



The relationship between ethical leadership and job stress with the mediating role of job ambiguity among the employees of the Tahviah Pooyesh Tehran Company

Maryam Rezayi Chayjani¹, Mehdi Shariatmadari²

¹ Master of Industrial and Organizational Psychology, Tehran Markazi branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

² Assistant Professor, Department of Educational, Tehran Markazi branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
Email: mehdishariatmadari@yahoo.com

Abstract

Purpose: Ethical leadership is related to important consequences such as motivation, satisfaction, performance, social behavior, occupational anxiety, and destructive behaviors. Also, ethical leadership and leadership considerations are the strongest factors affecting job anxiety. When employees believe that their managers create an atmosphere of psychological support, mutual trust, help and friendship, and clarity of roles and tasks (a considerate leader), they experience less job ambiguity and, as a result, less job anxiety. Ethical leaders can also reduce job ambiguity by creating clear job expectations, which in turn has a great effect on reducing job anxiety. Ethical leaders model appropriate ethical behavior and provide guidance for how followers should respond to ethical dilemmas. When leaders are honest and trustworthy, job ambiguity among subordinates is reduced. Therefore, the purpose of this research is to survey the relationship between moral leadership and job stress with the mediating role of job ambiguity in the employees of Tehran's air conditioning factory.

Design/Methodology/Approach: This research is of an applied type and is included in descriptive correlational research. The statistical population of this study consisted of 450 workers and employees of the ventilation factory located in Tehran. The research method used in this research was correlational descriptive. The sample size of this research includes 114 according to the formula of Tabachnick and Fidel. The required information was collected by two methods: library studies (to develop hypotheses) and field method (to test hypotheses). In this research, ethical leadership, job stress, and job ambiguity questionnaires were used. In this study, the content method was used to determine validity and Cronbach's alpha method was used to determine reliability, which was reported as 0.755 for ethical leadership, 0.782 for job stress, and 0.899 for job ambiguity. For data analysis, correlation coefficient and regression methods were used with the help of SPSS software.

Findings: According to the results, there is a relationship between ethical leadership and job stress. There is a relationship between ethical leadership and job ambiguity. There is a relationship

between job stress and job ambiguity. Since all the relationships were proven, it can be concluded that moral leadership and job stress are related to the mediating role of job ambiguity in the employees of Tehran Poveish Ventilation Factory; Therefore, the main hypothesis of the research is proven.

Discussion and Conclusion: When employees believe that their managers create an atmosphere full of psychological support, mutual trust, help, and friendship (a considerate leader), they experience less role anxiety and, as a result, less job anxiety. Ethical leaders, relying on truth and moral character, awareness, moral orientation to society and people, motivating, encouraging, empowering, and morally responsible management along with observing moral values, should be able to reduce the level of job ambiguity among employees in different fields. Finally, it was concluded that job ambiguity causes job anxiety, and it psychologically leads to poor performance of employees.

Keywords: Ethical leadership, Job stress, Job ambiguity.



Citation: Rezayi Chayjani, M., & Shariatmadari, M. (2023). The relationship between ethical leadership and job stress with the mediating role of job ambiguity among the employees of the Tahviah Pooyesh Tehran Company. *Psychological Researches In Management*, 9(2), 107-124. (In Persian)



رابطه رهبری اخلاقی و استرس شغلی با نقش میانجی ابهام شغلی در کارکنان کارخانه پویش تهویه تهران*

مریم رضایی چایجانی^۱، مهدی شریعت‌مداری^۲

^۱ کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

^۲ استادیار روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران.

رایانامه نویسنده مسئول: mehdishariatmadari@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهشگر از انجام این پژوهش، بررسی رابطه رهبری اخلاقی و استرس شغلی با نقش میانجی ابهام شغلی در کارکنان کارخانه پویش تهویه تهران است. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی است و در زمره پژوهش‌های توصیفی همبستگی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل ۴۵۰ نفر از کارگران و کارمندان کارخانه پویش تهویه واقع در شهر تهران بود. روش تحقیق به کار گرفته شده در این پژوهش، توصیفی همبستگی بوده است. حجم نمونه این پژوهش شامل ۱۱۴ نفر بر اساس فرمول تابچنیک و فیدل (۲۰۰۷) است. اطلاعات مورد نیاز به دو روش مطالعات کتابخانه‌ای (به منظور تدوین فرضیات) و روش میدانی (به منظور آزمون فرضیات) گردآوری شد. در این پژوهش، از پرسش‌نامه رهبری اخلاقی، استرس شغلی و ابهام شغلی استفاده شد. در این مطالعه، به منظور تعیین روایی از روش محتوایی و برای تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ برای رهبری اخلاقی ۰/۷۵۵، برای استرس شغلی ۰/۷۸۲ و برای ابهام شغلی ۰/۸۹۹ گزارش شد. برای تحلیل داده‌ها نیز از روش ضریب همبستگی و رگرسیون با کمک نرم افزار SPSS استفاده شد. طبق نتایج، بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی رابطه وجود دارد. بین رهبری اخلاقی با ابهام شغلی رابطه وجود دارد. بین استرس شغلی با ابهام شغلی رابطه وجود دارد. از آنجا که تمامی روابط به اثبات رسیدند، می‌توان نتیجه گرفت رهبری اخلاقی و استرس شغلی با نقش میانجی ابهام شغلی در کارکنان کارخانه پویش تهویه تهران با هم ارتباط دارند؛ از این رو، فرضیه اصلی پژوهش به اثبات می‌رسد.

کلیدواژگان: رهبری اخلاقی، استرس شغلی، ابهام شغلی.

استناد: رضایی چایجانی، مریم، و شریعت‌مداری، مهدی (۱۴۰۲). رابطه رهبری اخلاقی و استرس شغلی با نقش میانجی ابهام شغلی در کارکنان کارخانه پویش تهویه تهران. *پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت*، ۹(۲)، ۱۰۷-۱۲۴.

مقدمه

افزایش رقابت، محیط کسب‌وکار پیچیده و سرعت تغییرات، خواسته‌ها و انتظاراتی فزاینده را به کارکنان در بیشتر صنایع تحمیل می‌کند. چنین محیط استرس‌زایی مستلزم آن است که مدیریت برای دستیابی به سطح عملی کنترل استرس شغلی کارکنان، با توجه به تأثیر منفی بالقوه آن بر عملکرد افراد، مدیریت ارتباط با مشتری و گردش مالی، تلاش کند (Loan, 2020). در حال حاضر، به طور فزاینده به نقش رهبری اخلاقی در بهبود عملکرد کارکنان توجه می‌شود. پژوهش‌های اخیر نشان می‌دهد رهبری اخلاقی با پیامدهایی مهم از جمله انگیزش، رضایت، عملکرد، رفتار اجتماعی، استرس شغلی و رفتارهای مخرب در ارتباط است. همچنین، شواهد حاکی از آن است که رهبری اخلاقی و ملاحظات رهبری قوی‌ترین عامل مؤثر بر استرس شغلی است. زمانی که کارکنان باور دارند مدیران آن‌ها جوی حاکی از حمایت روان‌شناختی، اعتماد متقابل، کمک و دوستی، شفاف‌سازی نقش‌ها و وظایف را ایجاد می‌کنند (رهبر ملاحظه‌کار)، آن‌ها ابهام شغلی کمتر و در نتیجه، استرس شغلی کمتری را تجربه می‌کنند (Mayer et al., 2012).

علاوه بر این، زمانی که آن‌ها به واسطه رهبری اخلاقی، مجاز به اتخاذ تصمیمات مستقل در امور کاری خود باشند (برای مثال، از طریق مشارکت شغلی)، به احتمال زیاد استرس شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد. زمانی که رهبران دیدگاهی مشترک با زیردستان دارند، استرس کارکنان کاهش می‌یابد. همچنین، رهبران اخلاقی با ایجاد انتظارات شغلی روشن می‌توانند باعث کمتر شدن ابهام شغلی شوند که این نیز به نوبه خود، تأثیر بسیار زیادی در کاهش استرس شغلی دارد. رهبران اخلاقی رفتار اخلاقی مناسب را الگوبرداری می‌کنند و راهنمایی برای چگونگی واکنش پیروان به معضلات اخلاقی ارائه می‌دهند. هنگامی که رهبران صادق و قابل اعتماد باشند، ابهام شغلی در میان زیردستان کاهش می‌یابد (Shin et al., 2020).

ابهامات شغلی یکی از عوامل کلیدی استرس شغلی است. ابهامات شغلی نوعی استرس مرتبط با مشکلات است که از شرایط شغلی که مانع دستیابی به هدف می‌شود، ایجاد می‌شود (Wu et al., 2021). نقش‌های نامشخص ممکن است ابهامات شغلی را به وجود آورند، تنش شغلی را افزایش دهند و بر استرس شغلی بیفزایند (Loan, 2020). از آنجا که کارکنان تمایل دارند انتظارات، فعالیت‌ها و نتایج وظایف را درک کنند، استرس شغلی احتمالاً ناشی از عدم شفافیت در وظایف و مسئولیت‌های شغلی است. منطقی است، زمانی که در رابطه با آنچه در ایفای نقش فرد اخلاقی یا غیراخلاقی است، شفافیت وجود نداشته باشد (ابهام شغلی وجود دارد)، کارمندان ممکن است استرس شغلی را تجربه کنند (Mensah, 2021).

همچنین، شواهد نشان می‌دهد رهبری اخلاقی ممکن است مستقیماً بر استرس شغلی تأثیر بگذارد. با توجه به اینکه

رهبران اخلاقی برای ایجاد محیط عادلانه تلاش می کنند، انتظار می رود کارکنان زمانی که رهبرشان اخلاقی رفتار می کند، استرس کمتری را تجربه کنند. در پژوهشی نشان داده شد رهبری تحول آفرین که برخی از عناصر مشترک با رهبری اخلاقی را دارد، به طور منفی با استرس شغلی کارکنان خدمات تماس با مشتری در صنعت مهمان نوازی هند مرتبط است. شواهد قوی تر درباره رابطه بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی از مطالعات تجربی شامل فروشندگان، کارکنان پشتیبانی فنی و کارمندان مشاغل مختلف در ترکیه به دست آمده است (Engelbrecht et al., 2017).

با اندکی تأمل درباره مطالب بالا و مطالعه پژوهش های پیشین در داخل و خارج از کشور، می توان به میزان مشکل آفرینی استرس شغلی و ابهام شغلی و نیز مفید بودن حضور رهبران اخلاقی در کسب و کارهای مختلف پی برد. از آنجا که صاحبان مشاغل برای ادامه حیات خود در زمینه کسب و کار به نیروی انسانی با سلامت جسم و روان نیازمند هستند و وجود ابهامات و استرس های شغلی باعث کاهش عملکرد صحیح و بهینه افراد می شود، آن ها باید گامی برای بهتر کردن شرایط روحی و جسمی نیروهای کاری خود بردارند. چه بسا استفاده از رهبران اخلاقی متبحر تا حد زیادی می تواند برای آن ها در برابر مشکلات احتمالی مثمرتر باشد. از این رو، این پژوهش به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی با نقش میانجی ابهام شغلی در کارکنان کارخانه پویش تهویه تهران رابطه وجود دارد؟

مبانی نظری

رهبری اخلاقی

مفهوم سازی رهبری اخلاقی بر مبنای ادراک افراد از ویژگی ها و رفتارهای رهبری اخلاقی است که متأثر از ویژگی ها و ارزش های فرهنگی جوامع ممکن است متفاوت باشد (قنبری، ۱۳۹۶). براون و همکاران^۱ (۲۰۰۵) از نخستین کسانی بودند که رهبری اخلاقی را به عنوان سبکی مستقل در نظر گرفتند. آن ها با استناد به نظریه یادگیری اجتماعی، رهبری اخلاقی را نمود رفتار مناسب از لحاظ هنجاری در اعمال شخصی و روابط میان فردی و ترغیب چنین رفتارهایی در پیروان از طریق ارتباطات دوجانبه، تشویق و تصمیم گیری تعریف کردند. طبق تعریف آن ها، رهبران اخلاقی از ارتباطات، پاداش و تنبیه و همچنین، الگوسازی رفتارهای مطلوب به منظور ترغیب زیردستان برای بروز رفتار اخلاقی استفاده می کنند. از عوامل رهبری اخلاقی نیز می توان به صداقت، تسهیم قدرت، رهنمودهای اخلاقی و انصاف اشاره کرد (Kalshoven et al., 2011).

¹ Brown et al.

استرس شغلی

استرس شغلی را می‌توان انباشت عامل‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به تأثیرگذار بودن این عوامل بر روی ذهن اتفاق‌نظر دارند (Parker & DeCotiis, 1983). یکی از وضعیت‌های پر استرس و مرتبط با شغل این است که از یک سو، کارمند یا کارگر در معرض خواسته‌ها یا فشارهای زیادی در محیط کار قرار بگیرد و از سوی دیگر، برای برآوردن این خواسته‌ها زمانی محدود در اختیار داشته باشد و طبیعی است از آنجا که نمی‌تواند از عهده انجام آن‌ها برآید، با ایرادگیری‌های پی‌درپی روبه‌رو می‌شود (Jamal, 2007). تقریباً همه افراد زمانی به استرسی که با شغل آنان مرتبط است، دچار می‌شوند. بعضی افراد خود را ملزم به انجام دادن کارهای سخت و طولانی‌مدت می‌بینند، به دلیل آنکه یا به پول آن نیاز دارند یا تصور می‌کنند رئیس‌شان از آنان راضی نخواهد بود. نتایج پژوهش‌ها نشان داده است حجم زیاد کار با تعداد حوادث و مشکلات بهداشتی مرتبط است (AbuAlRub, 2004). بعضی از کارها بیش از فعالیت‌های دیگر استرس‌زا هستند. برای مثال، کارهای تکراری که از توانایی‌های کارگر در آن‌ها استفاده نمی‌شود، موجب استرس می‌شوند. از عوامل اضطراب شغلی نیز می‌توان به تقاضا، کنترل، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، ارتباط، نقش و تغییرات اشاره کرد (Marcatto et al, 2014).

ابهام شغلی

از سویی دیگر، ابهام شغلی زمانی پدید می‌آید که روشن نباشد نقش فرد چیست، از جمله هنگامی که به‌روشنی معلوم نباشد هدف از شغلی معین چیست یا حدود مسئولیت‌های آن کدام است (Khattak, et al., 2013). به طور کلی، ابهام ممکن است از آموزش ناکافی، ارتباط ضعیف، یا دریغ کردن عمدی از دادن اطلاعات یا تحریف عمدی اطلاعات از سوی همکار یا سرپرست ناشی شود (Othman, 2008). هرچند ابهام نقش در بیشتر سازمان‌ها موضوعی اجتناب‌ناپذیر است، سازمان‌ها به رهبرانی نیاز دارند تا ابهام‌های موجود در نقش‌های محول‌شده به کارکنان را برطرف کنند (Rizzo et al, 1970).

پیشینه پژوهش

در رابطه با موضوع پژوهش حاضر، پژوهش‌هایی در داخل و خارج از کشور انجام شده‌اند که در ادامه بررسی می‌شوند. برای مثال، مریدی و مریدی (۱۴۰۱) پژوهشی را با عنوان «استفاده از رهبری اخلاقی برای کاهش اضطراب شغلی و بهبود کیفیت عملکرد» انجام دادند. طبق یافته‌های پژوهش، رهبری اخلاقی بر کاهش اضطراب شغلی و بهبود کیفیت عملکرد تأثیر دارد. عبدالهی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی را با عنوان «شناسایی و اعتباریابی مؤلفه‌ها و ابعاد رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی

مشهد با رویکرد شایستگی» انجام دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد سه بعد شایستگی اخلاقی، شایستگی فنی و رفتارهای رهبری اخلاقی از مهم‌ترین ابعاد رهبری اخلاقی در مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد هستند. نورالهی و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی را با عنوان «نقش توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه میان رهبری دوستوان با رضایت و اضطراب شغلی معلمان در آموزش مجازی» انجام دادند. یافته‌ها حاکی از آن است میان رهبری دوستوان با رضایت و اضطراب شغلی معلمان در آموزش مجازی رابطه‌ای معنادار وجود دارد و توانمندسازی روان‌شناختی در این رابطه نقش میانجی دارد.

در مطالعات خارج از کشور، پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری اخلاقی بر ابهام، انگیزه، اضطراب و عملکرد کارکنان» (Dannery & Ruswanti, 2022) انجام شد. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد رهبری اخلاقی می‌تواند ابهام اخلاقی کارکنان را کاهش دهد، ابهام اخلاقی می‌تواند اضطراب محل کار را افزایش دهد، رهبری اخلاقی می‌تواند اضطراب محل کار را کاهش دهد، رهبری اخلاقی می‌تواند انگیزه محل کار را افزایش دهد، رهبری اخلاقی می‌تواند کیفیت عملکرد کارکنان را بهبود بخشد و اضطراب محل کار می‌تواند کیفیت عملکرد کارکنان را کاهش دهد. پژوهشی با عنوان «رهبری اخلاقی با افزایش درک خطر و کاهش ابهامات اخلاقی از صدای ایمنی پشتیبانی می‌کند: شواهدی از همه‌گیری کووید ۱۹» (Cakir et al, 2022) انجام شد. نتایج نشان داد رهبری اخلاقی به طور مثبت با قصد بیشتر برای مشارکت در صدای ایمنی در رابطه با کووید ۱۹ مرتبط است. این ارتباط با خطر سلامتی ادراک‌شده ناشی از کووید ۱۹ و ابهام در رابطه با تصمیم‌گیری اخلاقی در محل کار واسطه می‌شود. بنابراین، این یافته‌ها بر اهمیت رفتار اخلاقی خوب توسط رهبران برای اطمینان از اینکه خطرات معطوف به ایمنی و سلامت به‌خوبی درک شده‌اند، تأکید می‌کند. پژوهشی با عنوان «استفاده از رهبری اخلاقی برای کاهش اضطراب شغلی و بهبود کیفیت عملکرد در صنعت هتل‌داری» (Schwepker & Dimitriou, 2021) انجام شد. نتایج نشان می‌دهد دیدگاه‌های کارکنان در تماس با مشتری در رابطه با استفاده سرپرستان از رفتارهای رهبری اخلاقی با سطوح پایین‌تر ابهام اخلاقی و اضطراب شغلی مرتبط است. ابهام اخلاقی به طور مثبت با اضطراب شغلی مرتبط است که با کیفیت عملکرد کارکنان در تماس با مشتری ارتباط منفی دارد. رفتارهای رهبری اخلاقی ادراک‌شده به طور مثبت بر کیفیت عملکرد تأثیر می‌گذارد. بر اساس یافته‌ها، مفاهیمی هم برای مبانی نظری و هم برای مدیریت ارائه می‌شود و جهت‌گیری برای پژوهش‌های آتی ارائه می‌شود.

حال، با توجه به آنچه تا کنون بیان شد، در ادامه الگوی مفهومی پژوهش و متعاقباً فرضیات پژوهش ارائه می‌شوند:



شکل ۱) الگوی مفهومی پژوهش

با توجه به الگوی مفهومی ارائه‌شده، فرضیه اصلی پژوهش این است که بین رهبری اخلاقی و اضطراب شغلی با نقش میانجی ابهام شغلی رابطه وجود دارد. در ادامه، فرضیه‌های فرعی پژوهش ارائه می‌شوند:

۱) بین رهبری اخلاقی و اضطراب شغلی رابطه وجود دارد.

۲) بین رهبری اخلاقی و ابهام شغلی رابطه وجود دارد.

۳) بین ابهام شغلی و اضطراب شغلی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی است و بر اساس روش‌های توصیفی همبستگی انجام شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارگران و کارمندان کارخانه پوشش تهویه واقع در شهر تهران بود که در بازه سنی ۲۵ تا ۵۵ سال قرار داشتند و دست‌کم دارای مدرک تحصیلی دیپلم بودند. تعداد افراد مشغول به کار در کارخانه ۷۰۰ نفر است که از این تعداد حدود ۲۵۰ نفر از لحاظ سنی و مدرک تحصیلی دارای شروط لحاظ‌شده نیستند. بنابراین، از بین ۴۵۰ نفری که دارای شروط بیان‌شده هستند، طبق فرمول تاباچنیک و فیدل^۱ (۲۰۰۷) $(m50+8)$ ، حجم نمونه ۱۱۴ نفر تعیین شد. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش‌های مطالعات کتابخانه‌ای و پژوهش‌های میدانی استفاده شد. در این مطالعه، همچنین از ابزار زیر استفاده شده است:

۱) پرسش‌نامه رهبری اخلاقی: پرسش‌نامه رهبری اخلاقی توسط (Kalshoven et al., 2011) به منظور سنجش میزان رهبری اخلاقی طراحی و تدوین شده است. این پرسش‌نامه دارای ۲۳ پرسش و ۴ مؤلفه صداقت، تسهیم قدرت، رهنمودهای اخلاقی و انصاف است.

۲) پرسش‌نامه اضطراب شغلی (HSE): این پرسش‌نامه ۳۵ پرسشی با ۷ مؤلفه (تقاضا، کنترل، حمایت مسئولان، حمایت

¹ Tabachnick & Fidell

همکاران، ارتباط، نقش و تغییرات) ساخته شده است.

۳) پرسش‌نامه ابهام شغلی: پرسش‌نامه ابهام شغلی توسط ریزو^۱ و همکاران (۱۹۷۰) ساخته شده و از ۶ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش میزان ابهام شغلی به کار می‌روند. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به صورت طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای است.

در این پژوهش، از روش روایی همگرا استفاده شده است و با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS v.3، روایی پرسش‌نامه تأیید شده است. برای روایی همگرا، میانگین واریانس استخراج (AVE) و پایایی مرکب (CR) محاسبه می‌شوند: $CR > 0.7$, $CR > AVE$, $AVE > 0.5$. قبل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، ابتدا تعداد ۳۰ پرسش‌نامه توزیع و جمع‌آوری شد تا روایی ابزار پژوهش ارزیابی شود. بدیهی است، تمامی پرسش‌نامه‌ها از روایی مطلوب برخوردار هستند. همچنین، در این پژوهش برای تعیین پایایی ابزار اندازه‌گیری از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدیهی است، تمامی پرسش‌نامه‌ها از پایایی مطلوب برخوردار هستند. روایی و پایایی این ابزار به شرح جدول ۱ است.

جدول ۱) روایی همگرا و پایایی ابزار

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج
رهبری اخلاقی	۰/۷۵۵	۰/۵۵۷	۰/۵۳۴
استرس شغلی	۰/۷۸۲	۰/۷۳۸	۰/۵۸۹
ابهام شغلی	۰/۸۹۹	۰/۹۱۸	۰/۶۷۳

همچنین، تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر شامل دو بخش است. به منظور توصیف یافته‌ها، از جدول‌ها و نمودارهای فراوانی استفاده شد. ضمن اینکه به منظور توصیف بهتر داده‌ها از شاخص‌های مرکزی (میانگین و میانه) و همچنین، شاخص‌های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) بهره گرفته شد. برای تجزیه تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده از روش رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. لازم به توضیح است، این عملیات با نرم‌افزار SPSS v.23 انجام شده است.

یافته‌ها

تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس پارامترهای مرکزی (میانگین، میانه و مد) و پارامترهای پراکندگی (انحراف معیار، واریانس و دامنه تغییرات) برای عامل‌های اصلی پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

¹ Rizzo

جدول ۲) تحلیل توصیفی متغیرهای پژوهش در اولین آزمون

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
ابهام شغلی	۱۱۴	۱۵	۳۰	۲۴/۰۴	۴/۲۳	-۰/۴۴۹	-۱/۱۷۲
رهبری	۱۱۴	۷۹	۱۱۳	۹۴/۹۱	۸/۵۵	-۰/۰۴	-۰/۶۸۹
استرس	۱۱۴	۵۶/۵	۹۰/۵	۷۲/۵۲	۶/۴۱	۰/۳۶۲	۰/۳۱۷

با توجه به جدول ۲، مشاهده می‌شود تعداد نمونه آماری ۱۱۴ نفر است. داده گمشده وجود ندارد. همچنین، کشیدگی و چولگی در هر متغیر بین عدد ۲- تا ۲+ است که ممکن است نشان‌دهنده نرمال بودن داده‌ها باشد (عزیزی، ۱۳۹۵). در این بخش، ابتدا از آزمون رگرسیون استفاده شده است و سپس، همبستگی بین متغیرها ارزیابی می‌شود. ابتدا، اولین فرضیه پژوهش بررسی می‌شود: بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی رابطه وجود دارد. روش محاسبه ضریب تعدیل یا اصلاح شده به شرح زیر است:

جدول ۳) آنوا برای ارتباط بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین	مقدار F	معناداری (Sig)
رگرسیون	۳۴۲۹/۳۶	۷	۴۸۹/۹۱	۱۰/۷۴	۰/۰۰۰
باقی‌مانده	۴۸۳۱/۷۵	۱۰۶	۴۵/۵۸	-	-
مجموع	۸۲۶۱/۱۲	۱۱۳	-	-	-

آخرین ستون یا Sig مقدار کمی را مشخص می‌کند. هر چه مقدار F بزرگتر باشد، Sig به صفر نزدیک‌تر می‌شود. مقدار کمتر از ۰/۰۵ برای Sig نشان‌دهنده مدل رگرسیون مناسب است. در مثال ما، مقدار F بزرگ و Sig بسیار کوچک است. بنابراین، مدل پیشنهادی، رهبری را به عنوان متغیر وابسته توصیف می‌کند.

جدول ۴) ضرایب ابعاد استرس شغلی

مؤلفه	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار t	سیگما
	B	خطای استاندارد			
ثابت	-۴۶/۵۹	۷/۴۴	-	۶/۲۵	۰/۰۰
تقاضا	-۱/۲۸	۰/۴۵	-۰/۴۲	۳/۷۹	۰/۰۴
کنترل	-۱/۷۵	۰/۲۷	-۰/۶۷	۶/۳۱	۰/۰۲
حمایت مسئولان	-۱/۲۶	۰/۴۷	-۰/۲۴	۳/۰۲	۰/۰۱
حمایت همکاران	-۱/۶۵	۰/۲۹	-۰/۶۶	۴/۸۹	۰/۰۱

ارتباط	-۱/۳۵	۰/۳۸	-۰/۴۷	۳/۸۵	۰/۰۰
نقش	-۱/۵۶	۰/۳۱	-۰/۶۴	۴/۶۰	۰/۰۰
تغییرات	۱/۴۷	۰/۳۴	-۰/۵۳	۴/۲۶	۰/۰۱

واضح است، مقدار p -value نشان داده شده توسط Sig در SPSS برای تقاضا، کنترل، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، ارتباط، نقش و تغییرات برابر ۰/۰۴، ۰/۰۲، ۰/۰۱، ۰/۰۱، ۰/۰۰، ۰/۰۰ و ۰/۰۱ است که کمتر از ۰/۰۵ است. از این رو، می توان نتیجه گرفت بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی رابطه وجود دارد. در ادامه، همبستگی برای این دو متغیر استفاده می شود:

جدول ۵) همبستگی بین رهبری و استرس

استرس	رهبری		
رهبری	۱	همبستگی پیرسون	-۰/۴۳۹
	-	سیگما (دوطرفه)	۰/۰۰۰
	۱۱۴	تعداد	۱۱۴
استرس	-۰/۴۳۹	همبستگی پیرسون	۱
	۰/۰۰۰	سیگما (دوطرفه)	-
	۱۱۴	تعداد	۱۱۴

ضریب همبستگی پیرسون برای رهبری و استرس ۰/۴۳۹ است. مقدار عدد معنادار مشاهده شده (sig) کمتر از ۰/۰۵ و در واقع ۰/۰۰۰ ($\text{sig} < 0.05$) است که کمتر از سطح معناداری استاندارد است. بنابراین، بین این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه معناداری وجود دارد. از این رو، می توان نتیجه گرفت بین رهبری اخلاقی و استرس شغلی رابطه وجود دارد. حال، دومین فرضیه پژوهش بررسی می شود: بین رهبری اخلاقی و ابهام شغلی رابطه وجود دارد. روش محاسبه ضریب تعدیل یا اصلاح شده به شرح زیر است:

جدول ۶) آنوا برای ارتباط بین رهبری اخلاقی با ابهام شغلی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین	مقدار F	معناداری (Sig)
رگرسیون	۱۶۹۲/۹۳	۱	۱۶۹۲/۹۳	۲۸/۸۶۸	۰/۰۰۰
باقی مانده	۶۵۶۸/۱۸	۱۱۲	۵۸/۶۴	-	-
مجموع	۸۲۶۱/۱۲	۱۱۳	-	-	-

در جدول بالا، مقدار F بزرگ و مقدار Sig بسیار کوچک (۰/۰۰۰) است. بنابراین، مدل پیشنهادی، رهبری را به

عنوان متغیر وابسته توصیف می‌کند.

جدول ۷) ضرایب ابهام شغلی

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار t	سیگما
	B	خطای استاندارد			
ثابت	۷۲/۹۲	۴/۵۴	-	۱۷/۵۵	۰/۰۰
ابهام شغلی	-۰/۹۱۴	۰/۱۷	-۰/۴۵۳	۵/۳۷	۰/۰۰

واضح است، مقدار p-value نشان داده شده توسط Sig در SPSS برای ابهام شغلی برابر ۰/۰۰ است که کمتر از ۰/۰۵ است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت بین رهبری اخلاقی و ابهام شغلی رابطه وجود دارد. در ادامه، همبستگی برای این دو متغیر استفاده می‌شود:

جدول ۸) همبستگی بین رهبری و ابهام

رهبری	رهبری		ابهام
	همبستگی پیرسون	۱	
رهبری	سیگما (دوطرفه)	-	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۱۴	۱۱۴
	همبستگی پیرسون	-۰/۴۵۳	۱
ابهام	سیگما (دوطرفه)	۰/۰۰۰	-
	تعداد	۱۱۴	۱۱۴
	همبستگی پیرسون	-۰/۴۵۳	۱

با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی پیرسون برای رهبری و ابهام ۰/۴۵۳ است. مقدار عدد معنادار مشاهده شده (sig) کمتر از ۰/۰۵ و در واقع ۰/۰۰۰ ($\text{sig} < 0.05$) است که کمتر از سطح معناداری استاندارد است. بنابراین، بین این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۹ درصد رابطه‌ای معنادار وجود دارد. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت بین رهبری اخلاقی و ابهام شغلی رابطه وجود دارد. حال، سومین فرضیه پژوهش بررسی می‌شود: بین استرس شغلی و ابهام شغلی رابطه وجود دارد. روش محاسبه ضریب تعدیل یا اصلاح شده به شرح زیر است:

جدول ۹) آنوا برای ارتباط بین استرس شغلی با ابهام شغلی

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین	مقدار F	معناداری (Sig)
۱ رگرسیون	۱۴۳۹/۹	۷	۲۰۵/۷	۳۷/۲۸	۰/۰۰۰
باقی مانده	۵۸۴/۸۷	۱۰۶	۵/۵۱	-	-
مجموع	۲۰۲۴/۷۸	۱۱۳	-	-	-

در جدول بالا، مقدار F بزرگ و مقدار Sig بسیار کوچک ($0/000$) است. بنابراین، مدل پیشنهادی، ابهام شغلی را به عنوان متغیر وابسته توصیف می‌کند.

جدول ۱۰ ضرایب ابعاد استرس شغلی

مؤلفه	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد	مقدار t	سیگما
	B	خطای استاندارد	بتا		
ثابت	۰/۸۸۶	۲/۵۹	-	۰/۳۴۲	۰/۷۳
تقاضا	۱/۸۹	۰/۳۲	۰/۶۷	۸/۷۱	۰/۰۳
کنترل	۱/۴۹	۰/۵۳	۰/۵۱	۷/۴۲	۰/۰۰
حمایت مسئولان	۱/۷۷	۰/۴۱	۰/۶۴	۷/۹۳	۰/۰۳
حمایت همکاران	۱/۳۲	۰/۶۲	۰/۴۳	۶/۸۶	۰/۰۱
ارتباط	۱/۸۱	۰/۳۶	۰/۶۶	۸/۳۲	۰/۰۲
نقش	۱/۲۸	۰/۷۱	۰/۳۹	۵/۹۴	۰/۰۳
تغییرات	۱/۵۳	۰/۴۷	۰/۵۳	۷/۷۸	۰/۰۱

واضح است، مقدار p -value نشان داده شده توسط Sig در SPSS برای تقاضا، کنترل، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، ارتباط، نقش و تغییرات برابر $0/03$ ، $0/00$ ، $0/03$ ، $0/01$ ، $0/02$ ، $0/03$ و $0/01$ است که کمتر از $0/05$ است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت بین ابهام شغلی و استرس شغلی رابطه وجود دارد. در ادامه، همبستگی برای این دو متغیر استفاده می‌شود:

جدول ۱۱ همبستگی بین استرس و ابهام

استرس			ابهام
استرس	همبستگی پیرسون	۱	۰/۴۴۷
	سیگما (دوطرفه)	-	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۱۴	۱۱۴
ابهام	همبستگی پیرسون	۰/۴۴۷	۱
	سیگما (دوطرفه)	۰/۰۰۰	-
	تعداد	۱۱۴	۱۱۴

با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی پیرسون برای ابهام و استرس $0/447$ است. مقدار عدد معنادار مشاهده شده (sig) کمتر از $0/05$ و در واقع $0/000$ ($\text{sig} < 0.05$) است که کمتر از سطح معناداری استاندارد است.

بنابراین، بین این دو متغیر در سطح اطمینان ۹۹٪ رابطه‌ای معنادار وجود دارد. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت بین ابهام شغلی و ابهام شغلی رابطه وجود دارد. در ادامه، برای بررسی متغیر میانجی از آزمون سوبل استفاده خواهد شد. آزمون سوبل^۱، آزمونی پرکاربرد است که برای آزمون معناداری تأثیر میانجی متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر به کار می‌رود. این آزمون به داده‌های زیاد برای کسب نتیجه‌ای دقیق و معتبر نیاز دارد. در آزمون سوبل، در صورت بیشتر شدن مقدار Z-value از ۱/۹۶، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن تأثیر میانجی متغیر را تأیید کرد. از آنجا که مقدار آماره ۲/۴۰ و بیش از ۱/۹۶ است، می‌توان نتیجه گرفت رهبری اخلاقی و استرس شغلی با نقش میانجی ابهام شغلی در کارکنان کارخانه پوشش تهویه تهران رابطه‌ای معنادار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در راستای فرضیه اول، آنچه باید بیان شود این است که بین رهبری اخلاقی و اضطراب شغلی رابطه وجود دارد. با مقایسه یافته‌های این پژوهش با دیگر پژوهش‌ها، می‌توان نتیجه گرفت این یافته‌ها با نتایج پژوهش چاکر^۲ و همکاران (۲۰۲۲) همسو و هم‌راستا است. در تبیین این نتیجه، می‌توان بیان کرد رهبران اخلاقی به طور مثبت تمایل کارکنان به تلاش بیشتر در کار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به طور کلی، ارائه ارزش به معنای تلاش مضاعف کارگران، فراتر از کار صرف است. از چشم‌انداز مبادله اجتماعی، پیروان رهبران اخلاقی به دلیل رفتار عادلانه و حمایتی رهبر، تلاش بیشتری را در کار خود به نمایش می‌گذارند؛ بنابراین، از آنجا که کارکنان تمایل بیشتری به تعهد به سازمانی دارند که رهبر آن به گونه‌ای اخلاقی رفتار می‌کند، پیش‌بینی می‌شود کارکنان تمایل دارند در سازمان برای ارائه ارزش به مشتریان بیشتر تلاش کنند. همچنین، شواهد حاکی از آن است که هنگامی که کارگران باور دارند مدیران آن‌ها جوی آکنده از حمایت روان‌شناختی، اعتماد متقابل، کمک و دوستی را ایجاد می‌کنند (رهبر ملاحظه‌کار)، آن‌ها اضطراب نقش کمتر و در نتیجه، اضطراب شغلی کمتری را تجربه می‌کنند. علاوه بر این، هنگامی که کارگران به واسطه رهبری اخلاقی، مجاز به اخذ تصمیمات مستقل در امور کاری خود باشند (برای مثال، از طریق مشارکت شغلی)، آن‌ها به احتمال زیاد تعارض کمتری را تجربه خواهند کرد و در نهایت، با ایجاد انتظارات شغلی روشن، رهبران می‌توانند اضطراب شغلی را کاهش دهند. در این راستا، توصیه می‌شود مدیران ابتدا به طور دقیق با جنبه‌های گوناگون رهبری اخلاقی آشنا شوند (از طریق مطالعه منابع متعدد، راهنمایی گرفتن از مدیران ارشد، گفت‌وگو با اساتید دانشگاهی و افراد متخصص در این حوزه) و سپس کارکنان را از طریق برگزاری جلسات متعدد با این نوع رهبری و الزامات اجرای آن در سازمان آشنا کنند. این نوع رهبری فقط

¹ Sobel Test

² Cakir

مختص مدیران سطح ارشد نیست، بلکه تا حد زیادی نیازمند همکاری مدیران سطوح میانی و عملیاتی و به ویژه کارکنان که بخش اصلی اجرای برنامه‌های سازمان را به عهده دارند، است؛ از این رو، فراهم کردن زمینه‌های همکاری این افراد برای سازمان لازم است. همچنین، مدیران باید به وعده‌های خود عمل کنند و در نتیجه، اعتماد کارکنانشان را بیشتر کنند. مدیران باید به زیردستان فرصت بدهند تا تصمیم‌های مهم را تحت تأثیر قرار دهند، در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند و درباره راهبردهای سازمان مشورت کنند. مدیران باید به تصمیم‌گیری‌های مبتنی بر پیشنهادهایی که زیردستان به او گزارش می‌دهند، توجه کنند.

در راستای فرضیه فرعی دوم، آنچه باید بیان شود این است که بین رهبری اخلاقی و ابهام شغلی رابطه وجود دارد. با مقایسه یافته‌های این پژوهش با دیگر پژوهش‌ها، می‌توان نتیجه گرفت این یافته‌ها با نتایج پژوهش دانری و روسوانتی^۱ (۲۰۲۲) همسو و هم‌راستا است. در تبیین این نتیجه، می‌توان بیان کرد ویژگی‌های رهبری اخلاق‌مدار (به ویژه جهت‌گیری اجتماعی-مردمی) اولین سازوکار مطرح در این حوزه است. رهبران اخلاق‌گرا از طریق جهت‌گیری اجتماعی-مردمی افراد را به گونه‌ای در مشاغل و تکالیف کاری می‌گمارند که تناسب بین نیازها، مهارت‌ها و توانایی‌های آن‌ها با تقاضاهای شغلی‌شان رعایت شود. باور پژوهشگر این است که رهبران اخلاق‌گرا از طریق سازوکار متناسب‌سازی فرد و شغل بر پایه نیازها و مهارت‌ها، بستر و زمینه تضعیف یا کاهش سطح تنش و فشار کاری را در عرصه‌های مربوط به ابهام نقش‌ها، محدودیت‌های معطوف به اختیارات و مسئولیت‌ها، احساس ناکارآمدی، تعارضات و تضادهای درون و برون سازمانی در کارکنان فراهم می‌آورند. رهبران اخلاق‌مدار بر مبنای آگاهی اخلاقی و تشویق و ترغیب سعی می‌کنند به گونه‌ای رفتار کنند که کارکنان حمایت لازم را از آن‌ها به عنوان فرد دارای قدرت اجتماعی در سازمان دریافت کنند. این کارکردها زمانی که ارزش‌های اخلاقی صنفی بر فرهنگ و فضای سازمان حکم‌فرما باشند، به صورت روان‌تر و آسان‌تر به مرحله اجرا در می‌آیند. به همین دلیل، کارکردی که ارزش‌ها می‌تواند در سازمان داشته باشد، تقویت سبک‌های مدیریت و رهبری مبتنی بر اخلاق و ارزش‌های انسانی والا است. در مجموع، می‌توان گفت رهبران اخلاق‌گرا با تکیه بر راستی و منش اخلاقی، آگاهی، جهت‌گیری اخلاقی به اجتماع و مردم، برانگیزانندگی، تشویق، توانمندسازی و مدیریت جواب‌گوی اخلاقی همراه با رعایت ارزش‌های اخلاقی به‌خوبی باید بتوانند سطح ابهام شغلی را در کارکنان در عرصه‌های مختلف کاهش دهند. در این راستا، پیشنهاد می‌شود مدیران با افزایش سطح دانش کارکنان خود و به‌روز کردن دانش و اطلاعات آن‌ها در زمینه کاری که انجام می‌دهند، بر میزان وفاداری و تعهد کارکنان به اداره‌ای که در آن کار می‌کنند، بیفزایند. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران با مدیریت و رهبری کردن کارکنان خود باعث ترقی و بهبود میزان دانش و عملکرد آن‌ها در محیط کار

¹ Dannery & Ruswanti

شوند. مدیران باید به طور آشکار یکپارچگی مرتبط با اصول اخلاقی را تبیین کنند و رهنمودهایی منسجم را بیان کنند. همچنین، مدیران باید پیامدهای رفتارهای غیراخلاقی خود و همکارانشان را روشن کنند و کارکنان را به بحث درباره مسائل اخلاقی ترغیب کنند.

در راستای فرضیه سوم، آنچه باید بیان شود این است که بین ابهام شغلی و اضطراب شغلی رابطه وجود دارد. با مقایسه یافته‌های این پژوهش با دیگر پژوهش‌ها، می‌توان نتیجه گرفت این یافته‌ها با نتایج پژوهش دانری و روسوانتی (۲۰۲۲) همسو و هم‌راستا است. در تبیین این نتیجه، می‌توان بیان کرد، همان‌طور که پیش‌تر گفته شد، ابهام شغلی زمانی رخ می‌دهد که روشن نباشد نقش فرد چیست، از جمله اینکه به‌روشنی معلوم نباشد هدف از شغلی معین چیست یا حدود مسئولیت‌های آن کدام است. ابهام شغلی زمانی به اضطراب منجر می‌شود که فرد را از بهره‌وری و پیشرفت باز دارد. زمانی اضطراب در نتیجه ابهام پدید می‌آید که فرد حس اطمینان و پیش‌بینی خود را در نقش کاری خود از دست می‌دهد. اگر فرد نتواند از پس انجام کاری که بخشی از شغلی معین است برآید، دچار اضطراب خواهد شد. مفهوم کار بسیار زیاد را می‌توان به دو معنا دانست. در معنای اول که گران‌باری کمی است، به این معنا است که فرد برای انجام تمام کارهایی که در شغل محول وجود دارد زمان کافی ندارد. در معنای دوم که گران‌باری کیفی است، به این معنا است که فرد شاغل تمام مهارت‌های لازم را برای انجام شغلی معین ندارد. در این راستا، پیشنهاد می‌شود انگیزه دادن به کارکنان عاملی مهم در توسعه نظرات جدید و رهایی از ابهام و اضطراب شغلی است. در نتیجه، برای اینکه ابهام و اضطراب شغلی به عنوان عامل شکست عمل نکند، شرکت باید مجموعه‌ای از مشوق‌ها را در نظر بگیرد. تقویت خطرپذیری و افزایش تحمل ابهام در کارکنان می‌تواند به آن‌ها در بهبود عملکردشان کمک کند و با تفویض اختیار به آن‌ها قدرت مشارکت آن‌ها در فرایندهای تصمیم‌گیری را افزایش دهد. متناسب و مرتبط کردن نظام پاداش با فعالیت‌های نوآورانه و حمایت و تسهیل تغییرپذیری و تطبیق‌پذیری کارکنان، قدرت نوآوری آن‌ها را تقویت می‌کند و از ابهام آن‌ها می‌کاهد. مدیران باید به کارکنان در رابطه با میزان قدرت و اختیاراتی که دارند، اطمینان دهند. کارکنان نیز باید هدف‌هایی برنامه‌ریزی شده و مشخص در شغل خود داشته باشند، از مسئولیت خود آگاه باشند و به طور دقیق بدانند چه انتظاری از آن‌ها می‌رود. در بسیاری از موارد، ترس علت اصلی بی‌انگیزگی کارمندان در محیط کار است؛ آن‌ها می‌ترسند در کارهای خود شکست بخورند یا در صورت اشتباه کردن، مورد سرزنش و نکوهش قرار گیرند. پس، برای ایجاد انگیزه باید ترس از شکست را از کارمندان دور کرد و از آن‌ها خواست نظراتشان را امتحان کنند. توصیه می‌شود به آن‌ها نشان داد حتی اگر موفق نشدند نیز می‌توانند فرصتی دوباره بگیرند و باز هم امتحان کنند.

سپاسگزاری

از دست‌اندرکاران دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی که در آماده‌سازی این مقاله با نویسندگان همکاری کرده‌اند، نهایت تشکر و قدردانی را داریم.

تعارض منافع

هیچ تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.



منابع فارسی

۱. قنبری، سعید (۱۳۹۶). رهبری اخلاقی. *ماهنامه مدیریت تدبیر*، ۲۷ (۲۹۱)، ۴۲-۴۶. <http://tadbir.imi.ir/article-3523-1-fa.html>
۲. مریدی، مریم، و مریدی، آیناز (۱۴۰۱). *استفاده از رهبری اخلاقی برای کاهش استرس شغلی و بهبود کیفیت عملکرد*. سومین کنفرانس بین‌المللی رویکردهای نوین مدیریت، روان‌شناسی و علوم انسانی در قرن ۲۱. <https://civilica.com/doc/1472407>
۳. عبدالحی، حسین، شجاع قلعه دختر، لیلا، عباس‌پور، عباس، و مینایی، اصغر (۱۴۰۱). شناسایی و اعتباریابی مؤلفه‌ها و ابعاد رهبری اخلاقی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد با رویکرد شایستگی. *فصلنامه توسعه آموزش جندی شاپور اهواز*، ۱۳ (۲)، ۳۱۰-۲۹۶. doi.org/10.22118/edc.2021.285585.1799
۴. عزیزی، شهریار (۱۳۹۵). *روش پژوهش در مدیریت با تأکید بر مثال‌های کاربردی*. تهران: سمت. <https://samt.ac.ir/fa/book/1834>
۵. نورالهی، سعید، نظرزاده زارع، محسن و موسوی، سید میثم (۱۴۰۱). نقش توانمندسازی روان‌شناختی در رابطه میان رهبری دوسوتوان با رضایت و استرس شغلی معلمان در آموزش مجازی. *فناوری آموزش*، ۱۶ (۳)، ۵۱۱-۵۲۴. doi.org/10.22061/tej.2022.8606.2694

References

1. Abdullahi, H., Qala Dokhtar, L., Abbaspour, A., & Minaei, A. (2022). Identifying and validating the components and dimensions of ethical leadership of the managers of educational groups of Mashhad University of Medical Sciences with a competency approach. *The Quarterly Journal of the Development of Jundi Shapoor Ahvaz Education*, 13(2), 296-310. doi.org/10.22118/edc.2021.285585.1799. (In Persian)
2. AbuAlRub, R.F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73-78. doi.org/10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x
3. Azizi, S.H., (2015). *Research method in management with emphasis on practical examples*. Tehran: Samt. <https://samt.ac.ir/fa/book/1834/>. (In Persian)
4. 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. doi:10.1016/j.obhdp.2005.03.002
5. Cakir, M.S., Wardman, J. K., & Trautrim, A. (2022). Ethical leadership supports safety voice by increasing risk perception and reducing ethical ambiguity: evidence from the COVID 19 pandemic. *Risk Analysis*. 43(9), 1902-1916. doi.org/10.1111/risa.14053

6. Dannery, F., & Ruswanti, E. (2022). The influence of ethical leadership on ambiguity, motivation, stress, and performance employees of PT Aerospace. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 28603-28616. doi.org/10.33258/birci.v5i3.6961
7. Engelbrecht, A.S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 368-379. doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0237
8. Ghanbari, S. (2016). *Ethical leadership*. Specialized Scientific-Educational Monthly of Tadbir Management, 27(291), 42-46. URL: <http://tadbir.imi.ir/article-3523-1-fa.html>. (In Persian)
9. Jamal, M. (2007). Job stress and job performance controversy revisited: an empirical examination in two countries. *International journal of stress management*, 14(2), 175. doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.175
10. Kalshoven, K., Den Hartog, D.N., & De Hoogh, A.H.B. (2011a). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): development and validation of a multidimensional measure. *The Leadership Quarterly* 22. 51–69. doi:10.1016/j.leaqua.2010.12.007
11. Khattak, M.A., Ul-Ain, Q., & Iqbal, N. (2013). Impact of role ambiguity on job satisfaction, mediating role of job stress. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 3(3), 28-39. doi:10.6007/IJARAFMS/v3-i3/33
12. Loan, L.J.M.S.L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: the mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312. doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007
13. Marcatto, F., Colautti, L., Larese Filon, F., Luis, O., & Ferrante, D. (2014). The HSE management standards indicator tool: concurrent and construct validity. *Occupational Medicine*, 64(5), 365-371. doi.org/10.1093/occmed/kqu038
14. Mayer, D.M., Aquino, K., Greenbaum, R.L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 55(1), 151-171. doi.org/10.5465/amj.2008.0276
15. Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: the mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-18. doi.org/10.3390/ijerph18052494.
16. Moridi, M., & Moridi, A. (1401). *Using ethical leadership to reduce job anxiety and improve*

- performance quality*. The third international conference on new approaches to management, psychology and humanities in the 21st century. <https://civilica.com/doc/1472407>. (In Persian)
17. Nooralhi, S., Nazarzadeh Zare, M., & Mousavi, S.M. (2022). The role of psychological empowerment in the relationship between ambidextrous leadership and teachers' job satisfaction and anxiety in virtual education. *Education Technology*, 16(3), 511-524. doi.org/10.22061/tej.2022.8606.2694. (In Persian)
 18. Othman, R. (2008). Organisational politics: the role of justice, trust and job ambiguity. *Singapore Management Review*, 30(1), 43-54. <http://psasir.upm.edu.my/id/eprint/16006>
 19. Parker, D.F., & DeCotiis, T.A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177. doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9
 20. Rizzo, J.R., House, R.J., & Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. doi.org/10.2307/2391486
 21. Schwepker, C.H., & Dimitriou, C.K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94(2), 15-27. doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102860
 22. Shin, Y., Hur, W.M., Park, K., & Hwang, H. (2020). How managers' job crafting reduces turnover intention: the mediating roles of role ambiguity and emotional exhaustion. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(11), 1-17. doi.org/10.3390/ijerph17113972
 23. Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2007). *Experimental designs using ANOVA* (Vol. 724). Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole. <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=478525>
 24. Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, Health & Medicine*, 26(2), 204-211. doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750.