

بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی بر انگیزش شغلی با نقش تعدیلگر خودکارآمدی عمومی (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب استان چهارمحال و بختیاری)

سید محمود میراحمدی^۱، حامد فاضلی کبریا^۲، اردشیر احمدی^۳، حسن رشیدی^۴

تاریخ دریافت: ۱۰ تیرماه ۱۴۰۰ تاریخ پذیرش: ۸ مرداد ماه ۱۴۰۰

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی بر انگیزش شغلی با نقش تعدیلگر خودکارآمدی عمومی بوده است. پژوهش کنونی به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق در زمره تحقیقات توصیفی پیمایشی قرار می‌گیرد. اطلاعات به روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شده است. برای اندازه‌گیری متغیرها، از سؤالات چندگزینه‌ای پرسشنامه استاندارد ایلیاس و همکاران (۲۰۲۰) شامل متغیرهای رهبری اخلاقی (سوال ۱-۱۰)، اعتماد سازمانی (سوال ۱۱-۲۲) و خودکارآمدی (سوال ۲۳-۳۰) و پرسشنامه استاندارد انگیزه شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) شامل (سوال ۳۱-۴۵) و مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان چهارمحال و بختیاری ۳۰۰ نفر بوده است که با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه آماری این پژوهش ۱۶۹ نفر تعیین شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش نمونه‌گیری تصادفی ساده است. آلفای کرونباخ مقدار عددی این ضریب برای پرسشنامه استاندارد در حالت کلی برابر ۰.۹۱۶ شد. برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های تحقیق از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس (PLS) استفاده شده است. یافته‌ها نشان داد با توجه به آماره تی برابر با ۴.۲۰۶ که بیشتر از ۱.۹۶ است، رهبری اخلاقی بر انگیزش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معناداری دارد. همچنین با توجه به آماره تی برابر با ۵.۸۳۲ که بیشتر از ۱.۹۶ است، اعتماد سازمانی بر انگیزش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معناداری دارد. در نهایت با توجه به کمتر بودن مقادیر تی در متغیرهای تعدیلگر، نقش تعدیلگری خودکارآمدی عمومی مورد تأیید قرار نگرفت. نتایج حاکی از تأثیر رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی بر انگیزش کارکنان بوده است.

واژگان کلیدی: رهبری اخلاقی، اعتماد سازمانی، انگیزش، خودکارآمدی عمومی.

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه پیام نور تهران غرب، ایران * نویسنده مسئول،

Mirahmadi14@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور تهران، ایران ایمیل: hamedfazlikebrya@yahoo.com

^۳ دانشجو دکتری مدیریت، دانشگاه آزاد، ایران ایمیل: Ahmadi.ard1351@gmail.com

^۴ دانشجو دکتری مدیریت، دانشگاه پیام نور، ایران. ایمیل: hassanrashidi30@yahoo.com

۱- مقدمه

پایداری سازمانی طی دو دهه اخیر مورد توجه بسیاری از دانشگاه ها و حوزه های تجاری قرار گرفته است، عملکرد اجتماعی سازمان های پایدار بعد انسانی است که با رفاه کارکنان مرتبط است. این نشان می دهد که باید بر ابعاد اجتماعی تأکید بیشتری شود. ادبیات نشان می دهد که سازمان های پایدار با افزایش رفاه کارکنان، یعنی تلاش در ایجاد انگیزه و سعادت در کارکنان، به این بعد دست می یابند. لازم است شکافی در درک اینکه رفتارهای رهبران می تواند بر مشارکت کارکنان و پدیده ای که از طریق آن رهبران سطح بالاتری از رشد در سازمان های پایدار را ایجاد می کنند، پر شود. محققان مختلف تلاش های چشمگیری در راستای همبستگی کارمندان با سبک های رهبری متفاوت انجام دادند. (Sehrish et al., 2020). در عصر جدید سازمان ها به قسمت مهمی از زندگی بسیاری از افراد جامعه مبدل شده اند. چگونگی و کیفیت گذراندن این ساعات نسبتاً طولانی، هم برای افراد و هم برای سازمان ها مسئله ای بااهمیت است. در حال حاضر افراد انتظار دارند در سازمان مورد توجه و احترام قرار گیرند و به خوبی درک شوند رهبر فردی است که چنین محیطی را ایجاد می کند رهبر باید به ارزش های اخلاقی وفادار باشد و از قوانین اخلاقی پیروی کند. (Aybaghi et al., 2017). نحوه عمل هر فرد در یک شرایط خاص به تقابل شرایط رفتاری، محیطی و شناختی، بالاخص به عامل شناختی بستگی دارد؛ این عامل با باورهای مرتبط است که به فرد نشان می دهد، آیا می تواند رفتاری را انجام دهند که در موقعیت های ویژه به پیامدهای مطلوب بیانجامد یا نه که این انتظارات را خودکارآمدی می نامند (Tamadani et al., 2011). افول اعتماد در سازمان ها چه دولتی و چه غیر دولتی، یکی از مشکلاتی است که منجر به ایجاد کارکنانی بی انگیزه و بی تفاوت می شود و اجرای کند برنامه ها را سبب می شود، اعتماد برای موفقیت سازمانی، انجام تغییرات مداوم در نقش ها و فناوری ها، هم چنین طراحی مشاغل و مسئولیت ها لازم است، اعتماد می تواند اثرات درون فردی و بیرون فردی ایجاد کند و روابط درون و بیرون سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد، پایین بودن سطح اعتماد در برخی سازمان ها شکاف قابل توجهی را بین کارکنان و مدیریت بوجود آورده است (Khaliinejad et al., 2018). سازمان ها پیوسته در جستجوی راه های نو برای حداکثر کردن عملکرد و تلاش کارکنان خود هستند و شرایط متحول و حاکم بر سازمان ها، افزایش رقابت و لزوم اثربخشی آنها در چنین شرایطی نیاز آنها را به نسل ارزشمندی از کارکنان آشکار می کند، مطالعات نشان می دهد انگیزش شغلی می تواند، به عنوان ابزار با ارزشی برای شناخت علل رفتار در سازمان ها و پیش بینی تأثیرات اقدامات مدیریتی به کار آید (Shokooh and Nikpour, 2018)، در عصر جهانی شدن و پیشرفت فناوری، سرمایه انسانی به عنوان مهمترین سرمایه سازمان ها قلمداد می شوند که این منبع ارزش آفرین، منجر به تغییر اولویت های سازمان، چشم اندازهای راهبردی و زیر سوال بردن مدل های سنتی گردیده است (Aghai et al., 2016).

به هر حال با عنایت به شرایط پیش روی سازمان ها؛ فضای بی اعتمادی به سازمان ها که در کشور به دلیل برخی بی توجهی ها به نیازها منابع انسانی و تربیت مدیران اخلاق مدار به عنوان خلأ ممکن است تبعاتی را برای سازمان، مدیران و پرسنل در پی داشته باشد، ایجاد احساسات منفی و تغییر نگرش کارکنان

نسبت به رهبر و سازمانش از جمله پدیده‌هایی است که در چند سال اخیر رهبران و سازمان‌ها را درگیر و انگیزش کارکنان و حتی مدیران را نیز تحت تأثیر قرار داده است و این موضوع در برخی سازمان‌ها از جمله شرکت آب و فاضلاب که می‌توان گفت با ۸۵ میلیون نفر جمعیت کشور ارتباط مستمر دارند دو چندان است و باید بیش از پیش مورد توجه قرار گیرد، این پژوهش قصد دارد مشخص کند که آیا رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی بر انگیزش شغلی با نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی عمومی تأثیر دارد یا خیر؟

۲- مبانی نظری

۲-۱- رهبری اخلاقی

مفهوم رهبری اخلاقی یکی از زیرشاخه‌های رفتارهای اخلاقی است، که به تازگی در سازمان‌ها به مسئله‌ای با اهمیت تبدیل گردیده است، رهبران اخلاقی افرادی پایبند به اصول، جامعه‌پذیر و درستکار شناخته می‌شوند، که تصمیمات متعادل و خوب می‌گیرند، غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند، معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم می‌کنند و پاداش‌ها و تنبیه‌ها را به کار می‌برند تا فضائی سالم و با بهره‌وری بالا در سازمان ایجاد کنند، رهبران اخلاقی افراد را طوری هدایت می‌کنند که به حقوق و جایگاه آن‌ها احترام گذاشته می‌شود، رهبری اخلاقی و ترویج و توسعه آن در همه سطوح مدیریت، در رأس دستور کار خیلی از سازمان‌ها قرار دارد، چرا که انتظار می‌رود چنین رهبرانی آثاری مثبت داشته باشند، بیشتر محققان رهبری اخلاقی را نمایش رفتارهای اخلاقی از جانب رهبر در روابط درون شخصی و برون شخصی وی و انتقال این‌ها به پیروان که از طریق سه روش ارتباطات دوجانبه، تقویت رفتار و تصمیم‌گیری اخلاقی صورت می‌گیرد، می‌دانند. (Karami et al., 2016). ساختار رهبری اخلاقی با تکیه بر تئوری یادگیری اجتماعی^۱ بنیان نهاده شده است. براساس این نظریه رفتار و عمل اخلاقی مبتنی بر ارزش‌های اخلاقی باعث توجه و الگوبرداری توسط افرادی که شاهد و ناظر این رفتارها و ارزش‌های اخلاقی هستند، می‌شوند، برخی از پژوهشگران ابعاد رهبری اخلاقی را شامل تسهیم قدرت، شفاف‌سازی نقش و انصاف دانسته‌اند. (Dehghanan et al., 2016). می‌توان گفت رهبر اخلاقی کسی است که سعی دارد پتانسیل و ابتکارات هر فرد را شناسایی کند و به طور همزمان به محافظت از سلامت جامعه بپردازد و به حفظ حقوق و آزادی‌های آنها نیز کمک کند. به طور کلی اندیشمندان و پژوهشگران سازمانی، برای رهبری اخلاقی، به سه مؤلفه روابط بین فردی، الگو بودن، عمل‌گرائی قایل هستند (Zandi et al., 2015).

۲-۲- انگیزش شغلی

اصطلاح انگیزش برای اولین بار از کلمه لاتین موو^۲ به معنی حرکت گرفته شده است، از انگیزش تعاریف مختلفی ارائه گردیده است: انگیزش مجموعه‌ای از نیروهایی است که انسان را هم از درون و هم از بیرون

¹¹ Social learning theory

² Move

به انجام فعالیت های خاص در محیط های کاری ملزم می کند، در محیط کار انگیزش یعنی تمایل فرد برای تلاش و حفظ آن برای رسیدن به اهداف سازمانی (Shokoo and Nikpour, 2018). انگیزه یک علاقه فردی و استقامت در تلاش برای بدست آوردن هدف معرفی شده است، سه عنصر اصلی که در این تعاریف بیشتر ارائه می شوند، شامل تلاش، اهداف سازماندهی شده و نیاز است، آردینی (۲۰۱۰)، انگیزه ها را به دو بخش تقسیم کردند: انگیزه های مثبت و منفی. انگیزه مثبت، فرآیند تلاش به منظور نفوذ در دیگران برای انجام چیزی که ما می خواهیم، با دادن پاداش است. اما انگیزه ی منفی، فرآیند تلاش نفوذ در دیگران برای انجام کاری که ما می خواهیم، با استفاده از قدرت می باشد (Rajabi Farjad and Hosseini, 2018).

۲-۳- خودکارآمدی عمومی

خودکارآمدی درجه ای از احساس تسلط فرد درباره توانایی انجام عملکردهای مدنظر می باشد به عبارت دیگر، خودکارآمدی اطمینانی است که شخص، رفتار خاصی را با توجه به وضعیت معین به اجرا گذاشته و انتظار نتایج مدنظر را دارد، در واقع باورهای خودکارآمدی تعیین می کنند، که انسان ها چه اندازه برای انجام کارهایشان وقت می گذارند، هنگام برخورد با دشواری ها تا چه مدت مقاومت می کنند و در برخورد با موقعیت های گوناگون چه اندازه نرمش پذیرند همچنین باورهای خودکارآمدی بر الگوهای اندیشه و کنش های هیجانی افراد اثر می گذارد (Turki et al., 2011). منظور از باورهای خودکارآمدی میزان اطمینانی است که هر فرد به توانایی خود در زمینه اجرای یک رشته امور یا انجام یک تکلیف خاص، ابراز می نماید. (Bakhtiarpour et al., 2011).

۲-۴- اعتماد سازمانی

اعتماد همچنان مفهومی دست نیافتنی و پیچیده است، با این حال، چهار تعریف برجسته و قضاوت شده با تعداد استناد به مقالاتی که این تعاریف وجود داشته، پیشنهاد شده (طبق گوگل اسکولار در زمان نوشتن مقاله) و اغلب محققان از آنها در تحقیقات خود استفاده می کنند. اعتماد " تمایل به انجام یک مبادله قابل اعتماد با یک همکار که به او اعتماد دارید؛" اعتماد را به عنوان " اطمینان به تمایل تغییر یک همکار، فردی که به او اعتماد دارید ". در زمینه مطالعات سازمان اعتماد را به عنوان " تمایل یک گروه برای آسیب پذیری در برابر اقدامات طرف دیگر به خاطر انتظار درک همدیگر، صرف نظر از اینکه توانایی نظارت یا کنترل آن طرف دیگر برای یک اقدام مهم را داشته باشد به آنها اعتماد کنید"، تعریف میان رشته ای اعتماد "یک حالت روانشناختی متشکل از قصد آسیب پذیری یا رفتار دیگری را بر اساس انتظارات مثبت از مقاصد بپذیرید (Buzik et al., 2018). مدیریت بر مبنای اعتماد، تکنیکی است که انسان ها در روابط خود آن را به کار می گیرند؛ اما تاکنون به عنوان تکنیک رفتاری که می شود آن را آموزش داد و در مواقع مختلف از آن بهره گرفت، به آن نگاه نشده است. اعتماد مفهومی است که از جنبه های مختلف ادبیات علوم اجتماعی، روان شناسی، جامعه شناسی، علوم سیاسی، اقتصاد، مردم شناسی و تاریخ مورد

توجه قرار گرفته است، علی رغم نوشته های فراوان در مورد اعتماد و مفاهیم مرتبط با آن، یک تعریف رسمی در این زمینه وجود ندارد. برای مثال، باربر^۱ عنوان می کند که مفهوم اعتماد، شبیه یک مرداب مفهومی^۲ است. همچنین لویز و ویگرت^۳، یک سردرگمی مفهومی را در ادبیات اعتماد مطرح می کنند؛ در واقع، اعتماد یک مفهوم پیچیده با ابعاد مختلف است (Emami et al., 2013). اعتماد در حقیقت باور ما به این امر است، که دیگران همان کاری را انجام می دهند که ما از آنها انتظار داریم، بدون اینکه آنها تحت نظارت باشند. اعتماد سازمانی را به دو بعد اعتماد بین شخصی و غیر شخصی تفکیک کردند. به عبارت دیگر، اعتماد فردی (اعتماد میان افراد) و اعتماد غیر فردی (اعتماد نهادی) تقسیم می کنند. (Valian et al., 2016). ماکس وبر اعتماد را به عنوان پیشنیاز ساختار اجتماعی می داند، وی معتقد است که با افزایش پیچیدگی یک نظام، نیاز به اعتماد نیز به طور نسبی افزایش می یابد نمی توان اعتماد را مدیریت کرد، بلکه با رفتارهای مدیریتی مناسب و با درک متقابل بهتر انتظارات می توان آن را ایجاد و حفظ کرد. (Aghayi et al., 2017). اعتماد سازمانی اهمیت زیادی هم برای کارگران و هم برای کسانی که از مزایای آن بهره مند می شوند برخوردار است، خدمات بهداشتی پرستاران که بخش مهمی از تیم مراقبت های بهداشتی هستند و ارتباط و تعامل مثبت با مدیران و اعضای تیم فقط با احساس اعتماد امکان پذیر است، در صورت عدم اعتماد به روابط، روابط انسانی و انسجام سازمانی که کیفیت مراقبت از بیمار را تحت تأثیر قرار می دهد و ممکن است مراقبت تحت تأثیر قرار گیرد و باعث کاهش عملکرد شود، هم کارگران و هم سازمان به این ترتیب، وقتی عدم اعتماد سازمانی وجود دارد، عواقب ناخواسته مانند جابجایی زیاد کارکنان، افزایش تأخیر در کار، غیبت، غفلت، کاهش انگیزه و عملکرد، شکست در روحیه و فرسودگی شغلی را می توان پیش بینی کرد (Ozgur & tektas, 2018).

۵-۲- پیشینه تجربی تحقیق

مطالعات خدایی و همکاران (۱۳۹۸)، که به بررسی رهبری اخلاقی در سازمان های دولتی پرداخت، نشان داده که در سالهای اخیر یکی از چالش های مهم و قابل توجه در مدیریت دولتی، موضوع اخلاق بوده است. ایجاد، حفظ سطح بالایی از رفتار اخلاقی به منظور ارتقای اثربخشی کارکنان و تقویت هرچه بهتر روابط بین افراد، یکی از مسائل ضروری پیش روی سازمان هاست که نیاز به پرورش رهبران اخلاقی برای سازمانها را امری ضروری و اجتناب ناپذیر نموده است؛ اطلاعات حاصل شده به روش تحلیل مضمون مورد تحلیل قرار گرفته و نهایتاً ۲۸ مضمون فرعی در قالب ۸ مضمون اصلی و در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی شناسائی شد.

مطالعات نفتی و حسین زاده (۱۳۹۷)، بر روی بررسی تأثیر اعتماد سازمانی بر تعهد سازمانی کارکنان بانک ملی مشهد با نقش های میانجی فضیلت سازمانی و انگیزه شغلی است. نشان داد که اعتماد سازمانی بر

¹ Barber

² conceptual morass

³ Lewis & Weigert

تعهد سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم با میانجیگری انگیزه شغلی و فضیلت سازمانی تأثیر مثبت و معنی داری دارد، اما تأثیر مثبت و معنی دار فضیلت سازمانی بر تعهد سازمانی مورد تأیید قرار نگرفت. مطالعات رجبی فرجاد و حسینی (۱۳۹۷)، که به بررسی تأثیر عدالت سازمانی بر انگیزش و عملکرد شغلی کارکنان پرداخته است، نشان می‌دهد که تأثیر معنادار و مثبت عدالت و انگیزش شغلی و عملکرد کارکنان و نیز تأثیر مثبت و معنادار انگیزش شغلی و عملکرد کارکنان وجود دارد.

براساس پژوهش‌های شکوه و نیک پور (۱۳۹۷)، که به بررسی تأثیر رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش میانجی‌گیری انگیزش شغلی کارکنان مشخص گردید که رهبری اصیل بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد و انگیزش کارکنان نیز بر رفتار شهروندی سازمانی اثر مثبت دارد، همچنین نقش میانجی انگیزش کارکنان در رابطه بین رهبری اصیل و رفتار شهروندی سازمانی تأیید شد. پژوهش آبیغی و همکاران (۱۳۹۶)، که به بررسی رهبری اخلاقی و عدالت تعامل به همراه جو مطلوب از مؤلفه‌های مهم سازمانی هستند که بر اخلاق حرفه‌ای و عملکرد کلی سازمان اثر دارند. پژوهش حاضر باهدف بررسی رابطه رهبری اخلاقی با جو اخلاقی با میانجی‌گیری عدالت تعاملی انجام شده است، رهبران اخلاقی باید ادراک عدالت تعاملی را میان پیروانشان افزایش دهند. هنگامی که کارکنان نحوه برخورد و تعاملات را در سازمان عادلانه دیده و تبعیضی مشاهده نمی‌کنند، در جو کاری خود احترام، صداقت و اخلاق مداری را ادراک می‌کنند.

نتایج پژوهش‌ها دهقانیان و همکاران (۱۳۹۵)، رهبران دارای مسئولیت هستند، پس نیازمند اخلاق می‌باشند. افرادی که در جایگاهی چون رهبری قرار دارند، می‌توانند منشأ بسیاری از تغییرات رفتاری شوند؛ و این امر، زمانی بهتر محقق می‌شود که این رهبران رفتار اخلاقی بالایی نیز داشته باشند. این تحقیق به بررسی نقش میانجی تناسب فرد - سازمان، هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در رابطه میان رهبری اخلاقی و تمایل به ترک خدمت کارکنان می‌پردازد، نتایج تحقیق نشان داد که رهبری اخلاقی بر روی تناسب فرد - سازمان، هویت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان بانک قوامین تأثیر مثبت و معنادار و بر روی تمایل به ترک خدمت آنها، تأثیر منفی و معنادار دارد.

براساس یافته‌های تحقیق زندی و همکاران (۱۳۹۴)، که به بررسی مطالعه رابطه بین رهبری اخلاقی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تعاونی پرداخت، با در نظر گرفتن مبانی نظری، ابعاد رهبری اخلاقی شامل روابط بین فردی، الگو بودن و عمل‌گرایی به عنوان متغیرهای پیش‌بین و متغیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی به عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شد، نشان داد که دو مؤلفه الگو بودن و عمل‌گرایی رهبر می‌توانستند نقش معناداری در پیش‌بینی مسئولیت‌پذیری اجتماعی سازمان داشته باشند.

مطالعات حضرتی و معمارزاده (۱۳۹۳)، پرداختن به اخلاق و ارزشهای اخلاقی یکی از الزامات است و رهبران سازمان نیز برای آنکه بتوانند کارکنان خود را برای دستیابی به هدفی مشترک متقاعد سازند، باید بدون استئنا به اخلاقیات پذیرفته شده‌های پایبند باشند؛ عناصر فردی رهبری اخلاقی شامل تربیت، خادمیت و معنویت و عناصر مدیریتی شامل نقش آفرین، توانمند ساز و ارتبا دهنده هستند، پیامدهایی را

که از چنین سبک رهبری بروز میکند میتوان در قالب پیامدهای رهبری نشان داد که خود در برگزیده مبادله اجتماعی، تعهد کارکنان، اعتماد کارکنان و یادگیری اجتماعی و شایستگی می باشد.

مطالعات باران و سپینیزکا (۲۰۲۰) که بر روی پایگاه داده های دو دانشگاه با توجه به معیار تعداد کارمندان انتخاب شدند، متغیرها: مدیریت مردم گرا، مدیریت غیر مردم مدار، مستقیم فعال و منفعل بررسی گردید که چه ارتباطاتی بین مدیریت مردم مدار و مدیریت غیر مردم مدار وجود دارد، یافته های تحقیق نشان داد که مدیریت مردم مدار است و مشارکت فعال (به عنوان مثال، تصمیم گیری مشترک) مهمترین مشارکت در کار است. نه فقط مدیریت غیر مردم مدار شامل سطح پایین مشارکت اما سطح مستقیم پایین تری است مشارکت نیز هست، مدیریت مردم گرا به مشارکت فعال کارکنان در امور و تعهد شغلی آنان تأثیر دارد.

حسب پژوهش سیریش و همکاران (۲۰۲۰) سازمان های پایدار معاصر با معضل افزایش تعهد و تعامل فکری و عاطفی کارکنان خود روبرو هستند. این مطالعه با هدف بررسی ساز و کار اساسی در رابطه بین رهبری اخلاقی و مشارکت کارکنان انجام شد. با استفاده از نظریه تبادل اجتماعی بر روی کارمند شاغل در سازمان های دولتی و خصوصی جمع آوری شد. یافته های این مطالعه نشان داد که رهبری اخلاقی بر اعتماد سازمانی کارکنان تأثیر می گذارد، که به نوبه خود مشارکت آنها در محل کار را بهبود می بخشد. علاوه بر این، مشخص شد که تأثیر رهبری اخلاقی بر مشارکت کارکنان در مورد افرادی که دارای خودکارآمدی عمومی کم و نه زیاد هستند، قوی تر است.

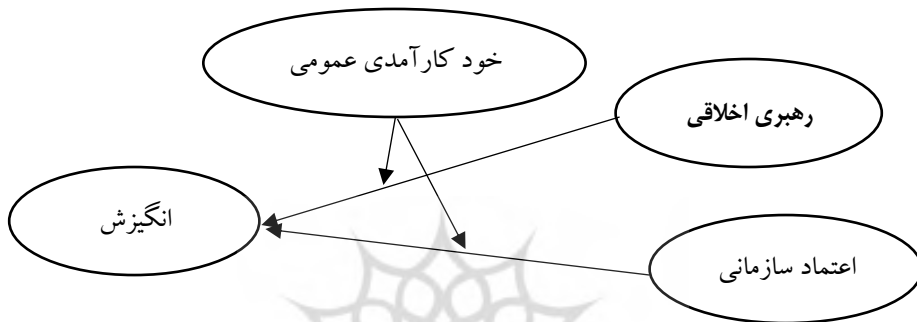
در پژوهش های بوزیک و همکاران (۲۰۲۰)، در حالی که در مورد ترمیم اعتماد سازمانی و اعتماد بررسی ها صورت گرفته است، اقدامات افراد در سازمانها که بر وقایع موثر بر اعتماد تأثیر دارند، نادیده گرفته شده است، دو سوال تحقیقاتی در این پژوهش: (۱) رسوایی های مشهور مربوط به چند شرکت متخلف چگونه بر اعتماد به کل نهاد تأثیر می گذارد؟ (۲) آیا شرکت های متخلف اعتماد را به همان روشی که شرکت های بی تقصیر در همان زمینه انجام می دهند، ترمیم می کنند؟ برای پاسخ به این سوالات، چهار مورد از سازمانهای خرده فروشی را که به تعمیر اعتماد پرداختند، بررسی شد، اقدامات پس از رسوایی ایمنی مواد غذایی، دو مورد که به طور گسترده ای تخلف کردند و دو مورد که نسبتاً بی تقصیر بودند مقایسه شد، در حالی که حتی سازمانهای بی تقصیر احساس کردند که برای ترمیم اعتماد باید اقدام کنند. با این حال، سازمان های بی تقصیر نیز با استفاده از استراتژی های خاص برای بازگرداندن تلاش کردند تا خود را از خطاهای روی داده متمایز کنند.

یافته های پژوهش کسری جینا (۲۰۱۷) نشان داد، محققان علاقه زیادی به مطالعه عوامل اعتماد و اداره کردن برای ایجاد روابط صمیمانه بین فردی در سراسر جامعه دارند. با این حال، در بتن سازمان، مطالعه در مورد جایگاه های اعتماد به دلایل متعدد به چالش کشیده شده است: عدم وضوح بین اعتماد و بهره وری، ویژگی در مکانیسم های مداخله ای و اعتبار بین اعتماد و گذشته های احتمالی آن، بنابراین، هدف این تحقیق دوگانه است: اولاً، شناسایی تأثیر مستقیم مشارکت کارمند در اعتماد سازمانی و در مرحله دوم، بررسی تأثیر غیرمستقیم بهزیستی روانشناختی و رهبری تحول گرا در رابطه بین مشارکت کارکنان و

سازمانی اعتماد کردن. یافته ها نشان می دهد که مدیران سطح بالاتری از اعتماد را دارند آنها را قادر به درک معنادار تعامل کارکنان و افزایش تعهد شغلی کارکنان می گردد.

۲-۶- مدل و فرضیه های پژوهش

پس از مرور مقالات و همچنین ادبیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به شکل زیر ارائه گردید:



شکل ۱- الگوی مفهومی پژوهش

۲-۷- فرضیه های تحقیق

- ۱- رهبری اخلاقی بر انگیزش تأثیر دارد.
- ۲- اعتماد سازمانی بر انگیزش تأثیر دارد.
- ۳- خودکارآمدی عمومی در تأثیر رهبری اخلاقی بر انگیزش نقش تعدیلگر دارد.
- ۴- خود کارآمدی عمومی در تأثیر اعتماد سازمانی بر انگیزش نقش تعدیلگر دارد.

۳- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش تحقیق در زمره تحقیقات توصیفی پیمایشی قرار می گیرد. اطلاعات به روش کتابخانه ای و میدانی گردآوری شده است. داده های تحقیق با استفاده از پرسشنامه تلفیق شده استاندارد در قالب مقیاس لیکرت جمع آوری شده است. جامعه آماری در این پژوهش کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان چهارمحال و بختیاری ۳۰۰ نفر بوده است که با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه آماری این پژوهش ۱۶۹ نفر تعیین شد. روش نمونه گیری در این پژوهش نمونه گیری تصادفی ساده است. برای اندازه گیری متغیرها، از سوالات چندگزینه ای پرسشنامه استاندارد ایلیاس و همکاران (۲۰۲۰) شامل متغیرهای رهبری اخلاقی (سوال ۱- ۱۰)، اعتماد سازمانی (سوال ۱۱- ۲۲) و خودکارآمدی (سوال ۲۳- ۳۰) و پرسشنامه استاندارد انگیزه شغلی هاگمن و اولدهام (۱۹۷۵) شامل (سوال

۳۱-۴۵) و مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. در این تحقیق، علاوه بر استاندارد بودن ابزار جمع‌آوری داده‌ها، برای اطمینان بیشتر از روش روایی منطقی از نوع ظاهری (توسط اساتید و سایر خبرگان در دسترس) استفاده شده است. در پژوهش حاضر پس از مطالعه مقدماتی (پایلوت) در یک نمونه ۲۰ نفری و بازگشت پرسشنامه‌ها، داده‌های جمع‌آوری شده به نرم‌افزار Spss 24 وارد و مشخص شد که پرسشنامه‌های تحقیق از پایایی بسیار بالایی برخوردار است چراکه پس از محاسبه آلفای کرونباخ مقدار عددی این ضریب برای پرسشنامه استاندارد در حالت کلی برابر ۰.۹۱۶ شد. برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌های تحقیق و به‌منظور بررسی تأثیر هم‌زمان چند متغیر مستقل بر متغیر وابسته از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس (PLS) استفاده شده است. به دلیل کم بودن حجم نمونه آماری و پیچیده بودن مدل (تعداد زیاد سازه‌ها) از نرم‌افزار SmartPLS3 استفاده شده است.

۴- یافته‌ها

۴-۱- برازش مدل اندازه‌گیری

در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری در Smart PLS برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده می‌شود. بر طبق نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) پایایی در روش PLS با استفاده از ضرایب بارهای عاملی، ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی^۱ (CR¹) سنجیده می‌شود. بار عاملی مقدار عددی است که میزان شدت رابطه میان یک متغیر پنهان و متغیر آشکار مربوطه را طی فرآیند تحلیل مسیر مشخص می‌کند. هرچه مقدار بار عاملی یک شاخص در رابطه با یک سازه مشخص بیشتر باشد، آن شاخص سهم بیشتری در تبیین آن سازه ایفا می‌کند. همچنین اگر بار عاملی یک شاخص منفی باشد، نشان‌دهنده تأثیر منفی آن در تبیین سازه مربوطه می‌باشد. به بیان دیگر سؤال مربوط به آن شاخص به صورت معکوس طراحی شده است. ملاک مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد (هالند^۲، ۱۹۹۹). در پژوهش حاضر همانگونه که از جدول مشخص است تمامی ضرایب نشان از مناسب بودن این معیار دارد. کلیه بارهای عاملی بالای ۰.۴ می‌باشند و در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند که این مطلب نشان‌دهنده آن است که شاخص‌ها (متغیرهای نشانگر)، متغیرهای مفهومی را به خوبی تبیین می‌کند. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، بررسی‌ها نشان می‌دهد مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همه سازه‌ها بیشتر از حداقل قابل قبول یعنی ۰/۷ است؛ لذا سازه‌های این مطالعه به‌گونه‌ای مطلوب دارای پایایی است.

جدول ۱- بارهای عاملی

Moderating Effect 1	Moderating Effect 2	اعتماد	انگیزش	خودکارآمدی	رهبری اخلاقی
q02					0.916

¹ Composite Reliability

² Hu 11land

q03		0.907
q04		0.885
q05		0.873
q06		0.878
q07		0.834
q08		0.815
q09		0.839
q10		0.860
q11	0.8	
	54	
q12	0.8	
	44	
q13	0.8	
	16	
q14	0.8	
	09	
q15	0.8	
	22	
q16	0.8	
	15	
q17	0.8	
	22	
q18	0.7	
	94	
q19	0.8	
	12	
q20	0.7	
	98	
q21	0.8	
	33	
q22	0.8	
	47	
q23		0.839
q24		0.832
q25		0.848
q26		0.806
q27		0.846
q28		0.892
q29		0.880
q30		0.847

q31	0.8
	08
q32	0.8
	01
q33	0.7
	99
q34	0.8
	32
q35	0.8
	35
q36	0.8
	04
q37	0.8
	32
q38	0.8
	30
q39	0.8
	43
q40	0.7
	69
q41	0.8
	52
q42	0.8
	16
q43	0.8
	03
q44	0.7
	90
q45	0.7
	84
اعتماد *	
خودکارآمدی	0.694
رهبری اخلاقی *	0.671
خودکارآمدی	
q01	0.908

جدول (۲): پایایی ترکیبی، کرونباخ و روایی همگرا و مقادیر مشترک

میانگین واریانس استخراجی (AVE) ضریب پایایی ترکیبی (CR)؛ مقادیر اشتراکی ضریب پایایی آلفای کرونباخ

CR > 0.7

Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000	1.000
Moderating Effect 2	1.000	1.000	1.000	1.000
اعتماد	0.956	0.957	0.962	0.676
انگیزش	0.963	0.964	0.967	0.662
خودکارآمدی	0.945	0.945	0.954	0.721
رهبری اخلاقی	0.965	0.965	0.969	0.760

همان گونه که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، بررسی معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) نشان می‌دهد که تمامی سازه دارای مقدار بالاتر از حداقل قابل قبول یعنی ۰/۵ می‌باشند، لذا سازه‌های این مطالعه به گونه‌ای مطلوب دارای روایی همگرا می‌باشند. با توجه به نتایج جدول چون تمامی شاخص‌ها دارای مقادیر میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از ۰.۵ هستند، روایی همگرا در سطح تمامی شاخص‌ها برقرار است. برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اساسی‌ترین معیار ضرایب معناداری یا همان مقادیر T-value است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب T به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید نمود.

۴-۲- برازش مدل کلی

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی تنها کافی است یک معیار به نام GOF سنجیده شود:

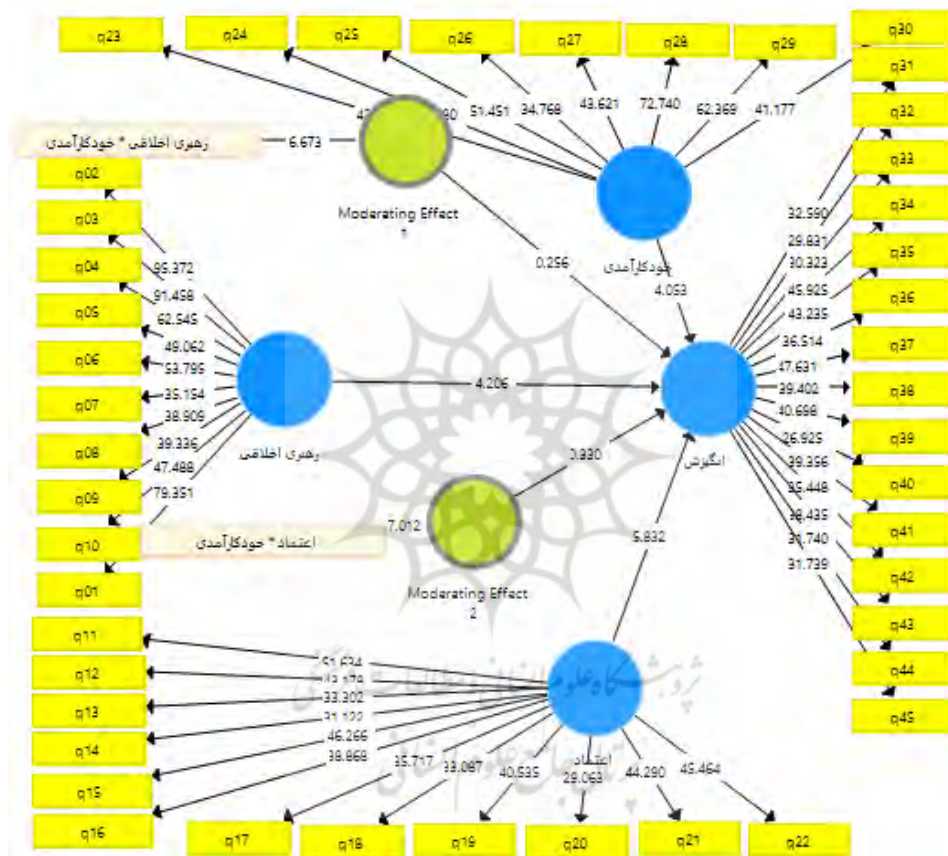
$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

میزان *Communalities* از میانگین مقادیر اشتراکی که در جدول ۲ آمده است، بدست می‌آید.

با توجه به مقادیر جدول فوق میزان میانگین مقادیر اشتراکی برابر است با ۰/۸۳۹. از آنجاکه یک متغیر پنهان درون‌زای مرتبه اول در این مدل وجود دارد لذا مقدار R^2 برابر است با: ۰.۹۱۹. لذا مقدار معیار GOF برابر است با:

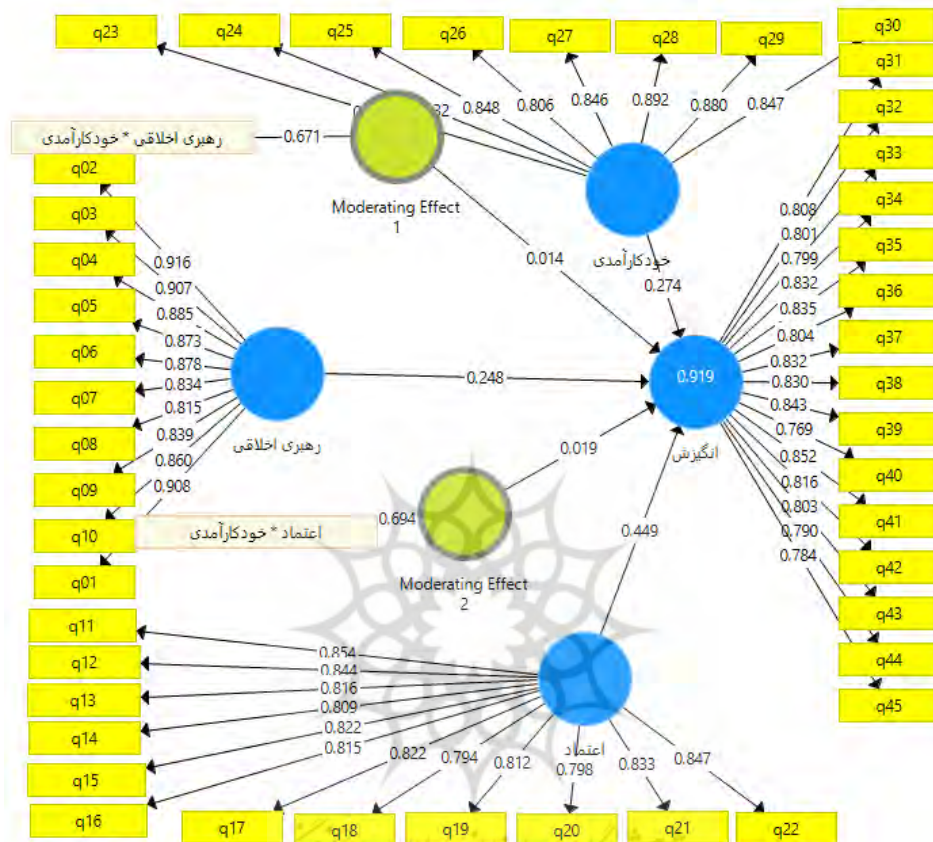
$$GOF = \sqrt{0.839 * 0.919} = 0.878$$

با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است (وتزل و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۷۷-۱۹۵)، حصول مقدار ۰/۸۷۸ برای این معیار نشان از برازش قوی مدل کلی تحقیق برخوردار می‌باشد.



شکل (۲): آماره تی

برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب T به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تأیید نمود. شکل ۲ مشخص نموده است که تمامی مسیرهای بین متغیرهای مدل بجز متغیر تعدیلگر مورد تأیید قرار گرفته است و معنادار می‌باشند



شکل (۳): مدل در حالت ضرایب استاندارد بار عاملی

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته‌ی) مدل است. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر متغیرهای برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می‌شود و در صورتی که در یک مدل، یک سازه‌ی درون‌زا توسط تنها یک یا دو سازه‌ی برون‌زا تحت تأثیر قرار گیرد، مقدار R^2 از ۰/۳۳ به بالا نشان از قوت رابطه‌ی بین آن سازه و سازه‌ی درون‌زاست (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). شکل فوق مشخص نموده است که در این پژوهش یک معیار بالاتر از ۰/۶۷ (ملاک مقادیر قوی) و دو مقدار بین ۰/۳۳ و ۰/۶ (ملاک مقادیر متوسط) می‌باشد، لذا مدل ساختاری از منظر این معیار نیز دارای برازش مناسبی می‌باشد.

۴-۳- آزمون فرضیه ها

فرضیه اول: رهبری اخلاقی بر انگیزش تاثیر دارد.

جدول ۳- ضرایب رگرسیونی و سطح معناداری آنها

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
رهبری اخلاقی ← انگیزش	۰.۲۴۸	۴.۲۰۶	تایید فرضیه

با توجه به آماره تی برابر با ۴.۲۰۶ که بیشتر از ۱.۹۶ است، نتیجه می گیریم رهبری اخلاقی بر انگیزش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر معناداری دارد. همچنین میزان ضریب استاندارد ۰.۲۴۸، نشان می دهد که رهبری اخلاقی بر انگیزش تاثیر معنادار و متوسطی دارد.

فرضیه دوم: اعتماد سازمانی بر انگیزش تاثیر دارد

جدول ۴- ضرایب رگرسیونی و سطح معناداری آنها

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
اعتماد سازمانی ← انگیزش	۰.۴۴۹	۵.۸۳۲	تایید فرضیه

با توجه به آماره تی برابر با ۵.۸۳۲ که بیشتر از ۱.۹۶ است، نتیجه می گیریم اعتماد سازمانی بر انگیزش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تاثیر معناداری دارد. همچنین میزان ضریب استاندارد ۰.۴۴۹، نشان می دهد که اعتماد سازمانی بر انگیزش تاثیر معنادار و متوسطی دارد.

فرضیه سوم: خودکارآمدی عمومی تاثیر رهبری اخلاقی بر انگیزش را تعدیل می کند.

جدول ۵- ضرایب رگرسیونی و سطح معناداری آنها

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
رهبری اخلاقی ← خودکارآمدی عمومی	۰.۰۱۴	۰.۲۵۶	تایید فرضیه

با توجه به آماره تی برابر با ۰.۲۵۶ که کمتر از ۱.۹۶ است، نتیجه می‌گیریم خودکارآمدی عمومی تأثیر رهبری اخلاقی بر انگیزش را تعدیل نمی‌کند.

فرضیه چهارم: خودکارآمدی عمومی تأثیر اعتماد سازمانی بر انگیزش را تعدیل می‌کند.

جدول ۶- ضرایب رگرسیونی و سطح معناداری آن‌ها

فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	نتیجه آزمون
اعتماد ← خودکارآمدی عمومی ← انگیزش	۰.۰۱۹	۰.۳۳۰	تایید فرضیه

با توجه به آماره تی برابر با ۰.۳۳۰ که کمتر از ۱.۹۶ است، نتیجه می‌گیریم خودکارآمدی عمومی تأثیر اعتماد سازمانی بر انگیزش را تعدیل نمی‌کند.

۵- بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی و تحلیل عوامل تأثیر رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی بر انگیزش شغلی با نقش تعدیلگر خودکارآمدی عمومی در بین پرسنل و کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان چهارمحال و بختیاری پرداخته شده است که یکی از مزیت‌های آن وجود شعبه‌های شرکت در شهرستان‌ها و شهرهای مختلف استان می‌باشد که این خود منجر به تجربه کارکنان از مدیران اخلاقی و جوء‌های اعتماد سازمانی مختلف گردیده است. براساس نتایج بدست آمده هرچقدر شرکت به سمت رهبری اخلاقی حرکت کند با عنایت به تأثیری که این متغیر بر انگیزش نیروی انسانی در سازمان دارد منجر به داشتن کارکنان فعال و با انگیزه در سازمان می‌گردد با توجه به آماره تی برابر با ۴.۲۰۶ که بیشتر از ۱.۹۶ است، نتیجه می‌گیریم رهبری اخلاقی بر انگیزش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معناداری دارد. همچنین میزان ضریب استاندارد ۰.۲۴۸، نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی بر انگیزش تأثیر معنادار و متوسطی دارد، یافته‌های این پژوهش نتایج پژوهش‌های خدایی و همکاران (۱۳۹۸)، پژوهش آبیانی و همکاران (۱۳۹۶)، دهقانیان و همکاران (۱۳۹۵) و باران و سپینیزکا (۲۰۲۰) را تقویت می‌کند.

از طرفی وجود جوء اعتماد در سازمان و ایجاد این حس در بین کارکنان سازمان نیز منجر به افزایش عملکرد کارکنان که به نحوی متأثر از انگیزش در بین آنها می‌گردد که این خود نشان از که وجود اعتماد بیشتر نسبت به سازمان خود، همکاران و مدیران به نحوی منجر به شکوفائی و موفقیت سازمان خواهد گردید که با توجه به آماره تی برابر با ۵.۸۳۲ که بیشتر از ۱.۹۶ است، نتیجه می‌گیریم اعتماد سازمانی بر انگیزش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر معناداری دارد. همچنین میزان ضریب استاندارد ۰.۴۴۹، نشان می‌دهد که اعتماد سازمانی بر انگیزش تأثیر معنادار و متوسطی دارد که یافته‌های مطالعات مطالعات نفتی و حسین زاده (۱۳۹۷)، مطالعات رجبی فرجاد و حسینی (۱۳۹۷)، براساس پژوهش‌های شکوه و نیک پور (۱۳۹۷) و در پژوهش‌های بوزیک و همکاران (۲۰۲۰) را تأکید می‌کند.

هر چند خودکارآمدی عمومی به عنوان ابزاری برای مقابله کارکنان با شرایط متغییر سازمان در نظر گرفته می شود ولیکن با توجه به آماره تی برابر با ۰.۲۵۶ که کمتر از ۰.۹۶ است، نتیجه می گیریم خودکارآمدی عمومی تأثیر رهبری اخلاقی بر انگیزش را تعدیل نمی کند و با توجه به آماره تی برابر با ۰.۳۳۰ که کمتر از ۰.۹۶ است، نتیجه می گیریم خودکارآمدی عمومی تأثیر اعتماد سازمانی بر انگیزش را تعدیل نمی کند. رهبری آنهم به صورت اخلاقی با نقشی که به همراه اعتماد سازی سازمان در افزایش انگیزش کارکنان شرکت ابفا دارد به عنوان مسئله ای قابل اهمیت برای مدیران عالی و سازمان مبدل گردیده است، افزایش انگیزش نیروی انسانی به عنوان سرمایه های هر سازمان با به کارگیری مدیران پایبند به اخلاق و توجه و دقت در رفتارها و قوانین حاکم بر هر سازمان می تواند منجر به افزایش انگیزش سرمایه های انسانی و کاهش هزینه های ناشی از نارضایتی و بی انگیزگی کارکنان در سازمان گردد که بعضاً هزینه های بالایی چه از بعد معنوی و چه در بعد مادی بر سازمان تحمیل خواهد کرد.

۶- پیشنهادهای کاربردی

- تدوین برنامه هایی در درون سازمان ها برای افزایش انگیزش کارکنان و پرسنل و تلاش برای افزایش اعتماد پرسنل به سازمان.
- رعایت انصاف در توزیع مزایا و پاداش در بین پرسنل و کارکنان سازمان.
- لزوم توجه کارشناسی و تدوین قوانین قوی برای ایجاد احساس انصاف در بین کارکنان و افزایش انگیزه کارکنان
- تسهیل ارتباط بین سلسله مراتب و کارشناسان و فراهم آوردن فضای باز و آزاد برای بیان مشکلات و دغدغه های کارکنان به منظور افزایش حس اعتماد و رفع مسائل و مشکلات جاری سازمان و کارکنان.
- لزوم احصاء و توجه خاص به عوامل موثر در اعتماد سازمانی با عنایت به تأثیر قابل توجه آن در انگیزش کارکنان توسط سازمان و رهبران.
- لزوم ترویج اصول اخلاقی و پرورش مدیران و رهبران اخلاق مدار برای آینده سازمان به منظور بهبود عملکرد ناشی از افزایش انگیزش در کارکنان.
- دریافت بازخورد مدیران از رفتار خود برای سنجش اخلاقی بودن آن با کارکنان با کمک واحدهای ستادی از جمله بازرسی، حراست ها، روابط عمومی و....

References

- Aghaei, A., Bahrami, H., Bakhtiari, M. and Pourhashemi, A., (2017), A Study of the Relationship between Talent Management and Organizational Trust , No. 43, 1-26. [In Persian]
- Aibaghi, S., Hassani, A. A. and Mirhashemi, S. M., (2017) Ethical leadership paving the way for the promotion of interactive justice and ethical atmosphere in

- education departments, Scientific-Research Quarterly of Educational Research, Twelfth Year, Fall, No. 52, 1-22. [In Persian]
- Bakhtiarpour, S., Heidari, A. and Alipour Sh., (2011), The relationship between attention bias and general self-efficacy with social anxiety in female students, Journal of Women and Culture, Third Year, No. 10, 71-85. [In Persian]
- Baran, M.& Sypniewska, B., (2020). The Impact of Management Methods on Employee Engagement, International Journal of Molecular Sciences, Sustainability, 426, 1-15
- Bozic, S., Sabina.and Martin, G., (2018). A strategic action fields perspective on organizational trust repair, European Management Journal, 1-9.
- Dehghanan, H., Adibpour, M. R. and Ferdowsi, Sh.. (2016). Investigating and Explaining the Consequences of Ethical Leadership, Quarterly Journal of Management of Government Organizations, Volume 4, Number 1, 53-64. [In Persian]
- Emami, M., Jamali, E. and Isfahani, M. J. (2013). Investigating the Relationship between Organizational Trust and Organizational Creativity, Scientific Letter, Innovation and Creativity Research in Humanities, Volume 3, Number 3. [In Persian]
- Hazrati, M. and Memarzadeh, Gh., (2014), Presenting a Model of Ethical Leadership Compatible with Iranian Government Organizations, Journal of Development and Transformation Management, 18, 63-70. [In Persian]
- Karami, M.R., Mirkamali, S.M. and Poor Karimi J., (2016), A Study and Explanation of Ethical Leadership and Its Dimensions (Case Study: University of Tehran Staff), Public Management Mission Quarterly, Year 7, Issue 22 and 2. [In Persian]
- Kesari J., Lalatendu, Pradhan, S. & Prasad Panigrahy, N. (2017). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership, Asia Pacific Management Review, 1-8.
- Khalilnejad, Sh., Golmohammadi, E. and Moradzadeh S., (2015), The effect of organizational trust on job satisfaction of employees according to the role of knowledge sharing, Quarterly Journal of Human Resource Management Development and Support, 37-56. [In Persian]
- Khodaei, A., Farhi, A., Bazargan, A., Taherpour, Ha. and Zahedi, M., (2019), Conceptualizing the Ethical Leadership of Managers in Iranian Public Sector Organizations, Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies, Year 8, No. 3, 1- 37. [In Persian]
- Nafti, M. and Hosseinzadeh, A., (2018), The effect of organizational trust on organizational commitment through organizational virtue and job motivation, Journal of Transformation Management, Tenth Year, No. 20, 68-88. [In Persian]
- Ozgur, G. & Tektas, P. (2018). An examination of the correlation between nurses' organizational trust and burnout levels, Applied Nursing Research, 43, 93-97.
- Rajabi Farjad, H. and Hosseini, S. M., (2018), The effect of organizational justice on motivation and job performance of employees, (Case study: staff of Sistan and Baluchestan Border Command Headquarters), Journal of Border Studies, Year 6, No. 4. [In Persian]

- Sehrish, I.; Abid, Gh.. and Ashfaq, F., (2020). Ethical leadership in sustainable organizations: The moderating role of general self-efficacy and the mediating role of organizational trust. *Sustainable Production and Consumption*, 22,195-204.
- Shokouh, Z. and Nikpour, A., (2018), The effect of genuine leadership on organizational citizenship behavior: The mediating role of employees' job motivation, *Public Management Research*, Summer 97, 246-266. [In Persian]
- Tamadani, M., Hatami M. and Hashemi R., H., (2011), General self-efficacy, academic procrastination and student achievement, *Educational Psychology Quarterly* No. 17, Year 6, 89, 66-86. [In Persian]
- Turki, Y., Haji Kazemi., I., Bastani, F. and Haghani, H., (2011), General self-efficacy of nursing home residents, *Journal of Nursing Care Research Center of Tehran University of Medical Sciences*, Volume 24, Number 73, 2011: 55-62. [In Persian]
- Valian, H., Koushki, A. and Budlaei, H., (2016), Investigating the interactive effect of psychological contracts on organizational trust with self-directed strategies of law enforcement experts in Golestan Province, *Quarterly Journal of Human Resource Management and Support Development*, Year 11, Issue 42, Winter 2016 , 129-160. [In Persian]
- Zandi, Kh., Mousavi Majd, S. M., Seif Panahi, H. and Rastad, A., (2015) The Relationship between Ethical Leadership and Social Responsibility (Case Study of Sanandaj Administrative Site Staff), *Applied Sociology*, No. 60, No. 213-222. [In Persian]

The effect of ethical leadership and organizational trust on job motivation with the role of modifier of general self-efficacy
(Case study: Chaharmahal and Bakhtiari Province Water and Sewerage Company)

Seyed Mahmoud Mirahmadi¹, Hamed Fazeli Kebria², Ardeshir Ahmadi³, Hassan Rashidi⁴

Abstract

The aim of this study was to investigate the effect of ethical leadership and organizational trust on job motivation with the role of modifier of general self-efficacy. The present research is applied in terms of purpose and in terms of research method is among the descriptive survey research. The information was collected through library and field methods. To measure the variables, multiple-choice questions from the Elias et al.20 Standard Questionnaire (2020) including the variables of ethical leadership (questions 1-10), organizational trust (questions 11-22) and self-efficacy (questions 23-30) and the standard Hackman Job Motivation Questionnaire. And Oldham (1975) included (Questions 31-45) and used the five-point Likert scale. The statistical population in this study was 300 employees of Chaharmahal and Bakhtiari Province Water and Sewerage Company. Using Morgan table, the statistical sample size of this study was 169 people. Sampling method in this study is simple random sampling. Cronbach's alpha the numerical value of this coefficient for the standard questionnaire was generally 0.916. For inferential analysis of research data, structural equation modeling technique has been used in Smart Piels (PLS) software. Findings showed that according to the t-statistic of 4.206 which is more than 1.96, ethical leadership has a significant effect on motivation at 95% confidence level. Also, according to the T-statistic of 5.832, which is more than 1.96, organizational trust has a significant effect on motivation at the 95% confidence level. Finally, due to the lower t-values in the moderator variables, the role of general self-efficacy modulator was not confirmed. The results showed the effect of ethical leadership and organizational trust on employee motivation.

Keywords: Ethical leadership, organizational trust, motivation, general self-efficacy.

¹ Graduate of Executive Management, Payame Noor University, West Tehran, Iran

* Corresponding Author, Mirahmadi14@yahoo.com

² Assistant Professor of Management, Payame Noor University of Tehran, Iran

³ PhD Student in Management, Azad University, Iran

⁴ PhD Student in Management, Payame Noor University, Iran.