

تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر بهزیستی شغلی معلمان تربیت بدنی

با نقش میانجی تسهیل کار - خانواده

محمد رضا خلیلی¹، رضا اندام^{2*}، مجتبی رجبی³

1. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران

2. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران

3. استادیار مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه صنعتی شاهرود، شاهرود، ایران

تاریخ دریافت: 1399/12/10 تاریخ پذیرش مقاله: 1400/07/12

The effect of ethical leadership style on the job well-being of physical education teachers with a mediating role of Work-family facilitation

Author's name considering the same items mentioned above in Persian section

1. MA in Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.

2. Associate Professor in Sport Management, Faculty of Physical Education and Sport Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.

3. Assistant Professor in Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Shahrood University of Technology, Shahrood, Iran.

Received: (2021/02/28)

Accepted: (2021/10/04)

Abstract

The purpose of this study was to identify the growth The purpose of this study was to examine the effect of ethical leadership style on job well-being with the mediating role of work-family facilitation.

This research is a descriptive-correlational study that has been conducted in the field. The statistical population of this study consisted of all physical education teachers in Sari (N = 190). Statistical sample was determined using G-Power software 118 people who were selected by simple random sampling. Parker & Heath (2011), Brown Ethical Leadership, Torino Harrison (2005) and Holbrook (2005) Family Facilitation Questionnaires were used to collect data after validation and reliability. Data were analyzed using the partial least squares method.

The results showed that ethical leadership has a positive and significant effect on work-family facilitation and job well-being. Ethical leadership style also indirectly affects job well-being through work-family facilitation.

According to the findings of the present study, it is recommended to the officials of education departments and school principals to use new leadership approaches to improve the welfare of teachers, deal with life problems and maintain the balance of family and work life.

Keywords

Job Well-being, Work-Family Facilitation, Ethical Person, Ethical Manager, Physical Education Teachers Technological innovation, Sport.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر بهزیستی شغلی با نقش میانجی تسهیل کار- خانواده بود. این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است که به شکل میدانی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان تربیت بدنی شهر ساری تشکیل دادند (N=190). نمونه آماری با استفاده از نرم افزار جی پاور 118 نفر تعیین شد که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها پس از تأیید روایی و پایایی از پرسش‌نامه‌های بهزیستی شغلی پارکر و هیت (2011)، رهبری اخلاقی براون، تورینو هریسون (2005) و تسهیل کار- خانواده هالبروک (2005) استفاده گردید. داده‌ها به کمک روش حداقل مربعات جزئی تحلیل شد.

نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی بر تسهیل کار- خانواده و بهزیستی شغلی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همچنین سبک رهبری اخلاقی به‌طور غیر مستقیم و از طریق تسهیل کار- خانواده بر بهزیستی شغلی تأثیرگذار است. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر به مسئولان ادارات آموزش و پرورش و مدیران مدارس توصیه می‌شود با بکارگیری رویکردهای جدید رهبری زمینه بهبود سطح بهزیستی معلمان، مقابله با مشکلات زندگی و حفظ تعادل زندگی خانوادگی و شغلی آنها را فراهم آورند.

واژه‌های کلیدی

بهزیستی شغلی، تسهیل کار- خانواده، فرد اخلاقی، مدیر اخلاقی، معلمان تربیت بدنی

*Corresponding Author: Reza Andam

E-mail: mail_reza.andam@gmail.com

* نویسنده مسئول: رضا اندام

مقدمه

شغلی ساختاری 4 بعدی است که متشکل از رضایت شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست و تداخل کار با زندگی شخصی است. به زعم روتهاوزن و هندرسون⁵ (2019) بهزیستی شغلی با رضایت شغلی و سایر نگرش‌های شغلی متمایز است، چرا که توجه به برخی جنبه‌ها مانند تأثیرات رضایت از شغل بر روی خانواده، موقعیت زندگی شخصی، توسعه خود و احساس تعالی از طریق نقش‌های شغلی از رضایت شغلی حذف شده است. به اعتقاد این محققان بهزیستی شغلی نتایج شغلی و زندگی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند و پیامدهای مطلوب‌تری را در پی دارد. محققان مدیریت منابع انسانی به‌طور فزاینده‌ای نشان دادند که بهزیستی شغلی کارکنان نتایج مثبتی مانند افزایش انگیزه کارکنان، عملکرد بهتر و کارایی بالاتر را به همراه دارد؛ افزون بر آن، مراقبت از بهزیستی کارکنان از منظر اخلاقی را بسیار حائز اهمیت و ضروری دانستند (هو و کواس، 2020). امروزه در جهان بسیاری از سازمان‌ها برنامه‌هایی را برای ایجاد توازن بین کار و زندگی کارکنان خود ارائه می‌کنند، چرا که با اشتغال زن و شوهر و پیدایی پیچیدگی‌های روزافزون زندگی رسیدگی به امور خانواده بیش از پیش مشکل به نظر می‌رسد (سالاری و همکاران، 1399). مطالعات انجام گرفته اخیر در کشور نیز حاکی از توجه به مسئله توازن بین کار و زندگی کارکنان است؛ به نحوی که بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری به ضرورت ایجاد این توازن پرداخته و توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری یکی از ضروریات قلمداد کرده است (خداکرم و سرحدی، 1392). تأثیر و تأثر خانواده و کار مورد تأکید دانشمندان علوم مختلف بوده است. از سه دهه‌ی گذشته، محققان درصدد کشف رابطه‌ی میان این دو حوزه بودند. در بسیاری از پژوهش‌های انجام‌شده در رابطه با تأثیر این دو حوزه بر یکدیگر، بر جنبه‌ی منفی آن تأکید شده است. با این‌وجود اخیراً، محققان به جنبه‌ی مثبت این تأثیر نیز توجه کرده و تسهیل کار - خانواده را به‌عنوان یکی از جنبه‌های مثبت این تأثیرات معرفی کرده است (هامر و هانسون، 2006). در جامعه ما طی چند دهه مشاهده شده است که معلمان و بخصوص معلمان تربیت‌بدنی در جهت ارتقاء وضعیت و جایگاه اجتماعی، حفظ عزت و احترام خود، به دنبال کسب علم از طریق پذیرش در دانشگاه‌ها و مؤسسات در سطوح بالاتر هستند، به‌صورت نیمه‌وقت به مربیگری در باشگاه‌ها پرداخته و حتی در زمان اوقات فراغت و روزهای تعطیل بسیار

مدارس کشور به‌عنوان اصلی‌ترین پایگاه تعلیم و تربیت مورد توجه مدیران آموزش و پرورش هستند و در کانون توجه برنامه‌ریزی و طراحان تعلیم و تربیت قرار دارند (ساعتچیان و همکاران، 1398). به زعم مک‌کی¹ و همکاران (2019)، در صورتی می‌توان به نتایج مثبت در زمینه جسمانی، اجتماعی و ذهنی دانش‌آموزان از طریق ورزش دست یافت که وضعیت رشد و بار آموزشی توسط مدیران و معلمان تربیت‌بدنی به‌طور مناسب مدیریت شود. معلمان تربیت‌بدنی به‌واسطه حوزه تخصصی خود و همچنین با توجه به اهمیت و تأثیر ورزش و تحرک در فرد و جامعه به‌عنوان منابع انسانی عملیاتی سازمان آموزش و پرورش که یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین سازمان‌های کشور در انتخاب و انتقال عناصر علمی و فرهنگی به گروه عظیمی از نوجوانان است، بایستی همواره از توانایی‌های علمی، مهارتی و روانی مطلوبی برخوردار باشند تا بتوانند در انتقال سواد حرکتی به نسل آینده کشور به‌صورت شایسته‌ای اقدام نمایند (میرصفیان و همکاران، 1399). معلمان تحت تأثیر تحولاتی که در جامعه رخ می‌دهد، قرار دارند؛ تغییرات فعلی در ساختارهای اجتماعی و سیستم‌های سیاسی-اقتصادی مستقیماً بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد؛ از جمله این تغییرات می‌توان به تغییر در فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی، انقلاب علمی، تغییر در ساختار جمعیت‌ها، انقلاب روابط اجتماعی، تحولات اقتصادی و سیاسی و تغییرات در روابط شغلی، زندگی و اوقات فراغت اشاره نمود. همه این موارد باعث ایجاد تحولات شدید آموزشی شده است که می‌تواند تقاضاهای پیچیده، شدید و متناقضی را در محیط کار فعلی به آن‌ها تحمیل نماید و این سناریوی جدید بر کارایی حرفه‌ای، بهزیستی شغلی و رشد انسانی آن‌ها تأثیرگذار باشد (آلونسو² و همکاران، 2019). بهزیستی شغلی از جدیدترین سازه‌های موجود در عرصه روانشناسی سازمانی و رفتار سازمانی مثبت‌گرا است که توافقی در خصوص تعریف آن صورت نگرفته است. با این حال با توجه به شاخص‌های بهزیستی اجتماعی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان مانند شادی، سلامتی، روابط اجتماعی، رضایت شغلی، استرس و حمایت اجتماعی، بهزیستی شغلی به‌صورت نبود تجارب منفی همچون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغل، وجود احساسات و تجارب عاطفی و هیجانی خوشایند و نیز شادکامی در محل کار تعریف شده است (هو و کواس³، 2020). به اعتقاد پارکر و هیت⁴ (2011)، بهزیستی

5. Rothausen & Henderson
6. Hammer & Hanson

1. McKay
2. Alonso
3. Ho & Kuvaas
4. Parker & Hyett

تشویق و تصمیم‌گیری تعریف می‌شود. اصطلاح "رفتار مناسب از نظر هنجاری" بیانگر عنصر اخلاقی رهبران اخلاقی است که دارای ویژگی‌های شخصیتی از جمله مسئولیت، اعتماد، صداقت و انصاف در رفتار خود هستند (ساروار و همکاران^{۱۴}، 2020). در حقیقت مقتضای این نوع رهبری، توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است (قنبری و عبدالملکی، 1398). براون و تروینو^{۱۵} (2006) دو جنبه از رهبری اخلاقی را ارائه دادند، یعنی جنبه مدیر اخلاقی، که به تلاش رهبر برای تأثیرگذاری بر رفتارهای اخلاقی پیروان خود اشاره دارد، در حالی که جنبه فرد اخلاقی به‌عنوان صفات رهبران مانند صداقت و درستی تعریف می‌شود.

با توجه به اهمیت بهزیستی شغلی و تسهیل کار-خانواده از منظر سازمانی و اخلاقی، اینگونه به‌نظر می‌رسد که سبک رهبری اخلاقی به دلیل توجه به استانداردهای اخلاقی و شیوه‌های معمول سازمانی دارای محتوای اخلاقی می‌تواند تأثیر مثبتی بر ارتقاء بهزیستی شغلی کارکنان و متوازن کردن تسهیل کار-خانواده آن‌ها داشته باشد (قنبری و عبدالملکی، 1398). گونوس و گالو^{۱۶} (2013) اظهار داشتند، از آنجا که رهبری با کیفیت بالا با افزایش سطح بهزیستی شغلی همراه است، پیشنهاد می‌شود که رهبران یک سبک رهبری را تمرین کنند، که به کارمندان اجازه می‌دهد زندگی شخصی و شغلی خود را به خوبی اداره کنند. در همین راستا گل‌پرور و همکاران (1394)، در پژوهشی با عنوان نقش تسهیل کار-خانواده در رضایت از خانواده و رضایت از زندگی در زنان پرستار نشان دادند که تسهیل کار-خانواده به‌طور مستقیم بر رضایت از زندگی و رضایت از خانواده تأثیر معنادار دارد. ساروار و همکاران (2020)، در پژوهشی تحت عنوان رهبری اخلاقی، مشارکت شغلی، بهزیستی شغلی و عملکرد کارکنان: مقایسه بین فرهنگی، به این نتیجه دست یافتند که رهبری اخلاقی تأثیر مثبتی بر بهزیستی شغلی کارکنان، مشارکت کاری و عملکرد مالی دارد؛ همچنین نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی بر بهزیستی شغلی کارکنان پاکستانی تأثیر بیشتری نسبت به کارکنان ایتالیایی دارد و ارتباط بین رهبری اخلاقی و مشارکت کاری در بین کارکنان پاکستان قوی‌تر بود. همچنین عیسی و وایلند^{۱۷} (2018) در پژوهش خود به این

سخت فعالیت می‌کنند تا درآمد بیشتری را کسب نمایند و نیازهای علمی و شغلی خود را افزایش دهند. این امر نیز به نوبه خود موجب تضییع و غافل شدن از زندگی خانوادگی و شغلی، گسترش استرس، کاهش بهزیستی فردی و شغلی آن‌ها می‌شود. در همین راستا نتایج مطالعات اوبرونویچ، دوجانگو خان^۷ (2020)، نشان داد که بهزیستی و امنیت روانی کارکنان بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد؛ هنگامی که بهزیستی کارکنان نامطلوب باشد، عملکرد شغلی متناسب با آن کاهش می‌یابد. تسهیل کار خانواده^۸ به معنی نگرشی است که در آن کار و خانواده علاوه بر همبستگی، مکمل یکدیگر نیز هستند؛ به‌عبارت‌دیگر، فعال بودن در یک حوزه (مثلاً کار) می‌تواند به‌صورت مثبت و مؤثری باعث تغییر عملکرد در حوزه‌ی دیگر (مثلاً خانواده) شود (لوپس و همکاران^۹، 2007). آدیس و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۴) در پژوهشی با بررسی نقش توازن کار-خانواده به این نتیجه دست یافتند که با برقراری توازن میان مسائل کاری و خانوادگی، این فرصت برای زنان شاغل حاصل می‌شود تا بتوانند از خانواده و محیط کار خود راضی‌تر باشند و به‌این‌ترتیب با ارتقاء سطح سلامتی و بهزیستی خود، در مسیر تعالی و شکوفایی هر چه بیشتر گام بردارند. همچنین کارلسون^{۱۱} و همکاران (2010) طی مطالعات خود نشان دادند که کارکنانی که نقش مثبت کار بر خانواده و یا خانواده بر کار را گزارش داده‌اند، از زندگی شخصی خود خشنودترند، روابط مثبتی با همکاران خود در محیط کار و اعضای خانواده دارند، از سلامت و بهزیستی مطلوب‌تری نیز برخوردارند و عملکرد شغلی بالاتری در محیط کاری خود دارند. کالیات و همکاران^{۱۲} (2018)، بیان می‌دارند غنی‌سازی و تعادل کار خانواده، رفاه شغلی و متعاقب آن موجب رضایت شغلی افراد می‌شود، ترکیب هم‌افزایی کار و منابع خانوادگی مانند حمایت خانواده، غنی‌سازی خانواده کار و رفاه شغلی و افزایش رضایت شغلی را در بر دارد.

از رویکردهای جدید رهبری که بسیار به آن توجه شده و ضعف‌ها و مشکلات الگوهای سنتی رهبری را برطرف کرده است، رویکرد رهبری اخلاقی است. رهبری اخلاقی توسط براون و همکاران^{۱۳} (2005) معرفی شده و به عنوان نمود رفتارهای مناسب به لحاظ هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ارتقاء چنین رفتاری در پیروان از طریق ارتباط دو طرفه،

13. Brown et al

14. Sarwar et al

15. Brown & Treviño

16. Gonos and Gallo

17. Eissa & Wyland

7. Obrenovic, Du Jianguo & Khan

8. Work-Family Facilitation

9. Lewis et al.

10. Adisa et al

11. Carlson

12. Parveen Kalliath

تداخل کار در زندگی شخصی؛ پرسش‌نامه تسهیل کار- خانواده هالبروک (2005)، شامل 16 سؤال و 2 بعد تسهیل کار- خانواده و تسهیل خانواده- کار بود که در یک طیف 5 درجه‌ای لیکرت (1= کاملاً مخالفم تا 5= کاملاً موافقم) تنظیم شده بود. ارزیابی روایی صوری پرسشنامه به وسیله 8 نفر از اساتید مدیریت ورزشی مورد بررسی و تایید قرار گرفت. همچنین میزان پایایی پرسش‌نامه در یک مطالعه راهنما (30 نفر) و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ بدست آمد و با توجه به اینکه ضریب آلفای همه متغیرها بالاتر از 0/7 بود پایایی پرسشنامه‌ها نیز مورد تایید قرار گرفت. جامعه آماری این تحقیق را کلیه معلمان تربیت‌بدنی شهرستان ساری (190 نفر) که در سال تحصیلی 1399-1398 مشغول به کار بودند تشکیل دادند. برای تعیین حجم نمونه از نرم‌افزار جی پاور استفاده شد. با مدنظر قرار دادن حداکثر متغیر مستقل اثرگذار و درصد خطای 0/05، توان آزمون 0/80 و اندازه اثر 0/15 مقدار 118 نمونه توسط نرم‌افزار به‌عنوان حداقل حجم نمونه برای انجام پژوهش در نظر گرفته شد.

پس از مشخص شدن حداقل تعداد حجم نمونه، تعداد 130 پرسشنامه در بین جامعه آماری توزیع شد که پس از حذف پرسشنامه‌های مخدوش، تجزیه و تحلیل بر روی 125 پرسشنامه صورت پذیرفت. لازم به ذکر است که برای انتخاب نمونه‌های تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد.

اطلاعات خام حاصل از سوال‌های پرسشنامه، با استفاده از روش‌های آمار توصیفی مانند فراوانی و درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد توسط نرم افزار اس پی اس ۱۸ سنجیده شد و به منظور بررسی و آزمون فرضیات پژوهش از رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شد. به دلیل عدم نیاز به نرمال بودن توزیع داده‌ها، امکان حل مدل‌های با گویه‌های کم‌تر، استفاده از نمونه‌های کمتر نسبت به سایر نرم‌افزارهای موجود (هیر و همکاران، ۲۰۱۱) از نرم افزار پی ال اس ۲۰ نسخه 3 برای آزمون مدل استفاده گردید. همچنین برای بررسی آزمون میانجی از روش بوت استرپینگ و بارون و کنی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها نشان داد که کمترین سن نمونه‌های پژوهش 26 سال، بیشترین سن آنها 54 سال و میانگین سنی نمونه‌ها 37/54 می‌باشد؛ بیشترین حجم

نتیجه دست یافتند که رهبری اخلاقی از طریق کنترل استرس بر کاهش تعارض کار و خانواده تأثیر می‌گذارد.

رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، در پیش گرفتن مدیریت مشارکتی و ایجاد جو سازمانی مناسب برای تحقق سلامت سازمانی، صداقت و معتمد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند (قنبری و عبدالملکی، 1398)؛ اما به اعتقاد محققان، فرهنگ اخلاقی حاکم بر یک سازمان توسط مدیران یکی از مؤلفه‌های استراتژیک و اساسی مورد نیاز برای حفظ کارکنان با ارزش است و مدیران برای کسب منافع بیشتر کارکنان و سازمان خود نیازمند اتخاذ سبک رهبری اخلاقی و همکاری با اعضای سازمانی در همه سطوح هستند (ساروار و همکاران، 2020). از طرفی دیگر فضای چالش برانگیز و رقابتی در دنیای امروز، پیچیدگی‌های روزافزون زندگی خانوادگی و شغلی معلمان و تقاضاهای متفاوت و متعارض این دو حیطة بخصوص در مورد معلمان تربیت‌بدنی که شرایط شغلی متفاوتی را در محیط کاری به دلیل ضعف زیرساخت‌ها سپری می‌کنند و سختی کار آن‌ها کمتر توسط همکاران و حتی خانواده درک می‌شود و درعین حال انتظارات بالایی از آن‌ها می‌رود و مسئولیت سنگینی در قبال پرورش جسمی و روحی دانش‌آموزان دارند، مدیران را ملزم می‌کند که بیش از پیش به بند نهم سیاست‌های کلی نظام اداری که به ضرورت ایجاد تعادل و توازن بین کار و زندگی افراد در نظام اداری و استحکام خانواده پرداخته است، توجه نمایند و محیطی با معیارهای بالای بهزیستی شغلی را فراهم آورند. از این رو پژوهش حاضر بر آن شد تا تأثیر سبک رهبری اخلاقی بر بهزیستی شغلی و تسهیل کار خانواده معلمان تربیت‌بدنی را بررسی نماید.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود که به شکل میدانی صورت پذیرفته و از لحاظ نتیجه جزء تحقیقات کاربردی می‌باشد. ابزار مورد استفاده این تحقیق شامل 3 پرسش‌نامه، پرسش‌نامه رهبری اخلاقی براون و تورینو و هریسون (2005)، شامل 10 سؤال و دو بعد فرد اخلاقی و مدیر اخلاقی؛ پرسش‌نامه 31 سؤالی بهزیستی شغلی پارکر و هیت (2011)، با 4 بعد خشنودی شغلی، احترام سازمان به کارکنان، توجه سرپرست و

یافته های پژوهش

بر اساس یافته‌های پژوهش، عوامل زمینه‌ای (بستر ساز) و عوامل مداخله‌گر (محیطی) رشد استارت‌آپ‌های ورزشی در ایران با استفاده از تحلیل همزمان و نیز فرآیند کدگذاری، حین و پس از انجام مصاحبه‌ها شناسایی شد. پس از پایان یافتن مصاحبه‌ها، 35 گزاره کلامی (کدگذاری باز) برای عوامل زمینه‌ای به دست آمد که در 8 مفاهیم (کدگذاری محوری) و 5 مقوله کلی (کدگذاری انتخابی) قرار گرفتند که در جدول 1 آورده شده است.

نمونه را مردان (8/56٪) تشکیل داده‌اند؛ وضعیت تأهل اکثر نمونه‌ها متأهل (4/86٪) و سطح تحصیلات آنها کارشناسی (8/52٪) می‌باشد؛ مقطع تدریس اکثر آنها ابتدایی (8/40٪) و سابقه فعالیت 6 تا 10 سال بیشترین دامنه را به خود اختصاص داد (6/29٪). پس از اجرا نمودن مدل در نرم افزار به منظور بررسی مدل پژوهش و آزمون فرضیات از رویکرد برازش مدل اندازه‌گیری و ساختاری استفاده شد.

در بررسی برازش مدل اندازه‌گیری از شاخص‌های پایایی و روایی استفاده شد. برای سنجش پایایی مدل به بررسی سه معیار ضرایب بارهای عاملی، الفای کرونباخ^{۲۱} و پایایی ترکیبی^{۲۲} پرداخته شد. از سوی دیگر برای روایی مدل به بررسی دو معیار روایی همگرا و روایی واگرا پرداخته شد. ملاک برای مناسب بودن بارهای عاملی، حداقل 0/7 است (قاسمی و همکاران، 2020).

هر چند چنانچه میانگین واریانس استخراج شده^{۲۳} و پایایی ترکیبی^{۲۴} بالاتر از حد نرمال باشند می‌توان بارهای عاملی بین 0/4 تا 0/7 را نیز در مدل حفظ نمود (چین^{۲۵}، 2010؛ هیر و همکاران^{۲۶}، 2011؛ کوک^{۲۷}، 2011). پس از اجرا نمودن مدل در نرم‌افزار، با توجه به اینکه مقدار بار عاملی سؤالات 1، 2، 3، 15، 19، 29، 30، 38، 41 کمتر از حد نرمال بود این سؤالات از مدل حذف و مدل دوباره اجرا شد.

همانطور که در جدول 1 مشخص است تمامی سؤالات دارای بار عاملی بالاتر از حد نرمال را دارند، بنابراین می‌توان به بررسی سایر آزمون‌ها پرداخت. جدول 1 نشان می‌دهد پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بالاتر از 0/7 است (قاسمی و همکاران، 2020). در نتیجه می‌توان گفت که مدل اندازه‌گیری از پایایی قابل قبولی برخوردار است. برای بررسی روایی همگرا مدل باید میانگین واریانس استخراج^{۲۸} شده از 0/5 بزرگ‌تر باشد (قاسمی و همکاران، 2020). نتایج جدول (1) نشان داد تمامی شرایط روایی همگرا برقرار می‌باشد در نتیجه روایی همگرا برای مدل اندازه‌گیری وجود دارد.

25 .Chin, W.W

26 .Hair at all

10. Kock

28 Average Variance Extracted

21. α

22 .CR

23. Average Variance Extracted

24 .Composite Reliability

جدول 1. نتایج روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری پژوهش

مدل	متغیر	گویه	بارعاملی	الفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
رهبری اخلاقی	فرد اخلاقی	سوال 4	0/84	0/86	0/91	0/71
		سوال 5	0/85			
		سوال 6	0/84			
		سوال 10	0/84			
	مدیر اخلاقی	سوال 7	0/84	0/78		
		سوال 8	0/90			
		سوال 9	0/75			
		سوال 11	0/71			
		سوال 13	0/67			
		سوال 16	0/82			
بهبود شغلی	احترام سازمان به کارکنان	سوال 12	0/76	0/79	0/85	0/55
		سوال 17	0/72			
		سوال 21	0/77			
		سوال 26	0/80			
	توجه سرپرست	سوال 34	0/61	0/87		
		سوال 14	0/71			
		سوال 18	0/76			
		سوال 23	0/79			
		سوال 27	0/80			
		سوال 31	0/80			
تسهیل کار خانواده	تداخل کار در زندگی شخصی	سوال 28	0/69	0/71	0/85	0/55
		سوال 32	0/86			
		سوال 36	0/63			
	سوال 40	0/72				
	سوال 42	0/76				
سوال 43	0/87	0/94	0/95	0/72		
سوال 44	0/87					
سوال 45	0/89					

جدول 2. همبستگی ضرایب

متغیرها	1	2	3	4	5	6	7	8
1-احترام سازمان به کارکنان	۰/۷۴							
2-تداخل کار در زندگی شخصی	۰/۴۱	۰/۷۳						
3-تسهیل خانواده کار	۰/۲۹	۰/۲۴	۰/۸۳					
4-تسهیل کار خانواده	۰/۴۷	۰/۳۳	۰/۶۵	۰/۸۵				
5-توجه سرپرست	۰/۷۳	۰/۴۴	۰/۲۷	۰/۴۳	۰/۷۶			
6-خشنودی شغلی	۰/۶۱	۰/۶۱	۰/۴۳	۰/۶۱	۰/۶۰	۰/۷۱		
7-فرد اخلاقی	۰/۴۰	۰/۱۹	۰/۱۰	۰/۱۹	۰/۵۶	۰/۲۹	۰/۸۴	
8-مدیر اخلاقی	۰/۴۲	۰/۱۴	۰/۱۰	۰/۲۲	۰/۵۲	۰/۲۹	۰/۷۸	۰/۸۳

توجه: عناصر قطر ماتریس، مجذور میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه می باشند.

مقدار متغیر بهزیستی شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند که این پیش‌بینی در حد قوی است. هر چند پیش‌بینی متغیر تسهیل کار خانواده توسط متغیر سبک رهبری اخلاقی ضعیف می‌باشد.

در بررسی مدل ساختاری از معیارهای معناداری مقادیر t ، معیار R^2 استفاده شد. همانطور که در جدول 3 مشخص است می‌توان گفت فرضیات با سطح اطمینان 99٪ و 95٪ تایید شدند.

R^2 بهزیستی شغلی 0/48 و تسهیل کار خانواده 0/35 شده است که نشان می‌دهد متغیرهای تسهیل کار- خانواده و سبک رهبری اخلاقی مدیران، 0/48 از

جدول 3. بررسی فرضیات پژوهش

نتیجه	سطح معناداری	آماره T	ضریب مسیر	فرضیه
تایید	0/99	۶/۵۱	۰/۴۸	تسهیل کار- خانواده -- < بهزیستی شغلی
تایید	۰/۹۹	۵/۶	۰/۳۰	رهبری اخلاقی -- < بهزیستی شغلی
تایید	۰/۹۵	۲/۱۸	۰/۲۱	رهبری اخلاقی -- < تسهیل کار- خانواده

آماره ای به نام VAF محاسبه و مشخص می‌شود که متغیر میانجی جزئی یا کامل یا بدون اثر میانجی می‌باشد.

در بررسی اثر میانجی از روش بارون و کنی استفاده شد. در این روش باید ضریب رگرسیونی مسیر مستقیم و دو مسیر غیر مستقیم معنادار باشند. در صورتی که این مسیرها معنادار باشند میزان میانجی متغیر توسط

جدول 4. نتیجه از مون فرضیه میانجی

نوع میانجی	مقدار VAF	ضریب مسیر استاندارد			فرضیه میانجی
		کل	غیر مستقیم	مستقیم	
میانجی نیست	$VAF < 0.2$				
میانجی جزئی	$0.2 \leq VAF \leq 0.8$				
میانجی کامل	$VAF > 0.8$				
میانجی جزئی	0/20	0/50	0/10	0/40	رهبری اخلاقی - تسهیل کار - خانواده - بهزیستی شغلی

همانطور که در جدول 4 مشخص است تسهیل کار خانواده با مقدار آماره 0/20 نقش میانجی جزئی را بین سبک رهبری اخلاقی بر بهزیستی شغلی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحصیل یکی از حقوق اساسی است که به افراد اعطا می‌شود. جامعه می‌تواند از طریق آموزش شکوفا شود؛ معلمان در این زمینه به‌عنوان یکی از پایه‌های اصلی فرایند یادگیری، نقش اصلی را ایفاء می‌کنند؛ برخی از عوامل همچون سیاست‌های عمومی، پروژه‌های آموزشی، رابطه با دانش‌آموزان، دستورالعمل‌های آموزش، عوامل اجتماعی و اقتصادی، مدیریت، ویژگی‌های شغلی، محیط خانوادگی و متغیرهای ذهنی و درونی می‌توانند معلمان را هنگام انجام وظایف خود تحت شعاع قرار دهند (پرزنبرا و همکاران، 2020). با این حال پی بردن به این مسأله که کدام عوامل و چگونه می‌توانند بر بهزیستی شغلی معلمان و عملکرد حرفه‌ای آن‌ها تأثیرگذار باشند نیازمند اجرای پژوهش‌های مختلف از زوایای گوناگون است. از این‌رو هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی تأثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر بهزیستی شغلی معلمان تربیت‌بدنی با نقش میانجی تسهیل کار - خانواده بود.

نتایج تحلیل آماری یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که سبک رهبری اخلاقی بر بهزیستی شغلی معلمان تربیت‌بدنی تأثیر مثبت و معناداری دارد؛ به‌عبارتی هر چه مدیران توسعه

و اجرای استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای معلمان را بیشتر مورد توجه قرار دهند، سطح بهزیستی شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های ساروار و همکاران³¹ (2020)، یوساف و همکاران³² (2019) و یانگ³³ (2014) همخوان است. به اعتقاد یانگ³⁴ (2014)، رهبران خوب باید از ویژگی‌های صداقت و رفتارهای اخلاقی برای توسعه پایدار برخوردار باشند. این در حالی است که محققان اذعان نموده‌اند که سبک‌های رهبری برای تأثیرگذاری بیشتر باید با محیط‌ها و فرهنگ‌های مختلف سازگار باشند (دورفمان و همکاران³⁵، 1997). هافستد³⁶ (1993) گروه‌های مختلفی از ملت‌ها را به خوشه‌های مختلف فرهنگی تقسیم نمود که به دلیل تاریخ، فرهنگ و سنت کشور، هر یک ویژگی خاص خود را دارند. رهبری اخلاقی مستلزم ویژگی‌های زیادی همچون صداقت، اعتماد، انصاف و همدلی است که این ویژگی‌های به‌طور پی در پی توسط کارکنان توصیف می‌شوند و برای ایجاد اعتماد دوطرفه و کاهش اضطراب کارکنان و رفاه شغلی آن‌ها در هنگام عدم قطعیت در ارتباط با چالش‌های کاری و اخلاقی در کار مورد نیاز می‌باشند (بهارلو همکاران، 1394). جغتای و همکاران³⁷ (2015)، طی مطالعات خود بیان نمودند که مدیران به‌واسطه تصمیم‌گیری منصفانه و متعادل، تنظیم استانداردهای اخلاقی، الگوی رفتار اخلاقی و مجازات رفتارهای غیراخلاقی و ایجاد روابط قابل‌اعتماد با زیردستان خود می‌توانند تأثیر زیادی بر بهزیستی شغلی کارکنان داشته باشد و

35 . Dorfman et al

36 . Hofstede

37. Chughtai, Byrne, & Flood

31 . Sarwar et al

32 . Yousaf et al

33. Yang

34 . Yang

نمونه‌های پژوهش حاضر نیز به‌جای بهره‌گیری از رهبری اخلاقی در جهت حل تعارضات کار-خانواده، از الگوهای رفتاری و اخلاقی مثبت رهبران اخلاقی به‌منظور تسهیل کار-خانواده استفاده نموده‌اند؛ درواقع آن‌ها به‌جای بهره‌گیری از استاندارد-های اخلاقی و تجربیات فراگرفته‌شده در محل کار به‌منظور کاهش مشغله‌های ذهنی، استرس، تنش، اضطراب و کم‌کاری در فعالیت‌ها و مسئولیت‌های خانوادگی و شغلی، از الگوها و استانداردهای رفتاری و اخلاقی رهبران در جهت توسعه و گسترش توانایی خود در زندگی خانوادگی، افزایش اعتماد بنفس، اجرای موفق مسئولیت‌های شغلی و مشارکت در فعالیت‌های شغلی و خانوادگی استفاده نموده‌اند.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر تأثیر مستقیم و معنادار تسهیل کار-خانواده بر بهزیستی شغلی معلمان تربیت-بدنی بود. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های وو چنگ (2020) و حرانی و همکاران (2008) همخوان است. به اعتقاد اوپرونویچ⁴⁰ و همکاران (2020)، عواملی که عدم اطمینان، نارضایتی، ناامنی و درگیری را در زندگی شغلی و خانوادگی کارکنان ایجاد می‌کنند، باعث کاهش رفاه شخصی و سازمانی آن‌ها می‌شوند؛ وی در ادامه بیان داشت که سازمان‌ها با دانستن اینکه یک کارمند "خوشحال و راضی" کارمندی سازنده‌تر است، به‌طور فزاینده‌ای به تعادل زندگی خانوادگی و شغلی آن‌ها علاقمند می‌شوند و به‌صورت فعال سعی در توسعه ارزش-ها و گسترش توانایی آن‌ها در زندگی خانوادگی و شغلی می‌کنند. در همین راستا فیتزپاتریک⁴¹ و همکاران (2012)، نیز اظهار داشتند که عملکرد شغلی و بهزیستی روانی کارکنان هنگامی افزایش می‌یابد که اصول سازمانی تعادل کار و خانواده آن‌ها را ترغیب کند. کعب‌عمیر و همکاران (1395)، در راستای تأیید تأثیر تسهیل کار-خانواده بر بهزیستی شغلی، بیان کردند که کارکنانی که احساس تعادل میان دو حوزه کار و زندگی شخصی خود دارند، از کار و زندگی شخصی خود خشنود هستند و احساس سلامت و سطح بهزیستی شغلی بالاتری را تجربه می‌کنند. در تبیین نتایج حاصل شده می‌توان بیان کرد که کارکنان با توسعه توانایی‌های خود در زندگی خانوادگی و شغلی و با فراگیری تکنیک‌ها و تجربیات مثبت شغلی و خانوادگی، با فراگیری صلاحیت و شایستگی‌های فعالیت‌های کاری و انتقال آن به محیط خانوادگی، با بکارگیری ارزش‌های محیط شغلی

ارتقاء رفتارهای رهبری اخلاقی در محل کار می‌تواند یک استراتژی مفید برای تحریک مشارکت کاری کارکنان و عاملی برای مهار خستگی عاطفی آن‌ها باشد.

در راستای تبیین نتایج حاصل شده می‌توان بیان نمود که هنگامی که موفقیت را صرفاً بر اساس نتایج ارزیابی ننمایند، مدیران با معلمان در خصوص اخلاقیات و ارزش‌های کاری به گفتگو بپردازند، در زندگی شخصی خود به شیوه‌های اخلاقی رفتار نمایند، الگویی برای انجام امور در مسیر درست اخلاقی ارائه دهند و زمینه اعتمادسازی را نزد معلمان خود فراهم آورند، حس همدردی و احترام را از جانب مدیران خود درک می‌کنند، احساس خود ارزشمندی در آن‌ها افزایش می‌یابد، با ارزش‌های سازمان هماهنگ می‌شوند و سطح اعتماد و رضایت آن‌ها نیز افزایش پیدا می‌کند.

از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر تأثیر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر تسهیل کار-خانواده معلمان تربیت‌بدنی بود. به اعتقاد گروچین³⁸ (2004)، رهبران در سطوح مختلف سازمان‌ها نقش مهمی در توسعه و تداوم فرهنگ اخلاقی و رفتار اخلاقی ایفاء می‌کنند. در حقیقت رهبری اخلاقی به-عنوان نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دوسویه است (بروان و همکاران، 2005)؛ رهبران اخلاقی رفتارهایی انجام می‌دهند که از دید پیروان به‌طور هنجاری مناسب هستند، بنابراین، به‌عنوان الگو اعتبار کسب می‌کنند (میاو همکاران³⁹، 2013). عباس‌پور و همکاران (1394)، در مطالعات خود بیان نمودند که بر اساس نظریه تعامل اجتماعی و تعامل رهبر-عضو، پیروان با راهنمایی رهبری اخلاقی به رفتارهای موافق اجتماعی می‌پردازند و یا از رفتارهای انحرافی منع می‌شوند.

روانشناسی مثبت‌گرا موضوعی جدید در علم روانشناسی است که بیشتر به توانمندی‌ها و قوت‌های افراد و تقویت کردن آن‌ها متمرکز است تا توجه به نقاط ضعف و بی‌کفایتی‌های آن‌ها و در نتیجه تلاش برای رفع این ضعف‌ها (سپهوند و محمدیاری، 1395)؛ بر همین اساس می‌توان تسهیل کار-خانواده را در حوزه روانشناسی مثبت‌گرا قرارداد چراکه روان‌شناسی مثبت-گرا زمینه‌ای برای تغییر جهت از جنبه‌های منفی روان‌شناسی به جنبه‌های مثبت است (پورحسین و همکاران، 1396)، و

در مجموع یافته‌های مطالعات صورت گرفته در زمینه مؤلفه‌های اصلی پژوهش حاضر اثر مثبت آنها بر یکدیگر و نقش رهبری اخلاقی و تسهیل کار-خانواده در بهزیستی شغلی کارکنان را تأکید نمودند. اما نظر به افزایش چشمگیر چالش‌هایی در خانواده‌ها و سازمان‌هایی همچون آموزش و پرورش که رکن اصلی در توسعه پایدار هر کشور است، نتایج پژوهش حاضر تأکید بیشتر بر پایبندی به اصول اخلاقی و توسعه مهارت‌ها و گسترش توانایی‌های معلمان در زندگی خانوادگی و شغلی را به‌عنوان راهکاری جایگزین و پرهزینه مانند استخدام رسمی، افزایش حقوق و مزایا و ارتقاء شغلی که از جمله انتظارات کارکنان و معلمان جهت افزایش سطح بهزیستی شغلی است، را نشان می‌دهد. از این رو بر اساس نتایج حاصل از پژوهش پیشنهاد می‌شود که مسئولان و مدیران آموزش و پرورش به‌عنوان رهبر به‌صورت اخلاقی رفتار نمایند و به‌جای مدیریت صرف بر معلمان، نقش هدایت‌گری را بر عهده گیرند. مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکردی معلمان را روشن کنند به‌طوری که آن‌ها بدانند از آن‌ها چه انتظاری می‌رود و چه موقع عملکردشان به حد انتظار می‌رسد، محیط را طوری طراحی کنند که معلمان با تضاد نقش بین خانواده و کار روبه‌رو نشوند و طراحی مشاغل به‌گونه‌ای باشد که متناسب با تخصص و دانش هر فرد باشد و به ارزش‌های خانوادگی هر فرد توجه و در صورت امکان حمایت‌های لازم انجام گیرد.

در خانه و با بهره‌گیری از روابط مثبت و مؤثر خانوادگی در محیط کاری و استفاده از مهارت‌های زندگی خانوادگی جهت اجرای مسئولیت‌های شغلی، سطح بالاتری از رضایت، اعتماد، احساس توانمندی و اثربخش بودن و استقلال شغلی را تجربه می‌کنند.

در نهایت نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها، میانجی‌گری تسهیل کار-خانواده در رابطه بین رهبری اخلاقی و بهزیستی شغلی را تأیید نمود، که نشان می‌دهد سبک رهبری اخلاقی می‌تواند از طریق تسهیل کار-خانواده بر روی بهزیستی شغلی معلمان نیز تأثیر بگذارد. به‌منظور حمایت از نتایج فرضیه چهارم این پژوهش مبنی بر اثر نقش میانجی تسهیل کار-خانواده در بین متغیرهای رهبری اخلاقی و بهزیستی شغلی و مقایسه آن با نتایج دیگر محققان، پژوهشی یافت نشد. این در حالی است که در خصوص واسطه‌گری تسهیل کار-خانواده با کمی احتیاط می‌توان بر اساس نتایج غیرمستقیم محققان بیان کرد که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های وو چنگ (2020)، اوبرونویچ و همکاران (2020)، کعب‌عمیر و همکاران (1395) و عباس‌پور و همکاران (1394) هم‌راستا است. در تبیین نتایج می‌توان گفت که رهبران از طریق حفظ ارزش‌های کاری، رعایت اخلاقیات، صداقت و استانداردهای اخلاقی بر کسب تجربیات مثبت، بر احساس خود ارزشمندی، صلاحیت و توانایی کارکنان خود در محیط کاری و خانوادگی تأثیر مثبت می‌گذارند و آن‌ها نیز در محیط شغلی خود به‌واسطه حفظ تعادل موقعیت‌ها و شرایط شغلی و خانوادگی، به رضایتمندی بیشتر، عزت‌نفس بالاتر و اجرای وظایف و عملکرد بهتر دست می‌یابند.

REFERENCES

- _ Abbaspour A, Zandian H, Ghadermarzi H. (2016), Investigation the Effect of Ethical Leadership on Staff Behavior: the Mediating Role of Leader-Member Exchange, *Organizational behavior studies quarterly*, 4(16): 51-73(Persian).
- _ Adisa, T. A., Mordi, C., & Mordi, T. (2014), The Challenges and Realities of Work-Family Balance among Nigerian Female Doctors and Nurses. *Economic Insights-Trends & Challenges*, 66(3).
- _ Alonso, C., Fernández-Salineró, S., & Topa, G. The impact of both individual and collaborative job crafting on Spanish teachers' well-being. *Education Sciences*, (2019), 9(2), 74.
- _ Baharloo M, Bshlide K, Naamin A, Hashemi-sheykshabani E. (2015), Analysis of the Relationship between Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Ethics in science and Technology*. 10 (1) (Persian).
- _ Brown, M. E., & Treviño, L. K. Ethical leadership: A review and future directions. *The leadership quarterly*, (2005), 17(6), 595-616.
- _ Chin, W.W. How to write up and report PLS analyses. In V.E. Vinzi, W.W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of partial least squares*. (2010), Berlin, Germany
- _ Chughtai, A., Byrne, M., & Flood, B. (2015). Linking ethical leadership to employee well-being: The role of trust in supervisor. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 653-663.
- _ Dorfman, P. W, Howell, J. P, Hibino, S, Lee, J. K, Tate, U, & Bautista, A. (1997). Leadership in Western and Asian countries: Commonalities and differences in effective leadership processes across cultures. *The Leadership Quarterly*, 8(3), 233-274.
- _ Eissa, G., & Wyland, R. (2018). Work-family conflict and hindrance stress as antecedents of social undermining: Does ethical leadership matter? *Applied Psychology*, 67(4), 645-654.
- _ Fitzpatrick T, Janzen B, Abonyi S, Kelly I. (2012). Factors associated with perceived time pressure among employed mothers and fathers. *Psychology* 3 165-174. 10.4236/psych.2012.32025
- _ Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics.
- _ Freire, C. and Bettencourt, C. (2020), "Impact of ethical leadership on job satisfaction: the mediating effect of work-family conflict", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 41 No. 2, pp. 319-330.
- _ Ghanbari S, Abdolmaleki J. (2020), The Role of Ethical Leadership in Organizational Loyalty with the Mediation of Work Engagement, *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 8(4): 5-10(Persian).
- _ Ghasemi J, Bahrololom H, Andam R, Bagheri H. (2020), Prioritization of barriers of trans-sectional cooperation in student sport using the interpretive structural model, *Journal of educational innovations*, 18(4): 73-90(Persian).
- _ Ghasemy, M., Teeroovengadum, V., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2020). This fast car can move faster: a review of PLS-SEM application in higher education research. *Higher Education*, 80(6), 1121-1152.
- _ Golparvar M, Andalib GH. (2018), Functions of Work-Family Facilitation for Health and Growth of Female Nurses, *Quarterly journal of woman & society*, 9(35): 339-362(Persian).
- _ Gonos, J., & Gallo, P. (2013). Model for leadership style evaluation. *Management: journal of contemporary management issues*, 18(2), 157-168.
- _ Grojean, M. W, Resick, C. J, Dickson, M. W, & Smith, D. B. (2004). Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics. *Journal of business ethics*, 55(3), 223-241.
- _ Hair, J.F., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-151.
- _ Hanson GC, Hammer LB. (2006), Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *J Occup Health Psychol*. 11(3):249.
- _ Heraty, N., Morley, M. J., Cleveland, J. N., Allis, P., & O'Driscoll, M. (2008). Positive effects of nonwork-to-work facilitation on well-being in work, family and personal domains. *Journal of Managerial Psychology*.

- Ho, H., & Kuvaas, B. (2020). Human resource management systems, employee well-being, and firm performance from the mutual gains and critical perspectives: The well-being paradox. *Human Resource Management*, 59(3), 235-253.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Perspectives*, 7(1), 81-94.
- Holbrook S. (2005), Development and initial validation of the work-family facilitation scale.[dissertation].Florida: University of Florida.
- Kaabomeir N, Safari A, Naami A. (2018), The Moderating Role of Family Hardiness and Collective Efficacy in the Relationship of Work-Family Conflict with Occupational Success and Job Well-Being, *Journal of Industrial and Organizational*, 5(1): 1.20 (Persian).
- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W., & Chan, C. (2018). Linking Work-Family Enrichment to Job Satisfaction through Job Well-Being and Family Support: A Moderated Mediation.
- Khodakarampour Z, Sarhadi F. (2013), investigating the relationship between employment and family labor conflict (case study of women working in governmental organizations) in Sirjan County in 2013, *labor and society*, No. 161 (Persian).
- Kock, N. (2011). Using WarpPLS in e-collaboration studies: Descriptive statistics, settings, and key analysis results. *International Journal of e-Collaboration*, 7(2), 1-18
- Lewis S, Gambles R, Rapoport R. (2007), the constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. 18(3):360-73.
- McKay, C. D., Cumming, S. P., & Blake, T. (2019). Youth sport: Friend or Foe?. *Best practice & research Clinical rheumatology*, 33(1), 141-157.
- Miao, Q, Newman, A, Yu, J, & Xu, L. (2013). The relationship between ethical leadership and unethical pro-organizational behavior: Linear or curvilinear effects. *Journal of business ethics*, 116(3), 641-653.
- Mirsafian, H., Kalate Seifari, M., & Afshari, M. (2020), Effect of Teaching the Interactive Skills on Job Self-Efficacy, Job Compatibility and Social wellbeing of PE Teachers. *Research on Educational Sport*, 8(18): 113-34. (Persian).
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace: the development of the work well-being questionnaire. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394-7.
- purhosein R, shafiei R. (2017), Forecasting sense of humor based on neuroticism and extraversion and their relationships with mental health in students. *Rooyesh*. 6 (1) :5-24 (Persian).
- Rothausen, T. J., & Henderson, K. E. (2019). Meaning-based job-related well-being: exploring a meaningful work conceptualization of job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 34(3), 357-376.
- Saatichian V, Keshtidar M, Ranuei M, Azizi B. (2019), Explaining the factors affecting the success of the intramural sports Olympiad, *research on educational sport*, 7(16): 39-60 (Persian).
- Salari R, Bahrololom H, Biglari N. (2020), The effect of social support and work-family conflict on employee job performance of sport and youth departments of Kerman province, *J of sport management*, 12(1): 181-200(Persian).
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 1-19.
- Sepahvand R, Mohamadyari Z. (2016), investigating the role of managerial humor on positive organizational behavior of staff, *Management Studies in Development & Evolution*, 25(80): 65-84.
- Wu, T, & Chang, P. C. (2020). The impact of work-family programs on work-family facilitation and role performance: the dual moderating effect of gender. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(1), 46-65.
- Yang, C. (2014). Does ethical leadership lead to happy workers? A study on the impact of ethical leadership, subjective well-being, and

life happiness in the Chinese culture. Journal of business ethics, 123(3), 513-525.

