

Presenting a Virtualized Leadership Predictive Model based on Management, Structural, Background and Behavioral Variables

ARTICLE INFO

Article Type
Analytical Review

Authors

Maryam Mehraban¹,
Amir Hossein Amirkhani^{2*},
Mahmoud Abolghasemi³

How to cite this article

Maryam Mehraban, Amir Hossein Amirkhani, Mahmoud Abolghasemi, Presenting a Virtualized Leadership Predictive Model based on Management, Structural, Background and Behavioral Variables, Journal of Islamic Life Style Centered on Health. 2020;4(3):41-47.

1. PhD Student in Educational Management, Islamic Azad University, Qom, Iran.
2. Faculty Member, Department of Public Administration, Payame Noor University, Tehran, Iran. (Corresponding Author)
3. Faculty Member, Department of Educational Management, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

*** Correspondence:**

Address:
Phone:
Email: amirhosseinamirkhani944@gmail.com

Article History

Received: 2020/09/21
Accepted: 2020/10/07
ePublished: 2020/10/24

ABSTRACT

Purpose: The present study was conducted with the aim of presenting a predictive model of virtuous oriented leadership based on managerial, structural, contextual and behavioral variables. The research method was applied in terms of purpose and (quantitative) in terms of data type.

Material and Methods: The statistical population included all high school teachers in Saveh, 905 people. To determine the sample size, Krejcie and Morgan table method was used and 270 high school teachers in Saveh were selected as a sample by simple random sampling. Data were collected through documentary and field methods (standard and researcher-made questionnaire). In the present study, in order to determine the validity of the questionnaire, apparent, content and structural validity were used, and to determine the reliability, Cronbach's alpha and combined reliability were used, which were all confirmed. To analyze the data, structural equation modeling tests and one-group t-test were used.

Findings: The results showed that the components of managerial, structural, contextual and behavioral variables are predictors of virtuous leadership.

Conclusion: According to the virtuous leadership model, school leaders and principals should develop virtues such as courage, justice, humanity, foresight, fair judgment, moderation and moderation in their behaviors, attitudes, skills and competencies to be based on them. Be able to be creative and innovative in the face of environmental hazards, respect teachers' personal ideas and ideas, pay attention to continuous and long-term educational activities.

Keywords: Virtual Leadership, Managerial, Structural, Contextual, And Behavioral Variables

ارائه مدل پیش‌بینی رهبری فضیلت‌گرا بر اساس متغیرهای مدیریتی، ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری

مریم مهربان^۱

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

امیر حسین امیرخانی^{۲*}

عضو هیأت علمی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

محمود ابوالقاسمی^۳

عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل پیش‌بینی رهبری فضیلت‌گرا بر اساس متغیرهای مدیریتی، ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری انجام پذیرفت. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع داده، کمی بود.

روش: جامعه آماری شامل، تمامی دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان ساوه به تعداد ۹۰۵ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه، از روش جدول کرجسی و مورگان استفاده شد و تعداد ۲۷۰ نفر از دبیران مقطع متوسطه شهرستان ساوه به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها به دو روش اسنادی و میدانی (پرسش‌نامه استاندارد و محقق‌ساخته) انجام پذیرفت. در تحقیق کنونی، به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده شد و برای تعیین پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شده که همگی مورد تأیید قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌ها، از آزمون‌های الگوبایی معادلات ساختاری و آزمون تی تک‌گروهی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مؤلفه‌های متغیرهای مدیریتی، ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری، عوامل پیش‌بینی‌کننده رهبری فضیلت‌گرا می‌باشند.

نتیجه‌گیری: بر اساس الگوی رهبری فضیلت‌گرا، رهبران و مدیران مدارس باید فضائلی همچون شجاعت، عدالت، انسانیت، دور اندیشی، قضاوت صحیح، اعتدال و میانه‌روی را در رفتارها، نگرش‌ها، مهارت و شایستگی‌های خود توسعه دهند تا بر پایه آنها بتوانند در مواجهه با خطرات محیطی با خلاقیت و نوآوری عمل کنند، به عقاید و ایده‌های شخصی معلمان احترام بگذارند، فعالیت‌های مستمر و بلند مدت آموزشی را مورد توجه قرار دهند.

واژه‌های کلیدی: رهبری فضیلت‌گرا، متغیرهای مدیریتی، ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری، آموزش و پرورش.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۶/۳۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۷/۱۶

*نویسنده مسئول: amirhosseinamirkhani944@gmail.com

مقدمه

در طول چند دهه گذشته، تغییرات ژرف و بسیاری در کار مدیران و محیط آموزش و پرورش به وجود آمده است که تغییرات، فضا و شرایط جدید و نگرانی را به همراه داشته است. تلاطم، پیچیدگی، تغییرات محیط، عدم اطمینان و ناپایداری‌ها و تغییرات، باعث شده است سازمان‌ها به گونه‌های متفاوت و مختلف عمل کنند و از دهه ۱۹۸۰ به بعد، برنامه‌های تغییر و بهبود خود را در کار سخت‌تر و طولانی‌تر و همچنین تلقی معلمان به این امر که با تمام وجود خود را وقف کار نمایند، متمرکز ساخته‌اند؛ اما این‌ها نتایج امیدوارکننده‌ای در پی نداشته است و نیازمند رویکرد جدیدی برای پاسخ‌گویی به محیط امروزی هستند. نگاه ویژه به خود شکوفایی، خود کنترلی، خود رهبری و خود مدیریتی افراد مورد توجه است. حرکت به سوی تمامی این مفاهیم نیازمند این است که که از یک سو توجه به انسان در سازمان بیش از پیش افزایش یابد و از سوی دیگر، نگاه به انسان دگرگون شود. در نگاه جدید به انسان، علاوه بر تأکید بر انسان واقعی، باید تأکید بر انسان ایده‌آل و متعالی باشد. یقیناً نیازهای چنین انسانی نیز، متعالی-تر شده و جست‌وجوی وی برای ارضای نیازهای برتر معطوف خواهد شد. بدیهی است که مباحث انگیزشی چنین انسانی نیز نسبت به گذشته متعالی‌تر و متفاوت‌تر خواهد گشت (۱).

از سوی دیگر امروزه سازمان آموزش و پرورش به طور فزاینده‌ای با محیط‌های متلاطم، پیچیده و متغیر روبه‌رو است که در جست‌وجوی راه‌هایی برای تغییر و جهانی شدن می‌باشند. علاوه بر این امروزه سازمان‌ها با کارکنان رشد یافته‌ای مواجه هستند که خواستار کار با معنا، هدفمند و ایجاد محیط‌های کاری مساعد برای پرورش خلاقیت و استعدادها، خویشتن‌محور جهت‌بندگی خود هستند؛ بنابراین، یکی از رهیافت‌های جدید، توسعه زمینه‌ها و محیط‌های کاری است که خلاقیت و رشد شخصی کارکنان را پرورش دهد و خود واقعی آنان را تحقق بخشد (۲). فرض بر این است که این قبیل محیط‌ها، زندگی کامل‌تری را برای کارکنان فراهم می‌آورد و نتایج و پیامدهای مثبتی از قبیل سودآوری بیشتر برای سازمان‌ها به همراه دارد. اصطلاح (فضیلت‌گرایی در کار و سازمان آموزش و پرورش) توصیف‌کننده تجربه کارکنانی است که در کارشان پر حرارت و با انرژی هستند، معنا و هدف در کارشان را درک می‌کنند و احساس می‌کنند با همکارانشان ارتباطی اثربخش دارند. فضیلت‌گرایی در کار، با افزایش خلاقیت، صداقت، اعتماد و تعهد در محیط کار، همراه با بالا رفتن احساس تکامل شخصی و بالندگی کارکنان پیوند خورده است (۳).

لذا با تغییرات فزاینده‌ای که در سازمان‌های قرن بیست و یکم، از جمله آموزش و پرورش مشاهده می‌شود، هم مدیران و هم معلمان باید معنا و مفهوم دیگری در کارشان بیابند. مدیریت نیازمند مفاهیم دیگری همچون مهربانی، همدلی، نوع دوستی، هم‌دردی، قدرت تحمل و اعتماد است. افراد باید زمان بیشتری را صرف خودکاوی و فضیلت‌گرایی کنند و با انرژی بیشتری برای خدمت به هم‌نوعان خود حاضر شوند. لذا مفاهیم فضایل و فضیلت‌گرایی برای پاسخ‌گویی به این نیازها مطرح می‌شوند. فضیلت‌گرایی توجه به همه ابعاد وجودی انسان می‌کند. فضیلت‌گرایی، یک نیاز بنیادی انسانی است و قطعاً باید بخشی از سازمان آموزش و پرورش باشد تا به موفقیت برسد. کارکنان از سازمان‌های خود این انتظار را دارند که به پرورش و توسعه فضایل در محیط کار حساس باشند. سازمان‌ها نیز باید ورود مفاهیم فضایل و فضیلت‌گرایی به سازمان را با توجه به ویژگی فطری آن در انسان‌ها جدی بگیرند. لذا با آغاز قرن بیست و یکم، سازمان‌ها گرایش بیشتری به سمت فضایل اخلاقی و انسانی پیدا کرده‌اند و از طریق تأکید بر فضایل سعی نموده‌اند تا خلاءهای معنوی، اخلاقی و عاطفی کارکنان خود را برطرف سازند (۳). این تأکید باعث شده تا با مفهوم رهبری

افرادی باید استخدام شوند که با ارزش‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان هم‌سو باشند.

سازمان باید پیوسته افراد را آموزش دهد و فرصت‌هایی برای رشد و پیشرفت آن‌ها مهیا کند.

کار باید به گونه‌ای طراحی شود که برای افراد معنادار باشد، برای آن‌ها بازخورد فراهم کند و به آن‌ها مسؤولیت و استقلال بدهد. سازمان باید مأموریت، استراتژی‌ها و اهداف خود را به کارکنان بشناساند.

سازمان باید سیستم‌های مناسب پاداش و تقویت را برای کارکنان طراحی کند.

سازمان باید رهبرانی را انتخاب کند که بتوانند انگیزه، تعهد، موفقیت و اعتماد ایجاد کنند.

شمیر و همکاران ۱۹ (۱۱) یافته‌هایی را در مورد رهبری فضیلت-گرا ارائه دادند و تأثیر تأثیر رهبری فضیلت‌گرا در سازمان را بررسی کردند که باعث توانمندسازی و بروز شخصیت عالی و متعالی در کارکنان می‌شود. اولیو و همکاران ۲۰ (۱۲) بیان می‌کنند نظریه رهبری فضیلت‌گرا به‌عنوان یک نظریه رهبری مهم است که رهبر، شایستگی و عملکرد شخصیت را تسهیل می‌کند. بارون ۲۱ (۱۳) در تحقیقی نشان داد که استفاده از نظریه رهبری فضیلت‌گرا می‌تواند به طور بالقوه به سازمان موفق و در عین حال تبدیل و یادگیری مداوم منجر شود.

مطالعات سازمانی انجام شده در طی قرن بیستم، نه تنها به موضوع فضیلت در سازمان‌ها توجه زیادی نکرده است، بلکه با آن به‌عنوان موضوعی غیر قابل بحث برخورد نموده و مدیران عمل‌گرا را نیز از ورود به این حوزه منع کرده است (۱۴). بر این اساس، پژوهش حاضر، به قصد ارائه مدل رهبری فضیلت‌گرا انجام پذیرفته است و می‌خواهد به این سؤال اساسی پاسخ دهد که به منظور پیش‌بینی رهبری فضیلت‌گرا بر اساس متغیرهای مدیریتی، ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری چه مدلی می‌توان ارائه داد؟

مواد و روش

از آنجاکه پژوهش حاضر در مورد ارائه مدل پیش‌بینی رهبری فضیلت‌گرا بر اساس متغیرهای مدیریتی، ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری می‌باشد، لذا از نظر هدف، این تحقیق ترکیبی از روش‌های کاربردی است. زیرا در این تحقیق سعی شده است که به بررسی و توسعه دانش کاربردی در حیطه نظری پرداخته شود، به طوری که امکان استفاده عملی از دانش تولید شده به وجود می‌آید (۱۵). از نظر نوع داده‌ها، رویکرد پژوهشی حاضر، کمی است.

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی دبیران مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهرستان ساوه به تعداد ۹۰۵ نفر بودند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. بنابراین تعداد ۲۷۰ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شدند. هم‌چنین در این پژوهش برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

برای جمع‌آوری داده‌ها از دو روش زیر استفاده شده است:

۱- روش اسنادی (کتابخانه‌ای): در این روش، اطلاعات از طریق مطالعه کتب، نشریات، منابع اینترنتی و پایگاه‌های اطلاعاتی جمع‌آوری و پس از انتخاب منابع نسبت به تهیه، فیش‌برداری و ترجمه متون مورد نظر اقدام شده است. حاصل این بخش مشخص کردن مؤلفه‌های اولیه و شاخص‌های سنجش آن‌ها بر اساس مبانی نظری و عملی می‌باشد.

۲- روش میدانی: این بخش به این شیوه انجام شده است: با اعمال هماهنگی‌های لازم، پرسش‌نامه‌ها در بین نمونه‌های آماری توزیع و

فضیلت‌گرا روبه‌رو شویم و توجه به این فضایل در آموزش و پرورش توجه خاصی شود.

تا چند دهه اخیر مفهوم فضیلت بیشتر مرتبط با حوزه‌های فلسفه، مذهب و خدمات اجتماعی بود تا دنیای سازمان و سود و کسب و کار. تحقیقات دانشگاهی اندک توجهی به فضائل در حوزه سازمان نمی‌کردند تا اینکه مدیران اجرایی با فشارهای اقتصادی و تقاضاهای متنوع ذی‌نفعان روبه‌رو شدند (۴). والش و همکاران ۱ (۵) تحقیقات زیادی انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که فضیلت به‌عنوان مفهومی مرتبط به عملکرد سازمان‌های تجاری و کسب و کار مورد بی‌توجهی و غفلت قرار گرفته است. آنها با بررسی و تحلیل اصطلاحاتی که از سال ۱۹۸۴ تا سال ۲۰۰۰ در نشریه وال-استریت ۲ به کار رفته است، بیان کردند که اصطلاحات و مفاهیمی نظیر برد ۳، مزیت ۴ و غلبه ۵ در طی این دوره هفده ساله کاربرد بسیار داشته‌اند، در حالی که مفاهیمی نظیر فضیلت، غم-خواری و دل‌سوزی به‌ندرت مورد استفاده قرار گرفته‌اند. مک نیلی و مگلینوی ۶ (۶) به این نتیجه رسیدند که افراد و سازمان‌ها به فضائلی نظیر فضیلت، غم‌خواری و دل‌سوزی ۷ به‌ندرت مورد استفاده قرار گرفته‌اند. با آنکه افراد و سازمان‌ها به فضائلی نظیر صداقت، غم‌خواری و جرأت تمایل دارند، اما در مطالعات سازمانی جای این مفاهیم را مفاهیم اخلاقی خنثی‌تری نظیر مسؤولیت اجتماعی سازمان، رفتارهای اجتماعی و روحیه کارکنان گرفته است. یکی از نتایج خنثی‌سازی زبان مطالعات سازمانی در طی قرن بیستم این است که بررسی سیستماتیک اندکی در خصوص بیان فضائل و اثرات آن‌ها در سازمان‌ها صورت گرفته است. آن دسته از ویژگی‌های سازمانی که باعث می‌شود افراد به سمت مسؤولیت‌پذیری ۸، مهرورزی ۹، نوع‌دوستی ۱۰، رفتار مدنی ۱۱، اعتدال ۱۲، سعه صدر ۱۳ و اخلاق کاری ۱۴ تمایل پیدا کنند، در بررسی‌های تجربی و مطالعات سازمانی قرن بیستم غایب هستند (۷).

فضیلت به ویژگی‌های بی‌نظیر انسانی بر می‌گردد که بیانگر خوبی-های معنوی و اخلاقی هستند. فضیلت حاصل سنت‌های اجتماعی نیست بلکه یک حالت درونی انسانی است (۸). پترسون ۱۵ معتقد است فضیلت یک خصیصه فردی است که شامل ویژگی‌های شناختی ۱۶، عاطفی ۱۷، ارادی ۱۸ و رفتاری است. سازمان‌های فضیلت‌گرا باید ویژگی‌هایی داشته باشند و رفتارهایی ماورای اخلاقیات و ارزش‌ها از خود نشان دهند. باید چیزی بیش از یک فرهنگ ارزش محور داشته باشد. این سازمان‌ها باید متمایز باشند (۹). برای فضیلت‌محور کردن سازمان‌ها توجه به ۷ نکته کلیدی زیر ضروری به نظر می‌رسد (۱۰):

سازمان باید افراد شایسته را جذب و نگهداری کنند.

1. Walsh et. al.
2. Wall street Journal
3. win
4. Advantage
5. Beat
6. Mc Neely and Meglino
7. Compassion
8. Responsibility
9. Nurturance
10. Altruism
11. Civility
12. Moderation
13. Tolerance
14. Work ethic
15. Peterson
16. Cognitive
17. Affective
18. Volitional

19 Shamir, et al

20 Avlio, et al

21 Baron

جمع‌آوری شده و مجموع داده‌های جمع‌آوری شده وارد سیستم شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در بخش ابزار، از چند پرسش‌نامه استاندارد و محقق‌ساخته که روایی و پایایی آن توسط محققان پیشین تأیید شده بود، استفاده شد. پرسش‌نامه ۱۸ سؤال‌سؤالی استاندارد وانگ و هکت (۱۶) و پرسش‌نامه ۷۲ سؤال‌سؤالی محقق‌ساخته عوامل مدیریتی، رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای تأثیر تأثیرگذار بر رهبری در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. به منظور تعیین روایی پرسش‌نامه از روایی ظاهری ۱، محتوایی ۲ و سازه ۳ استفاده شد. پس از تأیید روایی محتوایی و روایی سازه ابزار پژوهش به منظور اطمینان از پایایی پرسش‌نامه، آن را با اجرای آزمایشی روی نمونه ۲۰ نفری از جامعه آماری اجرا نموده و داده‌های حاصل با استفاده از دو روش (ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۱. اطلاعات پرسشنامه و محاسبه روایی و پایایی ابزار

بعد	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲	۳	۴
رهبری فضیلت‌گرا	۰/۷۲	۰/۸۰۰	۰/۶۵	۰/۴۰	۰/۲۶	۰/۷۸	—	—	—
عوامل مدیریتی	۰/۷۶	۰/۸۲۵	۰/۶۳	۰/۴۳	۰/۳۱	۰/۵۳	۰/۷۶	—	—
عوامل ساختاری	۰/۸۲	۰/۸۴۷	۰/۵۹	۰/۲۸	۰/۲۶	۰/۴۸	۰/۵۳	۰/۸۲	—
عوامل رفتاری	۰/۷۶	۰/۸۴۵	۰/۵۵	۰/۳۲	۰/۳۶	۰/۴۸	۰/۵۲	۰/۵۵	۰/۷۸
عوامل زمینه‌ای	۰/۸۱	۰/۷۵	۰/۶۰	۰/۳۵	۰/۴۰	۰/۵۳	۰/۴۵	۰/۵۲	۰/۵۵

با توجه به جدول فوق می‌توان گفت: پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰.۷ است و همچنین $AVE > 0.5$ است. روایی هم‌گرا مورد تأیید است، زیرا $CR > 0.7$ ؛ $CR > AVE$ ؛ $AVE > 0.5$ و همین‌طور روایی و اگر نیز مورد تأیید است زیرا $MSV < AVE$ و $ASV < 0.5$ و $ASV < AVE$ می‌باشد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌ها از دو بخش آمار توصیفی و استنباطی به منظور تحلیل داده‌ها استفاده شد. به منظور توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از درصد، فراوانی، جدول، شکل و نمودار استفاده شد و همچنین به منظور توصیف متغیرهای پژوهش از میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی استفاده شده است. در بخش استنباطی نیز به منظور آزمون سؤال‌های پژوهش از آزمون‌های الگویابی معادلات ساختاری و آزمون تی تک‌گروهی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های علمی در بخش کمی مورد تحلیل و ارزیابی قرار گرفته است؛ اما قبل از تجزیه و تحلیل داده‌ها پیش پردازش داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت.

- فرضیه اول: عوامل مدیریتی بر رهبری فضیلت‌گرا تأثیر دارد.
 فرضیه دوم: عوامل ساختاری بر رهبری فضیلت‌گرا تأثیر دارد.
 فرضیه سوم: عوامل رفتاری بر رهبری فضیلت‌گرا تأثیر دارد.
 فرضیه چهارم: عوامل زمینه‌ای بر رهبری فضیلت‌گرا تأثیر دارد.

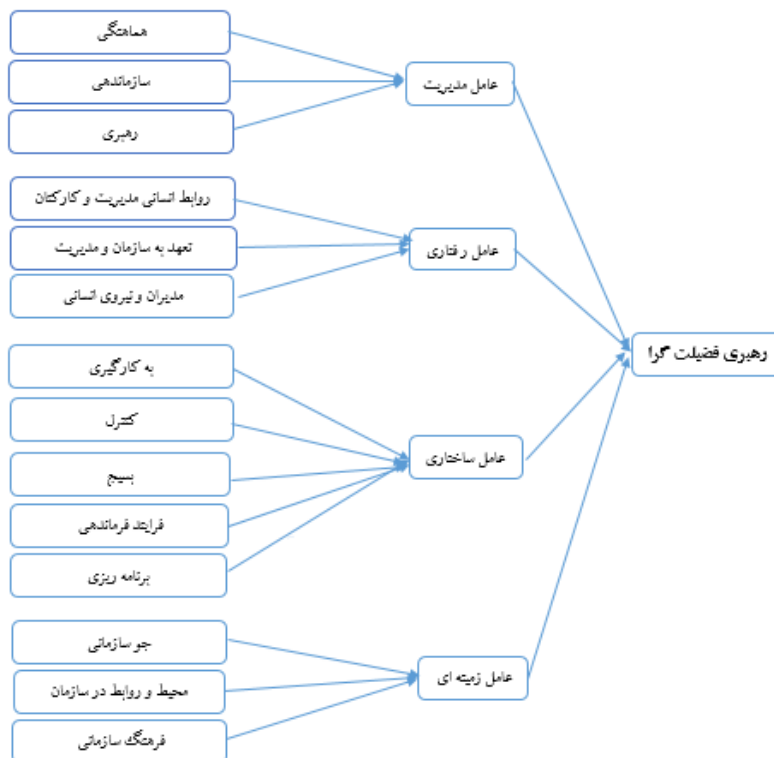
- 1 Faced Validity
- 2 Content Validity
- 3 Construct Validity
- 4 Maximum Shared Squared Variance (MSV)
- 5 Average Shared Squared Variance (ASV)

جدول ۱. مولفه‌های شناسایی شده بعد از استفاده از ادبیات موجود

شماره گویه‌ها	متغیر	عوامل مدیریتی
۱-۷	هماهنگی	عوامل مدیریتی
۸-۱۱	سازماندهی	
۱۲-۱۸	رهبری	
۱۹-۲۳	روابط انسانی مدیریت و کارکنان	عوامل رفتاری
۲۴-۳۰	تعهد به سازمان و مدیریت	
۳۱-۳۶	مدیران و نیروی انسانی	
۳۷-۴۰	به کارگیری	عوامل ساختاری
۴۱-۴۵	کنترل	
۴۶-۵۰	بسیج	
۵۱-۵۳	فرایند فرماندهی	عوامل زمینه‌ای
۵۴-۶۰	برنامه‌ریزی	
۶۱-۶۴	جو سازمانی	
۶۵-۶۸	محیط و روابط در سازمان	عوامل زمینه‌ای
۶۹-۷۲	فرهنگ سازمانی	
۷۵-۷۳	شجاعت	
۷۹-۷۶	اعتدال	رهبری فضیلت‌گرا
۸۳-۸۰	دوراندیشی	
۸۶-۸۴	عدالت	
۹۰-۸۷	انسانیت	

ارائه مدل پیش‌بینی رهبری فضیلت‌گرا بر اساس متغیرهای مدیریتی، ساختاری، زمینه‌ای و رفتاری

با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری مشخص شد که عوامل مدیریتی، ساختاری، رفتاری و زمینه‌ای هر سه، بر رهبری فضیلت‌گرا تأثیر مثبت و معناداری دارند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

مدل ساختاری (ضریب مسیر و واریانس تبیین شده) می‌باشد. مزیت معادلات ساختاری بر تحلیل مسیر این است که این روش با حذف خطاهای اندازه‌گیری، نتایج معقول‌تر و نزدیک به واقعیت به دست می‌آورد.

هدف از ارزیابی برآزش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده‌های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مدل‌یابی معادلات ساختاری، ترکیبی از تحلیل تأییدی و رگرسیون چند متغیره می‌باشد. در این روش، آزمون کلی مدل شامل آزمون مدل اندازه‌گیری (بررسی پایایی و روایی) و آزمون

این پژوهش در دبیرستان‌های شهرستان ساوه انجام شده است و تمم آن به سایر سازمان‌ها به ویژه سازمان‌های غیر آموزشی مشکل به نظر می‌رسد. پیشنهاد می‌شود علاوه بر اجرای آن در سایر سازمان‌های آموزشی در سازمان‌های غیر آموزشی انجام شود. پیشنهاد می‌شود بر روی موانع توسعه فضیلت‌گرایی سازمان نیز پژوهش شود.

پژوهش حاضر نیز مانند هر پژوهش دیگری با محدودیت‌هایی مواجه بوده است، از جمله این محدودیت‌ها می‌توان به محدودیت زمانی و مکانی پژوهش اشاره کرد. زیرا این پژوهش در بازه زمانی مشخص و در میان مدارس شهر ساوه انجام شده است و ممکن است قابل تعمیم به جامعه بزرگتری نباشد. از دیگر محدودیت‌های این پژوهش مقطع و پایه تحصیلی جامعه آماری است. کمبود منابع علمی قابل دسترس و استفاده از منظر دسترس‌ی به منابع علمی، منابع رهبری فضیلت‌گرا بسیار محدود و کم بود.

References

1. Johnson, SL. Authentic Leadership Theory and Practical Application for Nuclear Medicine. *Journal of nuclear medicine technology*, jnmt.2019:118.
2. Eskandari A, Ghanbari S. The improving of teacher's organizational performance based on virtuous leadership model with the mediation of organizational learning. *Journal of School administration*. 2018; 5(2): 228-48.
3. Derakhshan M, Zandi K. Investigating the Influence of Authentic Leadership on Organizational Virtuousness (Case Study: General Directorate of Roads and Urban Development, Kerman Province). *Transformation Management Journal*. 2016; 8(1): 88-106.
4. Shekari H, Afshari MA, Veyseh, SM. Developing values in organization: a reflection on organizational virtuousness approach. *International Journal of Research in Commerce and Management*. 2011; 2(5); 11-5.
5. Walsh JP, Weber K, Margolis, JD. Social issues and management: Our lost cause found. *Journal of Management*. 2003; 29; 859-81.
6. McNeely BL, Meglino, BM. The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: an examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 1994; 79; 836-44.
7. Seligman ME, Csikszentmihalyi, M. Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 279-298). Springer, Dordrecht. 2014.

در سطح مدل اندازه‌گیری PLS، بارهای گویه‌ها و کوواریانس مانده‌ها را برآورد می‌کند. در سطح ساختاری نیز ضرایب مسیر، همبستگی میان متغیرهای مکنون، واریانس تبیین‌شده و میانگین واریانس استخراج‌شده متغیرهای مکنون (AVE) را برآورد می‌کند. آماره T برای هر یک از مسیرها و بارهای عاملی با استفاده از روش برش متقاطع یا خودگردان‌سازی محاسبه می‌شود. برآزش مناسب مدل زمانی محقق می‌شود که ضریب مسیر معنادار بوده، واریانس تبیین شده قابل قبول باشد و همسانی درونی بالای ۰.۰۵ برای هر یک از سازه‌ها برقرار باشد. مقادیر قابل قبول بارهای عاملی نیز نشان‌دهنده برآزش مناسب مدل می‌باشند. علاوه بر این شاخص GOF نیز شاخصی برای بررسی برآزش مدل جهت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زا می‌باشد. سه مقدار ۰.۰۱، ۰.۲۵ و ۰.۳۶ به ترتیب به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده‌اند.

از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF در هر دو مدل بزرگ‌تر از ۰.۳۶ به دست آمده، نشان از برآزش مناسب مدل‌های پژوهش دارد، همچنین کلیه ضرایب مسیرها معنادار بوده و واریانس تبیین شده قابل قبول و همسانی درونی سازه‌ها بالای ۰.۰۵ می‌باشد. بنابراین مدل مفهومی پژوهش دارای برآزش خوبی می‌باشد و مورد تأیید است.

نتیجه‌گیری

به زعم صاحب‌نظران و محققان، رهبران سازمانی و به‌ویژه رهبران فضیلت‌گرا می‌توانند یادگیری سازمانی را در سازمان‌ها ارتقا دهند و از این طریق فرایند ابداع، تسهیم، توسعه، به‌کارگیری و توزیع دانش و اطلاعات جدید را تسهیل نمایند. برخی از این صاحب‌نظران عنوان داشتند که رهبران فضیلت‌گرا می‌توانند با ارائه پاداش‌های درونی و بیرونی موجب یادگیری پیروان شوند. البته تأثیر پاداش‌های درونی و معنوی برای تحت تأثیر قرار دادن پیروان می‌تواند بسیار اثربخش‌تر باشد. وانگ و هکت (۱۶) که از پرسش‌نامه ایشان در این پژوهش استفاده شده است نیز، در تحقیق خود نشان دادند که رهبری فضیلت‌گرا با اثربخشی رهبر و عملکردهای درون‌نقشی و فرافنشی پیروان رابطه مثبتی دارد. نظریه رهبری فضیلت‌گرا در چند سال اخیر ارائه شده و از الگوهای جدید حوزه رفتار سازمانی و رهبری است. این الگو تمرکز خود را بر فضائل، محاسن، امتیازات اخلاقی، عادات نیکو و آداب پسندیده رهبران و مدیران قرار داده است. بر اساس الگوی رهبری فضیلت‌گرا، رهبران و مدیران مدارس باید فضائلی همچون: شجاعت، عدالت، انسانیت، دور اندیشی، قضاوت صحیح، اعتدال و میان‌روی را در رفتارها، نگرش‌ها، مهارت و شایستگی‌های خود توسعه دهند تا بر پایه آنها بتوانند در مواجهه با خطرات محیطی با خلاقیت و نوآوری عمل کنند، به عقاید و ایده‌های شخصی معلمان احترام بگذارند، فعالیت‌های مستمر و بلند مدت آموزشی را مورد توجه قرار دهند، موجب تغییرات بنیادی در مدارس شوند، منافع آموزشی و تربیتی را بیش از منافع خود در نظر گیرند، تنش‌های میان معلمان را حل و فصل کنند، در جهت بهینه نمودن فعالیت‌های آموزشی تلاش نمایند، منابع آموزشی مورد نیاز را برای معلمان و دانش‌آموزان فراهم کنند، نیازمندی‌های ضروری مدرسه را به‌صورت صحیح ارزیابی کنند، قضاوت‌های منصفانه و عادلانه‌ای داشته باشند، نگرانی‌های معلمان و دانش‌آموزان را درک کنند، موفقیت‌های کوچک معلمان را مورد تقدیر قرار دهند، به علائق و خواسته‌های فردی معلمان توجه کنند و صداقت و درستکاری را در اهم رفتارهای خود قرار دهند. فضیلت‌گرایی در تمامی سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. توصیه می‌شود جهت کاربردی کردن و تعمیم هرچه بیشتر مفاهیم فضیلت‌گرایی به موارد زیر توجه شود:

8. Lee JJ, Cho J, Baek Y, et al. Does ethical leadership predict follower outcomes above and beyond the full-range leadership model and authentic leadership? An organizational commitment perspective. *Asia Pacific Journal of Management*. 2017:1-27.
9. Iszatt-White M, Kempster, S. Authentic leadership: Getting back to the roots of the 'root construct'?. *International Journal of Management Reviews*. 2017:21(3); 356-69.
10. Kelleher T, Thelen, P. Employee Perceptions of CEO Ghost Posting and Voice: Effects on Perceived Authentic Leadership, Organizational Transparency, and Employee-Organization Relationships. *Public Relations Journal*. 2017:12(4).
11. Shamir B, Eilam-Shamir, G. "What's your story?" A life-stories approach to authentic leadership development. In *Leadership Now: Reflections on the Legacy of Boas Shamir* (pp. 51-76). Emerald Publishing Limited. 2017.
12. Avolio BJ, Wernsing T, Gardner, WL. Revisiting the development and validation of the Authentic Leadership Questionnaire: Analytical clarifications. *Journal of Management*. 2017: 44(2); 399-411.
13. Baron, L. Authentic leadership and mindfulness development through action learning. *Journal of Managerial Psychology*. 2016: 31(1); 296-311.
14. Moshabaki Esfahani A, Rezaee, Z. The study of organizational virtuousness and work engagement effects on organizational commitment. *Management Studies in Development and Evolution*. 2014: 23(73);1-23.
15. Naderi E, Saif Naraghi, M. *Practical guide to preparing a research plan (first revision)*. 2016.
16. Wang G, Hackett, RD. Conceptualization and measurement of virtuous leadership: Doing well by doing good. *Journal of Business Ethics*. 2016: 137(2); 321-45.