

بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت و بهره‌وری کارکنان (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی خراسان شمالی)

فاطمه عبدالله زاده نامانلو^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۱۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۸/۳۰

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان در سازمان تأمین اجتماعی استان خراسان شمالی انجام شده است. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نوع توصیفی-همبستگی با استفاده از روش‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان تأمین 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 موردنیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های موردنیاز در جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از طریق توزیع پرسشنامه‌های استاندارد رهبری اخلاقی، رضایت شغلی و بهره‌وری استفاده گردید و داده‌ها با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معناداری بر رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان دارد. به این ترتیب، تقویت رفتارهای رهبری اخلاقی در سازمان می‌تواند منجر به افزایش انگیزه، رضایت و بهره‌وری نیروی انسانی گردد. یافته‌های این پژوهش می‌تواند به مدیران سازمان‌ها در اتخاذ تصمیمات مؤثرتر در حوزه مدیریت منابع انسانی کمک نماید.

واژگان کلیدی

رهبری اخلاقی، رضایت شغلی، بهره‌وری کارکنان، سازمان تأمین اجتماعی.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

(fatemeh.abdolazade2@gmail.com)

۱. مقدمه

در دنیای امروز، موفقیت سازمان ها به شدت وابسته به کارایی و بهره وری کارکنان آنها است (شکری امیری، ۱۴۰۳). بهره وری عبارت است از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی و به منظور کاهش هزینه ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان. براساس دیدگاه سازمان بهره وری ملی ایران، بهره وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است و بهره وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی، به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه دانسته اند (نجف بیگی، ۱۳۸۷). در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا بطور رسمی بهره وری را چنین تعریف کرد: بهره وری حاصل کسری است که از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید بدست می آید. بهره وری یک سازمان را ثروتمند می کند و به یک سازمان امکان می دهد تا به کارکنان خود، دستمزدهای بالا پرداخت نماید بهره وری به مدیران یک سازمان امکان می دهد تا بازدهی سرمایه را در سطح بالا نگه دارند. دستمزدهای بالا و بازدهی سرمایه دو عامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می شوند. ملت هایی که ثروت خود را افزایش می دهند و روز به روز ثروتمندتر می شوند، ملت هایی هستند که می توانند سرعت و در هر زمان که اراده کنند، بهره وری خود را بهبود بخشند (رشوند و سمیاری، ۱۴۰۰).

یکی از مسائل مهم دیگر، در هر سازمانی، رضایت شغلی کارکنان است. (اسماعیلی و صیدزاده، ۱۳۹۶). مفهوم رضایت شغلی کارمندان در ادبیات روابط انسانی و رفتار سازمانی آن چنان حائز اهمیت است که محققان از زوایای مختلف، پیش بینی کننده های این سازه کلیدی در تحقق سازمان را مورد بررسی قرار دادند. رضایت شغلی احساسی است که شخص نسبت به حرفه خود دارد (پریس، ۲۰۱۷).

بر اساس نظریه ی هرزبرگ^۲ نیازهای نیروی کار به دو دسته ی نیازهای بهداشتی و انگیزشی تقسیم میشود؛ که آنچه در رضایت شغلی مهم قلمداد میشود نیازهای انگیزشی است. ارضای نیازهای انگیزشی از جمله رشد و توسعه در کار، قدردانی در شغل، امکان کسب موفقیت و مسئولیت زیاد یک فرد در شغل خویش، موجب افزایش سطح رضایت و تعهد شخص در کار میگردد و در مقابل عدم برآورده شدن نیازهای انگیزشی موجب نارضایتی و خستگی از محیط کار میشود (زوار و همکاران، ۱۴۰۰). در واقع رضایت شغلی عامل مؤثر و مهمی در بقا، علاقه، رشد و افزایش کارآیی شخص در یک حرفه است و زمانی این پدیده حاصل می شود که میزان قابل توجهی از نیازهای فرد در شغلش برآورده شود (فهییم و همکاران، ۱۳۹۸).

از آنجایی که رمز موفقیت اداره هر موسسه یا سازمان به رهبری و مدیریت آن بستگی دارد، توجه به سبک های رهبری مانند نقش یا الگوهایی هستند که بنا به ضرورت های سازمانی راه حلهایی را برای ما روشن می سازند. به طوری که در اداره امور یک سازمان استفاده و یا سبک های رهبری اجتناب ناپذیر است. در کل می توان گفت: سبک رهبری مدیران یکی از عوامل مؤثر در افزایش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهره وری سازمانهاست. مدیران می توانند به وسیله سبک رهبری، خلاقیت و نوآوری را در سازمانها با نفوذ در باورها و هدف های کارکنان و انگیزش آنان رواج دهند (رجبی فرجاد و جهانگیری، ۱۳۹۹).

¹ Price

² Herzberg

محققان سازمانی اشاره کرده اند که رهبران نقش مهمی در ایجاد ادراک، نگرش و رفتار کارکنان در یک سازمان دارند از دیدگاه کارکنان، رهبر آنها به عنوان یک شخصیت مرجع در شکل‌دهی ادراکات و نگرش‌های آنها نسبت به قوانین یا هنجارها در مورد رفتارهای مناسب در سازمان عمل می‌کند به عبارت دیگر، رهبران به‌عنوان (الف) منبع اطلاعات در مورد اینکه چه نوع نقش‌هایی از پیروانشان انتظار می‌رود انجام دهند و (ب) یک الگو عمل می‌کنند که تعیین می‌کند چه نوع رفتارهایی مناسب و از پیروانشان درخواست می‌شود. هنجارها و استانداردهای ایجاد شده در سازمان بنابراین، می‌توان انتظار داشت که رفتارهای رهبر می‌تواند عامل محیطی مهمی باشد که هنجارها یا استانداردهایی را در مورد رفتارهای کاری مناسب ایجاد کند. در یک سازمان، کارکنان تمایل دارند سیگنال‌ها یا نشانه‌هایی را نه تنها برای کاهش عدم قطعیت، بلکه برای افزایش قابلیت پیش‌بینی در محیط خود بیابند. بنابراین، آنها احتمالاً وابسته به اطلاعاتی هستند که از مشاهدات آنها از رفتارهای رهبری رهبران سرچشمه می‌گیرد به طور خاص، ما انتظار داریم که وقتی سطح رهبری اخلاقی بالا است، تأثیر مثبت بر ایمنی روانی کارکنان داشته باشد و ممکن است رفتار شهروندی تقویت شود. رهبران به عنوان یک چهره مرجع در ایجاد ادراک و نگرش کارکنان نسبت به قوانین یا هنجارها در مورد رفتارهای مناسب در سازمان عمل می‌کنند (کیم^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

محققان با نشست‌هایی که با برخی از کارکنان سازمان تامین اجتماعی خراسان شمالی داشته، متوجه این مسئله شده است که بهره‌وری نیروی انسانی در این سازمان دچار ضعف بوده و این دغدغه را برای محقق ایجاد کرده که ممکن است برای سازمان تامین اجتماعی خراسان شمالی ایجاد مشکل کند. سپس با بررسی‌های به‌عمل‌آورده متوجه شد که ضعف در بهره‌وری نیروی انسانی احتمالاً ناشی از ضعف در درگیری شغلی و عملکرد شغلی بوده که این نیز متأثر از ناامنی شغلی است. بدین جهت، محقق به بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت و بهره‌وری کارکنان پرداخته است تا با ارائه راهکارهای مناسب بتواند بهره‌وری نیروی انسانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی خراسان شمالی را ارتقاء بخشد. از این‌رو، سؤال اصلی تحقیق این است که رهبری اخلاقی بر رضایت و بهره‌وری کارکنان در سازمان تامین اجتماعی خراسان شمالی تأثیر دارد؟

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

۲-۱. رهبری اخلاقی

رهبری اخلاقی شکلی از رهبری است که نیازمند توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای استانداردهای اخلاقی به طور مؤثر در رفتارهایشان می‌باشد. رهبری اخلاقی می‌تواند به عنوان تلاش برای گسترش عدالت، نشان دادن احترام به ویژگی‌های فردی دیگران و ترکیبی از ویژگی‌ها همچون صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم‌گیری دموکراتیک و مشارکت حمایتی، دلسوز بودن و مهربان بودن توصیف شود. رهبری اخلاقی رهبری به شیوه‌ای است که به حقوق و مقام دیگران احترام می‌گذارد (یلماز و بوکگلو^۲، ۲۰۱۸).

در این نوع رهبری، ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده برای همه نظیر عدالت، انصاف، صداقت، درست‌ی و راست‌کرداری محور تمرکز و توجه است. رهبران سازمان برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدفی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استثنا به اخلاقیات پذیرفته شده پایبند باشند و متعهد بودن خود را به اخلاقیات از طریق رفتار ملموس

¹ Kim

² Yilmaz and Bokeoglu

نشان دهند. پژوهشگران رهبری اخلاقی را به عنوان تظاهرات رفتار هنجاری مناسب از طریق اقدامات شخصی، روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری را به پیروان از طریق ارتباطات، تشویق و تصمیم گیری دو جانبه تعریف کرده‌اند. این تعریف نشان می‌دهد که یکی از وظایف مهم رهبر در سازمان برقرار کردن تعامل سازنده با کارکنان می‌باشد. تعاملی که یک فضای مبتنی بر همکاری و هماهنگی به وجود می‌آورد تا افراد راحت تر و ساده تر، انرژی فیزیکی و روانی خود را بر وظایف محوله متمرکز نمایند (مهاجران و دیوبند، ۱۳۹۶).

همچنان که پژوهشگران خاطر نشان می‌کنند در سازمان‌های قرن بیست و یکم که مبتنی بر دانش و نیاز می‌باشند، هر کس با به اشتراک گذاشتن تجربه خود به عنوان یک رهبر خدمت می‌کند؛ این به معنی تقسیم قدرت، مسئولیت پذیری، ارزشها، آرمانها و همکاری با یکدیگر برای رساندن سازمان به موفقیت می‌باشد. رهبری اخلاقی نمایش رفتار هنجاری مناسب به وسیله اقدام‌های فردی و روابط بین فردی و افزایش چنین رفتارهایی در پیروان به وسیله تصمیم گیری، تشویق و ارتباطات دوطرفه می‌باشد. رهبری اخلاقی، مشتمل بر شیوه‌های سرپرستی و مدیریتی است که در آنها حقوق و شأن دیگران به عنوان انسان مورد احترام و ارزش است. بحث درباره رهبری اخلاقی، دربردارنده صداقت و درستی فردی می‌باشد. امروزه، افراد انتظار دارند در سازمانی کار کنند که مورد توجه قرار گیرند، به خوبی درک شوند و مورد احترام قرار بگیرند و دوست دارند احساس صداقت، درستکاری، قابلیت اعتماد، اعتماد به نفس و اینکه بخشی از سازمان هستند داشته باشند. فردی که چنین محیطی با این ویژگی‌ها را ایجاد می‌کند رهبر است که باید تمام رفتارهایش قابلیت‌های اخلاقی را منعکس کند و اصول صداقت و شرافت تعیین کننده تمام زندگی‌اش باشد (ظهیری و همکاران، ۱۳۹۳).

۲-۲. رضایت شغلی

رضایت شغلی یکی از وسیع ترین موضوعاتی می باشد که در زمینه ی ادبیات مدیریت مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته است. رضایت شغلی به نگرش ها و نظرات کارکنان نسبت به شغل شان یا محیط مربوطه و واکنش هیجانی کلی آن ها در مقابل نقش های شغلی مربوط می شود و یکی از اثربخش ترین و موثرترین شاخص های خوشنودی حرفه ای یا شغلی است. رضایت شغلی می تواند به عنوان یک وضعیت احساسی و عاطفی مطلوب ناشی از ارزیابی و تخمین شغل شخص برای دست یابی یا تسهیل رسیدن به موفقیت و ارزش های شغلی دیده شود. رضایت شغلی نتیجه انتظارات و تجارب از یک شغل بوده و به میزان زیادی غیرفردی و ذهنی و درونی است. رضایت شغلی عاملی است که بر کیفیت خدمات ارائه شده تأثیر گذار است. بسیاری کارکنان به دلیل عدم رضایت از کار، شغل خود را ترک می کنند. این متغیر از طریق اندازه گیری احساس فرد نسبت به دوست داشتن و راضی بودن از کار سنجیده می شود. رضایت شغلی به عنوان احساسات و نگرش های مثبت نسبت به شغل خود، از جمله شاخص های مهم و تأثیرگذار در محیط کار می باشد (رضایی دیزگاه و همکاران، ۱۳۹۷).

در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمانها، اهمیت خاصی به رضایت شغلی داده می شود؛ چرا که این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش قابل توجهی دارد و از سوی دیگر، حوزه های مختلف علوم انسانی برای مثال روانشناسی، جامعه شناسی، اقتصاد و مدیریت بدان پرداخته اند (خوانساری و نیل فروشان، ۱۳۹۹). از رضایت شغلی تعاریف مختلفی وجود دارد. در گروهی از تعاریف، این مفهوم به صورت «واکنش احساسی و نگرشی» کارکنان به شغل تعریف شده است:

به صورت ساده می‌توان گفت «رضایت شغلی میزانی است که مردم شغلشان را دوست دارند»؛ به طوری که بعضی از مردم از کار لذت می‌برند و آن را یک بخش مهم زندگی می‌دانند. و برخی دیگر از کار متنفرند و آن را تنها به این دلیل انجام می‌دهند که مجبور به انجام آن هستند (غلامی، ۱۳۹۹).

همچنین در تعریفی مشابه با تعریف فوق، رضایت شغلی به عنوان «اختلاف بین میزان و شدت نیازهای فرد و میزان برآورده شدن آن نیازها در شغل» تعریف شده است. به عبارت دیگر در این تعریف، خشنودی شغلی تابعی است مستقیم از درجه‌ای که محیط با ساختار نیازی فرد همخوانی دارد (پورصفر و همکاران، ۱۳۹۸).

۲-۳. بهره‌وری نیروی انسانی^۱

بهره‌وری یعنی حداکثر استفاده از منابع، تمهیدات و نیروی انسانی با روش علمی و با هدف کاهش هزینه‌ها و رضایت مدیران، کارکنان و مصرف کنندگان. بهره‌وری نیروی انسانی یعنی حداکثر استفاده از نیروی کار، مهارت‌ها و استعداد و توان نیروی انسانی (عبدالمنافی و مؤمنی، ۱۳۹۹).

با نگاهی به مراحل تمدن بشری مشخص می‌شود که نقش نیروی انسانی از نیروی کار ساده به سرمایه انسانی که مهم ترین عامل تولید به شمار می‌رود تکامل یافته است، چراکه اگر انسان‌ها نتوانند از ابزارها و تجهیزات پیشرفته و تکنولوژی استفاده مطلوب نمایند، عملاً پیشرفت تکنولوژی فاقد کارآیی لازم خواهد بود. برای تحقق یافتن توسعه اقتصادی، انسان‌هایی مورد نیازند که ذهن و نگرش آن‌ها متحول شده باشد (رجبی فرجاد و همکاران، ۱۳۹۶). پایین رفتن سطح کل بهره‌وری، افزایش هزینه‌های تولید محصولات و خدمات را به همراه خواهد داشت. به طور کلی از دیدگاه اقتصادی باید دانست که سطح پایین بهره‌وری کاهش درآمدها و مسائلی نظیر تورم، بیکاری، منافع کم و نزول سطح زندگی در جامعه را به همراه می‌آورد و بالعکس با افزایش بهره‌وری در جامعه می‌توان پایه‌های اقتصاد کشور را محکم و استوار کرد که این امر به بهبود سطح زندگی و کیفیت بهتر زندگی و افزایش رفاه منجر خواهد شد. اشتغال، آموزش، بهداشت، مسکن، حمل و نقل و سایر تسهیلات زندگی با افزایش بهره‌وری بهبود خواهند یافت؛ همچنین به کارگیری نوآوری‌ها و ابتکارات به رشد صنعتی و اقتصادی عوامل تولید و افزایش کیفیت محصولات و خدمات منجر خواهد شد (محمدی و باقری، ۱۳۹۹).

۴-۲. فرضیه‌های تحقیق

رهبری اخلاقی مفهومی کلیدی در ادبیات مدیریت معاصر است که به معنای رفتار منصفانه، شفافیت و رعایت اصول اخلاقی از سوی مدیران تعبیر می‌شود. این سبک رهبری نه تنها ارزش‌های انسانی و سازمانی را تقویت می‌کند، بلکه پیامدهای مثبتی برای منابع انسانی دارد. مطالعات متعدد، از جمله پژوهش‌های اولادیمجی و عبدالکریم^۲ (۲۰۲۳)، نشان داده‌اند که رهبری اخلاقی اثری قوی و معنادار بر انگیزه و رضایت کارکنان می‌گذارد. آن‌ها در بخش دولتی نیجریه دریافتند که پیروی مدیران از اصول اخلاقی، سطح انگیزش درونی و رضایتمندی شغلی کارکنان را بالا می‌برد. همچنین مطالعات دیگری نشان داده‌اند که بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی کارکنان، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. رهبری اخلاقی، از طریق تأثیرگذاری بر انگیزش و رضایت کارکنان، نقش مهمی در بهبود عملکرد کلی سازمان‌ها ایفا می‌کند. به عنوان مثال، در مطالعه‌ای میان کارکنان حوزه سلامت، مشخص شد که رهبری اخلاقی با رضایت شغلی

^۱ Human Resource Productivity

^۲ Oladimeji & Abdulkareem

همبستگی مثبت دارد و این امر اهمیت وجود رهبران اخلاق‌گرا را در خلق محیط کاری حمایتی و مطلوب نشان می‌دهد (فرانچکوسکا^۱ و همکاران، ۲۰۲۱).

یکی دیگر از زوایای این رابطه توسط آیدمیر و بایرام آرلی^۲ (۲۰۲۴) بررسی شده است. یافته‌های آن‌ها حاکی از آن است که رابطه مثبت میان رهبری اخلاقی و مشارکت و رضایت شغلی، می‌تواند بر اساس جنسیت کارکنان متفاوت باشد؛ اما اصولاً این نوع رهبری، سطح تعلق و مشارکت سازمانی را افزایش می‌دهد. پژوهش‌های بیشتری، مانند مطالعه گوو^۳ (۲۰۲۲)، به بررسی عوامل واسطه‌ای در این ارتباط پرداخته‌اند. نتایج گوو (۲۰۲۲) بیانگر آن است که دو عامل «غنای رسانه‌ای» (یعنی کیفیت و گستره ارتباطات) و «شفافیت سازمانی ادراک‌شده» نقش میانجی میان رهبری اخلاقی و رضایت شغلی دارند. به عبارت دیگر، رهبران اخلاق‌گرا با ارتقای شفافیت و ارتباطات سازمان، موجب افزایش تعهد و رضایت کارکنان می‌شوند. این یافته‌ها همچنین تاکید می‌کنند که رابطه رهبری اخلاقی و رضایت شغلی فرایندی پیچیده و چندوجهی است که توسط عوامل فردی، سازمانی و فرهنگی تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که رعایت ارزش‌های اخلاقی، فضایی ایمن و قابل اعتماد برای بیان دغدغه‌های کارکنان ایجاد می‌کند و این امر به خودی خود موجب رضایت و انگیزش بیشتر آنان می‌شود. وجود رهبران اخلاق‌گرا الگوی رفتاری مناسبی برای سایر اعضا فراهم کرده و احساس تعلق و عدالت را تقویت می‌کند. همچنین این نوع رهبری می‌تواند از راه افزایش اعتماد و وفاداری، میزان تمایل به ترک شغل را نیز کاهش دهد. در مجموع، پژوهش‌ها تصریح می‌کنند که رهبری اخلاقی از طریق ایجاد محیطی عادلانه، شفاف و حمایتگر، موجب افزایش رضایت کارکنان می‌شود. با وجود تفاوت‌های فردی و زمینه‌ای، تقویت رهبری اخلاقی یکی از مؤثرترین راهکارها برای ارتقای رضایت و انگیزش شغلی و در نهایت بهبود عملکرد سازمانی محسوب می‌شود. این نتایج، اهمیت آموزش و توانمندسازی رهبران سازمانی در زمینه توسعه مهارت‌های اخلاقی و ارتباطی را برجسته می‌کند. براساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح گردید:

بین رهبری اخلاقی با رضایت کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

بهره‌وری یک مفهوم چندبعدی است که هم در سطح کلان (مثل کل اقتصاد یا یک صنعت) و هم در سطح خرد (مانند یک سازمان یا حتی یک بخش خاص از آن) قابل طرح و سنجش است. افزایش بهره‌وری به معنای انجام کار صحیح به شیوه صحیح‌تر است که شامل بهبود کیفی و کمی عملکردها، کاهش ضایعات، صرفه‌جویی در هزینه‌ها و به تبع آن افزایش رضایت کلیه ذینفعان می‌شود. در این میان، بهره‌وری نیروی انسانی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ چرا که این بخش همواره به عنوان موتور محرکه اصلی هر سازمان مطرح بوده و بیشترین نقش را در تحقق اهداف سازمان ایفا می‌کند. بهره‌وری نیروی انسانی اشاره دارد به استفاده حداکثری و بهینه از توان، مهارت‌ها، تخصص، دانش، نوآوری و انگیزه‌های کارکنان. به بیان دیگر، هر اندازه سازمان بتواند استعدادها و ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل منابع انسانی خود را به شکلی نظام‌مند و علمی هدایت کند، میزان بهره‌وری آن نیز افزایش خواهد یافت (عبدالمنافی و مؤمنی، ۱۳۹۹). رهبری اخلاقی نقشی محوری در

¹ Franczukowska

² AYDEMİR & BAYRAM ARLI

³ Guo

ارتقای این بهره‌وری ایفا می‌کند. رهبران اخلاق‌گرا با ترویج فرهنگ اعتماد، صداقت و شفافیت، روحیه افراد را افزایش داده و تعهد و وفاداری سازمانی کارکنان را تقویت می‌کنند (هونگ^۱، ۲۰۲۴).

مطالعات نشان داده‌اند که این سبک رهبری با کاهش استرس ادراک‌شده و ایجاد محیط حمایتی، نه تنها سلامت روانی، بلکه عملکرد شغلی و بهره‌وری اعضا را به طور معناداری افزایش می‌دهد (ارسلان و آوجی^۲، ۲۰۲۲). رهبران اخلاقی الگویی مثبت ارائه می‌دهند که منجر به بهبود روابط بین فردی، کاهش تعارض و افزایش انگیزه و تعلق سازمانی می‌شود. افزایش تعهد سازمانی که با رهبری اخلاقی پرورش می‌یابد، خود عاملی واسطه‌ای برای بهبود بهره‌وری است؛ چرا که کارکنان متعهد تمایل بیشتری به مشارکت فعالانه و ارائه عملکرد بالاتر دارند (پرایودی^۳ و همکاران، ۲۰۲۴).

رهبری اخلاقی همچنین موجب شفافیت فرآیندها و عدالت سازمانی شده و حس امنیت و حمایت را در کارکنان تقویت می‌کند، این عوامل همگی بر رشد بهره‌وری تأثیر گذارند. فضای اطمینان‌بخش، فرصت بیان خلاقیت‌ها، کاهش رفتارهای انحرافی و به حداقل رساندن تمایل به ترک خدمت از دیگر پیامدهای مثبت رهبری اخلاقی بر نیروی انسانی است. رهبران اخلاقی با شناخت و پرورش استعدادها و مهارت‌های فردی، نهایت استفاده را از پتانسیل نیروی انسانی سازمان می‌برند. در نهایت، پژوهش‌ها تأکید دارند که کلید موفقیت سازمان‌ها در شرایط رقابتی امروز، توسعه و تقویت رهبری اخلاقی و بهره‌گیری حداکثری از قابلیت‌های انسانی است. اثربخشی و بهره‌وری پایدار زمانی محقق می‌شود که رهبری بر مبنای ارزش‌های اخلاقی و انسانی شکل گیرد و محیط کاری، فضایی حمایت‌گر و عادلانه برای رشد و بالندگی کارکنان فراهم کند. براساس مطالب فوق فرضیه زیر مطرح گردید:

بین رهبری اخلاقی با بهره‌وری سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

۲-۵. پیشینه پژوهش

یزدانی (۱۴۰۲)، به نقش ادراک از رهبری اخلاقی مدیران در انگیزش و رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه پرداختند. نتایج نشان داد که بین همه ابعاد رهبری اخلاقی با انگیزش و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین معلوم شد که از بین مؤلفه‌های رهبری اخلاقی، ابعاد: «تسهیم قدرت»، «انصاف» و «راست‌گفتاری» به ترتیب بیشترین نقش را در پیش‌بینی انگیزش شغلی دارند و ابعاد: «جهت‌گیری مردمی»، «انصاف» و «شفاف‌سازی نقش» نیز به ترتیب بیشترین نقش را در پیش‌بینی رضایت‌مندی شغلی معلمان دارند.

فروغی سوها و همکاران (۱۴۰۱)، مدل‌سازی تأثیر رهبری اخلاقی و جو سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی آوای سازمانی پرداختند. نتایج حاکی از اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی و جو سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان می‌باشد. هاشمی و همکاران (۱۴۰۰)، به تأثیر عوامل مدیریتی بر افزایش بهره‌وری کارکنان کم سابقه (به انضمام مطالعه موردی) پرداختند و به این نتیجه رسیدند که عوامل مدیریتی بر افزایش بهره‌وری کارکنان کم سابقه در اداره کل رفاه شهرداری تهران تأثیر معنادار دارند.

قنبری و عبدالملکی (۱۳۹۸)، به نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری پرداختند. نتایج نشان دادند رهبری اخلاقی اثر مستقیم مثبت و معنادار بر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵، تعلق خاطر کاری اثر مستقیم مثبت (۰/۵۳) و معنادار بر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵، رهبری اخلاقی اثر مستقیم مثبت و معنادار بر متغیر تعلق خاطر

¹ Hwang

² Arslan & Avci

³ Prayudi

کاری در سطح ۰/۰۵ و رهبری اخلاقی با ضریب مسیر غیرمستقیم به واسطه تعلق خاطر کاری و مقدار تی اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارند. رهبری اخلاقی به واسطه تعلق خاطر کاری قادر به تبیین ۴۷٪ واریانس وفاداری سازمانی است.

شو ایو و علیو^۱ (۲۰۲۲)، به ارزیابی رضایت شغلی و عملکرد کاری در میان کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی در ایالت کبی، نیجریه پرداختند. نتایج حاصل از یافته‌ها نشان داد که سطح رضایت شغلی قابل تقدیری در بین کتابداران وجود دارد. متوسل نشدن کتابداران به تأخیر در کار، ترک وظیفه در صورت عدم رضایت از شغل، زیردستان صمیمی و محیط کار مثبت از عوامل رضایت شغلی است. نبود فرصت اجتماعی شدن و ارتقای شغلی از جمله مشکلات مرتبط با رضایت شغلی است و مرخصی سالانه، پوشش درمانی، زیردستان صمیمی و شایسته از جمله راهکارهای تشویق و افزایش رضایت شغلی است.

حاجیالی^۲ و همکاران (۲۰۲۲). به تعیین انگیزه کاری، سبک رهبری، شایستگی کارکنان بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان پرداختند. بر اساس یافته‌ها، انگیزه کاری بر رضایت شغلی تأثیر منفی و معناداری دارد. انگیزه کارکنان در وجود، ارتباط و رشد هنوز پایین است، اما برای بهبود رضایت شغلی کارکنان ضروری است. عملکرد کارکنان تحت تأثیر شایستگی به شکلی مثبت اما ناچیز است. شایستگی کارکنان هنوز یک موضوع توسعه شغلی است و توجه کمی به نقش نوآوری و فناوری در بهبود عملکرد کارکنان می‌شود. عملکرد کارکنان تحت تأثیر شایستگی از طریق رضایت شغلی به روشی مثبت اما ناچیز است. رضایت شغلی کارکنان در افزایش عملکرد آنها ضعیف است زیرا به کارگیری شایستگی‌هایی که تاکنون هدایت شده‌اند هنوز مانند برآوردن نیازهای کاری است.

گاربا و ادریس^۳ (۲۰۲۲)، به تأثیر ارتقاء بر رضایت شغلی: مطالعه موسسات عالی در ایالت سوکوتو، نیجریه پرداختند. نتایج نشان می‌دهد که ارتقاء بر رضایت شغلی و دستیابی به اهداف سازمانی تأثیر مثبت دارد. این مطالعه توصیه می‌کند که فرصت ارتقاء باید به طور عینی انجام شود و در زمان مناسب به کارکنان شایسته ارائه شود زیرا می‌تواند رضایت شغلی را در محل کار بهبود بخشد.

احمد و ویادی^۴ (۲۰۲۲)، به تأثیر رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان در کسب و کار تأمین مالی خودکار: نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی پرداختند. نتایج نشان داد، بهره‌وری کارکنان به طور قابل توجهی به عملکرد کلیدی سازمان کمک می‌کند. برای سازمان مهم است که به صورت دوره‌ای فرآیند کار را به منظور شناسایی و بهبود عملکرد خود ارزیابی کند. مهمتر از آن، ارزیابی فرآیند کار می‌تواند برای حفظ ثبات عملکرد کارکنان مفید باشد.

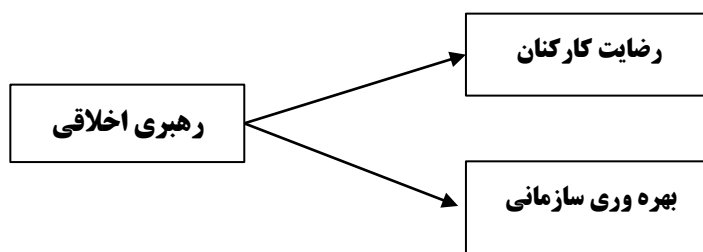
¹ SHUAIBU, M., & ALIYU

² Hajiali

³ Garba and Idris

⁴ Ahmed & Wiadi

۲-۶. مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش

۳. روش پژوهش

هدف پژوهش حاضر کاربردی و منظر روش و ماهیت اجرای آن توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارکنان تأمین اجتماعی خراسان شمالی است که ۱۲۰ نفر با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. اطلاعات لازم در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های مورد نیاز برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از طریق توزیع پرسش‌نامه مقیاس‌های سبک رهبری اخلاقی کالشوون و همکاران (۲۰۱۱)، پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) و رضایت شغلی مینه‌سوتا (ویس و همکاران، ۱۹۶۷) استفاده شد. برای سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و روایی تأییدی و برای پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. که نتایج پایایی پرسش‌نامه‌ها را تأیید کرد جدول شماره (۱). جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در حیطه آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در حیطه آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد.

جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه‌ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده ^۱	پایایی مرکب ^۲
رهبری اخلاقی	۰/۸	۰/۵۳	۰/۸۱
بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۸۸	۰/۵۱	۰/۸۹
رضایت شغلی	۰/۸۲	۰/۵۵	۰/۸۳

براساس روایی همگرا، اگر متوسط واریانس استخراج شده بیشتر از ۰/۵ و پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ باشد، میزان روایی مورد تأیید گردید. (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). همان طور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد، تمامی مقادیر متوسط واریانسهای استخراج شده متغیرها بالاتر از ۰/۵ و پایایی مرکب نیز بالاتر از ۰/۷ می‌باشد. این مطلب نشان دهنده روایی همگرایی متغیرهای تحقیق می‌باشد.

^۱ AVE: Average Variance Extracted^۲ CR: Composite Reliability

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، ۷۷ نفر (معادل ۶۴٪/۲) را مردان و ۴۳ نفر (معادل ۳۵٪/۸) را زنان تشکیل داده‌اند. ۳۶ نفر (معادل ۳۰٪) بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۱۹ نفر (معادل ۱۵٪/۸) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۳۱ نفر (معادل ۲۵٪/۸) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۳۴ نفر (۲۸٪/۳) بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند. همچنین ۱۲ نفر (معادل ۱۰٪) دارای مدرک فوق دیپلم و کمتر، ۶۲ نفر (معادل ۵۱٪/۷) دارای مدرک کارشناسی و ۴۶ نفر (معادل ۳۸٪/۳) دارای مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر بوده‌اند. در بین این افراد ۴۶ نفر (معادل ۳۸٪/۳) دارای سابقه فعالیت کمتر از ۵ سال، ۳۳ نفر (معادل ۲۷٪/۵) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۵ نفر (معادل ۲۰٪/۸) بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۱۶ نفر (معادل ۱۳٪/۳) بیشتر از ۱۵ سابقه فعالیت داشتند.

۴-۲. آمار استنباطی

۴-۲-۱. بررسی نرمال بودن داده‌ها

پیش‌نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۲ ارائه گردیده است. همانگونه که مشاهده می‌گردد با توجه به اینکه بازه اعداد چولگی بین ۱ و -۱ و کشیدگی بین ۳ و -۳ می‌باشد در نتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید است.

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	گویه	چولگی	کشیدگی
رهبری اخلاقی	صداقت	-۰/۱۳	-۱/۲
	تسهیم	-۰/۹۸	۰/۰۱
	رهنمودهای اخلاقی	۰/۳۸	-۱
	انصاف	۰/۲	-۰/۹۴
بهره‌وری نیروی انسانی	توانایی	-۰/۳۵	-۰/۵
	درک و شناخت	۰/۵۳	-۰/۰۶
	حمایت سازمانی	-۰/۲	-۰/۴۴
	انگیزش	-۰/۱۸	۰/۰۸
	بازخورد	۰/۰۳	-۰/۶۳
	اعتبار	۰/۰۲	-۱
	سازگاری	-۰/۳۸	۰/۰۲

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	گویه	چولگی	کشیدگی
رهبری اخلاقی	صداقت	-۰/۱۳	-۱/۲
	تسهیم	-۰/۹۸	۰/۰۱
	رهنمودهای اخلاقی	۰/۳۸	-۱
	انصاف	۰/۲	-۰/۹۴
رضایت شغلی	نظام پرداخت	-۰/۳۸	-۰/۸۷
	نوع شغل	-۰/۱۸	-۱/۱۹
	فرصت های پیشرفت	-۰/۴	-۰/۹
	جو سازمانی	۰/۰۹	-۰/۵۲
	سبک رهبری	-۰/۵۵	-۰/۳۸
	شرایط فیزیکی	-۰/۴۶	-۰/۴۷

۲-۲-۴. تحلیل عاملی تأییدی

در این مرحله، بارعاملی مؤلفه ها و نیکویی برازش مدل ارزیابی می شود.

۱-۲-۲-۴. ارزیابی بار عاملی مؤلفه ها

پایایی هریک از مؤلفه های متغیر پنهان، در مدل ایموس توسط میزان بار عاملی هر یک از مؤلفه ها مشخص می شود. ارزش هریک از بارهای عاملی مؤلفه های متغیر پنهان مربوطه می بایست بزرگتر یا مساوی ۰/۴ باشد. در جدول ۳ میزان بارهای عاملی برای مؤلفه های متغیرهای پنهان تحقیق قابل مشاهده است.

جدول ۳. ضرایب بارهای عاملی

متغیر	گویه	ضریب مسیر	نسبت بحرانی ^۱
رهبری اخلاقی	صداقت	۰/۸۲	—
	تسهیم	۰/۵۹	۴/۲۶
	رهنمودهای اخلاقی	۰/۸۵	۶/۱۲
	انصاف	۰/۶	۴/۳۲
بهره وری نیروی انسانی	توانایی	۰/۸۴	—
	درک و شناخت	۰/۵۸	۴/۴۶

^۱ C.R. : critical ratio

جدول ۳. ضرایب بارهای عاملی

متغیر	گویه	ضریب مسیر	نسبت بحرانی ^۱
	حمایت سازمانی	۰/۸۶	۷/۶
	انگیزش	۰/۷۷	۶/۴۷
	بازخورد	۰/۷۱	۵/۸۱
	اعتبار	۰/۶۷	۵/۳۲
	سازگاری	۰/۷۲	۵/۹۴
رضایت شغلی	نظام پرداخت	۰/۷۲	—
	نوع شغل	۰/۷	۴/۵۹
	فرصت های پیشرفت	۰/۶۸	۴/۴۶
	جو سازمانی	۰/۶۵	۴/۲۹
	سبک رهبری	۰/۷۲	۴/۷۲
	شرایط فیزیکی	۰/۵۱	۳/۴۲

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می باشد. در جدول ۳ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

۴-۲-۲-۲. ارزیابی برازش مدل^۱

بعد از بررسی نشانگرهای سازه و اطمینان از شناسایی پذیر بودن مدل نوبت به ارزیابی برازش مدل می رسد.

جدول ۴. شاخص های برازش

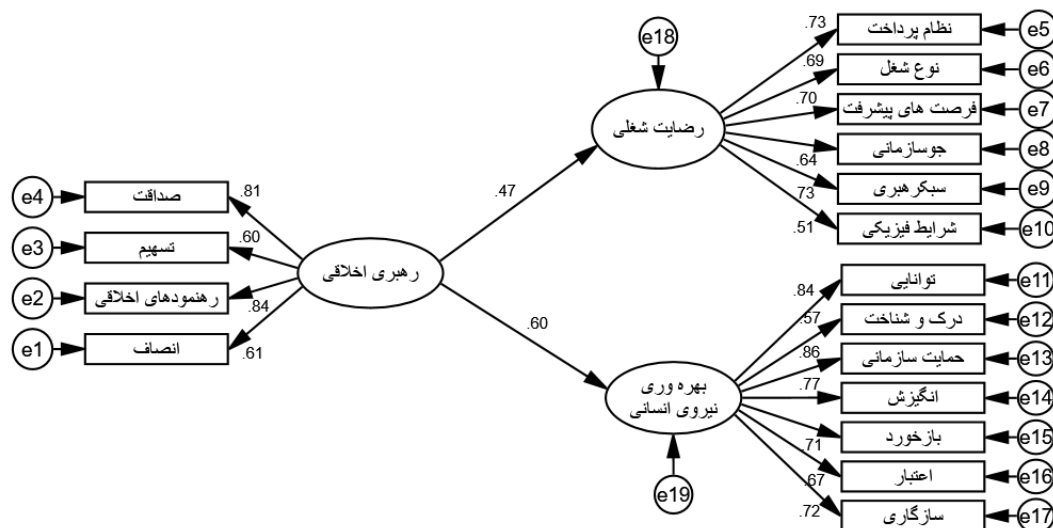
نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
χ^2/df	کای اسکورنسبی	< 3 خوب < 3 قابل قبول	۱/۰۶
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	< 0.08 خوب > 0.1 ضعیف	۰/۰۷
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده ها	< 0.1	۰/۰۴
NFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	> 0.8	۰/۷۷
IFI	شاخص برازش نرم	> 0.8	۰/۸۵
CFI	شاخص برازش مقایسه ای	> 0.8	۰/۸۴

^۱ Model Fit

با توجه به جدول ۴ مقدار ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب برابر با ۰/۰۷ می‌باشد، این مقدار کمتر از ۰/۰۸ است که نشان دهنده این است که میانگین توان دوم خطاهای مدل مناسب است و مدل قابل قبول می‌باشد. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی (۱/۰۶) بین ۱ و ۳ می‌باشد و میزان شاخص برازش مقایسه‌ای نیز از ۰/۸ بیشتر می‌باشد. به طور کلی زمانی که حداقل سه شاخص مقادیری در بازه‌ی قابل قبول داشته باشند می‌توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است.

۴-۲-۲-۳. بررسی مدل تحقیق

در هر مطالعه ای پژوهش گر با گردآوری داده ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن ها تلاش می‌نماید پاسخ سؤال های پژوهش را یافته و فرضیه های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین پژوهش گر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج بدست آمده آن ها را تایید یا رد می‌کند. با تحلیل داده ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است. نتایج حاصل در جدول ۵ مشاهده می‌شود.



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری تحقیق

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی مربوط به مدل تحقیق

نام مسیر	برآورد مسیر	نسبت بحرانی	سطح معناداری
رهبری اخلاقی ← رضایت شغلی	۰/۴۷	۲/۵۷	۰/۰۱
رهبری اخلاقی ← بهره‌وری نیروی انسانی	۰/۶	۳/۲۸	۰/۰۰۱

۴-۲-۲-۴. آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه اول: بین رهبری اخلاقی با رضایت کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

همانطور که در شکل ۱ و جدول ۵ مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین رهبری اخلاقی و رضایت کارکنان ۰/۴۷ و مقدار آماره نسبت بحرانی برابر ۲/۵۷ و در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. بنابراین بین رهبری اخلاقی و رضایت کارکنان رابطه

مثبت و معناداری برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش رهبری اخلاقی، رضایت کارکنان در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه اول تأیید می‌گردد.

فرضیه دوم: بین رهبری اخلاقی با بهره‌وری سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

همانطور که در شکل ۱ و جدول ۵ مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین رهبری اخلاقی و بهره‌وری سازمانی ۰/۶ و مقدار آماره نسبت بحرانی برابر ۳/۲۸ و در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. بنابراین بین رهبری اخلاقی و بهره‌وری سازمانی رابطه مثبت و معناداری برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش رهبری اخلاقی، بهره‌وری سازمانی در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در دنیای امروز، سازمان‌ها با چالش‌های متعدد و پیچیده‌ای همچون رقابت شدید، تغییرات فناورانه، مطالبات نوین کارکنان و نیاز به ارتقاء بهره‌وری روبه‌رو هستند. در میان این عوامل، نیروی انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه هر سازمان نقش بی‌بدیلی در تحقق اهداف و پیشرفت سازمان ایفا می‌کند. یکی از مهم‌ترین عوامل تاثیرگذار بر رفتار و عملکرد کارکنان، نحوه رهبری و مدیریت در سازمان است. در این میان، رهبری اخلاقی به عنوان رویکردی مبتنی بر ارزش‌های انسانی، انصاف، صداقت و احترام متقابل، توجه روزافزون مدیران و محققان را به خود جلب نموده است. رهبری اخلاقی با تأکید بر اصول اخلاقی، احترام به کرامت انسانی، رعایت عدالت و الگوبودن مدیران، زمینه‌ساز شکل‌گیری روابطی بر پایه اعتماد و وفاق در محیط کار می‌شود. چنین رهبرانی محیطی پویا، مبتنی بر امنیت روانی، مشارکت جمعی و انگیزه‌بخشی ایجاد می‌کنند که این خود منجر به ارتقای رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی خواهد شد.

از سوی دیگر، سازمان‌های خدماتی، به ویژه نهادهایی همچون سازمان تأمین اجتماعی که مأموریت فراهم‌ساختن خدمات گسترده برای بخش قابل توجهی از جامعه را دارند، نیازمند کارکنانی رضایتمند، کارآمد، وفادار و با روحیه بالای خدمتی هستند. توجه به ابعاد اخلاقی در سبک رهبری مدیران این سازمان‌ها می‌تواند نقش مهمی در بهبود عملکرد سازمانی، کیفیت خدمات و افزایش بهره‌وری کارکنان ایفا نماید.

مطالعه حاضر با هدف بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان تأمین اجتماعی استان خراسان شمالی انجام شد. نتایج این پژوهش براساس مدل معادلات ساختاری و آزمون فرضیات، نشان داد که رهبری اخلاقی نقشی بسیار مهم و معنادار در بهبود هر دو بعد رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی ایفا می‌کند. به بیان دیگر، هر اندازه سبک رهبری مدیران سازمان مبتنی بر اخلاق، صداقت، انصاف، عدالت و توجه به ارزش‌های انسانی باشد، رضایت شغلی کارکنان و همچنین بهره‌وری آنان افزایش می‌یابد.

شاخص‌های روایی و پایایی مورد استفاده (آلفای کرونباخ، متوسط واریانس استخراج‌شده، و پایایی مرکب) برای تمامی متغیرهای پژوهش در سطح مطلوبی قرار داشت و اعتبار نتایج را تضمین می‌کند. همچنین ارزیابی‌های مربوط به مدل اندازه‌گیری و ساختاری تحقیق حاکی از برازش قابل قبول مدل بود و شاخص‌های نرمال بودن داده‌ها و ضریب بار عاملی نیز کیفیت داده‌ها و مدل را تأیید نمود.

بررسی آماری نشان داد که بین رهبری اخلاقی و رضایت شغلی کارکنان (ضریب مسیر ۰/۴۷ و سطح معنی‌داری ۰/۰۱) و همچنین بین رهبری اخلاقی و بهره‌وری نیروی انسانی (ضریب مسیر ۰/۶۰ و سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱) رابطه مثبت و معنادار

وجود دارد. این مسأله بیانگر آن است که توجه به مولفه‌های رهبری اخلاقی می‌تواند به‌طور محسوسی موجب افزایش انگیزه، رضایت، تعلق سازمانی، کاهش تعارضات، ارتقاء عملکرد و نهایتاً کارایی و پیشرفت سازمان گردد.

در بحث رضایت شغلی، رهبری اخلاقی از طریق مواردی چون برقراری عدالت، صداقت و احترام متقابل، زمینه‌سازی برای خلق و تداوم حس عدالت سازمانی، ارتقاء اعتماد بین مدیر و کارکنان و فراهم آوردن بستر مناسب رشد و پیشرفت شغلی، می‌تواند رضایت شغلی را در میان کارکنان تقویت کند. از سوی دیگر، رهبری اخلاقی با الگوسازی صحیح، ایجاد فضای اعتماد، حمایت از کارکنان، توجه به انگیزش، آموزش و ارتقاء شغلی، افزایش مشارکت و روحیه کار تیمی، به بهبود بهره‌وری نیروی انسانی کمک می‌نماید.

یافته‌های جمعیت‌شناختی نیز نشان داد که میانگین رضایت شغلی و بهره‌وری در میان گروه‌های سنی و تحصیلی مختلف تفاوت دارد اما تأثیر رهبری اخلاقی معنای خود را برای کلیه گروه‌ها حفظ کرده است.

با عنایت به نتایج این پژوهش، می‌توان اذعان داشت که رعایت اصول رهبری اخلاقی، مهم‌ترین راهبرد برای ارتقاء شاخص‌های انسانی و عملکردی در سازمان‌های خدماتی نظیر تأمین اجتماعی است. مدیران سازمان باید بیش از پیش به نقش ارزشی و الگویی خود واقف باشند و در تعاملات سازمانی، رعایت اصول اخلاقی، انصاف، شفافیت و پاسخگویی را سرلوحه اعمال مدیریتی خویش قرار دهند.

- برگزاری کارگاه‌ها و جلسات آموزشی با محوریت اخلاق حرفه‌ای، عدالت سازمانی و رهبری مبتنی بر ارزش، به منظور ارتقاء سطح بینش و مهارت‌های اخلاقی مدیران و سرپرستان سازمان به‌طور مستمر پیشنهاد می‌شود.
- مدیران باید با اجرای رفتارهای اخلاقی همچون صداقت، شفافیت، انصاف در تصمیم‌گیری و رعایت حقوق کارکنان، به عنوان الگوی عینی برای سایر رده‌های مدیریتی و کارکنان ایفای نقش نمایند.
- شفاف‌سازی انتظارات، معیارهای عملکردی، جریان تصمیم‌گیری و پاسخگویی در سازمان باعث افزایش اعتماد کارکنان و نتیجه‌گیری مثبت در رضایت شغلی و بهره‌وری می‌شود.
- طراحی ابزارهای سنجش اخلاق حرفه‌ای مدیران (مانند بازخورد ۳۶۰ درجه، نظرسنجی‌های فصلی عملکردی، ...) می‌تواند به تشخیص نقاط ضعف و بهبود ملموس رهبری اخلاقی سازمان کمک کند.
- اختصاص پاداش و شناسایی مدیران و کارکنانی که رفتار اخلاقی برجسته‌ای از خود نشان می‌دهند، فرهنگ تقدیر و رعایت اخلاق سازمانی را در بدنه سازمان نهادینه می‌کند.
- تبیین استانداردهای ارتقاء شغلی مبتنی بر شایستگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای، انگیزه و تلاش برای رشد شخصی و مشارکت سازمانی را تقویت می‌کند.
- برپایی جلسات دوره‌ای، کمیته‌های اخلاق‌مدار و دریافت بازخوردهای مکرر می‌تواند زمینه‌ساز حل مشکلات بالقوه، تقویت اعتماد و بهبود تعاملات درون‌سازمانی شود.
- برنامه‌ریزی برای بهبود محیط کار، کاهش استرس شغلی و ارتقاء سلامت روان کارکنان به عنوان مولفه‌های کلیدی در افزایش رضایت شغلی و بهره‌وری نیروی انسانی مورد توجه قرار گیرد.
- حمایت از پروژه‌های گروهی، تشکیل تیم‌های مسئولیت مشترک و ارزیابی عملکرد گروهی به تقویت روحیه همکاری و بهبود بهره‌وری کمک خواهد کرد.

۶. منابع و مآخذ

۱. اسماعیلی، محمودرضا و صیدزاده، حیدر. (۱۳۹۶). تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد با نقش میانجی وفاداری سازمانی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۵(۸۳)، ۵۱-۶۸.
۲. پورصفدر، علی؛ رضایی، سجاد و حاتم‌سیاکل محله، علیرضا. (۱۳۹۸). نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه بین کارکردهای مریگیری (منتورینگ) و تعهد سازمانی در کارکنان بیمارستانی. تصویر سلامت، ۱۰(۴)، ۱۵-۲۵.
۳. خوانساری، زهرا و نیل‌فروشان، پریسا. (۱۳۹۹). رابطه رسالت مسیر شغلی با رضایت تحصیلی: نقش میانجی خودکارآمدی تصمیم‌گیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی و نقش تعدیل‌گری مقطع تحصیلی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۲۱(۱)، ۱۰۱-۱۱۶.
۴. رجبی‌فرجاد، حاجیه و جهانگیری، حنا. (۱۳۹۹). تأثیر هوش فرهنگی بر آوای کارکنان با نقش میانجی رهبری تحول‌آفرین. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۱۲(۲)، ۷۷-۱۰۰.
۵. رشوند، فرهاد و سمیاری، سلمان. (۱۴۰۰). بررسی نقش هوش معنوی در بهره‌وری کارکنان شهرداری قزوین. نشریه کنکاش مدیریت و حسابداری، ۱(۳)، ۱۲۲-۱۳۰.
۶. رضایی‌دیزگاه، مراد؛ مهربان، فردین و جانی‌پور، محسن. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر هوش هیجانی بر رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی، تلاش هیجانی، ناهماهنگی هیجانی، مسخ شخصیت و نقصان موفقیت فردی در کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی گیلان. بهداشت و ایمنی کار، ۸(۱)، ۱-۱۴.
۷. زوار، تقی؛ بهاری، پروین؛ عبدالحی‌اصل، صیاد و دلخوش، واقف. (۱۴۰۰). نقش مدیریت مشارکتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی مدیران در رضایت شغلی معلمان متوسطه اول: آزمون میانجی‌گری خلاقیت مدیران. نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، ۱۰(۱)، ۱۴۹-۱۷۲.
۸. شکری‌امیری، حسین. (۱۴۰۳). تاثیر تکنیک‌های روابط عمومی بر بهره‌وری کارکنان در شهرداری. مطالعات راهبردی علوم انسانی و اسلامی، ۵(۶۳)، ۲۳۳-۲۴۴.
۹. ظهیری، آریتا؛ بابامیری، محمد؛ ارشدی، نسرين و نیسی، عبدالکاسم. (۱۳۹۳). متغیرهای شخصیتی و سازمانی به عنوان پیش‌بینی‌های رهبری اخلاقی. اخلاق در علوم و فناوری، ۹(۳)، ۴۵-۵۴.
۱۰. عبدالمنافی، سعید و مومنی، مهدی. (۱۳۹۹). بررسی تاثیر حکمرانی خوب بر چابکی سازمانی در دانشگاه پیام نور استان اصفهان. اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.
۱۱. غلامی، الهام. (۱۳۹۹). تاثیر رضایت شغلی بر عملکرد سازمانی. رهیافتی در مدیریت بازرگانی، بهار ۱۳۹۹، ۱(۲).
۱۲. فروغی سوها، فردین؛ حسن‌زاده، معصومه و میرزاپور، منیژه. (۱۴۰۱). مدلسازی تاثیر رهبری اخلاقی و جو سازمانی بر رضایت شغلی با میانجی آوای سازمانی. نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۷(۳)، ۳۳-۴۴.
۱۳. فهیم، داود؛ آقاجانی، طهمورث و انصاری‌نژاد، نصراله. (۱۳۹۸). بررسی رابطه سبک‌های دلبستگی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان اداره بهزیستی شهریار. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴۱)، ۱۳۵-۱۵۸.

۱۴. قنبری، سیروس و عبدالملکی، جمال. (۱۳۹۸). نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی، ۸(۴)، ۱۷-۳۶.
۱۵. محمدی، فاطمه و باقری، هوشمند. (۱۳۹۹). واکاوی اثر منابع انسانی برندمحور بر سکوت سازمانی با نقش میانجی بهره‌وری نیروی انسانی در بین کارکنان شهرداری. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۶(۱)، ۱۶۱-۱۷۹.
۱۶. مهاجران، بهناز و دیوبند، افشین. (۱۳۹۶). تحلیل رابطه سبک رهبری اخلاقی و سکوت سازمانی با خلاقیت کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۲(۲)، ۱۳۷-۱۴۸.
۱۷. هاشمی، نگار؛ نظری، محدثه و تقی‌پور، محمد. (۱۴۰۰). تأثیر عوامل مدیریتی بر افزایش بهره‌وری کارکنان کم سابقه (به انضمام مطالعه موردی). فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، ۱(۲)، ۹-۱.
۱۸. یزدانی، فریدون. (۱۴۰۲). نقش ادراک از رهبری اخلاقی مدیران در انگیزش و رضایت شغلی معلمان مدارس متوسطه. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۷(۲۷)، ۵۸-۷۸.
۱۹. نجف‌بیگی، رضا. (۱۳۸۷). سازمان و مدیریت. چاپ اول. تهران: مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
20. Ahmed, A., & Wiadi, I. (2022). The effect of job satisfaction and organizational culture on employee performance in autofinance business: the mediating role of organizational commitment. *Management*, 26(2).
21. Arslan, C., & Avci, K. (2022). The impact of ethical leadership in organizations on perceived stress and job performance. *Göbeklitepe Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(8), 21–27. <https://doi.org/10.55433/gsbld.206>
22. AYDEMİR, M., & BAYRAM ARLI, N. (2024). Can ethical leadership increase employees' work engagement and job satisfaction? differences in gender context. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. <https://doi.org/10.11611/yead.1500417>
23. Franczukowska, A. A., Krczal, E., Knapp, C., & Baumgartner, M. (2021). Examining ethical leadership in health care organizations and its impacts on employee work attitudes: an empirical analysis from Austria. *Leadership in Health Services*, 34(3), 229-247.
24. Garba, F., & Idris, S. (2022). Effect of Promotion on Job Satisfaction: A Study of Tertiary Institutions in Sokoto State, Nigeria. *International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 3, 134-138.
25. Guo, K. (2022). The Relationship Between Ethical Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Media Richness and Perceived Organizational Transparency. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.885515>
26. Hajiali, I., Kessi, A. M. F., Budiandriani, B., Prihatin, E., & Sufri, M. M. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
27. Hwang, J. (2024). Ethical leadership in the corporate world. *World Journal Of Advanced Research and Reviews*, 24(3), 3299–3310. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.24.3.3874>
28. Kim, B. J., Kim, M. J., & Kim, T. H. (2021). The power of ethical leadership: The influence of corporate social responsibility on creativity, the mediating function of psychological safety, and the moderating role of ethical leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2968.

29. Oladimeji, K. A., & Abdulkareem, A. K. (2023). Ethical leadership and employee performance in the public sector: The mediating effects of motivation and satisfaction. *Jurnal Studi Pemerintahan*, 133-148.\
30. Prayudi, A., Badewin, B., Machdie, M., & Arifansyah, A. (2024). Role of Ethical Leadership, Corporate Culture, Employee Empowerment, and Organizational Commitment on Employee Productivity: Case Study of State Owned Enterprise Employee. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2), 2663–2674. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.929>
31. Price, J. L. (2017). Reflections on determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22, 600-624.
32. Shuaibu, M., & Aliyu, I. (2022). Assessment of Job Satisfaction and Work Performance among Librarians in Academic Libraries in Kebbi State, Nigeria. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 7(4), 973-980.
33. Udin, U., Nurfitri, D., & Shaikh, M. (2023). Ethical leadership and job satisfaction: Extending the dual mediation mechanism. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 47-66.

Examining the Impact of Ethical Leadership on Employee Satisfaction and Productivity (Case study: North Khorasan Social Security Organization)

Vahid Mirzaei^{*1}

Fatima Abdulzadeh Namanlu²

Abstract

This study aims to examine the impact of ethical leadership on job satisfaction and employee productivity in the Social Security Organization of North Khorasan Province. The research is applied in objective and descriptive-correlational in terms of methodology, utilizing structural equation modeling techniques. The statistical population comprised all employees of the Social Security Organization in North Khorasan, from whom 120 individuals were selected as the statistical sample using the Cochran formula. The sampling method was simple random sampling. Data for the theoretical section were collected through library research, while data for hypothesis testing were obtained via standardized questionnaires on ethical leadership, job satisfaction, and productivity. The data were analyzed using SPSS software. The findings indicated that ethical leadership has a significant and positive effect on both job satisfaction and employee productivity. Consequently, strengthening ethical leadership behaviors in the organization can lead to increased employee motivation, satisfaction, and productivity. The results of this research can assist organizational managers in making more effective decisions in the field of human resource management.

Keywords

Employee Productivity, Social Security Organization

1. Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran (*dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir: 09155238588)
2. Doctoral student of Human Resource Management, Department of Public Management, Islamic Azad University, Bojnord, Iran.