنیت شغلی، بالندگی سازمانی و اشتراک دانش مورد مطالعه قرار گرفتند. یافته ها نشان داد که امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی و اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد. امنیت شغلی بر بالندگی سازمانی با میانجی گری اشتراک دانش اثر مثبت و معناداری دارد.

فروغی (Foroghi, 2021) به پیش بینی آوای سازمانی معلمان بر اساس رهبری اخلاقی با میانجگری فرهنگ اخلاقی پرداخت. نوع تحقیق، توصیفی-همبستگی و جامعه آماری شامل ۱۳۰۲ نفر از معلمان ناحیه یک استان اردبیل بود که ۲۹۲ نفر به روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای و طبقه ای به تفکیک زن و مرد انتخاب شدند. داده مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه های استاندارد رهبری اخلاقی، فرهنگ اخلاقی و آوای سازمانی جمع آوری شدند. نتایج حاصل، بیانگر آن است که میزان اثر مستقیم رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان برابر است با ۰/۸۸ که نشان از اثر مثبت رهبر اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان می باشد. این در حالی است که رابطه رهبری اخلاقی با آوای سازمانی معلمان توسط فرهنگ اخلاقی تشدید می شود. طوری که رهبری اخلاقی با نقش میانجی فرهنگ اخلاقی می تواند ۰/۹۹ از واریانس آوای سازمانی معلمان را تبیین نماید.

رستگار و فتوت (Rasregar & Fotovat, 2020) تأثیر سبک رهبری رابطه مدار بر آوای سازمانی کارکنان را با در نظر گرفتن نقش میانجی جو سازمانی مورد مطالعه قرار دادند. نوع پژوهش، توصیفی-همبستگی و جامعه آماری شامل مدیران ارشد و مدیران میانی روزنامه های کثیرالانتشار شهر تهران بود که به کمک روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی و بر اساس جدول مورگان ۱۷۵ آزمودنی برای نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه

استاندارد سبک رهبری باردنز و مترکاس، آوای سازمانی هامس و جو سازمانی لیتوین و استرینجر استفاده شد. نتایج نشان داد سبک رهبری رابطه مدار بر آوای سازمانی و جو سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد، همچنین جو سازمانی بر آوای سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد و جو سازمانی در رابطه بین سبک رهبری رابطه مدار و آوای سازمانی نقش میانجی ایفا می کند.

طبق بررسی پیشینه های پژوهش، لزوم استفاده از سبک های رهبری مثبت مانند رهبری اخلاقی در آموزش و پرورش مورد توجه بوده و مسئولان و مدیران آموزش و پرورش اگر در راستای ارتقای کیفیت فرایند یاددهی - یادگیری خواستار درگیری بیشتر معلمان در امور مدارس می باشند باید با به کارگیری سبک های مناسب رهبری و ایجاد احساس اعتماد و امنیت روانشناختی، بستر آن را مهیا نمایند. همچنین، پژوهشی در داخل کشور انجام نشده است که به بررسی همزمان رابطه رهبری اخلاقی با رفتار آوایی معلمان با نقش میانجی امنیت روانشناختی پرداخته باشد، لذا پژوهش حاضر ارتباط سبک رهبری اخلاقی با رفتار آوایی معلمان را با نقش میانجی امنیت روانشناختی مورد مطالعه قرار می دهد (شکل ۱).



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته، ۱۴۰۱)

بر اساس مدل مفهومی پژوهش، پژوهش حاضر درصدد بررسی فرضیات زیر است:

- رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان تأثیر دارد.
- امنیت روانشناختی بر آوای سازمانی معلمان تأثیر دارد.
- نقش واسطه ای امنیت روانشناختی در تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار آوای سازمانی معلمان، معنادار است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل معلمان ابتدایی شهر ری در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۸۴۹ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم ۳۸۳ نفر بدست آمد. حجم نمونه برآورده شده، ۳۸۳ نفر بود که حدود ۳۵۸ پرسشنامه برگشت داده شد. با توجه به اینکه نرخ بازگشت ۰/۹۳ بود، بر این اساس تحلیل های آماری روی ۳۵۸ آزمودنی انجام گرفت. به منظور جمع آوری داده ها از سه پرسشنامه استفاده شد: الف) پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (Brown & et al, 2005) شامل ده سؤال و با طیف پنج درجه ای لیکرت است که نوس و همکاران (Neves & et al, 2018) پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۲ به دست آوردند. ب) پرسشنامه رفتار آوایی (Hames, 2012) دارای سه مؤلفه (تشویق، ایمنی و کارآمدی) در ۱۲ گویه است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه همس (Hames, 2012) ۰/۹۵ گزارش شده است. ج)

پرسشنامه امنیت روانشناختی ادمنسون (Edmondson, 1999) دارای ۷ گویه و با طیف پنج درجه‌ای لیکرت است. جهت تأیید اعتبار و روایی پرسشنامه‌ها، از روایی صوری (تأیید کارشناسان) و سازه (تحلیل عاملی تاییدی) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای رهبری اخلاقی ۰/۸۸، رفتار آوایی ۰/۸۵ و امنیت روانشناختی ۰/۹۰ بدست آمد. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم افزارهای آماری اسمارت Pls و Spss در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گردید. در سطح توصیفی از شاخص‌هایی مانند فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی متناسب با فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های مختلف آماری مانند آزمون تی تک نمونه‌ای و معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در قالب دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شد. یافته‌های توصیفی نشان داد که ۴۵ درصد گروه نمونه (فراوانی ۱۶۱) معلمان مرد و ۵۵ درصد (فراوانی ۱۹۷) زن بودند. ۲۷ درصد (فراوانی ۹۷) سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال، ۳۸ درصد (فراوانی ۱۳۶)، ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۵ درصد (فراوانی ۱۵) ۲۱ تا ۳۰ سال داشتند. ۶ درصد (فراوانی ۲۱) مدرک تحصیلی کاردانی، ۶۳ درصد (فراوانی ۲۲۶) کارشناسی، ۲۷ درصد (فراوانی ۹۷) ارشد و ۴ درصد (فراوانی ۱۴) دکتری بودند.

جهت بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها، از ضریب چولگی و کشیدگی استفاده شد. مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیر رهبری اخلاقی برابر ۰/۰۴۸، امنیت روانشناختی ۰/۷۵- و رفتار آوایی ۰/۱۹ است و در بازه (۲ و -۲) قرار دارد. مقدار کشیدگی مشاهده شده برای متغیر رهبری اخلاقی برابر ۰/۳۱۷، امنیت روانشناختی ۱/۷۰ و رفتار آوایی ۰/۳۰- است و در بازه (۲ و -۲) قرار دارد؛ یعنی از لحاظ کشیدگی، هر سه متغیر نرمال بوده و توزیع آنها متقارن است.

بر اساس مدل مفهومی پژوهش، پژوهش حاضر درصدد بررسی فرضیات زیر است:

- رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان تأثیر دارد.

- امنیت روانشناختی بر آوای سازمانی معلمان تأثیر دارد.

- نقش واسطه‌ای امنیت روانشناختی در تأثیر رهبری اخلاقی بر رفتار آوای سازمانی معلمان، معنادار است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل معلمان ابتدایی شهر ری در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۸۴۹ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۳۸۳ نفر بدست آمد. حجم نمونه برآورده شده، ۳۸۳ نفر بود که حدود ۳۵۸ پرسشنامه برگشت داده شد. با توجه به اینکه نرخ بازگشت ۰/۹۳ بود، بر این اساس تحلیل‌های آماری روی ۳۵۸ آزمودنی انجام گرفت. به منظور جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استفاده شد: الف) پرسشنامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (Brown & et al, 2005) شامل ده سؤال و با طیف پنج درجه‌ای لیکرت است که نوس و همکاران (Neves & et al, 2018) پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۲ به دست آوردند. ب) پرسشنامه رفتار آوایی (Hames, 2012) دارای سه مؤلفه (تشویق، ایمنی و

کارآمدی) در ۱۲ گویه است. پایایی این پرسشنامه در مطالعه همس (Hames, 2012) ۰/۹۵ گزارش شده است. ج) پرسشنامه امنیت روانشناختی ادمنسون (Edmondson, 1999) دارای ۷ گویه و با طیف پنج درجه‌ای لیکرت است. جهت تأیید اعتبار و روایی پرسشنامه‌ها، از روایی صوری (تأیید کارشناسان) و سازه (تحلیل عاملی تاییدی) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای رهبری اخلاقی ۰/۸۸، رفتار آوایی ۰/۸۵ و امنیت روانشناختی ۰/۹۰ بدست آمد. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم افزارهای آماری اسمارت Pls و Spss در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گردید. در سطح توصیفی از شاخص‌هایی مانند فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی و در سطح استنباطی متناسب با فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های مختلف آماری مانند آزمون تی تک نمونه‌ای و معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش در قالب دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شد. یافته‌های توصیفی نشان داد که ۴۵ درصد گروه نمونه (فراوانی ۱۶۱) معلمان مرد و ۵۵ درصد (فراوانی ۱۹۷) زن بودند. ۲۷ درصد (فراوانی ۹۷) سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال، ۳۸ درصد (فراوانی ۱۳۶)، ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۵ درصد (فراوانی ۱۵) ۲۱ تا ۳۰ سال داشتند. ۶ درصد (فراوانی ۲۱) مدرک تحصیلی کاردانی، ۶۳ درصد (فراوانی ۲۲۶) کارشناسی، ۲۷ درصد (فراوانی ۹۷) ارشد و ۴ درصد (فراوانی ۱۴) دکتری بودند.

جهت بررسی وضعیت نرمال بودن متغیرها، از ضریب چولگی و کشیدگی استفاده شد. مقدار چولگی مشاهده شده برای متغیر رهبری اخلاقی برابر ۰/۴۸، امنیت روانشناختی ۰/۷۵- و رفتار آوایی ۰/۱۹ است و در بازه (۲ و -۲) قرار دارد. مقدار کشیدگی مشاهده شده برای متغیر رهبری اخلاقی برابر ۰/۳۱۷، امنیت روانشناختی ۱/۷۰ و رفتار آوایی ۰/۳۰- است و در بازه (۲ و -۲) قرار دارد؛ یعنی از لحاظ کشیدگی، هر سه متغیر نرمال بوده و توزیع آنها متقارن است.

جدول (۱) مقایسه میانگین متغیرها با نمره ملاک

متغیر	تعداد	میانگین و انحراف استاندارد	نمره ملاک	t	p
رهبری اخلاقی	۳۵۸	$3/06 \pm 0/70$	۳	۱/۶۳	۰/۱۰
رفتار آوایی	۳۵۸	$3/23 \pm 0/72$	۳	-۴/۳۷	۰/۰۰۰
امنیت روانشناختی	۳۵۸	$3/71 \pm 0/72$	۳	۲۰/۶۶	۰/۰۰۰

طبق جدول (۱)، میانگین رهبری اخلاقی (۳/۰۶) کمی بالاتر از حد متوسط (۳) و میانگین رفتار آوایی (۳/۲۳) و امنیت روانشناختی معلمان (۳/۷۱) بالاتر از حد متوسط (۳) است. آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد این تفاوت‌ها در سطح خطای ۰/۰۵ فقط برای رهبری اخلاقی، غیر معنادار است.

جدول (۲) نتایج سه معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	آیتم‌ها	بار عاملی	نتایج	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	نتایج
رهبری اخلاقی	گویه ۱	۰/۵۱	تأیید	۰/۸۸	۰/۹۰	۰/۶۷	تأیید
	گویه ۲	۰/۵۷	تأیید				
	گویه ۳	۰/۶۰	تأیید				
	گویه ۴	۰/۶۰	تأیید				
	گویه ۵	۰/۶۴	تأیید				
	گویه ۶	۰/۶۳	تأیید				
	گویه ۷	۰/۸۲	تأیید				
	گویه ۸	۰/۸۳	تأیید				
	گویه ۹	۰/۸۰	تأیید				
	گویه ۱۰	۰/۸۳	تأیید				
امنیت روانشناختی	گویه ۱	۰/۸۵	تأیید	۰/۹۰	۰/۸۹	۰/۵۵	تأیید
	گویه ۲	۰/۷۸	تأیید				
	گویه ۳	۰/۷۸	تأیید				
	گویه ۴	۰/۷۰	تأیید				
	گویه ۵	۰/۸۱	تأیید				
	گویه ۶	۰/۷۸	تأیید				
	گویه ۷	۰/۳۷	تأیید				
رفتار آوایی	امنیت	۰/۸۳	تأیید	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۸۴	تأیید
	تشویق	۰/۹۶	تأیید				
	کارآمدی	۰/۹۶	تأیید				

با توجه به نتایج جدول (۲) شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی همه متغیرها از مطلوبیت نسبتاً خوبی برخوردارند. در متغیر رهبری اخلاقی، گویه ۸ و ۱۰ با ۰/۸۳، در امنیت روانشناختی، گویه ۱ با ۰/۸۵ و در رفتار آوایی، مؤلفه تشویق و کارآمدی با ۰/۹۶ دارای بیشترین وزن و بار عاملی بودند.

جدول (۳) معیار فورنل و لانکر برای روایی واگرا

شاخص‌ها	رهبری اخلاقی	امنیت روانشناختی	رفتار آوایی
رهبری اخلاقی	۰/۸۲	۰/۵۳	۰/۸۱
امنیت روانشناختی	۰/۵۳	۰/۷۴	۰/۵۳
رفتار آوایی	۰/۸۱	۰/۵۳	۰/۹۲

معیار فورنل و لانکر اشاره به این مساله دارد که ریشه دوم مقادیر واریانس شرح داده شده (AVE) هر سازه، بزرگ‌تر از مقادیر همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر باشد و مقادیر موجود در روی قطر اصلی ماتریس، باید از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگ‌تر باشد. لذا معیار فورنل و لانکر برای رهبری اخلاقی (۰/۸۲)، امنیت روانشناختی (۰/۷۴) و رفتار آوایی (۰/۹۲) است که از کلیه مقادیر موجود در ستون مربوطه بزرگ‌تر است و نشان دهنده آن است که در مدل پژوهش، دارای اعتبار تشخیص مناسبی است.

ضرایب نشان داد رهبری اخلاقی با (Beta=۰/۷۴، P=۰/۰۰۱) روی رفتار آوایی، رهبری اخلاقی با (Beta=۰/۵۳)، روی امنیت روانشناختی و امنیت روانشناختی با (Beta=۰/۱۳۴، P=۰/۰۰۱) روی رفتار آوایی معلمان، تأثیر مثبت و معنادار دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد میانگین متغیر رهبری اخلاقی کمی بالاتر از حد متوسط و در سطح نسبتاً مطلوبی بود که این بیانگر این است که معلمان تا حد نسبتاً زیادی باور دارند که مدیران فضای مناسب را برای مشارکت معلمان ایجاد می‌کنند، در رفتار خود با کارکنان عدالت و انصاف را نسبتاً رعایت می‌کنند، به نیازهای اعضا حساس هستند، در اکثر شرایط برای روابط انسانی مناسب با همکاران خود اولویت قائلند، با دیگران روراست و صادق هستند، سعی دارند محیطی را بوجود می‌آورند که به هر فردی اجازه رشد و یادگیری را بدهد و به صحبت‌ها و نظرات کارکنان خود در اکثر مواقع توجه دارند. همچنین شفیق زاده و اسلامی (Shafizadeh, & Eslami, 2016) وضعیت رهبری اخلاقی را از دیدگاه معلمان زن و مرد منطقه ده آموزش و پرورش شهر تهران و میرکمالی و کرمی (Mir Kamali & Karami, 2016) وضعیت رهبری اخلاقی مدیران را از نظر کارکنان پردیس دانشکده‌های فنی دانشگاه تهران بالاتر از حد متوسط ارزیابی کردند.

نتایج نشان داد میانگین متغیر رفتار آوایی معلمان بالاتر از حد متوسط و در سطح نسبتاً مطلوبی بود که این بیانگر این است که معلمان از بیان نظرات، پیشنهادات، ایده‌ها، ابتکارات، راه حل‌ها و راهکارهای خود در سطح سازمان، تا حد زیادی استقبال می‌کنند. همچنین در راستای نتایج تحقیق حاضر، حیدری و همکاران (Heidari & et al, 2015) میزان آوایی سازمانی را در بین کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بالاتر از حد متوسط ارزیابی نمودند. علاوه بر این نتایج نشان داد میانگین متغیر امنیت روانشناختی معلمان بالاتر از حد متوسط بود. این نتایج بیانگر این است که معلمان از نظر اعتماد به نفس، اطمینان به خود، احساس ارزش شخصی، موفق بودن در کار و خودآگاهی، گرایش به مساله‌گشایی، تنش‌شغلی، احساس خود کم‌بینی، سازگاری، مقبولیت و غیره در وضعیت نسبتاً رضایتبخشی هستند. بر خلاف نتایج تحقیق

حاضر دهقانی و ابراهیمی (Dehghani & Ebrahimi, 2019) احساس امنیت اجتماعی و روانی دانشجویان دانشگاه اصفهان را پایین گزارش کردند. اما بهزادی و پورقربان (Behzadi & Pourghorban, 2018) سطح امنیت روانی دانشجویان کارشناسی دانشگاه فردوسی را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کردند.

نتایج نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان تأثیر مثبت و معنادار دارد. یعنی اگر معلمان ادراک مثبتی از وضعیت رهبری اخلاقی سازمانی داشته باشند، رفتار آوایی بیشتری از خود بروز خواهند داد. این نتیجه با نتایج تحقیقات ساگنک (Sagnak, 2017)، فان و همکاران (Fan & et al, 2022)، فروغی (Froghi, 2021) و رستگار و فتوت (Rasregar & Fotovat, 2020) همراستا می‌باشد. این نتایج بیانگر این است هنگامی که رهبران و مدیران سازمان به سیستم ارتباطات باز در سازمان اهمیت داده، به دنبال ایجاد اعتماد بین معلمان باشند، رفتار منصفانه‌ای با آنها داشته باشند و در راستای تحقق اهداف سازمانی به منافع آنان توجه کنند، در نتیجه معلمان جو سازمان را حمایتی ادراک کرده، دیگر سکوت را به عنوان یک راهبرد امن در نظر نمی‌گیرند و تمایل به ابراز دغدغه‌ها، نظرات و ایده‌هایشان در رابطه با کار و محیط کار پیدا می‌کنند، زیرا مسئولیت‌پذیری بیشتری در رابطه با سازمان و موفقیتش احساس می‌نمایند و به بهبود عملکرد سازمان علاقه مند می‌شوند. در واقع، کارکنان برای صحبت و بیان ایده‌ها، به شخصی نیاز دارند که بتواند قدرت درک سازمان به صورت یک کل و اعطای منابع برای عملی کردن ایده و مسئله مطرح شده را داشته باشد؛ بنابراین رهبران به طور ذاتی در جهت فرایند آوای سازمانی مهم‌اند چون رهبر خود رکن اصلی سازمان است (Detert & Burris, 2007).

نتایج نشان می‌دهد که بین امنیت روانشناختی و آوای معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. این نتیجه در راستای نتایج تحقیقات ساگنک (Sagnak, 2017) می‌باشد. اثربخشی یک رهبر با ارتقای امنیت روانشناختی سازمان نیز نشان داده می‌شود (Frazier & et al, 2017). هنگامی که در مدرسه امنیت روانشناختی مورد توجه است، به معلمان فرصت ابراز ایده و نظرات داده می‌شود، معلمان و خواسته‌هایشان مورد توجه هستند و به صحبت‌هایشان اهمیت داده می‌شود هرچند متفاوت. در واقع هنگامی که معلمان احساس امنیت روانشناختی دارند، اعتماد به نفس بالاتری داشته و بیشتر در امور مربوط به مدرسه مشارکت می‌کنند. معلمان می‌دانند که اگر عقایدشان و حتی انتقادهایشان را ابراز کنند با عکس العمل نامناسبی رو به رو نخواهند شد.

نتایج نشان داد که نقش میانجی امنیت روانشناختی در تأثیر رهبری اخلاقی بر آوای سازمانی معلمان مثبت و معنادار بود. این نتیجه با نتایج تحقیقات شهید و دین (Shahid & Din, 2021)، ساگنک (Sagnak, 2017) و ژانگ و همکاران (Zhang & et al, 2021) همسو می‌باشد. رهبران اخلاقی مدارس، به معلمان احترام می‌گذارند، رشد و پیشرفت آنها برایشان مهم است، از آنها حمایت می‌کنند، اعتماد معلمان را بر می‌انگیزند و به دنبال ساختن مدرسه با همکاری معلمان هستند. چنین جوی در مدرسه، جوی است که معلمان امنیت روانشناختی را از آن ادراک می‌کنند. این حس امنیت روانشناختی باور مثبتی است که باعث درگیری بیشتر آنها با شغل و محیط کارشان می‌شود. معلمان علاوه بر مسئولیت‌های مربوط به نقش، به مسئولیت فرائض خود نیز اهمیت می‌دهند و از فرصتی که سازمان و رهبری در اختیار آنها قرار داده استفاده کرده و درگیر امور می‌شوند.

نتیجه کلی این است که امروزه نوآوری در آموزش، اولویت دولت‌هاست (Hornyak, 2021) و از مدارس و معلمان انتظار می‌رود دانش آموزانی را تربیت نمایند که در آینده، نیروی کاری خلاق و نوآور باشند (Carvalho & Goodyear, 2018). زیرا اهمیت نوآوری معلمان به عنوان عاملان تغییر و الگوی دانش آموزان در این مسیر، امری میرهن است. نتایج تحقیقات از تأثیر رفتار آوایی معلمان بر نوآوری آنها حمایت می‌نمایند (Jin & et al, 2022). در نتیجه در آموزش و پرورش و جو حاکم بر مدارس، مسئله‌ای که در راستای تغییر و نوآوری باید بسیار مورد توجه قرار گیرد، آوای سازمانی معلمان و ایجاد زمینه لازم برای بروز و تسهیل آن می‌باشد. وجود آوا در سازمان برای کارکنان خوشایند است، چراکه اظهار نظر در مورد موضوعات مهم، دغدغه‌ها، فرصت‌ها و امکانات در سازمان می‌تواند نارضایتی و استرس کارکنان را کاهش دهد. افرادی که ایده‌ها، نظرات و اطلاعات خود را نتوانند بیان کنند و سکوت پیشه کنند اغلب دچار استرس، اضطراب، نارضایتی و افسردگی شده و نهایتاً علاقه به کار و تعهد شغلی آنها کاهش می‌یابد و این عوامل سبب ترک شغل آن‌ها می‌شود (Shen & et al, 2014) و از آنجایی که منابع انسانی، شاخص‌ترین منبع سازمان هستند (Heffernan & Dundon, 2015)، باید خواسته‌ها، نظرات و ایده‌ها و نگرانی‌هایشان از جانب سازمان مورد توجه قرار گیرد.

در همین راستا و با توجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می‌شود:

– برنامه‌های آموزش مدیران، تلاش در همسویی نگرش مدیران مدارس با معیارهای رهبری مانند توجه به ارتباطات باز و ایجاد جو امن و حمایتی باشد و رهبران مدارس را بر لزوم تبدیل مدرسه به سازمانی یادگیرنده توجیه نمایند، یعنی مدرسه‌ای که در آن به یادگیری تیمی توجه می‌شود، مدرسه به عنوان یک سیستم یکپارچه در نظر گرفته می‌شود، با مشارکت همگی اعضا آرمانی مشترک برای مدرسه تعیین می‌شود، الگوهای ذهنی معلمان مورد توجه قرار گرفته و لزوم بازنگری در آنها مدام مورد تأکید قرار می‌گیرد، وجه غیر رسمی سازمان، روابط معلمان با هم و با مدیر بسیار مورد توجه بوده و یادگیری مادام‌العمر، خلاقیت و نوآوری هدفی همگانی است. معلمان در چنین جوی است که ترسی از ارائه نظرات، ایده‌ها، نگرانی‌ها و انتقادات خود پیرامون امور مدرسه نداشته و همین رفتار آوایی می‌تواند در راستای حرکت رو به جلوی مدرسه و سازمان بسیار مؤثر باشد.

– مدیران سازمان با استفاده از نظام پاداش دهی مناسب، کارکنان و معلمان را برای بیان ایده‌ها و مشکلات سازمانی تشویق نموده و به طور منصفانه ایده‌ها و پیشنهادات آنان را بررسی نمایند؛ در بهبود فضای ارتباطات سازمانی کوشا باشند و کارکنان را در فرایندهای تصمیم‌گیری مشارکت دهند، در تعامل با کارکنان فنون شنود مؤثر را به کار گیرند و در رفتار و عمل نشان دهند که اطلاعات کارمندان برایش با اهمیت می‌باشد.

– ایجاد امنیت شغلی برای کارکنان و کاهش جو ترس و هراس از انتقاد؛ معمولاً در سازمان‌ها کارکنان با وضعیت قراردادی و پیمانی به دلیل موقعیت استخدامی خود و احساس عدم امنیت شغلی از بیان واقعیت‌ها و ابراز نظر و عقیده خود خودداری می‌کنند، برای پیشگیری از این موضوع باید در سازمان سازوکاری ایجاد شود که وضعیت استخدامی هیچ کارمندی بخاطر بیان انتقاد و واقعیت به خطر نیفتد.

References

- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Palanski, M. E. (2012). Exploring the process of ethical leadership: The mediating role of employee voice and psychological ownership. *Journal of Business Ethics*, 107; 21–34. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1298-2>.
- Behzadi, H. & Pourghorban, F. (2018). Measuring the level of student's mental security in University of Mashhad in cyberspace, The 5th International Conference on Psychology, Education and Lifestyle, Qazvin, Iran. (Persian).
- Bordovskaia, N. V., & Baeva, I. A. (2015). The psychological safety of the educational environment and the psychological well-being of Russian secondary school pupils and teachers. *Psychology in Russia*, 8(1); 86-99. DOI: 10.11621/pir.2015.0108.
- Botero, I. C. & Dyne, L. (2009). Employee voice behavior: Interactive effects of LMX and power distance in the United States and Colombia. *Management Communication Quarterly*, 23(1); 84-104. <https://doi.org/10.1177/0893318909335415>.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97; 117–134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6); 595-616. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>.
- Butler, D. S., & Whiting, S. W. (2019). Perspectives on employee voice: A primer for managers. *The Psychologist-Manager Journal*, 22(3-4); 154–167. <https://doi.org/10.1037/mgr0000090>.
- Carvalho, L., & Goodyear, P. (2018). Design, learning networks and service innovation. *Design Studies*, 55; 27–53. <https://doi.org/10.1016/j.destud.2017.09.003>.
- Dehghani, H., & Ebrahimi, H. (2019). Studying the feeling of social and psychological security with a tendency toward superstition, *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 8(4); 99-122. 10.22108/srsp.2020.118235.1435. (Persian).
- Detert, J. R. & Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: is the door really open? *Academy of Management Journal*, 50 (4); 869–884. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.26279183>.
- Duan, J., Li, C., Xu, Y. & Wu, H. (2017). Transformational leadership and employee voice behavior: a Pygmalion mechanism. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 5; 650–670. <https://doi.org/10.1002/job.2157>.
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Journal of Administrative Science Quarterly*, 44; 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>.
- Emelifeonwu, J. C., & Valk, R. (2019). Employee voice and silence in multinational corporations in the mobile telecommunications industry in Nigeria. *Employee Relations*, 41(1); 228–252. 10.1108/ER-04-2017-0073.
- Fan, P., Liu Y., Liu, H. & Hou, M. (2022). The multilevel influence of supervisor helping behavior on employee voice behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*. 13; 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.955288>.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vracheva, V. (2017). Psychological safety: a meta-analytic review and extension. *Pers. Psychol.* 70; 113–165. doi: <http://dx.doi.org/10.1111/peps.12183>.
- Foroghi, F. (2021). Predicting teachers' organizational voice based on ethical leadership mediated by ethical culture. *Applied Educational Leadership*, 1(4); 81-92. https://ael.uma.ac.ir/article_1159.html (Persian).
- Ghasemian, Z., Aminbeidokhti, A., & Jafari, S. (2020). Structural relationship of knowledge sharing with effectiveness of school educational groups: mediating role of in-group trust and intra-group collaboration. *Journal of School Administration*, 8(2); 1-22. 20.1001.1.25384724.2020.8.2.1.2 (Persian).
- Gerlach, R. & Gockel, C. (2017). We belong together: belonging to the principal's in-group protects teachers from the negative effects of task conflict on psychological safety, *School Leadership & Management*. <https://doi.org/10.1080/13632434.2017.1407307>

- Gu, Q., Tang, T. & Jiang, W. (2015). Does moral leadership enhance employee creativity? Employee identification with leader and leader-member exchange (lmx) in the Chinese context. *J Bus Ethics*; 126, 513-529. DOI: 10.1007/s10551-013-1967-9.
- Hames, K. M. (2012). Employees' voice climate perceptions and perceived importance of voice behavior: links with important work-related outcomes. *Thesis of Bachelor of Psychology (Honors)*, Murdoch University. https://researchrepository.murdoch.edu.au/id/eprint/11013/1/Hames_2012.pdf.
- Heffernan, M., & Dundon, T. (2015). The role of front line managers in employee voice: A social exchange perspective. *17th International Labour and Employment Relations Association (ILERA) Congress Cape Town*, 07-SEP-15-11- SEP-15.
- Heidari, N., Rezaei, B. & Safari, Y. (2015). Relationship between dimensions of social capital and organizational Voices of staff employees at Kermanshah University of Medical Sciences. *Research on Educational Leadership and Management*, 2(6), 123-177. DOI: 10.14419/ijet.v7i2.13.12675 (Persian).
- Higgins, M., Ishimaru, A., Holcombe, R., & Fowler, A. (2012). Examining organizational learning in schools. The role of psychological safety, experimentation, and leadership that reinforces learning. *Journal of Educational Change*, 13, 67-94. DOI: 10.1007/s10833-011-9167-9.
- Hornýák, A. (2021). Innovation in education. *The Hungarian Educational Research Journal*, 11(3); 336-337. DOI: <https://doi.org/10.1556/063.2021.00029>.
- Jha, N., Potnuru, R. K. G., Sareen, P. & Shaju, S. (2019). Employee voice, engagement and organizational effectiveness: a mediated model. *European Journal of Training and Development*. 9 (3); 242-258. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2018-0097>.
- Jafari, M., hamidifar, F., & shirzad kubria, B. (2022). The relationship between ethical leadership and teachers' performance and job self-efficacy (Case study: teachers of the first year of high school in Tehran 9th district Education Office). *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 17(2); 17-29. 20.1001.1.2821059.1401.17.2.2.9. (Persian).
- Jin, X; Qing, C. & Jin, S. (2022). Ethical leadership and innovative behavior: mediating role of voice behavior and moderated mediation role of psychological safety. *Sustainability*, 14(9); 5125. DOI: 10.3390/su14095125.
- Kark, R., & Carmeli, A. (2009). Alive and creating: The mediating role of vitality and aliveness in the relationship between psychological safety and creative work involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 30; 785-804. <https://doi.org/10.1002/job.571>.
- Kessel, M., Kratzer, J., & Schultz, C. (2012). Psychological safety, knowledge sharing, and creative performance in healthcare teams. *Creativity and Innovation Management*, 21(2); 147-157. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2012.00635.x>.
- Kools, M., Stoll, L., George, B., Steijn, B., Bekkers, M. & Gouedard, P. (2020). The school as a learning organization: The concept and its measurement. *European Journal of Education*, 55; 24-42. <https://doi.org/10.1111/ejed.12383>.
- Kruzich, J. M., Mienko, J. A., & Courtney, M. E. (2014). Individual and work group influences on turnover intention among public child welfare workers: The effects of work group psychological safety. *Children and Youth Services Review*, 42; 20-27. DOI: 10.1016/j.childyouth.2014.03.005.
- Li, Y., & Sun, J. M. (2015). Traditional chines leadership and employee voice behavior: A cross level examination. *The Leadership Quarterly*, 26; 172-189. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.08.001>.
- Liu Ve. S. & Hallinger, P. (2018). Principal instructional leadership, teacher self-efficacy, and teacher professional learning in China: Testing a mediated-effects model, *Educational Administration Quarterly*, 54 (4); 501-528. <https://doi.org/10.1177/0013161X18769048>.
- Liu, S., Liao, J., & Wei, H. (2015). Authentic leadership and whistleblowing: Mediating roles of psychological safety and personal identification. *Journal of Business Ethics*, 131; 107-119. <https://www.jstor.org/stable/24703491>.
- Mir Kamali, S. M. A., & Karami, M. R. (2016). Study of relation between ethic leadership perception of managers and personnel performance. *Journal of Development & Evolution Management*, 24; 11-22. https://jdem.qazvin.iau.ir/article_501.html. (Persian).

- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5(1): 373–412. <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.574506>.
- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7); 941-966. <https://doi.org/10.1002/job.413>.
- Nechanska, E., Hughes, E., & Dundon, T. (2020). Towards an integration of employee voice and silence. *Human Resource Management Review*, 30(1); 51-67. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.11.00>.
- Neves, P., Almeida, P., & Velez, M. J. (2018). Reducing intentions to resist future change: Combined effects of commitment based HR practices and ethical leadership. *Human Resource Management*, 57(1); 249-261. <https://doi.org/10.1002/hrm.21830>.
- Northouse, P. G. (2013). *Leadership: theory and practice (6th Ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Piccolo, R. F., Greenbaum, R., Den Hartog, D. N., & Folger, R. (2010). The relationship between ethical leadership and core job characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31; 259–278. <https://doi.org/10.1002/job.627>.
- Qi, Y., & Ming-Xia, L. (2014). Ethical leadership, organizational identification and employee voice: Examining moderated mediation process in Chinese insurance industry. *Asia Pacific Business Review*, 20(2); 231–248. <https://doi.org/10.1080/13602381.2013.823712>.
- Ramrodi, M., Mihan Doust, M., & Bakht, M. (2022). The effect of job security on organizational maturity through knowledge sharing mediation (Case study: University of Kurdistan). *Management and Educational Perspective*, 4(2); 21-39. doi: 10.22034/jmep.2022.334928.1107. (Persian).
- Ran, Y., & Zhou, H. (2020). Customer–company identification as the enabler of customer voice behavior: how does it happen? *Frontiers in Psychology*, 11: 777. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00777>.
- Rasregar, A., & Fotovat, B. (2020). The effect of relationship-oriented leadership style on organizational voice of employees considering the mediating role of organizational climate, *Management Studies in Development and Evolution*, 29(96); 149-168. <https://doi.org/10.22054/jmsd.2020.13427.1809>. (Persian).
- Rowe, W. G. & Guerrero, L. (2013). *Cases in leadership*, 3rd Edition, Sage.
- Sağnak, M. (2017). Ethical leadership and teachers' voice behavior: The mediating roles of ethical culture and psychological safety. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 17; 1101–1117. DOI 10.12738/estp.2017.4.0113.
- Salman, K., Awan, H. & Habib, N. (2020). Link between employee voice and organizational citizenship behavior: moderating role of psychological safety. *International Review of Management and Business Research*. 9(3); 242-258. <https://www.irmbjournal.com/papers/1603973377.pdf>.
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1788039>.
- Shafizadeh, H., & Eslami, F. (2016). The relationship between administrators' ethical leadership with quality of working life from the perspective of teachers. *Journal of Cultural Management*, 10(3); 109-122. https://jcm.srbiau.ac.ir/article_11611.html. (Persian).
- Shahid, S. & Din, M. (2021). Fostering psychological safety in teachers: the role of school leadership, team effectiveness & organizational culture. *International Journal of Educational Leadership and Management*. 9 (2); 122-149. doi: 10.17583/ijelm.2021.6317.
- Shen, Y., Todd, J., Cody, D., Denghua, Y., Lei, Z., Yunlai, D., & Qinglin, Z. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context: organizational identification as a mediator. *European Management Journal*. 32; 406–412. DOI: 10.1016/j.emj.2013.08.004.
- Tedone, A. M., & Bruk-Lee, V. (2021). Speaking up at work: personality's influence on employee voice behavior. *Int. J. Organ. Anal.* 30; 289–304. doi: 10.1108/IJOA-09-2020-2417.



- Travis, D. J., Gomez, R. J., & Mor Barak, M. E. (2011). Speaking up and stepping back: Examining the link between employee voice and job neglect. *Children and Youth Services Review*, 33; 46-68. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740911001770>.
- Walumbwa, F. O., & Schaubroeck, J. (2009). Leader personality traits and employee voice behavior: Mediating role of ethical leadership and work group psychological safety. *Journal of Applied Psychology*, 94(5); 1275–1286. <https://doi.org/10.1037/a0015848>.
- Zhang, S., Bowers, A. J., & Mao, Y. (2021). Authentic leadership and teachers' voice behavior: The mediating role of psychological empowerment and moderating role of interpersonal trust. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(5); 768– 786. <https://doi.org/10.1177/1741143220915925>

Research Paper

Presenting a structural model of the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm with an emphasis on the mediating role of organizational intimacy

Jafar Beikzad¹ 

1-Department of Public Administration, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

Receive:

11 November 2022

Revise:

25 January 2023

Accept:

24 February 2023

Published online:

24 February 2023




Keywords:

knowledge leadership,
perceived
organizational health,
work enthusiasm,
organizational
intimacy.

Abstract

The purpose of this study is to provide a structural model of the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm, emphasizing the mediating role of organizational intimacy in public libraries of West Azerbaijan province. This research is of applied type; and in terms of method, descriptive-correlation. The statistical population of the research includes 160 public library employees of West Azerbaijan province, of which 113 people were selected as a statistical sample based on Cochran's formula and stratified random selection. The data collection tool in this research includes four standard questionnaires. In order to ensure the existence or non-existence of a causal relationship between the research variables and to check the suitability of the observed data with the conceptual model of the research, the research hypotheses were tested using the structural equation model. In this research, structural equation modeling and the partial least squares (PLS) method were used to test the hypotheses and model fit. The research findings showed that knowledge leadership has a significant effect on work enthusiasm and organizational intimacy, and perceived organizational health has a significant effect on work enthusiasm and organizational intimacy. In addition, at the 95% confidence level, organizational intimacy plays a mediating role in the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm.

Please cite this article as (APA): Beikzad, J. (2023). Presenting a structural model of the effect of knowledge leadership and perceived organizational health Job passion with an emphasis on the mediating role of organizational intimacy. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 22-42.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.380739.1151	
Corresponding Author: Jafar Beikzad	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.2.9	
Email: beikzad_jafar@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

In today's era, due to the vast amount of information and the competitive environment, all organizations need to pay attention to new leadership approaches for their survival. One of these new leadership approaches is knowledge leadership (Zarei et al, 2021). Knowledge leadership is a process through which the organization produces wealth from its knowledge or intellectual capital (Deylami & Pourrashidi, 2022). In fact, one of the most important leadership models that can be effective in developing ethics, increasing employee trustworthiness, promoting social capital, and improving employee creativity and innovation is knowledge-based leadership (Mahmoudi et al, 2021).

Today, organizations are considered as living organisms that have an identity independent of their members; in such a way that with this new identity they can influence the behavior of employees. This personality and identity can have "organizational health" or "organizational disease" (Soltani Bahram & Alizadeh Aghdam, 2021). The existence of health in the organization causes the durability and survival of the organization in its environment and adaptation to it and the improvement of skills for further adaptation (Teimouri et al, 2021). Therefore, organizational health explains how an organization deals with the health of its employees, what priority it gives to the well-being of employees, and to what extent healthy working conditions are promoted in the organization (Kaluza et al, 2020).

On the other hand, work enthusiasm is one of the concepts of positive psychology in the field of work and the most prominent positive organizational concept, as a structure of behavioral, emotional and cognitive aspects (Sepahvand, & Bagherzadeh Khodashahri, 2021). Work enthusiasm is considered as an effective force in creating a feeling of empowerment in doing the job and consequently increasing the strength and intellectual ability of employees in the work environment and the process of improving the status of the organization as an effective and efficient factor (Zahed Babolan et al, 2021).

Furthermore, one of the factors related to organizational health and work enthusiasm is organizational intimacy. Leaders who express intimacy with their employees can create an atmosphere where diverse groups feel accepted, supported, and able to participate fully (Zivkovic, 2022).

Theoretical framework

Knowledge leadership: Knowledge leadership plays an important role in promoting organizational knowledge, absorbing and transferring it, organizational performance, organizational effectiveness, organizational learning, organizational culture, creating insight and managing knowledge and information (Mahmoudi et al, 2021). Knowledge leadership is a social process in which leaders support other members of the organization in the learning processes required to achieve the goals of the group and organization (Jafari et al, 2021).

Perceived organizational health: The term organizational health was first used by Miles in 1969. In his opinion, organizational health refers to the durability and survival of the organization in its environment and adapting to it, as well as improving and expanding its ability to adapt more (Soltani Bahram & Alizadeh Aghdam, 2021). Organizational health refers to a situation beyond the short-term effectiveness of the organization and refers to a set of relatively long-lasting organizational characteristics. (Mollaei et al, 2022).

Work enthusiasm: Work enthusiasm is the need to use all physical, cognitive and emotional dimensions of a person to perform work roles (Dehghanpour Farashah et al, 2021). Work enthusiasm is a positive state of mind that maintains the work and is related to it, which manifests with power, dedication and attraction, and it can be considered a positive and

emotionally motivating state of mind that is related to the mental well-being and health of employees, and is considered as point against job burnout (Seifi et al, 2021).

Organizational Intimacy: Regarding organizational intimacy, it should be mentioned that work intimacy and work relationship in the manager-employee equation is almost known as a tool to improve work, while intimate relationships are defined as communication methods in the workplace (Jaberimanesh et al., 2019). In general, intimacy in the organization can be a combination of revealing and expressing, compatibility, integration, resolving conflicts, self-following and similarity, and it makes a person achieve a degree of personal growth in the work environment so that he can establish a sincere relationship with others. (Moradi & Keshavarz, 2021).

Methodology

The current research is applicable in terms of purpose, and descriptive of correlation type in terms of method. The statistical population of the research was 160 employees of public libraries in West Azarbaijan province. The size of the statistical sample was estimated to be 113 people based on stratified random sampling and according to Cochran's formula. The data collection tools in this research include four standard questionnaires of Danesh Vitala (2004), organizational health perceived by Klingel and Layden (2001), work enthusiasm by Bakker and Utrich (2008) and organizational closeness by Walker and Thompson (1983). The data analysis of the current research was done using the structural equation modeling method based on PLS3 software.

Discussion and Results

In order to investigate the hypothesis of the research, the modeling of structural equations, the method of structural equation modeling with the help of spss software was used to test the hypotheses from inferential statistics. Then pls software was used to test the hypotheses or conceptual model of the research, and the results showed that the path coefficient between the two variables of knowledge leadership and work enthusiasm is $\beta=0.249$. The significant coefficients between these two variables were $p=0.001$ and $t=3.206$, which shows that this relationship is significant; and knowledge leadership has an effect on work enthusiasm. In addition, the path coefficient between the two variables of perceived organizational health on work enthusiasm is $\beta=0.158$. The significant coefficients between these two variables were $p=0.037$ and $t=2.093$, which shows that this relationship is significant and perceived organizational health has an effect on work enthusiasm. According to the results, the path coefficient between the two variables of knowledge leadership on organizational intimacy is $\beta=0.563$. The significant coefficients of these two variables were $p=0.000$ and $t=9.013$, which shows that this relationship is significant and knowledge leadership has an effect on organizational intimacy. On the other hand, the path coefficient between the two variables of perceived organizational health on organizational closeness is $\beta=0.431$. The significant coefficients between these two variables were $p=0.000$ and $t=6.764$, which shows that this relationship is significant and perceived organizational health has an impact on organizational intimacy. According to the results, it can be said that the path coefficient between the two variables of organizational intimacy on work enthusiasm is $\beta=0.573$. The significant coefficients between these two variables were $p=0.000$ and $t=5.997$, which shows that this relationship is significant and organizational intimacy has an effect on work enthusiasm. In addition, the results showed that organizational intimacy plays a mediating role in the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm.




Conclusion

This research was conducted with the aim of providing a structural model of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm, emphasizing the mediating role of organizational intimacy in public libraries of West Azerbaijan province. According to the findings of the research, knowledge leadership has a positive effect on work enthusiasm and also the positive effect of knowledge leadership on organizational intimacy was confirmed. The results of this study are in line with the findings of Jafari et al. (2022), Mahmoudi et al. (2021), Zarei et al. (2022), Banmairuroy et al. (2021) and Chaithanapat et al. (2022). In this regard, one of the subjects that can help the organization in this matter is knowledge leadership. One of the solutions for sharing knowledge among employees and as a result the success of organizations is that the knowledge in the organization is well managed and the knowledge leaders of the organization perform well with their internal and external characteristics and the influence they have on the people inside the organization..

On the other hand, the research results showed that perceived organizational health has a positive effect on work enthusiasm. In addition, the positive effect of perceived organizational health on organizational intimacy was confirmed. These results are consistent with the research findings of Soltani Bahram & Alizadeh Aghdam (2021), Hoseini pozveh et al. (2021) and Ramezanzpour (2020). Based on these findings, we can conclude that organizational health is one of the important aspects of organizational climate that affects many variables and is not only the organization's ability to perform tasks effectively, but also includes the organization's ability to grow and improve continuously. In healthy organizations, there are committed, responsible, conscientious, motivated and high-performing employees.

Another result of the research was that organizational closeness plays a mediating role in the effect of knowledge leadership on work enthusiasm and at the 95% confidence level, organizational closeness plays a mediating role in the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm. Therefore, we can say that intimacy is very important in the organization. The presence of intimacy can solve many problems or prevent them from occurring in the organization. This is the reason why organizations try to create this intimacy or support its signs in different ways. Ever since the importance of intimacy among organizational colleagues became clear, organizations started thinking about supporting, promoting and encouraging intimacy in the organization based on the recommendations they received. They simply agreed that intimate people talk more easily, solve their problems by themselves, do not betray each other, and finally, organizational intimacy is a prerequisite for work enthusiasm. This finding is in line with the research results of Mahmoudi et al. (2021), Shakeri (2020), Salari (2019), Azmi (2018) and Zivkovic (2022).

ارائه مدل ساختاری تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی

جعفر بیگ زاد^۱ 

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساختاری تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی است. این پژوهش از نوع کاربردی، و از حیث روش، توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش دربرگیرنده کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی به تعداد ۱۶۰ نفر است که از این تعداد ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه آماری براساس فرمول کوکران برآورد و به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل ۴ پرسشنامه استاندارد می‌باشد. به منظور اطمینان یافتن از وجود و یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیات پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری آزمون شدند. در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری دانشی بر شور و شوق کاری و صمیمیت سازمانی تأثیری معنادار دارد، سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری و صمیمیت سازمانی تأثیری معنادار دارد. علاوه بر این، در سطح اطمینان ۹۵ درصد، صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۰۵

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۲/۰۵

کلید واژه‌ها:

رهبری دانشی، سلامت سازمانی درک شده، شور و شوق کاری، صمیمیت سازمانی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): جعفر، زاد، بیگ (۱۴۰۱). ارائه مدل ساختاری تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۴): ۴۲-۲۲.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.380739.1151	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	https://dori.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.2.9	نویسنده مسئول: جعفر بیگ زاد
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: beikzad_jafar@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر با توجه به گستردگی حجم اطلاعات و وجود محیط رقابتی، تمامی سازمان‌ها برای بقای خود نیازمند توجه به رویکردهای نوین رهبری هستند. یکی از این رویکردهای نوین رهبری، رهبری دانش است (Zarei et al, 2021). رهبری دانشی، فرایندی است که طی آن سازمان به تولید ثروت از دانش و یا سرمایه فکری خود می‌پردازد (Deylami & Pourrashidi, 2022). از آنجایی که رهبران دانش محور یادگیری را تشویق می‌کنند و از محیط یادگیری که خطاها را تحمل می‌کند، حمایت می‌کنند، کارکنان می‌توانند از طریق رهبری دانش محور، دانش را به نفع شرکت خود کشف و بهره‌برداری کنند (Chaithanapat et al, 2022). در واقع یکی از مهم‌ترین الگوهای رهبری که می‌تواند در توسعه اخلاق، افزایش اعتمادپذیری کارکنان، ارتقاء سرمایه اجتماعی و بهبود خلاقیت و نوآوری کارکنان مؤثر باشد رهبری دانش محور است (Mahmoudi et al, 2021).

امروزه سازمان‌ها موجودات زنده‌ای تصور می‌شوند که هویتی مستقل از اعضای خود دارند؛ به گونه‌ای که با این هویت جدید می‌توانند بر رفتار کارکنان تأثیر بگذارند. این شخصیت و هویت می‌تواند دارای «سلامت سازمانی» یا «بیماری سازمانی» باشد (Soltani Bahram & Alizadeh Aghdam, 2021). سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزش‌گذاری به دانایی، تخصص، شخصیت ذی‌نفعان، رشد دادن به قابلیت‌های آنان و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد (Ebadi Shoar & Zanganeh, 2021). وجود سلامت در سازمان موجب دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن و ارتقاء مهارت‌ها برای سازش بیشتر می‌شود (Teimouri et al, 2021). بنابراین سلامت سازمانی، توضیح می‌دهد که چگونه یک سازمان با سلامت کارکنان خود برخورد می‌کند، چه اولویتی برای رفاه کارکنان قائل است و تا چه حد شرایط کار سالم در سازمان ارتقاء می‌یابد (Kaluza et al, 2020).

از سوی دیگر، شور و شوق کاری یکی از مفاهیم روانشناسی مثبت‌گرا در حیطه شغل و برجسته‌ترین مفهوم مثبت سازمانی، به عنوان یک سازه از جنبه‌های رفتاری، هیجانی و شناختی تشکیل شده است (Sepahvand, & Bagherzadeh, 2021). شور و شوق کاری به عنوان نیروی مؤثر در ایجاد احساس توانمندی در انجام شغل و به تبع آن افزایش قدرت و توان فکری کارکنان در محیط کاری و روند بهبود وضع سازمان عامل مؤثر و کارآمدی تلقی می‌شود (Zahed Babolan et al, 2021). به طور کلی، یک کارمند پرشور عاشق کاری است که انجام می‌دهد، آن را بخش مهمی از زندگی خود می‌بیند و زمان و انرژی قابل توجهی را برای انجام آن کار صرف می‌کند (Bilginoglu & Yozgat, 2021).

از طرفی دیگر، یکی از عوامل مرتبط با سلامت سازمانی و شور و شوق کاری، صمیمیت سازمانی می‌باشد. رهبرانی که ابراز صمیمیت با کارکنان خود می‌کنند می‌توانند فضایی ایجاد کنند که گروه‌های مختلف احساس کنند پذیرفته شده، حمایت می‌شوند و می‌توانند به طور کامل مشارکت کنند (Zivkovic, 2022). صمیمیت عبارت از به اشتراک گذاشتن خواسته‌های درونی با دیگران است و شامل همدردی و درک عمیق با دیگران است (Jaberimanesh et al, 2019). در واقع، وجود صمیمیت سازمانی باعث پدیدار شدن مدیریتی کارآمد و لایق و کارکنانی با انگیزه و روحیه بالا و در نهایت سازمانی پیشرو و شکوفا خواهد شد (Moradisaleh et al, 2021).

با توجه به شواهد و تجربیات موجود، وجود سبک رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی به عنوان متغیرهای اصلی نقش تعیین کننده‌ای در رشد و تقویت شور و شوق کاری و صمیمیت سازمانی داشته باشد. بی‌گمان، نتایج این پژوهش می‌تواند ضمن شناسایی سبک‌های غالب رهبری دانشی در حوزه مدیریت کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی، وضعیت سلامت سازمانی درک شده این مجموعه را در شرایط موجود سنجیده و به همراه سنجش میزان شور و شوق کاری، صمیمیت سازمانی، راهکارهای مناسبی را برای مدیران اجرایی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی در جهت افزایش شور و شوق کاری و تقویت صمیمیت سازمانی آنان ارائه دهد. از این رو، پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که آیا رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری با تاکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی تأثیرگذار است؟

مبانی نظری پژوهش

رهبری دانشی: رهبری دانش نقش مهمی را در ارتقاء دانش سازمانی، جذب و انتقال آن، عملکرد سازمانی، اثربخشی سازمانی، یادگیری سازمانی، فرهنگ سازمانی، ایجاد بینش و مدیریت دانش و اطلاعات ایفا می‌کند (Mahmoudi et al, 2021). رهبری دانشی فرایندی اجتماعی است که طی آن رهبران، دیگر اعضای سازمان را در روندهای یادگیری موردنیاز برای نیل به اهداف گروه و سازمان پشتیبانی می‌کنند (Jafari et al, 2021). رهبری دانشی یک نگرش یا عمل، به صورت آشکار یا ضمنی است که ایجاد، اشتراک و کاربرد دانش جدید را برای تغییر در تفکر و نتایج جمعی برمی‌انگیزد (Jafari et al, 2022). این رهبران، دارای سطوح بالای مهارت‌های شناختی، نتیجه‌گیری‌های انتزاعی، ترکیب و تفسیر داده‌ها و ارتباط با دیدگاه‌ها و بینش‌های جدید هستند (Fatehabadi & Bamdad Sufi, 2021). دو چرخه برای رهبری دانشی ارائه شده است که شامل چهار عنصر فرهنگ، رهبری، دانش و یادگیری است. هدف در رهبری دانش محور ارائه یک چارچوب برای تجزیه و تحلیل عمیق‌تر است که به بهبود عملکرد شخصی و سازمانی بیانجامد (Zarei et al, 2021). به طور کلی رهبری دانشی یک سبک رهبری است که رهبر آموزش را ترویج می‌دهد و با پیروان خود، مسیر توسعه را روشن می‌سازد و محیطی را ایجاد می‌کند که باعث یادگیری و پشتیبانی از فرایندهای یادگیری در سطح گروهی و فردی می‌شود (Zarei et al, 2022).

سلامت سازمانی درک شده: اصطلاح سلامت سازمانی را نخستین بار مایلز در سال ۱۹۶۹ به کار برد. به نظر او سلامت سازمانی به دوام و بقای سازمان در محیط خود و سازگاری با آن، همچنین ارتقاء و گسترش توانایی خود برای سازش بیشتر اشاره دارد (Soltani Bahram & Alizadeh Aghdam, 2021). سلامت سازمانی به وضعی فراتر از اثربخشی کوتاه‌مدت سازمان دلالت دارد و به مجموعه‌ای از خصایص سازمانی نسبتاً پردوام اشاره می‌کند. (Mollaei et al, 2022). سلامت سازمانی شامل ۳ بُعد انسجام (حفظ یکپارچگی، همسویی و هماهنگی امور و فعالیت‌های سازمان برای تحقق مطلوبیت‌ها)، اثربخشی (انجام دادن کار درست به شیوه‌ای که سازمان به اهداف و مطلوبیت‌های خود در سازمان دست یابد) و پاسخگویی (به توانایی رفع نیازها و مشکلات افراد و سازمان و توجه به نیازها، شرایط و مقتضیات محیطی) است که این ابعاد زمینه‌ساز توسعه سازمانی بوده و برای پویا شدن موفق در محیط باید مورد توجه قرار گیرد (Shafiei

(sarvestani et al, 2022). در واقع، سلامت سازمانی، توانایی یک سازمان برای عملکرد مؤثر، سازگاری کافی، تغییر مناسب و رشد کردن است که مانند سلامت فردی می‌تواند در یک سطح حداقل یا حداکثری متفاوت باشد (Sarmasti & Shah Taheri, 2021).

شور و شوق کاری: مسئله مهم پیش‌روی سازمان‌ها، نحوه افزایش سطوح شور و شوق کاری در بین کارکنان می‌باشد. با ایجاد شور و شوق کاری یک انسجام و وحدت میان کارکنان سازمان پدید می‌آید که به معنای رسیدن به نتایج مطلوب برای فرد و سازمان است. این نتایج برای کارکنان عبارتند از: نگرش‌های مثبت مرتبط با شغل، احتمال فرسودگی شغلی پایین‌تر، عملکرد مطلوب، اکتساب منابع شغلی و منابع فردی به ویژه خودکارآمدی که همه این نتایج به شکل مستقیم یا غیرمستقیم به نفع خود سازمان نیز می‌باشد (Parsamanesh & Ahadi Shoar, 2021). شور و شوق کاری عبارت است از ضرورت بکارگیری همه ابعاد فیزیکی، شناختی و عاطفی فرد برای انجام نقش‌های کاری (Dehghanpour Farashah et al, 2021). شور و شوق کاری یک حالت ذهنی مثبت تأمین‌کننده و مرتبط با کار است که با قدرت، فداکاری و جذب، نمود پیدا می‌کند و می‌توان آن را یک حالت ذهنی مثبت و انگیزاننده عاطفی دانست که مرتبط با بهزیستی روانی و سلامت کارکنان بوده و به عنوان نقطه مقابل فرسودگی شغلی شناخته می‌شود (Seifi et al, 2021). شور و شوق کاری، شامل سه بُعد نیرومندی (سطح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی در حین کار کردن)، جذب (تمرکز کامل و غرق شدن در کار) و وقف خود (تجربه یک احساس مهم بودن، رغبت شهود، افتخار و چالش در کار) می‌باشد (Gonabadi & Razavi, 2021). به طور کلی، شور و شوق کاری منافع بسیاری را به صورت مستقیم و غیرمستقیم برای سازمان و کارکنان از جمله بهبود مدیریت دانش، کاهش غیبت کارکنان، بهبود روحیه کارکنان، افزایش ایمنی، قابلیت استفاده بیشتر از داوطلبان داخلی با استفاده از برنامه‌های جانشین‌پروری، کاهش جابه‌جایی کارکنان و افزایش انگیزه آنان در پی دارد (Pourdel & Sodani, 2022).

صمیمیت سازمانی: رفتار صمیمیت به مجموعه رفتارهای کلامی و غیرکلامی در تعاملات رو در رو که منجر به درک نزدیک شدن جسمی یا روانشناختی بین پیام‌دهندگان شده و در برگیرنده ارتباطی همراه با اثرگذاری بوده و منجر به نزدیک شدن بین افراد می‌شود اطلاق می‌گردد (Salari, 2019). صمیمیت که به عنوان توانایی تشخیص، درک و پاسخ به دیدگاه‌های دیگران شناخته می‌شود، یک رفتار اجتماعی است که تعاملات را بهبود می‌بخشد (Dolamore, 2021). صمیمیت عبارت است از به اشتراک گذاشتن خواسته‌های صمیمیت در محیط کار، بیانگر نوعی رابطه و برقراری ارتباط با دیگران از طریق تسهیم خواسته‌های کاری با دیگر کارکنان بوده، به طوری که کارکنان به درک عمیقی از مشکلات کاری دست پیدا می‌کنند (Shakeri, 2020). در خصوص صمیمیت سازمانی باید اشاره داشت که صمیمیت کار و ارتباط کاری در معادله مدیر- کارمند، تقریباً به عنوان ابزار بهتر کردن کار شناخته شده است در حالی که روابط صمیمی به عنوان روش ارتباطی در محل کار تعریف می‌شود (Jaberimanesh et al, 2019). به طور کلی صمیمیت در سازمان را می‌توان ترکیبی از آشکارسازی و ابراز کردن، سازگاری، یکپارچگی، حل کردن تعارضات، خود پیروی و همانندی می‌باشد و موجب می‌شود فرد در محیط کاری به درجه‌ای از رشد فردی دست یابد تا بتواند با دیگران رابطه صمیمانه برقرار کند (Moradi & keshavarz, 2021).

پیشینه پژوهش

احمدیان و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «نقش میانجی احساس شادکامی و اخلاق حرفه‌ای در رابطه بین رهبری کوانتومی با سلامت‌سازمانی و کیفیت زندگی کاری در دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران» به این نتیجه رسیدند که بین رهبری کوانتومی و سلامت‌سازمانی و کیفیت زندگی کاری میانجی‌گری اخلاق حرفه‌ای رابطه مثبت و معنی‌دار وجود داشت (Ahmadiyan et al, 2022).

دیلمی و پوررشیدی (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر عزت نفس سازمانی دبیران بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان با نقش متغیر میانجی سبک رهبری دانشی» به این نتیجه رسیدند که بین عزت نفس سازمانی و ابعاد آن با پیشرفت تحصیلی و سبک رهبری دانشی دبیران رابطه معناداری وجود دارد (Deylami & Pourrashidi, 2022).

چایتاناپات و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «روابط بین رهبری دانش‌محور، مدیریت دانش مشتری، کیفیت نوآوری و عملکرد در شرکت‌های کوچک و متوسط» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد برای حمایت از اینکه مدیریت دانش مشتری در رابطه بین رهبری دانش‌محور و کیفیت نوآوری نقش میانجی ایفا می‌کند (Chaithanapat et al, 2022).

یوخیمنکو-لسکوارت و شارما (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «شور و شوق کاری و رفاه نیروی انسانی» به این نتیجه دست یافتند که شور و شوق کاری به طور مثبت به رضایت از زندگی، شادی ذهنی، آگاهی از هدف، هدف نوع‌دوستانه و بیداری به هدف کمک می‌کند (Yukhymenko-Lescroart & Sharma, 2022).

منصوری (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «نقش مولفه‌های انگیزش در بهره‌وری و صمیمیت سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان» انجام دادند. نتایج نشان داد که به‌طور کلی انگیزه کارکنان متشکل از مؤلفه‌های (جهت‌گیری سازمان، رهبری، جو سازمان، جبران خدمات، فرایندها و کارکردهای منابع انسانی، محیط کار، همکاران و عوامل شغلی) تأثیر مثبت و معناداری بر بهره‌وری و صمیمیت سازمانی دارد (Mansouri, 2021).

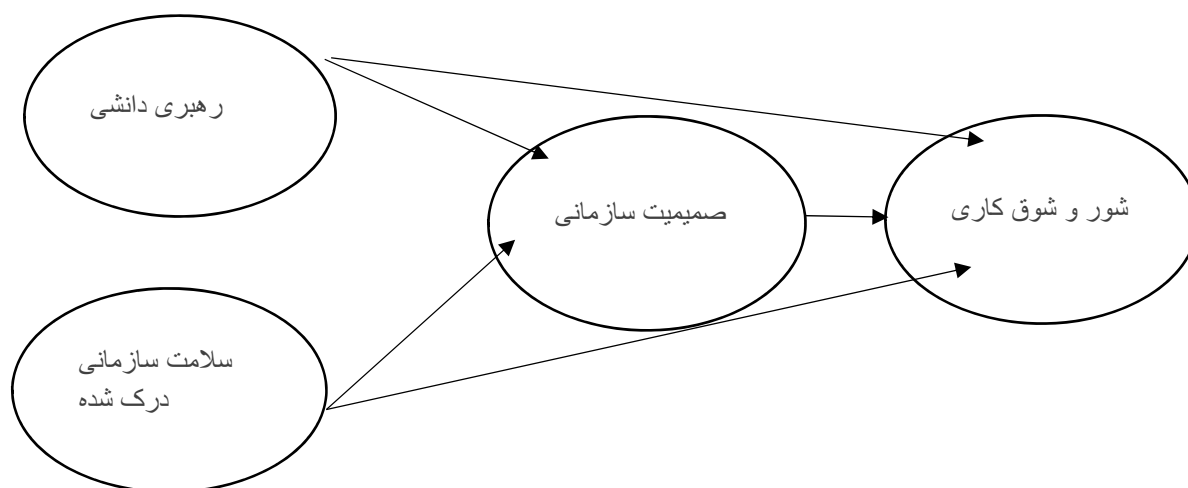
زارعی و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «نقش رهبری دانش در عملکرد شغلی با توجه به متغیر میانجی فرهنگ سازمانی و جو سازمانی نوآورانه» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری دانش در عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی فرهنگ سازمانی و جو سازمانی نوآورانه تأثیر معنی‌داری دارد (Zarei et al, 2021).

حسینی پژوه و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی سلامت سازمانی» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که سلامت سازمانی با رهبری، جهت‌گیری، فرهنگ و جو سازمانی، شایستگی، توسعه حرفه‌ای، نوآوری، انسجام، مسئولیت‌پذیری، اعتماد، اشتیاق، استقلال، چابکی، قابلیت سازگاری و آمادگی برای تغییر ارتباط دارد (Hoseini et al, 2021).

بنمارپروی و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری دانش‌محور و توسعه منابع انسانی بر مزیت رقابتی پایدار از طریق نوآوری سازمانی» به این نتیجه دست یافتند که رهبری دانش‌محور مستقیماً بر مزیت رقابتی پایدار تأثیر می‌گذارد (Banmairuoy et al, 2021).

بیلجین اوغلی و یوزگات (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر ایجاد شور کاری و رضایت شغلی در سازمان‌ها» به این نتیجه دست یافتند که رهبران تحول‌آفرین تأثیر مثبتی بر اشتیاق کاری زیردستان دارند که بیشتر منجر به رضایت شغلی بالاتر می‌شود (Bilginoglu & Yozgat, 2021).

شاکری (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر سرمایه روانشناختی بر تاب‌آوری کارکنان با نقش میانجی‌گری صمیمیت سازمانی» به این نتیجه دست یافت که سرمایه روانشناختی بر تاب‌آوری کارکنان و صمیمیت سازمانی اثر می‌گذارد و صمیمیت سازمانی اثر سرمایه روانشناختی را بر تاب‌آوری کارکنان میانجی‌گری می‌کند (Shakeri, 2020). در مجموع با توجه به توضیحات ارائه شده و با مروری بر تحقیقات پیشین، پژوهش‌های گذشته معطوف به بررسی یک تا دو متغیر از متغیرهای این پژوهش است و در حقیقت، این اولین پژوهشی است که روابط و اثرگذاری چهار متغیر مزبور را در قالب یک مدل بررسی کرده است و نوآوری این پژوهش به شمار می‌رود. در واقع وجه تمایز پژوهش حاضر، ارائه مدل ساختاری تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی است. با توجه به آنچه ذکر شد و در راستای هدف و فرضیات پژوهش، مدل مفهومی پژوهش حاضر به شرح شکل (۱) است.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

با توج به مدل مفهومی شکل (۱) زیر، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر است:

۱. رهبری دانشی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.
۲. سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.
۳. رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.
۴. سلامت سازمانی درک‌شده بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.
۵. صمیمیت سازمانی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.
۶. صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.
۷. صمیمیت سازمانی در تأثیر سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی، و از لحاظ روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی به تعداد ۱۶۰ نفر بود. حجم نمونه آماری بر اساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۱۱۳ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل ۴ پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه اول، پرسشنامه استاندارد (Vitala, 2004) است که رهبری دانشی را براساس ۳ مؤلفه گرایش یادگیری، جو حمایتی یادگیری و حمایت از فرایند یادگیری در سطح فردی و گروهی مورد سنجش قرار می‌دهد. پرسشنامه دوم، پرسشنامه استاندارد (Klingel and Leyden, 2001) است که سلامت سازمانی درک شده که براساس ۱۱ مؤلفه ارتباط، مشارکت و درگیر بودن، وفاداری و تعهد، روحیه، شهرت، اصول اخلاقی، قدردانی، هدف‌گذاری، رهبری، توسعه و بهره‌برداری از منابع مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌دهد. پرسشنامه سوم، پرسشنامه استاندارد (Bakker & Utrich, 2008) می‌باشد که شور و شوق کاری را براساس ۲ مؤلفه شور کاری و شوق کاری می‌سنجد. پرسشنامه چهارم، پرسشنامه استاندارد (Walker and Thompson, 1983) است که صمیمیت سازمانی را براساس ۳ مؤلفه نزدیکی عاطفی، از خود گذشتگی و رضایت اندازه‌گیری می‌کند.

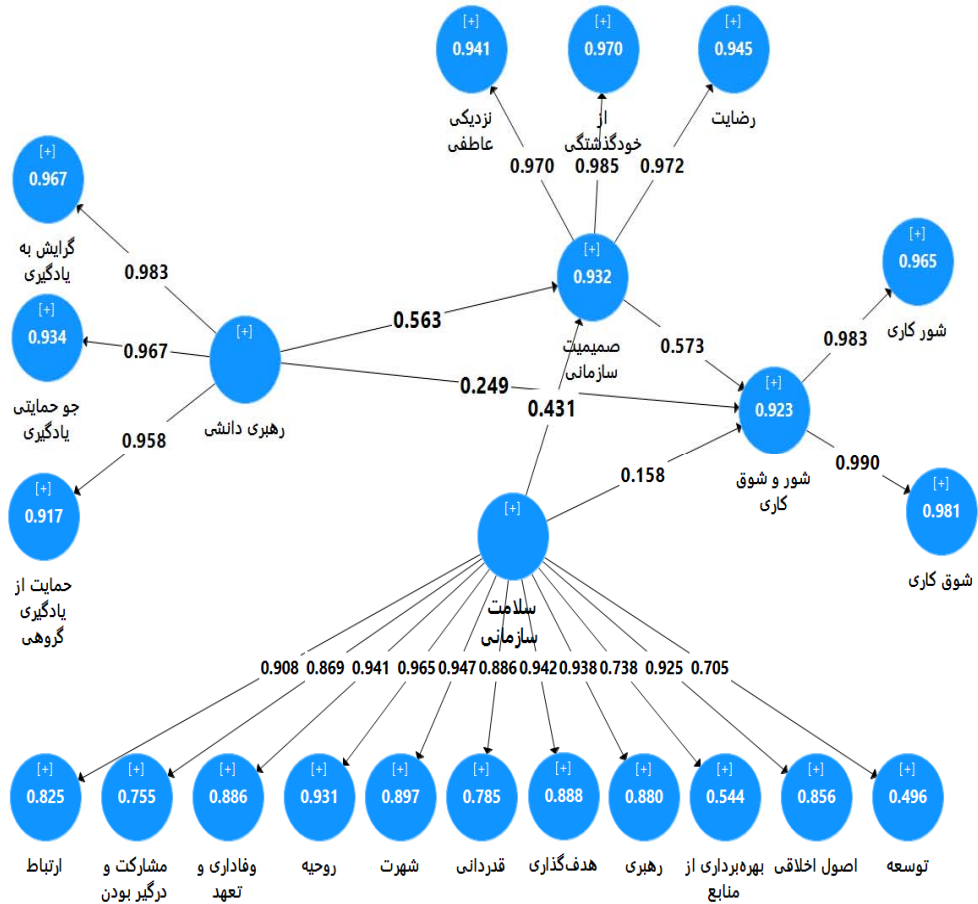
تحلیل داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار PLS3 انجام شد که نتایج آن در بخش یافته‌های پژوهش ارائه شده است. برای محاسبه روایی ابزار پژوهش، از روایی صوری استفاده شد که مورد تأیید اساتید و کارشناسان قرار گرفت. به منظور تحلیل پایایی ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن به شرح جدول (۱) می‌باشد.

جدول ۱: تعیین پایایی ابزار پژوهش (به روش آلفای کرونباخ)

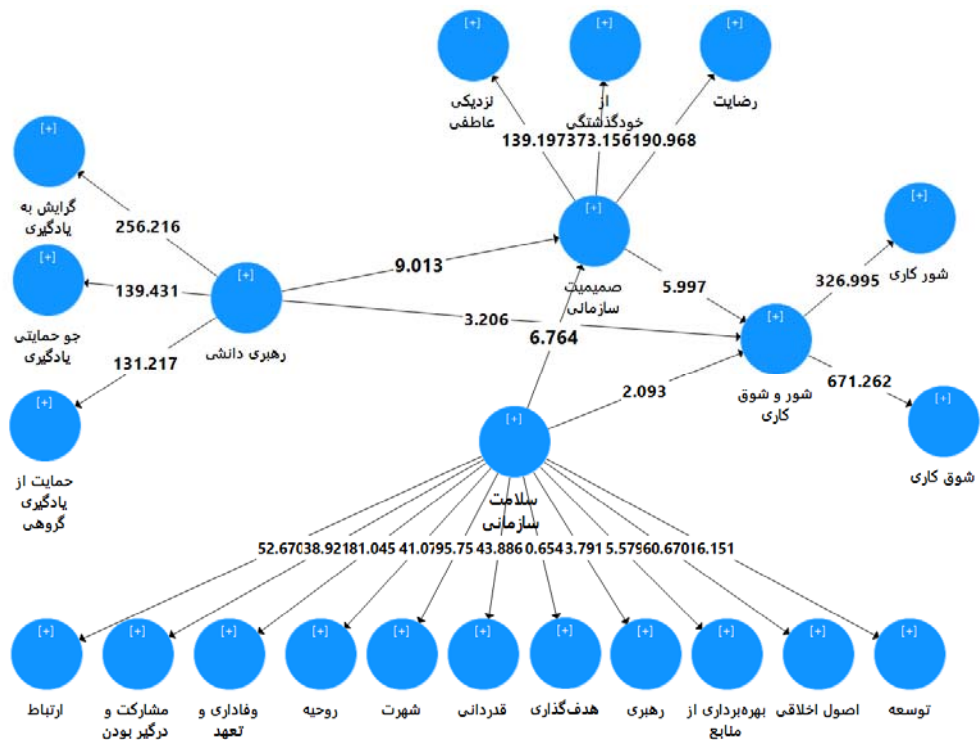
متغیر مورد پژوهش	تعداد مؤلفه و سؤال	آلفای کرونباخ
رهبری دانشی	(۳ مؤلفه و ۲۶ سؤال)	۰/۹۸۱
سلامت سازمانی درک شده	(۱۱ مؤلفه و ۲۰ سؤال)	۰/۹۷۳
شور و شوق کاری	(۲ مؤلفه و ۳۰ سؤال)	۰/۹۸۳
صمیمیت سازمانی	(۳ مؤلفه و ۱۷ سؤال)	۰/۹۶۶

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) جهت آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. خروجی نرم‌افزار، بعد از آزمون مدل مفهومی پژوهش در شکل‌های ۲ و ۳ نشان داده شده است. در زیر نتایج بررسی دو بخش آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری به تفصیل ارائه شده است.



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش با ضرایب بارهای عاملی



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش با ضرایب معناداری

آزمون‌های بررسی مدل مفهومی

آزمون‌های پایایی مدل:

برای سنجش پایایی مدل حداقل از چهار آزمون آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، ضریب همبستگی اسپیرمن و پایایی اشتراکی استفاده شده است.

جدول ۲: نتایج آزمون‌های پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Cronbach's Alpha>0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR>0/7)	ضریب همبستگی اسپیرمن (Rho-A> 0/7)	ضریب پایایی اشتراکی (Comunality>0/5)
رهبری دانشی	۰/۹۸۲	۰/۹۸۳	۰/۹۸۲	۰/۶۸۶
شور و شوق کاری	۰/۹۸۴	۰/۹۸۵	۰/۹۸۴	۰/۶۸۲
سلامت سازمانی	۰/۹۸۰	۰/۹۸۱	۰/۹۸۱	۰/۷۲۶
صمیمیت سازمانی	۰/۹۶۷	۰/۹۷۰	۰/۹۶۷	۰/۶۵۴

مطابق با یافته‌های جدول (۲) این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، بر این اساس می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود.

آزمون‌های روایی مدل اندازه‌گیری پژوهش:

الف) روایی همگرا:

۱. AVE>0/5

جدول ۳: آزمون میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	AVE
رهبری دانشی	۰/۶۸۶
شور و شوق کاری	۰/۶۸۲
سلامت سازمانی	۰/۷۲۶
صمیمیت سازمانی	۰/۶۵۴

با توجه به نتایج جدول (۳) کلیه ضرایب میانگین واریانس استخراجی متغیرها از عدد ۰/۵ بالاتر است بنابراین شرط اول روایی همگرا وجود دارد.

۲. CR>AVE

جدول ۴: آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراجی

متغیرها	CR	AVE
رهبری دانشی	۰/۹۸۳	۰/۶۸۶
شور و شوق کاری	۰/۹۸۵	۰/۶۸۲
سلامت سازمانی	۰/۹۸۱	۰/۷۲۶
صمیمیت سازمانی	۰/۹۷۰	۰/۶۵۴

با توجه به جدول (۴) مشاهده می‌شود که برای تمامی متغیرهای پژوهش $CR > AVE$ است و شرط دوم روایی همگرا نیز دارا است و می‌توان ادعا نمود که مدل پژوهش روایی همگرا دارد.
 (ب) روایی واگرا:
 ۱. آزمون فورنل و لاکر

جدول ۵: آزمون فورنل و لاکر

	رهبری دانشی	سلامت سازمانی	شور و شوق کاری	صمیمیت سازمانی
رهبری دانشی	۰/۸۲۸			
سلامت سازمانی	۰/۷۲۵	۰/۸۵۲		
شور و شوق کاری	۰/۶۷۳	۰/۷۱۳	۰/۸۲۶	
صمیمیت سازمانی	۰/۷۷۹	۰/۷۰۱	۰/۷۵۵	۰/۸۰۹

نتایج جدول (۵) نشان می‌دهد که جذر AVE تمامی متغیرها از همبستگی آن متغیر با متغیرهای دیگر بیشتر است. بنابراین روایی واگرایی متغیرها نیز تأیید می‌شود.
 ۲. آزمون چند خصیصه و چند روش (HTMT)

جدول ۶: آزمون چند خصیصه و چند روش HTMT

	رهبری دانشی	سلامت سازمانی	شور و شوق کاری	صمیمیت سازمانی
رهبری دانشی				
سلامت سازمانی	۰/۸۰۳			
شور و شوق کاری	۰/۸۸۹	۰/۸۱۱		
صمیمیت سازمانی	۰/۸۳۹	۰/۸۰۰	۰/۸۶۲	

1- Heterotrait-Monotrait Ratio

با توجه به این که مقدار مناسب برای آزمون HTMT کمتر از ۰/۹ است و مطابق با یافته‌های جدول (۶) این معیارها در مورد متغیرهای پژوهش مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت روایی و اگرایی متغیرهای پژوهش را تأیید نمود.

ارزیابی مدل ساختاری

معیار GOF: برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

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

$\overline{Communalities}$ از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش به دست می‌آید. که در جدول ۷ مشخص شده است.

جدول ۷: نتایج برازش مدل کلی

GOF	$\overline{R^2}$	$\overline{Commuality}$
۰/۷۹۸	۰/۹۲۷	۰/۶۸۷

با توجه به مقدار بدست آمده برای GOF طبق جدول (۷) به میزان ۰/۷۹۸، برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

آزمون معناداری فرضیه‌ها

جدول ۸: آزمون معناداری فرضیه‌های پژوهش

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب معناداری (Value-P)	نتیجه آزمون
۱	رهبری دانشی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.	۰/۲۴۹	۳/۲۰۶	۰/۰۰۱	تأیید
۲	سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.	۰/۱۵۸	۲/۰۹۳	۰/۰۳۷	تأیید
۳	رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.	۰/۵۶۳	۹/۰۱۳	۰/۰۰۰	تأیید
۴	سلامت سازمانی درک شده بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.	۰/۴۳۱	۶/۷۶۴	۰/۰۰۰	تأیید
۵	صمیمیت سازمانی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.	۰/۵۷۳	۵/۹۹۷	۰/۰۰۰	تأیید
۶	صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی بر شور و		۴/۹۸۷		تأیید

شماره فرضیه	فرضیه	ضریب مسیر (β)	ضریب معناداری (T-Value)	ضریب معناداری (Value-P)	نتیجه آزمون
۷	شوق کاری نقش میانجی ایفا می کند. صمیمیت سازمانی در تأثیر سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می کند.		آزمون سو بل ۴/۴۶۶		تأیید

پس از بررسی برازش مدل های اندازه گیری و مدل ساختاری و داشتن برازش مناسب مدل ها، فرضیه های پژوهش، بررسی و آزمون شدند. در ادامه، نتایج ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه ها و نتایج حاصل از بررسی فرضیه ها در زیر ارائه شده است.

- فرضیه ۱: رهبری دانشی و شور و شوق کاری تأثیر دارد.

با توجه به شکل های ۲ و ۳، می توان گفت ضریب مسیر بین دو متغیر رهبری دانشی و شور و شوق کاری $\beta=0/249$ می باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $p=0/001$ و $t=3/206$ بوده که نشان می دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت رهبری دانشی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد و لذا فرضیه اول تأیید می شود.

- فرضیه ۲: سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.

با توجه به شکل های ۲ و ۳، می توان گفت ضریب مسیر بین دو متغیر سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری $\beta=0/158$ می باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $p=0/037$ و $t=2/093$ بوده که نشان می دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری تأثیر دارد و لذا فرضیه دوم تأیید می شود.

- فرضیه ۳: رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به شکل های ۲ و ۳، می توان گفت ضریب مسیر بین دو متغیر رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی $\beta=0/563$ می باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $p=0/000$ و $t=9/013$ بوده که نشان می دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد و لذا فرضیه سوم نیز تأیید می شود.

- فرضیه ۴: سلامت سازمانی درک شده بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد.

با توجه به شکل های ۲ و ۳، می توان گفت ضریب مسیر بین دو متغیر سلامت سازمانی درک شده بر صمیمیت سازمانی $\beta=0/431$ می باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $p=0/000$ و $t=6/764$ بوده که نشان می دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می شود و می توان نتیجه گرفت سلامت سازمانی درک شده بر صمیمیت سازمانی تأثیر دارد و لذا فرضیه چهارم تأیید می شود.

- فرضیه ۵: صمیمیت سازمانی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد.

با توجه به شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان گفت ضریب مسیر بین دو متغیر صمیمیت سازمانی بر شور و شوق کاری $\beta=0/573$ می‌باشد. و ضرایب معناداری بین این دو متغیر نیز $p=0/000$ و $t=5/997$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت صمیمیت سازمانی بر شور و شوق کاری تأثیر دارد و لذا فرضیه پنجم تأیید می‌شود.

- فرضیه ۶: صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.

- فرضیه ۷: صمیمیت سازمانی در تأثیر سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند. چهار شرط برای وجود یک اثر میانجی ضروری است (Baron & Kenny, 1986). ابتدا متغیرهای مستقل و متغیر وابسته باید ارتباط داشته باشند همانطور که در شکل‌های ۲ و ۳، نشان داده شده متغیرهای مستقل رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده و متغیر وابسته شور و شوق کاری همبسته هستند. دوم متغیرهای مستقل و متغیر میانجی باید ارتباط داشته باشند. متغیرهای مستقل رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده و متغیر میانجی صمیمیت سازمانی همبسته هستند. سوم متغیر وابسته و متغیر میانجی باید ارتباط داشته باشند: متغیر میانجی صمیمیت سازمانی با متغیر وابسته شور و شوق کاری همبسته هستند. در نهایت تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته زمانی که متغیر میانجی مطرح می‌شود باید تغییر کند:

در شکل‌های ۲ و ۳، می‌توان تغییر اثر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری را زمانی که صمیمیت سازمانی کنترل می‌شود مشاهده کرد. با توجه به برقراری تمام شواهد می‌توان به این نتیجه رسید که صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند. علاوه بر این از آزمون سوبل برای تأیید اینکه صمیمیت سازمانی میانجی کامل هست استفاده شده است. برای بررسی معنی‌داری اثر میانجی در این تحقیق از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون با استفاده از ضریب غیر استاندارد مسیر و خطای استاندارد آن آزمون اجرا می‌شود و نتایج بیانگر آن است که مقدار z-value حاصل از آزمون سوبل در فرضیه‌های ششم و هفتم به ترتیب برابر با $4/987$ و $4/466$ بدست آمد که بیش از $1/96$ می‌باشد لذا در سطح اطمینان ۹۹ درصد، صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف ارائه مدل ساختاری رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک‌شده بر شور و شوق کاری با تأکید بر نقش میانجی صمیمیت سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی انجام گرفت. تحلیل آماری و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح توصیفی و استنباطی و با نرم‌افزارهای آماری SPSS و PLS3 صورت گرفت؛ و خروجی‌های دقیق براساس شکل‌ها و جداول مرتبط، تحلیل و مستندسازی گشت. با توجه به یافته‌های پژوهش، رهبری دانشی بر شور و شوق کاری تأثیر مثبت دارد و همچنین تأثیر مثبت رهبری دانشی بر صمیمیت سازمانی تأیید شد. نتایج این مطالعه با یافته‌های پژوهش (Ahmadiyan et al, 2022)، (Deylami & Pourrashidi, 2022)، (Zarei et al, 2022)، (Banmairuroy et al, 2021) و (Chaitanapat et al, 2022) همسو است. در این راستا یکی از موضوعاتی

که می‌تواند سازمان را در این موضوع یاری نماید رهبری دانشی است. یکی از راه‌ها برای اشتراک‌گذاری دانش در میان کارکنان و در نتیجه آن موفقیت سازمان‌ها این است که دانش موجود در سازمان بخوبی مدیریت شود و رهبران دانشی سازمان با خصوصیات باطنی و ظاهری خود و تاثیرگذاری که بر افراد درون سازمان دارند در این میان بخوبی عمل نمایند.

از سوی دیگر نتایج پژوهش نشان داد سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری تأثیر مثبت دارد. همچنین، تأثیر مثبت سلامت سازمانی درک شده بر صمیمیت سازمانی مورد تأیید قرار گرفت. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Ahmadiyan et al, 2022)، (Hoseini pozveh et al, 2021) و (Yukhymenko-Lescroart & Sharma, 2022) مطابقت دارد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که سلامت سازمانی یکی از جنبه‌های مهم جو سازمانی است که بر متغیرهای زیادی اثرگذار است و تنها توانایی سازمان برای انجام دادن وظایف به طور مؤثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود مداوم است. در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد، مسئولیت‌پذیر، وظیفه‌شناس، با انگیزه و عملکرد بالا وجود دارند.

از دیگر نتایج پژوهش این بود که صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی بر شور و شوق کاری نقش میانجی دارد و در سطح اطمینان ۹۵ درصد، صمیمیت سازمانی در تأثیر رهبری دانشی و سلامت سازمانی درک شده بر شور و شوق کاری نقش میانجی ایفا می‌کند. بنابراین می‌توان گفت که صمیمیت در سازمان بسیار مهم است. وجود صمیمیت می‌تواند مشکلات زیادی را رفع یا از بروز آنها در سازمان جلوگیری کند. به همین دلیل هم هست که سازمان‌ها به روش‌های مختلف تلاش می‌کنند تا این صمیمیت را خلق یا از نشانه‌های آن حمایت کنند. از زمانی که اهمیت صمیمیت میان همکاران سازمانی روشن شد، سازمان‌ها بنا به توصیه‌هایی که دریافت می‌کردند، به فکر حمایت، ترویج و تشویق صمیمیت در سازمان افتادند. آن‌ها به سادگی قبول داشتند که افراد صمیمی راحت‌تر با هم صحبت می‌کنند، مشکلاتشان را خودشان حل و فصل می‌کنند، به هم خیانت نمی‌کنند و در نهایت صمیمیت سازمانی، پیش‌نیاز شور و شوق کاری است. این یافته با نتایج پژوهش (Mansouri, 2021)، (Shakeri, 2020)، (Salari, 2019) همسو است. براساس نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود که:

- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی با کارکنان درباره اینکه چه دانش و مهارت‌هایی برای آینده سازمان وجود دارد نظرهای آنها را جویا شوند و از طریق نیازسنجی، نیازهای آموزشی را اولویت‌بندی کنند. تفاوت‌ها و روحیات متفاوت کارکنان خود را مدنظر داشته باشند و به ایده‌ها و نگرش‌های متفاوت کارکنان خود توجه کنند.
- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی با افزایش توجه به خلاقیت و نوآوری کارکنان و بها دادن به افکار و رفتار مبتکرانه کارکنان فعال، ایجاد جو سازمانی سالم و مناسب می‌توانند موجب ایجاد انگیزه و اشتیاق کاری در کارکنان برای انجام کارها شوند.
- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی از جوهای صمیمانه و محرمانه حمایت کنند و از طریق فرهنگ‌سازی کار مشارکتی و حمایتی، کارکنان را برای انجام کارها به شکل مشترک و تیمی برانگیزانند.

- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی سبک و شیوه مدیریت خود را از حالت دستوری به سوی مشارکتی، دادن استقلال و تفویض اختیار به کارکنان، تغییراتی ایجاد کنند. که چنین سیاست‌گذاری‌ها شرایطی را مهیا می‌کند که منجر به تقویت و پرورش روحیه و حس همدلی و صمیمیت بین کارکنان گردد.

- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی می‌توانند با ایجاد پیوندی بین فرد و شغل و بسترسازی مناسب برای ایجاد و اجرای ایده‌های جدید؛ تحت حمایت مدیریت شور و شوق شغلی را در بین کارکنان خود فراهم نمایند.

- مدیران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی از طریق آموزش ویژگی‌های رهبری دانشی به رده‌های مدیریتی و با فراهم نمودن جو کاری مبتنی بر پذیرش روابط دوستانه و رضایت خاطر کارکنان موجب ارتقاء احساس شادکامی و شور و شوق کاری در بین کارکنان شوند.

References

- Ahmadiyan, Z. Zareiyan, A. Azizi, M. Jahandari, P. Zargar Balayejam, S. Ganjizadeh, H. (2022). The mediating role of happiness and professional ethics in relationship between of quantum leadership, with organizational health, and quality of work life in the Aja University of Medical Sciences. *EBNESINA*, 24 (3): 4-14. <http://ebnesina.ajau.ac.ir/article-1-1140-fa.html>
- Bakker, A. B. Utrecht, p. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. Erasmus University Rotterdam, Department of Work & Organizational Psychology, 12-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.007>
- Banmairuroy, W. Kritjaroen, T. Homsombat, W. (2021). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand's new S- curve industries. *Asia Pacific Management Review*, Available online 23 November 2021, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>
- Bilginoglu, E. Yozgat, U. (2021). The Impact of Sparking Leadership on Creating Work Passion and Job Satisfaction in Organizations – An Empirical Study. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 43-58. DOI:10.18037/ausbd.902549
- Baron, R. M. Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6) 1173-1182. DOI: 10.1037//0022-3514.51.6.1173
- Chaithanapat, P. Punnakitikashem, P. Khin Oo, N. Rakthin, S. (2022). Relationships among knowledge-oriented leadership, customer knowledge management, innovation quality and firm performance in SMEs. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100162>
- Dehghanpour Farashah, A. Pourezat, A. A. gholipour, A. vaezi, R. (2021). Designing a Model of Faculty Members Work Engagement. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 10(3), 113-142. [In Persian] DOI: 20.1001.1.23221518.1400.10.3.4.3
- Deylami, Z. Pourrashidi, R. (2022). Investigating the Effect of Teachers' Organizational Self-esteem on Academic Achievement with the Mediating Role of Knowledge Leadership Style (Case study: Secondary school students in Deylam city). *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 17(2), 44-58. [In Persian] DOI: 20.1001.1.2821059.1401.17.2.4.1
- Dolamore, S. (2021). Detecting empathy in public organizations: Creating a more relation public administration. *Administrative Theory & Praxis*, 43(1), 58-81. <https://doi.org/10.1080/10841806.2019.1700458>
- Ebadi Shoar, P. Zanganeh, M. (2021). Investigating the relationship between organizational health and burnout with the mediating role of organizational commitment (Case study: Hamedan District 1 Municipality). *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 5(80), 47-60. [In Persian] <https://majournal.ir/index.php/ma/article/view/1023>



- Fatehabadi, H. Bamdad Sufi, J. (2021). Identifying the Constituents of Knowledge Personnel Management in the Knowledge-Based Organizations of the Army of the I.R. of Iran. *Defence Studies*, 19(1), 99-127. [In Persian] DOI:20.1001.1.17351723.1400.19.73.4.5
- Gonabadi, F. Razavi, M. (2021). The Effect of Online Mindfulness Training and Integrative Training of Emotional Competencies on Psychological Well-being of Teachers. *The Journal of New Thoughts on Education*, 17(4), 65-82. [In Persian] DOI:10.22051/jontoe.2021.31911.3077
- Hoseini pozveh, M. Allameh, S. M. Shahin, A. (2021). Developing a Model for Organizational Health a study on Isfahan's Mobarakeh Steel Company. *Transformation Management Journal*, 13(1), 135-166. [In Persian] <https://doi.org/10.22067/pmt.v13i1.81132>
- Jaberimanesh, O. Shir, A. Taban, M. (2019). Understanding How to Form Organizational Intimacy Using Grounded Theory. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 7(2), 11-26. [In Persian] <https://doi.org/10.30473/ipom.2019.40971.3225>
- Jafari, A. Saeidian, N. Shah Talebi Hosein Abadi, B. (2022). Design and validation of knowledge leadership model in Iranian knowledge-based companies. *Applied Educational Leadership*, 3(2), 27-48. [In Persian] DOI: 10.22098/ael.2022.11094.1114
- Jafari, A. Saeidian Khorasgani, N. Shahtalebi Hosainabadi, B. (2021). Study of the Lived Experiences of the Managers of Iranian Knowledge-Based Companies in the Field of Knowledge Leadership. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 10(2), 47-75. [In Persian] DOI:20.1001.1.23221518.1400.10.2.2.9
- Kaluza, A. Schuh, S. Kern, M. Xin, K. Van Dick, R. (2020). How do leaders' perceptions of organizational health climateshape employee exhaustion and engagement? Toward acascading-effects model. *Human Resource Management*, 59(4), 359-377. <https://doi.org/10.1002/hrm.22000>
- Mahmoudi, M K. Salehim, M. Taghvaei Yazdi, M. (2021). Knowledge-based leadership and scientific authority in medical universities; A review study. 11(1), 43-53. [In Persian] DOI:20.1001.1.22286853.1399.11.43.4.7
- Mansouri, A. (2021). The role of motivation components in the productivity and organizational intimacy of the employees of the Ministry of Sports and Youth. Master's thesis, Ilam University.
- Mollaie, E. Aslani, F. Karimi-Alavijeh, M. (2022). Investigating the Effect of Jihadi Management on Organizational Health with the Mediating Role of Dynamic Capabilities. *Journal of Pizhubish dar dIn va salamat*, 8(3), 7-20. [In Persian] <https://doi.org/10.22037/jrrh.v8i3.34842>
- Moradi, Z. keshavarz, H. (2021). Study of the Life's Quality, Satisfaction and Marital Intimacy among Staff Members of the Police (Qualitative Research). *Military Psychology*, 12(47), 27-44. [In Persian]
- DOR: 20.1001.1.25885162.1400.12.47.2.5
- Moradisaleh, A. Rangriz, H. Hassanpoor, A. Abdollahi, B. (2021). Designing and Validating an Excellence Organizational Climate Model in Private Banks in Iran. *The Journal of Productivity Management*, 15(58), 163-184. [In Persian] DOR:10.30495/qjopm.2021.1875325.2577
- Parsamanesh, S. Ahadi Shoar, S. (2021). The Effect of the Relationship between Likert Leadership Behavioral Styles on Workplace Enthusiasm (Staff of Ayatollah Golpayegani Hospital in Qom). *Behavioral Studies in Management*, 12(28), 18-32. [In Persian] DOI: 20.1001.1.20089775.1400.12.28.2.2
- Pourdel, M. Sodani, M. (2022). Comparison of job motivation, mental health, psychological flexibility and psychological capital of corona nurses with other hospital wards. *IJNR*. 16(6), 45-54. DOI:20.1001.1.17357012.1400.16.6.1.4
- Salari, M. (2019). The relationship between transformational leadership and organizational intimacy in educational centers with the mediating role of organizational empathy. Master Thesis, Sistan and Baluchestan University. [In Persian]
- Sarmasti, Z. Shah Taheri, S A. (2021). The Relationship between Professional Ethics and Social Competence and Organizational Health of Nurses in Public Hospitals in Tehran. *JNIP*, 10(14), 1-12. [In Persian] <http://jnip.ir/article-1-617-en.html>
- Seifi, A. Ghasempour, H. Veiseh, S. (2021). The Effect of Organizational Pride on the Occurrence of Creative Work Behaviors with the Mediating Role of Job Motivation. *Quartely Journal of Logistics & Human Resources Management*, 1400(62), 55-90. [In Persian] <https://sid.ir/paper/966549/en>

- Sepahvand, R. Bagherzadeh Khodashahri, R. (2021). The Impact of Humorous Behavior on Employee Work Engagement with the Mediating Role of Emotional Energy. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 10(1), 155-178. [In Persian] DOI:20.1001.1.23221518.1400.10.1.6.1
- Shafiei sarvestani, M. derakhshanfar, T. Mezginezhad, S. (2022). The Role of Professional Ethics in Organizational Health through the Mediation of Organizational Citizenship Behavior: Case Study of Yasuj Education. *Journal of Educational Sciences*, 29(1), 103-122. [In Persian] DOI:10.22055/edus.2022.38289.3267
- Shakeri, H. (2020). Investigating the effect of psychological capital on employee resilience with the mediating role of organizational intimacy (Case study: National Company for Distribution of Petroleum Products in Miandoab region). Master Thesis, Payam-e-Noor University, Maragheh Branch. [In Persian]
- Soltani Bahram, S. Alizadeh Aghdam, M. (2021). A Sociological Study of the Organizational Health among Tabriz University Staff. *Quarterly of Social and Studies Research in Iran*, 10(1), 145-174. [In Persian] DOI:10.22059/jjsr.2021.300627.1052
- Teimouri, H. Safari, A. Jahanbazi goujani, A. Babaahmadi Milani, Z. (2021). The Impact of Spirituality in the Workplace on Organization Identity with the Mediating Role of Organizational Health and Deviant Behavior. *Journal of Applied Sociology*, 32(2), 29-48. [In Persian] <https://doi.org/10.22108/jas.2020.120847.1850>
- Viitala, R. (2004). Towards knowledge leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 25 (6), 528-544. DOI:10.1108/01437730410556761
- Yukhymenko-Lescroart, M. A. Sharma, G. (2022). Passion for work and well-being of working adults. *Journal of Career Development*, 49(3), 505-518. <https://doi.org/10.1177/0894845320946398>
- Zahed Babolan, A. Rostami, P. Kazemi, S. (2021). Investigating the relationship between distributed leadership style and schools effectiveness with mediation teacher's job engagement. *MEO*, 10(3), 13-31. [In Persian] DOI:10. 52547/MEO.10.3.1
- Zarei, Z., Pourshafei, H, Asgari, A. (2022). The role of knowledge leadership and organizational culture in job performance. *Scientific Quarterly of Social-Cultural Studies of Khorasan*, 16(3), 67-92. [In Persian] <https://doi.org/10.22034/fakh.2022.150384>
- Zarei, Z. Pourshafei, H. Asgari, A. (2021). The role of knowledge leadership on job performance with mediating role of organizational culture and innovative organizational climate. *MEO*, 10(3), 33-50. [In Persian] DOI:10. 52547/MEO.10.3.3
- Zivkovic, S. (2022). Empathy in leadership: how it enhances effectiveness. in economic and social development (book of proceedings), 80th international scientific conference on economic and social, 1(2022), 454-476.



Research Paper

Comparing the Sense of belonging to School, Academic Vitality and Academic Emotions Among First Grade Students in the Era Before and During the Outbreak of Corona

Samaneh Salimi¹ , Sadegh kazemi²

1- Assistant Professor, Department of Educational Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran

2- Department of Educational Management, Mehr Arvand Higher Education Institute, Abadan, Iran

Receive:

19 October 2022

Revise:

06 January 2023

Accept:

16 February 2023

Published online:

16 February 2023

Keywords:

Academic vitality,
Academic emotions,
Covid-19,
Sense of belonging to
school

Abstract

The current study aimed to compare the sense of belonging to school, academic vitality, and academic emotions in first-grade students of District 2 of Tehran. The research method was comparative causal. Four hundred seventy-five first graders of District 2 of Tehran were the statistical population. The statistical sample of the study included 212 students (106 first-grade students in the Corona era; 106 first-grade students in the pre-Corona era) during 2017 – 2020, selected using the Morgan table and cluster sampling. To collect data, Hossein Chari and Dehghanizadeh's academic vitality questionnaires (2013), Brew, Beatty, and Watt's (2004) student sense of connectedness scale (SSCS), and Pekrun et al.'s (2002) achievement emotions questionnaire (AEQ) were used. The data from the questionnaires were analyzed at descriptive and inferential statistics levels, including independent t-tests through SPSS23. The results revealed a significant difference between the academic vitality, sense of connectedness to the school, and the academic emotions of the first-grade students in Tehran during the period before and during the outbreak of Corona. Consequently, face-to-face education effectively forms a sense of connectedness to the school, creating students' academic vitality and emotions.

Please cite this article as (APA): Salimi, S., kazemi, S. (2023). Comparing the Sense of Connectedness to School, Academic Vitality and Academic Emotions Among First Grade Students in the Era Before and During the Outbreak of Corona. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 43-61.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.370716.1140	
Corresponding Author: Samaneh Salimi	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.3.0	
Email: salimisamane89@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	

Extended Abstract

Introduction

The impacts of Coronavirus and the closure of schools and the challenges created by it in elementary schools, especially in the first-grade students, have been more, compared to the other educational grades since the first-grade students, who should have been familiar with the classroom and school setting, were familiar with only their teacher via computer or phone. Based on the experts, first-grade students understand the real concept of the classroom and education in the first communication with the teacher. However, during the Coronavirus outbreak, the communication and relationship between the first-grade students and the teachers were not established, leading to educational decline, problems in reading and writing skills, educational weakness, and numerous other factors for these students. Significant academic success and progress could be achieved, especially among first-grade students, in the absence of these problems. Thus, many factors affect the pervasive growth and development or drop in student performance. The factors investigated in this study are the sense of belonging to the school, academic emotion, and academic vitality.

Theoretical Framework

The sense of belonging to the school is a psychological state in which students feel that the school supports them and other students. Accordingly, when students face strict rules from the school and are punished or even expelled for their first mistake in school, they will have a lower sense of belonging than students who study in lenient schools (Tachine et al., 2017). Academic emotions are defined as emotions that are directly associated with progress activities or progress outcomes. Past studies focused on the emotions related to progress outcomes, including the emotions of future outcomes such as hope and anxiety, which are respectively related to success and possible failures; and emotions of previous outcomes such as pride and shame, which are respectively related to previous successes and failures. The definition proposed by the control-value theory suggests that activity-based emotions are associated with activities related to current progress and are considered progress emotions, such as enjoyment of learning, fatigue experienced in the classroom, and anger in response to task demands of academic learning (Moghadamnia et al, 2020). Academic vitality refers to a positive, constructive and adaptive response that includes all kinds of challenges and obstacles that occur in everyday and normal educational situations (Putwain & Daly, 2013). Academic vitality is a construction that rises from positive psychology and refers to the fact that it can enable students to successfully deal with academic obstacles and challenges such as poor grades, exam pressure, difficult and arduous tasks that occur during education and school (Fouladi et al, 2017).

Methodology

The present study is applied in terms of aim, and comparative causal in terms of method. The statistical population of the present study includes two groups of first-grade students. The first group includes first-grade students before the coronavirus outbreak, and the second group includes first-grade students during the coronavirus outbreak in District 2 of Tehran (n= 475). To estimate the sample size, Krejcie and Morgan's table was used using the cluster sampling method, so the desired sample size was estimated at 212 first-grade elementary school students. Thus, for this purpose, 212 samples were divided into two groups; first group included 106 (80 girls and 26 boys) first-grade students studying before the coronavirus outbreak, and the second group included 106 (87 girls and 19 boys) first-grade students studying during the coronavirus outbreak. In the present study, three questionnaires were used to collect the required data: Chari & Dehghan Zadeh's (2012) questionnaire was used to



measure academic vitality; Beri, Beti & Wat (2004) was used to measure the sense of belonging to the school (27 items and 6 components scored on a 5-point Likert scale); and Pekrun & et al (2002) questionnaire was used to measure academic emotions (75 items and 3 components scored on a 5-point Likert scale).

Research Findings

The mean vitality variable was 3.83 before the coronavirus outbreak and 2.66 during the coronavirus outbreak. The difference between the mean of these two groups (1.27) was examined by an independent T-test. Based on the obtained T-test score and the significance level ($p < 0.01$), it can be stated with 95% confidence that the mean academic vitality of students before the coronavirus outbreak is higher than that during the coronavirus outbreak and this difference is significant. The mean sense of belonging to the school and its components, including teacher support, participation in the community, respect and justice in the school, positive feeling toward the school, the person belonging to the school, and scientific participation, was obtained at 3.71, 3.59, 3.69, 3.98, 3.58, 3.60, and 3.99, respectively, before the coronavirus outbreak. It was also obtained at 2.40, 2.40, 2.45, 2.32, 2.50, 2.34, and 2.33, respectively, after the coronavirus outbreak. The difference between the means of these two groups (1.31, 1.81, 1.23, 1.66, 1.08, 1.25, and 1.65) was examined using an Independent T-test. Based on obtained T test score and the significance level ($p < 0.01$), it can be stated with 95% confidence that the mean variable of belonging to the school and its components, including teacher support, participation in the community, respect and justice in the school, positive feeling toward the school, the person belonging to the school, and scientific participation before coronavirus is more than that during the coronavirus. This difference is significant. The mean variable of academic emotions and their components, including positive emotion and negative emotion was 3.54, 3.33, and 3.63, respectively, before the coronavirus; and 2.46, 2.50, and 2.46, respectively, during the coronavirus. The difference between the mean of these two groups (1.077, 0.826, and 1.19 respectively) was evaluated using an independent T-test. Based on the obtained t-test score and the significance level ($p < 0.01$), it can be stated with 95% confidence that the mean variable of academic emotions and its components (positive emotion and negative emotion) before coronavirus is more than that during the coronavirus. This difference is significant.

Conclusion and Discussion

The present study was conducted to compare the sense of belonging to the school, academic vitality, and academic emotions of first-grade students before and during the coronavirus outbreak. The results of the first question showed a significant difference between the two groups of first-grade students studying before the coronavirus outbreak and the first-grade students studying during the coronavirus outbreak regarding academic vitality. Since no similar study has been conducted to compare the academic vitality of students during and before the coronavirus outbreak, it is not possible in this section to compare the results of this question with the results of other studies.

The result also showed that the variable of sense of belonging to the school and its components (teacher support, participation in the community, respect and justice in the school, positive feeling toward the school, the person belonging to the school, and scientific participation) is different before and during coronavirus. The factors that expand the sense of belonging to the school are three factors: 1. Acceptance by others, 2. Interpersonal support, 3. Experienced sense of belonging. Since no similar research has been conducted so far to compare the students' sense of belonging to the school during the coronavirus and before it, in this section, it is not possible to compare the results of this question with the results of other



studies. The results also showed that the variable of academic emotion and its components (positive emotion and negative emotion) are different before and during the coronavirus. Since no similar research has been conducted so far to compare the academic emotions of students during and before the coronavirus, in this section, it is not possible to compare the results of this question with the results of other studies. Based on the results, it is recommended that the quality of spending time in class should be proportional to the psychological characteristics of students. The structure of the class should not be traditional and the table and chairs should be arranged in such a way that the communication and access of the students to the teacher should be equal to each other. Since this study was conducted on first-grade students in Tehran, we should treat it with caution in generalizing its results to other students. Hence, this study has limitations from this point of view.

مقایسه‌ی احساس تعلق به مدرسه، سرزندگی تحصیلی و هیجانات تحصیلی در بین دانش آموزان پایه اول ابتدایی در دوران قبل و شیوع کرونا




سمانه سلیمی^۱، صادق کاظمی^۲

۱- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

۲- گروه مدیریت آموزشی، مؤسسه آموزش عالی مهرانوند، آبادان، ایران

چکیده	تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۲۷
این مطالعه با هدف مقایسه‌ی احساس تعلق به مدرسه، سرزندگی تحصیلی و هیجانات تحصیلی در دانش آموزان اول ابتدایی منطقه ۲ شهر تهران صورت گرفت. روش تحقیق از نوع علی مقایسه‌ای بود. جامعه آماری شامل دانش آموزان اول ابتدایی منطقه ۲ شهر تهران به تعداد ۴۷۵ نفر بود. نمونه آماری مورد مطالعه ۲۱۲ نفر از دانش آموزان شامل ۲۱۲ (۱۰۶ دانش آموز اول ابتدایی در دوران کرونا؛ ۱۰۶ نفر دانش آموز اول ابتدایی در دوران قبل کرونا) از سال ۱۳۹۶ الی ۱۴۰۰ بود که با استفاده از جدول مورگان و از طریق نمونه گیری خوشه‌ای انتخاب شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های سرزندگی تحصیلی حسین چاری و دهقانی زاده (۱۳۹۱)، پرسشنامه احساس تعلق به مدرسه بری، بتی و وات (۲۰۰۴) و پرسشنامه هیجانات تحصیلی پکران و همکارانش (۲۰۰۲) استفاده گردید. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون تی مستقل از طریق نرم افزار SPSS23 صورت گرفت. نتایج نشان داد که بین سرزندگی تحصیلی، احساس تعلق به مدرسه و هیجانات تحصیلی دانش آموزان اول ابتدایی شهر تهران در دوران قبل و شیوع کرونا تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین آموزش حضوری در شکل گیری احساس تعلق به مدرسه، ایجاد سرزندگی و هیجانات تحصیلی دانش آموزان نقش مؤثری دارد.	تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۰/۱۶
	تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۷
	تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۲/۲۷
	کلید واژه‌ها: احساس تعلق به مدرسه، سرزندگی تحصیلی، هیجانات تحصیلی، کووید ۱۹

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): سلیمی، سمانه، کاظمی، صادق. (۱۴۰۱). مقایسه‌ی احساس تعلق به مدرسه، سرزندگی تحصیلی و هیجانات تحصیلی در بین دانش آموزان پایه اول ابتدایی در دوران قبل و شیوع کرونا. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۴(۴): ۴۳-۶۱.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.370716.1140	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.3.0	نویسنده مسئول: سمانه سلیمی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: salimisamane89@yahoo.com

مقدمه

آموزش و پرورش اصلی‌ترین نهاد آموزشی و یکی از بزرگترین سازمان‌های اجتماعی است که نقش اساسی و مهمی در تحقق اهداف فرهنگی، آموزشی، اجتماعی و اقتصادی جامعه ایفا می‌کند و میزان توسعه هر جامعه به سطح کیفی آن بستگی دارد (Andam & Taheri, 2019). از آموزش و پرورش به عنوان کلید رشد و ترقی جامعه نوین یاد می‌کنند و موفقیت و شکست در رقابت‌های بین‌المللی و اختلاف در میزان توسعه ملی کشورها را مرتبط با قوت و ضعف در نظام‌های آموزشی می‌دانند (Adnet & Davice, 2002) و هدف هر نظام آموزشی رشد و ارتقا همه جانبه دانش آموزان در زمینه‌های شناختی، عاطفی و روانی-حرکتی است. دانش آموزان به عنوان آینده سازان هر کشوری قشر مهمی از افراد جامعه را تشکیل می‌دهند (Vrghese & Rathnasabapathy, 2020). بنابراین یکی از مهمترین دغدغه‌های امروز نهادهای آموزشی موضوع موفقیت در تحصیل است و نهاد آموزشی زمانی کارآمد می‌باشد که مخاطبین آن از لحاظ تحصیلی در وضعیت مطلوبی قرار داشته باشند (Muhonen & et al, 2018).

اما در تاریخ برهه‌هایی از زمان بوده که در آن بروز و شیوع یک بیماری جدید، تمام جوامع را در جهان تحت تأثیر قرار داده و به تبع آن شرایط زندگی افراد را دستخوش تغییر کرده است. جدیدترین نمونه این امر نیز به همه‌گیری ویروس کرونا مربوط می‌شود که در ژانویه ۲۰۲۰ توسط مرکز بهداشت جهانی رسماً به عنوان یک نگرانی جهانی برای سلامت عمومی مطرح شد. شیوع جهانی کووید ۱۹ منجر به تغییرات گسترده در بسیاری از کشورهای جهان شده است. سبک زندگی نیز در این دوران به طور قابل توجهی تغییر کرد و بر روابط خانوادگی تأثیر گذاشت؛ به گونه‌ای که در مواردی قرنطینه خانگی، تعطیلی مدارس، دورکاری والدین و حضور آنان در خانه و مراقبت از کودکان در ۲۴ ساعت شبانه روز را به همراه داشته است (Miho & Thevenon, 2020). در کشور ما نیز بیش از دو سال است که از شیوع کرونا می‌گذرد و به رغم ناهماهنگی‌ها و مشکلاتی که در ابتدا به واسطه فقدان زیرساخت‌ها، امکانات و آموزش‌های کافی وجود داشت، به تدریج برنامه‌های آموزش غیرحضوری در مقاطع مختلف آموزشی مورد توجه قرار گرفته است.

در این دوره، به دانش آموزان و والدین آن‌ها بزرگترین ضربه‌ای که وارد شد مربوط به تعطیلی مدارس به منظور کنترل شیوع ویروس بود (Ghosh, Dubey, Chatterjee & Dubey, 2020). والدین باید ملزومات لازم برای آموزش را فراهم کنند، آموزش ایدئولوژیک یادگیری خودانگیزه، هشیاری و یادگیری فعال را تقویت کنند و نه تنها بر کمیت مطالعه دانش آموزان نظارت کنند، بلکه بر میزان کارآمدی یادگیری نیز نظارت کنند و آن را بسنجند (Cai & Wang, 2020). در این میان یکی از مهمترین مقاطع آموزشی که نقش مهمی در کیفیت تحصیل و تداوم پیشرفت و موفقیت دانش آموزان در دوره‌های بعدی دارد مقطع ابتدایی است. زیرا این دوره زمینه ساز بسیاری از زمینه‌ها و شکوفایی مهارت‌های گوناگون در دانش آموزان است که این مهارت‌ها در دوران بعدی تحصیل آنان تأثیر گذار خواهند بود (Li, Yamaguchi & Takada, 2018). دانش آموزان با ورود به این دوره از نظر توانایی ذهنی برای کسب بسیاری از مسائل آموزشی و تربیتی که قبل از ارتباط مستقیم با مدرسه پیدا نکرده بود آمادگی پیدا می‌کنند و تحولات عظیمی در ذهن آنان نسبت به مسائل اجتماعی بوجود می‌آید (Razban, Bagheri & Talkhabi, 2018). آموزش ابتدایی این فرصت را به کودکان می‌دهد که گروهی پایدار برای تعامل داشته باشند. معمولاً وقتی کودکان از چهره‌های آشنا دور می‌شوند، دچار اضطراب جدایی می‌شوند. با این حال، با گذشت زمان و هم‌زمان با شروع یادگیری کودکان در اوایل کودکی، آن‌ها

روزانه و به طور منظم با چهره‌ای مشابه ارتباط برقرار می‌کنند. این امر به دلیل دل‌بستگی به سایر کودکان در سن آن‌ها است، جنبه‌ای که در رشد و نمو کودک بسیار ضروری است. بنابراین، آموزش ابتدایی تعامل پایدار بین گروه‌های همسالان، بازی و اشتراک را فراهم می‌کند. بنابراین، آموزش مقدماتی به کودکان اجازه می‌دهد تا با دوستان خود ملاقات کنند و هنگام یادگیری واژگان را کسب و توسعه دهند (Olmos-Gómez & et al, 2020). شیوع ویروس کرونا تأثیر عمیق و گسترده روانی بر روی دانش آموزان و همه فعالان عرصه آموزش گذاشته است. محدودیت زمان برای ترم تحصیلی، محتوای برنامه ریزی شده و اینکه عمده دروس برای فضای حضوری طراحی شده است و ارائه آن در فضای مجازی نیاز به تغییر محتوا یا تبدیل محتوا در فرمت متناسب با فضای مجازی دارد و کم‌رنج شدن فضای احساسی و عاطفی در فضای مجازی از جمله مشکلات شایع در این دوره بوده است. (Hedayati, 2020).

در این بین اثرات کرونا و تعطیلی مدارس و چالش‌های ایجاد شده آن در مقطع ابتدایی به خصوص در پایه اول بیشتر از سایر مقاطع تحصیلی بوده است چرا که دانش آموزان کلاس اولی که باید با محیط کلاس و مدرسه آشنا می‌شدند، حال در قاب کوچک تلفن همراه یا رایانه و آن هم فقط با معلم خود آشنا شدند. طبق اعلام کارشناسان، دانش آموزان کلاس اولی در اولین ارتباط با معلم، مفهوم واقعی کلاس درس و آموزش را متوجه می‌شوند اما در دوران کرونا این ارتباط کلاس اولی‌ها با معلمان برقرار نشد و همین امر باعث شد که افت تحصیلی، مشکل در مهارت خواندن و نوشتن، بازماندگی از تحصیل و ضعف آموزشی و عوامل بی شماری دیگر نصیب این دانش آموزان شود. عواملی که بودن آن‌ها می‌توانست به خصوص در کلاس اولی‌ها باعث موفقیت و پیشرفت تحصیلی قابل توجهی شود. بنابراین عوامل و فاکتورهای زیادی در رشد و پیشرفت همه جانبه و همچنین افت عملکرد دانش آموزان تأثیر گذار است.

سه مورد از این عوامل که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته شده است احساس تعلق به مدرسه، هیجان‌ات تحصیلی و سرزندگی تحصیلی می‌باشد. همانطور که می‌دانیم پایه اول ابتدایی سنگ بنای تمام پایه‌ها و مقاطع تحصیلی دیگر است اینکه دانش آموز چه احساس تعلق به مدرسه در او شکل گرفته باشد؟ چه هیجان تحصیلی در مدرسه تجربه کرده است و آیا از بودن در مدرسه احساس سرزندگی دارد؟ بخش زیادی در پایه اول ابتدایی شکل می‌گیرد. پر واضح است که مدارس از جمله محیط‌های اجتماعی هستند که دانش آموزان از سن شش سالگی وارد آن می‌شوند و تعاملات اولیه خود را از آن شروع می‌کنند. مدرسه نقش بسزایی در فرایند جامعه پذیری دانش آموزان خود بر عهده دارند وقتی افراد خود را به عنوان عضوی از یک گروه یا طبقه اجتماعی طبقه بندی می‌کنند، نوعی حس تعلق به وجود می‌آید (Faroughi et al, 2020).

احساس تعلق به مدرسه احساسی است که دانش آموزان نسبت به همسالان، معلمان و کادر آموزشی خود دارند. احساس تعلق دانش آموزان به مدرسه منجر به افزایش ارزش‌های درونی، پیگیری اهداف و رفتارهای علمی می‌شود (Chiu et al, 2016). احساس تعلق به مدرسه و زمینه اجتماعی مدرسه در شکل‌گیری رفتار دانش آموزان نقش دارد و جنبه‌های شخصی و تحصیلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. در حقیقت دانش آموزانی که به مدرسه تعلق دارند، ارزش‌های درونی آنها ثبات لازم را دارند و برای خود هدف دارند و برای دستیابی به آن تلاش می‌کنند، اما اگر دانش آموزی احساس تعلق خاطر به مدرسه نداشته باشد یا کم داشته باشد، در روابط خود با دوستان و معلمان با مشکلات تحصیلی و رفتاری روبرو خواهد شد، بنابراین می‌توان گفت که احساس تعلق به مدرسه در شادی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان تأثیر می‌گذارد

(Karcher et al, 2008). (Lewis et al, 2019) عوامل گسترش دهنده احساس تعلق به مدرسه را ۱. پذیرش به وسیله دیگران، ۲. حمایت بین فردی ۳. احساس تعلق تجربه شده می دانند. (Embrechts, Mcneil & Straumann, 2002). مهم ترین عناصر این تعلق را عبارت از ارتباط مؤثر افراد با اعضای جامعه مدرسه، میزان تعلق افراد به اهداف جمعی و شمول یا میزان دخالت اعضا در فعالیت های اجتماعی می دانند (Rowe, Stewart, & Patterson, 2007). با توجه به این موارد در زمان تعطیلی مدارس و صرفاً با استفاده از تلفن همراه و تبلت چگونه می توان انتظار داشت که در دانش آموز کلاس اولی حس تعلق به مدرسه شکل گیرد؟ عامل دیگر مورد بررسی در این پژوهش سرزندگی تحصیلی است. سرزندگی تحصیلی راهی ساده و مفید برای درک و مفهوم سازی بهزیستی دانش آموزان در بافت تحصیلی است (Ahmad shafi, et al, 2020). در حیطه تحصیلی اولین بار (Martin & Marsh, 2008) مفهوم سرزندگی تحصیلی را مطرح کردند. آن ها این سازه را توانایی برخورد خوب دانش آموزان در ارائه واکنش های سازنده به انواع چالش ها و موانع تحصیلی تعریف کردند. از نظر آنان سرزندگی تحصیلی لازمه زندگی موفق و پیامدهای مثبت تحصیلی است. این مفهوم یکی از مؤلفه های اثرگذار بر یادگیری اثربخش است (Putwain & Daly, 2013 Martin & Marsh, 2020). سرزندگی تحصیلی به عنوان توانایی در نظر گرفته می شود که در چالش ها، مشکلات و موانع عادی و جاری زندگی تحصیلی به دانش آموزان کمک می کند (Orsini, Binnie & Tricio, 2018). با توجه به اینکه شرایط جامعه می تواند بر عملکرد تحصیلی دانش آموزان تأثیرگذار باشد و از طرفی با توجه به اینکه امروز جهان با مشکل بیماری همه گیر کرونا درگیر می باشد، سرزندگی تحصیلی دانش آموزان کلاس اولی می تواند دستخوش این تغییرات قرار گیرد. از طرفی دیگر (Tollefson, 2017) بیان کرده است که دانش آموزان در موقعیت های تحصیلی هیجان های مختلفی را تجربه می کنند. هیجان های تحصیلی به عنوان یکی از مفاهیم روانشناسی مثبت نقش مهمی در افزایش موفقیت تحصیلی دانش آموزان دارد. منظور از هیجان های تحصیلی، هیجان هایی هستند که به طور مستقیم در پیوند با فعالیت های پیشرفت (مثل لذت از یادگیری، خستگی در طی آموزش و خشم از الزامات تکلیف) یا پیامدهای پیشرفت تحصیلی (مثل، غرور، اضطراب یا شرم) قرار دارند. ضعف در آموزش ابتدایی منجر به ایجاد تأثیرات منفی بر دانش آموزان می شود. چون آموزش ابتدایی رشد و نمو جنبه های مختلف کودک را در ارتباط با جامعه تعیین می کند. بنابراین ضعف در آموزش مقطع ابتدایی، مبنای عادات و رفتارهای بد، عادت های بد یادگیری و همچنین ضعف تحصیلی در مقاطع دیگر است. بنابراین دانش آموزانی که کلاس اول را در منزل و به دور از جو مدرسه به صورت مجازی گذرانند مصداق های بارز هیجان های تحصیلی را از دست داده اند. به طور کلی همانطور که گفته شد مسئله آموزش، یادگیری و موفقیت تحصیلی از مهمترین دغدغه های نظام های آموزشی در جوامع مختلف به شمار می آید. مدرسه از مهمترین و اساسی ترین نهادهای اجتماعی، تربیتی و آموزشی و اصلی ترین رکن تعلیم و تربیت و یادگیری است با وجود این، عوامل مؤثر بر عملکرد تحصیلی، یادگیری و اهداف منتج از آن، متأثر از عوامل متعدد و مختلفی چون داشتن سرزندگی تحصیلی، هیجانان تحصیلی و احساس تعلق به مدرسه می باشد. لذا بر اساس مطالب بیان شده هدف پژوهش حاضر این است که سرزندگی تحصیلی، احساس تعلق به مدرسه و هیجانان تحصیلی را در دانش آموزانی که پایه اول ابتدایی را قبل کرونا گذرانده اند را با دانش آموزانی که این پایه را در دوران کرونا گذرانده اند مورد مقایسه قرار دهد و سؤالات پژوهش بدین صورت مطرح می شود:

آیا بین سرزندگی تحصیلی دانش آموزان اول ابتدایی در دوران قبل و حین کرونا تفاوت معنی داری وجود دارد؟

آیا بین احساس تعلق به مدرسه تحصیلی دانش آموزان اول ابتدایی در دوران قبل و حین کرونا تفاوت معنی داری وجود دارد؟

آیا بین هیجانات تحصیلی دانش آموزان اول ابتدایی در دوران قبل و حین کرونا تفاوت معنی داری وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

احساس تعلق به مدرسه

احساس تعلق به مدرسه به عنوان سازه‌ای بین رشته‌ای تعریف شده که با رشته‌های پزشکی، روانشناسی، جامعه‌شناسی و تعلیم و تربیت در ارتباط است. به همین دلیل تعاریف زیادی از آن موجود است. برای مثال، (Godno, 1993) احساس تعلق به مدرسه را به عنوان، احساس پذیرش، احترام و حمایت محیط مدرسه از دانش آموز معرفی می‌کند. یکی دیگر از این تعاریف مبتنی بر بعد اجتماعی است، که در آن به مدرسه به عنوان بخشی از جامعه نگاه می‌شود که برای بررسی آن می‌بایست آن را در بافت اجتماعی مورد بررسی قرار داد و دارای سیستمی باشد که به تمام افراد با عقاید و قومیت‌های متفاوت احترام گذارد.

تعریف دیگر از احساس تعلق به مدرسه تعریفی است که بر اساس رویکرد روانشناسی ارائه شده است، احساس تعلق به مدرسه را به عنوان یک حالت روانشناسی عنوان می‌کند که در آن دانش آموزان احساس می‌کنند خود و دیگر دانش آموزان مورد مراقبت و حمایت از طرف مدرسه هستند. بر این اساس وقتی دانش آموزان با قوانین سخت‌گیرانه از طرف مدرسه روبرو شوند و با اولین خطا در مدرسه تنبیه یا حتی اخراج شوند دارای احساس تعلق کمتری نسبت به دانش آموزانی هستند که در مدارس آسان‌گیر تحصیل می‌کنند (Tachine et al, 2017).

اهمیت احساس تعلق به مدرسه در این است که با پیامدهای سازگارانه مثبت و منفی همراه است. دانش آموزانی که دلبستگی پایینی به مدرسه دارند، احساس جدایی و بیگانگی می‌کنند و احتمالاً دچار شکست تحصیلی می‌شوند؛ اما وقتی دانش آموزان باور کنند که مدرسه از آنها حمایت می‌کند بیشتر به مدرسه دلبستگی پیدا کرده و بیشتر در فعالیت‌های مدرسه شرکت می‌کنند، از هنجارها پیروی کرده و به اهداف پیشرفت مدرسه متعهد می‌شوند. احساس تعلق به مدرسه محافظ قوی دانش آموزان در مقابل تمایل به سیگار کشیدن و بهبود شرایط محیطی مدرسه که احساس تعلق به مدرسه را افزایش می‌دهد، می‌تواند عاملی مهم در کاهش رفتارهای پرخطر در بزرگسالی آن‌ها باشد (Brooms, 2019).

هیجانات تحصیلی

هیجان‌های تحصیلی به عنوان هیجان‌هایی که به طور مستقیم به فعالیت‌های پیشرفت یا بازده‌های پیشرفت مرتبط هستند تعریف می‌شوند. در پژوهش‌های گذشته، مطالعات در این زمینه بر هیجان‌های مرتبط با بازده‌های پیشرفت از جمله هیجان‌های پیامدهای آتی نظیر امیدواری و اضطراب که به ترتیب با موفقیت و شکست‌های احتمالی و همچنین هیجان‌های پیامدهای قبلی نظیر غرور و شرم که به ترتیب به موفقیت‌ها و شکست‌های قبلی مرتبط هستند متمرکز بودند. تعریف پیشنهاد شده توسط نظریه کنترل-ارزش حاکی از آن است که هیجان‌های مبتنی بر فعالیت به فعالیت‌های مرتبط با پیشرفت جاری ارتباط دارند و به عنوان هیجان‌های پیشرفت در نظر گرفته می‌شوند. برای مثال، لذت حاصل از یادگیری،

خستگی تجربه شده در طول آموزش کلاسی، خشم در پاسخ به تقاضاهای تکلیفی یادگیری تحصیلی (Moghadamnia et al, 2020).

هیجان‌های پیشرفت در موقعیت‌های تحصیلی مختلف نظیر حضور در کلاس، مطالعه کردن و در موقعیت آزمون به وقوع می‌پیوندند. این محیط‌ها با توجه به کارکردشان و ساختار اجتماعی متفاوتند. برای مثال لذت حاصل از آموزش کلاسی ممکن است متفاوت از لذت حاصل از چالش‌های آزمون باشد. برخی از دانشجویان ممکن است هنگام رفتن به کلاس و برخی دیگر نیز ممکن است هنگام پاسخ دادن به آزمون برانگیخته شوند. بنابراین، اندازه‌های هیجان‌های پیشرفت باید بین هیجان‌های تجربه شده در این محیط‌های مختلف تمایز قائل شود. افزون بر این، با انطباق هیجان‌ها به صورت کلی‌تر، هیجان‌های پیشرفت را می‌توان به شیوه مفیدی یا نوع حالتی مفهوم سازی کرد. ویژگی‌های شاخص تمیز صفتی از حالتی، عمومیت پذیری یا موقتی بودن آن می‌باشد. برای مثال اضطراب آزمون عادی که توسط مقیاس‌های اضطراب آزمون اندازه گیری می‌شود به عنوان اضطراب مفیدی در نظر گرفته می‌شود. اضطراب تجربه شده در یک ساعت قبل از امتحان خاصی به عنوان اضطراب حالتی در نظر گرفته می‌شود (Tollefson, 2017).

هیجان‌ها نقش مهمی در زندگی انسان‌ها دارند. در فعالیتهای مختلفی که انسان درگیر آن می‌گردد به نوعی هیجان‌ها نقش بازی می‌کنند. تعاریف مختلفی برای هیجان ارائه شده است. هیجان، حالت پیچیده - روان شناختی است که دارای سه مؤلفه‌ی مجزا از هم است. این مؤلفه‌ها شامل تجربه ذهنی، پاسخ هیجانی و رفتار مشهود و آشکار حاصل از این تجربه است. بر اساس این مؤلفه‌ها، هیجان را به انواع مختلف تقسیم بندی کرده‌اند که این طبقه بندی در مجموع شامل هیجان‌های اصلی و هیجان‌های مرکب است (Pourdel & Samari Safa, 2021).

سرزندگی تحصیلی

سرزندگی تحصیلی به پاسخی مثبت، سازنده و انطباقی اشاره می‌کند که شامل انواع چالش‌ها و موانعی است که در موقعیت‌های روزمره و عادی آموزشی اتفاق می‌افتد (Putwain & Daly, 2013). سرزندگی تحصیلی سازه‌ای است که از درون روان شناسی مثبت برخاسته و به این واقعیت اشاره دارد که آن می‌تواند دانش آموزان را توانا کند تا به شکلی موفقیت آمیز با موانع و چالش‌های تحصیلی همچون نمرات ضعیف، فشار امتحان، تکالیف سخت و دشواری که در طول تحصیل و مدرسه رخ می‌دهد به مقابله برخیزند (Fouladi et al, 2017).

سرزندگی تحصیلی عبارت است از توانایی دانش آموزان برای موفقیت در برخورد با موانع و چالش‌های تحصیلی که به نوعی در زندگی تحصیلی جاری آن‌ها روی می‌دهد. مانند عملکرد ضعیف در تکلیف، دشواری تکلیف و رقابت عجولانه و ... به عبارتی، سرزندگی تحصیلی، تاب‌آوری تحصیلی را در چارچوب زمینه روانشناسی مثبت منعکس می‌کند. البته سرزندگی تحصیلی از تاب‌آوری متمایز است. زیرا سرزندگی تحصیلی به عنوان توانایی در نظر گرفته می‌شود که در چالش‌ها، مشکلات و موانع عادی و جاری زندگی تحصیلی به دانش آموزان کمک می‌کند در حالی که تاب‌آوری به طور خاص به ظرفیت افراد برای پاسخ‌دهی سازنده به چالش‌ها و موانع اصلی اشاره دارد و در شرایط سخت یاری‌رسان است. به عنوان مثال، نمرات پایین نیازمند پاسخی سازنده است ولی شکست تحصیلی سخت با تاب‌آوری در ارتباط است. همچنین اضطراب ناشی از امتحان با سرزندگی تحصیلی و اضطراب شدید که در عملکرد تحصیلی و

یادگیری اختلال ایجاد می کند، نیازمند تاب آوری است. بر این اساس، سرزندگی تحصیلی، در زندگی همه‌ی دانش-آموزان وجود دارد، در حالی که تنها برخی از آن‌ها تاب آوری را در دوران تحصیلی خود تجربه می کنند (Fersi et al, 2020).

پیشینه پژوهش

با توجه به اینکه هدف این پژوهش بررسی مقایسه‌ای سه متغیر "احساس تعلق به مدرسه، سرزندگی تحصیلی و هیجانانگیز تحصیلی" در دو دوره قبل و حین کرونا در دانش آموزان کلاس اول بوده است، پیشینه‌ای که به صورت مقایسه‌ای در این خصوص کار کرده باشد وجود ندارد بیشتر پیشینه‌ها به بررسی رابطه، تأثیر و یا وضعیت بین این سه متغیر پرداخته‌اند. لذا در ادامه نمونه‌ای از این پژوهش‌ها آورده شده است.

ثناگو، دلجویی و نوروزی (Sanago, Deljoei & Norozi, 2021) در پژوهشی بیان کردند که سرزندگی تحصیلی با سبک یادگیری تجربه عینی، هیجانانگیز مثبت نیز با سبک یادگیری تجربه عینی و مفهوم سازی انتزاعی و سرزندگی تحصیلی رابطه مثبت معنی داری دارند. بنابراین برای ایجاد سرزندگی تحصیلی و هیجانانگیز مثبت باید دانشجویان را از سبک یادگیری شان آگاه کرد و با این کار می‌تواند با برنامه زبیری انواع دروس را با سبک یادگیری خود بهتر بیاموزد و از این طریق به موفقیت بیشتری برسد و در نتیجه احساس سرزندگی تحصیلی داشته باشد و هیجانانگیز مثبت بیشتری را احساس کند. فضلی و فولادچنگ (Fazli & Foladchng, 2021) در پژوهشی نشان دادند که کمال گرایی سازنده با افزایش هیجانانگیز تحصیلی مثبت و کاهش هیجانانگیز تحصیلی منفی توانست سرزندگی تحصیلی را افزایش دهد. فرسی و همکاران (Fersi et al, 2020) در پژوهشی به بررسی سرزندگی تحصیلی دانش آموزان شهر اصفهان پرداختند. یافته‌ها حکایت از این دارد که احساس سرزندگی در محیط آموزشی، نقش بسیار حیاتی در ارتقای رفتارهای اجتماعی مطلوب و موفقیت دارد. همچنین عوامل مختلف خانوادگی (حمایت شناختی و عاطفی خانواده و دوستان و ارتباطی با خانواده و همسالان)، روانشناختی (تاب آوری تحصیلی، انگیزش، خودگردانی تحصیلی، خودکارآمدی تحصیلی و ...) و عوامل تحصیلی (ساختار کلاس درس، کیفیت گذراندن وقت کلاس، نگرش مثبت به کلاس، مشارکت در بهبود جو کلاس، ادراک یادگیرنده از محیط یادگیری و ...) بر سرزندگی تحصیلی دانش آموزان تأثیرگذار است. رستگار (Rastegar, 2020) در پژوهش خود نشان داده‌اند که احساس تعلق به مدرسه و سرزندگی تحصیلی بر خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان دختر دوره دوم متوسطه شهرستان نور تأثیر مثبت و معنی داری دارد. احساس تعلق به مدرسه نسبت به سرزندگی تحصیلی تأثیر بیشتری بر خودکارآمدی تحصیلی دانش آموزان دارد.

هدایت و صادق زاده (Hedayat & Sadeghzadeh, 2020) در پژوهشی بیان کردند که بین ارتباط با مدرسه و بهزیستی تحصیلی با هیجانانگیز تحصیلی و سرزندگی تحصیلی دانش آموزان رابطه وجود دارد. ارتباط با مدرسه، بهزیستی تحصیلی و سرزندگی تحصیلی ۴۱/۴ درصد کل واریانس متغیر هیجانانگیز تحصیلی را تبیین می‌کند. مارتین و مارش (Martin & Marsh, 2020) در پژوهشی به بررسی روابط متقابل بین سرزندگی تحصیلی و هیجانانگیز تحصیلی: شواهدی برای نقش محافظتی سرزندگی تحصیلی در کاهش ناملایمات تحصیلی در طول زمان انجام دادند. سرزندگی تحصیلی با هیجانانگیز مثبت رابطه مستقیم و با هیجانانگیز منفی رابطه معکوس دارد.

کولمار و همکاران (Colmar et al, 2019) در پژوهش خود که بر روی دانش آموزان دوره ابتدایی در درس‌های خواندن و ریاضیات انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرزندگی تحصیلی با میانجی‌گری خودپنداره می‌تواند عملکرد تحصیلی دانش آموزان را تحت تأثیر قرار دهد. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که سرزندگی تحصیلی با پیشرفت تحصیلی و موفقیت تحصیلی در ارتباط است، از سوئی دیگر تنیدگی تحصیلی می‌تواند موجب عملکرد تحصیلی پایین شده و سرزندگی تحصیلی را به طور منفی تحت تأثیر قرار دهد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر نوع هدف کاربردی و از نظر روش با توجه به هدف پژوهش حاضر مبنی بر بررسی مقایسه‌ای سرزندگی تحصیلی احساس تعلق به مدرسه و هیجانات تحصیلی دانش آموزان اول ابتدایی در دوران قبل کرونا و حین شیوع کرونا روش پژوهش از نوع علی مقایسه‌ای می‌باشد.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل دو گروه دانش آموزان پایه اول ابتدایی می‌باشد؛ گروه اول شامل دانش آموزان اول ابتدایی در دوران قبل کرونا و گروه دوم شامل دانش آموزان اول ابتدایی در دوران شیوع کرونا در منطقه ۲ شهر تهران که به تعداد ۴۷۵ نفر بوده‌اند می‌باشد. برای برآورد حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد بنابراین حجم نمونه مورد نظر برابر ۲۱۲ نفر از دانش آموزان اول ابتدایی در نظر گرفته شده است. لذا بدین منظور، ۲۱۲ نفر نمونه به دو گروه تقسیم شده و ۱۰۶ نفر از آنها (۸۰ دختر و ۲۶ پسر) به عنوان دانش آموزانی که در دوران قبل کرونا در حال تحصیل بوده‌اند و گروه دوم شامل دانش آموزان اول ابتدایی که در دوران شیوع کرونا در حال تحصیل بوده‌اند به تعداد ۱۰۶ نفر (۸۷ دختر و ۱۹ پسر) در نظر گرفته شد. در پژوهش حاضر نیز به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از ۳ پرسشنامه ذیل استفاده شده است.

پرسشنامه سرزندگی تحصیلی

برای سنجش سرزندگی تحصیلی از پرسشنامه (Chari & Dehghan zadeh, 2012) استفاده شد. این پرسشنامه ۹ گویه و ۴ مؤلفه با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است. در این پژوهش، به منظور تعیین روایی پرسشنامه سرزندگی تحصیلی تحصیلی از روایی محتوایی (ارسال پرسشنامه برای اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان و دانشگاه آزاد اسلامی) و جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۷ حاصل شد.

پرسشنامه احساس تعلق به مدرسه

برای سنجش احساس تعلق به مدرسه از پرسشنامه (Beri, Beti & Wat, 2004) بری و وات (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه ۲۷ گویه و ۶ مؤلفه با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است. در این پژوهش، به منظور تعیین روایی پرسشنامه احساس تعلق به مدرسه از روایی محتوایی (ارسال پرسشنامه برای اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان و دانشگاه آزاد اسلامی) و جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ حاصل شد.

پرسشنامه هیجانات تحصیلی

برای سنجش هیجانات تحصیلی از پرسشنامه (Pekrun & et al 2002) استفاده شد. این پرسشنامه ۷۵ گویه و ۳ مؤلفه با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است. در این پژوهش، به منظور تعیین روایی پرسشنامه هیجانات تحصیلی از روایی محتوایی (ارسال پرسشنامه برای اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان و دانشگاه آزاد اسلامی) و جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ حاصل شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون تی مستقل) و نرم افزار SPSS 23 استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

برای اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد که نتایج در ادامه بیان شده است. در این آزمون اگر مقدار (p-value) بیشتر از ۰/۰۵ باشد توزیع نمونه نرمال خواهد بود.

جدول ۱. آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش

متغیرها	آماره آزمون	سطح معناداری	نتیجه
سرزندگی تحصیلی	۰/۷۰۹	۰/۵۳۱	توزیع نرمال است
احساس تعلق به مدرسه	۰/۶۵۷	۰/۲۱۱	توزیع نرمال است
هیجانات تحصیلی	۰/۸۱۱	۰/۱۰۷	توزیع نرمال است

جدول ۱ نشان می‌دهد که متغیرهای تحقیق (سرزندگی تحصیلی، احساس تعلق به مدرسه و هیجانات تحصیلی) دارای سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است و دارای توزیع نرمال است می‌توان گفت توزیع داده‌های این متغیر از توزیع نرمال برخوردار است از آنجا که یافته‌های جدول فوق حاکی از یکنواختی نرمال بودن در بین متغیرها می‌باشد، از آزمون T مستقل برای آزمون سؤال پژوهش استفاده می‌گردد.

سؤال اول: آیا بین سرزندگی تحصیلی دانش‌آموزان اول ابتدایی در دوران قبل و حین کرونا تفاوت معنی داری وجود دارد؟

جدول ۲. نتایج آزمون T مستقل برای مقایسه سرزندگی تحصیلی در بین دو دسته دانش‌آموز

متغیر	آماره‌های آماری		آزمون میانگین t		فاصله اطمینان ۹۵٪
	آماره F	آماره t	انحراف استاندارد	سطح معناداری	
قبل کرونا	۱/۳۶	۱۳/۳۱	۰/۵۹۲	۳/۸۳	
حین کرونا	۱/۳۶	۱۳/۳۱	۰/۷۸۳	۲/۶۶	۱/۰۸۲

همانگونه که در جدول ۲ نشان می‌دهد، میانگین متغیر سرزندگی در قبل کرونا (۳/۸۳) و در حین کرونا (۲/۶۶) به دست آمده است که اختلاف میانگین‌های این دو گروه (۱/۲۷) با آزمون T مستقل مورد ارزیابی قرار گرفت. با توجه به نمره آزمون T به دست آمده و سطح معناداری ($p < 0/01$) با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که میانگین سرزندگی تحصیلی دانش آموزان در قبل کرونا، نسبت به حین کرونا بیشتر می‌باشد که این تفاوت معنادار است. به عبارت دیگر می‌توان نتیجه گرفت که سرزندگی تحصیلی دانش آموزان در قبل کرونا و حین کرونا متفاوت می‌باشد.

سؤال دوم: آیا بین احساس تعلق به مدرسه دانش آموزان اول ابتدایی در دوران قبل و حین کرونا تفاوت معنی داری وجود دارد؟

جدول ۳: نتایج آزمون T مستقل برای مقایسه احساس تعلق به مدرسه در بین دو دسته دانش آموز

متغیر	آماره F	آماره t	درجه آزادی	میانگین	انحراف استاندارد	آزمون میانگین t		فاصله اطمینان ۹۵٪
						سطح معناداری	کران بالا / کران پایین	
قبل کرونا				۳/۷۱	۰/۴۷۶			
احساس تعلق	۲/۹۱	۲۱/۳۸	۲۱۰	۲/۴۰	۰/۴۱۴	۰/۰۱۹	۱/۴۳	۱/۱۸
حین کرونا				۲/۴۰	۰/۴۱۴			
قبل کرونا				۳/۵۹	۰/۶۶۲			
حمایت معلم	۱۸/۶۹	۱۵/۲۹	۲۱۰	۲/۴۰	۰/۴۵۰	۰/۰۰۱	۱/۳۴	۱/۰۳۶
حین کرونا				۲/۴۰	۰/۴۵۰			
قبل کرونا				۳/۶۹	۰/۷۴۵			
مشارکت در اجتماع	۱/۳۷۷	۱۱/۶۲	۲۱۰	۲/۴۵	۰/۸۰۱	۰/۰۰۱	۱/۴۴	۱/۰۲۶
حین کرونا				۲/۴۵	۰/۸۰۱			
قبل کرونا				۳/۹۸	۰/۸۴۳			
رعایت احترام	۲/۲۴	۱۳/۸۳	۲۱۰	۲/۳۲	۰/۹۰۸	۰/۰۰۱	۱/۹۰	۰/۸۵۰
حین کرونا				۲/۳۲	۰/۹۰۸			
قبل کرونا				۳/۵۸	۰/۷۰۷			
احساس مثبت	۳۰/۷۱	۸/۹۷	۲۱۰	۲/۵۰	۰/۰۲۹	۰/۰۰۱	۱/۳۲	۱/۰۱
حین کرونا				۲/۵۰	۰/۰۲۹			
قبل کرونا				۳/۶۰	۰/۹۰۶			

۱/۴۱	۱/۴۹	۰/۰۰۱	۲۱۰	۱۰/۴۷	۵/۰۱۳	تعلق فرد به مدرسه
			۰/۸۳۶	۲/۳۴		حین کرونا
			۰/۸۲۲	۳/۹۹		قبل کرونا
۱/۴۲	۱/۸۸	۰/۰۰۱	۲۱۰	۱۳/۸۰	۶/۰۱۵	مشارکت علمی
			۰/۹۱۶	۲/۳۳		حین کرونا

همانگونه که در جدول ۳ نشان می‌دهد، میانگین متغیر احساس تعلق به مدرسه و مؤلفه‌های آن (حمایت معلم، مشارکت در اجتماع، رعایت احترام و عدالت در مدرسه، احساس مثبت به مدرسه، تعلق فرد به مدرسه، مشارکت علمی) در قبل کرونا به ترتیب (۳/۷۱، ۳/۵۹، ۳/۶۹، ۳/۹۸، ۳/۵۸، ۳/۶۰، ۳/۹۹) و در حین کرونا به ترتیب (۲/۴۰، ۲/۴۰، ۲/۴۵، ۲/۳۲، ۲/۵۰، ۲/۳۴، ۲/۳۳) به دست آمده است که اختلاف میانگین‌های این دو گروه به ترتیب (۱/۳۱، ۱/۸۱، ۱/۲۳، ۱/۶۶، ۱/۰۸، ۱/۲۵، ۱/۶۵) با آزمون T مستقل مورد ارزیابی قرار گرفت. با توجه به نمره آزمون T به دست آمده و سطح معناداری ($p < ۰/۰۱$) با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که میانگین متغیر احساس تعلق به مدرسه و مؤلفه‌های آن (حمایت معلم، مشارکت در اجتماع، رعایت احترام و عدالت در مدرسه، احساس مثبت به مدرسه، تعلق فرد به مدرسه، مشارکت علمی) قبل کرونا، نسبت به حین کرونا بیشتر می‌باشد که این تفاوت معنادار است. به عبارت دیگر می‌توان نتیجه گرفت که متغیر احساس تعلق به مدرسه و مؤلفه‌های آن (حمایت معلم، مشارکت در اجتماع، رعایت احترام و عدالت در مدرسه، احساس مثبت به مدرسه، تعلق فرد به مدرسه، مشارکت علمی) در قبل کرونا و حین کرونا متفاوت می‌باشد.

سؤال سوم: آیا بین هیجانات تحصیلی دانش‌آموزان اول ابتدایی در دوران قبل و حین کرونا تفاوت معنی داری وجود دارد؟

جدول ۴: نتایج آزمون T مستقل برای مقایسه هیجانات تحصیلی در بین دو دسته دانش آموز

گروه‌های آماری			آزمون میانگین t		فاصله اطمینان
متغیر	آماره F	آماره t	درجه آزادی	میانگین	انحراف استاندارد
				سطح معناداری	کران بالا
قبل کرونا	۳/۵۴	۰/۴۱۸			
هیجانات تحصیلی	۵/۹۹	۲۰/۸۰	۲۱۰	۰/۰۰۱	۱/۱۷
حین کرونا	۲/۴۶	۰/۳۳۰			۰/۹۷۵

			۰/۳۵۱	۳/۳۳			قبل کرونا
۰/۷۲۶	۰/۹۲۶	۰/۰۰۱			۲۱۰	۱۶/۲۹	هیجان مثبت
			۰/۳۸۶	۲/۵۰			حین کرونا
			۰/۵۳۹	۳/۶۳			قبل کرونا
۱/۰۶۴	۱/۳۲	۰/۰۰۱			۲۱۰	۱۸/۰۳	هیجان منفی
			۰/۴۱۸	۲/۴۴			حین کرونا

همانگونه که در جدول ۴ نشان می‌دهد، میانگین متغیر هیجان‌ات تحصیلی و مؤلفه‌های آن (هیجان مثبت و هیجان منفی) در قبل کرونا به ترتیب (۳/۵۴، ۳/۳۳، ۳/۶۳) و در حین کرونا به ترتیب (۲/۴۶، ۲/۵۰، ۲/۴۴) به دست آمده است که اختلاف میانگین‌های این دو گروه به ترتیب (۱/۰۷۷، ۰/۸۲۶، ۱/۱۹) با آزمون T مستقل مورد ارزیابی قرار گرفت. با توجه به نمره آزمون t به دست آمده و سطح معناداری ($p < ۰/۰۱$) با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که میانگین متغیر هیجان‌ات تحصیلی و مؤلفه‌های آن (هیجان مثبت و هیجان منفی) قبل کرونا، نسبت به حین کرونا بیشتر می‌باشد که این تفاوت معنادار است. به عبارت دیگر می‌توان نتیجه گرفت که متغیر هیجان‌ات تحصیلی و مؤلفه‌های آن (هیجان مثبت و هیجان منفی) در قبل کرونا و حین کرونا متفاوت می‌باشد.

نتیجه‌گیری

با آمدن دوران کرونا تغییرات زیادی در نظام آموزشی کشور از جمله آموزش و پرورش به وقع پیوست. از جمله این تغییرات مبنی بر تعطیل شده مدارس و برگزاری کلاس‌ها به صورت مجازی بوده است. نظام آموزشی در دوران قبل از کرونا و شیوع کرونا در بسیاری از جنبه‌ها متفاوت شد. از جمله احساسی که در دانش‌آموزان پایه اول ابتدایی نسبت به مدرسه شکل می‌گیرد و سرزندگی و هیجانی که نسبت به تحصیل در آنان ایجاد می‌شود لذا این پژوهش با هدف بررسی مقایسه احساس تعلق به مدرسه، سرزندگی تحصیلی و هیجان‌ات تحصیلی دانش‌آموزان اول ابتدایی در دوران قبل و حین کرونا انجام گرفت. یافته حاصل از سؤال اول نشان داد که بین سرزندگی تحصیلی در دو گروه دانش‌آموزانی که کلاس اول را قبل کرونا گذرانده‌اند با آنان که در حین کرونا گذرانده‌اند تفاوت معناداری وجود دارد. سرزندگی را در محیط تحصیلی به عنوان احتمال موفقیت بسیار بالا در مدرسه و سایر موقعیت‌های زندگی به رغم مصائب و دشواری‌های محیطی می‌دانند. در محیط تحصیلی دانش‌آموزان دارای سرزندگی، به رغم موانع و مشکلات اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی در سطح بالایی موفق می‌شوند و همچنین به معنای توانایی موفقیت آمیز دانش‌آموزان در مواجهه با موانع و چالش‌های تحصیلی و فائق آمدن بر آنها است. این مفهوم برای دانش‌آموزانی که کلاس اول را در دوره کرونا طی کردند نامفهوم بوده است چرا که آموزش آنان از طریق آموزش مجازی، بدون رویارویی مستقیم با عوامل مدرسه و هم‌کلاسی‌هایشان بوده است. با توجه به اینکه پژوهشی که سرزندگی تحصیلی دانش‌آموزان را در دوره کرونا و قبل از آن مورد مقایسه قرار داده باشد در دسترس محقق نبوده لذا در این بخش امکان مقایسه یافته حاصل از این سؤال با یافته‌های مطالعات دیگر وجود ندارد.

نتیجه حاصل از یافته دوم پژوهش نشان داد که متغیر احساس تعلق به مدرسه و مؤلفه‌های آن (حمایت معلم، مشارکت در اجتماع، رعایت احترام و عدالت در مدرسه، احساس مثبت به مدرسه، تعلق فرد به مدرسه، مشارکت علمی) در قبل کرونا و حین کرونا متفاوت می‌باشد. عوامل گسترش دهنده احساس تعلق به مدرسه را سه عامل می‌دانند: ۱. پذیرش به وسیله دیگران، ۲. حمایت بین فردی ۳. احساس تعلق تجربه شده. وقتی در دوران کرونا مدارس تعطیل بود دانش آموزان کلاس اول شرایط پذیرش به وسیله دیگران، حمایت‌های بین فردی و حس تعلق به مدرسه را نداشتند در صورتی که دانش آموزانی که کلاس اول را در مدرسه و قبل از کرونا گذرانده بودند این موارد را تجربه کرده‌اند. لذا احساس تعلق به مدرسه در شرایطی که مدرسه تعطیل است و دانش آموز در آن حضور ندارد نمی‌تواند به درستی شکل گیرد. و بر اساس نظریه (Martin & Marsg, 2008) پیشایندهای سرزندگی تحصیلی در سه سطح مختلف مربوط به تحصیل شامل عوامل روانشناختی، عوامل مدرسه و مشارکت و عوامل خانواده و همسالان می‌باشند. بنابراین در شرایط کرونا دانش آموز کلاس اول هیچکدام از این پیشایندها را غیر از عوامل خانواده درک نکرده است لذا این تفاوت معنا دار بین این دو دسته دانش آموز بوجود می‌آید. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی که احساس تعلق به مدرسه دانش آموزان را در دوره کرونا و قبل از آن مورد مقایسه قرار داده باشد در دسترس محقق نبوده لذا در این بخش امکان مقایسه یافته حاصل از این سؤال با یافته‌های مطالعات دیگر وجود ندارد.

نتایج حاصل از یافته سوم پژوهش نشان داد که متغیر هیجانات تحصیلی و مؤلفه‌های آن (هیجان مثبت و هیجان منفی) در قبل کرونا و حین کرونا متفاوت می‌باشد. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی که هیجانات تحصیلی دانش آموزان را در دوره کرونا و قبل از آن مورد مقایسه قرار داده باشد در دسترس محقق نبوده است لذا در این بخش امکان مقایسه یافته حاصل از این سؤال با یافته‌های مطالعات دیگر وجود ندارد. در محیط آموزشی، یادگیرندگان غالباً هیجان‌های تحصیلی گوناگونی را تجربه می‌کنند. این هیجان‌ها می‌توانند اثر مثبت در یادگیری فعال، خود تنظیمی یادگیری و عملکرد درسی داشته باشند و لذت، امیدواری و افتخار تحصیلی را برای یادگیرندگان فراهم آورند. تجربه این هیجان‌ها همچنین می‌تواند با اثرگذاری منفی و نامطلوب در رفتار و افکار، زمینه ساز بروز عصبانیت، اضطراب، شرم، ناامیدی و خستگی در یادگیرندگان شود بسیاری از محققان موافق هستند که هیجانات نقش مهمی در فرآیند یادگیری دارند و بنابراین، می‌توانند حتی مبنای یادگیری باشند. برخی از محققان به ویژه بر معنای هیجانات در یادگیری بزرگسالان تأکید می‌کنند. در شرایط کرونایی دانش آموزان نتوانستند آن طور که باید با مقوله هیجانات تحصیلی مواجه شوند و آن را درک کنند لذا تفاوت معناداری بین این دو دسه دانش آموز وجود داشته است.

با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش پیشنهاد می‌شود کیفیت گذراندن وقت در کلاس متناسب با ویژگی‌های روانشناختی دانش آموزان باشد. ساختار کلاس از شیوه سنتی خارج شود و چیدمان میز و صندلی به گونه‌ای باشد که ارتباط و دسترسی دانش آموزان به معلم یکسان باشد. معلمان دوره اول ابتدایی تلاش کنند از شیوه‌های یادگیری جذاب همراه با بازی مطالب را به دانش آموزان منتقل کنند. همچنین به معلمان پیشنهاد می‌شود در دوره ابتدایی به خصوص پایه اول، ارتباط صمیمی با روحیه شاد با دانش آموزان داشته باشند چرا که هم در ایجاد سرزندگی و هیجانات مثبت تحصیلی و ایجاد حس تعلق به مدرسه مؤثر است. حمایت شناختی و عاطفی خانواده هم در ایجاد این سه متغیر در دانش آموزان نقش مهمی خواهد داشت.

از آن جا که این مطالعه بر روی دانش آموزان اول ابتدایی شهر تهران انجام شده لذا از تعمیم آن بر سایر دانش آموزان باید احتیاط نمود لذا این پژوهش از این منظر دارای محدودیت است.

References

- Adnet, N., & Davice, P. (2002). *markets for schooling an economic analysis*: Rutledge Press.
- Ahmed Shafi, A., Templeton, S., Middleton, T., Millican, R., Vare, P., Pritchard, R., & Hatley, J. (2020). Towards a dynamic interactive model of resilience (DIMoR) for education and learning contexts. *Emotional & Behavioural Difficulties*, 25(2), 183–198. <https://doi.org/10.1080/13632752.2020.1771923>.
- Andam, R., Taheri, H. (2019). Modeling of practive organizational indifference based on organizational justice, organizational commitment and job satisfaction (The case: women teachers of phusical education in alborz province). *Educational and scholastic studies*, 8 (21): 193 -215. [Persian]
- Brooms, D. R. (2019). I was just trying to make it: Examining urban Black males' sense of belonging, schooling experiences, and academic success. *Urban Education*, 54(6), 804-830.
- Cai, R., Wang, q. (2020). Asix-step online teaching method based on protocol-guided learning during the COVID-19 epidemic: Acase study of the First Middle scholl Teaching Practice in Changyuan City, Henan Province, china. Henan Province, China.
- Chiu, M. M., Chow, B. W. Y., McBride, C., & Mol, S. T. (2016). Students sense of belonging at school in 41 countries: Cross-cultural variability. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 47(2), 175-196.
- Colmar, S., Liem, G. A. D., Connor, J., & Martin, A. J. (2019). Exploring the relationships between academic buoyancy, academic self-concept, and academic performance: A study of mathematics and reading among primary school students. *Educational Psychology*, 39,1068-1089.
- Embrechts, P., McNeil, A., & Straumann, D. (2002). Correlation and dependence in risk management: properties and pitfalls. *Risk management: value at risk and beyond*, 1, 176-223.
- Faroughi, P., Pourshalchi, H., Smkhani Akbarinejad, H. (2020). A Study of Related Factors Leading to Divorce from the Viewpoints of Mahmudabad's Couples Filing for Divorce in 1396-1397. *refahj*, 20 (78):181-200. URL: <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-3535-fa.html>. [Persian]
- Fazli, A., & Fouladcheng, M. (2021). Examining the role of perfectionism in students' academic vitality through the mediation of positive and negative academic emotions, the 9th Scientific Research Conference of Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Damages of Iran. [Persian]
- Fersi, F. Z., Pourshafi, H., & Golkari., S. (2020). Examining students' academic vitality, the 6th National Conference on Positive Psychology News.
- Fouladi, A., Kajbaf, M. B., Ghomrani, A. (2018). The effectiveness of academic vitality on academic success and academic self-efficacy of female students. *Research in Teaching*, 6(2), 163-182. [20.1001.1.24765686.1397.6.2.10.3](https://doi.org/10.1001.1.24765686.1397.6.2.10.3). [Persian]
- Ghosh, R., Dubey, M., Chatterjee S., & Dubey S. (2020). Impact of COVID -19 on children: special focus on the psychosocial aspect. *Minerva Pediatr*,72(3):226 -235. <https://doi.org/10.23736/s0026-4946.20.05887-9>.
- hedayat, F., & sadegzade, S. (2020). The relationship between the connect with school and academic well-being with academic emotions through mediating academic buoyancy among students. *New Approach in Educational Sciences*, 2(2), 7-21. doi: 10.22034/naes.2020.229868.1038. [Persian]
- Hedayati, F. (2020). Corona and the opportunity of virtual education. [www. Iribnews. Ir](http://www.Iribnews.Ir). [Persian]
- Karcher, d., Holcomb, j.m., zambrano. (2008).school attachment. newyork; mcgrawhi.
- Lewis, C., Bruno, P., Raygoza, J., & Wang, J. (2019, July). Alignment of goals and perceptions of computing predicts students' sense of belonging in computing. In Proceedings of the 2019 ACM Conference on International Computing Education Research (pp. 11-19).

- Li, S., Yamaguchi, S., & Takada, J. I. (2018). Understanding factors affecting primary school teachers' use of ICT for student-centered education in Mongolia. *International Journal of Education and Development using ICT*, 14(1), 103-117.
- Mahbod, M., Yousefi, F. (2022). Relationship between Metacognition and Academic Buoyancy: The Mediating Role of Motivational Regulation Strategies. *Educational and Scholastic studies*, 11(1), 477-504. [Persian]
- Martin, A. J., & Marsh, H. W. (2008). Academic buoyancy: Towards an understanding of students' Academic buoyancy and academic adversity: Evidence for the Protective role of academic buoyancy in reducing academic adversity over time. *Behavioral Development*, 44, 301-312.
- Miho, A., & Thévenon, O. (2020) Treating all children equally? Why policies should adapt to evolving family living arrangements. Report for OECD Social, Employment and Migration Working Papers. Report No. 240. <https://doi.org/10.1787/83307d97-en>.
- Moghadamnia, M., Hashemian, K., & Abolmaali, K. (2020). The effect of core beliefs on academic competence mediated by academic excitement. *Educational researches*, 15(61), 173-192. [Persian]
- Muhonen, H., Pakarinen, E., Poikkeus, A., Lerkkanen, M., & Rasku-Puttonen, H. (2018). Quality of educational dialogue and association with students' academic performance, *Learning and Instruction*, 55: 67-79.
- Olmos-Gomez, M. D. C., Luque Suárez, M., Ferrara, C., & Olmedo-Moreno, E. M. (2020). Quality of Higher Education through the Pursuit of Satisfaction with a Focus on Sustainability. *Sustainability*, 12(6):2366.
- Orsini, C. A., Binnie, V. I., & Tricio, J. A. (2018). Motivational profiles and their relationships with basic psychological needs, academic performance, study strategies, self-esteem, and vitality in dental students in Chile. *Journal of educational evaluation for health professions*, 15.
- Putwain, D. W., & Daly, A. L. (2013). Do clusters of test anxiety and academic buoyancy differentially predict academic performance? *Learning and Individual Differences*, 27: 157-162.
- Pourdell M, Samari Safa J. The Effectiveness of Solution-Based Therapy Training on Academic Excitement and Academic Vitality of Students with Low Academic Achievement. *Rooyesh* 2021; 10 (8):149-160. [Persian]
- Rastegar, Asia (2020). The effect of academic vitality and sense of belonging to school on students' self-efficacy (case study: female students of the second year of high school in Noor city). The third international conference of psychology, counseling and educational sciences. [Persian]
- Razban, S., Bagheri, M., & Talkhabi, Y. (2018). The Effect of Multimedia Storytelling on the Educational progress of the Science and Attitude of Elementary students. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 8(31): 5-19. [Persian]
- Rowe, F., Stewart, Donald., & Patterson, Carla. (2007) Promoting school Connectedness through whole school approaches, *Health Education*, 107(6) 524-542.
- Sanago, GH., Deljoei, Z., Norouzi, A. (2021). To investigate the relationship between club learning styles and academic vitality and positive and negative emotions of students, the first national conference on future studies, educational sciences and psychology. [Persian]
- Tachine, A. R., Cabrera, N. L., & Yellow Bird, E. (2017). Home away from home: Native American students' sense of belonging during their first year in college. *The Journal of Higher Education*, 88(5), 785-807.
- Tollefson, E. (2017). Academic Year brings Excitement as Fall Semester Set to Begin.
- Vrghese, S. T., Rathnasabapathy M. (2020). The Factors of Academic Achievement. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. 24(3), 1062-1064. [10.37200/IJPR/V24I3/PR200858](https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I3/PR200858).

Research Paper

The effect of the role of critical leadership styles and the mechanism of employees' psychological distress on employees' engagement

Peyman Akbari¹ , Kamran Nazari² , Soheila Sheykh Alishahi³ 

1- Assistant Professor Public Management, Payame Noor University. Tehran IRAN

2- Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

3- Master of Public Management Department, Payame Noor University, Tehran, Iran

Receive:

01 December 2022

Revise:

23 January 2023

Accept:

25 February 2023

Published online:

25 February 2023




Abstract

The present study was conducted with the aim of determining the effect of critical leadership styles and the mechanism of psychological distress of employees on the employees' engagement. The current research is applied in terms of purpose, and descriptive-correlative in terms of nature and method. The statistical population (300 people) was the administrative staff of education in Yazd city in 1401, who were selected by simple random method and through Cochran (169 people). Data collection tools, transformational leadership questionnaires of Bass & Avolio (1995), autocratic leadership of Hanges & Dickson (2004), employees' engagement of Rich & Lepine (2010), and finally Kessler et al.'s employees' psychological distress (2002) that had good validity and reliability. The results of hypothesis testing were used by SMART-PLS software and using t-test statistics and path coefficients (β), which indicate a significant effect between research variables. Also, the mediating role of employees' psychological distress was confirmed in the influence of transformational leadership on employees' engagement., but it was not confirmed in the effect of authoritarian leadership on employees' engagement. According to the findings of the research, it can be stated that to increase or decrease the employees' engagement, attention should be paid to transformational and authoritarian leadership, because they can have positive and negative effects on employee engagement. Of course, psychological distress can also be helpful in this field, because if the psychological distress of the employees cannot be reduced, irreparable damage will be done to the employees' engagement.

Keywords:

critical leadership styles,
mechanism of employees' psychological distress,
employees' engagement.

Please cite this article as (APA): Akbari, P., Nazari, K., & Sheykh Alishahi, S. (2023). The effect of the role of critical leadership styles and the mechanism of employees' psychological distress on employees' engagement. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 62-87.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.378928.1146	
Corresponding Author: Peyman Akbari	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.4.1	
Email: peymanakbari3537@pnu.ac.ir	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

The main goal of this research, relying on the resource conservation theory, is to clarify the various mechanisms that determine the impact of transformational and authoritarian leadership on the job commitment of employees. Therefore, bosses who maintain strong, friendly and respectful supportive relationships with their employees improve and influence the level of employees' engagement and their well-being. Bosses who support their employees, establish good friendly relations with them and appreciate them, are likely to make them attached to their work environment. Therefore, based on the conservation of resources theory, we infer that the work situation of employees is influenced by the resources they have in the work environment. When they find that their resources are adequate, they may feel more excited about their job duties. However, investigating the relationship between transformational and authoritarian leadership and employees' engagement through the psychological distress variable is particularly important. This shows that transformational leaders are able to reduce employee stress due to their positive behaviors. Due to the ability of leaders to reduce stress, and express positive and respectful behaviors, employees of the organization improve their level of employees' engagement and well-being. In addition, employees are prone to lack of employees' engagement to the organization due to the lack of resources created as a result of authoritarian leadership style. These leaders increase the psychological distress of employees. Such leaders must be aware that if they fail to change their behavior, other followers will also experience job disengagement. This, in turn, causes employees to adopt negative attitudes to deal with the waste of excess resources. This study seeks to answer the question of how the critical leadership styles of "transformational and authoritarian leadership" affect employees' engagement. And how does the psychological distress mechanism of employees mediate the relationship between critical leadership styles "transformational leadership, autocratic leadership" and "employees' engagement"?

Theoretical foundations

This study examines the critical leadership styles by a comprehensive review of the literature through the mediating variable of employees' psychological distress on employees' engagement. Therefore, this research presents comprehensive measures in line with the success and survival of employees in the presence of narcissistic bosses, including transforming employees before they become stressed and disengaged from their jobs. These gaps necessitate the development of a comprehensive model that includes critical positive (transformational) and negative (authoritarian) leadership styles to evaluate employees' engagement in the workplace.

This is in line with previous researchers' research; Zhao & Sheng (2019), who claimed that research on leadership styles is still in its early stages. By adding a mediating variable (employees' psychological distress) to the research model, this study is in line with the research of Albashiti et al, (2021), and Zeeshan (2021), who discussed about including an underlying mechanism between critical leadership styles and employee work outcomes to understand Comprehensive literature of the topic.

Methodology

This research is "applicative" in terms of its purpose, and "descriptive-correlative with a survey" in terms of the way of data collection. The statistical population (300 people) were administrative employees of education in Yazd city, who (169 people) were selected by simple random method for the year 1401 (Table 1). Bass & Avolio's (1995) transformational leadership questionnaire, consisting of 20 questions; Hanges & Dickson's (2004) authoritarian

leadership, consisting of 6 questions; Rich & Lepine's employees' engagement (2010), consisting of 18 questions; and finally, distress Kessler et al (2002) employee psychology, which consisted of 10 questions; were used as a data collection tool.

Research findings

In order to investigate the hypotheses of the research, partial least squares structural equation modeling was used with SMART-PLS software. The results related to the first hypothesis showed that transformational leadership has a positive and meaningful effect on the employees' engagement. The results related to the second hypothesis showed that authoritarian leadership has a negative and significant effect on the employees' engagement. The results related to the third hypothesis showed that transformational leadership has a negative and significant effect on employees' psychological distress. The results of the fourth hypothesis showed that authoritarian leadership has a positive and significant effect on the psychological distress of employees. The results related to the fifth hypothesis showed that employees' psychological distress has a negative and significant effect on employees' engagement. The results related to the sixth hypothesis showed that employees' psychological distress plays a mediating role in the impact of transformational leadership on employees' engagement. The results related to the seventh hypothesis showed that the psychological distress of the employees has a mediating role in the impact of authoritarian leadership on the employees' engagement.

Conclusion and Discussion

The purpose of this research was the structural impact of the role of critical leadership styles and the mechanism of psychological distress of employees on employees' engagement (case study: Yazd city education). This research is in agreement with Moeini Korbekandi & Tabarsa (2022), Khoshkesht et al, (2022), Akhwan Obiri (2019), Fasih and Hassanzadeh (2015), Fransiska & AyiAhadiat (2021), Rahim (2021) Jabeen &, Milhem et al, (2019), Mozammel & Hann (2016); in today's aggressive business world, employee engagement has become an essential element for organizational success and excellence. On the other hand, leadership is considered the most inevitable and vital aspect for the development of the organization. Transformational leaders can create more commitment in the work of subordinates, which leads to greater efficiency and satisfaction. And instead, autocratic leaders cannot create engagement in the work of subordinates, but it leads to their inefficiency and dissatisfaction. As a result, these two leadership styles are able to increase and decrease the overall level of employees' engagement in the organization, although the mechanism of psychological distress of employees can affect the effects of these two styles on employees' engagement. According to the results of the present research, it is suggested that the education managers of Yazd must pay much attention to critical leadership styles, even by holding meetings for the managers, they can make them aware of the important results that can affect employees' engagement. On the other hand, the mechanism of psychological distress of employees, which is a psychological dimension itself, can raise and lower the effects of these styles, so managers must be informed of such a mechanism.

تأثیر نقش سبک‌های رهبری انتقادی و مکانیسم پریشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی شغلی کارکنان

پیمان اکبری^۱، کامران نظری^۲، سهیلا شیخ علی‌شاهی^۳ ID

۱- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳- کارشناسی ارشد گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

مطالعه حاضر با هدف تعیین تأثیر نقش سبک‌های رهبری انتقادی و مکانیسم پریشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی شغلی کارکنان بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش، توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری (۳۰۰ نفر) کارکنان اداری آموزش و پرورش شهر یزد در سال ۱۴۰۱ بوده که با روش تصادفی ساده و از طریق کوکران (۱۶۹ نفر) انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های رهبری تحول آفرین ب‌اس و آویلو (۱۹۹۵)، رهبری استبدادی هانگز و دیکسون (۲۰۰۴)، دلبستگی شغلی کارکنان ریچ و لیبین (۲۰۱۰) و در نهایت پریشانی روانشناختی کارکنان کسلر و همکاران (۲۰۰۲) بودند که از روایی و پایایی خوبی نیز برخوردار بودند. نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها توسط نرم‌افزار SMART-PLS و با استفاده از آماره آزمون t و ضرایب مسیر (β)، نشان دهنده تأثیر معناداری بین متغیرهای پژوهش بود، همچنین نقش میانجی پریشانی روانشناختی کارکنان در تأثیرگذاری رهبری استبدادی بر دلبستگی شغلی کارکنان تأیید شد اما در تأثیرگذاری رهبری استبدادی بر دلبستگی شغلی کارکنان تأیید نشد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان اظهار داشت که برای افزایش یا کاهش دلبستگی شغلی کارکنان بایستی به رهبری تحول آفرین و استبدادی توجه داشت چرا آنها می‌توانند اثرات مثبت و منفی بر دلبستگی کارکنان داشته باشند البته توجه به پریشانی روانشناختی نیز می‌تواند در این زمینه کمک کننده باشد، چرا که اگر نتوان جلوی کاهش پریشانی روانشناختی کارکنان را گرفت صدمه جبران‌ناپذیری بر دلبستگی شغلی کارکنان وارد می‌کند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۱/۰۳




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۶

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۲/۰۶

کلید واژه‌ها:

سبک‌های رهبری انتقادی، پریشانی روانشناختی، دلبستگی شغلی کارکنان،

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): اکبری، پیمان، نظری، کامران، شیخ علی‌شاهی، سهیلا. (۱۴۰۱). تأثیر نقش سبک‌های رهبری انتقادی و مکانیسم پریشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی شغلی کارکنان. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۴(۴): ۸۷-۶۲.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.378928.1146	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.4.1	نویسنده مسئول: پیمان اکبری
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: peymanakbari3537@pnu.ac.ir

مقدمه

امروزه بحث ارائه خدمات به واسطه منابع انسانی در سرتاسر جهان با سرعت فزاینده‌ای در حال رشد است، طوری که بالاترین سطح اشتغال را در بیشتر کشورهایی در حال توسعه و توسعه یافته، به خود اختصاص داده است. لذا، منابع انسانی را می‌توان جزء مهمترین منابع سازمانی در نظر گرفت، چرا که در صورت مدیریت مؤثر آن، دستیابی به اهداف و مقاصد سازمان، تسهیل می‌گردد، و از آنجا که دلبستگی شغلی، که شامل رفاه و انگیزه، منافع افراد و عملکرد سازمانی است (Hulkko et al, 2012)، باعث شده تا کارکنان بتوانند به وظایف خود متعهد شده و به عنوان الگویی برای دیگر کارکنان عمل کرده و احساس تعلق بیشتری نسبت به سازمان نشان دهند (Glantz, 2010)، و به دلیل پیامدهای مثبت آن، سازمان با تکیه بر دلبستگی شغلی می‌تواند رشد چشمگیری داشته باشد. بنابراین، افزایش دلبستگی شغلی کارکنان به اولویتی اصلی، بیشتر سازمان‌ها در سرتاسر جهان تبدیل شده است. علی‌رغم انجام تحقیقات گسترده و چشمگیر پیرامون موضوع دلبستگی شغلی کارکنان در طی دهه‌های گذشته، همچنان عدم دلبستگی شغلی کارکنان به یکی از نگرانی‌های اصلی سازمان‌ها تبدیل شده است (Akbari et al, 2020). موسسه گالوپ^۱ در سال (۲۰۲۱) گزارش داد که، ۸۰ درصد از کارمندان جهان یا شغل خود را ترک و یا دچار عدم دلبستگی به شغل خود شده‌اند، و تنها ۲۰ درصد از آنها به شغل خود متعهد و در حال کار هستند. (Akbari et al, 2021) اظهار داشتند که کارمندانی که نسبت به شغل خود دلبستگی ندارند وظایف شغلی خود را به صورت جدی انجام نمی‌دهند، چنین مسائلی در حوزه رفتار، ناشی از عدم دلبستگی شغلی است. و علیرغم ادعاهای مطرح شده مبنی بر اینکه دلبستگی شغلی کارکنان عاملی مهم در کسب مزیت رقابتی و عملکرد سازمان است، این موضوع تا حدودی غیرمنتظره است. بنابراین، دستیابی به درک عمیق‌تری از عوامل و مکانیسم‌هایی که به دلبستگی شغلی در سازمان کمک کرده و سطح دلبستگی شغلی کارکنان را ارتقا می‌بخشد، امری حیاتی است (Akbari et al, 2022). هنگامی که بحث دلبستگی شغلی کارکنان مطرح می‌شود، محققان موضوع سبک‌های رهبری را عنوان می‌کنند. مطالعات نشان می‌دهد که سبک‌های متفاوت رهبری به طور مثبت و منفی بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد (Nasirinia et al, 2017؛ Jahani & adat, 2021). با این وجود، سبک‌های رهبری توسط شخصیت رهبران تعیین می‌شوند و در رفتارهای آنها منعکس می‌گردد و در نهایت بر تعامل و عملکرد آنها تأثیر می‌گذارند. بنابراین، رهبری که ویژگی‌های مثبتی مانند پشتکار، صداقت و شایستگی را از خود نشان می‌دهد، می‌تواند رهبری مؤثری را برای سازمان به همراه داشته باشد و دلبستگی شغلی کارکنان را بهبود بخشد (Ghanbari & Abdolmaleki, 2019). از سوی دیگر، رهبری که ویژگی‌های منفی مانند خودبرتربینی و تسلط را بروز می‌دهد، باعث می‌شود دلبستگی شغلی و عملکرد کارکنان کمتر از حد انتظار باشد (Du et al, 2020). مطالعه حاضر به بررسی سبک‌های رهبری انتقادی می‌پردازد، Mark Learmonth اولین شخصی بود که به بحث رهبری انتقادی، پرداخت (Ford et al., 2008). در چنین سبک‌هایی بهتر می‌توان روابط رهبران و پیروان و انتقادهایی که پیروان از رهبرانشان دارند، نشان داد (Collinson, 2008)، به عبارتی سبک‌های رهبری انتقادی به تعامل نامتقارن بین رهبران، مدیران، پیروان و زمینه‌ها و همچنین شرایط، فرآیندها و پیامدهای بالقوه متناقض آنها می‌پردازد (Alvesson & Spicer, 2012). در نهایت، چنین سبک‌هایی باید

¹ Gallup

توان به تنش‌هایی که بین انواع رهبری وجود دارد، پاسخ دهد تا بتوان به تعادلی بین رهبری به عنوان یک منبع مولد قدرت (رهبری تحول آفرین) و رهبری به عنوان یک منبع مخرب (رهبری استبدادی) رسید (Alvesson, 2010). اولین سبک رهبری انتقادی که به عنوان یک منبع مولد قدرت برای ارتقای سطح دل‌بستگی شغلی کارکنان ذکر شد، رهبری تحول آفرین است که برای همکاری و انگیزه کارکنان جهت دستیابی به عملکرد فراتر از انتظارات ارزش زیادی قائل است. این نشان دهنده توانایی رهبر برای برانگیختن پیروان به منظور انجام وظایف سازمانی است. دومین سبک رهبری انتقادی، که از آن به عنوان یک منبع مخرب یاد می‌شود، رهبری استبدادی است که به عنوان رهبری متکبرانه، ارباب منشانه و عدم بخشش و عذرخواهی نسبت به خطاها و اشتباهات شناخته می‌شود (Rajabi Farjad & Monshi, 2016). سبک‌های رهبری منفی یا مخرب توانایی کارکنان و سازمان را به منظور دستیابی به اهدافشان تضعیف می‌کند. مطالعات متعدد نشان داده‌اند که رهبران تحول‌گرا (Akbari et al, 2022) و استبدادی (Akbari et al, 2021) می‌توانند بر نگرش‌های کاری پیروان خود (به عنوان مثال، دل‌بستگی شغلی کارکنان) تأثیر بگذارند، که طی آن کارکنان از نظر روانی، عاطفی و فیزیکی یا دل‌بسته کار خود می‌شوند یا دچار عدم دل‌بستگی نسبت به انجام وظایف کاری‌شان می‌شوند. علاوه بر این، محققان بر بررسی مکانیسم‌های اساسی در راستای درک بهتر روابط رهبر و پیروان تأکید کرده‌اند (Dutta, 2017; & Khatri, 2016; Rego et al., 2016).

با این حال، این مطالعه با مرور جامع ادبیات به بررسی سبک‌های رهبری انتقادی از طریق متغیر میانجی پریشانی روان‌شناختی کارکنان بر دل‌بستگی شغلی کارکنان، الگوی جامع‌تری ارائه می‌دهد. لذا، این پژوهش اقدامات جامعی را در راستای کامیابی و بقای کارمندان در حضور روسای خودشیفته ارائه می‌کند، از جمله متحول نمودن کارمندان قبل از اینکه دچار استرس و عدم دل‌بستگی نسبت به شغل خود شوند. این شکاف‌ها ضرورت توسعه یک مدل جامع را ایجاد می‌کند که شامل سبک‌های رهبری انتقادی مثبت (تحول‌گرا) و منفی (استبدادی) برای ارزیابی دل‌بستگی شغلی کارکنان در محیط کار می‌شود. با توجه به مباحث مطرح شده در بالا، مطالعه حاضر به طور قابل توجهی به مجموعه دانش موجود در حوزه دل‌بستگی شغلی کارکنان افزوده و به سه طریق زیر می‌توان در جهت توصیف خلاء پژوهشی گام برداشت. **اول**، این مطالعه با ایجاد ارتباط بین سبک‌های رهبری تحول آفرین و استبدادی و دل‌بستگی شغلی کارکنان به ادبیات موجود کمک شایانی می‌کند. با این حال، مطالعات محدودی در مورد تأثیر رهبری استبدادی بر خروجی کارکنان وجود دارد (De Clercq et al, 2018). اهمیت سبک‌های رهبری و نیازهای رفتاری کارکنان، مانند دل‌بستگی نسبت به شغل، به طور گسترده در جهان بحث شده است. این موضوع همراستا با پژوهش‌های محققان پیشین است (Zhao & Sheng, 2019)، که ادعا کردند تحقیقات در مورد سبک‌های رهبری هنوز در مراحل اولیه است (Gentry et al, 2014). با توجه به این موضوع، این مطالعه رویکرد جدیدی در مورد اینکه چگونه و چه زمانی سبک‌های رهبری (رهبری تحول آفرین و استبدادی) ممکن است به سازمان‌ها در تأثیرگذاری بر دل‌بستگی شغلی کارکنان کمک کند، ارائه می‌دهد. دوم، این پژوهش مکانیسم اساسی پریشانی روان‌شناختی کارکنان را در ارتباط بین رهبری تحول آفرین، رهبری استبدادی و دل‌بستگی شغلی کارکنان بررسی می‌کند. با افزودن یک متغیر میانجی (پریشانی روان‌شناختی کارکنان) به مدل پژوهش، این مطالعه همسو با تحقیقات (Albashiti et al, 2021) و (Zeeshan, 2021) است که در مورد گنجاندن یک مکانیسم اساسی بین سبک‌های رهبری انتقادی و نتایج کارکنان برای درک جامع ادبیات پیرامون موضوع بحث کردند. علاوه

بر این، عنوان شده است که توجه به پریشانی روانشناختی کارکنان در سازمان‌های خدماتی امری ضروری است، زیرا ثابت شده است که استرس هزینه سازمان خدماتی را افزایش داده و بهره‌وری کلی سازمان را کاهش می‌دهد. سوم، از این رو، این مطالعه جزو اولین مطالعاتی است که به بررسی تأثیر سبک‌های رهبری تحول آفرین و استبدادی و پریشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی شغلی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش شهر یزد می‌پردازد. در نهایت، این چارچوب پیشنهادی مبتنی بر نظریه حفاظت از منابع^۱ است که چگونگی تعامل منابع بین افراد در سازمان را توضیح می‌دهد. علاوه بر این، این نظریه می‌تواند روشی سودمند در توضیح این موضوع باشد که منابع موجود در محیط کار (رهبری تحول آفرین و استبدادی) بر وضعیت کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد (پریشانی روانشناختی کارکنان). هنگامی که کارکنان دریابند منابع‌شان کافی است، کمتر مستعد پریشانی روانشناختی شده و دلبستگی بیشتری به شغل خود پیدا خواهند کرد و بالعکس. بر اساس مباحث مطرح شده در بالا و شکاف‌های تحقیقاتی شناسایی شده، این مطالعه به دنبال پاسخ به این پرسش است که سبک‌های رهبری انتقادی "رهبری تحول آفرین و استبدادی" چگونه بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد؟ و چگونه مکانیسم پریشانی روانشناختی کارکنان رابطه بین سبک‌های رهبری انتقادی "رهبری تحول آفرین، رهبری استبدادی" و دلبستگی شغلی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند؟

چارچوب نظری

سبک‌های رهبری انتقادی و دلبستگی شغلی کارکنان

رهبری تحول آفرین به عنوان یک منبع مولد قدرت اساساً با نتایج آن، مانند تشویق به احترام، ارزش‌گذاری برای وفاداری و مشارکت جمعی، درک نیازهای کارکنان و انتقال انگیزه از منافع شخصی به منافع جمعی تعریف می‌شود (Katou et al, 2021). یک رهبر تحول آفرین می‌تواند نگرش‌های کارکنان را در جهت همسویی با اهداف سازمان متحول نماید و آنها را تشویق کند که در راستای تحقق چشم‌انداز سازمانی گام بردارند، به عبارتی وجود رهبری تحول آفرین در سازمان در جهت افزایش بهره‌وری و تقویت دلبستگی شغلی کارکنان ضروری است (Soleimani Rad and Rabiei Mandjin, 2019). رهبری تحول آفرین منبعی قدرتمند در تضمین دلبستگی شغلی و عملکرد کارکنان است. کارکنانی که معتقدند مدیران و سرپرستان آنها از سبک‌های رهبری حمایتی و مؤثر استفاده می‌کنند، مشتاق هستند که خود را به عنوان بخشی از سازمان بدانند. علاوه بر این، یک رهبر تحول آفرین به کارکنان کمک می‌کند تا منابع را در جهت دلبستگی شغلی توسعه دهند ((Haghighi and Moini Karbakandi, 2017). بنابراین، این مطالعه به دنبال بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر دلبستگی شغلی کارکنان با توجه به نظریه حفاظت از منابع است. بر اساس نظریه حفاظت از منابع، کارکنانی که از منابع کمیابی برخوردارند، احتمالاً از استراتژی‌های دفاعی برای حفاظت از منابع خود استفاده کرده و با احتیاط بیشتری عمل می‌کنند. اما، کارمندی که منابع کافی دریافت می‌کند، به احتمال زیاد استراتژی‌های دستیابی به منابع را برای کسب منابع مازاد دنبال می‌کند و منابع فعلی خود را صرف رفتارهایی می‌کند که فراتر از حداقل پیش‌نیاز است. در نتیجه، با دسترسی به منابع از سوی رهبر تحول آفرین، احتمال بیشتری وجود دارد که کارمند چنین منابعی را به

¹ COR

طور فعال در رفتارهایی سرمایه‌گذاری کند که از حداقل خواسته‌ها فراتر می‌رود، مانند ابراز دلبستگی شغلی برای لذت بردن از کسب منابع و توسعه منابع شخصی ((Bagheri Najar, 2015).

رهبران استبدادی به رفتاری مقتدرانه و سلطه‌گرایانه شخصی اشاره دارند که در خدمت منافع شخصی رهبر است تا بتواند افراد را به استثمار خود درآورد، کارکنان وقتی دریابند که رهبرشان آنها را جهت دستیابی به اهداف شخصی خود کنترل یا اداره می‌کند یا وقتی احساس کنند تعاملشان با رهبر ناعادلانه است، احترام، ایمان و غرور خود را نسبت به سازمان از دست می‌دهند ((Wang and Guan, 2018). در نتیجه، آن‌ها انگیزه کمتری دارند که با رهبران خود هم‌ذات‌پنداری کنند و یا خود را عضوی از سازمان بدانند و در نتیجه دلبستگی شغلی کمتری به محیط کار خود دارند. چنین رهبرانی نه تنها حس استرس را در کارکنان ایجاد کرده، بلکه باعث کاهش دلبستگی شغلی آنان نیز می‌شود (Shokoh & Nikpour, 2018). مطالعات در سازمان‌های خدماتی نشان داد، کارکنانی که در معرض رفتارهای توهین آمیز رهبران‌شان هستند نه تنها از شغل خود ناراضی‌اند، بلکه بخاطر رفتار خصمانه روسای خود، اغلب دچار افسردگی شدید و کاهش حس دلبستگی به محیط کار خواهند شد. بر اساس نظریه حفاظت از منابع، افراد تمایل دارند از منابع ارزشمند محافظت کرده و آنها را رشد دهند. این منابع حیاتی هستند زیرا به افراد کمک می‌کنند تا به اهداف خود برسند و در عین حال از اتلاف بیشتر منابع جلوگیری نمایند (Asim et al, 2021). اما هنگامی که کارکنان با شرایط خصمانه‌ای از طرف رهبران مستعبد مواجه می‌شوند، انرژی زیادی را صرف مقابله با این وضعیت خواهند کرد که در نتیجه باعث اتمام منابع انرژی می‌شود. البته، اتلاف منابع مشهودتر از سود حاصل از منابع است و هر گونه کاهش در منابع، ممکن است منجر به اتلاف منابع مازاد گردد، در نتیجه، کارکنانی که منابع اولیه آنها در محیط کار، عمدتاً به دلیل رفتار رهبران مستعبدشان، کاهش می‌یابد، نه تنها عملکرد پایین‌تری از خود نشان خواهند داد بلکه منجر به کاهش دلبستگی شغلی‌شان نیز می‌شود. در نتیجه، رهبران مستعبد منابع را مصرف می‌کنند و تهدیدها را افزایش می‌دهند که منجر به نتایج منفی، مانند کاهش دلبستگی شغلی کارکنان می‌شود (Nawaz et al, 2022). بر این اساس فرض می‌شود:

فرضیه ۱: رهبری تحول‌آفرین بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیری مثبت و معنادار دارد.

فرضیه ۲: رهبری استبدادی بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیری منفی و معنادار دارد.

سبک‌های رهبری انتقادی و پریشانی روانشناختی کارکنان

پریشانی روانشناختی کارکنان به عنوان احساسات و افکار منفی مرتبط با ترس، اضطراب و افسردگی تعریف می‌شود، و رهبران سازمانی می‌توانند نقشی حیاتی بر آن داشته باشند. از سویی رهبران تحول‌آفرین نه تنها برای تعامل خوب کارکنان با یکدیگر و انگیزه آنها برای انجام بهتر کارها نسبت به حد مورد انتظار، ارزش زیادی قائل هستند، بلکه نگران پیشرفت کارکنان نیز هستند، و این خود یکی از دلایل اصلی است که پیروان ترجیح می‌دهند تا با آنها بدین شیوه رفتار شود (Arnold & Connelly, 2013). با این اوصاف رهبران تحول‌آفرین می‌توانند بر پریشانی روانشناختی کارکنان تأثیری منفی بگذارند (Khosha et al, 2020). از سوی دیگر، رهبران استبدادی، که کارکنان را دچار استرس می‌کنند، در نهایت منجر به تحریک روانی آنان می‌شوند. به عبارتی، زمانی که افراد در معرض یک طرز فکر استبدادی قرار گیرند، احتمال بیشتری دارد که دچار افسردگی، ترس و اضطراب که علائم پریشانی روانشناختی کارکنان هستند، شوند

(Albashiti et al, 2021). با این اوصاف زمانی که کارکنان، منابع روانشناختی خود را به دلیل رفتار توهین آمیز رهبران مستبدشان، از دست می دهند، در محیط کار بیشتر دچار استرس می شوند، بر همین اساس رهبران استبدادی تأثیر مثبتی بر پریشانی روانشناختی کارکنان خواهند داشت (Majeed & Fatima, 2020).

مطابق با نظریه حفاظت از منابع، رهبران تحول آفرین می توانند کارکنان را تشویق کنند تا بتوانند منابعی را مانند استقلال، دانش و مهارت‌ها کسب نمایند که انگیزه آنان را در جهت دلبستگی شغلی شان، تقویت کند. لذا اینگونه استنباط می گردد که منابع موجود در محیط کار بر وضعیت کاری کارکنان تأثیر می گذارد. هنگامی که کارکنان دریابند منابع آنها کافی است، کمتر مستعد فرسودگی شغلی هستند و با اشتیاق بیشتری به انجام وظایف کاری مشغول هستند. از سوی دیگر، افراد برای محافظت از منابع موجود خود و اجتناب از اتلاف منابع مازاد، نحوه مصرف منابع را در مواجهه با رفتارهای استبدادی، مدیریت می کنند. افرادی که در معرض رفتارهای رهبران مستبد خود قرار می گیرند، سعی می کنند با استفاده از راهبردهای مختلفی (همچون سکوت) از اتلاف منابع خود جلوگیری نمایند. چنین انزوای طولانی مدتی، می تواند حس کنترل کارکنان بر وظایف شان را از بین ببرد، و انگیزه (دلبستگی شغلی) و سایر نگرش‌های مثبت مرتبط با کار را (رضایت شغلی) کاهش دهد (Wang et al, 2022). بر این اساس فرض می شود:

فرضیه ۳: رهبری تحول آفرین بر پریشانی روانشناختی کارکنان تأثیری منفی و معنادار دارد.

فرضیه ۴: رهبری استبدادی بر پریشانی روانشناختی کارکنان تأثیری مثبت و معنادار دارد.

پریشانی روانشناختی کارکنان و دلبستگی شغلی کارکنان

محققان در عصر مدرن، مکرراً بر نقش دلبستگی شغلی کارکنان در یک سازمان تأکید داشته‌اند. آن‌ها بر این اصرار داشتند که بایستی دلبستگی شغلی کارکنان را ارتقا داد، تا بتوان به موفقیت سازمان کمک شود. Kahn (1990) دلبستگی شغلی را از جنبه فیزیکی، شناختی و عاطفی در نظر گرفت که افراد را متعهد به شغل نشان می دهد. با این حال Hon & Chan, (2020) استدلال کردند که وقتی افراد در معرض استرس سازنده (چالش انگیز) قرار می گیرند، احساس رضایت و دلبستگی شغلی بیشتری می کنند. از سوی دیگر، استرس بازدارنده (مخرب) برای سازمان مضر است زیرا منجر به پیامدهای نامطلوب، مانند قصد ترک شغل و نارضایتی شغلی می شود و بر دلبستگی شغلی و عملکرد کارکنان تأثیر منفی می گذارد. حجم قابل توجهی از ادبیات موجود در سازمان‌های خدماتی نشان داده است که عوامل استرس‌زا مانع دلبستگی شغلی کارکنان می شوند (Mahmoud et al, 2021). علاوه بر این، زمانی که افراد در معرض یک طرز فکر استبدادی قرار می گیرند، احتمال بیشتری دارد که مبتلا به افسردگی، ترس و اضطراب شوند که همگی علائم پریشانی روانشناختی کارکنان هستند که منجر به کاهش دلبستگی شغلی به محیط کار و افزایش غیبت، مرخصی استعلاجی و حضور در جلسه می شود (Wee et al, 2019). پژوهشگران در این مطالعه استدلال می کنند که پریشانی روانشناختی کارکنان منجر به کاهش دلبستگی شغلی کارکنان می شود. با استفاده از نظریه حفاظت از منابع، پژوهشگران مدعی هستند که وقتی منابع افراد، مانند زمان و انرژی، به طور فزاینده‌ای برای مقابله با پریشانی روانشناختی کارکنان صرف شود، ممکن است کارکنان را به سمت کناره‌گیری یا استراتژی‌های دفاعی، مانند کاهش دلبستگی شغلی کارکنان سوق دهد. شواهد تجربی نشان داده که سازمان‌های آموزشی به عنوان زیرمجموعه‌ای از بخش خدماتی، از پریشانی روانشناختی

کارکنانشان رنج می‌برند. محققین در این مطالعه استنباط خواهند کرد که پریشانی روانشناختی که توسط کارکنان سازمان‌های آموزشی تجربه می‌شود، می‌تواند تأثیر مخربی بر تعهد کاری آنان داشته باشد. بر این اساس فرض می‌شود:

فرضیه ۵: پریشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیری منفی و معنادار دارد.

سبک‌های رهبری انتقادی، پریشانی روانشناختی کارکنان و دلبستگی شغلی کارکنان

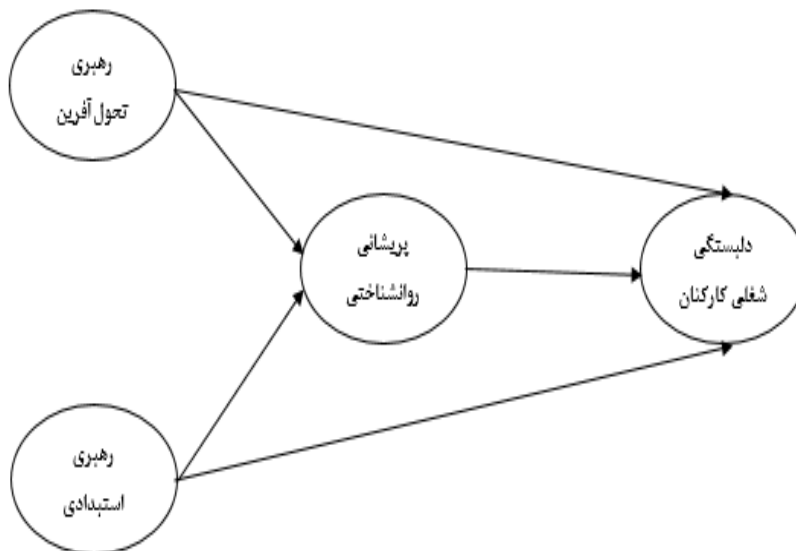
بیشتر رفتارهای رهبران در قالب رفتارهای سازنده و مخرب، جای می‌گیرند. رهبران ممکن است چنین رفتارهای را در جهت اثربخشی سازمان یا منافع شخصی، از خود بروز دهند، در چنین مواقعی ممکن است رفاه و دلبستگی شغلی پیروان آنها به خطر افتند. هرچند یک رهبر تحول آفرین با نگرش مثبت به زیردستان، سطح خوش بینی و رضایت آنها را بهبود می‌بخشد (Li et al, 2018). از سوی، زیردستان در پاسخ به تحقیر و بی احترامی رهبران مستبد خود مستعد کناره‌گیری از وظایف شغلی خود هستند. در بیشتر مطالعات گذشته از روش‌های انگیزشی، سرمایه روان‌شناختی، فرهنگ سازمانی، خودکارآمدی و مبادله رهبر-عضو به عنوان مکانیسم‌های مداخله‌گر بر دلبستگی شغلی کارکنان نام برده‌اند که می‌توانند از طریق سبک‌های رهبری انتقادی تأثیرات بیشتری را (مثبت یا منفی) اعمال نمایند (Zhou et al, 2021). علیرغم اهمیت این موضوع، پژوهش‌های گذشته در درجه اول مکانیسم‌های روانشناختی دیگر را که رهبری تحول آفرین، رهبری استبدادی و دلبستگی شغلی کارکنان را به هم مرتبط می‌کند نادیده گرفته است و همین باعث شده که در این مطالعه به مکانیسم پریشانی روانشناختی کارکنان، به عنوان یک مکانیسم کلیدی مهم، که می‌تواند روابط بین رهبری تحول آفرین، رهبری استبدادی و دلبستگی شغلی کارکنان را بهتر توضیح دهد، بحث شود (Hobfoll et al, 2018). علاوه بر این، مطابق با نظریه حفاظت از منابع، «منابع می‌تواند از شکلی به شکل دیگر در یک فرد تغییر کند». این باور که کارکنان نیاز ذاتی به رشد، نگهداری، حفاظت و به دست آوردن بیشتر منابع دارند، یک اصل اساسی در نظریه حفاظت از منابع است. افرادی که منابع را کسب می‌کنند بهترین موقعیت را برای جذب منابع بیشتر دارند و مایلند از منابع فعلی خود برای به دست آوردن منابع بیشتر استفاده کنند. با این وجود، زمانی که افراد منابع خود را از دست می‌دهند، سرمایه‌گذاری در منابع مازاد چالش‌برانگیزتر می‌شود، زیرا آنها بیشتر در معرض از دست دادن منابع هستند، چنین کارکنانی در برابر از دست دادن منابع آسیب‌پذیرتر از زمانی هستند که به دنبال به دست آوردن منابع هستند (Amabile & Pratt, 2016). از آنجایی که دلبستگی شغلی کارکنان مستلزم کسب کامل منابع است، کارمندانی که دچار پریشانی روانشناختی هستند، به دلیل قرار گرفتن در معرض رهبری استبدادی، از منابع مورد نیاز برخوردار نیستند و منابع کمیاب موجود را برای اهداف مختلف، مانند حفظ تعادل عاطفی، حفظ می‌کنند. بنابراین، بر اساس نظریه حفاظت از منابع، فرض می‌شود که منابع موجود در محیط کار بر وضعیت کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد. وقتی کارکنان منابع خود را کافی یا ناکافی می‌دانند، ممکن است دلبسته شغل خود شوند یا نشوند. بر این اساس فرض می‌شود:

فرضیه ۶: پریشانی روانشناختی کارکنان در تاثیرگذاری رهبری تحول آفرین بر دلبستگی شغلی کارکنان نقش میانجی-گر دارد.

فرضیه ۷: پریشانی روانشناختی کارکنان در تاثیرگذاری رهبری استبدادی بر دلبستگی شغلی کارکنان نقش میانجی-گر دارد.

الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به مبانی نظری و فرضیه‌های پژوهش، الگوی مفهوم پژوهش به صورت زیر تدوین شده است (شکل ۱).



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

پیشینه پژوهش

Moeini Korbekandi & Tabarsa, (2022) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر تعلق خاطر کاری با نقش میانجی توانمندسازی ساختاری پرداختند نتایج نشان داد که؛ رهبری تحول گرا به توانمندسازی ساختاری منجر شده و این امر بر تعلق خاطر کاری تأثیر دارد. (2022) Khoshkesht et al, در مطالعه‌ای به بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران گروه و تعلق کاری پرداختند. نتایج حاکی از رابطه مثبت و معناداری بین تعلق کاری و سبک‌های رهبری تعاملی و تبدیلی وجود داشت. (2019) Akhwan Obiri, در پژوهشی به بررسی رابطه سبک دلستگی و پیشانی روان شناختی با توجه به نقش واسطه‌ای ذهن آگاهی پرداختند. یافته‌ها بیان گر وجود رابطه مثبت و معنادار بین سبک دلستگی و مؤلفه‌های پیشانی روان‌شناختی (اضطراب، افسردگی و استرس) و همچنین رابطه منفی و معنادار بین اضطراب دلستگی و ذهن آگاهی بود. (2015) Fasih and Hassanzadeh, در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر دلستگی شغلی کارکنان پرداختند. نتایج حاکی از تأثیر معناداری رهبری تحول آفرین بر ابعاد دلستگی شغلی کارکنان بود. (2021) Fransiska & AyiAhadiat, در پژوهشی به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر دلستگی شغلی کارکنان با توجه به نقش متغیر میانجی تعادل کار و زندگی پرداختند. نتایج نشان داد که تعادل کار و زندگی نقش واسطه‌ای در تأثیر مثبت و معنادار رهبری تحول آفرین بر مشارکت کارکنان دارد. (2021) Jabeen & Rahim, پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر رهبری استبدادی بر دلستگی شغلی کارکنان، اعتماد کارکنان و عملکرد وظایف انجام دادند. نتایج نشان داد که رهبری استبدادی تأثیر منفی بر عملکرد وظایف پیروان دارد، اما نقش اعتماد کارکنان و دلستگی شغلی کارکنان شواهد میانجی‌گری را فراهم می‌کند. (2019) Park, پژوهشی با عنوان رهبری تحول آفرین و دلستگی شغلی کارکنان از دیدگاه

توسعه منابع انسانی انجام داد. یافته‌ها نشان داد که رهبری تحول آفرین و دلبستگی شغلی کارکنان ارتباط تنگاتنگی با هم دارند. (Milhem et al, (2019 به بررسی تأثیر سبک رهبری تحول آفرین بر درگیری شغلی کارکنان: تأثیر واسطه‌ای هوش هیجانی رهبر پرداختند. یافته‌ها نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین برای نقش واسطه‌ای هوش هیجانی تأثیر معناداری بر درگیری شغلی کارکنان دارد. (Mozammel & Hann (2016 در پژوهشی به بررسی رهبری تحول آفرین و دلبستگی کارکنان پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که در یک محیط کاری، به کارگیری سبک رهبری تحول آفرین تضمین نمی‌کند که کارکنان به طور کامل درگیر شغل خود خواهند شد. با این حال، نتایج مطالعه حاضر با بدنه ادبیات موجود در مورد رهبری تحول آفرین و درگیری شغلی کارکنان مطابقت دارد که بیان می‌کند بین این متغیرها همسویی وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف "کاربردی" و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، "توصیفی-همبستگی با یک پیمایش" است. جامعه آماری (۳۰۰ نفر) کارکنان اداری آموزش و پرورش شهر یزد بودند که (۱۶۹ نفر) با کوکران به روش تصادفی ساده برای سال ۱۴۰۱ انتخاب شدند (جدول ۱). از پرسشنامه رهبری تحول آفرین (Bass & Avolio (1995، مشتمل بر ۲۰ سؤال، رهبری استبدادی (Hanges & Dickson (2004، مشتمل بر ۶ سؤال، دلبستگی شغلی کارکنان Rich & Lepine (2010، مشتمل بر ۱۸ سؤال، و در نهایت پریشانی روانشناختی کارکنان Kessler et al (2002 که مشتمل بر ۱۰ سؤال بودند، به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها، استفاده شدند، مبنای مقیاس اندازه‌گیری سؤالات طیف پنج گزینه‌ای لیکرت بود. برای تأیید روایی از سه نوع روایی "محتوا، روایی همگرا و روایی واگرا" و برای تأیید پایایی از سه معیار (بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد. در جدول ۲ و ۳ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده است.

جدول ۱. وضعیت دموگرافیکی آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی		
جنس	مرد ۴۳/۸	زن ۵۶/۲	
تاهل	متاهل ۴۰/۸	متاهل ۵۹/۲	
سن	۵۶/۸ کمتر از ۴۰ سال	۲۶/۶ بین ۴۱ الی ۵۰ سال	۱۶/۶ بالای ۵۰ سال
تحصیلات	۶۳/۴ لیسانس	۳۰/۲ فوق لیسانس	۶/۴ دکترا

جدول ۲. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

ضریب پایایی	ضریب پایایی مرکب	بارهای عاملی			ضریب AVE	متغیرهای پژوهش
		آزمون t	ضریب β بعد اصلاح	ضریب β قبل اصلاح		
۰/۹۳	۰/۹۵	-	-	-	۰/۵۴	رهبری تحول آفرین
-	-	۱۳/۸۷۸	۰/۷۰۲	۰/۶۸۵	-	سؤال ۱
-	-	۱۵/۳۰۱	۰/۷۲۰	۰/۷۰۴	-	سؤال ۲
-	-	۲۱/۵۰۰	۰/۷۸۴	۰/۷۸۵	-	سؤال ۳
-	-	۲۰/۳۸۲	۰/۷۵۵	۰/۷۴۲	-	سؤال ۴
-	-	۲۰/۳۳۳	۰/۷۸۲	۰/۷۸۶	-	سؤال ۵
-	-	۱۷/۲۱۳	۰/۷۴۱	۰/۷۳۰	-	سؤال ۶
-	-	-	-	۰/۴۸۴	-	سؤال ۷
-	-	۱۷/۸۶۷	۰/۷۵۲	۰/۷۴۵	-	سؤال ۸
-	-	۱۷/۰۰۶	۰/۷۴۷	۰/۷۵۷	-	سؤال ۹
-	-	۱۲/۱۳۰	۰/۶۶۹	۰/۶۸۶	-	سؤال ۱۰
-	-	۱۲/۷۷۹	۰/۶۷۳	۰/۶۵۶	-	سؤال ۱۱
-	-	۱۴/۷۷۹	۰/۷۱۲	۰/۶۹۷	-	سؤال ۱۲
-	-	۲۲/۳۲۰	۰/۷۹۱	۰/۷۹۴	-	سؤال ۱۳
-	-	۲۰/۲۶۳	۰/۷۵۲	۰/۷۴۱	-	سؤال ۱۴
-	-	۱۹/۷۳۴	۰/۷۷۵	۰/۷۷۸	-	سؤال ۱۵
-	-	۱۶/۷۷۰	۰/۷۳۱	۰/۷۱۹	-	سؤال ۱۶
-	-	-	-	۰/۴۳۲	-	سؤال ۱۷
-	-	۱۷/۲۰۶	۰/۷۴۳	۰/۷۳۸	-	سؤال ۱۸
-	-	۱۵/۰۴۲	۰/۷۲۹	۰/۷۳۸	-	سؤال ۱۹
-	-	۱۱/۰۸۳	۰/۶۳۱	۰/۶۴۷	-	سؤال ۲۰
۰/۸۸	۰/۹۱	-	-	-	۰/۶۳	رهبری استبدادی
-	-	۲۰/۹۲۷	۰/۷۷۷	۰/۷۸۱	-	سؤال ۲۱
-	-	۱۹/۹۶۹	۰/۷۸۵	۰/۷۸۴	-	سؤال ۲۲
-	-	۲۹/۷۸۴	۰/۸۴۳	۰/۸۴۵	-	سؤال ۲۳
-	-	۲۱/۲۹۲	۰/۷۹۵	۰/۷۹۳	-	سؤال ۲۴
-	-	۱۵/۷۹۲	۰/۷۵۲	۰/۷۵۰	-	سؤال ۲۵

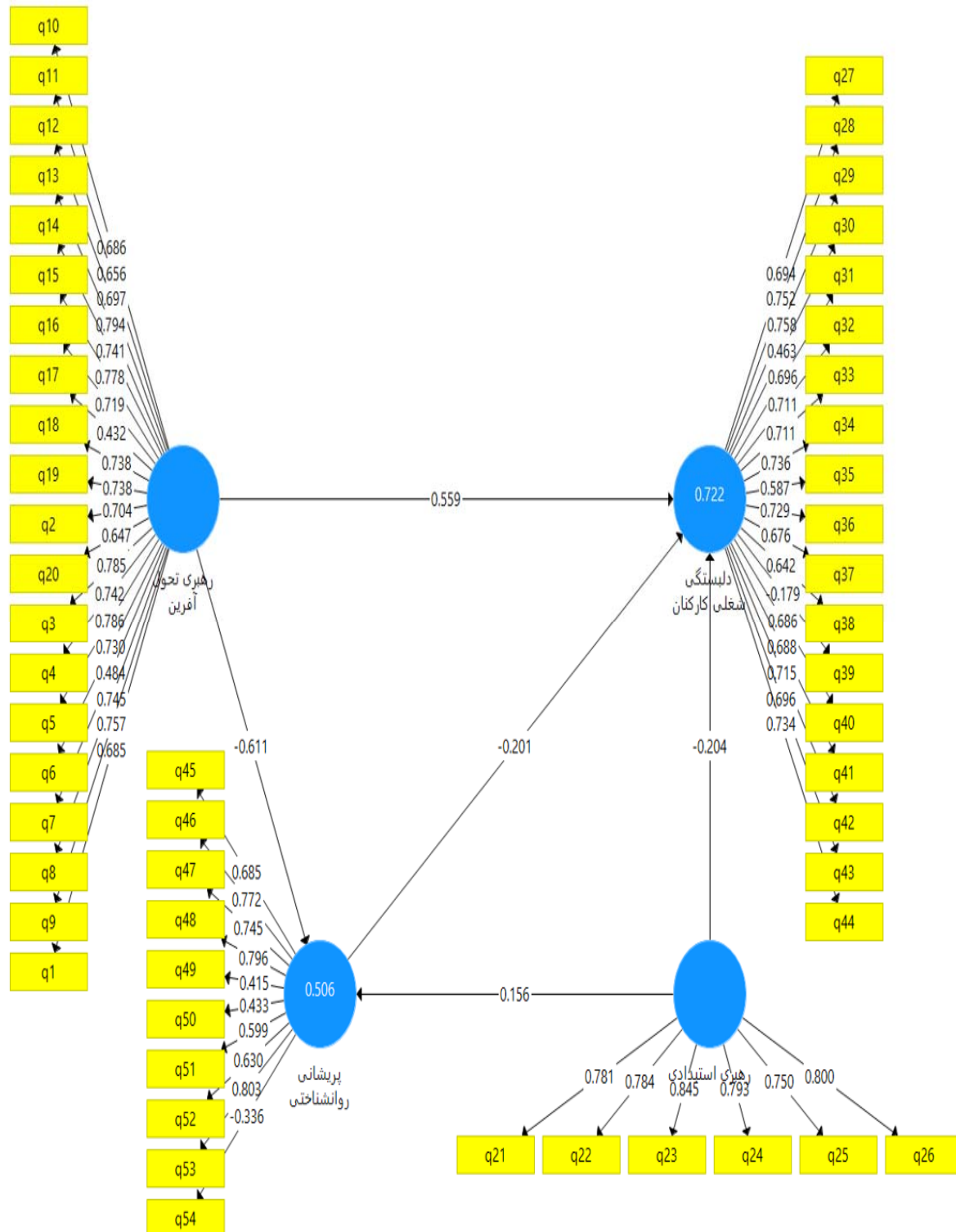
-	-	۲۱/۹۲۱	۰/۸۰۲	۰/۸۰۰	-	سؤال ۲۶
۰/۹۳	۰/۹۴	-	-	-	۰/۵۱	<u>دلبستگی شغلی کارکنان</u>
-	-	۱۶/۷۸۴	۰/۷۰۰	۰/۶۹۴	-	سؤال ۲۷
-	-	۱۷/۹۰۰	۰/۷۴۷	۰/۷۵۲	-	سؤال ۲۸
-	-	۲۰/۰۰۹	۰/۷۶۸	۰/۷۵۸	-	سؤال ۲۹
-	-	-	-	۰/۴۶۳	-	سؤال ۳۰
-	-	۱۵/۶۵۳	۰/۷۱۴	۰/۶۹۶	-	سؤال ۳۱
-	-	۱۵/۴۹۷	۰/۷۳۶	۰/۷۱۱	-	سؤال ۳۲
-	-	۱۲/۴۴۲	۰/۷۰۳	۰/۷۱۱	-	سؤال ۳۳
-	-	۱۸/۸۳۰	۰/۷۲۸	۰/۷۳۶	-	سؤال ۳۴
-	-	-	-	۰/۵۸۷	-	سؤال ۳۵
-	-	۱۳/۶۴۵	۰/۷۰۵	۰/۷۲۹	-	سؤال ۳۶
-	-	۱۱/۶۹۵	۰/۶۹۱	۰/۶۷۶	-	سؤال ۳۷
-	-	۱۳/۰۲۰	۰/۶۴۴	۰/۶۴۲	-	سؤال ۳۸
-	-	-	-	۰/۱۷۹	-	سؤال ۳۹
-	-	۱۴/۵۵۲	۰/۶۹۳	۰/۶۸۶	-	سؤال ۴۰
-	-	۱۴/۹۷۴	۰/۷۰۷	۰/۶۸۸	-	سؤال ۴۱
-	-	۱۵/۵۷۵	۰/۷۴۰	۰/۷۱۵	-	سؤال ۴۲
-	-	۱۱/۶۸۱	۰/۶۸۸	۰/۶۹۶	-	سؤال ۴۳
-	-	۱۷/۹۸۳	۰/۷۲۶	۰/۷۳۴	-	سؤال ۴۴
۰/۸۵	۰/۸۹	-	-	-	۰/۵۴	<u>پریشانی روانشناختی</u>
-	-	۱۳/۹۹۷	۰/۷۱۸	۰/۶۸۵	-	<u>کارکنان</u>
-	-	۲۴/۷۲۳	۰/۸۰۷	۰/۷۷۲	-	سؤال ۴۵
-	-	۱۶/۳۴۰	۰/۷۴۷	۰/۷۴۵	-	سؤال ۴۶
-	-	۱۹/۱۶۱	۰/۸۰۵	۰/۷۹۶	-	سؤال ۴۷
-	-	-	-	۰/۴۱۵	-	سؤال ۴۸
-	-	-	-	۰/۴۳۳	-	سؤال ۴۹
-	-	۸/۳۳۱	۰/۵۸۳	۰/۵۹۹	-	سؤال ۵۰
-	-	۸/۰۰	۰/۶۱۵	۰/۶۳۰	-	سؤال ۵۱
-	-	۲۶/۲۱۹	۰/۸۱۰	۰/۸۰۳	-	سؤال ۵۲
-	-	-	-	۰/۳۳۶	-	سؤال ۵۳
-	-	-	-	-	-	سؤال ۵۴

جدول ۳. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

متغیر	دلبستگی شغلی کارکنان	رهبری استبدادی	رهبری تحول آفرین	پریشانی روانشناختی کارکنان (AVE)	جذر
دلبستگی شغلی کارکنان	۰/۷۱۳			۰/۷۱۴	
رهبری استبدادی	-۰/۶۱۵	۰/۷۹۳		۰/۷۹۴	
رهبری تحول آفرین	۰/۷۰۰	-۰/۵۵۳	۰/۷۳۴	۰/۷۳۵	
پریشانی روانشناختی کارکنان	-۰/۶۸۲	۰/۵۰۸	-۰/۶۷۹	۰/۷۳۴	۰/۷۳۲

جداول ۲ و ۳ نشان دهنده آن است که، ابزار اندازه گیری از روایی و پایایی، مناسبی برخوردارند.

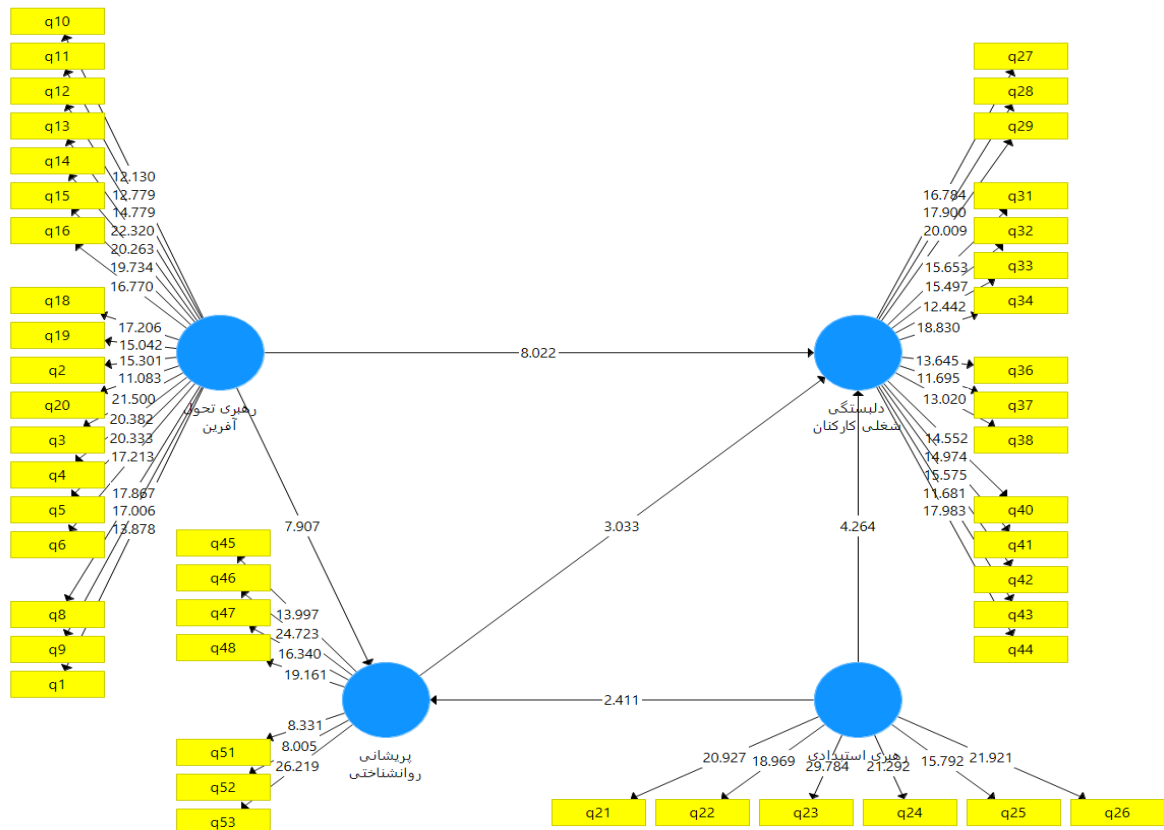
یافته‌های پژوهش



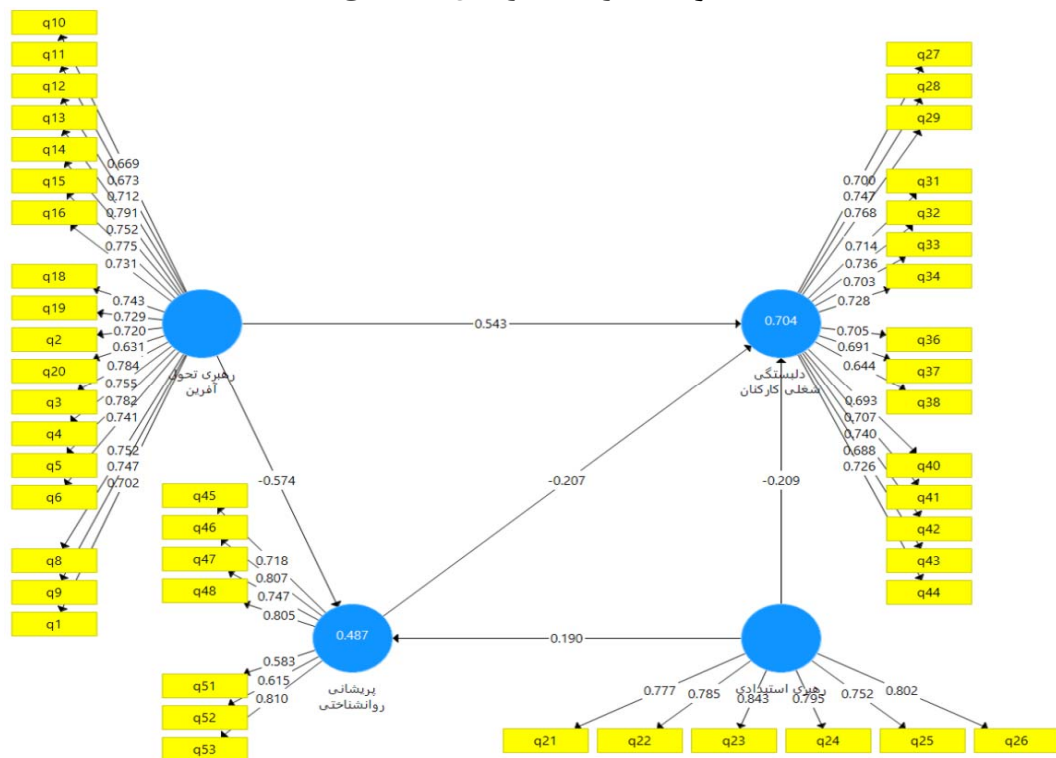
نمودار ۱. ضرایب مسیر مدل قبل اصلاح

نمودار (۱) ضرایب مسیر و بارهای عاملی سؤالات مدل را نشان می‌دهد و بر این اساس جدول ۲ نشان داد که بار عاملی تمامی گویه‌ها یا سؤالات پرسشنامه پس از حذف سؤالات با بار عاملی پایین، در بازه مورد پذیرش قرار گرفت نمودار

(۲). لذا چنین نتیجه گیری می شود که واریانس بین سازه و شاخص های آن از واریانس خطای اندازه گیری آن سازه بیشتر و در نتیجه قابلیت اعتماد مدل اندازه گیری قابل قبول است.



نمودار ۲. ضرایب مسیر مدل بعد اصلاح



نمودار ۲. نتایج آزمون t

قابل ذکر است ارزش t ، معنادار بودن اثر متغیرها را بر هم نشان خواهد داد. اگر ارزش t ، بیشتر از ۱/۹۶ باشد حاکی از آن دارد که اثر معنادار و مثبت است، اما اگر ارزش t ، بین ۱/۹۶+ تا ۱/۹۶- باشد نشان از آن دارد که هیچ اثر معناداری بین متغیرها اصلاً وجود ندارد، همچنین اگر ارزش t ، از ۱/۹۶- کوچکتر باشد به معنای آن است که اثر منفی و معناداری بین متغیرها وجود دارد. ضرایب مسیر اگر بتوانند بیشتر از ۰/۶ شود نشان از آن دارد که ارتباطی قوی بین متغیرها وجود دارد، اما اگر ضریب مسیر بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشند، حکایت از آن دارد که بین متغیرها ارتباط متوسطی برقرار است و سرانجام اگر ضریب مسیر کمتر از ۰/۳ شود به معنای آن است که ارتباط ضعیفی بین متغیرها برقرار است (Chin, 2003). در ادامه خلاصه نتایج فرضیه‌های پژوهش به طور مختصر در جدول شماره (۴) آورده شده است.

جدول ۴: خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها

مسیر	ضریب مسیر	ارزش آزمون t	سطح معناداری	میزان تأثیر
رهبری تحول آفرین	\leq	دلبستگی شغلی کارکنان	۰/۵۴۳	۸/۰۲۲ مثبت و معنادار
رهبری استبدادی	\leq	دلبستگی شغلی کارکنان	-۰/۲۰۹	۴/۲۶۴ منفی و معنادار
رهبری تحول آفرین	\leq	پریشانی روانشناختی کارکنان	-۰/۵۷۴	۷/۹۰۷ منفی و معنادار
رهبری استبدادی	\leq	پریشانی روانشناختی کارکنان	۰/۱۹۰	۲/۴۱۱ مثبت و معنادار
پریشانی روانشناختی کارکنان	\leq	دلبستگی شغلی کارکنان	-۰/۳۰۷	۳/۰۳۳ منفی و معنادار

طبق جدول فوق نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها، متغیرها بر هم تأثیر دارند. در ادامه برای بررسی تأثیرات متغیر میانجی لازم است تا اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم بررسی شوند (جدول ۵).

همان‌طور که جدول فوق آورده شده، نتایج نشان دهنده پیش بینی متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل است همچنین آزمون سوبل متغیر نیز تأیید شد، چرا که طبق گفته داوری و رضازاده، (۱۳۹۶) اگر تست سوبل از ۱/۹۶، بیشتر باشد به احتمال ۰/۹۵ نقش میانجی تأیید خواهد شد $۲,۲۷ \geq ۱,۹۶$ (تأیید) و $۲,۲۱ \leq ۱,۹۶$ (عدم تأیید). مرادی و میرالماسی، (۱۳۹۶) طبق ارزیابی شمول واریانس^۱ متغیر میانجی دارای اثر جزئی $۰,۲۴ \leq ۰,۲۰$ و بدون اثر $۰,۲۴ \leq ۰,۲۰$ می-باشد. در ادامه به بررسی برازش مدل پرداخته خواهد شد. (Tenenhaus et al (2004) برازش کلی مدل از طریق معیار

^۱ فرمول واریانس در حقیقت نسبت اثر غیرمستقیم بر اثر کل است. یعنی

$$VAF = (a \times b) / (a \times b) + c$$

GOF^۱ نشانگر برازش قوی مدل پژوهش است چرا که (Wetzels et al (2009) سه مقدار ۰,۲۵، ۰,۳۶ و ۰,۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی کرده‌اند.

جدول ۵. تفکیک اثرات کل، مستقیم و غیرمستقیم

روابط	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل
رهبری تحول آفرین ← دلبستگی شغلی کارکنان	۰/۵۴۳	-----	۰/۵۴۳
رهبری استبدادی ← دلبستگی شغلی کارکنان	-۰/۲۰۹	-----	-۰/۲۰۹
رهبری تحول آفرین ← پریشانی روانشناختی کارکنان	-۰/۵۷۴	-----	-۰/۵۷۴
رهبری استبدادی ← پریشانی روانشناختی کارکنان	۰/۱۹۰	-----	۰/۱۹۰
پریشانی روانشناختی کارکنان ← دلبستگی شغلی کارکنان	-۰/۳۰۷	-----	-۰/۲۰۷
رهبری تحول آفرین ← پریشانی روانشناختی کارکنان ← دلبستگی شغلی کارکنان	-----	۰/۱۱۸	۰/۱۱۸
S=-2/27 VAF=0/24			
رهبری استبدادی ← پریشانی روانشناختی کارکنان ← دلبستگی شغلی کارکنان	-----	-۰/۰۳۹	-۰/۰۳۹
S=-2/21 VAF=-2/24			

جدول ۷. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF

متغیرهای درون‌زا	R ²	شاخص اشتراک	GOF
رهبری تحول آفرین	-----	۰/۴۵۳	
رهبری استبدادی	-----	۰/۴۶۶	
دلبستگی شغلی کارکنان	۰/۷۰۴	۰/۳۷۵	GOF = $\sqrt{0/596 * 0/426} = 0.50$
پریشانی روانشناختی	۰/۴۸۷	۰/۴۰۹	

بحث و نتیجه گیری

هدف از این پژوهش، تأثیر ساختاری نقش سبک‌های رهبری انتقادی و مکانیسم پریشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی شغلی کارکنان (مورد مطالعه: آموزش و پرورش شهر یزد) بود. نتایج حاکی از تأیید فرضیه اول "رهبری تحول آفرین بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیری مثبت و معنادار دارد" بود. که این نتیجه با پژوهش‌های Moeini Korbekandi (2019)، Tabarsa, (2022) & Khoshkesht et al, (2022)، Fransiska & AyiAhadiat (2021)، Park, (2019)، Milhem, (2019)، Mozammel & Haan, (2016)، Fasih and Hassanzadeh, (2015) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، متقاعد نمودن زیردستان به تلاش جهت دستیابی به سطوح بالاتری

¹ Goodness of fit

از پتانسیل خود، باعث افزایش دلبستگی شغلی آنها نسبت به سازمان می‌گردد و این بدان معناست که رهبرانی که روابط حمایتی قوی، دوستانه و توأم با احترام را با کارکنان خود حفظ می‌کنند، می‌توانند سطح دلبستگی شغلی و رفاه کارکنان خود را بهبود بخشند و بر آنها تأثیر بگذارند. به عبارتی رهبرانی که از کارمندان خود حمایت می‌کنند، روابط دوستانه خوبی با آنها برقرار نموده و از آنها قدردانی می‌کنند، به احتمال زیاد آنها را دلبسته محیط کارشان می‌کنند. بنابراین، بر اساس نظریه حفاظت از منابع، می‌شود استنباط کرد که وضعیت کاری کارکنان تحت تأثیر منابعی است که آنها در محیط کار دارند، وقتی آنها دریابند که منابعشان کافی است، ممکن است در مورد انجام وظایف شغلی‌شان هیجان بیشتری داشته باشند.

نتایج فرضیه دوم نیز بیان کرد که رهبری استبدادی بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیری منفی و معنادار دارد. که این نتیجه با پژوهش (Khoshkesht et al, (2022) و (Jabeen & Rahim, (2021) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، کنترل مطلق کارکنان و انتظار پیروی بی قید و شرط پیروان از خواسته‌های رهبران، دلبستگی شغلی کارکنان به سازمان را به طرز چشمگیری کاهش می‌دهد، به عبارتی می‌توان استدلال کرد که وقتی سیاست رهبران مبنی بر تنبیه باشد، اطاعت کامل را طلب می‌کنند، که در نتیجه افراد دچار عدم دلبستگی به شغل خود می‌شوند. هنگامی که افراد در معرض یک طرز فکر استبدادی قرار می‌گیرند، احتمال بیشتری دارد که دچار افسردگی، ترس و اضطراب شوند که از علائم پریشانی روانشناختی همراه با دلبستگی کمتر به محیط کار هستند. چنین کارکنانی ممکن است بر این باور باشند که رهبرانشان آنها را به استثمار خود در آورده یا با آنها ناعادلانه رفتار می‌کند، که محیط سازمانی را برایشان خصمانه‌تر می‌کند و در نتیجه نگرشی بدبینانه نسبت به سازمانشان پیدا می‌کنند و تمایل بیشتری به ترک محیط کاری دارند.

نتایج فرضیه سوم نیز بیان کرد که رهبری تحول آفرین بر پریشانی روانشناختی کارکنان تأثیری منفی و معنادار دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، متقاعد نمودن زیردستان به تلاش جهت دستیابی به سطوح بالاتری از پتانسیل خود، باعث کاهش پریشانی روانشناختی آنها می‌گردد. بر همین اساس نیز مطالعه حاضر به شواهدی دست یافت که نشان داد ادراکات افراد از رفتار رهبری تحول آفرین می‌تواند بر منابع شخصی و سازمانی به روش‌هایی مرتبط با کاهش پریشانی روانشناختی تأثیر بگذارد. یافته‌ها از رهبری تحول آفرین پشتیبانی می‌کند که عبارت است از افزایش سطح بلوغ کارکنان و توانمندسازی افراد با حفاظت/تأمین منابع روانی-اجتماعی. اهمیت منابع روانی-اجتماعی در پریشانی روانشناختی در این مطالعه نشان داده شده است، که به نظریه حفاظت از منابع کمک می‌کند. نتایج فرضیه چهارم نیز بیان کرد که رهبری استبدادی بر پریشانی روانشناختی کارکنان تأثیری مثبت و معنادار دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط می‌گردد که به طور کلی، کنترل مطلق کارکنان و انتظار پیروی بی قید و شرط پیروان از خواسته‌های رهبران، باعث پریشانی روانشناختی هرچه بیشتر کارکنان سازمان می‌گردد بر همین اساس نیز مطالعه حاضر نشان داد، افرادی که سعی در مقابله با عوامل استرس‌زای شغلی دارند، ممکن است منابع خود را هدر دهند و در نتیجه منجر به فرسودگی شغلی، پریشانی روانشناختی و خستگی عاطفی شوند.

نتایج فرضیه پنجم نیز بیان کرد که پریشانی روانشناختی کارکنان بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیری منفی و معنادار دارد. که این نتیجه با پژوهش (Akhwan Obiri, (2019) مشابهت دارد. با توجه به ضریب مسیر این فرضیه، اینگونه استنباط

می‌گردد که به طور کلی، گرایش افراد به سازگاری ذهنی و فیزیکی و احساسی در برابر تغییر، باعث کاهش دلبستگی شغلی کارکنان نسبت به سازمان می‌گردد. بر همین اساس نیز در مطالعه حاضر سطح بالای استرس در محیط کار منجر به کاهش تعهد کاری کارکنان شد و این حاکی از همبستگی منفی بین این متغیرها است. به عبارتی وقتی پریشانی روانشناختی به طور مثبت به خستگی عاطفی کمک کند، این امر منجر به نتایج نامطلوب، مانند کاهش دلبستگی شغلی می‌شود.

نتایج فرضیه ششم "پریشانی روانشناختی کارکنان در تاثیرگذاری رهبری تحول آفرین بر دلبستگی شغلی کارکنان نقش میانجی گر دارد" و فرضیه هفتم "پریشانی روانشناختی کارکنان در تاثیرگذاری رهبری استبدادی بر دلبستگی شغلی کارکنان نقش میانجی گر دارد". با این حال، بر اساس یافته‌ها، فرضیه ششم تأیید شد و این موضوع نشان می‌دهد که رهبران تحول آفرین قادرند استرس کارکنان را به دلیل رفتارهای مثبت خود کاهش دهند. به دلیل توانایی رهبران در کاهش استرس، ابراز رفتارهای مثبت و محترمانه، کارکنان سازمان، سطح دلبستگی شغلی و رفاه خود را بهبود می‌بخشند. اما، اما فرضیه هفتم تأیید نشد، لذا باید گفت که کارکنان به دلیل فقدان منابع که در نتیجه سبک رهبری استبدادی ایجاد شده است، مستعد عدم دلبستگی شغلی نسبت به سازمان هستند. این رهبران باعث افزایش پریشانی روانشناختی کارکنان می‌شوند. چنین رهبرانی باید آگاه باشند که اگر نتوانند رفتار خود را تغییر دهند، سایر پیروان نیز دچار عدم دلبستگی شغلی خواهند شد. این به نوبه خود باعث می‌شود که کارکنان برای مقابله با اتلاف منابع مازاد، نگرش‌های منفی اتخاذ نمایند.

در پایان و با عنایت به نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری، چارچوب مفهومی پژوهش، را می‌توان به‌عنوان چارچوبی تجربی که می‌تواند راهنما و مبنایی برای پژوهش‌های علمی و عملی آینده قرار گیرد، در نظر گرفت. لذا پیشنهادات کاربردی را در راستای پژوهش به شرح زیر متمر ثمر خواهد بود.

با توجه به نتایج فرضیه اول، سوم و ششم پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

- مدیران سازمان از مداخله کردن اجتناب ورزند، مگر وقتی که مشکلات شکل جدی به خود بگیرند؛
 - مدیران سازمان به هنگام حل مسائل، دیدگاه‌های مختلف را جویا شوند؛
 - مدیران سازمان به وضوح بیان کنند که پس از حصول اهداف عملکردی، افراد، دریافت چه نتیجه‌ای را انتظار داشته باشند؛
 - مدیران سازمان بایستی مسئولان سازمان از منافع خود به خاطر خیر و صلاح گروه صرف نظر نمایند و تا زمانی که مشکلات سازمان حاد و مزمن نشده‌اند، دست به اقدام نزنند؛
 - مدیران سازمان توجه خود را بر بی نظمی، خطاها، استثناها و انحرافات از ملاک‌ها متمرکز نمایند و از درگیری در مسائل مهمی که پیش می‌آید اجتناب ورزند.
- با توجه به نتایج فرضیه دوم، چهارم و هفتم پژوهش پیشنهاد می‌گردد:
- برای جلوگیری از تمایلات استبدادی در بین رهبران، از مدیران اداره کل خواسته شود تا یک قانون و دستورالعمل رفتاری را توسعه دهند و به اجرا بگذارند که دقیقاً مشخص کند کدام رفتارها قابل قبول و کدام رفتارها غیر قابل قبول هستند،

- حتی اگر انجام مورد اول چالش برانگیز است، رهبران سازمان باید علل رفتارهای مستبدانه را شناسایی کنند، که ممکن است شامل سیاست‌های کارکنان و استخدام ناکارآمد باشد؛
- علاوه بر این، رهبران سازمان می‌توانند پروتکل‌های خاصی را برای مشاوره رهبران مستبد و همچنین اقدامات انضباطی مناسب مانند کاهش حقوق، کاهش مزایا و غیره ایجاد کنند، به ویژه اگر این رهبران در برابر تغییر مقاومت نشان دهند؛
- برای ایجاد یک محیط کاری مثبت و حمایتی، سازمان باید سیاست‌ها و شیوه‌هایی را اجرا کنند که رفتارهای استبدادی را که منجر به ایجاد یک محیط کاری خصمانه می‌شود، خنثی کند و به حداقل برساند. بنابراین، نیاز شدیدی به آموزش رهبران وجود دارد که چگونه رفتار مستبدانه آنها بر رضایت، رفاه و دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. برنامه‌های آموزشی برای رهبرانی که رفتار مستبدانه از خود نشان می‌دهند نیز باید تدوین و اجرا شود، که انتظار می‌رود پریشانی روانشناختی کارکنان را کاهش دهد و دلبستگی شغلی را ارتقا بخشد.
با توجه به نتایج فرضیه پنجم پیشنهاد می‌گردد:
- سازمان باید برنامه‌های کمکی کاهش استرس را برای کارکنان خود در نظر بگیرند. بنابراین، خدمات مشاوره برای قربانیان سبک‌های رهبری استبدادی ممکن است در به حداقل رساندن پریشانی روانشناختی، مانند افسردگی و اضطراب مفید باشد. بنابراین، با توجه به تأثیر مثبت و منفی اقدامات رهبران بر پریشانی روانشناختی، سازمان ممکن است برنامه‌هایی را برای کارمندان خود جهت مهار استرس شغلی ارائه دهد؛
- پژوهش حاضر به مدیران اداره کل سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌کند که در حالی که باید از استخدام رهبرانی با گرایش‌های استبدادی اجتناب کنند، می‌توان اقدامات جدی برای کاهش پریشانی‌های روانشناختی در بین کارکنان با فراهم کردن دسترسی مستقیم به مدیریت انجام داد که از طریق آن می‌توانند به طور ناشناس پریشانی‌های خود را درباره رهبران مستبد ابراز کنند؛
- مدیریت باید افراد را تشویق کند که علیه تمایلات استبدادی مانند رفتار پرخاشگرانه، قلدری و ارباب رعیتی صحبت کنند و از آنها بخواهند که شکایت‌های محرمانه ارائه کنند. به دنبال بازخوردهای ارائه شده، مدیریت باید اقدامات جدی را انجام دهد، چه با اخراج مستقیم چنین رهبرانی یا بررسی و حل و فصل شکایات مربوط به آنها.
در پایان با توجه به نتایج و پیشنهادهای ذکر شده، محدودیت‌های پیش‌رو پژوهشگران در قالب پیشنهادهای آتی، به شرح می‌باشد:
- در این مطالعه از جامعه آماری کارکنان آموزش و پرورش شهر یزد بود. لذا نتایج مطالعه شاید نتواند در همه ادارات آموزش و پرورش مورد استفاده قرار گیرد، مگر اینکه برای اولین بار در آموزشی سایر استان‌های دیگر آزمایش شود تا بتوان نتایج را تعمیم داد.
- در این مطالعه از رویکرد مقطعی استفاده شد لذا، به پژوهشگران، پیشنهاد می‌شود در آینده از رویکرد طولی در مطالعات استفاده کنند.

References

- Albashiti, B.; Hamid, Z.; Aboramadan, M. (2021). Fire in the belly: The impact of despotic leadership on employees work-related outcomes in the hospitality setting. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33, 3564–3584. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2021-0394>

- Akbari, P. Zare Shahne, M.M & Rostami, M., (2021). Analyzing the Impact of Green Transformational Leadership on Financial Performance with Emphasis on the Mediating Role of Green Human Resource Management and Green Innovation Capacity. *Applied educational leadership*, 3(2), 65-74. (In Persian). <https://doi.org/10.22098/AEL.2022.11067.1121>
- Akbari, P. Deghanizade, M. & Akbari, M., (2021). Analyzing the effect of authoritarian leadership on employee creativity and job performance with emphasis on the mediating role of leader-member exchange (Case study: Sepah Bank, Yazd Province). *Applied educational leadership*, 3(1), 99-120. (In Persian). <https://doi.org/10.22098/AEL.2022.1685>.
- Akbari, P. Khastar, H. Vakili, Y Shahriari, S.A., (2021). Designing and Validating a Job Engagement Model for the Employees in the Banking Industry: A Mixed Approach. *Quarterly journal of scientific studies of human resources*, 11(2), 71-94. (In Persian). <https://doi.org/10.30473/ipom.2020.50502.3946>
- Akbari, P. Khastar, H. Vakili, Y Shahriari, S.A., (2020). A Conceptualization of Employee Engagement Based on Gamification. *Scientific Journal of Management of Governmental Organizations*, 8(3), 109-136. (In Persian). <https://doi.org/10.30473/ipom.2020.50502.3946>.
- Akhwan Obiri, F. Shairi, M.R. and Gholami Pushharaki, M., (2019). The relationship between attachment style and psychological distress according to the mediating role of mindfulness, *Faiz scientific-research bi-monthly*, 23(1), 89-101. (In Persian). <http://feyz.kaums.ac.ir/article-1-3691-en.html>.
- Alvesson, M. (2010) The leadership researcher goes to Hollywood – and the Vatican. Key Note Speech. Studying Leadership Conf, Lund, December, 2010. <https://doi.org/10.1177/0018726711430555>.
- Alvesson, M. & Spicer, A. (2012). Critical leadership studies: The case for critical performativity. *Human Relations*, 65(3), pp. 367-390. <https://doi.org/10.1177/0018726711430555>.
- Amabile, T.M.; Pratt, M.G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>.
- Arnold, K, & Connelly, C., (2013). Transformational leadership and psychological well-being: Effects on followers and leaders. In book: *The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development* (pp.175-194) Publisher: Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118326404.ch9>
- Asim, M, Zhiying, L, Nadeem, M.A, Ghani, U, Arshad, M, and Yi, X., (2021). How Authoritarian Leadership Affects Employee's Helping Behavior? The Mediating Role of Rumination and Moderating Role of Psychological Ownership. *Front. Psychol*, 12, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.667348>.
- Bgheri Najar, R., (2015). The effect of transformational leadership on job satisfaction through the mediating role of distributive and transactional justice: a case study of nurses in Kashmir public hospitals. *Master thesis of Ferdowsi University of Mashhad*. (In Persian).
- Chan, C.M.H.; Wong, J.; Wee, L.H.; Jamil, N.; Yeap, L.L.L.; Nantha, Y.S.; Siau, C.S. (2020). Psychological and work-related factors predicting work engagement in Malaysian employees. *Occupational Medicine*, 70, 400–406. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa107>
- Collinson D (2008) Conformist, resistant and disguised selves: A post-structuralist approach to identity and workplace followership. In: Riggio R, Chaleff I and Lipmen-Blumen J (eds) *The Art of Followership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 309–324. <https://eprints.lancs.ac.uk/id/eprint/46760>.
- De Clercq, D.; Haq, I.U.; Raja, U.; Azeem, M.U.; Mahmud, N. (2018). When is an Islamic work ethic more likely to spur helping behavior? The roles of despotic leadership and gender. *Personnel Review*, 47, 630–650. <https://doi.org/10.1177/1548051819857741>.
- Du, J, Li, N.N, and Luo, Y.J., (2020). Authoritarian Leadership in Organizational Change and Employees' Active Reactions: Have-to and Willing-to Perspectives. *Organizational Psychology*, 10, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03076>.
- Dutta, S.; Khatri, P. (2017). Servant leadership and positive organizational behaviour: The road ahead to reduce employees' turnover intentions. *Horizon*, 25, 60–82. <https://10.1108/OTH-06-2016-0029>.



- Fasih, A. and Hassanzadeh, M.S., (2015). The impact of transformational leadership on employees' job commitment, 6th International Conference on Economics, *Management and Engineering Sciences*. (In Persian). <https://civilica.com/doc/1463498>.
- Ford J, Harding N, & Learmonth M (2008) *Leadership as Identity: Constructions and Deconstructions*, Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Fransiska, T., & AyiAhadiat, K. H. (2021). Transformational Leadership On Employee Engagement: The Mediation Of Work-Life Balance. *NVEO-NATURAL VOLATILES & ESSENTIAL OILS Journal/ NVEO*, 10453-10471.
- Gallup. (2021). *State of the Global Workplace 2021 Report*; Gallup: Washington, DC, USA, pp. 1–191.
- Gentry, W.A.; Eckert, R.H.; Munusamy, V.P.; Stawiski, S.A.; Martin, J.L. (2014). The needs of participants in leadership development programs: A qualitative and quantitative cross-country investigation. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21, 83–101. <https://doi.org/10.1177/1548051813483832>.
- Glantz, J. CH. (2010). Employee Engagement Surveys: From Request for Proposal to Return on Investment? A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of Doctor of Psychology in Organization Development Alliant International University Marshall Goldsmith School of Management Fresno Campus.
- Ghanbari, S., & Abdolmaleki, J., (2019). The Role of Ethical Leadership in Organizational Loyalty with the Mediation of Work Engagement. *Strategic studies of Iran's social issues*, 8(4), 17-36. (In Persian). <https://doi.org/10.22108/SRSPI.2020.121122.1494>.
- Haghighi, M.A. and Moini Karbakandi, M., (2017). Investigating the impact of transformational leadership on employee belonging, *annual conference of new management paradigms in the field of intelligence*. (In Persian). <https://civilica.com/doc/1118401>.
- Hobfoll, S.E.; Halbesleben, J.; Neveu, J.-P.; Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>.
- Hulkko, K. & Sart, D. & Hakonen, A. & Sweins C. (2012). Total rewards perception and work engagement in elder-care organization. *International Studies of Management & Organization Magazine*. 42(1), 24-49. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825420102>.
- Jabeen, R., & Rahim, N. (2021). Exploring the effects of despotic leadership on employee engagement, employee trust and task performance. *Management Science Letters*, 11(1), 223-232. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.012>
- Jahani, J. & Sadat, S., (2021). The effect of transformational leadership style on teachers' creativity with the mediating role of job attachment (case study: elementary school teachers of Yasouj city). *The 8th International Conference on Accounting, Management and Innovation in Business*. (In Persian).
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Review*, 33, 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>.
- Katou, A.A.; Koupkas, M.; Triantafillidou, E. (2021). Job demands-resources model, transformational leadership and organizational performance: A multilevel study. *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-06-2020-0342>
- Khosa, M.; Ishaq, S.; Kamil, B.A.M. (2020). Antecedents of employee engagement with the mediating effect of occupational stress in the banking sector of Pakistan. *International Journal of Management Studies and Social Science. Res*, 2, 63–75.
- Khoshkesht, Sahar; Yaqubzadeh, A. and Dehghan Neiri, Nahid. (2022). Investigating the relationship between the leadership style of nursing group managers and the degree of work affiliation among faculty members of Iranian medical sciences universities. *Journal of Shahid Sadoughi Yazd Center for Studies and Development of Medical Sciences Education*, 16(2), 81-93. (In Persian). <http://jmed.ssu.ac.ir/article-1-1192-en.html>.
- Li, Y.; Castaño, G.; Li, Y. (2018). Linking leadership styles to work engagement: The role of psychological capital among Chinese knowledge workers. *Chin. Management. Study*, 12, 433–452. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2017-0108>.

- Mahmoud, A.B, Reisel, W.D. Hack-Polay, D. and Fuxman, L., (2021). No one is safe! But who's more susceptible? Locus of control moderate's pandemic perceptions' effects on job insecurity and psychosocial factors amongst MENA hospitality frontliners: a PLS-SEM approach. *BMC Public Health*, 21, 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12071-2>
- Majeed, M., and Fatima, T. (2020) Impact of exploitative leadership on psychological distress: A study of nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1713-1724. <https://doi.org/10.1111/jonm.13127>
- Milhem, M.; Muda, H.; Ahmed, K. (2019). The effect of perceived transformational leadership style on employee engagement: The mediating effect of Leader's emotional intelligence. *Foundations of Management*, 11, 33–42. <https://doi.org/10.2478/fman-2019-0003>
- Moeini Korbekandi, M. & Tabarsa, G., (2022). The effect of transformational leadership on work engagement: The mediating role of structural empowerment. *Management studies (improvement and transformation)*, 31(105), 1-20. (In Persian). <https://doi.org/10.22054/jmsd.2022.65689.4085>
- Mozammel, S., & Haan, P. (2016). Transformational leadership and employee engagement in the banking sector in Bangladesh. *The Journal of Developing Areas*, 50(6), 43-55. <https://doi.org/10.1353/jda.2016.0127>
- Nasirinia, D. and Nur Alizad, R. and Atashin, A., (2017). investigation of the relationship between job characteristics and leadership style with the job involvement of secondary school teachers in Andimeshk city in the academic year 2015-2016, *the second national humanities conference*. (In Persian).
- Nawaz, K., Usman, M., Mulk, W., Ahmad, Z. and Shahzad, H. (2022) Impact of Authoritarian Leadership on Employee Performance and Job Role Clarity. By Moderating Role of Power Distance. (In Project Line Base Company). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10, 485-502. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.103029>
- Park, C. K. (2019). Transformational Leadership and Employee Engagement from the HRD Perspective. *Korean Review of Corporation Management*, 10(3), 19-36. <https://doi.org/10.20434/KRICM.2019.10.10.3.19>
- Rajabi Farjad, H. & Golnaz Monshi, G., (2020). The Impact of Tyrannical Leadership on Creativity of Staff in Light of the Role of the Leader's Exchange and the Power Distance. *Public Management perspective*. 11(1), 144-167. (In Persian). <https://doi.org/10.29252/JPAP.2020.96704>
- Rego, P.; Lopes, M.P.; Nascimento, J.L. Nascimento, (2016). Authentic leadership and organizational commitment: The mediating role of positive psychological capital. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9, 129–151. <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.1540>
- Shokoh, Z, & Nikpour, A. (2019). Investigating the Impact of Toxic Leadership on Work Engagement in Governmental Organizations. *Public Management Researches*. 12(44), 133-154. (In Persian). <http://dx.doi.org/10.22111/JMR.2019.30307.4621>
- Soleimani Rad, S, and Rabiei Mandjin, M.R., (2020). Investigating the impact of transformational leadership on job attachment through the mediator role of structural empowerment (Study case: Branches of Tejarat Bank, Tehran), *6th International Conference on Religious Studies and Human Sciences in the Islamic World*. (In Persian)
- Wang, H, and Guan, B. (2018). The Positive Effect of Authoritarian Leadership on Employee Performance: The Moderating Role of Power Distance. *Front Psychol*, 9, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00357>
- Wang, D, Wang, L, Wei, S, Yu, P, Sun, H, Jiang, X, & Hu, Y. (2022). Effects of Authoritarian Leadership on Employees' Safety Behavior: A Moderated Mediation Model. *Occupational Health and Safety*, <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.846842>.
- Wee, L.H.; Yeap, L.L.L.; Chan, C.M.H.; Wong, J.E.; Jamil, N.A.; Nantha, Y.S.; Siau, C.S. (2019). Antecedent factors predicting absenteeism and presenteeism in urban area in Malaysia. *BMC Public Health*, 19, 540. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6860-8>
- Zhou, X.; Rasool, S.F.; Yang, J.; Asghar, M.Z. (2021). Exploring the relationship between despotic leadership and job satisfaction: The role of self efficacy and leader–member exchange. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 5307. <https://doi.org/10.3390/ijerph18105307>



- Zhao, R. and Sheng, Y. (2019) The Effect of Leadership Style on Employee Engagement: The Moderating Role of Task Structure. *Open Journal of Social Sciences*, 7, 404-420. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.77033>
- Zeeshan, S.; Ng, S.I.; Ho, J.A.; Jantan, A.H. (2021). Assessing the Impact of Servant Leadership on Employee Engagement through the Mediating role of Self-Efficacy in the Pakistani Banking Sector. *Cogent Business & Management*, 8, 1963029. <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1963029>

Research Paper

Explaining the design model of dynamic professional learning environment based on interdisciplinary curriculum with the approach of the effectiveness of knowledge creators in universities of medical sciences in the north of the country

Seyed Javad Mortazavi Amiri¹ , Meysam Kramipour² , Mohammad Ghafari Mejlej³ ,
Fouzieh Salari Jaeni⁴ 

1- Assistant Professor, Department of Informatics Statistics, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

2- Instructor, Department of Management, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

3- Assistant Professor, Curriculum Management and Planning Department, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran.

4- Instructor, Department of Educational Management, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran.

Receive:

10 November 2022

Revise:

31 December 2022

Accept:

25 February 2023

Published online:

25 February 2023




Keywords:

curriculum,
interdisciplinary,
effective approach of
knowledge creators,
dynamic professional
learning
environment.

Abstract

Creating a program-oriented dynamic professional learning environment is to facilitate the professional development of interdisciplinary curricula that shapes the future of new knowledge creation in universities. The current research aims to design a dynamic professional learning environment based on an interdisciplinary curriculum with the approach of the effectiveness of knowledge creators in order to provide a model. The present research method is qualitative-quantitative. The statistical population of the qualitative research is the members of the elite educational and research faculty members, who were selected through interviews and qualitative methods from 30 faculty members of the universities of medical sciences in the north of the country (Mazandaran, Gilan and Golestan provinces). The quantitative part was investigated according to the size of the population of 3725 people with the number of 250 people as sample B using the regional sampling method. The software used for statistical analysis were SPSS 26 and pls 3. Using the coding method of qualitative content analysis based on interviews with elites and using fuzzy Delphi, the components of dynamic professional learning environment in interdisciplinary lesson planning with a view to the effectiveness of knowledge creation were identified and classified using the structural model of effectiveness weights. The results showed that all the components of the dynamic professional learning environment in the field of interdisciplinary lesson planning were identified and then the meaningful dimension was confirmed in the research, and by examining the themes, concepts and quantitative and qualitative research, the model of the dynamic professional learning environment based on interdisciplinary lesson planning was explained with an effective knowledge-creating approach.

Please cite this article as (APA): Mortazavi Amiri, S. J., kramipour, M., Ghafari Mejlej, M., & Salari Jaeni, F. (2023). Explaining the design model of dynamic professional learning environment based on interdisciplinary curriculum with the approach of the effectiveness of knowledge creators in universities of medical sciences in the north of the Iran. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 88-113.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.380624.1150	
Corresponding Author: Seyed Javad Mortazavi Amiri	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.5.2	
Email: academy.tehran1@gmail.com	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

Dynamic professional learning environment (DPLC) as a form of professional development in health and medical education is widely recognized to serve the development of faculty members and medical students related to their better development (e.g., Vesio & Adams, 2015 (Vicki, 2015). In this framework, faculty members, students, and universities of medical sciences act as a professional learning environment for themselves (Clarke & Hollingsworth, 2002) and in a shared, reflective, reciprocal, and collective responsibility (McLaughlin & Talbert, 2006). The researches have highlighted the positive impact of faculty involvement in a dynamic professional learning environment on improving student learning, as well as in promoting a culture of collaboration, trust, and support that develops among engaged faculty members (Vicki, 2015). Dynamic professional learning environment refers to small groups of experienced faculty members who work together and collaboratively focused on specific learning (Margalef & Pareja Roblin, 2016). Faculty members share interests, values, and perspectives in a dynamic professional learning environment and follow the common approaches (Bolam et al., 2005; Stoll et al., 2006) and have collective responsibility for student learning (King & Newmann, 2001; Kruse & Louis, 1995; Leithwood & Louis, 1998). Faculty members work collectively in a dynamic professional learning environment with the goal of deepening their professional knowledge and improving their teaching. The main question of the research is how to make the content of interdisciplinary courses effective in the field of education in the field of health and treatment? And what are the features of interdisciplinary curriculum planning and what steps does the interdisciplinary curriculum planning process with the higher education effectiveness approach consist of? And finally, what is the model of the interdisciplinary curriculum with the approach of the effectiveness of the content of the courses in the field of higher education?

Theoretical Framework

There have been many articles on the explanation of interdisciplinary models in the field of higher education, but the explanation of a comprehensive and complete model on the effectiveness of the content of interdisciplinary courses has not been done so much. Some researches are as follows:

Koa et al. (2019) investigated the promotion of learning motivation and creativity of high school students in designing an interdisciplinary system. They conducted a research on 45 high school students and the results showed that self-efficacy, enjoyment of learning and learning authenticity affect the design of the content system of interdisciplinary courses (Kuo et al. 2019). Vorberg et al. (2019) systematically investigated the effectiveness of professional training in the medical curriculum. The conclusions showed that quantitative and experimental study plans, group participation, educational environment, course content, and quality of studies cause the effectiveness of professional training among college students (Vuurberg et al. 2019). Egger et al. (2019) explained the interdisciplinary curricula. They got help from the design team consisting of instructors, gifted students, education managers, and planning teams to formulate the curriculum effectively. Casamaningtyas et al. (2018) analyzed and investigated the effectiveness of physics curriculum learning. The results showed that the assessment of learning based on problem solving and mental discovery processes in order to measure the effectiveness of the curriculum can improve the efficiency of developing the lesson plan (Kusumaningtyas et al. 2018). Lidal et al. (2018) presented a research entitled "Implementation of interdisciplinary programs with the reverse coaching model". The results showed that the best identification of the implementation variables of the interdisciplinary program is individual training for student leadership, planning responsibility, student

documentation, and the active participation of colleagues in the field of coaching (Leedahl et al. 2018). Chang (2017) presented a research entitled "Explanation of the interdisciplinary higher education model for the field of engineering". The findings showed that counselors play an important role in interdisciplinary learning in students. Mutual cooperation should be established between interdisciplinary and science and communication instructors so that they are familiar with current knowledge and technologies. Interview with the experts should be done to explain the interdisciplinary curriculum (Chang et al., 2017).

Methodology

The current research is a qualitative-quantitative research, which in the quantitative part is a correlative descriptive research method in terms of the nature of the research method; and from the point of view of the goal, the research is applied because it was based on the investigation of a real problem and specialized knowledge. Also, in terms of time, this research is cross-sectional. In the qualitative section, descriptive-analytical method has been used to examine the opinions of internal experts. In other words, by using the method of foundational data theory (grounded theory) and qualitative content analysis, it has been used to find the effective factors of interdisciplinary curriculum with the approach of the effectiveness of course content in the field of higher education in the form of interviews with faculty members. It is worth mentioning that in addition to the qualitative content analysis method, the fuzzy Delphi method has also been used for the qualitative analysis of the variables, which has added a new innovation to the research.. Its statistical population in the qualitative section is all the experts, managers and faculty members of the universities of Mazandaran, Golestan and Gilan provinces (Mazandaran University of Medical Sciences, Gilan University of Medical Sciences and Golestan Province).

Discussion and results

For the descriptive analysis of the data, SPSS 26 statistical software is used. The Kolmogorov-Smirnov test is used for the normality of the data, and the structural equation test and SMART PLS 3 software are used to answer the research questions.

In this study, a questionnaire was used to collect data. Therefore, using confirmatory factor analysis, the general structure of the research questionnaires has been subject to content validity. For confirmatory factor analysis and structural equation modeling, standard factor loading and t-statistics have been calculated. Based on the observed results, the factor load of the t-statistics of each of the studied dimensions at the 5% confidence level is greater than 1.96. Therefore, the observed correlations are significant.

Conclusion

In this research, four questions were raised, firstly, how can the content of interdisciplinary courses be made effective in the field of higher education? And what are the characteristics of interdisciplinary curriculum planning? And what steps does the interdisciplinary curriculum planning process with the higher education effectiveness approach consist of? And finally, what is the model of the interdisciplinary curriculum with the approach of the effectiveness of the content of the courses in the field of higher education? In response to the first question, according to the materials presented in the research, it can be said: paying attention to four principles in the compilation of course content, including the principles of content preparation, conceptualization in content, content organization, writing and content evaluation by considering points such as: specialty, clarity and understandability, being simple and vivid; measurability, content attainability; which means that they should be written in such a way as to specify the lowest desired level; determining the facts of the work, showing the level of



desirability of the work, meeting the needs of the learners, reflecting the rules and goals of education, being behavioral; the content can improve the effectiveness of the content of interdisciplinary courses in the field of higher education. The results of the present study are consistent with the results of Lidal et al. (2018), Kuva et al. (2019), and Shabiri and Hashemi (2014). In response to the second question, the planning of the interdisciplinary curriculum should be designed in such a way that by addressing the discovery of relationships, showing overlaps, creating epistemology and developing methodologies that will ultimately lead to the creation of a new epistemological field, the characteristics of the foundational philosophy of the interdisciplinary approach should be revealed. In response to the third question, in order to explain the interdisciplinary planning model with an effectiveness approach, it is necessary to identify the related academic fields and select the fields that are most suitable for the subject, analyze the content in the light of the insights obtained from the subject fields, determine the subjects and the themes, expansion and development of competence and adequacy in each of the disciplines related to the interdisciplinary issue or subject, identifying the contradictions and differences in the insights obtained from the academic disciplines and identifying the roots, creating or discovering compatible fields between the academic disciplines in dealing with the theme or subject; integration and combination of disciplinary insights should be reflected in content conceptualization, content principles, content organization, content writing, and content evaluation. In response to the fourth question, according to the principles of content preparation, the characteristics of effective content planning, the characteristics of interdisciplinary curriculum planning, the steps of the interdisciplinary curriculum planning process with the approach of content effectiveness, as well as the review of themes, concepts and previous research, interviews with 30 experts and faculty members and based on the analysis of qualitative data from in-depth and exploratory interviews and coding and analysis of the content of the interviews and at the same time their compliance with the theoretical foundations, according to the participants of the influential categories (identifying the real needs of students, identifying the real needs of society, predicting the possibility of flexibility in the national and standard curriculum, revision of the curriculum in accordance with the evolution of the needs, institutionalizing policies that are suitable for learning instead of teaching, using experts in the field of curriculum, using the curriculum of prestigious universities in the world in accordance with the conditions and needs of the country, reducing centralization in the preparation of curriculum programs, reducing the problems in the committees on curriculum writing, the internal communication of the curriculum of higher education and previous levels, the need to provide diverse and flexible content, support the professor to change the content, to involve the student in choosing the content) for the design of the interdisciplinary lesson planning model with the content effectiveness approach was explained and at this stage the conceptual model presented along with the following description of the indicators was sent to the expert group members and their level of agreement with each indicator has been taken and their suggested and corrective opinions have been divided. The absolute average obtained shows the intensity of experts' agreement with each of the research indicators and finally the research model.

In this regard, the current research can be a very good literature and planning model for interdisciplinary curriculum planning experts in order to make the content of higher education more effective, and also for the educational planning officials of the country, so that it will be very effective in expanding this category of studies and courses. For this reason, it is recommended that in order to apply and explain fruitfully the curriculum planning of as many interdisciplinary curricula as possible, which are currently being implemented in some universities of the country, with scientific principles and standards in this field, this research along with other similar cases should be paid attention as a guide of the design of such



programs. It is suggested that according to the needs of the market and the structure of social welfare, courses should be planned in order to reduce the problems that arise in medical issues. In addition, it is suggested to use the international curriculum that has been successful in developed countries.

تبیین مدل طراحی محیط یادگیری حرفه‌ای پویا مبتنی بر برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی دانش آفرین در دانشگاه‌های علوم پزشکی شمال کشور

سید جواد مرتضوی امیری^۱، میثم کرمی پور^۲، محمد غفاری مجلج^۳، فوزیه سالاری جائینی^۴

۱- استادیار، گروه آمار انفورماتیک، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

۲- مربی، گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

۳- استادیار، گروه مدیریت و برنامه ریزی درسی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

۴- مربی، گروه مدیریت آموزشی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران.

چکیده

ایجاد محیط یادگیری حرفه‌ای پویا برنامه محور برای تسهیل توسعه حرفه‌ای برنامه‌های درسی بین رشته‌ای می‌باشد که آینده دانش آفرینی نوین در دانشگاه‌ها رقم می‌زند. پژوهش حاضر با هدف طراحی محیط یادگیری حرفه‌ای پویا مبتنی بر برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی دانش آفرین به منظور ارائه مدل می‌باشد. روش پژوهش حاضر بصورت کیفی - کمی است. جامعه آماری تحقیق کیفی عبارت است از اعضای هیات علمی نخبه آموزشی و پژوهشی که به صورت مصاحبه و روش کیفی از ۳۰ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی شمال کشور (استان مازندران، گیلان و گلستان). بخش کمی با توجه به حجم جامعه ۳۷۲۵ نفری به تعداد ۲۵۰ نفر بصورت نمونه ب با روش نمونه گیری منطقه‌ای بررسی شد. برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات از نرم افزار SPSS 26 و همچنین از نرم افزار 3 pls استفاده شد. با استفاده از روش کدگذاری تحلیل محتوای کیفی مبتنی بر مصاحبه با نخبگان و با استفاده از دلفی فازی مولفه‌های محیط یادگیری حرفه‌ای پویا در برنامه ریزی درسی بین رشته‌ای با نگاه به اثربخشی دانش آفرین شناسایی و رتبه بندی شده و با استفاده از مدل ساختاری وزن‌های اثربخشی بدست آمده است. نتایج نشان داد که تمامی مولفه‌های محیط یادگیری حرفه‌ای پویا در حوزه برنامه ریزی درسی بین رشته‌ای شناسایی واز بعد معناداری در پژوهش مورد تأیید قرار گرفتند و با بررسی مضامین، مفاهیم و تحقیقات کمی و کیفی الگوی محیط یادگیری حرفه‌ای پویا برپایه برنامه‌ریزی درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی دانش آفرین تبیین گردید.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۰/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۶

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۲/۰۶

کلید واژه‌ها:

برنامه‌درسی،

بین‌رشته‌ای،

رویکرد اثربخشی دانش آفرین،

محیط یادگیری حرفه‌ای پویا.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): مرتضوی امیری، سید جواد، کرمی پور، میثم، غفاری مجلج، محمد، سالاری جائینی، فوزیه. (۱۴۰۱). تبیین مدل طراحی محیط یادگیری حرفه‌ای پویا مبتنی بر برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی دانش آفرین در دانشگاه‌های علوم پزشکی شمال کشور. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۴(۴): ۸۸-۱۱۳.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.380624.1150	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.5.2	نویسنده مسئول: سید جواد مرتضوی امیری
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: academy.tehran1@gmail.com

۱ مقدمه

رویکرد میان‌رشته‌ای^۱ اشاره به حوزه‌های نوین در دانش دارد که بیش از یک زمینه‌ی محض دانشی را مورد مطالعه قرار می‌دهد. روش برخورد میان‌رشته‌ای فرصت عبور از مرزهای سنتی رشته‌های گوناگون دانش را با هدف رسیدن به نتیجه‌ی مطلوب در یک رشته فراهم می‌سازد. به عبارت دیگر، یک حوزه‌ی میان‌رشته‌ای، عبارتست از «تلفیق دانش، روش و تجارب دو یا چند حوزه‌ی علمی و تخصصی برای شناخت و حل یک مسئله‌ی پیچیده یا معضل اجتماعی چندوجهی». در یک فعالیت علمی میان‌رشته‌ای، متخصصان دو یا چند رشته و دارای تخصص علمی در ارتباط با شناخت، حل، یا تحلیل یک پدیده، موضوع یا مسئله‌ی معمولاً پیچیده و واقعی با یکدیگر تعامل و همکاری علمی می‌کنند؛ بنابراین، فعالیت علمی میان‌رشته‌ای زمانی معنا پیدا می‌کند که شناخت و فهم علمی و دقیق پدیده یا مسئله‌ای پیچیده یا ناشناخته که از ظرفیت و دانش یک رشته یا تخصص خارج است، هدف باشد (Wild et al., 2012).

محیط یادگیری حرفه‌ای پویا (DPLC) به‌عنوان شکلی از توسعه حرفه‌ای آموزش بهداشت و درمان به طور گسترده برای خدمت به توسعه اعضای هیات علمی و دانشجویان علوم پزشکی مرتبط با پیشرفت بهتر آنها شناخته شده‌است (به عنوان مثال، ویسو و آدامز، ۲۰۱۵ (Vicki, 2015)). در این چارچوب، اعضای هیات علمی، دانشجویان و دانشگاه‌های علوم پزشکی به‌عنوان محیط یادگیری حرفه‌ای برای خود آنها (Clarke & Hollingsworth, 2002) و در یک مسئولیت مشترک، تأملی، متقابل و جمعی عمل می‌کنند (McLaughlin & Talbert, 2006). تحقیقات تأثیر مثبت مشارکت اعضای هیات علمی در محیط یادگیری حرفه‌ای پویا را بر بهبود یادگیری دانشجویان و همچنین در ترویج فرهنگ همکاری، اعتماد و حمایت که در بین اعضای هیات علمی درگیر ایجاد می‌شود، برجسته کرده است (Vicki, 2015). محیط یادگیری حرفه‌ای پویا به گروه‌های کوچکی از اعضای هیات علمی مجرب اطلاق می‌شود که با هم کار می‌کنند. و با همکاری متمرکز بر یادگیری مشخص را بنا می‌کنند (Margalef & Pareja Roblin, 2016). اعضای هیات علمی در محیط یادگیری حرفه‌ای پویا علائق، ارزش‌ها و دیدگاه‌های مشترکی دارند و از رویکردهای مشترک پیروی می‌کنند (Bolam et al., 2005; Stoll et al., 2006) و مسئولیت جمعی برای یادگیری دانشجویان دارند (King & Newmann, 1998; Kruse & Louis, 1995; Leithwood & Louis, 2001). اعضای هیات علمی در محیط یادگیری حرفه‌ای پویا به طور جمعی با هدف تعمیق دانش حرفه‌ای خود و بهبود تدریس خود کار می‌کنند.

مشکلات مرتبط با آموزش اولیه و یادگیری مداوم متخصصان، مانند مربیان آموزشی، در غیاب منابع تکنولوژیکی کافی بیش‌تر نمایان می‌شود. مکانیسم‌های سنتی مورد استفاده برای توسعه حرفه‌ای از طریق دستورالعمل‌های آموزشی، قواعد، بولتن‌های مشاوره، جلسات «آموزش مربی» که به طور متمرکز به مشاوران اختصاص داده شده‌است (Fullan, 1992, 2006; Fullan, 1993). کارگاه‌ها و سمینارها بعید است که در مقیاس بزرگ تشویق شوند. فولان (۱۹۹۲، ۱۹۹۳) استدلال کرد که شکست این رویکردها را می‌توان تا حد زیادی به این واقعیت نسبت داد که هیچ توجهی به تجربیات قبلی، تئوری‌ها و ارزش‌های شخصی معلمان نمی‌شود (Fullan, 1992, 1993). اگرچه بسیاری از مطالعات موردی منحصر به فرد بودن محیط‌های آموزشی فردی را تصدیق می‌کنند، به ظاهر درک عمومی کمی وجود دارد که تدریس یک کار پیچیده، سیال و نامطمئن است.

^۱. Interdisciplinary

مفهوم تغییر (به عنوان مثال، شخصی، حرفه‌ای و/یا اجتماعی) و همچنین «قدرت و پتانسیل خطر و چالش در یادگیری جریان‌های پنهان رایج قوی هستند (Clover, 2006). تحقیقات بیشتر نشان می‌دهد که معلمان ارزش تأمل، شیوه‌های متفکرانه، تحقیق انتقادی و گفت‌وگوی فعال را درک می‌کنند. افزایش آگاهی برای ایجاد روش‌های جدید تفکر، گسترش سیستم‌های دانش برای ترویج تغییر در جهان بینی، و اقدام برای ساختن و حفظ یک جامعه عادلانه اجتماعی و فعالیت‌های آموزشی نوآورانه در مدرسه بخشی از دیدگاه حرفه‌ای در پاسخ به محیط آموزشی در حال تغییر مداوم و منطقی است که معلمان باید به مهارت‌ها و دانش لازم برای ایجاد تغییر پارادایم مجهز شوند. به طور سنتی، مربیان آموزشی در کلاس‌های درس جداگانه خود با درهای بسته به روی هر گونه تأثیر خارجی تدریس می‌کردند. از نظر تاریخی، مدارس به گونه‌ای ساخته شده‌اند که معلمان به تنهایی کار می‌کنند، به ندرت برای برنامه‌ریزی دروس، به اشتراک گذاشتن شیوه‌های آموزشی، ارزیابی دانش آموزان، طراحی برنامه‌درسی یا کمک به امور اداری یا، با هم وقت می‌دهند. با این حال، تحقیقات نشان داده است که معلمانی که درگیر همکاری می‌شوند، درک بهتری از هویت خود و همچنین رضایت از کارشان بهبود بخشیده است. به منظور ایجاد تغییر، ممکن است از مدیران آموزشی خواسته شود تا جدول زمانی مدرسه را بازسازی کنند تا فرصت‌هایی را برای معلمان فراهم کنند تا به طور مشترک در یک جامعه یادگیری حرفه‌ای کار کنند.

دانش پویا است. سایر فرآیندها با یادگیری، تجربه و گوناگونی تغییر می‌کند و شکل می‌گیرد این درست است چه دانش فردی و چه دانش جمعی گروهی از افراد یا پایگاه دانش زیربنایی یک حرفه. باشد مانند سایر مشاغل، پایگاه دانش حرفه معلمی نیز پویا است و همواره در حال تغییر. به عنوان مثال، دانش جدید از تحقیقات پدید می‌آید یا توسط و از طریق جوامع حرفه‌ای به اشتراک گذاشته می‌شود. در برخی موارد، مطالبات درسی جدید از سوی سیاست‌گذاران ممکن است معلمان را به سمت وسوی آموزش‌های جدید مانند آموزش مهارت‌های اجتماعی و عاطفی سوق دهد، از معلمان انتظار می‌رود که پردازش و ارزیابی درستی از توسعه داشته باشند دانش جدیدی که با عملکرد اصلی حرفه‌ای آنها مرتبط است و به طور منظم به روز می‌شود پایگاه دانش حرفه‌ای آنها به سمت پویایی دانش در تدریس حرفه‌ای باشد. هدف این فصل درک بهتر پویایی دانش در محیط یادگیری حرفه‌ای است و به ویژه، پویایی دانش در حرفه معلمی برای تعامل برنامه‌ریزی بین‌رشته‌ای می‌باشد. برخی از منتقدان چنین استدلال کرده‌اند پایگاه دانش حرفه معلمی با آموزش‌های جدید و تحقیق یادگیری به روز نشده است (Dumont & Istance, 2010). علم برای ساختن پل‌های بهتر و ساختمان‌های بلندتر به محیط یادگیری حرفه‌ای پویا نیاز دارد (Anderson et al., 1995; Sawyer, 2006). به عنوان مثال، تحقیقات جدید در زمینه‌های علوم شناختی و روانشناسی رشد نشان داده است که نظریه‌های ویگوتسکی و پیازه به طور کامل پشتیبانی شده توسط تحقیقات تجربی پشتیبانی نشدند.

مطالعه پویایی دانش در حرفه معلمی، یا هر حرفه‌ای برای آن موضوع، بدون درک اولیه ماهیت دانش امکان پذیر نیست. نظریه‌های دانش در ادبیات وسیعی قرار می‌گیرند که شامل بسیاری از رشته‌های مختلف می‌شود: روان‌شناسی شناختی، جامعه‌شناسی، علم اطلاعات، اقتصاد و فلسفه. هر کدام از که رویکردهای مفهومی، گونه‌شناسی و تأملاتی بر دانش منحصر به فرد و در عین حال متداخل خود دارد. از آنجایی که تمرکز این فصل به جای دانش فی نفسه بر پویایی دانش است، از مفهوم دانش به معنایی استفاده می‌کنیم که از آن وام گرفته شده است. نظریه پیچیدگی: (به عنوان اختراع و

اکتشاف مستمر که از طریق روابط بین آگاهی، هویت، کنش و کنش متقابل، اشیاء و پویایی ساختاری ایجاد می‌شود» (Fenwick et al., 2015). با این حال، مهم است که با بررسی آن برخی از رویکردهای مختلف مطالعه دانش به طوری که بعداً بتوانیم رویکرد خاصی را مشخص کنیم یا در هنگام بحث در مورد پویایی دانش معلمان به برخی از این گونه‌شناسی‌ها اشاره کنیم.

اگرچه بینش سنتی نگاهی مجزا و مستقل به رشته‌های درسی دارد، اما، روش بین‌رشته‌ای به شیوه‌ای هوشمندانه و ظریف ماهیت رشته‌های تحصیلی را بررسی می‌کند. در این بررسی ممکن است گونه‌های متعدد و متفاوتی از روش‌های بین‌رشته‌ای به دست آید اما نقاط مشترکی نیز بین آنها وجود دارد (Fenwick et al., 2015). بین‌رشته‌ای بودن، مفهومی دوگانه دارد. مفهوم اول، در پنج دهه آن، بین رشتگی^۱، «نظری»^۲ است و با عنوان «گفتمان بین‌رشته‌ای»، در پنج دهه اخیر به مثابه گفتمانی مسلط بر اهداف، سیاست‌ها، ساختارها، فرآیندها، الگوها و شیوه‌های تولید دانش و آموزش‌های آکادمیک حاکم بوده شناخته شده است. این نظریه یا گفتمان در حال تجربه، توسعه و تکامل است و از رویکردها و گونه‌های مختلفی نظیر بین‌رشته‌ای، میان‌رشته‌ای، چند رشته‌ای، فرارشته‌ای... برخوردار است. مفهوم دوم، بین‌رشته‌ای، «کاربردی» است و به معنای گونه‌ای از گفتمان مذکور است که دارای خصلت‌ها، مزیت‌ها، ویژگی‌ها و مصادیق ساختاری و کارکردی خاص است. در عرصه عمل، ساختار بین‌رشته‌ای به مثابه‌ای از سایر گونه‌های بین رشتگی مانند چندرشته‌ای، میان‌رشته‌ای، فرارشته‌ای و... متفاوت است و اجرای آن مستلزم رعایت اصول، موازین و شیوه‌های علمی و عملی خاص است (Salimi & Ebrahim Qawam, 2011).

منطق بنیادی برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای این است که یادگیرندگان نیازمند فرصت‌هایی هستند تا بتوانند روابطی که بین رشته‌های درسی متعدد وجود دارد را درک کنند تا بتوانند مهارت‌ها و دانش کسب‌شده را در جهان واقعی به کار ببرند. به همین خاطر، مراکز آموزشی باید دوره‌هایی را با روش بین‌رشته‌ای تدوین نمایند، تا از این طریق یادگیرندگان را تشویق کنند تا بتوانند روابط بین‌رشته‌های مختلف را بسازند و این روابط و وابستگی پیچیده را تحلیل نمایند. از طرف دیگر، رشد دیدگاه‌های بین‌رشته‌ای در حوزه‌های مختلف علمی، بشر را به توانایی‌ها و ظرفیت‌های حاصل از این دیدگاه واقف کرده است (Maleki & Salimi, 2019).

سؤال اصلی پژوهش این است که چگونه می‌توان محتوای دروس بین‌رشته‌ای را در حوزه‌ی آموزش در حوزه بهداشت و درمان اثربخش نمود؟ و برنامه‌ریزی درسی بین‌رشته‌ای چه ویژگی‌هایی دارد و فرآیند برنامه‌ریزی درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی آموزش عالی از چه گام‌هایی تشکیل شده است؟ و در نهایت الگوی برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی محتوای دروس در حوزه آموزش عالی چیست؟

۲ ادبیات نظری

۳ محیط یادگیری حرفه‌ای پویا

جوامع یادگیری حرفه‌ای (PLCs) منعکس‌کننده فعالیت‌های مداوم، انعکاسی، مشارکتی، انتقادی و یادگیری محور در بین مربیان آموزشی هستند تا تخصص و شیوه‌های حرفه‌ای خود را برای بهبود مستمر محیط آموزشی افزایش دهند.

۱. آموزش Interdisciplinarity

۲. Theory

تحقیقات در مورد توسعه حرفه‌ای در یادگیری پویا نشان داده است که حرفه‌ای سازی موثرتر است وقتی مربیان آموزشی با هم همکاری می‌کنند، فعالیت‌های علمی و تمرینات عملی در محل کار انجام می‌شود و در آن ادغام می‌شود تمرین روزانه (Van Veen et al. 2010). در فرهنگ همکاری، نقش مربی از بازیگر فردی گرفته تا توسعه دهنده مشترک و "یادگیرنده" که منجر به جمعی می‌شود تغییر می‌کند محیط یادگیری حرفه‌ای افزایش ظرفیت نوآوری دانشگاه‌ها و محیطی را برای کار و یادگیری با همکاری مربیان آموزشی با شرکت در کلاس‌های پویا هستند احتمالاً با ایجاد ارتباطات سازنده و نوین برای یادگیری حرفه‌ای منجر به بهبود عملکرد تدریس آن‌ها می‌شود که در نهایت ممکن است منجر به یادگیری دانشجویان را بهبود بخشد با وجود این بینش‌ها، تغییر فرهنگ همکاری در دانشگاه‌ها با محیط یادگیری حرفه‌ای میسر و بارور می‌شود (Vermeulen 2016). در تحقیق در مورد تیم‌های مربیان آموزشی سه مفهوم است غالب: جوامع یادگیری حرفه‌ای (PLC)، جوامع عملی (COPs) و درس مطالعه (LS). این مفاهیم از پس زمینه‌های مفهومی متفاوتی سرچشمه می‌گیرند PLC و LS از نظریه یادگیری سازمانی استفاده می‌کنند ((COP Senge 1990) ها از نظریه یادگیری موقعیت اجتماعی استفاده می‌کنند اگرچه از نظر مفهومی متمایز است، اما اهداف زیربنایی تقریباً مشابه هستند. در مقایسه با COP ها، PLCها بیشتر مختص آموزش هستند در زمینه، نقش رهبری خارجی قوی‌تر به نظر می‌رسد و آنها ساختار رسمی‌تری دارند. (Vangrieken et al. 2017). COPها ارگانیک هستند، بر اساس یک علاقه مشترک هستند و اعضا به طور آزاد با هم جفت می‌شوند. (Imants 2003) LS شباهت زیادی به PLCها دارد. (Lewis et al. 2013) لوئیس و همکاران (2013) LSرا در چهار مرحله توصیف می‌کنند: مربیان آموزشی به طور مشترک یک درس تحقیقاتی را برنامه ریزی می‌کنند، این درس توسط همکاران تدریس و مشاهده می‌شود، سپس درس به طور مشترک ارزیابی و اصلاح می‌شود. (Doig and Groves 2011) LS دارای ویژگی‌های مشابه PLCها و یک رویکرد چرخه‌ای با هدف بهبود تمرین تدریس است PLCها به طور خاص بر روی درس‌ها / تمرین‌های آموزشی متمرکز نیستند. تحقیقات نشان می‌دهد که PLCها ممکن است به بهبود آموزشی (برنامه درسی و شیوه‌های تدریس) و اصلاح محیط آموزشی کمک کنند. بنابراین، PLCها دامنه کاربرد وسیع‌تری نسبت به LS دارند LS می‌تواند توسط PLCها به عنوان یک روش کار استفاده شود (Roorda, De Vries و van Veen 2017). یادگیری جمعی اغلب ویژگی کلیدی PLC، فرآیند اصلی» نامیده می‌شود. تأکید بر یادگیری مشارکتی در تعامل، با بازخورد و تأمل در موضوعات حاصل از تمرین تدریس است (Vermeulen 2016).

۴ مدیریت اثربخش

هر محتوای آموزشی که برای یادگیری ارائه می‌شود، باید جالب توجه و رضایت بخش باشد. مفهوم مدیریت اثربخش مربوط به هماهنگی تلاش‌های مؤسسات آموزشی برای دستیابی مؤثر و کارآمد به اهداف خود با استفاده از منابع موجود است. این منابع شامل منابع انسانی، مالی و طبیعی است. در قرن بیستم گذشته، علم مدیریت به عنوان یک رشته دانشگاهی مرتبط با مطالعات اجتماعی و هنرهای سازمانی توسعه یافت. این علم روابط عمومی انسانی را به کار می‌گیرد و با تفویض اختیارات و کارایی در حل مسئله، تصمیم‌گیری مناسب و مدیریت تغییرات، مسئولیت‌ها را مشخص می‌کند. دانشگاهیان در علم مدیریت اثربخش علاقه مند به توسعه فلسفه کسب و کار و ارائه نظریه‌ها، قوانین و اصول کسب و کار از جمله فرآیندها و شیوه‌های سازمانی موفق هستند (Ginsburg et al., 2010; Alama, 2020) برای روایی داشتن، محتوای

آموزشی باید متناسب، درست و تازه باشد، اما فقط موقعی محتوای آموزشی با معنا خواهد بود که به نیازهای فراگیران توجه شود. در نهایت این که باید برای افراد قابل یادگیری باشد به این منظور باید برای افراد متمر ثمر و اثربخش باشد. در مورد مفهوم اثربخشی آموزش تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد زیرا فرایند دستیابی به آن، کار دشواری است اما در ادبیات مدیریت، اثربخشی ۱ را انجام کارهای درست و کارایی را انجام درست کارها تعریف کرده‌اند. مفهوم اثربخشی در درون مفهوم کارایی جا دارد، البته اثربخشی لزوماً در چارچوب برنامه خاصی که تحت ارزشیابی است باید تعریف شود. منظور از اثربخشی در واقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. (Zaki Ewiss et al., 2019) به عبارتی ساده‌تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه‌گیری می‌شود. اما به نظر می‌رسد برای تعریف مفهوم اثربخشی می‌بایست گامی فراتر نهاد، به این معنا که اثربخشی هنگامی در یک دوره آموزش حاصل خواهد شد که اولاً نیازهای آموزشی به روشنی تشخیص داده شود. ثانیاً برنامه مناسبی برای برطرف ساختن نیازها طراحی شود. ثالثاً برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد و رابعاً ارزیابی مناسبی از فرایند آموزش و در نهایت دستیابی به اهداف انجام شود. برای اثربخش بودن محتوای آموزشی دروس بین‌رشته‌ای باید در هنگام تدوین به محتوای آموزشی باید به اصول تهیه محتوا، مفهوم‌سازی در محتوا، سازماندهی محتوا، نوشتن و ارزشیابی محتوا توجه نمود. در نهایت یک محتوای درس اثربخش باید دارای ویژگی‌های زیر می‌باشد:

۱) خاص، واضح و قابل درک و ساده و روشن باشند. ۲) سنجیدنی باشند. ۳) دست‌یافتنی باشند به این معنی که، به صورتی نوشته شوند که پایین‌ترین سطح مطلوب را مشخص کنند. ۴) مشخص‌کننده حقایق نحوه کار باشند. ۵) سطح مطلوب را نشان دهند و در نهایت نیازهای فراگیران را برطرف سازند. ۵) براساس یافته‌های تحقیق و منعکس‌کننده قوانین کار تدوین گردد. ۶) رفتاری باشند. نوشتن معیارها به صورت رفتاری به ما کمک می‌کند تا اقدامات و نتایج مطلوب را بتوانیم اندازه‌گیری نماییم. از مسائل عمده این است که ما می‌توانیم فقط پارامترهای کمی را اندازه‌گیری کنیم. در صورتی که کیفیت بیش‌تر تحت نفوذ عواملی قرار دارد که اندازه‌گرفتنی نیستند یا اندازه‌گیری آنها مشکل است (مثل فلسفه، فرهنگ، نگرش و احساسات ذهنی).

محاسنی که از تنظیم محتوای دروس در آموزش بهداشت و درمان با رویکرد اثربخشی به وجود می‌آید شامل موارد زیر است:

۱ ایجاد وحدت رویه در فعالیتهای آموزشی سازمان، ۲) فراهم کردن چهارچوبی برای طراحی محتوای آموزشی و ارائه معیارهایی برای پاسخگویی، ۳) کمک به هدف‌گذاری محتوای آموزشی و همچنین، تسهیل در امر فرایند برنامه‌ریزی درسی (انتخاب محتوا، روش، ارزشیابی)، ۴) کمک به تدوین سند محتوای آموزشی در سازمانهای مشابه، ۵) توسعه و بهبود کیفیت فعالیتهای آموزشی، ۶) فراهم کردن امکان اعتباربخشی از قسمتهای گوناگون محتوای آموزشی (در اعتباربخشی به این امر تأکید می‌شود که آیا برنامه، استانداردهایی را که از پیش تعیین شده بودند، احراز کرده است یا خیر؟) و ۷) فراهم کردن معیاری برای ارزشیابی از عملکردهای آموزشی و پژوهشی (از استانداردها می‌توان برای تعیین پیشرفت و تغییرات و تصویری از کل نظام آموزشی و اهداف آتی برای ایجاد تغییرات مطلوب استفاده کرد. لذا با توجه به توضیحات مذکور تحقیق حاضر ضروری و الزامی می‌باشد.

۱. Effectiveness

همچنین پژوهش در بردارنده‌ی اهداف زیر است:

- ۱- تبیین مدل طراحی محیط یادگیری حرفه‌ای پویا مبتنی بر برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای اثربخش دانش آفرین
- ۲- شناسایی گام‌های فرآیند برنامه‌ریزی درسی بین‌رشته‌ای
- ۳- شناسایی ویژگی‌های در بردارنده‌ی اصول تهیه محتوای آموزشی در محیط یادگیری حرفه‌ای
- ۴- برقراری ارتباط درونی میان فرآیند برنامه‌ریزی بین‌رشته‌ای با برنامه‌درسی آموزش بهداشت و درمان با رویکرد اثربخشی
- ۵- تمرکز بر لحاظ کردن اثربخشی در تنظیم اصول تهیه محتوا، مفهوم‌سازی محتوا، سازماندهی محتوا و نوشتن و ارزیابی محتوا.

۵ پیشینه پژوهش

مقالات متعددی در زمینه تبیین مدل‌های بین‌رشته‌ای در حوزه‌ی آموزش عالی صورت گرفته اما تبیین مدلی جامع و کامل در زمینه‌ی اثربخشی محتوای دروس بین‌رشته‌ای کمتر انجام گرفته است، در زیر به بررسی چند پژوهش می‌پردازیم، که به کمک آن‌ها مدل مفهومی پژوهش خود را تعبیه نمودیم.

کوآ و همکاران (۲۰۱۹)، به بررسی ارتقاء انگیزه یادگیری و خلاقیت دانش آموزان دبیرستان در طراحی سیستم بین‌رشته‌ای پرداختند. آن‌ها تحقیق بر روی ۴۵ دانش آموز دوره‌ی دبیرستان انجام نتایج نشان داد که، خود کارآمدی، لذت بردن از یادگیری و اصالت یادگیری در طراحی سیستم محتوای دروس بین‌رشته‌ای اثر می‌گذارد. Kuo et al., (2019). ووربرگ و همکاران (۲۰۱۹)، به بررسی سیستماتیک اثربخشی آموزش حرفه‌ای برنامه‌درسی پزشکی پرداختند. نتیجه‌گیری‌ها نشان داد که طرح‌های مطالعات کمی و تجربی، مشارکت‌های گروهی، محیط آموزشی، محتوای دروس، کیفیت مطالعات سبب اثربخشی هر چه بهتر و بیش‌تر آموزش حرفه‌ای در بین دانش آموزان دوره‌ی کالج می‌شود (Vuurberg et al., 2019). (Egger et al., 2019). به تبیین برنامه‌های درسی بین‌رشته‌ای پرداختند آن‌ها برای تدوین اثربخش برنامه‌درسی از تیم طراحی متشکل از مربیان، دانش آموزان مستعد و مدیران آموزش و تیم‌های برنامه ریزان کمک گرفتند. کاسامانینگتیاس و همکاران (۲۰۱۸)، به تحلیل و بررسی اثربخشی یادگیری برنامه‌درسی فیزیک پرداختند. نتایج نشان داد که ارزیابی یادگیری مبتنی بر حل مسئله و فرآیندهای کشف ذهنی به منظور اندازه‌گیری اثربخشی برنامه‌درسی می‌تواند کارایی تدوین برنامه‌ی دروس را بهبود بخشد (Kusumaningtyas et al., 2018). لیدال و همکاران (۲۰۱۸)، پژوهشی تحت عنوان «پیاده‌سازی برنامه‌های بین‌رشته‌ای با مدل مربیگری معکوس» ارائه دادند. نتایج نشان داد که بهترین شناسایی متغیرهای پیاده‌سازی برنامه بین‌رشته‌ای، آموزش فردی برای رهبری دانشجویان، مسئولیت برنامه‌ریزی، مستندات دانشجویی و مشارکت فعال همکاران در حوزه‌ی مربیگری می‌باشد (Leedahl et al., 2018). (Chang, 2017). پژوهشی تحت عنوان «تبیین مدل آموزش عالی بین‌رشته‌ای برای رشته مهندسی» ارائه دادند. یافته‌ها نشان داد که مشاوران نقش مهمی در یادگیری بین‌رشته‌ای در دانشجویان ایفا می‌کنند. باید بین مدرسان بین‌رشته‌ای و علوم و ارتباطات همکاری متقابل برقرار شود تا از دانش و تکنولوژی‌های روز آشنا باشند، برای تبیین برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای باید از متخصصان مصاحبه شود (Chang et al., 2017).

شیری و هاشمی (۲۰۱۴)، تحلیلی بر برنامه‌درسی میان‌رشته‌ای آموزش محیط‌زیست در آموزش عالی انجام دادند. با استناد نتایج حاصل از نقاط قوت، ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها استراتژی کنونی نظام آموزش عالی در برنامه‌درسی زیست محیطی راهبردی تهاجمی است. راهبردی که با استفاده از نقاط قوت و در جهت بهره‌گیری از فرصت‌ها به منظور پیشبرد اهداف سازمان تدوین و پیش می‌رود. اینگونه راهبرد مطلوب‌ترین نوع راهبرد است (Shabiri & Hashemi, 2014).

احمدی و همکاران (۲۰۱۳)، به سازمان دهی میان‌رشته‌ای برنامه‌درسی با تأکید بر اثربخش سازی محتوای دروس پرداختند. نتایج مبین اثربخشی سازماندهی میان‌رشته‌ای برنامه‌درسی در زمینه‌هایی چون یادگیری معنادار، به فعالیت واداشته شدن یادگیرندگان، پرهیز از حفظ طوطی وار، انطباق محتوا با زندگی، رعایت اصل قابل فهم بودن، تناسب محتوا با مختصات یادگیرنده و زمینه سازی برای یادگیری‌های آتی دانست (Ahmadi et al., 2014). کریمی و شریف (۲۰۱۳)، به بررسی چالش‌های آموزش عالی در تدوین محتوای برنامه‌درسی با رویکرد جامعه یادگیری پرداختند. طبق یافته‌ها، در تدوین محتوا با رویکرد جامعه یادگیری به ترتیب اولویت، رعایت معیارهایی، مانند: تأکید بر کیفیت محتوا به جای کمیت آن، ارائه محتوای منعطف و متنوع، تناسب محتوا با هدف پرورش یادگیرنده مادام العمر، تناسب محتوا با نیازهای جامعه، حمایت از استاد برای تغییر محتوا، استفاده از سایر منابع یادگیری در کنار کتاب درسی و مشارکت دادن دانشجویان در انتخاب محتوا ضروری است (Karimi & Sharif, 2013). سلیمی (۲۰۱۳)، به تبیین الگوی کاربردی طراحی برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای در حوزه آموزش عالی پرداختند. نتایج تحقیق بیانگر آن است که یک برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای با تعیین یک موضوع یا مسأله بین‌رشته‌ای آغاز و با خلق یک فهم بین‌رشته‌ای از آن مسائل و موضوعات و ارزشیابی آن منتهی می‌گردد (Salimi, 2013). عراقیه (۲۰۱۳)، پژوهشی تحت عنوان «گونه‌شناسی رهیافت‌های میان‌رشته‌ای و دلالت‌های آن در طراحی برنامه‌درسی چندفرهنگی در آموزش عالی» انجام دادند. نتایج نشان داد که مطالعات بین‌رشته‌ای ضمن ارائه دیدگاه‌های جامع‌قادرند به مطالعات متخصصان در حوزه برنامه‌درسی چندفرهنگی انسجامی خاص داده و در مواجهه با موانع فرهنگی بین‌المللی کردن برنامه‌های درسی در آموزش عالی نقش مؤثری را ایفا نماید (Iraqih, 2012).

امامی و همکاران (۲۰۱۱)، پژوهشی تحت عنوان «آموزش میان‌رشته‌ای مدیریت دولتی در ایران: الزامات برنامه‌ریزی درسی» انجام دادند. نتایج نشان داد که سبک برنامه‌ریزی درسی باید شامل هفت محور: تیم برنامه‌ریزی درسی، اهداف برنامه‌درسی، محتوا و ترکیب دروس، رویکردهای تلفیق، الزامات یاددهی-یادگیری، روش‌های ارزشیابی پیشرفت تحصیلی و روش‌های ارزشیابی برنامه‌درسی باشد (Emami et al., 2011).

با توجه به بررسی نتایج و مبانی نظری تحقیقات پیشین مدل پیشنهادی تحقیق برای طراحی برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی محتوای دروس در حوزه آموزش عالی به صورت زیر می‌باشد:

خلق یک فهم بین رشته‌ای از مسأله، موضوع یا تم و ارزشیابی در فرآیند پژوهش بین رشته‌ای و طراحی محتوای برنامه‌درسی در آموزش عالی

تجویزی بودن محتوای آموزشی و معین بودن برای هر قشر و هر وضعیت معین، تحلیلی بودن محتوا، بررسی نتایج محتوای آموزشی، روش شناختی بودن آن، جامع و شامل بودن محتوای آموزشی در اهداف آموزش، سازماندهی محتوای آموزشی در یکی از روش‌های ساده به مشکل، از معلوم به مجهول، ترتیب فعالیت‌های شغلی، ایجاد رابطه میان محتوای آموزشی و هدف، همبستگی کلمات یا عبارات، سازماندهی براساس مقایسه

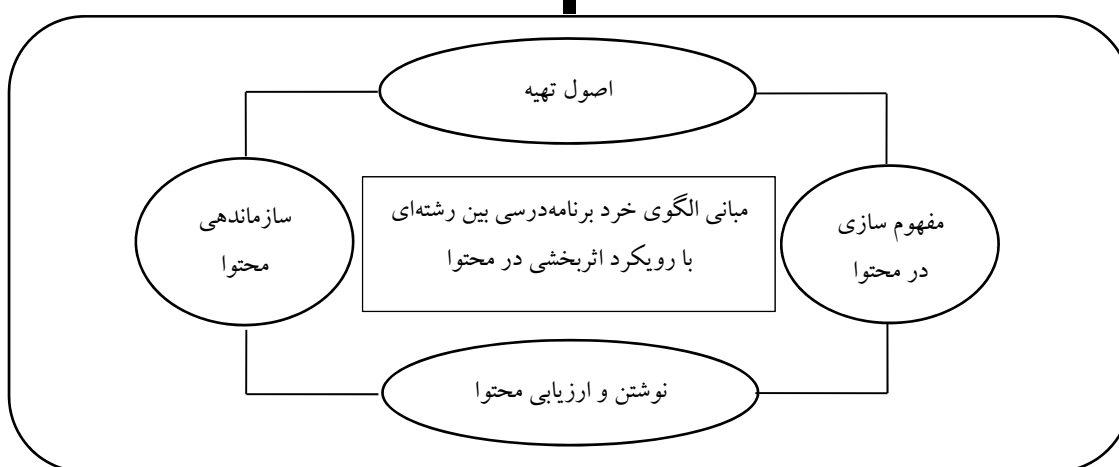
ایجاد یا کشف زمینه‌های سازگار بین رشته‌های درسی در پرداختن به تم یا موضوع و تلفیق و ترکیب بیش‌های رشته‌ای در سازماندهی محتوای دروس در آموزش عالی

ارائه تعاریف مفهومی با اصطلاحاتی مثبت و وسیع، ارائه شاخص‌ها یا معرف‌های دقیق، قابل مشاهده و سنجش پذیر برای مفاهیم مهم، دربردارنده ابعاد علمی و منطقی، همگن بودن مفاهیم آموزشی، ارائه تعاریف تحلیلی، آگاهی مخاطبان از معانی کلماتی که در جریان آموزش به ذهن آن‌ها رسوخ می‌کند.

گام دوم: تجزیه و تحلیل محتوا در سایه روشنگری حاصل از بصیرت‌های به دست آمده از رشته‌های درسی و شناسایی تضاد و تفاوت‌ها در بصیرت‌های حاصل از رشته‌های درسی و شناسایی رشته‌ها در مفهوم سازی محتوای دروس در آموزش عالی

اهمیت و اعتبار، علاقه مندی فراگیران، سودمندی، انعطاف پذیری، فزاینده‌گی، وحدت و یکپارچگی، توالی مطلب، تازگی موضوع، ارتباط با مسائل روز، پروژندان مفاهیم اساسی و روش‌ها، پایه‌ای برای آموزش مداوم، فرصت مناسب برای فعالیت‌های یادگیری چندجانبه، انطباق با زمان آموزش، مفاهیم، اصول و قوانین هر علم

گام اول: تعیین موضوعات و مضامین در اصول تهیه محتوای دروس در آموزش عالی و توجیه استفاده از رویکرد بین رشته‌ای، بسط شایستگی در رشته‌های مرتبط با موضوع بین رشته‌ای



شکل ۱: محتوا سازی برنامه محور در محیط یادگیری حرفه‌ای (Safian et al, 2019)

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک پژوهش کیفی - کمی است که در بخش کمی به لحاظ ماهیت روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است و از نقطه نظر هدف، پژوهش کاربردی است چون به دنبال بررسی یک مسئله واقعی و دانش تخصصی می‌باشد. همچنین به لحاظ زمانی نیز این تحقیق از نوع مقطعی می‌باشد. در بخش کیفی برای بررسی دیدگاه‌های صاحب نظران داخلی از روش توصیفی - تحلیلی استفاده کرده است. به بیانی دیگر با بهره‌گیری از روش نظریه پردازی داده بنیاد^۱ و تحلیل محتوای کیفی^۲ برای یافتن عوامل مؤثر برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی محتوای دروس در حوزه آموزش عالی در قالب مصاحبه‌ها با اعضای هیأت علمی استفاده شده است. قابل ذکر است علاوه بر روش تحلیل محتوای کیفی از روش دلفی فازی هم جهت بررسی کیفی متغیرها نیز استفاده شده است که نوآوری جدیدی به تحقیق اضافه شده است. . جامعه آماری آن در بخش کیفی کلیه صاحب‌نظران، مدیران و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های استان مازندران و گلستان و گیلان (دانشگاه‌های علوم پزشکی مازندران، دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان و استان گلستان) می‌باشند. در پژوهش کیفی، با ۳۰ نفر از اعضای هیأت علمی مصاحبه شد که دارای تجربه تدریس در مؤسسات آموزشی بوده و پژوهش‌هایی در قالب ارائه مقالات در کنفرانس‌های داخلی و خارجی، تألیف و ترجمه کتاب و چندین مقاله علمی و پژوهشی، ISI، ISC را داشته‌اند جدول زیر اطلاعات جمعیت شناختی اعضای هیأت علمی در این پژوهش کیفی است. لازم به ذکر است که تمام مصاحبه‌ها در داخل دانشگاه‌های علوم پزشکی شمال کشور و پژوهشگر با حضور در بخش‌های مختلف دانشگاهی و در جمع اساتید دانشگاه تلاش کرده در جمعی دوستانه و بسیار صمیمی به ارائه نظریات گوش فرا دهد. جدول ۱ معرف اطلاعات اعضای هیأت علمی منتخب در پژوهش کیفی می‌باشد.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی مشارکت‌کنندگان در پژوهش

تعداد	دوره‌های تحصیلی تدریس	رشته تحصیلی	سابقه تدریس	نام دانشگاه	
۳۰	پزشکی دندان پزشکی و دوره‌های تخصصی	مدیریت دانشگاه‌های علوم پزشکی کلیه گرایش‌ها	۲۵-۵ سال	دانشگاه علوم پزشکی	استان مازندران گیلان و گلستان

. جامعه آماری در بخش کمی شامل تمام پزشکان متخصص در سه استان شمالی کشور (مازندران، گیلان و گلستان) بوده که تعداد ۳۷۲۵ نفر گزارش شده است که با استفاده از جدول کرجسی - مورگان تعداد ۲۵۰ نمونه انتخاب شده است. روش نمونه‌گیری منطقه‌ای با استفاده از تخصیص متناسب بوده است. محقق برای ایجاد درک عمیق‌تر و کشف عوامل مؤثر بر طراحی برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی محتوای دروس در حوزه آموزش عالی با مطرح کردن سؤالات مشخص اعضای هیأت علمی را به سمتی هدایت می‌کرد که روایت‌های خود را با جزئیات لازمی که در درک پدیده و تحلیل، مورد نیاز بودند، بیان کنند. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. از آنجایی که در این تحقیق، مهم‌ترین ابزار جمع‌آوری اطلاعات و اندازه‌گیری متغیرها، پرسشنامه است، روایی پرسشنامه از

¹ Grounded Theory

² Qualitative content analysis

اهمیت خاصی برخوردار است. برای سنجش روایی محتوای پرسشنامه، از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاه و کارشناسان خبره استفاده گردید. در این مرحله با انجام مصاحبه‌های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده، اصلاحات لازم بعمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محقق را می‌سنجد. در این تحقیق به منظور تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب آلفای کرونباخ آن در جدول زیر مشخص شده است. مقادیر جدول نشان می‌دهد که پرسشنامه مذکور از اعتبار بالایی برخوردار است.

جدول ۲: اطلاعات پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ

متغیرها	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
محیط یادگیری حرفه‌ای پویا	۴۷	۰/۷۹۳
برنامه ریزی درسی اثربخش دانش آفرین	۳۶	۰/۸۴۲

جهت تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها، از نرم افزار آماری SPSS 26 استفاده می‌شود. آزمون کلموگروف-اسمیرنف جهت نرمال بودن داده‌ها و از آزمون معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار SMART PLS 3 برای پاسخ به سؤالات تحقیق، استفاده شده است. براساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و کدگذاری و تحلیل محتوای متن مصاحبه‌ها و در عین حال مطابقت آن‌ها با مبانی نظری، طبق نظر مشارکت کنندگان مقوله‌های تأثیر گذار را می‌توان به صورت جدول نمایش داد.

جدول ۳: نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و کدگذاری باز: مؤلفه‌ها

مؤلفه‌ها
۱- شناسایی نیازهای واقعی دانشجویان
۲- شناسایی نیازهای واقعی جامعه
۳- پیش‌بینی امکان انعطاف در برنامه‌درسی ملی و استاندارد
۴- بازنگری برنامه‌درسی متناسب با تحول در نیازها
۵- نهادینه کردن خط مشی‌های متناسب با یادگیری به جای آموزش
۶- بهره‌گیری از متخصصان حوزه برنامه‌درسی
۷- استفاده از برنامه‌درسی دانشگاه‌های معتبر جهان متناسب با شرایط و نیازهای کشور
۸- کاهش تمرکزگرایی در تدوین برنامه‌های درسی
۹- کاهش مشکلات موجود در کمیته‌های برنامه ریزی درسی
۱۰- ارتباط درونی برنامه‌درسی آموزش عالی و مقاطع قبل
۱۱- لزوم ارائه محتوای متنوع و منعطف
۱۲- حمایت از استاد برای تغییر در محتوا

۱۳- مشارکت دادن دانشجو در انتخاب محتوا

۱۴- توجه اعضای هیأت علمی به استفاده از سایر منابع در کنار کتاب درسی

۶ یافته‌های تحقیق

در این مطالعه از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. بنابراین با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی ساختار کلی پرسشنامه‌های تحقیق مورد روائی سنجی محتوایی قرار گرفته است. برای تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری بار عاملی استاندارد و آماره t محاسبه شده است. براساس نتایج مشاهده شده بار عاملی آماره t شاخص‌های سنجش هر یک از ابعاد مورد مطالعه در سطح اطمینان ۵٪ مقداری بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است.

۷ روش دلفی فازی: ارزیابی و انتخاب شاخص با استفاده از دلفی فازی

در این مرحله مدل مفهومی ارائه شده همراه با شرح زیر شاخص‌ها به اعضای گروه خبره ارسال گردیده و میزان موافقت آن‌ها با هر کدام از شاخص‌ها اخذ شده و نقطه نظرات پیشنهادی و اصلاحی آنها تقسیم‌بندی شده است. میانگین قطعی بدست آمده نشان دهنده شدت موافقت خبرگان با هر کدام از شاخص‌های پژوهش می‌باشد. نتایج این محاسبات در جدول ۳ آمده است.

جدول ۴: بار عاملی استاندارد شده و شاخص پایایی متغیرهای مربوط به محیط یادگیری حرفه‌ای پویا

متغیر	بار عاملی استاندارد	وضعیت پایایی متغیر
۱- شناسایی نیازهای واقعی دانشجویان	۰/۶۱	۲/۹۶
۲- شناسایی نیازهای واقعی جامعه	۰/۷۲	۲/۶۵
۳- پیش‌بینی امکان انعطاف در برنامه‌درسی ملی و استاندارد	۰/۶۰	۲/۲۳
۴- بازنگری برنامه‌درسی متناسب با تحول در نیاز	۰/۵۹	۲/۹۹
۵- نهادینه کردن خط مشی‌های متناسب با یادگیری به جای آموزش	۰/۵۲	۲/۲۶
۶- بهره‌گیری از متخصصان حوزه برنامه‌درسی	۰/۶۴	۲/۲۵
۷- استفاده از برنامه‌درسی دانشگاه‌های معتبر جهان متناسب با شرایط و نیازهای کشور	۰/۵۰	۱/۹۸
۸- کاهش تمرکزگرایی در تدوین برنامه‌های درسی	۰/۶۶	۲/۴۶
۹- کاهش مشکلات موجود در کمیته‌های برنامه‌ریزی درسی	۰/۵۴	۲/۷۰
۱۰- ارتباط درونی برنامه‌درسی آموزش عالی و مقاطع قبل	۰/۶۷	۲/۱۱
۱۱- لزوم ارائه محتوای متنوع و منعطف	۰/۷۴	۳/۳۳
۱۲- حمایت از استاد برای تغییر در محتوا	۰/۶۱	۳/۲۰

۲/۲۷	۰/۵۹	۱۳- مشارکت دادن دانشجو در انتخاب محتوا
۲/۸۷	۰/۵۲	۱۴- توجه اعضای هیأت علمی به استفاده از سایر منابع در کنار کتاب درسی

۸ آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف)

این آزمون به عنوان یک آزمون تطابق توزیع برای داده‌های کمی است. آزمون نرمال بودن یک توزیع یکی از شایع‌ترین آزمون‌ها برای نمونه‌های کوچک است که محقق به نرمال بودن آن شک دارد. برای این هدف از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده گردیده است. هنگام بررسی نرمال بودن داده‌ها ما فرض صفر مبتنی بر اینکه توزیع داده‌ها نرمال است را در سطح خطای ۵٪ تست می‌کنیم. بنابراین اگر آماره آزمون بزرگتر مساوی ۰.۰۵ بدست آید، در این صورت دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر اینکه داده نرمال است، وجود نخواهد داشت. به عبارت دیگر توزیع داده‌ها نرمال خواهد بود. برای آزمون نرمالیته فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.

H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

با توجه به اینکه سطح معناداری بعضی از متغیرها کمتر از ۵ درصد (غیر نرمال) است و تعداد دیگری بیش‌تر از ۵ درصد (نرمال) پس باید از نرم افزار اسمارت پی آل اس برای تحلیل استفاده نمود چرا که حساسیتی به نرمال یا غیر نرمال بودن متغیرها ندارد.

جدول ۵: نتایج نظر سنجی به همراه میانگین دیدگاه‌های خبرگان

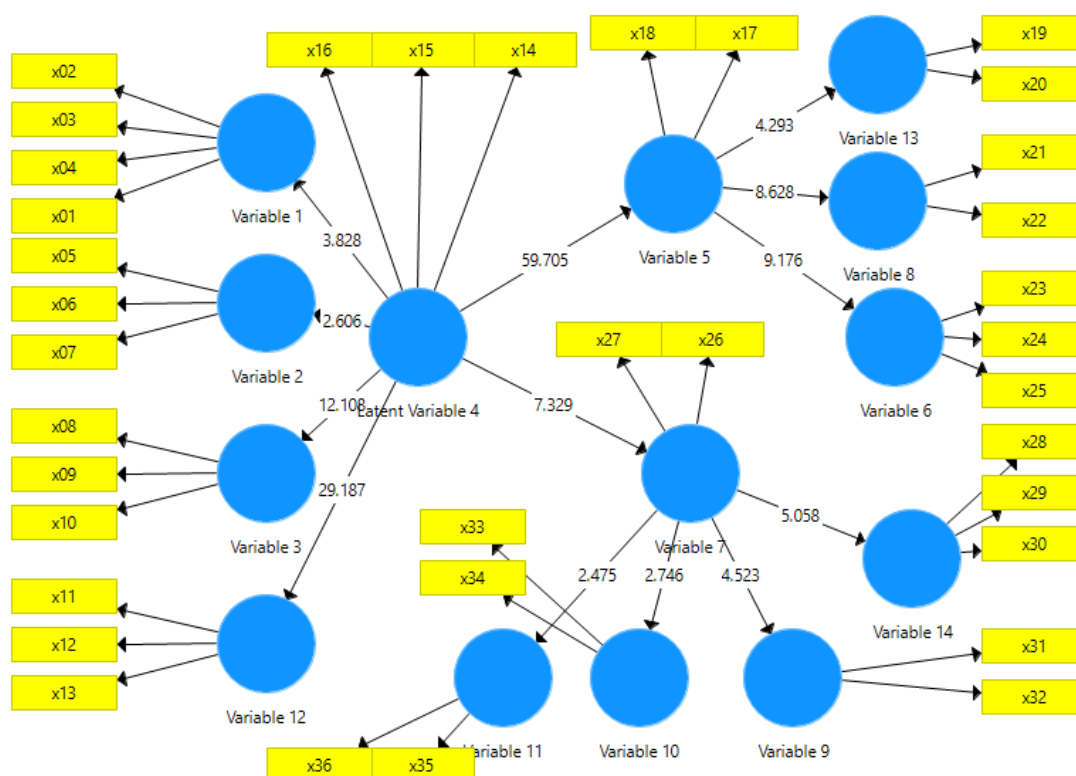
ردیف	ارزش زبانی	ارزش عددی					میانگین	انحراف معیار	پدیرش
		۱	۳	۵	۷	۹			
	ارزش زبانی	mi	mo	ma					
		n	d	x					
	زیرشاخص‌ها - ارزش فازی	(۰,۱)	(۱,۳)	(۳,۵)	(۵,۷)	(۷,۹)	(۹,۱۰)		
۱	شناسایی نیازهای واقعی دانشجویان	0	0	0	6	14		پدیرش	
		10	28	40	40	70		ش	
۲	شناسایی نیازهای واقعی جامعه	0	0	1	4	15		پدیرش	
		10	28	40	40	65		ش	
۳	پیش‌بینی امکان انعطاف در برنامه‌درسی ملی و استاندارد	0	0	1	6	13		پدیرش	
		10	09	20	20	55		ش	
۴	بازنگری برنامه‌درسی متناسب با تحول در نیاز	0	0	0	8	12		پدیرش	
		10	10	20	20	60		ش	

پذیرش	0. 8. 6. 8. 9. 0 0 0 4 16	نهادینه کردن خط مشی‌های متناسب با یادگیری به جای آموزش	5
پذیرش	0. 7. 6. 8. 9. 0 0 2 6 12	بهره‌گیری از متخصصان حوزه برنامه‌درسی	6
پذیرش	0. 8. 6. 8. 9. 0 0 0 7 13	استفاده از برنامه‌درسی دانشگاه‌های معتبر جهان متناسب با شرایط و نیازهای کشور	7
پذیرش	0. 8. 6. 8. 9. 0 0 2 4 14	کاهش تمرکزگرایی در تدوین برنامه‌های درسی	8
پذیرش	0. 8. 6. 8. 9. 0 0 0 8 12	کاهش مشکلات موجود در کمیته‌های برنامه‌ریزی درسی	9
پذیرش	0. 8. 6. 8. 9. 0 0 1 6 13	ارتباط درونی برنامه‌درسی آموزش عالی و مقاطع قبل	10
پذیرش	0. 8. 6. 8. 9. 0 0 0 7 13	لزوم ارائه محتوای متنوع و منعطف	11
پذیرش	0. 8. 6. 8. 9. 0 0 1 5 12	حمایت از استاد برای تغییر در محتوا	12
پذیرش	0. 8. 6. 8. 9. 00 0 2 6 12	مشارکت دادن دانشجو در انتخاب محتوا	13
پذیرش	0. 8. 6. 8. 9. 0 2 4 13	توجه اعضای هیأت علمی به استفاده از سایر منابع در کنار کتاب درسی	14

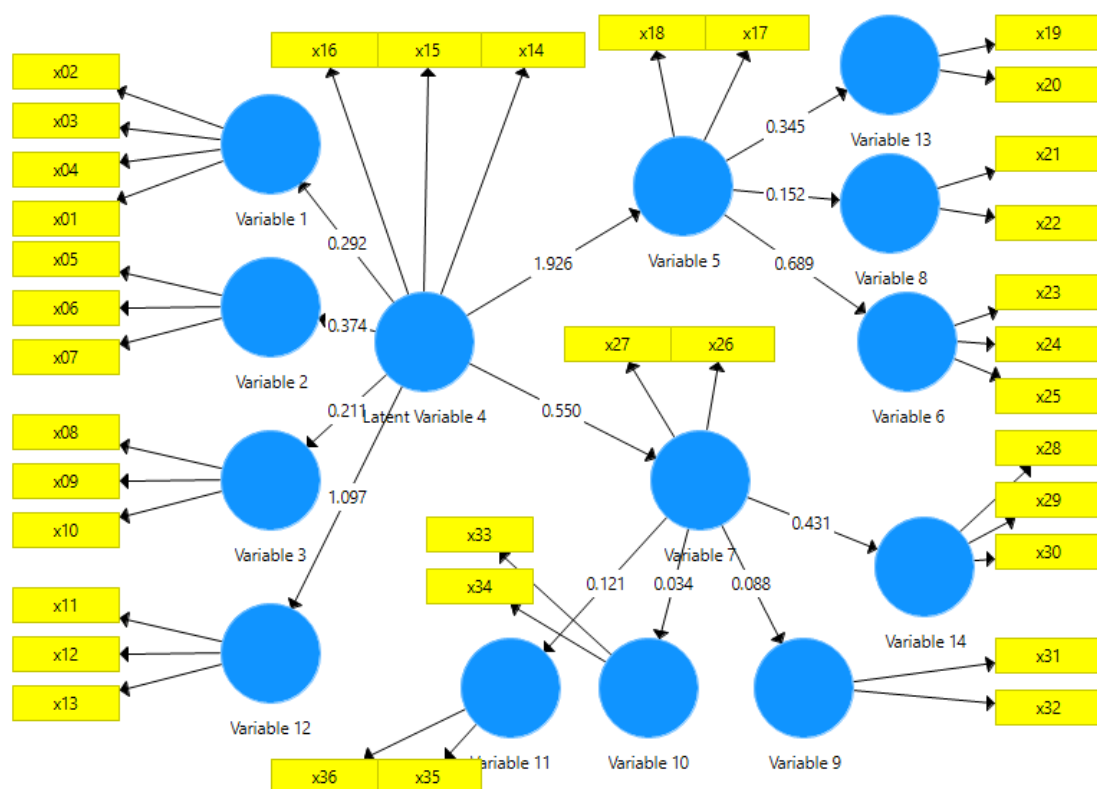
جدول ۶: آزمون نرمال بودن

سطح معناداری	نام اختصاری	متغیر
063 .	Variable1	شناسایی نیازهای واقعی دانشجویان
003 .	Variable2	شناسایی نیازهای واقعی جامعه
002 .	Variable3	پیش‌بینی امکان انعطاف در برنامه‌درسی ملی و استاندارد
063 .	Variable4	بازنگری برنامه‌درسی متناسب با تحول در نیاز
053 .	Variable5	نهادینه کردن خط مشی‌های متناسب با یادگیری به جای آموزش
063 .	Variable6	بهره‌گیری از متخصصان حوزه برنامه‌درسی
013 .	Variable7	استفاده از برنامه‌درسی معتبر جهان متناسب با شرایط و نیازهای کشور
061 .	Variable8	کاهش تمرکزگرایی در تدوین برنامه‌های درسی

000 .	Variable9	کاهش مشکلات موجود در کمیته‌های برنامه ریزی درسی
002 .	Variable10	ارتباط درونی برنامه‌درسی آموزش عالی و مقاطع قبل
043 .	Variable11	لزوم ارائه محتوای متنوع و منعطف
002 .	Variable12	حمایت از استاد برای تغییر در محتوا
063 .	Variable13	مشارکت دادن دانشجو در انتخاب محتوا
053 .	Variable14	توجه اعضای هیأت علمی به استفاده از سایر منابع در کنار کتاب درسی



شکل ۲: آماره t بین متغیرهای اصلی تحقیق



شکل ۳: ضریب مسیر بین متغیرهای اصلی تحقیق

۹

در این بخش با استفاده از الگوریتم بوت استرپ به محاسبه آماره T می‌پردازیم. در صورتی که مقدار آماره T از ۱/۹۶ بیش تر شود، نشان از صحت رابطه‌ی بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید سؤالات پژوهش در سطح اطمینان ۹۵٪ است. نتایج این الگوریتم در شکل ۱ نشان داده شده‌است. برای محاسبه ضرایب استاندارد مسیر بین سازه‌ها باید از الگوریتم پی ال اس استفاده نمود. شکل ۲ ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از سؤالات را نشان می‌دهد. همانطور که در مدل‌های فوق مشاهده می‌شود متغیر بازنگری متناسب و اثربخش برنامه درسی متناسب با نیازهای بهنگام آموزشی (var4) می‌تواند در کنار هماهنگی با برنامه‌های درسی دانشگاه‌های معتبر جهان (var5) به سمت خط مشی برنامه ریزی درسی محیط یادگیری حرفه‌ای پویا (var7) سوق دهد.

با توجه به نتایج بدست آمده از تحلیل داده‌های جمع آوری شده، نتایج فرضیات تحقیق بطور کلی در قالب جدول ۵ آمده است. لازم به ذکر است که روابطی که در آن مقدار آماره تی آن‌ها بیش تر از ۱/۹۶ باشد؛ تأیید می‌شوند و روابطی که مقدار آماره تی آن‌ها کمتر از ۱/۹۶ باشد مورد تأیید واقع نمی‌شوند.

جدول ۷: مقادیر ضریب مسیر متغیرهای تحقیق

وضعیت	آماره t	ضریب مسیر	علامت اختصاری	متغیر
تأیید	۳/۸۲۸	۰/۲۹۲	Variable1	شناسایی نیازهای واقعی دانشجویان
تأیید	۲/۶۰۶	۰/۳۷۴	Variable2	شناسایی نیازهای واقعی جامعه
تأیید	۱۲/۱۰۸	۰/۲۱۱	Variable3	پیش‌بینی امکان انعطاف در برنامه‌درسی ملی و استاندارد
تأیید	۲۹/۱۸۷	۱/۰۹۷	Variable4	بازنگری برنامه‌درسی متناسب با تحول در نیاز
تأیید	۷/۲۳۹	۰/۵۵۰	Variable5	نهادینه کردن خط مشی‌های متناسب با یادگیری به جای آموزش
تأیید	۵۹/۷۰۵	۰/۴۳۱	Variable6	بهره‌گیری از متخصصان حوزه برنامه‌درسی
تأیید	۴/۲۹۳	۰/۰۸۸	Variable7	استفاده از برنامه‌درسی دانشگاه‌های معتبر جهان متناسب با شرایط و نیازهای کشور
تأیید	۸/۶۲۸	۰/۰۳۴	Variable8	کاهش تمرکزگرایی در تدوین برنامه‌های درسی
تأیید	۹/۱۷۶	۰/۱۲۱	Variable9	کاهش مشکلات موجود در کمیته‌های برنامه‌ریزی درسی
تأیید	۵/۰۵۸	۰/۳۴۵	Variable10	ارتباط درونی برنامه‌درسی آموزش عالی و مقاطع قبل
تأیید	۵/۰۵۲	۰/۱۵۲	Variable11	لزوم ارائه محتوای متنوع و منعطف
تأیید	۴/۵۲۳	۰/۶۸۹	Variable12	حمایت از استاد برای تغییر در محتوا
تأیید	۲/۷۴۶	۰/۰۸۷	Variable13	مشارکت دادن دانشجو در انتخاب محتوا
تأیید	۲/۴۷۵	۰/۲۵۱	Variable14	توجه اعضای هیأت علمی به استفاده از سایر منابع در کنار کتاب درسی

۱۰ بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش چهار پرسش مطرح شد، نخست آن که چگونه می‌توان محتوای دروس بین‌رشته‌ای را در حوزه‌ی آموزش عالی اثربخش نمود؟ و برنامه‌ریزی درسی بین‌رشته‌ای چه ویژگی‌هایی دارد؟ و فرآیند برنامه‌ریزی درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی آموزش عالی از چه گام‌هایی تشکیل شده است؟ و در نهایت الگوی برنامه‌درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی محتوای دروس در حوزه آموزش عالی چیست؟ در پاسخ به پرسش نخست با توجه به مطالب ارائه شده در پژوهش می‌توان گفت: توجه به چهار اصل در تدوین محتوای درسی از جمله اصول تهیه محتوا، مفهوم‌سازی در محتوا، سازماندهی محتوا، نوشتن و ارزیابی محتوا با در نظرگیری نکاتی از جمله: خاص، واضح و قابل درک و ساده و روشن بودن محتوا، قابل اندازه‌گیری و سنجش بودن محتوا، دست‌یافتنی بودن محتوا به این معنی که، به صورتی نوشته شوند که پایین‌ترین سطح مطلوب را مشخص کنند. مشخص‌کننده حقایق کار، نشان‌داد سطح مطلوبیت کار، برطرف نمودن نیازهای فراگیران، منعکس‌کننده قوانین و اهداف آموزش، رفتاری بودن محتوا می‌تواند باعث بهبود اثربخشی محتوا دروس بین‌رشته‌ای در حوزه‌ی آموزش عالی گردد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهشگران لیدال وهمکاران (۲۰۱۸)، کووا وهمکاران (۲۰۱۹) شیبیری و هاشمی (۱۳۹۴) همسو و مطابقت دارد. در پاسخ به پرسش دوم، برنامه‌ریزی برنامه‌ی درسی بین‌رشته‌ای باید طوری طراحی گردد که با پرداختن

به کشف رابطه‌ها، نمایاندن همپوشانی‌ها، ایجاد معرفت‌شناسی و توسعه‌ی روش‌شناسی‌هایی است که در نهایت، به خلق حوزه‌ی معرفتی جدید منجر می‌گردد، مشخصه‌های فلسفه‌ی بنیادین رویکرد بین‌رشته‌ای را نمایان سازند. در پاسخ به پرسش سوم، برای تبیین مدل برنامه‌ریزی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی باید به شناسایی رشته‌های تحصیلی مرتبط و انتخاب رشته‌هایی که بیش‌ترین تناسب را با موضوع دارند، تجزیه و تحلیل محتوا در سایه‌ی روشنگری حاصل از بصیرت‌های به دست آمده از رشته‌های درسی، تعیین موضوعات و مضامین، بسط و توسعه‌ی شایستگی و کفایت در هر کدام از رشته‌های مرتبط با مسئله یا موضوع بین‌رشته‌ای، شناسایی تضاد و تفاوت‌های موجود در بصیرت‌های حاصل از رشته‌های درسی و شناسایی ریشه‌ها، ایجاد یا کشف زمینه‌های سازگار بین‌رشته‌های درسی در پرداختن به تم یا موضوع، تلفیق و ترکیب بینش‌های رشته‌ای را در مفهوم‌سازی محتوا، اصول محتوا، سازماندهی محتوا، نوشتن و ارزیابی محتوا منعکس نمود. در پاسخ به پرسش چهارم، با توجه به اصول تهیه محتوا، ویژگی‌های برنامه‌ریزی محتوای اثربخش، ویژگی‌های برنامه‌ریزی درسی بین‌رشته‌ای، گام‌های فرآیند برنامه‌ریزی درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخش بودن محتوا و همچنین بررسی مضامین، مفاهیم و تحقیقات پیشین، مصاحبه با ۳۰ نفر از خبرگان و اعضای هیئت علمی و براساس تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی و کدگذاری و تحلیل محتوای متن مصاحبه‌ها و در عین حال مطابقت آن‌ها با مبانی نظری، طبق نظر مشارکت‌کنندگان مقوله‌های تأثیرگذار (شناسایی نیازهای واقعی دانشجویان، شناسایی نیازهای واقعی جامعه، پیش‌بینی امکان انعطاف در برنامه‌درسی ملی و استاندارد، بازنگری برنامه‌درسی متناسب با تحول در نیاز، نهادینه کردن خط‌مشی‌های متناسب با یادگیری به جای آموزش، بهره‌گیری از متخصصان حوزه برنامه‌درسی، استفاده از برنامه‌درسی دانشگاه‌های معتبر جهان متناسب با شرایط و نیازهای کشور، کاهش تمرکزگرایی در تدوین برنامه‌های درسی، کاهش مشکلات موجود در کمیته‌های برنامه‌ریزی درسی، ارتباط درونی برنامه‌درسی آموزش عالی و مقاطع قبل، لزوم ارائه محتوای متنوع و منعطف، حمایت از استاد برای تغییر در محتوا، مشارکت دادن دانشجو در انتخاب محتوا) برای طراحی مدل برنامه‌ریزی درسی بین‌رشته‌ای با رویکرد اثربخشی محتوا تبیین گردید و در این مرحله مدل مفهومی ارائه شده همراه با شرح زیر شاخص‌ها به اعضای گروه خبره ارسال گردیده و میزان موافقت آن‌ها با هر کدام از شاخص‌ها اخذ شده و نقطه نظرات پیشنهادی و اصلاحی آنها تقسیم‌بندی شده‌است. میانگین قطعی بدست آمده نشان دهنده شدت موافقت خبرگان با هر کدام از شاخص‌های پژوهش و در نهایت مدل پژوهش می‌باشد.

در این راستا، پژوهش کنونی می‌تواند ادبیات و مدل برنامه‌ریزی بسیار خوبی در پیش روی متخصصان برنامه‌ریزی درسی بین‌رشته‌ای در راستای اثربخش نمودن محتوای آموزش عالی و همچنین مسئولان برنامه‌ریزی آموزشی کشور باشد تا در گسترش هرچه بیش‌تر این دسته از مطالعات و رشته‌های درسی بسیار کارساز باشد. به همین دلیل توصیه می‌شود تا در راستای تطبیق و تبیین متمرثر برنامه‌ریزی درسی هرچه بیش‌تر برنامه‌های درسی بین‌رشته‌ای اکنون که هم‌اکنون در بعضی از دانشگاه‌های کشور در حال اجراست با اصول و معیارهای علمی در این زمینه، این پژوهش در کنار سایر موارد مشابه به عنوان راهنمای طراحی چنین برنامه‌هایی مورد توجه قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود که با توجه به نیازهای بازار و ساختار رفاه اجتماعی به منظور کاهش مشکلات بروز در مسائل پزشکی دروس برنامه‌ریزی شوند. ضمناً پیشنهاد می‌شود که از برنامه‌درسی بین‌المللی که در کشورهای توسعه یافته موفقیت حاصل گردیده است استفاده شود.

References

- Ahmadi, P., Sobhani-nejad, M., & Amiri, M. (2014). Interdisciplinary organization of the curriculum with emphasis on the effect of segmentation of course content. *Scientific-research quarterly of Shahid University*, 22(6), 122-197. (In persian)
- .Alama, N.M. (2020), "The decentralization of the administration of basic education to councils and its effectiveness on educational supply", *International Journal of Trend in Scientific Research and Development(ijtsrd)*,4(5)257-284, available at: <https://www.ijtsrd.com/papers/ijtsrd31850.pdf/>.
- Anderson, J. R., Corbett, A. T., Koedinger, K. R., & Pelletier, R. (1995). Cognitive tutors: Lessons learned. *The journal of the learning sciences*, 4(2), 167-207.
- Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A & ,Smith, M. (2005). *Creating and sustaining effective professional learning communities*.
- Chang, C.-N., Semma, B., Fowler, D. A., & Arroyave, R. (2017). An interdisciplinary graduate education model for the materials engineering field. 2017 ASEE Annual Conference & Exposition,
- Clarke, D., & Hollingsworth, H. (2002). Elaborating a model of teacher professional growth. *Teaching and teacher education*, 18(8), 947-967.
- Clover, D. E. (2006). Culture and antiracisms in adult education: An exploration of the contributions of arts-based learning. *Adult education quarterly*, 57(1), 46-61.
- De Vries, S., G. Roorda, and K. van Veen. 2017. Lesson Study: Effectief en bruikbaar in het Nederlandse onderwijs? [Lesson Study: Effective and Usefull in Dutch Education?]. Rijksuniversiteit Groningen:Expertisecentrum Vakdidactiek Noord van de Lerarenopleidin
- Doig, B., and S. Groves. 2011. "Japanese Lesson Study: Teacher Professional Development Through Communities of Inquiry." *Mathematic Teacher Education and Development* 13 (1): 77-93
- Dumont, H., & Istance, D. (2010). Analysing and designing learning environments for the 21st century. *The nature of learning: Using research to inspire practice*, 19-34.
- Emami, M., Zulfaqarzadeh, M., & Khasaf Mofard, H. (2011). Interdisciplinary education of public administration in Iran: Curriculum planning requirements. *Quarterly journal of interdisciplinary studies in humanities*, 4(4), 107-143 .(In persian)
- Feller, I. (2006). Multiple actors, multiple settings, multiple criteria: issues in assessing interdisciplinary research. *Research evaluation*, 15(1), 5-15.
- Fenwick, T., Edwards, R., & Sawchuk, P. (2015). *Emerging approaches to educational research: Tracing the socio-material*. Routledge.
- Fullan, M. (1992). *hat's worth fighting for in headship*. Open University Press.
- Fullan, M. (1993). *hange forces: probing the depths of educational reform*. Falmer Press.
- Fullan, M. (2006). The future of educational change: System thinkers in action. *Journal of educational change*, 7(3), 113-122.
- Ginsburg, M., Megahed, N., Elmeski, M. and Tanaka, N. (2010), "Reforming educational governance and management in Egypt: national and international actors and dynamics", *Education Policy Analysis Archives*, 15(5), 1-56, doi: 10.14507/epaa.v18n5.2010/.
- Imants, J. 2003. "Two Basic Mechanisms for Organisational Learning in schools." *European Journal of Teacher Education* 26 (5): 293-311
- Iraqih, A. (2013). Typology of interdisciplinary approaches and its implications in multicultural curriculum design in higher education. *A new scientific-research quarterly in educational management*, 4(1), 98-81.
- Karimi, S., & Sharif, M. (2013, spring and summer 2013). Challenges of higher education in developing curriculum content with the approach of learning society. *Quarterly magazine of new educational approaches of the Faculty of Educational Sciences and Psychology University of Isfahan*, 9(1-serial 19), 107-142 .(In persian)
- King, M. B., & Newmann, F. M. (2001). Building school capacity through professional development: Conceptual and empirical considerations. *International journal of educational management*.
- Kruse, S., & Louis, K. S. (1995). Teacher Teaming--Opportunities and Dilemmas. *Brief to principals, Center on Organization and Restructuring of Schools*, 1(1), 2-7.

- Kuo, H.-C., Tseng, Y.-C., & Yang, Y.-T. C. (2019). Promoting college student's learning motivation and creativity through a STEM interdisciplinary PBL human-computer interaction system design and development course. *Thinking Skills and Creativity*, 3(1),1-10.
- Kusumaningtyas, D. A., Nursulistiyo, E., & Sulisworo, D. (2018). Evaluation of The Problem-Based Learning Effectiveness in The Course of Physics Curriculum Analysis. International Conference on Science, Technology, Education, Arts, Culture and Humanity-" Interdisciplinary Challenges for Humanity Education in Digital Era".
- Leedahl, S. N., Brasher, M. S., Estus, E., Breck, B. M., Dennis, C. B., & Clark, S. C. (2018). Implementing an interdisciplinary intergenerational program using the Cyber Seniors® reverse mentoring model within higher education. *Gerontology & geriatrics education*, 40(1), 71-89.
- Leithwood K, Louis K. Organisational learning in schools: Lisse: Swets & Zeitlinger; 1998.
- Lewis, J. M., D. Fischman, I. Riggs, and K. Wasserman. 2013. "Teacher Learning in Lesson Study." *Journal of Teacher Education* 63 (3): 368–375. doi:10.1177/00224871124446633.
- Maleki, H., & Salimi, J. (2019). From disciplinary system to interdisciplinary approach in higher education curriculum. *Higher Education Curriculum Studies Quarterly.*, 1(1), 65-95 .(In persian)
- Margalef, L., & Pareja Roblin, N. (2016). Unpacking the roles of the facilitator in higher education professional learning communities. *Educational Research and Evaluation*, 22(3-4), 155-172.
- McLaughlin, M. W., & Talbert, J. E. (2006). *Building school-based teacher learning communities: Professional strategies to improve student achievement*.
- safiyani, R., Hosseinkhah, A., baagheri, K., & Ali Asgari, M. (2019). Designing Wisdom-Curriculum Model with an Emphasis on Stenberg's Viewpoint. *Journal of Curriculum Studies*, 14(54), 37-78.
- Salimi, J. (2013). The practical model of interdisciplinary curriculum design in the field of higher education. *Quarterly Journal of Higher Education*, 7(27), 49-75. doi: 10.29252/MPES.12.2.127 (In persian)
- Salimi, J., & Ebrahim Qawam, P. (2011). Designing a theoretical model of an interdisciplinary curriculum in the field of higher education. *Higher Education Curriculum Studies Quarterly.*, 3(6), 108-180 .(In persian)
- Sawyer, R. K. (Ed.). (2005). *The Cambridge handbook of the learning sciences*. Cambridge University Press.
- Senge, P. 1990. *The Fifth Dimension: The Art and Practice of the Learning Organisation*. New York: Doubleday.
- Shabiri, M., & Hashemi, Z. (2014). An analysis of the interdisciplinary curriculum of environmental education in higher education. *Quarterly journal of interdisciplinary studies in humanities*, 7(3), 127-145 .(In persian)
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of educational change*, 7(4), 221-258. <https://doi.org/10.1007/s10833-006-0001-8>.
- Vangrieken, K., C. Meredith, T. Packer, and E. Kyndt. 2017b. "Teacher Communities as A Context for Professional Development: A Systematic review." *Teaching and Teacher Education* 61: 47–59. doi:10.1016/j.tate.2016.10.001.
- .Van Veen, K., R. C. Zwart, J. A. Meirink, and N. Verloop. 2010. *Professionele ontwikkeling van leraren: een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*[Professional Development of Teachers: A Review Study on Effective Characteristics of Teachers' Professionalising Interventions]. expertise centrum leren van docenten. Leiden: ICLON.
- Vermeulen, M. 2016. *Leren organiseren: Een rijke leeromgeving voor leraren en scholen*. [Organising Learning: A Rich Learning Environment for Teachers and Schools]. Oranien, Heerlen: Open University.
- Vicki, A. (2015). Learning in a professional learning community: The challenge evolves. *The Sage handbook of learning*, 274-284.
- Vuurberg, G., Vos, J., Christoph, L., & De Vos, R. (2019). The effectiveness of interprofessional classroom-based education in medical curricula: A systematic review. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 15, 157-167 .<https://doi.org/10.1016/j.xjep.2019.01.007>.



- Wild, K. V., Mattek, N. C., Maxwell, S. A., Dodge, H. H., Jimison, H. B., & Kaye, J. A. (2012). Computer-related self-efficacy and anxiety in older adults with and without mild cognitive impairment. *Alzheimer's & Dementia*, 8(6), 544-552. <https://doi.org/10.1016/j.jalz.2011.12.008>.
- Zaki Ewiss, M.A., Abdelgawad, F. and El-Gandy, A. (2019), "School educational policy in Egypt: societal assessment perspective", *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 1(1), 55-68. <https://doi.org/10.1108/JHASS-05-2019-004>.

Research Paper

The effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediating role of competitive work environment

Beheshteh Fazlail¹ , Mojtaba Moazzami² 

1- Department of Higher Education Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2- Assistant Professor, Faculty Member, Islamic Azad University North Tehran Branch, Iran

Receive:

08 December 2022

Revise:

26 January 2023

Accept:

27 February 2023

Published online:

27 February 2023



Keywords:

organizational leadership style, human resources management, competitive work environment, Asia Insurance Joint Stock Company.

Abstract

The current research has been conducted with the aim of investigating the effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediating role of competitive work environment. The research method was descriptive-correlative. The statistical population of this research is all the employees of Asia Insurance Company in Tehran, which is currently 3922 people, of which 350 people have been selected as a statistical sample using Cochran's sample size determination method and simple random sampling method. In this research, the standard organizational leadership style questionnaire of Bardens and Metzkas (1996), the standard questionnaire of human resource management by Sarmad et al. (2013), and the standard questionnaire of the competitive work environment of Fletcher and Nussbaum (2010) were used to collect data, and the Descriptive and inferential statistics technique have also been used. To analyze data, descriptive statistical methods of gender, education, and age are used, along with separating minimum, maximum, average, standard deviation, skewness and kurtosis test, factor analysis test, structural equation method, and Spss 22 and Smart PIs software. The results of the research show that the organizational leadership style has no significant effect on human resource management and it has been rejected, but the organizational leadership style on the competitive work environment, the competitive work environment on human resource management, and the organizational leadership style on human resource management with the mediating role of the competitive work environment have a significant effect which has been confirmed.

Please cite this article as (APA): Fazlail, B., Moazzami, M. (2023). The effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediator role of competitive work environment. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 114-142.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.378676.1149	
Corresponding Author: Mojtaba Moazzami	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.6.3	
Email: m_moazzamiii@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

Along with planning, organizing and controlling, the leadership of the organization is considered one of the essential and important duties of the manager and plays a fundamental role in the management of the organization. Leadership is the process of directing and exerting influence on the activities of the group or members of the organization. The research of Ko (2011) has shown that the leadership style of managers is one of the effective factors in increasing morale, motivation, performance, efficiency and effectiveness and ultimately productivity in organizations. Various classifications of leadership styles have been done by researchers, but in a new classification based on the way of performance in 2015, Setin and Kinnick divided leaders into two groups: exchange and transformational. A relationship-oriented leader pays attention to the needs and motivation of subordinates and improves personal, group and organizational needs and provides new opportunities for the organization to identify effective methods for doing work (Jafari Harandi & Najafi, 2018). Considering the many challenges facing organizations and employees in the 21st century, employees need to update their knowledge, skills and expertise; and organizations should invest more and more effectively in their human resources more than before. Therefore, the correct understanding and identification of the factors affecting employee learning plays an important role in ensuring the managers of the effectiveness of human resources training and development plans (Force & Glory, 2021).

Human resources are the most valuable and important asset of an organization. And the individual and collective efforts of people resulting from knowledge, thinking, creativity and efficiency of the human resource management that brings the organization closer or further away from the set goals. Therefore, considering the importance of human resource management as the most prominent factor of competitive advantage and the importance of managers' skills in the correct leadership, human resource management directly affects the efficiency and effectiveness of human resources (Soleimani & Babadi et al, 2022). On the other hand, the competitive pressures in the global markets are increasing so much that improving quality, low-cost production, timely fulfillment of customer expectations and managerial accountability is not only an option but a strategic necessity. These competitive conditions have made organizational learning and knowledge management to be the focus of organizations' managers, along with issues such as quality management, modeling, re-engineering, downsizing and outsourcing, and strategic planning, organizational learning, and knowledge management (Darban et al, 2020). Gaining competitive capabilities in today's world has become one of the basic challenges of different countries at the international level. The resource-based view allows us to understand well the method of using and combining resources by the organization, the factors of achieving a sustainable competitive advantage, and the nature of the resources used by the organization (Hosseini & Shams, 2014).

In the way of creating a competitive advantage, there are two important points to consider: First, the organization can create a stable competitive advantage through its merits, which is valuable for customers, and is always superior to competitors. Second, due to the increase in environmental complexity and the intensity of competition, competitive advantage is either easily imitated by competitors or fades in the eyes of customers and must be replaced with new advantages (Zarei, 2022). Based on this, organizations should think about finding sustainable competitive advantages for themselves (Alavi Matin & Chavoshpour, 2017). Sustainable competitive advantage refers to those advantages that are valuable for customers due to the use of the organization's competencies, cannot be easily imitated and copied by competitors, and bring the organization decent performance and competitiveness. Today, organizations must have a competitive advantage to improve performance and face

competitors, because superior performance, which is the goal of all organizations, comes from their competitive advantage. In recent years, competitive advantage has been at the center of the discussion of competitive strategies (Nemati et al., 2019).

According to the mentioned contents, this research seeks to answer the question that, to what extent does organizational leadership style affect human resource management while emphasizing the role of a mediator of a competitive work environment in Asia Insurance Company in Tehran?

Theoretical framework

Leadership is the ability to influence the group to achieve goals. If the source of influence is personal, the person is considered as a leader (Shabri Abd et al, 2016). Leadership is the ability to attract people and influence and affect them so that people (followers) voluntarily accept individual personality and leadership in a given situation to achieve their goals and needs (Jafari Harandi & Najafi, 2018) A leader is generally in the center of group activities and changes and, in a word: is a manifestation of the groups will, The method by which a leader uses his influence to achieve the goal is called leadership style, and Organizational leadership style is basically the manager's attitude towards his role and employees' (Khosrovabadi et al., 2021). Some also define the leadership style as fixed characteristics or characteristics of the leader in addition to fixed behavioral patterns (Yongping et al., 2018).

Human resource management is: the process of working with people, so that these people and their organization achieve full potential (Yongping et al., 2018). Therefore, human resources are the most valuable and important assets of an organization, and the individual and collective efforts of people are the result of knowledge, thinking, creativity and efficiency of human resources that bring the organization closer or further away from the set goals. Thus, considering the importance of human resources as the most prominent factor of competitive advantage and the importance of managers' skills in the correct leadership of human resources, leadership directly affects the efficiency and effectiveness of human resources (Fedorova et al., 2019).

Human source is one of the most important inputs of each organizational system, Competitiveness is a process that every organization tries to do better than others and surpass them. In general, it can be said that a sustainable competitive advantage consists of features such as durability, high security capability, appropriate tolerability, high biological capability, high support capability, high acceptability, proper power of justification and persuasion, and considerable negotiation power which, according to the stability and strength of the duration of the competitive advantage, all or some of the above features will exist in it. Global business leaders increasingly believe in the view that knowledge is one of the most important organizational capabilities and competencies, and it can be said that it is the basis and root of all competitive advantages (Arabshahi & Mirzaei, 2021). The possibility of achieving a strategic competitive advantage in the 21st century is for organizations that have understood this importance that their survival depends on the ability to capture intelligence and ingenuity, and transfer it to usable knowledge and quickly disseminate it at organizational levels (Hojatpour, 2021).

Methodology

The research method is descriptive- correlative, and practical in terms of purpose. The statistical population includes all the employees of Asia Insurance Company in Tehran, which currently includes 3922 people. Also, the number of 350 employees of Tehran Asia Insurance Co. was selected as a statistical sample using Cochran's sample size determination method. In order to collect data related to the variable of organizational leadership style, the standard



questionnaire by Bardens and Metzkas (1996), and the standard questionnaire by Sarmad et al. (2013) for the variable of the human resource management, and the standard questionnaire by Fletcher and Nussbaum's (2010) for the variable of the competitive work environment were used.

Discussion and Results

In order to investigate the hypothesis of the research, the modeling of structural equations, the method of structural equation modeling with the help of spss software was used to test the hypotheses from inferential statistics. Then PLS software was used to test the hypotheses or the conceptual model of the research, and the results showed that the path coefficient of the relationship between organizational leadership style and human resource management is (-0.068). The P-Value significance coefficient is also (1.650) and its value is less than the significance threshold, i.e. (1.96). Therefore, organizational leadership style does not have a significant effect on human resource management in Asia Insurance Co., Tehran, so the first hypothesis of the research is not confirmed. The path coefficient of the strength of the relationship between organizational leadership style and competitive work environment is (-0.255). The P-Value significance coefficient is also (3.440) and its value is more than the threshold of significance i.e. (1.96). Therefore, the second hypothesis based on the relationship between organizational leadership style and competitive work environment is confirmed. The path coefficient of the strength of the relationship between competitive work environment and human resource management is (**0.727**). The P-Value significance coefficient is also (21.229) and its value is more than the threshold of significance i.e. (1.96). Therefore, the third hypothesis based on the relationship between competitive work environment and human resource management is confirmed. The result of the Sobel test of the relationship between organizational leadership style and human resource management and competitive work environment is (2.38). The absolute value of the number obtained from the Sobel test is compared with the number 1.96, and if the Z-value is greater than 1.96, the significance of the effect of the mediator variable is confirmed. Therefore, according to the result of the Sobel test, the fourth hypothesis of the research is also confirmed.

Conclusion

The main purpose of this article is to investigate the effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediating role of competitive work environment. Effective organizational leadership should provide a way to direct the efforts of all employees to accomplish the organization's human resource management. Without leadership or direction, the existing link between organizational human resources may be weakened or broken. This issue can lead to a suboptimal situation in which individual work is done only to achieve the individual's goals, and at the same time, the entire organization loses its efficiency and adequacy and is prevented to achieve its goals. Therefore, for an organization to remain successful, the existence of organizational leadership is obligatory and necessary. Also, in today's competitive environment, the key requirement for companies to succeed is to identify how to create, maintain and sustain competitive advantage. In order to develop and exploit their competitive advantage, organizations must have capabilities that can be used to create scarce, valuable and inimitable resources. Properly managing human resources within the organization is a type of competitive advantage that is difficult to imitate and copy for all organizational leaders and should be developed as a part of organizational resources. Human resources are, in fact, the assets of the organization, which does not enable it to design and deploy strategies aimed at increasing productivity and efficiency and ultimately growing the competitiveness of the organization, and a defect in this issue can



improve the performance of human resources within the organization. According to the mentioned content, it can be concluded that organizational leadership style on human resources management with the condition of existence of competitive work environment can cause organizational growth and stability. Therefore, it can be said; there is a significant effect between organizational leadership style on human resource management by explaining the mediating role of existence of competitive work environment in Asia Insurance Company of Tehran, and the main hypothesis of the research is confirmed. The results of the main research hypothesis test by Al-Wadiri and Mobini (2018), Jafari Herandi and Najafi (2018) and Nemati et al. (2019), Norouzi and Droudi (2019), Martin Santana et al. are in accordance with each other.

Based on the obtained results, it is suggested: the way the organization's management uses various management methods and leadership styles is an important factor to create the desired organizational performance; Managers should give employees the right to make decisions or comment on various matters within the organization, because the silence of employees towards organizational human resources will reduce job satisfaction in the long run, or produce the worse consequences of job indifference in the work environment. It is suggested that the goals and missions of each organization should be specified and determined for all the management factors of the organization, such as organization, planning, motivation and leadership, human and material resource management, control and monitoring systems, so that the goals and missions of the organization can be better followed in order to achieve the desired performance. It is suggested to hold training courses, scientific and specialized seminars on human resources management in organizations or provide conditions for participation in training courses, scientific and specialized seminars in a competitive work environment outside the organization and create material and non-material incentives for employees in order to try to increase their interest in pursuing training programs for organizational leaders and increasing the quality and quantity of their organizational performance. It is also suggested to improve and grow the organization by creating an understanding and spirit of knowing the leadership within the organization and how to relate human resource management processes and achieve a competitive advantage in organizations.

تأثیر سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی ضمن تأکید بر نقش میانجی گر محیط کار رقابتی

بهشته فضلعلی^۱، مجتبی معظمی^۲

۱- گروه مدیریت آموزش عالی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲- استادیار، عضو هیات علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ایران

چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی ضمن تأکید بر نقش میانجی گر محیط کار رقابتی انجام شد. روش این مطالعه از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران می باشد که در حال حاضر تعداد ۳۹۲۲ نفر بوده که تعداد ۳۵۰ نفر با استفاده از روش تعیین حجم نمونه کوکران و روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. در این پژوهش برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه استاندارد سبک رهبری سازمانی باردنز و مترکاس (۱۹۹۶)، پرسشنامه استاندارد مدیریت منابع انسانی سرمد و همکاران (۲۰۱۳) و پرسشنامه استاندارد محیط کار رقابتی فلچر و نوسام (۲۰۱۰) و در انجام آن از تکنیک های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش های آماری توصیفی جنسیت، تحصیلات و سن و به تفکیک شاخصهای مینیمم، ماکزیمم، میانگین و انحراف معیار و استنباطی آزمون چولگی و کشیدگی، آزمون تحلیل عاملی، روش معادلات ساختاری و از نرم افزار Spss 22 و Smart Pls استفاده می گردد. نتایج پژوهش نشان می دهد، سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری ندارد و رد شده است اما سبک رهبری سازمانی بر محیط کار رقابتی، محیط کار رقابتی بر مدیریت منابع انسانی و سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی محیط کار رقابتی تأثیر معناداری دارند و تأیید شده است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۱۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۱/۰۶




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۰۸

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۲/۰۸

کلید واژه ها:

سبک رهبری سازمانی،
مدیریت منابع انسانی،
محیط کار رقابتی،
شرکت سهامی بیمه آسیا.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): فضلعلی، بهشته، معظمی، مجتبی. (۱۴۰۱). تأثیر سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی ضمن تأکید بر نقش میانجی گر محیط کار رقابتی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. (۴): ۱۴۲-۱۱۴.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.378676.1149	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.6.3	نویسنده مسئول: مجتبی معظمی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: m_moazzamiii@yahoo.com

مقدمه

رهبری سازمان در کنار برنامه ریزی، سازماندهی و کنترل، از وظایف ضروری و مهم مدیر تلقی می شود و نقشی اساسی در اداره سازمان دارد؛ این اهمیت تا آنجاست که مدیران را رهبران سازمانی قلمداد می کنند. بنابراین برای اینکه یک سازمان موفق باقی بماند، وجود رهبری واجب و ضروری است، حتی بهترین کارکنان نیز نیاز دارند، بدانند که چگونه می توانند در راه رسیدن به اهداف سازمانی مشارکت داشته باشند (Sinai & Manari Tavakli, 2017). رهبری فرآیند هدایت و اعمال نفوذ بر فعالیتهای گروه یا اعضای سازمان، چنین تعریفی سه کاربرد مهم دارد. نخست: رهبری در رابطه با افراد دیگری (مثل زیر دستان یا پیروان) مطرح می شود، چون این افراد یا پیروان باید دستورات رهبر را بپذیرد، درصد تعیین مقام و منزلت وی برآیند و در نتیجه فرآیند را امکان پذیر سازند همه ویژگی ها و خصوصیات رهبری بدون وجود پیرو و زیر دست به هیچ تبدیل خواهد شد. دوم: رهبری مستلزم توزیع نابرابر قدرت بین رهبر و اعضای گروه می شود اگرچه اعضای گروه بدون قدرت نیستند و می توانند فعالیتهای گروه را از راه های متعدد شکل دهند. ولی تردیدی نیست که معمولاً قدرت رهبری بیشتر است. سوم: جنبه رهبری توانایی وی در به کارگیری شکل های مختلف قدرت برای اعمال نفوذ در رفتار پیروان از راه های گوناگون است (Dargahi & Mousavi Jam, 2019). تحقیقات Ko (2011)، نشان داده که سبک رهبری مدیران یکی از عوامل مؤثر در افزایش روحیه، انگیزش، عملکرد، کارایی و اثربخشی و در نهایت بهره وری در سازمان هاست. یکی از دغدغه های سازمان ها و پژوهشگران در چهار دهه پیش رهبری بوده و تلاش بر این بوده است که این پدیده را با تعدادی از معیارهای دانشگاهی عملی بکنند. طبقه بندی های مختلف از سبک های رهبری توسط محققان انجام گرفته است ولی در یک طبقه بندی نوین که بر اساس نحوه عملکرد انجام شده است، Kinnick و Setin در سال ۲۰۱۵، رهبران را به دو گروه مبادله ای و تحول آفرین تقسیم کرده اند. رهبر رابطه مدار به نیازها و انگیزش زیر دستان و بهبود نیازهای شخصی، گروهی و سازمانی توجه می کند و به منظور شناسایی روش های مؤثر برای انجام دادن کار فرصت هایی جدید برای سازمان فراهم می کند (Jafari Harandi & Najafi, 2018). با توجه به چالش های فراوانی که در قرن بیست و یکم، پیش روی سازمان ها و کارکنان قرار گرفته است، کارکنان نیاز به بروز ساختن دانش، مهارت و تخصص خود داشته و سازمان ها باید نسبت به سرمایه گذاری بیشتر و مفیدتر بر روی منابع انسانی خود بیش از پیش اقدام نمایند. بنابراین درک درست و شناسایی عوامل تاثیرگذار بر یادگیری کارکنان، نقش مهمی در اطمینان مدیران از اثربخشی برنامه ریزی های آموزش و توسعه منابع انسانی ایفا می کند. دیدگاه سنتی مدیریت توسعه منابع انسانی را مجموعه ای از فعالیت های فردی و سازمانی که برای افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها و سایر امور سازمانی انجام می شود، می داند. طبق این دیدگاه، مدیران باید سرمایه گذاری بیشتری روی مشارکت منابع انسانی خود انجام دهند تا در کشان از استراتژی های تجاری بیشتر شده و میزان مشارکت آنها در تصمیم گیری ها افزایش یابد (Razavi et al, 2015). با ورود به هزاره سوم شاهد تغییرات سریع در فناوری ها و شدت پیچیدگی محیط هستیم. در چنین شرایطی، ایجاد مزیت رقابتی راهبردی نیازمند نوع جدیدی از سازمان ها است که قابلیت ایجاد دانش کیفی را داشته باشند. از طرفی فشارهای رقابتی در بازارهای جهانی چنان فزاینده است که ارتقای کیفیت، تولید کم هزینه، برآورده سازی به موقع انتظارات مشتریان و پاسخگویی مدیریتی تنها یک گزینه نیست بلکه یک ضرورت راهبردی است. این شرایط رقابتی باعث شده است که در کنار موضوعاتی همچون مدیریت کیفیت، الگوگیری، مهندسی مجدد، کوچک سازی و برون

سپاری و برنامه‌ریزی راهبردی، یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کانون توجه مدیران سازمان‌ها قرار گیرد (Darban et al, 2020). مدیریت سازمان‌ها باید با تکیه بر دانش برتر امکان اتخاذ تصمیمات معقول‌تر در موضوعات مهم و بهبود عملکردهای مبتنی بر دانش را پیدا کنند. از این رو مدیریت دانش مقوله‌ای مهمتر از خود دانش است و سازمان‌ها در پی استقرار آن می‌باشند تا چگونگی تبدیل اطلاعات و دانسته‌های فردی و سازمانی را به دانش و مهارت‌های فردی و گروهی تبیین و روشن نماید (Nemati et al, 2019). رقابت پذیری فرآیندی است که هر نهادی می‌کوشد تا از این طریق بهتر از دیگری عمل کرده، از وی پیشی گیرد. کسب توانمندی‌های رقابتی در جهان امروز به یکی از چالش‌های اساسی کشورهای مختلف در سطح بین‌المللی تبدیل شده است. نگاه مبتنی بر منابع، این امکان را به ما می‌دهد تا روش استفاده و ترکیب منابع توسط سازمان، عوامل دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و ماهیت منابع مورد استفاده سازمان را به خوبی درک کنیم (Hosseini & Shams, 2014). در نگاه این تئوری، سازمان به عنوان محل ذخیره منابع منحصر به فرد ولی با ویژگی‌ها و ماهیت‌هایی متفاوت از یکدیگر است. منابع سازمانی، در واقع دارایی‌های سازمان هستند که آن را در جهت طراحی و استقرار استراتژی‌هایی با هدف افزایش بهره‌وری و کارایی و در نهایت رشد قابلیت رقابت پذیری سازمان توانمند می‌سازد. البته این منابع سازمانی ویژگی‌های خاصی دارند به طور مثال بارنی (2010)، معتقد است که منابع انسانی متناسب با این رویکرد باید نادر، ارزش آفرین، بدون جایگزین و مشکل برای تقلید رقبا باشند (Steven & Robbins, 2020). بنابراین برای دستیابی به مزیت رقابتی، یک سازمان هم باید به موقعیت خارجی خود توجه کند و هم توانمندی‌های داخلی را در نظر بگیرد. در مسیر ایجاد مزیت رقابتی دو نکته مهم قابل تعمق است: نخست اینکه، سازمان بتواند به واسطه شایستگی‌های خود، مزیت رقابتی پایدار خلق کند که برای مشتریان ارزشمند بوده و همواره برتر از رقبا باشد. دوم، به خاطر افزایش پیچیدگی‌های محیطی و شدت رقابت، مزیت رقابتی یا به راحتی توسط رقبا تقلید می‌شود یا از نظر مشتریان بزودی رنگ می‌بازد و بایستی با مزیت‌های جدیدی جایگزین شوند (Zarei, 2022). بر این اساس سازمان باید به فکر پیدا کردن مزیت‌های رقابتی پایدار برای خود باشد. مزیت رقابتی پایدار به آن دسته از مزیت‌ها اطلاق می‌شود که به واسطه بهره‌گیری از شایستگی‌های سازمان، برای مشتریان ارزشمند بوده، توسط رقبا به راحتی تقلید و کپی برداری نبوده، برای سازمان عملکرد شایسته و رقابت پذیری را به ارمغان آورد (Samadifar & Azizi, 2022). در جهان پرشتاب و سرشار از تحول و رقابت دنیای امروز، آنچه که موجبات تحقق مزیت رقابتی سازمان‌ها را تضمین می‌کند نیروی انسانی با کیفیت، خلاق و پویا است از این روست که در عصر حاضر، منابع انسانی توانمند و دانشگر به عنوان مهمترین قابلیت سازمان در کسب مزیت رقابتی و همچنین عمده‌ترین دارایی نامشهود قلمداد شده است و اعتقاد سازمان‌ها نیز بر آنست که باید کارکنان را پایه و اساس بهبود کیفیت و بهره‌وری کلیه فرآیندهای سازمانی دانست و بنابراین باید این عامل را مبنای اصلی فرایند افزایش کارایی و اثربخشی و همچنین با ارزش‌ترین سرمایه و کلید طلایی رقابت قلمداد کرد. سازمان‌های پیشرو با تلاش برای جذب، پرورش، نگهداشت و به کارگیری نیروهای دانشگر و زبده مزیت رقابتی امروز و فردای خود را تضمین خواهند کرد (Azizi Shafiq et al, 2021). در نتیجه می‌توان گفت؛ منابع انسانی ارزشمندترین و مهمترین دارایی یک سازمان است. و تلاش فردی و جمعی افراد حاصل از دانش، تفکر، خلاقیت و کارآیی؛ مدیریت نیروی انسانی می‌باشد که سازمان را به اهداف تعیین شده نزدیک یا دور می‌نماید. لذا با توجه به اهمیت مدیریت نیروی انسانی به عنوان برجسته‌ترین عامل مزیت رقابتی و اهمیت مهارت‌های مدیران در رهبری صحیح

مدیریت منابع انسانی که به نحو مستقیم در کارآمدی و اثربخشی نیروی انسانی مؤثر می‌باشد (Soleimani Babadi et al., 2022). بنابراین مدیریت منابع انسانی و فرآیندهای مربوط به آن به مثابه کارکردی حیاتی برای سازمان تلقی می‌شود و نقش بسزایی در افزایش عدالت سازمانی، ایجاد رقابت پذیری سالم و سبک رهبری و عملکرد کارکنان سازمان را دارد (Namur, 2021). در دنیای امروز شدت رقابت هر ساله افزایش می‌یابد و به طور پیوسته همه سازمان‌ها برای بقا و بالندگی خود به بهبود عملکرد سازمانی نیاز دارند به استناد پژوهش‌های انجام یافته یک سیستم منابع انسانی جامع، عملکرد سازمانی را افزایش می‌دهد و در مزیت رقابتی مستمر نقش اساسی دارد. از این رو از طریق یک سیستم مدیریت منابع انسانی کارآمد و اثر بخش افراد می‌توانند به مثابه دارایی استراتژیک در نظر گرفته شوند روشن است که استراتژی منابع انسانی سازمان و روابط با کارکنان بر توانمندسازی کارکنان مؤثر است (Zarei, 2022). استراتژی عبارت است از: تعیین اهداف و آرمان‌های بلندمدت و اساسی برای یک شرکت و پذیرش مجموعه‌ای از اقدامات و تخصیص منابع لازم برای حصول به این اهداف و آرمان‌ها، مدیریت استراتژیک، مجموعه‌ای از تصمیمات و اعمالی است که منجر به طراحی و اجرای استراتژی‌هایی می‌شود که برای حصول اهداف یک سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرند (Porledari, 2019). بنابراین کارکنان در هر سازمانی به عنوان مهمترین عامل استراتژیک در ایجاد مزیت رقابتی نیاز به ارتقای سطح دانش، آگاهی‌ها و حصول شایستگی‌ها و قابلیت‌ها را دارند و این هدف مهم با استراتژی و نظام‌های اثربخش و کارای منابع انسانی محقق می‌گردد. یکی از دگرگونی‌های بسیار نمایان در حیطه مدیریت سازمان هادر جهان امروز، توجه و تأکیدی است که از طرف آنها بر رشد و بهسازی مستمر نیروی انسانی شاغل در سازمان‌های متبوع خود با استفاده از راهکار آموزش می‌شود (Majavari & Turki, 2021). بررسی‌های تاریخی مبین این حقیقت است که آموزش‌های تخصصی نیروی انسانی تا قبل از پیدایش نهضت مدیریت علمی در قرن نوزدهم، چندان مورد توجه نبوده و ضرورتی هم نسبت به این امر احساس نمی‌شد اما با تحولات صورت گرفته در دو قرن اخیر و با تغییرات مداوم امور و در پی آن افزایش درجه پیچیدگی تخصص‌ها و توسعه روزافزون رقابت‌ها آموزش ضمن خدمت به صورت یکی از اصول غیر قابل اجتناب در پیشرفت هر سازمانی به شمار می‌رود (Gurel & Sari, 2015).

امروزه بسیاری از شرکت‌های بزرگ و پرآوازه جهان نزدیک به یک سوم سود خالص سالانه را در راه آموزش کارکنان خود هزینه می‌کنند. باید به این امر توجه کرد که امروزه آموزش کارکنان برای سازمان‌ها، همانند یک صنعت پیچیده و گسترده و سرمایه گذاری که دارای نتایج بلندمدت است محسوب می‌شود. کارمندان بخش‌های عمومی و خصوصی به گونه‌ای پیوسته، همواره در حال فراگیری دانش‌ها و اطلاعات تازه هستند و می‌کوشند تا با دگرگونی‌هایی که در سرشت مشاغل پدید می‌آیند همگام شوند (Namazi & Moghimi, 2018). توانمندسازی برای مدیران، نقش یک عامل تسهیل کننده را دارد که هدف از آن یاری رساندن به دیگران است تا روی پای خود بایستند. اگر توانمندسازی کارکنان در کنار مقوله عدالت سازمانی باشد، منجر به عملکرد بهتر سازمان خواهد شد. تحقیقات نشان داده‌اند که فرآیندهای عدالت نقش مهمی را در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها ممکن است باورها، احساسات، نگرش‌ها و رفتار کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد (Varkhor, 2018).

امروزه هرچه به سمت آینده حرکت می‌کنیم با توجه به تغییرات سریع و پیچیده‌تر شدن محیط و اداره سازمان‌ها و بنگاه‌ها رهبران سازمان‌ها با مشکلات غیرقابل پیش بینی روبه رو شده اند که انعطاف پذیری بالای آنها در رفع مشکلات و

مواجهه با محیط پرتلاطم پیرامون سازمان‌ها را می‌طلبد. سازمان‌هایی موفق و اثربخش خواهند بود که رهبران آنها با اتخاذ سبک رهبری مناسب و نفوذی که بر کارکنان دارند، بتوانند آنها را برانگیزند و تلاش‌های آنها را در جهت تحقق اهداف و تعالی سازمان همسو و منسجم کنند. لذا برای دستیابی به چنین امری سازمان‌ها نیازمند رهبرانی با مهارت تفکر استراتژیک خواهند بود، که این مهارت را در سطح سازمان توسعه دهند و مزیت رقابتی برای سازمان خلق کنند (Akhundzadeh, 2018). بالندگی یک سازمان صرفاً به خود مدیر، تفکرات و تصمیمات او به تنهایی بستگی ندارد و به شرایط و موقعیت سازمان، ویژگی‌ها، نیازها و اولویتهای کارکنان سازمان بستگی دارد. لذا مهم است که سبک‌های رهبری در راستای اهداف سازمان و نیز جهت دهی فعالیت‌های کارکنان قرار گیرد. بنابراین تشخیص مهمترین سبک‌های رهبری که بتواند فعالیت‌های کارکنان را به تحقق اهداف سازمان سوق دهد و در عین حال بر اساس تفکر استراتژیک عمل نماید به عنوان چالش امروزی مدیران سازمان‌های کنونی تلقی می‌شود (Alidosti & Farhadinejad, 2017). رهبری به عنوان توانایی نفوذ بر دیگران برای دستیابی به اهداف سازمانی مطرح می‌شود. در این راستا فرد رهبر می‌تواند از سه سبک اصلی تحولی، واکنشی و پدر سالاری که با دید استراتژیک مطرح می‌شوند استفاده کند (Sinai & Manari, 2017). فیدلر (2008)، پیشنهاد می‌کند که از لحاظ کارایی، سبک رهبر باید با مقتضیات موقعیتی انطباق یابد. وی عنصر اساسی رهبری را اعمال نفوذ می‌داند. به این معنا که رهبری رابطه‌ای است که در آن شخص می‌کوشد تا به منظور انجام وظیفه مشترک بر دیگران اعمال نفوذ کند. نکته مهم این است که رهبری کارآمد منوط به این است که فرد شایسته در زمان مقتضی و در مکان مناسب قرار بگیرد (Sinai & Manari, 2017).

برای دستیابی به مزیت رقابتی، یک سازمان هم باید به موقعیت خارجی خود توجه کند و هم توانمندی‌های داخلی را در نظر بگیرد. در مسیر ایجاد مزیت رقابتی دو نکته مهم قابل تعمق است: نخست اینکه، سازمان بتواند به واسطه شایستگی‌های خود، مزیت رقابتی پایداری خلق کند که برای مشتریان ارزشمند بوده و همواره برتر از رقبای باشد. دوم، به خاطر افزایش پیچیدگی‌های محیطی و شدت رقابت، مزیت رقابتی یا به راحتی توسط رقبای تقلید می‌شود یا از نظر مشتریان بزودی رنگ می‌بازد و بایستی با مزیت‌های جدیدی جایگزین شوند. بر این اساس سازمان باید به فکر پیدا کردن مزیت‌های رقابتی پایدار برای خود باشند (Alavi Matin & Chavoshpour, 2017). مزیت رقابتی پایدار به آن دسته از مزیت‌ها اطلاق می‌شود که به واسطه بهره‌گیری از شایستگی‌های سازمان، برای مشتریان ارزشمند بوده، توسط رقبای به راحتی قابل تقلید و کپی برداری نبوده، برای سازمان عملکرد شایسته و رقابت پذیری را به ارمغان آورد. امروزه سازمان‌ها برای بهبود عملکرد و مقابله با رقبای باید دارای مزیت رقابتی باشند. چراکه عملکرد برتر که هدف تمامی سازمان‌ها می‌باشد از مزیت رقابتی آنها ناشی می‌شود. در سال‌های اخیر، مزیت رقابتی در مرکز بحث استراتژی‌های رقابتی قرار گرفته است (Nemati et al., 2019). با توجه به مطالب گفته شده این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش می‌باشد که، سبک رهبری سازمانی تا چه اندازه بر مدیریت منابع انسانی ضمن تأکید بر نقش میانجی‌گر محیط کار رقابتی در شرکت بیمه سهامی آسیا شهر تهران، تاثیرگذار است؟

مبانی نظری پژوهش

سبک رهبری سازمانی شیوه نگرش مدیر نسبت به نقش خود و کارکنان است. اثر بخشی فردی نیز بر عملکرد فرد در سازمان، نحوه انجام دادن وظایف فرد و میزان رسیدن به اهداف سازمان توسط فرد دلالت دارد. رهبری توانایی نفوذ در

گروه برای رسیدن به اهداف است. اگر منبع نفوذ شخصی باشد، فرد به عنوان رهبر تلقی می‌شود (Shabri Abd et al., 2016). رهبری، قدرت جذب افراد و تأثیر و نفوذ در آنها آنچنان که افراد (پیروان) برای دست یابی به هدف‌ها و نیازهای خود به طور داوطلبانه شخصیت و رهبری فردی را در یک شرایط معین بپذیرند (Jafari Harandi & Najafi, 2018).

رهبری فرآیند تأثیر گذاری رهبر (نظیر: عملکرد شناختی، عاطفی، رفتاری رهبران در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی) بر افراد یا گروه‌ها ذی نفع است. بنابراین افرادی که دارای بیشترین نفوذ در دیگران می‌باشند، می‌توانند نقش رهبری را در سازمان ایفا نمایند. آن فرد به عنوان رهبر قلمداد شده و دیگران در سازمان زیردستان می‌باشند (Nowrozi et al., 2018). به طور کلی رهبر در مرکز فعالیت‌ها و تغییرات گروهی قرار داشته و به عبارتی تجلی اراده گروه است. طریقی را که رهبر، از نفوذش برای کسب اهداف استفاده می‌کند، سبک رهبری می‌نامند. سبک رهبری سازمانی اساساً شیوه نگرش مدیر نسبت به نقش خود و کارکنان است (Khosrovabadi et al., 2021). رهبری هم مانند مفاهیم دیگر در علوم انسانی دارای مکاتب و سبک‌های مختلفی است. در هر دوره زمانی با توجه به اقتضات سازمانی، یک مکتب به عنوان مکتب غالب مورد توجه مدیران و اندیشمندان حوزه مدیریت قرار گرفته است. هر سبک ارزش‌های خود را دارد و با در نظر گرفتن هدف و زمینه ارتباطی لزوماً هیچ سبکی بهتر از دیگری نیست (Hodai, 2020). مدیران عامل به عنوان رهبران ارشد سازمان در فرآیندهای ارتباطی داخلی نقش مهمی ایفا می‌کنند. از آنها انتظار می‌رود که ترکیبی از سبک‌های ارتباطی مختلف را به نمایش بگذارند (Rastegar et al., 2021). سبک رهبری به واسطه ایفای بیشترین نقش در ایجاد و افزایش اعتماد در روابط رهبر پیرو، مفهوم کلیدی در مقوله رهبری است. در واقع عملکرد یک رهبر در فرآیند رهبری، در بهترین شکل، در سبک رهبری وی ظهور می‌یابد. سبک رهبری می‌تواند به عنوان الگوی رفتاری نسبت دائم برای تأثیر گذاری در زیردستان با هدف دستیابی به اهداف تعیین شده تعریف شود (Altunoğlu et al., 2018). برخی نیز سبک رهبری را علاوه بر الگوهای ثابت رفتاری، به عنوان ویژگی‌ها یا خصایص ثابت رهبر نیز تعریف می‌کنند (Yongping et al., 2018). یک رهبر سبک مربوط به خود را در هر موقعیت سرپرستی به همراه دارد و مطابق با این سبک، تمام کارهایی را که در درون سازمان انجام می‌دهد، القاء می‌کند. همچنین رهبر سبک مورد نظر خود را به عنوان صفحه‌ای در نظر می‌گیرد که از طریق آن فعالیت‌های سازمانی را مشاهده نموده و بر این اساس اقدام می‌کند. بنابراین سبک رهبری هم اثرگذار است و هم تحت تأثیر شیوه نگاه رهبران از افراد، وظایف و سازمان قرار می‌گیرد (Yongping et al., 2018).

منظور از مدیریت منابع انسانی سیاست‌ها و اقداماتی است که با فعالیت کارکنان بستگی دارد، اگر بخواهیم تعریفی را ارائه کنیم، می‌توان بدین صورت بیان کرد: مدیریت منابع انسانی عبارت است از: فرآیند کار کردن با افراد، به طوری که این افراد و سازمانشان به توانمندی کاملی دست یابند (Yongping et al., 2018). از این تعریف می‌توان برداشت نمود که فلسفه مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و در حقیقت ارتباط مستقیمی با افراد سازمان دارد و برای اینکه سازمان به اهداف سازمانیش دست یابد نیاز هست تا ارتباط سالم و تأثیر گذاری بین مدیریت منابع انسانی و افراد سازمان برقرار شود و یکی از لازمه‌های این ارتباط رعایت اصول اخلاقی از سوی مدیران و افراد سازمان می‌باشد (Ismailpour & Shehamat, 2018). در واقع امروزه همه صاحب نظران بر اهمیت نقش منابع

سازمانی نسبت به سایر منابع اتفاق نظر دارند و معتقدند سرمایه و تکنولوژی را می‌توان به صورت وام، تأمین و یا به دست آورد اما انسان را نه می‌توان وام گرفت و نه می‌توان خریداری کرد. پکر اعتقاد دارد همانطور که کارخانه‌ها، ماشین آلات و دیگر سرمایه‌های مادی بخشی از ثروت ملل شمرده می‌شوند، سرمایه‌های انسانی نیز بخشی از این ثروت هستند (Barzegar Mohammad, 2022). بدون شک اموری چون فناوری، ائتلاف‌های جهانی و نوآوری، در آینده بر مزیت رقابتی اثر می‌گذارند، اما نباید فراموش کرد که گردش هر یک از این امور در گرو استعداد و قریحه انسانی است. بنابراین به نظر می‌رسد در آینده مزیت راهبردی و اقتصادی نصیب سازمان‌هایی خواهد شد که بتوانند در بازار بهتر از سایرین، گروهی متنوع مشتمل بر بهترین و درخشان‌ترین استعدادهای انسانی را جذب کرده، پرورش داده و ضمن به کارگیری اثربخش، نگهداری کنند (Larkin, 2017). بنابراین منابع انسانی ارزشمندترین و مهمترین دارایی یک سازمان است و تلاش فردی و جمعی افراد حاصل از دانش، تفکر، خلاقیت و کارآیی نیروی انسانی می‌باشد که سازمان را به اهداف تعیین شده نزدیک یا دور می‌نماید. لذا با توجه به اهمیت نیروی انسانی به عنوان برجسته‌ترین عامل مزیت رقابتی و اهمیت مهارت‌های مدیران در رهبری صحیح منابع انسانی که به نحو مستقیم در کارآمدی و اثربخشی نیروی انسانی مؤثر می‌باشد (Fedorova et al., 2019). بنابراین مدیریت منابع انسانی و فرآیندهای مربوط به آن به مثابه کارکردی حیاتی برای سازمان تلقی می‌شود و نقش بسزایی در افزایش بهره‌وری و کارآیی سازمانی، ایجاد تعهد و دلبستگی شغلی و تعالی عملکرد کارکنان سازمان دارد (Fathi Zelamabadi et al., 2021).

منابع انسانی یکی از مهمترین ورودی‌های هر سیستم سازمانی می‌باشد. هرچه سازمان بتواند نیروی شایسته‌تری جذب کرده و بتواند از آن نگهداری و استفاده موثرتری داشته باشد در رسیدن به اهدافش موفق‌تر و نسبت به رقبایش پیش‌روتر خواهد بود. لذا امروزه، رقابت سازمان‌ها در کسب سود بیشتر و سهم بازار و غیره خلاصه نمی‌شود، بلکه همه این موارد معلول یک عامل مهمتر یعنی منابع انسانی شایسته است و این نکته‌ای است که سازمان‌های امروز بدان پی برده‌اند و در جذب این نیروها رقابت کرده و سعی می‌کنند آنها را حفظ و مانع از ترک خدمتشان شوند (Kamran et al., 2022). در مفهوم جدید توسعه منابع انسانی، منابع انسانی باید به مهارت‌ها و توانمندی‌های متناسب با نیازهای سازمان‌های عصر حاضر مجهز شوند و با دلسوزی و تعهد و بینش علمی، تمام توانمندی‌ها، انرژی، تخصص و تفکر خود را در راستای تحقق مأموریت‌ها و اهداف سازمانی قرار دهند و دائماً برای سازمان‌ها ارزش‌های فکری و کیفی جدیدی تولید کنند. برای ایجاد هر گونه تغییری در سازمان‌ها، عامل نیروی انسانی از مهمترین عوامل تاثیرگذار است. روز آمدسازی مهارت‌های تخصصی در استفاده از فناوری این امکان را به افراد می‌دهد تا در فرآیند مدیریت دانش در راستای اهداف از پیش تعیین شده خود گام بر دارند (Azizi Shafiq et al., 2021).

رقابت پذیری فرآیندی است که هر نهادی می‌کوشد تا از این طریق بهتر از دیگری عمل کرده، از وی پیشی گیرد. کسب توانمندی‌های رقابتی در جهان امروز به یکی از چالش‌های اساسی کشورهای مختلف در سطح بین‌المللی تبدیل شده است. نگاه مبتنی بر منابع، این امکان را به ما می‌دهد تا روش استفاده و ترکیب منابع توسط سازمان، عوامل دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و ماهیت منابع مورد استفاده سازمان را به خوبی درک کنیم. در نگاه این تئوری، سازمان به عنوان محل ذخیره منابع منحصر به فرد ولی با ویژگی‌ها و ماهیت‌هایی متفاوت از یکدیگر است (Eisa Khwaja, 2021). منابع سازمانی، در واقع دارایی‌های سازمان هستند که آن را در جهت طراحی و استقرار استراتژی‌هایی با هدف افزایش

بهره‌وری و کارایی و در نهایت رشد قابلیت رقابت پذیری سازمان توانمند می‌سازد. البته این منابع سازمانی ویژگی‌های خاصی دارند به طور مثال بارنی معتقد است که منابع انسانی متناسب با این رویکرد باید نادر، ارزش آفرین، بدون جایگزین و مشکل برای تقلید رقبا باشند (Nemati et al., 2019). همچنین دیرکس و کول این ویژگی‌ها را برای منابع انسانی پیشنهاد می‌کنند: در مقابل پیچیدگی‌های اجتماعی محیط بیرونی، نقشی استوار و شایسته ایفا کند. منابع بایستی برخاسته از مهارت‌ها و تجربیات آموخته سازمانی باشد. بایستی ثابت و پایدار باشد و با سازمان به محکمی گره بخورد. رشد و توسعه آن بر اساس روند گذشته معین شود. یعنی بر مبنای سطح یادگیری، سرمایه گذاری، ارزش سهام و فعالیت‌های پیشین رشد یابد (Falahtgar et al., 2021). طبق دیدگاه منبع محور دلیل قدرت رقابتی متفاوت بنگاه‌ها در منابع و دارایی‌های منحصر به فرد آنان می‌باشد که دارایی‌ها و منابع منحصر به فرد از قابلیت‌ها و دارایی‌های آنان استخراج می‌شود. در دهه‌های اخیر با توجه به شدت گرفتن تغییرات محیطی اعم از تجاری و صنعتی بسیاری از رویکردهای سنتی تدوین راهبردی از جمله رویکرد منبع محور پاسخگوی مدیران در خلق مزیت‌های رقابتی نبوده است. در دیدگاه منبع محور تفاوت عملکرد در تفاوت منابع در اختیار و نحوه بکارگیری منابع می‌باشد (Moid Jafari, 2022).

به طور کلی می‌توان گفت که مزیت رقابتی پایدار از ویژگی‌هایی نظیر بادوام بودن، قابلیت امنیتی بالا، تحمل پذیری مناسب، قابلیت زیستی بالا، قابلیت حمایتی و پشتیبانی زیاد، قابلیت پذیرش بالا، قدرت توجه پذیری و اقناع سازی مناسب و توان مذاکره‌ای قابل ملاحظه برخوردار است که البته متناسب با شدت و قدرت پایداری مزیت رقابتی همه یا بعضی از ویژگی‌های فوق در آن وجود خواهد داشت. رهبران تجارت‌های جهانی به صورت فزاینده بر این دیدگاه باور دارند که دانش از مهمترین قابلیت‌ها و شایستگی‌های سازمانی می‌باشد و شاید بتوان گفت پایه و ریشه تمام مزیت‌های رقابتی به شمار می‌رود (Arabshahi & Mirzaei, 2021). ما وارد عصری شده‌ایم که مزیت رقابتی تنها از دستیابی به اطلاعات حاصل نمی‌شود، بلکه از طریق ایجاد و اکتساب دانش جدید دست یافتنی است. احتمال دستیابی به مزیت رقابتی استراتژیک در قرن ۲۱ برای سازمان‌هایی می‌باشد که این مهم را درک کرده باشند که بقای آنها وابسته به توانایی تسخیر هوشمندی، زیرکی، انتقال آن به دانش قابل استفاده و انتشار سریع آن در سطوح سازمانی می‌باشد (Hojatpour, 2021).

پیشینه پژوهش

(Mourad Oubrich et al, 2021) در پژوهشی با عنوان تأثیر سبک رهبری، طراحی سازمان و رویکردهای مدیریت منابع انسانی بر پنهان سازی دانش: نقش‌های غیرمستقیم عدالت سازمانی و محیط کار رقابتی پرداختند. نتایج تحقیق فوق نشان می‌دهد، سبک رهبری و طراحی سازمانی در صورتی موجب کاهش پنهان کاری دانش می‌شوند که عدالت سازمانی توسعه یابد. همچنین در صورت وجود سطح بالایی از عدالت، رویکردهای مدیریت منابع انسانی می‌تواند قصد کارکنان برای پنهان سازی دانش را کاهش دهند، به طوری که چنین رفتاری در یک محیط کاری بسیار رقابتی تقویت می‌شود. از این رو، این تحقیق با بررسی اثر مشترک ساختار و جو سازمان بر پنهان سازی دانش، به ادبیات مدیریت دانش کمک می‌کند. از منظر عملی، توصیه می‌کنیم که مدیران تعادل مناسبی بین عدالت و رقابت برقرار کنند تا پنهان سازی دانش را کاهش دهند.

(Zhen Han et al, 2021) به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی و رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوری با تأکید بر نقش میانجی رهبری توانمندسازی پرداختند. نتایج تحقیق فوق، نشان می‌دهد بین مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآوری با تأکید بر نقش میانجی رهبری توانمندسازی تأثیر معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد، بین رهبری دانش محور بر عملکرد نوآوری با تأکید بر نقش میانجی رهبری توانمندسازی تأثیر معنادار وجود دارد.

(Aloudari & Valiullah, 2020) به بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین و نوآوری سازمانی بر عملکرد زیست محیطی با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی کارکنان جهاد کشاورزی استان تهران پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری تحول آفرین و نوآوری بر عملکرد زیست محیطی با نقش میانجی مدیریت منابع انسانی تأثیر دارد.

(Nemati et al, 2019) به بررسی ارتباط مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی و تأثیر آن بر مزیت رقابتی سازمان‌ها پرداختند. آن‌ها دریافته‌اند که، در محیط رقابتی امروز، نیاز کلیدی برای موفقیت شرکت‌ها تشخیص چگونگی ایجاد، حفظ و حمایت از مزیت رقابتی است. سازمان‌ها برای توسعه و بهره برداری از مزیت رقابتی خود باید دارای قابلیت‌هایی باشند که بتوانند برای ایجاد منابع کمیاب، ارزشمند و تقلید ناپذیر به کار برند. دانش، مزیت رقابتی است که تقلید و کپی کردن آن سخت می‌باشد و باید به عنوان قسمتی از یادگیری سازمانی توسعه داده شود. دانش مفهوم و قابلیت است که استفاده از آن باعث از بین رفتنش نمی‌شود. از این رو این منبع می‌تواند به تصمیم‌گیری سازمان کمک نماید. مدیریت دانش اقدامی پُر هزینه برای سازمان می‌باشد، بنابراین می‌توان بیان نمود که مدیریت دانش نباید به وجود بیاید مگر اینکه منجر به ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان شود. از طرفی منابع انسانی هم از مهمترین منابع سازمانی هستند که با فراگیری و کاربست دانش در سازمان به بهره‌وری و کسب مزیت رقابتی سازمان کمک می‌کنند. در این مقاله هدف شناسایی رابطه بین مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی برای رسیدن به مزیت رقابتی است.

(Noroozi & Droudi, 2019) به بررسی سنجش تأثیر انواع استراتژی‌های منابع انسانی در شرایط پویایی و رقابتی محیط بر عملکرد واحدهای تولیدی پرداختند. تحقیق فوق، با هدف بررسی تأثیر استراتژی‌های متنوع منابع انسانی بر عملکرد واحدهای کوچک تولیدی فعال مستقر بر شهر صنعتی زنجان در شرایط پویا و رقابتی محیط در نظر گرفته شد. نتایج برآزش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری نشان داد که معیارهای برآزش مدل‌ها قابل قبول است. همچنین نتایج تحلیل مسیر حاکی از آن بود که در شرایط پویا و رقابتی، فقط دو استراتژی نیروی متخصص متعهد و پیمانکارانه هستند که بر عملکرد کارگاه‌ها می‌تواند تأثیر مثبت و معناداری داشته باشد. بنابراین از ۴ فرضیه پیشنهادی، ۲ فرضیه پذیرفته شد.

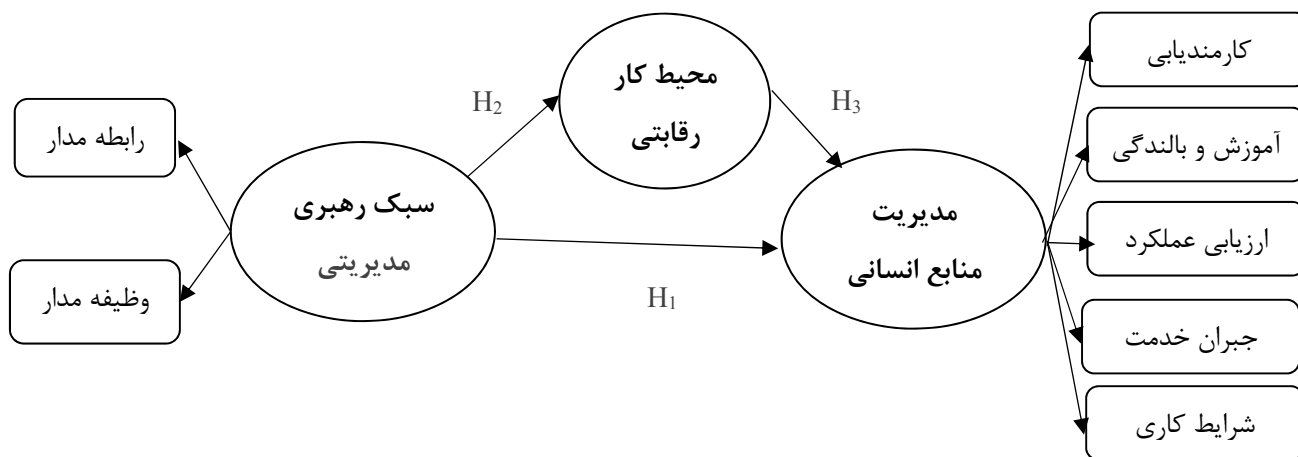
(Jafari Harandi and Najafi, 2018) به بررسی تأثیر سبک رهبری بر عملکرد منابع انسانی با میانجیگری سکوت سازمانی پرداختند. هدف اصلی تحقیق فوق، بررسی تأثیر سبک رهبری بر عملکرد منابع انسانی در سازمان با میانجیگری سکوت سازمانی است. نتایج یافته‌ها نشان داد که سبک رهبری تحول آفرین و مبادله‌ای با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارند. سکوت سازمانی با عملکرد سازمانی رابطه منفی دارد. رهبری تحول آفرین با واسطه سکوت سازمانی باعث افزایش عملکرد می‌شود و رهبری مبادله‌ای با واسطه سکوت سازمانی باعث کاهش عملکرد می‌شود. رهبری تحول آفرین با سکوت سازمانی رابطه منفی دارد. رهبری مبادله‌ای با سکوت سازمانی رابطه مثبت دارد. با توجه به تأثیر بیشتر رهبری تحول آفرین از رهبری مبادله‌ای در افزایش عملکرد و شکست سکوت سازمانی به مدیران بانک‌ها توصیه می‌شود

این سبک رهبری را به عنوان سبک رایج و غالب در برنامه‌های خود به کار گیرند و باعث افزایش عملکرد سازمان خود در دنیای رقابتی امروزی گردند.

(Martín Santana et al, 2016) به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی بر عملکرد در اولویت‌های رقابتی در شرکت‌های متوسط و بزرگ در کلمبیا پرداختند. نتایج نشان داد که ارتباط معناداری میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد در اولویت‌های رقابتی وجود دارد. با توجه به عوامل مربوط به کارکنان، دریافتند هنگامی که شرکت‌ها ویژگی‌های شخصی افراد (انگیزه‌ها، اهداف شخصی، توانایی‌ها و غیره) را در تصمیم‌گیری استراتژی عملیات دخالت می‌دهند، عملکرد بهتری را می‌توان در اولویت‌های رقابتی مشاهده نمود. همچنین، هنگامی که به سطح بالاتری از رضایت و عملکرد شغلی می‌رسند، عملکرد در اولویت‌های رقابتی بهبود می‌یابد.

(Lu and Zhu, 2015) به بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی تعهد محور بر عملکرد شرکت با نقش واسطه نوآوری در چین پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که اثرات مدیریت منابع انسانی با عملکرد بالا بر عملکرد شرکت قابل توجه است. علاوه بر این، نوآوری نقش جزئی بین آنها ایفا می‌کند. آموزش، تجزیه و تحلیل کار و مشارکت کارکنان قابل توجه نیست.

هدف کلی از انجام پژوهش حاضر تأثیر سبک رهبری سازمانی، بر مدیریت منابع انسانی ضمن تأکید بر نقش میانجی‌گر محیط کار رقابتی در شرکت بیمه سهامی آسیا شهر تهران می‌باشد که مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق با اقتباس از: (Mourad Oubrich et al (۲۰۲۱)

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی، همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. تحقیق کاربردی، تحقیقی است که به منظور حل مشکل یا معضل خاص علمی یا اجتماعی انجام می‌گیرد. روش تحقیق از جهت نحوه اجرا، توصیفی پیمایشی از نوع میدانی می‌باشد. از رایج‌ترین شیوه‌های گردآوری داده‌ها در روش پژوهش توصیفی پیمایشی استفاده از پرسشنامه است که در این پژوهش محقق برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد سبک رهبری سازمانی باردنز و

متزکاس^۱ (1996)، پرسشنامه استاندارد مدیریت منابع انسانی سرمد و همکاران (2013) و پرسشنامه استاندارد محیط کار رقابتی فلچر و نوسبام^۲ (2010) به صورت روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده و توزیع شده است که مرتبط با فرضیه‌ها و متغیرهای تحقیق می‌باشد و در انجام آن از تکنیک‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. همچنین این تحقیق از نظر زمان اجرا تحقیقی مقطعی است و به لحاظ منطق اجرا استقرایی است، همچنین روش تحقیق از جهت نحوه اجرا، توصیفی (بدان جهت که متغیرها توسط محقق دستکاری نمی‌شوند و وضعیت موجود آنها شناسایی می‌شود)، پیمایشی و از نوع همبستگی (بدان جهت که ارتباط بین متغیرهای تحقیق مورد سنجش قرار می‌گیرد) می‌باشد. در پژوهش حاضر جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران می‌باشد که در حال حاضر تعداد ۳۹۲۲ نفر را شامل می‌شود. همچنین تعداد ۳۵۰ نفر از کارکنان شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران با استفاده از روش تعیین حجم نمونه کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. مباحث تئوریک پژوهش از مسیر مطالعه منابع، نشریات، منابع داخلی و خارجی موجود در کتاب‌ها و استفاده از اینترنت جمع‌آوری شده است. یعنی اطلاعات و داده‌های مورد نیاز تحقیق کلاً از روش کتابخانه‌ای انجام گرفته است. در پایان جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌گردد. این پژوهش با استفاده از روش‌های آماری توصیفی جنسیت، تحصیلات و سن و به تفکیک شاخص‌های مینیمم، ماکزیمم، میانگین و انحراف معیار و استنباطی آزمون چولگی و کشیدگی، آزمون تحلیل عاملی، روش معادلات ساختاری و آزمون سوبل و برای اجرای عملیات اقتصاد سنجی نیز از نرم‌افزار Spss 22 و Smart Pls استفاده می‌گردد.

یافته‌های پژوهش

در بین اعضای جامعه و نمونه آماری تحقیق حاضر حجم نمونه به تفکیک وضعیت جنسیت؛ از ۳۵۰ نفر پاسخگویان به پرسشنامه، ۵۴/۳ درصد دارای جنسیت مرد و ۴۵/۷ درصد زن بوده‌اند. سن افراد کمتر از ۲۵ سال، معادل ۴/۶ درصد، افراد بین ۲۶ تا ۳۰؛ ۱۷/۷ درصد، افراد بین ۳۱ تا ۳۵؛ ۳۳/۱ درصد، افراد بین ۳۶ تا ۴۰؛ ۲۴/۰ درصد، افراد بین ۴۱ تا ۴۵؛ معادل ۱۴/۰ درصد و افراد بالای ۴۶ سال؛ معادل ۶/۶ درصد بوده‌اند. وضعیت تحصیلات افراد؛ معادل ۱۴/۳ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم؛ معادل ۵۰/۹ درصد دارای تحصیلات لیسانس؛ معادل ۲۶/۰ درصد هم دارای فوق لیسانس و ۸/۹ درصد هم دارای تحصیلات دکتری هستند. وضعیت تأهل افراد؛ ۶۵/۱ درصد متأهل و ۳۴/۹ درصد مجرد بوده‌اند و تعداد افرادی که کمتر از ۵ سال سابقه دارند؛ ۹/۷ درصد، افراد دارای سابقه بین ۶ تا ۱۰؛ ۱۶/۳ درصد، افراد دارای سابقه بین ۱۱ تا ۱۵؛ ۳۰/۶ درصد، افراد دارای سابقه بین ۱۶ تا ۲۰؛ ۲۹/۴ درصد، افراد دارای سابقه بین ۲۱ تا ۲۵؛ ۹/۱ درصد و افراد دارای سابقه بین ۲۶ تا ۳۰؛ ۴/۹ درصد بوده‌اند. همچنین شاخصهای مرکزی و پراکندگی متغیرهای تحقیق طبق جدول ۱ آمده است:

¹ Bardens & Metzkas

² Fletcher & Nussbaum

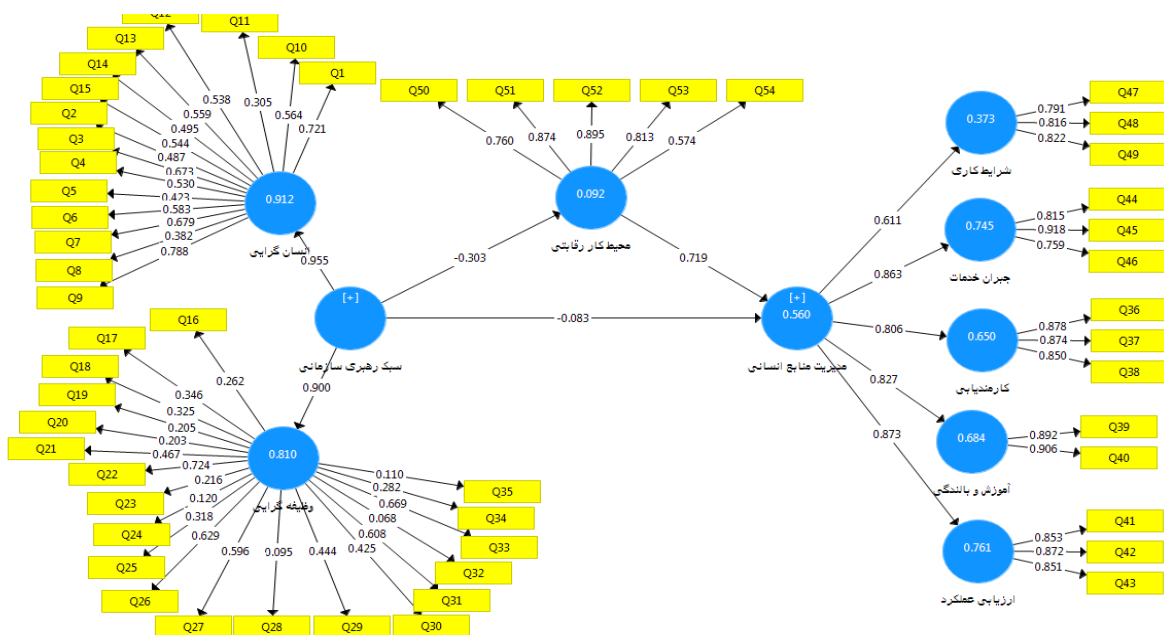
جدول ۱: توصیف متغیرهای پژوهش

متغیرهای تحقیق	تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف معیار
سبک رهبری	350	۵۷/۲	۴/۳۱	۳/۳۹	۰/۳۶
مدیریت منابع انسانی	350	۱/۳۶	۵/۰۰	۳/۰۱	۰/۷۲
محیط رقابتی	350	۱/۰۰	۵/۰۰	۲/۹۴	۰/۸۰
متغیرهای تحقیق	تعداد	مینیمم	ماکزیمم	میانگین	انحراف معیار
سبک رهبری	350	57/2	31/4	39/3	36/0

بر اساس نتایج جدول ۱. مشاهده می‌گردد که سبک رهبری دارای بالاترین میانگین است. همچنین میانگین تمامی متغیرهای عددی در حدود ۳ می‌باشد که نشان از مطلوبیت این متغیرها از نظر پاسخ دهندگان دارد. همچنین متغیر محیط رقابتی دارای بالاترین انحراف معیار می‌باشد.

آزمون فرضیات تحقیق

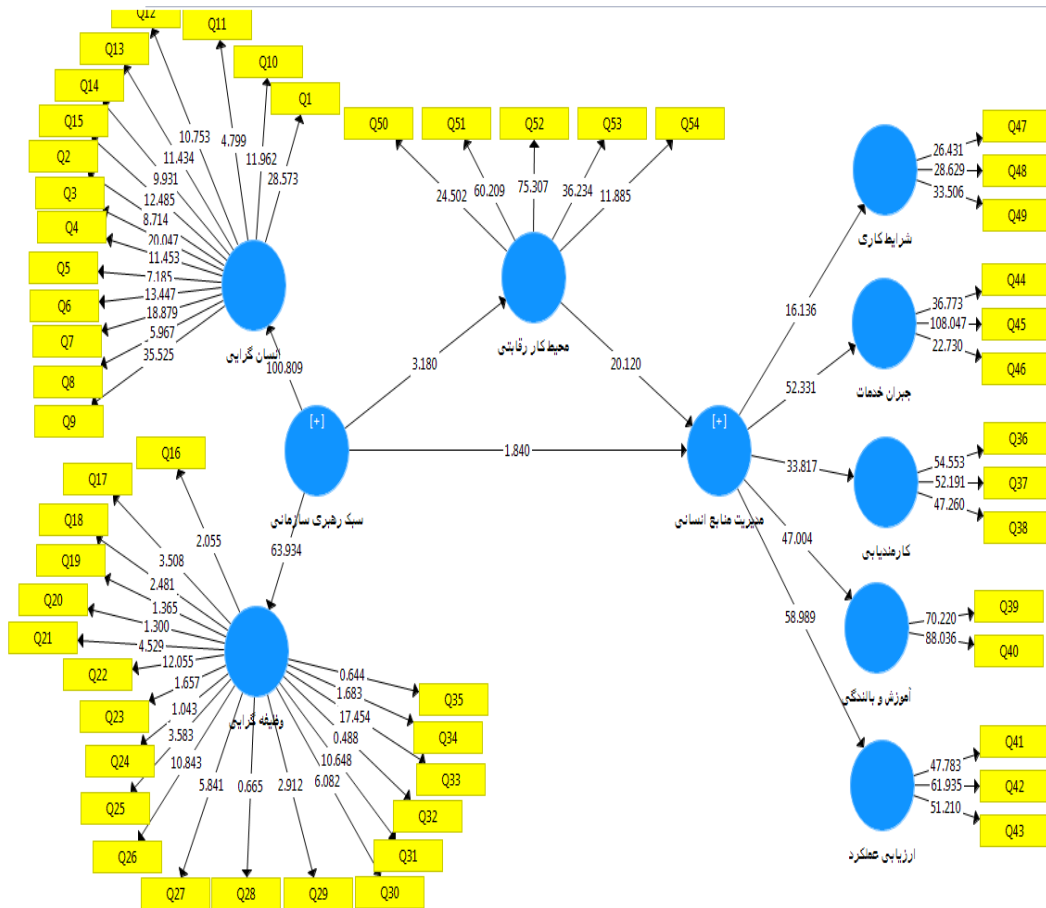
در این قسمت طبق تصاویر ۲ الی ۵ به بررسی آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از نرم افزار Smart PLS می‌پردازیم.



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب استاندارد بارهای عاملی

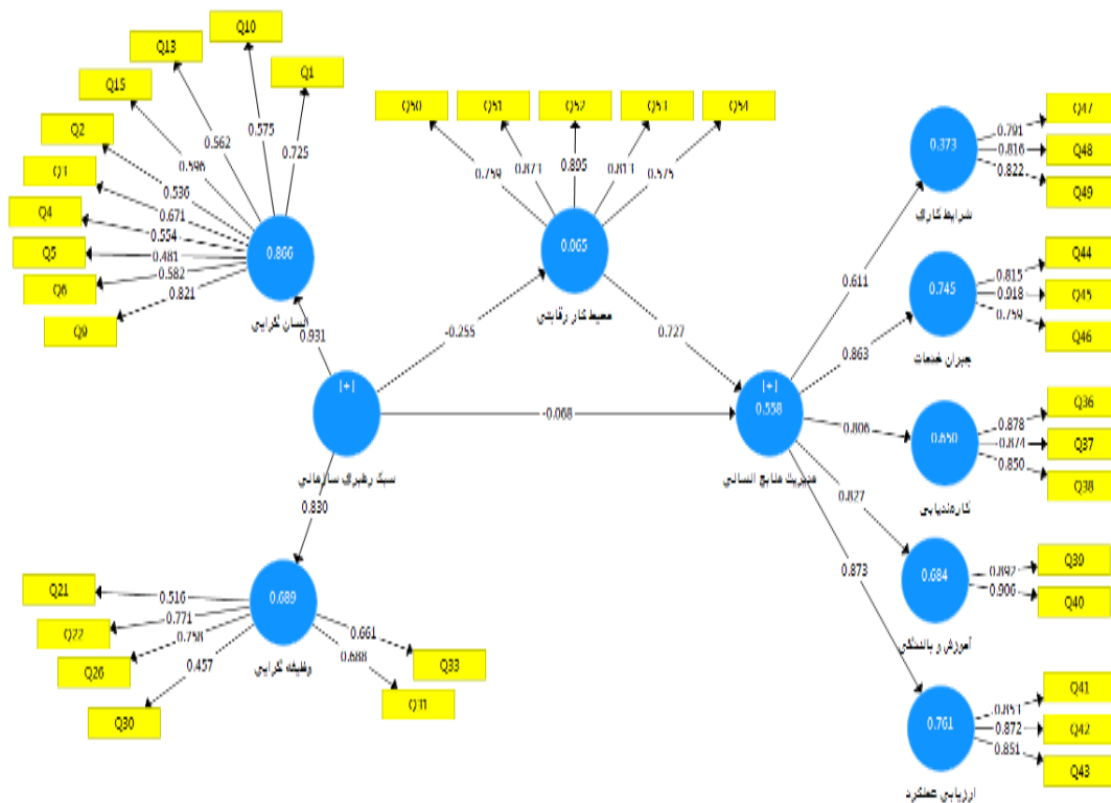
در شکل ۲- مشاهده می‌شود متغیرهای تحقیق شامل سبک رهبری سازمانی، مدیریت منابع انسانی و محیط رقابتی آمده است که مقدار بارعاملی این متغیرها و مولفه‌های هر یک از آنها نسبت به هریک از سؤالات پرسشنامه مشخص شده است. در ادامه مشاهده می‌شود بارهای عاملی هر یک از آنها بعد از ترسیم مدل و مشخص شدن هر یک از این گویه‌ها و ارتباط این مولفه‌ها به متغیر مربوطه آنها آزمون ضرایب بارهای عاملی اجرا گردید و بر اساس اجرای این آزمون مشخص

شد متغیر سبک رهبری سازمانی بر متغیر مدیریت منابع انسانی تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین متغیر سبک رهبری سازمانی نسبت به متغیر محیط کار رقابتی نیز تأثیر منفی و معناداری دارد و متغیر محیط کار رقابتی و متغیر مدیریت منابع انسانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.



شکل ۳. مدل اندازه گیری تحقیق همراه با مقادیر t-values

در شکل ۳- مشاهده می شود روابط بین متغیرهای اصلی تحقیق شامل: سبک رهبری سازمانی، مدیریت منابع انسانی و محیط رقابتی می باشد، نشان می دهد متغیر سبک رهبری سازمانی تأثیری بر متغیر مدیریت منابع انسانی ندارد، زیرا ضریب آماری t -values کمتر از $1/96$ شده است ولی متغیر سبک رهبری سازمانی بر متغیر محیط کار رقابتی و متغیر محیط کار رقابتی بر مدیریت منابع انسانی تأثیر معناداری دارد زیرا مقادیر t -values بیشتر از $1/96$ شده است.



شکل ۴. مدل اندازه گیری اصلاح شده تحقیق همراه با ضرایب استاندارد بارهای عاملی

در شکل ۴- نیز مشاهده می شود ضرایب بارهای عاملی متغیرهای تحقیق و مولفه های مربوط به هر یک از آنها که مقدار بارهای عاملی آنها کمتر از ۰/۴ است، مجدداً مدل اجرا شده است تا ضرایب استاندارد بارهای عاملی گرفته شود و مقادیر کمتر از ۰/۴ حذف و مابقی ضرایب استاندارد بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۴ اجرا گردد.

جدول ۲: نتایج معیار آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراجی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی (AVE>0.5)
آموزش و بالندگی	۰/۷۶۳	۰/۸۹۴	۰/۷۰۹
ارزیابی عملکرد	۰/۸۲۲	۰/۸۹۴	۰/۷۳۷
انسان گرایی	۰/۸۱۶	۰/۸۵۸	۰/۵۸۲
جبران خدمات	۰/۷۷۶	۰/۸۷۱	۰/۶۹۴
سبک رهبری سازمانی	۰/۷۸۶	۰/۷۹۲	۰/۵۰۲
شرایط کاری	۰/۷۴۳	۰/۸۵۱	۰/۶۵۶
محیط کار رقابتی	۰/۸۴۴	۰/۸۹۱	۰/۶۲۶
مدیریت منابع انسانی	۰/۹۰۸	۰/۹۲۲	۰/۵۶۶
وظیفه گرایی	۰/۷۲۰	۰/۸۱۱	۰/۵۲۶
کارمندیایی	۰/۸۳۶	۰/۹۰۱	۰/۷۵۳

با توجه به اینکه مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ۰/۷ است و مطابق با یافته‌های جدول (۱) این معیارها در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی پژوهش را تأیید نمود. همچنین با توجه به اینکه مقدار مناسب برای AVE^۱ ۰/۵ است و مطابق با یافته‌های جدول (۱) این معیار در مورد متغیرهای مکنون مقدار مناسبی را اتخاذ نموده‌اند، در نتیجه مناسب بودن روایی همگرایی پژوهش تأیید می‌شود. دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و طبق جدول (۳) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می‌شود. معیار Q² قدرت پیش‌بینی مدل را مشخص می‌سازد و در صورتی که مقدار Q² در جدول (۳) در مورد یک سازه درون‌زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه‌های برون‌زای مربوط به آن را دارد.

^۱ Average Variance Extracted

جدول ۳: نتایج معیار R^2 و Q^2 برای سازه درون‌زا

متغیرهای مکنون	R^2	Q^2
آموزش و بالندگی	۰/۶۸۴	۰/۵۳۸
ارزیابی عملکرد	۰/۷۶۱	۰/۵۴۳
انسان گرایی	۰/۸۶۶	۰/۳۰۹
جبران خدمات	۰/۷۵۴	۰/۵۰۰
سبک رهبری سازمانی	۰	۰
شرایط کاری	۰/۳۷۳	۰/۲۲۵
محیط کار رقابتی	۰/۰۶۵	۰/۰۳۷
مدیریت منابع انسانی	۰/۵۵۸	۰/۲۴۶
وظیفه گرایی	۰/۶۸۹	۰/۲۷۸
کارمندیابی	۰/۶۵۰	۰/۴۷۴

مطابق با جدول (۳)، مقدار R^2 برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. همچنین نتایج جدول (۳) نشان از قدرت پیش‌بینی مناسب مدل در خصوص سازه‌های درون‌زای پژوهش دارد و برازش مناسب مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است.

Communalities از میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای پنهان پژوهش طبق جداول (۴ و ۵) به دست می‌آید.

جدول ۴: میزان Communalities و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیرهای مکنون	Communalities	R^2
آموزش و بالندگی	۰/۸۰۹	۰/۶۸۴
ارزیابی عملکرد	۰/۷۳۷	۰/۷۶۱
انسان گرایی	۰/۵۸۲	۰/۸۶۶
جبران خدمات	۰/۶۹۴	۰/۷۵۴
سبک رهبری سازمانی	۰/۵۰۲	۰
شرایط کاری	۰/۶۵۶	۰/۳۷۳
محیط کار رقابتی	۰/۶۲۶	۰/۰۶۵
مدیریت منابع انسانی	۰/۵۶۶	۰/۵۵۸

وظیفه گرایی	۰/۵۲۶	۰/۶۸۹
کارمندیابی	۰/۷۵۳	۰/۶۵۰

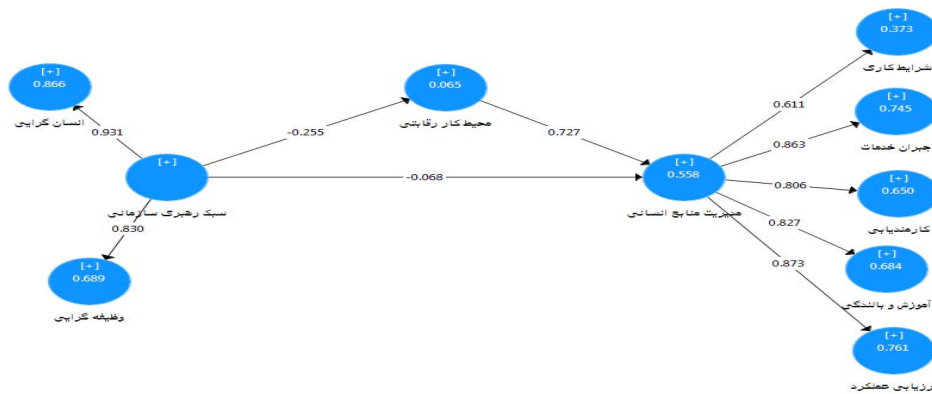
جدول ۵: نتایج برازش مدل کلی

GOF	R ²	Communality
۰/۵۸۹	۰/۵۳۹۱	۰/۶۴۵۱

با توجه به مقدار به دست آمده در جدول (۵) برای GOF به میزان ۰/۵۸۹، برازش مناسب مدل کلی تأیید می‌شود.

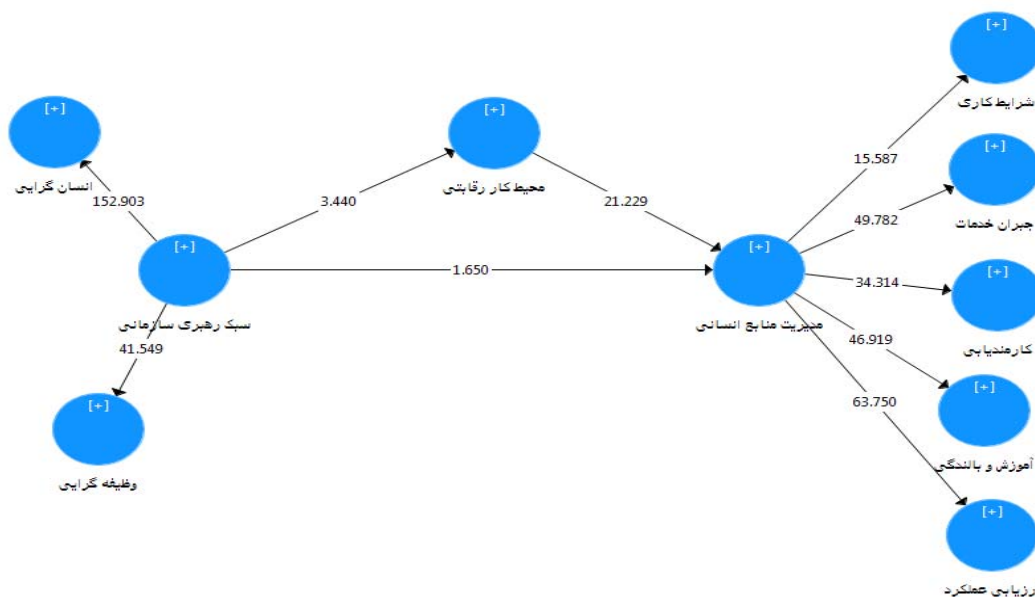
برازش مدل ساختاری

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. بخش مدل ساختاری برخلاف مدل اندازه‌گیری، به سؤالات (متغیرهای آشکار) کاری ندارد و تنها متغیرهای پنهان و روابط میان آنها بررسی می‌شوند.



شکل ۶: مدل ساختاری تحقیق همراه با ضرایب استاندارد بارهای عاملی

در شکل ۶ نیز مشاهده می‌شود مجدداً با گویه‌ها کاری نداریم و فقط متغیرهای سه گانه تحقیق اعم از سبک رهبری سازمانی، محیط کار رقابتی و مدیریت منابع انسانی مورد نظرمان است که مقادیر ضرایب استاندارد بارهای عاملی آنها مشخص شده است. به صورتی که در این مدل سؤالات پرسشنامه حذف می‌شود و متغیرهای پنهان تحقیق و روابط بین آنها بررسی شده است.



شکل ۷: مدل ساختاری تحقیق همراه با مقادیر t-values

در شکل ۷- نیز مشاهده می شود با گویه ها کاری نداریم و فقط مقادیر t-values هر یک از متغیرهای سه گانه تحقیق و مولفه های مربوط به آنها مدنظر است. به صورتی که در این مدل نیز سؤالات پرسشنامه حذف می شود و متغیرهای پنهان تحقیق و روابط بین آنها به لحاظ سطح معناداری t-values بررسی شده است. خلاصه نتایج فرضیات تحقیق در جدول (۶) ارتباط و ضرایب متغیرهای تحقیق آمده است:

جدول ۶: نتایج رابطه مستقیم و ضرایب معناداری فرضیات مدل

نتیجه	ضریب معناداری	ضریب	مسیر
آزمون	P-Value	مسیر (β)	
رد	۱/۶۵۰	-۰/۰۶۸	سبک رهبری سازمانی - مدیریت منابع انسانی
تأیید	۳/۴۴۰	-۰/۲۵۵	سبک رهبری سازمانی - محیط کار رقابتی
تأیید	۲۱/۲۲۹	۰/۷۲۷	محیط کار رقابتی - مدیریت منابع انسانی
تأیید	۲/۳۸	---	سبک رهبری سازمانی - مدیریت منابع انسانی - میانجی گر محیط کار رقابتی

فرضیه اول: سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی در شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران، تأثیر معنادار دارد. با توجه به شکل های ترسیم شده توسط نرم افزار Smart PIs، می توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (سبک رهبری سازمانی و مدیریت منابع انسانی) $\beta = -۰/۰۶۸$ می باشد و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $P=۱/۶۵۰$ بوده (کمتر از قدر مطلق ۱/۹۶) که نشان می دهد این رابطه معنادار نیست. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه

H0 تأیید و فرضیه **H1** رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی در شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران تأثیر معناداری ندارد و لذا فرضیه اول تحقیق تأیید نمی‌شود.

فرضیه دوم: سبک رهبری سازمانی بر محیط کار رقابتی در شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران، تأثیر معنادار دارد. با توجه به شکل‌های ترسیم شده توسط نرم افزار **Smart PIs**، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (سبک رهبری سازمانی و محیط کار رقابتی) $\beta = -0.255$ می‌باشد و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $P=3/440$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه **H0** رد و فرضیه **H1** تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت سبک رهبری سازمانی بر محیط کار رقابتی در شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: محیط کار رقابتی بر مدیریت منابع انسانی در شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران، تأثیر معنادار دارد. با توجه به شکل‌های ترسیم شده توسط نرم افزار **Smart PIs**، می‌توان گفت ضریب استاندارد شده (ضریب مسیر) بین دو متغیر (محیط کار رقابتی و مدیریت منابع انسانی) $\beta = 0.727$ می‌باشد و ضریب معناداری بین این دو متغیر نیز $P=21/229$ بوده که نشان می‌دهد این رابطه معنادار است. بنابراین در سطح اطمینان ۹۹٪ فرضیه **H0** رد و فرضیه **H1** تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت محیط کار رقابتی بر مدیریت منابع انسانی در شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران تأثیر معناداری دارد و لذا فرضیه سوم تحقیق تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی محیط کار رقابتی در شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران، تأثیر معناداری دارد.

نتیجه آزمون سوئل: ۲/۳۸

در این بخش، قدر مطلق عدد حاصل از آزمون سوئل با عدد ۱/۹۶ مقایسه می‌شود و در صورتی که **Z-value** بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد، معنی داری تأثیر متغیر میانجی تأیید می‌گردد. بنابراین با توجه به نتیجه آزمون سوئل فرضیه چهارم تحقیق نیز تأیید می‌شوند.

بحث و نتیجه‌گیری

جهت بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی تحقیق نیز از آزمون تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج نشان داد، سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی محیط کار رقابتی در شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران، تأثیر معناداری وجود دارد. همچنین همانطور که قبلاً گفته شد از دیدگاه کارکنان شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران ضریب مسیر تأثیر سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی محیط کار رقابتی 0.727 است و آماره تی برای این ضریب نیز $2/38$ است و مقدار این ضریب بالاتر از آستانه معنی داری یعنی $1/96$ به دست آمده است. لذا می‌توان گفت؛ در فرضیه اصلی تحقیق تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته با تبیین نقش متغیر میانجی گر وجود دارد و معنی دار می‌باشد. به عبارت دیگر؛ می‌توان گفت؛ سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی با نقش میانجی محیط کار رقابتی تأثیر معناداری وجود دارد. بر اساس ادبیات نظری موجود، سبک رهبری سازمانی یعنی فرآیند برانگیختن دیگران به تلاش برای انجام کارهای مهم مقولات مدیریت و یکی از چهار وظیفه‌ای

است که فرآیند مدیریت را تشکیل می‌دهد. برنامه‌ریزی جهت و هدف‌ها را تعیین می‌کند سازماندهی منابع را گرد هم می‌آورد تا برنامه‌ها را به مرحله عمل در آورد. رهبری سازمانی تعهد و اشتیاق لازم را برای افراد ایجاد می‌کند تا استعدادایشان را به طور کامل به کار گیرند و به انجام برنامه‌ها کمک کنند و کنترل اطمینان می‌دهد که امور به طریق صحیح ادامه دارند. رهبری سازمانی مؤثر باید مسیری را در جهت هدایت تلاش‌های همه کارکنان جهت به انجام رساندن مدیریت منابع انسانی سازمان، فراهم آورد. بدون وجود رهبری یا هدایت، ممکن است حلقه اتصال موجود در میان منابع انسانی سازمانی، ضعیف یا گسیخته شود. این موضوع می‌تواند به یک موقعیت نابهنه‌ای منجر شود که در آن، کار انفرادی صرفاً در جهت دستیابی به اهداف فرد انجام گیرد و در عین حال کل سازمان، کارایی و کیفیت خود را از دست داده و از دستیابی به اهداف خویش باز نماید. بنابراین برای اینکه یک سازمان، موفق باقی بماند، وجود رهبری سازمانی واجب و ضروری است. همچنین در محیط رقابتی امروز، نیاز کلیدی برای موفقیت شرکت‌ها تشخیص چگونگی ایجاد حفظ و حمایت از مزیت رقابتی است. سازمان‌ها برای توسعه و بهره‌برداری از مزیت رقابتی خود باید دارای قابلیت‌هایی باشند که بتوانند برای ایجاد منابع کمیاب، ارزشمند و تقلیدناپذیر به کار برند. مدیریت کردن درست منابع انسانی درون سازمان، یک نوع مزیت رقابتی است که تقلید و کپی کردن آن برای همه‌ی رهبران سازمانی سخت می‌باشد و باید به عنوان قسمتی از منابع سازمانی توسعه داده شود. منابع انسانی، در واقع دارایی‌های سازمان هستند که آن را در جهت طراحی و استقرار استراتژی‌هایی با هدف افزایش بهره‌وری و کارایی و در نهایت رشد قابلیت رقابت پذیری سازمان توانمند نمی‌سازد و نقص در این موضوع می‌تواند باعث بهبود عملکرد منابع انسانی درون سازمان شود. با توجه به مطالب گفته شده می‌توان نتیجه گرفت که سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی با شرط وجود محیط کار رقابتی می‌تواند باعث رشد و ثبات سازمانی گردد. بنابراین می‌توان گفت؛ بین سبک رهبری سازمانی بر مدیریت منابع انسانی با تبیین نقش میانجی وجود محیط کار رقابتی در شرکت سهامی بیمه آسیا شهر تهران تأثیر معناداری وجود دارد و فرضیه اصلی تحقیق مورد تأیید واقع می‌شود. نتایج آزمون فرضیه اصلی تحقیق با تحقیقات الوداری و مبینی (2018)، جعفری هرنندی و نجفی (2018) و نعمتی و همکاران (2019)، نوروزی و درودی (2019) مارتین سانتانا و همکاران (2016) و مراد اوبریچ و همکاران (2021) در یک جهت و راستا می‌باشد.

براساس نتایج به دست آمده پیشنهاد می‌گردد:

(۱) نحوه استفاده مدیریت سازمان از انواع شیوه مدیریتی و سبک رهبری، عامل مهمی جهت ایجاد عملکرد مطلوب سازمانی می‌باشد، پیشنهاد می‌شود؛ مدیران باید به کارکنان، حق تصمیم‌گیری و یا اظهار نظر در مورد موارد مختلف درون سازمان را بدهد، چراکه سکوت کارکنان در قبال منابع انسانی سازمانی در بلندمدت موجب کاهش رضایت شغلی یا پیامدهای بدتر بی‌تفاوتی شغلی در محیط کاری می‌شود.

(۲) پیشنهاد می‌شود برای همه‌ی عوامل مدیریتی سازمان نظیر سازماندهی، برنامه‌ریزی، انگیزش و رهبری، مدیریت منابع انسانی و مادی، سیستم‌های کنترل و نظارت هدف‌ها و ماموریت‌های هر سازمان مشخص و تعیین گردند تا بهتر بتوان هدف‌ها و ماموریت‌های سازمان را در جهت رسیدن به عملکرد مطلوبی دنبال کرد.

(۳) پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های آموزشی، سمینارهای علمی و تخصصی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها و یا فراهم نمودن شرایط شرکت در دوره‌های آموزشی، سمینارهای علمی و تخصصی محیط کار رقابتی خارج

از سازمان و ایجاد انگیزش‌های مادی و غیر مادی برای کارکنان در جهت افزایش علاقه آنان در پیگیری برنامه‌های آموزشی رهبران سازمانی و افزایش کیفیت و کمیت عملکرد سازمانی آنان تلاش شود.

(۴) پیشنهاد می‌شود با ایجاد درک و روحیه شناخت رهبری درون سازمانی و چگونگی ارتباط فرآیندهای مدیریت منابع انسانی و رسیدن به مزیت رقابتی در سازمان‌ها باعث بهبود و رشد سازمانی شود.

References

- Altunoğlu, A., Şahin F., & Babacan, S. (2018). Transformational leadership, trust, & follower outcomes: a moderated mediation model, *Management Research Review*. 42(3), 370-390.
- Arabshahi, M., Mirzaei, E. (2021). Investigating the impact of organizational risk management on competitive advantage through the moderating role of information technology (case study: Kabul Kateb University): *Management and Entrepreneurship Studies Quarterly*. 7(1) <https://civilica.com/doc/1547557>. (in Persian).
- Alavi Matin, Y., Chavashipour, A. (2017). Investigating the impact of competitive advantages in attracting and retaining customers in the banking system: 4th International Conference on Modern Research in Management, Economics and Accounting, July 19, 1995, Berlin-Germany, pp. 16 -1. (in Persian).
- Akhundzadeh, L. (2018). The impact of strategic leadership on improving organizational performance 9th International Research Conference on Management, Economics and Development, <https://civilica.com/doc/1202603>. (in Persian)
- Aloudari, H., Valiullah, M. (2020). The Impact of Transformational Leadership and Organizational Innovation on Environmental Performance with the Mediating Role of Human Resource Management in Tehran Jihad-e-Agriculture Employees: *Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*. 99.35(5), 118-96. (in Persian)
- Azizi, Sh., Amine, Dori., M., & Azizi Shafiq, A. (2021). Analysis of the challenges facing the development of human resources in organizations: the 4th international conference on knowledge and technology of the third millennium of economy, management and accounting in Iran-Tehran. <https://civilica.com/doc/1236548>. (in Persian).
- Alidosti, F., Farhadinejad, M. (2017). Investigating the impact of strategic leadership styles on company performance (Case study: Saipa Yadak Company): *International Conference on New Researches in Management and Industrial Engineering*. 2(1). (in Persian).
- Barzegar Mohammad, R. (2022). Digital Human Resources Management: 5th International Conference on Interdisciplinary Studies in Management and Engineering. University of Tehran, pp. 1-7. (in Persian).
- Dargahi, H., Mousavi Jam, F. (2019). the relationship between transformational leadership style and organizational entrepreneurship among employees of selected hospitals of Tehran University of Medical Sciences in 2019: *Testing and Diagnosis Quarterly*. 41, pp. 24-40. (in Persian).
- Darban, B., Nowrozi Mubarak, A., & Devali, M. (2020). The effect of green production and creativity on competitive advantage through green brand image (case example: polyethylene tanks): *Management and Entrepreneurship Studies*. 34 (6), 28 – 41. (in Persian).
- Eisa-Khwaja, S. (2021). Investigating the impact of social responsibility in the bank on sustainable competitive advantage with an emphasis on the moderating role of spirituality in the workplace: the 7th National Conference of Modern Researches in the Humanities and Social Studies of Iran-Tehran. (in Persian).
- Fedorova, A., Zarubina, A., Pikulina, Y., Moskovskikh, A., Balandina, T., & Gafurova, T. (2019). Digitalization of The Human Resource Management: Russian Companies Case. *International Conference on Education, Social Sciences and Humanities*, 1227- 1230.
- Fathi Zelamabadi, B., Jamshidi, M- J., & Mohammadifar, Y. (2021). The role of electronic human resources management in the organization: the second international conference on new challenges and solutions in industrial engineering and management and accounting. Semnan-Damghan. (in Persian).



- Falahtgar, S., Rizvani Chamanzamin, M., Taleghani, M., & Del Afrooz, N. (2021). The effect of competitive advantage strategies on the non-financial performance of the insurance industry (case study: Bimah Parsian): 5th International Conference on Economic Management and Industry Accounting Studies Axis, Iran-Tehran. (in Persian).
- Gurel, B., & Sari, I. U. (2015). Strategic Planning for Sustainability in a Start-Up Company: A Case Study on Human Resources Consulting Firm. *European Journal of Sustainable Development*, 4(2), 313-322.
- Hodai, A. M. (2020). Competitive Advantage (cooperation and competition) in Government Organizations: Human and Process Enhancement. *Journal of Public Administration Perspective in Persian*.
- Hosseini, A., Shams, F. (2014). The effect of positive organizational behavior and open innovation on improving competitive advantage, *Scientific-Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*. 23(75), pp. 137-159. (in Persian).
- Hojatpour, S. M. (2021). Determining the impact of human resources characteristics on gaining a competitive advantage: the fourth international conference on knowledge and technology of the third millennium of economics, management and accounting in Iran-Tehran. (in Persian).
- Ismailpour, M., Shahamat, N. (2018). Change Management in Human Resources: Second International Conference and Fourth National Conference on Management and Human Sciences Research. University of Tehran, 1-9. (in Persian).
- Jaafari Harandi, R., Najafi, H. (2018). The effect of leadership style on human resource performance with the mediation of organizational silence, *Management and Improvement Studies*, 26(85), 57-85. (in Persian).
- Khosrovabadi, T., Bani Mahd, B., & Pourzmani, Z. (2021). The relationship between leadership style and organizational identity and individual effectiveness in audit institutions (a comparative study of audit institutions in the public and private sector): *Scientific-Research Quarterly Journal of Accounting and Management Auditing*. 10(40), 353-335. (in Persian).
- Kamran, A., Banai, Gh., & Sargazi, M. (2022). Review and evaluation of the strengths and weaknesses of the electronic human resources management system: the 17th National Conference on New Approaches in Management, Economics and Accounting, Mazandaran-Babol. (in Persian).
- Larkin, J. (2017). HR Digital Disruption: The biggest wave of transformation in decades, *Strategic HR review*, 16(2), 55-59.
- Lu, K., Zhu, J., & Bao, H. (2015). High-performance human resource management and firm performance: The mediating role of innovation in China. *Industrial Management & Data Systems*, 115(2), 353-382.
- Mourad Oubrich, A. H., Lamiiae Benhayoun, K. S. S., & Bisan, A.k. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. *Journal of Business Research*. 137, 488-499.
- Martín-Santana, J. D., De Saá-Pérez, P., & De Saá-Pérez, P. (2016). Human resources management and performance in the hotel industry: The role of the commitment and satisfaction of managers versus supervisors. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28(3), 490-515.
- Majavari, M., Turki, H. (2021). The impact of intellectual capital on competitive advantage with the mediating role of problem solving and moderating knowledge heterogeneity (case study: Shamal Drilling Company): 18th International Management Conference. Iran-Tehran. (in Persian).
- Moid Jafari, H. (2022). Designing a model of sustainable competition with a resource-oriented strategy approach in steel industries based on SWOT analysis: the second national conference on improvement and restructuring of organization and business. Iran-Tehran. (in Persian).
- Nemati, M., Khodabakhshi, M., & Heydari, A. (2019). The relationship between knowledge management and human resource management and its impact on the competitive advantage of organizations: The 6th National Conference on Management and Humanities Research in Iran. University of Tehran. (in Persian).

- Nowrozi, M., Moradi, M., & Rahimi, M. (2018). Examining the relationship between leadership styles and employees' job performance with an emphasis on the mediating role of organizational learning, (Study case: Sanandaj City Municipality, Kurdistan Province): First Conference on Accounting, Management and Economics with the dynamic approach of national economy. Malayer, Islamic Azad University, Malayer branch. (in Persian).
- Namazi, M., Moghimi, F. (2018). Investigating the impact of structures related to innovation growth and the mediating role of innovation challenges on the financial and economic performance of Tehran Stock Exchange companies: *Financial Accounting Research*. 10(4), 79-104. (in Persian).
- Namur, P. (2021). The role of meritocracy, performance management and human resource productivity in organizations: the first international conference on management and industry. Iran-Tehran. (in Persian).
- Noroozi, R., Droudi, H. (2019). Measuring the impact of various human resource strategies in dynamic and competitive environment conditions on the performance of production units: 4th National Conference on Economics, Management and Accounting. Khuzestan-Ahvaz. (in Persian).
- Porledari, S. Morteza. (2019). The impact of the role of strategic human resources management on employee empowerment through the perception of organizational justice in Tehran Municipality: Master's thesis in the field of business management, international business, Rah Danesh Institute of Higher Education. (in Persian).
- Rastegar, A. A., Damghanian, H., & Mousavi, A. (2021). Leadership style changes in organizations with the emergence of social media: *Public Administration Perspectives*. 12(1), 15-31.
- Razavi, S. S., Mojodi, E., & Yousefi, A. (2015). Investigating the role of organizational justice on the development of human resource participation (case study: Water and Sewerage Company of Tehran Province): 12th Conference and 6th National Festival of Proposals System. Tehran Academic Jihad, Course 12. (in Persian).
- Sinaei, Jh., Manzari Tavakoli, H. (2017). The Role of Leadership Style in Organizations of the Third Millennium: International Conference of Management Elites. Iran-Tehran, International Conference Hall of Shahid Beheshti University. (in Persian).
- Soleimani Babadi, A., Khani, A., & Ranjbar Nisiani, M. J. (2022). Review of school transformation based on human resource management in schools: 3rd International Conference on Humanities, Law, Social Studies and Psychology. (in Persian).
- Shabri Abd, M., Basri, H., Nopita, E., & Fahlevi, H. (2016). The Effect of Organizational Culture, Leadership Style, and Functional Position on Organizational Commitment and Their Impact on the Performance of Internal Auditors in Aceh, Indonesia. *BRAND. Broad Research in Accounting, Negotiation, and Distribution* Volume 7, Issue 1, ISSN 2067- 8177.
- Steven P. Robbins. (2020). *Theory of Organization, Structure and Organizational Plan*; Dr. S. M. Elwani., Dr. H. Danaei Fard: Safar Publications, 500. (in Persian).
- Samadifar, S., Azizi, I. (2022). Investigating the improvement of the competitive advantage of insurance companies according to the role of organizational resource planning and dynamic marketing capabilities. (in Persian).
- Varkhor, S. (2018). Investigating the impact of strategic human resources management on innovative performance with the mediating role of innovation capability (case study: Superintendent of Bank Saderat branches in Golestan province): the third international conference on management, accounting and knowledge-based economics with an emphasis on resilience economy. Tehran, Allameh Majlesi University. (in Persian).
- Yongping, X., Wei, X., Ling, L., Anmin, W., Yong, Ch., Qianlin, Zh., Yayun, W., & Xinjuan, L. (2018). Leadership style and innovation atmosphere in enterprises: An empirical study, *Technological Forecasting & Social Change*, 135, 257-265.
- Zhen Han, H., Shiyu, Y., & Yuhang, Han. (2021). Human Resource Practice Management for Knowledge Intensive Team: IMPACT on Team Innovation Performance and Substitution Effect of Empowerment Leadership. *Sustainability* 2021, 13, 4801. <https://doi.org/10.3390/su13094801>.
- Zarei, Y. (2022). The Role of Supply Chain in Gaining Competitive Advantage in Gachsaran Oil and Gas Company: 8th International Conference on Modern Management and Accounting Studies in Iran-Tehran. (in Persian)



Research Paper

The strategic impact of teacher's professional ethics with the mediator role of well-being in the career of female teachers of brilliant talent centers

Khaton Vakili¹ 

1-Instructor, Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran

Receive:

28 November 2022

Revise:

28 January 2023

Accept:

03 March 2023

Published online:

03 March 2023




Abstract

The purpose of this research is to determine the impact of the teacher's emotional work strategy and moral justice with the mediating role of well-being in the work of female teachers of brilliant talent centers. The current research is practical in terms of purpose, and descriptive-correlative in terms of research implementation method; and it is specifically based on structural equation modeling. The research community consists of female teachers of brilliant talent centers in Babol and Babolsar centers. According to Morgan's Kargesi table, 70 people were selected as samples. The sampling method in this research is simple random. The collection tool in the current research is the well-being scale questionnaires (Demo and Pascal), the teacher's emotional work strategy scale (Yen), and the decision-making power questionnaire. SPSS software was used to analyse data; and in order, PLS software was used to design the final research model. In order to confirm the final research model, confirmatory factor analysis was performed. The results indicated that the research hypothesis about the effect of positive mood on decision-making power has a significant value of 7.743, that both variables of emotional work strategy ($P = 0.001$ and $\beta = 0.535$) and moral justice ($P = 0.001$ and $\beta = 0.49$) had a significant effect on well-being at work, which according to the value of the path coefficient, it can be said that the emotional work strategy and moral justice both had a positive effect, and as a result, the teacher's emotional work strategy and Moral justice with the role of welfare mediator have a positive and meaningful effect on the work of female teachers of brilliant talent centers.

Keywords:

work strategy,
moral justice,
well-being,
well-being at work,
brilliant talent center

Please cite this article as (APA): vakili, K. (2023). The strategic impact of teacher's professional ethics with the mediator role of well-being in the career of female teachers of brilliant talent centers. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 143-160.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.377314.1154	
Corresponding Author: Khaton Vakili	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.7.4	
Email: vakili.k@pnu.ac.ir	Creative Commons: CC BY 4.0	

Extended Abstract

Introduction

Teachers are influenced by the changes that occur in society; current changes in social structures and political economic systems directly affect their job performance; among these changes, we can mention the change in the communication and information technologies of the scientific revolution, the change in the structure of populations, the revolution in social relations, economic and political developments, and the changes in work relationships, life and leisure time. All of these things have caused severe educational changes that can impose complex and contradictory demands on them in the current work environment, and this new scenario affects their professional efficiency, well-being at work and their human development (Alonso et al, 2019). Several factors are effective in creating and improving a healthy environment in the organization and organizational well-being, which can be individual, social or organizational (Farahbakhsh et al, 2017). One of these factors is moral justice. Moral justice implies that a person makes and acts decisions and judgments based on an internal moral source. The concept of emotions, like emotional life itself, is wide and varied. Emotion is not a new topic and has actually existed since about two million years ago when humans stepped on the planet. Emotions are feelings that people feel, interpret, reflect, express and manage. They are motivated through social interactions and are influenced by social, cultural, interpersonal and situational conditions (Nuranjad & Rostgar, 2019). Therefore, the researcher tries to find out what effect the teacher's emotional work has on moral justice with the mediating role of well-being in the work of female teachers of brilliant talent centers?

Theoretical framework

Emotional work has an important impact on professions such as teaching, sales, etc., in which people continuously interact with each other. Hence, it is necessary to identify emotional labor conditions in these specific occupations. The teacher must establish a sincere and favorable relationship with the students; a relationship that is accompanied by the teacher's support for the students. This important thing is achieved if there is interaction and consensus between the teacher and the student.

Moral justice indicates the degree to which just judgments and actions stem from a sense of duty and moral obligation (Nokhostin Khayat et al, 2022).

Well-being at work; It is the existence of positive emotions and moods and individual satisfaction at work (Demov Paskar, 2016). Occupational well-being is one of the most recent topics in the field of organizational psychology and positive organizational behavior. Occupational well-being are defined according to indicators of social well-being and psychological well-being of employees such as health, social relations, happiness, job satisfaction, social support; and the absence of negative experiences such as burnout, stress, and psychological pressure in the workplace (Ho & Kuvaas, 2020).

Nokhostin Khayat et al, (2022) investigated the formulation of a critical thinking model based on moral justice and cognitive abilities with the mediation of metacognition in the students of Semnan city in 1399-1400. The findings showed that there is a significant positive relationship of 0.24, 0.45 and 0.21 respectively between metacognitive moral justice and cognitive ability with critical thinking, and the results of structural equations also showed that there is an indirect significant relationship between cognitive ability and moral justice with critical thinking, mediated by metacognitive beliefs. Also, there is a direct and significant relationship between critical thinking and metacognitive beliefs with moral justice and cognitive ability ($P < 0.01$) and the hypothesized model has also shown that the model has a suitable and acceptable fit.



Pirhosienloo et al, (2021) in their research titled modeling the causal relationships of goal orientations and cognitive evaluation with occupational well-being in teachers: the mediating role of cognitive coping strategies and teacher's emotions has shown that in predicting well-being of the career of teachers through cognitive evaluation processes, emphasizing the action coordinates of positive and negative emotions of the teacher has a decisive role. One of the most decisive conceptual corridors explaining the interpretative role of teacher's emotions in the relationship between cognitive evaluations and occupational well-being is based on the working characteristics of teachers' self-efficacy beliefs.

Methodology

This research is applicable in terms of purpose, and descriptive-correlative in terms of nature. In this research, available sampling method was used for sampling. The statistical population of the research is made up of female teachers of brilliant talent centers in Babol and Babolsar. 70 people were selected as a sample using available sampling method. The sampling method in this research is simple random. To determine the sample size in this research, the Kargesi Morgan table was used.

In order to collect data related to the variable of well-being at work, the questionnaire of Demo & Paschoal (2016); and for the variable of the teacher's emotional work strategy, the questionnaire of Yin (2012); and for the variable of moral justice the questionnaire of Beugre (2012) was used.

Discussion and Results

In order to investigate the hypothesis of the research, the modeling of structural equations, the method of structural equation modeling with the help of spss software was used to test the hypotheses from inferential statistics. Then PLS software was used to test the hypothesis or conceptual model of the research, and the results showed that the intensity of the effect of the emotional work strategy (53.1%) was greater than the intensity of the moral justice effect (31.4%). It is also possible to see the intensity of the effect for all six subscales of these two variables. The results of structural equations to reject or confirm the hypotheses have shown that both emotional work strategy variables ($P = 0.001$ and $\beta = 0.535$) and moral justice ($P = 0.001$ and $\beta = 0.49$) have had a significant impact on well-being at work, and according to the value of the path coefficient, it can be said that the emotional work strategy and moral justice both have a positive effect, and as a result, the research hypothesis is confirmed, and among the six subscales of these two variables, all had a positive and significant effect on well-being at work in 95% confidence level ($P < 0.05$).

Conclusion

The present study was conducted with the aim of determining the impact of the teacher's emotional work strategy and moral justice with the role of well-being as a mediator in the work of female teachers of brilliant talent centers. This finding is in line with the findings of researchers such as Pirhoseinlo et al, (2021); Benevene et al, (2020); Ho & Kuvaas (2020); Granziera & Perera (2019); The research of Benevene et al, (2020), which was conducted under the title of well-being in the work of school teachers in their work environment, showed that due to the large increase in sick leave and teachers who quit their jobs in different cultures and countries, the well-being of teachers in the past decades has been given a lot of attention. Healthy and successful performance in the workplace is defined as well-being in the work of teachers. In fact, while physical or mental health refers more to the absence of injury; well-being at work refers more to the ability of teachers to create a positive, but dynamic balance between teachers' resources and challenges, and their demands (environmental,



social, personal, physical, mental, psychological). It has also been found that well-being in the work of teachers has a positive relationship with students, colleagues and families and is also related to higher academic results of students. According to the present research, it is suggested to pay serious attention to the internalization of in-depth actions in the in-service training of teachers so that teachers accept the teaching profession wholeheartedly. Various theoretical studies, including the theoretical framework of this research, have shown that one of the important aspects in the deepening of action in emotional work is paying attention to the livelihood situation, therefore; it is suggested in this field paying serious attention to increasing teachers' salaries and benefits in order to increase emotional work and internalize this job.

تعیین تأثیر راهبرد کار احساسی معلم و عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان زن مراکز استعداد های درخشان

خاتون و کیلی^۱ ID

۱- مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

چکیده

هدف این تحقیق بررسی تعیین تأثیر راهبرد کار احساسی معلم و عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان زن مراکز استعدادهای درخشان می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرای پژوهش، توصیفی- همبستگی؛ و به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری می باشد. جامعه پژوهش معلمان زن مراکز استعدادهای درخشان مراکز بابل و بابلسر می باشد. با توجه به جدول کرجسی مورگان تعداد ۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه گیری در این تحقیق تصادفی ساده می باشد. ابزار گردآوری در تحقیق حاضر پرسشنامه های مقیاس بهزیستی در کار (دمو و پاسکال)، مقیاس راهبرد کار احساسی معلم (ین) و پرسشنامه قدرت تصمیم گیری می باشد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS؛ و به منظور طراحی مدل نهایی پژوهش از نرم افزار PLS استفاده شد. جهت تأیید مدل نهایی پژوهش، تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت. نتایج دلالت بر این داشت که فرضیه تحقیق مبنی بر تأثیر خلق مثبت بر قدرت تصمیم گیری دارای مقدار معناداری $7/743$ شده است که هر دو متغیر راهبرد کار احساسی ($\beta=0/535$ و $P=0/001$) و عدالت اخلاقی ($\beta=0/49$ و $P=0/001$) بر بهزیستی در کار تأثیر معنادار داشته اند که با توجه به مقدار ضریب مسیر می توان گفت راهبرد کار احساسی و عدالت اخلاقی هر دو دارای اثر مثبت بوده اند و در نتیجه راهبرد کار احساسی معلم و عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان زن مراکز استعدادهای درخشان تأثیر مثبت و معناداری دارد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۱۲

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۲/۱۲

کلید واژه ها:

راهبرد کار،
عدالت اخلاقی،
بهزیستی،
بهزیستی در کار،
مراکز استعدادهای درخشان

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): و کیلی، خاتون. (۱۴۰۱). تعیین تأثیر راهبرد کار احساسی معلم و عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان زن مراکز استعداد های درخشان. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش. ۴(۴): ۱۶۰-۱۴۳.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.377314.1154	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.7.4	نویسنده مسئول: خاتون و کیلی
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: vakili.k@pnu.ac.ir

مقدمه

نظام‌های آموزشی به عنوان ارزشمندترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی در زمینه شکوفایی جامعه نقش اساسی را بر عهده دارد. این سازمان به عنوان نهاد بخش عمومی که به پرورش و آموزش آینده سازان کشور می‌پردازد دارای اهمیت بالایی است (Pourmohammadi et al, 2017). به خصوص معلمان که رسالت اصلی آموزش و تربیت را در ارتباط مستقیم با این سرمایه‌های اجتماعی کشورمان بر عهده دارند اما آنچه در این میان مهم می‌باشد بهزیستی شغلی معلمان است چرا که سلامت جسمی روانی این افراد و ایجاد فضای سالم عاری از هرگونه تنش و مشکل در محیط کار نقش بسزایی در کارایی مهارت و تجربه این نیروی انسانی دارد (Ghanbari & Jaberi Zohd, 2019). معلمان تحت تأثیر تحولاتی که در جامعه رخ می‌دهد قرار دارند؛ تغییرات فعلی در ساختارهای اجتماعی و سیستم‌های سیاسی اقتصادی مستقیماً بر عملکرد شغلی آنها تأثیر می‌گذارد؛ از جمله این تغییرات می‌توان به تغییر در فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی انقلاب، علمی، تغییر در ساختار جمعیت‌ها، انقلاب روابط اجتماعی تحولات اقتصادی و سیاسی و تغییرات در روابط شغلی زندگی و اوقات فراغت اشاره نمود. همه این موارد باعث ایجاد تحولات شدید آموزشی شده است که می‌تواند تقاضاهای پیچیده شدید و متناقضی را در محیط کار فعلی به آنها تحمیل نماید و این سناریوی جدید بر کارآیی حرفه‌ای بهزیستی در کار و رشد انسانی آنها تأثیرگذار باشد (Alonso et al, 2019). بهزیستی در کار از جدیدترین سازه‌های موجود در عرصه روانشناسی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت گرا است که توافقی در خصوص تعریف آن صورت نگرفته است. با این حال با توجه به شاخصهای بهزیستی اجتماعی و بهزیستی روان شناختی کارکنان مانند شادی، سلامتی روابط اجتماعی، رضایت شغلی استرس و حمایت اجتماعی بهزیستی شغلی 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 (Ho & Kuvaas, 2020). عوامل متعددی در ایجاد و بهبود فضای سالم در سازمان و بهزیستی سازمانی مؤثر است که می‌تواند فردی، اجتماعی و یا سازمانی باشد (Farahbakhsh et al, 2017). یکی از این عوامل عدالت اخلاقی است. عدالت اخلاقی حاکی از آن است که فرد بر اساس یک منبع درونی اخلاقی، تصمیمات و قضاوت‌های خویش را اتخاذ کند و عمل کند. در وجود افرادی که باور به عدالت اخلاقی دارند، ارزش‌های اخلاقی از یک سو در هسته هویت آنان قرار دارد و خود را با آن می‌شناسد و از سوی دیگر، تعهدات و ارزش‌های اخلاقی و عادلانه را از طریق اعمال و رفتار خویش نشان می‌دهد و به صورت نمایش و انعکاس ویژگی‌ها و نمادهای اخلاقی در عمل و رفتار به صورت بیرونی و در جهان اجتماعی تعریف می‌شوند. این باورهای اخلاقی یک منبع انگیزشی برای افراد فراهم کرده و باعث می‌گردد که در برخورد با موقعیت‌های مختلف بر مبنای حقیقت و عدالت رفتار کنند (taghvaeinia et Al, 2019).

از طرفی فن معلمی هنری است ظریف و حساس که با کمترین لغزش و خطا خسارت جبران ناپذیری بر شخصیت فراگیر وارد کرده و قطعاً هر گونه رفتار صحیح و سنجیده از سوی معلمین، آینده‌ای درخشان برای افراد ایجاد خواهد کرد. یک معلم باید به گونه‌ای رفتار کند که اولاً ارتباط عاطفی و معنوی محبت آمیزش با دانش آموزان حفظ شود و ثانیاً مدیریت و کنترل کلاس را به نحو شایسته‌ای انجام دهد و از منظر دیگر معلم باید در مقابل رفتارهای نامطلوب فراگیران از جمله خستگی از درس، استقلال طلبی در برابر معلم و احیاناً بی توجهی به مقررات کلاس تصمیم درست و شایسته‌ای را اتخاذ کند. مفهوم احساسات، همانند خود زندگی احساسی گسترده و متفاوت است. احساس، یک موضوع جدید نیست و در

اصل از حدود دو میلیون سال قبل که انسان‌ها بر کره زمین قدم گذاشتند، وجود داشته است. احساسات حسیاتی هستند که مردم حس، تفسیر، انعکاس و بیان و مدیریت می‌کنند. آن‌ها از طریق تعاملات اجتماعی برانگیخته شده و تحت تأثیر شرایط اجتماعی، فرهنگی، بین فردی و موقعیتی قرار دارند (Nuranjad & Rostgar, 2019)

از این رو محقق تلاش دارد تا به این هدف که کار احساسی معلم چه تاثیری بر عدالت اخلاقی با نقش میانجی بهزیستی در کار معلمان زن مراکز استعدادهای درخشان دارد؟ بپردازد.

ادبیات نظری

کار احساسی، تأثیر مهمی بر حرفه‌هایی همچون دبیری، فروشنده‌گی و ... دارد که در آنها، افراد به طور مستمر با همدیگر تعامل دارند. از این رو، شناسایی شرایط کار احساسی در مورد این مشاغل خاص ضروری است. معلم باید با دانش آموزان رابطه صمیمانه و مطلوبی برقرار کند. رابطه‌ای که همراه با حمایت معلم از دانش آموزان باشد. این امر مهم، در صورتی محقق می‌شود که بین معلم و دانش آموز تعامل و همفکری برقرار باشد. چند روز اول مدرسه و اولین دیدارهای دانش آموزان با معلم، از این نظر بسیار مهم است و توجه ویژه‌ای را می‌طلبد. معلم باید به عنوان فردی بالغ و قابل اعتماد، برای دانش آموزان جلوه کند و راه‌های بسیاری برای این منظور وجود دارد. کار احساسی منجر به نتایج منفی همچون فشار شغلی و فرسودگی شغلی می‌شود. به نظر وی دلیل این نتایج منفی ظهور ناهماهنگی احساسی است این پدیده زمانی رخ می‌دهد که شخصی احساسی را نشان دهد که با احساسات واقعیش متناقض است ناهماهنگی احساسی به طور اولیه با کنش سطحی مرتبط است که کارمندان سیمای خود و نه احساسات واقعی خود را تغییر می‌دهند به زعم، هو خشیلد زمانی که مهماندار هواپیما احساس می‌کند ((Talebpour et al, 2017).

یکی از عناصر مهم در زمینه‌ی تفکر انتقادی عدالت اخلاقی است. تفکر انتقادی با گرایش‌های اخلاقی بیشتری همراه است به نحوی که افراد دارای رفتار خود نظارتی در قالب فراشناخت دانش بیشتری از مهارت‌ها و تفکر داشته و همین امر میزان خودشناسی در این گروه از افراد را در سطح بالاتری قرار می‌دهد در نهایت اینکه این گروه از افراد با نگرشی انتقادی باورهای اعتقادی پخته‌تر و دغدغه‌های اجتماعی و انسانی بالاتری را خواهند داشت که شامل دغدغه‌ی جستجوی حقیقت توجیه عقاید و باورها دارا بودن گرایش‌های صادقانه و شفاف، ارزش قائل شدن برای تمامی افراد بشر است. همان گونه که مشخص است این عناصر بیشتر به سوگیری اخلاقی فرد و باور و عمل اخلاقی او اشاره دارد که می‌توان آن را تحت عنوان عدالت اخلاقی مورد بررسی قرار داد. عدالت اخلاقی حاکی از درجه‌ای که قضاوت‌ها و اقدامات عادلانه از یک احساس وظیفه و الزام اخلاقی نشات می‌گیرد (Nokhostin Khayat et al, 2022).

بهزیستی در کار؛ عبارت است از وجود هیجانانگیز و خلیات مثبت و رضایت فرد در کار (Demov Paskar, 2016).

بهزیستی شغلی از جمله جدیدترین مباحث مطرح در حوزه روانشناسی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت گرا است. بهزیستی شغلی با توجه به شاخص‌های بهزیستی اجتماعی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان مانند سلامتی، روابط اجتماعی، شادی، رضایت شغلی، حمایت اجتماعی و نبود تجارب منفی مانند فرسودگی شغلی، استرس، فشارروانی در محل کار تعریف شده‌است (Ho & Kuvaas, 2020). بهزیستی عاطفی نیز با احساس خوشی و لذت یا تجربه شاد شناخته می‌شود (Baloglu, Cain, 2019). تحلیل روشمند سازه بهزیستی حرفه‌ای معلمان با شمول مفاهیمی مانند خستگی هیجانی و

اشتیاق کاری از حیث نظری و کاربردی دارای اهمیت فراوانی است. بهزیستی حرفه‌ای معلمان که ناظر بر تجربه و کنش وری روان شناختی بهینه معلمان در محیط کار است، به کمک وجود ابعاد مثبتی مانند رضامندی و اشتیاق کاری و نبود تجارب منفی مانند استرس و خستگی هیجانی توصیف می‌شود. در سال‌های اخیر، مرور شواهد تجربی در قلمرو روان‌شناسی سلامت حرفه‌ای معلمان نشان می‌دهد که با توجه به گریزناپذیری مواجهه معلمان با طیف گسترده‌ای از تجارب تنیدگی‌زای حرفه‌ای، تلاش برای توسعه مدل‌های شامل شونده عناصر پیشاینندی، فراینندی و پساینندی معطوف بر بهزیستی شغلی معلمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده است (Pirhosienloo et al, 2021).

پیشینه پژوهش

(Nokhostin Khayat et al, 2022) به بررسی تدوین مدل تفکر انتقادی براساس عدالت اخلاقی و تواناییهای شناختی با میانجی گری فراشناخت در دانشجویان شهر سمنان در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ پرداخت؛ یافته‌ها نشان داد به ترتیب بین فراشناختی عدالت اخلاقی و توانایی شناختی با تفکر انتقادی ۰/۲۴، ۰/۴۵ و ۰/۲۱ رابطه مثبت معنادار وجود دارد همچنین نتایج معادلات ساختاری نیز نشان داد توانایی شناختی و عدالت اخلاقی بطور غیر مستقیم با میانجیگری باورهای فراشناختی با تفکر انتقادی ارتباط معناداری وجود دارد؛ همچنین بین تفکر انتقادی و باورهای فراشناخت با عدالت اخلاقی و توانایی شناختی ارتباط مستقیم و معنادار وجود دارد ($P < 0.1/0$) و مدل مفروض نیز نشان داده است که مدل از برازش مناسب و قابل قبولی برخوردار است.

(Pirhosienloo et al, 2021) در پژوهش خود تحت عنوان مدل یابی روابط علی جهت گیری‌های هدفی و ارزیابی شناختی با بهزیستی شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای راهبردهای مقابله شناختی و هیجان‌های معلم، نشان داده است که در پیش بینی بهزیستی شغلی معلمان از طریق فرایندهای ارزیابی شناختی، تاکید بر مختصات کنشی هیجان‌های مثبت و منفی معلم از نقش تعیین کننده‌ای برخوردار است. یکی از تعیین کننده‌ترین دلان‌های مفهومی توضیح دهنده نقش تفسیری هیجان‌های معلم در رابطه ارزیابی‌های شناختی با بهزیستی شغلی، بر مشخصه‌های کارکردی باورهای خودکارآمدی معلمان مبتنی است.

(Abkhiz & Michaeli Manee, 2020) در پژوهش خود به بررسی روابط ساختاری خود تنظیمی شناختی و بهزیستی شغلی با نقش میانجی فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که خود تنظیمی شناختی بواسطه کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی بر بهبود بهزیستی شغلی معلمان اثر گذار است.

(Talebpour et al, 2019) در پژوهشی که با عنوان درونی کردن نقش معلم در قالب کار احساسی به این نتیجه دست یافتند که متغیرهای (سن، وضعیت استخدامی، حقوق دریافتی، عضویت در نهادها، سرمایه اجتماعی، گرایش‌های دینی، محرومیت نسبی، رسانه‌های جمعی، اعتماد به نفس، محل تولد) با کار احساسی معلمان شهرستان اسلام آباد غرب رابطه داشته و این فرضیات تأیید شد و بیانگر این موضوع بوده است که این عوامل بر کار احساسی معلمان این شهرستان تأثیر مثبت داشته است. همچنین با توجه به تعریف کار احساسی معلم در آن پژوهش، کار احساسی به عنوان مدیریت احساساتی تعریف می‌شود که معلمان، به منظور نمایش احساسات متناسب به دانش آموزان خود انجام می‌دهند.

(Benevene et al, 2020) در پژوهش خود در مورد بهزیستی در کار معلمان به این نتیجه دست یافتند که بهزیستی یک مفهوم چندوجهی است که شامل اجزای شناختی و عاطفی و همچنین جسمی و ذهنی است. این شامل عوامل گرایشی، شخصی، سازمانی و محیطی است.

(Granziera & Perera 2019) در پژوهش خود که به پیش‌بینی عوامل مؤثر بر بهزیستی حرفه‌ای معلم‌ها پرداختند به این نتیجه رسیدند که مفاهیمی همچون، پشتکار، تلاش‌باوری، ایستادگی و مقاومت سبب مدیریت اصولی شرایط استرس‌زا در معلم‌ها خواهد شد. بنابراین باور به خودکارآمدی در نهایت باعث افزایش میزان رضایت‌مندی حرفه‌ای معلم‌ها خواهد شد.

روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی می‌باشد. در تحقیق حاضر برای نمونه‌برداری، از روش نمونه‌برداری در دسترس استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش را معلمان زن مراکز استعدادهای درخشان مراکز بابل و بابلسر تشکیل می‌دهد. جامعه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری در تحقیق حاضر تصادفی ساده می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش، از جدول کرجسی مورگان استفاده شده است. روش گردآوری داده‌ها، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. داده‌های مربوط به مبانی نظری و مرور ادبیات این تحقیق از طریق مطالعه منابع اسنادی و کتابخانه‌ای شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی استفاده شد. پس از بررسی مبانی نظری و مرور ادبیات و مصاحبه با متخصصان اقدام به طراحی پرسشنامه کرده و داده‌های لازم با استفاده از این ابزار گردآوری شد. از نرم‌افزار spss برای آزمون فرضیه‌ها در قسمت آمار استنباطی استفاده شد. سپس برای آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار PLS استفاده شد. جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر بهزیستی در کار از پرسشنامه (Demo & Paschoal, 2016) استفاده گردیده است که دارای ۲۹ گویه بوده و هدف آن بررسی مؤلفه‌های بهزیستی در کار (عاطفه مثبت، عاطفه منفی و تحقق) است. و براساس طیف ۵ عاملی لیکرت است (۵ بسیار موافقم، ۴ موافقم، ۳ نظری ندارم، ۲ مخالفم، ۱ بسیار مخالفم) مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر راهبرد کار احساسی معلم از پرسشنامه (Yin, 2012) گردیده است. این پرسشنامه دارای ۱۳ گویه است و هدف آن بررسی و ارزیابی مؤلفه‌های راهبرد کار احساسی معلم (بازیگری ظاهری، بازیگری عمیق و ابراز طبیعی احساسات) است. و براساس طیف ۵ عاملی لیکرت است (۵ بسیار موافقم، ۴ موافقم، ۳ نظری ندارم، ۲ مخالفم، ۱ بسیار مخالفم) مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

جهت گردآوری داده‌های مربوط به متغیر عدالت اخلاقی از پرسشنامه (Beugre, 2012) استفاده گردیده است و دارای ۱۸ گویه است و هدف آن بررسی و ارزیابی مؤلفه‌های عدالت اخلاقی (الزام اخلاقی، مسئولیت‌پذیری اخلاقی، انزجار اخلاقی) است. و براساس طیف ۵ عاملی لیکرت است (۵ بسیار موافقم، ۴ موافقم، ۳ نظری ندارم، ۲ مخالفم، ۱ بسیار مخالفم) مورد بررسی قرار خواهند گرفت.

یافته‌های پژوهش

جهت آزمون سؤال پژوهش از مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار PLS استفاده شده است. قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیات و مدل مفهومی تحقیق، اطمینان یافتن از صحت مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برون‌زا و درون‌زا ضروری می‌باشد. به منظور پی بردن به متغیرهای زیربنایی یک پدیده یا تلخیص مجموعه داده‌ها از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده می‌شود. برای ارزیابی اعتبارسنجی مدل‌های اندازه‌گیری مقادیر زیر را محاسبه کرده و در صورت برآورده شدن شرایط مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد که مدل اندازه‌گیری از شرایط مناسب و مطلوبی برخوردار است.

جدول ۱. شرایط برقراری پایایی و روایی همگرا

منبع	حد مجاز	شاخص
	پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ و آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷	پایایی
	بارهای عاملی استاندارد باید بزرگتر از ۰/۵ و معنادار باشد.	
(جوزپ و همکاران ۲۰۱۶)	CR>AVE AVE>0/5 Rho A>0/6	روایی همگرا
	AVE>MSV	روایی واگرا
	SRMR<0/1, NFI>0/9	شاخص‌های برازش مدل

در بررسی مدل‌های بیرونی از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. در بخش پایایی لازم است که پایایی در سطح معرف و متغیر پنهان بررسی شود. پایایی معرف از طریق سنجش بارهای عاملی و پایایی متغیرهای پنهان از طریق پایایی ترکیبی بررسی شد. پایایی در سطح معرف، توان دوم بارهای عاملی گویه‌ها می‌باشد که حداقل باید ۰/۵ باشد و به این معنی است که حداقل نصف واریانس شاخص توسط متغیر پنهان تبیین شده است. بنابراین بارهای عاملی بزرگتر از ۰/۷ مطلوب می‌باشد و بارهای زیر ۰/۵ لازم است که حذف شوند. بارهای عاملی بین ۰/۴ و ۰/۷ را در صورتی که با حذف آن‌ها مقدار روایی همگرا (AVE) افزایش یابد می‌توان حذف کرد (همان منبع). نتایج بارهای عاملی در جدول ۱ نشان داده شده‌اند. برای تمامی متغیرهای پنهان، تمامی شاخص‌ها دارای بارعاملی بزرگ‌تر از ۰/۴ و در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار ($P<0/001$) بوده‌اند.

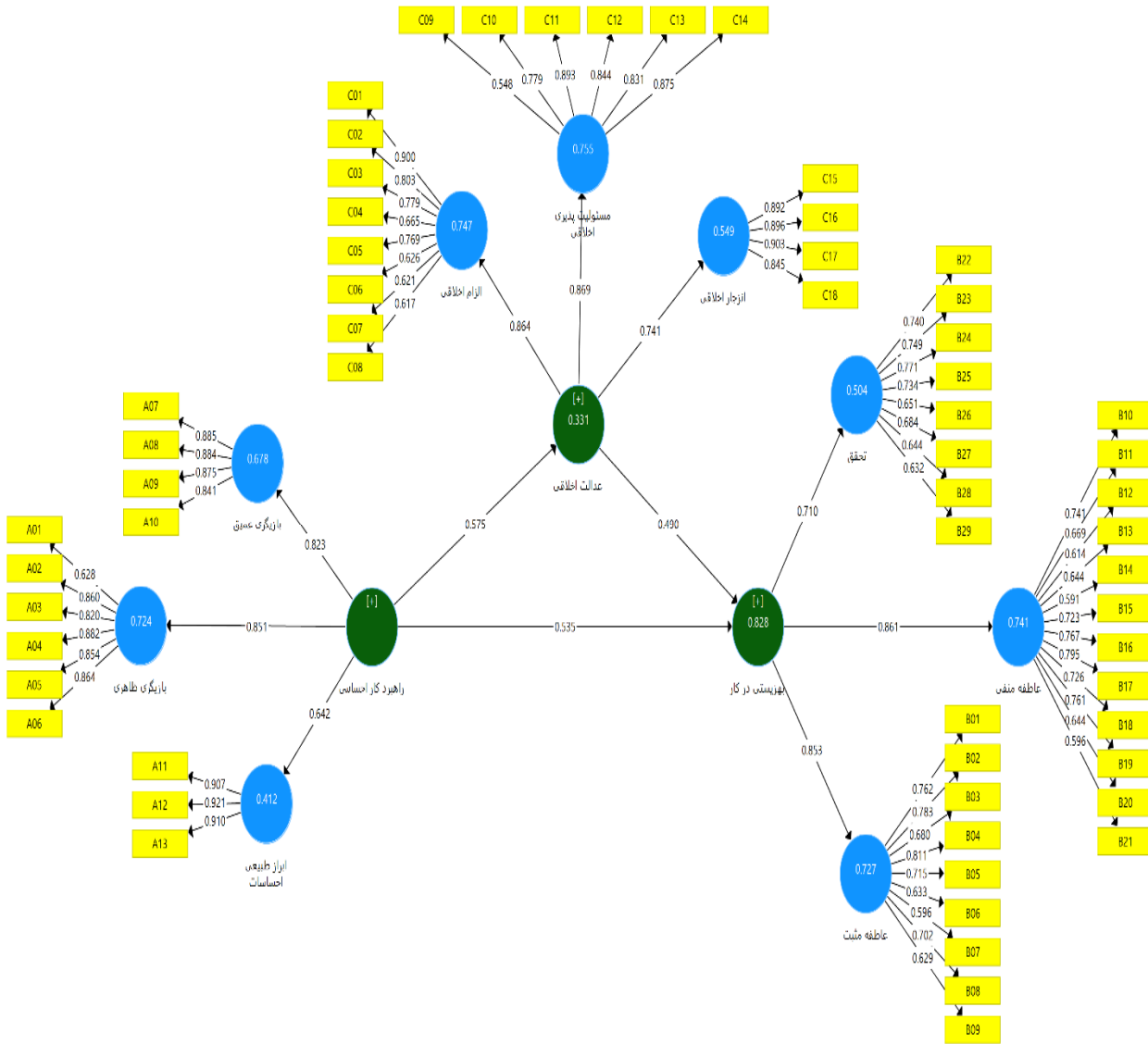
پایایی متغیرهای پنهان از طریق پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ بررسی شد. با توجه به جدول ۲ مقدار آلفای کرونباخ برای همه متغیرها بزرگتر از حد مناسب ۰/۷ می‌باشد و از پایایی مطلوبی برخوردار می‌باشند. همچنین مقدار ضریب پایایی ترکیبی (ضریب دیلون- گلداشترین) برای هر متغیر بیشتر از حد مطلوب ۰/۷ بوده و نتیجه بر مناسب بودن پایایی ترکیبی هر متغیر دارد. معیار ارزیابی روایی همگرا به معنی میانگین واریانس مشترک بین متغیر پنهان و معرف‌هایش می‌باشد و حداقل مقدار قابل قبول برای آن ۰/۵۰ است. در این مدل روایی همگرای متغیرهای مدل همگی بالاتر از ۰/۵ بوده که همگی در سطح مناسب و قابل قبولی می‌باشند. از دیگر شاخص‌های روایی همگرا تحت عنوان قابلیت اطمینان، شاخص راتو از نظر هنسلر و همکاران می‌باشد که لازم است مقداری بالای ۰/۶ اختیار کند. این شاخص نیز برای تمامی متغیرهای

تحقیق بالاتر از حد مجاز بوده است. در کار با برنامه اسمارت پی آل اس برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی و مدل مسیر چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل تحلیل عاملی تأییدی از شاخص‌های برازندگی نرم شده برازندگی (NFI)، و شاخص بسیار مهم ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (SRMR) استفاده شده است. حد مجاز شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از ۰/۱ می‌باشد. برای این مدل مقدار این شاخص برابر ۰/۰۷۸ شده است و با توجه به اینکه از مقدار ۱۰ درصد کمتر می‌باشد می‌توان گفت مدل برازش مناسبی داشته است. شاخص برازندگی نرم شده برابر ۰/۹۰۳ و مقدار بالاتر از ۰/۹۰ بدست آمده است و نشان از برازش مطلوب مدل دارد. در مجموع با توجه به هر دو شاخص برازش می‌توان گفت داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سؤالات با سازه‌های نظری است.

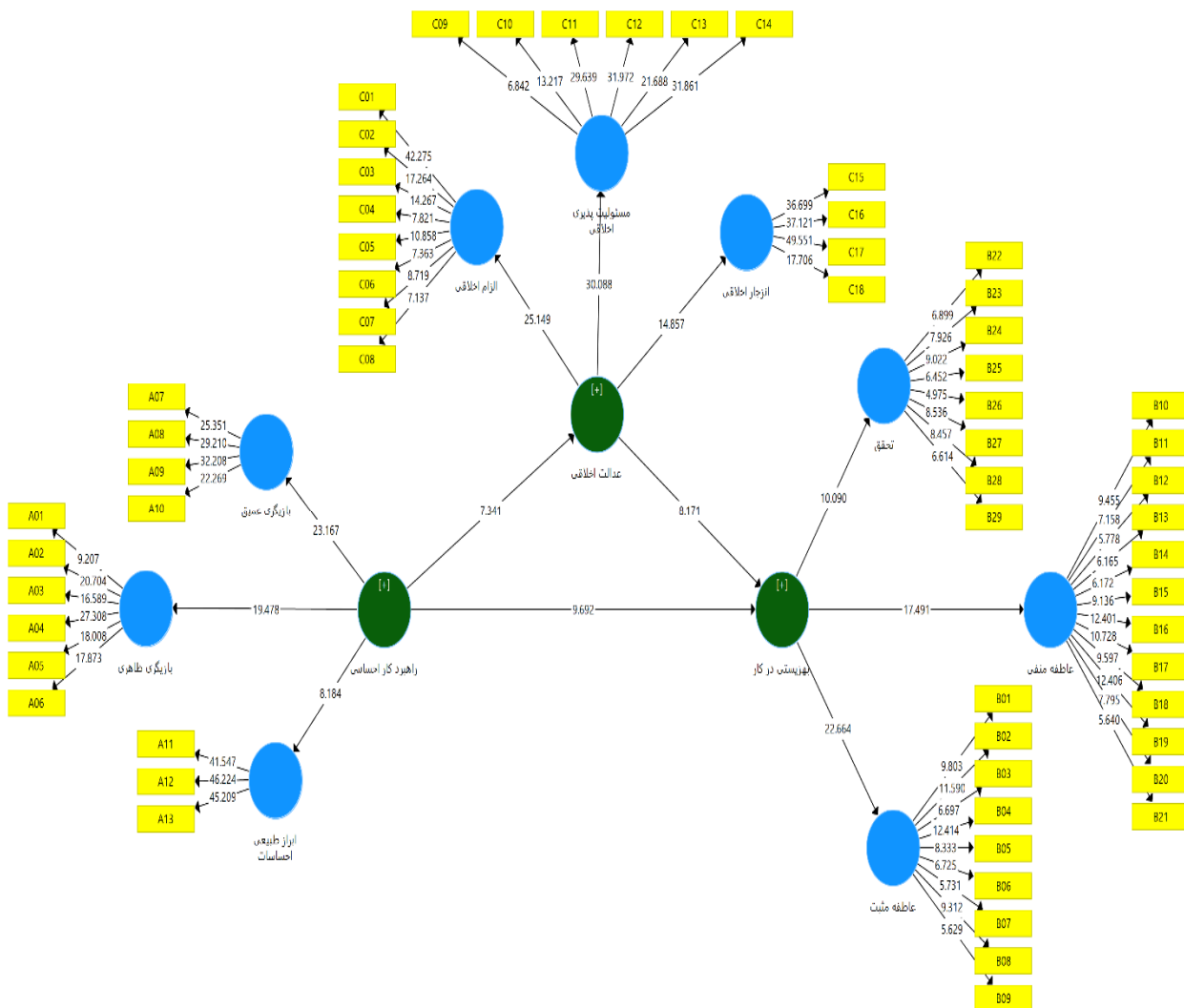
جدول ۱. نتایج بارهای عاملی

شاخص هم خطی	تحلیل عاملی تأییدی			شاخص	مؤلفه	متغیر اصلی
	VIF	سطح معناداری	آماره تی			
1/437	0/000	9/207	0/628	A01	بازیگری ظاهری	راهبرد کار احساسی
2/95	0/000	20/704	0/86	A02		
2/574	0/000	16/589	0/82	A03		
3/644	0/000	27/308	0/882	A04		
3/826	0/000	18/008	0/854	A05		
3/046	0/000	17/873	0/864	A06		
2/566	0/000	25/351	0/885	A07		
2/611	0/000	29/21	0/884	A08		
2/457	0/000	32/208	0/875	A09		
2/164	0/000	22/269	0/841	A10		
2/626	0/000	41/547	0/907	A11	ابراز طبیعی احساسات	بهبودی در کار
3/083	0/000	46/224	0/921	A12		
2/764	0/000	45/209	0/91	A13		
4/24	0/000	9/803	0/762	B01	عاطفه مثبت	
4/325	0/000	11/59	0/783	B02		
4/08	0/000	6/697	0/68	B03		
4/161	0/000	12/414	0/811	B04		
3/183	0/000	8/333	0/715	B05		
3/05	0/000	6/725	0/633	B06		
4/157	0/000	5/731	0/596	B07		
3/41	0/000	9/312	0/702	B08		
2/06	0/000	5/629	0/629	B09		
3/187	0/000	9/455	0/741	B10	عاطفه منفی	
3/348	0/000	7/158	0/669	B11		
4/161	0/000	5/778	0/614	B12		
3/57	0/000	6/165	0/644	B13		
2/955	0/000	6/172	0/591	B14		

شاخص هم خطی	تحلیل عاملی تاییدی			شاخص	مؤلفه	متغیر اصلی
	VIF	سطح معناداری	آماره تی			
4/076	0/000	9/136	0/723	B15	تحقق	
2/777	0/000	12/401	0/767	B16		
3/865	0/000	10/728	0/795	B17		
3/939	0/000	9/597	0/726	B18		
2/86	0/000	12/406	0/761	B19		
2/326	0/000	7/795	0/644	B20		
1/956	0/000	5/64	0/596	B21		
2/534	0/000	6/899	0/74	B22		
2/785	0/000	7/926	0/749	B23		
2/768	0/000	9/022	0/771	B24		
2/711	0/000	6/452	0/734	B25		
2/554	0/000	4/975	0/651	B26		
2/818	0/000	8/536	0/684	B27		
2/68	0/000	8/457	0/644	B28		
2/459	0/000	6/614	0/632	B29		
3/718	0/000	42/275	0/9	C01	الزام اخلاقی	
2/844	0/000	17/264	0/803	C02		
2/741	0/000	14/267	0/779	C03		
1/94	0/000	7/821	0/665	C04		
2/641	0/000	10/858	0/769	C05		
2/342	0/000	7/363	0/626	C06		
2/266	0/000	8/719	0/621	C07		
2/153	0/000	7/137	0/617	C08		
1/431	0/000	6/842	0/548	C09		
2/254	0/000	13/217	0/779	C10		
3/388	0/000	29/639	0/893	C11	مسئولیت پذیری اخلاقی	عدالت اخلاقی
2/449	0/000	31/972	0/844	C12		
2/434	0/000	21/688	0/831	C13		
3/184	0/000	31/861	0/875	C14		
2/963	0/000	36/699	0/892	C15	انزجار اخلاقی	
2/952	0/000	37/121	0/896	C16		
2/863	0/000	49/551	0/903	C17		
2/423	0/000	17/706	0/845	C18		



نمودار ۱. مدل تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد



نمودار ۲. مدل تحقیق در حالت تخمین ضرایب استاندارد مطلق معناداری ضرایب

نمودار ۱ مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد و معناداری را نشان می‌دهد. مدل تحقیق از یک متغیر مستقل شامل رهاورد کار احساسی (شامل سه خرده مقیاس بازیگری ظاهری، بازیگری عمیق و ابراز طبیعی احساسات)، یک متغیر میانجی به نام عدالت اخلاقی (شامل سه خرده مقیاس الزام اخلاقی، مسئولیت پذیری اخلاقی و انزجار اخلاقی) و یک متغیر وابسته تحت عنوان بهزیستی در کار (شامل سه خرده مقیاس عطفه مثبت، عطفه منفی و تحقق) تشکیل شده است. مدل ۲- ضرایب معناداری یا همان آماره t خارج بازه $-1/96$ تا $1/96$ قرار گیرد. ضریب مسیر در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار می‌باشد اگر مقدار آماره t خارج بازه $-1/96$ تا $1/96$ قرار گیرد.

جدول ۳. ضرایب مسیر (بتا)، آماره t، ضریب تعیین و شدت اثر

نتیجه فرضیه	شدت اثر	ضریب تعیین			معادلات ساختاری			فرضیات
		F ²	R ² _{adj}	R ²	سطح معناداری	t	بتا	
رد یا تأیید	+	-	0/32 1	0/33 1	0/000	7/34 1	0/57 5	راهبرد کار احساسی -> عدالت اخلاقی
رد یا تأیید	+	0/53 1	0/82 3	0/82 8	0/000	9/69 2	0/53 5	راهبرد کار احساسی -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/31 4			0/000	8/17 1	0/49	عدالت اخلاقی -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	-			0/000	6/03 7	0/28 2	راهبرد کار احساسی -> عدالت اخلاقی -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/07 6			0/046	1/99 8	0/13 3	ابراز طبیعی احساسات -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/24 8			0/000	3/53	0/27	الزام اخلاقی -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/07 5			0/028	2/19 9	0/13 5	انزجار اخلاقی -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/44 8			0/000	6/21 8	0/32 9	بازیگری ظاهری -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/16 3			0/002	3/17 8	0/20 8	بازیگری عمیق -> بهزیستی در کار
رد یا تأیید	+	0/10 2			0/010	2/59 2	0/18 7	مسئولیت پذیری اخلاقی -> بهزیستی در کار

یکی از معیارهای ارزیابی درونی مدل، ضریب تعیین (R^2) و ضریب تعیین تعدیل شده (R^2_{adj}) می باشد. ضریب تعیین (R^2) واریانس توضیحی یک متغیر درونزا را نسبت به واریانس کل آن توسط متغیرهای برونزا اندازه گیری می کند. برای

این شاخص مقادیر بزرگ‌تر از ۰/۶۷ قوی، بزرگ‌تر از ۰/۳۳ متوسط و کمتر از ۰/۱۹ ضعیف تلقی می‌شود. در واقع این ضریب نشان می‌دهد متغیر یا متغیرهای مستقل چند درصد از تغییرات متغیر وابسته را توضیح می‌دهند. بر این اساس می‌توان گفت هر دو متغیر راهبرد کار احساسی و عدالت اخلاقی روی هم رفته ۸۲/۸ درصد از تغییرات بهزیستی در کار را توضیح داده‌اند. یکی دیگر معیار ارزیابی مدل درونی، اندازه اثر (f^2) می‌باشد که نشان دهنده تغییر در مقدار (R^2) پس از حذف یک متغیر پنهان برون‌زای معین از مدل می‌باشد. هنسler و همکاران (۲۰۰۳) مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب اثرات کوچک، متوسط و بزرگ معرفی کرده است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که شدت اثر راهبرد کار احساسی (۵۳/۱ درصد) و بیشتر از شدت اثر عدالت اخلاقی (۳۱/۴ درصد) بوده است. هم چنین می‌توان شدت اثر را برای هر شش خرده مقیاس این دو متغیر مشاهده کرد. نتایج معادلات ساختاری جهت رد یا تأیید فرضیات نشان داده است هر دو متغیر راهبرد کار احساسی ($\beta=0/535$ و $P=0/001$) و عدالت اخلاقی ($\beta=0/49$ و $P=0/001$) بر بهزیستی در کار تأثیر معنادار داشته‌اند که با توجه به مقدار ضریب مسیر می‌توان گفت راهبرد کار احساسی و عدالت اخلاقی هر دو دارای اثر مثبت بوده‌اند و در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید می‌گردد و در بین شش خرده مقیاس این دو متغیر، هر ۶ خرده مقیاس در سطح اطمینان ۹۵٪ بر بهزیستی در کار تأثیر مثبت و معنادار داشته‌اند ($P<0/05$). نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Pirhoseinlo et al, 2021؛ Benevene et al, 2020؛ Ho & Kuvaas, 2020؛ Granziera & Perera, 2019) مطابقت دارد؛ در پژوهش (Benevene et al, 2020) که تحت عنوان بهزیستی در کار معلمان مدرسه در محیط کارشان انجام شد، نشان داد که با توجه به افزایش عمده مرخصی استعلاجی و نیز معلمان ترک شغل کرده در فرهنگ‌ها و کشورهای مختلف، رفاه معلمان در دهه‌های گذشته بسیار مورد توجه قرار گرفته است. عملکرد سالم و موفق در محل کار به عنوان بهزیستی در کار معلمان تعریف می‌شود. در واقع، در حالی که سلامت جسمی، روانی بیشتر به فقدان آسیب اشاره دارد، بهزیستی در کار بیشتر به توانایی معلمان برای ایجاد تعادلی مثبت، اما پویا بین منابع معلمان و چالش‌ها، تقاضای آنها (محیط زیستی، اجتماعی، فردی، جسمی، ذهنی، روانی) اشاره دارد. همچنین مشخص شده است که بهزیستی در کار معلمان با دانش آموزان رابطه مثبت دارد، همکاران و خانواده‌ها و همچنین با نتایج تحصیلی بالاتر دانش آموزان مرتبط است. نتایج پژوهش‌های (Ho & Kuvaas, 2020) نشان داد که بهزیستی شغلی کارکنان می‌تواند نتایج مثبتی مانند عملکرد بهتر، کارایی بالاتر و افزایش انگیزه کارکنان را به همراه آورد. نتایج پژوهش (Granziera & Perera, 2019) نیز نشان داد مفاهیمی همچون، پشتکار، تلاش‌باوری، ایستادگی و مقاومت سبب مدیریت اصولی شرایط استرس‌زا در معلم‌ها خواهد شد. که در نهایت باعث افزایش میزان بهزیستی معلم‌ها خواهد شد.

همه مدیران می‌دانند وجود استرس زیاد زیانهای جبران ناپذیری را بر جسم و روان معلمان خواهد گذاشت به طوری که روابط اجتماعی سلامت کیفی زندگی شغلی آنان را به خطر می‌اندازد بنابراین سعی کنند با بهره‌گیری از فنون رفتارهای رهبری اخلاقی در رفتارهای سنتی خود تجدید نظر کرده و در راستای فراهم کردن روابط مثبت روشهای دلسوزانه‌ی توأم با انصاف را پیشه حرفه‌ی خود سازند تا بتوانند بهزیستی کار معلمان خود را فراهم آورده و از پیامدهای مثبت این

متغیر حساس سازمانی بهره مند شوند. با عنایت به اینکه شغل معلمی یک کار احساسی می‌باشد و در کارهای احساسی درونی نمودن نقش اهمیت بسیاری دارد بر این اساس پیشنهاد می‌شود به درونی نمودن کنشهای عمقی در آموزشهای ضمن خدمت معلمان توجه جدی شود تا معلمان حرفه معلمی را با دل و جان قبول کنند. مطالعات نظری مختلف از جمله چارچوب تئوری این پژوهش نشان داده‌اند که یکی از جنبه‌های مهم در عمقی شدن کنش در کار احساسی توجه به وضعیت معیشتی می‌باشد بر این اساس پیشنهاد می‌شود در این زمینه برای افزایش کار احساسی و درونی نمودن این شغل به افزایش حقوق و مزایای معلمان توجه جدی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود برخی از آیین نامه‌ها و دستورالعملهای تشویقی را بر مبنای رعایت عدالت سازمانی برای افزایش بهزیستی شغلی معلمان بازنگری کنند. پیشنهاد می‌شود دستور العمل‌های اخلاقی و رفتاری سازمان را در راستای روال عادلانه و منصفانه که سازمان با کارمندان خود برخورد می‌کند طیف گسترده‌ای از نگرشها و انصاف ادراک شده درباره توزیع و تخصیص پیامدها و ستادهای سازمان در مقایسه با عملکرد معلمان انصاف ادراک شده از رویه‌ها و فراگردهایی که توسط آنها پیامدها کلیه مرادفات و تعاملات افراد در مسیر نیل به نتایج عادلانه باید عادلانه باشند قرار دهند تا بهزیستی کار را در محیط مدرسه خود مشاهده کنند و از پیامدهای مثبت آن بهره مند شوند. همچنین با توجه به نتایج پژوهش برای پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌گردد جهت تعمق هر چه بیشتر در این موضوع معلمان سایر مدارس نیز مورد ارزیابی قرار گیرند. همچنین می‌توان در پژوهش دیگری تأثیر هوش هیجانی معلمان را در بهزیستی شغلی بررسی و تحلیل نمود و نتایج حاصله با نتایج این پژوهش مورد مقایسه قرار گیرد.

Reference

- Abkhiz, S., & Michaeli Manee, F. (2020). The Study of Structural Relationships of Cognitive Self-regulation and Occupational Wellbeing in Secondary HighSchool Teachers: Job- Burnout and Job-Satisfaction. *Career and Organizational Counseling*, 12(44), 71-86. doi: 10.52547/jcoc.12.3.71 (In Persian).
- Baloglu S, Busser J, Cain L. (2019). Impact of experience on emotional well-being and loyalty. *Journal of Hospitality Marketing, Management*, 28(4), 427-445.
- Benevene, p. DeStasio, S. Fiorilli, C. (2020) Editorial: Well-Being of School Teachers in Their Work Environment, *Front. Psychol.*, 12 August 2020 Sec. Organizational Psychology.
- Farahbakhsh, S; Sattar, A; Pourmohammadi, S. M. (2017). Presenting a structural model of the relationship between spiritual leadership and organizational well-being with the mediation of positivity among principals of elementary schools in Khorram Abad city, *Educational Sciences of Shahid Chamran University of Ahvaz*, No. 1, pages 97-120. (In Persian).
- Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among teachers' self-efficacy beliefs, en-gagement, and work satisfaction: A social cognitive view. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 75-84.
- Ghanbari S, Jaber Zohd F. (2019). The role of organizational justice in promoting the occupational well-being of elementary school teachers. Publication place of the second international congress of innovation and research in humanities and Islamic sciences. (In Persian).
- Ho, H., & Kuvaas, B. (2020). Human resource management systems, employee well-being, and firm performance from the mutual gains and critical perspectives: The well-being paradox. *Human Resource Management*, 59(3), 235-253.
- Nokhostin Khayat, F; Jahan, F, Yagoubi A and Jahan A. (2022) Developing a critical thinking model based on moral justice and cognitive abilities with the mediation of metacognition in students *Journal of Educational Psychology Studies*, 19(47), 151-136. (In Persian).
- Pourmohammadi, S. M.; Farah Bakhsh S; Sattar, A. (2017). Presenting a structural model of the relationship between spiritual leadership and organizational well-being with the mediation of



- positivity by principals of elementary schools in Khorram Abad city, Journal of Educational Sciences of Shahid Chamran University of Ahvaz, 6th year, 24, number 1, pp. 97-120. (In Persian).
- taghvaeinia, A., derakhshan, M., & zarei, R. (2019). Investigate the Role of Moral Justice and Cognitive Abilities Predictors of Critical Thinking in Students. *Educational Psychology*, 15(53), 31-49. doi: 10.22054/jep.2020.40174.2601 (In Persian)
- Talebpour A; Abbaspour A. and Ghanbari K. (2017). Internalizing the role of a teacher in the form of emotional work (case study; Islamabad city (West). *Social cultural knowledge*. 10th year. 1(37). pp. 73-90 .(In Persian).



Research Paper

Investigating the effect of authentic leadership on employee job satisfaction with emphasis on the mediating role of job involvement

Mohammad Hadi Asgari¹ 

1- Assistant Professor of Business Management, Islamic Azad University of Tonekabon, Iran. President of Iran Business Management Association

Receive:

09 November 2021

Revise:

15 June 2022

Accept:

13 September 2022

Published online:

10 February 2023




Abstract

The present study was conducted with the aim of investigating the effect of authentic leadership on the job satisfaction of employees, emphasizing the mediating role of job involvement. The method of this study was descriptive-survey type. The statistical population of the research was 311 employees and managers of the central organization of Islamic Azad University (275 employees and 36 managers), of which 158 people were selected based on Cochran's formula and by simple random sampling as the sample size of employees. The census method was used to collect the managers' information due to the limited statistical population. To collect the data, the standard questionnaires of Ladahl and Kenger (1965) on job involvement with a reliability coefficient of (0.85), and Minnesota job satisfaction with a reliability coefficient of (0.88), and the authentic leadership of Walumba et al. (2008) with a reliability coefficient (0.90) was used; whose validity was confirmed by academic experts and their reliability was also confirmed through Cronbach's alpha coefficient test. In order to analyze the data, structural equation technique was used through Statistical software LISREL and Spss version 22. Quantitative findings from the test of research hypotheses showed that authentic leadership has a positive and significant effect on both job involvement and job satisfaction of employees. Job involvement has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Job involvement has played a mediating role in the impact of authentic leadership on job satisfaction. The results of the research also showed that the components of transparency in relationships, balanced processing, internal aspects, and self-awareness had the most influence on job engagement and job satisfaction, respectively.

Keywords:

authentic leadership,
job satisfaction,
job involvement,
central organization of
Islamic Azad
University

Please cite this article as (APA): Asgari, M. H. (2023). Investigating the effect of authentic leadership on employee job satisfaction with emphasis on the mediating role of job conflict. *Management and Educational Perspective*, 4(4), 161-183.

Publisher: Iranian Business Management Association	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.314242.1078	
Corresponding Author: Mohammad Hadi Asgari	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.8.5	
Email: dr_mh_asgari@yahoo.com	Creative Commons: CC BY 4.0	

Extended Abstract

Introduction

Today, the importance of job satisfaction is a well-known and self-evident matter, and it is also a matter of concern in human resources management. Paying attention to this factor shows the importance that managements attach to human resources as one of the valuable capitals (Kiani & Nazari, 2022). It should be stated that employee satisfaction is the most important concern of leadership in organizations, and the requirement for successful leadership is that the manager pays primary attention to employee satisfaction programs, which include leadership methods and programs designed to change the role of employees. Changing the role of employees is important, because in today's era, the purpose of the university is not merely transfer of the cultural heritage and human experiences to the new generation; and to creation of favorable changes in the attitudes, cognitions and ultimately the behavior of people has a special position in it (Zavvar et al., 2021). The employees of the organization are one of the key and important elements of the higher education system, which must have the necessary competencies and qualifications to be able to undertake this important job (Rajabzadeh et al., 2015). Employees must have the necessary knowledge and skills, and be able to perform and apply them, and it is necessary for teachers to be motivated and work with motivation to achieve high job performance and have the necessary satisfaction. Creating satisfaction in employees causes their individual success to affect the overall effectiveness of the university, which employee satisfaction and then increasing the efficiency of the university depends on the role of managers within the organization, meanwhile, the key feature of a first-rate university is the presence of outstanding managers (Mousavi et al., 2020). Therefore, creating job satisfaction in employees is a very important matter that should be created in different ways. One of these methods is the institutionalization of managerial skills of managers. The way of managers' performance in applying the three-type management skill will attract the attention of the employees toward this matter, and the optimum of these skills will lead to the formation of job satisfaction in employees. On the other hand, the reasons for carrying out the research in order to eliminate the existing gaps can be examined from several aspects: the concept of employee job satisfaction in the literature of human relations and organizational behavior is so important that researchers from different angles have examined the predictors of this key structure in the realization of the organization. Job satisfaction is the feeling that a person has towards his profession (Abdullah, 2019). Another fundamental factor in improving the job performance of employees is the level of their job involvement. Job involvement is an important variable attitude in maximizing organizational effectiveness. Job involvement mainly includes job satisfaction, ability, dedication and attachment. Power indicates a high level of energy, psychological flexibility while working, the desire to spend effort in one's work and different in facing problems (Ziaei et al, 2015). High job involvement indicates the experience of the feeling of meaningfulness, enthusiasm, honor, being immersed in work and having a pleasant feeling towards work. In this situation, over time, a person becomes attached to his job (Braganza et al, 2021). People with low job involvement are usually at a higher level in terms of job burnout, psychopathy and extroversion. Job involvement is related with job resources including social support from colleagues and supervisors, performance feedback, leadership, job control, task variety, learning and growth opportunities, and training facilities. In addition, employees with high job involvement attach more importance to the job (Taştan & Türker, 2018). Therefore, conducting studies that examine the factors affecting the level of employee satisfaction is of great importance and necessity, and since the review of the research background shows that so far, a study that examines the effect of managers' managerial skills on employees' satisfaction with the role of managers has not been available to the researcher;



therefore, the present research is a new work in this field and its results will solve the existing research gap in this field. According to the stated content and the statement that improving the quality of education and performance of the university depends on the knowledge and perception of managers and employees about their role, and the way managers work can affect various factors regarding employees, including their satisfaction as a member of the country's educational organization, therefore, according to the theoretical and research bases mentioned, this research tries to answer the question whether authentic leadership has a significant effect on the job satisfaction of employees by emphasizing the mediating role of university employees' job conflict?

Theoretical framework

Job conflict

Job involvement refers to positive psychological conditions in a person that prompts him to be actively involved in his role and his organization. Harter et al (2003) defined employee involvement as a combination of emotional and cognitive variables in the work environment; including satisfaction, happiness, prosperity and positive thinking (Tabatabai Adnan et al, 2021).

Authentic leadership

Authentic leadership is a social process that organizes all human, financial and technological resources by using human, conceptual, specialized and artistic, scientific and experimental skills; and realizes the goals and policies of the organization through the material and spiritual needs of the employees (Fadaei, 2017). According to Falath (1989), the term authentic leadership refers to the activities that managers perform or assign to others to increase employee learning. Authentic leadership places a high priority on improving the quality of performance, and tries hard to realize this vision (Mousavi Jahromi et al, 2018). The basic task of authentic leadership is to improve the learning situation. If someone in the position of authentic leadership cannot be effective in improving quality, his existence in this position cannot be defended and justified. In fact, the purpose of several decades of research on leadership, which has been associated with the creation of many theories, models and scales, is to increase our understanding of how leadership can lead to the best organizational results (Jafari & Rezaiee, 2018).

Job satisfaction

If the satisfaction of the employees increases, the quality of education, the efficiency of the higher education system, the saving of educational costs and the optimal use of time and educational facilities, and etc. will increase, and in general, the efficiency and effectiveness of the educational system will increase (Adli & Motallebi Varkani, 2018).

In a research, Zovar et al. (2022) investigated the mediating role of managers' creativity in the relationship between participatory management and their social responsibility with teachers' job satisfaction, and showed that collaborative management and managers' creativity have a direct and significant effect on teachers' job satisfaction, but social responsibility of managers do not have a direct and significant effect on teachers' job satisfaction, and the role of creativity as a mediating variable was confirmed (Zavvar et al, 2021).

In a research, Mousavi and Shirzadi (2019) investigated the impact of school administrators' social capital on teachers' job satisfaction, and showed that the structural dimension has the greatest impact on teachers' job satisfaction (Mosavi & Shirzadi, 2019).

Abdullah (2019) in the study of teachers' satisfaction with the perceived leadership of principals showed that there is a relatively strong correlation between the principal's perceived

leadership style and the overall satisfaction of teachers, and the satisfaction of female primary school teachers was higher compared to that of the male teachers (Abdullah, 2019)..

Methodology

The research method is descriptive-correlative in nature, and practical in terms of purpose. The statistical population of the research was made up of managers and employees of the central organization of Islamic Azad University as many as 311 people (36 managers and 275 employees). The size of the research sample for employees was determined 160 people based on Cochran's formula. A simple random sampling method was used in order to give an equal chance to all of the statistical sample members of the teachers. The census method was used to collect the managers' information due to the limited statistical population. Based on this, the sample size of the managers was 36 people. Out of the total number of distributed questionnaires, 158 questionnaires were received from employees and 35 questionnaires from managers. The return rate of questionnaires related to employees was 99% and for managers was 97%. Library and field methods were used to collect data.

Discussion and Results

The main hypothesis analyzes the mediating role of job involvement in the influence of authentic leadership on job satisfaction. The results showed that the strength of the direct relationship between authentic leadership on job satisfaction was calculated to be equal to (0.48), which shows that the correlation is favorable. The strength of indirect authentic leadership on job satisfaction, with regard to the mediating role of job involvement is equal to (0.51). The results related to the first sub-hypothesis showed that the strength of the influence of authentic leadership on job involvement was calculated equal to (0.67), which shows that the correlation is favorable. The significance statistic of the test was also obtained (7.65), which was more than the critical value of t at the 5% error level, i.e. (1.96), and it shows that the observed correlation is significant. The results related to the second sub-hypothesis showed that the strength of the impact of job involvement on job satisfaction was calculated equal to (0.76), which shows that the correlation is favorable. The significance statistic of the test was also obtained (8.74), which was more than the critical value of t at the 5% error level, i.e. (1.96), and it shows that the observed correlation is significant. The results related to the third hypothesis showed that the strength of the influence of authentic leadership on job satisfaction was calculated equal to (0.48), which shows that the correlation is favorable. The significance statistic of the test was also obtained (5.46), which was more than the critical value of t at the 5% error level, i.e. (1.96), and it shows that the observed correlation is significant.

Conclusion

The purpose of this research was to investigate the effect of authentic leadership on the job satisfaction of employees, emphasizing the mediating role of job involvement among employees of the central organization of Islamic Azad University.

The main hypothesis analyzes the mediating role of job involvement in the influence of authentic leadership on job satisfaction. The results showed that the strength of the direct relationship between authentic leadership on job satisfaction was calculated to be equal to (0.48), which shows that the correlation is favorable. The strength of indirect authentic leadership on job satisfaction, with regard to the mediating role of job involvement is equal to (0.51). Due to the fact that the power of the indirect path is greater than the direct path, therefore the existence of the variable of job involvement increases the power of influence and the mediating role of this variable is confirmed. In this regard, it can be said that an



authentic leader with the variables such as self-awareness, relational transparency, balanced processing and internalized moral framework can give employees the confidence that he possesses a calculated behavior (Corriveau, 2020). Self-awareness and relational transparency convey that the authentic leader tries to acquire a correct recognition about himself, his moods, and his thoughts on one hand; and he is aware of the thoughts and moods of the employees and the environment on the other. As a result, he probably creates the confidence that he has as much correct information as possible. Balanced processing can ensure this confidence that the authentic leader will not have an unbalanced view as much as possible and will not make an unreasonable decision (Amiri, 2017). It is expected that the employees of the organization will have higher motivation and ability and their job success will improve. These results are in line with the results of the research findings of Nik Del Makki (2019).

The results related to the first sub-hypothesis showed that the strength of the influence of authentic leadership on job involvement was calculated as equal to (0.67), which shows that the correlation is favorable. The results of the second sub-hypothesis showed that the strength of the effect of job involvement on job satisfaction has been calculated to be (0.76), which shows that the correlation is favorable. Also, the results related to the third hypothesis showed that the power of authentic leadership on job satisfaction has been calculated equal to (0.48), which shows that the correlation is favorable. It can be said that authentic leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. In this regard, it can be said that authentic leaders are people who have achieved self-knowledge and are aware of their thoughts and behavior. They are very hopeful, flexible and have a very moral personality (Bahmani, 2017). These results are in line with these research findings: Rajabzadeh et al, (2015), Call & Ployhart (2021), Rajabzadeh et al, (2015), and Wang et al, (2018). In this regard, the following suggestions can be made:

Organizations that are interested in raising the indicators of authentic leadership in their managers can teach the concepts of authentic leadership and the importance of paying attention to them by holding workshops. For more impact and expansion, it is suggested that this training starts from the higher levels of the organization. One of the effective mechanisms of authentic leadership is the creation of a common identity between the leader and the team members. The leader should pay attention that the more he can align the values and beliefs of his team members with the values and beliefs of himself and the organization, the more common identity and as a result more common emotional trust is created. This view in managers will be created that the reason for the existence of organizations in the first stage is the employees and in fact they are the ones who determine what organizational performance will be in front of the organization. Employees are the first step of managers in fulfilling organizational obligations.

بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خشنودی شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی درگیری شغلی

محمد هادی عسگری^۱ ID

۱- استادیار گروه مدیریت بازرگانی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. رئیس انجمن مدیریت کسب کار ایران

چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خشنودی شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی درگیری شغلی انجام شد. روش این مطالعه از نوع توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش کارکنان و مدیران سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۳۱۱ نفر (۲۷۵ نفر کارمند و ۳۶ نفر مدیر) بودند که از این تعداد، ۱۵۸ نفر بر اساس فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان حجم نمونه کارکنان انتخاب شدند. در جمع‌آوری اطلاعات مدیران از روش سرشماری به دلیل محدود بودن جامعه آماری استفاده شد. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد درگیری شغلی لاداهل و کنجر (۱۹۶۵) با ضریب پایایی (۰٫۸۵)، خشنودی شغلی مینه سوتا با ضریب پایایی (۰٫۸۸) و رهبری اصیل والومبا و همکاران (۲۰۰۸) با ضریب پایایی (۰٫۹۰) استفاده شد که روایی آنها توسط صاحب‌نظران دانشگاهی و پایایی آنها نیز از طریق آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. به منظور تحلیل داده‌ها از تکنیک معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار آماری LISREL و Spss ویرایش ۲۲ استفاده شد. یافته‌های کمی حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش نشان داد که رهبری اصیل بر درگیری شغلی و خشنودی شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. درگیری شغلی بر خشنودی شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. درگیری شغلی در تأثیرگذاری رهبری اصیل بر خشنودی شغلی نقش میانجی داشته است. نتایج پژوهش نیز نشان داد که مؤلفه‌های شفافیت در روابط، پردازش متوازن، جنبه‌های درونی و خودآگاهی به ترتیب دارای بیشترین قدرت تأثیر بر درگیری شغلی و خشنودی شغلی بوده‌اند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۱۸

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۱/۰۳/۲۵




تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۲۲

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۱۱/۲۱

کلید واژه‌ها:

رهبری اصیل،
خشنودی شغلی،
درگیری شغلی،
سازمان مرکزی دانشگاه آزاد
اسلامی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): عسگری، محمد هادی. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خشنودی شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی درگیری شغلی. فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش، ۴(۴)، ۱۶۱-۱۸۳.

	https://doi.org/10.22034/jmep.2023.314242.1078	ناشر: انجمن مدیریت کسب و کار ایران
	https://dorl.net/dor/20.1001.1.27169820.1401.4.4.8.5	نویسنده مسئول: محمد هادی عسگری
	Creative Commons: CC BY 4.0	ایمیل: dr_mh_asgari@yahoo.com

مقدمه

دانشگاه مهم ترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده آن است و تأثیر آن در پیشرفت جامعه، امری کاملاً محسوس است. نقش دانشگاه در هر کشور و جامعه‌ای از جنبه‌های مختلف حائز اهمیت فراوان بوده است و عملکرد نظام دانشگاه نه تنها از نظر پیشرفت اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی مهم است، بلکه از نظر تأثیری که بر خشنودی شغلی و انتظارات دارد، از اهمیت تعیین کننده‌ای برخوردار است (Niasati & Taheri, 2020). یکی از وظایف مدیران سازمان‌ها، توجه به علایق و تمایلات کارکنان و فراهم کردن شرایط و امکانات مناسب برای افزایش خشنودی و رغبت برای انجام دادن کار سازمانی است. یکی از راه‌های مؤثر ایجاد انگیزه، تنظیم و تعیین اهداف مشخص و قابل دسترس، شناخت نیازهای متفاوت فردی و سازمانی و هماهنگ کردن رفتار کارکنان با اهداف دانشگاه است (Besharati, 2022).

امروزه اهمیت رضایتمندی در کارکرد، امری شناخته شده و بدیهی است و موضوع مورد توجه در مدیریت نیروی انسانی نیز است. توجه به این عامل بیانگر میزان اهمیتی است که مدیریت‌ها برای نیروی انسانی به‌عنوان یکی از سرمایه‌های ارزشمند قائل هستند (Kiani & Nazari, 2022). باید بیان نمود که رضایت کارکنان مهمترین دغدغه رهبری در سازمان‌ها است و لازمه رهبری موفق این است که مدیر توجه اولیه را بر برنامه‌های خشنودسازی کارکنان قرار دهد که شامل روش‌های رهبری و برنامه‌های طراحی شده برای تغییر عملکرد نقش کارکنان است. تغییر عملکرد نقش کارکنان حائز اهمیت است، چراکه در عصر حاضر، هدف از دانشگاه تنها انتقال میراث فرهنگی و تجارب بشری به نسل جدید نیست و ایجاد تغییرات مطلوب در نگرش‌ها، شناخت‌ها و در نهایت رفتار انسان‌ها، در آن جایگاه ویژه‌ای دارد (Zavvar et al., 2021). کارکنان سازمان یکی از عناصر کلیدی و مهم نظام آموزش عالی است که باید دارای شایستگی‌ها و صلاحیت‌های لازم باشد تا بتواند این شغل مهم را بر عهده بگیرد (Rajabzadeh et al., 2015). کارکنان باید دانش و مهارت‌های موردنیاز را دارا باشد و قادر به انجام و کاربرد آنها نیز باشد و لازم است که معلمان برای کسب عملکرد شغلی بالا برانگیخته شوند و با انگیزه کار کنند و خشنودی لازم را داشته باشند. ایجاد خشنودی در کارکنان باعث تأثیرگذاری موفقیت فردی آنها بر اثربخشی کلی دانشگاه می‌شود که خشنودی کارکنان و به دنبال آن افزایش کارایی دانشگاه، به نقش مدیران درون سازمان بستگی دارد و در این میان ویژگی کلیدی دانشگاه تراز اول، وجود مدیران برجسته است (Mousavi et al., 2020).

بنابراین ایجاد خشنودی شغلی در کارکنان امری بسیار مهم می‌باشد که باید از طرق مختلف ایجاد شود. یکی از این روش‌ها نهادینه سازی مهارت‌های مدیریتی مدیران می‌باشد. نحوه عملکرد مدیران در بکارگیری مهارت‌های سگانی مدیریتی باعث توجه کارکنان به این مقوله شده و نتایج مطلوب از این مهارت‌ها باعث شکل گیری خشنودی شغلی در کارکنان خواهد شد. از طرفی دلایل اجرای پژوهش در استای رفع خلاءهای موجود را از چند جنبه می‌توان بررسی نمود: مفهوم خشنودی شغلی کارکنان در ادبیات روابط انسانی و رفتار سازمانی آن چنان حائز اهمیت است که محققان از زوایای مختلف، پیش بینی کننده‌های این سازه کلیدی در تحقق سازمان را مورد بررسی قرار دادند. خشنودی شغلی احساسی است که شخص نسبت به حرفه خود دارد (Abdullah, 2019). این احساس از عوامل مهم موفقیت بوده و عاملی است که موجب افزایش بهره‌وری، کارآیی و نیز احساس خشنودی فرد می‌شود. نتایج مطالعات نشان می‌دهد

کسانی که از خشنودی شغلی برخوردارند، کارآیی بیشتری دارند و در حرفه خود به مدت طولانی باقی می‌مانند. مسلماً، خشنودی شغلی عامل مؤثر و مهمی در بقا، علاقه، رشد و افزایش کارآیی شخص در یک حرفه است و زمانی این پدیده حاصل می‌شود که میزان قابل توجهی از نیازهای فرد در شغلش برآورده شود (Munir & Iqbal, 2018). یکی دیگر از عوامل بنیادین در بهبود عملکرد شغلی کارکنان میزان درگیری شغلی آن‌ها می‌باشد. درگیری شغلی، بعنوان نگرش متغیر مهمی در به حداکثر رساندن اثربخشی سازمانی است. درگیری شغلی به طور عمده شامل رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی می‌باشد. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و متفاوت در رویارویی با مشکلات است (Ziaei et al, 2015). درگیری شغلی بالا نشان دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت با گذشت زمان فرد به شغل خود دلبستگی پیدا می‌کند (Braganza et al, 2021). افرادی که درگیری شغلی پایین دارند معمولاً از نظر فرسودگی شغلی، روان رنجوری و برونگرایی در سطح بالاتری هستند. درگیری شغلی با منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی از همکاران و ناظران، بازخورد عملکرد، رهبری، کنترل شغلی، تنوع وظیفه، فرصت یادگیری و رشد و تسهیلات آموزش مرتبط است. علاوه بر این کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغل اهمیت بیشتری قائلند (Taştan & Türker, 2018). درگیری شغلی می‌تواند از دو منظر فردی و سازمانی بررسی شود. از منظر سازمانی، درگیری شغلی فعال‌کننده انگیزه کارکنان و مبنایی اساسی برای ایجاد مزیت رقابتی در بازارهای کسب و کار است. از دیدگاه فردی، کلید رشد شخصی و رضایت در محل کار هدایت‌کننده رفتار در نظر گرفته می‌شود (Houle et al, 2022).

بنابراین انجام مطالعاتی که عوامل مؤثر بر سطح خشنودی کارکنان را بررسی می‌نمایند از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار بوده و از آنجایی که بررسی پیشینه تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد تاکنون مطالعه‌ای که به بررسی تأثیر مهارت‌های مدیریتی مدیران بر خشنودی کارکنان از نقش مدیران پردازد در دسترس پژوهشگر قرار نگرفته است. بنابراین پژوهش حاضر کاری نو و جدید در این زمینه می‌باشد و نتایج آن سبب رفع شکاف تحقیقاتی موجود در این زمینه می‌گردد. با توجه به مطالب بیان شده و بیان این موضوع که ارتقاء کیفیت آموزش و عملکرد دانشگاه در گرو آگاهی و ادراک مدیران و کارکنان از نقش خود بوده و نحوه عملکرد مدیران می‌تواند بر عوامل مختلفی در خصوص کارکنان از جمله خشنودی آنها به عنوان عضوی از سازمان آموزشی کشور اثرگذار باشد، بنابراین با توجه به مبانی نظری و پژوهشی ذکر شده، در این پژوهش تلاش می‌شود تا به این سؤال پاسخ داده شود که آیا رهبری اصیل بر خشنودی شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی درگیری شغلی کارکنان دانشگاه تأثیر معناداری دارد؟

مبانی نظری پژوهش

درگیری شغلی

درگیری شغلی^۱ به شرایط روان‌شناختی مثبت در فرد اشاره دارد که وی را به درگیری فعال در نقش و سازمان خود وامی‌دارد. Harter et al (2003) درگیری شغلی کارکنان را ترکیبی از متغیرهای احساسی و شناختی در محیط کار،

^۱ - Job Involvement

از جمله رضایت، شادی، شکوفایی و مثبت اندیشی تعریف کرده‌اند (Tabatabai adnan et al, 2021). Braown(1996). بیان می‌دارد کارکنانی که درگیری شغلی بالایی دارند، شناخت بیشتری از شغلشان را پیدا می‌کنند و این شناخت از کار رضایت شغلی را نیز افزایش می‌دهد. لذا درگیری شغلی به‌طور مثبت انگیزش و تلاش کارکنان را نسبت به میزان بالایی از نقش در عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Mehri et al, 2021). کارکنانی که درگیری شغلی بالایی از خود نشان می‌دهند، وظایف کاری بخش خیلی مهمی در زندگی‌شان است و احساس خیلی خوبی درباره خودشان دارند و به‌خوبی مسئولیت‌های شغلشان را انجام می‌دهند. چنین افرادی انگیزه بیشتری برای رفتن به سرکار دارند و دقیقاً سر وقت در محل کار حضور می‌یابند (Yuan & Zhong, 2021). از طرف دیگر افرادی که درگیری شغلی پایینی دارند. انگیزش کمتری برای کار کردن دارند و دیر سر کار می‌آیند. هر دو گروه از دلایل قابل‌بخشی مانند (بیماری، تعطیلات، وقت بیکاری، مشکلات حمل‌ونقل) جهت دیر آمدن به سر کار یا ترک کار استفاده می‌کنند. ولی افرادی که درگیری شغلی بالایی دارند نسبت به افرادی که درگیری شغلی پایینی دارند کمتر به این موارد متوسل شده و کمتر غیبت می‌کنند (Weiss & Zacher, 2022).

Woodvard & Bojovalz (1987) عدم درگیری شغلی را تحت عنوان صرف نظر کردن کارکنان از تغییرات را از منظر روانی تشریح نموده‌اند: یعنی از نظر فیزیکی حاضر و از نظر روانی غایب. زمانی که یکی از کارکنان کاملاً درگیر کارش می‌شود، انرژی و توجه‌شان در راستای نگرش‌هایی از قبیل درگیری شغلی می‌باشد. کارکنان درگیر شده به دارایی سازمان تبدیل شده و احتمالاً به ترک سازمان نمی‌اندیشند (Zardoshtiyani et al, 2015). درگیری شغلی یکی از مؤثرترین ابزار مورد استفاده برای افزایش بهره‌وری کارکنان توسط افزایش تعهد و مشارکت کارکنان در بیشتر مناطق به‌صورت رفتار سازمانی و پژوهش مدیریت منابع انسان مطالعه می‌شود. درگیری شغلی به‌عنوان سنجش درجه‌ای که کارمند در شغلش درگیر می‌شود و در تصمیم‌گیری‌ها شرکت می‌کند تعریف می‌شود. اگر کارکنان قدرت تصمیم‌گیری، مسئولیت و سرعت در کار داشته باشند درگیری شغلی کارکنان افزایش می‌یابد. مفهوم درگیری شغلی برای اولین بار توسط Lodahl & Kejine (1965) معرفی شد، که آن‌ها درگیری شغلی را هویت روان‌شناختی از افراد و کار یا اهمیت کار در نظر افراد تعریف کردند. Kanung (1982) درگیری شغلی را تعهد فردی یا هویت روان‌شناختی فرد با کار تعریف کرده است. (Paullay et al (1994) بر میزانی که شخص از نظر روان‌شناختی با شغلی که سروکار دارد درگیر شده تأکید می‌کند. درگیری شغلی شامل درونی سازی ارزش‌های اصلی درباره اهمیت کار در نظر افراد است (Saeed et al, 2015). پدیدار شدن مفهوم درگیری شغلی همزمان با مطرح شدن روانشناسی مثبت نگر می‌باشد، چراکه از یک سو تعریفی مثبت از سلامت کارکنان ارائه می‌کند و از سوی دیگر به نظر می‌رسد با نتایج مثبت دخیل در موفقیت سازمان نظیر عملکرد کیفی بالا، غیبت پایین و تعهد سازمانی در ارتباط باشد. واژه درگیری شغلی در فرهنگ لغت به معانی مختلفی همچون، نامزد شدن، تعهد، التزام، اشتغال، استخدام و درگیری ترجمه شده است. گافمن معتقد است که افراد در جامعه نقش‌های مختلفی را می‌پذیرند که درگیر شدن در یک نقش را «دلبستگی خودانگیزته»^۱ به نقش و صرف توجه و تلاش فراوان برای اجرای آن تعریف می‌کند. از جمله نقش‌هایی که افراد در جامعه ایفاگر آن می‌باشند، نقش‌هایی است که در سازمان و محیط کاری می‌پذیرند. Kan (1990) اولین کسی بود که این مفهوم را وارد محیط‌های کاری کرد. به

¹ - spontaneous

نظر کان فرد و نقش دارای تعاملات متقابل هستند به طوری که اولاً فرد انرژی خود را برای رفتارهای در نقش صرف کرده (استخدام شخصی^۱)، ثانیاً خود را درون نقش بیان می کند (بیان شخصی^۲) (Ziae et al, 2015).

رهبری اصیل

رهبری اصیل نیازمند داشتن شناخت از توانمندیهای فردی خود و کمک و تشویق کارکنان در راستای بهبود عملکرد آنان است (Iqbal et al, 2018). رهبری اصیل فرآیندی است اجتماعی که با به کارگیری مهارتهای انسانی، مفهومی، تخصصی و هنری، علمی و تجربی کلیه منابع انسانی، مالی و تکنولوژیکی را سازمان دهی و از طریق نیازهای مادی و معنوی کارکنان هدفها و سیاستهای سازمان را محقق می سازد (Fadaei, 2017). از نظر فلاث^۳ (۱۹۸۹) اصطلاح رهبری اصیل به فعالیتهایی اشاره دارد که مدیران برای افزایش یادگیری کارکنان انجام داده یا به دیگران محول می کنند. رهبری اصیل اولویت بالایی برای بهبود کیفیت عملکرد قائل بوده و برای تحقق این چشم انداز سخت تلاش می کند (Mousavi Jahromi et al, 2018). وظیفه اساسی رهبری اصیل عبارت است از بهتر ساختن وضع آموختن است. اگر کسی در مقام رهبری اصیل است نتواند در بهبود کیفیت مؤثر واقع شود وجود او در این مقام قابل دفاع و توجیح نیست. در واقع، مقصود چندین دهه تحقیق در خصوص رهبری که با ایجاد نظریه ها، مدل ها و مقیاس های زیادی همراه بوده است، افزایش درک ما از نحوه آن است که رهبری می تواند به بهترین نتایج سازمانی منجر شود (Jafari & Rezaiee, 2018). به طور کلی چالش های اخلاق و عملکردی مرتبط با شرایط فعلی و شرایط بغرنج محیط کار، نیاز به یک رویکرد نوین رهبری را آشکار ساخته است. این سبک نوین رهبری به موازات روان شناسی مثبت گرا و در تکمیل بحث های مربوط به رهبری و به عنوان رهبری اصیل یاد می شود (Ghane Niya et al, 2015) از دیدگاه رهبران اصیل ارزشها بر اساس اصول عالی اخلاقی و موازین اخلاقی استوار است. آنها شفاف هستند و به طور آشکار اطلاعات را به اشتراک می گذارند. رهبران اصیل به پیروان خود اهمیت می دهند و از توجهات بالایی برخوردار هستند. سطح صداقت و اعتبار همه این ویژگی ها و رفتارها می تواند به رهبران اصیل کمک کند تا اعتماد پیروان را افزایش دهند (Qiu et al, 2019). رهبری اصیل نوعی از رهبری است که از تئوری روانشناسی مثبت سرچشمه گرفته است. شالوده رهبری اصیل بر مفهوم اصالت پایه گذاری شده است که بیان کنند شرایطی است که افراد، رفتاری مطابق با ارزشها، اعتقادات و فطرت والای انسانی خویش انجام می دهند (Gardner et al, 2021) و تحت شرایط و فشارهای گوناگون، برداشتن رفتاری در راستای ارزشها و باورهای خویش پافشاری می کنند. رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی رسیده و از چگونگی رفتار و افکار خود، آگاهی دارند. آنها مطمئن، امیدوار، خوش بین و منعطف هستند شخصیتی بسیار اخلاقی دارند (Rastegar et al, 2017).

1 - self- Employment

2 - self- Expression

3 - Felas

خشنودی شغلی

در صورت افزایش خشنودی کارکنان، کیفیت آموزش، کارایی نظام آموزش عالی، صرفه جویی در هزینه‌های آموزشی و استفاده بهینه از زمان و امکانات آموزشی و ... افزایش می‌یابد و در مجموع کارایی و اثر بخشی نظام آموزشی سیر صعودی خواهد داشت (Adli & Motallebi Varkani, 2018). از آنجا که مدیران به دنبال کسب و تحقق اهداف سازمانی هستند، بایستی موارد بسیاری را در راستای تحقق این امر در نظر بگیرند. اینکه خشنودی کارکنان چگونه به دست می‌آید، مساله‌ای است که بسیاری از مدیران حرفه‌ای با آن دست به گریبانند. عوامل متعددی وجود دارد که با ضرایب تأثیر متفاوت، در اشخاص ایجاد خشنودی می‌کند. عدم وجود یک عامل از مجموع این عوامل می‌تواند از شدت خشنودی در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، احساس تبعیض و میزان آگاهی فرد از ظرفیت شغلی خود و رفتار بالادستان، هریک تأثیر متفاوتی در ایجاد خشنودی در افراد دارد (Marshall, 2015). نیروی انسانی باید اطمینان حاصل کند که خدمات صادقانه و کوشش‌های پیگیرش برای رسیدن به هدف‌های سازمانی، عملاً موجب ارضای تمایلات و نیازهای روانی و جسمانی خود او نیز می‌شود (Moosavi & Shirzadi, 2019).

پیشینه پژوهش

زوار و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی نقش میانجی‌گری خلاقیت مدیران در رابطه بین مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنان با خشنودی شغلی معلمان را بررسی نمودند و نشان داد که مدیریت مشارکتی و خلاقیت مدیران اثر مستقیم و معناداری بر خشنودی شغلی معلمان دارند اما مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران اثر مستقیم و معناداری بر خشنودی شغلی معلمان ندارد و نقش خلاقیت به عنوان متغیر میانجی تأیید شد (Zavvar et al, 2021). موسوی و شیرزادی (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی مدیران مدارس بر خشنودی شغلی معلمان پرداختند و نشان دادند که بعد ساختاری بیشترین تأثیر را بر خشنودی شغلی معلمان دارد (Moosavi & Shirzadi, 2019). عبدالله (۲۰۱۹) در بررسی خشنودی معلمان از رهبری ادراک شده مدیران نشان داد که یک همبستگی نسبتاً قوی بین سبک رهبری ادراک شده مدیر و خشنودی کلی معلمان وجود دارد و خشنودی معلمان مقطع ابتدایی زن در مقایسه با معلمان مرد بیشتر بود (Abdullah, 2019).

وانگ^۱ و همکاران (۲۰۱۸) نیز در پژوهشی نشان دادند که عوامل انگیزشی مانند چالش در محل کار، شناخت از سوی کارفرما و تقاضای کار و عوامل نگهدارنده مانند تأثیر سیاست خارجی، حمایت سازمانی، روابط مدیران با معلمان، سرپرستان و اتحادیه‌ها تأثیر قابل توجهی بر خشنودی شغلی مدیران دارند و این عوامل بر میزانی که می‌توانند به طور مؤثر در بهبود پیشرفت دانش آموزان و عملکرد مدرسه کمک کنند، تأثیر می‌گذارد (Wang et al, 2018).

دهقان مروستی (۲۰۱۷) در مطالعه خود با عنوان «نقش مدیران آموزشی در ایجاد جو اخلاقی در مدارس و حمایت‌های اجتماعی و رابطه آن با عملکرد سازمانی» نشان دادند که دیدگاه مدیران آموزشی بر جو اخلاقی مدارس اثر می‌گذارد و

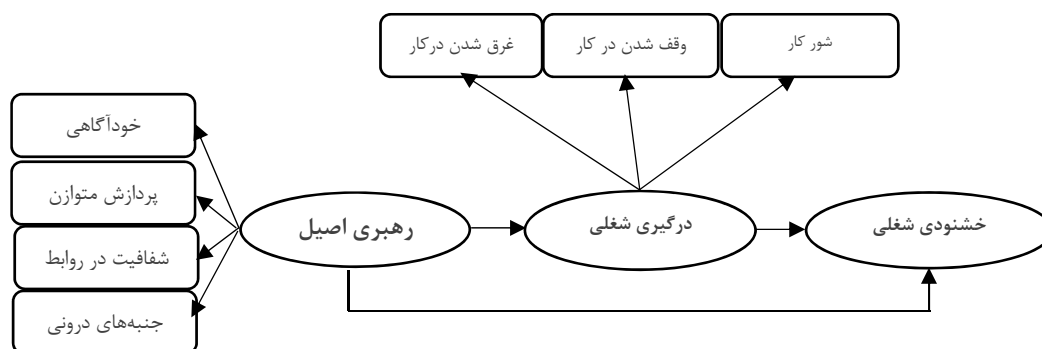
¹ - Abdullah

² - Wang

نوع جو اخلاقی ایجاد شده و حمایت‌های اجتماعی مدیران آموزشی و همکاران بر عملکرد سازمانی معلمان نقش تعیین کننده‌ای دارد (Dehghaan Marvasti, 2017).

نتایج پژوهش مارشال^۱ (۲۰۱۵) در بررسی سبک رهبری مدیر و تعهد معلم در بین معلمان دبیرستان باربادوس نشان داد که بین خشنودی معلم و سبک رهبری مدیر که با برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، ارتباط سازماندهی شده، حمایت شغلی و ارزیابی اندازه‌گیری شده، همبستگی معنی‌داری وجود دارد (Marshall, 2015).

نتایج پژوهش رجب‌زاده و همکاران (۲۰۱۵) نشان داد که درک معلمان از رفتارهای رهبری آموزشی، نگرش آنها نسبت به تغییر و اثربخشی‌شان را به طور معنی‌داری پیش‌بینی می‌کند و متغیر نگرش نسبت به تغییر سازمانی در رابطه بین درک معلمان از رفتارهای رهبری آموزشی و اثربخشی آنها نقش متغیر میانجی ایفا می‌کند (Rajabzadeh et al, 2015). هدف کلی از انجام پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خشنودی شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی درگیری شغلی در سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی است. مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل (۱) ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش (Lodahl & Kejnar, 1965)؛ (Walumbwa et al, 2008)؛ (Mnesuta, 1969)

فرضیه‌های پژوهش عبارت است از:

فرضیه اصلی: رهبری اصیل بر خشنودی شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی درگیری شغلی تأثیر معناداری دارند. فرضیه‌های فرعی:

۱. رهبری اصیل بر درگیری شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
۲. درگیری شغلی بر خشنودی شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.
۳. رهبری اصیل بر خشنودی شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش به لحاظ ماهیت توصیفی-همبستگی و به لحاظ هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران و کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی به تعداد ۳۱۱ نفر (۳۶ نفر مدیر و ۲۷۵ نفر مدیر) تشکیل دادند. حجم نمونه پژوهش برای کارکنان بر اساس فرمول کوکران ۱۶۰ نفر تعیین شد. به جهت اینکه تمامی اعضای نمونه آماری مربوط به

^۱ - Marshall

معلمان شانس مساوی در انتخاب شدن داشته باشند از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. در جمع آوری اطلاعات مدیران از روش سرشماری به دلیل محدود بودن جامعه آماری استفاده شد. بر این اساس حجم نمونه مربوط به مدیران ۳۶ نفر بوده است. از تعداد کل پرسشنامه‌های توزیع شده، تعداد ۱۵۸ پرسشنامه از کارکنان و ۳۵ پرسشنامه از مدیران دریافت شد. نرخ بازگشت پرسشنامه‌های مربوط به کارکنان ۹۹٪ و مدیران ۹۷٪ بوده است. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. جهت تعیین روایی ابزار پژوهش از روایی صوری و محتوایی استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی ابزارهای پژوهش از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که در جدول (۱) ارائه شده است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گرد آوری شده از روش‌های آماری توصیفی (توصیف فراوانی داده‌ها، درصد فراوانی‌ها، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. همچنین جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها و روش معادلات ساختاری به منظور بررسی میزان تأثیر متغیرهای مستقل و میانجی بر متغیر وابسته با استفاده از نرم افزارهای آماری SPSS و LISREL استفاده شد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های پژوهش

پرسشنامه	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری اصیل	۰/۹۰۳
خشنودی شغلی	۰/۸۸۷
درگیری شغلی	۰/۸۵۳

درگیری شغلی: این پرسشنامه بر اساس مدل لاداهل و کنجر (۱۹۶۵) ساخته شده که شامل ۱۴ است. پرسشنامه درگیری شغلی دارای سه مؤلفه شور و حرارت در کار، وقف شدن در کار، غرق شدن در کار است که سؤال‌های ۱ تا ۶ مربوط به مؤلفه شور و حرارت در کار، سؤال‌های ۷ تا ۱۱ مربوط به وقف شدن در کار و سؤال‌های ۱۲ تا ۱۴ مربوط به غرق شدن در کار می‌باشد. پاسخ به هر یک از سؤال‌ها در یک طیف ۵ گزینه‌ای مشخص شده است. امتیازات به ترتیب گزینه‌ها از ۱ تا ۵ کاملاً موافقم، موافقم، تا حدی موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم در نظر گرفته شده است. شجاعی فر (۱۳۷۹)، روایی پرسشنامه درگیری شغلی را مناسب و قابل قبول و پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ ذکر کرده است (Ziae&etal,2015).

خشنودی شغلی: جهت تحلیل متغیر خشنودی شغلی از پرسشنامه خشنودی شغلی مینه سوتا استفاده شده است. پرسشنامه خشنودی شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۶ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش خشنودی شغلی بکار می‌رود. نمره گذاری پرسشنامه خشنودی شغلی مینه سوتا بصورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، «مخالفم»، «نظری ندارم»، «موافقم» و «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. پایایی پرسشنامه خشنودی شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است. همچنین روایی پرسشنامه خشنودی شغلی مینه سوتا توسط اساتید دانشگاه تأیید شده است. در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران

(۱۳۸۸)، ضریب پایایی پرسشنامه خشنودی شغلی مینه سوتا از طریق فرمول آلفای کرونباخ $0/92$ بدست آمد که نشانه‌ی پایایی بالای اندازه گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد. همچنین در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸) به منظور اندازه گیری روایی صوری و محتوایی پرسشنامه خشنودی شغلی مینه سوتا در اختیار استادان راهنما و مشاور و سایر استادان صاحب نظر در رشته مدیریت و روانشناسی علوم تربیتی دانشگاه اصفهان قرار گرفت. پس از دریافت نظرها و اصلاح برخی موارد، پرسشنامه به مورد اجرا گذاشته شد (Hessam Amiri, 2020).

رهبری اصیل: در سال ۲۰۰۸، والومبا با همکاری اولیو، گاردنر، ورنسینگ و پترسون، به ساخت و اعتباریابی پرسشنامه رهبری اصیل پرداختند. این پرسشنامه شامل ۱۲ آیتم و چهار بعد خودآگاهی، شفافیت در روابط، جنبه‌های درونی، پردازش متوازن می‌باشد. گویه‌های پاسخ دهی به پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج گویه ای لیکرت (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) و شیوه نمره گذاری آن نیز به ترتیب از صفر تا چهار می‌باشد. بررسی ساختار عاملی پرسشنامه ۱۲ ماده‌ای والومبا و همکاران (۲۰۰۸) که در دو مطالعه مجزا در آمریکا و چین انجام گرفت، حاکی از آن بود که بار عاملی گزاره‌های پرسشنامه در مطالعه چین در دامنه $0/62$ تا $0/74$ بود و در مطالعه آمریکا، بار عاملی این گزاره‌ها در دامنه بین $0/66$ تا $0/87$ گزارش شد. البته در هر دو مطالعه تمام بارهای عاملی در سطح $0/01$ معنادار بودند. پایایی کلی مقیاس رهبری اصیل نیز در پژوهش جیالوناردو و همکاران (۲۰۱۰) بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $0/91$ گزارش شد (Monsef, 2019).

یافته‌های پژوهش

آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد که از میان تعداد ۱۵۸ نفر کارمند، تعداد ۵۶ نفر زن و تعداد ۱۰۲ نفر مرد بوده‌اند. از این تعداد ۱۰۷ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۵۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. تعداد ۸۴ نفر دارای سابقه کاری بین ۱۰-۱ سال، تعداد ۵۶ نفر دارای سابقه کاری بین ۲۰-۱۱ سال و تعداد ۱۸ نفر دارای سابقه کاری بین ۳۰-۲۱ سال بودند. از طرفی از میان تعداد ۳۵ نفر مدیر، تعداد ۷ نفر زن و تعداد ۲۸ نفر مرد بوده‌اند. از این تعداد ۴ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۳۱ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بودند. تعداد ۸ نفر دارای سابقه کاری بین ۱۰-۱ سال، تعداد ۲۲ نفر دارای سابقه کاری بین ۲۰-۱۱ سال و تعداد ۵ نفر دارای سابقه کاری بین ۳۰-۲۱ سال بودند.

مشخصه‌های آمار توصیفی و آزمون آزمون کولموگروف-اسمیرنوف متغیرهای پژوهش در جدول (۲) نشان داده شده است.

جدول ۲: آمار توصیفی و آزمون کولموگروف-اسمیرنف متغیرهای پژوهش

متغیر	نماد	میانگین	انحراف معیار	KM	سطح معناداری	وضعیت
رهبری اصیل	CS	۳/۸۵	۰/۶۹	۱/۱۶۴	۰/۱۳۳	نرمال
خشنودی شغلی	MD	۴/۱۴	۰/۶۰	۰/۹۶۷	۰/۳۰۷	نرمال
درگیری شغلی	BH	۴/۱۳	۰/۵۷	۱/۲۷۲	۰/۰۷۹	نرمال

جدول (۲) نشان می‌دهد میانگین تمامی مولفه‌ها بالاتر از عدد ۳ می‌باشد و از آنجایی که در طیف ۵ گزینه‌ای که انتخاب شده میانگین بالاتر از ۳ نشان‌دهنده موافق بودن وضعیت آن متغیر در جامعه آماری فوق می‌باشد از این رو این عامل نشان-دهنده موافق بودن پاسخ‌دهندگان با این مؤلفه می‌باشد. مطابق اطلاعات جدول (۲) سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای همه متغیرها مورد مطالعه بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. لذا نتیجه آزمون برای هیچ یک از متغیرها معنی دار نیست و در نتیجه توزیع همه متغیرها نرمال می‌باشد، بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای آزمودن فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد.

به منظور بررسی پایایی مدل سنجش از روایی همگرا^۱ و روایی افتراقی^۲ به روش‌های تحلیل عاملی تاییدی و میانگین واریانس استخراج شده^۳ استفاده شده است. روش تاییدی هماهنگی داده‌ها با یک ساختار عاملی معین را بررسی می‌نماید.

جدول ۳: بارهای عاملی متغیرهای پژوهش

سازه‌ها	سؤال	بار عاملی	آماره تی	میانگین	پایایی ترکیبی	ضریب پایایی	ضریب آلفای کرونباخ
رهبری اصیل	۱	۰,۹۱	۴۵,۴۵	۰,۶۳۴	۰,۹۲۳	۰,۹۱۰	۰,۹۰۳
	۲	۰,۹۱	۴۳,۹۳				
	۳	۰,۹۶	۸,۷۱				
	۴	۰,۹۸	۳,۹۴				
	۵	۰,۸۸	۸,۰۷				
	۶	۰,۸۸	۴,۰۱				
	۷	۰,۹۱	۳,۰۱				
	۸	۰,۹۲	۳,۶۱				

¹ Convergent Validity

² Discriminant Validity

³ Average Variance Extracted (AVE)

				۳,۶۰	۰,۹۵	۹
				۵۵,۳۲	۰,۸۹	۱۰
				۵۷,۷۶	۰,۸۸	۱۱
				۷۲,۱۷	۰,۸۷	۱۲
				۱۷۰,۹۷	۰,۹۸	۱۳
				۱۶۱,۳۷	۰,۹۸	۱۴
				۱۶۲,۶۴	۰,۹۷	۱۵
۰,۸۵۳	۰,۸۹۱	۰,۸۹۸	۰,۶۸۸	۲۷۹,۵۸	۰,۹۸	۱۶
				۱۹۶,۷۱	۰,۹۸	۱۷
				۶,۰۷	۰,۸۰	۱۸
				۴۶,۵۶	۰,۹۲	۱۹
				۴,۴۸	۰,۸۴	۲۰
				۱۱,۸۱	۰,۸۵	۲۱
				۴,۲۰	۰,۷۹	۲۲
				۴۶,۵۴	۰,۹۱	۲۳
				۶۹,۳۷۶	۰,۹۲	۲۴
				۶,۷۹	۰,۸۲	۲۵
۰,۸۵۴	۰,۸۷۰	۰,۸۹۷	۰,۶۳۸	۵,۳۹	۰,۸۰	۲۶
				۴۹,۹۶	۰,۹۲	۲۷
				۶۷,۱۲	۰,۹۲	۲۸
				۱۱۸,۹۴	۰,۹۶	۲۹
				۱۰۱,۷۳	۰,۹۵	۳۰
				۱۶,۶۷	۰,۸۱	۳۱
				۱۵,۹۵	۰,۸۰	۳۲

خشنودی شغلی

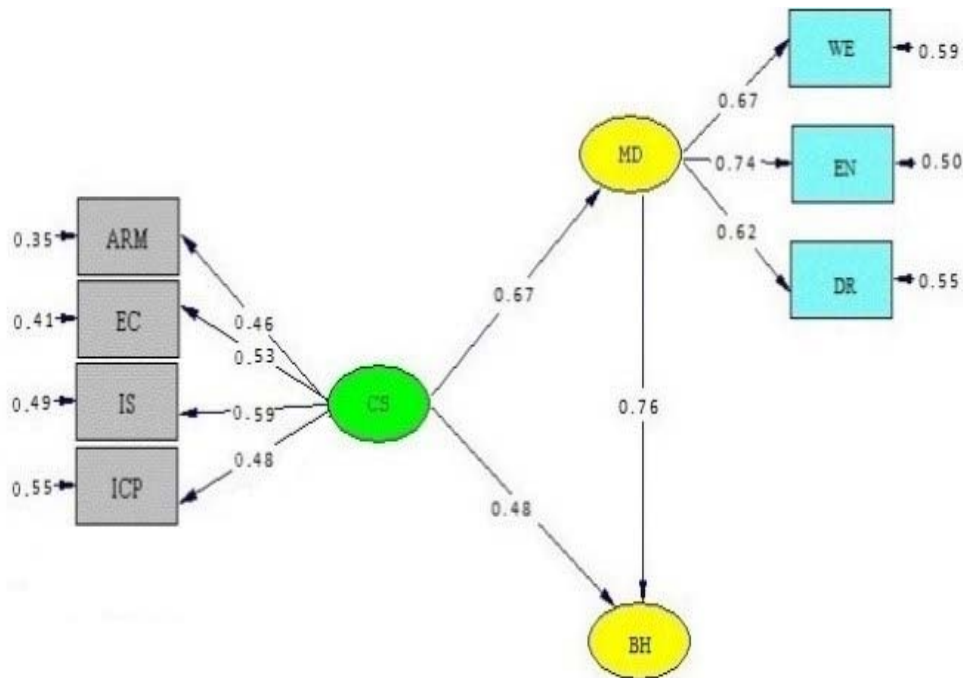
درگیری شغلی

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود که همه بارهای عاملی در جدول حداقل در سطح ۰/۴ هستند. بنابراین روایی همگرایی داده‌ها در این قسمت به طور کامل مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین مقدار آماره‌ی تی که در ستون سمت چپ ذکر شده، نشان‌دهنده این است که آیا این متغیر برای سازه متناظر خود، متغیر تأثیرگذاری بوده یا خیر. چنانچه مقادیر این متغیرها بیشتر یا مساوی ۱/۹۶ باشد حاکی از آن است که آن متغیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد، برای سازه موردنظر مناسب بوده و در غیر این صورت متغیر تأثیرگذاری نبوده است. همان‌گونه که مشاهده می‌گردد تمامی متغیرها مقادیر بیش از ۱/۹۶ را دارا می‌باشند، که بیان‌کننده تأثیرگذار بودن آن‌ها بر سازه متناظر می‌باشد

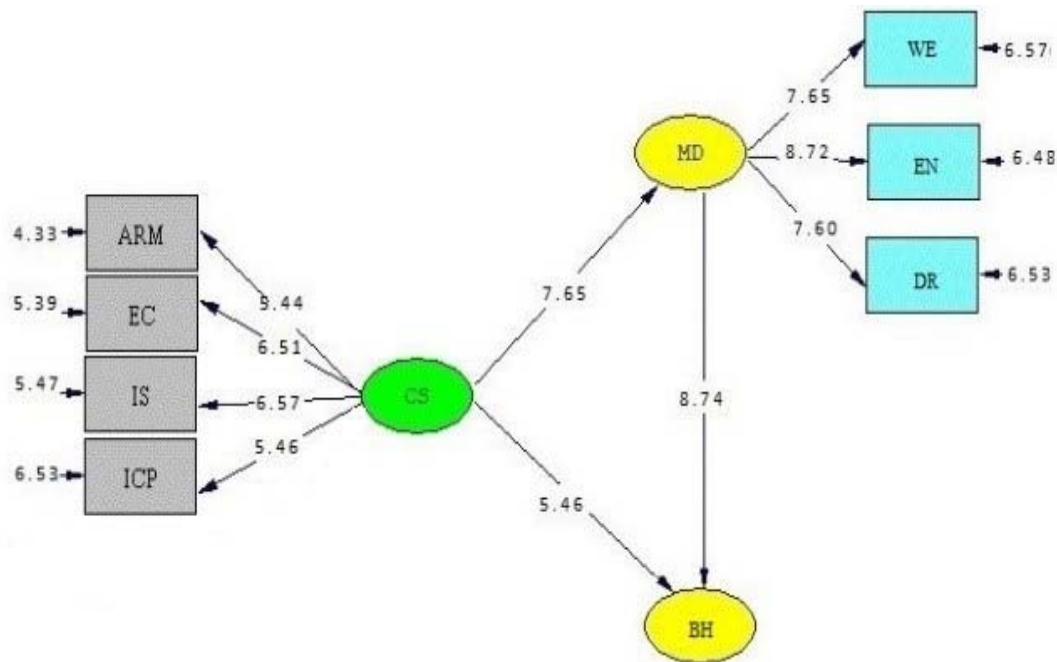
جدول ۴: ضرایب تعیین مدل پژوهش

سازه‌ها	نماد	ضریب تعیین (R^2)	CV.Red	CV.Com
رهبری اصیل	CS	۰,۴۳۶
درگیری شغلی	MD	۰,۵۶۲
خشنودی شغلی	BH	۰,۸۱۶	۰,۳۲۵	۰,۳۵۰

همان طور که در جدول (۴) مشاهده می‌گردد مقادیر ضرایب تعیین برای متغیرهای مکنون مدل، بیان کننده میزان تأثیرپذیری متغیر وابسته از متغیر مستقل است. در حقیقت از مقادیر جدول (۴) استنباط می‌شود که ۸۱۶ درصد از تغییرات سازه خشنودی شغلی به وسیله سازه‌های مد نظر تبیین می‌شود. بررسی مقادیر Q^2 در جدول (۴) نشان می‌دهد که هیچ یک از مقادیر Q^2 منفی نبوده و حداقل مقادیر لازم برای پیش‌بینی، برآورده شده است.



شکل ۲: ضرایب مسیر مدل اصلی پژوهش



شکل ۳: مقادیر آماره تی مدل اصلی پژوهش

نتیجه گیری

هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری اصیل بر خشنودی شغلی کارکنان با تأکید بر نقش میانجی درگیری شغلی کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی بود.

فرضیه اصلی به تحلیل نقش میانجی درگیری شغلی در تأثیر گذاری رهبری اصیل بر خشنودی شغلی پرداخته است. نتایج نشان داد قدرت رابطه مستقیم میان رهبری اصیل بر خشنودی شغلی برابر (۰/۴۸) محاسبه شده است که نشان می دهد همبستگی مطلوب است. قدرت تأثیر غیر مستقیم رهبری اصیل بر خشنودی شغلی با در نظر داشتن نقش میانجی درگیری شغلی برابر (۰/۵۱) می باشد. با توجه به بیشتر بودن قدرت مسیر غیر مستقیم از مسیر مستقیم، بنابراین وجود متغیر درگیری شغلی قدرت تأثیر را افزایش داده و نقش میانجی این متغیر تأیید می شود. در این راستا می توان بیان نمود رهبر اصیل با مؤلفه هایی چون خودآگاهی، شفافیت رابطه، پردازش متوازن و چارچوب اخلاقی درونی شده می تواند این اطمینان را به کارکنان بدهد که رفتاری حساب شده دارد (Corriveau, 2020). خودآگاهی و شفافیت رابطه ای این را می رساند که رهبر اصیل تلاش می کند تا از یک سو شناختی صحیح از خودش، حالاتش و افکارش به دست آورد و از سوی دیگر از افکار و حالات کارکنان و محیط مطلع باشد. در نتیجه احتمالاً این اطمینان را به وجود می آورد که او تا جای ممکن اطلاعات صحیحی دارد. پردازش متوازن می تواند این اطمینان را بدهد که رهبر اصیل تا حد ممکن برداشت نامتوازنی نخواهد داشت و تصمیم نامعقولی نخواهد گرفت (Amiri, 2017). این امر موجب می گردد کارکنان سازمان دارای انگیزش و توانمندی بالاتری بوده و کامیابی شغلی در آنها بهبود خواهد یافت (Nik Del Makki, 2019). آن ها در انجام وظایف محوله با شور و شوق و اشتیاق عمل نموده و در برخورد با مشکلات کاری فردی فرد صبور و بردبار هستند. در این راستا آنها در توسعه عملکرد خود فردی مثبت اندیشی هستند (Darabeigi et al, 2020). این نتایج با یافته های پژوهش (Abdullah, 2019) همسو می باشد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی اول نشان داد قدرت تأثیر رهبری اصیل بر درگیری شغلی برابر (۰/۶۷) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۷/۶۵) بدست آمده است که بیشتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت رهبری اصیل بر درگیری شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در این راستا می‌توان بیان داشت رهبران اصیل افرادی هستند که به خودشناسی دست یافته‌اند و از چگونگی افکار و رفتار خود آگاهی دارند. آن‌ها بسیار امیدوار، منعطف و شخصیتی بسیار اخلاقی دارند (Bahmani, 2017). رهبر اصیل به عنوان یک الگوی رفتاری رهبر جهت پرورش خودآگاهی، جنبه‌های درونی اخلاقی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت ارتباط با کارکنان به ترویج و بهبود ظرفیتهای روانشناختی مثبت و ایجاد جو اخلاقی مثبت می‌پردازد (Badri & Nodehi, 2017). با اینکه روند روبه رشد جهانی سازی، رقابت‌های شدید و سرعت سرسام آور تغییرات تکنولوژیک، تلاش‌های رهبران را برای ایجاد یک محیط کاری مناسب رو به رو ساخته است، رهبران با اصالت، می‌توانند از طریق ایجاد جو خوشایند سازمانی مورد نیاز، بازخور دادن به پیشرفت اهداف و بهبود سرمایه‌های روانشناختی مثبت گرا، پاسخگویی کارکنان را در سازمان بهبود دهند (Tooley & Hooks, 2020). به طور کلی سازمانهایی که دارای رهبری اصیل می‌باشند ظرفیتهای روانی مثبت و همچنین جو اخلاقی مثبت بهتری در روابط رهبران با پیروان تجربه می‌کنند. آن‌ها در بررسی انجام وظایف کارکنانشان در تلاشند تا بیشترین مسئولیت پذیری را در آنها ایجاد نموده و پاسخگویی سازمانی را در آنها نهادینه نمایند (Andreus et al, 2014). این نتایج با یافته‌های پژوهش (Wang et al, 2018) همسو می‌باشد.

نتایج مربوط به فرضیه فرعی دوم نشان داد قدرت تأثیر درگیری شغلی بر خشنودی شغلی برابر (۰/۷۶) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۸/۷۴) بدست آمده است که بیشتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت درگیری شغلی بر خشنودی شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در این راستا می‌توان بیان داشت مادامی که کارکنان در محیط کاری خود با صرف انرژی و توانمندیهای خود بتوانند اهداف سازمانی را دست یافتنی نمایند و عملکرد ویژه‌ای را به نمایش گذارند، این احساس را خواهند داشت که از حداکثر توانمندی‌های آن‌ها در جهت انجام وظایف محول شده استفاده گردیده و اینکه در محیط کاری خود بعنوان یک کارمند فعال و نمونه شناخته شوند خرسند و شاداب خواهند شد (Call & Ployhart, 2021). این رویه منجر به افزایش تعهد و مسئولیت پذیری کارکنان خواهد شد و این امر باعث درگیری شغلی فرد و نهایتاً بهبود عملکرد آن‌ها می‌شود. بدین لحاظ حجم بالای کاری بر آنها تأثیری نداشته، بلکه میزان رضایت از کار در آنها بالاتر رفته و بهره‌وری آن‌ها بالاتر خواهد رفت. این نتایج با یافته‌های پژوهش (Moosavi & Shirzadi, 2019) همسو می‌باشد.

نتایج مربوط به فرضیه سوم نشان داد قدرت تأثیر رهبری اصیل بر خشنودی شغلی برابر (۰/۴۸) محاسبه شده است که نشان می‌دهد همبستگی مطلوب است. آماره معناداری آزمون نیز (۵/۴۶) بدست آمده است که بیشتر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی (۱/۹۶) بوده و نشان می‌دهد همبستگی مشاهده شده معنادار است. بنابراین می‌توان گفت رهبری اصیل بر خشنودی شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در این راستا می‌توان بیان داشت رهبران اصیل می‌دانند که چه کسی هستند، باورهای خود را می‌شناسند و بدان ارزش می‌دهند و بر اساس آن ارزشها و باورها گام برمی‌دارند و در همین

حین، بسیار شفاف و واضح با دیگران در تعاملند (Birjandi, 2017). بعد خود آگاهی مهمترین عنصر و سنگ بنای مهم رهبری اصیل است و به درک نقاط قوت و ضعف فرد و چگونگی ارتباط با دنیای پیرامون شخص اشاره دارد. این بعد اشاره به درک قوتها و ضعفهای فردی و چگونگی ارتباط با دنیای پیرامون رهبر دارد (Biranvand, 2015). بعد پردازش متعادل به این معناست که رهبران اصیل قبل از هرگونه تصمیم گیری ای به تجزیه و تحلیل تمامی اطلاعات مربوط پردازند. ازدیدگاهها و نظرات دیگران جویا می شوند و موقعیتهای موجود را به چالش می کشند (Semedo et al, 2016). پردازش متوازن رهبر را قادر می سازد اطلاعات مربوط به کار خود را اعم از مثبت و یا منفی جمع آوری نماید و به تجزیه و تحلیل اطلاعات قبل از تصمیم گیری پردازد (Mergani, 2017). این نتایج با یافته های پژوهش (Rajabzadeh et al, 2015) همسو می باشد.

در این راستا پیشنهادهای کاربردی زیر قابل طرح است:

سازمانهایی که علاقه مند به بالا بردن شاخصهای رهبری اصیل در مدیران خودشان هستند می توانند با برگزاری دوره های کارگاهی، مفاهیم رهبری اصیل و اهمیت توجه به آنها را آموزش دهند. برای تاثیرگذاری و گسترش بیشتر پیشنهاد می شود این آموزش از سطوح بالاتر سازمان شروع شود. یکی از مکانیزم های اثرگذاری رهبری اصیل ایجاد هویت مشترک میان رهبر و اعضای تیم است. رهبر باید توجه داشته باشد که هر چه بتواند ارزشها و باورهای اعضای تیم خود را با ارزشها و باورهای خود و سازمان همراستا کند. هویت مشترک و در نتیجه اعتماد عاطفی مشترک بیشتری ایجاد می شود. ایجاد این دیدگاه در مدیران که علت وجود سازمانها در مرحله اول کارکنان هستند و در واقع آنها هستند که تعیین می کنند چه عملکرد سازمانی در پیش روی سازمان خواهند بود. پاسخگویی در مقابل کارکنان اولین قدم مدیران در انجام تعهدات سازمانی می باشد. همانند بسیاری از تحقیقات دیگر، مطالعه حاضر نیز دارای برخی از محدودیتها است که به نتایج آن باید با عنایت به محدودیتهاش توجه شود. داده های پژوهش حاضر تنها از کارکنان سازمان مرکزی دانشگاه آزاد جمع آوری شده است. این امر از میزان تعمیم پذیری نتایج پژوهش به دیگر حوزه ها و سازمانها با ویژگیهای متفاوت می کاهد. در نتیجه، براساس تجزیه و تحلیل این مطالعه نمی توان استنتاج گسترده ای کرد؛ بنابراین توصیه می شود پژوهش های مشابهی در جوامع آماری دیگری نیز انجام شود تا قابلیت تعمیم پذیری در طیف گسترده ای از محیطهای سازمانی را افزایش دهد. در ضمن استفاده از پرسشنامه های خود گزارشی به عنوان تنها ابزار سنجش برای جمع آوری داده های پژوهش حاضر محدودیتهای خاص خود را دارد.

References

- Abdullah, N. A. (2019). Teachers' satisfaction of principal's perceived leadership at elementary level. *Journal of Social Sciences and Interdisciplinary Research (JSSIR)*, 8(1), 21-28.
- Adli, F., & Motallebi Varkani, A. (2018). Seeking to Understand the Schools' Principals of Their Functional and Professional Nature. *Jsa*, 6(2), 19-39. (In Persian).
- Amiri, M. (2017). Investigating the effect of authentic leadership style on the functional success of construction projects with the mediation of personal success and employee happiness. Master's thesis in the field of civil engineering, Sobhan Institute of Higher Education. (In Persian).
- Andreas Michele, Costa Ericka, (2014), Toward an Integrated Accountability Model for Nonprofit Organizations, in Ericka Costa, Lee D. Parker, Michele Andreas (ed.) *Accountability and Social Accounting for Social and Non-Profit Organizations (Advances in Public Interest Accounting, Volume 17)* Emerald Group Publishing Limited, pp.153 – 176

- Aqheli, Sh. (2017). Investigating the moderating role of communication skills on the relationship between empowerment and job performance of first secondary teachers in District 1 of Bandar Abbas. Master's thesis in the field of public administration, Islamic Azad University, Bandar Abbas branch. (In Persian).
- Badri, M., & Nodehi, H. (2017). predicting innovation capabilities based on authentic leadership style in education. *Journal of Innovation and Creativity in Human Science*, 6(3), 125-150. (In Persian).
- Bahmani, F. (2017). Investigating the effect of organizational accountability on financial performance in private banks in Ilam province. Master's thesis in the field of industrial management, Bakhtar Institute of Higher Education, Ilam. (In Persian).
- Besharati, R. (2022). Investigating the factors affecting the job motivation of the employees of the Islamic Azad University of Kashmar branch based on Herzberg's theory of health-motivational factors. *Management and Educational Perspective*, 4(1), 72-89. doi: 10.22034/jmep.2022.330280.1101 (In Persian).
- Biranvand, M. (2015). The effect of authentic leadership style on organizational entrepreneurship. Master's thesis in the field of public administration, Allameh Tabatabai University. (In Persian).
- Birjandi, M. (2017). Examining the relationship between authentic leadership and psychological well-being: the mediating role of work atmosphere (case study: Organization of Industry, Mining and Trade of Semnan province). Master's thesis in the field of human resources management, Islamic Azad University, Shahrood branch. (In Persian).
- Braganza, A., Chen, W., Canhoto, A., & Sap, S. (2021). Productive employment and decent work: The impact of AI adoption on psychological contracts, job engagement and employee trust. *Journal of business research*, 131, 485-494.
- Call, M. L., & Ployhart, R. E. (2021). A theory of firm value capture from employee job performance: A multidisciplinary perspective. *Academy of Management Review*, 46(3), 572-590.
- Corriveau, A. M. (2020). Developing authentic leadership as a starting point to responsible management: A Canadian university case study. *The International Journal of Management Education*, 18(1), 100364.
- Darabeigi, M., iranzechad, P., jahanain, R., & abdolahi, M. (2020). Providing a model for genuine leadership in professors with a humanistic approach in higher education organizations. *Journal of Research in Educational Science*, 14(Special Issue), 137-158. (In Persian).
- Dehghaan Marvasti, S. (2017). The Role of Educational Administrators in Creating a Moral Atmosphere and Social Support, and its Relation with Organizational Performance. *Quarterly Journal of Education*, 32(4), 101-122. (In Persian).
- Fadaei, Mohsen. (2017). Examining the relationship between authentic leadership and the relationship between transformational leadership and employees' feedback behavior. Master's thesis in the field of development management, Sharif University of Technology. (In Persian).
- Gardner, W. L., Karam, E. P., Alvesson, M., & Einola, K. (2021). Authentic leadership theory: The case for and against. *The Leadership Quarterly*, 101495.
- Ghane Niya, M., Arshadi, N., Bashlide, K., & Farvabar, M. (2015). The effectiveness of authentic leadership training of managers on employees psychological capital: An experimental study in a Petrochemical Company. *Iranian journal of management sciences*, 10(38), 98-123. (In Persian).
- Hessam Amiri, S.M. (2020). Investigating the impact of transformational leadership on job performance through the mediation of job satisfaction and job conflict (case study: Zahedan Agricultural Bank). Master's thesis in the field of public administration, Ferdowsi University of Mashhad. (In Persian).
- Houle, S. A., Rich, B. L., Comeau, C. A., Blais, A. R., & Morin, A. J. (2022). The Job Engagement Scale: Development and Validation of a Short Form in English and French. *Journal of Business and Psychology*, 1-20.
- Iqbal, S., Farid, T., Ma, J., Khattak, A., & Nurunnabi, M. (2018). The impact of authentic leadership on organizational citizenship behaviours and the mediating role of corporate social responsibility in the banking sector of Pakistan. *Sustainability*, 10(7), 2170.
- Jafari, M., & Rezaiee, J. (2018). Authentic Leadership: New Approach for Intelligent Hospital. *Management Strategies in Health System*, 2(4), 251-259. (In Persian).

- Kiani, M. S., & Nazari, L. (2022). The effect of job stress on the satisfaction of sports club employees during the Covid epidemic 19. *New Approach in Educational Sciences*, 4(4), 103-111. doi: 10.22034/naes.2022.352527.1256. (In Persian).
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of applied psychology*, 49(1).
- Marshall, I. A. (2015). Principal leadership style and teacher commitment among a sample of secondary school teachers in Barbados. *Journal of Arts and Humanities*, 4(5), 43-58.
- Mehri, L., Bakhtiarpour, S., Eftekharsoadi, Z., Homaie, R. (2021). Testing the Causal Model of Academic Engagement Based on Attitudes to Education and Future Career and Academic Self-Steem by Mediating of Academic Buoyancy in Female Students. *Scientific Research Quarterly of Woman and Culture*, 13(50), 61-75. (In Persian).
- Mergani, F. (2017). The relationship between leadership style and employees' self-concept with emphasis on the mediator role of leader-member exchange (Study case: Saderat Bank of Tehran). Master's thesis in the field of transformation management, Allameh Tabatabai University. (In Persian).
- Mnesuta.l, X. (1969). Factors explaining job satisfaction among faculty. *Journal of Agricultural education*, 45(3), 65-74.
- Monsef, F. (2019). Examining the effect of ethical leadership on authentic leadership with the mediation of transformational leadership in Ardabil education. Master's thesis in the field of educational sciences, Islamic Azad University, Maroodasht branch. (In Persian).
- Moosavi, F., & Shirzadi, P. (2019). The Role of Social Capital of School Principals on School Teachers' Job Satisfaction. *Teacher Professional Development*, 3(4), 51-62. (In Persian).
- Mousavi Jahromi, Y., Nobakht, J., & Khaki, N. (2018). Explaining Research Leadership Style and Management at Payame Noor University, Case Study: Tehran Province. *Quarterly Resources and Information Services Management*, 4(2), 75-90. (In Persian).
- Mousavi, S. M., Pourkarimi, J., & Narenji Sani, F. (2020). Identification Professional Competencies of Industrial Educators in the Technical and Vocational Schools. *Journal of Educationl Planning Studies*. 9(17), 19-45. (In Persian).
- Munir, H., & Iqbal, Z, I. (2018). A study of relationship between leadership styles of principals and job satisfaction of teachers in colleges for women. *Bulletin of Education and Research*, 40(2), 65-78.
- Navid Adham, M., & Shafi'zāde, H. (2020). The relationship between the transformational leadership and job performance of second cycle high school teachers of Tehran. *Educational Innovations*, 19(2), 35-56. (In Persian).
- Niasati, R., falah, V., & Taheri, F. (2020). The effect of perceived social support on organizational silence in order to present models in free universities of Mazandaran province. *Journal of Research in Educational Science*, 14(Special Issue), 461-482. (In Persian).
- Nik Del Makki, E. (2019). The relationship between authentic leadership and emotional creativity of teachers with the mediating role of their empowerment. Master's thesis in the field of educational sciences, Payam Noor University, Torbat Haydaria Center. (In Persian).
- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 77-87.
- Rajabzadeh, R, Lesani, M.Motahari Nezhad, M. (2015). The relationship between teachers' perceptions of principal's educational leadership behaviors and their effectiveness and attitudes toward organizational change. *Leadership Research and Education Management*. 2(5), 123-145. (In Persian).
- Rastegar, A., Talebi, S., Nadi, Z., & Seif, M. H. (2017). The Relationship between Authentic Leadership and Teachers:' Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 10(1), 49-62. (In Persian).
- Saeed Y, Tabanejad Z, Nehrir B, Ebadi A, Khoshab H, Babajani S. (2015).The relationship between job involvement and demographic characteristics in nurses in hospitals of Tehran and Kerman in 2013. *Journal of Clinical Nursing and Midwifery*.3 (4):39-46. (In Persian).



- Semedo, A. S. D., Coelho, A. F. M., & Ribeiro, N. M. P. (2016). Effects of authentic leadership, affective commitment and job resourcefulness on employees' creativity and individual performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1038-1055.
- Tabatabai adnan, E., jalili shishavan, A., bigdeli, H., moosazadeh, Z. (2021). Causal Explanation of Job Engagement of Physical Education Teachers Based on Goal Orientation And Teaching Emotions. *Journal of Research in Educational Science*, 15(53), 139-149. (In Persian).
- Taştan, S. B., & Türker, M. V. (2018). A Study of the Relationship between Organizational Culture and Job Involvement: The Moderating Role of Psychological Conditions of Meaningfulness and Safety. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 149, 943-947.
- Tooley, S., & Hooks, J. (2020). Accounting for volunteers: Enhancing organizational accountability and legitimacy. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 49(1), 93-112.
- 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. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>
- Wang, F., Pollock, K. E., & Hauseman, C. (2018). School principals' job satisfaction: The effects of work intensification. *Canadian Journal of Educational Administration and Policy*, 185, 73.
- Weiss, M., & Zacher, H. (2022). Why and when does voice lead to increased job engagement? The role of perceived voice appreciation and emotional stability. *Journal of Vocational Behavior*, 132, 103662.
- Yuan, Z., Ye, Z., & Zhong, M. (2021). Plug back into work, safely: Job reattachment, leader safety commitment, and job engagement in the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 62.
- Zardoshtian, S., Abbasi, H., Esmaeili, M., Khanmoradi, S. (2015). The Relationship Perceived Organizational Support, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior of Physical Education Teachers in Hamedan Province. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2(2), 93-103. (In Persian).
- Zavvar, T., Bahari, P., Abdollahi Asl, S., & Delkhosh, V. (2021). The role of participatory management and social responsibility of principals in First high school teacher's job satisfaction: creativity mediation test of principals. *Managing Education in Organizations*, 10(1), 149-172. (In Persian).
- Ziaei M, Rezaei G, Yarmohammadi H, khoshboo E, Gharagozlou F. (2015). The relationship between teachers' job involvement and demographic characteristics in Dalahou (Kermanshah) secondary schools in 2013. *Iran J Ergon*. 3 (1):59-64. (In Persian).



Journal of Management and educational perspective

eISSN: 2676-7821

Volume 4, Issue 4, Winter 2022

Editor-in-Chief: Esmail Kazempour

Associate Professor, Department of Education, Islamic Azad University, Tonekabon Branch, Tonekabon, Iran

e.kazempour@toniau.ac.ir

Director-in-Charge: mahdi khodaparast

Managing Director of Institute of Management fekrenoandish And member of the Scientific Society of Training and Human Resource Developmentrces Iran

mahdi.khodaparast@qaemiau.ac.ir

Managing Editor: Saeed Alizadeh

Assistant Professor, Faculty Member, Islamic Azad University West Tehran Branch, Tehran, Iran

alizdeh.iau@gmail.com

Publisher: Iranian Business Management Association

<https://www.jbme.ir>

Designer: Mohammad Saki Entezami, *mohammad.entezami@gmail.com*

Office address: Journal of Business Management and Entrepreneurship
Address: Iran, Mazandaran, Chalous, Shariati Ave., After Golshan 1, Khodaparast Building,
1st Floor, Postal Code, 4661668186
Mobile Number: +989118912539
Contact: +09811 52211444
Journal Email: fekrenoandish.jbme.ir@gmail.com

Editorial Board

Professor Azar Kaffash poor

Full Professor, Department of Management,, Ferdowsi University of Mashhad,
kafashpor@um.ac.ir

Professor Nosrat Riahinia

Full Professor of Library and Information Studies, Faculty member of Psychology and Education Kharazmi University, Tehran, Iran.
riahinia@khu.ac.ir

Professor Nadjla Hariri

Professor, Department of Educational Sciences and Science, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
n-hariri@srbiau.ac.ir

Esmail Kazempour

Associate Professor, Department of Education, Islamic Azad University, Tonekabon Branch, Tonekabon, Iran
e.kazempour@toniau.ac.ir

Hasan ghalavandi

Associate Professor, Faculty member, Department of Educational Sciences. University of Urmia. Urmia. Iran
h.ghalavandi@urmia.ac.ir

Peyman Yar mohammadzadeh

Associate Professor, Department of Educational Sciences, Shahid Madani University of Azerbaijan, Iran
dr.peyman.ymz@azarunive.edu

Hamid Shafizadeh

Associate Professor, Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Garmsar Branch, Iran
shafizadeh11@gmail.com

Davood Kiakojsuri

Associate Professor, Department of Management, Chalous Branch, Islamic Azad University, Chalous, Iran
davoodkia@iauc.ac.ir

Hossein Momeni Mahmouei

Associate Professor, Department of Educational Sciences, Torbat Heydariyeh Branch, Islamic Azad University, Torbat Heydariyeh, Iran
momenimahmouei@iautorbat.ac.ir

Majid Nemati

Associate Professor, Department of Education, University of Tehran, Iran
nematim@ut.ac.ir

Mohammadreza Zarbakhsh Bahri

Associate Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Faculty Member, Islamic Azad University,
rzarbakhsh@yahoo.com

International Editorial Board

Professor .Mahnaz Moallem

Professor and Chair of the Dept. of Educational Technology & Literacy, College of Education, Towson University. Baltimore, Maryland, United States
Instructional Systems Design
mmoallem@towson.edu

Professor. John Solomon Gaikwad

Retired Professor, Department of Anthropology, Savitribai Phule Pune University, Pune – 411007., Maharashtra, India
dr.john.gaikwad@gmail.com

Past Editorial Board

Professor Seyed Mohammad Mir Kamali

Retired Professor, Management and Educational Planning, Department of Educational Management, University of Tehran, Iran
mkamali@ut.ac.ir

Nader Soleimani

Associate Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Garmsar Branch, Iran
drnasoleimani@yahoo.com

Mehrnaz Azadyekta

Associate Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Faculty member of Islamic Azad University,
m.azadyekta@yahoo.com

Advisory Board

Mohammad hadi Mansour lakoorej

Assistant Professor, Faculty Member, Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran
mansori_hadi@yahoo.com

Seyed rasool Toudar

Assistant Professor, Department of Information Science, Faculty of Humanities, Azad University, Iran
toudar@yahoo.com

Mosayyeb samanlian

Assistant Professor Islamic Azad University of Bojnourd, Bojnourd, Iran
samanlianmosayeb@yahoo.com

seyyed javad mortazavi amiri

Assistant Professor, Department of Mathematical Statistics, Chalous Branch, Iran
jmortazavi.amiri@iauc.ac.ir

Editor

Javad Mehraban

PhD Student of Educational Technology, Faculty of Psychology and Educational Sciences,
Allameh Tabatabai University, Tehran Iran
javad.mehraban93@gmail.com

Contents

The mediating role of psychological security in the effect of perceived ethical leadership style on the voice behavior of teachers Razieh Aghababaei, Hamid Rahimi	1
Presenting a structural model of the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm with an emphasis on the mediating role of organizational intimacy Jafar Beikzad	22
Comparing the Sense of belonging to School, Academic Vitality and Academic Emotions Among First Grade Students in the Era Before and During the Outbreak of Corona Samaneh Salimi, Sadegh kazemi	43
The effect of the role of critical leadership styles and the mechanism of employees' psychological distress on employees' engagement Peyman Akbari, Kamran Nazari, Soheila Sheykh Alishahi	62
Explaining the design model of dynamic professional learning environment based on interdisciplinary curriculum with the approach of the effectiveness of knowledge creators in universities of medical sciences in the north of the country Seyed Javad Mortazavi Amiri, Meysam Kramipour, Mohammad Ghafari Mejlej, Fouzieh Salari Jaeeni.....	88
The effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediating role of competitive work environment Beheshteh Fazlail, Mojtaba Moazzami	114
The strategic impact of teacher's professional ethics with the mediator role of well-being in the career of female teachers of brilliant talent centers Khaton Vakili	143
Investigating the effect of authentic leadership on employee job satisfaction with emphasis on the mediating role of job involvement Mohammad Hadi Asgari	161



Journal of Management and educational persepective

Volume 4, Issue 4, Winter 2022

The mediating role of psychological security in the effect of perceived ethical leadership style on the voice behavior of teachers

Razieh Aghababaei, Hamid Rahimi 1

Presenting a structural model of the effect of knowledge leadership and perceived organizational health on work enthusiasm with an emphasis on the mediating role of organizational intimacy

Jafar Beikzad 22

Comparing the Sense of belonging to School, Academic Vitality and Academic Emotions Among First Grade Students in the Era Before and During the Outbreak of Corona

Samaneh Salimi, Sadegh kazemi 43

The effect of the role of critical leadership styles and the mechanism of employees' psychological distress on employees' engagement

Peyman Akbari, Kamran Nazari, Soheila Sheykh Alishahi 62

Explaining the design model of dynamic professional learning environment based on interdisciplinary curriculum with the approach of the effectiveness of knowledge creators in universities of medical sciences in the north of the country

Seyed Javad Mortazavi Amiri, Meysam Kramipour, Mohammad Ghafari Mejlej, Fouzieh Salari Jaeni 88

The effect of organizational leadership style on human resource management while emphasizing the mediating role of competitive work environment

Beheshteh Fazlail, Mojtaba Moazzami 114

The strategic impact of teacher's professional ethics with the mediator role of well-being in the career of female teachers of brilliant talent centers

Khaton Vakili 143

Investigating the effect of authentic leadership on employee job satisfaction with emphasis on the mediating role of job involvement

Mohammad Hadi Asgari 161