

Original Article

The Effect of Managers' Good Character on the Effectiveness of Team Work with Mediating Role of Organizational Trust

Mahsa Pirzahi¹, Naser Nastiezaie^{2*}

1. Msc Student of Educational Administration, Department of Educational Administration and Planning, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Administration and Planning, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran. (Corresponding Author)

Email: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

Received: 2 Nov 2018 Accepted: 19 Feb 2019

Abstract

Background and Aim: Despite the many undeniable benefits of teamwork, this is still not favorable in many organizations. Therefore, identifying the factors that influence the effectiveness of teamwork is important. The purpose of this study was to investigate the effect of managers' moral character on the effectiveness of teamwork with mediating role of organizational trust.

Materials and Methods: In this correlation study target population consisted of all secondary school teachers in district 2 of Zahedan city in the academic year 2018-19. The sample size was estimated 265 persons using Cochran formula. Sampling was done in a random-stratified proportional method. Nasr Esfahani's managers' good character (2011), Kanawattanachai and Yoo's organizational trust (2002) questionnaires and teamwork effectiveness questionnaire adapted from Fredman and Yarbrough (1985) used to data collection. Correlation test and structural equation modeling were used for data analysis using SPSS and LISREL softwares.

Findings: The direct effect of managers' good character on teamwork effectiveness ($\beta=5.61$, $t=0.42$) and organizational trust ($t=8.26$, $\beta=0.73$) and also direct effect of organizational trust on teamwork effectiveness was significant ($t=0.56$, $\beta=6.55$). The indirect effect of managers' good character on the effectiveness of teamwork with the mediating role of organizational trust ($\beta=0.408$) was also significant.

Conclusion: Managers who adhere to the ethical principles of commitment, fairness, compassion, good will, availability and empathy can increase organizational trust and consequently the effectiveness of teamwork.

Keywords: Good Character; Management; Effectiveness; Teamwork; Organizational Trust

Please cite this article as: Pirzahi M, Nastiezaie N. The Effect of Managers' Good Character on the Effectiveness of Team Work with Mediating Role of Organizational Trust. *Bioethics Journal* 2019; 9(31): 21-33.

تأثیر منش نکوی مدیران بر اثربخشی کار تیمی با نقش میانجی اعتماد سازمانی

مهسا پیرزهی^۱، ناصر ناستی‌زایی^{۲*}

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

۲. دانشیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. (نویسنده مسؤول)

Email: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

دریافت: ۱۳۹۷/۸/۱۱ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۱/۳۰

چکیده

زمینه و هدف: علی‌رغم فواید متعدد و غیر قابل انکار کار تیمی، همچنان این مهم در بسیاری از سازمان‌ها از وضعیت مناسبی برخوردار نیست. از این رو شناسایی عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی حائز اهمیت می‌باشد. مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر منش اخلاقی مدیران بر اثربخشی کار تیمی با نقش میانجی اعتماد سازمانی انجام گرفته است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع همبستگی بود. جامعه آماری مطالعه را تمامی دبیران متوسطه دوم، ناحیه دو شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ تشکیل می‌دادند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۵ نفر برآورد شد. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی - طبقه‌ای متناسب با حجم انجام شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه منش اخلاقی مدیران نصر اصفهانی (۱۳۹۱ ش.)، اعتماد سازمانی Kanawattanachai و Yoo (۲۰۰۲ م.) و اثربخشی کار تیمی اقتباس از Fredman و Yarbrough (۱۹۸۵ م.) استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS و لیزرل استفاده شد.

یافته‌ها: اثر مستقیم منش اخلاقی مدیران بر اثربخشی کار تیمی ($\beta=0/42$, $t=5/61$) و اعتماد سازمانی ($\beta=0/73$, $t=8/26$) و اثر مستقیم اعتماد سازمانی بر اثربخشی کار تیمی ($\beta=0/56$, $t=6/55$) معنی‌دار بود. اثر غیر مستقیم منش اخلاقی مدیران بر اثربخشی کار تیمی با نقش میانجی اعتماد سازمانی ($\beta=0/408$) نیز معنی‌دار بود.

نتیجه‌گیری: مدیرانی که دارای منش‌های اخلاقی پایبندی به عهد، انصاف، دلسوزی، سعه صدر، در دسترس بودن و حسن خلق هستند، می‌توانند اعتماد سازمانی و به تبع آن اثربخشی کار تیمی را افزایش دهند.

واژگان کلیدی: منش اخلاقی؛ مدیریت؛ اثربخشی؛ کار تیمی؛ اعتماد سازمانی

مقدمه

یک تیم به عنوان مجموعه نسبتاً کوچکی از افراد در نظر گرفته می‌شود که از توانایی‌ها و مهارت‌های مکملی برخوردار بوده و در جهت دستیابی به هدف یا اهدافی مشترک تلاش می‌کنند (۱) و نه تنها در قبال عملکرد خود مسؤول هستند، بلکه خود را در قبال عملکرد تیم و روابط متقابل بین افراد نیز مسؤول می‌باشند (۲). از تأثیرات کار تیمی تضمین کیفیت، تسریع امور، نوآوری، رفتار کارآمدتر، گسترش ظرفیت‌های کاری، توسعه شخصیت، توسعه حساسیت اجتماعی می‌باشد (۳). از این رو باید مدیران سازمان‌ها همواره به دنبال سنجش اثربخشی کار تیمی باشند. اثربخشی تیم عبارت است از خروجی‌های حاصل از فعالیت تیم‌ها در شرایطی که مطابق با استانداردهای از پیش تعیین شده باشد. بر این اساس تیم‌های اثربخش می‌بایست قابلیت اعضا را جهت کار با یکدیگر بهبود بخشند. اثربخشی کار تیمی زمانی افزایش می‌یابد که بین ساختار تیم و محیط آن تطابق وجود داشته باشد. بر این اساس یک تیم اثربخش تیمی است که فرهنگ، ساختار و مدیریت آن به شیوه‌ای سازماندهی شده باشد که از طریق آن تحقق اهداف تیم امکان‌پذیر باشد (۴). از دیگر شاخص‌های سنجش اثربخشی کار تیمی می‌توان به دستاورد عملکردی (شامل بهره‌وری، کیفیت، هزینه، ایمنی کار، میزان حجم کار، نوآوری، تشریک مساعی، تخصص فنی، اثربخشی ارتباطات و رهبری، برنامه کاری، زمان‌بندی انجام کار، سرعت عمل، سودآوری خدمات، توان شناسایی مسأله، توان حل مسأله، توان برنامه‌ریزی و سازماندهی، عملکرد بین فردی، خلق ارزش، عملکرد وظیفه‌ای، اثربخشی تعاملات، کارایی، اعتبار، کیفیت تصمیم‌گیری، مشارکت در تصمیم‌گیری، تسهیم اطلاعات، بازگشت سرمایه)، دستاوردهای نگرشی (شامل رضایت اعضا، رضایت تیمی، رضایت شغلی، رضایت اجتماع، رضایت مشتری، تعهد سازمانی، تلاش به ترک تیم، درک تغییرات مثبت، اعتماد، اتفاق نظر، تعهد به تصمیم، توافق راهبردی، تعهد به تیم) و دستاوردهای رفتاری (شامل خروج از تیم، غیبت، حوادث و ایمنی) اشاره کرد (۵).

از عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی می‌توان به منش اخلاقی مدیران (Managers' Moral Character) اشاره کرد (۶). سیرت، خود درونی فرد در عمل است، سیرت نشان می‌دهد که فرد واقعاً چه کسی است، سیرت آن چیزی است که شما در خلوت هستید، سیرت انجام کار درست علی‌رغم فشار بیرونی مخالف برای انجام‌نشدن آن است (۷). از ابعاد سیرت نیکویی مدیران می‌توان به نگرش مثبت، شهروندی، غم‌خواری، اعتماد، ملاحظات انسانی، همکاری، شجاعت، ادب، تکیه‌گاه دیگران بودن، پشتکار، انضباط تلاش، شور و شوق، انصاف، بخشش، درستکاری، تواضع، صداقت، نزاکت، خوش‌بینی، شکیبایی، کاردانی، مسؤولیت‌پذیری، خلوص، کار گروهی، تحمل و مدارا، مورد اعتماد بودن (۸)، تمایل به هدایت دیگران، درستکاری و صداقت، اعتماد به نفس، توانایی شناختی و دانش در خصوص کسب و کار (۹)، وفاداری، وظیفه‌شناسی، احترام، خدمت بدون احساس غرور، درستکاری، صداقت و شجاعت فردی اشاره کرد (۱۰). امروزه برخی از محققان بر این عقیده‌اند که تصور اشتباه در گذشته این بود که مهم‌ترین جنبه رهبری، کاریزماتیک بودن است، چراکه کاریزماتیک بودن، رهبر را جذاب و دوست‌داشتنی می‌کند و رهبر می‌تواند به کمک آن، بر افراد تأثیر بگذارد، اما به تازگی دریافته‌اند که مهم‌ترین جنبه رهبری سیرت است و نه کاریزماتیک بودن. نیمی از بحران در سازمان‌های امروزی ناشی از نبود منش اخلاقی مدیران است و سیرت یک مدیر در عواملی مانند صداقت، اعتماد و کرامت انسانی است که از اخلاق و رفتار وی تأثیر می‌پذیرد (۱۱).

از پیامدهای منش اخلاقی مدیران، اعتماد سازمانی (Organizational Trust) است (۱۲). اعتماد سازمانی ایمان کارکنان به مدیران سازمان و اعتقاد به این که در نهایت اقدامات سازمان به کارکنان منفعت می‌رساند تعریف شده است (۱۳). چهار بعد خیرخواهی، صلاحیت، صداقت و قابلیت پیش‌بینی را به عنوان مهم‌ترین عناصر تشکیل‌دهنده اعتماد می‌دانند (۱۴). اعتماد زمینه انضباط اجتماعی را فراهم می‌کند و در بهبود کیفیت زندگی کاری مؤثر است. پیامد اعتماد سازمانی افزایش بهره‌وری سازمان است (۱۵). اعتماد برای

مدیران اهمیت بیشتری دارد که اداره امور دیگران را در اختیار دارند (۱۴). اکثر مطالعات انجام شده در زمینه اثربخشی کار تیمی به صورت روش همبستگی بوده است، اما این پژوهش قصد دارد که با وارد کردن یک متغیر میانجی (اعتماد سازمانی) تأثیرات متغیر مستقل منش اخلاقی مدیران را بر متغیر وابسته اثربخشی کار تیمی بررسی نماید. چنین مطالعه‌ای کم‌تر انجام شده است. بنابراین استفاده از مدل معادلات ساختاری بهتر می‌تواند رابطه بین متغیرها را نشان دهد. بر این اساس، هدف این مطالعه بررسی تأثیر منش اخلاقی مدیران بر اثربخشی کار تیمی با نقش میانجی اعتماد سازمانی بود.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهشی همبستگی مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری کلیه دبیران متوسطه دوم زاهدان در سال تحصیلی ۹۸-۱۳۹۷ بود که به علت سهولت دسترسی آموزش و پرورش ناحیه دو زاهدان مورد مطالعه قرار گرفت. حجم جامعه آماری ۸۴۹ نفر (۳۳۰ مرد و ۵۱۹ زن) بود. با توجه به این که حجم جمعیت دبیران بر حسب جنسیت یکسان نبود، به طوری که ۳۸/۸۷ درصد دبیران مرد و ۶۱/۱۳ درصد آنان زن بودند، به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم (بر حسب درصد جنسیت دبیران) و به شیوه تصادفی و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۶۵ دبیر (۱۰۳ مرد و ۱۶۲ زن) مورد مطالعه قرار گرفتند. در فرمول کوکران: $n =$ حجم نمونه، $N =$ حجم جمعیت آماری، t یا $Z =$ در صد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول، $p =$ نسبتی از جمعیت دارای صفت معین، $q = (p-1)$ نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین، $d =$ درجه اطمینان یا دقت احتمالی مطلوب می‌باشد.

برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه استفاده شد:

۱- پرسشنامه سیرت نیکوی مدیران

این پرسشنامه توسط نصر اصفهانی در سال ۱۳۹۱ طراحی شده است که در قالب ۲۲ گویه و شش مؤلفه پایبندی به عهد و تعهد (Fulfillment of Obligation، ۳ گویه)، انصاف (Justice، ۴ گویه)، دلسوزی (Compassion، ۴ گویه)،

اثربخشی سازمان یک نیازمندی به حساب می‌آید و سازمان‌ها با سطوح بالاتری از اعتماد میان کارکنان و بین مدیران، قابلیت بیشتری برای به دست آوردن و حفظ استعدادها در جهت دستیابی به مزیت رقابتی در تجارت را دارند (۱۶). اعتماد اساس موفقیت در زندگی شخصی و روابط کاری است. در واقع همه روابط سازمانی بر مبنای اعتماد ایجاد می‌شود و اعتماد سازمانی زیربنای همه تعاملات انسانی است و بر این اساس شالوده فرهنگ سازمانی پی‌ریزی می‌شود (۱۷)، در حالی که بی‌اعتمادی موجب توقف ارتباطات سازمانی، مدیریت دانش، کارآیی سازمان و مشارکت می‌شود. همچنین اعتماد سازمانی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده بدبینی سازمانی است، چراکه اساس بدبینی، بی‌اعتمادی است (۱۸).

علی‌رغم اذعان به اهمیت کار تیمی از سوی اندیشمندان و پژوهشگران سازمانی، نتایج پژوهش‌ها، اما بیانگر این حقیقت است که بسیاری از سازمان‌ها در ایجاد کار تیمی با شکست مواجه شده‌اند (۱۹). در واقع یکی از مسائل مهم کشور، عدم توانایی افراد در انجام کار با یک قالب و ساختار مناسب در کنار یکدیگر است. به راستی چرا افرادی که هر یک به تنهایی دارای نقاط قوت بسیاری هستند، هنگامی که نیاز به همکاری و تعاون برای رسیدن به اهداف بیش از پیش احساس می‌شود، این‌گونه ناتوان شده و در اسارت تضادهای پیش‌آمده و عداوت گرفتار می‌گردند؟ (۲۰). در جستجوی پاسخ به این مهم، آسیب‌شناسی کار تیمی و دستیابی به راه‌کارهایی جهت بهبود کیفیت و اثربخشی کار تیمی ضروری می‌باشد. همچنین یکی از مسائل و مشکلات سازمان‌های امروزی، کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران است. نتیجه بی‌اعتمادی، پدید آمدن رفتارهایی مانند شایعه پراکنی، تضاد، سیاسی کاری و کم‌کاری در سازمان خواهد بود که انرژی بالایی از سازمان‌ها گرفته و هزینه‌ها را افزایش می‌دهد (۲۳). علاوه بر موارد فوق اگر قول و عمل مدیر ناهماهنگ باشد، دلیل آن را باید در سیرت نامطلوب او یافت. کارکنان وقتی ضعیف و خطایی در سیرت مدیر خود مشاهده کنند، اعتماد کم‌تری به مدیر خواهند کرد. مهم‌ترین دارایی هر مدیر، سیرت زیبای او است. لازم است افراد بکوشند به باطن سیرت خود توجه کنند. این مهم برای

پایایی از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ گزارش شده است.

ضرایب آلفای کرونباخ گزارش شده در جدول فوق نشان دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد استفاده از پایایی لازم برخوردارند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری با کمک نرم‌افزار SPSS 16 و لیزرل استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی

پیش از توزیع پرسشنامه‌ها، آزمودنی‌ها از موضوع و هدف مطالعه مطلع و رضایت شفاهی آنان کسب شد. شرکت کنندگان آزادی کامل برای شرکت یا عدم شرکت در مطالعه را داشتند، به آن‌ها اطمینان داده شد که از اطلاعات خصوصی و شخصی داوطلبین محافظت خواهد شد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۲۶۵ نفر از دبیران مورد مطالعه قرار گرفتند. اکثر شرکت‌کنندگان زن، متأهل، دارای سطح تحصیلات کارشناسی، دارای سنوات تجربه کاری کم‌تر از ۱۰ سال، رسمی و شاغل در مؤسسات دولتی بودند (جدول ۲).

برای بررسی فرضیات پژوهش از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. در جدول ۳، شاخص‌های توصیفی متغیرها شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی و کشیدگی ارائه شده است. ۳. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد که در این حالت قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها نباید از ± 2 بیشتر باشد. با توجه به یافته‌های جدول ۳ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمام متغیرها متناسب با استاندارد مورد نظر می‌باشد. بنابراین پیش‌فرض مدل‌یابی علی، یعنی نرمال بودن تک‌متغیری برقرار است. همچنین قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد که یافته‌های آن در جدول ۴ گزارش شده است.

سعه‌صدر (Tolerance، ۴ گویه)، در دسترس‌بودن (Availability، ۳ گویه) و حسن خلق (Good Mood، ۴ گویه) به بررسی منش اخلاقی مدیران می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱= خیلی کم تا ۵= خیلی زیاد است. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۲۲ و ۱۱۰ است. هرچه نمره به ۱۱۰ نزدیک‌تر باشد، نشانه سیرت بهتر مدیر می‌باشد و بر کس.

۲- پرسشنامه اعتماد سازمانی (Kanawattanachai and Yoo, 2002)

پرسشنامه در قالب ۱۲ گویه و سه بعد اعتماد مبتنی بر شناخت (۴ گویه)، اعتماد مبتنی بر تأثیر (۴ گویه) و گرایش به اعتماد (۴ گویه) به بررسی میزان اعتماد سازمانی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۱۲ و ۶۰ است. هرچه نمره به ۶۰ نزدیک‌تر باشد، نشانه اعتماد سازمانی بالاتر می‌باشد و برعکس.

۳- پرسشنامه اثربخشی کار تیمی (Fredman and Yarbrough, 1985)

این پرسشنامه در قالب ۱۹ گویه و ۵ بعد اهداف (۴ گویه)، مشارکت (۴ گویه)، رهبری توزیعی (۳ گویه)، تصمیمات (۴ گویه) و اعتماد میان‌فردی (۴ گویه) به بررسی میزان اثربخشی کار تیمی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن‌ها از ۱= خیلی کم تا ۵= خیلی زیاد می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره در این پرسشنامه به ترتیب ۱۹ و ۹۵ است. هرچه نمره به ۹۵ نزدیک‌تر باشد، نشانه اثربخشی بالاتر کار تیمی می‌باشد و برعکس. برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا از نظرات اساتید آشنا با موضوع استفاده شده که نتایج نظرسنجی نشان‌دهنده تأیید روایی پرسشنامه می‌باشد و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه‌ها همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را می‌سنجند و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشند. برای تعیین

منش اخلاقی مدیران بر اعتماد سازمانی ۰/۷۳ می‌باشد. با توجه به مقدار T محاسبه شده که برابر با ۸/۲۶ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان پذیرفت که منش اخلاقی مدیران بر اعتماد سازمانی به طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه سوم: اعتماد سازمانی بر اثربخشی کار تیمی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر اعتماد سازمانی بر اثربخشی کار تیمی ۰/۵۶ می‌باشد. با توجه به مقدار T محاسبه شده که برابر با ۶/۵۵ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان پذیرفت که اعتماد سازمانی بر اثربخشی کار تیمی به طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه چهارم: منش اخلاقی مدیران از طریق اعتماد سازمانی بر اثربخشی کار تیمی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر منش اخلاقی مدیران بر اثربخشی کار تیمی از طریق متغیر میانجی اعتماد سازمانی ۰/۴۰۸ می‌باشد. با توجه به مقدار T محاسبه شده که برابر با ۴/۷۷ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان پذیرفت که منش اخلاقی مدیران به طور غیر مستقیم و از طریق میانجی‌گری اعتماد سازمانی بر اثربخشی کار تیمی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر منش اخلاقی مدیران بر اثربخشی کار تیمی با نقش میانجی اعتماد سازمانی انجام گرفت. یافته اول این مطالعه نشان داد که منش اخلاقی مدیران بر اثربخشی کار تیمی تأثیر مثبت و معناداری دارد. مدیران دارای سیرت نیکو با ویژگی‌هایی از قبیل وفاداری، وظیفه‌شناسی، احترام، خدمت بدون احساس غرور، درستکاری، صداقت و شجاعت فردی انگیزه، روحیه و درگیری شغلی کارکنان خود را بهبود می‌بخشند که نتیجه آن اثربخشی بالاتر کار تیمی خواهد بود. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین همخوان است (۲۸-۲۱). Grahek و همکاران دریافتند که

بر اساس یافته‌های جدول ۴ مقدار ضریب همبستگی منش اخلاقی با اثربخشی کار تیمی و اعتماد سازمانی به ترتیب ۰/۷۴۸ و ۰/۶۲۷ و مقدار ضریب همبستگی بین اثربخشی کار تیمی و اعتماد سازمانی ۰/۷۳۴ می‌باشد که مثبت و معنی‌دار هستند ($p < 0.001$). با توجه به برقراری رابطه بین متغیرهای پژوهش به طراحی مدل معادلات ساختاری پرداخته شد. قبل از بررسی فرضیات پژوهش به برازش مدل پرداخته شد. اندازه برازش مدل در تعیین ارتباط متغیرهای آشکار و متغیرهای پنهان استفاده می‌شود (جدول ۵).

نتایج برازش مطابق با استانداردهای تعیین شده مطابق با جدول ۵ مناسب بوده است. برای تحلیل فرضیه‌ها، ابتدا باید مدل نظری تدوین شده برای هر فرضیه مورد پردازش قرار گیرد تا مشخص شود که داده‌های جمع‌آوری شده تا چه اندازه مدل نظری را مورد حمایت قرار می‌دهد که برای پاسخ به این سؤال از شاخص‌های کمی برازش مدل (CFI, GFI, SRMR...) استفاده شده است. در صورتی که شاخص‌های کلی قابل قبول بودند یا به عبارتی مدل نظری مورد تأیید قرار گرفت در آن صورت می‌توان به روابط درون مدل پرداخت که این روابط متقابل ضریب رگرسیونی (ضریب تأثیر) مربوط به فرضیه و بارهای عاملی مربوط به هر گویه می‌باشند. در شکل ۱ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی هر یک از گویه‌ها نشان داده شده است.

با توجه به مدل به دست آمده (شکل ۱) می‌توان فرضیات پژوهش را این گونه تحلیل کرد:

فرضیه اول: منش اخلاقی مدیران بر اثربخشی کار تیمی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر منش اخلاقی مدیران بر اثربخشی کار تیمی ۰/۴۲ می‌باشد. با توجه به مقدار T محاسبه شده که برابر با ۵/۶۱ می‌باشد و از مقدار استاندارد ۱/۹۶ بزرگ‌تر است، فرضیه پژوهش تأیید می‌شود. بنابراین می‌توان پذیرفت منش اخلاقی مدیران بر اثربخشی کار تیمی به طور مستقیم تأثیر مثبت و معناداری دارد.

فرضیه دوم: منش اخلاقی مدیران بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. بر اساس مدل مقدار ضریب تأثیر

ملاحظات انسانی، همکاری هستند. در نتیجه نه تنها مورد اعتماد کارکنان خود قرار می‌گیرند، بلکه موجب گسترش اعتماد سازمانی نیز می‌شوند (۸). نادری و اسدی دریافتند که سیرت نیکوی مدیران تأثیر مثبتی بر اعتماد و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دارد (۳۰). مطالعه Bass & Riggio نشان داد رهبرانی که داری خصلت‌های نفوذ آرمانی، انگیزش الهام‌بخش، تحریک عقلانی و ملاحظات فردی هستند، با نشان دادن انسجام و یکپارچگی رفتار و رفتارهای فداکارانه، رفتارهای عادلانه با پیروان، داشتن ایمان و باور به آن‌ها و همچنین توانمندسازی فرد فرد آن‌ها، تأثیر به‌سزایی در جلب اعتماد آنان به خود و سازمان دارند (۳۱).

Gillespie و Mann نیز دریافتند که مدیرانی می‌توانند به گسترش اعتماد در بین پیروان خود بپردازند که از جذب شخصی و محبوبیت اجتماعی برخوردار باشند و ترغیب ذهنی، انگیزش الهام‌بخش و ملاحظه فردی را برای پیروان فراهم کنند (۳۲).

یافته سوم این مطالعه نشان داد که اعتماد سازمانی بر اثربخشی کار تیمی تأثیر مثبت و معناداری دارد. عدم اعتماد، تمرکز ذهنی و انرژی تیم را به سمت دیگری خارج از اهداف عملکردی منحرف و معطوف می‌سازد. تیم حالت سیاسی به خود گرفته و ارتباطات به صورت حفاظت‌شده درآمده و صدمه می‌بیند و تسهیم دانش و بینش که مهم‌ترین مزیت تیم‌هاست اهمیت خود را از دست می‌دهد و در نتیجه از اثربخشی کار تیمی کاسته می‌شود. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین همخوان است. به عنوان نمونه Sarker دریافت که عدم اعتماد اعضای تیم و رهبر به یکدیگر می‌تواند اثربخشی کار تیمی را کاهش بدهد (۳۳). دهقانان و پورمقدسیان نتیجه گرفتند که وجود اعتماد به اعضای گروه کمک می‌کند بر وظایف محوله تمرکز کنند، قادر باشند که همکاری و کمک به سازمان را به حداکثر برسانند و در نتیجه اثربخشی کار تیمی افزایش پیدا کند (۳۴). فرهی و همکاران در بررسی شاخص‌های ارزیابی اثربخشی کار تیمی دریافتند که ترتیب عوامل اعتماد بین اعضای گروه و هوش عاطفی اعضای بالاترین درجه اهمیت را به خود اختصاص داده‌اند (۳۵).

مدیران محبوب با فراهم کردن منابع خارجی برای تیم و تغییر سبک رهبری خود بر پایه وضعیت کنونی تیم، می‌توانند اثربخشی تیمی را افزایش دهند (۲۱).

Stashevsky & Koslowsky دریافتند مدیران دارای محبوبیت و مقبولیت اجتماعی بر همکاری تیمی، توانمندسازی تیمی، چابکی تیمی و عملکرد تیمی تأثیرگذارند (۲۲). به زعم Wageman مدیر محبوب نقش بنیادی در بهبود یادگیری و سازگاری تیمی دارد و مدیر از طریق فعالیت‌های مربی‌گری و مشاوره‌ای به اثربخشی تیمی کمک می‌کند (۲۳). Zaccaro و همکاران نتیجه می‌گیرند که مدیران دارای سیرت نیکو عملکرد تیمی اثربخش را ایجاد می‌کند (۲۴). Schaubroeck و همکاران و Chen و همکاران نتیجه می‌گیرند که رهبران تحول‌گرا (که دارای سیرت نیکو و مورد تأیید پیروانشان می‌باشند) می‌توانند در محیط‌ها و زمینه‌های تیمی مورد استفاده قرار گیرند (۲۵-۲۶). مدیران محبوب می‌توانند نقش‌های فردی و گروهی را به نحو مطلوبی بین اعضای تیم تقسیم کنند (۲۷)، بر یادگیری و همکاری علمی کارکنان تأثیرگذار باشند و در نتیجه می‌توانند موجب ارتقای عملکرد فردی، رضایت شغلی و اثربخشی کار تیمی شوند (۲۸).

یافته دوم این مطالعه نشان داد که منش اخلاقی مدیران بر اعتماد سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. در واقع هرچه کارکنان، ادراک مطلوب‌تری از منش اخلاقی مدیران داشته باشند، اعتماد آن‌ها به سازمان متبوعشان افزایش می‌یابد. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین همخوان است. به عنوان نمونه نتایج مطالعه نصراصفهان‌ی و همکاران نشان داد که منش اخلاقی با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنادار دارد (۲۹). در مطالعه Thun & Kelloway که به بررسی پیامدهای فردی و سازمانی منش اخلاقی مدیران پرداخته بودند، رابطه بین خرد رهبر و تعهد عاطفی کارکنان، مروت و انسانیت رهبر و رفاه کارکنان، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، اعتماد شناختی و عاطفی کارکنان آشکار شد (۱۲). در مطالعه Peterson & Seligman نیز مشخص گردید مدیران دارای سیرت نیکو دارای ویژگی‌های نگرش مثبت، غم‌خواری، اعتماد،

Lamsa و Pucetaite نیز دریافتند که در کنار عوامل رضایت شغلی، ارتباطات خوب، کم‌بودن تعارضات، امنیت شغلی، اعتماد سازمانی هم از عوامل تأثیرگذار بر اثربخشی کار تیمی است (۳۶).

یافته اصلی این مطالعه نشان داد که منش اخلاقی مدیران با میانجی‌گری اعتماد سازمانی بر اثربخشی کار تیمی تأثیر مثبت و معنادار دارد. می‌توان گفت مدیرانی که دارای منش‌های اخلاقی پایبندی به عهد و پیمان، عدالت‌ورزی، دلسوزی، سعه صدر، در دسترس بودن و حسن خلق هستند، می‌توانند اعتماد سازمانی را در بین کارکنان خود توسعه دهند و گسترش اعتماد سازمانی سبب می‌شود که کارکنان با انگیزه و اشتیاق شغلی بیشتری به وظایف فردی خود در گروه بپردازند و در نتیجه اثربخشی کار تیمی افزایش می‌یابد. این یافته با یافته‌های مطالعات پیشین همخوان است. به عنوان نمونه Chou و همکاران روابط بین ویژگی‌های رهبری، اعتماد شناختی و اثربخشی جمعی و همچنین تأثیر این متغیرها بر عملکرد تیمی را مورد مطالعه قرار داده‌اند. یافته‌ها نشان داد که اعمال نفوذ اعتماد شناختی در رهبر تیم لازم است، اما برای اثربخشی جمعی بهتر، اعتماد شناختی که به نوبه خود عملکرد تیم را تسهیل کند کافی نیست (۳۷). Gander و همکاران دریافتند که رفتارهای کارکنان در محیط کار و الگوهای تجربه تحت تأثیر سیرت نیکوی مدیران قرار دارد. در واقع، سیرت نیکوی مدیران منجر به بهبود عملکرد و خروجی‌های مثبت کارکنان در محل کار می‌گردد (۳۸). Doty نتیجه گرفت که اعتماد به مدیر برآیند ایجاد و توسعه مبادلات اجتماعی و با کیفیت بین پیروان و بین رهبران و پیروان است و رهبران دارای سیرت نیکو به دلیل ایجاد این تبادلات همواره در جلب اعتماد پیروان موفق‌ترند (۱۰). طبیعتاً پیروانی که به مدیر خود اعتماد ندارند، به سختی با او مشارکت می‌کنند، به او و ارزش‌هایش تعهد کمی دارند و در نتیجه اثربخشی کار تیمی پایین می‌آید (۳۹). مدیران از طریق ایجاد و توسعه یک آرمان مشترک و جمعی و هدایت پیروان در جهت تحقق این آرمان نقش مهمی در برقراری روابط حاکی از اعتماد بین خود و پیروان ایفا می‌کنند (۳۱). پیروانی

که پیوند جویی بالایی با مدیر دارند، مدیر را نماد، سمبل و الگوی عملکردی خود می‌دانند، از همکاری خود با او احساس غرور می‌کنند، رفتار او را مایه شأن و احترام خود می‌دانند، احساسات و حالات عاطفی بسیار مثبتی دارند، رضایت از شغل، وفاداری و تعهد بسیار بالایی به سازمان و اهدافش دارند، برای تلاش مضاعف و فراتر از انتظار، داوطلب بوده و به هیچ عنوان انتظار پاداش ندارند و از تمایلات علائق و نیازهای خود، به نفع نیازهای جمعی و سازمانی، صرف‌نظر می‌کنند (۴۰) و به طور حتم به مدیر و سازمانشان اعتماد بسیار زیادی خواهند داشت. وقتی اعتماد سازمانی گسترش یابد اعضای تیم بیشتر به تسهیم دانش می‌پردازند و در نتیجه اثربخشی تیم افزایش پیدا می‌کند (۴۲-۴۱).

از جمله محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به محدودیت آن به مدارس شهر زاهدان و پاسخ‌دهی به شیوه خود گزارش‌دهی اشاره نمود که سبب کاهش تعمیم‌پذیری یافته‌ها می‌گردد.

نتیجه‌گیری

یافته‌ها نشان داد که منش اخلاقی مدیران هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم و با میانجی‌گری اعتماد سازمانی بر اثربخشی کار تیمی اثر مثبت دارد. مدیرانی که دارای منش‌های اخلاقی پایبندی به عهد، انصاف، محبت و دلسوزی، سعه صدر، در دسترس بودن و حسن خلق هستند، می‌توانند اعتماد سازمانی و به تبع آن اثربخشی کار تیمی را افزایش دهند. از این رو پیشنهاد می‌شود تا مدیران صداقت و راستگویی را سرلوحه کار خود قرار داده و با اخلاقی نیکو و روحیه‌ای جوان‌مردانه، محبت‌آمیز و همدلانه در سخت‌ترین شرایط کاری، اعتماد کارکنان را جلب و اثربخشی کار تیمی را ارتقا بخشند.

تشکر و قدردانی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد. نویسندگان بر خود لازم می‌بینند از همه

کسانی که با ما در انجام هرچه بهتر این مطالعه همکاری داشتند و به ویژه دبیران مورد مطالعه تشکر نمایند.
تعارض منافع وجود ندارد.

جدول ۱: مقدار ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌های تحقیق

مقدار ضریب	تعداد گویه	عامل	مقدار ضریب	تعداد گویه	عامل
۰/۹۰۳	۴	گرایش به اعتماد	۰/۷۱۴	۳	پایبندی به عهد و پیمان
۰/۹۴۶	۱۲	اعتماد سازمانی (مقیاس کل)	۰/۸۸۲	۴	عدالت‌ورزی
۰/۷۹۸	۴	اهداف	۰/۷۲۳	۴	دلسوزی
۰/۸۱۸	۴	مشارکت	۰/۸۲	۴	سعه صدر
۰/۶۹۷	۳	رهبری توزیعی	۰/۸۱۱	۳	در دسترس بودن
۰/۷۹	۴	تصمیمات	۰/۸۹۴	۴	حسن خلق
۰/۸۵۵	۴	اعتماد	۰/۹۴۳	۲۲	سیرت نکوی (مقیاس کل)
۰/۹۳۴	۱۹	اثربخشی کار تیمی (مقیاس کل)	۰/۸۹۱	۴	اعتماد مبتنی بر شناخت
			۰/۸۷۷	۴	اعتماد مبتنی بر تأثیر

جدول ۲: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد (۳۸/۸۷)	تحصیلات	کارشناسی (۷۸/۵)
	زن (۶۱/۱۳)		کارشناسی ارشد (۲۱/۵)
تاهل	متاهل (۶۴/۲)	مؤسسه آموزشی	دولتی (۶۱/۵۱)
	مجرد (۳۵/۸)		غیر انتفاعی (۳۸/۴۹)
سنوات خدمت	کم‌تر از ۱۰ سال (۵۴)	وضعیت استخدامی	رسمی (۸۰)
	۱۰ تا ۲۰ سال (۳۰/۶)		پیمانی (۱۶/۲۲)
	بالای ۲۰ سال (۱۵/۴)		قراردادی (۳/۷۸)

جدول ۳: میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
سیرت نیکو	۳۷	۱۱۰	۸۰/۹۶	۱۶/۴۳	۰/۰۴۴	-۰/۶۳
اثربخشی کار تیمی	۳۸	۹۵	۶۸/۲۱	۱۲/۸۹	۰/۰۶۷	-۰/۶۰۵
اعتماد سازمانی	۳۱	۶۰	۴۶	۶/۳۶	۰/۱۱۵	-۰/۶۳۸

جدول ۴: ضرایب همبستگی بین منش اخلاقی، اثربخشی کار تیمی و اعتماد سازمانی

متغیر	منش اخلاقی		اثربخشی کار تیمی		اعتماد سازمانی	
	sig	r	sig	r	sig	r
منش اخلاقی	۰/۰۰۱	۱	۰/۰۰۱	۰/۷۴۸	۰/۰۰۱	۰/۶۲۷
اثربخشی کار تیمی	۰/۰۰۱	۰/۷۴۸	۰/۰۰۱	۱	۰/۰۰۱	۰/۷۳۴
اعتماد سازمانی	۰/۰۰۱	۰/۶۲۷	۰/۰۰۱	۰/۷۳۴	۰/۰۰۱	۱

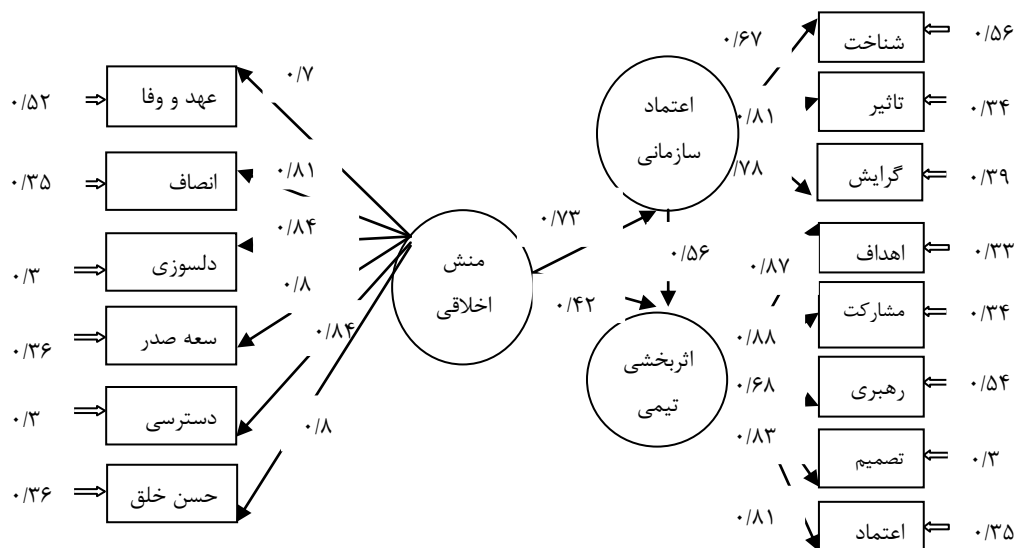
جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش

نام شاخص	مقدار مطلوب	مقدار به دست آمده در مدل واقعی
نیکویی برازش (GFI)	۰/۸ و بالا	۰/۸۷
ریشه میانگین مربعات باقی مانده (RMR)	زیر ۰/۰۹	۰/۰۴
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹	۰/۹۷
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	زیر ۰/۰۸	۰/۰۷۸

- * Goodness-of- Fit Index (GFI)
- * Comparative Ft Index (CFI)
- * Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)
- * The Standardized Root Mean Residual (SRMR)

جدول ۶: ضرایب مسیر برای بررسی فرضیات پژوهش

فرضیه های پژوهش	ضریب مسیر	T	نتیجه
منش اخلاقی مدیران ← اثربخشی کار تیمی	۰/۴۲	۵/۶۱	تأیید
منش اخلاقی مدیران ← اعتماد سازمانی	۰/۷۳	۸/۲۶	تأیید
اعتماد سازمانی ← اثربخشی کار تیمی	۰/۵۶	۶/۵۵	تأیید
منش اخلاقی مدیران ← اعتماد سازمانی ← اثربخشی کار تیمی	۰/۴۰۸	۴/۷۷	تأیید



شکل ۱: مدل برازش شده تحقیق (ضرایب استاندارد)

References

1. Todd R, Logan EdD. Influence of teamwork behaviors on workplace incivility as it applies to nurses. *Creighton Journal of Interdisciplinary Leadership* 2016; 2(1): 47-53.
2. Silpa N, Annamacharya P, ChittiBabu P, RajithA P. A study on effectiveness of teamwork with reference to APSDCL, KADAPA. *International Journal of Scientific Engineering and Applied Science* 2016; 2(2): 356-364.
3. Marosi I, Bencsik A. Teamwork in Higher Education: Teamwork as Chance of Success. *The International Journal of Learning* 2009; 16(5): 166-174.
4. Klein KJ, Ziegert JC, Knight AP, Xiao Y. Dynamic delegation: Shared, hierarchical and deindividuated leadership in extreme action teams. *Administrative Science Quarterly* 2006; 51(4): 590-621.
5. Delgado MI, Martínez MR, Martínez LG. Teams in organizations: A review on team effectiveness. *Team Performance Management: An International Journal* 2008; 14(1/2): 7-21.
6. Liu ML, Liu NT, Ding Cherng G, Lin CH. Exploring team performance in high-tech industries: Future trends of building teamwork. *Technological Forecasting & Social Change* 2015, 91(2015): 295-310.
7. Hoveyda R, Shool S, Arefnezhad M. Study of the Effect of Good Temperament and Quality of Work Life on Organizational Citizenship Behaviors. *Researches of Cognitive and Behavioral Science* 2014; 4(1): 39-54. [Persain]
8. Peterson C, Seligman ME. Character strength and virtues: A Handbook and classification. New York: American Psychological Association, Oxford University Press; 2004.
9. Sarros JK, Cooper BM, Hartican A. Leadership and character. *Emerald Group Publishing Limited* 2006; 27(8): 682-699.
10. Doty J. Sports Build Characters?. *Journal of College and Character* 2008; 7(3): 13-23.
11. Sankar Y. Character not Charisma is the critical measure of leadership excellence. *Journal of Leadership & Organizational Studies* 2006; 9(4): 45-55.
12. Thun B, Kelloway EK. Virtuous Leaders: Assessing Character Strengths in the Workplace. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 2011; 28(3): 270-283.
13. Kane-Urrabazo C. Management's role in shaping organizational culture. *Journal of Nursing Management* 2006; 14(3): 188-194.
14. Dietz G, Hartog DND. Measuring trust inside organizations. *Personnel Review* 2006; 35(5): 557-588.
15. Pucetaite R, Lämsä AM, Novelskaite A. Building organizational trust in a low trust societal context. *Baltic Journal of Management* 2010; 5(2): 197-217.
16. Callaway PL. The relationship between Organizational Trust and Job Satisfaction: An Analysis in the U.S. Federal Work force, Boca Raton, Florida, USA. Boca Raton, Florida: Dissertation.Com; 2007.
17. Ellonen R, Blomqvist K, Puumalainen K. The role of Trust in organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management* 2008; 11(2): 160-181.
18. Polat S. The impact of teachers' organizational trust perceptions on organizational cynicism perception. *Educational Research and Reviews* 2013; 8(16): 1483-1488.
19. Rajabzadeh A, Alizadeh Sani M. A Systematic Model of Team Work Effectiveness for Banking System; Case Study: Agriculture Bank. *Daneshvar Raftar* 2010; 7(38): 91-104. [Persain]
20. Poursadegh N. Investigating of intra organizational obstacles to doing staffs teamwork using of A.H.P. *Journal of Human Resources Management* 2013; 3(9): 79-102. [Persain]
21. Grahek MS, Thompson AD, Toliver A. The character to lead: A closer look at character in leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research* 2010; 62(4): 270-290.
22. Stashevsky S, Koslowsky M. Leadership team cohesiveness and team performance. *International Journal of Manpower* 2006; 27(1): 63-74.
23. Wageman R. How leaders foster self-managing team effectiveness: Design choices versus hands-on coaching. *Organization Science* 2009; 12(5): 559-577.
24. Zaccaro SJ, Rittmana AL, Marks MA. Team leadership. *The Leadership Quarterly* 2001; 12(4): 451-483.
25. Chen G, Kirkman BL, Kanfer R, Allen D, Rosen B. A multilevel study of leadership, empowerment and performance in teams. *Journal of Applied Psychology* 2007; 92(2): 331-346.

26. Schaubroeck J, Lam SSK, Cha SE. Embracing transformational leadership: Team values and the impact of leader behavior on team performance. *Journal of Applied Psychology* 2007; 92: 1020-1030.
27. Carson JB, Tesluk PE, Marrone JA. Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of Management Journal* 2007; 50(5): 1217-1234.
28. Braun FC, Avital M, Martz B. Action-centered team leadership influences more than performance. *Team Performance Management: An International Journal* 2012; 18 (3/4): 176-195.
29. Nasr Esfahani A, Abbaspour A, Farhangi AA, Abachian Ghassemi R. The Effect of Good Characters of Managers on Organizational Commitment (Case of Managers of Tamin Ejtemaei Kerman). *Quarterly Journal Public Administration* 2016; 7(4): 657-674. [Persain]
30. Naderi A, Asadi A. Analysis of the Effect of Managers' Good Character on Trust, Organizational Citizenship Behavior and Employee Knowledge Sharing: An Empirical Study in the Publishing Industry. *Ketabe Mehr* 2014; 4(15): 82-104. [Persain]
31. Bass BM, Riggio RE. Transformational leadership. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc; 2006.
32. Gillespie NA, Mann L. Transformational leadership and shared values: The building blocks of trust. *Journal of Managerial Psychology* 2004; 19(6): 588-607.
33. Sarker S, Ahuja M, Sarker S, Kirkeby S. The role of communication and trust in global virtual teams: A social network perspective. *Journal of Management Information System* 2011; 28(1): 273-309.
34. Dehghanan H, Poormoghadasian P. Analysis of the Relationship between Trust and Effectiveness in Virtual Teams with Emphasis on the Role of Knowledge Sharing. *BI Management Studies* 2015; 4(13): 1-19. [Persain]
35. Farahi R, Mahmoudi A, Zarei Rahrow A, Afkhami Ardakani M. Designing the Criteria of Team Work Effectiveness (TQM and QCC-based approach). *Human Resource Management in the Oil Industry* 2011; 4(10): 39-70. [Persain]
36. Lamsa AM, Pucetaite R. Development of organizational trust among employees from a contextual perspective. *Business Ethics* 2006; 15(2): 130-141.
37. Chou HW, Lin YH, Chang HH, Chuang WW. Transformational Leadership and Team Performance: The Mediating Roles of Cognitive Trust and Collective Efficacy. *SAGE Open* 2013; 3(3): 101-113.
38. Gander F, Proyer RT, Ruch W, Wyss T. The good character at work: An initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns. *International Architecture Occupation Environment Health* 2012; 85(8): 895-904.
39. Ngodo OE. Procedural Justice and Trust: The Link in the Transformational Leadership Organizational Outcomes Relationship. *International Journal of Leadership Studies* 2008; 4(1): 82-100.
40. Zeinabadi HR. A Model of Transformational Leadership Effect on Followers' Trust in Manager: Testing Direct and Indirect Effects. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling* 2011; 2(5): 139-158. [Persain]
41. Staples DS, Webster J. Exploring the effects of trust, task interdependence and virtualness on knowledge sharing in teams. *Information Systems Journal* 2008; 18(6): 617-640.
42. Zhang Y, Fang Y, Wei KK, Chen H. Exploring the role of psychological safety in promoting the intention to continue sharing knowledge in virtual communities. *International Journal of Information Management: The Journal for Information Professionals* 2010; 30(5): 425-436.