پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی

الهام خلاوه، دکترعلی مهداد*

گروه روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

(تاریخ دریافت 93/10/2، تاریخ پذیرش 94/1/26)

چکیده

زمینه: مدیران سازمان‌ها با رعایت معیارهای اخلاقی و پایبند بودن به قراردادهای روانشناختی در سازمان، می‌توانند تأثیرات قابل‌توجهی را برادراک امنیت شغلی، و اعتماد سازمانی کارکنان داشته باشند. ازاین‌رو، پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قراردادهای روانشناختی، به مرحله اجرا درآمده است.

روش: پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان یک شرکت تولیدی در اصفهان بودند که از میان آنان تعداد 210 نفر به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه‌های رهبری اخلاقی، پایبندی به قراردادهای روانشناختی، ادراک امنیت شغلی، و اعتماد سازمانی مورد استفاده و داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: بین رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی با ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p<0/01$). علاوه‌براین، یافته‌های مربوط به تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که رهبری اخلاقی، توانست تا 24 درصد از واریانس ادراک امنیت شغلی و همچنین پایبندی به قرارداد روانشناختی، توانست تا 4/9 درصد از واریانس اعتماد سازمانی را پیش‌بینی کند.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که می‌توان از طریق رهبری اخلاقی، ادراک امنیت شغلی، و از طریق پایبندی به قرارداد روانشناختی، اعتماد سازمانی را افزایش داد. در این میان قدرت پیش‌بینی‌کنندگی رهبری اخلاقی قویتر از پایبندی به قرارداد روانشناختی است.

کلید واژگان: *اعتماد سازمانی، امنیت شغلی، رهبری اخلاقی، قرارداد روانشناختی*

سرآغاز

در میدان پرهیاهوی سازمان‌های امروزی، تنها سازمان‌هایی می‌مانند که بتوانند از تمامی ظرفیت‌های منابع انسانی خود بهره ببرند. بنابراین، سازمان‌هایی موفق هستند که مدیران آنها رویکردها و انگاره‌های جدیدی به سرمایه انسانی داشته باشند. امروزه، یکی از مهمترین مسائلی که کارکنان سازمان‌ها با آن روبه‌رو هستند، تداوم اشتغال آنان است و همین مسأله که ادراک عدم امنیت شغلی نامیده می‌شود به‌دلیل اثرات روانشناختی بر کارکنان، موجب خواهد شد که کارکنان سازمان‌ها، نتوانند آن‌گونه که نیاز سازمان است در شغل خود موفق باشند. همچنین اعتماد سازمانی، به‌عنوان یکی از متغیرهای اثرگذار و اصلی، بر عملکرد و بهره‌وری کارکنان در سازمان‌های امروزی به‌شمار می‌رود که نبود آن از زمره مسائل و مشکلات سازمان‌های کنونی محسوب می‌شود. ازآنجایی‌که اعتماد، منوط به اطمینان از توانایی طرفین به انجام آنچه از او انتظار می‌رود می‌باشد، منطقی به نظر می‌رسد که ادراک پایبندی به قرارداد

* نویسنده مسؤول: نشانی الکترونیکی: alimahdad.am @ gmail.com

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.5.2]

روانشناختی، می‌تواند قدرت پیش‌بینی کنندگی قوی، و تأثیرگذار بر اعتماد سازمانی را داشته باشد(1).

ادراک امنیت شغلی به‌عنوان ادراک امنیت از حفظ و از دست ندادن شغل مفهوم‌سازی شده است که یکی از موارد و مصادیق احساس امنیت است که پس از نیازهای فیزیولوژیک، نیرومندترین سطح انگیزشی انسان را تشکیل می‌دهد. این نیاز در محیط کار از طریق اطمینان از تداوم کار، برآورده می‌شود(2). در واقع ادراک امنیت شغلی[1]، به حالتی گفته می‌شود که برآیند ارزیابی فرد از شرایط فردی، سازمانی و محیطی، او را به این نتیجه هدایت می‌کند که عامل خاصی امنیت شغلی وی را تهدید نمی‌کند و او می‌تواند در حال حاضر و در آینده به تداوم اشتغال خود اطمینان داشته باشد(3). ارزیابی فرد از عامل تهدیدکننده و احساس ضعف و درماندگی در مقابل عامل تهدیدکننده، دو عامل تعیین‌کننده در عدم امنیت شغلی می‌باشد. یعنی هر اندازه فرد، عامل تهدیدکننده و ماهیت تهدید را شدیدتر ارزیابی نماید و توان مقابله با آن را نداشته باشد و یا این توانایی را در خود احساس نکند، دچار درجات شدیدتری از احساس عدم امنیت شغلی خواهد شد. به‌عبارت‌دیگر امنیت شغلی، از تضمین تداوم رابطه استخدامی با سازمان ایجاد می‌شود(3).

طبق تحقیقات انجام شده توسط پژوهشگران، دیدگاهها و تعاریف مختلفی از امنیت شغلی ارائه شده است و یکی از اتفاق نظرهای این پژوهشگران این است که ادراک امنیت شغلی با رهبری اخلاقی رابطه مثبت و معناداری دارد(4و5). در مجموع می‌توان بیان کرد وجود رهبری اخلاقی در سازمان‌ها، بر ادراک امنیت شغلی کارکنان اثرگذار است. در واقع سبک رهبری اخلاقی باعث می‌شود که کارکنان نسبت به شغل و سازمان خود دید مثبتی پیدا کرده و امنیت شغلی را ادراک کنند. همچنین، اگر کارکنان یک سازمان، رفتار مدیر را، اخلاقی برداشت کنند، در آن هنگام مدیران سازمان‌ها درخواهند یافت که میزان رضایت شغلی کارکنان و ادراک آنان از امنیت شغل خود افزایش خواهد یافت؛ که این دو عامل برای سازمان بسیار حائز اهمیت است. در غیر این صورت، اگر کارکنان رفتار مدیر را غیراخلاقی ادراک کنند، باعث می‌شود که سطح رضایت شغلی، و در نتیجه ادراک امنیت شغلی نیز کاهش یابد(6). بنابراین، ادراک امنیت شغلی توسط کارکنان منوط به رعایت اصول رهبری اخلاقی در سازمان‌ها می‌باشد.

رهبری اخلاقی[2]، به‌عنوان یکی از شیوه‌های معمول سازمانی که دارای محتوای اخلاقی است، توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است(7). با توجه به این تعریف، ایجاد استانداردهای اخلاقی[3]، در یک سازمان به‌عنوان یک لنز ادراکی، به تشخیص و ارزیابی وضعیت کارکنان در سازمان منجر می‌شود. همچنین وجود یک فضای اخلاقی در سازمان، بر ارزش‌های اخلاقی کارکنان تأثیرگذار خواهد بود. بنابراین ایجاد یک فضای اخلاقی در سازمان، برای جلوگیری از اعمال غیراخلاقی، بسیار مهم تلقی می‌شود(8). با توجه به نظر برخی پژوهشگران(9) رهبری اخلاقی دارای دو بعد قابل توجه است: افراد اخلاقی[4] و مدیران اخلاقی[5] که جنبه فردی، به کیفیت‌های شخصی رهبر اخلاقی، اشاره دارد. همچنین افراد دارای این بعد از رهبری اخلاقی، به‌عنوان افرادی با صداقت و قابل اعتماد شناخته شده‌اند. بااین‌حال، به‌نظر می‌رسد که آنها به‌عنوان افرادی که می‌توانند نسبت به مردم، یک تصمیم‌گیری عادلانه داشته باشند در نظر گرفته می‌شوند. همچنین مراقب این هستند که در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود اخلاقی عمل کنند(10). بعد دوم رهبری اخلاقی به نحوه رفتار رهبر، در محیط کار، برای ترویج رفتارهای اخلاقی[6] اشاره دارد. در واقع، این مدیران با استفاده از استانداردهای اخلاقی، پاداش و مجازات بر اساس اصول اخلاقی[7]، برای کارکنان خود در نظر می‌گیرند(11).

پس، رهبری اخلاقی همان بروز رفتارهای فردی و جمعی می‌باشد که از نظر هنجاری مناسب بوده و حمایت از این نوع رفتارهای پیروان، از طریق ارتباطات دو طرفه، پاداش و تصمیم‌گیری، تعریف می‌شود(12). رهبران اخلاقی دارای مشخصه‌هایی چون صداقت، دلسوزی و انصاف می‌باشند. این رهبران، پیروان را به‌طورمرتب به پایبندی و رعایت معیارهای اخلاقی[8] توصیه می‌کنند و برای رفتارهای اخلاقی و غیراخلاقی پاداش و مجازات درنظر می‌گیرند(12). دلیل نظری اینکه چرا رهبران و مدیران اخلاق‌مدار، قادرند تا چنین تأثیر شگرفی برجای گذارند، به حضور نظریه یادگیری اجتماعی[9] در محیطهای کار مربوط می‌شود. ازآنجایی‌که هر مدیر یا سرپرست،

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.5.2]

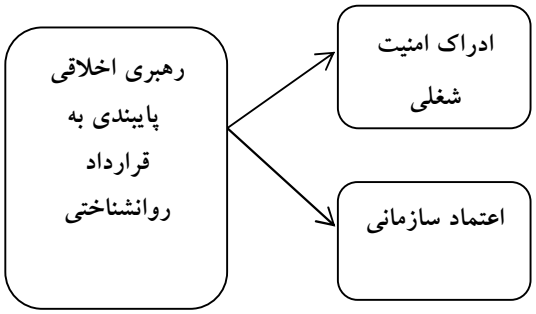
در دنیای کاری خود به شدت مورد توجه کارکنان تحت سرپرستی خود است، طبیعی است که در صورت پایبندی به ارزش‌های اخلاقی[10] نظیر بی‌طرفی، عدالت[11] و انصاف، به‌عنوان الگو از طرف کارکنان برای الگوبرداری انتخاب خواهد شد(13و14). رهبری اخلاقی قادر است تا از طریق فرآیندهای معطوف به جو اخلاقی[12] و الگوبرداری، در تمامی سطوح اثرات خود را بر کارکنان به جای گذارد(15). همچنین مدیران اخلاق‌گرا با رفتار خود، جو و فضای کاری مبتنی بر آرامش، امنیت و اطمینان خاطر را فراهم می‌کنند. این پدیده از طریق مطالعاتی که در آنها نشان داده شده است رهبری اخلاقی باعث تأثیر بر هویت اخلاقی[13] کارکنان می‌شود، به خوبی قابل درک است(16و17).

همان‌گونه که در بالا ذکر شد دومین مسئلهٔ اصلی، در این پژوهش، بررسی اعتماد سازمانی[14] می‌باشد. منظور از اعتماد سازمانی، باور کارکنان به این مسئله است که سازمان به نفع آنها اقدام خواهد کرد(18). تحقیقات انجام گرفته نشان داده‌اند که اعتماد، نقش مهم و حیاتی درحمایت از تعداد زیادی از فرایندهای بیرونی و درونی و فعالیت‌هایی دارد که برای سازمان‌ها مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند. سازمان‌های برخوردار از جو قوی اعتماد درون سازمانی، روابط مبتنی براعتماد با شرکای بیرونی را به راحتی توسعه می‌دهند و نسبت به سازمان‌های با اعتماد پایین‌تر موفق‌تر و بهتر عمل می‌کنند(19). همچنین تحقیقات نشان می‌دهد که سازمان‌هایی با سطوح بالای اعتماد نسبت به سازمان‌هایی با سطوح پایین اعتماد، نوآوری بیشتری دارند، بهتر خود را با تغییر وفق می‌دهند و موفق‌تر هستند(20). ازآنجایی‌که اعتماد منوط به اطمینان از توانایی طرفین به انجام آنچه از آن انتظار می‌رود می‌باشد، منطقی به نظر می‌رسد که وجود پایبندی به قراردادهای روانشناختی به احتمال زیاد روی سطح اعتماد تأثیرگذار باشد و آن را پیش‌بینی نماید(1).

یک شکل از قراردادهای نانوشته که طی حداقل دو دهه اخیر بسیاری از صاحب‌نظران روانشناسی، به‌ویژه روانشناسان صنعتی و سازمانی را به خود جلب نموده، پدیدهٔ پایبندی به قراردادهای روانشناختی[15] است. در یکی از تعاریف، قرارداد روانشناختی، به‌عنوان انتظارات یا باورهایی که افراد دوست دارند به دیگران به طریقی قابل پیش‌بینی و نه فقط در راستای منفعت شخصی از خود نشان دهند، توصیف شده است(21). از طرفی، می‌توان بیان داشت که قرارداد، تعهدی رسمی بین کارفرمایان و کارکنان است درحالی‌که پایبندی به قراردادهای روانشناختی، قراردادی غیررسمی است و بر ارتباط غیررسمی کارکنان و سازمان اشاره دارد لذا، این قراردادها مبتنی‌بر تبادلات میان کارکنان و مدیران شکل می‌گیرد(22). در تعریفی کلی‌تر، می‌توان گفت: قرارداد روانشناختی به مسئولیت‌ها، تعهدات، انتظارات و باورهای ابراز نشدهٔ هر یک از کارکنان با در نظر گرفتن هر چیزی که شامل تعامل عادلانه بین مرزهای رابطهٔ استخدامی می‌شود، اطلاق می‌گردد(23).

با توجه به تحقیقات انجام شده پایبندی به قراردادهای روانشناختی، در افزایش اعتمادسازمانی کارکنان مؤثر خواهد بود و می‌تواند آن را پیش‌بینی نماید(24و23).

حال با توجه به مطالعه و بررسی روابط سازه‌های تحقیق، جهت پیش‌بینی متغیرهای ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، از طریق رهبری اخلاقی و پایبندی به قراردادهای روانشناختی، پژوهشگران، به تدوین چارچوب نظری ارائه شده در نگاره 1 نمودند. بر این اساس و برمبنای چارچوب نظری ارائه شده، رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی، به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین، و ادراک امنیت شغلی و اعتمادسازمانی به‌عنوان متغیرهای ملاک در نظر گرفته شده‌اند.



نگاره1:چارچوب مفهومی پژوهش

روش

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.5.2]

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- همبستگی است که در آن رهبری اخلاقی و پایبندی به قراردادهای روانشناختی به‌عنوان متغیرهای پیش بین و ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی، به‌عنوان متغیرهای ملاک در نظر گرفته شده اند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان یک شرکت تولیدی در زمستان 1392، به تعداد 500 نفر تشکیل داده است که براساس جدول حجم نمونه متناسب با حجم جامعه آماری، تعداد210 نفر از طریق نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند(26). در پژوهش حاضر چهار پرسشنامه به شرح زیر مورد استفاده قرار گرفت:

1. پرسشنامه رهبری اخلاقی: برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه 12 سوالی(27) استفاده به عمل آمده است. نحوه پاسخگویی به این پرسشنامه براساس مقیاس 5درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=5) می‌باشد. روایی‌سازه این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس و براساس(KMO) برابر با 0/9 و آزمون کرویت بارتلت برابر با 2943/72 که معنادار است (P<0/001) گزارش شده است(28). همچنین محققان از طریق تحلیل عاملی اکتشافی، روایی این پرسشنامه را مستند ساخته و نشان دادند که آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با 0/9 است(29). ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر برحسب آلفای کرونباخ 0/73 به‌دست آمد. یک نمونه از سؤال این پرسشنامه بدین‌شرح است: ارزش‌های انسانی و اخلاقی مورد قبول سرپرست ما همان ارزش‌های اخلاقی و انسانی مورد قبول من است.

2. پرسشنامه پایبندی به قرارداد روانشناختی: پایبندی به قرارداد روانشناختی با استفاده از پرسشنامه 6 سوالی(30) سنجیده شد. براساس گزارش پژوهشگران(23)، این پرسشنامه دارای پایایی 0/87 و اعتبار سازه پرسشنامه فوق با استفاده از روش تحلیل عاملی برابر با 0/926 است که در سطح معنادار(p<0/01) می‌باشد. در تحقیق حاضر پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد و 0/792 به‌دست آمد. یک نمونه سؤال این پرسشنامه به این شرح است: این سازمان نسبت به تعهدات مالی و اقتصادی که در قبال من دارد، توجه لازم و کافی را نشان می‌دهد.

3. پرسشنامه ادراک امنیت شغلی: برای سنجش ادراک امنیت شغلی از پرسشنامه 5 سؤالی امنیت شغلی(31) که توسط پژوهشگران در ایران(32) ترجمه و اجرا شده است، استفاده به عمل آمد. آلفای کرونباخ این پرسشنامه 0/81 بوده است. در پژوهش(32)، ضمن تأیید روایی محتوایی پرسشنامه توسط متخصصین، مورد استفاده قرار گرفت که آلفای کرونباخ پرسشنامه توسط نامبردگان، 0/72 گزارش شده است. همچنین آلفای کرونباخ این پرسشنامه، در پژوهش حاضر، 0/780 به دست آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه 5 درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=5) می‌باشد. یک نمونه از س‌ءال این پرسشنامه بدین‌شرح است: من در این شغل تا زمان بازنشستگی، به کارم ادامه خواهم داد.

4. پرسشنامه اعتماد سازمانی: برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه 8 سؤالی اعتماد سازمانی که توسط پژوهشگران در ایران اعتباریابی شده است، استفاده به عمل آمد(33 و 34). ضریب پایایی و بازآزمایی آن توسط نامبردگان 0/79 و 0/842 گزارش شده است. روایی ملاک از نوع پیش‌بین در پژوهشی در یک مجموعه 319 نفر بررسی و مورد تأیید قرار گرفت(34). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه 0/842 به دست آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه 5 درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=1 تا کاملاً موافقم=5) می‌باشد. یک نمونه از سؤال این پرسشنامه بدین‌شرح است: در این شرکت جو اعتماد، وجود دارد.

پرسشنامه‌های پژوهش حاضر را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی 15 تا 20 دقیقه و به صورت خود گزارش‌دهی پاسخ دادند. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها 11 پرسشنامه به‌دلیل نقص در پاسخگویی توسط پاسخگویان، غیرقابل استفاده تشخیص داده شد و در نهایت تعداد 199 پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم افزار(SPSS 18) مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

در جدول1، میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. چنانکه در جدول 1 مشاهده

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.5.2]

جدول 1: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	1	2	3	4
1) رهبری اخلاقی	3/42	0/99	-			
2) پایبندی به قراردادهای روانشناختی	5/08	1/1	0/55**	-		
3) ادراک امنیت شغلی	3/41	0/84	0/49**	0/21**	-	
4) اعتماد سازمانی	3/23	0/74	0/15*	0/22**	0/31**	-

** p<0/01

جدول2: پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی از طریق رهبری اخلاقی و قراردادروانشناختی (رگرسیون گام به گام)

ردیف	گام	مقدار ثابت و متغیرهای پیش‌بین	B	SE	β	T	P	R	R^2	F
1	1	مقدار ثابت	1/99	0/19	-	10/64	0/001	0/491	0/241	62/48**
2		رهبری اخلاقی	0/42	0/05	0/49	7/9	0/001			

** p<0/01

جدول3: پیش‌بینی اعتماد سازمانی از طریق رهبری اخلاقی و قراردادروانشناختی (رگرسیون گام به گام)

ردیف	گام	مقدار ثابت و متغیرهای پیش‌بین	B	SE	β	T	P	R	R^2	F
1	1	مقدار ثابت	3/99	0/24	-	16/31	0/001	0/222	0/049	10/25**
2		پایبندی به قراردادهای روانشناختی	-0/51	0/05	0/22	-3/2	0/002			

** p<0/01

می‌شود، رهبری اخلاقی دارای میانگین 3/42 و انحراف معیار 0/99، پایبندی به قرارداد روانشناختی دارای میانگین 5/08 و انحراف معیار 1/1 ، ادراک امنیت شغلی دارای میانگین 3/41 و انحراف معیار 0/84 و اعتماد سازمانی دارای میانگین 3/23 و انحراف معیار 0/74 می‌باشند. همچنین چنانکه در این جدول مشاهده می‌شود، رهبری اخلاقی با پایبندی به قرارداد روانشناختی (r= 0/55) ، با ادراک امنیت شغلی(r=0/49)، و با اعتماد سازمانی (r=0/15)، دارای رابطه مثبت و معنادار(p<0/01) می‌باشد. ادراک امنیت شغلی با پایبندی به قرارداد روانشناختی (r=0/21)، و دارای رابطه مثبت و معنادار (p<0/01) می‌باشد. همچنین اعتماد سازمانی با پایبندی به قرارداد روانشناختی (r=0/22) و با ادراک امنیت شغلی (r=0/31)، و دارای رابطه مثبت و معنادار (p<0/01) می‌باشد.

چنان‌که در جدول2 مشاهده می‌شود، از میان رهبری اخلاقی و پایبندی به قراردادهای روانشناختی، رهبری اخلاقی(p<0/01، β=0/38) پیش‌بینی کننده ادراک امنیت شغلی بوده و توانسته 24/1درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید.

چنان‌که در جدول 3 مشاهده می‌شود، از میان رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی، پایبندی به قرارداد روانشناختی (p<0/01، β=-0/22) توانسته اعتماد سازمانی را پیش‌بینی و 4/9 درصد از واریانس این متغیر را تبیین نماید.

در توضیحی جامع‌تر، می‌توان گفت: همان‌گونه که در جدول 2 ملاحظه می‌شود رهبری اخلاقی(β=0/49) دارای توان پیش‌بینی معنادار ادراک امنیت شغلی بوده است، و در جدول 3 پایبندی به قرارداد روانشناختی(β=-0/22) دارای توان پیش‌بینی معنادار (p<0/01) اعتماد سازمانی بوده است. براساس تحلیل واریانس

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.5.2]

رگرسیون انجام شده (p<0/01، F=62/28) متغیر رهبری اخلاقی، توانسته 24/1 درصد از واریانس ادراک امنیت شغلی را پیش‌بینی، و بر اساس تحلیل رگرسیون انجام شده (p<0/01، F=10/25) متغیر پایبندی به قرارداد روانشناختی توانسته 4/9 درصد از واریانس اعتماد سازمانی را پیش‌بینی نماید. بنابراین رهبری اخلاقی و پایبندی به قراردادهای روانشناختی، قادر به پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی هستند.

بحث

براساس یافته‌های ارائه شده در جداول 1، 2 و 3 پژوهش حاضر نشان داده شد که رهبری اخلاقی، قادر به پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی، و پایبندی به قراردادهای روانشناختی، قادر به پیش‌بینی معنادار (p<0/01) اعتماد سازمانی بوده‌اند. همچنین رهبری اخلاقی توانسته 24/1 درصد از واریانس ادارک امنیت شغلی، و پایبندی به قراداهای روانشناختی 4/9 درصد از واریانس اعتماد سازمانی را تبیین نمایند. بنابراین یافته‌های این پژوهش مبنی‌بر پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی، از طریق رهبری اخلاقی، با تعدادی از مطالعات انجام گرفته همسو می‌باشد(6و35). در واقع رهبران اخلاقی به شیوه چشم‌گیری تعهد هوشمندانه و هیجانی بین خود و پیروانشان برقرار می‌کنند که همین عمل، سبب خواهد شد که کارکنان، ادراک امنیت شغلی بالایی را داشته باشند. همچنین رهبران اخلاقی با تنظیم معیارهای اخلاقی شفاف، شرایطی را به‌وجود می‌آورند که کارکنان رخدادها و فعالیت‌های اصلی و همچنین مهارت‌های زندگی‌شان را تحت کنترل قرار دهند و با انجام چنین اقداماتی، زمینه لازم را در ایجاد، و افزایش ادراک امنیت شغلی میان کارکنان فراهم می‌کنند تا کارکنان به سازمان، اعتقاد و اطمینان کامل داشته باشند.

همچنین، یافته پژوهش حاضر، مبنی بر پیش‌بینی اعتمادسازمانی از طریق پایبندی به قراردادهای روانشناختی، با یافته‌های پژوهشگران مختلف که نشان داده اند بین اعتماد سازمانی و پایبندی به قراردادهای روانشناختی، رابطه وجود دارد، همسو می‌باشد(24،25و1). اعتماد، منعکس کننده روابط میان کارمند و کارفرما است. لذا زمانی که کارکنان، به تحقق قراردادهای روانشناختی توسط سازمانشان، باور داشته باشند در آن صورت اعتماد آنان به سازمان، افزایش می‌یابد. در واقع، ازآنجایی‌که قراردادهای روانشناختی، مبتنی بر باور کارکنان هستند، پس از طریق قراردادهای روانشناختی، به راحتی می‌توان اعتمادسازمانی را پیش‌بینی نمود. اعتمادسازمانی یک عنصر حیاتی از قراردادهای روانشناختی است(36). هنگامی که کارکنان، دریابند که سازمانشان قراردادهای روانشناختی را نقض نموده است، کارکنان نیز اعتماد خود را به سازمان از دست خواهند داد. همچنین، با توجه به اینکه اعتماد منوط به اطمینان از توانایی طرفین به انجام آنچه از او انتظار می‌رود می‌باشد پس منطقی به نظر می‌رسد که وجود قراردادهای روانشناختی به احتمال زیاد می‌تواند بر اعتماد سازمانی تأثیرگذار باشد و آن را پیش‌بینی نماید. در واقع یافته‌های این پژوهش هم برای پژوهشگران و هم مدیران سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های تولیدی مفید خواهد بود. به همین لحاظ یافته‌های این پژوهش، می‌تواند در ارائه راهکارهای مناسب جهت بهره‌گیری از اصول رهبری اخلاقی و پایبندی به قراردادهای روانشناختی، در افزایش و پیش‌بینی ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان، در سازمان‌ها کمک کننده باشد.

بنابراین به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود تا با نشان‌دادن رفتارهای اخلاقی از خود و نهادینه کردن این رفتارها در محیط کار و سعی در نشان دادن ترکیبی از ویژگی‌های صداقت، قابلیت اعتماد، امین بودن، خلوص، تصمیم‌گیری آزادمنشانه و مشارکت حمایتی، دلسوز و مهربان بودن، گسترش عدالت و فرهنگ ارزش‌های اخلاقی و شفاف و واضح بودن اهداف سازمان، و ... شرایط لازم را جهت ارتقاء ادراک امنیت شغلی، فراهم نمایند. همچنین با دخالت دادن کارکنان در فرایندهای تصمیم‌گیری و تفویض اختیار زمینه لازم را برای گسترش جو اعتماد در میان کارکنان فراهم سازند. همچنین به نظر می‌رسد که اگر سازمان، با کمک موسسات مشاوره ای از جلسات آموزش حساسیت، استفاده نمایند، می‌تواند به افزایش و پیش‌بینی اعتماد سازمانی کمک شایانی نماید. آموزش حساسیت به ارتقای مهارت و توان اجتماعی افراد، بهبود و ارتقای ارتباطات بین افراد و در نتیجه، به ارتقای اعتماد کارکنان به یکدیگر و اعتماد متقابل بین کارکنان و سازمان کمک می‌کند. همچنین، توجه بیشتر مدیران سازمان به وعده‌های ضمنی داده شده به کارکنان، برگزاری جلسات

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.5.2]

گفتگو و ایجاد شبکه‌های اجتماعی برای کارکنان، استفاده از روش‌های ایجاد انگیزه در کارکنان به صورت ارائه حقوق و مزایایی متناسب با دانش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های دیگر (KSAOs) کارکنان، سیستم پاداش دهی منصفانه طبق نظریه برابری و ایجاد حس امنیت شغلی در کارکنان می‌تواند در بهبود تعهد سازمانی کارکنان کمک کننده باشد. مطالعه حاضر همچون دیگر پژوهش‌ها، دارای محدودیت‌هایی بود که از آن جمله می‌توان به محدودیت انجام آن در یک شرکت تولیدی اشاره نمود که قابلیت تعمیم یافته‌ها را تا انجام چنین تحقیقاتی در دیگر سازمان‌های مشابه و یا خدماتی، باید با احتیاط در نظر گرفت.

نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که برای ایجاد و تقویت ادراک امنیت شغلی و اعتماد سازمانی در میان کارکنان، به کار گیری اصول رهبری اخلاقی و پایبندی به قرارداد روانشناختی از طرف مدیران سازمان‌ها امری ضروری و اساسی است. به عبارت دیگر، رهبران اخلاقی با تنظیم معیارهای اخلاقی شفاف و پایبندی به قرارداد روانشناختی، شرایطی را به وجود می‌آورند که کارکنان رخدادها و فعالیت‌های اصلی و همچنین مهارت‌های زندگی شان را تحت کنترل قرار دهند و با انجام چنین اقداماتی، زمینه لازم را برای ایجاد و افزایش ادراک امنیت شغلی و گسترش جو اعتماد میان کارکنان فراهم سازند، تا کارکنان نسبت به سازمان اعتماد و اطمینان پیداکنند، که این امر می‌تواند منجر به شکل‌گیری نگرش‌های مثبت شغلی (مثل، تعهد سازمانی، وفاداری سازمانی، اعتماد سازمانی و جا افتادگی سازمانی) و بروز رفتارهای مثبت (مثل، عملکرد وظیفه بالا، عملکرد شهروندی و عملکرد انطباقی) از طرف کارکنان شود.

ملاحظه‌های اخلاقی

در این پژوهش با معرفی منابع مورد استفاده، اصل اخلاقی امانت‌داری علمی رعایت و حق معنوی مولفین آثار محترم شمرده شده است و سایر اصول اخلاق علمی همچون رازداری و رضایت آگاهانه، رعایت شده است.

واژه‌نامه

1. Perceived Job Security	ادراک امنیت شغلی
2. Ethical Leadership	رهبری اخلاقی
3. Ethical Standards	استانداردهای اخلاقی
4. Ethical Persons	افراد اخلاقی
5. Ethical Management	مدیران اخلاقی
6. Ethical Behaviors	رفتارهای اخلاقی
7. Ethical Principle	اصول اخلاقی
8. Ethical Criteria	معیارهای اخلاقی
9. Social Learning Theory	نظریه یادگیری اجتماعی
10. Ethical Values	ارزش‌های اخلاقی
11. Justice	عدالت
12. Ethical Climate	جو اخلاقی
13. Ethical Identity	هویت اخلاقی
14. Organizational Trust	اعتماد سازمانی
15. Adherence to Psychological Contract	پایبندی به قراردادهای روانشناختی

منابع

1. Kingshott R, Pecotich A. (2007). The impact of psychological contracts on trust and commitment in supplier-distributor relationships. European Journal of Marketing; 41(9, 10): 1053-1072.
2. Hooman H. (2006). Validation of job satisfaction scale. Journal of Public Administration; (54). (In Persian).
3. Alwani, M (2000). General manager. Tehran: Nashre Ney (In Persian).
4. Mulki JP, Jarmillo F, Locander WB. (2008). Effect of ethical climate on turnover intention: linking attitudinal and stress theory. J Bus Ethics; 78(4): 59-74.
5. Lutenz K, Bloom T, Ewalds-Kvist B, Winch S. (2010). Moral stress, moral climate and moral sensitivity among psychiatric professionals. Nurse Ethics; 17 (2): 213-224.
6. Mclaren N. (2000). Ethics in personal selling and sales management: a review of the literature focusing on empirical findings and conceptual foundations. J Bus Ethics; 27(3): 285-303.
7. Shin Y. (2012). CEO ethical leadership, ethical climate strength, and collective organizational citizenship behavior. Journal Business Ethics; 108: 299-312.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.5.2]

8. Ahmed PK, Machold S. (2004). The quality of ethical connection: toward virtuous organizations. Total Quality Management; 15, 527- 545.

9. Trevino LK, Hartman LP, Brown M. (2000). Morale person and moral manager: how executives develop a reputation for ethical leadership. California Management Review; 42: 128-142.

10. Brown M, Trevino LK. (2006). Ethical leadership: a review and future directions. The Leadership Quarter; 17: 595-616.

11. Brown M, Mitchell MS. (2010). Ethical and unethical leadership: exploring new avenues for future research. Business Ethics Quarterly; 20: 583-616.

12. Brown M, Trevino LK, Harrison D. (2005). Ethical leadership: a social learning perspective for construct development and testing. Organizational Behavior and Human Decision Processes; 97: 134 -117.

13. Holmes SA, Langford M, Welch OJ, Welch SM. (2009). Associations between internal controls and organization citizenship behavior. Journal of Managerial Issues; (16): 85-99.

14. Honeycutt E, Glassman M, Ziegler M, Karande K. (2001). Determinants of ethical behavior: a study of auto sale- people. Journal of Business Ethics; 32: 69-79.

15. Mayer D, Cuanza M, Green Baum R, Bardes M, and Salvador R. (2009). How low does ethical leadership flow? test of a trickle-down model. Organizational Behavior and Human Decision Processes; 108: 1-13.

16. Aronson E. (2001). Integration leadership style and ethical perspective. Canadian Journal of Administrative Sciences; 18: 244-256.

17. Butcher WC. (1997). Ethical leadership. Executive Excellence; 14: 5-6.

18. Yaqub M. (2010). Trust and commitment in value-creation in strategic networks. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences; 18: 1450-2275.

19. Haff S, Kelly D. (2002). Trust in managerial relationship. Journal of Managerial Psychology; 18: 283-304.

20. Shockley-Zalabak P, Ellis K, Win grad G. (2000). Organizational trust: what it means, why it matters. Organizational Development Journal; 18: 35-49.

21. Bayer A. (1986). Trust & antitrust ethics. Personnel Review; 25: 231-260.

22. Suazo M, Martinez P, Sandoval R. (2009). Creating psychological and legal contracts through human resource practices: a signaling theory perspective. Human Resource Management Review; 19: 154-166.

23. Balali-Dehkordi S. (2010). Relationship between psychological contract exchange-organizational citizenship behaviors with regard to the role of organizational commitment and job satisfaction in the company of Zarif mosavar. [MA Thesis]. Faculty of Education and Psychology. The Islamic Azad University, Isfahan, Iran (in Persian).

24. Canip J. (2006). Relationship among trust, organizational commitment, perceived organizational support, and turnover intentions. [PhD Thesis]. Alliant International University.

25. Kafashpoor A, Mortazavi S. (2012). The effect of psychological contracts on trust and commitment organizational nurses' hospital game (AJ) in Mashhad. journal Hospital; (4). (in Persian).

26. Mitchel ML, jolly JM. (2007). Research designs explain. USA: Thomson Wads Worth.

27. Rowold J. (2008). Relationship among transformational, transactional, and moral based leadership: results from two empirical studies. Kravis Leadership Institute, Leadership Review; 8: 4-17.

28. Padash F, Golparvar M. (2012). The relationship of ethical leadership with intrinsic motivation for innovation and creativity. Ethics in Science and Technology; 7: 103-110 (in Persian).

29. Avatefimonfared E, Mehdad A, Mirjafari SA. (2012). Relationship between ethical leadership and psychological healthy workplace with organizational trust. Ethics in Science and Technology; 3(21): 44-52 (in Persian).

30. Rousseau DM. (1995). Guest editor's overview: psychological contracts and human resource practices. Human Resources Management; 33(3): 385-401.

31. Francis L, Burling J. (2005). Organizational injustice and psychology strain. Canadian Journal of Behavioral Science; 37(4): 250-261.

32. Nikandish S. (2012). Atbaryaby measure of anti-generating behavior through archival data and its relationship with job insecurity and mental health work among city Mahalat stonemason factories.[MA Thesis]. Faculty of Education and Psychology, Free University of Khorasgan. (in Persian).

33. Moorman RH, Blakely GL, Nehoff BP. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behaviors. Academy of Management Journal; 41: 351- 357.

34. Golparvar M, Samani HR. (2006). Predict organizational commitment and its components based on individual and organizational variables seventeen-fold. Knowledge and Research in Psychology; 29: 41-68 (in Persian).

35. Elci M, Sener I, Acsoy S, Alpkan L. (2012). The impact of ethical leadership and leadership effectiveness on employee's turnover intention: The mediating role of work related stress. Procardia Sock Behaved Sic; 58: 289-297.

36. Robinson S. (1996). Trust and breach of the psychological contract. Administrative Science Quarterly; 41: 559-574.

[Downloaded from www.ethicsjournal.ir on 2026-11-20]

[DOR: 20.1001.1.22517634.1394.10.4.5.2]