

بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و نقش تعدیلگر اشتیاق شغلی (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی خراسان شمالی)

وحید میرزایی^{۱*}

فاطمه عبدالله زاده نامانلو^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۰۴/۳۰

چکیده

این تحقیق با هدف بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و نقش تعدیلگر اشتیاق شغلی انجام گرفت. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی با استفاده از روش‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان تامین اجتماعی خراسان شمالی بود که تعداد ۱۲۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. اطلاعات مورد نیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های مورد نیاز در جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از طریق توزیع پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کیل پاتریک (۱۹۸۴)، پرسشنامه اعتماد سازمانی پاین (۲۰۰۳)، پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۱)، جمع‌آوری گردید و برای تحلیل داده‌ها از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار Smart PLS استفاده شد. نتایج نشان داد اعتماد سازمانی رابطه رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی را میانجی‌گری می‌نماید؛ همچنین اشتیاق شغلی رابطه رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی را تعدیل‌گری می‌نماید.

واژگان کلیدی

رهبری اخلاقی، دلبستگی شغلی، اعتماد سازمانی، اشتیاق شغلی

^۱ استادیار گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir)

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

۱. مقدمه

دلبستگی شغلی^۱ یکی از محرک‌های بهره‌گیری از این سرمایه انسانی است که سبب پیشی گرفتن از رقبای بهبود عملکرد سازمان است. در این بین سازمان تامین اجتماعی به عنوان یک سازمان تاثیرگذار پیشرفت جامعه محسوب می‌باشد (تراهی، ۱۴۰۲). دلبستگی شغلی عبارت است از درجه یا میزانی که شخص، شغلش را معرف خود و کار و عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۹۹). ناتس^۲ (۲۰۰۰) دلبستگی شغلی را به عنوان یک متغیر نگرشی پیش‌بینی کننده رفتارهای کاری معرفی می‌کند و آن را عبارت از تعیین هویت فرد به وسیله شغل خود می‌داند. دلبستگی شغلی بالا ممکن است به این معنا باشد که فرد به کارش اهمیت داده و شغلش را به عنوان یک وظیفه و مأموریت مهم می‌نگرد (فهیم و همکاران، ۱۳۹۸). واینسکی^۳ و همکاران (۱۹۸۶) دلبستگی شغلی را به عنوان عنصری از فرآیند اجتماعی شدن کارمندان سازمان می‌دانند. افراد دلبسته به شغل، تمایل دارند پیوندهای عاطفی قوی با سازمان داشته باشند و همین امر باعث می‌شود تا نسبت به دیگر افراد، کمتر به ترک سازمان بی‌اندیشند (زارعی، ۱۳۹۸). طبق یافته‌های براون^۴ (۲۰۱۷) احساس موفقیت کارمندان اثر مثبت و مستقیمی بر روی سطح دلبستگی شغلی آنان دارد. افرادی که به شغل خود دلبسته می‌شوند در کارشان پتانسیلی برای ارضای نیازهای سطح بالای روانشناختی خود مثل رشد، پیشرفت، معنی‌داری، شناسایی و ایمنی می‌یابند. در حقیقت، دلبستگی شغلی عملکرد افراد را به وسیله برانگیختن آنها به اعمال تلاش بیشتر و استفاده از خلاقیت‌شان برای حل مشکلات و هوشمندانه کار کردن، افزایش می‌دهد (اسلامیه و محمد داوودی، ۱۳۹۳). دلبستگی از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان، می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود. دلبستگی شغلی شدت همانندسازی روان‌شناختی یک فرد با شغل خود تعریف می‌گردد. همچنین دلبستگی شغلی عاملی اساسی در زندگی اغلب افراد است. کارکنان در محیط شغلی به‌طور ذهنی و هیجانی به وسیله میزانی که دلبسته کارشان هستند، تحت تاثیر قرار می‌گیرند (ورد و پارک^۵، ۲۰۱۹). در این میان، مدیران می‌توانند در ایجاد رضایت و دلبستگی شغلی کارکنان نقش به سزایی ایفا کنند. اهمیت مدیران و نقش خطیری که برای ارتقای کیفیت و اثربخشی مدارس ایفا می‌کنند، بر کسی پوشیده نیست، اما علیرغم این اهمیت، صاحب‌نظران و پژوهشگران مدیریت و رهبری در مدرسه، همواره بر نقش «رهبری» آنها تأکید داشته‌اند (مجبی نژاد و فریادی، ۱۳۹۷). 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. ضرورت توجه به رهبری اخلاقی از آنجا ناشی می‌شود که نتایج مثبت رهبری اخلاقی برای سازمانها ثابت شده است. مقتضای این نوع رهبری، توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است. رهبری اخلاقی، از شیوه‌های معمول سازمانی دارای محتوای اخلاقی، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است (سورانی یانچشمه، ۱۳۹۷). ایده‌ها در مورد مفهوم رهبری اخلاقی در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ در زمینه‌های مدیریت مدرسه و مدیریت عمومی شکل گرفت (لانگلویس^۶، ۲۰۱۱). اخلاق مجموعه‌ای از ارزش‌ها، هنجارها و معیارها یا اصول اخلاقی است که پایه و اساس صداقت و درستی را تشکیل می‌دهد (کلسوف^۷،

¹ job involvement

² Nats

³ Wabinski

⁴ Brown

⁵ Word & Park

⁶ Langlois

⁷ Kolthoff

۲۰۱۶). اخلاقی بودن در همه سطوح سازمان، به‌ویژه برای رهبرانی که الگوی کارکنان خود هستند، ضروری است. رهبران الگوهای کارکنان هستند و رهبری اخلاقی الگویی برای رفتار اخلاقی در سازمان و جامعه است. رهبری اخلاقی اعتماد ایجاد می‌کند، کارکنان از رهبر اخلاقی بیشتر پیروی می‌کنند، زیرا می‌دانند که می‌توانند به او اعتماد کنند تا عمل صحیح را همان‌طور که او در نظر دارد انجام دهند (استاکلبرگر^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). سیولا^۲ (۲۰۱۴) اظهار داشت که اخلاق هسته اصلی رهبری است، زیرا اگر یک رهبر غیر اخلاقی باشد باعث سقوط سازمان، شرکت یا مؤسسه خود می‌شود که پیامدهای اجتماعی ناگواری را در پی خواهد داشت (کریشاریولی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). رهبران اخلاقی قوانین را وضع می‌کنند، از این قوانین پیروی می‌کنند و به دنبال اجرای آنها هستند (صابر^۴، ۲۰۲۱). حوزه رهبری اخلاقی ماهیتی وسیع دارد که شامل نوع دوستی، اعتماد و صداقت، عدالت در توزیع پاداش، صداقت در معاملات، حمایت‌کنندگی، مشارکت در ارتباطات باز و شفاف، تأکید بر ارزش‌های اخلاقی، تعیین استانداردهای اخلاقی روشن و مسئولیت‌پذیری افراد در مورد اعمال و رفتارهای خود است (یوکل^۵ و همکاران، ۲۰۱۳). همچنین رهبری اخلاقی بر رهبران به‌عنوان مراقب و ابلاغ‌کننده استانداردهای اخلاقی متمرکز است و دو نقش دارد: یکی به‌عنوان الگویی برای کارکنان عمل می‌کند و دیگری با به‌کارگیری سیستم‌های پاداش یا تنبیه، کارکنان را به رفتار اخلاقی تشویق می‌کند. لازم است که رهبر دارای ویژگی‌های خاصی باشد تا از نظر اخلاقی درک و پذیرفته شود و این را با نگرش‌ها و رفتارهای خود در فرایند تصمیم‌گیری نشان دهد. این وضعیت همچنین برای همه رهبران، به‌ویژه در خصوص رهبران آموزشی مدارس که در شکل‌گیری جامعه پیشرو هستند، صدق می‌کند (کیرال^۶، ۲۰۱۸). رهبری اخلاقی یک رویکرد نسبتاً جدید در رهبری است که در آن سبک رهبر زیر چتری از عناصر اخلاقی قرار دارد (کو و همکاران^۷، ۲۰۱۸). از آنجا که فساد، فریب، بی‌عدالتی و رفتارهای مشابه تأثیر منفی بر دستاوردهای بلندمدت سازمان‌های پیشرو جهان می‌گذارد، بدیهی است که رفتار اخلاقی رهبر در کسب و کارهای امروزی ضروری است (اردال و آلتینداچ، ۲۰۲۰). شیوه رهبری اخلاقی برای موفقیت هر سازمانی حیاتی است، زیرا رهبران اخلاقی اعتماد را در کارکنان افزایش داده و آنها احساس می‌کنند مورد حمایت رهبران خود قرار دارند (زعیم^۸ و همکاران، ۲۰۲۱) و افزون بر این، رهبران اخلاقی سخت کار می‌کنند و اهمیت کار سخت را به کارکنان خود نیز القاء می‌کنند، بنابراین به یک الگوی سخت‌کوشی تبدیل می‌شوند (آموسو همکاران^۹، ۲۰۲۰). رهبران اخلاقی دارای ویژگی‌هایی نظیر صداقت و انصاف، مراقبت و احترام به کارکنان و شجاعت اخلاقی هستند (شکیل^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۹). از طرفی یکی از مشکلات سازمان‌ها نبود اعتماد بین مدیران و کارکنان است (مردانی و همکاران، ۱۳۹۶). نبود اعتماد سبب از بین رفتن منابع سازمان و تحقق نیافتن اهداف آن می‌شود. سازمان‌ها برای ایجاد اعتماد نیاز به مدیرانی دارند که تبدیل به رهبر شوند (فرخی و امیری، ۱۴۰۲). رهبری نقش تعیین‌کننده‌ای در اثربخشی فردی و گروهی سازمان ایفا می‌کند و یکی از علل ناکامی برخی سازمان‌ها نبود رهبری توانمند است. وجود رهبری در سازمان می‌تواند زمینه‌ساز ارتباطات سازنده شود.

¹ Stükelberger

² Siola

³ Krisharyuli

⁴ Sabir

⁵ Yukl

⁶ Kiral

⁷ Ko et al

⁸ Zaim

⁹ Amos et al

¹⁰ Shakeel

برای موفقیت در سازمان یکی از مهم‌ترین نیازهای کارکنان، وجود اعتماد میان آنها و مدیر است. وجود سطوح بالای اعتماد در سازمان باعث کاهش هزینه‌ها، افزایش انگیزه و بهبود عملکرد سازمان می‌شود. رهبری اخلاقی یک سبک هدایت سازمانی است که بر پایه صداقت رهبران در محیط کاری بنا نهاده شده است. کارکنان از رهبران خود انتظار اعتماد متقابل دارند تا بتوانند در فضایی مناسب وظایفشان را به بهترین نحو ممکن انجام دهند. رهبری اصیل به دنبال ایجاد اعتماد است (فرخی و امیری، ۱۴۰۲). در دنیای امروز، وفاداری به سازمان، به یک مفهوم قدیمی تبدیل شده است؛ اما وقتی همکاران به یکدیگر اعتماد داشته باشند، احتمال کمتری وجود دارد که کارشان را ترک کنند (لامبرت^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). اعتماد و به‌طور خاص، اعتماد به رهبری، مؤلفه‌ای ضروری و ماندگار در موفقیت سازمان است و رهبری اخلاقی، به‌عنوان فرد قابل اعتماد تعریف می‌شود (راگ^۲، ۲۰۲۱). همچنین اشتیاق کارکنان عاملی مهم و نوعی مزیت رقابتی در این دوره متلاطم و پرتکاپو است (بیدارکار و پانیتا^۳، ۲۰۱۴). منظور از اشتیاق، ایجاد انگیزه در کارکنان برای انجام بهترین کار است. فرد مشتاق تمام توانش را در اختیار سازمان قرار می‌دهد. کیفیت خروجی و مزیت رقابتی شرکت به کیفیت کارکنانش بستگی دارد (انبولی و دیوبالا^۴، ۲۰۱۹). کارمند مشتاق فکر و عاطفه خود را متعلق به سازمان می‌داند، برای اهداف خود احساس عاشقانه دارد و در نتیجه به ارزش‌هایش متعهد است. سازمان‌هایی که از کارکنان مشتاق بهره می‌برند، رفاه بیشتر، بهره‌وری، رضایت مشتری (هاک برث^۵، ۲۰۱۶؛ داتا و شرما^۶، ۲۰۱۶) استرس و فرسودگی شغلی کمتری دارند. مشارکت کارکنان در سال ۲۰۱۶ روند رو به کاهشی نشان داده است؛ به‌گونه‌ای که نمره اشتیاق جهانی از ۶۵ درصد در سال گذشته به ۶۳ درصد کاهش یافته است (آونهویت^۷، ۲۰۱۷). همچنین پژوهش‌ها نشان می‌دهد که فقط ۱۸ درصد از نیروی کار جهانی، اشتیاق شغلی دارند و افزون بر نیمی از نیروی کار، کارفرمای فعلی خود را به همکارانشان توصیه نمی‌کنند. علاوه بر این، نتیجه پژوهشی که در صنعت بیمه انجام شد، نشان داد که چالش اصلی ۹۳ درصد از پاسخ دهندگان، فرهنگ و اشتیاق است؛ اما کمتر از نیمی از آنها برای مواجهه با این چالش آماده‌اند (دیلویت^۸، ۲۰۱۶). اشتیاق کارکنان در نتایج عملکردی کسب و کار نقش تعیین‌کننده‌ای دارد و سازمان‌هایی که کارکنان آنها اشتیاق بیشتری دارند، نتایج عملکردی بسیار مناسبی را تجربه کرده‌اند. اشتیاق کارکنان یکی از عوامل بسیار مهم مؤثر بر استفاده کارآمد از سیستم‌های اطلاعاتی یکپارچه در سازمان‌های دولتی ایران شناخته شده است (سهرابی و همکاران، ۱۳۹۵). در کنار اثبات تأثیرگذاری این عنصر بر نتایج عملکردی کسب و کار، شواهد متعددی حاکی از این است که اشتیاق کارکنان در بسیاری از سازمانها وضعیت مناسبی ندارد و بی‌اشتیاقی کارکنان برای سازمانها هزینه‌های گزافی به همراه می‌آورد (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۹). سازمان تامین اجتماعی از جمله سازمان‌هایی است که در هر جامعه از حساسیتی خاص برخوردار است. این حساسیت بیشتر به آن دلیل است که عملیات داخلی آن در معرض دید همگان قرار دارد و مورد قضاوت عامه‌ی مردم است. به تازگی پژوهشگران سازمانی، علاقه‌مند به رهبری اخلاقی شده‌اند، زیرا می‌تواند مرز بین نعوذوستی و خود-پرستی را به خوبی توصیف کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رشد

¹ Lambert

² Rog

³ Bedarkar & Pandita

⁴ Anbuoli & Devibala

⁵ Hackbarth

⁶ Dutta & Sharma

⁷ Aon Hewitt

⁸ Deloitte

رهبری اخلاقی با رفتارهایی که از خود نشان می‌دهند، رابطه مستقیم دارد. به این معنی که رفتار رهبری چند بعدی است و رفتارهای مختلف رهبری، با سطوح مختلف رشد اخلاقی ارتباط دارند (باقری و همکاران، ۱۳۹۴). از سویی نتایج حاصل از بررسی‌های صورت گرفته نشان داد تاکنون پژوهشی در داخل کشور در زمینه تاثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد سازمانی و اشتیاق شغلی صورت پذیرفته است. با توجه به مطالب گفته شده، این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بین رهبری اخلاقی با دلبستگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد؟ و اینکه آیا اعتماد سازمانی و اشتیاق شغلی به ترتیب نقش میانجی و تعدیل کنندگی در این رابطه ایفا می‌نمایند؟

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

۲-۱. رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی نشان‌دهنده‌ی توجه زیاد به ارزش‌هاست. اصول رهبری اخلاقی شامل صداقت، عدالت، احترام و مسالمت است. رهبری اخلاقی یکی از سبک‌های رهبری است که برای موفقیت هر شغلی حیاتی است. رهبری اخلاقی با الهام بخشیدن به کارمندان برای ایجاد انگیزه و هم‌سویی با ارزش‌های شرکت می‌تواند برای مشاغل ارزش‌آفرینی کند. تجربه حاکی از آن است که رهبری اخلاقی رضایت بیش‌تر کارکنان و کاهش نرخ خروج کارکنان را در پی دارد (نوری و همکاران، ۱۳۹۸).

کالشن و همکاران (۲۰۱۱) با بررسی ادبیات رهبری اخلاقی و تجميع ابعاد پیشنهاد شده توسط محققان برای رهبری اخلاقی، هفت بعد را در نظر گرفتند که شامل مردم‌گرایی^۱، انصاف^۲، تسهیم قدرت^۳، دغدغه برای بقا^۴، رهنمودهای اخلاقی^۵، وضوح نقش^۶ و صداقت^۷ می‌شود (کالشن^۸ و همکاران، ۲۰۱۱). در ادامه نیز، رسیک و همکاران (۲۰۱۱) به تشریح مفهوم رهبری اخلاقی از دیدگاه مدیران کشورهای مختلف پرداختند. در این راستا از مصاحبه کیفی برای بررسی مفهوم رهبری اخلاقی از نظر مدیران چینی، هنگ‌کنگ، تایوان، ایالات متحده، ایرلند و آلمان استفاده نمودند. با استفاده از روش‌های کیفی، رفتارهای مورد انتظار مدیران مورد بررسی قرار گرفت و رفتارها و ویژگی‌های مبتنی بر فرهنگ رهبری اخلاقی و غیر اخلاقی در این شش جامعه، تعیین شد. براساس پاسخ‌های آنها، محققان توانستند در فرهنگ‌های مختلف، شش موضوع غالب رهبری اخلاقی نظیر: پاسخگویی^۹، توجه و احترام به دیگران^{۱۰}، انصاف و رفتار غیر تبعیض‌آمیز^{۱۱}، منش^{۱۲}، رویکرد جمعی^{۱۳}، گشاده‌رویی و انعطاف‌پذیری^{۱۴} و شش موضوع غالب رهبری غیر اخلاقی نظیر: اقدام بر

^۱ People orientation

^۲ fairness

^۳ Power sharing

^۴ Concern for sustainability

^۵ Ethical guideline

^۶ Role clarification

^۷ Integrity

^۸ Kalshoven

^۹ accountability

^{۱۰} consideration and respect for others

^{۱۱} fairness and non-discriminatory treatment

^{۱۲} character

^{۱۳} collective orientation

^{۱۴} openness and flexibility

مبنای منافع شخصی و سوء استفاده از قدرت^۱، فریبکاری و خیانت^۲، عدم پاسخگویی و شفافیت^۳؛ فقدان ارزش‌های شخصی^۴، بی‌نزاکتی^۵ و تمرکز کوتاه مدت^۶ را شناسایی نمایند (خدایی و همکاران، ۱۳۹۸).

۲-۲. دلبستگی شغلی

دلبستگی شغلی به عنوان مجموعه‌ای از امور مرتبط با نگرش، شامل دو مولفه عاطفی و رفتاری است که می‌تواند تحت تأثیر ویژگی‌های فرد و همچنین ویژگی‌های محیط کار قرار بگیرد (بلسی^۷، ۲۰۲۰). دلبستگی شغلی را درونی کردن ارزشهایی مثل خوبی کاریا اهمیت کار در نزد شخص می‌دانند و به عبارتی دیگر میزانی که شخص می‌تواند خودش را بیشتر در اختیار سازمان قرار دهد (کولبرک، دلیک، میترویس و کولبرک^۸، ۲۰۱۸). به زعم هارونا و مارساندان^۹ (۲۰۱۷) دلبستگی به سطح لذت بردن افراد از کاری که انجام می‌دهند اشاره دارد (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۷). کانتارلی^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۶) دلبستگی شغلی را به عنوان یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری می‌دانند که شغل او می‌تواند نیازهای کنونی‌اش را ارضا کند (طیبی‌ثانی و همکاران، ۱۳۹۸). دلبستگی شغلی یکی از موثرترین روشها برای افزایش بهره‌وری کارمندان از طریق بهبود تعهد کاری و مشارکت کارمندان بوده است. همچنین دلبستگی شغلی به کارمندان کمک می‌کند تا نسبت به کارشان بیشتر متعهد باشند (سامسون و ناناوار^{۱۱}، ۲۰۲۰). راک^{۱۲} (۲۰۱۷) معتقد است به دلیل تأثیر مثبت دلبستگی کارکنان بر اثربخشی سازمانی، فعالان، شاغلین و متخصصان دانشگاهی، علاقه‌مندند تا در کارکنان دلبستگی ایجاد نمایند. به زعم لی^{۱۳} (۲۰۱۷) بسیاری از شاغلین، دلبستگی کارکنان را به عنوان اقدامی نوین در حوزه منابع انسانی در نظر می‌گیرند که می‌تواند برای مقابله با شرایط نامطمئن و متلاطم بازار کار و صنعت راهگشا باشد، اما با وجود این جوامع دانشگاهی هنوز در جستجوی عوامل پیش‌بینی کننده دلبستگی کارکنان هستند (اعلامی و حسینی‌ضرابی، ۱۳۹۸).

۲-۳. اعتماد سازمانی

اعتماد سازمانی به عنوان انتظارات مثبت افراد درباره شایستگی، قابلیت اطمینان و خیرخواهی اعضای سازمان و همچنین اعتماد سازمانی بنیادی درون سازمان تعریف می‌شود. اعتماد سازمانی در تمامی ابعاد زندگی اجتماعی، اهمیت فراوانی دارد. اعتماد، دوستی‌های انفرادی را ارتقا می‌دهد، مذاکرات مطلوب و شرایط مذاکره ایجاد می‌کند و همچنین هزینه‌های مبادله بین افراد را کاهش می‌دهد. ایجاد اعتماد سازمانی ممکن است به عنوان روش مهمی برای حل اختلافات سیاسی بین‌المللی دیده شود (یو^{۱۴} و همکاران، ۲۰۱۸). مورگان و هانت^{۱۵} اعتماد سازمانی را اطمینان به قابلیت و درستی شریک

¹ acting in self-interest and misusing power

² deception and dishonesty

³ lack of accountability compliance and transparency

⁴ lack of personal values

⁵ incivility

⁶ narrow or short-tem focus

⁷ Blessy

⁸ Culibrk, Delic, Mitrovic & Culibrk

⁹ Haruna & Marthandan

¹⁰ Cantarelli

¹¹ Samson & Nanaware

¹² Ruck

¹³ Lee

¹⁴ Yu

¹⁵ Morgan and Hunt

مبادله تعریف می‌کنند. اعتماد سازمانی، «حالتی روانشناختی است که هدف آن، پذیرش آسیب‌پذیری براساس انتظارات مثبت از اهداف یا رفتار دیگران است». اعتماد سازمانی، پدیده‌ای پویاست که شامل توسعه اعتماد اولیه، رشد، اصلاح و حفاظت، تخریب اعتماد سازمانی و اصلاح آن است (بوزیک^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). مگوایر و فیلیپس^۲ (۲۰۰۸) اعتماد سازمانی را «انتظار فردی از سیستم‌های سازمان‌یافته یا پیش‌بینی‌پذیر که با حسن نیت عمل می‌کنند» تعریف کردند؛ بنابراین، هنگامی که به اعتماد سازمانی نگاه می‌شود، مرجع اعتماد سازمانی، مجموعه یا سیستمی از حمایت‌کننده‌های متعدد، به جای یک فرد یا یک گروه خاص است، اعتماد سازمانی از ارزیابی‌های کارمندان گرفته شده است که آیا سازمان، صلاحیت پاسخگویی به اهداف و مسئولیت‌های خود (توانایی سازمانی) را دارد و به اصول اخلاقی پذیرفته‌شده در روابط خود با صاحبان منافع مختلف پایبند است (وربورگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). اعتماد در سازمان، زمینه‌ای را ایجاد می‌کند که در آن نگرش‌ها یا ادراک مثبت، عملکرد بهتر و همکاری بیشتری احتمال دارد. اعتماد به سازمان، نشان‌دهنده درک یک کارمند از روابط مبادلات با سازمان آنهاست؛ زیرا اعتماد سازمانی به‌عنوان نتیجه‌ای از تجربیات و دانش گردآوری‌شده درباره سازمان گسترش می‌یابد (اوزیلماز^۴ و همکاران، ۲۰۱۸). الونن^۵ و همکاران (۲۰۰۸)، اعتماد سازمانی را به دو بعد اعتماد بین شخصی (ارتباطی) و غیرشخصی تفکیک کردند. آنها در این مطالعه، هر دو نوع اعتماد سازمانی، یعنی اعتماد شخصی و غیرشخصی را بررسی کردند. اعتماد شخصی به دو بعد تقسیم می‌شود: اعتماد افقی که به اعتماد بین کارکنان مربوط می‌شود و اعتماد عمودی که به اعتماد سازمانی بین کارکنان و مدیرانشان برمی‌گردد. این اعتمادها براساس صلاحیت، خیرخواهی و یا اعتبار است. در این پژوهش، نوع غیرشخصی اعتماد سازمانی، اعتماد نهادی نام گرفته است. اعتماد غیرشخصی در حوزه‌های سازمانی، بسیار کم مطالعه شده است. اعتماد نهادی به اعتماد اعضا به استراتژی و چشم‌انداز سازمان، شایستگی تجاری و فناوری آن، ساختارها و فرایندهای منصفانه و سیاست‌های منابع انسانی سازمان اشاره کند (صاقی علویجه و همکاران، ۱۳۹۹).

۲-۴. اشتیاق شغلی

تاکنون تعاریف بسیاری در مورد اشتیاق شغلی مطرح شده است اما هنوز در این زمینه تعریفی که مورد قبول و تأیید همگان باشد ارائه نشده است. دلیل این عدم وحدت را این چنین بیان می‌کند: اشتیاق شغلی کارکنان، از پارادایم‌های جدید حوزه منابع انسانی بوده و به دلیل راه‌های متنوع بهره‌برداری از آن، تعاریف چندگانه‌ای را داراست. اکثر تعاریف اذعان دارند که اشتیاق از منابع شخصی و محیطی نشأت می‌گیرد. به نظر گینز^۶ اشتیاق شغلی افراد با استعداد، یک رابطه‌ی احساسی هوشی است که کارمند با شغل، سازمان، مدیر و همکارانش وجود داشته و بر روی تلاش‌های مضاعف او در کارش تأثیرگذار است (سورانی یانچشمه، ۱۳۹۷). بالاین و اسپارو^۷ نیز اشتیاق را یک تفکر مثبت و واقعی دانسته که به وسیله‌ی قدرت، فداکاری و جذابیت توصیف می‌شود و موجبات تمایل و رضایت افراد را در اشتیاق به انجام کار فراهم می‌نماید. تراس و همکارانش اشتیاق را حاصل ایجاد فرصت برای کارکنان و همکارانش در برقراری ارتباط با همکاران و مدیران خود می‌دانند. اشتیاق شغلی کارکنان از نظر هویت مقدار اشتیاق و علاقه‌ای است که کارکنان به سازمان خود

¹ Bozic

² Maguire and Phillips

³ Verborg

⁴ Ozyilmaz

⁵ Ellonen

⁶ Gibbons

⁷ Balain and Sparrow

دارند. یکی از بررسی‌های انجام شده توسط بکر، آلبرشت و لیتر تشخیص دادند که اجماع رو به رشدی وجود دارد مبنی بر آنکه اشتیاق می‌تواند معنای سطح بالایی از انرژی و همچنین سطح بالایی از درگیری شغلی باشد و در اکثر مواقع اشتیاق به عنوان تعهد فکری و عاطفی نسبت به سازمان تعریف شده است، یا میزان تلاش اختیاری که توسط کارکنان در شغل شان به نمایش گذاشته می‌شود. فرانک و همکاران، رابینسون و همکاران نیز اشتیاق را به عنوان نگرش مثبت کارکنان نسبت به سازمان و ارزشهای آن تعریف کردند (رضایی شریف و همکاران، ۱۳۹۷). کریستین و همکاران نیز اشتیاق شغلی را این گونه تعریف کرده است: حالتی از ذهن که نسبتاً بادوام است و نشانگر سرمایه گذاری هم زمان انرژی های افراد بر روی تجارب و یا عملکردهای کاری است. کان، اشتیاق فردی را ابراز و بکارگیری خود فردی اعضای سازمان در نقشهای کاری تعریف کرد. وی به عنوان اولین فردی که از اصطلاح اشتیاق شغلی استفاده کرد، معتقد بود که در اشتیاق، افراد خود را به لحاظ فیزیکی، شناختی و عاطفی در طول ایفای نقش ابراز و به کار می گیرند. شوفلی و همکارانش متداول ترین تعریف را از مفهوم اشتیاق شغلی ارائه دادند. آنها اشتیاق شغلی را یک وضعیت مثبت و رضایت بخش ذهنی در ارتباط با کار توصیف کرده اند که در این وضعیت شخص یک احساس نیرومندی و ارتباط مؤثر با فعالیت های کارش دارد و خودش را به عنوان فردی توانمند برای پاسخگویی به تقاضاهای شغلی می داند. آنها بیان کردند که اشتیاق چیزی بیش از یک وضعیت هیجانی گذرا و خاص می باشد و به یک حالت پایای سرایت کننده و هیجانی شناختی اشاره دارد که بر روی یک موضوع، واقعه یا رفتار خاص متمرکز می شود. شوفلی و همکاران، اشتیاق شغلی کارکنان مشتمل بر سه جنبه شناختی، عاطفی و رفتاری می باشد. جنبه شناختی اشتیاق شغلی مربوط به باورهای کارکنان درباره سازمان، رهبران و شرایط کار می باشد. جنبه عاطفی اشتیاق شغلی مربوط به چگونگی احساس کارکنان و نحوه نگرش آنها نسبت به سازمان، رهبران و شرایط کار می باشد. نهایتاً جنبه رفتاری اشتیاق شغلی کارکنان، عاملی است که برای سازمان ایجاد ارزش افزوده نموده و در برگیرنده تلاش های آگاهانه و داوطلبانه کارکنان برای افزایش سطح اشتیاق شغلی خود می باشد که منجر به انجام وظایف با حذف وقت و علاقه می گردد. اغلب اشتیاق شغلی کارکنان را در تضاد با فرسودگی شغلی توصیف کرده اند. فرسودگی شغلی ترکیبی از فرسودگی احساسات، زوال کیفیت و کاهش فضاقت می باشد. در حقیقت طیف مقابل اشتیاق شغلی کارکنان بیکاری و بی قید و بندی نسبت به کار است که با واژه فرسودگی شغلی در ارتباط می باشد. زمانی که افراد، رها از قید و بند و تعهد باشند، به صورت فیزیکی و احساسی و کاملاً آگاهانه خود را از کار کنار می کشند. اما با وجود تعاریف مختلف، نظریه پردازان مدیریت معتقدند که اشتیاق شغلی نتیجه ارتباطات دوطرفه بین کارمند و کارفرماست و کارهایی که باید به وسیله هر دو طرف انجام شود. آنها معتقدند هنگامی که مدیران فلسفه رهبری خدمت گزار را به کار ببرند که نقش اصلی مدیر حمایت و خدمت به کسانی است که آنها را رهبری می کند، محیط مستعد اشتیاق کارکنان می گردد (رضایی شریف و همکاران، ۱۳۹۷).

۲-۵. فرضیه های تحقیق

اعتماد یک عامل کلیدی در حفظ رابطه سالم بین کارمند و رهبر است (بوکنوگه^۱ و همکاران، ۲۰۱۵) زیرا اعتماد وفاداری و تعهد را بهبود می بخشد (چغتای^۲، ۲۰۱۵). اعتماد یک حالت روانشناختی است که بستگی به انتظارات فرد از فرد دیگر

¹ Bouckennooghe

² Chughtai

دارد (روسو^۱ و همکاران، ۱۹۹۸)، که به تدریج بر اساس مبادله اجتماعی ایجاد می شود. تبادل اجتماعی بین رهبر و کارمند کارکنان را برمی انگیزد تا گوش کنند و طبق دستورات رهبر عمل کنند (نیومن و همکاران، ۲۰۱۴). بنابراین، نظریه تبادل اجتماعی یک راه عالی برای درک این ارتباط است. نظریه تبادل اجتماعی نشان می دهد که کارکنان وقتی ارزش های خود را با صداقت درک می کنند نسبت به رهبران خود احساس تعهد می کنند (براون و تروینو^۲، ۲۰۰۶). هنگامی که کارکنان به رهبران اعتماد می کنند، انگیزه پیدا می کنند و در پاسخ به این تبادل اجتماعی، رفتار مثبتی از خود نشان می دهند (بیدی و همکاران، ۲۰۱۶). طبق گفته اینویروزر^۳ و همکاران (۲۰۲۰)، "اعتماد نقش کلیدی در توسعه و حفظ روابط مبادله اجتماعی ایفا می کند، با توجه به اینکه حس تعهد را برمی انگیزد و شک در مورد متقابل را کاهش می دهد". بنابراین، کارمندانی که به رهبران خود اعتماد دارند، با پشت سر گذاشتن مایل اضافی برای انجام کارشان با فداکاری، متقابلاً عمل می کنند، زیرا اعتماد کارکنان را به جای تمرکز بر حرفه خود، انگیزه می دهد تا کار کنند. به طور خاص، هاوولدای^۴ و همکاران (۲۰۲۱)، خاطر نشان کرد که مشارکت کاری ناشی از اعتماد به رهبران است. براساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح گردید:

اعتماد سازمانی رابطه رهبری اخلاقی و دل‌بستگی شغلی را میانجی‌گری می‌نماید.

اشتیاق، تمایل فرد به هر فعالیتی است که دوست دارد، آن را ضروری می داند و زمان و انرژی را برای انجام آن صرف می کند (والراند^۵ و همکاران، ۲۰۰۳). با این حال، اشتیاق مرتبط با کار به عنوان شور کاری هماهنگ و اشتیاق وسواسی طبقه بندی می شود. به گفته بایراکتار و جیمنز^۶ (۲۰۲۲)، "افراد با اشتیاق وسواسی احساس وابستگی عاطفی به کار می کنند، که کنترل آنها را به دست می گیرد و به سختی خود را از آن جدا می کند". از طرف دیگر، افراد با اشتیاق هماهنگ نه تنها بر کار و انرژی خود تمرکز می کنند، بلکه از کار خود با تمرکز کامل لذت می برند، که به آنها کمک می کند تا بر فعالیت های غیر مرتبط با کار تمرکز کنند. این مطالعه بر روی اشتیاق کار هماهنگ متمرکز شد زیرا به کارکنان اجازه می دهد تا احساسات خود را کنترل کنند و رفتارهای مثبت در محل کار خود را تقویت کنند (سیا و دواری^۷، ۲۰۱۸). براساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح گردید:

اشتیاق شغلی رابطه رهبری اخلاقی و دل‌بستگی شغلی را تعدیل‌گری می‌نماید.

به گفته شاوفلی^۸ و همکاران (۲۰۰۲)، دل‌بستگی شغلی یک حالت ذهنی مثبت، رضایت بخش و مرتبط با کار است که با قدرت، فداکاری و جذب مشخص می شود. نشاط سطح انرژی است که کارمند همراه با تاب آوری ذهنی در حین کار نشان می دهد، فداکاری مشارکت مشتاقانه در کار و احساس اهمیت است و جذب به هماهنگی کامل و غرق شدن در کار اشاره دارد. این بدان معناست که دل‌بستگی شغلی یک ساختار چند بعدی است (برن و همکاران، ۲۰۱۶). دل‌بستگی شغلی یک مفهوم جامع است که شامل سرمایه گذاری کل کارکنان در انجام یک وظیفه خاص است (جنانوسوار و رنجیت^۹،

¹ Rousseau

² Brown and Trevino

³ Enwereuzor

⁴ Havolde

⁵ Vallerand

⁶ Bayraktar and Jimenez

⁷ Sia and Duari

⁸ Schaufeli

⁹ Jnaneswar and Ranjit

(۲۰۲۲). بنابراین، اگر سازمانی بخواهد رشد را حفظ کند و اعتبار خود را بهبود بخشد، باید دلبستگی شغلی را تقویت کند (اینام^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). یکی از راه‌های درگیر کردن کارمندان در کارشان، رهبری است. یو^۲ و همکاران (۲۰۱۸)، اشاره کرد که وقتی با کارکنان توسط رهبرانشان با احترام رفتار می‌شود، آنها این رابطه را به جای تبادل اقتصادی در قالب مبادله اجتماعی درک می‌کنند. تبادل اجتماعی یک مفهوم مرکزی در توصیف پیوند بین رهبری و رفتار کارکنان است (اسلام^۳ و همکاران، ۲۰۲۱)، که رفتار یک طرف (کارمند) به عملکرد طرف دیگر (رهبر) بستگی دارد (احمد^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). به طور مشابه، مدیر اخلاقی رهبر اخلاقی است که به طور فعال اخلاق را مدیریت می‌کند، بر زیردستان تأثیر می‌گذارد و رفتار اخلاقی را هدایت می‌کند (گوسوامی و آگاروال^۵، ۲۰۲۲). علاوه بر این، یک رهبر اخلاقی نیز بر تصمیم‌گیری منصفانه و پاداش دادن به رفتار اخلاقی تمرکز می‌کند (هوانگ^۶ و همکاران، ۲۰۲۲). براساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح گردید:

بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رهبران به دلیل تأثیرات ویژه‌ای که بر رفتار پیروانشان دارند در آثار مدیریت بسیار مورد توجه قرار گرفته اند. سبک‌ها و ویژگی‌های مختلفی برای رهبران اثربخش ذکر شده است. در برخی از سبک‌های رهبری، اخلاق‌مداری به عنوان یکی از ویژگی‌های مهم ذکر شده است (نوری و همکاران، ۱۳۹۸). رهبری اخلاقی به عنوان یک سبک مستقل رهبری موضوع نسبتاً جدیدی است که هنوز تمامی ابعاد آن به طور کامل مورد مطالعه قرار نگرفته است. در توضیح اخلاق‌مداری رهبران، عنوان شده است که رهبران در هنگام تصمیم‌گیری نباید تنها به منافع خود توجه نمایند بلکه باید از نتایج تصمیم روی تمامی افراد آگاهی یابند. در آثار مختلف ویژگی‌های مختلفی را برای رهبری اخلاقی بر شمرده‌اند. برخی از این ویژگی‌ها عبارتند از رفتار منصفانه، صداقت، همراهی با پیروان و غیره. با توجه به این ویژگی‌ها انتظار می‌رود که ویژگی‌های شناسایی شده برای رهبری اخلاقی تأثیرات مثبتی بر گرایش‌ها و رفتارهای کارکنان داشته باشند. اما هنوز هم شواهد تجربی در مورد آثار و نتایج رهبری اخلاقی محدود است (تیمورزاده و همکاران، ۱۳۹۶). به دلیل تأثیرات ویژه‌ای که رفتار رهبران بر رفتار پیروان دارد توجه و مطالعات سبک‌هایی که رهبران از آن استفاده می‌کنند و همچنین مطالعه رفتار رهبران بسیار حائز اهمیت است زیرا با مطالعه رفتار رهبران میتوان تأثیرات احتمالی آن را بر سایر متغیرهای سازمانی مشخص نمود و با کنترل آن سایر متغیرهای سازمانی را تحت تأثیر قرار داد. براساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح گردید:

بین رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد

افول اعتماد در سازمان‌های دولتی، یکی از مسائلی است که باعث ایجاد کارکنانی بی انگیزه و بی تفاوت می‌شود و اجرای کند برنامه‌ها را سبب می‌شود. با گسترش پدیده جهانی سازی، اهمیت اعتماد در روابط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و سازمانی به طور چشم‌گیری مورد توجه قرار گرفته است؛ به طوریکه اکثر صاحب‌نظران در علوم مختلف به اهمیت نقش اعتماد در سازمان‌ها اشاره کرده‌اند. مطالعات ادبیات سازمانی نیز بر اهمیت اعتماد به عنوان پیش نیاز اثربخشی سازمانی

¹ Inam

² Yu

³ Islam

⁴ Ahmad

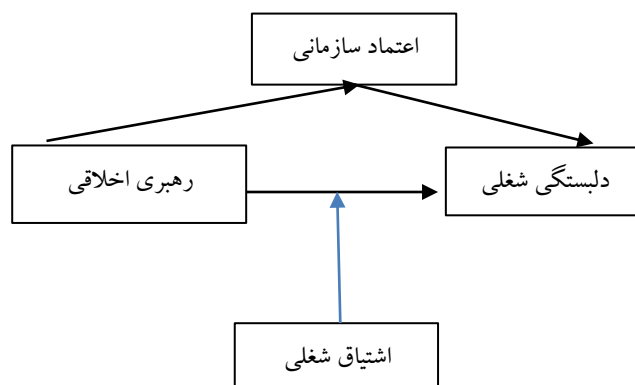
⁵ Goswami and Agarwal

⁶ Hoang

تأکید داشته اند. اعتماد برای موفقیت سازمانی، انجام تغییرات مداوم در نقشها و فناوریها، همچنین طراحی مشاغل و مسئولیتها ضروری است. اعتماد می تواند اثرات درون فردی و بیرون فردی ایجاد کند و روابط درون و برون سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (اسپکتور^۱، ۲۰۱۸). پایین بودن سطح اعتماد در سازمان های دولتی کشور (براون^۲، ۲۰۱۷). شکاف قابل توجهی را بین کارکنان و مدیریت به وجود آورده است. در نتیجه این شکاف، تصمیمات معمولاً با مشکلات اجرایی روبه رو می شوند؛ زیرا کارکنان در اجرای تصمیمات سرسختی نشان می دهند و در مقابل، مدیران نیز به کارکنان اعتماد نمی کنند و آنها را در جریان تصمیم گیری مشارکت نمی دهند و اینها همه باعث ایجاد فضای بی اعتمادی در سازمان می شود (احمدی قراچه و شجاعی فرد، ۱۴۰۲). از طرفی برخورد عادلانه، روابط مبتنی بر مبادله اجتماعی را توسعه می دهد و از همین رو سطح اعتماد بین دو شریک را تقویت می کند. هنگامی که با کارمندان در زمینه تخصیص پاداش ها منصفانه رفتار شود و در فرایند ارزیابی فرصتی برای اظهار نظر داده می شود و به عبارتی صدای آنها شنیده می شود و برخورد بین شخص مدیر با آنها براساس عدالت و انصاف صورت می گیرد سطح اعتماد بین سرپرست و زیردست و به تبع آن اعتماد سازمانی افزایش می یابد و به دستاوردهای مثبت می انجامد (صیف و همکاران، ۱۳۹۶). براساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح گردید:

بین اعتماد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

۲-۶. مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱ - مدل مفهومی پژوهش (اسلام و همکاران، ۲۰۲۳)

۳. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از منظر روش و ماهیت اجرا توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارکنان تامین اجتماعی خراسان شمالی بود که تعداد ۱۲۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. روش نمونه گیری تصادفی ساده بود. اطلاعات مورد نیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه ای و داده های مورد نیاز در جهت آزمون فرضیه های تحقیق از طریق توزیع پرسشنامه استاندارد رهبری اخلاقی کالسون و همکاران (۲۰۱۱)، پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کیل پاتریک (۱۹۸۴)، پرسشنامه اعتماد سازمانی پاین (۲۰۰۳)، پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناو و شوفلی (۲۰۰۱)، جمع آوری گردید. جهت سنجش روایی پرسش نامه ها از روایی صوری و روایی تأییدی و جهت پایایی

¹ Spector

² Brown

پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج نشان از تأیید پایایی پرسش‌نامه‌ها بود جدول (۱) و در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار ایموس ۲۴ استفاده شد

جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه‌ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده (AVE))	پایایی مرکب (CR)
رهبری اخلاقی	۰/۹۷	۰/۶	۰/۹۷۲
دلبستگی شغلی	۰/۹۶	۰/۵۷	۰/۹۶
اعتماد سازمانی	۰/۹۴	۰/۵۷	۰/۹۶
اشتیاق شغلی	۰/۷۷	۰/۵۸	۰/۸۱

بر اساس روایی همگرا، اگر متوسط واریانس استخراج شده (AVE) بیشتر از ۰/۵ و پایایی مرکب (CR) بیشتر از ۰/۷ باشد، میزان روایی مورد تأیید است. همانطور که در جدول ۱ مشاهده می گردد، AVE تمامی متغیرها بالاتر از ۰/۵ و پایایی مرکب نیز بالاتر از ۰/۷ می باشد. این نشان دهنده روایی همگرای متغیرهای تحقیق می باشد.

۴. یافته‌های پژوهش

۴-۱. آمار توصیفی

نتایج ناشی از آمار توصیفی داده‌ها جهت وضعیت جمعیت شناختی نمونه‌ها بدین شرح است: از ۱۲۰ پرسشنامه استفاده شده برای تحلیل داده‌های مربوط به کارکنان سازمان تأمین اجتماعی، ۶۵ نفر (معادل ۵۴/۲٪) را مردان و ۵۵ نفر (معادل ۴۵/۸٪) را زنان، ۲۷ نفر (معادل ۲۲/۵٪) را افراد مجرد و ۹۳ نفر (معادل ۷۷/۵٪) را افراد متأهل تشکیل داده‌اند. ۲۸ نفر (معادل ۲۳/۳٪) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۳۷ نفر (معادل ۳۰/۸٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۵ نفر (معادل ۳۷/۵٪) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱۰ نفر (معادل ۸/۳٪) بالاتر از ۵۰ سال سن داشتند. همچنین ۲۰ نفر (معادل ۱۶/۷٪) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۰ نفر (معادل ۸/۳٪) دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، ۴۰ نفر (معادل ۳۳/۳٪) دارای مدرک لیسانس، ۴۳ نفر (معادل ۳۵/۸٪) دارای مدرک فوق لیسانس و ۷ نفر (معادل ۵/۸٪) دارای مدرک تحصیلی دکتری بوده‌اند. در بین این افراد ۱۰ نفر (معادل ۸/۳٪) دارای سابقه فعالیت کمتر از ۵ سال، ۲۷ نفر (معادل ۲۲/۵٪) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۴۹ نفر (معادل ۴۰/۸٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۳۱ نفر (معادل ۲۵/۵٪) بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۳ نفر (معادل ۲/۵٪) بیشتر از ۲۰ سال سابقه فعالیت داشتند.

۴-۲. آمار استنباطی

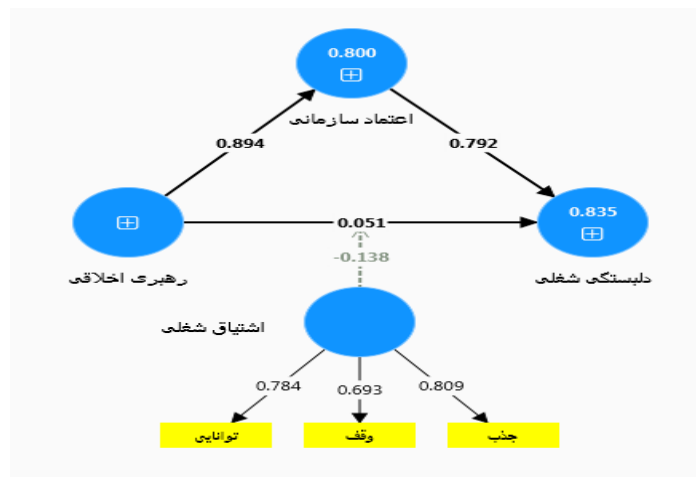
۴-۲-۱. بررسی نرمال بودن داده‌ها

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در این مطالعه استفاده از معادلات ساختاری بر پایه حداقل مربعات جزئی می باشد، بنابراین نیازی به فرض نرمال بودن متغیرها نیست. زیرا در نرم افزار پی ال اس برخلاف نرم افزارهای آماری دیگر، فرض می شود که توزیع داده‌ها ناشناخته هستند و برخلاف سایر نرم افزارها که نرمال بودن فرض ابتدایی و اساسی داده‌ها است، در اینجا نیازی به فرض نرمال بودن داده‌ها نیست.

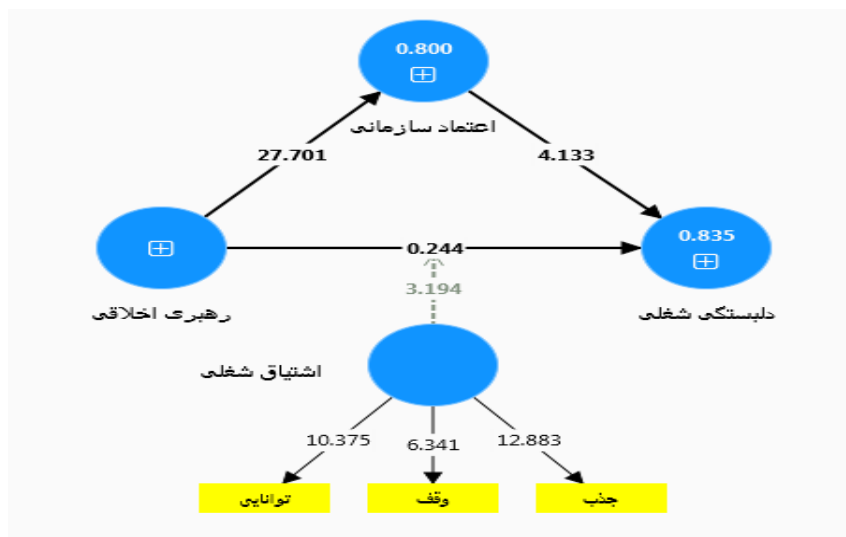
۴-۲-۲. بررسی مدل تحقیق

در هر مطالعه ای پژوهش گر با گردآوری داده‌ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن‌ها تلاش مینماید پاسخ سؤال‌های پژوهش را یافته و فرضیه‌های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین پژوهش گر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه‌ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج بدست آمده آن‌ها را تأیید یا رد

می‌کند. با تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی برازش شده در حالت تخمین استاندارد



شکل ۲. مدل مفهومی برازش شده در حالت معناداری پارامترها

۴-۲-۳. تحلیل مدل ساختاری

مدل ساختاری دارای چندین شاخص و معیار می‌باشد که باید ارزیابی و تأیید شود تا به نتایج حاصل از مدل و داده‌های گردآوری شده با اطمینان بالا استناد نمود. این معیارها شامل بررسی ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن (مقادیر T-Value)، بررسی شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زا و بررسی شاخص هم خطی (VIF) می‌باشد. در شکل ۱ نمودار مسیر به همراه ضرایب استاندارد و در شکل ۲ نمودار مسیر به همراه ضرایب T ارائه شده است.

● معیار اول: ضرایب مسیر (بتا) و معناداری آن بین متغیرهای مکنون (پنهان) است.

اولین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضرایب معناداری T چنانچه مقدار به دست آمده بیشتر از ۱/۹۶ شده باشد، آن رابطه یا سؤال تأیید می‌شود.

جدول ۲. نتایج مربوط به معناداری روابط بین متغیرها

روابط بین متغیرها	ضریب مسیر	T-Value	سطح معناداری	نتیجه
-------------------	-----------	---------	--------------	-------

اشتیاق شغلی	←	دلبستگی شغلی	۰/۳۸	۲/۵	۰/۰۰۲	معنادار
اعتماد سازمانی	←	دلبستگی شغلی	۰/۷۹	۴/۱۳	۰/۰۰	معنادار
رهبری اخلاقی	←	اعتماد سازمانی	۰/۸۹	۷/۲۷	۰/۰۰	معنادار
رهبری اخلاقی	←	دلبستگی شغلی	۰/۵	۲۴	۰/۸	عدم معناداری
اشتیاق شغلی*رهبری اخلاقی	←	دلبستگی شغلی	- ۰/۱۴	۳/۱۹	۰/۰۰۲	معنادار

همان‌طور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود، مقادیر t محاسبه‌شده برای تمامی مسیرهای موجود در مدل به استثنای مسیر رهبری اخلاقی به دلبستگی شغلی، بزرگ‌تر از ۱/۹۶ بوده و در سطح ۹۵ درصد معنادار هستند. با توجه به اطلاعات ارائه شده در جدول شماره ۲ به عنوان مثال، مشخص شد که اعتماد سازمانی حدود ۷۹ درصد بر دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر دارد. بدین معنا که هر چه اعتماد سازمانی در بین کارکنان افزایش یابد، دلبستگی شغلی افزایش می‌یابد. و افزون بر این، این تأثیرگذاری با عدد معناداری ۴/۱۳ در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است.

● معیار دوم: شاخص ضریب تعیین (متغیرهای مکنون درونزا)

دومین شاخص بررسی مدل ساختاری، ضریب تعیین مربوط به متغیرهای مکنون درونزا (وابسته) در مدل است و نشان‌دهنده تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا است. هر چه ضریب تعیین مربوط به سازه‌های درونزای یک مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است.

جدول ۳. نتایج مربوط به ضریب تعیین

متغیرهای وابسته	R^2
اعتماد سازمانی	۰/۸
دلبستگی شغلی	۰/۸۳

مقادیر R^2 برای متغیرهای پنهان درونزا (وابسته) اعتماد سازمانی (۰/۸) و دلبستگی شغلی (۰/۸۳) در حد مناسبی قرار دارد.

● معیار سوم: معیار هم خطی

سومین معیار برای بررسی مدل ساختاری، بررسی هم خطی بودن (VIF) متغیرها است. که به این منظور از شاخص تحمل و عامل تورم واریانس استفاده می‌شود. سطح تحمل کمتر از ۰/۲ (VIF بالاتر از ۵)، نشان‌دهنده هم خطی بین متغیرها می‌باشد. وجود هم خطی بین متغیرها مدل را زیر سؤال برده به‌طوری که نمی‌شود به نتایج آن استناد نمود. در صورتی که مقدار VIF کمتر از ۵ گزارش شود، به معنی عدم هم خطی است و از این نظر مشکلی وجود ندارد.

جدول ۴. نتایج مربوط به شاخص هم خطی متغیرهای مستقل

نتیجه	VIF	
کمتر از ۵ و مناسب	۱/۴۷	← دلبستگی شغلی
کمتر از ۵ و مناسب	۱/۶۲	← دلبستگی شغلی
کمتر از ۵ و مناسب	۱	← اعتماد سازمانی
کمتر از ۵ و مناسب	۱/۳۷	← دلبستگی شغلی
کمتر از ۵ و مناسب	۲/۱۲	← دلبستگی شغلی

مطابق جدول فوق مقدار VIF کمتر از ۵ محاسبه شده و شرط عدم هم خطی بودن رعایت شده است. و نشان دهنده این است که هیچ مشکل هم خطی بین داده ها مشاهده نشده است. بنابراین با توجه به معیارهای مربوط به مدل ساختاری و نتایج به دست آمده، می توان این گونه استنباط نمود مدل های ساختاری مورد تأیید واقع گرفته و می توان فرضیات تحقیق را آزمون نمود.

۴-۲-۴. آزمون فرضیات تحقیق

۴-۲-۴-۱. فرضیه های اصلی

فرضیه اصلی اول: اعتماد سازمانی رابطه رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی را میانجی گری می نماید. مدل مفهومی تحقیق در شکل ۱ نشان دهنده نقش میانجی اعتماد سازمانی در ارتباط بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی می باشد. میزان ضرایب مستقیم و غیر مستقیم مدل مفهومی پژوهش و مقادیر معناداری آماره آزمون t مرتبط با آن در جدول ۵ قابل مشاهده می باشد.

جدول ۵. ضرایب مسیر مستقیم و غیر مستقیم بر اساس خروجی PLS مربوط به فرضیه اول

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم (میانجی)	P-Value	T-Value	اثر کل
رهبری اخلاقی $\rightarrow$ اعتماد سازمانی $\rightarrow$ دلبستگی شغلی (نقش میانجی)	---	۰/۷۱	۰/۰۰۰	۳۴/۴	۰/۷۶ (سطح معناداری ۰/۰۰۰)
رهبری اخلاقی $\rightarrow$ دلبستگی شغلی	۰/۰۵	---	۰/۸	۲۴/۰	۰/۷۶ (سطح معناداری ۰/۰۰۰)

نتایج بدست آمده از مدل مفهومی پژوهش در جدول ۵ نشان دهنده آن است که اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد سازمانی برابر با ۰/۷۱ می باشد. با توجه به اینکه مقدار آماره آزمون t (۴/۳۴) در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار می باشد؛ بنابراین می توان گفت متغیر اعتماد سازمانی نقش میانجی را در ارتباط بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی دارد. با این حال ضریب مسیر بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی در حضور متغیر میانجی اعتماد سازمانی، ۰/۰۵ و معنادار نمی باشد. این مطلب و معناداری اثر کل، نشان دهنده میانجی گری کامل اعتماد سازمانی می باشد. بدین ترتیب فرضیه اول تحقیق تأیید می گردد.

فرضیه اصلی دوم: اشتیاق شغلی رابطه رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی را تعدیل گری می نماید.

به منظور بررسی نقش تعدیلگری متغیر اشتیاق شغلی در رابطه بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی، از شکلهای ۱ و ۲، جدولهای ۲ و ۵ و بررسی ضرایب مستقیم و ضریب اثر تعاملی استفاده خواهد شد. همان طور که در جدولهای ۲ و ۵ مشاهده می شود، ضریب مسیر رهبری اخلاقی $\rightarrow$ دلبستگی شغلی (اثر کل با ضریب مسیر: ۰/۷۶ و مقدار آماره t : ۱۱/۱۳) و همچنین اشتیاق شغلی $\rightarrow$ دلبستگی شغلی (با ضریب مسیر: ۰/۳۸ و مقدار آماره t : ۲/۰۵) معنادار هستند. حال به منظور تکمیل بررسی نقش تعدیلگری اشتیاق شغلی، کافی است ضریب مسیر (رهبری اخلاقی * اشتیاق شغلی) $\rightarrow$ دلبستگی شغلی در محل کار معنادار باشد. در صورتی که این ضریب مسیر تعاملی معنادار نباشد نقش تعدیلگری نیز تأیید نمی شود. همان طور که در جدول ۲ ملاحظه می گردد این ضریب مسیر به میزان (-۰/۱۴) برآورد شده است. مقدار آماره آزمون

ت برای این مسیر برابر ۳/۱۹ و معنادار می باشد. بنابراین اشتیاق شغلی رابطه بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی را تعدیل می کند. بنابراین فرضیه اصلی دوم تأیید می گردد.

۴-۲-۴. فرضیه های فرعی

فرضیه فرعی اول: بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
همانطور که در شکل ۱ مشاهده می شود ضریب مسیر بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی ۰/۰۵ و مقدار آماره t برابر ۰/۲۴ می باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد. اما این بدان معنا نیست که رابطه ای بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی وجود ندارد. زیرا با حضور متغیر اعتماد سازمانی به عنوان متغیر سوم، رابطه بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی تحت تأثیر قرار گرفته است. با توجه به ضریب اثر کل $(0.05 + 0.76 = 0.81)$ و معناداری این ضریب مسیر، وجود رابطه مثبت و مستقیم بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی تأیید می گردد. بدین معنا که با افزایش سطح رهبری اخلاقی، دلبستگی شغلی در محیط کار افزایش می یابد و فرضیه فرعی اول تأیید می گردد.

فرضیه فرعی دوم: بین رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
در بررسی اثرات متغیر بین رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی، همانطور که در شکل ۱ ملاحظه می گردد؛ ضریب مسیر به میزان ۰/۸۹ برآورد شده است. با توجه به شکل ۲ و جدول ۲ مقدار آماره t برابر ۲۷/۷ می باشد این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. (برای معنادار بودن یک ضریب، عدد معنی داری آن باید خارج از بازه $(-1.96, 1.96)$ باشد که در این صورت از سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچکتر است). بنابراین بین رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری برقرار می باشد. بدین معنا که با افزایش سطح رهبری اخلاقی، اعتماد سازمانی در بین کارکنان افزایش می یابد. بدین ترتیب فرضیه فرعی دوم تأیید می گردد.

فرضیه سوم: بین اعتماد سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

همانند فرضیه فرعی دوم، در بررسی این فرضیه از شکل ۱ و ۲ و جدول ۲ استفاده می شود. همانطور که مشاهده می شود ضریب مسیر بین اعتماد سازمانی و دلبستگی شغلی ۰/۷۹ و مقدار آماره t (شکل ۲) برابر ۴/۱۳ می باشد. این ضریب مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. بنابراین بین اعتماد سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری برقرار می باشد. بدین معنا که با افزایش سطح اعتماد سازمانی، دلبستگی شغلی در بین کارکنان افزایش می یابد. بدین ترتیب فرضیه فرعی سوم تأیید می گردد.

۵. بحث و نتیجه گیری

سازمانها در دنیای پویا و پر مخاطره ای امروزی برای اینکه بتوانند بقای خود را تحکیم بخشند، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری رهبری اخلاقی نمایند. چرا که رعایت آنها باعث دلگرمی کارکنان و به تبع آن افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت ارباب رجوع و تثبیت بقای سازمانها خواهد شد. مدیران با داشتن رهبری اخلاقی بالا، میتوانند با سالم سازی و بهینه کردن عملکرد امروزی سازمانها، موقعیت و جایگاه آنها را در بازار رقابتی فردا تضمین کنند. مدیران برای اطلاع از وضعیت محیط داخلی و خارجی سازمانها، نیازمند برقراری ارتباط با عوامل داخلی و خارجی اند تا نسبت به رفع مسائل و مشکلات موجود اقدام و در راستای ارتقاء و توسعه ای سازمان بیش از پیش تلاش نمایند. اگر مدیران رهبری اخلاقی خود را تقویت یا افزایش دهند، می توانند در برقراری ارتباط با کارکنان خود به صورت مؤثر عمل نمایند. براساس اطلاعات جمع آوری شده از طریق پرسشنامه، داده ها بر مبنای معادلات ساختاری تجزیه تحلیل و

نتایج ذیل به دست آمده است: نتایج در خصوص فرضیه اصلی اول نشان داد که اعتماد سازمانی رابطه رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی را میانجی‌گری می‌نماید. در این پژوهش رهبری اخلاقی به طور مستقیم بر دلبستگی شغلی مؤثر است و زمانی که اعتماد آفرینی به عنوان متغیر میانجی وارد مدل می‌شود، تأثیر غیر مستقیم آن ناچیز می‌باشد. نتیجه پژوهش با تحقیقات سلیمی و شهرکی ده سوخته (۱۴۰۰)، متولیان و همکاران (۱۴۰۲)، اسلام و همکاران (۲۰۲۴)، الوله^۱ و همکاران (۲۰۲۲)، همخوانی دارد. در نتیجه در تبیین این مشاهده می‌توان گفت که مدیریت سازمان تامین اجتماعی یکی از وظایف و نقش‌های حساس اجتماعی است که به دلیل پدیده انسان‌سازی این نهاد اجتماعی، وجود اعتماد، تعهد در بین کارکنان این سیستم و درک آنها از عملکرد مدیر به حساسیت این مسئولیت افزوده است. چنان چه کارکنان اعتماد در فضای سازمان را احساس کنند احتمالاً بر آن خواهند شد خود نیز بیش تر تلاش کنند این امر به لحاظ روانشناختی به آن‌ها کمک قابل توجهی می‌کند، بخصوص وقتی درک بالایی از توانایی‌های مدیر خود داشته باشند، وظایف محوله را بهتر و دقیق‌تر به انجام می‌رسانند. با توجه به اینکه نقش میانجی اعتماد آفرینی در رابطه رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی ناچیز است در نتیجه جهت افزایش اعتماد آفرینی و تأثیر آن بر دلبستگی شغلی اقدامات لازم انجام گردد. یافته حاصل از فرضیه اصلی دوم پژوهش نشان داد که اشتیاق شغلی رابطه رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی را تعدیل‌گری می‌نماید. نتایج فرضیه با تحقیقات احدپور و فروغی سوها (۱۴۰۲)، سورانی یانچشمه (۱۳۹۷)، اسلام و همکاران (۲۰۲۴)، الوله و همکاران (۲۰۲۲)، همراستا است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت هر چه اعتماد میان کارکنان، رهبران و اعضای سازمان بیشتر باشد منجر به بروز دلبستگی شغلی در سازمان خواهد شد. بنابراین با ایجاد جو پایدار، با ثبات و مطمئن زمینه اعتماد بالای میان کارکنان و سازمان را فراهم کرده و دلبستگی به کار در آنان تقویت می‌شود. از آنجایی که وجود اعتماد در درون سازمان مستلزم ارتباط نزدیک و سازنده با رهبری سازمان می‌باشد، وجود اعتماد، زمینه ساز توسعه روابط بین فردی در سطح مدرسه بوده و فقدان آن باعث می‌گردد که جریان اطلاعات درون سازمان به کندی صورت گیرد و ارتباطات بر مبنای صداقت و صمیمیت بین کارکنان از کیفیت مطلوب برخوردار نباشد و در نهایت اثربخشی سازمان خدشه دار شود. در واقع یکی از عواملی که بیشتر سازمان‌ها را با مشکل مواجه می‌کند، عدم اعتماد است. پیامد از بین رفتن اعتماد میان مدیر و کارکنان، بدگمانی است که خود عامل مخرب بهبود رشد شناختی، عاطفی و اجتماعی می‌باشد. همچنین پیامد احتمالی عدم اعتماد میان کارکنان و مدیر نیز گوش به زنگ بودن برای مچ‌گیری، تنبیه و ایجاد نیروهای مخربی است که اثربخشی سازمان را کاهش می‌دهد و منجر به ایجاد جو انتقام و کینه توزی در سازمان می‌گردد. نتایج پژوهش نشان داد بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتیجه این تحقیق با تحقیقات امینی نژاد و عسکری (۱۴۰۲)، قنبری و همکاران (۱۴۰۲)، سلیمی و شهرکی ده سوخته (۱۴۰۰)، محبی و ریحانی همدانی (۱۳۹۷)، اشفق و همکاران (۲۰۲۱) و اسلام و همکاران (۲۰۲۴)، همراستا است. بر همگان آشکار است که هر سازمانی برای رسیدن به موفقیت و به دست آوردن مزیت‌های رقابتی نیازمند کارکنان دلسوز و توانمند است. کارکنانی که با انگیزه بالا و داشتن رضایت از زندگی کاریشان می‌توانند تسریع پیشرفت‌های سازمان را به ارمغان آورده و او را ترقی دهند. این نیروی انسانی که از اصلی‌ترین و مهمترین سرمایه‌های هر سازمان به‌شمار می‌رود نیاز به پارادیم‌هایی است که شوق به کار و دلبسته بودنش را به کار تقویت و افزایش دهد. پارادیم‌هایی که توجه به آنان از ضروریات و عوامل اصلی ایجاد انگیزه برای کارکنان درگیر در کار است؛ بنابراین سازمان تامین اجتماعی برای به دست آوردن مزیت‌های رقابتی و بقای سازمان

¹ Eluwole

خود نیازمند به استفاده از فرصت‌های رقابتی مورد نیاز است که یکی از این فرصت‌ها برای پیشرفت، نیروی انسانی دلبسته به کار و پرانگیزه است. توجه به ارزشهای اخلاقی و هدایت آنان از طریق رهبر پایبند به این ارزشها می‌تواند منجر به جذب بیشتر کارکنان خود شود و میزان بیگانگی آنان از کارشان را کاهش دهد. یافته حاصل از فرضیه فرعی دوم: بین رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. متولیان و همکاران (۱۴۰۲)، فرخی و امیری (۱۴۰۲)، کرسه^۱ (۲۰۲۱)، بهاتی^۲ و همکاران (۲۰۲۱)، هوانگ^۳ و همکاران (۲۰۲۱)، در تحقیقات خود همسویی را مطرح کردند. رهبران اخلاقی از پیروان خود مراقبت می‌کنند، با آنها با عدالت و احترام رفتار می‌کنند و تصمیماتی اتخاذ می‌کنند که به نظر می‌رسد اصولی است. در نتیجه پیروان بیشتر به رهبران و سازمان احساس اعتماد می‌کنند. اعتماد سازمانی زیر بنای همه تعاملات انسانی است که براساس فرهنگ سازمانی پی ریزی می‌گردد. اعتماد سازمانی همان ارزیابی کلی قابلیت اطمینان در یک سازمان است که توسط کارکنان ادراک می‌شود. منظور از قابلیت اطمینان، اعتمادی است که کارکنان به سازمان پیدا می‌کنند، مبنی بر این که هیچ‌گاه سازمان اقدامی بر علیه مصالح آن‌ها انجام نخواهد داد. یافته حاصل از فرضیه سوم: بین اعتماد سازمانی و دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. احمدی قراچه و شجاعی فرد (۱۴۰۲)، متولیان و همکاران (۱۴۰۲)، پرانیتاساری^۴ (۲۰۲۰)، ژنگ و ایکس یو^۵ (۲۰۲۰) در تحقیقات خود همسویی را مطرح کردند. در تبیین این یافته می‌توان گفت اعتماد به عنوان یکی از مهمترین عوامل حیاتی در بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌های موفق شناخته می‌شود و باعث افزایش انعطاف‌پذیری و اثربخشی سازمانی شده و در طراحی برنامه‌ها و راهبردهای دقیق کمک زیادی به سازمان می‌کند، از این رو توجه به عواملی که در افزایش یا کاهش سطح اعتماد در سازمان‌ها نقش دارند حائز اهمیت است. ایجاد جو اعتماد در سازمان، رضایت مندی کارکنان را افزایش داده و به اشتراک‌گذاری دانش را میان افراد سازمان گسترش می‌دهد و سبب دلبستگی شغلی کارکنان می‌شود. با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق موضوع اعتماد سازمانی و ارتباطی که بر یکی از متغیرهای وابسته و تاثیر گذار در بین متغیرهای سازمانی یعنی دلبستگی شغلی دارد توجه به آن و همچنین نحوه پرداختن به آن در سازمان‌های امروزی امری بایسته و شایسته است. از طرفی بر اساس نتایج این پژوهش، رویکردهای مدیریتی مدیران باید حامی و تقویت‌کننده اشتیاق کارکنان باشد. یکی از اقدام‌هایی که مدیران می‌توانند برای ایجاد و برانگیختن اشتیاق کارکنان انجام دهند، کارهایی است که باید پیش از ورود و پیوستن فرد به سازمان انجام شود. افرادی در اولویت انتخاب قرار گیرند که از ظرفیت باور و اعتماد قلبی لازم برای اشتیاق برخوردارند. در فرایند انتخاب کارکنان، ویژگی‌های شخصیتی همچون امیدواری، پیشگامی و وظیفه‌شناسی، معیارهای اولیه انتخاب در نظر گرفته شوند؛ زیرا برخورداری از این خصیصه‌ها میتواند ظرفیت اولیه لازم برای اشتیاق کارکنان را ایجاد کند. البته این معیارها در انتخاب مدیران نیز باید مدنظر قرار گیرد؛ چون آنان نیز در ایجاد فضای کاری مملو از اشتیاق، نقش شایان توجهی دارند. فرایندهای انتخاب نیز با بهره‌گیری از ابزارهای نوین، مانند مراکز (کانون) ارزیابی و مصاحبه‌های رفتاری مبتنی بر شایستگی انجام شود. افزون بر این، رویکردهای مدیریتی هم باید حول محور ایجاد اشتیاق در کارکنان باشد. تفویض اختیار و تقویت حس مسئولیت

¹ Kerse

² Bhatti

³ Huang

⁴ Pranitasari

⁵ Zeng & Xu

پذیری، ارائه بازخورد عملکرد مبتنی بر معیارهای برانگیزاننده اشتیاق، حمایت اجتماعی و بهره‌گیری از الگوهای دینی در امر هدایت و پرورش کارکنان می‌تواند زمینه‌ساز اشتیاق کارکنان باشد. پیشنهاد می‌شود که زمینه رشد اعتماد سازمانی را مهیا ساخته و رشد اعتماد سازمانی می‌تواند باعث افزایش دلبستگی در سازمان تامین اجتماعی شود. تلاش در جهت برگزاری جلسات دوره‌هایی برای ایجاد همسویی و تفاهم میان مدیران و کارکنان از طریق گفتگوهای آزاد، برای ارتقای اعتماد سازمانی، سازمان‌ها می‌توانند با کمک مؤسسات مشاوره‌ای از جلسات آموزش حساسیت استفاده کنند. آموزش حساسیت به ارتقای اعتماد کارکنان به یکدیگر و اعتماد متقابل بین کارکنان و مدیران کمک می‌کند. در مجموع می‌توان گفت تعاملات صحیح و مناسب در سازمان در ایجاد روابط مستحکم مؤثر می‌باشد. بنابراین توصیه می‌شود از طریق برقراری تعامل مناسب با همه اعضای سازمان روابط قوی بین اعضا ایجاد و زمینه‌های لازم را برای ایجاد رفتار شهروندی فراهم نمود.

۶. منابع و مآخذ

۱. احدپور، میکائیل و فروغی سوها، فردین. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتیاق شغلی با توانمند سازی معلمان. رفتار مثبت در سازمانهای آموزشی، ۱(۴)، ۶۵-۸۱.
۲. احمدی قراچه، علی محمد و شجاعی فرد، علی (۱۴۰۲). بررسی تأثیر همزمان دلبستگی و اعتماد به عنوان میانجی بر رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان شیراز. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۴(۳) ۱۹۶-۱۸۵.
۳. اسدی، شهناز و دیهیمی خوب، روانبخش (۱۴۰۲). نقش پیش بینی رهبری اخلاقی بر اساس دلبستگی شغلی در معلمان مقطع متوسطه دوم شهر گچساران، دومین کنفرانس ملی مطالعات خانواده و مدرسه، بندرعباس.
۴. اسلامی، فاطمه و محمدداوودی، امیرحسین (۱۳۹۳). ارزیابی سطح صلاحیت ها و مهارت های حرفه ای مدیران مدارس ابتدایی و رابطه آن با تعهد و دلبستگی شغلی معلمان. آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، ۷(۲۷) ۱۰۳-۱۱۶.
۵. اسماعیلی طرزی، زهرا؛ بهشتی فر، ملیکه؛ اسماعیلی طرزی، حمیده (۱۳۹۲). رابطه هوش اخلاقی با میزان اعتمادآفرینی مدیران. اخلاق در علوم و فناوری، ۸(۱)، ۷۰-۸۴.
۶. اعلامی، فرنوش و حسینی ضرابی، حامد. (۱۳۹۸). تحلیل عوامل دلبستگی شغلی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی و میزان وفاداری آن ها به دانشگاه. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۹) ۱۴۷-۱۶۵.
۷. امینی نژاد، زینب و عسکری، احمد (۱۴۰۲). بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر اثربخشی منابع انسانی در اداره آموزش و پرورش عسلویه، پژوهشهای جدید در مدیریت و حسابداری، ۴(۶۲) ۱-۱۴.
۸. باقری، مهدی؛ رنجبر، محمد حسین؛ تب، سمیه (۱۳۹۴). بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد و خودکارآمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان). پژوهش در نظام‌های آموزشی، دوره ۹، شماره ۳۱، ۱۲۷-۱۶۲.
۹. تراهی، امید (۱۴۰۲). بررسی رابطه رهبری اخلاقی و معنویت در کار با دلبستگی شغلی معلمان ابتدایی ناحیه یک شهر بندرعباس، نشریه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی، دوره ۵، شماره ۲۵، ۳۴۷-۳۷۴.

۱۰. تیمورزاده، احسان؛ بهادری، محمد کریم؛ مهدی زاده، پریسا؛ یعقوبی، مریم (۱۳۹۶)، تاثیر رهبری اخلاقی و سبک های رهبری بر تعهد سازمانی: مطالعه موردی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی. مجله طب نظامی، دوره ۱۹، شماره ۵، ۴۵-۴۵۱.
۱۱. حاجی عباسی، مرتضی؛ حسن خانی، محمد ابراهیم؛ آزاده دل، محمد رضا (۱۴۰۲). بررسی اثر مداخله گرانه تعهد حرفه ای و سازمانی بر رابطه دلبستگی شغلی و تردید حرفه ای حسابرسان، نشریه مطالعات کمی در مدیریت، دوره ۱۴، شماره ۲، ۲۹-۵۱.
۱۲. خدایی، ارشیا، فرهی، علی، بازرگان، عباس، طاهرپورکلانتری، حبیب اله، زاهدی، سید محمد. (۱۳۹۸). مفهوم سازی رهبری اخلاقی مدیران در سازمان های بخش دولتی ایران. مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۸، شماره ۳، ۱-۳۸.
۱۳. داستان، نصیر؛ انصافداران، فریده؛ شهبازی، معصومه؛ و رفاهی، ژاله (۱۳۹۵). بررسی عوامل پیش بینی کننده در ایجاد اعتماد در روابط مدیران و دبیران دبیرستان های دخترانه متوسطه نظری. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱۷، شماره ۱، ۴۷-۶۲.
۱۴. رابینز، استیون پی (۱۳۹۹). رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد عربی. تهران، دفتر پژوهش های فرهنگی.
۱۵. رجبی فرجاد، حاجیه و جهانگیری، حنا (۱۳۹۹). تأثیر هوش فرهنگی بر آوای کارکنان با نقش میانجی رهبری تحول آفرین. پژوهش نامه مدیریت تحول، دوره ۱۲، شماره ۲، ۷۷-۱۰۰.
۱۶. رضایی شریف، علی؛ و کریمیان پور، غفار؛ مرادی، گل نما؛ کریمیان پور، ابراهیم (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین اخلاق کاری و تعهد به تغییر با میانجی گری اشتیاق شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی. مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۰، شماره ۳۴، ۶۴-۷۹.
۱۷. رنگریز، حسن و خامه چی حامد (۱۴۰۱). فراتحلیل پیامدهای رهبری اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۷، شماره ۲، ۵۱-۵۵.
۱۸. رنگریز، حسن، سجاد، عاطفه؛ لطیفی جلیسه، سلیمه. (۱۳۹۷). عوامل موثر بر دلبستگی شغلی کارکنان با رویکرد فراتحلیل. مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۰، شماره ۳۷، ۱۱۷-۱۴۶.
۱۹. زارعی متین، حسن (۱۳۹۸). مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته تهران، آغاز.
۲۰. زارعی متین، حسن؛ احمدی زهرانی؛ امینی، علی رضا و نیک مرام، سحر (۱۳۹۴). بررسی تاثیر رفتار رهبری اخلاقی بر آوای کارکنان، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، دوره ۷، شماره ۴-۲۲، ۱۶۷-۱۹۰.
۲۱. سلیمی، سمانه و شهرکی ده سوخته، فاطمه (۱۴۰۰). تأثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد آفرینی معلمان تربیت بدنی شهر زاهدان. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۸، شماره ۲، ۲۹-۴۰.

۲۲. سورانی یانچشمه، رضا (۱۳۹۷). تاثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد شهر تهران (مورد مطالعه: شهر تهران). پژوهش در نظام های آموزشی، ۱۲(ویژه نامه)، ۱۰۰۹-۱۰۲۷.
۲۳. شهیدی، نیما و حدادنیا، سیروس (۱۴۰۱). نقش واسطه ای دلبستگی شغلی در رابطه بین خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت بدنی. نشریه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱۳، شماره ۶، ۱۰۱-۱۱۰.
۲۴. صاقی علویجه، فریبا؛ شائمی برزکی، علی؛ تیموری، هادی (۱۳۹۹). تاثیر اعتماد سازمانی بر یادگیری سازمانی با نقش میانجی اینرسی سازمانی مورد مطالعه: اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان اصفهان. پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی، دوره ۹، شماره ۲، ۱-۳۰.
۲۵. صیف، محمد حسن؛ رستگار، احمد؛ زارع خفري، وحید؛ تاجوران، مرضیه. (۱۳۹۶). مدل علی روابط بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی با تاکید بر نقش واسطه ای اعتماد سازمانی و ارزش های شغلی معلمان تربیت بدنی شهر شیراز. پژوهش های معاصر در مدیریت ورزشی، دوره ۷، شماره ۱۳، ۴۳-۵۲.
۲۶. طیبی ثانی، سید مصطفی، سیاوشی، محمد؛ عامریان، حسین. (۱۳۹۸). طراحی و برازش الگوی ساختاری تاثیر عدالت سازمانی بر تعهد شغلی با نقش واسطه ای دلبستگی شغلی در کارکنان فدراسیون های ورزشی. علوم حرکتی و رفتاری، دوره ۲، شماره ۱، ۴۵-۶۰.
۲۷. فرخی، مجتبی و امیری، زینب (۱۴۰۲). بررسی تاثیر رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: خیریه های شهر اصفهان). پژوهشنامه مطالعات وقف و امور خیریه، دوره ۱، شماره ۲، ۱۷۳-۱۸۸.
۲۸. فهیم، داود؛ آقاجانی، طهمورث؛ انصاری نژاد، نصراله (۱۳۹۸). بررسی رابطه سبک های دلبستگی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان اداره بهزیستی شهریار. مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۱۱، شماره ۴۱، ۱۳۵-۱۵۸.
۲۹. قائمی، مهناز و شریعتمداری، مهدی (۱۳۹۶). رابطه اخلاق حرفه ای با اعتماد آفرینی در میان اعضای هیات علمی. اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۲، شماره ۴، ۱-۱۰.
۳۰. قنبری، سیروس و عبدالملکی، جمال (۱۳۹۸). نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی گری تعلق خاطر کاری. پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی، دوره ۸، شماره ۴، ۱۷-۳۶.
۳۱. قنبری، سیروس؛ نورالهی، سعید؛ جمشیدی، محمد (۱۴۰۲). نقش رهبری اخلاقی مدیران در عملکرد شغلی معلمان (آزمون نقش میانجی تعهد حرفه ای)، اندیشه های نوین تربیتی، دوره ۱۹، شماره ۳، ۷-۲۵.
۳۲. کشتکاران، علی؛ کاوسی، زهرا؛ قلی پور، آرین؛ سهرابی زاده، ساناز؛ شرفی، زهرا (۱۳۹۱). دلبستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در پرستاران بیمارستان های آموزشی عمومی دانشگاه علوم پزشکی شیراز. پیآورد سلامت، دوره ۶، شماره ۲، ۱۴۷-۱۵۶.
۳۳. متولیان، سید جعفر؛ کاشفی نیا، امین؛ ربیعی، امیرحسین (۱۴۰۲). تاثیر رهبری اخلاقی بر درگیری کارکنان با نقش خودکارآمدی و اعتماد سازمانی، مطالعات مدیریت و حسابداری، دوره ۹، شماره ۲، ۸۷-۹۶.
۳۴. محبی نژاد، فاطمه و فریادی، منصور (۱۳۹۷). بررسی رابطه دلبستگی شغلی و عملکرد سازمانی در بین معلمان مقطع متوسطه دوم شهر ایلام، اولین همایش بین المللی مدیریت و مهندسی /مقدماتی، تهران.

۳۵. مردانی، محمد رضا؛ طوطیان اصفهانی، صدیقه؛ بوشهریان، حسین علی (۱۳۹۶). شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر اعتماد سازی بین کارکنان و مدیران. مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۶، شماره ۱، ۱۷۷-۱۹۹.
۳۶. مهاجران، بهناز و دیوبند، افشین (۱۳۹۶). تحلیل رابطه سبک رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با خلاقیت کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، دوره ۱۲، شماره ۲، ۱۳۷-۱۴۸.
۳۷. مهربانی طالقانی، علیرضا و محمدیان ساروی، محسن (۱۳۹۸). بررسی رابطه میان سبک‌های رهبری و عدالت سازمانی با اعتماد کارکنان. مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی (مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت)، دوره ۱۰، شماره ۴۰، ۲۰۷-۲۲۸.
۳۸. نوری، سیدرضا؛ ملک زاده، غلامرضا؛ رحیم نیا، فریبرز؛ خوراکیان، علیرضا (۱۳۹۸). مقاله پژوهشی: معرفی الگوی راهبردی شکل‌گیری رهبری اخلاقی در سازمان صنایع دفاع ج.ا.ایران. فصلنامه علمی راهبرد دفاعی، دوره ۱۷، شماره ۲، ۱۳۱-۱۵۹.
۳۹. ویسه، صید مهدی؛ کرامتی، حسین؛ شیری، اردشیری (۱۴۰۰). بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و نگرش مثبت مدیران بر ایجاد اصالت کار با لحاظ کردن نقش میانجی حمایت سازمانی درک‌شده (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، دوره ۱۱، شماره ۳۸، ۳-۲۴.
40. Amos, C., Zhang, L., & Read, D. (2019). Hardworking as a heuristic for moral character: Why we attribute moral values to those who work hard and its implications. *Journal of Business Ethics*, 158, 1047-1062.
41. Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (2021). Impact of ethical leadership on employee engagement: role of self-efficacy and organizational commitment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 962-974.
42. Bhatti, S. H., Kiyani, S. K., Dust, S. B., & Zakariya, R. (2021). The impact of ethical leadership on project success: the mediating role of trust and knowledge sharing. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(4), 982-998.
43. Blessy, P. (2020). job involvement of employees in gk sons engineering enterprises Pvt. Ltd, Trichy. *UGC Care Listed Journal*, 40(20), 147-152.
44. Bozic, B., Siebert, S. and Martin, G. (2019) A strategic action fields perspective on organizational trust repair. *European Management Journal*, 37(1), 58-66.
45. Brown, S. P. (2007). Job involvement. *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*, 397-399.
46. Čulibrk, J., DeliĆ, M., Mitrović, S., & Čulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in psychology*, 9, 328333.
47. Ellonen, R.; Blomqvist, K. and Puumalainen, K. (2008) The role of trust in organizational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 11(2), 160-181.
48. Eluwole, K. K., Karatepe, O. M., & Avci, T. (2022). Ethical leadership, trust in organization and their impacts on critical hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103153.
49. ERDAL, N., & ALTINDAG, E. (2020). The effect of ethical leadership and relationship orientation healthcare on employee performance. *Business Management Dynamics*, 10(3), 24.
50. Haruna, A. Y., & Marthandan, G. (2017). Foundational competencies for enhancing work engagement in SMEs Malaysia. *Journal of workplace learning*, 29(3), 165-184.

51. Hsieh, H. H., Hsu, H. H., Kao, K. Y., & Wang, C. C. (2020). Ethical leadership and employee unethical pro-organizational behavior: a moderated mediation model of moral disengagement and coworker ethical behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(6), 799-812.
52. Huang, N., Qiu, S., Yang, S., & Deng, R. (2021). Ethical leadership and organizational citizenship behavior: Mediation of trust and psychological well-being. *Psychology research and behavior management*, 655-664.
53. Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*, 22, 195-204.
54. Islam, T., Khatoon, A., Cheema, A. U., & Ashraf, Y. (2023). How does ethical leadership enhance employee work engagement? The roles of trust in leader and harmonious work passion. *Kybernetes*.
55. Islam, T., Khatoon, A., Cheema, A. U., & Ashraf, Y. (2024). How does ethical leadership enhance employee work engagement? The roles of trust in leader and harmonious work passion. *Kybernetes*, 53(6), 2090-2106.
56. Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The leadership quarterly*, 22(1), 51-69.
57. Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The leadership quarterly*, 22(1), 51-69.
58. Kerse, G. (2021). A leader indeed is a leader in deed: The relationship of ethical leadership, person-organization fit, organizational trust, and extra-role service behavior. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 601-620.
59. Kiral, E. (2018). The Relationship between Ethical Leadership and Job Satisfaction. *Educational Policy and Research*, 333.
60. Ko, C., Ma, J., Bartnik, R., Haney, M. H., & Kang, M. (2018). Ethical leadership: An integrative review and future research agenda. *Ethics & Behavior*, 28(2), 104- 132.
61. Kolthoff, E. (2016). Integrity violations, white-collar crime and violations of human rights: Revealing the connection. *Public Integrity*. 18, 396-418.
62. Krisharyuli, M., Himam, F., & Ramdani, Z. (2020). Ethical leadership: Conceptualization and measurement. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(1).1-17.
63. Lambert, E. G., Qureshi, H., Nalla, M. K., Holbrook, M. A., and Frank, J. (2022). Organizational trust and job stress: a preliminary study among police officers. *Asian Journal of Criminology*, 17(1), 81- 103.
64. Langlois, L. (2011). *The anatomy of ethical leadership: To lead our organizations in a conscientious and authentic manner*. Athabasca University Press.
65. Le, P. B., & Lei, H. (2018). Fostering knowledge sharing behaviours through ethical leadership practice: the mediating roles of disclosure-based trust and reliance-based trust in leadership. *Knowledge Management Research & Practice*, 16(2), 183-195.
66. Malik, M. S., Awais, M., Timsal, A., & Qureshi, U. H. (2016). Impact of ethical leadership on employees' performance: moderating role of organizational values. *International Review of Management and Marketing*, 6(3), 590-595.
67. Naeem, R. M., Weng, Q., Hameed, Z., & Rasheed, M. I. (2020). Ethical leadership and work engagement: A moderated mediation model. *Ethics & Behavior*, 30(1), 63-82.
68. Nguyen, T., Pham, T., Le, Q., and Bui, T. (2020). Impact of corporate social responsibility on organizational commitment through organizational trust and organizational identification. *Management Science Letters*, 10(14), 3453-3462.

69. Okpozo, A. Z., Gong, T., Ennis, M. C., & Adenuga, B. (2017). Investigating the impact of ethical leadership on aspects of burnout. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1128-1143.
70. Ozyilmaz, A., Erdogan, B. and Karaeminogullari, A. (2018) Trust in organization as a moderator of the relationship between self- efficacy and workplace outcomes: A social cognitive theory- based examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 181-204.
71. Phetsombat, P., & Na-Nan, K. (2023). A Causal Model of Ethical Leadership Affecting the Organizational Citizenship Behavior of Teachers in the Office of the Basic Education Commission. *Sustainability*, 15(8), 6656.
72. Pranitasari, D. (2020). The influence of effective leadership and organizational trust to teacher's work motivation and organizational commitment. *Media ekonomi dan manajemen*, 35(1), 75-91.
73. Qing, M., Asif, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2020). Exploring the impact of ethical leadership on job satisfaction and organizational commitment in public sector organizations: The mediating role of psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 14(6), 1405-1432.
74. Rog, E. (2011). *Managers' and Subordinates' Perceptions of Authentic Leadership, Subordinate Outcomes, & Mediating Mechanisms* (Doctoral dissertation, University of Guelph).
75. Sabir, S. (2021). A study on Ethical leadership perceptions and its impact on teachers commitment in Pakistan. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 9(1), 28-53.
76. Samson, S., & Nanaware, S. N. (2020). To study quality of work life and job involvement of employees in Infosys with respect to Pune city. *studies in Indian place names. UGC Care Journal*, 23(40), 671-679.
77. Scrima F. Rioux L. Guarnaccia C. (2019). A study of the relationship between workplace attachment and job satisfaction. *Article in TPM – Testing*. 2019; 26(2): 209-220.
78. Shakeel, F., Kruiyen, P. M., & Van Thiel, S. (2019). Ethical leadership as process: A conceptual proposition. *Public Integrity*, 21(6), 613–624.
79. Spector, P. E. (2018). Development of the work locus of control scale. *Journal of occupational psychology*, 61(4), 335-340.
80. Stükelberger, C., Fust, W., & Ike, O. F. (2016). *Global ethics for leadership: Values and virtues for life*.
81. Verbarg, R.M., Nienaber, A.M., Searle, R.H., Weibel, A., Den Hartog, D.N. and Rupp, D.E. (2018) The role of organizational control systems in employees' organizational trust and performance outcomes. *Group and Organization Management*, 43(2), 179-206.
82. Word, J., & Park, S. M. (2009). Working across the divide: Job involvement in the public and nonprofit sectors. *Review of Public Personnel Administration*, 29(2), 103-133.
83. Yu, M. C., Mai, Q., Tsai, S. B., & Dai, Y. (2018). An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability*, 10(3), 864.
84. Yu, M.C., Mai, Q., Tsai, S.B. and Dai, Y. (2018) An empirical study on the organizational trust, employee-organization relationship and innovative Behavior from the integrated perspective of social exchange and organizational sustainability. *Sustainability*, 10(3), 864-908.
85. Yukl, G., Mahsud, R., Hassan, S., & Prussia, G. E. (2013). An improved measure of ethical leadership. *Journal of leadership & organizational studies*, 20(1), 38- 48.
86. Zaim, H., Demir, A., & Budur, T. (2021). Ethical leadership, effectiveness and team performance: an Islamic perspective. *Middle East Journal of Management*, 8(1), 42–66.

87. Zeng, J., & Xu, G. (2020). Ethical leadership and young university teachers' work engagement: a moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 21.

Investigating the effect of ethical leadership on job attachment with the mediating role of organizational trust and the moderating role of job enthusiasm (case study: North Khorasan Social Security Organization)

Vahid Mirzaei^{*1}

Fatima Abdulzadeh Namanlu²

Abstract

This research was conducted with the aim of investigating the effect of ethical leadership on job attachment with the mediating role of organizational trust and the moderating role of job enthusiasm. The research is applied in terms of objective and descriptive-correlation type using structural equation modeling methods. The statistical population was all social security employees of North Khorasan, 120 of whom were selected as a statistical sample using Cochran's formula. The random sampling method was simple. The required information in the theoretical part through library studies and the required data to test the research hypotheses through the distribution of the standard ethical leadership questionnaire of Calshon et al. Job enthusiasm questionnaire of Salonava and Shoufeli (2001) was collected and partial least squares method and Smart PLS software were used for data analysis. The results showed that organizational trust mediates the relationship between ethical leadership and job attachment; Also, job passion moderates the relationship between ethical leadership and job attachment.

Keywords

Ethical leadership, job attachment, organizational trust, job enthusiasm

1. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran (*dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir)

2. Doctoral student of Human Resource Management, Department of Public Management, Islamic Azad University, Bojnord, Iran.