

طراحی مدل معادلات ساختاری تأثیر صداقت بر قابلیت اعتماد مربی: نقش تعدیل کننده ویژگی‌های شاگرد

مریم فرهادی^۱*

قنبر محمدی الیاسی^۲

سید رضا سید جوادین^۳

مجتبی امیری^۴

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۹/۱۵؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۲۴)

چکیده

یکی از عوامل موثر در اعتماد بین مدیر و کارمند صداقت مدیر است. با این حال، مطالعات کمی تأثیر صداقت در رابطه مربی‌گری را مورد بررسی قرار داده‌اند. هدف این مقاله بررسی نقش صداقت مربی و تأثیر تعدیل کننده سه متغیر تمایل به اعتماد، اشتیاق به یادگیری و پشتکار شاگرد بود. روش تحقیق از نوع توصیفی-همبستگی و از نوع معادلات ساختاری بود. نمونه آماری ۳۶۵ نفر تعیین شد. از ابزار پرسشنامه استفاده شد که پایایی این ابزار با محاسبه آلفای کرونباخ ۹۲ درصد به دست آمد. داده‌ها با نرم افزار Amos و با روش احتمال حداکثر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که تغییرات در اعتماد شاگرد نسبت به مربی از طریق صداقت مدیر قابل تبیین است. علاوه بر این، از میان ویژگی‌های شاگرد، تنها تأثیر اشتیاق به یادگیری بر قابلیت اعتماد مربی نسبت به مربی از نظر آماری معنی‌دار بود. این پژوهش با در نظر گرفتن نقش اشتیاق به یادگیری به عنوان تعدیل کننده صداقت مربی، یک مدل معادلات ساختاری جدید از تأثیر صداقت بر قابلیت اعتماد مربی را ارائه می‌کند. ارزش این تحقیق ایجاد آگاهی در بین مدیران ارشد و سرپرستان شغلی سازمان برای توجه بیشتر به اهمیت ایجاد اعتماد در کارکنان خود است.

کلیدواژه‌ها: مربی‌گری؛ قابل اعتماد بودن؛ صداقت، تمایل به اعتماد؛ اشتیاق به یادگیری.

^۱ گروه مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول). mfh1272@gmail.com

^۲ گروه توسعه کارآفرینی، دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. elyasi@ut.ac.ir

^۳ گروه منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. RJAVADIN@UT.AC.IR

^۴ گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. mamiry@ut.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

تحقیقات نشان می‌دهد در بسیاری از سازمان‌ها مدیران نقش مربی را برای کارکنان خود ایفا می‌کنند. به عبارت دیگر، رابطه بین یک مدیر و یک کارمند می‌تواند رابطه یک مربی و یک شاگرد نیز باشد (۱). در واقع، مدیر به عنوان یک مربی کمک می‌کند تا کارمندان باور کنند می‌توانند رفتارهای مؤثرتری نسبت به قبل در محیط کار داشته باشند که هم منجر به افزایش راندمان کاری هم افزایش اعتمادبنفس فرد در سازمان می‌شود. مربی‌گری رابطه‌ای تعاملی بین فردی^۱ است، که در آن مربی به افراد در شناسایی، هدایت و تحقق اهداف شخصی و حرفه‌ای کمک می‌کند (۲). و چون اعتماد پایه و اساس تعاملات بین فردی است، بنابراین، اعتماد در رابطه مربی‌گری نقشی مهم و اساسی دارد (۳). از این رو، محققان در حوزه سازمان و منابع انسانی تحقیقات متعددی در مباحث مربوط به شکل‌گیری اعتماد در روابط را انجام داده‌اند (۴). یکی از برجسته‌ترین تحقیقات در این زمینه، مدل سازی اعتماد مایر و همکاران^۲ (۱۹۹۵) است (۵). اهمیت کار مایر در بیان اجزای اعتماد، یعنی قابلیت اعتماد بود. آنها در مدل خود برای اولین بار ویژگی‌های شخص مورد اعتماد یعنی قابل اعتماد بودن (توانایی، خیرخواهی و صداقت^۳) را از اعتماد جدا کردند (۵، ۶).

متغیر صداقت یکی از اجزای اعتمادپذیری است. تحقیقات نشان می‌دهد صداقت مدیر نقش اساسی در رابطه بین مدیر و کارمند دارد. صداقت به معنای میزان انطباق بین آنچه شخص می‌گوید و آنچه انجام می‌دهد، به این معنی است که آیا شخص به قول خود عمل می‌کند و طبق ارزش‌هایی که به آن اعتقاد دارد عمل می‌کند (۷). برای جلب اعتماد زیردستان در سازمان، رهبران باید به عنوان افرادی با صداقت دیده شوند. هنگامی که یک رهبر فاقد صداقت تلقی شود، اعتماد و روابط لازم برای ایجاد و حفظ یک تیم را تضعیف می‌کند (۸). به عنوان مثال، ادراک زیردستان از رهبری تحول آفرین ارتباط نزدیکی با ادراک آن‌ها از صداقت رهبر دارد (۹). در واقع شواهد نشان می‌دهد صداقت مدیر به طور مثبت با عملکرد کارکنان مرتبط است (۷). علاوه بر این، صداقت رفتاری مدیر میانی، همانطور که توسط کارکنان مستقیم درک می‌شود، به طور مثبت بر عملکرد وظیفه خود مدیر میانی تأثیر می‌گذارد (۱۰). همچنین پژوهش جاج و همکاران^۴ (۲۰۰۲) نشان داد صداقت به عنوان یکی از ویژگی‌های کلیدی رهبران مؤثر در شش مورد از ده مرور کیفی قبلی در مورد ویژگی‌های رهبر ذکر شده است (۱۱). پنگ و وی^۵ (۲۰۲۰) اهمیت صداقت رهبر را به عنوان یک مؤلفه بدیهی رهبری مؤثر و عامل اصلی در تقویت صدای کارکنان برجسته

¹. Interpersonal relationship

². Mayer et al.

³. integrity

⁴. Judge et al.

⁵. Peng & Way

کردند (۱۲). این بدان معناست که وقتی رهبران سطوح بالاتری از صداقت را نشان می‌دهند، احتمال بیشتری وجود دارد که کارمندان درباره مسائل خود و سازمان صحبت کنند. در حالی که تحقیقات قبلی نشان می‌دهد بین صداقت مدیر و رفتارهای شهروندی سازمانی کارکنان رابطه مثبت وجود دارد، اما نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد تحقیقات اندکی درباره اثر صداقت میان مدیر در نقش مربی و شاگرد در رابطه مربی‌گری انجام شده است. به نظر می‌رسد این دغدغه می‌تواند یکی از حوزه‌های پژوهشی ارزشمند در ادبیات روابط مربی‌گری برای ارائه مدلی از تأثیر صداقت بر قابلیت اعتماد مربی باشد.

علاوه بر این، تحقیقات نشان می‌دهد علاوه بر ویژگی مربی، ویژگی شاگرد بر اعتمادپذیری رابطه مربی‌گری موثر است. به این معنا که مربیان، شاگردانی که اشتیاق واقعی و تمایل به یادگیری نشان می‌دهند، را قابل اعتمادتر می‌دانند (۵). بنابراین شاگردان باید در مراحل مختلف رابطه اشتیاق به یادگیری و انعطاف نشان دهند (۱۴). در مطالعه رویال^۱ (۲۰۱۶) تقریباً ۹ درصد از مربیان نشان دادند که شاگردان باید سختکوش، علاقه مند و مایل به یادگیری باشند (۱۵). متغیر بعدی پشتکار است، پشتکار توانایی پافشاری در چیزی است که یک فرد نسبت به آن اشتیاق دارد در هنگامی که با موانع روبرو می‌شود استقامت کند. مطالعات نقش پیش‌بینی‌کننده پشتکار را در عملکرد تحصیلی و سایر نتایج آموزشی برجسته کرده‌اند (۱۷). به نظر می‌رسد برخی از افراد بیش از دیگران به اهداف خود می‌رسند که این تنها به دلیل هوش نیست، بلکه آنها افرادی هستند که بیشتر می‌توانند بر موانع غلبه کرده و به قدرت برسند (۱۸). همچنین در مورد تمایل به اعتماد در فرد که به تمایل عمومی به اعتماد به دیگران اشاره دارد، تحقیقات نشان می‌دهد افراد با تجربیات، شخصیت‌ها و پیشینه‌های فرهنگی متفاوت از نظر تمایل به اعتماد متفاوت هستند، به عنوان مثال، برخی از افراد تمایل دارند راحت‌تر اعتماد کنند، بنابراین به نظر می‌رسد که شاگرد با تمایل به اعتماد بالاتر می‌تواند بر رابطه مربی‌گری اثر بگذارد (۱۶). در نتیجه بر اساس مطالعات انجام شده، ویژگی‌های شاگرد یکی از متغیرهایی است که می‌تواند بر رابطه بین شاگرد و مربی اثرگذار باشد و باید در تحقیقات مورد توجه قرار گیرد. بنابراین در این پژوهش به این پرسش پاسخ داده خواهد شد که فاکتورهای مربوط به ویژگی‌های شاگرد، در رابطه مربی و شاگرد با در نظر گرفتن ویژگی صداقت مربی چه تاثیری می‌گذارند؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

تحقیقات درباره رابطه مربی‌گری، شواهد غیرقابل انکار از تأثیر مربی بر عملکرد کارکنان را نشان می‌دهد، کارمندانی که مربی داشته‌اند اغلب در کارشان رضایت مالی، تعهد، هویت کاری و رضایت شغلی

¹. Royal

بالاتری از خود نشان دادند. در تحقیقات جانسون و همکاران^۱ (۲۰۱۹) گزارش شده است که ۷۰ درصد از شرکت‌های مجله فورچون به نحوی از برنامه مربی‌گری در سازمان خود استفاده کرده‌اند (۱۹). کرام^۲ (۱۹۸۵) و مولن^۳ و همکاران (۲۰۲۲) مربی‌گری را رابطه‌ای می‌دانند که در آن یک فرد با تجربه (مربی) با یک فرد کمتر با تجربه (شاگرد) جفت می‌شود که در نهایت منجر به پیشرفت شخصی و حرفه‌ای شاگرد می‌شود (۲۰، ۲۱). به عبارت دیگر، فرد ارشد، کارمند جدید را زیر بال خود می‌گیرد تا به او در مورد شغلش آموزش دهد، قراردادهای سازمان را به او بگوید، او را به صنعت و سازمان معرفی کند و در مورد مسائل شخصی و اجتماعی مربوط به شغل او بحث کند (۲۲). در حالی که مطالعات قبلی بر تعریف رابطه بین کارمند و مربی متمرکز شده‌اند، مطالعه فعلی شواهد تجربی ارائه می‌کند که نشان می‌دهد چگونه می‌توان رابطه مربی/شاگرد را در یک سازمان ارتقا داد.

همانطور که گفته شد اعتماد در موفقیت یا شکست رابطه مربی‌گری نقش مهمی دارد. اعتماد نقش مهمی در توسعه و رشد روابط ایفا می‌کند و یک عامل مهم در تصمیم‌گیری افراد برای شروع یا ادامه یک تعامل است (۲۳). یکی از تحقیقات برجسته در این ادبیات، مدل مایر و همکاران (۱۹۹۵) در اعتماد سازمان است که در مجله آمریکایی مطالعات مدیریت منتشر شد (۵). یکی از دلایل اثربخشی این مدل این است که برای اولین بار ویژگی‌های فرد مورد اعتماد، یعنی قابل اعتماد بودن را از اعتماد جدا کردند. وی اجزای اعتماد (توانایی، خیرخواهی و صداقت) را لازمه اعتمادسازی دانست. در همان سال، وایتنر و همکاران^۴ (۱۹۹۸) مدلی ارائه کردند که اعتماد بین مدیر و کارمند را مورد بررسی قرار داد. آنها مدل مایر را با تبیین رفتارهای قابل اعتماد مدیر در ۵ گروه (ثبات رفتاری، رفتار صادقانه، واگذاری کنترل، باز بودن ارتباط و نشان دادن توجه) توصیف کردند (۲۴). این ۵ گروه مشابه مدل‌های دیگر هستند (۲۵، ۲۶) که تنها بر رفتار متولی تمرکز داشت و بنابراین، تحلیل آنها دیدگاه منحصر به فردی را در مورد ابعاد رفتار قابل اعتماد ارائه کرد (۲۴). با این حال، مطالعه حاضر بر اساس مدل مایر و همکاران (۱۹۹۵) برای استفاده از یک مدل معادلات ساختاری برای بررسی تأثیر صداقت بر قابلیت اعتماد مربی طراحی شده است (۵). این مدل به این دلیل انتخاب شد که شامل اجزای قابلیت اعتماد است که مدل‌های قبلی آن را نادیده گرفته بودند. اگر چه اهمیت روابط اعتماد کارکنان و هم‌تایان در منابع اذعان شده است (۲۷-۳۰)، تحقیقات کمی در مورد رابطه مربی/شاگرد انجام شده است و این تحقیقات به ندرت از مدل مایر و همکاران (۱۹۹۵) استفاده کرده‌اند (۵).

1. Jonson et al.

2. Kram

3. Mullen et al.

4. Whitener et al.

صداقت رفتاری یکی از انتظارات اصلی کارکنان از مدیران است (۳۱)، سایمون و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، صداقت رفتاری را الگوی درک شده سازگاری بین گفتار و کردار فرد می‌داند (۷). در نظرسنجی انجام شده در بین شرکت‌های برتر، صداقت ۷۰ درصد به عنوان مهم‌ترین عامل برای ایجاد اعتماد در نظر گرفته شد. مطالعه پنگ و وی (۲۰۲۰) صداقت رفتاری رهبر را به عنوان پیشینه کلیدی صدای کارکنان پیشنهاد می‌کند (۱۲). بسیاری از نظریه‌های رهبری، مانند رهبری اخلاقی، رهبری صادقانه، و رهبری تحول‌آفرین، به صداقت به عنوان یک عامل کلیدی اشاره می‌کنند (۱۲). این پژوهش صداقت را بین صداقت رفتار مدیر و جرات کارکنان در بیان نظرات در محیط کاری در کشور چین بررسی کرده است که تعمیم‌پذیری آن به رابطه مربی‌گری نیازمند بررسی است.

در یک متاآنالیز، دیویس و روتشتاین^۲ (۲۰۰۶) دریافتند رابطه قوی بین صداقت و رضایت شغلی بین ادراک مدیر از صداقت با تعریف سازگاری بین رفتار و گفتار مدیر و سطح شغل و رضایت و تعهد سازمانی وجود دارد (۳۲). رهبران سازمانی برای جلب اعتماد کارکنان خود باید در نزد کارکنان خود صادق باشند. وقتی مدیر درستکاری کمی داشته باشد، به اعتماد لطمه می‌زند و نمی‌تواند آن را حفظ کند. در یک تیم افراد برای ارزیابی پتانسیل مدیریت دسته‌بندی‌هایی در ذهن خود دارند و در این میان سه متغیر صداقت، رفتار منصفانه و باورپذیری در راس فهرست قرار دارند. در مطالعه دیگری، نول^۳ (۲۰۰۷) نیز به این نتیجه رسید که هم صداقت و هم خیرخواهی تاثیر بالاتری نسبت به توانایی در قابلیت اعتماد کارکنان دارند (۳۳). اگر چه این اولین مطالعه‌ای بود که سه نوع روابط را همزمان براساس مدل مایر و مولفه‌های قابلیت اعتماد بررسی کرد، اما اندازه نمونه مورد بررسی کوچک بود و محدودیت احتمالی مطالعه استفاده از مقیاسی است که به طور خاص برای استفاده در محل کار ایجاد نشده است. روایی و پایایی شاخص‌های مطالعه باید بررسی می‌شد.

وی و همکاران^۴ (۲۰۱۸) پیشنهاد کردند حمایت سازمانی ادراک شده مدیران میانی عملکرد آنها را از طریق میانجیگری متوالی صداقت رفتاری و رفتارهای شهروندی سازمانی پیرو آنها افزایش می‌دهد (۱۰). در نتیجه، میزانی که کارمند مدیر خود را صادق می‌داند بر اعتماد او تأثیر می‌گذارد. با این همه، در بخش روش تحقیق از یک سری مقیاس‌هایی استفاده شد اما در مورد روایی و پایایی آن شرحی داده نشده است. محدودیت‌هایی نیز برای این مطالعه ارائه شده است. از جمله می‌توان به مقطعی بودن تحقیق و فقدان تعمیم‌پذیری اشاره کرد. در یک مطالعه علیرغم اهمیت صداقت در روابط مربی و شاگرد، مطالعات

¹. Simon et al.

². Davis & Rothstein

³. Knoll

⁴. Way et al.

پژوهشی نشان می‌دهد بیشتر مطالعات اعتماد در حوزه روابط مدیر و کارمند است و مطالعات کمی اعتماد در روابط مربی‌گری را مورد بررسی قرار داده است که هدف پژوهش حاضر است. تجزیه و تحلیل انتقادی از ادبیات صداقت در سازمان‌ها چندین نقطه قوت کلیدی و شکاف و زمینه‌های قابل توجه برای تحقیق بیشتر را نشان می‌دهد. مجموعه تحقیقات در مورد صداقت سازمانی در رشته‌های مختلف از جمله رفتار سازمانی، اخلاق، مطالعات رهبری و روانشناسی است که بینش‌های متنوعی را ارائه می‌دهد. بسیاری از محققان موافقند صداقت در سازمان به همسویی اقدامات، ارزش‌ها و اصول اخلاقی اشاره دارد. سیمونز (۲۰۰۲) مفهوم صداقت رفتاری را با تأکید بر سازگاری بین کلمات و اعمال معرفی کرد که در بسیاری از مطالعات بنیادی بوده است (۳۴). مدل اعتماد مایر و همکاران (۱۹۹۵) که شامل صداقت به عنوان یک بعد کلیدی در کنار توانایی و خیرخواهی است، به طور گسترده در این حوزه مورد استفاده قرار می‌گیرد و چارچوب روشنی برای درک اینکه چگونه صداقت بر اعتماد در سازمان‌ها تأثیر می‌گذارد ارائه می‌دهد (۵).

همچنین علاوه بر صداقت مربی موضوعی که کمتر به آن توجه شده، ویژگی‌های شاگرد است. آیا ویژگی‌های شاگرد در صداقت مربی با شاگرد تأثیر دارد؟ در متون مختلف، نقش شاگرد در موفقیت رابطه مربی‌گری برجسته شده است. شاگرد می‌تواند از افرادی که ذهن باز و پذیرا هستند تا کسانی که در برابر اهداف برنامه ارائه شده مقاومت می‌کنند و همچنان برای جایگزینی انتظارات اشتباه خود تلاش می‌کنند گسترده باشد (۱). تمایل به اعتماد منعکس کننده یک انتظار عمومی است که می‌توان به دیگران اعتماد کرد و در واقع یک تمایل عمومی برای اعتماد به دیگران است (۵). کی و ناکس^۱ (۱۹۷۰) تأکید کردند که اعتماد نه تنها به تجربه گذشته، بلکه به عواملی مانند شخصیت نیز بستگی دارد (۳۵). اعتماد مبتنی بر شخصیت را اعتماد عمومی و تمایل به اعتماد نامیده‌اند. این بدان معناست افراد با تجربیات، شخصیت‌ها و پیشینه‌های فرهنگی متفاوت تمایل به اعتماد متفاوتی دارند، به عنوان مثال، برخی از افراد تمایل دارند راحت‌تر اعتماد کنند. این نشان می‌دهد که مربیان شاگردانی را پیدا می‌کنند که شور و شوق واقعی و تمایل بیشتری برای قابل اعتماد بودن نشان می‌دهند. مربیان همچنین اظهار داشتند که اگر شاگرد گوش ندهد، مربی‌گری نمی‌تواند اتفاق بیفتد زیرا مربی باید ببیند شاگرد به توصیه‌های خود عمل کرده است و این به مربی حس اعتماد می‌دهد (۳۶). به همین دلیل است که تمایل به اعتماد ممکن است نقش مهمی در روابط مربی‌گری داشته باشد. یکی دیگر از ویژگی‌های شاگرد که در رابطه مربی‌گری مهم است، تمایل یا اشتیاق به یادگیری است (۳۷). این بدان معناست که شاگرد علاقه و اشتیاق خالصانه به یادگیری نشان می‌دهد (۳۸). در واقع، اشتیاق به یادگیری به معنای باز بودن یا جستجوی تجربیات، مهارت‌ها و اطلاعات جدید است که مهارت‌ها و لذت ما را افزایش می‌دهد. شاگرد باید فعالانه در رابطه شرکت کند، نه اینکه

¹. Kee & Knox

به عنوان یک «ظرف خالی» برای دریافت مشاوره و توصیه‌های مربی عمل کند (۳۹). در مطالعه فولتون^۱ (۲۰۱۳) تاکید شده است یک شاگرد باید تمایل به یادگیری، نشان دادن نگرش مثبت و تمایل به رشد و پیشرفت حرفه‌ای داشته باشد (۴۰). با این همه، سایر ویژگی‌های شاگرد مانند پشتکار در مطالعه فولتون (۲۰۱۳) مورد بررسی قرار نگرفت (۴۰). پشتکار در رابطه مربی‌گری به عنوان یکی دیگر از ویژگی‌های اصلی شاگرد در ارتقای موفقیت در نظر گرفته می‌شود. پشتکار ترکیبی از اشتیاق و پشتکار در تلاش برای دستیابی به اهداف بلند مدت است. مفهوم پشتکار اساساً به تحقیق داک ورت^۲ (۲۰۱۶) برمی‌گردد که در زمینه ادبیات روانشناسی مثبت گرا شروع و توسعه یافت (۱۳). در مطالعه آنها، پشتکار بین ۱/۴ تا ۶/۳ درصد از واریانس در پیامدهای تحصیلی را توضیح داد (۱۳). فردی که شخصیتی پیگیر و سخت کوش دارد، موفقیت او در زندگی شخصی و سازمانی بهتر خواهد بود (۴۱). بنابراین پشتکار عنصر مهمی در موفقیت علمی و سازمانی است. در نتیجه، از آنجایی که هم مربی و هم شاگرد باید برای داشتن یک رابطه موفق در سازمان تلاش کنند، بررسی نقش تعدیل‌کننده ویژگی‌های شاگرد در مطالعه حاضر مورد توجه قرار گرفته است. تحقیق حاضر اولین مطالعه ای است که به طور همزمان به بررسی سه ویژگی شاگرد شامل تمایل به اعتماد، اشتیاق به یادگیری و پشتکار به عنوان نقش تعدیل‌کننده می‌پردازد.

اعتماد یک جنبه اساسی از زندگی اجتماعی است و اعتماد بین فردی جزء حیاتی روابط کاری مؤثر است. با توجه به اهمیت روابط بین مربی و شاگرد علاوه بر رابطه مدیر و کارمند بررسی فاکتورهایی که به بهبود این روابط کمک می‌کند بسیار حائز اهمیت است. از این رو هدف از این مطالعه ارائه مدل‌یابی معادلات ساختاری بر مبنای فاکتور صداقت به عنوان یکی از ویژگی‌های قابلیت اعتماد با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کننده ویژگی‌های شاگرد مانند تمایل به اعتماد، اشتیاق به یادگیری و پشتکار است. به منظور دستیابی به این هدف این تحقیق با توصیف مطالعه اعتماد سازمانی منتشر شده توسط مایر و همکاران (۱۹۹۵) پرداختند آغاز می‌شود (۵). همچنین در صورت اثرگذاری نقش ویژگی‌های شاگرد، برنامه‌ریزی‌های بعدی برای بهبود روابط مربی و شاگرد باید با در نظر گرفتن این ویژگی‌ها طراحی شود. یکی از کمک‌های ثانویه این مطالعه نیز گسترش تحقیقات اعتماد در یک محیط فرهنگی متفاوت از فرهنگ غرب است.

با توجه به عوامل مرتبط با مربی و شاگرد، فرضیه‌های پژوهش حاضر عبارتند از:

(۱) صداقت مربی می‌تواند بر قابلیت اعتماد مربی نسبت به شاگرد تأثیر بگذارد. (۲) ویژگی تمایل به اعتماد به مربی، تأثیر صداقت مربی را بر قابل اعتماد بودن او نسبت به شاگرد تعدیل می‌کند. (۳) اشتیاق

¹. Fulton

². Duckworth

شاگرد برای یادگیری در قابلیت اعتماد مربی نسبت به شاگرد تأثیر دارد. (۴) پشتکار برای تغییر در شاگرد بر قابلیت اعتماد بودن مربی نسبت به شاگرد تأثیر دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع مطالعات کمی و در دسته تحقیقات کاربردی می‌باشد. استراتژی مطالعه برای این پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه مورد مطالعه اساتید دانشگاهی، مدیران همراه اول و کارکنان بهمن خودرو بودند. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای و حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۶۵ نفر تعیین شد. متغیرهای پژوهش عبارت بودند از صداقت، اشتیاق به یادگیری، تمایل به اعتماد، پشتکار و قابل اعتماد بودن. همه شرکت کنندگان رضایت نامه غیررسمی را تکمیل کرده‌اند و این مطالعه توسط دانشکده مدیریت تایید شده است. ابزار گردآوری اطلاعات، شامل پرسشنامه صداقت مشتمل بر ۶ سوال بود که بخشی از تحقیق بزرگتر بود و پرسشنامه تمایل به اعتماد شامل ۱۲ سوال، پرسشنامه پشتکار شامل ۱۲ سوال و اشتیاق به یادگیری شامل ۷ سوال بود (۵، ۳۸، ۴۳-۴۲). روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تاییدی و پایایی آزمون با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. ابتدا مراحل تطبیق داده‌های ورودی با پرسشنامه و تطبیق داده‌ها با روش کدگذاری پرسشنامه‌ها انجام شد. پس از انجام مراحل آماده سازی داده‌ها، فرض نرمال بودن تک متغیره (چولگی و کشیدگی برای هر یک از متغیرهای مشاهده شده، خطای استاندارد و نسبت بحرانی آنها برای هر یک) و فرض نرمال بودن چند متغیره بررسی شد. ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد.

ابتدا روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تاییدی مورد ارزیابی قرار گرفت که برازش مناسب مدل مسیر تحقیق تایید می‌شود. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه صداقت ۰/۸۲ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه تمایل به اعتماد ۰/۸۹ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه پشتکار ۰/۷۰ بود. برای پرسشنامه اشتیاق به یادگیری، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بود (برای جزئیات به جدول ۱ مراجعه کنید).

جدول ۱: نتایج ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه صداقت

نویسندگان	سال ها	متغیرها	روایی
مایر و همکاران (۵)	۱۹۹۵	صداقت	۰/۸۲
فریزر و همکاران ^۱ (۴۲)	۲۰۱۳	تمایل به اعتماد	۰/۸۹
داکورت و همکاران (۴۳)	۲۰۰۷	پشتکار	۰/۷۰

¹. Frazier et al

لک و اورسر ^۱ (۳۸)	۲۰۱۳	اشتیاق به یادگیری	۰/۸۲
------------------------------	------	-------------------	------

در این مطالعه از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده شد. مدل یابی معادلات ساختاری (SEM) به عنوان ساختار علی خاص بین مجموعه‌ای از متغیرهای مشاهده‌پذیر و پنهان است. با کمک این روش روابط بین متغیرهای پنهان و زیرمجموعه‌های هر متغیر پنهان با متغیر مربوطه قابل بررسی است. مدل یابی معادله ساختاری به عنوان یک تکنیک تحلیل چندمتغیری کلی از رگرسیون چندمتغیری است که امکان تجزیه و تحلیل همزمان مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون و روابط بین متغیرهای مختلف را فراهم می‌کند. این تکنیک در پژوهش‌های علوم انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا روابط بین متغیرهای مختلف به صورت مدل یا شبکه‌هایی از روابط بررسی می‌شوند. با کمک نرم افزارهای موجود مانند Amos می‌توان مدل یابی معادلات ساختاری را محاسبه و ترسیم نمود. منابع نشان دادند که امروزه پژوهشگران علوم انسانی مدل یابی معادلات ساختاری را به عنوان تکنیکی مناسب برای آزمون روابط پیچیده بین متغیرهای انسانی و نیز غلبه بر محدودیت‌های مربوط به روش‌های سنتی تحلیل برگزیده‌اند (۴۴). از این رو در پژوهش حاضر از این مدل برای بررسی فرضیات پژوهش استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

با استفاده از روش ماکسیمی‌لیک، فرض نرمال بودن تک متغیره و نرمال بودن چند متغیره بررسی شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است. مقدار صفر برای چولگی یا کشیدگی هر یک از متغیرهای مشاهده شده به این معنی است که توزیع آن متغیر در مقایسه با توزیع نرمال متقارن است. نسبت‌های بحرانی به دست آمده از تقسیم چولگی و کشیدگی بر خطای استاندارد آنها با مقدار بحرانی ۲/۵۸ قابل مقایسه است. مقادیر مطلق بیشتر از این مقدار را می‌توان به عنوان تفاوت معنی‌داری بین توزیع متغیر مشاهده شده و توزیع نرمال تفسیر کرد. نتایج بررسی فرض نرمال بودن تک متغیره نشان داد که نسبت بحرانی چولگی و کشش هر یک از متغیرهای مشاهده شده کمتر از مقدار بحرانی ۲/۵۸ است. بنابراین، فرض نرمال بودن تک متغیره حفظ شد. همچنین با توجه به مقدار به دست آمده برای نسبت بحرانی کشیدگی چند متغیره (۱/۰۵)، در مقایسه با مقدار بحرانی ۲/۵۸، به نظر می‌رسد نقض فرض نرمال بودن تک متغیره و چند متغیره در پژوهش حاضر شدت کمتری داشته باشد.

¹. Leck & Orser

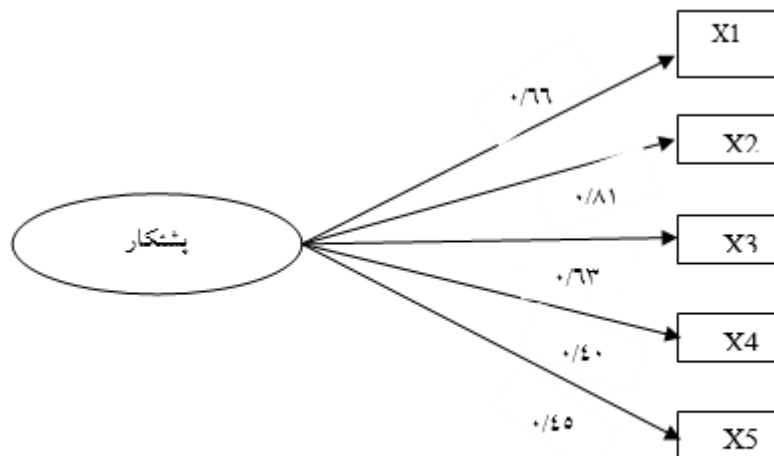
جدول ۲: نتایج آزمون ماکهالانوبیس برای بررسی فرضیه نرمال سازی در مولفه های تک متغیره و چند متغیره

متغیرها	کمترین	بیشترین	چولگی	نسبت بحرانی چولگی	طویل شدن	نسبت کشش بحرانی
صداقت	۷	۳۰	-۰/۱۲	-۰/۹۰	-۰/۵۹	-۲/۲۹
تک متغیره					۵/۱۷	۲/۳۷

در مرحله بعد، وجود مولفه های متعدد در مدل ساختاری تدوین شده، محققین را به این سمت سوق داد، قبل از اینکه مدل تدوین شده در گام اول برآورد شود، ابتدا باید مدل های اندازه گیری شده ارائه شده در مدل مورد آزمایش قرار گیرند. برای این منظور، آزمون تحلیل عاملی تاییدی برای مدل های اندازه گیری شده صداقت مربی با ۵ شاخص (و بار عاملی ۰/۷۶، ۰/۸۲، ۰/۸۲، ۰/۸۲، ۰/۸۷)، پشتکار با ۵ شاخص (و بار عاملی ۰/۶۶، ۰/۸۱، ۰/۶۳، ۰/۴۰، ۰/۴۵)، اشتیاق به یادگیری با ۵ شاخص (و بارهای عاملی ۰/۶۲، ۰/۴۰، ۰/۴۲، ۰/۹۱، ۰/۸۹) و تمایل به اعتماد با ۴ شاخص (و بارهای عاملی ۰/۸۲، ۰/۸۲، ۰/۸۷، ۰/۸۷) به صورت جداگانه انجام شد. نتایج آن در جدول ۳ و نمودار ۱-۴ ارائه شده است.

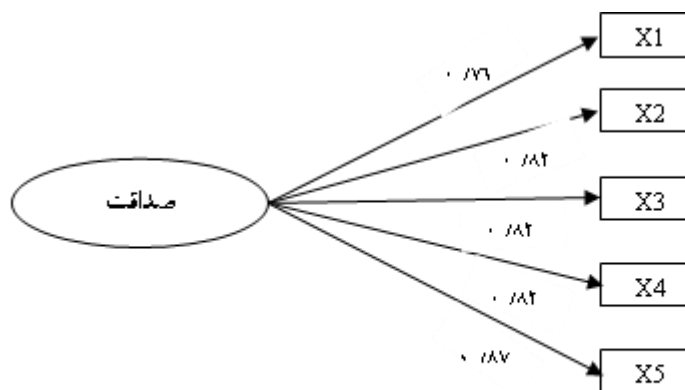
جدول ۳: نتایج تحلیل عاملی تاییدی برای متغیرهای اندازه گیری شده تحقیق

شاخص های برازش مدل						مدل های اندازه گیری شده
χ^2	سطح معنی داری	GFI	CFI	TLI	RMSEA	
۵/۷۷	۰/۲۱۷	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۰۳	صداقت
۸/۹۹	۰/۰۱۱	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۰۹۰	قابل اعتماد بودن
۱۹/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۵	۰/۱۰	اشتیاق به یادگیری
۵/۴۲	۰/۲۴۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۳	پشتکار
۱۲/۱۷۰	۰/۰۳۳	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۰۶	اعتماد به مدیر



نمودار ۲: تجزیه و تحلیل عاملی تایید کننده پشتکار و بار عاملی آن

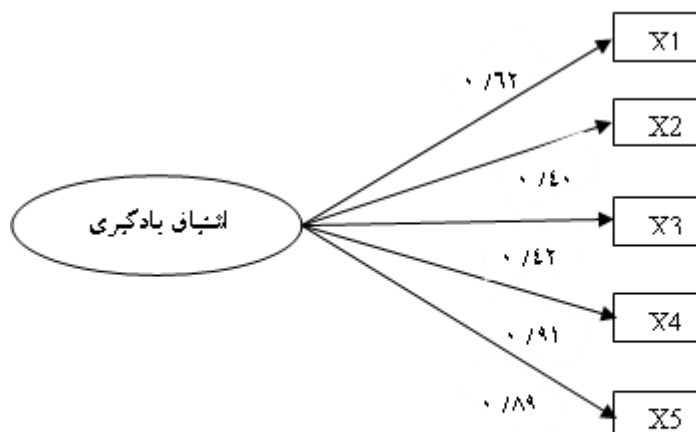
با توجه به نتایج حاصل از جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل‌های اندازه‌گیری شده دارای محدودیت‌های مناسب و مطلوبی بوده و به همین دلیل مورد تایید قرار گرفتند.



نمودار ۱: تحلیل عاملی تایید کننده صداقت و بار عاملی آن

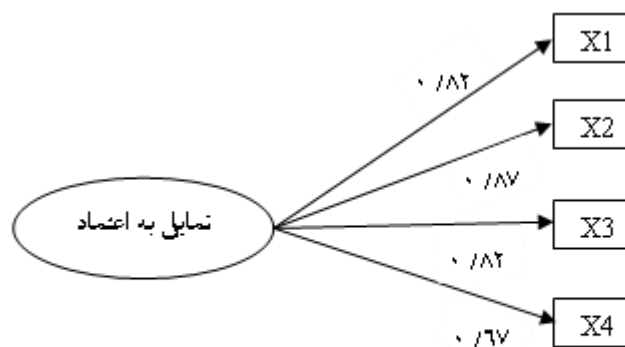
با توجه به نمودار ۱ و بارهای عاملی متغیر صداقت، میانگین شاخص واریانس استخراج شده برای این متغیر ۰/۶۷ محاسبه شد که با در نظر گرفتن مقدار حداقل ۰/۵۰ برای این شاخص، نشانه مناسب بودن روایی همگرا برای متغیر صداقت است.

با توجه به نمودار ۲ و بارهای عاملی متغیر پشتکار، میانگین شاخص واریانس استخراج شده برای این متغیر ۰/۳۷ محاسبه شد که با توجه به مقدار حداقل ۰/۵۰ برای این شاخص، باید با روایی همگرا برای متغیر مرتبط باشد. لازم به ذکر است که طبق جدول ۳ اعتبار سازه این متغیر قبلاً تأیید شده است.



نمودار ۳: تحلیل عاملی تأییدی برای اشتیاق به یادگیری و بارهای عاملی آن

با توجه به نمودار ۳ و بارهای عاملی آیتم های اشتیاق به یادگیری، میانگین شاخص واریانس استخراج شده برای این متغیر ۰/۴۷ محاسبه شد که با توجه به مقدار حداقل ۰/۵۰ برای این شاخص، باید با روایی همگرا مرتبط باشد. برای متغیر اشتیاق به یادگیری، باید با احتیاط برخورد کرد. البته لازم به ذکر است که طبق جدول ۳ اعتبار سازه این متغیر قبلاً تأیید شده است. بنابراین به نظر می‌رسد فاصله کم بین شاخص AVE تا اندازه مورد نظر حساسیت چندانی ندارد.



نمودار ۴: تحلیل عاملی تأییدی برای تمایل به اعتماد و بارهای عاملی آن

با توجه به نمودار ۴ و بارهای عاملی تمایل به اعتماد، میانگین شاخص واریانس استخراج شده برای این متغیر ۰/۶۴ محاسبه شد که با توجه به مقدار حداقل ۰/۵۰ برای این شاخص، نشانه مناسب بودن روایی همگرا برای این متغیر است.

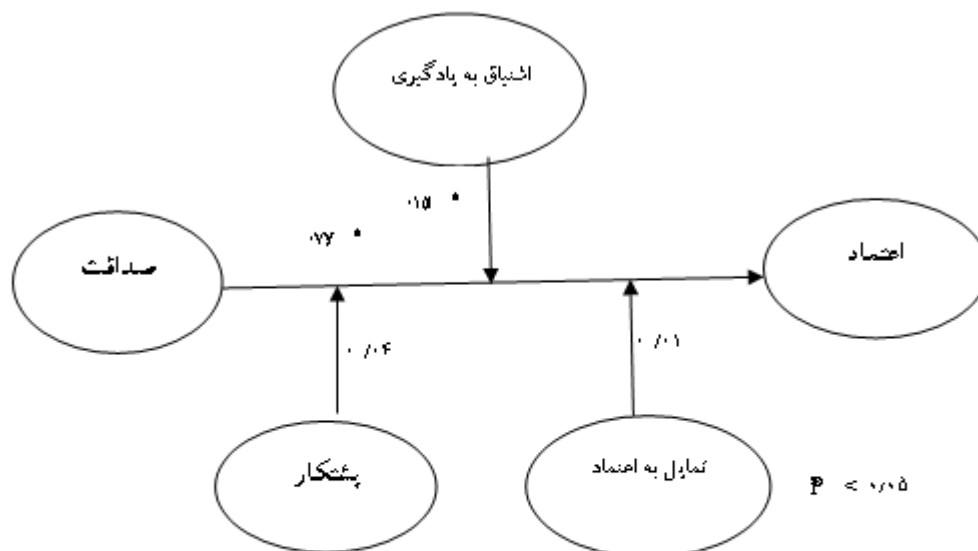
در مرحله بعد ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. برای این منظور از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در این مقاله در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون برای متغیرهای تحقیق

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- اعتماد	۱					
۲. تمایل به اعتماد	**۰/۲۱	۱				
۳. اشتیاق به یادگیری	**۰/۴۳	*۰/۱۲	۱			
۴. پشتکار	۰/۰۴	**۰/۲۵	**۰/۲۰	۱		
۵. اعتماد به مدیر	**۰/۷۵	**۰/۲۶	**۰/۴۷	۰/۰	۰/۵۸	۱

بین اعتماد و تمایل به اعتماد، اشتیاق به یادگیری و پشتکار ارتباط معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۱$). علاوه بر این، همبستگی بین تمایل به یادگیری، اشتیاق به یادگیری و پشتکار از نظر آماری معنی‌دار بود ($P < ۰/۰۵$). پس از بررسی ضرایب همبستگی پیرسون متغیرهای تحقیق، معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار Amos Graphics و روش احتمال حداکثر مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج آن در نمودار ۵ و جدول ۵ ارائه شده است.

بر اساس نمودار ۵، تأثیر صداقت مدیر بر قابلیت اعتماد مربی نسبت به شاگرد ($\gamma = ۰/۷۷$) (گاما) معنی‌دار است ($P < ۰/۰۵$). به عبارت دیگر، ۷۷ درصد از تغییرات اعتماد شاگرد نسبت به مربی را می‌توان از طریق صداقت مربی توضیح داد. علاوه بر این، نمودار ۵ نشان می‌دهد که از میان ویژگی‌های مربی، تأثیر ویژگی اشتیاق به یادگیری بر رابطه بین صداقت مربی و قابلیت اعتماد مربی نسبت به شاگرد معنادار است ($P < ۰/۰۵$). بنابراین، فرضیه اول (مبتنی بر صداقت مدیر می‌تواند در میزان اعتماد شاگرد نسبت به مدیر مؤثر باشد) تأیید شد. با این حال، تأثیر ویژگی‌های پشتکار و تمایل به اعتماد بر این رابطه معنی‌دار نیست ($P > ۰/۰۵$). بنابراین، فرضیه دوم و چهارم تأیید نشد. به عبارت دیگر، از میان ویژگی‌های مربی، تنها ویژگی اشتیاق به یادگیری است که می‌تواند نقش تعدیل‌کننده‌ای را در رابطه بین صداقت مدیر و قابل اعتماد بودن مربی نسبت به شاگرد ایفا کند (نمودار ۵). بنابراین بر اساس فرضیه سوم، اشتیاق به یادگیری، تأثیر صداقت مدیر را بر اعتماد مربی نسبت به شاگرد تعدیل می‌کند.



شکل ۵: مدل ساختاری اعتماد شاگرد نسبت به مربی بر اساس فرضیه‌های صداقت مربی یا نقش تعدیل

جدول ۵: آمار تناسب الگوی ساختاری اعتماد شاگرد نسبت به مربی

χ^2	P	df	CMIN/df	GFI	CFI	TLI	IFI	RMSEA	
۴۴۳/۹۹	۰/۰۰۵	۲۲۵	۱/۹۷	۰/۹۰۸	۰/۹۴۶	۰/۹۳۴	۰/۹۴۶	۰/۰۵۲	قابلیت اعتماد

در تبیین مقدار کای دو مدل و سطح معناداری آن، ذکر این نکته ضروری است که هر چه مقدار کای دو کوچکتر باشد، برازش مدل تدوین شده توسط محقق رضایت بخش‌تر و بهتر است. شاخص کای دو برای این مدل معنادار است که تفاوت بین ماتریس کوواریانس مدل نظری و ماتریس کوواریانس نمونه تولید شده توسط داده‌ها را نشان می‌دهد. بنابراین، محقق اغلب برای تصمیم‌گیری نهایی نیاز به توجه به سایر شاخص‌های تناسب دارد. به عنوان مثال، یکی از شاخص‌های کلی برای محاسبه پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص برازش، شاخص کای دو نرمال یا نسبی است. با تقسیم مقدار کای دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود و اغلب مقدار کمتر از ۳ برای این شاخص قابل قبول در نظر گرفته می‌شود. در

مدل ساختاری تحقیق حاضر این مقدار ۱/۹۷ است که نشان دهنده مقبولیت این شاخص است. همچنین شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) در یک مدل مناسب باید بیش از ۰/۹۰ باشد. اگرچه این مقدار نزدیک به ۰/۹۵ یا بیشتر است، اما مناسب تر است (جدول ۵). در پژوهش حاضر مقدار این شاخص ۰/۹۴ بود.

همچنین مقادیر تناسب برازش (GFI)، تاکر-لوئیس (TLI) و شاخص‌های برازش افزایشی (IFI) در یک مدل باید بیشتر از ۰/۹۰ باشد. در پژوهش حاضر مقادیر این شاخص‌ها به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۴ و ۰/۹۴ به دست آمد. در سال‌های اخیر، شاخص جذر خطای تقریب (RMSEA) همچنین به دلیل حساسیت به تعداد شاخص‌های برآورد شده در مدل، به یکی از جامع‌ترین شاخص‌های برازش تبدیل شده است. مدل‌های قابل قبول دارای مقدار ۰/۰۵ یا کمتر برای این شاخص هستند. آستانه پذیرش این شاخص ۰/۰۶ تا ۰/۱۰ گزارش شده است. در پژوهش حاضر مقدار این شاخص ۰/۰۵ بود. بنابراین، با توجه به نتایج جدول ۵، شاخص‌های برازش مدل تحقیق حاضر در سطح بهینه است. بنابراین به نظر می‌رسد که داده‌های تحقیق تناسب خوبی با مدل ساختاری توسعه یافته نشان می‌دهد.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه متمرکز بر رابطه بین صداقت مربی و شاگرد و قابل اعتماد بودن مربی است و اینکه چگونه برخی از ویژگی‌های شاگرد (تمایل به اعتماد، اشتیاق به یادگیری و پشتکار) این رابطه را تعدیل می‌کند. نتایج یافته‌های تحقیق از برخی از فرضیه‌ها پشتیبانی قوی می‌کند و برخی دیگر را تا حدی رد می‌کند. براساس یافته‌ها، چندین نتیجه مهم می‌توان گرفت و این بینش به ادبیات موجود در مورد روابط مربی‌گری، اعتماد و رفتار سازمانی کمک می‌کند.

فرضیه ۱ شامل این مورد می‌شود که صداقت مربی می‌تواند بر قابل اعتماد بودن مربی نسبت به شاگرد تأثیر بگذارد:

نتایج قویاً از این فرضیه حمایت می‌کند. نتایج تأیید می‌کند که صداقت مربی تأثیر مثبت معناداری بر اعتماد شاگرد نسبت به مربی دارد. به عبارت دیگر مربیانی که صداقت نشان می‌دهند، به طور قابل توجهی میزان قابل اعتماد بودن آنها را نزد شاگرد افزایش می‌یابد و ۷۷ درصد از واریانس را توضیح می‌دهد. تأثیر قابل توجه صداقت مربی بر قابلیت اعتماد، این ایده را تقویت می‌کند که وقتی مربیان ارزش‌ها و رفتارهای ثابتی را نشان می‌دهند، شاگردان به مربیان خود اعتماد ایجاد می‌کنند. این یافته از مدل‌های نظری ارائه شده توسط مایر و همکاران (۱۹۹۵) پشتیبانی می‌کند که صداقت را به عنوان یک بعد مهم از قابلیت اعتماد شناسایی کرد (۵). این یافته با تحقیقات سیمونز و همکاران (۲۰۲۲) و مطالعات پنگ و وی (۲۰۲۰) که صداقت را به عنوان یک عامل اساسی در تقویت اعتماد در زمینه‌ها رهبری

برجسته کردند نیز مطابقت دارد (۷، ۱۲). همچنین مطابق با یافته‌های دیویس و روتشتاین (۲۰۰۶) که بر ارتباط بین صداقت مدیریت و رضایت شغلی تأکید می‌کردند، این مطالعه نشان می‌دهد صداقت باعث تقویت اعتماد در روابط مربی‌گری می‌شود و بیشتر از نقش حیاتی رهبری اخلاقی در مدیریت حمایت می‌کند (۳۲). این بخش از نتایج با تحقیقات در این زمینه مطابقت دارد. این نتیجه مطابق با تحقیق فرمانسیا^۱ و همکاران (۲۰۱۹) است (۴۵). تحقیقات دیگر نشان داد که صداقت درک شده نقش برجسته‌تری در مرحله اولیه یک رابطه ایفا می‌کند (۴۶). اگر فردی بر اساس اصولی که به آن اعتقاد دارد رفتار کند، به ثبات رفتاری می‌رسد. این نکته بر قابل اعتماد بودن او تأثیر می‌گذارد (۴۷)، زیرا محققان معتقدند اعتماد به مربی در نهایت بر اساس مشاهده رفتار او خواهد بود. به این معنا که اگر رفتار مربی اعتماد شاگرد را جلب نکند، روحیه اعتماد بالا به شاگرد به تنهایی کارساز نخواهد بود (۴۸).

فرضیه ۲ شامل این مورد می‌شود که تمایل به اعتماد شاگرد تأثیر صداقت مربی بر قابلیت اعتماد را تعدیل نمی‌کند:

برخلاف انتظار، تمایل شاگرد به اعتماد رابطه بین صداقت مربی و قابل اعتماد بودن را تعدیل نکرد و این فرضیه تأیید نشد. اگرچه ادبیات قبلی، مانند مایر و همکاران (۱۹۹۵) پیشنهاد کرد افرادی که به طور طبیعی اعتماد بیشتری دارند، ممکن است دیگران را قابل اعتمادتر درک کنند، این مطالعه نشان داد تمایل به اعتماد، رابطه صداقت-اعتماد را در رابطه مربی‌گری تعدیل نمی‌کند. در تحقیقات کی و ناکس نشان داده است چگونه ویژگی‌های شخصیتی مانند تمایل به اعتماد بر شکل‌گیری اعتماد در تنظیمات سازمانی تأثیر می‌گذارد (۳۵)، طبق نظر راتر^۲ (۱۹۷۱) افراد در سطوح اعتماد عمومی خود بر اساس شخصیت و تجربیات گذشته متفاوت هستند این نشان می‌دهد تمایل به اعتماد باید از لحاظ نظری بر پویایی اعتماد در روابط مربی‌گری تأثیر بگذارد (۱۶). با این حال این مطالعه هیچ اثر تعدیل‌کننده قابل توجهی از این ویژگی پیدا نکرد، که نشان می‌دهد در زمینه مربی‌گری، صداقت مربی ممکن است تمایل طبیعی شاگرد به اعتماد را تحت الشعاع قرار دهد.

این نتیجه همچنین با آنچه در مدل مایر در رابطه با تأثیر تمایل به اعتماد به کارمند بر قابل اعتماد بودن مدیر بیان شده است متفاوت است (۵). دلایل مختلفی می‌تواند این نتیجه را توضیح دهد. یکی از دلایل این تفاوت ممکن است مربوط به نمونه‌گیری باشد. دلیل دیگر بر اساس تحقیقات انجام شده این است که این متغیر ممکن است فقط در ابتدای رابطه موثر باشد یعنی زمانی که تازه رابطه مربی‌گری آغاز می‌شود و شاگرد اطلاعی نداشته باشد که آیا می‌توان به مربی راهنما اعتماد کرد یا خیر بر اساس

^۱. Firmansyah et al

^۲. Rotter

روحیه اعتماد به خود رفتار می‌کند، یعنی اگر فردی با اعتماد به نفس بالا باشد سریعاً به مربی خود اعتماد می‌کند و اگر این روحیه در او کم باشد با احتیاط عمل می‌کند اما با ادامه آشنایی با مربی اثر این روحیه کاهش می‌یابد (۴۷) زیرا محققان معتقدند اعتماد به مربی در نهایت بر اساس مشاهده رفتار او خواهد بود. به این معنا که اگر رفتار مربی اعتماد شاگرد را جلب نکند، روحیه اعتماد بالا در شاگرد به تنهایی کارساز نخواهد بود (۴۸). همچنین عوامل اجتماعی منفی در محیط کار مانند بی‌عدالتی بر پویایی این رابطه تأثیر می‌گذارد (۴۹). یکی از توضیحات ممکن برای این تناقض آن است که صداقت مربی ممکن است چنان نقش غالبی در شکل‌گیری اعتماد ایفا کند که ویژگی‌های مربی مانند تمایل به اعتماد کمتر مرتبط شود. وقتی یک مربی رفتار منسجم و اخلاقی از خود نشان می‌دهد، حتی شاگردانی که عموماً اعتماد کمتری دارند، ممکن است احساس کنند می‌تواند به مربی اعتماد کنند. به این معنا که در روابط مربی‌گری، صداقت آنقدر محور است که حتی افرادی که تمایلات اعتماد طبیعی کمتری دارند، به مربیانی که صداقت قوی نشان می‌دهند اعتماد خواهند کرد.

فرضیه ۳ بر این اصل استوار بود که اشتیاق به یادگیری تأثیر صداقت مربی بر قابلیت اعتماد را تعدیل می‌کند:

اشتیاق به یادگیری تنها مشخصه‌ای بود که به طور قابل توجهی رابطه بین صداقت و قابل اعتماد بودن مربی را تعدیل کرد. این نشان می‌دهد وقتی شاگردان مشتاق یادگیری هستند، تأثیر مثبت قوی‌تری بر قابلیت اعتماد درک شده توسط وی دارد. اشتیاق آنها برای یادگیری، رابطه مربی و شاگرد را افزایش می‌دهد و اعتماد را تقویت می‌کند. تحقیقات لک و اورسر (۲۰۱۳) و مولن و همکاران^۱ (۲۰۲۲) تأکید کرد شاگردانی که علاقه واقعی به یادگیری از خود نشان می‌دهند توسط مربیان خود قابل اعتمادتر تلقی می‌شوند که این امر باعث تقویت پیوند مربی و شاگرد می‌شود (۲۱، ۳۸). این یافته توسط جین و همکاران^۲ (۲۰۲۱) پشتیبانی می‌شود که دریافتند شاگردانی که به طور فعال در فرآیند یادگیری شرکت می‌کنند و توصیه‌های مربی را به کار می‌گیرند یک حلقه بازخورد اعتماد ایجاد می‌کنند، جایی که مربی احساس اعتبار و احترام می‌کند و اعتماد آنها را بیشتر تقویت می‌کند. این تحقیق با نشان دادن این که اشتیاق برای یادگیری نه تنها بر روابط مربی با مربی تأثیر می‌گذارد، بلکه تأثیر مثبت صداقت مربی را بر قابل اعتماد بودن درک شده نیز تقویت می‌کند. این نشان می‌دهد مشارکت فعال شاگردان در یادگیری می‌تواند اهمیت صداقت را در ایجاد اعتماد افزایش دهد (۳۶). همچنین تحقیقات قبلی تأیید می‌کند که داشتن اشتیاق و علاقه نشان دهنده همسویی با طرف مقابل است. این باعث ایجاد شور و شوق می‌شود و نشان دهنده علاقه مندی به این رابطه است (۵۰). علاوه بر این اشتیاق به یادگیری در محیط کار باعث

¹. Mullen et al.

². Jin et al

ایجاد روابط بیشتر می‌شود. این روابط احساس امنیت را در مربی ایجاد می‌کند که به نوبه خود قابلیت اعتماد را تعدیل می‌کند (۵۱).

فرضیه ۴ شامل این مورد می‌شود که پشتکار تأثیر صداقت مربی بر قابلیت اعتماد را تعدیل نمی‌کند: این فرضیه تأیید نشد. پشتکار که به عنوان اشتیاق برای اهداف بلند مدت تعریف می‌شود، رابطه بین صداقت و اعتماد را تعدیل نمی‌کند. این نتیجه با مطالعه داکورث و همکاران (۲۰۰۷) تناقض دارد که با تأکید بر نقش آن در دستیابی به هدف بلندمدت، پشتکار را به عنوان یک پیش‌بینی کننده کلیدی موفقیت معرفی کرد (۴۳) این می‌تواند نشان دهد که در زمینه خاص مربی‌گری، اشتیاق برای یادگیری ممکن است بیشتر به توسعه اعتماد مرتبط باشد تا پشتکار طولانی مدت. همانطور که رید^۱ (۲۰۰۷) اشاره کرد در روابط مربی‌گری، ممکن است این انتظار باشد که مربی با نشان دادن پشتکار و تعهد، رابطه صداقت-اعتماد را تقویت کنند (۱۸). با این حال یافته‌های این تحقیق از این موضوع متفاوت است و هیچ اثر تعدیل‌کننده قابل توجهی را نشان نمی‌دهد. از دلایل احتمالی واگرایی می‌تواند این دلیل باشد که، در حالی که صداقت برای موفقیت بلندمدت ضروری است، ممکن است مستقیماً بر نحوه ایجاد اعتماد در پویایی کوتاه‌مدت یک رابطه مربی‌گری تأثیری نداشته باشد. در مربی‌گری اعتماد ممکن است بیشتر بر روی اقدامات فوری، مانند باز بودن بازخورد و اشتیاق برای یادگیری، به جای پشتکار طولانی مدت ایجاد شود. بنابراین در حالی که صداقت یک عامل مهم در موفقیت مربی است، نقش آن در تعدیل اعتماد ممکن است کمتر از حد انتظار باشد، به ویژه در مراحل اولیه رابطه مربی‌گری که در آن صداقت و اشتیاق به یادگیری عوامل فوری‌تری هستند. یکی از دلایل این یافته متناقض این است که پشتکار همیشه مفید نیست. تحقیقات نشان می‌دهد در برخی موارد پشتکار اثر معکوس دارد و منجر به از دست رفتن فرصت‌ها می‌شود (۵۲). به این معنی که هر تلاشی مثر مثر نیست و در برخی موارد نامناسب و نامطلوب بوده و نتایج بدی به بار می‌آورد (۵۲). علاوه بر این، این نتیجه با نتایج تحقیق مادن^۲ (۲۰۱۵) که در آن رابطه بین اعتماد و پشتکار در یک سازمان ثابت نشده است، مطابقت دارد (۵۳). نتایج حاکی از آن است که رابطه معناداری بین پشتکار و اعتماد وجود ندارد. یعنی پشتکار نمی‌تواند قابل اعتماد بودن را پیش‌بینی کند.

پیامدهای پژوهش

یافته‌های این مطالعه دارای چندین پیامد است. اول، لزوم اعتماد مدیر در نقش مربی برای کارکنان را برجسته می‌کند که وظیفه مهمی است که باید به آن توجه کنند. از آنجایی که مربی‌گری با سایر

¹. Reed

². Madden

نقش‌های سازمان متفاوت است، این یک رابطه بین فردی است که مستلزم آن است که یک مربی یک به یک درگیر یک رابطه عاطفی و متقابل با شاگرد شود، در نتیجه، اعتماد مربی عنصر اساسی در شکل‌گیری و موفقیت در روابط مربی‌گری است. دوم، ادراک مربی به عنوان یک فرد صادق یکی از مهم‌ترین عناصر در ایجاد قابلیت اعتماد است، مربیانی که صداقت را نشان می‌دهند، اعتماد را راحت‌تر به دست می‌آورند. علاوه بر این، در پژوهش حاضر به بررسی تأثیر ویژگی‌های شاگرد در ایجاد اعتماد مربی با شاگرد پرداخته شد. مهمترین دستاورد این تحقیق ارائه مدلی از مربی‌گری با در نظر گرفتن صداقت مربی است. در حالی که مدل مایر و همکاران (۱۹۹۵) عمدتاً بر اعتماد سازمانی و روابط مدیریتی متمرکز است (۵)، این تحقیق چارچوبی را در روابط مربی‌گری اعمال می‌کند و تأیید می‌کند که صداقت نقش مرکزی مشابهی در ایجاد اعتماد بازی می‌کند. این نشان می‌دهد که اصول اساسی اعتماد را می‌توان در پویایی‌های مختلف بین فردی، نه فقط روابط رسمی مدیر و کارمند به کار برد. نتایج ویژگی‌های شاگرد به عنوان تعدیل‌کننده، پیچیدگی نقش شاگرد را در روابط مربی‌گری نشان می‌دهد. درحالی که اشتیاق به یادگیری به طور قابل توجهی باعث افزایش اعتماد می‌شود، ویژگی‌های دیگر مانند تمایل به اعتماد و پشتکار ممکن است آنقدر که قبلاً تصور می‌شد تأثیر نداشته باشند. در نهایت، سازمان‌ها و مدیران عملاً می‌توانند با تشکیل جلسات آموزشی با تمرکز بر ارزش‌های اخلاقی و صداقت، عملکرد کارکنان را تسهیل کنند.

محدودیت‌ها

محدودیت‌های متعددی برای این مطالعه وجود دارد که باید در تحقیقات آتی مورد توجه قرار گیرد. یکی از این محدودیت‌ها حجم نمونه است که در مطالعات آتی باید افزایش یابد. بنابراین تحقیقات بیشتری برای تعیین اینکه آیا این یافته‌ها در انواع مختلف روابط مربی‌گری مبتنی بر جامعه قابل تعمیم هستند یا خیر، مورد نیاز است. همچنین عوامل دیگری مانند زمینه فرهنگی و سوگیری‌های فرهنگی باید در رابطه مربی‌گری بررسی شوند. اگرچه نتایج مفهومی را ارائه می‌کنیم که از مدل ساختاری فرضی پشتیبانی می‌کند، امکان چنین توضیحاتی همچنان باز است. این یک مطالعه مقطعی است که نمی‌تواند علیت را نشان دهد. مطالعه طولی باید این مطالعه را تکرار کند.

پیشنهادهای

این تحقیق همچنین پیشنهادهای برای تحقیقات آتی دارد. از جمله می‌توان جامعه هدف را تغییر داد، مثلاً محیط بیمارستان و رابطه پرستار و پزشک را بررسی کرد. راه‌های دقیق اندازه‌گیری درستی باید به منظور ارزیابی شیوه‌های مربی‌گری ایجاد شود. اقدامات رفتاری و مصاحبه‌های عمیق با مربیان و شاگردان ممکن است به ما در جهت دهی به کارهای تحقیقاتی آینده با ماهیت کیفی یا کمی کمک کند. در

مطالعات آتی، برنامه‌های آموزشی مربوط به صداقت، مانند کارگاه‌های مبتنی بر تیم، باید توسعه و ارزیابی شوند تا دانش و توانایی اعتماد به دیگران در موقعیت‌های کاری بهبود یابد. همچنین برای بررسی بیشتر اینکه چگونه متغیرهای دیگری مانند توانایی و خیرخواهی بر اثربخشی رابطه تأثیر می‌گذارند، تحقیقات دیگری لازم است.

نتیجه‌گیری

در مجموع، این پژوهش با هدف بررسی تأثیر صداقت مربی بر قابلیت اعتماد وی با شاگرد و تأثیر تعدیل‌کننده سه متغیر تمایل به اعتماد، پشتکار و اشتیاق به یادگیری انجام شد. از آنجایی که صداقت دلیلی منطقی برای اعتماد به یک فرد است، رفتار مدیر باید قابل پیش‌بینی باشد تا کارمند بر عدم اعتماد خود به مدیر غلبه کند. نتیجه این تحقیق همچنین نشان می‌دهد که صداقت مربی در قبال شاگرد بر قابل اعتماد بودن وی تأثیر دارد. همچنین در این تحقیق به تأثیر ویژگی‌های شاگرد بر صداقت مربی اشاره شده است. در مطالعه حاضر، متغیرهای تمایل شاگرد به اعتماد، اشتیاق به یادگیری و پشتکار مورد بررسی قرار گرفته است. نتیجه این تحقیق نشان می‌دهد که از میان این ویژگی‌ها، تنها اشتیاق شاگرد به یادگیری بر صداقت مربی تأثیر می‌گذارد.

تقدیر و تشکر

این پژوهش، منتج شده از رساله مقطع دکتری مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران می‌باشد. از همه شرکت‌کنندگان برای مشارکت در مطالعه حاضر تقدیر، تشکر و سپاسگزاری می‌نماییم.

منابع

1. Lleo de Nalda A, Guillen M, Gil Pechuan I. The influence of ability, benevolence, and integrity in trust between managers and employees: the role of ethical reasoning: *Business Ethics. A European Review*. 2016;25(4):556-76.
2. Shen M, Tzioumis E, Andersen E, Wouk K, McCall RL, Malloy E. Impact of mentoring on academic career success for women in medicine: a systematic review. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*. 2022;9(3):444-58.
3. Roberts L, Ferro-Almeida S. Is trustworthiness important in a doctoral mentor? Toward a theory of tough love mentoring. *International Journal of Doctoral Studies*. 2019;14:613-35.
4. Lewicki R, McAllister D, Bies R. Trust and distrust: new relationships and realities. *The Academy of management review*. 1998;23(3):438-58.
5. Mayer R.C., Davis J.H., Schoorman FD. An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*. 1995;20(3):709-38.
6. Pearlin L, Menaghan E, Lieberman M, Mullan J. The stress process. *Journal of Health Social behavior*. 1981;22(4):337-56.
7. Simons T, Leroy H, Nishii L. Revisiting Behavioral Integrity: Progress and New Directions After 20 Years. *Annual Review of Organizational Psychology Organizational Behavior*. 2022;17:365-89.
8. Kaiser RB, Hogan R. How to (and how not to) assess the integrity of managers. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 2010;62(4):216-34.
9. Parry K, Proctor-Thomson S. Perceived Integrity of Transformational Leaders in Organisational Settings. *Journal of Business Ethics*. 2002;35:75-96.
10. Way SA, Simons T, Leroy H, Tuleja EA. What is in it for me? Middle manager behavioral integrity and performance. *Journal of Business Ethics*. 2018;150(3):765-77.
11. Judge TA, Bono JE, Ilies R, Gerhardt MW. Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*. 2002 87(4):765-80.
12. Peng H, Wei F. How and when does leader behavioral integrity influence employee voice? The roles of team independence climate and corporate ethical values. *Journal of Business Ethics*. 2020;166(3):505-21.
13. Duckworth A. *Grit: The power of passion and perseverance*. Scribner New York: NY, 2016.
14. Sanfey H, Hollands C, Gantt N. Strategies for building an effective mentoring relationship. *American journal of surgery*. 2013;206:714-8.

15. Royal M. Mentee and mentor traits for establishing and sustaining mentorship: perspectives from the South African sugar industry. *Research Journal of Educational Sciences*. 2016;4(2):1-6.
16. Rotter J. Generalized expectancies for interpersonal trust. *American psychologist*. 1971;26(5):443.
17. Christopoulou M, Lakioti A, Pezirkianidis C, Karakasidou E, Stalikas A. The Role of Grit in Education: A Systematic Review. *Psychology*. 2018;9:2951-71.
18. Reed LJ. Student grit as an important ingredient for academic and personal success. . Paper presented at the Developments in Business Simulation and Experiential Learning: Proceedings of the Annual ABSEL conference. 2007.
19. Johnson B, DePodwin R, Rennie J, Cook AR, Sealls A, Wood KM, et al. The Early Career Leadership Academy: Beyond Leadership into Mentorship. Paper presented at the 99th American Meteorological Society Annual Meeting. 2020.
20. Kram K. Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organisational Life. *Administrative Science Quarterly*. 1985;30.
21. Mullen C, Fitzhugh G, Hobson A. District-wide mentoring: using Kram's model to support educators. *Kappa delta pi record*. 2022;58(1):26-31.
22. Ghosh R, Murphy W, Cotton R, Kram K. Seeking Support from Multiple Developers: Assessing Optimal Structure, Content, Antecedents, and Outcomes of Developmental Networks. . *HRD Perspectives on Developmental Relationships*: Springer. 2022. p. 467-99.
23. Borchert A, Heisel M. The Role of Trustworthiness Facets for Developing Social Media Applications: A Structured Literature Review. *Information*. 2022;13(1):34.
24. Whitener EM, Brodt SE, Korsgaard MA, Werner JM. Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *Academy of Management Review*. 1998;23(3):513-30.
25. John K, Butler JR. Towards understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. *Journal of Management*. 1991; 17:643-63.
26. Clark MC, Payne RL. The nature and structure of workers' trust in management. *Journal of Organizational Behavior*. 1997;18(3): 205-24.
27. Ferres N, Connell J, Travaglione A. Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*. 2004;19(6):608-22.
28. McAllister DJ. Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*. 1995;38(1):24-59.

29. Schoorman FD, Mayer RC, Davis JH. Empowerment in veterinary clinics: the role of trust in delegation. paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA. 1996.
30. Knoll D, Gill H. Antecedents of trust in supervisors, employees, and peers. *Journal of Managerial Psychology*. 2011;62(4):313-30.
31. Masters A. Integrity. In *Elgar Encyclopedia of Public Management*. Edward Elgar Publishing Limited, 2022.
32. Davis A, Rothstein H. The effects of the perceived behavioral integrity of managers on employee attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business Ethics*. 2006;67(4):407-19.
33. Knoll DL. The relative importance of ability, benevolence, and integrity in predicting supervisor, employee, and peer trust. The University of Guelph. 2007.
34. Simons, T. Behavioral integrity: The perceived alignment between managers' words and deeds as a research focus. *Organization Science*. 2002; 13(1): 18–35.
35. Kee HW, Knox RE. Conceptual and methodological considerations in the study of trust and suspicion. *Journal of Conflict Resolution*. 1970;14(3):357-66.
36. Jin L, Xu Q, Wang Y, Zhang Y. The divergent impact of reward magnitude on goal eagerness and effort investment. *Organizational behavior human decision processes*. 2021;167:101-13.
37. Brodie J, Van Saane SH, Osowska R. Help wanted: Exploring the value of entrepreneurial mentoring at start-up. *Industry Higher Education*. 2017;32(1):122-31.
38. Leck J, Orser B. Fostering trust in mentoring relationships: An exploratory study. *Equality, diversity inclusion. An international journal*. 2013;32: 410-25.
39. Zerzan JT, Hess R, Schur E, Phillips RS, Rigotti N. Making the most of mentors: a guide for mentees. *Academic Medicine*. 2009;84(1): 140-4.
40. Fulton J. Mentorship: excellence in the mundane. *British Journal of Healthcare Assistants*. 2013;7(3):142-4.
41. Hubbard K. Psychologists as testers. In: Hare D, Hall, J., Pilgrim, D., Turpin, G., editor. *Clinical Psychology in Britain: Historical Perspectives*. British Psychology Society: Leicester: Blackwell; 2015
42. Frazier M, Johnson P, Fainshmidt S. Development and Validation of a Propensity to Trust Scale. *Journal of Trust Research*. 2013; 3: 76-97.
43. Duckworth AL, Peterson C, Matthews MD, Kelly DR. Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology*. 2007;92:1087-101.

44. Alavi M. Structural Equation Modeling (SEM) in Health Sciences Education Researches: An Overview of the Method and Its Application. *Iranian Journal of Medical Education* 2013; 13(6): 519-530.
45. Firmansyah MR, Amelia R, Jamil RA, Faturochman FF, Minza WM. Benevolence, competency, and integrity: Which is more influential on trust in friendships? *Jurnal Psikologi*. 2019;18(1):91-105.
46. Svare H, Gausdal AH, Möllering G. The function of ability, benevolence, and integrity-based trust in innovation networks. *Industry Innovation*. 2020;27(6):585-604.
47. Levin D, Cross R. The strength of weak ties you can trust: The mediating role of trust in effective knowledge transfer. *Management science*. 2004;50(11):1477-90.
48. McKnight H, Cummings L, Chervany N. Initial trust formation in new organizational relationships. *Academy of management review*. 1998;23(4):437-90.
49. Baer M, Matta F, Kim K, Welsh D, Garud N. It's not you, it's them: Social influences on trust willingness and trust dynamics. *Personnel psychology*. 2018;71(3): 423-55.
50. Ali H, Birley S. The role of trust in the marketing activities of entrepreneurs establishing new ventures. *Journal of Marketing Management*. 1998;14(7):749-63.
51. Maini A, Saravanan Y, Singh T, Fyfe M. Coaching skills for medical education in a VUCA world. *Medical Teacher*. 2020;42(11):1308-9.
52. Kohn A. Grit? A skeptical look at the latest educational fad. *Journal of independent school*. 2014;74(1):104-8.
53. Madden J. Relationships of principal grit, teacher trust in the principal, and faculty organizational commitment in Alabama public high schools. The University of Alabama, 2015.