



Volume 5, Issue 3, 2024

Authentic Leadership and Job Engagement: Trust as a Mediating Variable (Shajareh-ye Tayyebah-ye Salehin Circles)

Iman Amooei^{*1}

1. Masters degree, Department of Executive Management, strategic orientation, Payam Noor University, Sari, Iran. (Corresponding Author) Email: rouhollahahangari@gmail.com

ARTICLE INFORMATION

Type of Article:

Original Research

Pages: 56-66

Corresponding Author's Info

Email:

rouhollahahangari@gmail.com

Keywords:

Authentic Leadership, Job Engagement, Trust, Shajareh-ye Tayyebah-ye Salehin Circles.

ABSTRACT

This research aims to investigate the impact of authentic leadership on job engagement within the Salehin's Good Tree circles, with trust acting as a mediating variable. In terms of purpose, this is an applied study, and regarding data collection, it is a descriptive-survey research. The statistical population comprises the group leaders of the Salehin circles in Sari, who evaluate their trainers as leaders. Using Cochran's formula, a sample size of 273 was determined. Ultimately, 278 valid questionnaires were collected through stratified random sampling. Data collection instruments included standard questionnaires for authentic leadership, job engagement, and interpersonal trust. Data were analyzed using SPSS software, employing Cronbach's alpha for reliability, Pearson correlation, and regression analysis to test the hypotheses. The findings indicate that authentic leadership has a significant positive impact on both job engagement and trust. Furthermore, trust significantly and positively affects job engagement, playing a mediating role between authentic leadership and job engagement. The results suggest that to enhance the qualitative level of these circles, organizations must utilize managers who possess the capability to build trust among lower ranks and can increase engagement through a calculated, educational perspective. Organizations should foster the belief among group leaders that they are valued as the organization's main assets. Consequently, job engagement manifests as a genuine concern for the growth of trainees, a sense of responsibility regarding the preservation of values, and an increased desire for continuous presence in the circles.



This is an open access article under the CC BY license. © 2024 The Authors.

How to Cite This Article: Amooei, I. (2024). Authentic Leadership and Job Engagement: Trust as a Mediating Variable (Shajareh-ye Tayyebah-ye Salehin Circles). *Management, Economics and Entrepreneurship Studies*, 5(3): 56-66. doi: 10.22034/jmek.2024.468271.1142



فصلنامه مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی

فصلنامه مطالعات مدیریت، اقتصاد و کارآفرینی

www.JMEK.ir

دوره ۵، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۳

رهبری اصیل و دلبستگی شغلی: اعتماد به مثابه متغیر میانجی (حلقه‌های شجره طیبه صالحین)

ایمان عمویی^{*}

۱. کارشناس ارشد، رشته مدیریت اجرایی، گرایش استراتژیک، دانشگاه پیام نور، ساری، ایران.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر رهبری اصیل بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی‌گری اعتماد در حلقه‌های شجره طیبه صالحین است. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل سرگروه‌های صالحین شهرستان ساری می‌باشد که در نقش زیرمجموعه، مربیان خود را به عنوان رهبر ارزیابی می‌کردند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۷۳ نفر تعیین شد که در نهایت ۲۷۸ پرسشنامه معتبر با روش نمونه‌گیری تصادفی با تخصیص متناسب جمع‌آوری گردید. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد رهبری اصیل اولیو، دلبستگی شغلی لوداهل و کچنر و اعتماد روانو بود. روایی پرسشنامه‌ها توسط اساتید و پایایی آن‌ها توسط آلفای کرونباخ تأیید شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های همبستگی و رگرسیون تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی و اعتماد دارد. همچنین، اعتماد تأثیر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی داشته و نقش میانجی را در رابطه بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی ایفا می‌کند. بر اساس نتایج، پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها جهت ارتقای سطح کیفی حلقه‌ها، از مدیرانی با توانایی اعتمادسازی و نگاه تربیتی استفاده کنند. در نهایت، این باور در سرگروه‌ها باید تقویت شود که آن‌ها دارایی اصلی سازمان محسوب می‌شوند تا دغدغه‌مندی برای رشد متربیان و حضور مستمر در حلقات افزایش یابد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

صفحات: ۶۶-۵۷

اطلاعات نویسنده مسئول

ایمیل:

rouhollahahangari@gmail.com

سابقه مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۱

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۳

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۷/۰۱

واژگان کلیدی:

رهبری اصیل، دلبستگی شغلی، اعتماد، حلقه‌های شجره طیبه صالحین.



۱- مقدمه

ارتباط روان‌شناختی کارکنان با کار، در قرن بیست و یکم اهمیت و توجه بسیاری را در میان پژوهشگران و مدیران سازمانی به خود اختصاص داده است. در دنیای پیچیده و رقابتی کنونی، سازمان‌ها به منظور بقا و رقابت مؤثر، نه تنها به دنبال جذب و استخدام استعدادهای عالی و نخبگان هستند، بلکه باید کارکنان را توانمند ساخته و به آن‌ها الهام بخشند تا تمام توانایی‌ها و پتانسیل‌های خود را در انجام وظایف محوله به کار گیرند (بیکر، آبریچ و لیتز، ۲۰۱۱). به عبارت دقیق‌تر، سازمان‌ها نیازمند کارکنانی با سطح بالایی از دلبستگی شغلی هستند. پیامدهای مثبت دلبستگی شغلی کارکنان در سازمان، ضرورت پرداختن عمیق به این مسئله را به روشنی تبیین می‌سازد. کارکنانی که از دلبستگی شغلی برخوردارند، در محیط کار توانمندی و بهره‌وری بیشتری از خود نشان می‌دهند، ارتباط عمیق‌تر و بهتری با فعالیت‌های کاری خود برقرار می‌کنند و به تقاضاهای شغلی پاسخ مطلوب‌تر و سریع‌تری می‌دهند. این افراد امیدواری و انگیزه بیشتری به کار خود دارند و کمتر دچار فرسودگی، خستگی روحی یا خستگی فیزیکی می‌شوند. علاوه بر این، دلبستگی شغلی به طور مستقیم منجر به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی و همچنین کاهش قابل توجه جابه‌جایی و ترک خدمت کارکنان می‌گردد (بیکر، آبریچ و لیتز، ۲۰۱۱؛ حسن و احمد، ۲۰۱۱؛ روکس، ۲۰۱۰؛ شافلی، بیکر و سالوونا، ۲۰۰۶).

رهبری اصیل با ایجاد و تقویت اعتماد در کارکنان، می‌تواند به نتایج سودمندی از جمله ارتقای سطح دلبستگی شغلی کارکنان دست یابد (روکس، ۲۰۱۰). نظریه رهبری اصیل، به عنوان جدیدترین، جامع‌ترین و کامل‌ترین رویکرد رهبری در سال‌های اخیر مطرح شده است. رهبران اصیل افرادی هستند که به مرحله خودشناسی رسیده و از چگونگی افکار، احساسات و رفتار خود آگاهی کامل دارند. آن‌ها از بینش ارزشی و اخلاقی مستحکم برخوردارند و دانش، توانایی‌های دیگران و بستر

فعالیت سازمانی خود را به خوبی می‌شناسند. رهبران اصیل، افرادی مطمئن، امیدوار، خوش‌بین و منعطف هستند و شخصیتی بسیار اخلاقی و الگو برای پیروان خود دارند (گاردنر، کوگلیسر و دیویس و همکاران، ۲۰۱۱). اعتماد و به طور خاص اعتماد به رهبری، مؤلفه‌ای ضروری، حیاتی و ماندگار در موفقیت پایدار سازمان است. رهبر اصیل به عنوان کسی که قابل اعتماد، صادق و راستین است تعریف می‌شود. ارتباط بین اعتماد و دلبستگی شغلی نیز به گونه‌ای است که این دو متغیر یکدیگر را تقویت می‌کنند و چرخه‌ای مثبت در سازمان ایجاد می‌نمایند (حسن و احمد، ۲۰۱۱).

این پژوهش با هدف اصلی بررسی تأثیر اعمال رهبری اصیل بر دلبستگی شغلی در حلقه‌های شجره طویه صالحین انجام شده است و در پی پاسخ دقیق به این سوالات است که رهبری اصیل چه تأثیری بر اعتماد و دلبستگی شغلی در این حلقه‌ها دارد و تأثیر متغیر اعتماد بر دلبستگی شغلی این سرگروه‌ها چگونه است؟ با توجه به موضوع پژوهش که بررسی ارتباط رهبری اصیل با دلبستگی شغلی با تأکید بر نقش میانجی اعتماد است، حلقه‌های صالحین به دلیل آنکه یکی از محیط‌هایی است که ابعاد و مؤلفه‌های رهبری اصیل در آن به خوبی و به وضوح به چشم می‌خورد، به عنوان جامعه مورد مطالعه انتخاب شده‌اند. طرح تربیتی صالحین پس از انجام بیش از یک دهه کار پژوهشی مستمر، در سال ۱۳۸۷ با عنوان شجره طویه صالحین از طرف سازمان بسیج مستضعفین به تمامی رده‌های زیرمجموعه ابلاغ گردید. ماهیت این حلقات متشکل از یک نفر به نام سرگروه می‌باشد که قرار است ۲۱ نفر به نام مربی را تحت تکفل اخلاقی و معنوی خود رشد و تعالی دهد. این سطح حلقه در پایگاه‌های مقاومت بسیج شکل می‌گیرد. مرتبه بالاتر حلقه، متشکل از یک نفر به نام مربی و ۲۱ نفر سرگروه می‌باشد. در این پژوهش، منظور از رهبری اصیل، نقش مربی و منظور از دلبستگی شغلی، وضعیت و عملکرد سرگروه‌ها می‌باشد.

۲. چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

نظریه رهبری اصیل برای نخستین بار در سال ۲۰۰۴ میلادی از سوی مؤسسه رهبری گالوپ در دانشگاه نبراسکالینکلن به صورت رسمی مطرح گردید. تمایز اصلی و بنیادین این نظریه با سایر نظریه‌های اخیر در حوزه رهبری در این است که تئوری رهبری اصیل رویکردی کلی‌تر داشته و بر «سازه ریشه‌ای» تمرکز دارد (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۵). منظور از سازه ریشه‌ای، پایه و اساسی است که رهبری مثبت را شکل می‌دهد و بنیان‌های اخلاقی و روان‌شناختی آن را استحکام می‌بخشد. تئوری رهبری اصیل، به طور ویژه بر خودکنترلی (خودنظمی) و خودآگاهی رهبر و پیروان، سرمایه روان‌شناختی مثبت و نقش تعدیل‌گر مثبت بافت سازمانی تمرکز دارد (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۵؛ فرای و همکاران، ۲۰۰۸؛ اسپارو، ۲۰۰۵).

برخلاف تصور رایج، رهبری اصیل الزاماً به معنای رهبری تحول‌آفرین نیست؛ به عنوان مثال، این سبک رهبری لزوماً به دنبال تبدیل پیروان به رهبر نیست. رهبران اصیل در بیشتر موارد، منظور و پیام خود را با عمل و رفتار، نه صرفاً با حرف و سخنوری، و در قالب اصول، ارزش‌ها و اخلاقیات راسخ به دیگران منتقل می‌کنند (فرای و همکاران، ۲۰۰۸). این در حالی است که به طور مثال، رهبری کاریزماتیک، اغلب با سخنوری و لفاظی به دنبال تأثیرگذاری و متقاعد کردن دیگران است (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۵؛ براون و تروینو، ۲۰۰۶). اگرچه نظریه‌های رهبری معنوی و خدمتگزار نیز هرچند آشکارا یا به اشاره، نقش خودکنترلی و خودآگاهی رهبر را همانند نظریه رهبری اصیل عنوان می‌کنند، اما اغلب در سطح مباحث نظری باقی مانده‌اند و پشتوانه پژوهش‌های میدانی گسترده‌ای ندارند. همچنین، برخی از این نظریه‌ها نقش بافت و زمینه سازمانی را نادیده می‌گیرند، در حالی که رهبری اصیل این بافت را به دقت در نظر می‌گیرد (آوولیو و همکاران، ۲۰۰۵).

از این‌رو، می‌توان گفت نتیجه تلاش‌های اندیشمندان غربی و شرقی تا به امروز، به تئوری رهبری اصیل انجامیده است. این

تئوری همه تلاش خود را به کار گرفته تا نواقص نظریه‌های دوره‌های پیشین را برطرف سازد. طرح تئوری‌های رویکرد ویژگی‌های فردی، توجه اندیشمندان را به ویژگی‌های روحی و معنوی رهبر معطوف داشت، به گونه‌ای که پس از آن، اندیشمندان در تئوری‌سازی خود، به معنویت و روحانیت توجه ویژه‌ای کردند. تلاش‌های اندیشمندان برای بیان اهمیت معنویت و ویژگی‌های انسانی در رهبری، سبب خلق تئوری‌هایی همچون رهبری معنوی، تحول‌آفرین و کاریزماتیک شد. با این حال، تئوری‌های قبلی دستورالعمل‌های خود را گاهی بدون توجه کافی به ذات معنوی و الهی انسان ارائه کرده‌اند. این تلاش‌ها اگرچه ارزشمند بودند، اما ناکافی ماندند؛ زیرا تئوری‌های خلق شده، در طول سال‌ها مورد نقد قرار گرفتند و بعضاً نیز در حد یک نظریه باقی ماندند. در نهایت، هنوز تئوری رهبری جامع و کاملی که رضایت علمی کاربران را به طور کامل برآورده سازد، خلق نشده بود. ارائه تئوری‌ها از دیدگاه مکتب‌های الهی و با تکیه بر اصالت، ضروری به نظر می‌رسد. معیارهای سنجش رهبری اصیل در پژوهش‌های معتبر، شامل چهار بعد کارکردی خودآگاهی، پردازش متوازن، جنبه اخلاقی و شفافیت رابطه‌ای است که نشان‌دهنده عمق و جامعیت این سازه می‌باشد.

اعتماد و به طور خاص اعتماد به رهبری، مؤلفه‌ای ضروری، حیاتی و ماندگار در موفقیت پایدار سازمان است. رهبر اصیل به عنوان کسی که قابل اعتماد، صادق و راستین است تعریف می‌شود. ارتباط بین اعتماد و دلبستگی شغلی نیز به گونه‌ای است که این دو متغیر یکدیگر را تقویت می‌کنند و چرخه‌ای مثبت در سازمان ایجاد می‌نمایند (حسن و احمد، ۲۰۱۱). دلبستگی شغلی به عنوان یک حالت روان‌شناختی مثبت، شامل ابعادی چون نیرومندی، وقف خود و جذب شدن در کار است. کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند، در کارشان توانمندی بیشتری از خود نشان می‌دهند، با فعالیت‌های کاری خود ارتباط بهتری برقرار می‌کنند و به تقاضاهای شغلی خود پاسخ بهتری

شکل‌دهی یک رابطه مبتنی بر اعتماد و تسریع در فرآیند یادگیری بهبود بخشند. ایجاد و حرکت این حلقه‌ها به عنوان یک کار فرهنگی و فرهنگ‌ساز تلقی می‌شود؛ لذا تدوین برنامه‌های بلندمدت برای حفظ و انسجام و در نهایت اثرگذاری این حلقات، نیازمند وجود اعتماد بین فردی و سازمانی است. پرورش مدیران توانمندی که بتوانند نقش رهبری تاثیرگذار را ایفا نمایند، با ایجاد دبستگی نسبت به فعالیت‌های اجرایی و پروراندن این باور که نقش و جایگاه آن‌ها چقدر می‌تواند موثر باشد، امکان‌پذیر خواهد بود.

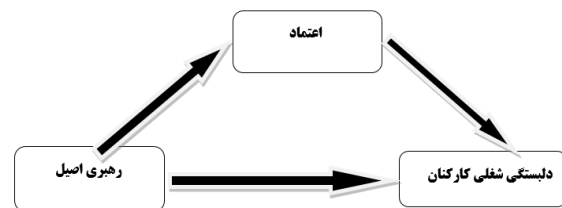
۳. روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد؛ زیرا نتایج و یافته‌های آن می‌تواند به طور مستقیم مورد استفاده مدیران و برنامه‌ریزان سازمان‌ها و نهادهای مرتبط (به‌ویژه سازمان بسیج مستضعفین) برای ارتقای کیفیت و اثربخشی حلقه‌های صالحین قرار گیرد. از نظر ماهیت و روش گردآوری داده‌ها نیز، این تحقیق توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. در این نوع پژوهش، محقق بدون دستکاری در متغیرها، به توصیف و تحلیل رابطه میان متغیرهای مورد نظر در جامعه آماری می‌پردازد.

جامعه آماری این پژوهش را کلیه سرگروه‌های حلقه‌های شجره طیبه صالحین در حوزه‌های مقاومت بسیج شهرستان ساری تشکیل می‌دهند. هر حوزه مقاومت بسیج از مجموعه چند پایگاه مقاومت در یک منطقه جغرافیایی مشخص تشکیل شده است. شهرستان ساری دارای مجموعاً ۲۰ حوزه مقاومت بسیج است که از این تعداد، ۱۳ حوزه مخصوص برادران و ۷ حوزه مخصوص خواهران می‌باشد. در این ساختار، سرگروه‌ها در نقش زیرمجموعه، مربی خود را به عنوان رهبر گروه ارزیابی می‌کنند. بر این اساس، حجم کل جامعه آماری پژوهش برابر با ۹۵۰ نفر برآورد شده است.

می‌دهند. آن‌ها امیدواری بیشتری به کار خود دارند و به خستگی روحی یا فیزیکی کمتری دچار می‌شوند. دبستگی شغلی همچنین منجر به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی و کاهش جابه‌جایی کارکنان می‌شود.

با توجه به مبانی نظری و ادبیات تحقیق بررسی شده، مدل مفهومی این پژوهش بر اساس چارچوب ارائه شده تدوین شده است. در این مدل، رهبری اصیل به عنوان متغیر مستقل، دبستگی شغلی به عنوان متغیر وابسته و اعتماد به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (منبع: علی یاسینی، ۱۳۹۱)

بر اساس این مدل مفهومی و پیشینه پژوهشی، فرضیه‌های پژوهش حاضر به شرح زیر تدوین شده‌اند:

۱. بین رهبری اصیل و دبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
۲. بین رهبری اصیل و اعتماد ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
۳. بین اعتماد و دبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
۴. اعتماد و رهبری اصیل بر دبستگی شغلی اثر معنادار دارند. پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که ترکیب این سه متغیر به عنوان مؤلفه‌های رشد و پیشرفت در مجموعه کارهای گروهی، به ویژه در محیط‌هایی مانند حلقه‌های شجره طیبه صالحین، می‌تواند نقش مؤثری را ایفا کند. تحقیقات پیشین در زمینه اعتماد سازمانی و رضایت شغلی نشان داده‌اند که هرچه کارکنان به مدیران سازمان اعتماد بیشتری داشته باشند، دبستگی و رضایت شغلی آنان بیشتر خواهد بود. همچنین، مدیران می‌توانند کیفیت تصمیمات استراتژیک را بوسیله

جزئیات متغیرها، تعداد گویه‌ها و منابع اقتباس شده در جدول زیر به صورت خلاصه ارائه شده است:

جدول ۱- تشریح متغیرهای پرسشنامه

نام متغیر	نوع متغیر	تعداد سوال	منابع
۱. رهبری اصیل	مستقل	۱۶	آولیو و دیگران (۲۰۰۷)
۲. اعتماد	میانجی	۱۵	روانو (۲۰۰۳)
۳. دلبستگی شغلی	وابسته	۲۶	لوداهل و کجنر (۱۹۶۵)

منبع: یافته‌های پژوهش

به منظور اطمینان از روایی (اعتبار) پرسشنامه، از روایی محتوایی و صوری استفاده شد. بدین صورت که پرسشنامه اولیه در اختیار اساتید راهنما، مشاور و خبرگان حوزه مدیریت و رفتار سازمانی قرار گرفت و پس از اعمال اصلاحات و بومی‌سازی گویه‌ها با توجه به بافت حلقه‌های صالحین، تأیید نهایی دریافت گردید. همچنین برای ارزیابی پایایی (قابلیت اعتماد) ابزار پژوهش، از ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شد. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که ضریب آلفا برای متغیر رهبری اصیل ۰/۹۱، برای دلبستگی شغلی ۰/۹۰، برای اعتماد ۰/۷۱ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۸ می‌باشد. از آنجا که تمامی ضرایب به دست آمده بالاتر از حد مطلوب ۰/۷۰ هستند، پایایی ابزار پژوهش در سطح بسیار خوبی تأیید می‌گردد.

در نهایت، برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از نرم‌افزار آماری SPSS استفاده گردید. آزمون‌های آماری به کار رفته در این پژوهش عبارتند از:

۱. آزمون ضریب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی و همسانی درونی پرسشنامه.
۲. آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن برای تعیین نوع، جهت و شدت رابطه میان متغیرهای پژوهش.

برای تعیین حجم نمونه، از فرمول کوکران برای جوامع محدود استفاده گردید. بر اساس این فرمول، حداقل حجم نمونه مورد نیاز برای تعمیم نتایج با سطح اطمینان مطلوب، ۲۷۳ نفر محاسبه شد. با این حال، با در نظر گرفتن احتمال عدم پاسخگویی یا برگشت ناقص برخی از پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۳۰ پرسشنامه در بین اعضای جامعه توزیع گردید. در نهایت، پس از غربالگری و حذف پرسشنامه‌های مخدوش، تعداد ۲۷۸ پرسشنامه کامل و قابل تحلیل جمع‌آوری شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش، «تصادفی با تخصیص متناسب» (طبقه‌ای) بوده است تا نمایندگی هر دو گروه برادران و خواهران به درستی در نمونه حفظ شود. بر همین اساس، از ۲۷۸ پرسشنامه نهایی، تعداد ۱۸۲ پرسشنامه از حوزه‌های برادران و ۹۶ پرسشنامه از حوزه‌های خواهران تکمیل و جمع‌آوری گردیده است.

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه استاندارد است که از دو بخش اصلی تشکیل شده است. بخش اول به سوالات جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان (مانند جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه فعالیت) اختصاص دارد. بخش دوم شامل گویه‌های اصلی سنجش متغیرهای پژوهش است که بر اساس مقیاس درجه‌بندی لیکرت (پنج‌گزینه‌ای) طراحی شده است. این بخش خود به سه قسمت تفکیک می‌شود:

۱. **رهبری اصیل:** برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد آولیو و همکاران (۲۰۰۷) استفاده شده است. این ابزار شامل ابعاد چهارگانه کارکردی خودآگاهی، پردازش متوازن، جنبه اخلاقی (منظر اخلاقی درونی‌شده) و شفافیت رابطه‌ای است.
۲. **دلبستگی شغلی:** جهت اندازه‌گیری این متغیر از پرسشنامه استاندارد لوداهل و کجنر (۱۹۶۵) بهره گرفته شده است.
۳. **اعتماد:** برای سنجش اعتماد بین‌فردی از سنجه استاندارد روانو (۲۰۰۳) استفاده گردیده است.

آزمون فرضیه‌های پژوهش فرضیه اول: بین رهبری اصیل و دبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. برای آزمون این فرضیه، از تحلیل رگرسیون خطی ساده استفاده شد. نتایج نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی برابر با ۰/۲۵۳ و معنادار است؛ بنابراین بین رهبری اصیل و دبستگی شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. در جدول خلاصه مدل، میزان ضریب تعیین (R Square) برابر با ۰/۴۹۹ به دست آمده است. از آنجا که این عدد بین صفر و یک بوده و به یک نزدیک است، نشان‌دهنده مناسب بودن متغیر مستقل برای تبیین تغییرات متغیر وابسته است. در جدول آنوا (ANOVA)، با توجه به اینکه مقدار $\text{sig}=0$ است، مناسب بودن روش رگرسیون خطی برای برازش مدل تأیید می‌گردد. بر اساس اطلاعات جدول ضرایب (Coefficients)، مدل رگرسیون خطی میان متغیر رهبری اصیل (X) و دبستگی شغلی (Y) به صورت $Y = 1.14X + 4.5$ برآورد می‌شود. بدین ترتیب، فرضیه اول تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: بین رهبری اصیل و اعتماد ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج آزمون نشان می‌دهد که مقدار همبستگی برابر با ۰/۷۷۶ و معنادار است؛ بنابراین بین رهبری اصیل و اعتماد رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. ضریب تعیین (R Square) در این مدل برابر با ۰/۵۰۶ به دست آمده است که نشان‌دهنده قدرت تبیین‌کنندگی بالای متغیر رهبری اصیل برای تغییرات اعتماد است. مقدار $\text{sig}=0$ در جدول ANOVA نیز برازش مدل را تأیید می‌کند. مدل رگرسیون خطی میان این دو متغیر به صورت $Y = 0.66X + 1.4$ برآورد می‌شود که در آن X متغیر رهبری اصیل و Y متغیر اعتماد است. بدین ترتیب، فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

فرضیه سوم: بین اعتماد و دبستگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

۳. تحلیل رگرسیون (ساده و چندگانه) به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق و بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته.

۴. یافته‌ها

پس از تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌های جمع‌آوری شده از ۲۷۸ پرسشنامه معتبر، در این بخش به تحلیل استنباطی داده‌ها و آزمون فرضیه‌های چهارگانه پژوهش پرداخته می‌شود. برای این منظور، از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS بهره گرفته شده است.

در گام نخست، به منظور تعیین نوع، جهت و شدت رابطه میان متغیرهای پژوهش، از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج این آزمون در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۲- آزمون همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معنا داری	میزان خطا
رهبری اصیل	دبستگی شغلی	۰/۲۵۳	۰/۰۰۰	۰/۰۱
رهبری اصیل	اعتماد	۰/۷۷۶	۰/۰۰۰	۰/۰۱
اعتماد	دبستگی شغلی	۰/۲۸۹	۰/۰۰۲	۰/۰۱

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی میان رهبری اصیل و دبستگی شغلی برابر با ۰/۲۵۳ و در سطح ۰/۰۱ معنادار است. همچنین ضریب همبستگی میان رهبری اصیل و اعتماد برابر با ۰/۷۷۶ و ضریب همبستگی میان اعتماد و دبستگی شغلی برابر با ۰/۲۸۹ است که هر دو در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشند. این نتایج نشان‌دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار میان تمامی جفت‌متغیرهای پژوهش است.

چندگانه را تأیید می‌کند. بدین ترتیب، فرضیه چهارم تأیید می‌گردد.

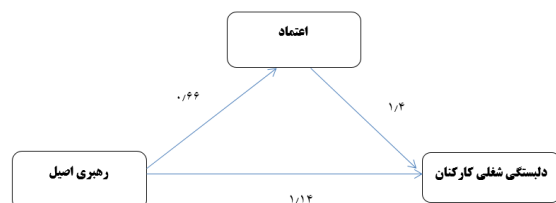
تحلیل اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل به منظور بررسی دقیق‌تر نقش میانجی‌گری اعتماد در رابطه میان رهبری اصیل و دلبستگی شغلی، اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها در مدل ساختاری محاسبه گردید. نتایج در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۴- اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها در مدل ساختاری

مسیر	نوع اثر	مقدار	اثربخشی
رهبری اصیل → دلبستگی شغلی	مستقیم	۱/۱۴	۲/۰۶
رهبری اصیل → اعتماد → دلبستگی شغلی	غیرمستقیم	۰/۶۶ × ۱/۴ = ۰/۹۲	-

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود، اثر مستقیم رهبری اصیل بر دلبستگی شغلی برابر با ۱۴/۱ و اثر غیرمستقیم آن از طریق میانجی‌گری اعتماد برابر با ۹۲/۰ (حاصل ضرب ۶۶/۰ در ۱/۴) است. در مجموع، اثر کل رهبری اصیل بر دلبستگی شغلی برابر با ۰۶/۲ محاسبه می‌گردد. این نتایج نشان می‌دهد که اعتماد نقش میانجی معناداری در رابطه میان رهبری اصیل و دلبستگی شغلی ایفا می‌کند.



شکل ۲- ضرایب تأثیر مسیرها در مدل مفهومی تحقیق

مجموع یافته‌های آماری پژوهش نشان می‌دهد که هر چهار فرضیه مطرح شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد تأیید می‌گردند. رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیرمستقیم (از طریق افزایش اعتماد) بر دلبستگی شغلی سرگروه‌های حلقه‌های صالحین تأثیر مثبت و معنادار دارد.

نتایج آزمون نشان می‌دهد که مقدار همبستگی برابر با ۰/۲۸۹ و معنادار است؛ بنابراین بین اعتماد و دلبستگی شغلی رابطه معنادار و مثبت وجود دارد. ضریب تعیین (R Square) برابر با ۰/۶۵۷ به دست آمده است که نشان‌دهنده قدرت تبیین‌کنندگی مطلوب متغیر اعتماد برای تغییرات دلبستگی شغلی است. مقدار sig=0 در جدول ANOVA نیز برازش مدل را تأیید می‌کند. مدل رگرسیون خطی میان این دو متغیر به صورت $Y = -5.4 + 1.4X$ برآورد می‌شود که در آن X متغیر اعتماد و Y متغیر دلبستگی شغلی است. بدین ترتیب، فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

در این مرحله، از رگرسیون چندگانه برای آزمون همزمان تأثیر هر دو متغیر مستقل بر متغیر وابسته استفاده شد. نتایج در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۳- نتایج آزمون رگرسیون متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R Square	B	سطح معناداری
رهبری اصیل	دلبستگی شغلی	۰/۴۹۹	۱/۱۴	۰/۰۰۰
رهبری اصیل	اعتماد	۰/۵۰۶	۰/۶۶	۰/۰۰۰
اعتماد	دلبستگی شغلی	۰/۶۵۷	۱/۴	۰/۰۰۰
رهبری اصیل و اعتماد	دلبستگی شغلی	۰/۶۹۲	۱/۰۸۴ و ۰/۴۲۶	۰/۰۰۰

منبع: یافته‌های پژوهش

در جدول خلاصه مدل برای رگرسیون چندگانه، میزان ضریب تعیین (R Square) برابر با ۰/۶۹۲ به دست آمده است. این مقدار نشان می‌دهد که ترکیب دو متغیر رهبری اصیل و اعتماد، قادر به تبیین حدود ۶۹ درصد از تغییرات دلبستگی شغلی می‌باشد که بیانگر قدرت تبیین‌کنندگی بسیار بالای مدل است. مقدار sig=0 در جدول ANOVA نیز برازش مدل رگرسیون

طور همزمان اثر معناداری بر دلبستگی شغلی دارند و اعتماد نقش میانجی مهمی در این رابطه ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، رهبری اصیل نه تنها به صورت مستقیم، بلکه از طریق افزایش سطح اعتماد در میان سرگروه‌ها، موجب ارتقای دلبستگی شغلی آنان می‌شود.

این ترکیب سه‌گانه (رهبری اصیل، اعتماد و دلبستگی شغلی) به عنوان مؤلفه‌های کلیدی رشد و پیشرفت در کارهای گروهی، به‌ویژه در بستر فرهنگی و تربیتی حلقه‌های صالحین، نقشی حیاتی و اثرگذار ایفا می‌کند. از آنجا که ایجاد و حرکت حلقه‌های صالحین یک فرآیند فرهنگی و فرهنگ‌ساز محسوب می‌شود، تدوین برنامه‌های بلندمدت و زمان‌بندی‌های اجرایی دقیق برای حفظ انسجام و اثرگذاری این حلقه‌ها، نیازمند وجود اعتماد بین‌فردی و سازمانی عمیق است. پرورش مدیران توانمندی که بتوانند نقش رهبری تأثیرگذاری را ایفا نمایند و در جهت کادرسازی و ساختن نیروهایی در طراز انقلاب اسلامی گام بردارند، مستلزم ایجاد دلبستگی نسبت به فعالیت‌های اجرایی و تقویت این باور در سرگروه‌هاست که نقش و جایگاه آن‌ها در آینده انقلاب اسلامی بسیار مؤثر و مفید خواهد بود. دلبستگی شغلی در این بستر می‌تواند شامل دغدغه‌مندی برای رشد متریان، احساس مسئولیت در حفظ ارزش‌ها و افزایش رغبت برای حضور قدرتمند و مستمر در حلقات باشد.

مانند هر پژوهش علمی دیگری، پژوهش حاضر نیز با محدودیت‌هایی مواجه بود که تعمیم‌پذیری نتایج را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باید در تفسیر یافته‌ها مورد توجه قرار گیرد. نخستین محدودیت، محدودیت جغرافیایی و نمونه‌گیری است؛ چرا که جامعه آماری این پژوهش تنها به سرگروه‌های حلقه‌های شجره طیبه صالحین در حوزه‌های مقاومت بسیج شهرستان ساری محدود شده است و تعمیم نتایج به سایر شهرستان‌ها، استان‌ها یا سایر سازمان‌ها باید با احتیاط و در نظر گرفتن تفاوت‌های بافتاری صورت گیرد. دومین محدودیت، ماهیت خودگزارش‌دهی داده‌ها است. از آنجا که داده‌ها از طریق

ضریب تعیین ۰/۶۹۲ در مدل رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که ترکیب این دو متغیر، قدرت تبیین‌کنندگی بسیار بالایی در پیش‌بینی دلبستگی شغلی دارند و حدود ۶۹ درصد از واریانس دلبستگی شغلی توسط این مدل تبیین می‌گردد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تحلیل‌های آماری این پژوهش نشان داد که رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی سرگروه‌های حلقه‌های شجره طیبه صالحین دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های بیکر، آلبرچ و لیتر (۲۰۱۱) و سالونا (۲۰۰۶) همسو است. بر این اساس، هرچه مربیان و رهبران حلقه‌ها ویژگی‌های رهبری اصیل نظیر خودآگاهی، پردازش متوازن اطلاعات، پایبندی به اصول اخلاقی درونی‌شده و شفافیت در روابط را بیشتر بروز دهند، سرگروه‌ها دلبستگی شغلی بالاتری از خود نشان خواهند داد. کارکنانی که دلبستگی شغلی دارند، در فعالیت‌های خود توانمندی و بهره‌وری بیشتری از خود بروز می‌دهند، ارتباط عمیق‌تری با اهداف و ارزش‌های سازمانی برقرار می‌کنند و در برابر چالش‌های شغلی و فرسودگی روانی تاب‌آوری بالاتری دارند. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن است که بین رهبری اصیل و اعتماد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با نتایج پژوهش روکس (۲۰۱۰) مطابقت دارد. رهبران اصیل با رفتار صادقانه، راستین و الگویی خود، بستر لازم و پایدار برای شکل‌گیری اعتماد را در میان زیردستان و همکاران فراهم می‌آورند.

علاوه بر این، نتایج تأیید کرد که اعتماد تأثیر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی دارد. این یافته با پژوهش‌های حسن و احمد (۲۰۱۱) و شفیع‌پور مطلق (۱۳۹۰) همخوانی دارد. هنگامی که سرگروه‌ها به مربیان و ساختار سازمانی اعتماد داشته باشند، احساس امنیت روانی و تعلق خاطر بیشتری کرده و با انگیزه، شور و تعهد بالاتری در حلقات حضور می‌یابند. در نهایت، آزمون فرضیه چهارم نشان داد که رهبری اصیل و اعتماد به

ملاحظات اخلاقی: کلیه اصول اخلاق در پژوهش، همچنین امانت‌داری علمی در استفاده از منابع، استنادها و ارجاعات موردتوجه قرار گرفته و رعایت شده است.

تعارض منافع: نویسندگان اعلام می‌دارند که تدوین و انتشار این مقاله فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

سهم نویسندگان: نگارش و تدوین مقاله به‌صورت مشترک و با مشارکت برابر تمامی نویسندگان انجام شده است.

تشکر و قدردانی: بدین‌وسیله از تمامی افرادی که در تهیه و تکمیل این مقاله همکاری و مساعدت داشته‌اند، قدردانی می‌شود.

تأمین اعتبار پژوهش: این پژوهش بدون دریافت هرگونه حمایت یا تأمین مالی انجام شده است.

فهرست منابع

شفیع‌پور مطلق، فرهاد (۱۳۹۰). تعیین رابطه بین سبک تصمیم‌گیری، سبک رهبری و اعتماد سازمانی با عدالت سازمانی به منظور ارائه یک مدل مناسب برای آموزش و پرورش شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.

یاسینی، علی (۱۳۹۱). بررسی رابطه رهبری اصیل و دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد. فصلنامه مدیریت دولتی، ۴(۴)، ۱۴۸-۱۲۹.

Avolio, B. J & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, ۳۳۸-۳۱۵, ۱۶(۳), <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.03.001>
Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>

Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6),

پرسشنامه و بر اساس ادراک و قضاوت شخصی پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری شده است، احتمال وجود سوگیری‌های پاسخ‌دهی، خطای ادراکی یا تمایل ناخودآگاه به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی وجود دارد. سومین محدودیت، مقطع زمانی انجام پژوهش است. این مطالعه از نوع مقطعی بوده و نمی‌تواند تغییرات متغیرها را در طول زمان و تأثیرات علی بلندمدت رهبری اصیل بر دلبستگی شغلی را به طور کامل ردیابی و تبیین کند.

با توجه به یافته‌های پژوهش و محدودیت‌های ذکر شده، پیشنهاد زیر برای پژوهش‌های آتی و اقدامات عملی ارائه می‌گردد:

۱. انجام پژوهش‌های مشابه در سایر شهرستان‌ها و استان‌های کشور به منظور مقایسه نتایج، شناسایی تفاوت‌های منطقه‌ای و افزایش قدرت تعمیم‌پذیری یافته‌ها.

۲. استفاده از روش‌های تحقیق ترکیبی (آمیخته) و بهره‌گیری از مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته با مربیان و سرگروه‌ها برای درک بهتر و عمیق‌تر چگونگی شکل‌گیری اعتماد و دلبستگی شغلی در بستر خاص حلقه‌های صالحین.

۳. بررسی نقش متغیرهای میانجی یا تعدیل‌گر دیگر، مانند هوش هیجانی، عدالت سازمانی، حمایت سازمانی ادراک‌شده یا جو سازمانی، در رابطه بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی.

۴. انجام پژوهش‌های طولی برای بررسی پایداری تأثیرات رهبری اصیل و اعتماد بر دلبستگی شغلی در بازه‌های زمانی مختلف و پس از مداخلات آموزشی.

۵. پیشنهاد کاربردی به سازمان بسیج مستضعفین: برای افزایش اعتماد و دلبستگی، علاوه بر به‌کارگیری مدیران و رهبران قدرتمند با نگاه تربیتی در رأس امور و بالا بردن میزان دلبستگی شغلی در سرگروه‌ها، باید سازوکارهای اجرایی و زیربنایی محل تشکیل حلقه‌ها و همچنین روند بازخوردگیری مستمر از مربیان و خانواده‌ها در سطح جامعه، بیش از پیش مورد توجه، ارزیابی و تقویت قرار گیرد.

595-616.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.004>

Fry, L. W., & Locum, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86-96.

<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.11.009>

Gardner, W. L., Coglisier, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*, 22(6), 1120-1145.

<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.007>

Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(8), 164-170.

Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24-33.

<https://doi.org/10.1037/h0021692>

Roux, S. (2010). *The relationship between authentic leadership, optimism, self-efficacy and work engagement: An exploratory study* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.

<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Sparrowe, R. T. (2005). Authentic leadership and the epistemology of religion. *Organization Science*, 16(4), 419-428.

<https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0135>