

تأثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد آفرینی معلمان تربیت بدنی شهر زاهدان

فاطمه شهرکی ده سوخته^۱، سمانه سلیمی^{۲*}

۱- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران ۲- استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۳/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۷/۲۴

The Effect of Moral Leadership on Job Attachment with the Mediating Role of Confidence Building Physical Education Teachers in Zahedan

Fateme Shahreki dehsokhte¹, Samaneh Salimi^{2*}

1- Master of Educational Management, Department of Educational Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran 2- Assistant Professor, Department of Educational Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.

Received: (2021/6/10)

Accepted: (2021/10/16)

Abstract

The present study aimed to investigate the effect of ethical leadership on job attachment with the mediating role of trust building among the teachers and present a structural equation model. This study was methodologically descriptive-correlational, and the statistical population consisted of 390 All physical education teachers in Zahedan. Using Krejcie and Morgan's sample size determination table, the study calculated the sample size at 198, and the sampling method was simple randomization. The ethical leadership questionnaire by Carlson et al (2011), job involvement questionnaire Edwards and Kilpatrick (1984), and trust building questionnaire Tarzi et al (2014) were employed for data collection. Eight specialists confirmed the content validity of the questionnaires according to the CVR and CVI indices. Moreover, the reliabilities of the scales were estimated at 0.900, 0.823, and 0.932, respectively, based on the Cronbach alpha coefficient. The data derived from the questionnaires were analyzed by the SPSS 23 and LISREL 8.8 software at the two levels of descriptive and inferential statistics, including Pearson correlation coefficient, and structural equation modeling. The results of the Pearson correlation and structural equation modeling displayed that ethical leadership directly affected job involvement and trust building, and job involvement directly affected trust building. But the indirect effect of moral leadership on job attachment through confidence building has been less than its direct effect.

Keywords

Ethical Leadership, Job Involvement, Trust Building.

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین تأثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد آفرینی معلمان و ارائه مدل معادلات ساختاری بود؛ که با روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی انجام گردید. جامعه آماری پژوهش را کلیه معلمان تربیت بدنی شهر زاهدان با تعداد ۳۹۰ نفر تشکیل دادند. با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان، ۱۹۸ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی کارلتون و همکاران (۲۰۱۱)، دلبستگی شغلی ادواردز و کیل پاتریک (۱۹۸۴) و پرسشنامه اعتماد آفرینی طرزی و همکاران (۱۳۹۳) استفاده گردید. روایی محتوایی پرسشنامه براساس شاخص CVR و CVI با نظر ۸ نفر از متخصصین مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی پرسشنامه‌ها براساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۲۳ و ۰/۹۳۲ برآورد گردید. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری از طریق نرم افزارهای SPSS23 و LISREL8.8 صورت گرفت. نتایج ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری نشان داد که رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی، رهبری اخلاقی بر اعتماد آفرینی؛ و اعتماد آفرینی بر دلبستگی شغلی اثر مستقیم دارد، لیکن تأثیر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی از طریق اعتماد آفرینی کمتر از تأثیر مستقیم آن بوده است.

واژه‌های کلیدی

رهبری اخلاقی، دلبستگی شغلی، اعتماد آفرینی.

مقدمه

آموزش و پرورش از نهادهای عمده جامعه است که عملاً کل جامعه به نحوی با آنان سر و کار دارند و طبیعتاً اصلاح آن می‌تواند موجب اصلاح جامعه گردد و نابهنجاری‌های رفتاری موجود در آن می‌تواند باعث ناهنجاری‌های رفتاری در کل جامعه گردد و سلامت روانی جامعه را خدشه‌دار سازد، یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش در هر نظام آموزشی معلمان هستند که نقش بسزایی در پرورش استعدادها دارند (۱). اگر معلمان در شغل خود احساس ناآرامی و ناراحتی کنند و به دلایل گوناگون که می‌تواند ریشه در نارضایتی از شغل و عدم دل بستگی به شغل پایین داشته باشد، موجب می‌شود که در انجام وظیفه خطیرشان دچار تزلزل و لغزش شوند، قطعاً مانعی بزرگ در راه توسعه و بهبود تعلیم و تربیت محسوب می‌شوند (۲).

دل بستگی شغلی^۱ به عنوان مشارکت و درگیری فرد در کار خود تعریف شده است. افرادی که در کار خود بسیار درگیر هستند، با کار خود شناخته و برانگیخته می‌شوند (۳). دل بستگی شغلی هم بر فرد و هم بر سازمان تأثیر می‌گذارد. از دید سازمانی دل بستگی شغلی به عنوان کلیدی برای گشودن انگیزش کارمند و افزایش تولید محسوب شده است و از دید فردی کلیدی برای انگیزش عملکرد و رشد فردی و رضایت در محل کار محسوب می‌شود (۴). اعضای دارای دل بستگی بالا، نسبت به کاری که انتخاب می‌کنند حساسیت بیشتری دارند و واقعاً به آن چه که انجام می‌دهند، توجه می‌کنند (۵). معنای دل بستگی شغلی، ویژگی نسبتاً ثابتی است که تحت تأثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی‌گیرد. بر مبنای این نظریه، دل بستگی شغلی ممکن است از بازخورد مرتبط با عملکرد تأثیر پذیرد؛ اما در عین حال نمی‌توان اهمیت نقش زمینه‌ها و استعدادهای فردی را (مانند انگیزه پیشرفت) که تحت تأثیر محیط واقعی یا مداخله‌های شغلی قرار نمی‌گیرند، نادیده گرفت. در این میان، مدیران مدارس می‌توانند در ایجاد رضایت و دل بستگی شغلی معلمان 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 (۲).

یکی از انواع رهبری که مطرح شده است، رهبری اخلاقی^۲ است. رهبری اخلاقی یکی از زیرشاخه‌های رفتارهای اخلاقی است که به تازگی در سازمان‌ها به مسأله مهمی تبدیل شده است؛ اگر چه تاکنون روی این متغیر در عرصه تحقیق به طور یکپارچه و منظم کار نشده است (۶). با وجود تمایل روبه رشد به کاربرد رهبری اخلاقی، میان صاحب‌نظران در تعریف مناسب و ارزیابی آن اتفاق نظر نیست در یک تعریف مبتنی بر نظریه یادگیری اجتماعی، رهبری اخلاقی را نشان دادن رفتار و سلوک مناسب هنجاری در اقدامات و اعمال شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتارهایی در پیروان از طریق روابط دوسویه، صداقت و ارتباطات باز و تصمیم‌گیری اشتراکی تعریف کرده‌اند (۷). به عبارت دیگر رهبری اخلاقی به واسطه‌ی ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، اتخاذ مدیریت مشارکتی و دموکراتیک، صداقت و قابل اعتماد بودن و ایجاد جو سازمانی مناسب، رعایت ارزش‌ها در اعمال و تصمیم‌گیری‌ها و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند (۸).

چنین رهبرانی به طور جدی، تعهد و مسئولیت‌پذیری زیادی برای اهداف والا دارند. آنها دوران‌دیش، خردمند و شکیبیا هستند، عزت نفس دارند، احساس سربلندی می‌کنند و در پیروی از اصول اخلاقی مهم و برجسته برای روابط کاری مطلوب، افراد سخت کوش، مقاوم و پیگیری کننده-ای هستند (۹). رهبری در سازمان‌های امروزی، جایگاه و ارزش حیاتی دارد، به ویژه وظیفه رهبری اخلاقی در سازمان‌های آموزشی برجسته‌تر است؛ زیرا رهبری اخلاقی از مهمترین عوامل ارتقای فرهنگ یادگیری سازمانی، تفکر سیستمی، نوآوری و ظرفیت انطباق‌پذیری سازمان و تعهد و توانمندی کارکنان است (۱۰).

رهبری اخلاقی با ایجاد اعتماد در معلمان، می‌تواند به نتایج مطلوبی از جمله دل بستگی شغلی معلمان دست پیدا کند. وضعیت اعتماد میان فردی در سازمان، به خصوص اعتمادی که پیروان به رهبر دارند، عامل مهمی در دل بستگی شغلی معلمان می‌باشد. از سوی دیگر سازمان-

سازمان وجود اعتماد بین افراد و مدیریت سازمان است. در تعریف سازمان این دو مقوله دارای ارزش خاصی است که در صورت هر گونه اختلاف و سوءظن معلمان با یکدیگر یا با مدیر، سازمان را دچار مشکل بسیار بزرگی خواهد کرد (۱۲).

در زمان معاصر که بدگمانی و روحیه سوءظن بر بیشتر مدیران حاکم است، متأسفانه تعداد کمی از سازمان‌ها می‌توانند به کیفیت مطلوب تیمی، همکاری و اعتماد در فرهنگ‌های خود ببالند. مدیران برای ساختن و تقویت اعتماد بین دو یا چند بخش، باید بدانند که چگونه افراد اعتماد افراد دیگر، گروه یا سازمان را تجربه و درک می‌کنند و چگونه اعتماد بین افراد یا گروه‌ها در خلال زمان رشد می‌کند (۱۳).

مطالعه ادبیات و مبانی نظری پژوهش حاکی از آن دارد که علیرغم اهمیت بالای رهبری اخلاقی و اعتماد آفرینی در محیط مدرسه؛ تابحال آنچنان که باید و شاید در این زمینه انجام نگرفته است و بیشتر به مفهوم عام رهبری و اعتماد در منابع موجود مرتبط با آموزش و پرورش پرداخته شده است. با اظهارات برخی از معلمان و عملکرد آنها محقق دریافته است که مدیران مدارس در حال حاضر به جای رهبری اخلاقی و ایجاد اعتماد آفرینی بیش از حد تأکید بر مبنای قوانین آموزش و پرورش دارند. تحقیقاتی درباره متغیرهای پژوهش در ایران و خارج از ایران صورت گرفته که در زیر به بررسی چند مورد پرداخته شده است. ذاکری، اسماعیلی و رحیمیان (۱۳۹۹) در پژوهشی به نقش شادی و نشاط در محیط کار بر جذابیت سازمانی با توجه به نقش میانجی دلبستگی شغلی انجام دادند. نتایج نشان داد متغیر شادی و نشاط در محیط کار زمانی بر جذابیت سازمانی تأثیر دارد که متغیر میانجی دلبستگی شغلی وجود داشته باشد (۱۴). صالحی صادقیانی، هاشمی و اشجعی دلچه (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی نقش رهبری پرهیزکارانه در کاهش تنبلی اجتماعی با تحلیلی بر نقش میانجی دلبستگی شغلی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که به کارگیری رهبری پرهیزکارانه موجب می‌شود سطوح بالایی از مشارکت، تعهد بیش تر نسبت به تعالی و پشتیبانی بیش تر از نوآوری در سازمان تجربه شود، موجبات بهبود عملکرد سازمانی و رفتارهای فرا نقشی را فراهم کرده و کاهش چشم گیر تنبلی اجتماعی را به دنبال خواهد داشت (۱۵). اسدی، ایمان زاده، محرم زاده و عزیزیان (۱۳۹۹) در پژوهش نشان دادند که رهبری

های آموزشی در دنیای پویا و پر مخاطره‌ی امروزی برای اینکه بتوانند بقای خود را تحکیم بخشند، باید مدیران و معلمان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری رهبری اخلاقی نمایند. چرا که رعایت آنها باعث دلگرمی معلمان 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 سالم‌سازی و بهینه کردن عملکرد امروزی سازمان‌ها، موقعیت و جایگاه آنها را برای آینده فردا تضمین کنند امروزه اخلاقیات و مدیریت تنوع از عوامل اصلی عملکرد موفقیت‌آمیز در یک محیط آموزشی است. عدم توجه به اخلاق در مدیریت سازمان‌ها می‌تواند معضلات بزرگی برای سازمان‌ها به وجود آورد. در این میان تفاوت افراد در مورد اخلاقی بودن و یا غیر اخلاقی بودن کارها بر کمیت و کیفیت کار آنان و در نتیجه موفقیت سازمانی تأثیر قابل توجهی دارد (۱).

آموزش و پرورش 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، علاقه مند به رهبری اخلاقی شده‌اند، زیرا می‌تواند مرز بین نوع دوستی و خود-پرستی را به خوبی توصیف کند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رشد 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 (۱۱).

از عناصر کلیدی ارتباطات انسانی، عنصر اعتماد است که پیوند دهنده، قوام بخش و تضمین کننده مجموعه روابط گوناگون انسان در تمام سطوح است. اعتماد، خیال و آرمان نیست. اعتماد واقعی است که همگی با آن سر و کار داریم و روزانه آن را تصدیق یا رد می‌کنیم. در واقع اعتماد تکیه‌گاه رفتار فردی، گروهی و اجتماعی ما است به حدی که اگر نسبت به فرد، گروه یا جمعی اعتماد داشته باشیم به یقین با آنان مانوس می‌شویم و چنانچه از کسانی گریزانیم یا دوری می‌کنیم، دلیل مهم آن، بی‌اعتمادی نسبت به آنان است. اعتماد مانند سیمانی است که تمام روابط را با یکدیگر پیوند می‌دهد و اساسی را ایجاد می‌کند که جامعه برمبنای آن عمل کرده؛ رهبری تحقق می‌یابد و تغییرات واقع می‌شود. قوی‌ترین عامل در رابطه بین افراد یک

معلمان تربیت بدنی با ادراک عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی بالا احساس دل‌بستگی شغلی بالایی را از خود در محیط کار نشان می‌دهند (۲۱). الماسی (۱۳۹۶) در پژوهشی به بررسی تحلیل روابط هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و دل‌بستگی شغلی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که هوش اخلاقی می‌تواند بهبود سرمایه اجتماعی را به همراه داشته باشد و این امر به نوبه خود زمینه ارتقای دل‌بستگی شغلی کارکنان را فراهم می‌آورد (۲۲). پژوهشی توسط هیو، هائو، یانگ و چیه^۱ (۲۰۲۰) تحت عنوان رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار غیر سازمانی با نقش میانجی رفتار اخلاقی همکار در کارکنان سازمان های دولتی در چین صورت گرفته است. نتایج نشان داد که رهبری اخلاقی با رفتار غیر سازمانی رابطه معنادار و معکوسی دارد. همچنین نتایج حاکی از اهمیت ایجاد یک محیط کار اخلاقی برای اینکه همه بتوانند در محیط کار اخلاقی رفتار کنند، می‌باشد (۲۳). پژوهشی توسط ژنگ و ایکس یو^۲ (۲۰۲۰) تحت عنوان بررسی نقش واسطه‌گری اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و تعامل کاری معلمان در ۱۵ دانشگاه چین صورت گرفته است. نتایج نشان داد که اعتماد سازمانی رابطه بین رهبری اخلاقی و تعامل کاری معلمان جوان را واسطه می‌کند. علاوه بر این باعث تقویت رابطه مثبت بین اعتماد سازمانی و تعامل کاری معلمان و تأثیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر تعامل کاری معلمان جوان از طریق اعتماد سازمانی شود (۲۴). پژوهشی توسط نعیم، ونگ، حامد و راشد^۳ (۲۰۱۹) تحت عنوان نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه بین رهبری اخلاقی و تعامل کاری در ۳۷۳ کارکنان سازمان های تولیدی پاکستان صورت گرفته است. نتایج نشان داد که خودکارآمدی به عنوان یک متغیر مهم واسطه‌گر، رابطه بین رهبری اخلاقی و تعامل کاری کارکنان را گسترش می‌دهد (۲۵). پژوهشی توسط اسکریما، ریوکس و گورناسیا^۴ (۲۰۱۹) تحت عنوان بررسی رابطه دل‌بستگی در محل کار و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های آموزشی صورت گرفته است. جامعه آماری شامل لیستی از فارغ

معنوی و ابعاد آن بر توسعه اشتیاق شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان تأثیر مثبت و معنا داری دارد (۱۶). جلالی فراهانی، گودرزی و صابری (۱۳۹۸) در پژوهشی بیان داشتند که رهبری اصیل هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم از طریق سرمایه روانشناختی بر بهزیستی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر گذار بوده است (۱۷). پژوهش درکه و رضایی (۱۳۹۹) نشان داد که همبستگی بین استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دل‌بستگی شغلی منفی و معنی دار است (۱۸). قهرمانلو، فهیم دوین، فهیم دوین و اسداللهی (۱۳۹۸) به آزمون مدل مفهومی نقش میانجی دل‌بستگی شغلی در رابطه اخلاق کاری با شادکامی در مدیران مراکز پیش دبستانی پرداختند. نتایج نشان داد رابطه مثبت قوی و معنی دار بین اخلاق کاری و مؤلفه های آن با شادکامی و دل‌بستگی شغلی وجود داشت. همچنین بین دو متغیر شادکامی و مؤلفه های آن با دل‌بستگی شغلی رابطه ای مثبت قوی و معنی دار مشاهده گردید. اما دل‌بستگی شغلی نمی‌تواند نقش میانجی را در رابطه اخلاق کاری با شادکامی داشته باشد (۱۹). پژوهشی توسط قمشی و توانا (۱۳۹۸) تحت عنوان بررسی رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی و اعتماد آفرینی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم صورت گرفته است. نتایج نشان داد که ۱- بین میزان هوش اخلاقی و اعتماد آفرینی مدیران دانشگاه رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. ۲- بین مولفه درستکاری و اعتماد آفرینی، مسئولیت پذیری و اعتماد آفرینی، گذشت و اعتماد آفرینی، دلسوزی و اعتماد آفرینی رابطه مثبت و معنی داری در سطح اطمینان ۹۹ درصد وجود دارد و هوش اخلاقی می‌تواند با افزایش اعتماد آفرینی مدیران در بین کارکنان زمینه را برای افزایش کارایی در دانشگاه به دنبال داشته باشد (۲۰). پژوهشی توسط قائمی و شریعتمداری (۱۳۹۷) تحت عنوان رابطه اخلاق حرفه‌ای با اعتماد آفرینی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت صورت گرفته است. نتایج بررسی دیدگاه‌های اساتید در این تحقیق نشان داده است که بین دو متغیر اخلاق حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن، با اعتماد آفرینی اعضا هیأت علمی رابطه مستقیم معناداری وجود دارد (۱۲). صیف، رستگار، زارع خفری و تاجوران (۱۳۹۶) در پژوهشی دریافت اثر غیر مستقیم مؤلفه‌های عدالت سازمانی بر دل‌بستگی شغلی معنا دار است و این نشان می‌دهد که

1. Hui, Hao, Yang & Chieh
2. Zeng & Xu
3. Naeem, Weng, Hameed & Rasheed
4. Scrima, Rioux & Guarnaccia

بنابراین از آنجایی که پژوهشگر از معلمین تربیت بدنی می‌باشد و سالیان زیادی است که در این منصب مشغول به کار است، این موضوع از دغدغه‌های شغلی وی محسوب شده است، بنابراین به این فکر افتاد که در پژوهشی تأثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی معلمان با نقش میانجی اعتماد آفرینی را مورد مطالعه قرار دهد.

التحصیلان چهار دانشگاه فرانسه بودند که در حال حاضر در ۱۴ سازمان کوچک و بزرگ فرانکفون مشغول به کار هستند. دلبستگی در محل کار به عنوان یک ارتباط عاطفی بین کارمند و محیط کار وی ارتباط نزدیکی با رضایت شغلی دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که دلبستگی در محل کار پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است (۳).



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

ابزارهای پژوهش: در این پژوهش از سه ابزار استفاده شده است. رهبری اخلاقی: جهت سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه رهبری اخلاقی کالسون، دنهورتگ و دانی (۲۰۱۱) در چهار بعد؛ صداقت، تسهیم قدرت، رهنمودهای اخلاقی، انصاف و در ۲۳ گویه استفاده می‌شود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) می‌باشد (۲۶). روایی این پرسشنامه در پژوهش عباس پور، زندیان و قدرمرزی (۱۳۹۴) با روش تحلیل گویه مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمده است (۲۷). در پژوهش حاضر روایی این مقیاس با استفاده از روش CVR و CVI با نظر ۸ متخصص بررسی شد و مقدار CVR برابر ۰/۹۶ و مقدار CVI برابر ۱/۲ به دست آمد که نشان دهنده روایی قابل قبول پرسشنامه می‌باشد. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش شد. دلبستگی شغلی: جهت سنجش دلبستگی شغلی از پرسشنامه دلبستگی شغلی ادواردز و کیل پاتریک (۱۹۸۴) در ۲۰ گویه استفاده می‌شود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا

بر اساس مبانی نظری و مدل مفهومی فرضیه های پژوهش عبارت است از:

- ۱- رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی معلمین تربیت بدنی شهر زاهدان اثر مستقیم و معنادار دارد.
- ۲- رهبری اخلاقی بر اعتماد آفرینی معلمین تربیت بدنی شهر زاهدان اثر مستقیم و معنادار دارد.
- ۳- اعتماد آفرینی مدیران بر دلبستگی شغلی معلمین تربیت بدنی شهر زاهدان اثر مستقیم و معنادار دارد.
- ۴- رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی معلمین تربیت بدنی شهر زاهدان از طریق اعتماد آفرینی اثر غیرمستقیم و معنادار دارد.

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف، از نوع کاربردی و از منظر روش، توصیفی همبستگی از نوع معادلات ساختاری محسوب می‌شود. جامعه آماری در این پژوهش کلیه معلمین تربیت بدنی شهر زاهدان با تعداد ۳۹۰ نفر بودند. که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۹۸ نفر از معلمان به عنوان نمونه انتخاب شدند.

گرفت. و همچنین پایایی آن ۰/۹۱ بدست آمد (۲۹). در پژوهش حاضر روایی این مقیاس با استفاده از روش CVR و CVI با نظر ۸ متخصص بررسی شد و مقدار CVR برابر ۰/۹۹ و مقدار CVI برابر ۱/۴۱ به دست آمد که نشان دهنده روایی قابل قبول پرسشنامه می باشد. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳۲ گزارش شد.

یافته های تحقیق

برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی از محاسبه ی فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از ضریب همبستگی و معادلات ساختاری با نرم افزار spss23 و Lisrel8.8 استفاده شد.

جدول ۱ یافته های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش را برای شرکت کنندگان نشان می دهد.

کاملاً موافق) می باشد. روایی این پرسشنامه در پژوهش کشتکاران، کاوسی، قلی پور، سهرابی زاده و شرفی (۱۳۹۲) از طریق روایی صوری و محتوایی تایید شد. همچنین پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمد (۲۶). در پژوهش حاضر روایی این مقیاس با استفاده از روش CVR و CVI با نظر ۸ متخصص بررسی شد و مقدار CVR برابر ۱/۵ و مقدار CVI برابر ۱/۷۵ به دست آمد که نشان دهنده روایی قابل قبول پرسشنامه می باشد. همچنین ضریب پایایی پرسشنامه حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲۳ گزار شد.

مقیاس اعتماد آفرینی: جهت سنجش اعتماد آفرینی از پرسشنامه اعتماد آفرینی اسماعیلی طرزی، بهشتی فر، اسماعیلی طرزی (۱۳۹۳) در ۲۰ گویه و ۵ مؤلفه اعتماد راسخ، اعتماد مبتنی بر صداقت، اعتماد فراگیر، اعتماد پایدار، اعتماد متقابل استفاده می شود. این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت (از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) می باشد. روایی این پرسشنامه در پژوهش طرزی و همکاران (۱۳۹۳) از طریق تحلیل گویه مورد تأیید قرار

جدول ۱. آمار توصیفی مرتبط با بررسی متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی	میانگین	انحراف معیار
صداقت	۴/۴۱	۰/۴۷۸	
تسهیم قدرت	۴/۲۳	۰/۵۵۲	
رهنمودهای اخلاقی	۴/۰۹	۰/۵۸۱	
انصاف	۴/۲۵	۰/۶۲۶	
رهبری اخلاقی (نمره کل)	۴/۲۴	۰/۴۶۶	
دلبستگی شغلی (نمره کل)	۳/۹۷	۰/۴۵۰	
اعتماد راسخ	۴/۲۴	۰/۶۵۰	
اعتماد مبتنی بر صداقت	۴/۲۸	۰/۴۷۳	
اعتماد فراگیر	۴/۳۳	۰/۴۷۸	
اعتماد پایدار	۴/۳۰	۰/۵۳۵	
اعتماد متقابل	۴/۳۲	۰/۶۱۰	
اعتماد آفرینی (نمره کل)	۴/۲۹	۰/۴۷۲	

همان طور که جدول (۱) نشان می دهد؛ متغیر اعتماد آفرینی دارای بیشترین میانگین (۴/۲۹) می باشد. یافته های بیشتر در جدول قابل مشاهده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	رهبری اخلاقی	۱		
۲	دلبستگی شغلی	**۰/۳۸۱	۱	
۳	اعتمادآفرینی	**۰/۸۲۱	**۰/۳۵۲	۱

**p ≤ ۰/۰۱

(۰/۸۲۱) و دلبستگی شغلی و اعتمادآفرینی (۰/۳۵۲) در سطح ۰/۰۱ مثبت و معنی‌دار می‌باشد.

پژوهش، ابتدا شاخص‌های برازش مدل محاسبه گردید. مقادیر شاخص‌های برازندگی مدل در جدول ۳ قابل مشاهده است. همانطور که ملاحظه می‌گردد مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار بوده است.

با توجه به جدول (۲)، رابطه بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی (۰/۳۸۱) و رهبری اخلاقی و اعتمادآفرینی از آنجائیکه هدف اصلی پژوهش تبیین تأثیر رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی با نقش میانجی اعتماد آفرینی است؛ در ادامه ماتریس همبستگی و مفروضه‌های مدل معادلات ساختاری بررسی شد و نتایج آن در جدول ۲، ۳، ۴، ۵ و شکل ۲ و ۳ نشان داده شده است. در بررسی مدل

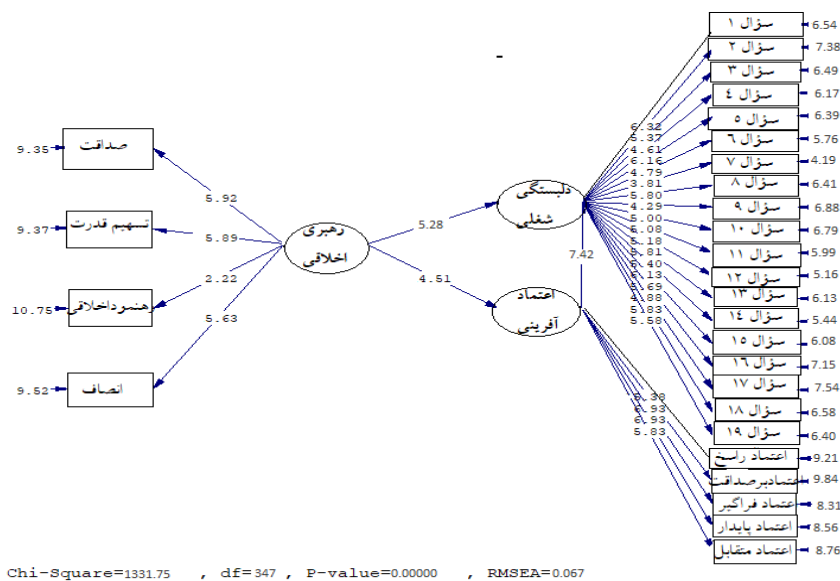
جدول ۳. شاخص‌های برازش برای مدل معادلات ساختاری

شاخص	کای دو /درجه آزادی	RMSEA	GFI	AGFI	CFI
مقدار محاسبه شده	۳/۸۳	۰/۰۶۷	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۴
سطح قابل قبول	<۵	<۰/۰۸	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

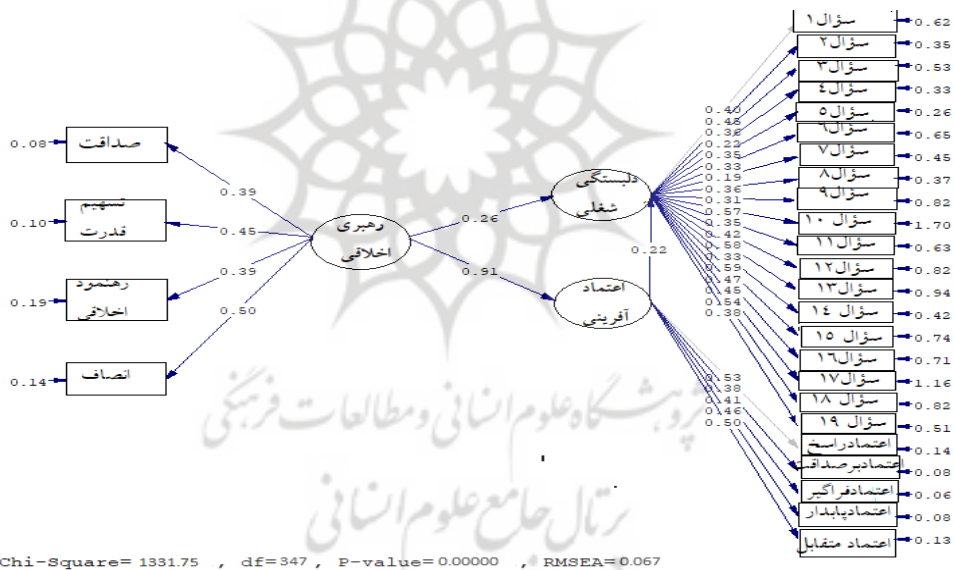
آمده برابر با ۰/۹۴ است که بزرگتر از ۰/۹ می باشد. بنابراین قابل قبول و مناسب است. بنابراین قابل قبول و مناسب است. شاخص AGFI با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۳ و بزرگتر از ۰/۹ می باشد. قابل قبول و مناسب است.

در ادامه پژوهش برای بررسی سؤال‌های ۱، ۲، ۳ و ۴ و از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج به دست آمده در شکل ۲ و ۳ و جدول ۴ و ۵ ارائه شده است.

با توجه به مقادیر شاخص‌ها در جدول (۳)، شاخص ۲ $dfX/$ هر چه از مقدار ۵ کوچکتر باشد دارای برازش بهتری است. مقدار به دست آمده ۳/۸۳ که مقداری کوچکتر از ۵ باشد. بنابراین قابل قبول است. شاخص RMSEA: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده ۰/۰۶۷ می‌باشد از برازش قابل قبولی برخوردار است. شاخص GFI: با توجه به اینکه مقدار به دست آمده برابر با ۰/۹۱ است بنابراین قابل قبول و مناسب است. شاخص CFI یا شاخص برازش تطبیقی: یا توجه به اینکه مقدار به دست



شکل ۲. مقادیر معناداری t حاصل از الگویابی معادلات ساختاری



شکل ۳. مقادیر ضرایب استاندارد شده حاصل از الگویابی معادلات ساختاری

دلبستگی شغلی معنادار است. شکل ۳ ضریب استاندارد (همبستگی) بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی ۰/۲۶، رهبری اخلاقی و اعتماد آفرینی ۰/۹۱، همچنین اعتماد آفرینی و دلبستگی شغلی ۰/۲۲ را نشان می‌دهد. نتایج الگویابی معادلات ساختاری اثرات مستقیم و غیر مستقیم متغیرها در جدول ۴ ارائه شده است.

شکل ۲، اعداد معناداری (t) بین رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی ۵/۲۸، رهبری اخلاقی و اعتماد آفرینی ۵/۴۱، همچنین اعتماد آفرینی و دلبستگی شغلی ۷/۴۲ را نشان می‌دهد که چون این مقدار بزرگتر از ۱/۹۶ است؛ بنابراین تأثیر رهبری اخلاقی و دلبستگی شغلی؛ رهبری اخلاقی و اعتماد آفرینی؛ و اعتماد آفرینی و

جدول ۴. اثرات مستقیم، غیر مستقیم، کل و واریانس تبیین شده متغیرها

اثر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	R ²
رهبری اخلاقی به دلبستگی شغلی	**۰/۲۶	۰/۰۹	۰/۳۵	۰/۲۲
اعتمادآفرینی با دلبستگی شغلی	**۰/۲۲	-	**۰/۲۲	
رهبری اخلاقی به اعتمادآفرینی	**۰/۹۱		**۰/۹۱	۰/۸۴

**p ≤ ۰/۰۱

تلاش نمایند. اگر مدیران رهبری اخلاقی خود را تقویت یا افزایش دهند، می‌توانند در برقراری ارتباط با کارکنان خود به صورت مؤثر عمل نمایند (۳۱).
براساس اطلاعات جمع‌آوری شده از طریق پرسشنامه، داده‌ها بر مبنای معادلات ساختاری تجزیه تحلیل و نتایج ذیل به دست آمده است:

نتایج در خصوص فرضیه اول نشان داد که رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی تأثیر دارد. به نظر می‌رسد مدیرانی که از رهبری اخلاقی بالا برخوردارند، اهداف سازمان را بهتر درک می‌کنند، روابط صمیمی‌تری با همکاران و زیردستان دارند، همچنین دارای عملکرد بهتری بوده و علاوه بر این بر میزان بروز دلبستگی شغلی، رضایت و تعهد زیردستان خود تأثیر گذار هستند. خلاقیت و نوآوری بالایی دارند، در تصمیم‌گیری‌های سازمان همکاران خود را شرکت داده و اخلاق اجتماعی بالاتری از خود نشان می‌دهند. به معنای دیگر، با حاکمیت درونی ارزش‌های اخلاقی، کارکنان به خود اجازه رفتارهای انحرافی در محیط کار، نظیر رفتارهای غیر اخلاقی را نمی‌دهند و همین احساس ارزشمندی نسبت به رفتارهاست که به نوعی درک از رضایت و دلبستگی را در آنها تقویت می‌نماید. یافته حاصل از این فرضیه با پژوهش‌های صالحی صادقیانی، هاشمی و اشجعی دلچه (۱۳۹۹) "بررسی نقش رهبری پرهیزکارانه در کاهش تنبلی اجتماعی با تحلیلی بر نقش میانجی دلبستگی شغلی" (۱۵)، قهرمانلو و همکاران (۱۳۹۸) "نقش میانجی دلبستگی شغلی در رابطه اخلاق کاری با شادکامی در مدیران مراکز پیش دبستانی" (۱۹)، الماسی و (۱۳۹۶) "تحلیل روابط هوش اخلاقی، سرمایه اجتماعی و دلبستگی شغلی" (۲۲)، اسکریما و همکاران (۲۰۱۹)

با توجه به جدول (۴) اثر غیر مستقیم رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی (۰/۰۹) معنی‌دار می‌باشد. از آنجایی که این اثر به واسطه اعتمادآفرینی، بر دلبستگی شغلی وارد می‌شود، نقش میانجی این متغیر در ارتباط رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی تأیید می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

آموزش و پرورش از ارزشمندترین نهادهایی است که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد، وظیفه این نهاد حفظ، گسترش، انتقال میراث فرهنگی، پاسخگویی به نیازهای اجتماعی و فردی، توسعه دانش و فناوری و تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه است. این نهاد از جمله نهادهایی است که در راستای تغییر در تکنولوژی تولید، سرمایه انسانی، فناوری اطلاعات و ترجیحات مصرف‌کننده به میزان زیادی دست خوش تحولات سریع و روزافزون قرار می‌گیرد (۳۰). از سوی دیگر سازمان‌ها در دنیای پویا و پر مخاطره‌ی 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 توسعه‌ی سازمان بیش از پیش

"رابطه دلبستگی در محل کار و رضایت شغلی کارکنان سازمان‌های آموزشی" (۳) همسو است.

نتایج حاصل از یافته فرضیه دوم پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی با اعتماد آفرینی تأثیر معناداری دارد. این یافته با پژوهش‌های قمشی و توانا (۱۳۹۸) "رابطه بین ابعاد هوش اخلاقی و اعتماد آفرینی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی" (۲۰)، قائمی و شریعتمداری (۱۳۹۷) "رابطه اخلاق حرفه‌ای با اعتماد آفرینی در میان اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت" (۱۲)، ژنگ و ایکس یو (۲۰۲۰) "نقش واسطه‌گری اعتماد سازمانی در رابطه بین رهبری اخلاقی و تعامل کاری معلمان در ۱۵ دانشگاه چین" (۲۲)، کیانی و قاسمی (۱۳۹۴) "ارتباط بین هوش اخلاقی مدیران و سطح اعتماد آفرینی" (۳۲)، پناهی (۱۳۹۸) "رابطه بین هوش اخلاقی مدیران با کارایی و اعتماد آفرینی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش خوزستان" (۱۳) همسو است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که مدیران دارای رهبری اخلاقی بالا به این باور خواهند رسید که رشد فکری و شغلی آنان مستلزم داشتن اخلاق است. پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش کارهای غیراخلاقی، غیرمنصفانه و غیرمسئولانه در محیط‌های کاری توجه مدیران را به بحث‌های اعتماد آفرینی که مبرم‌ترین نیاز سازمان‌هاست و همچنین رهبری اخلاقی که می‌تواند مرز بین نعدوستی و خودپرستی را خوب توصیف کند، معطوف ساخته است. رهبران با داشتن رهبری اخلاقی می‌توانند اعتماد ایجاد کنند که این امر موجب بهبود عملکرد در سازمان می‌شود.

یافته حاصل از فرضیه سوم پژوهش نشان داد که اعتماد آفرینی بر دلبستگی شغلی تأثیر دارد. این یافته با یافته‌های پژوهش هیو و همکاران (۲۰۲۰) "رابطه بین رهبری اخلاقی با رفتار غیر سازمانی با نقش میانجی رفتار اخلاقی همکار در کارکنان سازمان‌های دولتی در چین" (۲۳)، لین (۲۰۱۰) "مدلسازی نقش شهروندی شرکت‌ها در رابطه بین اعتماد سازمانی و اشتغال کاری براساس نظریه دلبستگی کارکنان شرکت‌های بزرگ در آلمان" (۳۳)، باقری، رنجبر و تب (۱۳۹۷) "بررسی نقش

واسطه‌ای اعتماد و خودکار آمدی جمعی بر رابطه بین رهبری تحول آفرین و عملکرد تیمی (مطالعه موردی: اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان)" (۱۱)، صیف و همکاران (۱۳۹۶) "روابط بین عدالت سازمانی و دلبستگی شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای اعتماد سازمانی و ارزش‌های شغلی" (۲۱) همسو است. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت هر چه اعتماد میان کارکنان، رهبرانشان 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 مدرسه مستلزم ارتباط نزدیک و سازنده با رهبری مدرسه می‌باشد، وجود اعتماد زمینه ساز توسعه روابط بین فردی در سطح مدرسه بوده و فقدان آن باعث می‌گردد که جریان اطلاعات درون مدارس 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 مدارس را با مشکل مواجه می‌کند، عدم اعتماد است. پیامد از بین رفتن اعتماد میان مدیر و معلم، بدگمانی است که خود عامل مخرب بهبود رشد شناختی، عاطفی و اجتماعی می‌باشد. همچنین پیامد احتمالی عدم اعتماد میان معلم و مدیر نیز گوش به زنگ بودن برای مچ گیری، تنبیه و ایجاد نیروهای مخربی است که اثربخشی مدرسه را کاهش می‌دهد و منجر به ایجاد جو انتقام و کینه توزی در مدرسه می‌گردد. این مسائل بیشتر در مدارس سنتی و برخوردار از رهبری واحد به وجود می‌آیند.

و در نهایت یافته حاصل از فرضیه چهارم پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی بر دلبستگی شغلی معلمان از طریق اعتماد آفرینی اثر غیرمستقیم و معنادار دارد. 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. در نتیجه در تبیین این مشاهده می‌توان

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.

گفت که مدیریت آموزش و پرورش 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. چنانچه معلمان اعتماد در فضای سازمان را احساس کنند احتمالاً بر آن خواهند شد خود نیز بیش‌تر تلاش کنند این امر به لحاظ روانشناختی به آن‌ها کمک قابل توجهی می‌کند.

Reference

1. Dastan N. Ensafdaran F. Shahbazi M. Refahi J. Investigating the predictors of building trust in the relationships of girl high school principals and teachers in Qazvin City. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2016; 7(25): 47-62. (Persian).
2. Mohebbinejad F. & Faryadi M. Investigating the Relationship between Job Attachment and Organizational Performance among Secondary School Teachers in Ilam, The First International Conference on Management and Engineering. 2018. (Persian).
3. 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.
4. Nemati L. Navidi P. (2016), The Effect of Organizational Intelligence and Moral Intelligence on Job Involvement; With the Mediator Role of Social Capital. *Journal of Cultural Management*. 2016; 10(31): 43-55. (Persian).
5. Ghanbari S. & Pakizeh E. Manager's authentic leadership role in job attachment primary school teachers in Hamadan. *The Journal of Modern Thoughts in Education*. 2016; 11(2): 23-7. (Persian)
6. Davoodi A H. & Maleki M. The Relationship between Ethical Leadership and Organizational Trust with Empowerment in Saveh High School Teachers. *Journal of Leadership and Educational Management*. 2015; 3(1): 55-63. (Persian)
7. Brown M. E. Trevino L. K. & Harrison D. Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 2012; 97 (2): 134-117.
8. Canocorn R.B. Harris K.J. & Harvey P. A Test of Competing Models of the Relationships Among Perceptions of Organizational Politics, Perceived Organizational Support, and Individual Outcomes. *The Journal of Social Psychology*. 2018; 147(6): 631-655.
9. Baharlo M. Beshlideh K. Naami A. & Hashemi E. (2016), Analyzing the Relationship between Ethical Leadership and Organizational Citizenship Behavior. *Ethics in science and Technology*. 2016; 10(1): 75-86. (Persian).
10. Mohajeran B. & Deoband A. Analyzing the Relationship between Ethical Leadership Style and Organizational Silence with Employee Creativity, *Ethics in Science and Technology*. 2018; 12(2): 11-20. (Persian).
11. Bagheri M. Ranjbar M. & Tab S. Investigating the mediating role of trust and collective self-efficacy on the relationship between transformational leadership and team performance (Case study: Hormozgan Education Department), *Research in educational systems*. 2018; 5 (2): 15-21. (Persian).
12. Ghaemi M. Shariatmadari M. The relationship between professional ethics and building trust among faculty members, *ethics in science and technology*. *Ethics in science and Technology*. 2018; 12(4): 39-47. (Persian).
13. Panahi F. Investigating the Relationship between Managers' Ethical Intelligence and Employee Efficiency and Trust Building, *International Conference of Management Elites*. 2019. (Persian).
14. Zakery M. Esmaeili, Z. Rahimian M. The role of workplace happiness and vitality on organizational attractiveness considering the mediating role of job engagement, *Business Management Quarterly*. 2020; 12(45): 1-20. (Persian).
15. Salehi Sadaghiani J. Hashemi, H. Ashjeei R. The role of pious leadership in reducing social laziness by analyzing the mediating role of job attachment. *Resource Management in Police Journal of the Management Dept*. 2020; 8(3): 55-90. (Persian).
16. Asadi M. imanzadeh M. Moharamzadeh M. azizian kohan N. Designing a spiritual leadership model to develop the Job enthusiasm of the employees of sport and Youth general Offices in Northwest of the country. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2020; 7(3), 11-20. doi: 10.30473/fmss.2020.53758.2196. (Persian).
17. Goudarzi S. Jalali Farahani M. Saberi A. The Effect of Authentic Leadership Style on the Psychological Well-being of the Employees of the Ministry of Sports and Youth with the Intermediate role of Psychological Capital. *Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2019; 6(3): 37-48. doi: 10.30473/fmss.2019.46612.1979. (Persian).
18. Darke M. Rezaei H. The Relationship of Job Stress with Organizational Climate, Quality of Work Life, and Job Involvement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2020; 7(1): 175-188. (Persian).
19. Fahim Devin H. Asadollahi E. Ghahramanlou F. & Fahim Devin A. (2019), Testing the conceptual model of the mediating role of job attachment in the relationship between work ethic and happiness in preschool principals. *Management and Organizational Behavior in Sport*. 2019; 8 (1): 77-86. (Persian).

20. Ghomshi S. & Tavana M. Investigating the Relationship between Dimensions of Moral Intelligence and Trust Building of University Managers, The First National Conference on Educational Sciences and Psychology. 2019. (Persian).
21. Seif M. Zare V. Tajvaran M. The causal model of relationship between Organizational justice and Job involvement with an emphasis on the mediating role of Organizational trust and Job values among physical education teachers in shiraz city. Contemporary Studies On Sport Management. 2017; 7(13): 43-52. doi: 10.22084/smms.2017.12003.1955. (Persian).
22. Almasi M. Analysis of the Relationships between Moral Intelligence, Social Capital and Job Engagement. Ethics in science and Technology. 2019; 14 (3) :71-75. (Persian).
23. Hui H. Hao H. Yang, K. Chieh C. Ethical leadership and employee unethical pro-organizational behavior: a moderated mediation model of moral disengagement and coworker ethical behavior, Leadership & Organization Development Journal. 2020; 41(6): 27-36.
24. Zeng J. Xu G. Ethical Leadership and Young University Teachers Work Engagement: A Moderated Mediation Model, Public Health. 2020; 17: 21-36.
25. Naem M. Weng Q. Hamed Z. Rasheed M. Ethical leadership and work engagement: A moderated mediation model, Ethics & Behavior. 2019; 30: 77-83.
26. Kalshoven k. Denhartog N. Deanne H. Ethical leader behavior and big five factor of personality. journal of business ethicts. 2011; 100(2): 349-366.
27. Abbaspour A. Zandian H. Ghadermarzi H. Investigation the Effect of Ethical Leadership on Staff Behavior: the Mediating Role of Leader-Member Exchange. Organizational Behaviour Studies Quarterly, 2016; 4(16): 73-51. (Persian).
28. Keshtkaran A. Kavosi Z. Gholipour A. Sohrabi Zadeh S. & Sharafi Z. Work Engagement & Effective Factors Among Nurses In General Teaching Hospital Of Shiraz University Of Medical Sciences. payavard. 2012; 6 (2):147-156. (Persian).
29. Esmaili tarsi Z. Beheshti far M. & Esmaili tarsi H. Relationship between Managers, Moral intelligence and Their Building trust in the Executive organizations of Kerman city. Ethics in science and Technology. 2013; 8 (1):70-84. URL: <http://ethicsjournal.ir/article-1-668-fa.html>. (Persian)
30. Entesar foomani G. Relationship between Job Motivation, Job Involvement and Organizational Commitment of Teachers and Managers' Productivity in Education Administration of Zanjan. The Journal of Productivity Management. 2015; 9 (1(32)): 171-190. (Persian).
31. Hosainpour D. Ghorbani paji A. The Impact of Human Resource Development Strategies on Organizational Effectiveness: A Mediating Role of Mutual Trust and Job Satisfaction of Employees in Sport and Youth Organization of Mazandaran Provinceth. Journal of Strategic Management Research. 2017; 23(65): 45-75. (Persian)
32. Kiyani Gh. & Ghasemi M. Investigating the relationship between managers' moral intelligence and their level of trust building, Journal of Social Issues and Humanities. 2015; 3(4): 160-181. (Persian)
33. Lin C. (2010). Modeling Corporate Citizenship, Organizational Trust, and Work Engagement Based on Attachment Theory, Journal of Business Ethics volume. 2010; 94: 517-531.