Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2022, 9(1), 203-226
DOI: 10.22055/jiops.2023.42236.1312

Received: 01.06.2022
Accepted: 17.09.2022

Teachers' Perception of Visionary Leadership Style and its Effect on Psychological Well-Being: The Mediating Role of Mental Toughness

Fatemeh Ahmadian[1], **Hamid Rahimi**[2]*

1. MA Student in Educational Management, Department of Education, Faculty of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran
2. Associate Professor, Department of Education, Faculty of Humanity, University of Kashan, Kashan, Iran

Citation: Ahmadian, F., & Rahimi, H. (2022). Teachers' perception of visionary leadership style and its effect on psychological well-being: the mediating role of mental toughness. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *9*(1), 203-226.

Abstract

Introduction

Teachers play an important role in the education of human capital of any society, and the education of human capital is one of their most important duties, therefore, addressing the issue of their psychological well-being and improving it is considered one of the essential issues. Therefore, it is expected that the leadership style used in organizations and its related components are effective in communication, morale, motivation, satisfaction and psychological well-being of teachers. Thus the purpose of this research was to investigate the teachers' perception of visionary leadership style and it's effect on psychological

* **Corresponding Author:** Hamid Rahimi
Email: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

© 2022 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

well-being with the mediating role of mental toughness.

Method

The current research was descriptive-correlational and the statistical population included 3252 teachers of Kashan in the academic year of 2021-2022, by using stratified random sampling method, 334 teachers were selected as research sample. In order to collect data, three standard questionnaires of visionary leadership style, psychological well-being, and mental toughness were used. Data analysis of the research was done using SPSS and Amos statistical software at two descriptive and inferential levels.

Results

The results showed that the mean of teachers' perception of visionary leadership style (3.56) is higher than average (3), psychological well-being mean (65.82) is higher than average (63) and mental toughness (45.93) is higher than average (42). The path analysis coefficients of the variables showed that the total effects of visionary leadership on psychological well-being was 0.96, visionary leadership on the mental toughness of 0.50, and mental toughness on psychological well-being was 0.95.

Discussion

In order to develop a visionary leadership style in educational organizations according to environmental conditions and requirements, it is necessary to provide preparation among the organization's human resources.

Keywords: visionary leadership, psychological well-being, mental toughness

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱۴۰۱، ۹(۱)، ۲۲۶-۲۰۳
DOI: 10.22055/jiops.2023.42236.1312

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۳/۱۱
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۲۶

سنجش ادراک معلمان از سبک رهبری بصیر و اثر آن بر بهزیستی روان‌شناختی: نقش میانجی استحکام ذهنی

فاطمه احمدیان[۱]، حمید رحیمی [۲]*

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران
۲. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

چکیده

معلمان نقش مهمی در تربیت سرمایه‌های انسانی هر جامعه‌ای دارند و تربیت سرمایه انسانی از مهم ترین وظایف آن‌ها است، لذا پرداختن به موضوع بهزیستی روان‌شناختی آنان و ارتقای آن، از مسائل ضروری به حساب می‌آید. بنابراین، انتظار می‌رود که سبک رهبری بکار گرفته‌شده در سازمان‌ها و مؤلفه‌های مربوط به آن در ارتباطات، روحیه، انگیزش، رضایت و بهزیستی روان‌شناختی معلمان اثرگذار باشد. لذا هدف پژوهش حاضر، سنجش ادراک معلمان از سبک رهبری بصیر و تأثیر آن بر بهزیستی روان‌شناختی آنان با نقش میانجی استحکام ذهنی بود. پژوهش حاضر، توصیفی-همبستگی بود و جامعه آماری شامل معلمان شهر کاشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۳۲۵۲ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۳۱۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استاندارد سبک رهبری بصیر، بهزیستی روان‌شناختی و استحکام ذهنی استفاده شد. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و AMOS در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گردید. نتایج نشان داد میانگین ادراک معلمان از سبک رهبری بصیر (۳/۵۶) بالاتر از حد متوسط (۳)، میانگین بهزیستی روان‌شناختی (۶۵/۸۲) بالاتر از حد متوسط

* **نویسنده مسئول:** حمید رحیمی
رایانامه: dr.hamid.rahimi@kashanu.ac.ir

(٦٣) و میانگین استحکام ذهنی (٤٥/٩٣) بالاتر از حد متوسط (٤٢) است. ضرایب تحلیل مسیر متغیرها نشان داد اثرات کل رهبری بصیر روی بهزیستی روان‌شناختی ۰/۹٦، رهبری بصیر روی استحکام ذهنی ۰/۵۰ و استحکام ذهنی روی بهزیستی روان‌شناختی ۰/۹۵ بود. بنابراین، به منظور توسعه سبک رهبری بصیر در سازمان‌های آموزشی متناسب با شرائط و اقتضائات محیطی، باید آمادگی را در بین نیروی انسانی سازمان فراهم کرد.

کلیدواژگان: رهبری بصیر، بهزیستی روان‌شناختی، استحکام ذهنی

مقدمه

یکی از اصلی‌ترین دلایل تحقق اهداف آموزشی، وجود رهبران آموزشی است. رهبران با به کارگیری امکانات و منابع انسانی و مادی می‌توانند زمینه بهره‌وری و کارایی و در نهایت بهبود سازمانی را توسعه بخشند. در همین راستا سبک رهبری، اساسی ترین عامل تأثیرگذار در سازمان آموزشی است. نظریه‌پردازان مدیریت در دو دهه اخیر تحقیقات رهبری را به دو صورت سنتی و نوین تقسیم کرده‌اند که نظریه رهبری بصیر در بخش مطالعات نوین قرار می‌گیرد. صاحب‌نظران اخیراً موضوع بصیرت، بصیرت بخشی و بصیر بودن رهبر را تحت عنوان "نظریه رهبری بصیر" مورد بررسی قرار داده‌اند (Abbasiyan et al., 2020). نظریه رهبری بصیر (visionary leadership) نخستین بار توسط Sashkin مطرح شده است و یک نظریه کامل و هماهنگ برای فهم و ارزشیابی رهبری است. Sashkin & Sashkin (2003) در توضیح نظریه رهبری بصیر آن را این چنین تعریف می‌کند: رهبری بصیر اشاره دارد به قابلیت رهبر در توصیف و تبیین واضح و شفاف یک نظر درباره آینده (چشم‌انداز) برای سازمان، ارائه آن به پیروان و کمک به آن‌ها در جهت تحقق آن. رهبران بصیر کسانی هستند که تصاویری از آینده را به وجود می‌آورند، آن‌ها افرادی با بینش بالا هستند و سعی می‌کنند تا احساسی از هدفمندی و جهت‌داری را به پیروان شان القا نمایند، دیدگاه آن‌ها به دوردست‌هاست و افق زمانی عمیقی دارند، نوآور و خلاق هستند و همیشه به دنبال ایجاد تغییر هستند، افق دیدهای شگفت‌انگیزی از آینده را به وجود می‌آورند و آن‌ها را با الهام‌بخشی و روحیه بخشی به پیروان ارائه می‌دهند، چشم‌انداز را در قلب افراد قرار می‌دهند، به طوری که احساس عمیقی در مورد آن پیدا می‌کنند. رهبری بصیر نیازمند افرادی

است که از لحاظ معنوی، روحی، احساسی و فیزیکی متعادل باشند. رهبری بصیر نیازمند توجه به اصول بنیادی، دورنمای کامل و اساسی، توانمندسازی پیروان و نوآوری است (Nanos, 1998). تعهد به ارزش‌ها خصوصیت برجسته رهبران بصیر است. آن‌ها احساسی از راستگویی و وفاداری را نشان می‌دهند، انرژی زایی می‌کنند، احساس معنوی را در محیط کار خلق می‌کنند، به جای درگیر شدن در بازی‌های سیاسی و فساد برانگیز قدرت، تعالی و کمال می‌یابند و تبدیل به رهبران اخلاقی می‌شوند (Sashkin & Sashkin, 2003).

رهبری در سازمان نقش مهمی در بهزیستی روان‌شناختی (psychological well-being) کارکنان و زیردستان دارد (Pinck & Sonnetage, 2018; Erskine & Georgiou, 2018; Adil & Kamal, 2019) و سبک رهبری بصیر هم از این قاعده مستثنی نیست. درباره کلیت بهزیستی روان‌شناختی دیدگاه‌های نظری گوناگونی توصیف و از بین آن‌ها تعداد کمی عملیاتی شده اند. ریف با الهام از روانشناسان انسان گرا و با نگاه تحولی به مفاهیم خودشکوفایی مازلو، پختگی آلپورت و تعالی یونگ به معرفی بهزیستی روان‌شناختی پرداخته است (Shahbazkhan et al., 2020). ریف بیش از هر چیز سعی کرد بر اساس اصول فلسفی شاخص‌های زندگی مطلوب یا اصطلاحاً "زندگی خوب" را مشخص و طبقه‌بندی کنند. ریف این مدل را بر اساس مرور متون بهداشت روانی مطرح کرد و عقیده داشت شاخص‌های مدل، معیارهای بهداشت روانی مثبت است و این ابعاد کمک می‌کند تا سطح بهزیستی و عملکرد مثبت شخص را ارزیابی کرد. افراد هنگامی که از بهزیستی روان‌شناختی بیشتری برخوردار باشند، تجربه‌های خوشایند بیشتری را ادراک می‌کنند و کمتر از احساسات ناخوشایند رنج می‌برند. بهزیستی روان‌شناختی به معنای بالقوه شدن تمام استعدادهای فرد است. بهزیستی روان‌شناختی به‌عنوان احساس شادی و نبود فشار روانی در زندگی تعریف شده است؛ به عبارت دیگر، احساس مثبت و خشنودی از ابعاد گوناگون زندگی که مربوط به خود و دیگران است (Ryan & Deci, 2001). بهزیستی روان‌شناختی به کیفیت تجربه‌شده زندگی اشاره می‌کند و انعکاس‌دهنده کارکرد و تجربه روان‌شناختی مناسب است (Eldeklioglu et al., 2010; Wood & Joseph, 2010).

بهزیستی روان‌شناختی، دارای شش شاخص است: الف) پذیرش خود: شامل ارزشیابی‌های مثبت شخص از خود و زندگی گذشتهٔ فرد؛ ب) رشد شخصی: حس تداوم رشد و پیشرفت

یک فرد؛ ج) زندگی هدفمند: اعتقاد به این‌که زندگی شخص هدفمند و معنی‌دار است؛ د) روابط مثبت با دیگران: داشتن تعامل مطلوب با دیگران؛ ه) تسلط بر محیط: قابلیت مدیریت مؤثر بر زندگی و دنیای اطراف؛ و) خودمختاری: احساس استقلال و آزادی شخصی (Ryff & Keyes, 1995). همچنین وجود استحکام و سرسختی ذهنی (mental toughness) می‌تواند در کنار وجود رهبری بصیر در سازمان ها، به بهبود بهزیستی روان‌شناختی افراد کمک کند (Stamp et al., 2015; Brief & Weiss, 2002). استحکام ذهنی، توانایی دستیابی به اهداف شخصی در برابر فشار طیف وسیعی از عوامل استرس زاست (Hardy et al., 2014). استحکام ذهنی، ظرفیتی فردی است که شخص با وجود چالش‌های روزانه و دلایل استرس زا و همچنین نگرانی‌های قابل توجه، ابعاد بالایی از یکسانی را از لحاظ ذهنی (به‌عنوان مثال، اهداف فردی یا کوشش‌های شخصی) یا اجرای عینی به نمایش می‌گذارد (Gucciardi et al., 2015). تعریف ارائه شده به وسیله (Jones et al., 2002) پیشنهاد می‌کنند که استحکام ذهنی ممکن است "ذاتی" باشد یعنی تا حدی از ژنتیک اثر می‌گیرد اگرچه ممکن است که از طریق تجربه و یادگیری نیز بهبود یابد (Moradi et al., 2019). استحکام ذهنی، شامل مهارت مقابله با فشارها و دشواری ها، گذر از موانع و ناکامی، تمرکز بر آرمان، حفظ آسودگی و فراغت پس از شکست و اجرای با دوام و دقیق در سطوح بالای رقابتی تعریف شده است (Sabzalizadeh et al., 2014). (Kobasa, 1982) استحکام ذهنی را تلفیقی از باورهای شخص در مورد خود و جهان می‌داند که از سه شاخص تعهد (اطمینان)، کنترل و ثبات (پایداری) تشکیل شده است. شاخص تعهد (در مقابل از خودبیگانگی) به تمایلی بر می‌گردد که شخص را به‌طور گسترده درگیر انجام کار می‌نماید. اشخاص متعهد، در وضعیت‌های پرفشار، کمتر دست از کار بر می‌دارند. شاخص کنترل، بر این باور مرتبط است که اتفاقات زندگی و نتایج آن‌ها، قابل کنترل و پیش‌بینی هستند. شخصی که قابلیت کنترل را داراست به تلاش و عمل خود بیش از شانس اهمیت می‌دهد و بر این اعتقاد است که با کوشش خود می‌تواند رویدادهای پیرامونش را تحت تأثیر قرار دهد. مبارزه جویی، اعتقادی است که تغییرات زندگی را طبیعی و مثبت به شمار می‌آورد. فردی که این باور را دارد، تغییرات مثبت یا منفی اطراف خود را نه تنها تهدیدی برای امنیت و آسودگی خود نمی پندارد، بلکه آن را نیازمند سازگاری دوباره و فرصتی برای یادگیری و

توسعه بیشتر می‌داند. در یک کلام، استحکام ذهنی را پشتکار مداوم و باور راسخ در راستای برخی اهداف، با وجود شدت یا فشار بیان کرده‌اند (Middleton et al., 2004).

معلمان نقش مهمی در تربیت سرمایه‌های انسانی هر جامعه ای دارند و تربیت سرمایه انسانی از مهم ترین وظایف آن‌ها است، لذا پرداختن به موضوع بهزیستی روان‌شناختی آنان و ارتقای آن، از مسائل ضروری به حساب می‌آید. بنابراین، انتظار می‌رود که سبک رهبری بکار گرفته‌شده و مؤلفه‌های مربوط به آن در این سازمان، مناسب بوده و در ارتباطات، روحیه، انگیزش، رضایت و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان اثرگذار باشد. یقیناً ادراک نامطلوب معلمان از سبک رهبری موجود می‌تواند در رفتار این مجموعه، تأثیر گذاشته و سازمان را با بحران مواجه کند. اما اگر شرایط محیط کار و سبک رهبری موجود، مطلوب باشد و معلمان نسبت به سازمان و محیط کار خود دلبستگی بیشتری داشته باشند برای رسیدن به اهداف آموزش و پرورش تلاش بیشتری می‌کنند. زیرا هنر خاص یک رهبر و به ویژه رهبر بصیر این است که در انگیزه دادن و الهام بخشی به اعضاء سازمان جهت هر چه بهتر رسیدن به موفقیت سازمانی توانا باشد، احساس قلبی پیروان را برای تحقق اهداف برانگیزاند و آنقدر آنان را خلاق و توانگر بار آورد که بتوانند تصویری از آینده خلق کنند و اهداف را به واقعیت تبدیل نمایند (Golafshani et al., 2018). در کنار سبک رهبری ادراک‌شده توسط معلمان، مقوله استحکام ذهنی معلمان هم می‌تواند کمک زیادی به بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها کمک کند. زیرا استحکام ذهنی معلمان باعث می‌شود که در شرایط دشوار و چالش‌زا از ظرفیت‌های موجود خود در دستیابی به موفقیت خود استفاده کنند و از چالش‌ها و آزمون‌ها به‌عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره جویند و از آن‌ها سربلند بیرون آیند و معلمی که خود را توانمند در انجام وظایف و مسئول نتایج اعمال خود می‌داند و نیز خود را قادر به دفاع از عملکرد کاری خود می‌بیند، روحیه مثبت‌تری نسبت به کار و محیط‌کاری پیدا کرده و نیز انگیزش لازم را برای ایفای نقش خود را دارد و روحیه کمک به همکاران و سایر افراد در وی بیشتر جلوه‌گر خواهد بود، که این خود از مصادیق بهزیستی روان‌شناختی معلمان است.

در همین راستا، Nadali & Iybaghi, (2014) در بررسی تأثیر رهبری بصیر بر توانمندسازی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، دریافتند که رهبری بصیر اثر مثبت و معنی‌داری بر

توانمندسازی کارکنان دارد و هر چهار مؤلفه رهبری بصیر یعنی چشم‌انداز و فن بیان، حساسیت محیطی، حساسیت به نیازهای اعضاء و انعطاف پذیری در تغییر با توانمندسازی، رابطه مثبت و معنی‌داری دارد. Abedanzadeh et al. (2017) در بررسی ارتباط بین استحکام روانی و بهزیستی روان‌شناختی با نقش واسطه‌ای فعالیت بدنی در بین دانشجویان، دریافتند که متغیر فعالیت بدنی در رابطه بین استحکام روانی و بهزیستی روان‌شناختی به عنوان متغیر میانجی، ایفای نقش می‌کند. نتایج ضرایب همبستگی نشان داد بین اکثر خرده مقیاس‌های استحکام روانی و بهزیستی روان‌شناختی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. Goudarzi et al. (2019) در بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان وزارت ورزش و جوانان با نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی دریافتند که رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم از طریق سرمایه روان‌شناختی بر بهزیستی کارکنان تأثیرگذار بوده است. Golafshani & Salehi (2019) در پژوهش خود نشان دادند رهبری بصیر بر استقلال دانشگاهی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. Abbasiyan et al. (2020) در پژوهشی تحت عنوان الگوی ساختاری تأثیر رهبری بصیر بر عملکرد مدیران به این نتیجه دست یافتند که هر چقدر رهبری بصیر در آموزش و پرورش قوی تر و پررنگ تر باشد به همان میزان توانمندی مدیران و عملکرد آنان افزایش می‌یابد. Sargolzaei & Keikha (2020) نشان داد که رهبری بصیر و مؤلفه‌های آن به همراه آوای سازمانی بر مدیریت بهینه ارتباط با مشتری تأثیر دارند و متغیر آوای سازمانی نیز نقش میانجی در رابطه بین رهبری بصیر و مدیریت ارتباط بهینه با مشتری دارد. Dezhban et al. (2020) در بررسی رابطه روان‌رنجوری و سرسختی با بهزیستی کارکنان با نقش میانجی‌گر تاب‌آوری و ذهن‌آگاهی و نقش تعدیل‌گر ساعات کاری و نوع نوبت‌کاری کارکنان، نشان دادند که تاب‌آوری رابطه بین متغیرهای سرسختی و بهزیستی کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. اما نوع نوبت‌کاری و ساعات کار هفتگی در رابطه بین سرسختی و بهزیستی اثرات تعدیل‌کنندگی نشان نداد. Hayavi et al. (2021) به بررسی اثر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی از طریق نقش واسطه‌ای رشد روان‌شناختی در کارکنان شرکت ملّی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز پرداختند. یافته‌های پژوهش حاکی از تأیید اثرات مستقیم سرمایه روان‌شناختی و رشد روان‌شناختی در کار بر عملکرد

شغلی و بهزیستی روان‌شناختی بود. هم‌چنین اثر مستقیم سرمایه روان‌شناختی بر رشد روان‌شناختی در کار مورد تأیید قرار گرفت. همچنین نقش واسطه‌ای متغیر رشد روان‌شناختی در کار در رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و پیامدهای عملکرد شغلی و بهزیستی روان‌شناختی تأیید شد.

Avinash & Sangeeta (2014) الگوی رفتاری رهبران بصیر را نسبت به مدیریت تعارض مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که الگوهای رفتاری رهبران بصیر شامل مواردی چون ریسک‌پذیری، توانمندی خلق مجموعه ای دانش و اطلاعات و تسهیم آن در سازمان و مشارکت فعال و معنی‌دار است. Molina (2018) دریافت که با توصیف رهبری بصیر توسط کارکنان اداری، انگیزه به عنوان عنصری تحریک کننده دستیابی به کیفیت در رهبران در نظر گرفته شد. آن‌ها معتقد بودند که رهبری بصیر باعث ایجاد حساسیت، ارتباطات فعال و مؤثر می‌شوند. معلمان با نظرات خود، آن‌ها را ترغیب می‌کنند تا عملکرد خود را بر اساس الزامات چشم‌انداز و ماموریت آینده، بهبود بخشند و در تحقق وظایف خود (آموزش دانش‌آموزان) بهتر عمل کنند. Atthirawong et al. (2021) در شناسایی عوامل مؤثر بر سبک رهبری بصیر، نشان دادند مهارت‌های ارتباطی، جو سازمانی و خلاقیت به ترتیب بیشترین تأثیر را داشتند. Klösel (2021) در بررسی تأثیر سبک رهبری بصیر در کسب و کارهای کوچک، متوسط و بزرگ، نشان داد که رهبری بصیر روی تعهد سازمانی و تحقق اهداف، اثر مثبت و معنی‌دار دارد. Davis & Hadwin (2021) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تفاوت‌ها بین بهزیستی روان‌شناختی و یادگیری خودتنظیمی در موفقیت دانشجویان دانشگاه دریافتند که برای مقابله با مسئله بزرگتر سلامت روان در دانشگاه، دانشجویانی که بیشتر به اهداف خود دست می‌یابند بهزیستی روانی بالاتری دارند. Liu et al. (2022) در بررسی رابطه بین رهبری بصیر و مسئولیت‌پذیری با نقش میانجی جهت‌گیری به آینده، دریافتند که رهبری بصیر میزان مسئولیت‌پذیری پیروان را افزایش می‌دهد و اثر میانجی جهت‌گیری به آینده، تنها زمانی معنی‌دار است که جهت‌گیری آینده پیروان، بالا باشد.

بر اساس مبانی نظری و تجربی پژوهش، قابل ذکر است که موضوع رهبری بصیر، استحکام ذهنی و بهزیستی روان‌شناختی در سازمان‌های مختلف و به صورت مجزا بررسی شده است و

متغیرهای آن نیز از محیط‌های صنعتی و سازمانی گرفته شده است ولی در سازمان‌های آموزشی مانند آموزش و پرورش و به خصوص روی معلمان چه در داخل کشور و چه در خارج از کشور، کمتر بررسی شده است. بی تردید آموزش و پرورشی، موفق است که معلمانی بدون دغدغه، با انگیزه و کارامد داشته باشد. بنابراین انتظار می‌رود که بهزیستی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن در بین معلمان مطلوب بوده، سبک رهبری ادراک‌شده در این سازمان مثبت باشد و استحکام ذهنی در بین معلمان حکم‌فرما باشد. در غیر این صورت به‌طور حتم تأثیرات نامناسب زیادی در این مجموعه می‌گذارد. اگرچه در تحقیقات روان‌شناسی از استحکام ذهنی سخن به میان آمده و سبک رهبری بصیر به دلیل تازگی در میانه تحقیقات مدیریت آموزشی هنوز جایگاه واقعی خود را نیافته، بنابراین بررسی تأثیر سبک رهبری بصیر بر بهزیستی روان‌شناختی معلمان با نقش میانجی استحکام ذهنی آنان اهمیت دارد. لذا بر اساس مبانی نظری و تجربی، هدف تحقیق حاضر، بررسی تأثیر سبک رهبری بصیر ادراک‌شده معلمان بر بهزیستی روان‌شناختی با نقش میانجی استحکام ذهنی است. شکل ۱ الگوی مفهومی پژوهش را نشان می‌دهد.

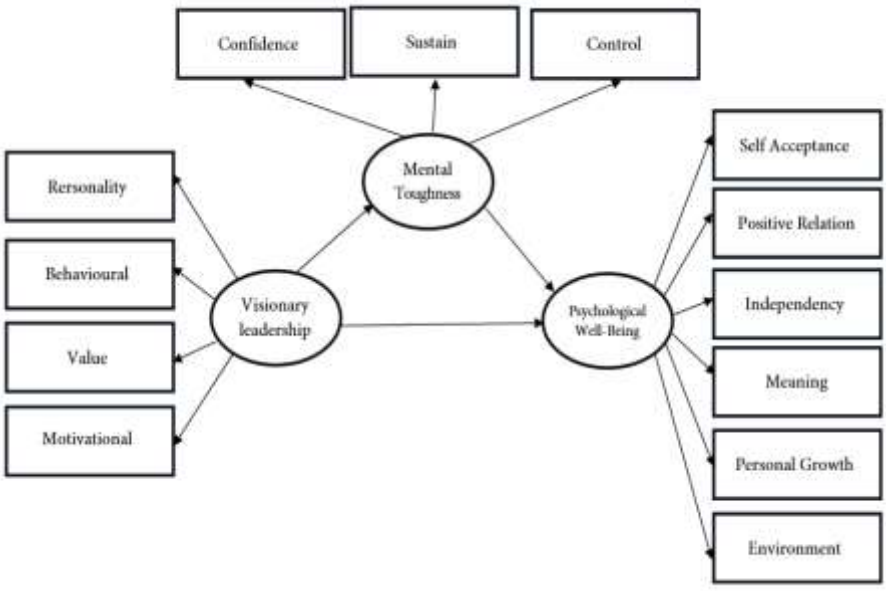


Figure 1. Research proposed model

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا، از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل معلمان شهر کاشان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ به تعداد ۳۲۵۲ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۳۴۴ نفر به‌دست آمد. حجم نمونه برآورده شده، ۳۴۴ نفر بود که حدود ۳۱۵ پرسشنامه برگشت داده شد. با توجه به اینکه نرخ بازگشت ۹۲ درصد بود. یافته‌های پژوهش در قالب دو بخش توصیفی و استنباطی ارائه شد. یافته‌های توصیفی گروه نمونه نشان داد که ۵۵ درصد گروه نمونه (۱۷۴ نفر) معلمان مرد و ۴۵ درصد (۱۴۱ نفر) معلمان زن بودند. ۴۲ درصد (۱۳۱ نفر) سابقه خدمت ۱ تا ۱۰ سال، ۲۲ درصد (۷۱ نفر)، ۱۱ تا ۲۰ سال و ۳۶ درصد (۱۱۳ نفر) ۲۱ تا ۳۰ سال داشتند. ۱۸ درصد (۵۵ نفر) وضعیت استخدامی قراردادی، ۲۱ درصد (۶۷ نفر) پیمانی و ۶۱ درصد (۱۹۳ نفر) رسمی بودند.

تحلیل‌های آماری روی ۳۱۵ آزمودنی انجام گرفت. تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS و AMOS در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام گردید. در سطح توصیفی از شاخص‌هایی مانند میانگین و انحراف معیار و در سطح استنباطی متناسب با فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های مختلف آماری مانند آزمون تی‌تک نمونه‌ای و الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه رهبری بصیر (Visionary Leadership Questionnaire): پرسشنامه سبک رهبری بصیر Abbasiyan et al. (2020) شامل ۴۵ سؤال در چهار مؤلفه (شخصیتی، رفتاری، ارزشی و انگیزشی) و بر حسب طیف پنج درجه‌ای لیکرت با نمره ملاک ۳ بود. Abbasiyan et al. (2020) پایایی پرسشنامه رهبری بصیر را ۰/۹۳ گزارش کردند. پایایی پرسشنامه رهبری بصیر در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۹ به‌دست‌آمد.

پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی (Psychological Well-being Questionnaire): این پرسشنامه توسط Ryff (1989) ساخته شد. فرم اصلی از ۱۲۲ سؤال تشکیل شده، ولی در مطالعات بعدی فرم‌های کوتاه‌تر ۸۴ سؤالی، ٥٤ سؤالی و ۱۸ سؤالی نیز تهیه شده است. مقیاس‌های بهزیستی روان‌شناختی در مطالعه حاضر دارای شش خرده‌مقیاس پذیرش خود، رابطه مثبت با دیگران، خودمختاری، زندگی هدفمند، رشد شخصی و تسلط بر محیط در ۱۸ گویه بسته پاسخ در طیف شش درجه‌ای لیکرت و با نقطه برش ٦٣ بود. Ryff (1989) همسانی درونی پرسشنامه را بین ۰/۷۰ تا ۰/۸۹ گزارش کرد. پایایی پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به‌دست‌آمد.

پرسشنامه استحکام ذهنی (Mental Toughness Questionnaire): پرسشنامه استحکام ذهنی توسط Sheard et al. (2010) ساخته شده است و شامل ١٤ سؤال با دامنه پنج امتیاز در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت در قالب مؤلفه‌های اطمینان، ثبات و کنترل و با نمره ملاک ٤٢ بود. Sheard et al. (2010) پایایی پرسشنامه استحکام ذهنی را ۰/۸۷ گزارش کردند. پایایی پرسشنامه استحکام ذهنی در پژوهش حاضر از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹٤ به‌دست‌آمد.

یافته‌ها

Table 1. Means and standard deviations of variables

Variables	N	M± SD	Criteria score	T	p
Visionary leadership	315	1.49±3.56	3	6.68	0.001
Psychological well-being	315	13.71±65.82	63	3.66	0.001
Mental toughness	315	15.18±45.93	42	4.6	0.001

طبق جدول ۱، میانگین ادراک معلمان از سبک رهبری بصیر (۳/٥٦) بالاتر از حد متوسط (۳)، میانگین بهزیستی روان‌شناختی (٦٥/۸۲) بالاتر از حد متوسط (٦٣) و میانگین استحکام ذهنی (٤٥/۹۳) بالاتر از حد متوسط (٤٢) است. آزمون تی تک نمونه‌ای نشان داد این تفاوت‌ها در سطح خطای ۰/۰٥ معنی‌دار است.

Table 2. Model fit indices

Model	CMIN	GFI	AGFI	IFI	CFI	TLI	NFI	RMSEA
Proposed model	2.88	0.95	0.90	0.99	0.99	0.97	0.98	0.08

بر اساس نتایج جدول ۲، مدل آزمون‌شده مطالعه حاضر با مدل مفهومی و داده‌های گردآوری شده، برازش مناسبی دارد.

شکل ۲ همه ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم را نشان می‌دهد.

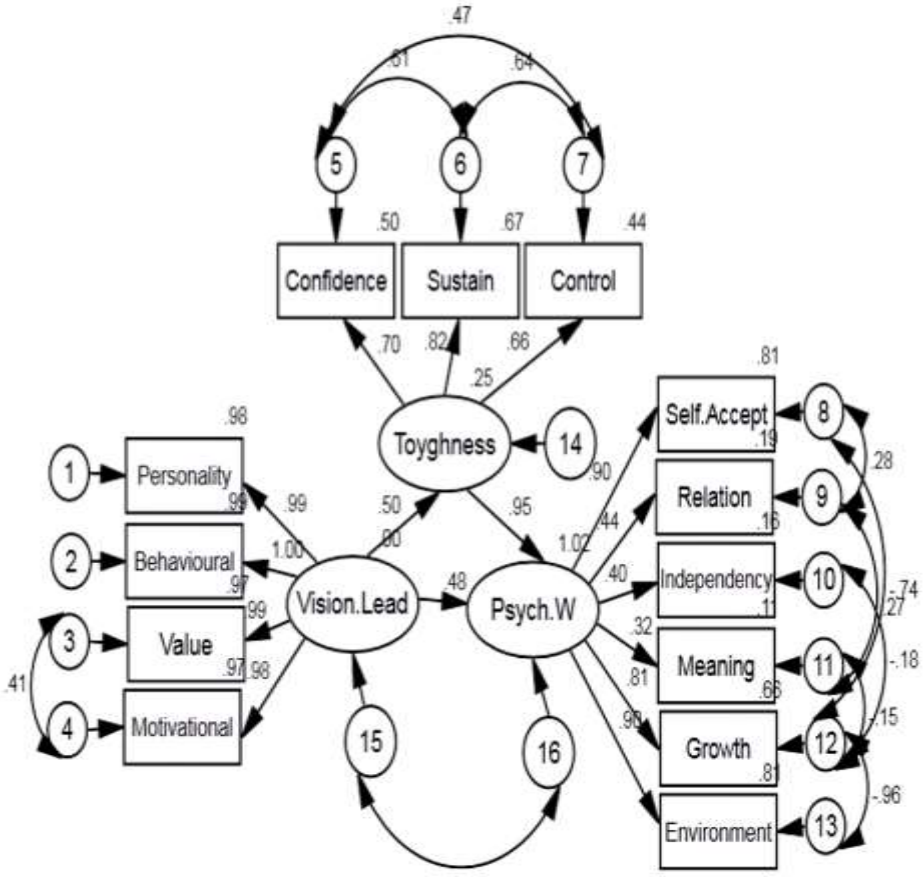


Figure 2. Research model with standard path coefficients

Table 3. Standardized Regression Weights

Variables	Estimate
Leadership → toughness	0.50
Leadership → well-being	0.48
Toughness → well-being	0.95
Leadership → personality	0.99
Leadership → behavioural	0.99
Leadership → value	0.99
Leadership → motivational	0.98
Toughness → confidence	0.70
Toughness → sustain	0.82
Toughness → control	0.66
Well-being → self-acceptance	0.90
Well-being → relation	0.44
Well-being → independency	0.40
Well-being → meaning	0.32
Well-being → growth	0.81
Well-being → environment	0.90

طبق جدول ۳، در متغیر سبک رهبری بصیر، همه مؤلفه‌ها تقریباً وزن و بار عاملی یکسان و بالایی داشتند. در متغیر استحکام ذهنی، مؤلفه ثبات و پایداری با ۰/۸۲ و در متغیر بهزیستی روان‌شناختی، مؤلفه‌های پذیرش خود و تسلط بر محیط با ۰/۹۰ دارای بیشترین وزن و بار عاملی بودند. جدول ٤ ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم را نشان می‌دهد.

Table 4. Path coefficients (Standardized Effects)

Model path	Direct	Indirect	Total	Sig
Leadership → Well-being	0.48	0.48	0.96	0.001
Leadership → Toughness	0.50	-	0.50	0.001
Toughness → Well-being	0.95	-	0.95	0.001

ضرایب تحلیل مسیر متغیرها نشان داد اثرات کل رهبری بصیر روی بهزیستی روان‌شناختی ۰/۹٦، رهبری بصیر روی استحکام ذهنی ۰/۵۰ و استحکام ذهنی روی بهزیستی روان‌شناختی ۰/۹۵ است.

جدول ۵، نتایج بوت استراپ مسیرهای غیرمستقیم در الگوی پیشنهادی پژوهش را نشان می‌دهد. سطوح اطمینان ۰/۹۵ برای این فواصل اطمینان و تعداد ۵۰۰۰ بوت‌استراپ برای

نمونه‌گیری‌های مجدد انجام شده است.

Table 5. Bootstrap result for indirect effects

Path	Boot	Bias	SE	Sig	Lower	Upper
Vision leadership on well - Being through toughness	0.45	-0.002	0.068	0.0001	0.32	0.58

نتایج نشان می‌دهد با توجه به سطح معنی‌داری و اینکه صفر در فاصله اطمینان قرار ندارد، نقش میانجی استحکام ذهنی در تأثیر رهبری بصیر روی بهزیستی روان‌شناختی، معنی‌دار بود و تأیید شد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد میانگین ادراک معلمان در سبک رهبری بصیر، بالاتر از حد متوسط و به نوعی در سطح مطلوبی بود. بر این اساس می‌توان گفت که در زمینه رهبری بصیر، اکثر معلمان بر این باورند رهبران و مدیران سازمان‌شان، از روحیه تعامل و همکاری با دیگران برخوردارند، نسبت به قوت‌ها و ضعف‌های خود، آگاهند، در برابر وظایف خویش احساس مسئولیت می‌نمایند، در جهت توانمندسازی افراد تلاش می‌کنند، به عقاید و باورهای دینی دیگران احترام می‌گذارند، زمینه‌های رشد معنوی افراد را فراهم می‌کنند، از ایده‌های جدید استقبال می‌کنند، در تصمیم گیری‌ها از معلمان نظرخواهی می‌کنند، به آن‌ها اعتماد دارند و به آن‌ها احترام می‌گذارند، با پذیرش نظرات افراد، انگیزه فعالیت را در آنان تقویت می‌کنند، با حمایت از افراد، حس تعلق سازمانی را در آنان تقویت می‌کنند، اکثراً رفتارهای مدیران شان از روی تواضع و فروتنی است و از حقوق اعضاء در بسیاری جاه‌ها حمایت می‌کنند. در همین راستا (Abbasiyan et al., 2020) نیز ادراک معلمان مدارس مقطع متوسطه شهر اصفهان از سبک رهبری بصیر را بالاتر از حد متوسط گزارش کردند.

نتایج نشان داد میانگین بهزیستی روان‌شناختی معلمان بالاتر از حد متوسط و به نوعی در سطح مطلوبی بود. اکثر معلمان باور داشتند که هنگامی که جریان زندگی خود را مرور می‌کنند، از آنچه روی داده خشنود می‌شوند، حفظ روابط صمیمی برای شان مشکل نیست، بسیاری از مسئولیت‌های زندگی روزانه خود را به خوبی مدیریت می‌کنند، بیشتر جنبه‌های شخصیتی خود

را دوست دارند، به نظرات خود اطمینان دارند اگرچه آن‌ها برخلاف نظر جمع باشد، زندگی را یک فرایند مستمر یادگیری، تغییر و رشد می‌دانند و خود را براساس ارزش‌های خویش قضاوت می‌کنند، نه براساس ارزش‌های دیگران. در همین راستا (Rahmani et al., 2016) بهزیستی روان‌شناختی معلمان شهرستان الشتر را بالاتر از حد متوسط ارزیابی کردند.

نتایج نشان داد میانگین استحکام ذهنی معلمان بالاتر از حد متوسط و به نوعی در سطح مطلوبی بود. اکثر معلمان باور داشتند که بر خودشان و زندگی‌شان کنترل دارند، احساس می‌کنند که شخص با ارزشی هستند، معتقدند معمولاً چالش‌ها باعث می‌شود تا بهترین عملکرد را داشته باشند، هنگامی که تحت فشار هستند، از ادامه فعالیت منصرف نمی‌شوند، هرگاه موقعیتی ایجاد شود، مسئولیت آن را فعالانه قبول می‌کنند، به خوبی از عهده مشکلاتی که به‌وجود می‌آید برمی‌آیند، معمولاً اگر تغییری در جریان زندگی شان ایجاد شود از آن استقبال می‌کنند و می‌توانند خودشان را با چالش‌هایی که به وجود می‌آیند سازگار کنند. همچنین (Naji et al., 2018) استحکام ذهنی دانشجویان پردیس مرکزی دانشگاه علامه طباطبایی را بالا و مطلوب گزارش کردند.

طبق نتایج، رهبری بصیر روی بهزیستی روان‌شناختی معلمان، تأثیر مثبت و معنی‌دار داشت و می‌توان گفت که هر چه ادراک معلمان از سبک رهبری بصیر در سازمان آموزش و پرورش بیشتر شود به همان اندازه امکان رشد و بهبود بهزیستی روان‌شناختی بین معلمان نیز بیشتر می‌شود. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق (Nadali & Ibaghi, 2014; Nazarpouri et al., 2020; Park et al., 2017; Molina, 2018; Pathak & Dey, 2019; Kim & Cruz, 2022; Liu et al., 2022) همسویی و مطابقت دارد. در تبیین نتایج می‌توان گفت؛ که ویژگی‌های شخصیتی رهبری بصیر (مانند حسن خلق، قاطعیت، تواضع، صبوری، امانت داری، آینده‌نگری، تحمل عقاید مخالف، هوش بالا، اهل مشورت، اعتماد به دیگران و راست‌گویی)، ویژگی‌های رفتاری (راست‌گویی، شجاعت، همت والا، دوراندیشی، انعطاف‌پذیری، رابطه مثبت با دیگران، صمیمیت و دوستی، منظم بودن، عزم راسخ، تعادل در رفتار، زمان شناسی و رازداری)، ویژگی‌های ارزشی (خداباوری، عدالت‌طلبی، تکلیف‌گرایی، قدرشناسی، اخلاق‌مداری، امر به معروف، معنویت‌گرایی و وفای به عهد) و ویژگی‌های انگیزشی (داشتن هدف و آرمان، بهره‌مندی از تشویق، ایجاد شور

و حرارت درکارها، جهت دادن نیازها، پیشرفت‌مداری، پذیرش پیشنهادها، حمایت‌گری و تقویت رفتارهای مثبت) می‌تواند روی بهزیستی روان‌شناختی معلمان در ابعاد مختلف مانند پذیرش خود، رشد شخصی، داشتن زندگی هدفمند، روابط مثبت با دیگران و تسلط بر محیط، مؤثر باشد. با این ویژگی ها، رهبران بصیر می‌توانند یک الگو برای کارکنان و افراد زیر مجموعه خود باشند که این باعث می‌شود تا کارکنان به آنان اعتماد کرده و راحت تر ارتباط برقرار کنند، این مدیران با نظرخواهی از کارکنان در تصمیمات، فرصت‌هایی را برای رشد شخصی و زندگی هدفمند درکارکنان ایجاد می‌کنند. مجموعه این عوامل باعث می‌شوند تا کارکنان ازحوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی داشته باشند و بدین ترتیب باعث افزایش بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها می‌شوند.

نتایج نشان داد، استحکام ذهنی معلمان روی بهزیستی روان‌شناختی شان، تأثیر مثبت و معنی‌دار دارد و می‌توان گفت که هر چه استحکام ذهنی معلمان در ابعاد مختلف (اطمیان، ثبات و کنترل) بیشتر شود به همان اندازه امکان رشد و بهبود بهزیستی روان‌شناختی آنان نیز بیشتر می‌شود. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیق (Abedanzadeh et al., 2017)، (Naji et al., 2017)، (Micoogullari et al., 2017) و (Davis & Hadvin, 2021) همسویی و مطابقت دارد. استحکام روانشناختی، یکی از ویژگی‌های شخصیتی است که به عنوان عاملی برای ارتقای سلامت تلقی می‌شود و در واقع ترکیبی از باورها دربارهٔ خود و جهان است که فرد را در برابر فشارهای درونی و بیرونی مصون می‌سازد. افراد دارای استحکام روانشناختی تمایل دارند تا اجتماعی و برونگرا باشند به طوری که آن‌ها قادرند آرامش و راحتی خود را حفظ کنند، آن‌ها در بسیاری از موقعیت‌ها، رقابتی هستند (Abedanzadeh et al., 2017). در واقع افراد با استحکام ذهنی بالا، غالباً اهل معاشرت زیاد هستند و همین امر موجب می‌شود که با خودباوری در روابط بین‌فردی و همچنین یافتن حمایت اجتماعی آسان‌تر، مسائل و مشکلات جسمانی و روانی کمتر شود و اینگونه رفتارها منجر به افزایش رفتارهای سازگارانه، سلامت و بهزیستی روانشناختی در افراد می شود. استحکام روانی باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار و چالش زا از ظرفیت‌های موجود خود در دستیابی به موفقیت خود استفاده کنند و از چالش‌ها و آزمون‌ها به عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره جویند و از آن‌ها سربلند بیرون آیند. همچنین فردی که خود را

توانمند در انجام وظایف و مسئول نتایج اعمال خود می‌داند و نیز خود را قادر به دفاع از عملکرد کاری خود می‌بیند، روحیه مثبت تری نسبت به کار و محیط کاری پیدا می‌کند. لذا می‌توان گفت استحکام ذهنی می‌تواند به بهبود بهزیستی روان‌شناختی کمک کند.

همچنین نقش میانجی استحکام روانشناختی روی بهزیستی روان‌شناختی تأیید شد و به نوعی رهبری بصیر می‌تواند از طریق استحکام روانی نیز به رشد بهزیستی روان‌شناختی معلمان نیز کمک کند. زیرا اگر معلمان احساس کنند که سازمان به آن‌ها توجه دارد، به منافع آن‌ها توجه دارد، برای خواسته های آن‌ها احترام قائل است، در راستای منافع آن‌ها عمل می‌کند، به کار آن‌ها ارزش و اهمیت می‌دهد، خواهان موفقیت آن‌هاست و خلاصه آنکه مورد حمایت سازمان هستند، به سازمان اعتماد کرده و در شرایط سخت و بحرانی سازمان، خود را با شرایط انطباق می‌دهند و کمتر شکایت و اعتراض می‌کنند، به اهداف سازمان وفادار می‌مانند و انگیزهٔ درونی آن‌ها برای کار بیشتر افزایش می‌کند. نتیجه چنین فرایندی، افزایش و بهبود بهزیستی روان‌شناختی در بین اعضای سازمان است. همچنین (Park et al., 2017) در بررسی اثرات توانمندسازی رهبری بر بهزیستی روان‌شناختی با نقش واسطه‌ای سرمایه روان‌شناختی، به نتیجه مشابه با تحقیق حاضر دست یافتند.

به طور کلی می‌توان گفت که به منظور توسعه سبک رهبری بصیر در سازمان‌های آموزشی متناسب با شرائط و اقتضائات محیطی، باید آمادگی را در بین نیروی انسانی سازمان فراهم کرد. ایجاد آمادگی مناسب در میان مدیران و رهبران آموزشی می تواند نقش مهمی در پیشبرد موفق و تحقق آسان‌تر و سریع‌تر سبک رهبری بصیر در گستره مورد نظر ایفاء کند. همچنین باید دیدگاه مفهومی صحیح و مشترک درباره رهبری بصیر و ویژگی‌ها و جوانب مختلف آن در رهبران سازمان توسعه یابد و سازوکارهای ساختاری لازم برای تحقق آن فراهم شود، تا بدین وسیله زمینه لازم برای شکل گیری یک رهبری اثربخش در سازمان های آموزشی فراهم شود؛ زیرا وجود یک رهبری اثربخش مانند رهبری بصیر در کنار استحکام ذهنی در بین اعضای سازمان، منجر به منافع زیادی مانند بهبود و رشد بهزیستی روان‌شناختی در بین اعضای سازمان می‌شود.

لذا بر اساس نتایج تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود سازمان‌های آموزشی به منظور تضمین سلامت و اثربخشی خود و پاسخگویی به شرایط و مقتضیات محیطی و درونی متحولی که با آن مواجه هستند، ناچارند به توسعه شیوه رهبری خود بپردازند. بر این اساس لازم است رهبران و

مسئولان آموزشی با اتخاذ سبک‌های رهبری مناسب مانند سبک رهبری بصیر که تناسب بیشتری با اهداف و رسالت‌های مراکز آموزشی دارد به این امر همت گمارند. همچنین، مدیران با استفاده از راهکارهای مناسب مانند ایجاد ارتباط بیشتر با اعضا، ایجاد روابط رضایت‌بخش و دوری از روابط مخرب، تزریق انرژی مثبت به سازمان، افزایش حس جمعی میان اعضا، اعمال سیاست‌های تشویقی و حمایتی به جای ارزیابی صرف، توجه به پیشرفت‌های علمی و تخصصی اعضا، اهمیت به نقاط قوت اعضاء به جای توجه صرف به نقاط ضعف، نظام ارزشیابی منصفانه، وجود آرامش روانی، شرایط کاری مطلوب و اهمیت به علائق اعضاء، می‌توانند میزان بهزیستی روان‌شناختی اعضاء را افزایش دهند. علاوه بر این، به منظور افزایش استحکام روانی معلمان خود بسترهایی فراهم شود تا جوّ سازمانی دوستانه برای کاهش استرس‌های شغلی معلمان فراهم گردد، از خلاقیت و نوآوری حمایت شود، مهارت‌های حل مسائل معلمان با تشکیل کارگاه‌های آموزشی تقویت گردد و به معلمان برای افزایش مهارت‌های اجتماعی آموزش داده شود.

از جمله محدودیت‌هایی که در پژوهش حاضر وجود داشت، محدود بودن دامنه پژوهش به معلمان شهر کاشان و احتیاط در تعمیم نتایج به دیگر شهرها، استفاده صرف از پرسشنامه برای جمع‌آوری و ارزیابی متغیرها و عدم همکاری برخی معلمان در پاسخگویی به سؤالات پرسشنامه‌ها بود. بررسی و جمع‌آوری مقطعی داده‌ها از دیگر محدودیت‌های تحقیق حاضر بود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می دانند از کلیه مدیران و معلمان آموزش و پرورش شهر کاشان که در این پژوهش ما را یاری نمودند، تقدیر و تشکر به عمل آورند.

تضاد منافع

مقاله حاضر برای هیچ کدام از نویسندگان تعارض منافع ندارد.

References

Abbasiyan, M. R., Hoveida, R., & Abedi, A. (2020). Structural modeling effect of visionary leadership on principals' performance, *Public Management Researches*, *13*(48), 87-106. (Persian).

Abedanzadeh, R., Parsaei, S., & Purkargar, E. (2017). Relationship between mental toughness and psychological well-being in students: the intermediate role of physical activity. *Sports Psychology*, *2*(2), 13-24. (Persian).

Adil, A., & Kamal, A. (2019). Authentic leadership and psychological capital in job demands-resources model among Pakistani university teachers. *International Journal of Leadership in Education, 23*(1), 1-21.

Atthirawong, W., Bunnoiko, K. & Panprung, W. (2021). Identifying factors influencing visionary leadership: an empirical evidence from thai manufacturing industry. *International Journal of Organizational Leadership*, *10*(1), 39-53.

Avinash, D., & Sangeeta, S. (2014). Can visionary leaders be role models for collaborative style of conflict handling among teams in IT organizations? *Management and Labour Studies*, *39*(1), 103-120.

Brief, A.P. & Weiss, H.M. (2002) Organizational behavior: affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*, *53*, 279-307.

Davis, S. K. & Hadwin, A. F. (2021). Exploring differences in psychological well-being and self-regulated learning in university student success. *Frontline Learning Research*, *9*(1), 30-43.

Dezhban, R., Samavatian, H., & Arshadi, N. (2020). The relationship between neuroticism and hardiness with employee well-being: Mediating role of resiliency and mindfulness and moderating role of working hours and type of shift work. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *7*(2), 259-282. (Persian)

Eldeleklioglu, J., Yilmaz, A. & Gultekin, F. (2010). Investigation of teacher trainee's psychological well-being in terms of time management. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, *2*(2), 342-8.

Erskine, J. A. K., & Georgiou, G. J. (2017). *Leadership styles: Employee stress, well-being, productivity, turnover and absenteeism.* In Understanding stress at work (pp. 28-40). Retrieved from http//hayka-kultura.org/larsen.htl

Golafshani, A., & Salehi, M. (2019). Presenting a model for explaining the effect of visionary leadership on the independence of the macro medical universities of Iran in region 1 health scheme. *Journal of Medicine and Spiritual Cultivation*, *28*(1), 114-129. (Persian).

Golafshani, A., Salehi, M., & Zameni, F. (2018). Visionary leadership strategies for quality of health higher education. *Clinical Excellence, 8*(2), 37-49. (Persian).

Goudarzi, S., Jalali Farahani, M., & Saberi, A. (2019). The effect of authentic leadership style on the psychological well-being of the employees of the Ministry of Sports and Youth with the intermediate role of psychological capital. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, *6*(3), 37-48. (Persian).

Gucciardi, D. F., Hanton, S., Gordon, S., Mallett, C. J., & Temby, P. (2015). The concept of mental toughness: Tests of dimensionality, nomological network, and traitnes*s. Journal of Personality*, *83*(1), 26-44.

Hardy, L. Bell, J. & Beattie, S. (2014). A neuropsychological model of mentally tough behavior. *Journal of Personality,* 82(1), 69-81.

Hayavi, G., Moradi, A., Momeni, K., & Arshadi, N. (2021). The effect of psychological capital on job performance and psychological well-being: The mediating role of thriving at work. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *8*(1), 27-48. (Persian).

Jones, G., Hanton, S., & Connaughton, D. (2002). What is this thing called mental toughness? An investigation of elite sport performers. *Journal of Applied Sport Psychology, 14*, 205-218.

Kim H. D. & Cruz, A. B. (2022). Transformational leadership and psychological well-Being of service-oriented staff: hybrid data synthesis technique. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(13), 81-89.

Klösel, K. (2021). Visionary and empowering leadership in SMEs. *Journal of the International Council for Small Business*, 2(4), 340-346.

Kobasa, S. (1982). The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health. In Sanders, G. & Suls, J. (Eds), *Social psychology of health and illness* (pp. 3-32). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Liu, M., Zhang, P., & Zhu, Y. & Li, Y. (2022). How and when does visionary leadership promote followers' taking charge? The roles of inclusion of leader in self and future orientation. *Psychology Research and Behavior Management, 28*(15), 1917-1929.

Micoogullari, B. O., Odek, U., & Beyaz, O. (2017). Evaluation of sport mental toughness and psychological wellbeing in undergraduate student athletes, *Educational Research and Reviews, 12*(8), 483-487.

Middleton, S. C., Marsh, H. W., Martin, A. J., Richard, G. E., & Perry, C. (2004). *Discovering mental toughness: A qualitative study of mental toughness in elite athletes.* Self-Research Centre Biannual Conference, Berlin.

Molina, A. M. (2018). Visionary leadership in the administrative staff of the Guapan Educational Unit. *Journal of Technology and Science Education, 8*(2), 115-125.

Moradi, J., Sadeghi, K. & Bahrami, A. R. (2019). The relationship between coach's leadership style and mental toughness of contact athletes. *Journal of Psychology*, 23(2), 148-165. (Persian).

Nadali, F. & Aybaghi, S. (2014). *The effect of visionary leadership on empowerment in staff at Shahrood Medical Sciences University*. The Second National Conference on Applied Research in Management and Accounting, Tehran. (Persian).

Naji, A. A., Hosseinsabet, F. & Pourasadi, Z. (2018). Prediction of mental health based on mental toughness by the mediation of personality dimensions. *Yafte*, 19(5), 81-92. (Persian)

Nanos, B. (1998). Visionary leadership: creating an attractive concept of guidance for your organization. Translation by M. Azgoli, & B. Farahi. Tehran: Imam Hossein University press. (Persian)

Nazarpouri, A. H., Bagherzadeh Khodashahri, R., & Azadi, M. H. (2020). An investigation of the mediating role of perceived transformational leadership in the relationship between mindfulness and subjective well-Being: *Organizational Culture Management*, *18*(1), 47-67. (Persian)

Park, G., Kim, S., Yoon, S. W. & Joo, B. K. (2017). The effects of empowering leadership on psychological well-being and job engagement: The mediating role of psychological capital, *Leadership & Organization Development Journal, 38*(3), 350-367.

Pathak, S. & Dey, D. (2019). The effect of servant leadership on the psychological well-being of employees: A descriptive study of MSME automation company. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, *1*(2), 950-975.

Pinck, A. S. & Sonnentag, S. (2018). Leader mindfulness and employee well-being: The mediating role of transformational leadership. *Mindfulness, 9*(3), 884–896.

Rahmani, S., Michaeli, N. & Vahidi, Z. (2016). The role of spiritual intelligence, problem-solving style and perfectionism in prediction of psychological well-being of teachers. *Journal of Applied Psychology*, *10*(2), 89-106. (Persian).

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potential: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. *Annual Review of Psychology, 52*, 141-166.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything or is it? Exploration on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *6*, 1069-1081.

Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science, 4*(4), 99-104.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 719-727.

Sabzalizadeh, H., Badami, R., & Nezakat Alhosseini, M. (2014). Relationship between family functioning and mental toughness in Paralympics athletes. *Sport Psychology Studies, 3*(9), 1-10. (Persian).

Sargolzaei, A., & Keikha, A. (2020). Presenting structural equation modeling of the impact of visionary leadership on optimal customer relationship management with the mediation role of employee voice. *Public Management Researches*, *13*(48), 217-240. (Persian).

Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2003). *Leadership that matters: The critical factors for making a difference in people's lives & organizations success*. San Francisco: Berrett-Koehler publisher, Inc.

Shahbazkhan, M., Tajeri, B., Pashang, S., Kakavand, A. (2020). Impacts of a positive integrated treatment program (PITP) on psychological well-being of the elderly individuals. *Journal of Clinical Psychology*, *12*(2), 71-84. (Persian).

Sheard, M. (2010). *Mental toughness: The mindset behind sporting achievement*. New York, NY US: Routledge/Taylor & Francis Group.

Stamp, E., Crust, L., Swann, C., Perry, J., Clough, P., & Marchant, D. (2015). Relationships between mental toughness and psychological wellbeing in undergraduate students. *Personality and Individual Differences,* 75, 170-174.

Wood A. M., & Joseph S. (2010). The absence of positive psychological (eudemonic) well-being as a risk factor for depression: A ten year cohort study. *Journal of Affective Disorders*; 122, 213-17.