

نقش رهبری پرهیزگاران در کاهش تنبلی اجتماعی با تحلیلی بر

نقش میانجی دل‌بستگی شغلی

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۴/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۲۵

جمشید صالحی صدقیانی^۱، سید حامد هاشمی^۲، راضیه اشجعی دلچه^۳

از صفحه ۵۵ تا ۹۰

چکیده

زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین رهبری پرهیزگاران و کاهش تنبلی اجتماعی با تحلیلی بر نقش میانجی دل‌بستگی شغلی است.

روش‌شناسی: پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحلیل داده‌ها توصیفی و از نظر ماهیت داده‌ها پیمایشی است. این پژوهش بر روی نمونه‌ای ۲۵۹ نفری از مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش و کلیه عوامل اجرایی مدارس متوسطه دوره دوم ناحیه ۲ شهر رشت انجام شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه رهبری پرهیزگاران مبتنی بر پژوهش کالدول و همکاران (۲۰۱۴)، پرسش‌نامه تنبلی اجتماعی صفاری‌نیا (۱۳۹۱) و پرسش‌نامه استاندارد دل‌بستگی شغلی شافلی و بیکر (۲۰۰۳) استفاده شده است. در این پژوهش به منظور بررسی روایی و تأیید مدل و پایایی پژوهش از تحلیل عاملی تأییدی و ضریب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا استفاده شد و برای آزمون فرضیه‌های پژوهش از معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بین همه ابعاد رهبری پرهیزگاران و تنبلی اجتماعی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. وجود رابطه مثبت و معنادار بین رهبری پرهیزگاران و دل‌بستگی شغلی نیز تأیید می‌شود. همچنین رابطه منفی و معناداری بین دل‌بستگی شغلی و تنبلی اجتماعی مورد تأیید قرار گرفت.

نتیجه‌گیری: با توجه یافته‌ها می‌توان گفت که به کارگیری رهبری پرهیزگاران موجب می‌شود سطوح بالایی از مشارکت، تعهد بیش‌تر نسبت به تعالی و پشتیبانی بیش‌تر از نوآوری در سازمان تجربه شود، موجبات بهبود عملکرد سازمانی و رفتارهای فرانقشی را فراهم کرده و کاهش چشم‌گیر تنبلی اجتماعی را به دنبال خواهد داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: رهبری پرهیزگاران، تنبلی اجتماعی، دل‌بستگی شغلی.

۱- استاد گروه مدیریت صنعتی، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری، تهران. (رایانامه: Sad.tsau@gmail.com)

۲- مربی گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور گیلان، رشت (نویسنده مسئول). (رایانامه: Seyedhamed.hashemi988@gmail.com)

۳- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده مدیریت و حسابداری، تهران. (رایانامه: R.Ashjaei@atu.ac.ir)

مقدمه

کار جمعی از مؤلفه‌های پیشرفت در هر جامعه‌ای محسوب می‌شود و یک راهبرد برای انجام اموری است که افراد به‌تنهایی قادر به انجام آن‌ها نخواهند بود (پانديروت و آسنگ^۱، ۲۰۱۷)، از این‌رو میزان مشارکت اجتماعی و به‌عبارتی فرهنگ کار گروهی یکی از ملاک‌هایی است که کشورهای توسعه‌یافته را از کشورهای در حال توسعه متفاوت می‌کند. از سوی دیگر، کار جمعی مستلزم تشریک مساعی و مسئولیت‌پذیری همه اعضای جامعه است. در جوامعی که مسیر رشد به‌سرعت طی شده است، تمام اعضای جامعه باید وظیفه خود را به‌خوبی انجام دهند تا رشد اجتماعی تحقق یابد (صفاری‌نیا و دیگران، ۱۳۹۳). یکی از آفات کار جمعی تنبلی اجتماعی است. تنبلی اجتماعی زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد در فعالیت‌های گروهی، از انجام وظایف خود شانه خالی می‌کند و بدون تناسب با میزان مشارکت خود و با استفاده از تلاش‌های سایر اعضای گروه، از مزایای حاصل از نتایج کار گروهی بهره می‌برد (ژو و وانگ^۲، ۲۰۱۸). با توجه به کاهش آگاهی اجتماعی از نتایج تلاش‌های فردی که در فعالیت‌های گروهی رخ می‌دهد، افراد ممکن است آگاهانه یا ناآگاهانه در مقایسه با انجام کارها به‌صورت انفرادی، در خصوص رویدادهای گروهی به میزان کافی اشتیاق نداشته و از خود تلاش نشان ندهند (ویلیامز، هارکینز و لیتن^۳، ۱۹۸۱). علی‌رغم اختلاف‌نظرهایی که در خصوص عوامل خاص مؤثر بر تنبلی اجتماعی وجود دارد، در این زمینه که عامل اصلی تنبلی اجتماعی انگیزشی است، توافق حاصل شده است (جورج^۴، ۱۹۹۲؛ واگنر^۵، ۱۹۹۵) و یکی از عوامل انگیزشی مؤثر بر تنبلی اجتماعی کاهش سطح دل‌بستگی شغلی به‌صورت ذاتی است (بریکنر، هارکینز و اوستروم^۶، ۱۹۸۶؛ جورج، ۱۹۹۲). کارکنانی که به شغل خود دل‌بستگی ندارند، خود را از انجام نقش کاریشان کنار کشیده و به‌طور عاطفی و شناختی عقب می‌نشینند. آن‌ها وظایف کاری خود را به‌طور ناقص انجام می‌دهند، رفتارهایشان فاقد تلاش و کوشش لازم بوده و تبدیل به آدم‌واره‌های بی‌روح با حرکاتی ساعت وار و غیر ارادی می‌شوند

1- Pandeiroi & Aseng

2- Zhu & Wang

3-Williams, Harkins & Latané

4-George

5- Wagner

6-Brickner, Harkins& Ostrom

لوتانز و پترسون^۱، ۲۰۰۲). اما سازمان‌ها امروزه به کارکنانی نیاز دارند که نسبت به شغلشان اشتیاق و علاقه زیادی داشته باشند. چرا که کارکنان مشتاق به‌طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی‌شان را به‌طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند و موجبات اثربخشی و بهره‌وری و در نتیجه تحقق اهداف سازمان را فراهم می‌آورند (بیکر و لیتر^۲، ۲۰۱۰). دل‌بستگی به کار سبب می‌شود کارکنان نسبت به سازمان خود تعهد عاطفی پیدا کرده و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (داگلاس و موریس^۳، ۲۰۰۶) و از این‌رو در مواجهه با مسائل شغلی و سازمانی تاب‌آوری بیشتری از خود نشان می‌دهند. کارکنان ممکن است در محیط کار در واکنش به ویژگی‌های خاص محیط، موقعیت کاری، ویژگی‌های مدیران و سایر عوامل نسبت به شغل خود دل‌بستگی پیدا کنند (میره‌اشمی، ۱۳۸۷). در طول دهه‌های گذشته شاهد رشد چشم‌گیر پژوهش‌ها در خصوص عواطف و احساسات کارکنان و رابطه این احساسات با رهبری بوده‌ایم (گاپیناس و همکاران^۴، ۲۰۱۲). در این زمینه می‌توان به کتاب پترز و واترمن در خصوص شورمندی و تعهد (پترز و واترمن^۵، ۱۹۸۲)، تا پژوهش گلمن در زمینه هوش هیجانی (گلمن، ۲۰۰۴) اشاره کرد، که در همه‌ی موارد به این نتیجه رسیده‌اند که درک احساسات افراد جزء لاینفک رهبری و هدایت اثربخش است (گاپیناس و همکاران، ۲۰۱۲). در چنین شرایطی به‌کارگیری رویکردهای سنتی و یا حتی نسبتاً جدید رهبری و راهبردی نمی‌تواند برای بلندمدت، اثربخش باشد و نیاز به رهبرانی وجود دارد که سازمان‌ها را در جهت دستیابی به اهداف و تعالی سازمانی یاری رسانند. رهبری پرهیزگاران با آمیزه‌ای از فضائل و نیروهای روان‌شناختی چون شجاعت، فروتنی، عزم، راسخ، یک‌پارچگی، دوراندیشی، دقت و موشکافی، شور و نشاط، اطمینان و شورمندی (رگو و کانها^۶، ۲۰۱۰) راهکار جدیدی برای مواجهه رهبران سازمان‌ها با چالش‌ها و محیط متغیر امروز است. رهبران پرهیزگار، پشتیبان‌هایی اخلاقی هستند که به‌دنبال حداکثر کردن دارایی‌های مادی و معنوی همه افراد و بخش‌ها هستند و از طریق ارتباطات سازمانی و ایجاد سیستم‌هایی که منجر به سطح بالایی از اعتماد می‌شوند و

1- Luthans & Peterson
 2- Bakker & Leiter
 3- Douglas & Morris
 4- Gopinath et al.
 5- Peters & Waterman
 6- Rego & Cunha

همچنین جلب تعهد و وفاداری همگان به این مهم نائل می‌آیند (کالدول و همکاران، ۲۰۰۲). رگو و کانه‌ها (۲۰۱۰) تأکید می‌کنند که پرهیزگاری منجر به سلامت سازمانی می‌شود که در تلاش‌های مشارکتی، نظام‌مند و آگاهانه نمایان شده و بهره‌وری و رفاه کارکنان را در یک محیط سازمانی حمایتی به حداکثر می‌رساند، محیطی که در آن فرصت‌های پیشرفت منصفانه و قابل دست‌یابی بوده، و جایی که کارکنان معنا و مفهوم کار را درمی‌یابند (آروجا و لوپز^۱، ۲۰۱۵). از این‌رو، در پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش هستیم که آیا رهبری پرهیزگارانه از طریق افزایش سطح دل‌بستگی شغلی منجر به کاهش سطح تنبلی اجتماعی می‌شود؟

بیان مسئله: آموزش و پرورش یک نظام صد در صد انسانی است و نقش عامل انسانی در هیچ سازمانی به اندازه آن قوی نیست. از این‌رو عملکرد کارکنان به‌عنوان شکلی از موفقیت سازمانی برای این سازمان ضروری است (اسمان و همکاران^۲، ۲۰۱۶). هر نوع نظام آموزشی در هر سطحی به‌منظور اجرای برنامه‌های خود به‌شدت به نیروی انسانی‌اش وابسته است (اومیبی^۳، ۲۰۱۴) و مدیریت منابع انسانی را می‌توان قلب مدیریت در آموزش و پرورش دانست (ژانگ و ابوطیر^۴، ۲۰۱۶). از این‌رو، کیفیت کار نیروی انسانی بازوی اصلی در توانمندسازی آموزش و پرورش است، چراکه علاوه بر این‌که عاملی در جهت رشد و توسعه دانش و فناوری مورد نیاز جامعه است، فرایندی است که طی آن نیرویی که چرخه حیات آتی جامعه را در دست خواهد داشت، به مرحله رشد و بالندگی می‌رسد. با این حال، بررسی‌ها نشان می‌دهند که سطح بهره‌وری در نیروی انسانی آموزش و پرورش پایین است و اکثر مشکلات آموزش و پرورش از این ناحیه نشأت می‌گیرد (نامنی و جباری، ۱۳۹۷). شواهد ارائه شده برای وجود تنبلی در ایران و رواج زیاد آن، قابل تأمل است. عدم تمایل به درس خواندن در مدارس و دانشگاه‌ها، میزان کار اداری و بهره‌وری کارمندان، عدم تمایل برای کسب تخصص و مهارت و کارآفرینی و وجود تعطیلی فراوان سالانه برخی از این شواهد هستند (جوادی یگانه و فولادیان، ۱۳۹۰). در آموزش و پرورش نیز مانند سایر سازمان‌های دولتی کشور کارکنان معمولاً در مالکیت و مدیریت نقش چندانی ندارند، به همین علت، کاهش

1- Araújo & Lopes
2- Osman et al.
3- Omebe
4- Zhang & Abu Teir

دل‌بستگی کارکنان به کارشان و افزایش سطح تنبلی اجتماعی که از بارزترین تبعات این امر است، باید مورد توجه جدی مدیران این سازمان قرار گیرد.

مبانی نظری: رهبری پرهیزگاران: رهبری یکی از چالش‌های حائز اهمیت عصر ماست. در طول دهه‌های گذشته رهبران بخش‌های دولتی و خصوصی در سطح وسیعی با چالش‌های ناشی از جلب تعهد پیروانشان و هم‌چنین جلب پشتیبانی جامعه دست و پنجه نرم کرده‌اند (پروچی و پروچی^۱، ۲۰۰۹ به نقل از کالدول و همکاران، ۲۰۱۴)، با این حال، عدم رعایت اخلاقیات همواره موجبات کاهش اعتماد به رهبران را در هر دوبخش دولتی و خصوص ایجاد کرده است. لین پین^۲ (۲۰۰۲) بیان می‌کند که بسیاری از رهبران کنونی فاقد یک قطب‌نمای اخلاقی هستند و فریمن و همکارانش^۳ (۲۰۰۶) نیز بر این امر تأکید می‌کنند که مدل‌های ذهنی و طرح‌های کنونی در خصوص رهبری عامل شکست سازمان‌ها خواهد بود (کالدول و همکاران، ۲۰۱۴). رهبری پرهیزگاران یکی از الگوهای معاصر رهبری سازمانی است که به صورت تمام و کمال مبتنی بر اخلاقیات بوده و با بهره‌مندی از فضائل و نیروهای روان‌شناختی چون شجاعت، فروتنی، عزم راسخ، یکپارچگی، دوراندیشی، دقت و موشکافی، شور و نشاط، اطمینان و شورمندی موجبات موفقیت‌های چشم‌گیر گروه‌ها و سازمان‌ها را فراهم می‌کند (رگو و کانها، ۲۰۱۰).

در فرهنگ لغت پرهیزگاری معادل با عدالت و اخلاق دانسته شده است. به این ترتیب، هرگونه تعریف از رهبری پرهیزگاران به‌طور خاص باید دربرگیرنده اهدافی عادلانه و اخلاقی برای افراد و سازمانی باشد که در آن کار می‌کنند. بر این اساس، رهبری پرهیزگاران به‌عنوان تشخیص درست را از نادرست توسط فرد در نقش رهبری، برداشتن گام‌هایی برای تأمین عدالت و صداقت، توانا کردن سایرین به‌منظور دنبال کردن اهدافی عادلانه و اخلاقی برای خود و سازمان خود و کمک به دیگران برای دستیابی به اهدافی والاتر تعریف می‌شود (پیرس، والدمن و سیکسزنت میهالی^۴، ۲۰۰۶). از دیدگاه کیلبرگ^۵ (۲۰۱۲) رهبران پرهیزگار نمونه‌هایی از رهبرانی هستند که

1- Perucci and Perucci

2- Lynn Paine

3- Freeman et al.

4- Pearce, Waldman & Csikszentmihalyi

5- Kilburg

قدرت تشخیص و تصمیم‌گیری برای انجام کارهای درست را دارند و کارها را به شیوه‌ای صحیح در چارچوب زمانی مناسب و به علل اخلاقی و درست انجام می‌دهند (وانگ^۱، ۲۰۱۵). رهبران پرهیزگار در ارتباط با کارکنان با آن‌ها به عنوان «مالکان و همکاران» رفتار می‌کنند که این امر به شکل قابل ملاحظه‌ای بر نوع ارتباطات تأثیرگذار می‌باشد (بلاک^۲، ۲۰۱۳). این رهبران بر حداکثر نمودن توانایی سیستم‌های انسانی متمرکز بوده و بر خوب بودن و انجام کارهای درست تأکید می‌نمایند (کمرن، ۲۰۱۱). رهبران پرهیزگار پشتیبان‌هایی اخلاقی هستند که به دنبال حداکثر نمودن دارایی‌های مادی و معنوی همه افراد و بخش‌ها می‌باشند و از طریق ارتباطات سازمانی و ایجاد سیستم‌هایی که منجر به سطح بالایی از اعتماد می‌گردند و همچنین جلب تعهد و وفاداری همگان به این مهم نائل می‌آیند (کالدول و همکاران، ۲۰۰۲). هدف از پشتیبانی اخلاقی رهبران پرهیزگار ایجاد روابطی تحول‌آفرین در سازمان‌ها است که سازمان‌ها را قادر می‌سازد تا سودآوری، بهره‌وری، کیفیت و تعالی سازمان خود را همراه با تعهد و اعتماد کارکنان ارتقاء بخشند (کالدول، ۲۰۱۲، ۲۰۱۱، ۲۰۱۰). وانگ (۲۰۱۱) رهبری پرهیزگاران را معادل باسبک رهبری رهبر-پیرو می‌داند که در آن الگوهای مناسب و موقعیتی رهبر از فضایل (مانند شجاعت، عدالت، دوراندیشی، انسانیت، صداقت و اعتدال) موجب می‌شود پیروان رهبر خود را به‌عنوان فردی پرهیزگار، پارسا و باتقوا درک کنند و رفتارهای الگوسازی شده از رهبر را یادگیرند (قنبری و اسکندری، ۱۳۹۶). اگرچه وجود این فضایل به‌تنهایی برای موفقیت سازمان‌ها و کسب‌وکارها کافی نیست، اما احتمال رهبری مؤثر و دستیابی به نتایج مطلوب را در بلندمدت افزایش می‌دهد. از آن‌جا که رهبران پرهیزگار از آرامش و خرسندی درونی برخوردارند، در عین حال که عملکرد سازمان‌ها را بهبود می‌بخشند، می‌توانند خرسندی پیروان، پیشرفت سازمان و جامعه را نیز محقق سازند و از وقوع فجایع ناشی از عدم رعایت اخلاقیات جلوگیری کنند (آرجو و لویز، ۲۰۱۵). رهبران فضیلت‌گرا نه‌تنها سازمان خود را به‌منظور ایجاد ارزش مسئول می‌دانند، بلکه دیدگاه آن‌ها این است که سازمان مسئولیت بزرگی برای ساختن دنیایی بهتر برای نسل‌های آینده بر دوش دارد (کمرن، ۲۰۱۱). ویژگی‌هایی که رهبران پرهیزگار را از سایر رهبران متمایز می‌کند، به‌شرح زیر است:

1- Wang
2- Block

- شخصیت^۱: شخصیت به‌عنوان یکی از فضائل رهبری در برگیرنده ویژگی‌هایی چون پایبندی به تعهدات، صداقت و سطح بالای هم‌بستگی با دیگران و پایبندی به ارزش‌های حمایتی از سازمان است. (کالدول، حسن و اسمیت^۲، ۲۰۱۵).
- شایستگی و لیاقت^۳: شایستگی به‌عنوان یک فضیلت مجموعه‌ای چند بعدی از مهارت‌های سازمانی، بین فردی و رفتاری است (میر و همکاران^۴، ۱۹۹۵). رهبران زمانی برای سازمان و جامعه ایجاد ارزش می‌کنند که ادراک خود از عناصر کلیدی در هر دو زمینه انطباق با محیط بیرونی و یک‌پارچه‌سازی داخلی را بهبود بخشند (اسچین^۵، ۲۰۱۰؛ کریستنسن و رینور^۶، ۲۰۰۳، کریستنسن، ۲۰۱۱).
- تعهد^۷: تعهد به‌عنوان یکی از فضائل رهبر در برگیرنده اشتیاق به تعالی، تمایل به تلاش مضاعف به‌منظور حصول اطمینان از دستیابی به پتانسیل‌های سازمان است (کالدول، حسن و اسمیت، ۲۰۱۵) و نشان‌دهنده این است که رهبر مشتاق است گفته‌های خود را به‌عمل تبدیل کند (کمرون^۸، ۲۰۱۱).
- شجاعت^۹: چنین رهبرانی باید سازمان‌هایی خلق کنند که نوآوری، خلاقیت و ریسک‌پذیری را افزایش دهند (کریستنسن و رینور، ۲۰۰۳).
- شفافیت^{۱۰}: شفافیت به‌عنوان یک فضیلت مستلزم توانایی «شناسایی واقعیت» و سپس انتقال آن واقعیت به شکلی واضح به دیگران است. بلاک^{۱۱} (۲۰۱۳) اشاره می‌کند که رهبرانی که خدماتی فراتر از منافع شخصی خود را انتخاب می‌کنند، این موضوع را درک کرده‌اند که آن‌ها وظیفه دارند ارتباطاتی شفاف و بی‌طرفانه داشته باشند (کالدول، حسن و اسمیت، ۲۰۱۵).

1- Character

2- Caldwell, Hasan&Smith

3- Competence

4- Mayer et al.

5- Schein

6- Christensen & Raynor

7- Commitment

8- Cameron

9- Courage

10- Clarity

11- Block

– شفقت^۱: شفقت به عنوان یکی از فضائل رهبر مستلزم «توجه به نیازهای دیگران، همدلی و اقدام به منظور افزایش رفاه آن‌ها» است (بویاتزیس و همکاران^۲، ۲۰۰۷). چنین رهبرانی از این امر مطلع هستند که همه افراد ممکن است مرتکب اشتباه شوند، اما از خطاهای آن‌ها گذشت می‌کنند و فرهنگی در سازمان خلق می‌کنند که ریسک‌پذیری سازنده را تشویق می‌کند (برایت و اکسلاین^۳، ۲۰۱۲).

دل‌بستگی شغلی: عملکرد یک سازمان به‌طور مستقیم مبتنی بر عملکرد کارکنانش است (آرول راجا و اوپاسا^۴، ۲۰۱۲). بدون مشارکت فعال و تعهد کارکنان، بهبود عملکرد سازمان امری غیرواقع‌گرایانه خواهد بود. دل‌بستگی شغلی نیز به این دلیل به عنوان یکی از ویژگی‌های مطلوب کارکنان به‌شمار می‌آید که کارکنانی که به شغل خود دل‌بستگی دارند، روابط پایدار و محکمی با شغلشان ایجاد می‌کنند و از تمام توانایی‌ها و منابع فردی‌شان برای انجام کارشان بهره می‌گیرند (کانانگو^۵، ۱۹۸۲). علاوه بر این، اشخاص با سطح بالایی از دل‌بستگی شغلی، به‌ندرت به دست کشیدن از شغلشان می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای قابل پیش‌بینی برای سازمان متبوع خود کار کنند (براون و لی^۶، ۱۹۹۶). مفهوم دل‌بستگی شغلی ابتدا توسط لودال و کنجر^۷ (۱۹۶۵) معرفی شد و از آن زمان به‌شکل وسیعی در حوزه رفتار سازمانی و روان‌شناسی شغلی مورد توجه قرار گرفته است (هوآنگ و همکاران^۸، ۲۰۱۵). بنابر تعریف لودال و کنجر دل‌بستگی شغلی به معنای درونی‌سازی ارزش‌ها درباره خوب بودن کار و اهمیت کار نزد افراد است (لودال و کنجر، ۱۹۶۵). نو و همکاران^۹ (۲۰۱۱) دل‌بستگی شغلی را به عنوان میزان تعیین هویت فرد با شغلش تعریف می‌کنند (نو و همکاران، ۲۰۱۱). افراد با سطح بالایی از دل‌بستگی شغلی، شغلشان را به عنوان بخش مهمی از زندگی‌شان تلقی می‌کنند (رامدانی و املیا^{۱۰}، ۲۰۱۸).

1- Compassion

2- Boyatzis et al.

3- Bright & Exline

4- Arulrajah & Opatha

5- Kanungo

6- Brown & Leigh

7- Lodahl & Kejner

8- Huang et al.

9- Noe et al.

10- Ramdani & Amalia

مفهوم دل‌بستگی شغلی با اخلاق کاری، رضایت شغلی و تعهد سازمانی متفاوت است (لاولر و هال^۱، ۱۹۷۰، براون^۲، ۱۹۹۶ به نقل از کورشی^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). اخلاق کاری یک اعتقاد اخلاقی است مبنی بر این که کار یک عنصر حیاتی در زندگی است، فرد را به فردی بهتر و قوی‌تر تبدیل می‌کند و به همین دلیل، فرد باید به‌سختی کار کند (اکمکسی^۴، ۲۰۱۱). فردی با سطح بالای اخلاق کاری احساس می‌کند که کار به‌طور کلی یک جنبه مهم از زندگی است و ممکن است از نظر روان‌شناختی به شغل فعلی خود دل‌بستگی نداشته باشد (دیکاروفل و شان^۵، ۱۹۹۰). رضایت شغلی یک پاسخ عاطفی ناشی از تجارب شغلی است و به درجه‌ای اشاره دارد که فردی شغل خود را دوست دارد یا آن را دوست ندارد (اسپکتور^۶، ۱۹۹۶). در حالی که ممکن است یک فرد صرف‌نظر از این که آیا لذتی از شغل ناشی می‌شود یا نه، از نظر روان‌شناختی خود را با شغلش بشناسد و نسبت به آن دل‌بستگی داشته باشد (کانانگو، ۱۹۸۲، به نقل از کورشی و همکاران، ۲۰۱۹). تعهد سازمانی نیز به پیوند کارمند با کل سازمان اشاره دارد، نه صرفاً با شغلش (لمبرت و همکاران^۷، ۱۹۹۹).

با توجه به تعاریف ارائه شده، به همان اندازه‌ای که دل‌بستگی باعث می‌شود که کارکنان دارای روحیه و جسارت در کار باشند، عدم دل‌بستگی باعث می‌شود که کارکنان از نقش خود جدا افتاده و رفتارهای کناره‌جویانه از خود نشان داده و در برابر نقش کاری‌شان موضعی دفاعی به خود بگیرند (می و همکاران^۸، ۲۰۰۴). در حالی که سطح بالای دل‌بستگی موجب می‌شود افراد زمان و تلاش بیشتری را به شغل خود اختصاص دهند (هوآنگ و دیگران، ۲۰۱۵) کان دل‌بستگی شغلی را وضعیتی روان‌شناختی می‌داند که فرد را مطیع و تحت امر نقش کاری‌اش در سازمان در می‌آورد. بنابراین تعریف وی، افرادی که دل‌بسته شغل خود هستند، سرمایه‌گذاری زیادی در شغلشان انجام می‌دهند و در زمان ایفای نقش‌های شغلی از نظر فیزیکی، روانی و احساسی خود

1- Lawler and Hall

2- Brown

3- Qureshi

4- Ekmekci

5- DeCarufel and Schann

6- Spector

7- Lambert et al.

8- May et al.

را به طور کامل در اختیار شغلشان قرار می دهند (کان^۱، ۱۹۹۰). این مفهوم شامل احساسات مثبتی است که همراه با ایجاد رضایت خاطر در افراد، تجارب و شورمندی انرژی بخشی را به ارمغان می آورد (وار و اینسیگلو^۲، ۲۰۱۲). دکاروفل و شان (۱۹۹۰) بیان می کنند، برای فردی با سطح بالایی از دل بستگی شغلی، شغل فرد در مرکزیت تمامی الویت های زندگی اش قرار دارد (کورشی و همکاران^۳، ۲۰۱۹). بر اساس نظر شافلی و همکارانش دل بستگی شغلی حالت ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار بوده که دارای ویژگی های توان، وقف و تعهد است که این سه بعد گویای سطح بالای انرژی، انعطاف پذیری روانی در حین کار، میل به صرف تلاش در کار و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (شافلی و همکاران^۴، ۲۰۰۲).

توان^۵: این مفهوم به وسیله سطح بالای انرژی و تاب آوری روحی و روانی در زمان کار کردن مشخص می شود (شافلی و بیکر^۶، ۲۰۰۴). توان به وسیله ی جدیت و حرارت در انجام یک کار توصیف می شود. کارکنان توانمند، در هنگام مواجه با مشکلات نیز بر انجام کار به شیوه درست پافشاری می کنند (هایس^۷، ۲۰۰۹). کارکنان پر تکاپو و پویا مایل به انجام تلاش بیش تر و فوق العاده در انجام وظایفشان هستند. بعد توان به داشتن انرژی و کوشش بیش تر هنگام کار اشاره می کند. بدین معنا که فرد احساس می کند، انرژی زیادی برای کارش داشته و وقتی با سختی و دشواری در کار روبه رو می شود، مقاوم و پایدار باقی می ماند (مانو و همکاران^۸، ۲۰۰۷).

وقف^۹: وقف به معنای مشارکت فعال در کار فردی و تجربه احساس اشتیاق، معناداری و چالش است (شافلی، ۲۰۰۴). این مفهوم با درگیری شدید روانی فرد با کار مشخص می شود و ترکیبی از احساس معنی داری، اشتیاق و چالش است. وقف به وابستگی عمیق به کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار اشاره دارد (عظیم^{۱۰}، ۲۰۱۰).

1- Kahn

2- Warr & Inceoglu

3- Qureshi, Lambert & Frank

4- Schaufeli et al.

5- vigor

6- Schaufeli & Bakker

7- Hayase

8- Mauno et al.

9- dedication

10- Azeem

شیفتگی^۱! شیفتگی به نیاز به تمرکز بالا و مجذوب شدن در کار فردی و عدم احساس سپری شدن زمان اشاره می‌کند (شافلی، ۲۰۰۴). این مفهوم عبارت از تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار است، به طوری که گذشت زمان برای فرد سریع بوده و جدا شدن از کار به سختی صورت می‌گیرد (عظیم، ۲۰۱۰). دل‌بستگی نشان‌دهنده‌ی این است که چگونه یک کارمند در کار خود غرق شده، شدیداً بر انجام وظایفش متمرکز شده و هوشیاری خود را نسبت به محیط از دست می‌دهد (هایس، ۲۰۰۹).

تنبلی اجتماعی: تنبلی اجتماعی زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد در انجام وظایف خود در یک کار گروهی قصور می‌کند و از تلاش‌های دیگران سوء استفاده کرده و انجام بخش زیادی از وظایفش را بر دوش دیگران می‌گذارد، اما در عین حال، از مزایای حاصل از کار گروهی، بدون تناسب با تلاش خود بهره‌مند می‌شود (ژو و وانگ^۲، ۲۰۱۸). تنبلی اجتماعی، تمایل افراد به تلاش کم‌تر در کار گروهی نسبت به کار فردی است (کارائو و ویلیامز^۳، ۱۹۹۳). در حالی که با توجه به نقش منابع انسانی در سازمان‌های کنونی، برای مدیران سازمان‌ها بسیار حائز اهمیت است که کارکنان در چارچوب قراردادهای کاری خود، وظایفشان را به بهترین شکل ممکن به انجام رسانند (سیسکداگی و همکاران^۴، ۲۰۱۸). با توجه به کاهش آگاهی اجتماعی که می‌تواند در زمینه‌های گروهی رخ دهد، افراد ممکن است آگاهانه یا ناآگاهانه در مقایسه با انجام کارها به صورت انفرادی در خصوص رویدادهای گروهی تلاش نکنند (ویلیامز و همکاران، ۱۹۸۱). در نتیجه، افراد با خودداری از تلاش به پاداشی برابر با سایر افراد گروه دست می‌یابند و با هزینه‌ای کم‌تر به منافع بیشتری دست پیدا می‌کنند (لیدن^۵، وین^۶، جاورسکی و بنت^۷، ۲۰۰۴). خساراتی که به واسطه‌ی رفتارهای ناشی از تنبلی اجتماعی به سازمان وارد می‌شود، بی‌شمار است (سیسکداگی و همکاران، ۲۰۱۸). زمانی که سایر اعضای گروه احساس کنند یا درک کنند که بعضی از اعضای دیگر گروه از آن‌ها سوء استفاده می‌کنند و برای

1- absorption

2- Zhu & Wang

3- Karau & Williams

4- Cicekdagi et al.

5- Liden

6- Wayne

7- Jaworski & Bennett

انجام سهم خود از کار گروهی بیش از حد به آن‌ها تکیه دارند، در می‌یابند که افراد سهل‌انگار از نتایج حاصل از کار گروهی به قیمت سخت‌کوشی آن‌ها بهره‌مند می‌شوند و این امر بازدهی گروه (به‌عنوان مثال، روحیه گروهی، رضایت‌مندی و ...) را کاهش می‌دهد (ژو و وانگ، ۲۰۱۸).

دلیل اصلی تنبلی اجتماعی این است که افراد در کار تیمی احساس بی‌انگیزی می‌کنند، زیرا فکر می‌کنند تلاش آن‌ها در نظر گرفته نخواهد شد (دامغانیان، داودی و فرتاش، ۱۳۹۴). کیدول و بنت^۱ (۱۹۹۳) معتقدند که تنبلی اجتماعی و سهل‌انگاری اجتماعی ویژگی‌های یکسانی دارند، چرا که هر یک از آن‌ها شخصی را توصیف می‌کنند که حداکثر تلاش ناشی از انگیزش یا شرایط را به خرج نمی‌دهد (صفاری‌نیا، آقا یوسفی و مصطفائی، ۱۳۹۳). اخیراً پژوهش‌گران طیف گسترده‌ای از عناصر بالقوه‌ای که منجر به تنبلی اجتماعی می‌شوند را شناسایی کرده‌اند: عدم شناسایی مشارکت‌های فردی در گروه (ویلیامز و همکاران، ۱۹۸۱)، چالشی نبودن و منحصر به فرد نبودن مشارکت فرد در گروه (هارکینز و پتی^۲، ۱۹۸۲)، سطح پایین دل‌بستگی شغلی به‌صورت ذاتی (جورج، ۱۹۹۲؛ بریکر، هارکینز و اوستروم، ۱۹۸۶) جهت‌گیری فردگرایانه (واگنر، ۱۹۹۵)، انسجام گروهی کم (کارائو و ویلیامز، ۱۹۹۷) و فقدان ارزیابی همتایان (دراسکت و ولف^۳، ۱۹۹۹). علی‌رغم اختلاف‌نظرهایی که در خصوص عوامل خاص مؤثر بر تنبلی اجتماعی وجود دارد، در این زمینه که عامل اصلی تنبلی اجتماعی انگیزشی است، توافق حاصل شده است (جورج، ۱۹۹۲؛ واگنر، ۱۹۹۵). در پژوهش حاضر شاخص‌های بی‌تفاوتی و توجه به خود (صفاری‌نیا، ۱۳۸۹) به‌عنوان شاخص‌های تنبلی اجتماعی در نظر گرفته شده‌اند.

بی‌تفاوتی: پژوهش‌های به‌عمل آمده در زمینه ایجاد یا افزایش تنبلی خصوصاً در جوامع کاری نشان می‌دهد که یکی از این عوامل، اضافه شدن تعداد افراد در سازمان است. در این پژوهش‌ها مشاهده شده است که با اضافه شدن فرد جدیدی به یک سازمان، به‌دلیل ایجاد بی‌تفاوتی در آن سازمان، به جای افزایش تولید، نتیجه عکس حاصل می‌شود. هر فردی فکر می‌کند که فرد دیگری برای انجام کار محول شده به وی

1- Kidwell & Bennett

2- Harkins & Petty

3- Druskat & Wolff

وجود دارد و اگر شخصی کاری را انجام ندهد، بالاخره کار توسط دیگری انجام می‌شود (جواد‌ی یگانه و فولادیان، ۱۳۹۱).

توجه به خود: افراد با سطح بالایی از فردگرایی سطح بالاتری از تنبلی اجتماعی را از خود نشان می‌دهند (سیسکداگی و همکاران، ۲۰۱۸). چنین افرادی منافع خود را نسبت به منافع جمع در الویت قرار می‌دهند و بر ابتکارات فردی تأکید می‌کنند، پیوندشان با دیگران ضعیف است و بر احساس وظیفه در کار گروهی و مشارکت گروهی تأکید چندانی ندارند (هافستد^۱، ۲۰۱۱).

پیشینه پژوهش: بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد که بین این سه متغیر به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم تاکنون تحقیق و پژوهشی انجام نشده است، از این‌رو به بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص هر یک از متغیرها به‌صورت جداگانه می‌پردازیم. در خصوص رابطه رهبری پرهیزگاران و دل‌بستگی نتایج پژوهش‌های مختلف حاکی از آن است که سبک‌های نوین رهبری موجب نتایج قابل قبولی در سازمان‌ها خواهد شد. هالنبک و همکاران^۲ (۱۹۸۲) بر این باور هستند که رفتار رهبری بر رفتارهای مرتبط با عجین شدن با کار (دل‌بستگی شغلی) اثر می‌گذارد (به نقل از میرهاشمی و پاشاشریفی، ۱۳۸۹). نتایج پژوهش ونزیا و بو^۳ (۲۰۰۸) نشان می‌دهد که چهار مؤلفه مدیریت مشاغل سازمانی با دل‌بستگی شغلی هم‌بستگی معنادار دارند. هم‌چنین یافته‌های حاصل از پژوهش میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۱) بیان می‌کند که رهبری اصیل از طریق اعتماد بین فردی، میزان دل‌بستگی شغلی کارکنان را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. نتایج پژوهش کلانتری و همکاران (۱۳۹۰) نیز حاکی از ارتباط مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای سبک‌های شناختی، منبع کنترل و الگوهای رهبری با عجین شدن با کار (دل‌بستگی شغلی) است. علاوه بر این، نتایج پژوهش خالصی و همکاران (۱۳۹۱) گویای این است که بین رهبری خدمت‌گزار با عجین شدن کارکنان با کار رابطه‌ی معنادار و مثبتی وجود داشته است. در خصوص رابطه دل‌بستگی شغلی و کاهش تنبلی اجتماعی، نتایج پژوهش‌های جورج (۱۹۹۲) حاکی از آن است که سطح پایین دل‌بستگی شغلی درونی منجر به بروز تنبلی اجتماعی می‌شود (جورج، ۱۹۹۲). بریکر و

1- Hofstede

2- Hollenbeck et al.

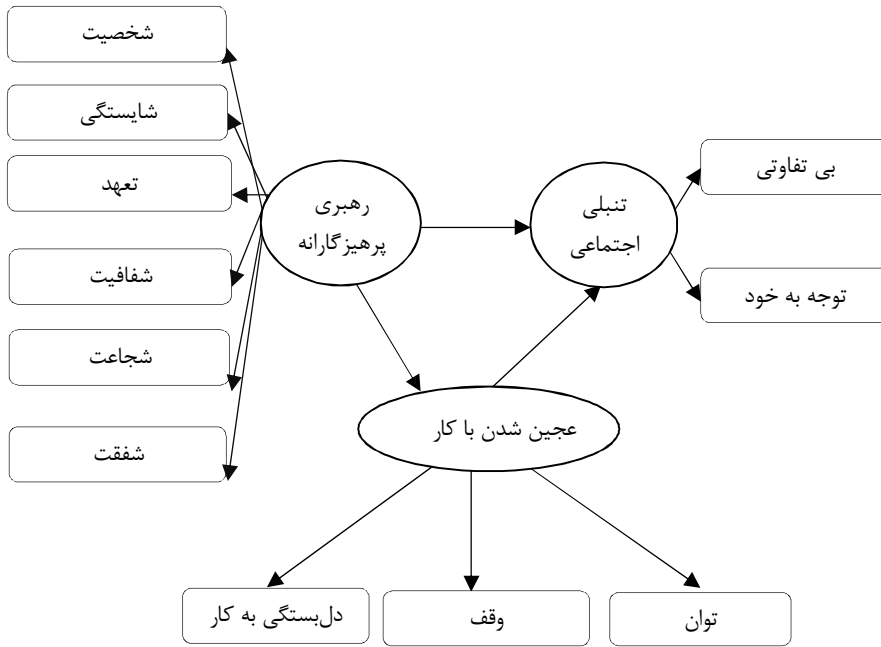
3- Wenxia & Bo

همکارانش (۱۹۸۶) نیز به بررسی تأثیرات دل‌بستگی شغلی افراد بر پیامدهای ناشی از تنبلی اجتماعی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که هنگامی که فرد نسبت به شغلش دل‌بستگی داشته باشد، پیامدهای ناشی از تنبلی اجتماعی کاهش می‌یابد و تلاش چنین فردی در کار گروهی در مقایسه با زمانی که به صورت فردی فعالیت را انجام می‌دهد، کاهش نمی‌یابد (بریکر و همکاران، ۱۹۸۶). در خصوص رابطه رهبری پرهیزگزارانه و تنبلی اجتماعی نیز بررسی پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که بین این دو متغیر به صورت مستقیم و غیرمستقیم تاکنون پژوهشی انجام نشده است. اما در زمینه رابطه سایر سبک‌های رهبری و ابعاد تنبلی اجتماعی پژوهش‌هایی صورت گرفته است. نتایج حاصل از پژوهش عاشوری (۱۳۹۵) نشان‌دهنده این است که وجود رابطه بین اصول رهبری خدمت‌گزار و بی‌تفاوتی سازمانی که یکی از ابعاد تنبلی اجتماعی است، از طریق اثر بخشی پیرو مورد تأیید قرار گرفت. بنابراین می‌توان گفت که با بهبود و توسعه اصول رهبری خدمت‌گزار، اثر بخشی پیرو بهبود می‌یابد و بر اثر آن بی‌تفاوتی سازمانی کاهش می‌یابد. اوزدمیر و ارکوتلو^۱ (۲۰۱۸) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیده‌اند که میان رهبری اصیل و بدگمانی سازمانی که یکی از علل ترجیح منافع شخصی بر منافع گروهی و بالتبع بروز تنبلی اجتماعی است رابطه منفی وجود دارد (اوزدمیر و ارکوتلو، ۲۰۱۸). هم‌چنین هیلدرث (۲۰۱۵) در مطالعه خود بیان می‌کند که رهبران می‌توانند از طریق افزایش سطح رفتار شهروندی سازمانی سطح تنبلی اجتماعی را کاهش دهند (هیلدرث، ۲۰۱۵).

مدل مفهومی یا چارچوب نظری پژوهش

تمام مطالعات پژوهشی بر یک چارچوب مفهومی استوار هستند. مدل‌ها یک چارچوب مفهومی یا نظری فراهم می‌آورند و می‌توانند نمایان‌گر سازوکار یا ساختار تبیینی فرضیه‌وار باشند و هم‌چنین می‌توانند روشی برای سازمان‌دهی نتایج پژوهش و ارائه آن باشند (پرهیزگار و آقاجانی افروزی، ۱۳۹۲). بر اساس مبانی نظری مطرح‌شده در قسمت قبل، مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش به صورت شکل شماره یک، شکل گرفته است.

1 Özdemir & Erkutlu



شکل شماره ۱: مدل مفهومی پژوهش (کالدول و همکاران، ۲۰۱۴؛ صفاری‌نیا، ۱۳۹۱؛ شافلی و بیکر، ۲۰۰۳)

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی: رهبری پرهیزگاران از طریق افزایش سطح دل‌بستگی شغلی منجر به کاهش سطح تنبلی اجتماعی در سازمان می‌شود.

فرضیه‌های فرعی:

- بین رهبری پرهیزگاران و دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
- بین رهبری پرهیزگاران و تنبلی اجتماعی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
- بین دل‌بستگی شغلی و تنبلی اجتماعی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش تحلیل داده‌ها در زمره پژوهش‌های توصیفی قرار می‌گیرد. روش پژوهش در پژوهش حاضر، از لحاظ روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع پیمایشی است. قلمرو مکانی پژوهش، شامل مدیران و کارکنان اداره آموزش و پرورش و کلیه عوامل اجرایی مدارس متوسطه دوره دوم ناحیه ۲ شهر رشت است. حجم جامعه آماری ۸۰۰ نفر بوده است. تعداد نمونه‌های پژوهش با استفاده از فرمول کوکران و در سطح اطمینان ۹۵ درصد و خطای نمونه‌گیری ۵ درصد شامل ۲۵۹ نفر است. در نهایت ۲۷۰ پرسش‌نامه آماده و توزیع شده است که در نهایت از این تعداد ۲۵۱ پرسش‌نامه سالم و قابل تحلیل جمع‌آوری شده است. نرخ پاسخ‌گویی در این پژوهش ۹۷ درصد بوده است که با توجه به حجم بود پرسش‌نامه و زمان‌بر بودن تکمیل پرسش‌نامه این نرخ پاسخ‌گویی قابل قبول است. برای گردآوری اطلاعات از روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شد. گردآوری داده‌ها به‌وسیله پرسش‌نامه صورت گرفت. پرسش‌نامه در چهار بخش تنظیم شده است، سؤال‌های بخش اول مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی است. سؤال‌های بخش دوم مربوط به رهبری پرهیزگاران است که از پرسش‌نامه مبتنی بر پژوهش کالدول و همکارانش (۲۰۱۴) استفاده شده که دارای طیف لیکرت از ۱ تا ۵ است و موارد زیر را در سؤال‌های ۱ تا ۱۹ در بر می‌گیرد: (خیلی کم، کم، تا حدودی، زیاد، خیلی زیاد)، سؤال‌های بخش سوم مربوط به تنبلی اجتماعی است که از پرسش‌نامه استاندارد صفاری‌نیا (۱۳۸۹) با عنوان سهل‌انگاری اجتماعی استفاده شده که دارای طیف لیکرت از ۱ تا ۵ است و موارد زیر در سؤال‌های ۱ تا ۲۲ گنجانده شده: (همیشه، معمولاً، گاهی اوقات، به ندرت، هرگز) و همچنین سؤال‌های بخش چهارم مربوط به دل‌بستگی شغلی است که پرسش‌نامه شافلی و بیکر (۲۰۰۳) مورد استفاده قرار گرفته و دارای طیف لیکرت از ۱ تا ۵ است و موارد زیر را در سؤال‌های ۱ تا ۱۳ در بر می‌گیرد: (خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم، خیلی کم).

به‌منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ^۱ استفاده شده است که شامل مقادیر ۰/۹۷ برای رهبری پرهیزگاران، ۰/۹۳ برای دل‌بستگی شغلی و برای تنبلی

1- Cronbach's alpha

اجتماعی ۰/۸۴ است. همچنین به‌منظور ارزیابی روایی سازه متغیرهای پژوهش، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است که نتایج آن در بخش یافته‌ها ارائه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده می‌شود. در مرحله اول، ارتباط بین متغیرها با استفاده از ضریب هم‌بستگی^۱ مورد بررسی قرار می‌گیرد. در مرحله بعد روایی سازه متغیرهای پژوهش و شاخص‌های منتج از آن‌ها با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شود. در نهایت با استفاده از مدل معادلات ساختاری که در حقیقت آمیزه‌ای از نمودار تحلیل مسیر و تحلیل عاملی تأییدی است، به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش

تحلیل جمعیت‌شناختی پرسش‌نامه گردآوری شده حاکی از آن است که حدود ۴/۵ درصد افراد کمتر از ۵ سال سابقه کاری دارند، ۱۳/۵ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۷/۱ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۸/۷ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۵۶/۱ درصد افراد بالای ۲۰ سال سابقه کار دارند. به لحاظ تحصیلات، ۴۱/۹ درصد اعضای نمونه افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند و ۴۹ درصد اعضای نمونه را افراد با تحصیلات کارشناسی تشکیل داده‌اند که بالاترین درصد و فراوانی را در بین رده‌های تحصیلی داشته‌اند. ۷/۷ درصد افراد نمونه نیز مدرک کاردانی و ۱/۳ درصد دیپلم و پایین‌تر داشته‌اند.

جدول ۱. شاخص روایی همگرا، پایایی و توصیفی

شاخص نیکویی برازش	میانگین پاسخ‌ها	آلفای کرونباخ	ضریب تشخیص ^۲	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراج شده	متغیرهای پنهان
	۱/۸۶۱	۰/۷۹۷	۰/۶۷۰	۰/۸۰۶	۰/۵۵۶	بی تفاوتی
	۳/۸۱۴	۰/۹۳۳	۰/۸۵۹	۰/۹۵۸	۰/۱۸۳	تعهد (دل‌بستگی شغلی)
۰/۷۲۶	۳/۷۴۸	۰/۸۴۸	۰/۸۱۹	۰/۸۹۲	۰/۶۲۵	تعهد (رهبری پرهیزگاران)
	۱/۹۹۳	۰/۸۴۲	۰/۳۳۳	۰/۸۶۹	۰/۶۶۷	تنبلی اجتماعی
	۳/۸۶۵	۰/۷۹۵	۰/۶۹۱	۰/۸۸۰	۰/۷۰۹	توان
	۱/۹۴۹	۰/۸۴۵	۰/۸۸۸	۰/۸۸۰	۰/۵۵۳	توجه به خود

1- Correlation Coefficient

2- Coefficient of determination(R2)

متغیرهای پنهان	میانگین واریانس استخراج شده	پایایی ترکیبی	ضریب تشخیص ^۲	آلفای کرونباخ	میانگین پاسخ‌ها	شاخص نیکویی برازش
رهبری پرهیزگاران	۰/۷۷۷	۰/۹۷۵	۰/۰۰۰	۰/۹۷۳	۳/۶۷۸	
شایستگی	۰/۸۳۴	۰/۹۳۸	۰/۸۴۳	۰/۹۰۰	۳/۸۳۸	
شجاعت	۰/۷۸۵	۰/۹۱۶	۰/۸۴۰	۰/۸۶۲	۳/۵۱۵	
شفافیت	۰/۸۱۴	۰/۹۲۹	۰/۸۳۰	۰/۸۸۶	۳/۵۷۹	
شفقت	۰/۸۰۴	۰/۹۲۵	۰/۷۵۱	۰/۸۷۸	۳/۶۵۴	
صفات مشخصه	۰/۷۹۷	۰/۹۴۰	۰/۸۴۱	۰/۹۱۵	۳/۶۴۶	
دل‌بستگی شغلی	۰/۷۶۲	۰/۹۴۱	۰/۰۸۳	۰/۹۳۱	۳/۹۰۵	
وقف	۰/۷۲۰	۰/۹۲۸	۰/۸۷۸	۰/۹۰۲	۴/۰۶۳	

یک نوع از روابط متغیرهای مکنون در مدل معادلات ساختاری بر مبنای هم‌بستگی (هم‌خوانی)^۱ است. هم‌بستگی رابطه‌ای است میان دو متغیر در یک مدل اما غیر جهت‌دار^۲ و ماهیت این نوع رابطه به‌وسیله تحلیل هم‌بستگی^۳ مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. جدول شماره یک، شاخص‌های اعتبار همگرا^۴، سازگاری درونی (آلفای کرونباخ^۵ و پایایی ترکیبی^۶، میانگین پاسخ‌ها و شاخص نیکویی برازش مدل^۷ را نشان می‌دهد. آلفای کرونباخ میزان بارگیری هم‌زمان متغیرهای مکنون یا سازه را در زمان افزایش یک متغیر آشکار اندازه‌گیری می‌کند. مقدار این شاخص نباید کم‌تر از ۰/۷ باشد (چن^۸، ۱۹۹۸). در این جدول مقدار این شاخص از ۰ تا ۱ است. پایایی ترکیبی در واقع نسبت مجموع بارهای عاملی متغیرهای مکنون به مجموع بارهای عاملی به‌علاوه واریانس خطا می‌باشد. مقادیر آن بین ۰ تا ۱ است و جایگزینی برای آلفای کرونباخ است. مقدار این شاخص نباید کم‌تر از ۰/۶ باشد. تمامی مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی از مقدار ۰/۷ بزرگ‌تر شده‌اند و نشان از پایایی بالای پرسش‌نامه است. روایی همگرا^۹ در پژوهش حاضر نیز استفاده شده است به این معنا که نشان‌گرهای هر سازه در نهایت تفکیک

1- Association

2- Nondirectional

3- Correlational Analysis

4- Convergent validity

5- Cronbach's alpha (CA)

6- Composite Reliability (CR)

7- Goodness of Fit

8- Chin

9- Discriminant Validity

مناسبی را به لحاظ اندازه‌گیری نسبت به سازه‌های دیگر مدل فراهم آورند. به عبارت ساده‌تر هر نشان‌گر فقط سازه خود را اندازه‌گیری کند و ترکیب آن‌ها به‌گونه‌ای است که تمام سازه‌ها به‌خوبی از یکدیگر تفکیک شوند. با کمک شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده^۱ مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰/۵ هستند.

ارزیابی تناسب مدل^۲

وقتی گفته می‌شود مدل با یکسری داده‌های مشاهده شده تناسب دارد، که ماتریس کوواریانس ضمنی مدل با ماتریس کوواریانس داده‌های مشاهده شده هم ارز (معادل) باشد، یعنی وقتی ماتریس باقیمانده و عوامل (عناصر آن) نزدیک صفر باشند. البته این تناسب به روش تخمین، به مدل، ویژگی‌های داده‌های مشاهده شده و... بستگی دارد. مهم‌ترین شاخص تناسب مدل آزمون مجذور کای است. البته استفاده از این آزمون متضمن رعایت یکسری مفروضاتی است که در برخی از موارد امکان نقض این مفروضات وجود دارد. شاخص نیکویی برازش، سازش بین کیفیت مدل ساختاری و مدل اندازه‌گیری شده را نشان می‌دهد، بالا بودن مقدار شاخص نیکویی برازش از ۰/۴ نشان‌دهنده برازش مدل می‌باشد. مقدار شاخص برازش برابر ۰/۷۲۶ شده است و از مقدار ۰/۴ بزرگ‌تر شده است و نشان از برازش مناسب مدل دارد. به بیان ساده‌تر داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری پژوهش برازش مناسبی دارد و این بیان‌گر هم‌سو بودن سؤال‌ها با سازه‌های نظری است. به بیان دیگر، مدل و چارچوب کلی معنادار و قابل پذیرش است. به‌منظور بررسی روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی سازه‌های پژوهش در شکل شماره دو و سه خلاصه شده‌اند. بارهای عاملی مربوط به سازه‌های پژوهش، همگی در سطح خطای ۵ درصد، تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار شده‌اند (آماره t خارج بازه ۱/۹۶- تا ۱/۹۶+ قرار گرفته‌اند) و توانسته‌اند سهم معناداری در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایجاد کنند. شکل شماره دو، مدل معادلات ساختاری را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. در این مدل متغیر رهبری پرهیزگاران (مستقل)،

1- Average Variance Extracted (AVE)

2- Evaluation of Fit

دل‌بستگی شغلی (میانجی) و تنبلی اجتماعی (وابسته) است. در این مدل اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته‌ی اول با عنوان معادلات اندازه‌گیری مرتبه دوم هستند که روابط بین متغیرها و ابعاد آنان (بارهای عاملی مرتبه دوم) هستند. دسته‌ی دوم، معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای اصلی پژوهش هستند و برای آزمون فرضیه‌های استفاده می‌شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر گفته می‌شود. بر اساس بارهای عاملی، شاخصی که بیش‌ترین بار عاملی را داشته باشد، در اندازه‌گیری متغیر مربوطه سهم بیش‌تری دارد و شاخصی که ضرایب کوچک‌تری داشته باشد سهم کم‌تری را در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند.

تحلیل فرضیه‌های پژوهش

این پژوهش یک فرضیه اصلی و سه فرضیه فرعی دارد که در ادامه هرکدام از این فرض‌ها بررسی شده است:

جدول شماره ۲: نتایج معادلات ساختاری جهت بررسی فرضیه‌ها

فرضیه‌های پژوهش	اثرات مستقیم		اثر غیر مستقیم		اثر کل		ضریب وضعیت جهت تشخیص	تأیید
	بتا		بتا		بتا			
	T	بتا	T	بتا	T	بتا		
رهبری پرهیزگارانه ← دل‌بستگی شغلی	۰/۲۸۹	۵/۳۲۶	-	-	۰/۲۸۹	۵/۳۲۶	۰/۰۸۳	تأیید +
دل‌بستگی شغلی ← تنبلی اجتماعی	-۰/۳۸۳	-۹/۱۸۸	-	-	-۰/۳۸۳	-۹/۱۸۸	۰/۳۳۳	تأیید -
رهبری پرهیزگارانه ← تنبلی اجتماعی	-۰/۳۳۵	-۸/۲۳۴	۰/۱۱۱	۵/۱۰۹	-۰/۴۴۶	-۱۲/۰۷۹		تأیید -

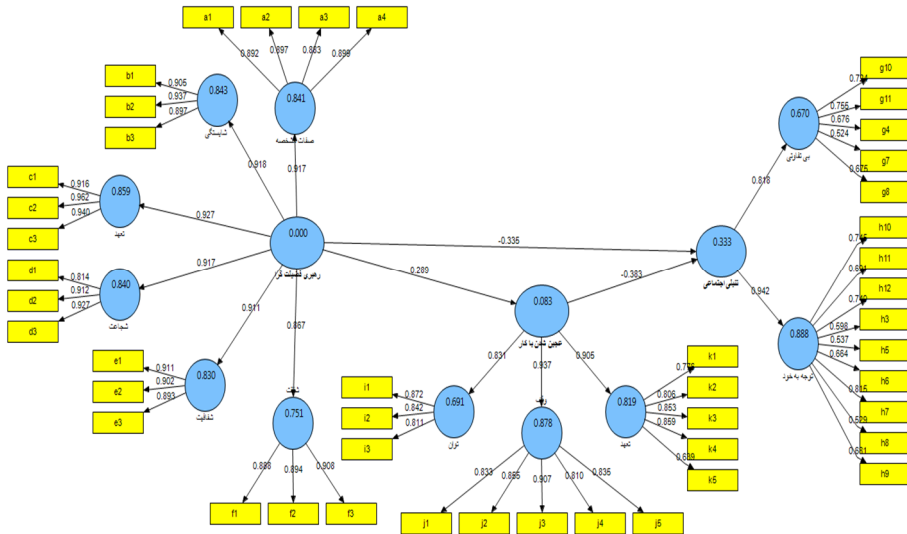
نتایج به دست آمده از ضریب مسیر، آماره t و سطح معناداری نشان می‌دهد که:

۱- مقدار بتا برای اثر غیر مستقیم رهبری پرهیزگارانه بر تنبلی اجتماعی به واسطه نقش میانجی دل‌بستگی شغلی برابر ۰/۱۱۱ شده است این مقدار در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار شده است. با توجه به این که مقدار آماره t خارج بازه بحرانی است (بیش‌تر از ۱/۹۶ شده است) (۰/۰۵)، با احتمال ۰/۹۵ ادعای پژوهش‌گر مبنی بر این که «رهبری پرهیزگارانه از طریق افزایش دل‌بستگی شغلی منجر به کاهش سطح تنبلی اجتماعی در سازمان می‌شود» تأیید می‌شود.

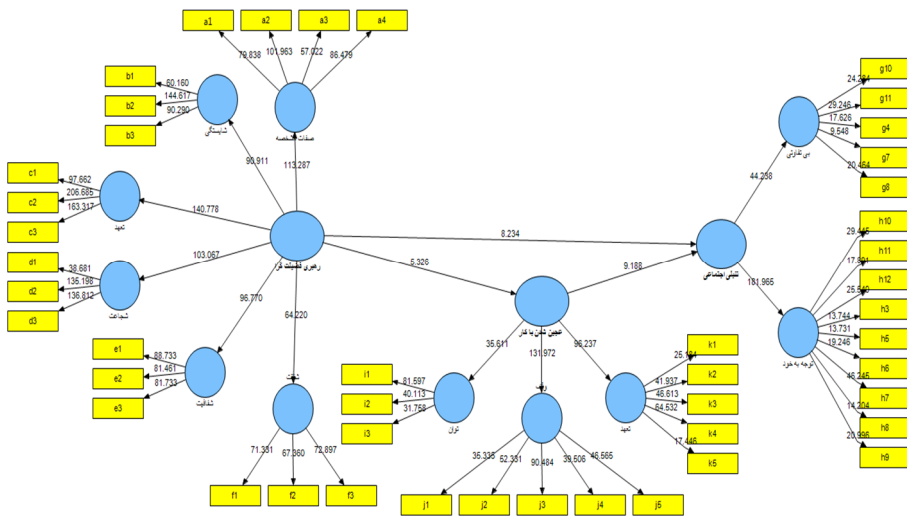
۲- مقدار بتا برای اثر مستقیم رهبری پرهیزگاران بر دل‌بستگی شغلی برابر $0/289$ شده است. این مقدار در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار شده است. با توجه به این که مقدار آماره تی خارج بازه بحرانی است (بزرگ‌تر از $1/96$ شده است) ($0/05$)، با احتمال $0/95$ ادعای پژوهش‌گر مبنی بر این که «بین رهبری پرهیزگاران و دل‌بستگی شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد» تأیید می‌شود. با توجه به وجود ضریب بتای مثبت می‌توان گفت رابطه این دو متغیر مثبت و مستقیم است.

۳- مقدار بتا برای اثر مستقیم رهبری پرهیزگاران بر تنبلی اجتماعی برابر $0/335$ - شده است این مقدار در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار شده است. با توجه به این که مقدار آماره تی خارج بازه بحرانی است (کم‌تر از $1/96$ - شده است) ($0/05$)، با احتمال $0/95$ ادعای پژوهش‌گر مبنی بر این که «بین رهبری پرهیزگاران و تنبلی اجتماعی رابطه منفی و معنادار وجود دارد» تأیید می‌شود. با توجه به وجود ضریب بتای منفی می‌توان گفت رابطه این دو متغیر منفی و عکس شده است. در نتیجه افزایش و مثبت شدن رهبری فضیلت‌گرا منجر به کاهش تنبلی اجتماعی خواهد شد و برعکس.

۴- مقدار بتا برای اثر مستقیم دل‌بستگی شغلی بر تنبلی اجتماعی برابر $0/383$ - شده است این مقدار در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار شده است. با توجه به این که مقدار آماره تی خارج بازه بحرانی است (کم‌تر از $1/96$ - شده است) ($0/05$)، با احتمال $0/95$ ادعای پژوهش‌گر مبنی بر این که «بین دل‌بستگی شغلی و تنبلی اجتماعی رابطه منفی و معنادار وجود دارد» تأیید می‌شود. با توجه به وجود ضریب بتای منفی می‌توان گفت رابطه این دو متغیر منفی و عکس شده است. در نتیجه افزایش و مثبت شدن عجین شدن در کار منجر به کاهش تنبلی اجتماعی خواهد شد و برعکس.



شکل شماره ۲: مدل مفهومی در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل شماره ۳: مدل مفهومی پژوهش در حالت قدر مطلق معناداری ضرایب

بحث و نتیجه گیری

در دنیای کنونی نیروی انسانی مهم ترین عامل رشد و ماندگاری و مهم ترین مزیت رقابتی سازمان ها به شمار می رود. کارکنانی با احساسات مثبت و خوش بینانه و همچنین با سطح

بالایی از اشتیاق به تلاش برای دستیابی به اهداف کسب‌وکار، عاملی حیاتی جهت پایداری و بقا در دنیای کسب‌وکار رقابتی کنونی محسوب می‌شوند (جایاراسنا^۱، ۲۰۱۹). ارزش، اهمیت و جایگاه منابع انسانی، به‌عنوان مهم‌ترین رکن و ارزشمندترین سرمایه سازمانی، به‌ویژه در آموزش و پرورش، همواره مورد تأکید قرار گرفته است. زیرا سازمان‌های امروزی همواره می‌کوشند تا بهترین، مستعدترین و دانش‌گسترین افراد را جذب کرده و از آنان در راستای تحقق اهداف خود بهره‌جویند. در واقع سازمان‌های امروزی بیش‌تر به‌دنبال راه‌هایی می‌گردند تا از طریق آن کارکنان را به تلاش و کوشش بیش‌تر وادارند یا به اصطلاح به‌دنبال دل‌بستگی بیش‌تر کارکنان به شغلشان هستند (ولبورن^۲، ۲۰۰۷). برای این‌که نیروی انسانی در سازمان به سرمایه‌ای ماندگار، ارزشمند و ارزش‌آفرین تبدیل شوند، لازم است شرایطی برای آنان فراهم کرد تا بتوانند با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر در راستای اهداف سازمان حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به‌کار گرفته و از سستی و تنبلی فردی و اجتماعی اجتناب کنند. متأسفانه در کشور ما پدیده تنبلی اجتماعی آفتی است که بر اثربخشی منابع انسانی در سازمان‌ها سایه افکنده و در نتیجه بهره‌وری در سازمان‌ها، به‌ویژه در سازمان‌های دولتی، بسیار پایین است و این پدیده می‌تواند یکی از دلایل عدم پیشرفت و توسعه کشور باشد (سپهوند و محمد یاری، ۱۳۹۴). با توجه با این امر که الگوهای رفتاری رهبران بر نگرش، انگیزه و رضایت اعضای گروه و هم‌چنین اثربخشی نتایج گروهی تأثیر می‌گذارد (کرشو^۳، ۲۰۱۱). از این‌رو، رهبر یک سازمان در دستیابی به بالاترین سطح از مزیت رقابتی نقشی حیاتی را ایفاء می‌کند؛ زیرا یک رهبر نقشی کلیدی در الهام بخشیدن و هدایت فعالیت کارکنان دارد (جایاراسنا، ۲۰۱۹). رهبران پرهیزگار با پایبندی به ارزش‌های حمایتی سازمان که از صفات شخصیتی بارز آن‌ها است (کالدول و همکاران، ۲۰۱۵)، عامل اصلی و اساسی در ایجاد هم‌سوئی و هم‌دلی در گروه و سازمان هستند. چنین رهبرانی همراه با کارکنان خود احساس می‌کنند، رنج می‌کشند، از آن‌ها حمایت کرده و روابط شخصی تأثیرگذاری با آن‌ها برقرار می‌کنند که این امکان را برای رهبران فراهم می‌سازد تا تعهد پیروان خود را حفظ و هم‌چنین آن‌ها را به‌منظور دستیابی به پتانسیل‌های خود توانا کنند (بویاتزیس و مک

1- Jayarathna

2- Welbourne

3- Curşeu

کی^۱، (۲۰۰۵). از این رو پژوهش‌گران بسیاری مسیر پژوهش‌های خود را به سوی سبک‌های نوین و اثربخش رهبری سوق داده‌اند. در پژوهش حاضر تلاش شد ضمن تأکید مجدد بر دل‌بستگی شغلی کارکنان و نقشی که هدایت آنان در افزایش این متغیر دارد، بر نقش رهبری اثربخش به‌منظور کاهش موانع کار گروهی نیز تأکید شود و روابط بین سه متغیر رهبری پرهیزگاران، دل‌بستگی شغلی و تنبلی اجتماعی مورد بررسی قرار گیرد.

در این پژوهش، پژوهش‌گر با بررسی جامع ادبیات موجود در منابع داخلی و خارجی و پژوهش میدانی به بررسی رابطه رهبری پرهیزگاران، دل‌بستگی شغلی و تنبلی اجتماعی پرداخت و به‌منظور بررسی هم‌بستگی متغیرها و آزمون مدل از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج حاصل از مدل‌سازی معادلات ساختاری حاکی از برازش مناسب مدل است، بدین معنا که این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری پژوهش برازش مناسبی دارد و این بیان‌گر هم‌سو بودن سؤال‌ها با سازه‌های نظری است. به بیان دیگر، مدل و چارچوب کلی معنادار و قابل پذیرش است.

به‌منظور مقایسه نتایج و یافته‌های پژوهش با پژوهش‌های صورت گرفته و ابراز وجوه تشابه آن‌ها باید خاطر نشان کرد که پژوهش‌گران بسیاری نیز در پژوهش خود روابط بین دو مورد از متغیرهای پژوهش حاضر و یا روابط بین یک متغیر و ابعاد متغیرهای دیگر را مورد بررسی قرار داده‌اند که یافته‌های آن‌ها با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستا است، با این تفاوت که در پژوهش حاضر رابطه بین سه متغیر رهبری پرهیزگاران، دل‌بستگی شغلی و تنبلی اجتماعی به‌شکل هم‌زمان مورد بررسی قرار گرفته است، پژوهش‌های مذکور بدین شرح هستند: ازدمیر و ارکوتلو (۲۰۱۸)، هیلدرث (۲۰۱۵)، ونزیا و بو (۲۰۰۸)، میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۱)، هالنبک و همکاران (۱۹۸۲)، کلانتری و همکاران (۱۳۹۰)، خالصی و همکاران (۱۳۹۱)، جورج (۱۹۹۲)، بریکر و همکارانش (۱۹۸۶) و عاشوری (۱۳۹۵).

با توجه به تأثیرپذیری پیروان از رهبران می‌توان گفت که به‌کارگیری رهبری پرهیزگاران با سطح بالایی از وضوح و شفافیت در اهداف و فرایندها موجب می‌شود سطوح بالایی از مشارکت، تعهد بیش‌تر نسبت به تعالی و پشتیبانی بیش‌تر از نوآوری در

سازمان تجربه شود (وست و همکاران، ۲۰۰۳)، موجبات بهبود عملکرد سازمانی و رفتارهای فرانتشی را فراهم کرده (هو و لیدن، ۲۰۱۱) و کاهش چشم‌گیر تنبلی اجتماعی را به‌دنبال خواهد داشته باشد (هیلدرث، ۲۰۱۵). از این‌رو، به‌کارگیری سبک رهبری پرهیزگاران که به توانایی، مهارت و نیز تمایل و انگیزه کارکنان خویش توجه کرده و از سوی دیگر کارکنان را توانایی و الهام می‌بخشد تا به شکل کامل از توانایی‌هایشان در انجام کار بهره‌گیرند، یکی از سبک‌های متناسب با تحولات سریع شرایط و اقتضات محیطی و اوضاع داخلی سازمان مذکور است.

پیشنهادها

✓ با در نظر گرفتن نتایج به‌دست‌آمده مبتنی بر وجود رابطه قوی و مستقیم میان رهبری پرهیزگاران و دل‌بستگی شغلی، و همچنین وجود شواهدی دال بر کاهش سطح تنبلی اجتماعی کارکنانی که مدیران آن‌ها از سبک رهبری پرهیزگاران پیروی می‌کنند، به مدیریت اداره آموزش و پرورش و مدارس متوسطه ناحیه ۲ شهر رشت پیشنهاد می‌شود که با حرکت از سبک‌های سنتی رهبری به سمت رهبری پرهیزگاران و با برجسته کردن ویژگی‌های این سبک از رهبری در خود به‌دنبال حداکثر کردن دارایی‌های مادی و معنوی همه افراد و بخش‌ها باشند و از طریق ارتباطات سازمانی و ایجاد سیستم‌هایی که منجر به سطح بالایی از اعتماد می‌شوند و همچنین جلب تعهد و وفاداری کارکنان، میزان دل‌بستگی کارکنان به کارشان را افزایش دهند و از این طریق منجر به کاهش بی‌تفاوتی و توجه صرف به خود شده و کارکنان را به سوی کاهش تنبلی اجتماعی سوق دهند.

✓ اگرچه در پژوهش حاضر تأیید شده است که رهبری پرهیزگاران بر افزایش دل‌بستگی شغلی و کاهش تنبلی اجتماعی مؤثر است، اما به‌دلیل تغییرات مداوم در مدیریت بخش‌های گوناگون در کشور، مدیران سازمان‌های دولتی از جمله سازمان حاضر نیز تغییر می‌کنند. در صورتی می‌توان تأثیر سبک رهبری را بر افزایش دل‌بستگی شغلی و کاهش تنبلی اجتماعی سنجد که مدیر چندسال در آن پست مشغول به کار باشد. از این‌رو به‌منظور اطمینان از صحت نتایج باید از این میزان تغییرات مدیران کاسته شود و مدت حضور افراد در پست‌های مدیریتی افزایش یابد.

✓ هم‌چنین گرچه با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت مدیران در این سازمان تا حدی از سبک رهبری پرهیزگاران پیروی می‌کنند، اما به‌منظور استقرار تمام و کمال رهبری پرهیزگاران در این سازمان و بهره‌مندی از اثرات آن، مدیران سازمان باید سعی کنند از تضادهای موجود در خصوص استقرار این سبک از رهبری آگاه بوده و تلاش لازم را در جهت بررسی و رفع این‌گونه تضادها مبذول نمایند. در راستای تقویت روش‌های این سبک از رهبری می‌توان با برگزاری جلسات گروهی و جویا شدن نظرات و پیشنهادات کارمندان خود به راه‌حل‌های رفع یا کاهش تضادها دست یافت.

✓ با توجه به نتایج پژوهش در خصوص پایین بودن سطح تنبلی اجتماعی کارکنانی که مدیران آن‌ها از سبک رهبری پرهیزگاران پیروی می‌کنند، بهتر است از رهبران پرهیزگار در سطوح مختلف سازمان استفاده کنند و این مدیران به‌نحو مطلوب و شایسته مورد تشویق و قدردانی قرار گیرند.

✓ هم‌چنین با توجه به نتایج پژوهش در خصوص رابطه منفی بین دل‌بستگی شغلی و تنبلی اجتماعی پیشنهاد می‌شود در جذب و انتخاب کارکنان در سازمان‌های امروزی که دانش‌محور و حرفه‌ای هستند، به‌منظور انتخاب و به‌کارگیری کارکنانی با سطح بالایی از دل‌بستگی شغلی، تأمل، دقت و واقع‌بینی بیش‌تری صورت گیرد. محیط و شرایط سازمان‌های دولتی ایجاب می‌کند که کارکنانی فعال، مشارکت‌جو و واجد دل‌بستگی شغلی بالا در این سازمان‌ها مشغول به کار شوند. بدین منظور باید تست‌های مناسبی برای این مهم تهیه شود و در فرایند استخدام هم در مصاحبه و هم در آزمون‌های استخدامی این جنبه‌ها مورد ارزیابی قرار گیرند.

عده‌ای از افراد به‌علت داشتن ویژگی‌های شخصیتی استعداد رسیدن به رهبری پرهیزگاران را ندارند، اما می‌توان با ایجاد شرایط مناسب برای افرادی که گنجایش تحول، تکامل و رسیدن به بزرگی را دارند، آن‌ها را به سوی بالندگی سوق داد. از این‌رو به مسئولین اداره آموزش و پرورش استان گیلان، پیشنهاد می‌شود که در انتخاب مدیران بیشتر دقت کنند و با ایجاد شرایط لازم، زمینه رشد و تکامل آن‌ها را فراهم آورند.

منابع

- پرهیزگار، علی اکبر؛ آقاجانی افروزی، محمدمهدی؛ و ربیعی، علی (۱۳۹۲). روش‌شناسی تحقیق پیشرفته در مدیریت با رویکرد کاربردی، تهران: دانشگاه پیام نور.
- تقی‌پور، آذین (۱۳۸۸). بررسی رابطه علی بین فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی، اشتیاق شغلی و رفتارهای نوآورانه با میانجی‌گری توانمندسازی روانشناختی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- جوادی یگانه، محمدرضا؛ فولادیان، مجید (۱۳۹۱). تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن، فصلنامه جامعه‌شناسی ایران، ۱۲(۴)، ۱۰۹-۱۳۷. قابل‌بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=177126>.
- خالصی، نادر؛ صالحی، مسعود؛ مرادی، فردین؛ احدی نژاد، بهمن؛ محمدی، رامین؛ روحانی، بهزاد (۱۳۹۱). رابطه رهبری خدمت‌گزار و درگیری شغلی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی و درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کردستان، فصلنامه مدیریت سلامت، ۱۵(۴۷)، ۲۳-۳۲. قابل‌بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?ID=206405>.
- دامغانیان، حسین؛ موسوی داودی، سید مهدی؛ و فرتاش، کیارش (۱۳۹۴). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنبلی اجتماعی، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۱)، ۱۱۵-۱۳۳. قابل‌بازیابی از: https://jomc.ut.ac.ir/article_53296.html.
- سپهوند، رضا؛ محمدیاری، زهره (۱۳۹۴). شناسایی ذهنیت افراد نسبت به تنبلی سازمانی با استفاده از روش کیو، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۴(۳)، ۱-۳۰. قابل‌بازیابی از: http://obs.sinaweb.net/article_15515.html.
- صفاری‌نیا، مجید (۱۳۸۹). ساخت و اعتباریابی آزمون سهل‌انگاری اجتماعی در مردان شهر تهران، فصلنامه پژوهش‌های کاربردی روانشناختی، ۵(۴)، ۶۹-۷۹. قابل‌بازیابی از: https://journals.ut.ac.ir/article_67567.html.
- صفاری‌نیا، مجید؛ آقا یوسفی، علیرضا؛ مصطفائی، علی (۱۳۹۳). رابطه مؤلفه‌های سهل‌انگاری اجتماعی و هویت اجتماعی با عملکرد تحصیلی دانشجویان، دوفصلنامه علمی-پژوهشی شناخت اجتماعی، ۳(۲)، ۱۲۳-۱۳۳. قابل‌بازیابی از: http://sc.journals.pnu.ac.ir/article_1366.html.
- عاشوری، هانیه (۱۳۹۵). تأثیر اصول سبک رهبری خدمت‌گزار بر بی‌تفاوتی سازمانی: بررسی اثر بخشی پیرو، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.

- قنبری، سیروس؛ اسکندری، اصغر (۱۳۹۶). تأثیر رهبری فضیلت‌گرا بر خودتوسعه‌ای معلمان با میانجیگری یادگیری سازمانی، فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۶(۱)، ۷۳-۱۰۲. قابل‌بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=309007>.
- کلانتری، مهدی؛ قورچیان، نادرقلی؛ پاشا شریفی، حسن؛ جعفری، پریش (۱۳۹۰). ارائه مدلی برای ارتقاء سطح درگیری شغلی مدیران واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس سبک‌های شناختی، منبع کنترل و الگوهای رهبری، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۶(۲)، ۱۲۳-۱۴۰. قابل‌بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=135430>.
- میرمحمدی، سید محمد؛ رحیمیان، محمد؛ جلالی‌خان‌آبادی، طاهره (۱۳۹۱). رهبری اصیل و دل‌بستگی شغلی: اعتماد به مثابه متغیر میانجی، فصلنامه چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۲(۱)، ۱۵-۳۴. قابل‌بازیابی از:
<http://jpap.sbu.ac.ir/article/view/2840>.
- میرهاشمی، مالک؛ پاشاشریفی، حسن (۱۳۸۹). رابطه بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغل، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) و سطح درگیری شغلی اعضاء هیأت علمی، فصلنامه مطالعات روان شناختی، ۶(۴)، ۸۳-۵۷. قابل‌بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=153707>.
- میر هاشمی، مالک (۱۳۸۷). پیش‌بینی‌کننده‌های درگیری شغلی در استادان دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، ۴(۱۵)، ۲۳۵-۲۴۴. قابل‌بازیابی از:
<https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=79970>.
- Abu Teir, R. A. S., & Zhang, R. Q. (2016). The current Practices of Human Resource Management in Higher Education institutions in Palestine. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 4(1), 65-83. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/310490387>.
- Araújo, M. S. G., & Lopes, P.M.P.R. (2014). Virtuous leadership, organizational commitment and individual performance. *Journal of Tekhne - Review of Applied Management Studies*, 12(1), 3-10. Retrieved from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1645991115000092>.
- Arulrajah, A. A., & Opatha, H.H.D.N.P. (2012). An Exploratory Study on the Personal Qualities/Characteristics expected by the Organisations for Key HRM jobs in Sri Lanka. *Journal of Human Resource Management*, 3(1), 32-48. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/270055629>.
- Azeem, S. M. (2010). Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. *International Journal of Vocational and Technical Education*, 2(3), 36-40. Retrieved from:

<https://www.researchgate.net/publication/228674649>.

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Block, P. (2013). *Stewardship: Choosing Service over Self-Interest*. New York: Berrett-Koehler press.
- Boyatzis, R.E., & McKee, A. (2005). *Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion*. Boston: Harvard Business School Press.
- Boyatzis, R.E., Smith, M. L., & Beveridge, A.J. (2007). Coaching with compassion: inspiring health, well-being and development in organizations. *Journal of Applied Behavioral Science*, 49 (2), 153-178. Retrieved from: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0021886312462236>.
- Bright, D.S., & Exline, J.J. (2012). *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press.
- Brickner, M.A., Harkins, S.G., & Ostrom, T.M. (1986). Effects of personal involvement: Thought-proving implications for social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(4), 763–769. Retrieved from: <https://psycnet.apa.org/record/1987-04036-001>.
- Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Journal of Psychological Bulletin*, 120(2), 235–255. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/232424847>.
- Brown, S.P., & Leigh, T.W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358-368. Retrieved from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8751453>.
- Caldwell, C., Bischoff, S.J. & Karri, R. (2002). The four umpires: a paradigm for ethical leadership. *Journal of Business Ethics*, 36 (2), 153-163. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/225435693>.
- Caldwell, C., Hayes, L., & Long, D. (2010). Leadership, trustworthiness, and ethical stewardship. *Journal of Business Ethics*, 96 (4), 497-512. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/280187536>.
- Caldwell, C., Truong, D., Linh, P., & Tuan, A. (2011). Strategic human resource management as ethical stewardship. *Journal of Business Ethics*, 98 (1), 171-182. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/225639081>.
- Caldwell, C., Dixon, R.D., Floyd, L., Chaudoin, J., Post, J., & Cheokas, G. (2012). Transformative leadership: achieving unparalleled excellence. *Journal of Business Ethics*, 109(2), 175-187. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/257541719>.

- Caldwell, C., Hasan, Z., & Smith, S. (201۵). Virtuous leadership – insights for the 21st century. *Journal of Management Development*, 34 (9), 1-21. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/282271230>.
- Cameron, K.S. (2011). Responsible leadership as virtuous leadership. *Journal of Business Ethics*, 98 (1), 25-35. Retrieved from:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-011-1023-6>.
- Christensen, C.M. (2011). *The Innovator's Dilemma: The Revolutionary Book That will Change the Way You Do Business*, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Christensen, C.M., & Raynor, M.E. (2003), *The innovator's solutions: Creating and Sustaining Successful Growth*, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Cicekdagi, H. I., Akgemci, T., & Yilmaz, A. (2018). Relationship Between Social loafing Behaviours on Organizational Culture Type: An Evaluation on Search and Rescue Employees. *Journal of Social Sciences*, 7(1), 34-48. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/324002753>.
- Curşeu, P. L. (2011). Intra-Group Conflict and Teamwork Quality: The Moderating Role of Leadership Styles. *Journal of Administrative Science*, 1(1), 3-13. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/227439170>.
- DeCarufel, A., & Schaan, J.L. (1990). The impact of compressed work weeks on police job involvement. *Journal of Canadian Police College*, 14(2), 81-97. Retrieved from:
<https://ruor.uottawa.ca/handle/10393/18555>.
- Douglas, D., & Morris, J.R. (2006). Workaholic, or just hard worker?. *Journal of Career Development*, 11(5), 394-417. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/27466834>.
- Druskat, V.U., & Wolff, S.B. (1999). Effects and timing of developmental peer appraisals in self-managing work groups. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 58-74. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/13200925>.
- Ekmekci, A.K. (2011). A study on involvement and commitment of employees in Turkey. *Journal of Public Administration and Policy Research*, 3(3), 68-73. Retrieved from:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi7oJGvkJTsAhX7RhUIHZwRAblQFjABegQIBBAC&url=http%3A%2F%2Fwww.academicjournals.org%2Fapp%2Fwebroot%2Farticle%2Farticle1380021886_Ekmekci.pdf&usg=AOvVaw3Et7uqzgUOVHudzU5Zcddd.

- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Journal of Academy of Management*, 35(1), 191–202. Retrieved from: <https://www.jstor.org/stable/256478?seq=1>.
- Goleman, D. (2004). What makes a leader?. *Journal of Harvard Business Review*, 82(1), 82–92. Retrieved from: <https://thisisthrive.com/sites/default/files/What-Makes-a-Leader-Daniel-Goleman.pdf>.
- Gopinath, M., Nair, A., Abraham, M.D., & Gopinath, C.N. (2012). Was Hamlet a level 5 leader? A critical analysis. *Journal of English and literature*, 3(8), 166–173. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/316472491>.
- Harkins, S. G., & Petty, R. E. (1982). The effect of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43(6), 1214–1229. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/232438219>.
- Hayase, L. K. T. (2009). Internal Communication in Organizations and Employee Engagement. UNLV Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstones. Retrieved from: <https://digitalscholarship.unlv.edu/thesesdissertations/1176>.
- Hildreth, R. (2015). Strategies for Leaders to Counter Social Loafing Through The Use of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of The compass*, 1(2), 1-13. Retrieved from: <https://scholarworks.arcadia.edu/thecompass/vol1/iss2/9/>.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. *Journal of Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1-8. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/254805146>.
- Hu, J., & Liden, R.C. (2011). Antecedents of team potency and team effectiveness: an examination of goal and process clarity and servant leadership. *Journal of Applied Psychology*, 96 (4), 851-862. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/49834920>.
- Huang, L.C., Ahlstrom, D., Lee, A.Y.P., Chen, S.Y., & Hsieh, M.J. (2016). High performance work systems, employee well-being, and job involvement: an empirical study. *Journal of Personnel Review*, 45 (2), 296-314. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/295254582>.
- Jung, D.I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. *Journal of Leadership Quarterly*, 14(4-5), 244-252. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/222016698>.

- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Journal of Academy of Management*, 33 (4),692-724. Retrieved from:
<https://www.talenteck.com/academic/Kahn-1990.pdf>.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341 –349. Retrieved from:
<https://psycnet.apa.org/record/1982-24778-001>.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681–706. Retrieved from:
<https://psycnet.apa.org/record/1994-33384-001>.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1997). The effects of group cohesiveness on social loafing and social compensation. *Journal of Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1(2),156–168. Retrieved from:
<https://insights.ovid.com/group-dynamics-theory-research-practice/grody /1997/ 06/000/effects-group-cohesiveness-social-loafing/6/00066945>.
- Jayarathna, D. Y. (2019). Impact of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior (OCB): Mediating effect of Psychological Empowerment: A study on Apparel Sector Sri Lanka. *Journal of Business School*, 2(4),1-15. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/332623846>.
- Lambert, E.G., Barton, S.M., & Hogan, N.L. (1999). The missing link between job satisfaction and correctional staff behavior: the issue of organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 24,95–116. Retrieved from:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0734016808324230>.
- Kidwell, R.E., & Bennett, N. (1993). Employee propensity to withhold effort: A conceptual model to intersect three avenues of research. *Journal of Academy of Management Review*, 18(3),429-456. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/271807643>.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Jaworski R.A., & Bennett, N. (2004). Social Loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30(2),285-304. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/228608182>.
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1),24-33. Retrieved from:
<https://psycnet.apa.org/record/1965-08756-001>.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A Longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/222373546>.
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit

- at work. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77(1), 11-37. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/227513523>.
- Mayer, R.C., Davis, J.D., & Schoorman, F.D. (1995). An integration model of organizational trust. *Journal of Academy of Management Review*, 20(3), 709-734. Retrieved from:
https://www.jstor.org/stable/258792?seq=2#metadata_info_tab_contents.
 - Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*, New York: The McGraw-Hill Companies press. Retrieved from:
 - Omebe, C.A. (2014). Human resource management in education: Issues and Challenges. *Journal of Education*, 2(7), 26-31. Retrieved from:
<https://www.eajournals.org/journals/british-journal-of-education-bje/vol-2issue7-december-2014/human-resource-management-education-issues-challenges/>.
 - Osman, S., Shariff, S.H., & Azali Lajin, M.N. (2015). Dose Innovation contribute to employee performance?. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 219, 571-579. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816300969>.
 - Özdemir, H.Ö., Erkutlu, H.V. (2018). The Relationship between Authentic Leadership and Employees' Virtual Loafing and Cynic Behaviors. *Journal of Business Research-Türk*, 10(1), 482-492. Retrieved from:
https://isarder.org/2018/vol.10_issue.1_article25_full_text.pdf.
 - Pandeiro, L., & Aseng, C.A. (2017). Social Loafing and Group Performance: A Literature Review. 5th International Scholars Conference, At Asia-Pacific International University, Thailand. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/322354261>.
 - Paullay, I.M., Alliger, G.M., & Stone-Romero, E.F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2), 224-228. Retrieved from:
<https://psycnet.apa.org/record/1994-28073-001>.
 - Pearce, C. L., Waldman, D. A., & Csikszentmihalyi M. (2006). Virtuous Leadership: A Theoretical Model and Research Agenda, *Journal of Management Spirituality & Religion*, 3(1-2), 60-77. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/233234548>.
 - Peters. T.J., Waterman, R.H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. London: Harper & Row press.
 - Qureshi, H., Lambert E.G., & Frank, J. (2019). The relationship between stressors and police job involvement. *International Journal of Police Science & Management*, 21(1), 48-61. Retrieved from:
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1461355719832621>.

- Ramdani, A., & Amalia, L. (2018). The Influence of Job Involvement and Job Satisfaction toward Employee Turnover Intention (Case in Indonesia Broadcasting). *Journal of Business and Management*, 20(5), 11-18. Retrieved from:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjV_6PlipXsAhVIRhUIHdUiAiwQFjACegQIBhAC&url=http%3A%2F%2Fwww.iosrjournals.org%2Fiosr-jbm%2Fpapers%2Fvol20-issue5%2FVersion-5%2FB2005051118.pdf&usq=AovVaw2AhKQskgpHB3M5HbrVtKop.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2010). *Positive leadership*. Lisbon: Sílabo press.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. Retrieved from:
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. Retrieved from:
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf>.
- Schein, E.A. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass press.
- Spector, P. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York: Wiley press.
- Wagner, J. A. (1995). Studies of individualism/collectivism: Effects on cooperation in groups. *Journal of Academy of Management*, 38(1), 152–172. Retrieved from:
<https://psycnet.apa.org/record/1995-32975-001>.
- Wang, G., & Hackett, R. D. (2015). Conceptualization and Measurement of Virtuous Leadership: Doing Well by Doing Good. *Journal of Business Ethics*, 137(2), 321-345. Retrieved from:
<https://macsphere.mcmaster.ca/handle/11375/19076>.
- Warr, P. & Inceoglu, I. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations with Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/221809454>.
- Welbourne, T. (2007), Engagement: Beyond the fad and into the executive suite. *Journal of Leader to Leader*, 44(1), 44- 45. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/30856698>.
- Wenxia, Z.H., & Bo, L.I. (2008). Study on the relationship between organizational career management and job involvement. *Journal of Frontiers of Business Research in China*, 2(1), 116-136. Retrieved from:
file:///C:/Users/KIASYS~1/AppData/Local/Temp/ZhouLi2008_Article_StudyOnTheRelationShipBetweenO.pdf.

- West, M., Borrill, C., Dawson, J., Brodbeck, F., Shapiro, D., & Haward, B. (2003). Leadership clarity and team innovation in health care. *Journal of Leadership*, 14 (4-5), 393–410. Retrieved from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984303000444>.
- Williams, K. D., Harkins, S., & Latané, B. (1981). Identifiability as a deterrent to social loafing: Two cheering experiments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(), 303–311. Retrieved from:
<https://www.academia.edu/24299071>.
- Zhu, M., & Wang, H. (2018). Social Loafing and Group Development. Preprint. Retrieved from:
<https://www.researchgate.net/publication/328548493>

Archive of SID