

The Role of Ethical Leadership in Organizational Loyalty with the Mediation of Work Engagement

Siroos Ghanbari*

Associate Professor, Department of Educational Sciences, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

s.ghanbari@basu.ac.ir

Jamal Abdolmaleki

Ph.D. Student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Bu-Ali Sina University,

Hamedan, Iran

abdolmaleki1984@gmail.com

Introduction

Since the university is an academic and cultural institution as well as the pioneer of cultural, social, and economic changes in every society, ethics has been established as a mission to the major universities in the world. Therefore, university deans will build a network of mutual and transcendent relationships that will improve the performance of employees and organizations by observing the principles of ethical leadership. Ethical leaders will make the work meaningful and create work dependency and engagement for their employees. So, the university employees will feel and abide by observing leaders' ethical behaviors regarding work and organization. The ethical behaviors of the deans are an important factor in the development of their employees' engagement and loyalty to the university. So, in this study, the role of ethical leadership in organizational loyalty is studied with the mediation of the employees' work engagement as an issue in the field of ethics in the management of the academic human resources.

Material & Methods

According to the philosophy of the research, this is a quantitative study. Based on its purpose, it is an applied study using the descriptive-correlational method, especially structural equation modeling (SEM) to collect and analyze the data. The study population consisted of 477 experts and managers of Bu Ali Sina University, Hamedan, out of them 387 were experts (81%) and 90 were managers (19%). To estimate the sample size, Cochran formula was used. Therefore, the statistical sample size was 266 and they were selected through stratified random sampling method.

Brown's, Trovino, and Harrison's (2005) 10-item Ethical Leadership Questionnaire with three factors (Interpersonal Relationships, Modeling, and Pragmatism); Shafley's (2003) 17-item Work Engagement Questionnaire with three factors (Vitality, Self-sacrifice, and Job Attraction), as well as, a researcher-made organizational loyalty questionnaire were used. The reliability and validity of the questionnaires were assessed by Cronbach's alpha and confirmatory factor analysis (CFA). Data were analyzed using SPSS and LISREL statistical software. Frequency distribution, mean, and standard deviation tables were used for data analysis. Pearson correlation coefficient and confirmatory path analysis were used to test the research hypotheses. It should be noted that out of 266 distributed questionnaires, 13 were eliminated

due to incompleteness and ambiguous information in the data analysis stage, so 253 questionnaires were analyzed.

Discussion of Results & Conclusions

The results showed that, ethical leadership has a positive and significant effect (0.26) on organizational loyalty ($p \leq 0/05$). Work engagement has a positive and significant effect (0.53) on organizational loyalty ($p \leq 0/05$). Ethical leadership with direct path coefficient (0.66) and t value (10.74) have a direct, positive and significant effect on work engagement ($p \leq 0/05$). Ethical leadership through indirect path coefficient with work engagement satisfaction (0.349) and t value (5.53) has an indirect, positive and significant effect on organizational loyalty ($p \leq 0/05$). Ethical leadership can explain 47% of the variance in organizational loyalty. The ratio of X^2/df indicates that the conceptual model fits well with the assessment model. The value of the RMSEA index indicates the acceptable error value. The values of CFI, GFI and AGFI indicate good fit of the structural model.

The result of ethics and ethical leadership at the university is the movement to ethics-oriented university, employees' attraction to work, and their loyalty to the university. In a university where ethics is of particular importance, ethical leadership is always a matter of concern. At this university, ethical leaders are

*Corresponding author

Copyright©2020, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>), which permits others to download this work and share it with others as long as they credit it, but they can't change it in any way or use it commercially.

[Doi: 10.22108/srsp.2020.121122.1494](https://doi.org/10.22108/srsp.2020.121122.1494)

developed and employees willingly embrace ethical patterns and engage in ethical behavior. They are satisfied and proud of their work. Employees who love and are passionate about their work are loyal to their organization and work and have little desire to leave the organization. They are also loyal to their organization, proud of their university and their work.

Ethical leaders act as ethical models for followers. By observing the actions and behaviors of ethical leaders, employees learn their principles and patterns of ethical behavior as well as model and reinforce their ethical behavior in themselves. Deans transform the importance of ethics to their subordinates, this makes employees aware of the importance and value of ethics and enhances their understanding of ethical behavior. Ethical leaders use rewards and punishments to encourage desirable behavior, thereby eliminating or controlling unethical behaviors and reinforcing ethical behaviors.

Keywords: Ethical Leadership, Work Engagement, Organizational Loyalty.

References

- Abbaspour, J. Abbaspour, H. & Shahbazi, Sh. (2017) "The Effect of Organizational Spirituality and Its Dimensions on Employee Loyalty: Mehran Education Organization." *Journal of Human Resource Studies*, 7 (4): 87-110 [in Persian].
- Abbaszadeh, M. Salehi, M. & Bahmanesh, M. (2016) "The Effect of Mathir Mediator (Ethical Climate) on the Relationship between Ethical Leadership with Innovation and Ethical Behavior of Mashhad Bank Employees." *Ethical Research*, 6 (2):27-47 [in Persian].
- Adler, P. A. & Adler, P. (1988) "Intense Loyalty in Organizations: A Case Study of College Athletics." *Administrative Science Quarterly*, 4: 401-417.
- Alaqarioti, M. Q. A. & Freih, H. S. (2008) "The Interrelationships of Organizational Loyalty, Organizational Justice, and Group Cohesiveness of Public Sector Employees in Kuwait." *Les Cahiers du CREAD*, (85/86): 81-107.
- Albrech, S. L. (2011) "Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice." *Human Resource Management International Digest*, 19 (7): 108-119
- Alirahimi, M. Amirkhani, A. Rasouli, R. & Taleghani, Gh. (2018) "The Role of Ethical Leadership and Organizational Ethics In Reducing Organizational Service Abandonment." *The Journal of Ethics in Science and Technology*, 13 (1): 56-64 [in Persian].
- Bakher, A.B. Leiter, M.P. (2008). *Work engagement: The essential theory and research*. Psychology Press: New Yourk, NY.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007) "The Job Demands-Resources Model: State of the Art." *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3): 309-328.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008) "Towards a Model of Work Engagement." *Career Development International*, 13 (3): 209-223.
- Bakker, A. B. (2011) "An Evidence-Based Model of Work Engagement." *Current Directions in Psychological Science*, 20 (4): 265-269.
- Bakker, A. B. Schaufeli, W. B. Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008) "Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology." *Work & Stress*, 22 (3): 187-200.
- Barclay, L. A. Markel, K. S. & Yugo, J. E. (2012) "Virtue Theory and Organizations: Considering Persons with Disabilities." *Journal of Managerial Psychology*, 27 (4): 330-346.
- Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2006) "Ethical Leadership: A Review and Future Directions." *The Leadership Quarterly*, 17 (6): 595-616.
- Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2006) *Role modeling and ethical leadership*. In Academy of Management Annual Meeting: Atlanta, GA.
- Brown, M. E. (2007) *Misconceptions of ethical leadership: How to avoid potential pitfalls*. Organizational Dynamics.
- Brown, M. E. Treviño, L. K. & Harrison, D. A. (2005) "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2): 117-134.
- Burke, R. J. & El-Kot, G. (2010) "Work Engagement Among Managers and Professionals in Egypt: Potential Antecedents and Consequences." *African Journal of Economic and Management Studies*, 1 (1): 42-60.
- Çakıcı, A. (2007) "Silence at Organizations: Theoretical Backgrounds of Silence and Its Dynamics." *Journal of Çukurova University Institute of Social Sciences*, 16 (1): 145-162.
- Choi, H. G. & Ahn, S. H. (2016) "Influence of Nurse Managers' Authentic Leadership on Nurses' Organizational Commitment and Job Satisfaction: Focused on The Mediating Effects of Empowerment." *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46 (1): 100-108.
- Delawai, M. & Ganji, M. (2014) "The Impact of ethical Leadership on Job Stress and Occupation Turnover Intention in Nurses of Hospitals Affiliated to Shahrekord University of Medical Sciences." *The Journal of Ethics in science and Technology*, 16 (1): 121-128 [in Persian].
- Dustar, M. Mostaghimi, M. & Esmailzadeh, M. (2016) "Ethical Leadership and Exploring the Impacts of Its Dimensions on Organizational

- Commitment.” *Management Studies in Development and Evolution*, 24(79): 27-45[in Persian].
- Eghbali, M. (2015) “*The Role of Professional Ethics in Organizational Commitment, Responsibility and Loyalty of Personnel for Organizational Success in Iran.*” Fourth International Accounting and Management Conference and the first Entrepreneurship and Innovation Conference. Tehran, Iran [in Persian].
- Eriguc, G. (2012) “Human Resources Management in Health Care Institutions and Importance of Medical personnel.” In M. Tatar (Ed.). *Health Care Management-1*. Eskisehir: Anadolu University press.
- Esa Khani, A. Fani, A. & Danafard, H. (2012) “Explaining the Relationship between Work Engagement and Organizational Commitment.” *Management Researches*, 5 (16): 23-38 [in Persian].
- Falahi, K. Hassan Moradi, N. & Esmaili Rad, H. (2014) “The Relationship Between Ethical Leadership and Organizational Commitment in the Administrative Units of the Melli Bank in Tehran.” *Educational Administration Researches*, 5 (20): 95-128 [in Persian].
- Faryad, L. Khorakiyan, A. & Nazemi, S. (2016) “Investigating the Effect of Psychological Empowerment on Innovative Behavior of Employees through Their Work.” *Journal of Development & Evolution Management*, 8 (2): 17-26 [in Persian].
- Fischer, R. (2006) “Rewarding Employee: An Organizational Justice Approach.” *International Journal of Organizational Behavior*, 8 (3): 486-503.
- Ghazi Tabatabai, M. & Marjaei, H. (2001) “Investigating the Factors Affecting the Academic Self-Efficacy of Postgraduate and PhD Students at Tehran University (Research in Social Psychology and Sociology of Science).” *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 7 (1): 31-58 [in Persian].
- Ginsburg, L. Berta, W. Baumbusch, J. Rohit Dass, A. Laporte, A. Reid, R. C. & Taylor, D. (2016) “Measuring Work Engagement, Psychological Empowerment, and Organizational Citizenship Behavior Among Health Care Aides.” *The Gerontologist*, 56 (2): 1-11.
- Goudarzvand Chegini, M. Abdolazadeh Lalehdashti, M. & Rezaee Kelidbari, H R. (2018) “Relationship Between Authentic leadership, Psychological Empowerment and Positive Job Behaviors in Emergency Department Staff.” *Journal of Guilan uni. Med. Sci*, 27 (107): 61-68 [in Persian].
- Gucel, C. & Tokmak, I. (2012) “The Relationship of the Ethical Leadership Among the Organizational Trust, Affective Commitment and Job Satisfaction: Case Study of A University.” *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4 (2): 29-41.
- Hakanen, J. J. Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006) “Burnout and Work Engagement Among Teachers.” *Journal of School Psychology*, 43 (6): 495-513.
- Halbesleben, J. R. (2010) “A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, And Consequences.” *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 8 (1): 102-117.
- Halbesleben, J. R. B. (2008) “A meta- analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences” In A. Bakker & M. P. Leiter (Eds.). *Work engagement: Recent developments in theory and research*. London: Rutledge.
- Harter, J. K. Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002) “Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta-Analysis.” *Journal of Applied Psychology*, 87 (2): 268-282.
- Hassanzadeh, R. Haghkahe, D. & Pejman, M. (2017) “Investigating the Relationship between Ethical Leadership and Job Satisfaction with Regarding Organizational Voice Moderator in Bojnourd Municipality.” Fifth National Conference on Modern Management Sciences. Gorgan, Golestan Association of Accountants and Accountants [in Persian].
- Hemmati Nejad, A. & Heidari, M. (2017) “The Relationship between Job Desire and Organizational Commitment of Employees.” First National Conference on Resistance Economics Management. Abadeh, Islamic Azad University, Abadeh Branch [in Persian].
- Heydari, M. Farokhi, F. Ghorbani Dolatabadi, M. (2017) “Studying the Relationship Between Organizational Justice, Work Engagement and Organizational Commitment, Faculty Members in University of Isfahan.” *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 12 (1): 21-36 [in Persian].
- Hosseini, F. Hadizadeh, A. Ghajavand, S. & Mohammadi, A. (2018) “The Impact of Work Passion on Performance: The Mediating Role of Job Engagement (Case Study: Iran Air Tour).” Second International Conference on Management, Accounting, Economics and Social Sciences. Hamadan, Permanent Secretariat of the Conference [in Persian].

- Kahan, S. (2010) *Getting change right: How leaders transform organizations from the inside out*. John Wiley & Sons.
- Kahn, W. A. (1990) "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work." *Academy of Management Journal*, 33 (4): 692-724.
- 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.
- Kanungo, R. N. (2001) "Ethical Values of Transactional and Transformational Leaders." *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 18 (4): 257-265.
- Kaveh, M. & Ganji, F. (2014) "Investigating the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Staff of Jihad-e-Agriculture Organization and the Education Department of Shahrekord." Second National Conference on Psychology and Behavioral Sciences. Tehran, Narkish Information Institute [in Persian].
- Kee, H. P. Low, P. W. Ooi, C. K. Sam, M. K. & Teng, C. H. (2012) "A study on the impacts towards the loyalty of the employee among the back of house staffs in hotel industry." Doctoral dissertation, UTAR.
- Keikha, K. & Shahraki Pour, H. (2016) "Investigating the Relationship between Organizational Justice and Workplace Spirituality with the Level of Loyalty of Zahedan District 2 Education Officers." International Conference on Resistance Management and Economics, Tehran, Modern Education Development Center [in Persian].
- Kim, W. G. & Brymer, R. A. (2011) "The Effects of Ethical Leadership on Manager Job Satisfaction, Commitment, Behavioral Outcomes, and Firm Performance." *International Journal of Hospitality Management*, 30 (4): 1020-1026.
- Kumar, D. N. S. & Shekhar, N. (2012) "Perspectives Envisaging Employee Loyalty: A Case Analysis." *Journal of Management Research*, 12 (2): 100-115.
- Macey, W. H. Schneider, B. Barbera, K. M. & Young, S. A. (2009) *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage*. John Wiley & Son.
- Malekzadeh Bafeghi, H. & Tabatabai Bafeghi, M.A. (2017) "The Effect of Employee Passion and Competence on Desire to Leave Job with the Mediating Role of Employee Attitudes (Case Study: Bafgh Locomotive Repair Factories)." First National Conference on New Thoughts in Business Management. Tehran University of Science and Culture [in Persian].
- Mansouri, L. Beckdley Nasrabad, H. (2017) "The Predictive Role of Job Attachment Based on Social Support and Job Satisfaction of Female Elementary School Teachers in Ahwaz." 9th International Conference on Psychology and Social Sciences, Tehran, Iran [in Persian].
- Maslach, C. Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001) "Job Burnout." *Annual Review of Psychology*. 52(1), 397-422.
- Maile Afshar, M. Rajabzadeh, A. Meampour, M. & Kennedy, M. (2010) "The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Human Resource Productivity among Employees of Selected Hospitals of Tehran University of Medical Sciences and Shahid Beheshti University of Medical Sciences." *Journal of Research in Human Resources Management*, 2 (3): 149-166 [in Persian].
- Mirahmadzadehardebili, M. (2016) "The Impact of Spiritual Intelligence and Well-being on Organizational Loyalty Case Study: Our Insurance Personnel Northwest." International Management and Accounting Conference. Nikan Institute of Higher Education, Tehran [in Persian].
- Mirghafouri, S. Atayi Gharacheh, M. Ganji Ashkezari, M. & Aali, A. (2017) "Studying of the Mediating Role of Organizational Virtue in the Relationship between Psychological Well-being and Employee Loyalty (The Case: Agricultural Bank of Yazd Province)." *Organizational Culture Management*, 15 (3): 647-666 [in Persian].
- Moghaddam, M. & Soltani, SA. (2016) "Investigating the Relationship between Job Desirability Components and Organizational Commitment Dimensions and Job Attachment in Quchan Health Network Employees." 4th National Conference on Counseling and Mental Health. Quchan, Islamic Azad University, Quchan Branch [in Persian].
- Mohammad Qasem, A. & Hamed Suleiman, F. (2009) "The Interrelationship of Organizational loyalty Organizational, Justice, and Group Cohesiveness of Public Sector Employees in Kuwait." *Researches Economies and Managerial*, (85/86): 81-107.
- Moradi, J. (2017) "The Effect of Leadership Styles, Personal Performance of Employees, and Organizational Commitment on Customer Satisfaction and Loyalty in Electronic Services Case Study of Electronic Services Offices in Tehran." First National Conference of Modern

- Iranian and World Research in Management, Economics and Accounting and Humanities. Shiraz, Shushtar University of Applied Sciences [in Persian].
- Neubert, M. J. Carlson, D. S. Kacmar, K. M. Roberts, J. A. & Chonko, L. B. (2009) "The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field." *Journal of Business Ethics*, 90 (2): 157-170.
- Northouse, P. G. (2013) *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Nouri, A. Arizi, H. Zare, R. & Baba Miri, M. (2011) "The Relationship Between Work Engagement Components and Organizational Commitment." *Journal of Modern Industrial/ Organizational Psychology Studies*, 1 (4): 9-15 [in Persian].
- Payam, M. Negintaji, S. Beshlideh, K. Negintaji, M. & Hashemi, S. (2018) "The Relationship between Spiritual Intelligence, Gratitude, Organizational Commitment and Work Engagement with Organizational Citizenship Behavior." *Research in Clinical Psychology and Counseling*, 8 (1): 21-36 [in Persian].
- Pereira, K. N. (2009) "Loyalty of online faculty: A work design perspective of the impact of a telecommuting work environment on employee loyalty." Doctoral Thesis, Department of Industrial and Management Systems Engineering. University of South Florida.
- Ponnu, C. H. & Tennakoon, G. (2009) "The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes—the Malaysian Case." *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14 (12): 108-123.
- Powers, E. L. (2000) "Employee loyalty in the New Millennium. S.A.M." *Advanced Management Journal*, 65 (3): 4-8.
- Qotb, A. Hashemi, A. Mehrabi Zadeh Honarmand, M. & Boshleida, K. (2017) "The Relationship between Spiritual Resources, Job Resources and Demands, Desire to Leave Work, and Well-Being in the Workplace: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and Job Desire." 6th congress of Iranian Psychological Association. Tehran, Iranian Psychological Association [in Persian].
- Rahdari Shomali, A. (2011) "The Relationship between Ethical Leadership and Organizational Commitment of Officials of Shiraz University of Medical Sciences." MA in Public Administration, Payame Noor University of Fars, Iran [in Persian].
- Rastegar, A. Seif, M. & Askari Nik, Sh. (2016) "The Relationship between Dimensions of Workplace Spirituality and Organizational Loyalty in Secondary School Teachers." Third International Conference on Psychology, Educational Sciences and Lifestyle. Torbat Heydariyeh, University of Torbat Heydariyeh [in Persian].
- Resick, C. J. Hanges, P. J. Dickson, M. W. & Mitchelson, J. K. (2006) "A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership." *Journal of Business Ethics*, 63 (4): 345-359.
- Richardson, A. M. Burke, R. J. & Martinussen, M. (2006) "Work and Health Outcomes Among Police Officers: The Mediating Role of Police Cynicism and Engagement." *International Journal of Stress Management*, 13 (4): 555-574.
- Richman, A. L. Civian, J. T. Shannon, L. L. Jeffrey Hill, E. & Brennan, R. T. (2008) "The Relationship of Perceived Flexibility, Supportive Work-Life Policies, and Use of Formal Flexible Arrangements and Occasional Flexibility to Employee Engagement and Expected Retention." *Community, Work and Family*, 11 (2): 183-197.
- Saks, A. M. (2006) "Antecedents and Consequences of Employee Engagement." *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7): 600-619.
- Schaufeli, W. & Salanova, M. (2007) "Work Engagement." *Managing Social and Ethical Issues in Organizations*, 135: 177-181.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004) "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25 (3): 293-315.
- Schaufeli, W. B. Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006) "The Measurement of Work Engagement with A Short Questionnaire: A Cross-National Study." *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4): 701-716.
- Schaufeli, W. B. Salanova, M. González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002) "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach." *Journal of Happiness studies*, 3 (1): 71-92.
- Shahidnik, M. Zahedbabolan, A. Khaleghkha, A. & Moini Kia, M. (2015) "Investigating the Simple and Multiple Relationships of Professional Commitment Dimensions with Elementary School Teachers' Careers." National Conference on New Approaches in Management Sciences, Economics and Accounting. Mazandaran, Koume-e Avaran Danesh Scientific Research Institute [in Persian].

- Shams, J. Farahmandi, A. Neyshabouri, A. & Talaei, A. (2017) "Investigating the moderating role of organizational loyalty on the relationship between spirituality in the workplace and job attachment." Second International Conference on Management and Accounting, Salehian Institute of Higher Education, Tehran [in Persian].
- Shidaei, A. (2016) "Investigating the Relationship between Dimensions of Moral Leadership and Organizational Voice Behavior with Regarding the Mediating Role of Job Passion in Golestan Province National Bank Branches." 4th National Conference on Management, Economics and Accounting. Tabriz, East Azarbaijan Industrial Management Organization, Tabriz University [in Persian].
- Shin, Y. (2012) "CEO Ethical Leadership, Ethical Climate, Climate Strength, and Collective Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Business Ethics*, 108 (3): 299-312.
- Soorani Yancheshmeh, R. (2018) "The Effect of Ethical Leadership on Job Engagement with the Mediating Role of Innovative Organizational Climate of Faculty Members in Azad Universities of Tehran." *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 12 (Special Issue): 1009-1027 [in Persian].
- Sutherland, M. A. (2010) "An Examination of Ethical leadership & Organizational Commitment." PhD Dissertation of Business Administration, Nova Southeastern University.
- Taboli, H. Moradishahrebabak, M. & Irannejadparizi, J. (2017) "The Analysis of the Relationship Between Organizational Excellence as an Ethical Factor with Spiritual Intelligence, Emotional Intelligence & Organizational Commitment." *The Journal of Ethics in science and Technology*, 12 (1): 154-160 [in Persian].
- Tabli, H. & Kocari, B. (2015) "Investigating the Relationship between Professional Ethics and Organizational Loyalty." International Conference on Management, Economics and Industrial Engineering. Tehran, Institute of Managers Idea Pardaz, Viera [in Persian].
- Taheri Attar, Gh. (2018) "The Impact of Ethical Leadership on Organizational Agility and Organizational Justice in Organizational Justice as a Mediator Variable (Case Study: Ministry of Sport and Youth)." Fifth National Conference on Applied Research in Management and Accounting. Tehran, Iranian Management Association [in Persian].
- Teymourzadeh, E. Bahadori, M. Mahdizadeh, P. & Yaghoubi, M. (2017) "The Effect of Ethical Leadership and Leadership Styles on Organizational Commitment in a Military Health Organization in Tehran, Iran." *Journal of Military Medicine*, 19 (5): 451-459 [in Persian].
- Tutar, H. Altınöz, M. & Çakıroğlu, D. (2011) "Is Ethical Leadership and Strategic Leadership A Dilemma? A Descriptive Survey." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24: 1378-1388.
- Walumbwa, F. O. Mayer, D. M. Wang, P. Wang, H. Workman, K. & Christensen, A. L. (2011) "Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy, and Organizational Identification." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115 (2): 204-213.
- Yalcin, B. & Baykal, U. (2012) "The Subjects of and Reasons for Nurses' Remaining Silent in Private Hospitals and Relative Factors/Ozel Hastanelerde Gorevli Hemsirelerin Sessiz Kaldigi Konular Ve Sessiz Kalma Nedenleriyle Iliskili Faktorler." *Journal of Education and Research in Nursing*, 9 (2): 42-51.
- Yazdaniyan, M. & Shah Talebi, B. (2017) "The Relationship between Perceived Internal Marketing and Job Satisfaction and Staff Loyalty (Case Study of Saderat Bank of Isfahan Province)." Third International Conference on Management, Accounting and Knowledge-Based Economics with Emphasis on Resistance Economics. Tehran, Allameh Majlesi University [in Persian].
- Zandi, K. Seifpanahi, H. Moosavi Jad, M. & Rastad, A. (2015) "The Relationship between Ethical Leadership and Social Responsibility (Case Study Staff of Sanandaj Official Sites)." *Journal of Applied Sociology*, 26 (4): 213-222 [in Persian].
- Yilmaz, E. (2010) "The Analysis of Organizational Creativity in Schools Regarding Principals' Ethical Leadership Characteristics." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2 (2): 3949-3953.
- Yukl, G. (2012) *Leadership in organization (8th Ed.)*. Upper Saddle River. NJ: Pearson/prentice Hall.
- Zahiri, A. Babamiri, M. Abubimehrizi, M. & Sabbagh, Y. (2016) "Relationship of Ethical Leadership Context with Affective Commitment: Mediating Role of Perceived Organizational Support." *The Journal of Ethics in Science and Technology*, 10 (3): 75-84 [in Persian].

پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران

سال هشتم، شماره پیاپی (۲۷)، شماره چهارم، زمستان ۱۳۹۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۱/۲۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۶/۱۲

صص ۱۷-۳۶

نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری

سیروس قنبری*، دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

s.ghanbari@basu.ac.ir

جمال عبدالملکی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران

abdolmaleki1984@gmail.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری در کارشناسان و کارشناس - مدیران دانشگاه بوعلی سینا به تعداد ۴۷۷ نفر بود. برای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده و حجم نمونه ۲۶۶ نفر تعیین شد و اعضای نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. روش پژوهش توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی است. از پرسش‌نامه رهبری اخلاقی براون و همکاران (۲۰۰۵)، تعلق خاطر کاری شافلی و همکاران (۲۰۰۶) و پرسش‌نامه وفاداری سازمانی محقق ساخته ۵ سؤالی استفاده شد. پایایی و روایی پرسش‌نامه‌ها با فن‌های آلفای کرونباخ و تحلیل عاملی تأییدی بررسی شدند و نتایج بیان‌کننده پایایی و روایی مطلوب آنهاست. برای تحلیل داده‌ها از فن‌های توصیفی (شاخص‌های مرکزی و پراکندگی) و استنباطی (تحلیل مسیر تأییدی) از طریق نرم‌افزار lisrel استفاده شد. نتایج نشان دادند رهبری اخلاقی اثر مستقیم مثبت (۰/۲۶) 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 (۰/۶۶) و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری در سطح ۰/۰۵ و رهبری اخلاقی با ضریب مسیر غیرمستقیم به‌واسطه تعلق خاطر کاری (۰/۳۴۹) و مقدار تی (۵/۵۳) اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارند. رهبری اخلاقی به‌واسطه تعلق خاطر کاری قادر به تبیین ۴۷٪ واریانس وفاداری سازمانی است.

واژه‌های کلیدی: رهبری اخلاقی، تعلق خاطر کاری، وفاداری سازمانی

* نویسنده مسؤول: ۰۹۱۸۳۱۳۳۲۵۰

Copyright©2020, University of Isfahan. This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>), which permits others to download this work and share it with others as long as they credit it, but they can't change it in any way or use it commercially.

Doi: [10.22108/srspj.2020.121122.1494](https://doi.org/10.22108/srspj.2020.121122.1494)

مقدمه و بیان مسئله

در دهه اخیر مدیریت سازمان‌ها تشخیص داده است در دستیابی به مزیت رقابتی پایدار و اثربخش، منابع انسانی بیشترین اهمیت را دارند. در دنیایی که دانش و ارتباط با مشتریان بیش از پیش اهمیت یافته است، سرمایه انسانی که نشان‌دهنده حجم دانش، مهارت‌های فنی، خلاقیت و تجربه سازمان است، اهمیت فزاینده‌ای می‌یابد و به همین شیوه نیروی کار دارایی‌های هزینه‌بردار محسوب نمی‌شود؛ بلکه دارایی‌های مولد تلقی می‌شود؛ بنابراین، سازمان‌ها همواره نگران از دست دادن نیروی انسانی خود هستند. از جمله فعالیت‌های سازمان‌ها برای حفظ کارکنان خود، تقویت وفاداری سازمانی آنان است؛ زیرا امروزه وفاداری کارکنان به سازمان، موضوعی بااهمیت در مباحث سازمانی است؛ این چنین بحث می‌شود که سازمان‌ها باید تلاش کنند بالاترین سطح تعهد و وفاداری را در نیروی کار خود حفظ کنند؛ در واقع، سازمان‌ها به دنبال کارکنان وفادارند؛ زیرا آنها با بیشترین علاقه‌مندی در سازمان انجام وظیفه می‌کنند (Fischer, 2006: 491). وفاداری سازمانی کارکنان هم نگرشی مهم در سازمان و هم جزء اقدامات بنیادین است. برخی رفتارهای کارکنان که وفاداری سازمانی آنها را نشان می‌دهد (همچون بدون خطر کارکردن، رعایت قوانین، پیروی از دستورات، حفظ کیفیت، خروجی‌ها و مراقبت از اموال سازمان) در شرح شغل کارکنان تعیین شده است؛ اما آن دسته از رفتارها که در شرح شغل ذکر نشده‌اند (همچون تا دیروقت کارکردن برای تکمیل پروژه، شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه، مشارکت در همکاری‌های سازمانی، ارائه پیشنهادها و باقی ماندن در سازمان) بر مبنای سیاست‌های نانوشته یا هنجارهای فرهنگ سازمانی اند (Kumar & Shekhar, 2012: 101). دانشگاه به دلیل کارکردهایش به شدت به نیروی انسانی خود متکی است؛ بنابراین، به اهمیت حفظ کارکنان در دانشگاه نسبت به سازمان‌های دیگر بیشتر توجه شده است. دانشگاه به‌منزله نهادی علمی و فرهنگی با توجه به اساس تشکیل خود از

راه‌های مختلف نسبت به حفظ کارکنان خود اقدام می‌کند؛ اما از بهترین و ارزان‌ترین راه‌ها برای حفظ کارکنان دانشگاه، تقویت وفاداری سازمانی آنان است و این امر به شناسایی و بررسی عوامل مؤثر بر وفاداری سازمانی در بافت دانشگاهی منوط است. آنچه امروزه دانشگاهیان به آن توجه کرده‌اند، بحث حفظ کارکنان و تقویت وفاداری آنان از طریق اخلاق و ایجاد وابستگی کاری در کارکنان است که سبب شناسایی عوامل مؤثر بر وفاداری سازمانی شده است. از عوامل مؤثر بر وفاداری سازمانی کارکنان در محیط دانشگاهی، رهبری اخلاقی و تعلق خاطر کاری است.

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 (عباس‌زاده و همکاران، ۱۳۹۴: ۴۵). مقتضای این نوع رهبری، توسعه استانداردهای اخلاقی برای اداره رفتارهای کارکنان و اجرای مؤثر استانداردهای اخلاقی در رفتار آنان است (Yilmaz, 2010: 3950). رهبری اخلاقی، از شیوه‌های معمول سازمانی دارای محتوای اخلاقی، توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است (Shin, 2012: 301). رهبر اخلاقی فردی با اخلاق و مدیری اخلاقی است و به باور براون این نوع رهبری بر رضایت کارکنان تأثیر مثبتی دارد (Brown, 2007). رهبران اخلاقی، مسئولیت‌ها، انتظارات و اهداف عملکردی را روشن می‌کنند؛ به طوری که زیردستان می‌دانند از آنها چه انتظاری می‌رود و چه موقع عملکردشان به حد انتظار می‌رسد. رهبران اخلاقی به زیردستان خود در تصمیم‌گیری‌ها حق اظهار نظر می‌دهند و به ایده‌ها و طرز فکر آنها گوش می‌کنند. آنها از پیروان خود با صحبت حمایت می‌کنند (Kalshoven et al., 2011: 57).

رهبری اخلاقی سازمان بر پرورش کارکنان قوی، قدرت ایجاد ارتباط داخل سازمان و همسو با دیدگاه‌های کارکنان و ایجاد تلاش برای صلاحیت‌آفرینی متمرکز شده است (Cakici

وفاداری به زیستن و فعالیت در گروه را پیدا کرده‌اند، کارها ساده‌تر و فعالیت‌های گروهی به‌خوبی و باسرعت پیشرفت می‌کنند (قاضی طباطبایی و مرجایی، ۱۳۸۰: ۳۶). شافلای تعلق خاطر کاری را شامل سه بعد سرزندگی، فداکاری و مجذوب‌شدن در کار مطرح کرد. سرزندگی به معنای احساس نشاط، قدرت و غرور در کار، انعطاف‌پذیری و پشتکار بیان شده است. فداکاری دربردارنده معناداری هدفمند کار، انگیزه کاری و چالش‌برانگیزی کار در نظر گرفته شده و درنهایت، مجذوب‌شدن در کار به معنای غوطه‌ور شدن در کار، وابستگی کاری و لذت‌بردن از کار مطرح شده است (Schaufeli et al., 2006).

از آنجا که دانشگاه، نهادی علمی - فرهنگی و عامل پیشگام تحولات فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی در هر جامعه است، اخلاق مأموریتی برای دانشگاه‌های بزرگ دنیا تصویر شده است؛ زیرا مدیران دانشگاه با رعایت اصول رهبری اخلاقی سبب ایجاد شبکه‌ای از روابط متقابل و متعالی می‌شوند که عملکرد کارکنان و سازمان را بهبود خواهد بخشید. رهبران اخلاقی سبب معنادار شدن کار و ایجاد شوق و وابستگی کاری برای کارکنان می‌شوند. کارکنان دانشگاه با مشاهده رفتارهای اخلاقی مدیران نسبت به کار و سازمان احساس تعلق و وابستگی خواهند کرد. رفتارهای اخلاقی مدیران دانشگاهی عامل مهمی در ایجاد تعلق خاطر کاری کارکنان و وفاداری آنان به دانشگاه می‌شود؛ بنابراین، در پژوهش حاضر نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری در کارکنان دانشگاه به‌منزله مسئله‌ای در حوزه نقش اخلاق در مدیریت منابع انسانی دانشگاهی بررسی می‌شود.

مبانی نظری و تجربی پژوهش

وفاداری به‌صورت ارادت و دلبستگی عاطفی نسبت به چیز خاصی تعریف شده است که ممکن است به شخص، گروه، وظیفه یا هدف مربوط باشد (Powers, 2000: 5). وفاداری

نفوذ رهبر در کارکنان بدان معنی است که آنها در زندگی کارکنان تأثیر مثبت یا منفی می‌گذارند (Yukl, 2012). رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار شناخته می‌شوند که تصمیم‌های متعادل و خوب می‌گیرند (Brown & Trevino, 2006: 597). رهبری اخلاقی با ایجاد ارزش‌ها، آگاهی اخلاقی، اعطای اقتدار و مسئولیت به افراد، در پیش گرفتن مدیریت مشارکتی و ایجاد جو سازمانی مناسب برای تحقق سلامت سازمانی، صداقت و معتمد بودن، عمل کردن به ارزش‌ها و نگرش‌ها در رفتارها، عمل کردن به ارزش‌ها در تصمیم‌گیری و رفتار عادلانه در هر موقعیتی را تشویق می‌کند (Tutar et al., 2011: 1381). رهبری اخلاقی در سه بعد روابط بین‌فردی، الگو بودن و عمل‌گرایی معرفی شده است. روابط بین‌فردی به معنای گوش کردن به صحبت‌ها و نظرهای کارکنان، در نظر گرفتن منافع کارکنان و گفتگوی اخلاقی با آنهاست. الگو بودن به معنای رعایت عدالت در تصمیم‌گیری و معتمد بودن در نظر گرفته شده و درنهایت، عمل‌گرایی به معنای توجه به استانداردهای اخلاقی، عمل بر پایه ارزش‌های اخلاقی و تأکید بر درست انجام‌دادن کارهاست (Brown et al., 2005: 121).

در سال‌های اخیر دانشمندان مدیریت و سازمان به موضوع تعلق خاطر کارکنان توجه فراوانی کرده‌اند (Harter et al., 2009; Macey et al., 2008; Richman et al., 2002). مهارت مدیریتی اخیر بر حداکثر عملکرد سازمانی با توجه به تحریک نگرش با تأکید بر روان‌شناسی مثبت سازمانی تمرکز دارد. ازسویی، صاحب‌نظران حوزه روان‌شناسی مثبت سازمانی، از تعلق خاطر کاری به‌منزله یکی از مؤلفه‌های جذاب مطالعاتی در سازمان یاد کرده‌اند (Schaufeli & Bakker, 2004). تعلق خاطر کاری به میزان انرژی گفته می‌شود که فرد برای انجام کارهای خود صرف می‌کند (Maslach et al., 2001: 401). با احساس تعلق خاطر کاری کارکنان در سازمان، وفاداری سازمانی و جو صمیمی ایجاد می‌شود. در چنین محیطی که افراد در طول زمان با هم آشنا شده‌اند و احساس تعلق و

در کارکنان هم‌افزایی بین فرد و سازمان رخ می‌دهد که برای هر دو گروه پیامدهای مثبتی به همراه خواهد داشت (عیسی‌خانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۵). شافلی و باکر، تعلق خاطر کاری کارکنان را حالت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار تعریف می‌کنند که با سه شاخص سرزندگی، فدایی شدن و مجذوب شدن مطرح شده است (Schaufeli & Bakker, 2004: 293).

پژوهشگران در مطالعات متعددی نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی را بررسی کرده‌اند؛ از جمله علی‌رحیمی و همکاران (۱۳۹۷)، طاهری عطار (۱۳۹۷)، مرادی (۱۳۹۶)، عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، تیمورزاده و همکاران (۱۳۹۶)، میراحمدزاده اردبیلی (۱۳۹۵)، کیخا و شهرکی‌پور (۱۳۹۵)، رستگار و همکاران (۱۳۹۵)، تابلی و کوثری (۱۳۹۴)، اقبالی (۱۳۹۴)، دلوی و گنجی (۱۳۹۴)، زندی و همکاران (۱۳۹۴)، دوستار و همکاران (۱۳۹۴)، ظهیری و همکاران (۱۳۹۴)، فلاحی و همکاران (۱۳۹۳)، راهداری‌شمالی (۱۳۹۰)، نثوبت و همکاران^۱ (2009)، پونو و تناکون^۲ (2009)، ساترلند^۳ (2010)، کیم و بریمر^۴ (2011) و گوسل و توکماک^۵ (2012). نتایج این مطالعات نقش مثبت رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی را نشان می‌دهند.

برای نمونه علی‌رحیمی و همکاران (۱۳۹۷) نقش رهبری اخلاقی و اخلاق سازمانی در کاهش ترک خدمت سازمانی کارکنان را بررسی کردند. نتایج نشان‌دهنده ارتباط منفی و معنادار رهبری اخلاقی و اخلاق سازمانی با ترک خدمت در کارکنان بود.

طاهری عطار (۱۳۹۷) در پژوهش «تأثیر رهبری اخلاقی بر چابکی سازمانی و وفاداری سازمانی با لحاظ عدالت سازمانی به‌منزله متغیر میانجی؛ مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان» نشان داد رهبری اخلاقی با عدالت سازمانی، چابکی سازمانی و وفاداری سازمانی رابطه مثبت و معناداری دارد.

سازمانی به انطباق کارکنان با ارزش‌ها، نگرش‌ها و عقاید سازمان و تمایل آنان به انجام تلاش اضافی برای دستیابی به اهداف سازمان اشاره دارد (Mohammad Qasem & Hamed, 2009: 93). همچنین به‌منزله احساس تعلق و تمایل به حفظ عضویت و ارتباط با سازمان است و بر احساس وابستگی، اشتیاق شدید به عضو شدن در گروه، آمادگی برای تشریک مساعی، حس اعتماد، همسویی داوطلبانه با گروه و تمایل به پیروی از رهنمودهای سازمانی دلالت دارد (Adler & Adler, 1988: 405). وفاداری سازمانی شامل حمایت، طرفداری صادقانه و دفاع از اهداف سازمان است و به دلیل ارتقای جایگاه سازمان نزد بیرونی‌ها ضروری است. حمایت و دفاع در مقابل تهدیدهای بیرونی و حفظ تعهد در شرایط مطلوب، وفاداری سازمانی محسوب می‌شود (مایلفشار و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۴۷). وفاداری سازمانی کارکنان نگرشی است که کارکنان را به سازمان پیوند می‌دهد و پایه و اساس تعهد آنها به سازمان است (Pereira, 2009). رهبری اخلاقی دربرگیرنده روش‌های مدیریت و رهبری است که در آن به حقوق و شأن افراد براساس اصول انسانی ارزش و احترام گذاشته می‌شود؛ در عین حال رهبران اخلاقی بر رفتار سایر مدیران نیز تمرکز جدی دارند و تلاش می‌کنند اصول محوری در رهبری اخلاق‌مدار به شکل نظام‌مند در همه سطوح سازمانی جریان داشته باشد (Resick et al., 2006: 349). رهبری اخلاقی به‌صورت نمایش رفتار مناسب هنجاری از طریق اعمال فردی، ارتباطات بین‌فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباطات دوسویه، تقویت و تصمیم‌گیری تعریف شده است (Walumbwa et al., 2011: 209). عوامل زیادی بر توسعه رهبری اخلاقی تأثیر دارند که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: احترام به دیگران، خدمت به دیگران، عدالت برای دیگران، صداقت نسبت به دیگران و ساختن جامعه با دیگران (Northouse, 2013). کان تعلق خاطر کاری را استفاده از تمام وجود خویش در ایفای نقش‌های کاری تعریف می‌کند (Kahn, 1990: 702). مطالعات نشان داده‌اند با ایجاد تعلق خاطر کاری

¹ Neubert et al.

² Ponnu & Tennakoon

³ Sutherland

⁴ Kim & Brymer

⁵ Gucl & Tokmak

پژوهشگران در مطالعات متعددی نقش رهبری اخلاقی در تعلق خاطر کاری را بررسی کردند؛ از جمله حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، شیدایی (۱۳۹۵)، گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۷)، سورانی یانچشمه (۱۳۹۷)، چوی و اهن^۲ (۲۰۱۶) و جینسبرگ و همکاران^۳ (۲۰۱۶). نتایج این مطالعات نقش مثبت رهبری اخلاقی در تعلق خاطر کاری را نشان می‌دهند.

برای مثال حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) رابطه بین رهبری اخلاقی و تعلق خاطر کاری با توجه به متغیر تعدیلگر آوای سازمانی در کارکنان را بررسی کردند. نتایج نشان دادند رهبری اخلاقی با تعلق خاطر کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری دارد. همچنین آوای سازمانی رابطه میان رهبری اخلاقی و تعلق خاطر کاری را تعدیل می‌کند.

سورانی یانچشمه (۱۳۹۷) تأثیر رهبری اخلاقی بر تعلق خاطر کاری با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد را بررسی کرد. نتایج بیان‌کننده اثر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر تعلق خاطر کاری و جو سازمانی نوآورانه بود. همچنین رهبری اخلاقی با میانجی‌گری جو سازمانی نوآورانه، اثر غیرمستقیم معنادار بر تعلق خاطر کاری داشت.

چوی و اهن (۲۰۱۶) رابطه رهبری اصیل، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان را بررسی کردند. نتایج بیان‌کننده روابط مثبت و معنادار رهبری اصیل با توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان است.

جینسبرگ و همکاران (۲۰۱۶) رابطه توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با تعلق خاطر کاری در کارکنان را بررسی کردند. نتایج بیان‌کننده رابطه مثبت و معنادار توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار شهروندی سازمانی با تعلق خاطر کاری بود.

پژوهشگران در مطالعات متعددی نقش تعلق خاطر کاری در وفاداری سازمانی را بررسی کرده‌اند؛ از جمله نوری و

تیمورزاده و همکاران (۱۳۹۶) تأثیر رهبری اخلاقی و سبک‌های رهبری بر تعهد سازمانی کارکنان را بررسی کردند. نتایج بیان‌کننده تأثیر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی و رهبری تبادل بر تعهد سازمانی کارکنان بود.

دلوی و گنجی (۱۳۹۴) با بررسی اثرات رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان، اثر منفی و معنادار رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت را نشان دادند.

روهادس و آیزنبرگر^۱ (۲۰۰۲) نشان دادند رهبری اخلاقی و زمینه اخلاقی با حمایت سازمانی ادراک‌شده، تعهد عاطفی و رفتارهای مدنی کارکنان پیش‌بینی‌پذیر است.

نوبرت و همکاران (۲۰۰۹) رابطه رهبری اخلاقی با رضایت شغلی و تعهد عاطفی کارکنان را بررسی کردند. نتایج بیان‌کننده تأثیر مستقیم و مثبت رهبری اخلاقی بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی کارکنان و تأثیر غیرمستقیم مثبت با میانجی‌گری جو اخلاقی بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی کارکنان بود.

پونو و تاکون (۲۰۰۹) رابطه رفتار رهبری اخلاقی با عملکرد کارکنان را بررسی کردند. نتایج بیان‌کننده تأثیر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر تعهد سازمانی و اعتماد در مدیران بود.

ساترلند (۲۰۱۰) رابطه رهبری اخلاقی با تعهد سازمانی در مدیران را بررسی کرد. نتایج بیان‌کننده رابطه مثبت و معنادار رهبری اخلاقی با تعهد سازمانی بود.

کیم و بریمر (۲۰۱۱) تأثیر رهبری اخلاقی بر رضایت شغلی و تعهد عاطفی مدیران میانی را بررسی کردند. نتایج بیان‌کننده رابطه مثبت و معنادار رهبری اخلاقی با رضایت شغلی و تعهد عاطفی مدیران بود.

گوسل و توکماک (۲۰۱۲) رابطه رهبری اخلاقی با اعتماد سازمانی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی در کارکنان را بررسی کردند. نتایج بیان‌کننده رابطه مثبت و معنادار رهبری اخلاقی با اعتماد سازمانی، تعهد عاطفی و رضایت شغلی در کارکنان بود.

^۲ Choi & Ahn

^۳ Ginsburg et al.

^۱ Rhoades & Eisenberger

کاری در روابط ویژگی های شخصیتی، تقاضاهای شغلی و منابع شغلی با تعهد سازمانی را بررسی کردند. نتایج بیان کننده نقش میانجی معنادار تعلق خاطر کاری در این روابط بود.

هالسلبن (2008) در نتایج فراتحلیل خود درباره تعلق خاطر کاری، بیان کرد که تعلق خاطر کاری رابطه منفی معنادار با قصد ترک شغل دارد.

برک و الکووت (2010) رابطه تعلق خاطر کاری با قصد ترک شغل را بررسی کردند. نتایج بیان کننده رابطه منفی و معنادار تعلق خاطر کاری با قصد ترک شغل بود.

فرضیه های پژوهش

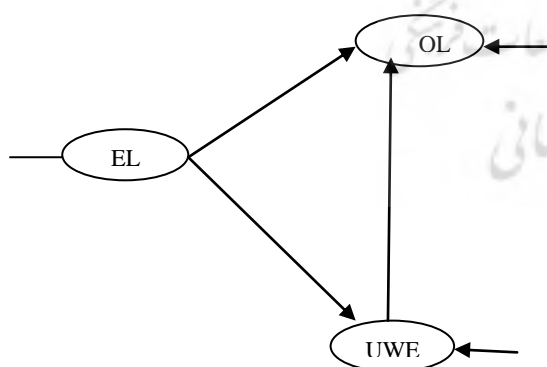
- رهبری اخلاقی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر وفاداری سازمانی کارکنان دارد.

- تعلق خاطر کاری اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر وفاداری سازمانی کارکنان دارد.

- رهبری اخلاقی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر تعلق خاطر کاری دارد.

- رهبری اخلاقی به واسطه تعلق خاطر کاری اثر غیرمستقیم مثبت و معنادار بر وفاداری سازمانی کارکنان دارد.

با توجه به مبانی نظری و سوابق و فرضیه های پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ ترسیم شد:



شکل ۱- الگوی مفهومی پژوهش

رهبری اخلاقی (EL)، تعلق خاطر کاری (UWE)، وفاداری

سازمانی (OL)

همکاران (۱۳۸۹)، کاوه و گنجی (۱۳۹۳)، شهیدنیک و همکاران (۱۳۹۴)، مقدم و سلطانی (۱۳۹۵)، حیدری و همکاران (۱۳۹۵)، فریاد و همکاران (۱۳۹۵)، ملکزاده بافقی و طباطبایی بافقی (۱۳۹۶)، همتی نژاد و حیدری (۱۳۹۶)، شمس و همکاران (۱۳۹۶)، قطب و همکاران (۱۳۹۶)، منصوری و بکدلی نصرآباد (۱۳۹۶)، یزدانیان و شاه طالبی (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۷)، پیام و همکاران (۱۳۹۷)، هاکنن و همکاران^۱ (2006)، ریچاردسون و همکاران^۲ (2006)، هالسلبن^۳ (2008) و برک و الکووت^۴ (2010). نتایج این مطالعات بیان کننده نقش مثبت تعلق خاطر کاری در وفاداری سازمانی است.

برای مثال همتی نژاد و حیدری (۱۳۹۶) با بررسی رابطه تعلق خاطر کاری با تعهد سازمانی کارکنان، نشان دادند بین تعلق خاطر کاری با تعهد سازمانی رابطه وجود دارد.

شمس و همکاران (۱۳۹۶) نقش تعدیلگری وفاداری سازمانی بر رابطه بین معنویت در محیط کار و دلبستگی شغلی در کارکنان را بررسی کردند. نتایج بیان کننده رابطه مثبت و معنادار معنویت در محیط کار با دلبستگی شغلی و نقش تعدیلگری معنادار وفاداری سازمانی در رابطه معنویت در محیط کار با دلبستگی شغلی است.

حسینی و همکاران (۱۳۹۷) تأثیر تعلق خاطر کاری بر عملکرد شغلی کارکنان با میانجی گری متغیر دلبستگی شغلی را بررسی کردند. نتایج نشان دهنده ارتباط مثبت و معنادار دلبستگی شغلی با تعلق خاطر کاری و ارتباط مثبت و معنادار دلبستگی شغلی با عملکرد شغلی بود.

هاکنن و همکاران (2006) نقش میانجی تعلق خاطر کاری در روابط منابع شغلی با تعهد سازمانی در معلمان را بررسی کردند. نتایج بیان کننده نقش میانجی معنادار تعلق خاطر کاری در این رابطه بود.

ریچاردسون و همکاران (2006) نقش میانجی تعلق خاطر

¹ Hakanen et al.

² Richardsen et al.

³ Halbesleben

⁴ Burke & El-Kot

روش پژوهش

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش، جزء مطالعات کمی، با توجه به هدف، از نوع مطالعات کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها، روش استفاده‌شده توصیفی و از نوع مطالعات همبستگی و به‌ویژه مدل‌یابی معادلات ساختاری است.

جامعه پژوهش

جامعه پژوهش همه کارشناسان و کارشناس - مدیران دانشگاه بوعلی سینا به تعداد ۴۷۷ نفر است که از این تعداد ۳۸۷ نفر کارشناس برابر با ۸۱٪ جامعه و ۹۰ نفر کارشناس - مدیر برابر با ۱۹٪ جامعه‌اند. در راستای برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد؛ در این فرمول p و q نسبت موفقیت و شکست‌اند که $۰/۵$ در نظر گرفته می‌شوند؛ مقدار d^2 در سطح خطای $۰/۰۵$ برابر $۱/۹۶$ است؛ مقدار خطای d نیز $۰/۰۴$ در نظر گرفته می‌شود و N معرف حجم جامعه مدنظر است.

$$n = \frac{N t^2 pq}{N d^2 + t^2 pq}$$

بنابراین، حجم نمونه آماری ۲۶۶ نفر تعیین شد و اعضای نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند؛ به‌طوری که از مجموع ۲۶۶ عضو نمونه با رعایت نسبت طبقات در جامعه، تعداد ۲۱۵ نفر کارشناس برابر با ۸۱٪ و تعداد ۵۱ نفر کارشناس - مدیر برابر با ۱۹٪ بودند.

ابزار پژوهش

برای گردآوری داده‌ها پس از بررسی‌های انجام‌شده و براساس مطالعات نظری و تجربی در متغیرهای پژوهش با توجه به بافت و فرهنگ بومی جامعه پژوهش، از پرسش‌نامه‌های استاندارد استفاده شد که در مطالعات داخل کشور فراوان استفاده شده‌اند؛ بنابراین، از پرسش‌نامه ۱۰ سؤالی رهبری

اخلاقی براون و همکاران^۱ (۲۰۰۵) در سه بعد (روابط بین‌فردی، الگوبودن و عمل‌گرایی) در طیف ۵ درجه‌ای (خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴) و خیلی زیاد (۵)) استفاده شد. بعضی از گویه‌های این پرسش‌نامه عبارت‌اند از: مدیر ما به صحبت‌ها و نظرهای کارکنان به دقت گوش می‌دهد؛ از همه کارکنان می‌خواهد استانداردهای اخلاقی را نقض نکنند؛ در تصمیم‌گیری عدالت را رعایت می‌کند؛ در زمینه اخلاق کار با کارکنان بحث و گفتگو می‌کند. از پرسش‌نامه ۱۷ سؤالی تعلق خاطر کاری شافلی و همکاران^۲ (۲۰۰۶) در سه بعد (سرزندگی، فداکاری و مجذوب‌شدن در کار) در طیف ۷ درجه‌ای (کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، تا حدودی مخالفم (۳)، نظری ندارم (۴)، تا حدودی موافقم (۵)، موافقم (۶) و کاملاً موافقم (۷) استفاده شد. بعضی از گویه‌های این پرسش‌نامه عبارت‌اند از: در محل کار احساسی سرشار از انرژی دارم؛ شیفته کارم هستم؛ نسبت به کارم احساس غرور و افتخار می‌کنم؛ من در کارم غوطه‌ور هستم؛ جداکردن کار از من برایم دشوار است؛ درنهایت، از پرسش‌نامه وفاداری سازمانی محقق‌ساخته ۵ سؤالی در طیف ۳ درجه‌ای (قطعاً نه (۱)، احتمالاً نه (۲) و قطعاً (۳)) استفاده شد که گویه‌های آن عبارت‌اند از: آیا از سازمان خود راضی هستید؟ به نظر شما سازمان در طول سال گذشته بهتر شده است؟ آیا شغلی که شما در سازمان دارید، در مقایسه با سازمان‌های مشابه جذاب است؟ آیا شما سازمان را به افراد دیگر نیز توصیه می‌کنید؟ آیا شما تمایل دارید در زمان یک‌ساله به سازمان تعهد کارکردن بدهید؟

برای تعیین پایایی ابزار پژوهش از روش آلفای کرونباخ استفاده شد؛ بنابراین، ابزار مدنظر بر ۳۰ پاسخگوی انتخاب‌شده به‌صورت تصادفی اجرا شد؛ سپس ضرایب پایایی محاسبه شدند.

^۱ Brown et al.

^۲ Schaufeli et al.

جدول ۱- ضرایب پایایی ابزار پژوهش

| متغیرها | تعداد | شماره سؤالات | آلفای کرونباخ |
|-----------------|-------|--------------|---------------|
| رهبری اخلاقی | ۱۰ | ۱-۱۰ | ۰/۹۰۶ |
| تعلق خاطر کاری | ۱۷ | ۱-۱۷ | ۰/۹۴۳ |
| وفاداری سازمانی | ۵ | ۱-۵ | ۰/۸۰۳ |

با نشانگرها و برازش الگوی اندازه گیری با توجه به مبانی نظری و تجربی درباره مجموعه ای از متغیرهاست و زمانی به کار می رود که عوامل مکنون موجود در یک مجموعه از متغیرها یک سطح داشته باشند؛ به طوری که عامل های مکنون ناشی از عوامل مکنون دیگر نباشند.

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرونباخ، از آنجا که ضرایب پایایی ابزار پژوهش در دامنه حداقل ۰/۸۰۳ تا ۰/۹۴۳ قرار دارند، ابزار پایایی مناسب دارد. برای تعیین روایی سازه ابزار از فن تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول استفاده شد. هدف اصلی این نوع فن آزمون فرضیه های درباره تعداد عوامل زیربنایی موجود در مجموعه ای از متغیرها، روابط عامل ها

جدول ۲- شاخص های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول پرسش نامه رهبری اخلاقی

| شاخص | ملاک | رهبری اخلاقی |
|--------------|-----------------|--------------|
| ۱ خی دو | ۰/۰۸۱ | ۵/۱۹ |
| ۲ درجه آزادی | - | ۳ |
| ۳ نسبت | ۲ و کمتر | ۱/۷۳ |
| ۴ RMSEA | ۰/۰۵ و پایین تر | ۰/۰۲۹ |
| ۵ CFI | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۶ |
| ۶ GFI | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۴ |

جدول ۳- شاخص های برازندگی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول پرسش نامه های تعلق خاطر و وفاداری سازمانی

| شاخص | ملاک | تعلق خاطر کاری | وفاداری سازمانی |
|--------------|-----------------|----------------|-----------------|
| ۱ خی دو | ۰/۰۶۸ و ۰/۰۷۹ | ۵/۵۸ | ۹/۵۳ |
| ۲ درجه آزادی | - | ۳ | ۵ |
| ۳ نسبت | ۲ و کمتر | ۱/۸۶ | ۱/۹۰ |
| ۴ RMSEA | ۰/۰۵ و پایین تر | ۰/۰۳۱ | ۰/۰۲۷ |
| ۵ CFI | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۳ | ۰/۹۲ |
| ۶ GFI | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۱ | ۰/۹۰ |

و AGFI در الگوهای اندازه گیری ابزارها نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می شوند و برازش مناسب همه الگوهای اندازه گیری ابزارها را نشان می دهند؛ بنابراین، با توجه به نتایج الگوهای اندازه گیری ابزارها، ابزارهای پژوهش برازش مناسب و پذیرفتنی (روایی سازه) دارند.

شیوه تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه و تحلیل داده ها از فن های آماری و نرم افزارهای

با توجه به نتایج حاصل از شاخص های برازندگی در الگوهای اندازه گیری تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول ابزارهای پژوهش، مقدار خی دو حاصل در همه الگوهای اندازه گیری ابزارها در سطح ۰/۰۵ معنادار است و برازش الگوی مفهومی با الگوی تجربی ابزار مدنظر است. همچنین نسبت خی دو بر درجه آزادی در همه الگوهای اندازه گیری ابزارها با توجه به ملاک مدنظر، بیان کننده برازش مناسب الگوی مفهومی ابزارها با داده هاست. مقادیر شاخص های RMSEA, CFI, GFI

ناقص بودن و اطلاعات مبهم، در مرحله تحلیل داده‌ها حذف شد؛ بنابراین، تحلیل روی ۲۵۳ پرسش‌نامه انجام شد.

یافته‌های پژوهش

الف) تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۴- بررسی توصیفی وضعیت متغیرهای پژوهش

| متغیر | فراوانی | میانگین | انحراف استاندارد |
|--------------------|---------|---------|------------------|
| رهبری اخلاقی EL | ۲۵۳ | ۳/۶۰ | ۰/۷۷۹ |
| تعلق خاطر کاری UWE | ۲۵۳ | ۴/۷۴ | ۱/۱۳۶ |
| وفاداری سازمانی OL | ۲۵۳ | ۲/۷۵ | ۰/۶۴۲ |

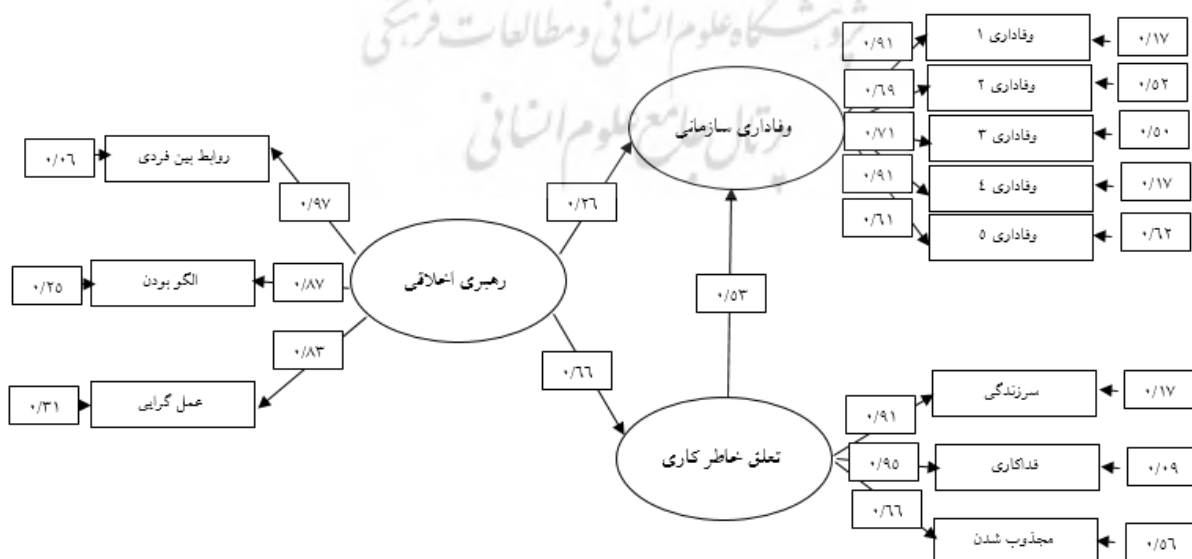
ب) تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

جدول ۵- ماتریس متغیرهای پژوهش همبستگی

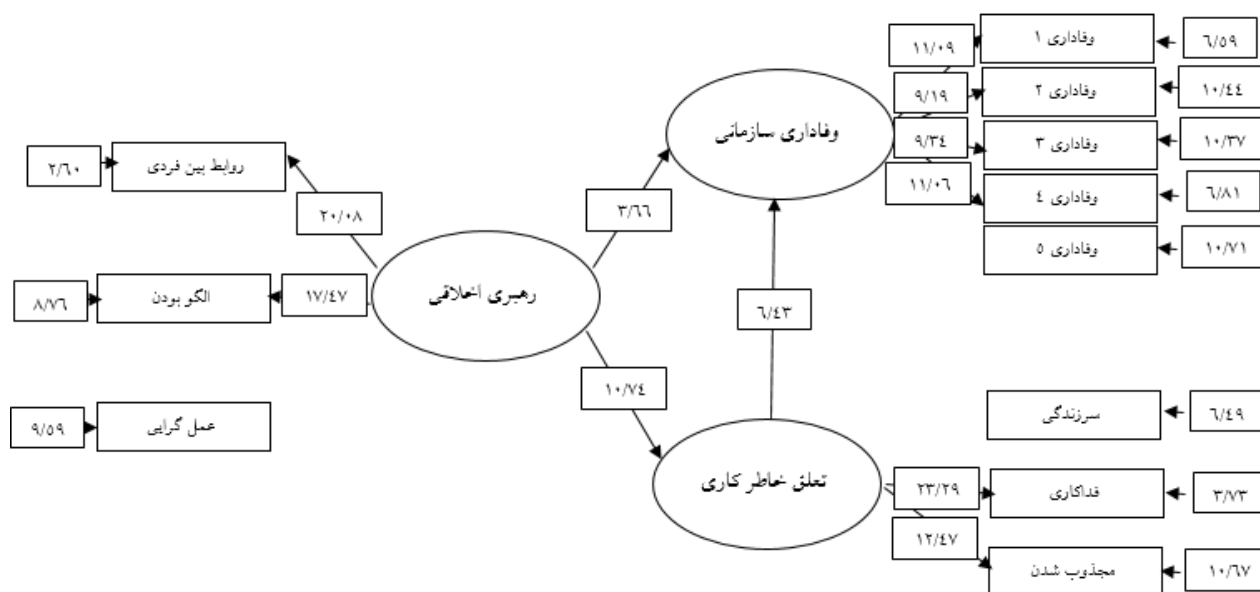
| رهبری اخلاقی EL | تعلق خاطر کاری UWE | وفاداری سازمانی OL |
|-----------------|--------------------|--------------------|
| - | | |
| *۰/۶۲۳ | - | |
| *۰/۵۸۹ | *۰/۷۶۳ | - |

و معنادار با متغیر تعلق خاطر کاری (۰/۶۲۳) در سطح ۰/۰۵ دارد. (ج) آزمون فرضیه‌های پژوهش

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش، متغیرهای رهبری اخلاقی (۰/۵۸۹) و تعلق خاطر کاری (۰/۷۶۳) رابطه مثبت و معنادار با متغیر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارند. متغیر رهبری اخلاقی رابطه مثبت



شکل ۲- الگوی تجربی با ضرایب استاندارد شده



شکل ۳- الگوی تجربی با مقادیر شاخص T

(رهبری اخلاقی (EL)، روابط بین فردی (EL1)، شدن در کار (UWE3)، وفاداری سازمانی (OL))
 الگو بودن (EL2)، عمل گرایی (EL3). تعلق خاطر کاری (UWE1)، فداکاری (UWE2)، مجذوب (UWE)
 فرضیه اول: رهبری اخلاقی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی دارد.

جدول ۶- ضرایب مسیر مستقیم رهبری اخلاقی بر وفاداری سازمانی

| متغیر وابسته: وفاداری سازمانی OL | متغیر مستقل | مسیر استاندارد | T |
|----------------------------------|-----------------|----------------|------|
| | رهبری اخلاقی EL | ۰/۲۶ | ۳/۶۶ |

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، فرضیه دوم: تعلق خاطر کاری اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی دارد. اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی (۳/۶۶) متغیر رهبری اخلاقی با ضریب مسیر (۰/۲۶) و مقدار تی (۳/۶۶) اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد.

جدول ۷- ضرایب مسیر مستقیم تعلق خاطر کاری بر وفاداری سازمانی

| متغیر وابسته: وفاداری سازمانی OL | متغیر مستقل | مسیر استاندارد | T |
|----------------------------------|--------------------|----------------|------|
| | تعلق خاطر کاری UWE | ۰/۵۳ | ۶/۴۳ |

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، متغیر تعلق خاطر کاری با ضریب مسیر (۰/۵۳) و مقدار تی (۶/۴۳) اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد. فرضیه سوم: رهبری اخلاقی اثر مثبت، مستقیم و معنادار بر تعلق خاطر کاری دارد.

جدول ۸- ضرایب مسیر مستقیم رهبری اخلاقی بر تعلق خاطر کاری

| متغیر وابسته: تعلق خاطر کاری UWE | | | | |
|----------------------------------|----------------|-------|----------------|------|
| متغیر مستقل | مسیر استاندارد | T | R ² | T |
| رهبری اخلاقی EL | ۰/۶۶ | ۱۰/۷۴ | ۰/۵۶ | ۸/۶۳ |

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، متغیر رهبری اخلاقی با ضریب مسیر مستقیم (۰/۶۶) و مقدار تی (۱۰/۷۴) اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر تعلق خاطر کاری در سطح ۰/۰۵ دارد. همچنین متغیر رهبری اخلاقی قادر به تبیین ۵۶٪ واریانس متغیر تعلق خاطر کاری است. مقدار واریانس تبیین شده متغیر تعلق خاطر کاری با توجه به مقدار تی (۸/۶۳) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. فرضیه چهارم: رهبری اخلاقی به واسطه تعلق خاطر کاری اثر غیرمستقیم مثبت و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی دارد.

جدول ۹- ضریب مسیر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر وفاداری سازمانی با میانجی‌گری تعلق خاطر کاری

| متغیر میانجی: تعلق خاطر کاری UWE - متغیر وابسته: وفاداری سازمانی OL | | | | |
|---|----------------|------|----------------|------|
| متغیر مستقل | مسیر استاندارد | T | R ² | T |
| رهبری اخلاقی EL | ۰/۳۴۹ | ۵/۵۳ | ۰/۴۷ | ۵/۰۶ |

با توجه به نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری، متغیر رهبری اخلاقی با ضریب مسیر غیرمستقیم به واسطه تعلق خاطر کاری (۰/۳۴۹) و مقدار تی (۵/۵۳)، اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد.

جدول ۱۰- ضرایب مسیر مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل بر وفاداری سازمانی

| متغیر وابسته: وفاداری سازمانی OL | | | |
|----------------------------------|--------|-----------|-------|
| متغیر مستقل | مستقیم | غیرمستقیم | کل |
| رهبری اخلاقی EL | ۰/۲۶ | ۰/۳۴۹ | ۰/۶۰۹ |
| تعلق خاطر کاری UWE | ۰/۵۳ | - | ۰/۵۳ |

متغیر رهبری اخلاقی، اثر مستقیم مثبت (۰/۲۶)، اثر غیرمستقیم مثبت (۰/۳۴۹) و اثر کل مثبت (۰/۶۰۹) و معنادار

غیرمستقیم به واسطه تعلق خاطر کاری (۰/۳۴۹) و مقدار تی (۵/۵۳)، اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد. متغیر رهبری اخلاقی به واسطه متغیر تعلق خاطر کاری قادر به تبیین ۴۷٪ واریانس متغیر وفاداری سازمانی است.

بر متغیر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد. متغیر تعلق خاطر کاری، اثر مستقیم مثبت (۰/۵۳) و معنادار بر متغیر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد. با توجه به اثرات کل متغیرهای مستقل، متغیر رهبری اخلاقی (۰/۶۰۹) بیشترین اثر و متغیر تعلق خاطر کاری (۰/۵۳) کمترین اثر را بر متغیر وفاداری سازمانی دارند. متغیر رهبری اخلاقی با ضریب مسیر

جدول ۱۱- شاخص های برازندگی تحلیل مسیر تأییدی

| شاخص | ملاک | برآورد |
|--------------|-----------------|--------|
| ۱ خی دو | ۰/۰۰۰ | ۷۵/۳۲ |
| ۲ درجه آزادی | - | ۴۱ |
| ۳ نسبت | ۲ و کمتر | ۱/۸۳ |
| ۴ RMSEA | ۰/۰۵ و پایین تر | ۰/۰۳۶ |
| ۵ CFI | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۷ |
| ۶ GFI | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۴ |
| ۷ AFGI | حداقل ۰/۹ | ۰/۹۱ |

کوکران استفاده و حجم نمونه ۲۶۶ نفر تعیین شد. اعضای نمونه با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. نتایج نشان دادند رهبری اخلاقی اثر مستقیم مثبت (۰/۲۶) و معنادار بر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد. تعلق خاطر کاری اثر مستقیم مثبت (۰/۵۳) و معنادار بر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد. رهبری اخلاقی با ضریب مسیر مستقیم (۰/۶۶) و مقدار تی (۱۰/۷۴)، اثر مستقیم، مثبت و معنادار بر تعلق خاطر کاری در سطح ۰/۰۵ دارد. رهبری اخلاقی با ضریب مسیر غیرمستقیم به واسطه تعلق خاطر کاری (۰/۳۴۹) و مقدار تی (۵/۵۳)، اثر غیرمستقیم، مثبت و معنادار بر وفاداری سازمانی در سطح ۰/۰۵ دارد. رهبری اخلاقی به واسطه تعلق خاطر کاری قادر به تبیین ۴۷٪ واریانس وفاداری سازمانی است. نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مدنظر، بیان کننده برازش مناسب الگوی مفهومی با الگوی تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک پذیرفتنی قرار دارد و این امر نیز نشان دهنده مقدار خطای پذیرفتنی است.

با توجه به نتایج حاصل از شاخص های برازندگی در الگوی تحلیل مسیر تأییدی پژوهش، نسبت خی دو بر درجه آزادی با توجه به ملاک مدنظر، بیان کننده برازش مناسب الگوی مفهومی با الگوی تجربی است. مقدار شاخص RMSEA در دامنه ملاک پذیرفتنی قرار دارد و این امر نیز مقدار خطای پذیرفتنی را نشان می دهد. مقادیر شاخص های CFI، GFI، AGFI نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می شوند و برازش مناسب الگوی ساختاری را نشان می دهند؛ بنابراین، با توجه به نتایج الگوی ساختاری پژوهش برازش مناسب و پذیرفتنی دارد.

نتیجه

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش رهبری اخلاقی در وفاداری سازمانی با میانجی گری تعلق خاطر کاری در کارشناسان و کارشناس - مدیران دانشگاه بوعلی سینا به تعداد ۴۷۷ نفر بود. در راستای برآورد حجم نمونه پژوهش از فرمول

و اخلاقی کشور زمینه حمایتی بسیار قوی و مؤثر از اخلاق و ترویج آن در دانشگاه‌هاست. با توجه به فرهنگ جمع‌گرایی، رهبری اخلاقی سبب تقویت اتحاد، مشارکت و انسجام کارکنان در امور کاری با توجه به اصول اخلاقی می‌شود. باورهای دینی نیز بر لزوم رهبری اخلاقی، ترویج و توسعه اخلاقیات در دانشگاه‌ها تأکید دارد. همچنین بافت اخلاقی کشور و دانشگاه خواستار توجه به اخلاقیات و اعمال آن در همه سطوح دانشگاه و بین همه کارکنان است.

حاصل توجه به اخلاق و رهبری اخلاقی در دانشگاه، حرکت به سمت دانشگاه اخلاق‌مدار، جذاب‌شدن کار نزد کارکنان و وفاداری کارکنان به دانشگاه است. دانشگاهی که در آن اخلاق اهمیت ویژه‌ای دارد، رهبری اخلاقی در آن موضوعی مهم و همیشگی است. در این دانشگاه رهبران اخلاقیات را توسعه می‌دهند، کارکنان با میل و رغبت از الگوهای اخلاقی استقبال و کار خود را با رفتارهای اخلاقی عجین می‌کنند و از کار خود رضایت دارند و به آن افتخار می‌کنند. کارکنانی که به کار خود عشق می‌ورزند و به آن دلبستگی دارند، نسبت به سازمان و کار خود وفادارند و تمایل چندانی برای ترک سازمان ندارند. همچنین وفاداری به سازمان مایه غرور و فخر آنان است و با افتخار از دانشگاه و شغل خود یاد می‌کنند.

حضور رهبران اخلاقی در دانشگاه سبب ایجاد احساس کاری مطلوب کارکنان، کسب رضایت و غرور، تمایل به انجام کار، مجذوب‌شدن در کار و وفاداری سازمانی کارکنان می‌شود؛ زیرا رهبران دانشگاهی با رفتار اخلاقی، اعتماد و وفاداری پیروانشان را به دست می‌آورند و این رفتار اخلاقی سبب ایجاد حس تعلق خاطر کاری بیشتر در کارکنان می‌شود؛ بنابراین، کارکنان با شوق و میل بیشتری در کار خود فعالیت می‌کنند.

رهبران اخلاقی مانند الگوهای اخلاقی برای پیروانشان عمل می‌کنند. کارکنان با مشاهده اعمال و رفتار رهبران اخلاقی، اصول و الگوهای رفتار اخلاقی آنها را یاد می‌گیرند و از رفتارهای اخلاقی الگوبرداری و آنها را در خود تقویت می‌کنند. رهبران

مقادیر شاخص‌های AGFI، GFI، CFI نیز با توجه به ملاک مدنظر مطلوب ارزیابی می‌شوند و برآزش مناسب الگوی ساختاری را نشان می‌دهند.

نتایج پژوهش حاضر درباره رابطه رهبری اخلاقی با وفاداری سازمانی با نتایج مطالعات علی‌رحیمی و همکاران (۱۳۹۷)، طاهری‌عطار (۱۳۹۷)، مرادی (۱۳۹۶)، عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۶)، تیمورزاده و همکاران (۱۳۹۶)، میراحمدزاده اردبیلی (۱۳۹۵)، کیخا و شهرکی‌پور (۱۳۹۵)، رستگار و همکاران (۱۳۹۵)، تابلی و کوثری (۱۳۹۴)، اقبالی (۱۳۹۴)، دلوی و گنجی (۱۳۹۴)، زندی و همکاران (۱۳۹۴)، دوستار و همکاران (۱۳۹۴)، ظهیری و همکاران (۱۳۹۴)، فلاحی و همکاران (۱۳۹۳)، راهداری‌شمالی (۱۳۹۰)، روهادس و آیزنبرگر (۲۰۰۲)، نشوبرت و همکاران (۲۰۰۹)، پونو و تناکون (۲۰۰۹)، ساترلند (۲۰۱۰)، کیم و بریمر (۲۰۱۱) و گوسل و توکماک (۲۰۱۲) همسوست. نتایج پژوهش حاضر درباره رابطه رهبری اخلاقی با تعلق خاطر کاری با نتایج مطالعات حسن‌زاده و همکاران (۱۳۹۵)، شیدایی (۱۳۹۵)، گودرزوند چگینی و همکاران (۱۳۹۷)، سورانی یانچشمه (۱۳۹۷)، چوی و اهن (۲۰۱۶) و جینسبرگ و همکاران (۲۰۱۶) هم‌جهت است. همچنین نتایج درباره رابطه تعلق خاطر کاری با وفاداری سازمانی با نتایج مطالعات مطالعات نوری و همکاران (۱۳۸۹)، کاوه و گنجی (۱۳۹۳)، شهیدنیک و همکاران (۱۳۹۴)، مقدم و سلطانی (۱۳۹۵)، حیدری و همکاران (۱۳۹۵)، فریاد و همکاران (۱۳۹۵)، ملک‌زاده بافقی و طباطبایی‌بافقی (۱۳۹۶)، همتی‌نژاد و حیدری (۱۳۹۶)، شمس و همکاران (۱۳۹۶)، قطب و همکاران (۱۳۹۶)، منصوری و بکدلی‌نصرآباد (۱۳۹۶)، یزدانیان و شاه‌طالبی (۱۳۹۶)، حسینی و همکاران (۱۳۹۷)، پیام و همکاران (۱۳۹۷)، هاکنن و همکاران (۲۰۰۶)، ریچاردسون و همکاران (۲۰۰۶)، هالبلین (۲۰۰۸) و برک و ال‌کوت (۲۰۱۰) همسوست.

در تبیین نتایج پژوهش باید گفت فرهنگ، باورهای دینی

حفظ و گسترش شایستگی در دانشگاه؛ زیرا کارکنان وامدار کسانی‌اند که به آنها اعتماد کرده‌اند تا دانشگاه را در جهت درست و با بهترین و مؤثرترین روش‌ها رهبری کنند.

توسعه استانداردهای اخلاقی و اجرای مؤثر آنها.

تدوین منشور اخلاقی برای سازمان و پیگیری حسن اجرای آن.

به‌کارگیری نیروی انسانی مقید به رعایت اخلاقیات و قانونمدار در دانشگاه.

آموزش عملی اخلاق به‌وسیله افراد مقید و پایبند به اخلاقیات و قانون.

بهره‌گیری از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب کارکنان.

منابع

- اقبالی، م. (۱۳۹۴). «نقش اخلاق حرفه‌ای در تعهد سازمانی، مسئولیت‌پذیری و وفاداری کارکنان جهت موفقیت سازمان‌ها در کشور ایران»، چهارمین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت و اولین کنفرانس کارآفرینی و نوآوری‌های باز، تهران، همایشگران مهر اشراق.
- پیام، م.؛ نگین تاجی، ص.؛ بشلیده، ک.؛ نگین تاجی، م. و هاشمی، الف. (۱۳۹۷). «رابطه هوش معنوی، قدردانی، تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی با رفتار شهروند سازمانی»، پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، س ۸، ش ۱، ص ۳۶-۲۱.
- تابلی، ح. و کوثری، ب. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و وفاداری سازمانی»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد و مهندسی صنایع، تهران، مؤسسه مدیران ایده‌پرداز پایتخت ویرا.
- تیمورزاده، الف.؛ بهادری، م.؛ مهدی‌زاده، پ. و یعقوبی، م.

دانشگاهی اهمیت اخلاقیات را به زیردستان خود منتقل می‌کند و این امر سبب آگاه‌شدن کارکنان به اهمیت و ارزش اخلاقیات و افزایش درک و فهم آنان از رفتارهای اخلاقی می‌شود. رهبران اخلاقی از پاداش و تنبیه برای تشویق رفتار مطلوب بهره می‌گیرند تا رفتارهای غیراخلاقی را حذف یا کنترل و رفتارهای اخلاقی را تقویت کنند.

بنابراین، چنانچه رهبران دانشگاهی در رفتار و کردار خود به ارزش‌های اصیل اخلاقی همچون صداقت، امانتداری، درستکاری و احترام به جایگاه والای انسان در نظام هستی پایبند باشند، بر زیردستان تأثیر می‌گذارند و خود را به‌منزله الگوی اخلاقی شایسته به کارکنان می‌شناسانند. در چنین شرایطی انتظار می‌رود کارکنان نیز با الگو قراردادن رفتارهای رهبر، پایبندی به ارزش‌های اصیل را در فعالیت‌های کاری خود و در تعامل با سایر افراد مرتبط با سازمان سرلوحه قرار دهند و بیش از پیش در فعالیت‌های سازمان درگیر شوند.

درنهایت، با توجه به نقش مثبت و تأثیرگذار رهبری اخلاقی در تعلق خاطر کاری و وفاداری سازمانی کارکنان پیشنهادهای زیر به رهبران دانشگاهی ارائه می‌شوند:

رهبران دانشگاهی در چگونگی تعاملات روزمره با کارکنان، نگرش‌های خود و روش‌هایی که کارکنان را تشویق می‌کنند و مسیری که سازمان یا مؤسسه یا استادشان را در آن پیش می‌برند، به‌صورت اخلاقی رهبری کنند.

بالا بردن توانایی کنارگذاشتن خواسته‌ها و منافع شخصی در مقابل آرمان مشترک سازمانی که از آن حمایت می‌کنند، دانشگاهی که رهبری می‌کنند و نیازهای افرادی که به آنها خدمت می‌کنند.

آماده‌بودن برای تشویق و پذیرش بازخوردهای جدی، نظره‌های مخالف نظر شخصی خود و به چالش کشیده‌شدن ایده‌ها و کارهایی که پیشنهاد داده‌اند.

قراردادن تفکر و گفتگو درباره اخلاق و مسائل اخلاقی به‌منزله جزئی از فرهنگ دانشگاه.

شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور استان فارس.

رستگار، الف؛ سیف، م. و عسکری‌نیک، ش. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه ابعاد معنویت در محیط کار با وفاداری سازمانی در معلمان دوره دوم متوسطه»، سومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی، علوم تربیتی و سبک زندگی، تربت حیدریه، دانشگاه تربت حیدریه.

زندى، خ؛ موسوی‌جد، م؛ سیف‌پناهی، ح. و استاد، آ. (۱۳۹۴). «رابطه رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی؛ مطالعه موردی: کارکنان سایت اداری سنندج»، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، س ۲۶، ش ۴، ص ۲۲۲-۲۱۳.

سورانی یانچشمه، ر. (۱۳۹۷). «تأثیر رهبری اخلاقی بر اشتیاق شغلی با نقش میانجی جو سازمانی نوآورانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران»، پژوهش در نظام‌های آموزشی، س ۱۵، ش ۳، ص ۱۰۲۷-۱۰۱۰.

شمس، ج؛ فرهمندی، الف؛ نیشابوری، ع. و طلایی، ع. (۱۳۹۶). «بررسی نقش تعدیلگری وفاداری سازمانی بر رابطه بین معنویت در محیط کار و دلبستگی شغلی»، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری، مؤسسه آموزش عالی صالحان، تهران.

شهیدنیک، م؛ زاهدبابلان، ع؛ خالق‌خواه، ع. و معینی‌کیا، م. (۱۳۹۴). «بررسی رابطه ساده و چندگانه ابعاد تعهد حرفه‌ای با اشتیاق شغلی معلمان مدارس ابتدایی»، کنفرانس ملی رویکردهای نوین در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری، مؤسسه علمی - تحقیقاتی کومه علم‌آوران دانش، مازندران.

شیدایی، الف. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی و رفتار آوای سازمانی با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی در شعب بانک ملی استان

(۱۳۹۶). «تأثیر رهبری اخلاقی و سبک‌های رهبری بر تعهد سازمان؛ مطالعه موردی در یک سازمان بهداشت و درمان نظامی»، مجله طب نظامی، د ۱۹، ش ۵، ص ۴۵۹-۴۵۱.

حسن‌زاده، ر؛ حق‌خواه، د. و پژمان، م. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و تعلق خاطر کاری با توجه به متغیر تعدیلگر آوای سازمانی در شهرداری بجنورد»، پنجمین کنفرانس ملی علوم مدیریت نوین، انجمن علمی و حرفه‌ای مدیران و حسابداران گلستان. گرگان.

حسینی، ف؛ هادی‌زاده، الف؛ قجاوند، س. و محمدی، الف. (۱۳۹۷). «تأثیر اشتیاق کاری بر عملکرد: نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی؛ مطالعه موردی: شرکت هواپیمایی ایران ایر تور»، دومین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، دبیرخانه دائمی کنفرانس، همدان.

حیدری، م؛ فرخی، ف. و قربانی دولت‌آبادی، م. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه عدالت سازمانی، اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان»، مجله نوآوری‌های مدیریت آموزشی، س ۱۲، ش (۱) ۲۵، ص ۳۶-۲۱.

دلوی، م. و گنجی، م. (۱۳۹۴). «بررسی اثرات رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترک خدمت پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۱۰، ش ۳، ص ۱۲۸-۱۲۱.

دوستار، م؛ مستقیمی، م. و اسماعیل‌زاده، م. (۱۳۹۴). «رهبری اخلاقی و بررسی تأثیر ابعاد آن بر تعهد سازمانی»، فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، س ۲۴، ش ۷۹، ص ۴۵-۲۷.

راهداری‌شمالی، الف. (۱۳۹۰). «رابطه رهبری اخلاقی با تعهد سازمانی کارکنان رسمی دانشگاه علوم پزشکی

توانمندسازی روان‌شناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی»، مجله مدیریت توسعه و تحول، س ۲۵، ص ۱۷-۲۶.

فلاحی، ک؛ حسن‌مرادی، ن. و اسماعیلی‌راد، ح. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه رهبری اخلاقی با تعهد سازمانی کارکنان ستادی بانک ملی در شهر تهران»، فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، س ۵، ش ۴، ص ۱۲۸-۹۵.

قاضی طباطبایی، م. و مرجایی، ه. (۱۳۸۰). «بررسی عوامل مؤثر بر خوداثربخشی دانشجویان دانشگاهی دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه تهران؛ پژوهشی در حوزه روان‌شناسی اجتماعی و جامعه‌شناسی علم»، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، س ۷، ش ۱، ص ۵۸-۳۱.

قطب، الف؛ هاشمی، الف؛ مهرابی‌زاده هنرمند، م. و بشلیده، ک. (۱۳۹۶). «ارتباط منابع معنوی، منابع و تقاضاهای شغلی، تمایل به ترک شغل و بهزیستی در محل کار: نقش میانجی فرسودگی هیجانی و اشتیاق شغلی»، ششمین کنگره انجمن روان‌شناسی ایران، انجمن روان‌شناسی ایران، تهران.

کاوه، م. و گنجی، ف. (۱۳۹۳). «بررسی رابطه میزان تعهد سازمانی و اشتیاق شغلی در کارکنان سازمان جهاد کشاورزی و اداره آموزش و پرورش شهرکرد»، دومین کنفرانس ملی روان‌شناسی و علوم رفتاری، مؤسسه اطلاع‌رسانی نارکیش، تهران.

کیخا، ک. و شهرکی‌پور، ح. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و معنویت محیط کاری با میزان وفاداری کارکنان اداره آموزش و پرورش ناحیه ۲ زاهدان»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و اقتصاد مقاومتی، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران: متانا، مالزی.

گودرزوند چگینی، م؛ عبدالله‌زاده لاله‌دشتی، م. و رضایی

گلستان»، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت، اقتصاد و حسابداری، سازمان مدیریت صنعتی آذربایجان شرقی، دانشگاه تبریز، تبریز.

طاهری‌عطار، غ. (۱۳۹۷). «تأثیر رهبری اخلاقی بر چابکی سازمانی و وفاداری سازمانی با لحاظ عدالت سازمانی به‌منابه متغیر میانجی؛ مورد مطالعه: وزارت ورزش و جوانان»، پنجمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، انجمن مدیریت ایران، تهران.

ظهیری، آ؛ بابامیری، م؛ ابوبی‌مهریزی، م. و صباغ، ی. (۱۳۹۴). «رابطه رهبری و زمینه اخلاقی با تعهد عاطفی: نقش میانجی گر حمایت سازمانی ادراک‌شده»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۱۰، ش ۳، ص ۸۴-۷۵.

عباس‌پور، ج؛ عباس‌پور، ح. و شهبازی، ش. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر معنویت سازمانی و ابعاد آن بر وفاداری کارکنان؛ مورد مطالعه: سازمان آموزش و پرورش شهر مهران»، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، د ۷، ش ۲۶، ص ۸۷-۱۱۰.

عباس‌زاده، م؛ صالحی، م. و بهمنش، م. (۱۳۹۴). «تأثیر متغیر میانجی (جو اخلاقی) بر رابطه بین رهبری اخلاقی با نوآوری و رفتار اخلاقی کارکنان بانک ملی مشهد»، پژوهش‌های اخلاقی، س ۶، ش ۲، ص ۴۷-۲۷.

علی‌رحیمی، م؛ امیرخانی، الف؛ رسولی، ر. و طالقانی، غ. (۱۳۹۷). «نقش رهبری اخلاقی و اخلاق سازمانی در کاهش ترک خدمت سازمانی»، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، س ۱۳، ش ۱، ص ۶۴-۵۶.

عیسی‌خانی، الف؛ فانی، ع. و دانایی‌فرد، ح. (۱۳۹۱). «تبیین رابطه بین تعلق خاطر کاری و تعهد سازمانی کارکنان»، پژوهش‌های مدیریت عمومی، ش ۵، ص ۳۸-۲۳.

فریاد، ل؛ خوراکیان، ع. و ناظمی، ش. (۱۳۹۵). «بررسی اثر

بین‌المللی روان‌شناسی و علوم اجتماعی، شرکت همایشگران مهر اشراق، تهران.
میراحمدزاده اردبیلی، م. (۱۳۹۵). «بررسی تأثیر هوش و بهزیستی معنوی بر وفاداری سازمانی؛ مطالعه موردی: کارکنان بیمه شمال غرب کشور»، کنفرانس بین‌المللی مدیریت و حسابداری. مؤسسه آموزش عالی نیکان، تهران.

نوری، الف؛ عریضی، ح؛ زارع، ر. و بابامیری، م. (۱۳۸۹). «ارتباط مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی»، فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، س ۱، ش ۵، ص ۱۵-۹.

همتی‌نژاد، الف. و حیدری، م. (۱۳۹۶). «رابطه اشتیاق شغلی با تعهد سازمانی کارکنان»، اولین همایش ملی مدیریت با رویکرد اقتصاد مقاومتی، دانشگاه آزاد اسلامی، آباءه.

یزدانیان، م. و شاه‌طالبی، ب. (۱۳۹۶). «رابطه بازاریابی داخلی ادراک‌شده با اشتیاق شغلی و وفاداری کارکنان؛ مورد مطالعه: بانک صادرات استان اصفهان»، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد دانش‌بنیان با تأکید بر اقتصاد مقاومتی، دانشگاه علامه مجلسی، تهران.

Adler, P. A. & Adler, P. (1988) "Intense Loyalty in Organizations: A Case Study of College Athletics." *Administrative Science Quarterly*, 4: 401-417.

Brown, M. E. (2007) "Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls." *Organizational Dynamics*, 11 (3): 165-179.

Brown, M. E. (2007) "Misconceptions of Ethical Leadership: How to Avoid Potential Pitfalls." *Organizational Dynamics*, 11 (3): 165-179.

Brown, M. E. Treviño, L. K. & Harrison, D. A. (2005) "Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2): 117-134.

Brown, M. E. & Treviño, L. K. (2006) "Ethical Leadership: A Review and Future Directions." *The Leadership Quarterly*, 17 (6): 595-616.

Burke, R. J. & El-Kot, G. (2010) "Work Engagement among Managers and Professionals in Egypt:

کلیدبری، ح. (۱۳۹۷). «رابطه رهبری اصیل، توانمندسازی روان‌شناختی و رفتارهای مثبت شغلی در کارکنان بخش اورژانس»، مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان، د ۲۷، ش ۱۰۷، ص ۶۸-۶۱.
مایل‌افشار، م؛ رجب‌زاده، ع؛ معمارپور، م. و کندی، م. (۱۳۹۱). «رابطه میان رفتار شهروندی سازمانی و بهره‌وری منابع انسانی در میان کارکنان بیمارستان‌های منتخب دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران و شهید بهشتی»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، د ۲، ش ۳، ص ۱۶۱-۱۴۵.

مرادی، ج. (۱۳۹۶). «بررسی تأثیر سبک‌های رهبری، عملکرد فردی کارکنان و تعهد سازمانی بر رضایت‌مندی و وفاداری مشتریان از خدمات الکترونیکی؛ مطالعه موردی: دفاتر خدمات الکترونیک شهر تهران»، اولین کنفرانس ملی پژوهش‌های نوین ایران و جهان در مدیریت، اقتصاد و حسابداری و علوم انسانی، دانشگاه علمی - کاربردی شوشتر، شیراز.

مقدم، م. و سلطانی، س. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه میان مؤلفه‌های اشتیاق شغلی با ابعاد تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی در کارمندان شبکه بهداشت قوچان»، چهارمین همایش ملی مشاوره و سلامت روان، دانشگاه آزاد اسلامی، قوچان.

ملک‌زاده‌بافقی، ح. و طباطبایی‌بافقی، م. (۱۳۹۶). «تأثیر اشتیاق و شایستگی کارکنان بر تمایل به ترک شغل با نقش میانجی نگرش کارکنان؛ مورد مطالعه: کارخانجات تعمیرات لکوموتیو بافق»، اولین کنفرانس ملی اندیشه‌های نوین در مدیریت کسب و کار، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران.

منصوری، ل. و بک‌دلی‌نصرآباد، ح. (۱۳۹۶). «نقش پیش‌بینی‌کنندگی دلبستگی شغلی بر اساس حمایت اجتماعی و اشتیاق شغلی معلمان زن مدارس استثنایی دوره ابتدایی شهر اهواز»، نهمین کنفرانس

- Questionnaire (ELW): Development and Validation of a Multidimensional Measure.” *The Leadership Quarterly*, 22 (1): 51-69.
- Kim, W. G. & Brymer, R. A. (2011). “The Effects of Ethical Leadership on Manager Job Satisfaction, Commitment, Behavioral Outcomes and firm Performance.” *International Journal of Hospitality Management*, 30 (4): 1020-1026.
- Kumar, D. N. S. & Shekhar, N. (2012) “Perspectives Envisaging Employee Loyalty: A Case Analysis.” *Journal of Management Research*, 12 (2): 100-118.
- Macey, W. H. Schneider, B. Barbera, K. M. & Young, S. A. (2009) *Employee Engagement: Tools for Znalysis, Practice and Competitive Advantage*. Lpndon: John Wiley & Son.
- Maslach, C. Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001) “Job Burnout.” *Annual Review of Psychology*, 52 (1): 397-422.
- Mohammad Qasem, A. & Hamed Suleiman, F. (2009) “The Interrelationship of Organizational loyalty Organizational, Justice and Group Cohesiveness of Public Sector Employees in Kuwait.” *Researches Economies and Manageria*, (85/86): 81-107.
- Neubert, M. J. Carlson, D. S. Kacmar, K. M. Roberts, J. A. & Chonko, L. B. (2009) “The Virtuous Influence of Ethical Leadership Behavior: Evidence from the Field.” *Journal of Business Ethics*, 90 (2): 157-170.
- Northouse, P. G. (2013) *Leadership: Theory and Practice*, London: Sage publications.
- Pereira, K. N. (2009) *Loyalty of Online Faculty: A Work Design Perspective of the Impact of a Telecommuting Work Environment on Employee Loyalty*. Doctor of Philosophy Thesis, Department of Industrial and Management Systems Engineering, University of South Florida.
- Ponnu, C. H. & Tennakoon, G. (2009) “The Association between Ethical Leadership and Employee Outcomes – the Malaysian Case.” *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 14 (12): 108-123
- Powers, E. L. (2000) “Employee Loyalty in the New Millennium. S.A.M.” *Advanced Management Journal*, 65 (3): 4-8.
- Resick, C. J. Hanges, P. J. Dickson, M. W. & Mitchelson, J. K. (2006) “A Cross-Cultural Examination of the Endorsement of Ethical Leadership.” *Journal of Business Ethics*, 63 (4): 345-359.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002) “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature.” *Journal of Applied Psychology*, Potential Antecedents and Consequences.” *African Journal of Economic and Management Studies*, 1 (1): 42-60.
- Çakıcı, A. (2007) “Silence at Organizations: Theoretical Backgrounds of Silence and its Dynamics.” *Journal of Çukurova University Institute of Social Sciences*, 16 (1): 145-162.
- Choi, H. G. & Ahn, S. H. (2016) “Influence of Nurse Managers' Authentic Leadership on Nurses' Organizational Commitment and Job Satisfaction: Focused on the Mediating Effects of Empowerment.” *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46 (1): 100-108.
- Eriguc, G. (2012) “Human Resources Management in Health Care Institutions and Importance of Medical personnel.” In M. Tatar (Ed.). *Health Care Mana Gement-I*, Eskisehir: Anadolu University press. 389-401.
- Fischer, R. (2006) “Rewarding Employee: An Organizational Justice Approach.” *International Journal of Organizational Behavior*, 8 (3): 486-503.
- Ginsburg, L. Berta, W. Baumbusch, J. Rohit Dass, A. Laporte, A. Reid, R. C. & Taylor, D. (2016) “Measuring Work Engagement, Psychological Empowerment and Organizational Citizenship Behavior among Health Care Aides.” *The Gerontologist*, 56 (2): e1-e11.
- Gucel, C. & Tokmak, I. (2012) “The Relationship of the Ethical Leadership among the Organizational Trust, Affective Commitment and Job Satisfaction: Case Study of a University.” *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4 (2): 41-53.
- Hakanen, J. J. Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). “Burnout and Work Engagement among Teachers.” *Journal of School Psychology*, 43 (6): 495-513.
- Halbesleben, J. R. B. (2008). “A Meta - Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources and consequences.” In A. Bakker & M. P. Leiter (Eds.). *Work Engagement: Recent Developments in Theory and Research*, London: Rutledge. 562-578.
- Harter, J. K. Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. (2002) “Business-Unit-Level Relationship between Employee Satisfaction, Employee Engagement and Business Outcomes: A Meta-Analysis.” *Journal of Applied Psychology*, 87 (2): 268-283.
- Kahn, W. A. (1990) “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work.” *Academy of Management Journal*, 33 (4): 692-724.
- Kalshoven, K. Den Hartog, D. N. & De Hoogh, A. H. (2011) “Ethical Leadership at Work

- 51.
- Yılmaz, E. (2010) "The Analysis of Organizational Creativity in Schools Regarding Principals Ethical Leadership Characteristics." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2 (2): 3949-3953.
- Yukl, G. (2012) *Leadership in Organization*. Upper Saddle River, NJ: pearson/prentice Hall.
- 87 (4): 698-711.
- Richardson, A. M. Burke, R. J. & Martinussen, M. (2006) "Work and Health Outcomes among Police Officers: The Mediating Role of Police Cynicism and Engagement." *International Journal of Stress Management*, 13 (4): 555-574.
- Richman, A. L. Civian, J. T. Shannon, L. L. Jeffrey Hill, E. & Brennan, R. T. (2008) "The Relationship of Perceived Flexibility, Supportive Work-Life Policies and Use of Formal Flexible Arrangements and Occasional Flexibility to Employee Engagement and Expected Retention." *Community, Work and Family*, 11 (2): 183-197.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004) "Job Demands, Job Resources and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study." *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25 (3): 293-315.
- Schaufeli, W. B. Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006) "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study." *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4): 701-716.
- Shin, Y. (2012) "CEO Ethical Leadership, Ethical Climate, Climate Strength and Collective Organizational Citizenship Behavior." *Journal of Business Ethics*, 108 (3): 299-312.
- Sutherland, M. A. (2010) *An Examination of Ethical Leadership & Organizational Commitment*. A Dissertation Doctor of Business Administration, Submitted to Nova Southeastern University.
- Tutar, H. Altınöz, M. & Çakıroğlu, D. (2011) "Is Ethical Leadership and Strategic Leadership a Dilemma? A Descriptive Survey." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24: 1378-1388.
- Walumbwa, F. O. Mayer, D. M. Wang, P. Wang, H. Workman, K. & Christensen, A. L. (2011) Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader-Member Exchange, Self-Efficacy and Organizational Identification." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115 (2): 204-213.
- Yalcin, B. & Baykal, U. (2012) "The Subjects of and Reasons for Nurses' Remaining Silent in Private Hospitals and Relative Factors/Ozel Hastanelerde Gorevli Hemsirelerin Sessiz Kaldigi Konular ve Sessiz Kalma Nedenleriyle Iliskili Faktorler." *Journal of Education and Research in Nursing*, 9 (2): 42-

