

رهبری اصیل و دلبستگی شغلی: اعتماد به مثابه متغیر میانجی

سیدمحمد میرمحمدی*، محمد رحیمیان**، طاهره جلالی‌خان‌آبادی***

چکیده

سازمان‌های معاصر به کارکنانی نیاز دارند که از نظر روان شناختی با کارشان ارتباط برقرار کنند، فعال باشند و به استانداردهای بالای عملکرد دست یابند، کسانی که پتانژی باشند و خود را وقف کار کنند، چنین افرادی درگیر و دلبسته کارشان هستند. هدف این پژوهش بررسی رابطه رهبری اصیل و دلبستگی شغلی با توجه به نقش اعتماد است. جامعه آماری این پژوهش را ۱۲۰ نفر از کارشناسان و اعضای هیئت علمی پژوهشگاه اندیشه و فرهنگ اسلامی تشکیل می‌دهند. داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه و نمونه‌ای متشکل از ۸۳ نفر به روش تصادفی جمع‌آوری شده است و همچنین روایی محتوا و سازه پژوهش با استفاده از نظرات خبرگان و تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید واقع شد و پایایی هر ۳ متغیر پژوهش از طریق آلفای کرونباخ نیز تایید شد. نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد، اعتماد بین فردی به‌عنوان متغیر میانجی اثر کامل در رابطه بین رهبری اصیل و دلبستگی شغلی دارد. به‌عبارت دیگر، رهبری اصیل از طریق اعتماد بین فردی، میزان دلبستگی شغلی کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. نتایج کاربردی در پایان ذکر شده است.

کلیدواژه‌ها: رهبری اصیل؛ دلبستگی شغلی؛ اعتماد؛ مدل معادلات ساختاری.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۰۴/۰۵، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۰۸/۱۲.

* دانشیار، دانشگاه علامه طباطبائی (نویسنده مسئول).

E-mail: Yaremardom@yahoo.com

** کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

*** کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.