

Public Organizations Management

ORIGINAL ARTICLE

The Effect of Ethical Leadership on Employees' Altruistic Voice, Study Case: Employees of the General Department of Tax Affairs of Golestan Province

Davood Shafiepur¹, Akbar Bahmani ChoobBasti^{2*}

¹. Assistant Professor,
Department of Public
Management, Payame Noor
University, Tehran, Iran.

². Associate Professor,
Department of Public
Management, Payame Noor
University, Tehran, Iran.

Correspondence

Akbar Bahmani Choob Basti
Email: bahmani@pnu.ac.ir

How to cite

Shafiepur, D., Bahmani Choob Basti, A. (2024). Investigating the Effect of Ethical Leadership on Employees' Altruistic Voice: Explaining the Mediating Role of Cognitive Trust and Psychological Well-Being. Study Case: Employees of the General Department of Tax Affairs of Golestan Province. *Public Organizations Management*, 12(1), 37-52.

ABSTRACT

The purpose of this study was to assess the effect of ethical leadership on altruistic voices of employees of Golestan Tax Administration, which was done by descriptive survey method with correlational design. The statistical population included 600 employees working in the General Department of Tax Affairs of Golestan Province who were serving in 1400 and the statistical sample was 234 people using stratified random sampling method through Krejcie-Morgan table. Measurement tools included the Moral Leadership Questionnaire by Brown and Trevino (2006) with 10 items, the altruistic voice by Zuhair and Erdogan (2011) with 5 items, the cognitive trust questionnaire by Yang and Maschelder (2010) with 5 items and the Oxford Psychological Well-being (OHI). With 29 items, their Cronbach's alpha coefficients were 0.935, 0.857, 0.860 and 0.966, respectively. To analyze the data, SPSS25 software was used at the descriptive level for frequency, mean and standard deviation and at the inferential level for correlation, regression and analysis of variance tests to test the research hypotheses. The results showed that ethical leadership has a positive and significant effect on altruistic, cognitive trust and psychological well-being of employees and also a positive and significant effect of cognitive trust and psychological well-being on employees' altruistic voice was confirmed. Cognitive trust and psychological well-being play a significant mediating role in the relationship between moral leadership and the altruistic voice of the staff of the General Department of Tax Affairs of Golestan Province.

KEYWORDS

Ethical Leadership, Altruistic Voice, Cognitive Trust, Psychological Well-Being, Staff, Golestan Province.

نشریه علمی

مدیریت سازمان‌های دولتی

«مقاله پژوهشی-پیمایشی»

تأثیر رهبری اخلاقی بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان، مورد مطالعه: کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان

داوود شفیعی‌پور^۱، اکبر بهمنی چوب‌بستی^{۲*}

چکیده

هدف از پژوهش حاضر سنجش تأثیر رهبری اخلاقی بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان بود که به روش توصیفی پیمایشی با طرح همبستگی انجام شد. جامعه آماری موردبررسی شامل ۶۰۰ نفر کارکنان شاغل در اداره کل امور مالیاتی استان گلستان که در سال ۱۴۰۰ مشغول به خدمت بوده و نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی‌شده از طریق جدول کرجسی-مورگان ۲۳۴ نفر تعیین شد. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی از براون و تروینو (۲۰۰۶) با ۱۰ گویه، آوای نوع‌دوستانه از زهیر و اردوغان (۲۰۱۱) با ۵ گویه، اعتماد شناختی از یانگ و ماس‌هولدر (۲۰۱۰) با ۵ گویه و بهزیستی روان‌شناختی آکسفورد (OHI) با ۲۹ گویه بود که ضرایب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب برابر با ۰/۹۳۵، ۰/۸۵۷، ۰/۸۶۰ و ۰/۹۶۶ به دست آمد. داده‌ها از طریق آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون و تحلیل واریانس، با استفاده از نرم‌افزار SPSS25 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معنی‌دار بر آوای نوع‌دوستانه، اعتماد شناختی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان دارد و همچنین تأثیر مثبت و معنی‌دار اعتماد شناختی و بهزیستی روان‌شناختی بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان تأیید شد. اعتماد شناختی و بهزیستی روان‌شناختی نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه بین رهبری اخلاقی با آوای نوع‌دوستانه کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان ایفا می‌کند.

واژه‌های کلیدی

رهبری اخلاقی، آوای نوع‌دوستانه، اعتماد شناختی، بهزیستی روان‌شناختی، کارکنان، استان گلستان.

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.
^۲ دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: اکبر بهمنی چوب‌بستی
راه‌آمانه: bahmani@pnu.ac.ir

استناد به این مقاله:

شفیعی‌پور، داوود و بهمنی چوب‌بستی، اکبر (۱۴۰۲). تأثیر رهبری اخلاقی بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان: مورد مطالعه: کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان. فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۱۲(۱)، ۳۷-۵۲.

مقدمه

در دنیای پویای امروز، سازمان‌ها با محیط‌ها و فضاهای پیچیده‌ای روبرو هستند. نظارت و شناخت تمام مسائل در چنین محیط‌هایی برای مسئولان به‌تنهایی دشوار است؛ از این‌رو، کارکنان به‌عنوان منابع ارزشمندی، نقشی کلیدی در ارائه پیشنهادها و دیدگاه‌های مفید برای حل مسائل و مشکلات سازمان ایفا می‌کنند (گائو، جانسون و شی^۱، ۲۰۱۱). بر این اساس، آوای کارکنان^۲ با هدف بهبود عملکرد سازمانی به‌عنوان مبادله داوطلبانه نظرات، پیشنهادها و دیدگاه‌ها در مورد مسائل کاری در نظر گرفته می‌شود. این شامل بحث و بررسی در مورد مشکلات با مدیران سازمان، ارائه کردن پیشنهاد راه‌حل‌های مشکلات و مسائل موجود به بخش منابع انسانی، بیان پیشنهادها برای تغییر سیاست‌های محیط کار و یا مشاوره با یک متخصص سازمانی است (تروایس، گومز و باراک^۳، ۲۰۱۱). رفتار آوا^۴ موجب پذیرش و مقبولیت در اغلب سازمان‌ها شده است؛ علی‌الخصوص سازمان‌هایی که درگیر مهندسی مجدد ساختارشان هستند و به نظرات و پیشنهادها کارمندان خود نیاز دارند تا براساس آن بتوانند به‌طور موفقیت‌آمیز سازمان خود را تغییر دهند (نیکولاو و همکارانش^۵، ۲۰۰۸). در سال ۱۹۷۰ برای اولین بار نظریه آوا در مدل سه‌بخشی «آوا، خروج و وفاداری»^۶ مطرح شد. مطابق این نظریه کارمندان در صورت روبرو شدن با مشکلات و مسائل سازمانی، نیاز به سه گزینه خواهند داشت؛ اول، کارکنان به‌طور خوش‌بینانه می‌توانند ضمن وفاداری به سازمان خود، منتظر بهبود اوضاع باشند. دوم، آن‌ها می‌توانند از سازمان خود خارج شوند و سوم اینکه کارمندان می‌توانند با هدف بهبود و ایجاد تغییرات سازنده به بیان نظرات و ایده‌های خود بپردازند (گوست و کیلکر^۷، ۲۰۰۶). شلوسر و زولین^۸ (۲۰۱۲) مفهوم آوا را به‌عنوان هرگونه تلاشی برای تغییر، به‌جای فرار از مسائل قابل‌اعتراض تعریف کردند. به‌عبارت دیگر، آوا به دنبال حل مسائل و مشکلات سازمانی با ارائه نظرات و پیشنهادها سازنده است. برخی از محققان نیز آوا را رفتاری تعریف می‌کنند که مسائل و مشکلات را نه‌فقط به‌منظور انتقاد، بلکه با هدف بهبود رفتار و ارتقای عملکرد سازمان مهم جلوه می‌کند (چی و مینگ شیا^۹، ۲۰۱۴). طبق

یافته‌های علمی مشاهده شد که آوای کارکنان به مسئولان سازمان در تسهیل نوآوری سازمانی و شناسایی مسائل و مشکلات مرتبط با کار کمک می‌کند با وجود این؛ آوا، به شکل اظهارات غیر تأییدی است که قدرت و اختیار رهبر را گاهی اوقات به چالش می‌کشد (ژائو^{۱۰}، ۲۰۱۴) و با توجه به اینکه در اثربخشی فردی و گروهی سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای را رهبری ایفا می‌کند بر این اساس، فقدان رهبر توانمند و مؤثر، علت ناتوانی و عدم موفقیت برخی سازمان‌ها در تحقق تحول سازمانی است (فروغی^{۱۱}، ۲۰۲۱).

در سال‌های اخیر، موضوع تأثیر رهبری اخلاقی مورد توجه بسیاری از تحقیقات قرار گرفته است. یافته‌های این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی نه‌تنها می‌تواند عملکرد شغلی کارکنان را ارتقا دهد، بلکه رفتارهای شهروندی سازمانی، مانند آوای کارکنان، را نیز تقویت می‌کند (کیانی و بهرامی^{۱۲}، ۲۰۲۳؛ دوا و همکارانش^{۱۳}، ۲۰۲۳).

رهبری اخلاقی^{۱۴} شکلی از رهبری است که با نشان دادن رفتار مناسب هنجاری از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی و ترویج چنین رفتاری به پیروان از طریق ارتباط دوطرفه، تقویت و تصمیم‌گیری می‌شود (براون و همکارانش^{۱۵}، ۲۰۰۵). رهبری اخلاقی کوششی است که با هدف توسعه انصاف (احترام گذاشتن به دیگران و ترکیبی از توانایی‌هایی چون دوستی، اعتماد داشتن، اعتبار، رابطه صمیمی متقابل، تصمیم‌گیری جمعی، تقویت و پشتیبانی از مشارکت و احساس همدردی داشتن) صورت می‌گیرد. مفهوم یادشده، یعنی داشتن ارزش‌های اخلاقی^{۱۶} رهبران و عمل به آن ارزش‌ها است (عواطفی منفرد و همکارانش، ۲۰۱۲). بر طبق تحقیقات مشاهده شده مشخصه رهبرانی با اثربخشی بالا، پایبند بودن به ارزش‌های اخلاقی است. از طریق رفتارهای درخور و مناسب با کارکنان‌شان، این نوع رهبران آنان را به بهبود بخشیدن به عملکرد و تمایل به خلاقیت و نوآوری ترغیب می‌کنند. سازمان‌ها باید اهمیت زیادی به رهبری اخلاقی قائل باشند، زیرا مطابق پژوهش‌ها، رهبر اخلاقی برای سازمان خود نتایج مثبتی در بر دارد (باقری و همکارانش، ۲۰۱۰). عمل مدیریت فرایندی است که در آن ابعاد اخلاقی برای انجام هر عملی وجود دارد و با ایجاد و به‌کارگیری رهبری اخلاقی سازمان به

10. Zhao
11. Foroghi
12. Kiani & Bahrami
13. Dua et al
14. Ethical leadership
15. Brown et al
16. Ethical values

1. Gao et al
2. Employee Voice
3. Travis et al
4. Voice Behavior
5. Nikolaou et al
6. Voice et al
7. Gossett & Kilker
8. Schlosser & Zolin
9. Qi & Ming-Xia

کیفیت زندگی است و نشان‌دهنده سر زندگی و خلق‌و‌خوی مثبت است. ریف و همکارانش تلاش کردند ملاک‌های زندگی مطلوب یا اصطلاحاً زندگی خوب را تعیین و دسته‌بندی کنند (رجبی و ولدییگی^۹، ۲۰۱۶). شش الگوی بهزیستی روان‌شناختی یا بهداشت روانی مثبت در دهه گذشته براساس مطالعه بهداشت روانی توسط کیز و همکارانش^{۱۰}، (۲۰۰۲) ارائه شده بود که بهزیستی روان‌شناختی را به شش عامل شامل: پذیرفتن خود (داشتن نگرش و دید مثبت به خود)، رابطه مثبت با افراد دیگر (داشتن توانایی همدلی و برقراری ارتباط گرم و صمیمی با افراد)، استقلال (احساس خودمختاری و توانایی ایستادگی در برابر فشارهای اجتماعی)، داشتن هدف در زندگی (داشتن زندگی هدفمند و معنا بخشیدن به آن)، رشد شخصی (احساس رشد مستمر) و احاطه بر محیط (توانایی فرد در تسلط بر محیط و مدیریت آن) تقسیم‌بندی کرد. الگوی بهزیستی روان‌شناختی ریف به‌طور گسترده در جهان مورد توجه قرار گرفت. همچنین وی اظهار داشت ابعاد الگو، معیارهای بهداشت روانی مثبت است و این مؤلفه‌ها کمک می‌کند تا سطح بهزیستی و کارکرد مثبت شخص را بتوان اندازه‌گیری کرد (بهزادپور همکارانش، ۲۰۱۵). بهزیستی روان‌شناختی مستلزم شناسایی آسیب و بحران‌های وجودی زندگی است. رویکرد بهزیستی روان‌شناختی رشد و تکامل مشاهده‌شده را در روبرو شدن با آسیب و بحران‌های وجودی زندگی بررسی می‌کند و بر رشد انسان تأکید زیادی دارد. به‌عنوان مثال، تغییر و توسعه یک فرد و ایجاد روابط با کیفیت با دیگران بسیار مهم است (بخشی‌ارجنکی و همکارانش، ۲۰۱۵). به‌طور کلی، بهزیستی روان‌شناختی را می‌توان به‌عنوان ارزیابی شناختی و اثربخشی زندگی تعریف کرد. این ارزیابی علاوه بر قضاوت‌های شناختی؛ شامل بازخوردهای عاطفی به رویدادها و رضایت از زندگی است. از این‌رو، بهزیستی یک مفهوم کلی است که شامل تجربه هیجانات خوشایند، سطوح پایین خلق‌و‌خوی منفی و رضایت بالای زندگی است (فتحی مظفری و علی‌زاده^{۱۱}، ۲۰۱۶). نظریه رویداد تأثیرگذار^{۱۲} (ویس و کروپانزو^{۱۳}، ۱۹۹۶) پیشنهاد می‌کند که احساسات و نگرش‌های مثبت ناشی از محرک‌های مثبت رهبران منجر به رفتار مثبت کار در محل کار می‌شود. همان‌طور که گفته شد، رهبران اخلاقی می‌توانند کارکنان را تشویق کنند تا نسبت به رهبران اعتماد نشان دهند. این کارکنان قابل‌اعتماد تشویق می‌شوند رفتارهای فراتر از

موفقیت دست می‌یابد (مجلسی^۱، ۲۰۱۳). رهبر اخلاقی نقش مهمی در بهبود نگرانی‌های کارکنان نسبت به سازمان ایفا می‌کند (مو و شی^۲، ۲۰۱۷). رهبری اخلاقی یک سبک رهبری جدید مبتنی بر ارزش است که به‌عنوان نشان دادن و ارتقای رفتار مناسب برای پیروان توسط رهبران از طریق اقدامات شخصی و روابط بین فردی تعریف می‌شود (براون و همکارانش، ۲۰۰۵). مستراچی^۳ (۲۰۱۷) استدلال کرد که رهبری اخلاقی دارای سه مؤلفه اصلی است: خدمت به‌عنوان یک الگوی اخلاقی، رفتار عادلانه با دیگران و انجام فعالانه اخلاق. رهبری اخلاقی همچنین ممکن است اعتماد شناختی کارکنان (هوچ و همکارانش^۴، ۲۰۱۸) و بهزیستی روان‌شناختی (تیموری و همکارانش، ۲۰۱۸) را افزایش دهد.

از طرفی لوئیس و ویگرت^۵ (۱۹۸۵) برای اولین بار یادآوری کردند که اعتماد به دو مؤلفه شناختی و عاطفی تقسیم‌بندی می‌شود؛ که به معنای اعتماد مبتنی بر شناخت یا اعتماد مبتنی بر عواطف می‌تواند باشد. اعتماد مبتنی بر شناخت بر مبنای استدلال شناختی توسط ادراک خود و علاقه خود از نشانگرهای عملکرد و واقعیت فعالیت‌های دیگری ساخته می‌شود. به‌عنوان مثال اگر شخصی تحت تأثیر تجربیات آموزش‌های حرفه‌ای و آزمایشگاهی و یا نقش‌های عملکردی یک فرد مورد اعتماد قرار گیرد، این شخص به اعتماد مبتنی بر شناخت تمایل پیدا خواهد کرد. در مقابل اعتماد مبتنی بر عواطف به وسیله قراردادهای هیجانی اجتماعی ساخته می‌شود که فراتر از مرزهای یک رابطه تجاری یا حرفه‌ای وجود دارد (کیم^۶، ۲۰۰۶).

به‌عنوان یک واژه روان‌شناسی، بهزیستی روان‌شناختی اشاره به اینکه فردی از میزان هماهنگی بین خود درک و فهم داشته باشد از یک سو و نتایج عملکرد خود از سوی دیگر دارد، این فرایند بهزیستی است که به یک ارزیابی مداوم و نسبتاً پایدار از رضایت درونی در طول عمر یک فرد منجر می‌شود (بهادری خسروشاهی و هاشمی نصرت‌آباد^۷، ۲۰۱۲). ریف^۸ (۲۰۱۳) بهزیستی روان‌شناختی را سعی و کوشش برای تعالی در جهت برآوردن توانایی‌های بالقوه واقعی فرد می‌داند. طبق نظر وی، بهزیستی روان‌شناختی به معنای کوششی برای کمال و ارتقا است که در تحقق استعدادها و توانایی‌های فرد متجلی می‌شود. بهزیستی روان‌شناختی یکی از اجزای روان‌شناختی

9. Rajabi & Valadbeigi

10. Keyes et al

11. Fathimozafari & Alizadeh

12. AET

13. Weiss & Cropanzano

1. Majlesi

2. Mo & Shi

3. Mastracci

4. Hoch et al

5. Lewis & Wiegert

6. Kim

7. Bahadori Khosroshahi & Hashemi Nosrat Abad

8. Ryff

سازمان‌ها می‌توانند اعتماد کارکنان به سرپرستان و سلامت روانی خود را ارتقا دهند و در نهایت آوای نوع‌دوستانه کارکنان را نسبت به سازمان تحریک کنند. از این رو، پرسش اصلی پژوهش حاضر به صورت زیر در نظر گرفته خواهد شد: بین رهبری اخلاقی با آوای نوع‌دوستانه کارکنان با نقش میانجی اعتماد شناختی و بهزیستی روان‌شناختی در میان کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان رابطه‌ای وجود دارد؟

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش توصیفی پیمایشی با طرح همبستگی بود. جامعه موردبررسی شامل ۶۰۰ نفر کارکنان شاغل در اداره کل امور مالیاتی استان گلستان که در سال ۱۴۰۰ مشغول به خدمت بوده و نمونه آماری از طریق جدول کرجسی-مورگان، ۲۳۴ نفر در نظر گرفته شد. ابزار اندازه‌گیری نیز شامل پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی از براون و تروینو (۲۰۰۶) با ۱۰ گویه، آوای نوع‌دوستانه از زهیر و اردوغان^۳ (۲۰۱۱) با ۵ گویه، اعتماد شناختی از یانگ و ماس‌هولدر^۴ (۲۰۱۰) با ۵ گویه و بهزیستی روان‌شناختی آکسفورد (OHI) با ۲۹ گویه بود. از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت در این پژوهش استفاده شد. برای بررسی روایی پرسش‌نامه از روایی محتوایی لاووشه استفاده شد که شاخص آن برای پرسش‌نامه‌های پژوهش بالاتر از مقدار حداقلی ۰/۶ به دست آمد و برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده گردید. ضریب پایایی برای پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی، آوای نوع‌دوستانه، اعتماد شناختی و بهزیستی روان‌شناختی به ترتیب برابر با ۰/۹۳۵، ۰/۸۵۷، ۰/۸۶۰ و ۰/۹۶۶ محاسبه شد و نشان‌دهنده پایایی مطلوب مؤلفه‌های پرسشنامه‌های مذکور است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از نرم‌افزار SPSS ویرایش ۲۵ استفاده شد. نتایج آمار توصیفی ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخ‌گویان نشان داد که ۳۲/۹ درصد از افراد پاسخگو زن و ۶۷/۱ درصد از این افراد مرد بوده و بیشترین افراد نمونه در فاصله سنی بین ۳۶ تا ۴۵ سال قرار دارند. از لحاظ سابقه خدمت، بیشترین کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان (۳۲/۴۸ درصد) با ۶-۱۰ سال مشغول به خدمت هستند و مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد با (۶۱/۹۶ درصد) بیشترین درصد از شاغلان را تشکیل می‌دهد.

یافته‌های پژوهش

توزیع میانگین و انحراف معیار در ارتباط با متغیرهای رهبری اخلاقی، آوای نوع‌دوستانه، اعتماد شناختی و بهزیستی روان‌شناختی در جدول ۱ ارائه شده است.

نقش را انجام دهند. یعنی وقتی کارکنان به رهبران خود که دارای اخلاق هستند و همیشه کارهای درست را انجام می‌دهند اعتماد کنند، به احتمال زیاد مطابق با آنچه رهبران انتظار دارند از آن‌ها به نفع کل سازمان رفتار کنند، رفتار خواهند کرد. همان‌طور که قبلاً استدلال شد، خلق‌وخو و احساسات کارکنان بر رفتارهای محل کار آن‌ها تأثیر می‌گذارد. کارکنان با بهزیستی روان‌شناختی مثبت تمایل دارند در رفتارهای اجتماعی بیشتری مشارکت داشته باشند (امیر^۱، ۲۰۱۹).

با وجود این پژوهش‌ها در مورد آوای کارکنان پیشرفت زیادی کرده است و در سال‌های گذشته، راهکارهایی برای ایجاد مشارکت و ابراز عقیده و بیان نظرات و ایده کارکنان به عنوان استراتژی توسعه سازمان‌ها و مدیریت منابع مورد توجه مدیران قرار گرفته است. برای اینکه از نظرات و ایده‌های کارکنان به کار گرفت، باید بستر مناسب و زیرساخت‌های لازم را فراهم کرد. اما دو شکاف مهم در درک ما وجود دارد. اولاً، تحقیقات کمی در مورد رابطه بین کیفیت ارتباط بین رهبر و کارمند و رفتار رهبری اخلاقی با آوای کارکنان سازمان‌های دولتی، به ویژه اداره کل امور مالیاتی وجود دارد. دوم، هیچ آگاهی از نقش اعتماد شناختی و بهزیستی روانی در رفتار آوایی وجود ندارد. با توجه به اینکه اداره کل امور مالیاتی کشور در راستای رسالت سازمان، برنامه راهبردی پویا و متناسب با نیروی انسانی را برای افزایش تمایل افراد به مشارکت و ابراز نظر به منظور بیان آوای سازمانی تدوین کرده است؛ ولی تاکنون نتوانسته است به سطح مورد انتظار از آوای کارکنان برسد. لذا، انتظار می‌رود عواملی همچون اعتماد شناختی (ادزارو^۲، ۲۰۲۲)، بهزیستی روان‌شناختی (شرف و همکارانش، ۲۰۲۱) و رهبری اخلاقی (کیانی و بهرامی، ۲۰۲۳) در بروز آوای کارکنان تأثیرگذار باشند. بنابراین پژوهش به بررسی نقش واسطه‌ای اعتماد شناختی و بهزیستی روان‌شناختی در رابطه رهبری اخلاقی با آوای نوع‌دوستانه در بین کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان خواهد پرداخت و به همین دلیل می‌تواند از لحاظ کاربردی راهگشای پژوهش‌های آینده در این زمینه باشد. علاوه بر این پژوهش به ادبیات سازمان و رهبری ارزش می‌افزاید. اول، علی‌رغم اینکه رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای نوع‌دوستانه در ادبیات مورد بررسی قرار گرفته است، مکانیسم اساسی که از طریق آن رهبری اخلاقی بر آوای نوع‌دوستانه تأثیر می‌گذارد به طور کامل شناخته نشده است و در مطالعات مدیریت تا حد زیادی نادیده گرفته شده است.

جدول ۱. توزیع میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی پژوهش

Table 1. Distribution of the Mean and Standard Deviation of the Main Research Variables

متغیر	میانگین	انحراف معیار	میان	چولگی	کشیدگی
رهبری اخلاقی	۳/۱۱	۰/۸۷۶	۳/۲۰	-۰/۳۲۳	-۰/۵۲۵
آوای نوع دوستانه	۳/۰۰	۰/۶۶۷	۳/۰۰	-۰/۴۰۱	-۰/۷۷۹
اعتماد شناختی	۳/۰۸	۰/۷۷۵	۳/۱۰	-۰/۶۳۹	۰/۱۷۱
بهزیستی روان شناختی	۳/۳۵	۰/۶۸۸	۳/۴۱	-۰/۷۳۰	۲/۰۰

با توجه به داده‌های جدول ۱، مشاهده می‌شود میانگین متغیر بهزیستی روان شناختی از تمامی متغیرها بیشتر بوده و چولگی و کشیدگی تمامی متغیرها در بازه بین +۲ و -۲ قرار دارد. در

جدول ۲. آزمون تعیین نرمال بودن متغیرهای پژوهش

Table 2. Test to Determine the Normality of Research Variables

متغیر	آماره	مقدار p
رهبری اخلاقی	۰/۰۴۱	۰/۲۰۰
آوای نوع دوستانه	۰/۰۸۶	۰/۰۶۵
اعتماد شناختی	۰/۰۸۲	۰/۰۹۵
بهزیستی روان شناختی	۰/۰۳۶	۰/۲۰۰

نتایج خروجی جدول ۲ نشان می‌دهد که مقدار p مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف در نمرات تمام متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است. پس نتیجه می‌گیریم که توزیع تمام متغیرها نرمال است، از طرفی طبق داده‌های جدول ۱ چولگی و کشیدگی

برای تمام متغیرها در بازه بین +۲ و -۲ قرار دارد، لذا برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتری استفاده شد. قبل از بررسی فرضیه‌های موردنظر پژوهش جدول ماتریس همبستگی متغیرها ارائه می‌شود.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای اصلی پژوهش

Table 3. Correlation Matrix of the Main Research Variables

متغیر	رهبری اخلاقی	آوای نوع دوستانه	اعتماد شناختی	بهزیستی روان شناختی
رهبری اخلاقی	۱			
آوای نوع دوستانه	۰/۶۲۵**	۱		
اعتماد شناختی	۰/۶۶۱**	۰/۶۱۳**	۱	
بهزیستی روان شناختی	۰/۲۱۲*	۰/۳۱۴**	۰/۲۸۲**	۱

در سطح ۰/۰۵ معنادار*

در سطح ۰/۰۱ معنادار**

از آنجایی که نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش که پیش از این به اثبات رسید و براساس آزمون کولموگروف-اسمیرنوف چون نمرات تمام متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ است، از آزمون پارامتری (رگرسیون) برای فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود.

با توجه به نتایج جدول ۳ چنانچه ملاحظه می‌گردد، رهبری اخلاقی با آوای نوع دوستانه، اعتماد شناختی ($p \leq 0.01$) و بهزیستی روان شناختی ($p \leq 0.05$) رابطه مثبت و معناداری دارد. از طرفی آوای نوع دوستانه با اعتماد شناختی و بهزیستی روان شناختی ($p \leq 0.01$) رابطه مثبت و معناداری دارد. از جهت دیگر اعتماد شناختی رابطه مثبت و معناداری با بهزیستی روان شناختی ($p \leq 0.01$) دارد.

جدول ۴. خلاصه آماره‌های برازش مدل رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای نوع‌دوستانه**Table 4.** Summary of Fit Statistics of the Model of the Relationship between Ethical Leadership and Altruistic Voice

Sig.	F	خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	۶۱/۵۸۵	۰/۵۲۲	۰/۳۸۴	۰/۳۹۱	۰/۶۲۵

متغیر وابسته آوای نوع‌دوستانه را تبیین کند. بنابراین مابقی این تغییرات (۶۱/۶ درصد) که به مجذور کمیت خطا (e) معروف است، تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل است. همچنین مقدار (F) به دست آمده برابر با ۶۱/۵۸۵ که در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار است و نشان می‌دهد متغیر رهبری اخلاقی از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به‌خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر آوای نوع‌دوستانه را توضیح دهد. بنابراین می‌توان گفت رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان دارد.

جدول ۴. خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل نشان می‌دهد. براساس داده‌ها ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر رهبری اخلاقی و آوای نوع‌دوستانه برابر با ۰/۶۲۵ است. مجذور ضریب همبستگی چندگانه که میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر وابسته (آوای نوع‌دوستانه) توسط متغیر مستقل (رهبری اخلاقی) نشان می‌دهد و مقدار آن برابر با ۰/۳۹۱ است و نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی توانسته به میزان ۳۹/۱ درصد از واریانس آوای نوع‌دوستانه را تبیین کند. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده آن برابر با ۰/۳۸۴ است و نشان می‌دهد متغیر مستقل رهبری اخلاقی توانسته میزان ۳۸/۴ درصد از تغییرات

جدول ۵. خلاصه آماره‌های برازش مدل رابطه بین رهبری اخلاقی و اعتماد شناختی**Table 5.** Summary of Fit Statistics of the Model of the Relationship between Ethical Leadership and Cognitive Trust

Sig.	F	خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	۷۴/۳۱۱	۰/۵۸۶	۰/۴۳۰	۰/۴۳۶	۰/۶۶۱

که به مجذور کمیت خطا (e) معروف است، تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل می‌باشد. خطای استاندارد برآورد، مقدار آن ۰/۵۸۶ بوده و نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون است. همچنین مقدار (F) به دست آمده برابر با ۷۴/۳۱۱ که در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ معنی‌دار است و نشان می‌دهد متغیر رهبری اخلاقی از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به‌خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر اعتماد شناختی را توضیح دهد. بنابراین می‌توان گفت رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اعتماد شناختی کارکنان دارد.

جدول ۵ خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل نشان می‌دهد. ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر رهبری اخلاقی و اعتماد شناختی برابر با ۰/۶۶۱ است. مجذور ضریب همبستگی چندگانه که میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر وابسته (اعتماد شناختی) توسط متغیر مستقل (رهبری اخلاقی) نشان می‌دهد و مقدار آن برابر با ۰/۴۳۶ است و نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی توانسته به میزان ۴۳/۶ درصد از واریانس اعتماد شناختی را تبیین کند. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده آن برابر با ۰/۴۳۰ است و نشان می‌دهد متغیر مستقل رهبری اخلاقی توانسته میزان ۴۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته اعتماد شناختی را تبیین کند. بنابراین مابقی این تغییرات (۵۷ درصد)

جدول ۶. خلاصه آماره‌های برازش مدل رابطه بین رهبری اخلاقی و بهزیستی روان‌شناختی**Table 6.** Summary of Fit Statistics of the Model of the Relationship between Ethical Leadership and Psychological Well-Being

Sig.	F	خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
۰/۰۳۶	۴/۵۳۵	۰/۶۷۶	۰/۰۳۵	۰/۰۴۵	۰/۲۱۲

وابسته (بهزیستی روان‌شناختی) توسط متغیر مستقل (رهبری اخلاقی) نشان می‌دهد و مقدار آن برابر با ۰/۰۴۵ است و نشان می‌دهد که رهبری اخلاقی توانسته به میزان ۴/۵ درصد از واریانس بهزیستی روان‌شناختی را تبیین کند. مقدار ضریب

جدول ۶ خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل نشان می‌دهد. ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر رهبری اخلاقی و بهزیستی روان‌شناختی برابر با ۰/۲۱۲ است. مجذور ضریب همبستگی چندگانه که میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر

دست آمده برابر با $4/535$ که در سطح خطای کوچک‌تر از $0/05$ معنی‌دار است و نشان می‌دهد متغیر رهبری اخلاقی از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به‌خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر بهزیستی روان‌شناختی را توضیح دهد. بنابراین می‌توان گفت رهبری اخلاقی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان دارد.

تعیین تعدیل شده آن برابر با $3/5$ است و نشان می‌دهد متغیر مستقل رهبری اخلاقی توانسته میزان $3/5$ درصد از تغییرات متغیر وابسته بهزیستی روان‌شناختی را تبیین کند. بنابراین مابقی این تغییرات ($96/5$ درصد) که به مجذور کمیت خطا (e) معروف است، تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل است. خطای استاندارد برآورد، مقدار آن $0/676$ بوده و نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون است. همچنین مقدار (F) به

جدول ۷. خلاصه آماره‌های برازش مدل رابطه بین اعتماد شناختی و آوای نوع‌دوستانه

Table 7. Summary of Model Fit Statistics of the Relationship between Cognitive Trust and Altruistic Voice

Sig.	F	خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
0/000	57/654	0/531	0/369	0/375	0/613

تغییرات ($63/1$ درصد) که به مجذور کمیت خطا (e) معروف است، تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل می‌باشد. خطای استاندارد برآورد، مقدار آن $0/531$ بوده و نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون است. همچنین مقدار (F) به دست آمده برابر با $57/654$ که در سطح خطای کوچک‌تر از $0/05$ معنی‌دار است و نشان می‌دهد متغیر اعتماد شناختی از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به‌خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر آوای نوع‌دوستانه را توضیح دهد. بنابراین می‌توان گفت اعتماد شناختی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان دارد.

جدول ۷ خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل نشان می‌دهد. ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر اعتماد شناختی و آوای نوع‌دوستانه برابر با $0/613$ است. مجذور ضریب همبستگی چندگانه که میزان تبیین واریانس و تغییرات وابسته (آوای نوع‌دوستانه) از طریق متغیر مستقل (اعتماد شناختی) نشان می‌دهد و مقدار آن برابر با $0/375$ است و نشان می‌دهد که اعتماد شناختی توانسته به میزان $37/5$ درصد از واریانس آوای نوع‌دوستانه را تبیین کند. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده آن برابر با $0/369$ است و نشان می‌دهد متغیر مستقل اعتماد شناختی توانسته میزان $36/9$ درصد از تغییرات متغیر وابسته آوای نوع‌دوستانه را تبیین کند. بنابراین مابقی این

جدول ۸. خلاصه آماره‌های برازش مدل رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی و آوای نوع‌دوستانه

Table 8. Summary of the Fit Statistics of the Model of the Relationship between Psychological Well-Being and Altruistic Voice

Sig.	F	خطای استاندارد برآورد	ضریب تعیین تعدیل شده	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی
0/002	10/512	0/638	0/089	0/099	0/314

کند. بنابراین مابقی این تغییرات ($91/1$ درصد) که به مجذور کمیت خطا (e) معروف است، تحت تأثیر متغیرهای خارج از مدل می‌باشد. خطای استاندارد برآورد، مقدار آن $0/638$ بوده و نشان‌دهنده میزان قدرت پیش‌بینی معادله رگرسیون است. همچنین مقدار (F) به دست آمده برابر با $10/512$ که در سطح خطای کوچک‌تر از $0/05$ معنی‌دار است و نشان می‌دهد متغیر بهزیستی روان‌شناختی از قدرت تبیین بالایی برخوردار بوده و قادر است به‌خوبی میزان تغییرات و واریانس متغیر آوای نوع‌دوستانه را توضیح دهد. بنابراین می‌توان گفت بهزیستی روان‌شناختی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان دارد.

جدول ۸ خلاصه آماره‌های مربوط به برازش مدل نشان می‌دهد. براساس داده‌ها ضریب همبستگی چندگانه بین متغیر بهزیستی روان‌شناختی و آوای نوع‌دوستانه برابر با $0/314$ است. مجذور ضریب همبستگی چندگانه که میزان تبیین واریانس و تغییرات متغیر وابسته (آوای نوع‌دوستانه) توسط متغیر مستقل (بهزیستی روان‌شناختی) نشان می‌دهد و مقدار آن برابر با $0/099$ است و نشان می‌دهد که بهزیستی روان‌شناختی توانسته به میزان $9/9$ درصد از واریانس آوای نوع‌دوستانه را تبیین کند. مقدار ضریب تعیین تعدیل شده آن برابر با $0/089$ است و نشان می‌دهد متغیر مستقل بهزیستی روان‌شناختی توانسته میزان $8/9$ درصد از تغییرات متغیر وابسته آوای نوع‌دوستانه را تبیین

جدول ۹. بررسی نقش میانجی اعتماد شناختی در رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای نوع‌دوستانه**Table 9.** Investigating the Mediating Role of Cognitive Trust in the Relationship between Ethical Leadership and Altruistic Voice

گام	متغیر مستقل	متغیر وابسته	β	Sig	t
۱	رهبری اخلاقی	آوای نوع‌دوستانه	۰/۶۲۵	۰/۰۰۰	۷/۸۴۸
۲	رهبری اخلاقی	اعتماد شناختی	۰/۶۶۱	۰/۰۰۰	۸/۶۲۰
۳	اعتماد شناختی	آوای نوع‌دوستانه	۰/۶۱۳	۰/۰۰۰	۷/۵۹۳
۴	رهبری اخلاقی	آوای نوع‌دوستانه	۰/۳۹۱	۰/۰۰۰	۳/۸۴۷
	اعتماد شناختی	آوای نوع‌دوستانه	۰/۳۴۹	۰/۰۰۱	۳/۴۲۷

شناختی، میانجی‌گری جزئی است. با توجه به تأیید نقش میانجی‌گری اعتماد شناختی در بین رهبری اخلاقی و آوای نوع‌دوستانه کارکنان می‌توان اثر غیرمستقیم را محاسبه کرد. مقدار ضریب بتا برای رابطه بین دو متغیر رهبری اخلاقی و اعتماد شناختی برابر ۰/۶۶۱ و برای رابطه بین دو متغیر اعتماد شناختی و آوای نوع‌دوستانه کارکنان برابر ۰/۶۱۳ می‌باشد. میزان اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان برابر با ۰/۵۵۷ است.

همان‌گونه که در جدول ۹ نتایج رگرسیون چندگانه به روش سلسله‌مراتبی هم‌زمان مطابق با مراحل بارون و کنی نشان داده شده است، اثر رهبری اخلاقی بر اعتماد شناختی و آوای نوع‌دوستانه و اعتماد شناختی بر آوای نوع‌دوستانه معنادار شده است. با ورود متغیر میانجی، نتایج مبین این است که در حضور اعتماد شناختی، بتای استاندارد برای رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای نوع‌دوستانه از ۰/۶۲۵ به ۰/۳۹۱ کاهش یافته، ولی همچنان معنادار باقی مانده است. بنابراین، نقش متغیر اعتماد

$$B_{indirect}=a \times b \rightarrow 0.661 \times 0.613 = 0.405$$

جدول ۱۰. بررسی نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای نوع‌دوستانه**Table 10.** Investigating the Mediating Role of Psychological Well-Being in the Relationship between Ethical Leadership and Altruistic Voice

گام	متغیر مستقل	متغیر وابسته	β	Sig	t
۱	رهبری اخلاقی	آوای نوع‌دوستانه	۰/۶۲۵	۰/۰۰۰	۷/۸۴۸
۲	رهبری اخلاقی	بهزیستی روان‌شناختی	۰/۲۱۲	۰/۰۳۶	۲/۱۳۰
۳	بهزیستی روان‌شناختی	آوای نوع‌دوستانه	۰/۳۱۴	۰/۰۰۲	۳/۲۴۲
۴	رهبری اخلاقی	آوای نوع‌دوستانه	۰/۵۸۵	۰/۰۰۰	۷/۲۷۲
	بهزیستی روان‌شناختی	آوای نوع‌دوستانه	۰/۱۸۱	۰/۰۲۶	۲/۲۵۷

نوع‌دوستانه کارکنان می‌توان اثر غیرمستقیم را محاسبه نمود. مقدار ضریب بتا برای رابطه بین دو متغیر رهبری اخلاقی و بهزیستی روان‌شناختی برابر ۰/۲۱۲ و برای رابطه بین دو متغیر بهزیستی روان‌شناختی و آوای نوع‌دوستانه کارکنان برابر ۰/۳۱۴ است. میزان اثر غیرمستقیم رهبری اخلاقی بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان برابر با ۰/۰۶۶ می‌باشد.

$$\beta_{indirect}=a \times b \rightarrow 0.212 \times 0.314 = 0.066$$

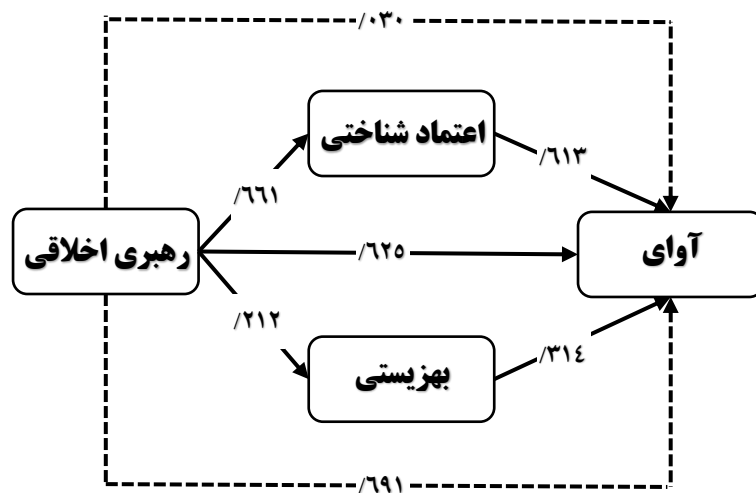
در جدول ۱۱. اثرات مستقیم و غیرمستقیم ویژگی رهبری اخلاقی بر آوای نوع‌دوستانه با توجه به متغیر میانجی اعتماد شناختی و بهزیستی روان‌شناختی آمده است.

همان‌گونه که در جدول ۱۰ نتایج رگرسیون چندگانه به روش سلسله‌مراتبی هم‌زمان مطابق با مراحل بارون و کنی نشان داده شده است، اثر رهبری اخلاقی بر بهزیستی روان‌شناختی و آوای نوع‌دوستانه و بهزیستی روان‌شناختی بر آوای نوع‌دوستانه معنادار شده است. با ورود متغیر میانجی، نتایج مبین این است که در حضور بهزیستی روان‌شناختی، بتای استاندارد برای رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای نوع‌دوستانه از ۰/۶۲۵ به ۰/۵۸۵ کاهش یافته، ولی همچنان معنادار باقی مانده است. بنابراین، نقش متغیر بهزیستی روان‌شناختی، میانجی‌گری جزئی است. با توجه به تأیید نقش میانجی‌گری بهزیستی روان‌شناختی در بین رهبری اخلاقی و آوای

جدول ۱۱. اثر مستقیم و غیرمستقیم رهبری اخلاقی و اعتماد شناختی و بهزیستی روان شناختی بر پیش بینی آوای نوع دوستانه

Table 11. The Direct and Indirect Effect of Moral Leadership and Cognitive Trust and Psychological Well-Being on the Prediction of Altruistic Voice

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
رهبری اخلاقی ← اعتماد شناختی ← آوای نوع دوستانه	۰/۶۲۵	۰/۴۰۵	۱/۰۳۰
رهبری اخلاقی ← بهزیستی روان شناختی ← آوای نوع دوستانه	۰/۶۲۵	۰/۰۶۶	۰/۶۹۱



شکل ۱. مدل مفروض واسطه‌گری اعتماد شناختی و بهزیستی روان شناختی در رابطه بین رهبری اخلاقی با آوای نوع دوستانه کارکنان

Figure 1. The Hypothesized Mediation Model of Cognitive Trust and Psychological Well-Being in the Relationship between Ethical Leadership and Altruistic Voice of Employees

نشان داد که در سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده رهبری اخلاقی تأثیر مستقیم و مثبتی بر آوای نوع دوستانه کارکنان دارد که نتایج پژوهش‌های ژنگ، اپی تروپاکی، گراهام و کاوونی^۱ (۲۰۲۱)، فرومر، هولناگل، فرانکه بارتولد، استروبل و وگه^۲ (۲۰۲۱)، فروغی (۲۰۲۱) و شجاعی و همکارانش (۲۰۲۰) با پژوهش حاضر همسو است. در تبیین و تفسیر این نتایج می‌توان گفت نظریه یادگیری اجتماعی معتقد است که رفتارهای جدید را می‌توان با مشاهده و تقلید از دیگران به دست آورد. در سازمان‌ها، کارکنان با مشاهده، تقلید و الگوسازی از الگوها یاد می‌گیرند. رهبران اخلاقی تعهد خود را به شیوه‌های اخلاقی در محیط کار نشان می‌دهند و به‌عنوان الگوهای اخلاقی برای افراد اطراف خود عمل می‌کنند. آن‌ها دارای سطح بالاتری از استانداردهای اخلاقی با صداقت و انضباط هستند. آن‌ها همچنین به پیروان خود اهمیت می‌دهند. کارمندان نیز به‌نوبه خود، از رفتار رهبران خود الگو می‌گیرند. بنابراین، رهبران اخلاقی می‌توانند کارکنان را برای دستیابی به عملکرد کاری بالاتر برانگیزند. علاوه بر این، رهبران با پیروان خود منصفانه رفتار می‌کنند. کارکنان نیز به‌نوبه خود

بحث و نتیجه‌گیری

در عصری که شرایط و محیط کسب کار به‌شدت در حال تغییر می‌باشد، سازمان‌ها جزء مهم‌ترین گروهی می‌باشند که برای موفقیت در این عرصه متلاطم، به‌شدت نیازمند شنیدن آوای کارکنانشان به‌عنوان مطلع‌ترین افراد از مسائل و مشکلات و چالش‌ها و فرصت‌های سازمانی می‌باشند؛ اما متأسفانه به این دلیل که رفتار آوایی کارکنان به‌شدت مخاطب محور بوده و کارکنان همواره با نگرانی‌هایی در رابطه با امنیت، عدم تمایل به منفی دیده شدن در نظر دیگران، یا عدم تمایل به صدمه زدن به روابط، اجتناب از ناراحت کردن و یا خجالت دادن دیگران و ترس از انتقام و اخراج مواجه می‌باشند، اغلب تمایل دارند سکوت پیشه کنند تا از عواقب منفی و هراس‌آور آوایشان در مقابل خشم و قدرت سرپرستان خود به‌عنوان مخاطبان اصلی آوا در امان بمانند. لذا این پژوهش بر روابط بین رهبری اخلاقی، اعتماد شناختی، بهزیستی روان شناختی و آوای نوع دوستانه کارکنان نسبت به اداره کل امور مالیاتی استان گلستان متمرکز شد؛ به‌ویژه تأثیر واسطه‌ای اعتماد شناختی و بهزیستی روان شناختی را بین رهبری اخلاقی و آوای نوع دوستانه کارکنان بررسی شد.

نتایج بررسی تأثیر آوای نوع دوستانه بر اساس متغیر رهبری اخلاقی در بین کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان

1. Zheng, Epitropaki, Graham, & Caveney
2. Frömmner, Hollnagel, Franke-Bartholdt, Strobel, & Wegge

باعث افزایش خوش‌بینی و احساس امیدواری کارکنان شوند؛ همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران اداره کل امور مالیاتی استان گلستان از اخلاقی بودن رفتار خود با کارکنان اطمینان حاصل کنند؛ یعنی در مراوده‌ها و توزیع منافع در میان کارکنان از عادلانه بودن رفتار خود اطمینان حاصل نمایند که کارمندان احساس مسئولیت بیشتری در کار خود داشته باشند و کارهای خود را با حساسیت خاصی دنبال کنند.

نتایج بررسی تأثیر رابطه بهزیستی روان‌شناختی بر اساس متغیر رهبری اخلاقی در بین کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان نشان داد که در سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده رهبری اخلاقی تأثیر مستقیم و مثبتی بر بهزیستی روان‌شناختی کارکنان دارد. در این زمینه نتایج پژوهش‌های گودرزی و همکارانش (۲۰۲۱)، گودرزی و همکارانش (۲۰۱۹)، درخشان^۴ (۲۰۱۷) با پژوهش حاضر همسو است. در تبیین و تفسیر این نتیجه می‌توان گفت مدیران اخلاق‌مدار به دانش، ضعف‌ها و قوت‌های خود و محیط کار آگاه هستند. آن‌ها براساس ارزش‌های درونی خود تصمیم‌گیری می‌کنند و تحت فشار اجتماعی قرار نمی‌گیرند. این مدیران با برقراری روابط مثبت و شفاف، ارزش‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و حتی ضعف‌ها و اشتباهات خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند. رفتار آن‌ها الگویی برای کارکنان است و سبب پذیرش خود و استقلال آن‌ها می‌شود. کارکنان به این مدیران اعتماد می‌کنند و راحت‌تر با آن‌ها ارتباط برقرار می‌کنند. همچنین، مدیران اخلاق‌مدار با نظرخواهی از کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، فرصت‌هایی برای رشد شخصی و زندگی هدفمند در اختیار آن‌ها قرار می‌دهند. مجموعه این عوامل باعث می‌شود کارکنان از محیط کار خودارزیایی مثبتی داشته باشند و بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها افزایش یابد؛ لذا، پیشنهاد می‌شود، مدیران اداره کل امور مالیاتی استان گلستان بایستی جوئی را در سازمان ایجاد کنند که کارکنان بتوانند به‌راحتی نظر‌ها و پیشنهاد‌های خود را ارائه دهند، حتی اگر باعث ناراحتی برخی از افراد شود و نیز باید به نظر‌های کارکنان علاقه و تمایل نشان داده و احساس نوع‌دوستی خود را به کارکنان نشان دهند؛ به‌گونه‌ای که کارکنان احساس کنند رشد و منافع آن‌ها برای مدیر بسیار مهم است. همچنین مدیران با آگاهی از محیط کاری و شرایط و متناسب با موقعیت هرازگاهی از منافع و نظرات خود بگذرد و اصول اخلاقی اصیل را فدای ملاحظات سیاسی نکنند، نظرات مخالف را ارجح بدارند تا کارکنان خود را خودکارآمدتر تصور نمایند و از خودگذشتگی

به‌احتمال زیاد در رفتارهای سازمانی مشارکت خواهند داشت که مشخصه کلیدی آوای نوع‌دوستانه این است که انگیزه اصلی آن نفع رسانی به خود نیست. بنابراین هرچه رهبران هر چه اخلاقی‌تر باشد، کارکنان در بیان پیشنهاد خلاقانه یا بیان ایده‌هایی برای تغییر، بیشتر و بیشتر رغبت پیدا می‌کنند. بر این اساس مدیران بایستی از اخلاقی بودن رفتار خود با کارکنان اطمینان حاصل کنند؛ یعنی در مراوده‌ها و توزیع منافع در میان کارکنان از عادلانه بودن رفتار خود اطمینان حاصل نمایند. لذا پیشنهاد می‌شود تا اداره کل امور مالیاتی استان گلستان مدیرانی را بکار گیرند که از سبک رهبری اخلاقی استفاده می‌کنند یا با برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت سبک رهبری اخلاقی را به آنان آموزش دهند، همچنین به‌منظور ارتقای عملکرد کارکنان برای برگزاری جلسه‌های اخلاق سازمانی و دوره‌های معرفت‌افزایی کارمندان اهتمامی تام ورزند. رابطه معنادار بعد هدایت اخلاقی با عملکرد کارکنان، اهمیت اهتمام بیشتر به این قضیه را در ارتقای عملکرد کارکنان دوچندان می‌کند.

نتایج بررسی تأثیر اعتماد شناختی بر ساس متغیر رهبری اخلاقی در بین کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان نشان داد که در سطح معنی‌داری به دست آمده رهبری اخلاقی تأثیر مستقیم و مثبتی بر اعتماد شناختی کارکنان دارد، به‌طوری که نتایج پژوهش‌های هوانگ و همکاران^۱ (۲۰۲۱)، عبدالله‌زاده و نیرومند^۲ (۲۰۱۹) و ناصری، عقیقی و جابر انصاری^۳ (۲۰۱۶) با پژوهش حاضر همخوانی دارد. در تبیین و تفسیر این نتیجه می‌توان گفت، رهبری اخلاقی نه‌تنها الهام‌بخش رفتارهای شهروندی سازمانی در کارکنان است، بلکه اعتماد آن‌ها به مدیریت و رفاه روانی آن‌ها را نیز افزایش می‌دهد. نظریه تبادل اجتماعی بیان می‌کند که درک کارکنان از اهمیت آن‌ها برای رهبران، اعتماد آن‌ها به رهبران و سازمان را افزایش می‌دهد. رهبران اخلاق‌مدار با اعتقاد به عدالت، اهمیت دادن به پیروان و رفتار عادلانه و نیکو با آن‌ها، اعتماد و احترام آن‌ها را جلب می‌کنند. تصمیم‌گیری‌های اخلاقی و تلاش برای ارتقای رفاه و کیفیت زندگی پیروان، از دیگر ویژگی‌های رهبران اخلاق‌مدار است که اعتماد شناختی کارکنان به سازمان را تقویت می‌کند. در نتیجه، رهبری اخلاقی نقشی حیاتی در ایجاد اعتماد کارکنان به سازمان ایفا می‌کند. بر این اساس به مدیران اداره کل امور مالیاتی استان گلستان پیشنهاد می‌شود از طریق کمک به کارکنان برای یافتن معنا در کار و خلق روابط شفافی که منجر به اعتمادسازی و تقویت و ترویج جو اخلاقی مثبت می‌شود،

1. Huang et al
2. Abdullah Zadeh & Niroumand
3. Naseri.; Aqiqi & Jaber Ansari

مستعد ابتلا به بیماری‌های مزمن می‌شوند و بهزیستی روان‌شناختی برای این افراد همچون سپری مقاوم عمل خواهد کرد. مطابق نظریه رویداد عاطفی، احساسات و نگرش‌های مثبتی که به دلیل محرک‌های مثبت رهبران ایجاد می‌شوند، منجر به رفتار کاری مثبت در محل کار می‌شوند. رهبران اخلاقی می‌توانند کارکنان را تشویق کنند تا نسبت به رهبران اعتماد نشان دهند. این کارمندان تشویق خواهند شد تا در رفتارهای فرا نقشی شرکت کنند. یعنی وقتی کارکنان به رهبران خود که اخلاقی هستند و همیشه کارهای درست را انجام می‌دهند اعتماد می‌کنند، به احتمال زیاد مطابق با آنچه رهبران انتظار دارند به نفع کل سازمان رفتار کنند. کارکنانی که به مدیریت خود اعتماد دارند، احتمال بیشتری دارد که توجه و همکاری را نسبت به دیگران نشان دهند. خلق‌و‌خو و احساسات کارکنان بر رفتارهای محل کار آن‌ها تأثیر می‌گذارد. بنابراین کارمندانی که بهزیستی روان‌شناختی مثبت دارند، تمایل به مشارکت بیشتر در رفتارهای اجتماعی سازمانی دارند.

طبق نتایج به‌دست‌آمده مشخص گردید اعتماد شناختی در رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای نوع‌دوستانه کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند علاوه بر این می‌توان گفت که بخشی از اثر رهبری اخلاقی بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان از طریق اعتماد شناختی تبیین می‌شود. همسو با نتایج پژوهش حاضر پژوهش‌های عبداله‌زاده و نیرومند (۲۰۱۹) و مسعودی تفرشی و ایرجی‌راد^۴ (۲۰۱۸) به نقش میانجی اعتماد شناختی در رابطه بین متغیرها اشاره کردند. در تبیین و تفسیر این نتیجه می‌توان گفت اعتماد مبتنی بر شناخت به وسیله ادراک خود و علاقه خود از نشانگرهای عملکرد و واقعیت فعالیت‌های دیگری ساخته می‌شود و مبنای این اعتماد، استدلال شناختی است. به‌عنوان مثال اگر یک فرد به وسیله آموزش‌های آزمایشگاهی و حرفه‌ای، تجربیات و یا نقش‌های عملکردی یک فرد معتمد تحت تأثیر قرار گیرد، در این فرد تمایل به گسترش اعتماد مبتنی بر شناخت به وجود خواهد آمد. از طرفی وجود رهبر اخلاقی موجب می‌گردد تا در سازمان اعتمادسازی، حفظ منافع سازمان، تعریف انتظارات و نقش‌های افراد در سازمان، اولویت‌دهی در امور کاری، مشارکت افراد در سازمان، تصمیم‌گیری گروهی، اهمیت دادن به کار تیمی و توجه به نظرات افراد در تدوین اهداف و راهبردهای سازمان، به وجود آید، باعث می‌گردد که کارکنان با عملکرد بهتری در سازمان فعالیت داشته باشند و از بیشترین توانایی و مهارت خود در راستای دستیابی سازمان به اهداف عمل کنند.

بیشتری داشته باشند که منجر به ارزیابی مثبت از خود و زندگی آنان شده و سبب رشد بهزیستی روان‌شناختی می‌شوند.

نتایج بررسی تأثیر آوای نوع‌دوستانه بر اساس متغیر اعتماد شناختی در بین کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان نشان داد که در سطح معناداری به دست آمده اعتماد شناختی تأثیر مستقیم و مثبتی بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان دارد که نتایج پژوهش‌های باقرزاده خداهشهری و همکارانش (۲۰۱۸)، ژائو^۱ (۲۰۱۴) و گائو، جانسون و شی (۲۰۱۱) با پژوهش حاضر همسو است. در تبیین و تفسیر این نتیجه می‌توان گفت اعتماد یکی از اصلی‌ترین مؤلفه‌های رهبری است. زمانی که اعتماد از بین می‌رود، اثرات منفی شدیدی بر عملکرد گروه خواهد داشت. مدیران برای حل مشکلات نیازمند همکاری با کارکنان هستند. میزان دستیابی رهبر به دانش و تفکر خلاقانه موردنیاز برای حل مسئله، به اعتماد کارکنان به او بستگی دارد. وقتی پیروان به رهبر اعتماد دارند، آمادگی پذیرش آسیب‌پذیری در برابر اعمال رهبر و سازمان را دارند. اعتماد به مدیر، احساس امنیت را در کارکنان برای ابراز نظر و پیشنهادهای ایجاد می‌کند. کارمندانی که به مدیران خود اعتماد دارند، احتمال بیشتری برای درگیر شدن در ابراز دیدگاه‌ها و ایده‌ها درباره مسائل کاری یا تغییرات موردنیاز دارند؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود، مدیران اداره کل امور مالیاتی استان گلستان به فراهم کردن زیرساخت‌ها و بسترسازی در حوزه ارتقای اعتماد پایدار بپردازند، به دغدغه‌های کارکنان و محرمانه نگاه داشتن اطلاعات حساس آنان توجه کنند، و در مقابل مشکلات کارکنان جهت بروز اعتماد و ابراز آوای آنان بازخورد نوع‌دوستانه و سازنده داشته باشند.

نتایج بررسی تأثیر آوای نوع‌دوستانه بر اساس متغیر بهزیستی روان‌شناختی در بین کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان نشان داد که در سطح معنی‌داری به‌دست‌آمده بهزیستی روان‌شناختی تأثیر مستقیم و مثبتی بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان دارد. در این زمینه نتایج پژوهش‌های درخشان (۲۰۱۷)، قانع‌نیا، فروهر و جلیلی^۲ (۲۰۱۵) و جمشیدیان، فروهر و محمدی^۳ (۲۰۱۴) با پژوهش حاضر همسو است. در تبیین و تفسیر این نتیجه می‌توان گفت، بهزیستی روان‌شناختی یک مؤلفه روانی است و به سبک زندگی و نوع نگاه فرد به مسائل و مشکلات روزمره مرتبط است و افرادی که در طول زندگی رضایت بالاتری از خود و شرایط زندگی خود دارند و هیجان‌های مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند کمتر

1. Zhao

2. Ghanenia, Forouhar & Jalili

3. Jamshidian, Forouhar & Mohammadi

موفقیت، خوش‌بینی، امیدواری و فداکاری و تحمل مشکلات و در مجموع بهزیستی روان‌شناختی کارکنان می‌شود. که این بهزیستی روان‌شناختی منجر به تعداد پیامدهای مثبتی همچون پذیرش خود، استرس کمتر، برقراری ارتباط بهتر با همکاران و سایرین، پیگیری خواسته‌های خود و رشد شخصی کارکنان می‌شود. پیشنهاد می‌شود مدیران اداره کل امور مالیاتی استان گلستان جنبه‌های روشن شرایط کاری کارکنان را به آن‌ها یادآوری کنند به‌طوری‌که مسئولیت هرکس به صورت شفاف مشخص شود؛ به‌گونه‌ای که افراد بدانند در برابر چه چیزی باید پاسخگو باشند؛ به عبارتی حوزه اختیارات هر فرد را مشخص کنند و بایستی هم‌زمان با ارائه مسئولیت به کارکنان، اختیارات لازم برای انجام آن مسئولیت را بدهند؛ به‌گونه‌ای که کارکنان اطمینان یابند که برای انجام مسئولیت موردنظر اختیار لازم را دارند.

به‌طور کلی طبق یافته‌های به دست آمده مشخص شد رهبری اخلاقی رابطه مثبتی با اعتماد شناختی به مدیریت دارد. کارکنانی که سطح بالایی از رهبری اخلاقی را درک می‌کنند، بیشتر به سرپرستان یا مدیران خود اعتماد دارند. آن‌ها همچنین از نظر روانی سالم‌تر هستند. رهبری اخلاقی به‌طور مثبت با بهزیستی روان‌شناختی کارکنان مرتبط است. کارکنانی که مدیر خود را اخلاقی می‌دانند، از نظر روانی سالم‌تر هستند. رهبران اخلاقی در سازمان‌ها به بهترین منافع کارکنان توجه دارند. این رفتارها به‌ویژه تصویر آن‌ها را به‌عنوان قابل‌اعتماد در ذهن کارکنان تقویت می‌کند. علاوه بر این، مدیران با اخلاق، شأن و منزلت خود را حفظ کرده و نسبت به کارکنان نگرش خدمت‌گزاری از خود نشان می‌دهند. بنابراین، کارکنان بیشتر احتمال دارد که از بهزیستی روان‌شناختی بالایی برخوردار باشند. این پژوهش همچنین نشان داد که اعتماد کارکنان به مدیریت و سلامت روان‌شناختی به‌نوبه خود با آوای نوع‌دوستانه آنان مرتبط است. این نوع رهبران اخلاقی قابل‌اعتماد تلقی می‌شوند زیرا آن‌ها یک محیط قابل‌اعتماد و سالم ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان به دیگران اعتماد می‌کنند و از نظر روانی احساس سلامت می‌کنند. هنگامی که از کارکنان خواسته می‌شود وظایف خاصی را فراتر از شرح شغل انجام دهند، آن‌ها به‌احتمال زیاد تلاش می‌کنند تا بدون اکراه به سازمان خود خدمت کنند و بنابراین کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند تا کارهای بیشتری برای کمک به سازمان انجام دهند. به این ترتیب، سازمان‌ها سود خواهند برد و به موفقیت مالی خود دست خواهند یافت. در حالی که آوای نوع‌دوستانه نسبت به سازمان تعهدی داوطلبانه برای کمک به سازمان است، رفتار کارکنان نیز تحت تأثیر سبک رهبری سرپرستان یا مدیران

در واقع، رهبری اخلاقی موجب می‌گردد تا افراد، با احساس تعهد و تعلق بیشتر نسبت به سازمان فعالیت کنند و عملکرد رضایت‌بخشی را در سازمان از خود نشان دهند. به مدیران اداره کل امور مالیاتی استان گلستان پیشنهاد می‌شود همواره کارکنان را در جریان آخرین اخبار و تصمیمات سازمانی قرار دهند و همچنین، در موقعیت‌های چالش‌برانگیز به توانایی‌های کارکنان اعتماد کنند و روی کمک‌های آن‌ها حساب باز کرده تا زمینه مشارکت بیشتر آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و فعالیت‌های سازمانی را فراهم آورند.

طبق نتایج به دست آمده مشخص گردید بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای نوع‌دوستانه کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان گلستان نقش میانجی‌گری ایفا می‌کند. به‌طوری‌که بنا بر یافته‌ها می‌توان گفت که بخشی از اثر رهبری اخلاقی بر آوای نوع‌دوستانه کارکنان از بهزیستی روان‌شناختی تبیین می‌شود. هم‌جهت با نتایج پژوهش حاضر پژوهش‌های گودرزی، جلیلی فراهانی و صابری (۲۰۱۹) و درخشان (۲۰۱۷) به نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین متغیرها اشاره کردند. در تبیین و تفسیر این نتیجه می‌توان گفت بهزیستی روان‌شناختی مستلزم یک حالت عاطفی درونی است که به‌عنوان پاسخی روان‌شناختی به محیط کار به وجود می‌آید. این حالت عاطفی درونی به وسیله اعتماد، همکاری، انسجام، خودمختاری، حمایت متقابل، حفظ ارزش‌های اخلاقی و یا ترکیبی از این عوامل که از مشخصه‌های بارز یک جو اخلاقی در سازمان است به‌وجود می‌آید. علاوه بر این، اعتماد به رهبران و رفاه روانی، به‌نوبه خود، با رفتارهای رفتاری فردی کارکنان نسبت به مشتریان مرتبط است. مدیرانی که از سبک رهبری اخلاقی استفاده می‌کنند با آگاهی نسبت به محیط و شرایط کاری و کارکنان و توجه به نیازهای کارکنان و نظرخواهی از آنان باعث شناخت کارکنان از توانایی‌های خود و باور نیرومندتر به توانایی‌های خود برای انجام وظایف محوله می‌شود و بالطبع انگیزش و رضایت آن‌ها افزایش یافته و نسبت به آینده امیدوار و خوش‌بین خواهند بود؛ همچنین با ایجاد فضای اخلاقی و نیز در معرض دید قرار دادن اطلاعات خود باعث اعتماد بیشتر کارکنان به رهبر می‌شوند تا فداکاری بیشتری از خود نشان می‌دهند و در برابر مشکلات مقاومت بیشتری از خود نشان دهند. رهبران اخلاقی علاوه بر اینکه از طریق الگو بودن و شفافیت رابطه‌ای و توجه به نیازهای کارکنان و نظرخواهی از آنان در تصمیمات که باعث بهزیستی روان‌شناختی کارمندان می‌شود باعث باور فرد به توانایی‌هایش برای دستیابی به

کارکنان است. تحقیقات پیشین در خارج از کشور به این موضوع از دیدگاه یادگیری اجتماعی و نظریه مبتنی بر منابع پرداخته‌اند. در این تحقیق، با استفاده از دیدگاه تبادل اجتماعی، نظریه رویداد عاطفی و رویداد تأثیرگذار، نقش واسطه‌ای اعتماد شناختی و بهزیستی روان‌شناختی در رابطه بین رهبری اخلاقی و آوای کارکنان مورد تأیید قرار گرفته است.

آن‌ها قرار دارد. در حالی که رهبران سنتی، کارکنان را تشویق می‌کنند تا از رفتار انحرافی در محل کار خودداری کنند، رهبران اخلاقی تمایل دارند کارکنان را تشویق کنند تا بر رفتار همیارانه تمرکز کنند. به‌عنوان یک فرد اخلاقی، یک رهبر اخلاقی نقش مهمی در بهبود نگرانی‌های کارکنان نسبت به سازمان دارد. این تحقیق، اولین مطالعه در ایران است که به دنبال ارائه مدلی مناسب برای بررسی اثرگذاری رهبری اخلاقی بر آوای

References

- Abdullah Zadeh, M. & Niroumand, M. (2019). Investigating the perception of ethical leadership with employees' trust in managers and involvement in work. *the fourth national conference in management, accounting and economics with an emphasis on regional and global marketing*, Tehran. (In Persian)
- Amir, D. A. (2019). The effect of servant leadership on organizational citizenship behavior: the role of trust in leader as a mediation and perceived organizational support as a moderation. *Journal of Leadership in Organizations*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.22146/jlo.42946>
- Avatefimonfared, E., Mahdad, A., & Mirjafari, A. (2012). Relationship between ethical leadership and psychological health with organizational trust. *Ethics in Science and Technology*, 7(3), 44-51. (In Persian)
- Bagheri, H., Salehi, M., & Hajizad, M. (2010). Professional ethics in management. *Research Journal of Ethics*, 3(8/7), 28-9. (In Persian)
- Bagherzadeh khodashahri, R., Hassanzadeh Pasikhani, M. S., & Moazen Jamshidi, M. H. (2018). The Effect of Leader Trust on Employees Voice: Investigating the Moderating Role of Empowering Leader Behaviors. *Organizational Culture Management*, 16(2), 327-346. (In Persian)
- Bahadori Khosroshahi, J., & Hashemi Nosrat Abad, T. T. (2012). The Relationship between Social Anxieties, Optimism & Self-Efficacy with Psychological Well-Being in Students. *Studies in Medical Sciences*, 23(2), 115-122. (In Persian)
- Bakhshi Arjenaki, B., Sharifi, T., & Ghasemi Pirbalouti, M. (2015). Assessment the relationship of psychological well-being with religiosity attitude, self-esteem and psychological hardiness by Equation Structural Modeling among students of Islamic Azad and public universities in Shahrekord. *JHPM*, 4 (3), 60-69. (In Persian)
- Behzadpoor, S., Vakili, M., & Sohrabi, F. (2015). The effect of resilience training on increasing psychological well-being of infertile women. *Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 23(5), 131-142. (In Persian)
- 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., & 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. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Derakhshan, M. (2017). Prediction of Organizational Voice by the Ethical Climate and Psychological Capital. *Ethics in Science and Technology*, 12(2), 37-46. (In Persian)
- Dua, A. K., Farooq, A., & Rai, S. (2023). Ethical leadership and its influence on employee voice behavior: role of demographic variables. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(2), 213-235. DOI: [10.1108/IJOES-10-2021-0200](https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2021-0200)
- Edezaro, P. O. (2022). Relationship between organizational justice, job satisfaction, perceived trust, employee voice, and organisational citizenship behavior. The Mediation role of organisational communication. *International Journal of Social Science and Education Research Studies*, 2(1), 22-28. <https://ijssers.org/index.php/ijssers/article/view/28>
- Fathimozafari, R., & Alizadeh, G. (2016). The study of ryff's factor scale of psychological well-being in Nahj al-Balagha. *Quarterly Journal of Nahj al-Balagha Research*, 4(14), 55-72. (In Persian)

- Foroghi, F. (2021). Predicting teachers' organizational voice based on ethical leadership mediated by ethical culture. *Applied Educational Leadership*, 1(4), 81-92. (In Persian)
- Frömmner, D., Hollnagel, G., Franke-Bartholdt, L., Strobel, A., & Wegge, J. (2021). Linking authentic leadership, moral voice and silence-A serial mediation model comprising follower constructive cognition and moral efficacy. *German Journal of Human Resource Management*, 35(4), 436-466. <https://doi.org/10.1177/23970022209844>
- Gao, L., Janssen, O., & Shi, K. (2011). Leader trust and employee voice: The moderating role of empowering leader behaviors. *The Leadership Quarterly*, 22(4), 787-798.
- Ghanenia, M., Forouhar, M., & Jalili, S. (2015). The Effect of Managers Psychological Capital Components Training on Increasing the Employees Engagement. *Positive Psychology Research*, 1(3), 59-72. (In Persian)
- Gossett, L. M., & Kilker, J. (2006). My job sucks: Examining counterinstitutional web sites as locations for organizational member voice, dissent, and resistance. *Management Communication Quarterly*, 20(1), 63-90. DOI:[10.1177/0893318906291729](https://doi.org/10.1177/0893318906291729)
- Goudarzi, S., Abasi, S., Saberi, A., & Hossinpur, E. (2021). The impact of professional ethics of physical education teachers on their psychological well-being with the role of mediator's self-efficacy. *Research on Educational Sport*, 9(22), 139-162. (In Persian)
- Goudarzi, S., Jalali Farahani, M., & Saberi, A. (2019). The Effect of Authentic Leadership Style on the Psychological Well-being of the Employees of the Ministry of Sports and Youth with the Intermediate role of Psychological Capital. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 6(3), 37-48. (In Persian)
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do ethical, authentic, and servant leadership explain variance above and beyond transformational leadership? A meta-analysis. *Journal of management*, 44(2), 501-529. <https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Huang, N., Qiu, S., Yang, S., & Deng, R. (2021). Ethical leadership and organizational citizenship behavior: Mediation of trust and psychological well-being. *Psychology research and behavior management*, 655-664. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S311856>
- Jamshidian, A. R., Forouhar, M. & Mohammadi, N. (2014). The use of psychological capital in improving police activities. *Police Human Development*, 51(11), 93-116. (In Persian)
- Kiani, M. S. & Bahrami, S. (2023). Explaining the model of the effect of ethical leadership on employee voice with the mediating role of organizational learning (A case study of employees of sports and youth departments in the west of the country). *Management and Organizational Behavior in Sports*, 12(9), 23-33. (In Persian)
- Kim, S. (2006). Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. *International journal of manpower*, 27(8), 722-740. DOI:[10.1108/01437720610713521](https://doi.org/10.1108/01437720610713521)
- Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social forces*, 63(4), 967-985.
- Majlesi, M. (2013). *The effect of ethical leadership on employee performance with the mediating role of organizational commitment and employees' trust in the leader of Tehran Real Estate Registry Office*. Master's thesis. Islamic Azad University, Bandar Anzali International Branch. (In Persian)
- Masoudi Tafreshi, M., & Irajirad, A. (2018). Mediating Role of Cognitive Trust and Emotional Commitment on the Relationship between Job Satisfaction and Knowledge Sharing Intention. *Journal of Research in Educational Systems*, 12(43), 147-163. (In Persian)
- Mastracci, S. (2017). Beginning nurses' perceptions of ethical leadership in the shadow of mid staffs. *Public Integrity*, 19(3), 250-264. <https://doi.org/10.1080/10999922.2016.1231506>
- Mo, S., & Shi, J. (2017). Linking ethical leadership to employees' organizational citizenship behavior: Testing the multilevel mediation role of organizational concern. *Journal of Business Ethics*, 141, 151-162. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2734-x>
- Naseri, M.; Aqiqi, A. & Jaber Ansari, R. (2016). *Examining the relationship between ethical leadership and organizational trust in the message of Noor Hamadan*, the first international conference and the third national conference of new ideas in management and economics sciences, Tehran. (In Persian)

- Nikolaou, I., Vakola, M., & Bourantas, D. (2008). Who speaks up at work? Dispositional influences on employees' voice behavior. *Personnel review*, 37(6), 666-679. DOI:[10.1108/00483480810906892](https://doi.org/10.1108/00483480810906892)
- Qi, Y., & Ming-Xia, L. (2014). Ethical leadership, organizational identification and employee voice: Examining moderated mediation process in the Chinese insurance industry. *Asia pacific business review*, 20(2), 231-248. DOI:[10.1080/13602381.2013.823712](https://doi.org/10.1080/13602381.2013.823712)
- Rajabi, S., & Valadbeigi, P. (2016). Predicting Psychological Well-Being on the basis of Spiritual, Emotional and Social Intelligences in Iranian's College Students. *Rooyesh*, 5(1), 199-216. (In Persian)
- Ryff, C. D. (2013). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.
- Schlosser, F., & Zolin, R. (2012). Hearing voice and silence during stressful economic times. *Employee relations*, 34(5), 555-573. <https://doi.org/10.1108/01425451211248569>
- Sherf, E. N., Parke, M. R., & Isaakyan, S. (2021). Distinguishing voice and silence at work: Unique relationships with perceived impact, psychological safety, and burnout. *Academy of Management Journal*, 64(1), 114-148. DOI:[10.5465/amj.2018.1428](https://doi.org/10.5465/amj.2018.1428)
- Shujaei, S., Sadeghi, M., Naimi, A. & Yousefi, P. (2020). Analysis of the Relationship between Ethical Leadership and Employee Voice with the Mediating Role of Organizational Identity and the Role of Adjusting Organizational Trust. *Ethics in Science and Technology*, 15(1), 130-135. (In Persian)
- Teimouri, H., Hosseini, S. H., & Ardeshiri, A. (2018). The role of ethical leadership in employee psychological well-being (Case study: Golsar Fars Company). *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 28(3), 355-369. <https://doi.org/10.1080/10911359.2018.1424063>
- Travis, D. J., Gomez, R. J., & Barak, M. E. M. (2011). Speaking up and stepping back: Examining the link between employee voice and job neglect. *Children and Youth Services Review*, 33(10), 1831-1841.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.
- Yang, J., & Mossholder, K. W. (2010). Examining the effects of trust in leaders: A bases-and-foci approach. *The Leadership Quarterly*, 21(1), 50-63.
- Zehir, C., & Erdogan, E. (2011). The association between organizational silence and ethical leadership through employee performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1389-1404. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.09.054>
- Zhao, H. (2014). Relative leader-member exchange and employee voice: mediating role of affective commitment and moderating role of Chinese traditionality. *Chinese Management Studies*, 8(1), 27-40. <http://dx.doi.org/10.1108/CMS-01-2013-0016>
- Zheng, Y., Epitropaki, O., Graham, L., & Caveney, N. (2022). Ethical leadership and ethical voice: The mediating mechanisms of value internalization and integrity identity. *Journal of Management*, 48(4), 973-1002. <https://doi.org/10.1177/0149206321100261>