

ارتباط سبک رهبری اصیل با اعتماد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان

زینب میرزاییان وناب*^۱، عبدالرحمن مهدی پور^۲، طاهره ازمشا^۳، کامران عیدی پور^۴

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز ۲- دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه شهید چمران اهواز ۳- مربی مدیریت ورزشی

دانشگاه شهید چمران اهواز ۴- دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی دانشگاه رازی کرمانشاه

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۰۴/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۷/۱۹

The relationship between leadership styles ingenuous and organizational trust of personnel in department of youth and sport of khuzestan

Zeinab Mirzaeian^{1*}, Abdul Rahman Mehdi Pour², Tahereh Azmsa³, Kamran Eidipour⁴

1. M.A.in spoort management, shahid Chamran University of Ahwaz, Iran

2. Associate professor in spoort management, shahid Chamran University of Ahwaz, Iran

3. Tutor in sport management, of shahid Chamran University of Ahwaz, Iran

4- Ph. D. student in spoort management, Razi university,iran

Received: (2015/06/25)

Accepted: (2015/10/11)

چکیده

Abstract

The purpose of this study, the relationship between authentic leadership style and organizational trust in the staff of the Office of Youth and Sports Khuzestan province. This research method is analytical. The population consisted of all the employees of the General Directorate of Youth and Sport of the province (145 persons). According to Morgan samples (120), randomly assigned. The instruments used in the study, two standard questionnaires Olive authentic leadership and organizational trust Cummings, whose reliability through Cronbach's alpha coefficient 88/0 and 84/0 determined the content validity was confirmed by university sports management. Leaders through positive social interaction with their followers may cause employees to work with greater enthusiasm and more positive emotions they experienced. authentic Leadership by being aware, being honest with employees, deciding on internal ethical standards and being able to analyze realistic, trust and respect of employees raise To analyze the data, Sports managers can use this leadership style trust your employees in the organization possible.

Keywords

authentic leadership, relational transparency, equal treatment, self-awareness, self-organization.

هدف از انجام این تحقیق، رابطه سبک رهبری اصیل با اعتماد سازمانی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان است. روش این تحقیق توصیفی-تحلیلی می باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان (۱۴۵ نفر) بودند. نمونه آماری براساس جدول مورگان (۱۲۰ نفر)، به صورت تصادفی ساده تعیین شده است. ابزار مورد استفاده تحقیق، دو پرسش نامه استاندارد رهبری اصیل اولیو (۲۰۰۷)، و اعتماد سازمانی کامینگز (۱۹۹۶) بود، که پایایی آنها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۴ تعیین شد و روایی محتوایی آن هم توسط اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه مورد تایید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و گام به گام)، استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد بین رهبری اصیل و اعتماد سازمانی ارتباط ۰/۵۹ وجود دارد، همچنین نتیجه رگرسیون گام به گام نشان داد رهبری اصیل ۰/۳۷ از تغییرات اعتماد سازمانی را پیش بینی و تبیین می کند. رهبران اصیل از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با پیروانشان ممکن است باعث شوند کارکنان با علاقه و شور بیشتری کار کنند و احساسات مثبت بیشتری را نیز تجربه کنند. رهبران اصیل به وسیله خودآگاه بودن، روراست بودن با کارکنان، تصمیم گرفتن براساس استانداردهای اخلاقی درونی شده و قادر بودن به تحلیل واقعه گرایانه، اعتماد و احترام کارکنان را بالا می برند. در مجموع می توان نتیجه گرفت، مدیران اداره های ورزشی می توانند با استفاده بیش تر از این سبک رهبری میزان اعتماد کارکنان خود را در سازمان بالاتر ببرند.

واژه های کلیدی

رهبری اصیل، شفافیت رابطه ای، پردازش متوازن، خود آگاهی، اعتماد سازمانی.

* نویسنده مسئول: زینب میرزاییان

E-mail z.mirzaee123@gmail.com

*Corresponding Author: Zeynab Mirzaian

مقدمه

امروزه، سازمان ها رکن اصلی جامعه کنونی را تشکیل داده و دو عامل بسیار مهم و حیاتی آن عبارتند از: مدیریت، که مهم ترین عامل در حیات، رشد، بالندگی یا مرگ سازمان محسوب می شود و دیگری انسان ها، که گردانندگان اصلی هر سازمان می باشند (۱). در سازمان یکی از ارکان حیاتی، رهبری می باشد. در سازمان، رهبر کسی است که بتواند عواملی مانند: حقوق فرد، شرایط کار، خط مشی سازمان، پیشرفت و مسئولیت را کنترل نماید. در حقیقت، چگونگی کنترل این عوامل و نحوه ایجاد انگیزه در کارکنان توسط رهبر، نشان دهنده این واقعیت است که او به عنوان یک رهبر، تا چه حد توانسته موثر واقع شود (۲). نیروی انسانی هر سازمان نیز؛ به عنوان مهم ترین منبع راهبردی، در رسیدن به هدف های سازمانی نقش مهمی را ایفا نموده و عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان بوده و هیچ سازمانی بدون وجود آن نخواهد توانست به تمامی اهداف مورد نظر خود دست یابد (۱۴).

توسعه کمی و کیفی ورزش درکشورمان نیازمند سازمان های ورزشی اثربخش و مدیران ورزشی لایق، کارآمد و شایسته است. تحقق اثربخشی سازمان های ورزشی در گرو مدیرانی است که از ویژگی های ذاتی و اکتسابی مدیریت بهره مند باشند. امروزه سازماندهی، اداره کردن و مدیریت معتبرترین نیرو های سوق دهنده سازمان های ورزشی در هر کشوری هستند (۱۳). امروزه در کشور ما، وزارت ورزش و جوانان؛ عالی ترین مرجع رسیدگی به مسائل مربوط به ورزش و جوانان است و به عنوان متولی اصلی ورزش کشور محسوب می شود و اداره های کل ورزش و جوانان استان ها نیز؛ زیر نظر این وزارت خانه در سطح استان ها مشغول فعالیت هستند. بنابراین، اداره های ورزش و جوانان در سطح استان ها نیز، از جمله سازمان هایی هستند که نقش بسیار ارزنده ای در امر ورزش کشور را دارا می باشند و بهبود عمل این اداره ها باعث پیشرفت هر چه بیشتر ورزش کشور می شود (۳). لذا توجه به موضوع رهبری و نیروی انسانی در این سازمان ها، از ضروریات اساسی می باشد.

رهبران امروزی در ورزش با شرایط متفاوت اجتماعی روبه رو خواهند بود که در آن محیط ورزش بسیار حرفه ای تر خواهد بود. ساختار، مدیریت و اداره سازمان های ورزشی برای وفق دادن خود با این شرایط جدید باید تا

حد ممکن آماده و مجهز شوند. همچنین، اگر قدرت رهبران

تنها بر روابط سیاسی و اقبال شخصی آن ها استوار باشد، آن گاه تلاش های سازمان های ورزشی برای غلبه بر تنگناهای به وجود آمده به وسیله چالش های جدید ورزش حرفه ای موفق نخواهد بود. بنابراین، اگر بتوان شیوه های مناسب رهبری ادارات ورزشی را شناخت و آنها را به شکل صحیحی به مدیران آموزش داد، می توان به بهبود وضعیت سازمان های ورزشی کمک کرد (۱۳). برخی از پژوهشگران معتقدند که سبک های قدیمی رهبری برای عصر حاضر مفید نیست. گونه ای از رهبری نیاز است که به کمک آن بین اهداف سازمان و نیازهای کارکنان تعادل ایجاد شود (۱۶). نظریه رهبری اصیل، جدید ترین و کامل ترین رویکرد رهبری است که در سال های اخیر مطرح شده است. تمایز اصلی این نظریه با نظریه های اخیر در زمینه رهبری این است که تئوری رهبری اصیل کلی تر است و بر سازه های ریشه ای تمرکز دارد (۱۱). رهبران اصیل کسانی هستند که به خود شناسایی رسیده و از چگونگی رفتار و عقاید خود آگاهی دارند. آنها از بینش ارزشی - اخلاقی برخوردارند و از دانش و توانمندی های دیگران که در آن فعالیت می کنند، شناخت دارند. رهبران اصیل مطمئن، امیدوار، خوشبین و منعطف هستند و شخصیت بسیار اخلاقی دارند (۷). بر اساس نظر آلیس و همکاران^۱ (۲۰۰۵)، رهبران اصیل به طور عمیقی از ارزش ها و عقاید خود آگاه، مطمئن به خود، صادق، قابل اطمینان و قابل اعتماد می باشند و بر توانمندسازی پیروان تمرکز دارند، تفکرشان را گسترش داده و سازمانی با افراد مثبت اندیش و متعهد را خلق می کنند (۱۵). براساس تعریف والومبا و همکاران^۲ (۲۰۱۰)، رهبری اصیل به عنوان الگویی از رفتار رهبری مشخص می شود که هم قابلیت های روانی مثبت و هم یک جو اخلاقی مثبت را بسط می دهد (۱۹). نظریه رهبری اصیل، برای نخستین بار در سال ۲۰۰۴ میلادی از سوی موسسه رهبری گالوپ از دانشگاه نبراسکا - لینکولن مطرح شد که شامل چهار مولفه خودآگاهی جنبه اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن و شفافیت رابطه ای می باشد.

خودآگاهی: به عنوان آگاهی و اعتماد به شخصیت، ارزش ها، انگیزه ها، احساسات و ادراکات شخصی آنها تعریف می شود (۸).

جنبه اخلاقی درونی شده: بیان کننده یک فرایند کنترلی است که به موجب آن، رهبران ارزش هایشان را با اهداف و فعالیت هایشان تطبیق می دهند (۸).

پردازش متوازن: میزانی است که در آن رهبر، اطلاعاتش را

افزایش احتمال تمایل افراد به قرارگیری در چنین موقعیت داوطلبانه و تسهیم اطلاعات داوطلبانه می باشد (۹).

از سال ۲۰۰۴ که اصطلاح رهبری اصیل برای اولین بار مطرح شد، پژوهش هایی در مورد پیامد ها و تاثیر آن بر اعتماد سازمان و بر دیگر عوامل سازمانی صورت گرفته است که البته، بیشتر پژوهش ها در خارج از کشور انجام شده اند و پژوهش های داخل کشور در این زمینه کمتر به چشم می خورند. حاسان و احمد^۳ (۲۰۱۱)، پژوهشی را در کشور مالزی انجام دادند که تاثیر رهبری اصیل بر دلبستگی شغلی و اعتماد میان فردی را مورد بررسی قرار داد. نتایج این پژوهش نشان دهنده این بود که رهبری اصیل، منجر به افزایش اعتماد شده و به دلبستگی شغلی کارکنان کمک می کند (۱۲). رواکس^۴ (۲۰۱۰)، ارتباط بین رهبری اصیل، خوشبینی و خودکامیابی و تاثیر این متغیرها بر اعتماد کارکنان را مورد بررسی قرار داد. نتایج تحقیق نشان دهنده ارتباط مثبت و معنادار بین رهبری اصیل و اعتماد کارکنان بود (۱۷). در داخل کشور نیز؛ یوسفی و همکاران (۱۳۹۴)، به بررسی ارتباط رهبری اصیل و دلبستگی شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور پرداختند. نتایج تحقیق وجود ارتباط مثبت و معنادار بین این دو متغیر را نشان داد (۵). میر محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان رهبری اصیل و دلبستگی شغلی: اعتماد به مثابه متغیر میانجی، از دیدگاه کارشناسان و اعضای هیئت علمی دانشگاه ها پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که اعتماد میان فردی به عنوان متغیر میانجی اثر کامل در رابطه بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی دارد. به عبارت دیگر، رهبری اصیل به وسیله اعتماد بین فردی، میزان دلبستگی شغلی کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد (۴).

با توجه به اهمیت مسئله اعتماد سازمانی و نقش مهمی که سبک های رهبری می توانند در ایجاد آن داشته باشند و از آنجا که ادارات ورزش و جوانان از ارکان اصلی ورزش کشور محسوب می شوند و تاکنون تحقیق زیادی در زمینه سبک رهبری اصیل و ارتباط آن با اعتماد سازمانی در آن انجام نگرفته است، محقق بر آن شد تا ارتباط بین سبک رهبری اصیل و اعتماد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان را برای بهبود عملکرد هر چه بیشتر ادارات ورزش و جوانان بررسی نماید. بنابراین هدف از انجام این تحقیق پیش بینی اعتماد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان براساس سبک رهبری اصیل، جهت آگاهی از تاثیر این سبک

قبل از تصمیم گیری تحلیل می کند و خواستار دیدگاه هایی از سوی پیروان است که موضع گیری آنها را مورد چالش قرار می دهد (۸).

شفافیت رابطه ای: میزانی است که رهبر اطلاعات خود را به دیگران نشان می دهد، اطلاعات را با دیگران تسهیم می کند و افکار و احساسات خود را ابراز می کند (۸).

بررسی ها نشان می دهد که چندین عامل بر ایجاد اعتماد در سازمان موثر است. لوین^۱ (۱۹۹۹) نشان داده که نقش سبک های رهبری در خلق فرهنگ اعتماد مهم است؛ در سازمانی جو اعتماد وجود دارد که مدیران به آنچه می گویند عمل نمایند و به روش قابل پیش بینی ای رفتار کنند (۶). اعتماد و به طور خاص اعتماد به رهبری، مولفه ای ضروری و ماندگار در موفقیت سازمان است و رهبری اصیل، به عنوان کسی که قابل اعتماد و راستین است، تعریف می شود (۱۲). رهبری اصیل، با ایجاد اعتماد در کارکنان، می تواند به نتایج مطلوبی در سطح سازمان دست پیدا کند (۱۸).

بر اساس نظر نیهان^۲ (۲۰۰۰)، اعتماد، اطمینانی است که یک فرد به دیگری دارد. در این مورد که به شیوه ای قابل پیش بینی، اخلاقی و عادلانه عمل می کند. در واقع، اعتماد احساس اطمینان کارکنان است به اینکه زمانی که به موقعیتی ای برخورد بر خورد می کنند، رفتارها و گفتارهای سازمان، سازگار و ابزارهایی کمک کننده هستند (۲۱). اعتماد یک مفهوم چند بعدی است که در برگیرنده اعتماد بین شخصی، اعتماد دوگانه، اعتماد سازمانی، اعتماد سیاسی، اعتماد اجتماعی، اعتماد در محل کار و اعتماد بین سرپرست و زیردستان می باشد (۷). در این پژوهش تمرکز بر اعتماد سازمانی است؛ یعنی فضای کلی اعتمادی که در یک سازمان وجود دارد. به عبارت دیگر زمانی که کسی اعتماد را در قالب اصطلاحات درون سازمانی ارزیابی می کند، در واقع اشاره به اعتماد کارکنان به مدیر و اعتماد مدیر به کارکنان دارد. سواى این روابط اعتمادی دوگانه، اعتماد متقابل در بین همکاران، تیم ها و واحدهای کاری در سازمان نیز باید وجود داشته باشد (۱۰). اعتماد سازمانی، ادراکات فردی مثبتی است که افراد درباره محتوا و رفتارهای اعضای سازمان دارند و بر پایه نقش ها، ارتباطات، تجارب و وابستگی های سازمانی شکل می گیرد. اعتماد را به عنوان تمایل این که فردی با دیگری به طور داوطلبانه تعامل برقرار نماید نیز تعریف کرده اند. وجود میزان یا درجه بالای اعتماد در سازمان مستلزم

3. Hassan and Ahmad

4. Roux

1. Levin

2. Nyhan

رهبری بر میزان اعتماد سازمانی کارکنان است.

روش تحقیق

هدف از انجام این تحقیق، بررسی ارتباط بین سبک رهبری اصیل و اعتماد سازمانی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان می باشد. روش تحقیق، توصیفی همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق، شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خوزستان در سال ۹۴-۱۳۹۳، به تعداد ۱۴۵ نفر می باشد و نمونه آماری بر اساس جدول مورگان، تعداد ۱۲۰ نفر، به صورت تصادفی ساده تعیین می شوند. ابزار مورد استفاده تحقیق، دو پرسش نامه استاندارد می باشد. پرسش نامه استاندارد رهبری اصیل اولیو و دیگران^۱ (۲۰۰۷)، دارای ۱۶ گویه است که چهار مولفه خودآگاهی، جنبه اخلاقی درونی شده، پردازش متوازن و شفافیت رابطه ای را می سنجد. پرسش نامه استاندارد اعتماد سازمانی (OTI) توسط کامینگز و برومیلی^۲ (۱۹۹۶)، تدوین شده است و دارای ۲۵ سوال است. روایی محتوایی پرسش نامه ها توسط ۱۲ نفر از اساتید مدیریت ورزشی دانشگاه مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسش نامه ها از طریق مطالعه مقدماتی به تعداد (۳۰ نفر از آزمودنی ها) در سال ۱۳۹۴

مورد بررسی قرار گرفت که ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۴ تعیین شده است. پاسخگویی به سوال براساس طیف پنج گزینه ای لیکرت بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. ابتدا با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف، توزیع طبیعی داده ها مورد بررسی قرار گرفت که پس از آگاهی از نرمال بودن داده ها از آمار پارامتریک ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند گانه استفاده شد. نرم افزار آماری مورد استفاده نیز، SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد.

یافته های تحقیق

نتایج تحقیق نشان داد که ۷۶ نفر از کارکنان مرد و ۳۴ نفر از کارکنان زن بودند. بیشترین میانگین سنی، در رده ۳۰-۴۵ سال بود. ۸۴ نفر از نمونه تحقیق متأهل و ۲۶ نفر مجرد بودند. از لحاظ تحصیلی ۱۴ نفر در مقطع دیپلم، ۱۵ نفر فوق دیپلم، ۴۸ نفر لیسانس و ۲۵ نفر در مقطع فوق لیسانس و ۲ نفر در مقطع دکتری تخصصی قرار داشتند.

جدول ۱. آمار توصیفی (در مورد سبک رهبری اصیل و اعتماد سازمانی)

ردیف	متغیر	تعداد	میانگین	S.D
۱	اعتماد سازمانی	۱۱۰	۲/۶۴	۰/۳۴
۲	شفافیت رابطه ای	۱۱۰	۵/۳۱	۰/۹۶۸
۳	پردازش متون	۱۱۰	۵/۵۰	۰/۹۳۶
۴	جنبه اخلاقی درونی شده	۱۱۰	۵/۳۹	۰/۹۳۴
۵	خودآگاهی	۱۱۰	۵/۶۱	۰/۷۷
۶	رهبری اصیل	۱۱۰	۵/۴۵	۰/۷۴

بر اساس نتایج جدول ۱. اعتماد سازمانی کارکنان با میانگین ۲/۶۴ در حد متوسطی قرار دارد و سبک رهبری اصیل مدیران به طور کلی با میانگین ۵/۴۵ در حد مطلوبی قرار دارد.

جدول ۲. ارتباط بین رهبری اصیل و مولفه های آن با اعتماد سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	معناداری	ضریب همبستگی
رهبری اصیل	اعتماد سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۵۵۹
خودآگاهی	اعتماد سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۴۵۹
پردازش متون	اعتماد سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۴۴۹
جنبه اخلاقی	اعتماد سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۴۴۱

وجود دارد. همچنین بین چهار مولفه رهبری اصیل با اعتماد سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج جدول ۲. نشان می دهد که بین رهبری اصیل و اعتماد سازمانی کارکنان در سطح معناداری ۰/۰۰۱. ارتباط معناداری

جدول ۳. خلاصه الگوی رگرسیون برای مولفه های سبک رهبری اصیل و اعتماد سازمانی

Std.error	R ²	R	مدل
۰/۳۷۹	۰/۳۷۴	۰/۶۱۲	مولفه های رهبری اصیل و اعتماد سازمانی

سبک رهبری اصیل توانسته است ۰/۳۷ واریانس اثربخشی اعتماد سازمانی را تبیین کند.

نتایج جدول ۳ ضریب همبستگی گام به گام برای تبیین واریانس اثربخشی سبک رهبری اصیل را نشان می دهد که در مجموع،

جدول ۴. نتایج رگرسیون چندگانه برای پیش بینی اعتماد سازمانی از طریق مولفه های رهبری اصیل

Sig	T	β	B	متغیر پیش بین	متغیر ملاک
۰/۲۰۱	۱/۲۸۷	۰/۱۴۱	۰/۰۵۱	شفافیت رابطه ای	اعتماد سازمانی
۰/۰۰۶	۲/۸۰۳	۰/۳۵۷	۰/۱۳۲	پردازش متوازن	اعتماد سازمانی
۰/۸۲۸	۰/۲۱۸	۰/۰۲۴	۰/۰۰۹	جنبه اخلاقی	اعتماد سازمانی
۰/۰۴۱	۱/۹۷۰	۰/۱۹۲	۰/۰۸۳	خودآگاهی	اعتماد سازمانی

کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. خودآگاهی اولین مولفه ای سبک رهبری اصیل می باشد که سبب آگاهی و اعتماد به شخصیت، ارزش ها، انگیزه ها، احساسات و ادراکات شخصی آنها می شود. خودآگاهی به رهبران کمک می کند تا انرژی، فعالیت ها و منابع را به طور هدفمند برای توسعه بیشتر خود به کار برند و رهنمودهایی نیز برای اثر بخشی بیشتر کارکنان در زمینه بهبود، توانمندسازی و دادن اختیار به آنها ارائه می کند. این خودآگاهی رهبران سبب می شود که در مسیر رشد و توسعه شخصی قرار گرفته و از بازخوردهای کارکنان در سازمان استقبال کنند. بنابراین، رهبران اصیل می توانند با خود آگاهی سبب ایجاد اعتماد سازمانی شوند. نتایج این بخش، با نتیجه تحقیقات حاسان و احمد (۲۰۱۱) و میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۳)، که ارتباط مثبتی را بین مولفه خودآگاهی و اعتماد سازمانی بدست آورده بودند، هم جهت است (۱۲، ۴). رهبران اصیل قادرند تمام اطلاعات پیرامون خود را تحلیل کنند. در واقع این مورد به پردازش همزمان نگرش ها و کیفیت های مثبت و منفی و قضاوت عادلانه پیرامون آنها اشاره دارد. این ویژگی رهبران اصیل به آنها کمک می کند از پیش داور و تعصب و قضاوت های نسنجیده پرهیز کنند و دیدگاه واقع بینانه ای در ارزیابی های خود اعمال کنند. این ویژگی به ایجاد عدالت و اعتماد در سازمان کمک می کند. نتایج این بخش، با نتیجه تحقیقات حاسان و احمد (۲۰۱۱) و میر محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، که ارتباط مثبتی را بین مولفه پردازش متوازن و اعتماد سازمانی بدست آورده بودند، هم جهت است (۱۲، ۴). آپهس و همکاران (۲۰۰۵)، معتقد هستند که، جنبه اخلاقی درونی شده بیان کننده یک فرایند کنترلی است که به موجب آن، رهبران ارزش هایشان

نتایج رگرسیون جدول ۴ نشان می دهد از بین چهار مولفه ای سبک رهبری اصیل، دو مولفه پردازش متوازن و خودآگاهی در سطح $(p < 0.01)$ و به ترتیب، مقدار بتای ۰/۳۵۷ و ۰/۱۹۲ توان و قدرت ایجاد کردن اعتمادسازمانی را دارند. در واقع، در مجموع معادله رگرسیون استخراج شده برای پیش بینی اعتماد سازمانی از طریق رگرسیون گام به گام انجام شد به شرح زیر است:

$$\text{اعتماد سازمانی} = ۰/۱۹۲(\text{خودآگاهی}) + ۰/۳۵۷(\text{پردازش متوازن})$$

بحث و نتیجه گیری

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد در مجموع بین سبک رهبری اصیل و اعتماد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد. بنابراین، اگر در این اداره ورزشی شرایطی فراهم باشد که مدیران بتوانند از سبک رهبری اصیل برای هدایت و رهبری کارکنان استفاده کنند، می توانند زمینه را برای افزایش اعتمادسازمانی کارکنان سازمان را فراهم کنند. نتایج این یافته با نتیجه تحقیقات حاسان و احمد (۲۰۱۱)، که ارتباط معنادار و مثبتی بین رهبری اصیل و اعتماد کارکنان به عنوان متغیر میانجی بدست آوردند (۱۲)، روآکس (۲۰۱۰)، که ارتباط معنادار و مثبتی را بین سبک رهبری اصیل و اعتماد کارکنان بدست آوردند (۱۷)، میر محمدی (۱۳۹۳)، که ارتباط مثبتی بین رهبری اصیل و اعتماد کارکنان به عنوان متغیر میانجی بین رهبری اصیل و دل بستگی شغلی بدست آوردند (۴)، همسو است. دیگر نتایج تحقیق نشان داد که بین چهار مولفه رهبری اصیل شامل: خود آگاهی، پردازش متوازن، شفافیت رابطه ای و جنبه اخلاقی درونی شده با اعتماد سازمانی

اصالت گذاری شده است که بیان کننده شرایطی است که افراد رفتاری مطابق با ارزش ها و اعتقادات و فطرت والای انسانی خویش انجام دهند و تحت تأثیر شرایط و فشارهای گوناگون، بر داشتن رفتاری در راستای ارزش ها و باورهای خویش پافشاری نماید (۱۵). در واقع تئوری های رهبری اصیل در تلاشند تا رهبرانی تربیت نمایند که خود واقعی خویش را به پیروانشان نشان دهند و به دور از هر گونه تزویر و ریا، رفتاری منطبق بر حقیقت درونی خویش داشته باشند (۲۰).

به طور کلی، از مجموع یافته های این تحقیق می توان نتیجه گرفت که سبک رهبری اصیل سهم قابل ملاحظه ای در ایجاد اعتمادسازمانی در جامعه مورد بررسی تحقیق دارد. رهبران اصیل از طریق تبادلات اجتماعی مثبت با پیروانشان ممکن است باعث شوند کارکنان با علاقه و شور بیشتری کار کنند و احساسات مثبت بیشتری را نیز تجربه کنند. این احساسات مثبت می تواند میزان توجه کارکنان و دامنه شناخت را گسترده تر کند. رهبران اصیل به وسیله خودآگاه بودن، روراست بودن با کارکنان، تصمیم گرفتن براساس استانداردهای اخلاقی درونی شده و قادر بودن به تحلیل واقعگرایانه، اعتماد و احترام کارکنان را بالا می برند. بنابراین، به مدیران سازمان های ورزشی پیشنهاد می شود از این سبک رهبری به عنوان شیوه ای جدید در سازمان ها استفاده کنند و از این طریق شرایط را برای افزایش اعتماد سازمانی کارکنان فراهم کنند.

را با اهداف و فعالیت هایشان تطبیق می دهند (۱۵). در واقع رهبران اصیل از یک نقطه مرجع درونی برای اخلاق خود، احساسی از درست و غلط، یا چیزی که برخی به آن شاخص اخلاقی می گویند برخوردار هستند. جنبه اخلاقی درونی شده، فرآیندی است که در آن رهبران اصیل ارزش های خود را با نیات و اقدامات خود هماهنگ می سازند، به طوری که بین استانداردها و نتایج به دست آمده یک تطابق و هماهنگی ایجاد گردد که این منجر به افزایش اعتماد سازمانی کارکنان می شود. نتایج این بخش از تحقیق با یافته تحقیقات حاسان و احمد (۲۰۱۱) و میر محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، هم جهت است (۱۲، ۴).

نتایج رگرسیون جدول ۳ و ۴ نشان می دهد از بین چهار مولفه رهبری اصیل، دو مولفه پردازش متوازن و خودآگاهی توان پیش بینی اعتماد سازمانی کارکنان را دارند، به گونه ای که این دو مولفه با مقدار بتای استاندارد شده ۰/۳۵۷ و ۰/۱۹۲ توان و قدرت ایجاد تغییرات در اعتمادسازمانی کارکنان را دارند. در مجموع، رهبری اصیل، توان تبیین ۰/۳۷ از واریانس تغییرات اعتماد سازمانی در جامعه مورد بررسی را دارد. بنابراین، می توان دریافت رهبری اصیل از عوامل تعیین کننده اعتمادسازمانی است که مقدار قابل توجهی از تغییرات آن را تبیین می کند. نتایج این بخش، با نتیجه تحقیق میر محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، که نشان دادند رهبری اصیل توان پیش بینی اعتماد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان را دارد، همسو است (۴). مبانی نظری تحقیق نیز، صحت این یافته ها را تأیید می کنند. آپهس و همکاران (۲۰۰۵) می گوید، پایه، شالوده رهبری اصیل بر مفهوم

منابع

۱. الوانی، سید مهدی. مدیریت عمومی. نشر نی. چاپ چهل و چهارم. (۱۳۹۰).
۲. پرهیزکار، محمد. روابط انسانی در مدیریت. انتشارات اشراقی، تهران. (۱۳۸۸).
۳. سایت وزارت ورزش جوانان. <http://msy.gov.ir/index.php>. (۱۳۹۳).
۴. میر محمدی، سید محمد؛ رحیمیان، محمد؛ جلالی، طاهری. رهبری اصیل و دلبستگی شغلی، اعتماد به مثابه متغیر میانجی. نشریه چشم انداز مدیریت دولتی. (۱۳۹۱). ش ۱۲. ص ۱۵-۳۴.
۵. یوسفی، بهرام؛ عیدی پور، کامران؛ غلامی، سجاد (۱۳۹۴). ارتباط رهبری اصیل و دلبستگی شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان های غرب کشور. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ۲ (۸). ص ۵۷-۶۲.
6. Andersen, J.A. When a servant leadership comes knocking, *Leadership & Organizational Development Journal*. (2009). 30 (1), 4- 15.
7. Arnott. C. Trust : current thinking & future research, *European Journal of Marke*. (2007). 41 (9/10), 981-987.
8. Avolio, B.J., Gardner. W.L. Authentic leadership development Getting to the root of positive for ms of leadership. *The leadership Quarterly*. (2005). 16(3), 315-338.
9. Costigan R. D, Insinga R. C, Berman J. & Ilter. A crosscultural study of supervisory trust, *International Journal of Manpower*. (2007). 27 (8), 764-787.
10. Ergeneli. A, lam Arı. G. S, Metin. Psychological empowerment & its relationship to trust in immediate managers, *Journal of Business Research*. (2007). 60, 41-49.
11. Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., and Dickens, M. P. Authentic

- leadership: A review of the literature and research agenda. *The Leadership Quarterly*. (2011). 22, 1120 -1145.
12. Hassan , A., and Ahmed, F. Authentic leadership, trust and work engagement. *international journal of human and social science*. (2011).6 (3).
 13. Hernandez RA. *managing sport organizations*. publisher Human kinetics; 1st edition. (2002).
 14. Hoy MK. *Educational Administration, theory ,research and practice*. publisher Random House. (1987).
 15. Ilies, R., Morgeson, F. P., and Nahrgang, J. D. Authentic leadership and eudaemonic well-being understanding leader-follower outcomes. *The leadership quarterly*. (2005).16, 373-394.
 16. Remus Ilies, Frederick P. Morgeson, Jennifer D. Nahrgang. Authentic leadership and eudaemonic well-being: understanding leader- follower outcomes, *the leadership quarterly*. (2005). 16, 373-394.
 17. Roux. *The relationship between authentic leadership, optimism, self-efficacy and work engagement: an exploratory study*. (master dissertation). Stellenbosch University. (2010).
 18. Thompson, Y. G. *enhancing employee engagement*. (master dissertation). Royal roads university. (2009).
 19. Walumbwa F.O, Wang P., Wang H., Schaubroeck J., Avolio B.J. "Psychological processes linking authentic leadership to follower behaviors"; *The Leadership Quarterly* . (2020). pp.901-914.
 20. WANG, YANG SUI, FRED LUTHANS, DANNI WANG AND YANHONG WU5 . *Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes*. *Journal of Organizational Behavior*., (2014). (35),5 –21.
 21. Nyhan, R. C. *Changing the paradigm: trust and its role in public sector organizations*. *American Review of Public Administration*. (2000). 30(1), 87-109.