**بررسی تأثیر رهبری اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با نقش میانجی هوش عاطفی (شرکت مخابرات استان کرمانشاه)**

**کرم خلیلی 1**

**مهدی فتحی 2**

تاریخ دریافت: 01/12/1402 تاریخ چاپ: 29/02/1403

|  |
| --- |
| **چکیده** |
| امروزه منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان محسوب میشود و یکی از بهترین روشها برای حفظ و بالندگی این منابع، بهبود کیفیت زندگی کاری آنان است. از سوی دیگر، بهر ه گیری مدیتران از سبک رهبری اخلاقی و هوش عاطفی ازجمله مهمترین عوامل ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان هستند. هدف اصلی تحقیق حاضر، تعیین تأثیرگذاری سبک رهبری اخلاقی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان و همچنین، تعیین این تأثیرگذاری از طریق متغیر میانجی هوش عاطفی درکشده مدیران است. در این راستا، کلیه کارکنان رسمی شاغل در شرکت مخابرات استان کرمانشاه به عنوان جامعه 250 نفر از کارکنان است که بر اساس فرمول کوکران و با استفاد ه از روش آماری تحقیق درنظر گرفته شد. نمونه آماری شامل نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع آوری دادهها از ابزار پرسشنامه و برای تحلیل داد هها در قالب مد لسازی معادلات ساختاری ازنرم افزار (آموس) استفاده شد. در این تحقیق که به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی و از نوع پیمایشی است؛ روایی سازه با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی و پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. نتایج تحقیق نشان داد تأثیر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر هوش عاطفی درکشده آنان و تأثیر هوش عاطفی درکشده مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان معنادار است. همچنین تأثیر رهبری اخلاقی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان معناداراست. درنهایت نقش واسط متغیر هوش عاطفی درک شده مدیران در روابط بین اخلاقی و کیفیت زندگی کاری کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. این یافته ها بدان معناست که شایستگی های اجتماعی هوش عاطفی مدیران میتوانند تأثیر مثبتی بر عملکرد این سازمان داشته باشند؛ به نحوی که به طور معناداری اثرگذاری رهبری اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان را تحت تأثیر قرار دهند. |
| **واژگان کلیدی** |
| رهبری اخلاقی، هوش عاطفی، هوش عاطفی درک شده، کیفیت زندگی کاری، شرکت مخابرات استان کرمانشاه |

1- استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، ایلام، ایران.

2- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام، ایلام، ایران.

**مقدمه**

امروزه وجود شرایط کاری مطلوب یکی از ضرورتهای انجام فعالیت افراد در سازمانها محسوب می شود کیفیت زندگی کاری کارکنان به ادراک و برداشت افراد نسبت به چگونگی شرایط کار در سازمان و برآورده ساختن نیازهای کاری و شخصی انها اشاره دارد با توجه به پژوهش های سال اخیرسالهای اخیر کیفیت زندگی کاری را میتوان یکی از مهمترین عوامل برای برانگیختن افراد و افزایش رضایت شغلی آنها دانست ازآنجا که موفقیت و اثربخشی هر سازمان به اثربخش بودن رهبر آن بستگی دارد، انتخاب و به کار گیری سبک رهبری اثر بخش از اهمیت زیادی برخوردار است

بر طبق مطالعات انجام شده پیرامون انتخاب سبک رهبری اثربخش، سبک رهبری اخلاقی، مؤثرتر، نوآورتر و از منظرپیروان جذاب ترو رضایت بخش تر قلمداد می شود (نوامیل جان توماس 2020)

پژوهش های پیشین نشان داده اند رهبران اخلاقی از طریق بالنده سازی واستفاده آگاهانه از مهارتهای عاطفی و ارتباطی خود به طور مثبتی بر پیروان تأثیر میگذارند و به تداوم تعهد و وفاداری ان ها نسبت به اهداف و چشم انداز سازمان یاری می رسانند (نوامیل جان توماس 2020)

ازآنجاکه این رهبران برای ترغیب پیروان خود به بیان و رفتارهای عاطفی احتیاج دارند، محققان به وجود ارتباط مثبت بین این دو مقوله پی بر ده اند

رهبرانی که عواطف و هیجانات خود را به منظور تسهیل فرآیندهای شناختی و تصمیم گیری بکارمیگیرند، رفتارهایی همچون خوشبینی، کنجکاوی، علاقه و اشتیاق نسبت به ایده های جدید و پاسخگویی در مقابل خود و دیگرا ن را به اجرامی گذارند

تحقیقات متعددی اذعان داشته اند با توجه به اینک کارکنان رفتارهای احساسی و عاطفی را از مدیران و سرپرستان خود می آموزند وهمواره حالات و عملکرد کارکنان تحت تأثیر نگرش مدیران قرار دارد، میتوان نتیجه گیری کرد که برخورداری از توانایی هوش عاطفی برای رهبران اخلاقی بسیار مهم هست

لذا سازمانهای مختلف به دلیل اهمیت هوش عاطفی در تأثیرگذاری بر عملکرد فردی، رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان، آن را در برنامه های اثربخشی مدیران و بالندگی کارکنان خود جا ی داده و به آموزش مهارتها و شایستگی های هوش عاطفی پرداخته اند.

هوش عاطفی درک شده مدیران به مهارتها و شایستگی های اجتماعی هوش عاطفی مدیران اشاره دارد که توسط کارکنان ادراک میشو ند و آنها را تحت تأثیر قرارمیدهند؛ ازاینرورهبران به منظور بهبود کیفیت زندگی کاری پیروان بایستی بتوانند مهار تها و شایستگی های هوش عاطفی خود را به درستی بکاربگیرند و آ نها را توسعه دهند. این رهبران با توسل بر هوش عاطفی عملکرد برتر را درافراد و تمام سازمان سبب می شوند (گلمامن 2019)

در سازمانهای امروزی کیفیت زندگی کاری یکی از جهت دهند گان اصلی عملکرد سازمانی به شمار میرود. همچنین در محیط های کاری که افراد از جنبه عاطفی با یکدیگر همدل و یکپارچه هستند، خلاقیت و نوآوری نمود بیشتری پیدا میکند و احساس تفاهم، همدلی، همکاری و حمایت از کارکنان موجب موفقیت سازمان خواهد شد

هر چه در سازمان به سطوح بالا تر می رویم اهمیت هوش عاطفی نسبت به هوش عقلی افزایش پیدا میکند و افرادی که هوش عاطفی بالاتری دارند بهترین کنشگران محسوب میشوند؛ لذا انتظار میرود افراد برخوردار از هوش عاطفی بالاتر به دستاوردها و موفقی تهای بیشتری در محیط کاری و زندگی شخصی نایل شوند

در تحقیق حاضر، مسئله اصلی بررسی اثرگذاری سبک رهبری اخلاقی مدیران بر کیفیت زند گی کاری کارکنان در شرکت مخابرات استان کرمانشاه است که این تأثیر میتواند از طریق متغیر میانجی هوش عاطفی درک شده مدیران نیز اعمال گردد. محقق پس از مشاهده و گفتگو با تعداد ی از کارکنان شاغل در حوز ههای مختلف این شرکت و بررسی دیدگا هها و نظرات آ نها استنباط نمود که این افراد حساسیت قابل توجهی نسبت به ابعاد گوناگون کیفیت زندگی کاری خود دارند. پس از مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهشی پیرامون متغیرهای کلیدی اثرگذار بر کیفیت زندگی کاری کارکنان مشخص شد متغیرهای مرتبط با رفتارهای رهبری مدیران بیشترین تناوب استفاده در مطالعات را دارند

چالش ها و آسیب هایی که می توانند موجب پیدایش این مسئله شوند و پیامدهای نگرشی و رفتاری نامطلوبی را ایجاد کنند، از سه منظر قابل طبقه بندی میباشند: نخست، آسیبهای ناشی از حاکمیت نظام اداری بوروکراتیک؛ این عوامل برخاسته از فرهنگ سازمانی و ساختار بوروکراتیک حاکم بر سازمانهای دولتی میباشند که میتوانند منجر به تضعیف اثربخشی رهبری مدیران شوند؛ دوم، آسیبهای ناشی از ضعف در به کارگیری مهارتهای هوش عاطفی در محیط کار و سوم، آسیبها ی ناشی از کم توجهی به ارتقای کیفیت زندگی کاری کارکنان. با درنظرگرفتن اهمیت قابلیت های رهبری و شایستگی های هوش عاطفی در ایجاد ارتباط مؤثر، میتوان تلقی کارکنان از کیفیت زندگی کاری را محصول سبک رهبری و هوش عاطفی مدیران دانست؛ لذا با توجه به پیامدهای منفی ناشی از ضعف در استفاد ه از مهارتهای رهبری و هوش عاطفی از یک سو و پیامدهای مثبت و سازنده حاصل ازتلاش مداوم مدیران جهت تقویت این عوامل و تأثیرآ نها بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان از سوی دیگر، مسئله تحقیق حاضر مهم و ضروری است. ازآنجا که امروزه متغیر کیفیت زندگی کاری به مهمترین شاخص برای تعریف مطلوبیت فضای سازمانی در نزد کارکنان تبدیل شده است؛ ضرورت مطالعه این شاخص و اهمیت آن در این است که میتواند با ارائه بینش روشنی به مدیران و سایر اعضای سازمان از نقش برجسته رهبری اخلاقی در بهبود میزان رضایت مندی کارکنان، آنان را د رسوق دادن به ایجاد سازمان متعالی و یادگیرنده یاری رساند و موجب افزایش بهره وری سازمانی شود

در این راستا اجرای سبک رهبری اخلاقی و تقویت شایستگی های هوش عاطفی به مدیران سازمان مورد مطالعه کمک خواهد کرد تا بتوانند به طور مفید و مؤثری کارکنان خود را در مسیر تحقق دستاوردها و اهداف سازمانی برانگیزانند، عواطف و احساسات خود را به نحو مطلوب در زمان ارتباط با کارکنان مدیریت و کنترل نمایند، زمینه های لازم را به منظور بهبود کیفیت زندگی کاری آنان فراهم آورند و درنهایت گام بلندی را در راستای تحقق مأموریت واعتلای فرهنگ سازمانی شرکت بردارند. با توجه به اینکه پرکاربردترین نظریه کیفیت زندگی کاری درسازمان ها و محیطهای کاری نظریه (والتون 1973) است

در تحقیق حاضر این نظریه مبنای تبیین اهداف و ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان قرار گرفته است. همچنین ازآنجا که این تحقیق در بین کارکنان رسمی شرکت مخا برات استان کرمانشاه اجرا میشود، ابعادی ازهوش عاطفی مدیران مدنظرمحقق قرار گرفتند که از دید کارکنان این سازمان، ملموس و قابل درک باشند.

از این رو تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که در شرکت مخابرات استان کرمانشاه چه میزا ن سبک رهبری اخلاقی میتواند بر بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان به واسطه هوش عاطفی درک شده مدیران تأثیرگذار باشد.

**مبانی نظری تحقیق**

**رهبری اخلاقی**

اﻣﺮوزه ﻳﻜﻲ از ﻣﻬﻤﺘﺮﻳﻦ ﻣﺘﻐﻴﺮﻫﺎي اﺛﺮﮔﺬاردرﻣﻮﻓﻘﻴﺖ ﺳﺎزﻣﺎن ﻫﺎ، رﻫﺒﺮي ﺑﻴﺎن ﺷﺪه است رهبری نقش موثری دررشد و شکوفایی هر سازمان ایفا ﻣﻲ ﻛﻨﺪ یک رهبر خوب یا اﺛﺮﮔﺬار ﻛﺴﻲ اﺳﺖ ﻛﻪ ﺑﺮﺧﻮردار از ﻣﺎﻫﻴﺖ رﻫﺒﺮي وﻛﺮداردرست است از آﻧﺠﺎ ﻛﻪ اﻓﺮاد در ﺣﺎل ﺣﺎﺿﺮ اﻧﺘﻈﺎر دارﻧﺪ ﻛﻪ در ﻧﻈﺮ ﮔﺮﻓﺘﻪ ﺷﻮﻧﺪ، ﺑﻪ ﻃﻮر ﺻﺤﻴﺢ درك ﺷﻮﻧﺪ، اﺣﺘﺮام ﺑﺒﻴﻨﻨﺪ و ﻋﻼﻗﻪ دارﻧﺪ ﺗﺎ ﺑﺨﺸﻲ از ﺳﺎزﻣﺎن اﺣﺴﺎس ﺷﻮﻧﺪ و در ﺳﺎزﻣﺎﻧﻲ ﻛﻪ در آن ﻛﺎر ﻣﻲ ﻛﻨﻨﺪ ﺻﺪاﻗﺖ، ﻗﺎﺑﻠﻴﺖ اﻃﻤﻴﻨﺎن و اﻋﺘﻤﺎد ﺑﻪ ﻧﻔﺲ وﺟﻮد داﺷﺘﻪ ﺑﺎﺷﺪ، ﻛﺴﻲ ﻛﻪ ﭼﻨﻴﻦ ﻣﺤﻴﻂ ﻛﺎري را ﺑﺎ آن ﻣﻌﻴﺎرﻫﺎ ﺑﻪ وﺟﻮد آورد ﻗﻄﻌﺎً ﻳﻚ رﻫﺒﺮ ﻗﻠﻤﺪاد ﻣﻲ ﮔﺮدد. اول از ﻫﻤﻪ رﻓﺘﺎرﻫﺎي ﻳﻚ رﻫﺒﺮ ﺑﺎﻳﺪ ﺗﻮاﻧﻤﻨﺪي اﺧﻼﻗﻲ او را ﻣﻨﻌﻜﺲ ﻛﻨﺪ. اﺻﻮل ﺻﺪاﻗﺖ و ﺷﺮاﻓﺖ ﺑﺎﻳﺪ ﺗﻤﺎم زﻧﺪﮔﻲ ﺳﺎﻳﻪ اﻓﻜﻨﺪه ﺑﺎﺷﺪ. رﻫﺒﺮ ﺑﺎﻳﺪ ﭘﺎﻳﺒﻨﺪ ﺑﻪ ارزش ﻫﺎي اﺧﻼﻗﻲ ﺑﺎﺷﺪ. ﻧﻘﺶ اﺧﻼق در ﻋﻤﻠﻜﺮدﻫﺎ و رﻓﺘﺎرﻫﺎ، در ﺗﺼﻤﻴﻢ ﮔﻴﺮي ﻫﺎ و اﻧﺘﺨﺎب ﻫﺎ و در ﺑﺮﺧﻮردﻫﺎ و ارﺗﺒﺎﻃﺎت ﻣﻬﻢ و ﺗﻌﻴﻴﻦ ﻛﻨﻨﺪه اﺳﺖ و از اﻳﻦ رو اﺳﺖ ﻛﻪ اﻣﺮوزه ﺑﺤﺚ اﺧﻼﻗﻴﺎت و ﻣﺪﻳﺮﻳﺖ آن ﻳﻜﻲ از ﻣﺒﺎﺣﺚ ﻋﻤﺪه رﺷﺘﻪ ﻣﺪﻳﺮﻳﺖ ﮔﺮدﻳﺪه اﺳﺖ

یک رهبر ﺑﺎﻳﺪ از ﻗﻮاﻧﻴﻦ اﺧﻼﻗﻲ ﻛﻪ ﻋﺒﺎرﺗﻨﺪ از ﺑﻴﺎن ﺣﻘﻴﻘﺖ، ﺗﻼش ﺑﺮاي اﻧﺠﺎم ﺑﻬﺘﺮﻳﻦ ﻛﺎر و ﺻﺎدق ﺑﻮدن در ﺗﻤﺎﻣﻲ ﻟﺤﻈﻪ ﻫﺎ ﺑﻪ ﻣﻨﻈﻮر اﻳﺠﺎد ﻳﻚ ﺳﺎزﻣﺎن ﺷﻔﺎف، ﭘﻴﺮوي ﻧﻤﺎﻳﺪ. ﻧﺘﻴﺠﺘﺎً، ارزش ﻫﺎي اﺧﻼﻗﻲ ﺷﺮط اﺳﺎﺳﻲ ﺑﺮاي رﻫﺒﺮان ﻫﺴﺘﻨﺪ. داﻧﺸﻤﻨﺪاﻧﻲ ﻛﻪ در ﺣﺎل ﻛﺎر ﺑﺮ روي رﻫﺒﺮي ﻫﺴﺘﻨﺪ اﺳﺘﺪﻻل ﻣﻲ ﻛﻨﻨﺪ ﻛﻪ اﺧﻼق ﺑﺎ رﻫﺒﺮي ﻛﺎرآﻣﺪ در ارﺗﺒﺎط ﻧﺰدﻳﻚ اﺳﺖ. از ﻃﺮﻓﻲ دﻳﮕﺮ، رﻫﺒﺮي اﺧﻼﻗﻲ ﻳﻚ ﺷﻜﻞ از رﻫﺒﺮي اﺳﺖ ﻛﻪ ﻻزﻣﻪ ﺗﻮﺳﻌﻪ اﺳﺘﺎﻧﺪاردﻫﺎي اﺧﻼﻗﻲ ﻣﺪﻳﺮﻳﺖ ﻛﺎرﻛﻨﺎن اﺳﺖ. رﻫﺒﺮي اﺧﻼﻗﻲ را ﻣﻲ ﺗﻮان ﺑﻪ ﻋﻨﻮان ﺗﻼش ﺑﺮاي ﮔﺴﺘﺮش ﻋﺪاﻟﺖ، ﻧﺸﺎن دادن اﺣﺘﺮام ﺑﻪ وﻳﮋﮔﻲ ﻫﺎي ﺷﺨﺼﻲ دﻳﮕﺮان و ﺗﺮﻛﻴﺒﻲ از ﺗﻮاﻧﺎﻳﻲ ﻫﺎي ﺻﺪاﻗﺖ، ﻗﺎﺑﻠﻴﺖ اﻃﻤﻴﻨﺎن، اﻋﺘﻤﺎد، ﺻﻤﻴﻤﻴﺖ، رواﺑﻂ ﻣﺘﻘﺎﺑﻞ، ﺗﺼﻤﻴﻢ ﮔﻴﺮي دﻣﻮﻛﺮاﺗﻴﻚ و ﺣﻤﺎﻳﺖ از ﻣﺸﺎرﻛﺖ، دﻟﺴﻮز و ﻣﻬﺮﺑﺎن ﺑﻮدن ﺷﺮح داد. رﻫﺒﺮي اﺧﻼﻗﻲ ارزش ﻫﺎي اﺧﻼﻗﻲ ﻳﻚ رﻫﺒﺮ و ﻋﻤﻞ ﺑﺮ اﻳﻦ ارزش ﻫﺎ را در ﺧﻮد دارددر نتیجه رهبری اخلاقی در سازمان دستاوردهای زیادی از ﺟﻤﻠﻪ ﺗﻮﻟﻴﺪ اﻗﺘﺼﺎدي و ﺳﻮد آوري، اﻳﺠﺎد ﺳﻴﻨﺮژي در وﺟﺪان ﻛﺎري، ﻣﺸﺘﺮي ﻣﺪاري ﻋﻤﻠﻴﺎﺗﻲ، ﺗﻮﻟﻴﺪ ارزش ﻫﺎي اﺧﻼﻗﻲ و ﺗﺤﻘﻖ ﻣﺴﻮﻟﻴﺖ ﻫﺎي اﺟﺘﻤﺎﻋﻲ ﺳﺎزﻣﺎن را ﺑﻪ دﻧﺒﺎل دارد رهبری اخلاقی که توسط براون ترینو و هریسون (2005) ﺗﻌﺮﻳﻒ ﺷﺪه اﺳﺖ، ﺑﻪ ﻫﺪاﻳﺖ رﻫﺒﺮان در ﺟﺬب آﮔﺎﻫﻲ ﻛﺎرﻛﻨﺎن ﺑﻪ رﻓﺘﺎرﻫﺎي اﺧﻼﻗﻲ اﺷﺎره دارد. در ﻋﻤﻞ ﻳﻚ رفتار هنجار ﻣﻨﺎﺳﺐ، اﻗﺪاﻣﻲ اﺳﺖ ﻣﺪاوم درﺟﻬﺖ اﻧﺘﻈﺎرات ﻋﻤﻮﻣﻲ ﻛﻪ ﭼﮕﻮﻧﻪ ﺑﺎﻳﺪ در ﻳﻚ زﻣﻴﻨﻪ ﻛﺎري رﻓﺘﺎر ﻧﻤﺎﻳﻨﺪ. به عنوان مثال هنجار مناسب حاکی از آن اﺳﺖ ﻛﻪ رﻫﺒﺮان ﻣﻨﺼﻒ، ﺻﺎدق، اﺻﻮﻟﮕﺮا و ﻣﺘﻌﻬﺪ در ﻗﺒﺎل ﻣﺴﺌﻮﻟﻴﺖ ﺧﻮد ﺑﺎﺷﻨﺪ و ﻧﻴﺰ از ﺗﻨﺒﻴﻪ و ﺗﺸﻮﻳﻖ ﻣﻨﺎﺳﺐ در ﺟﻬﺖ ﺑﻘﺎي ﺗﻌﻬﺪ ﻋﻤﻠﻜﺮد زﻳﺮدﺳﺘﺎن اﺳﺘﻔﺎده ﻧﻤﺎﻳﻨﺪ. اﮔﺮﭼﻪ رﻓﺘﺎر اﺧﻼﻗﻲ در ﺳﺎﺧﺘﺎرﻫﺎي رﻫﺒﺮي ﻣﺨﺘﻠﻒ، ﻣﻨﻌﻜﺲ ﺷﺪه اﺳﺖ، رﻫﺒﺮان اﺧﻼﻗﻲ، ﻛﻪ توسط براون و تریسو (2006) تشریح شده اند مظهر صفاتی هستند که با اصول اﺧﻼﻗﻲ ﻫﻨﺠﺎري ﻣﺎﻧﻨﺪ ﺻﺪاﻗﺖ، اﻧﺼﺎف و ﻗﺎﺑﻞ اﻋﺘﻤﺎد ﺑﻮدن ﺗﻄﺎﺑﻖ دارﻧﺪ. اﻳﻦ رﻫﺒﺮان ﺗﺼﻤﻴﻢ ﻫﺎي ﻋﺎدﻻﻧﻪ و ﻣﺘﻌﺎدل ﮔﺮﻓﺘﻪ و ﻓﻌﺎﻻﻧﻪ ﺗﻨﺎﺳﺐ ﺗﺼﻤﻴﻤﺎﺗﺸﺎن را ﺑﺮ ﭘﻴﺎﻣﺪﻫﺎي اخلاقی در نظر می گیرند بنا براین رهبران اخلاقی تجسم بسیاری ازوﻳﮋﮔﻲ ﻫﺎي ﺷﺨﺼﻲ ﻣﺜﺒﺖ ﺑﻮده و ﻫﻤﭽﻨﻴﻦ ﺑﻪ دﻧﺒﺎل ﺗﺎﺛﻴﺮ ﺑﺮﻛﺎرﻛﻨﺎن ﺧﻮد ﺑﻪ وﺳﻴﻠﻪ ﻣﺪﻳﺮﻳﺖ ﻓﻌﺎﻻﻧﻪ رﻓﺘﺎر اﺧﻼﻗﻲ ﻫﺴﺘﻨﺪ. ﺑﻨﺎﺑﺮاﻳﻦ، در ﺣﺎﻟﻲ ﻛﻪ ﻳﻚ ﻓﺮد اﺧﻼﻗﻲ ﺑﻪ ﺧﻮدي ﺧﻮد ﻻزم ﺑﺮاي اﻳﺠﺎد رﻫﺒﺮي اﺧﻼﻗﻲ اﺳﺖ، ﭘﻴﺶ ﺷﺮط ﻣﻬﻢ ﺑﺮاي ﻳﻚ ﻣﺪﻳﺮ اﺧﻼﻗﻲ ﻧﻴﺰاست بند ورا (1986) ﺑﺮاي ﺗﻮﺿﻴﺢ اﺛﺮات رﻫﺒﺮي اﺧﻼﻗﻲ ﺑﺮ ﻓﻀﺎي اﺧﻼﻗﻲ، ﻧﻈﺮیه یادگیری اجتماعی را مطرح می نماید در (S L T) فرض بر این است که افراد راههای ﻣﻨﺎﺳﺐ ﺑﺮاي ﻋﻤﻠﻜﺮد را ﻣﺸﺎﻫﺪه رﻓﺘﺎر دﻳﮕﺮان از ﻃﺮﻳﻖ ﻳﻚ ﻓﺮاﻳﻨﺪ ﻣﺪل ﺳﺎزي ﻧﻘﺶ ﺑﺎ ﻳﺎد ﻣﻲ ﮔﻴﺮﻧﺪ. ﻫﻤﭽﻨﻴﻦ ﻧﺸﺎن ﻣﻲ دﻫﺪ ﻛﻪ اﻓﺮاد اﻏﻠﺐ ﺑﻪ رﻓﺘﺎر اﻟﮕﻮﻫﺎي ﻣﻌﺘﺒﺮ و ﺟﺬاب ﺗﻮﺟﻪ و از آﻧﻬﺎ ﺗﻘﻠﻴﺪ ﻣﻲ ﻛﻨﻨﺪ. ﻣﺪﻳﺮان در ﺳﺎزﻣﺎن ﻫﺎ اﻏﻠﺐ ﻣﺪل ﻫﺎي ﻣﺸﺮوﻋﻲ ﺑﺮاي رﻓﺘﺎر ﻫﻨﺠﺎري در ﻧﻈﺮ ﮔﺮﻓﺘﻪ ﻣﻲ ﺷﻮﻧﺪ. ﻋﻼوه ﺑﺮ ﻣﺸﺎﻫﺪه ﻣﺴﺘﻘﻴﻢ، ﻛﺎرﻛﻨﺎن ﺗﻮﺳﻂ ﺳﺮﭘﺮﺳﺖ ﺧﻮد ﺗﺤﺖ ﺗﺎﺛﻴﺮ ﻗﺮار ﮔﺮﻓﺘﻪ ﭼﺮا ﻛﻪ او از دو اﺑﺰار ﻣﺠﺎزات و ﭘﺎداش ﺑﺮاي ﻛﻨﺘﺮل رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی برخوردار است

**هوش عاطفی**

(هال و لرد 2018) اشاره مي کنند که هم دليل نظري و هم تجربي قوي اي وجود دارد که فرض کنيم تعهد عاطفي رهبر به يک هدف، ادراکها و قضاوتهاي زيردست را ِرنگ مي دهد. در اين زمينه، مدلهاي غالب شکل دهي احساس، نشان مي دهند که دريافت کنندگان به طور خودکار اطلاعاتي را با توجه به عاطفه مرتبط با هدف ارائه شده ذخیره می کنند هوش ميان فردي به عنوان توانايي شناخت افراد ديگر، چگونگي انگيزش آنها و چگونگي کار کردن با آنها که به گونه مشارکتي تعريف مي شود. هوش درون فردي عبارتست از توانايي براي شکل دادن شناخت درست خود و قادر بودن به استفاده از آن، براي فعاليت موثر. هوش عاطفي از مفاهيم هوش ميان فردي و هوش درون فردي که نشئت گرفته است. اصطلاح هوش عاطفي به عنوان زير مجموعه اي از هوش اجتماعي استفاده کرد که عبارت است از: توانايي نظارت بر احساسات و عواطف خود و ديگران براي تمايز بين آنها و استفاده از اين اطلاعات براي هدايت تفکر و عمل فرد. مفهوم هوش عاطفي متشکل از تمايل، براي موارد زير است: ارزيابي و بيان احساسات و عواطف در خود و ديگران؛ نظم دهي احساسات و عواطف در خود و ديگران و استفاده از عواطف و احساسات در شيوه هاي تطبيقي. مفهوم هوش عاطفي را (گلمن 1998)، به دو بعد گسترده تبديل کرد که شايستگي فردي ناميده شد. شايستگي فردي، متشکل از: خود آگاهي، خودتنظيمي و انگيزش است. شايستگي اجتماعي مرتبط با تعامل فرد با دیگران است که شامل همدلی ومهارت های اجتماعی است

از منظر (گلمن 1998) هوش عاطفی به عنوان ظرفیت فهم و شناسایی احساسات خود و دیگران و مدیریت مناسب احساسات در درون خود و در روابط با دیگران تلقی میشود و شخص دارای هوش عاطفی در دو بعد اصلی شایستگی فردی و شایستگی اجتماعی توانمندی و مهارت پیدا میکند شایستگی فردی بدان معنی است که افراد چگونه خود را مدیریت میکنند و شایستگی اجتماعی دلالت بران دارد که افراد چگونه روابط بین خود و دیگران را مدیریت می کنند

(گلمن 2001) این شایستگی ها را به عنوان ابعاد اصلی هوش عاطفی یا توانمند یهای هوش عاطفی به شرح زیر معرفی می کند:

خودآگاهی: آیا مدیران میتوانند احساسات خود را هر زمانی که بروز میکنند به درستی

تشخیص دهند؟ مانند خودآگاهی عاطفی، خودآگاهی صحیح و دقیق از خود و اعتماد به خود

خود مدیریتی: آیا مدیران میتوانند احساسات خود را به سمت نتایج مثبت مدیریت کنند؟ مانند خودکنترلی عاطفی، سازگاری، وظیفه شناسی یا وجدان کاری، انگیزه توفیق طلبی و ابتکار عمل

آگاهی اجتماعی: آیا مدیران میتوانند به طورصحیح احساسات دیگران را در زمان مواجهه با آنها یا حین انجام کار با آ نها تشخیص دهند؟ مانند همدلی، خدمت محوری و آگاهی سازمانی.

مدیریت روابط (مهار تهای اجتماعی): آیا مدیران میتوانند ارتباطات خود با دیگران را به طور مؤثروسازند های مدیریت کنند و به سمت نتایج مثبت هدایت کنند؟ مانند نفوذ، ارتباطات، مدیریت تعارض و کار تیمی (باردبری وگریرو 2005)

ازآنجا که براساس دیدگاه (گلمن)، ارزیابی هوش عاطفی مدیران توسط کارکنان به وسیله ادراک آنان ا زدو عامل آگاهی اجتماعی و مدیریت روابط هوش عاطفی مدیران امکانپذیراست؛ در این تحقیق ادراک و تلقی کارکنان صرفاً از دو بعد مذکور مورد نظر است. مؤلفه ها ی آگاهی اجتماعی عبارتند از: همدلی، شناخت از احساسات دیگران، هو شیاری سازمانی، فهم روندهای عاطفی گروه و روابط قدرت، خدمت محوری، شناسایی نیازهای دیگران برای خدمت رسانی. مؤلفه ها ی مدیریت روابط نیز شامل توسعه توانمند یها و مهار تهای دیگران از طریق بازخور، نفوذ، ارتباطات سازمانی هدفمند، ایجاد انگیزه همراه با بینش قانع کننده، تأثیرگذاری، به کارگیری تاکتیکهای اثربخش برای متقاعدسازی دیگران، واکنش نسبت به تغییر، پیشگامی در تغییرات، مدیریت تعارض، تیم سازی، کار گروهی تشریک مساعی و کارکردنبا افراد از طریق اهداف مشترک می باشد

به زعم (گلمن 1998) هوش عاطفی ترکیبی از ابعاد فردی و اجتماعی است که در مورد هوش عاطفی درک شده، ابعاد اجتماعی به ارزیابی فرد از حالتهای احساسی دیگران و نفوذ بر دیگران کمک میکنند. ابعاد اجتماعی هوش عاطفی با شناخت و درک احساسات و عواطف، انگیز هها و حالتهای درونی افراد دیگر دررابطه هستند که با آگاهی ازآ نها میتوان ارتباطات مؤثری با دیگران برقرار نمود. وی این دسته از ابعاد هوش عاطفی را به شرح زیر معرفی میکند:

همدلی: درک احساسات دیگران و احساس نزدیکی با آنها، توانایی در حل تعارضات، توانایی اداره گروه، توانایی در مذاکره و فرونشاندن تنشها

مهارت های اجتماعی: توانایی کمک به دیگران در دستیابی به اهداف مشترک، کمک به دیگران در یادگیری، ترویج وتشویق هماهنگی اجتماعی، انجام امور بر پایه صداقت و توانایی برقراری روابط اجتماعی با دیگران

**کیفیت زندگی کاری**

کیفیت زندگی کاری مفهومی چند بعدی است که یکی از عناصر کلیدی فرهنگ تعالی سازمانی به شمار میرود و موجب همسویی میان کارکنان و سازمان میشود. در یک تعریف کلی میتوان کیفیت زندگی کاری را ادرا کات و برداشتهای کارکنان سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روا نی از محیط کار خود دانست

به زعم (کاسیو) کیفیت زندگی کاری به معنای ادراک و تلقی کارکنان از وضعیت بهداشت فیزیکی و روانی در محیط کار است و شامل عوامل مختلفی مانند مشارکت افراد، توسعه شغلی، سلامت، حل تعارض، ارتباطات و محیط امن و افتخار امیز است.

از نظر (نایک و ساهو 2019) کیفیت زندگی کاری یکی از لازمه های عملکرد کارکنان در سازمان به شمار میرود و در راستای بهبود عملکرد کارکنان توجه به موضوعاتی مانند کیفیت زندگی کاری بسیار حائز اهمیت است. در برخی از سازمانها برنامههای کیفیت زندگی کاری قصد دارند از طریق افزایش اعتماد و تقویت مهار تهای حل مسئل ه کارکنان، رضای ت شغلی آ نها و اثر بخشی سازمانی را ارتقا دهد

کیفیت زندگی کاری ساختاری چند بعدی دارد که شامل مفاهیمی همچون اقدامات رفاهی، طر حهای تشویقی، طراحی شغل، اهمیت نقش و جایگاه فرد در سازمان فراهم نمودن شرایط رشد وپیشرفت مشارکت در تصمیم گیری کاهش تعارضات و ابهامات آموزش وسیستم دستمزد وپاداش می باشد

(والتون 2010) هشت متغیر اصلی را به عنوان اهداف ارتقا کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می دهد:

1- محیط کاری ایمن و بهداشتی

2- پرداخت حقوق کافی و منصفانه به کارکنان سازمان

3- توسعه قابلی تهای انسانی؛

4- فرصت رشد و امنیت دائمی؛

5- انسجام اجتماعی در سازمان؛ عدم تعصب نسبت به نژاد، رنگ، جنس و ایجاد احساس اجتماعی بودن در سازمان و آزادی افراد در بیان اید هها و نظرات

6- قانو نگرایی در سازمان؛ ایجاد امیدواری در افراد نسبت به رعایت انصاف، عدالت وضابطه مندی

7- فضای کلی زندگی

8- کار معتبر وسودمند اجتماعی

توسعه فرضیه ها و ارائه مدل مفهومی تحقیق

مطالعات و پژوهش های پیشین نشان داده اند که ارتباط معناداری میان رهبری اخلاقی، هوش عاطفی وکیفیت زندگی کاری برقرار است. به عنوان مثال، یافته های برخی از تحقیقات حاکی از آن است که سبک رهبری اخلاقی میتواند به عنوان فرآیندی مطرح شود که در آن، رهبران عواطف خود را بکارمیگیرند تا به تداوم تعهد و وفاداری پیروان نسبت به اهداف وچشم انداز سازمان یاری رسانند و اطمینان حاصل نمایند که پیروان به لحاظ هیجانی و عاطفی برانگیخته شده اند تا وظایف خود را فراتر از سطح انتظارات شخصی به ثمر رسانند (هارد 2019)

به زعم (کوپلر و ویبلر 2019) سبک رهبری اخلاقی در مقایسه با دیگ سبکهای رهبری رویکرد عاطفی بیشتری دارد و دربرگیرنده سطوح آگاهی و کنترل عاطفی بالاتری میباشد؛ لذا مدیرانی که از این سبک رهبری استفاده میکنند، از ادراک و مدیریت بیشتری نسبت به احساسات خود وزیر دستان برخوردار هستند

لذا فرضیه اول پژوهش عبارت است از:

H1: سبک رهبری اخلاقی مدیران بر هوش عاطفی درک شده آنان تاثیر مثبت و معنا دار دارد

پژوه شهای متعددی بر وجود ارتباط معنادار بین هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری دلالت دارند

براکت و همکاران در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که میان هوش عاطفی و عملکرد شغلی افراد همبستگی مستقیم وجود دارد

وانگ و لاو (2008) در پژوهش خود با عنوان تأثیر هوش عاطفی رهبر و پیرو بر عملکرد و نگرش به این موضوع پرداخته ا ند که هوش عاطفی بر نتایج شغلی رهبر و پیرو تأثیرگذار است. نتایج مطالعات نشان داد هوش عاطفی افراد بهطور قابل توجهی بررضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری آنان تأثیر دارد و لذا روابط بین هوش عاطفی با عملکرد شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک خدمت مورد تایید قرار گرفتند

(لوپز و همکاران 2008) نیز در تحقیقی با عنوان مطالعه شواهدی که هوش هیجانی به عملکرد شغلی و نگرش شغلی مرتبط میشود، به بررسی ارتباط میان هوش هیجانی و عملکرد شغلی افراد پرداخته اند. این مطالعه در بین تعدادی از کارمندان شرکتهای بیمه انجام شد و ارتباط میان هوش هیجانی و شاخص های عملکرد شغلی شامل حقوق و دستمزد، افزایش شایستگیها، رتبه سازمانی، تسهیل روابط بین فردی و عواطف و نگرش افراد در کار بررسی شدند. یافته ها حاکی از آن است که بین هوش هیجانی و هرکدا م از شاخصهای عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری برقرار است

همچنین تحقیق (ویسه) وهمکاران نشان داد هوش عاطفی مدیران بر عملکرد کارکنان با نقش میانجیگری اخلاق کاری در سازمانهای دولتی استان ایلام نشان دهنده تأثیر مثبت و معنادارهوش معنو ی وهوش عاطفی مدیران از طریق متغیر اخلاق کاری برعملکرد کار کنان است

بنابراین فرضیه دوم پژوهش عبارت است از:

H: هوش عاطفی درک شده مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد

از سوی دیگر، نتایج پژوه شهای مختلفی ارتباط مثبت و معنادار میان سبک رهبری اخلاقی و کیفیت زندگی کاری را تایید کرده اند

(سا توشی ناکامورا 2019) در تحقیقات خود نشان دادند سبک رهبری اخلاقی موجب تقویت تعهد، رضایت، انگیزه و بهبود عملکرد شغلی کارکنان میشود.

(تویی گی کاتا گورما 2017) در تحقیقات خود نشان دادند بر اهمیت این سبک رهبری در بروز رفتارهای شهروندی سازمانی و ارتقای عملکرد شغلی کارگران تأکید کردند

(در تحقیق قلی زاده وهمکاران) عنوان بررسی رابطه میان سبک رهبری اخلاقی با رضایت شغلی کارکنان بخش آموزش وپرورش شهرستان کنگاور بیانگر رابطه مثبت و معنادار میان این سبک رهبری و رضایت شغلی کارکنان میباشد

H: سبک رهبری اخلاقی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد

از سوی دیگر، نتایج تحقیقات مختلف حاکی از آن است که هوش عاطفی مدیران بر رابطه بین سبک رهبری اخلاقی و کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیرگذار است. صاحب نظران دریافته اند رهبرانی که از لحاظ عاطفی هوشمند هستند میتوانند اثربخشی را در تمام سطوح سازمان ارتقا دهند و تأثیر قابل توجهی بر کیفیت کاری پیروان خود داشته باشند

(توماس مولر و لایت تیری 2011) درپژوهشی با عنوان رابطه میان سبک رهبری، هوش عاطفی و شهود در مدیران زن به بررسی عملکرد این مدیران در صنایع کانادا پرداختند. یافت ههای تحقیق نشان داد مدیرانی که رفتارهای متناسب با سبک رهبری اخلاقی را به اجرا میگذارند، سطوح بالاتری از هوش عاطفی و شهود را از خود بروز میدهند. همچنین مشخص شد میزان شهود و هوش عاطفی مدیران در محیط کار، پیش بینی کننده مهمی برای ظهور و بروز رفتارهای رهبری اخلاقی محسوب میشوند

یافته های (خلیلی زادگان و محمدیان 2019) با عنوان نقش مولفه های هوش هیجانی در بهبود عملکرد کارکنان دانشگاه حاکی از آن است که بین مؤلف ههای هوش هیجانی مدیران و عملکرد کارکنان در دانشگاههای استان کرمان رابطه معناداری وجود دارد؛ به عبارت دیگرهرچه هوش هیجانی مدیران بالاتر باشد عملکرد کارکنان بهتر خواهد بود.

بنابراین فرضیه چهارم پژوهش عبارت است از:

:H4 هوش عاطفی درک شده مدیران، رابطه میان سبک رهبری اخلاقی و کیفیت زندگی کاری کار کنان را میانجی گری می کند.

بر اساس فرضیه های فوق، مدل مفهومی تحقیق در شکل یک نشان داده می شود.

**هوش عاطفی درک شده** مدیران

**کیفیت زندگی کارکنان**

**رهبری اخلاقی مدیران**

**روش تحقیق**

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، ازجمله تحقیقات کاربردی و به لحاظ روش، ازجمله تحقیقات توصیفی و از نوع پیمایشی میباشد و در قلمرو مکانی سازمان مورد مطالعه به صورت میدانی انجام گرفته است، جهت جمع آوری دادهها از پرسشنامه استفاده شده است در این راستا، به منظورسنجش روابط بین متغیرهای رهبری اخلاقی، هوش عاطفی درک شده و کیفیت زندگی کاری از پرسش نامه گالیور (2009) برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسش نامه اسمیت (2008) برای سنجش هوش عاطفی درک شده از پرسشنامه والتون (1976) برای سنجش کیفیت زندگی کاری، در قالب مقیاس پنج گزینهای لیکرت بر روی پیوستار کاملاً مخالف تا کاملاً موافق استفاده به عمل آمد روایی پرسشنامه از طریق روش محتوایی-صوری توسط تعدادی از اساتید رشته مدیریت دانشگاه آزاد ایلام و تعدادی از متخصصین شاغل در شرکت مخابرات استان کرمانشاه تأیید شد. روایی سازه پرسشنامه نیز با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی و به وسیله نرم افزارآموس مورد بررسی قرار گرفت. همچنین برای بررسی پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمد. ضرایب کرونباخ برای پرسشنامه رهبری اخلاقی، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری و پرسشنامه هوش عاطفی درک شده به ترتیب برابربا 805/0 و 805/0 و 705/0 محاسبه شدند که از قابلیت اعتماد بالایی برخوردارند

جامعه آماری تحقیق حاضر، شامل 475 نفراز تمامی کارکنان رسمی شاغل در حوزه های مختلف شرکت مخابرات استان کرمانشاه میباشد. با توجه به تجربیات و سوابق کاری کارکنان رسمی و ارتباط مستمرآنها با مدیران شرکت مذکور این افراد از آشنایی بیشتر و شناخت دقیقتری نسبت به ابعاد سبک رهبری اخلاقی و هوش عاطفی درک شده مدیران برخوردار هستند. ازآنجاکه رویکرد تحقیق حاضر کمّی است، از روش نمونه گیری احتمالی استفاده شد و به دلیل آنکه اولاً، افراد جامعه موردبررسی فاقد هرگونه ویژگی متمایزکنند های هستند و ثا نیاً، اعضای جامعه از شانس مساو ی برای انتخاب شدن برخوردارند، از روش نمون هگیری تصادفی ساده استفاده به عمل آمد. بر اساس این روش، به منظور تعیین مقدار برآورد واریانس جامعه و حجم نمونه بر مبنای فرمول نمونه گیری تصادفی کوکران، ابتدا پیش آزمون (پیش نمونه گیری) از جامعه آماری به تعداد 45 نفر انجام شد با توجه به انحراف معیار این پیش نمونه که به مقدار 805/0 به دست آمد و براورد واریانس جامعه که به مقدار 546/0 محاسبه گردید و همچنین با توجه به حجم جامعه آماری و جا ی گذاری این مقادیر در فرمول کوکران، حجم نمونه به تعداد 250 نفر مشخص شد با توجه به پیش بینی عدم تکمیل یا عدم بازگشت تعدادی از پرسشنامه ها، تعداد 300 پرسشنامه میان کارکنان رسمی شاغل در حوزههای مختلف شرکت مخابرات استان کرمانشاه توزیع شد که از این بین تعداد 250 پرسشنامه تکمیل و باز گردانده شد و مبنای تجزیه و تحلیل داده ها قرار گرفتند.

نتایج توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی بیانگراین است که بیشترین تعداد پاسخ دهندگا ن معادل 30 درصد بین 40 تا 46 سال سن داشتند ازنظر مدرک تحصیلی 25 درصد کاردانی 70 درصد کارشناسی و فقط 5/0 دارای مدرک کارشناسی ارشد و دکتری بودند که به طور میانگین سابقه کارشان حدود 20 سال می باشد 65 درصد پاسخ دهندگان مرد و بقیه زن بوده اند همچنین 25 درصد کارکنان به حوزه دیتا و دکل های پنوماتیک 15 درصد در حوزه فیبر نوری و زیر ساخت 17 درصد در حوزه تعمیرات و نت و نگهداری 33 درصد در حوزه مهندسی و فناوری IT و 20 درصد در حوزه پشتیبانی و حسابداری فعالبت می کردند

با توجه به اینکه یکی از مناسبترین روشهای تجزیه وتحلیل درپژوهشهای علوم رفتاری و اجتماعی، تجزیه تحلیل چند متغیره است و مدل سازی معادلات ساختاری ابزار قوی

برای تجزیه وتحلیل موضوعات چند متغیره محسوب می شود از این تکنیک در این تحقیق استفاده شده است همچنین به دلیل بالا نبودن تعداد حجم نمونه و سازگار بودن نرم افزارآموس با شرایط و حالتهای مختلف آماری، از این نرم افزاربرای تحلیل مد لسازی معادلات ساختاری استفاده شد. در تحقیق حاضر دو گام به منظوررسیدن به روش مد لسازی معادلات ساختاری به کار گرفته شده است: گام نخست، اقدام جهت برازش مدل اندازه گیری میباشد که این موضوع از طریق برازش مدل عاملی با استفاده ازنرم افزارآموس انجام شد. سپس، گام دوم، برازش کامل مدل ساختاری و آزمودن روابط همزمان بین متغیرها آزمون فرضیه ها است برای این کار از روش حداکثر درست نمایی استفاده شد و در همه مراحل تحلیل ماتریس کوواریانس مبنای کار قرار گرفت در این مدل هر کدام از ابعاد متغییر سبک رهبری اخلاقی شامل (انصاف رهبر-تسهیم قدرت رهبر-وضوح نقش رهبر- جهت گیری مردمی رهبر-هدایت اخلاقی رهبر)

متغییر هوش عاطفی درک شده (میریت روابط- اگاهی اجتماعی) و متغییر کیفیت زندگی کاری شامل (توسعه قابلیتهای انسانی، فرصت رشد و امنیت دائمی، ابعاد کاری پرداخت کافی و منصفانه، محیط کاری ایمن و بهداشتی انسجام اجتماعی در سازمان، قانون گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی و کار معتبر و سودمند و اجتماعی)

به منظورارزیابی مدل مفهومی تحقیق، ابتدا باید معناداری بارهای عاملی سازههای مختلف پرسشنامه و ابعاد آ نها در پیش بینی گویه های مربوطه بررسی شود تا از برازندگی مد لهای اندازه گیری و قابل قبول بودن شاخصهای آنها در اندازه گیری ساز هها اطمینان حاصل شود در ابتدا، هریک از مد لهای اندازه گیری به طور جداگانه بررسی شدند و سپس، مدل اندازه گیری کلی مورد بررسی قرار گرفت. مبنای معناداری گویه ها این بود که سطح معناداری برای آ نها زیر 05/0 باشد. نتایج تحلیل عاملی مرحله دوم نیز نشان داد که بار عاملی متغیرها در پیش بینی تمامی ابعاد در سطح اطمینان 95/0 دارای تفاوت معناداربا صفر است؛ بنابراین هیچ کدام از ابعاد متغیرهای تحقیق از فرآیند تجزیه وتحلیل کنار گذاشته نشدند و در نهایت تعداد 65 گویه ازپرسشنامه مورد تجزیه وتحلیل قرارگرفتند. نتایج بررسی روایی متغیرهای تحقیق در قالب تحلیل عاملی تأییدی مرحله اول و دوم برای گویه های پرسشنامه و ابعاد متغیرهادر این جدول ارائه شده است

جدول 1- نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرحله اول برای گویه های پرسشنامه

| **متغیر** | **مولفه** | **گویه** | **بارعاملی** | **سطح معناداری** | **متغیر** | **مولفه** | **گویه** | **بار عاملی** | **سطح معناداری** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| رهبری اخلاقی | انصاف رهبر | 1  5  10  15 | 414/0  665/0  716/0  683/0 | 000/0  000/0  000/0  000/0 | هوش عاطفی درک شده | مدیریت روابط | 36  37  38  39  40  41  42  43  44  45 | 480/0  552/0  611/0  471/0  680/0  790/0  675/0  776/0  588/0  563/0 | 000/0  000/0  000/0  000/0  000/0  000/0  000/0  000/0  000/0  000/0 |
| رهبری اخلاقی | تسهیم قدرت رهبر | 3  4  6  7  13  21  22  25 | 555/0  351/0  352/0  508/0  737/0  801/0  723/0  611/0 | 000/0  000/0  000/0  000/0  000/0  000/0  000/0  000/0 | هوش عاطفی درک شده | آگاهی اجتماعی | 46  47  48  49  50 | 432/0  465/0  543/0  519/0  466/0 | 000/0  000/0  000/0  000/0  000/0 |
| رهبری اخلاقی | وضوح نقش رهبر | 9 17  14  19 | 511/0  315/0  512/0  681/0 | 000/0  000/0  000/0  000/0 | کیفیت زندگی کار | پرداخت کافی و منصفانه | 2  8  11 | 654/0  699/0  578/0 | 000/0  000/0  000/0 |
| رهبری اخلاقی | جهت گیری مردمی | 26 29 32 35 | 619/0  518/0  603/0  583/0 | 000/0  000/0  000/0  000/0 | کیفیت زندگی کار | محیط کاری ایمن و بهداشتی | 51  52  53  12 | 709/0  475/0  444/0  345/0 | 000/0  000/0  000/0  000/0 |
| رهبری اخلاقی | هدایت اخلاقی رهبر | 27  30  31  34  65 | 549/0  678/0  522/0  658/0  501/0 | 000/0  000/0  000/0  000/0  000/0 | کیفیت زندگی کار | توسعه قابلیت های انسانی | 16  18  20 | 563/0  765/0  644/0 | 000/0  000/0  000/0 |
|  |  |  |  |  | کیفیت زندگی کار | فرصت رشد و امنیت | 23  24 | 784/0  694/0 | 000/0  000/0 |
|  |  |  |  |  | کیفیت زندگی کار | انسجام اجتماعی | 28  55  54 | 655/0  684/0  754/0 | 000/0  000/0  000/0 |
|  |  |  |  |  | کیفیت زندگی کار | قانون گرایی | 55  56  57 | 760/0  780/0  786/0 | 000/0  000/0  000/0 |
|  |  |  |  |  | کیفیت زندگی کار | فضای کلی زندگی | 58  59  60 | 583/0  788/0  766/0 | 000/0  000/0  000/0 |
|  |  |  |  |  | کیفیت زندگی کار | کار معتبرو سودمند اجتماعی | 61  62  63  64 | 567/0  654/0  578/0  654/0 | 000/0  000/0  000/0  000/0 |

جدول 2- نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرحله دوم برای ابعاد متغیرها

| **متغیر** | **مولفه** | **بار عاملی** | **سطح معنا داری** |
| --- | --- | --- | --- |
| رهبری اخلاقی | انصاف رهبر | 588/0 | 000/0 |
| رهبری اخلاقی | تسهیم قدرت رهبر | 612/0 | 000/0 |
| رهبری اخلاقی | وضوح نقش رهبر | 765/0 | 000/0 |
| رهبری اخلاقی | جهت گیری مردمی | 654/0 | 000/0 |
| رهبری اخلاقی | هدایت اخلاقی | 567/0 | 000/0 |
| کیفیت زندگی کاری | پرداخت کافی و منصفانه | 768/0 | 000/0 |
| کیفیت زندگی کاری | محیط کاری ایمن و بهداشتی | 633/0 | 000/0 |
| کیفیت زندگی کاری | توسعه قابلیتهای انسانی | 678/0 | 000/0 |
| کیفیت زندگی کاری | فرصت رشد و امنیت | 762/0 | 000/0 |
| کیفیت زندگی کاری | انسجام اجتماعی | 569/0 | 000/0 |
| کیفیت زندگی کاری | قانونگرایی | 588/0 | 000/0 |
| کیفیت زندگی کاری | فضای کلی زندگی | 755/0 | 000/0 |
| کیفیت زندگی کاری | کار معتبر و سودمند اجتماعی | 880/0 | 000/0 |
| هوش عاطفی | آگاهی اجتماعی | 765/0 | 000/0 |
| هوش عاطفی | مدیریت روابط | 644/0 | 000/0 |

شاخصهای برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی به همراه مقادیر مطلوب آنها در جدول 4 ارایه شده است. این شاخصها نشان از برازش مطلوب مد لهای اندازه گیری دارند و معناداری بارشدن هر متغیر مشاهد ه شده به متغیر مکنون مربوطه مورد تأیید قرار گرفت

جدول 3- شاخصهای برازش مد لهای تأییدی مرحله اول و دوم

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| شاخص | مقدار مطلوب | مقادیر مرحله اول | مقادیر مرحله دوم |
| درج آزادی (df) | - | 544 | 234 |
| کای اسکویر | - | 251/1532 | 141/543 |
| سطح معناداری آماره کای اسکوئر | بزرگتراز 05/0 | 08/0 | 32/0 |
| کای اسکوئر بهنجار | کوچک تراز 3 | 700/2 | 432/2 |
| نیکوئی برازش GFI | بزرگتراز 8/0 | 21/9 | 14/9 |
| ریشه میانگین مربعات باقی مانده RMR | کوچکتر از 09/0 | 062/0 | 049/0 |
| شاخص برازش تطبیقی CFI)) | بزرگتر از 9/0 | 945/0 | 978/0 |
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد RMSEA)) | کوچکتر از 08/0 | 056/0 | 017/0 |

در تحقیق حاضر آزمون پایایی توسط نرم افزار spss انجام شد و نتایج حاصل از آن در جدول 5 ارایه شده است، ازآنجاکه برای تمام متغیرهای تحقیق مقادیر ضریب آلفای کرونباخ بالای 7/0 می باشند ابزارسنجش از پایایی مناسب و قابل قبولی برخوردار است.

جدول 4: ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرهای تحقیق و مؤلفه های آنها

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متغیر | مؤلفه | تعداد گویه | آلفای کرونباخ مؤلفه | آلفای کرونباخ کل |
| رهبری اخلاقی | انصاف رهبر | 4 | 678/0 | 805/0 |
| رهبری اخلاقی | تسهیم قدرت | 8 | 688/0 |  |
| رهبری اخلاقی | وضوح نقش | 4 | 699/0 |  |
| رهبری اخلاقی | جهت گیری مردمی | 4 | 731/0 |  |
| رهبری اخلاقی | هدایت اخلاقی | 5 | 708/0 |  |
| کیفیت زندگی کاری | پرداخت کافی و منصفانه | 3 | 689/0 | 805/0 |
| کیفیت زندگی کاری | محیط کاری ایمن و بهداشتی | 4 | 659/0 |  |
| کیفیت زندگی کاری | توسعه قابلیتهای انسانی | 3 | 784/0 |  |
| کیفیت زندگی کاری | فرصت رشد و امنیت | 2 | 789/0 |  |
| کیفیت زندگی کاری | انسجام اجتماعی | 3 | 701/0 |  |
| کیفیت زندگی کاری | قانونگرایی | 3 | 797/0 |  |
| کیفیت زندگی کاری | فضای کلی زندگی | 3 | 739/0 |  |
| کیفیت زندگی کاری | کار معتبر و سودمند اجتماعی | 4 | 667/0 |  |
| هوش عاطفی | مدیریت روابط | 10 | 673/0 | 705/0 |
| هوش عاطفی | آگاهی اجتماعی | 5 | 854/0 |  |

استنباط آماری فرضیه های تحقیق

پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار تحقیق، نسبت به برازش مدل تحقیق اقدام شد. این مهم با استفاده از تکنیک مد لسازی معادلات ساختاری و به روش حداکثر درستنمایی توسط نر م افزار آموس انجام شد. شکل زیر مدل معادلات ساختاری تحقیق را نشان می دهد

E15

E4

MODIRIAT

AGAHI

PEI

E6

PARDAKAT

E7

MOHIT

E5

ANSAF

59/0

E7171

e66

E8

TOWSEE

E4

TASHIM

75/0

E9

FORSAT

E3

Vozoh nagsh

*QWL*

EL

E10

ENSAGAM

E2

Gaht gere

E11

GAHNOON

E1

HADAET

47/0

E12

FAZA

E13

KAR

**مدل معادلات ساختاری براز ش یافته تحقیق**

QWL کیفیت زندگی کاری- EL رهبری اخلاقی – PEI هوش عاطفی

قبل از آزمون فرضیه ها لازم است برازش مدل معادلات ساختاری را موردبررسی قرار داد تا مشخص شود داد ههای جمع آوری شده تا چه اندازه مدل نظری را مورد حمایت قرار میدهند. بدین منظور، از شاخصهای کمّی برازش استفاد ه میشود که در ادامه توضیح داده شده اند. در صورتی که شاخص های برازش به طورکلی قابل قبول باشند یا به عبارتی مدل معادلات ساختاری مورد تأیید قرار بگیرد، میتوان به ضرایب برآورد شد ه در مد ل و روابط بین آ نها استناد کرده و با بررسی سطوح معناداری مربوطه به آزمون هر یک از فرضیه ها به طورمجزا پرداخت. چنانچه سطح معناداری مربوط به هر رابطه کمتر از سطح معنا داری آزمون یعنی 05/0 باشد فرضیه مربوطه مورد تایید قرار می گیرد

جدول 5: شاخصهای برازش مدل معادلات ساختاری تحقیق

| **شاخص** | **مقدار مطلوب** | **مقادیر مدل** |
| --- | --- | --- |
| درجه آزاد df)) | - | 83 |
| کای اسکوئر | - | 214/382 |
| سطح معناداری کای اسکویر | بزرگتر از 05/0 | 000/0 |
| کای اسکوئر بهنجار | کوچکتر از 3 | 745/2 |
| نیکوئی برازش | بزرگتر از 8/0 | 96/0 |
| ریشه میانگین مربعات باقیمانده | کوچکتر از 09/0 | 055/0 |
| شاخص برازش تطبیقی | بزرگتر از 9/0 | 95/0 |
| ریشه میانگین مربعات خطای برآورد | کوچکتر از 08/0 | 045/0 |

شاخص کای اسکوئر یکی از شاخصهای مطلق است و به خودی خود چندان قابل تفسیر نیست؛ اما میتوان گفت هرچه مقدار کای اسکوئر مدل به درجه آزادی مدل نزدیکتر باشد، مدل برازش یافته رضایت بخشتر وبهتر است چنانچه مقدار P بزرگتر از 05/0 باشد به این معنی است که مدل نظری با داده ها برازش دارد مقدار کای اسکوئر نسبت به حجم نمونه حساس است ازاینرو شاخص کای اسکوئر بهنجار یا نسبی ملاک عمل قرار میگیرد که از تقسیم کای اسکوئر به درجه آزادی مدل محاسبه می شود واغلب مقادیر بین 1 تا 3 را قابل قبول می دانند این مقدار برای مدل مورد نظر 745/2 می باشد که مقدار مناسبی محسوب میشود GFI) ) یکی از شاخصهای تطبیقی است که مقدار بیشتراز 8/0 برای این شاخص نشان دهنده برازش خوب مدل توسط داده ها است مقداراین شاخص برای مدل برازش یافته 96/0 است که نشان از برازش خوب مدل است

ماتریس باقیماند ه یکی از ماتریسهای معمولی است که میتواند هم برای ارزیابی برازش کلی و هم برای برازش جزئی مورد استفاده قرار گیرد. مقدار شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقی مانده یا RMR برای مدل معادلات ساختاری تحقیق 055/0 است که مقدار مناسبی به حساب می آید شاخص برازش تطبیقی یا CFI یکی از شاخص های تطبیقی است که مقادیر بیت 9/0 تا 95/0 به عنوان مقدار قابل قبول و مقادیر بزرگتر از 95/0 برای این مدل به عنوان برازش بسیار خوب محسوب میشود مقدار

CFI در این تحقیق 95/0 است که می توان گفت مقدار مناسبی است یا به بیان دیگر مدل برازش یافته از مدل استقلال فاصله گرفته و به مدل اشباع نزدیک میشود. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد یا (RMSEA) همانند شاخص (RMR) برمبنای تحلیل ماتریس باقی مانده قرار گرفته است مدل های قابل قبولبرابر یا کمتر از مقدار 08/0 برای این شاخص هستند مقدار این شاخص برای مدل برازش یافته 045/0 است حاکی از قابل قبول بودن مدل میباشد؛ بنابراین با توجه به شاخصهای کمّی برازش می توان نتیجه گرفت که مدل معادلات ساختاری برازش یافته تحقیق حاضر، مدلی قابل قبولی است و میتوان با استناد به روابط درون مدل و مقادیر ضریب مسیر بین متغیرهای مکنون به آزمون فرضی هها پرداخت

**آزمون فرضیه های تحقیق**

به منظورآزمون فرضیه ها از مقایسه سطح معناداری برآورد شده متناظر آنها با سطح معناداری آزمون استفاده میشود. شرط معنادار بودن یک رابطه این است که سطح معناداری برآورد شده برای آن کوچکتراز 05/0 باشد

فرضیه 1: سبک رهبری اخلاقی مدیران برهوش عاطفی در کشده آنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

برای اثر متغیر رهبری اخلاقی بر هوش عاطفی درک شده، ضریب رگرسیونی 75/0 برآورد شده است با توجه به سطح معناداری براورد شده که برابر با 0/000 بوده و از سطح معنا داری آزمون یعنی 05/0 کمتر است می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح اطمینان 95/ معنا دار می باشد یعنی اثر فزاینده رهبری اخلاقی مدیران بر هوش عاطفی درک شده آنان به لحاظ آماری معنادار است.

فرضیه 2: هوش عاطفی در ک شده مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

ضریب رگرسیونی اثر متغیر هوش عاطفی در ک شده مدیران بر کیفیت زندگی کاری 59/0 برآورد شده است از آنجا که سطح معنا داری برای این رابطه 000/0 میباشد

و از سطح معناداری آزمون یعنی 05/0 کمتر است می توان نتیجه گرفت که اثر این متغیر در سطح اطمینان 95/0 معنا دار است و هوش عاطفی درک شده مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان اثر مثبت و معنادار دارد

فرضیه 3: سبک رهبری اخلاقی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد

ضریب رگرسیونی اثر سبک رهبری اخلاقی بر کیفیت زندگی کارکنان 47/0 برآورد شده است با توجه به این که سطح معناداری این رابطه 000/0 می باشد و از سطح معنا داری 05/0 کوچکتر است می توان نتیجه گرفت که این ضریب مسیر در سطح اطمینان 95/0 معنا دار است یعنی اثرمتغیر سبک رهبری اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان از نظر آماری معنادار میباشد

فرضیه 4: هوش عاطفی درک شده مدیران، رابطه بین سبک رهبری اخلاقی و کیفیت زندگی کاری کارکنان را میانجی گری میکند

فرضیه چهارم به بررسی نقش میانجیگری هوش عاطفی در ک شده مدیران در رابطه بین متغیر مستقل سبک رهبری اخلاقی و وابسته کیفیت زندگی کارکنان می پردازد برای اثبات این فرضیه شروط زیر لازم است شرط اول این است که اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته معنادار باشد؛ شرط دوم این است که معناداری اثر متغیر مستقل بر متغیر میانجی تأیید شود؛ شرط سوم، تأیید معناداری اثر متغیر میانجی بر متغیر وابسته میباشد. سپس در صورت برقراری این شروط، شرط چهارم بیان میکند که چنانچه هنگام بررسی اثرات همزمان متغیرها بر یکدیگر ضریب اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته غیرمعنادار شود، متغیر سوم میانجی گر کامل است با توجه به اینکه رابطه دو به دویی بین متغیرهای سبک رهبری اخلاقی، هوش عاطفی درک شده و کیفیت زندگی کاری مورد تأیید قرار میگیرد اما در حضور متغیر میانجی و با بررسی همزمان روابط، اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته غیرمعنادار میشود؛ بنابراین میتوان نتیجه گرفت که نقش متغیر هوش عاطفی درک شده در رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته، میانج یگر کامل است و به این دلیل، فرضیه چهارم تحقیق مورد تأیید قرار گرفت

جدول 6: خلاصه نتایج آزمون فرضیه های تحقیق را نشان میدهد

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **فرضیه** | **رابطه** | **ضریب رگرسیونی** | **سطح منا داری** | **نتیجه** |
| فرضیه 1 | سبک رهبری اخلاقی هوش عاطفی | 75/0 | 000/0 | تایید |
| فرضیه 2 | هوش عاطفی کیفیت زندگی کار | 59/0 | 000/0 | تایید |
| فرضیه 3 | سبک رهبری اخلاقی کیفیت زندگی کار | 47/0 | 000/0 | تایید |
| فرضیه 4 | سبک رهبری اخلاقی هوش عاطفی کیفیت زندگی کاری | 54/0 | 000/0 | تایید |

**بحث ونتیجه**

هدف از این تحقیق، بررسی تأثیرگذاری سبک رهبری اخلاقی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان با میانجی گری متغیر هوش عاطفی درک شده مدیران در بین کارکنان رسمی شاغل در شرکت مخابرات استان کرمانشاه بوده است. نتایج پژوهش های قبلی نشان میدهند اولاً روحیه و رفتارهای رهبران و به طور ویژه مهارتهای عاطفی آنها مهمترین عنصر تأثیرگذار بر جو سازمانی است و ثانیاً، سطوح بالای هوش عاطفی در مدیران منجر به ارتقای کیفیت زندگی کارکنان و نهایتاً پیشرفت و موفقیت سازمان خواهد شد. اولین یافته تحقیق حاضر بیانگرتأثیرمثبت و معنادار رهبری اخلاقی مدیران بر هوش عاطفی درک شده آنان میباشد که با تحقیقا ت پیشین سازگاری وهمسویی دارد تحقیقات تا کا یوشی اونابه (2010) حاکی از آن است که رهبری اخلاقی در مقایسه با دیگر سبکهای رهبری، رویکرد عاطفی بیشتری داشته و دربرگیرنده سطوح آگاهی و کنترل عاطفی بالاتری میباشد و مدیری که از سبک رهبری اخلاقی استفاده میکند، اولاً از ادراک و مدیریت بیشتری نسبت به احساسات و عواطف خود و زیردستان برخوردار است و ثانیاً، سطوح بالاتری از هوش عاطفی را در ارتباط با دیگران بروز میدهد. قلی زاده وهمکاران در پژوهشی با عنوان رابطه بین مؤلفه های هوش عاطفی و کیفیت زندگی کاری در کارکنان دانشگاه آزاد ایلام به این نتیجه رسیدند که بین هوش عاطفی و خرده مقیاسهای آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج حاصل از تحقیقات سیفی و ویسه (2021) نیز تأثیر هوش معنوی و هوش عاطفی مدیران بر بهبود عملکرد کارکنان سازمانهای دولتی استان ایلام را تأیید میکند؛ بنابراین با توجه به همخوانی این یافته تحقیق با نتایج مطالعات پیشین میتوان به طورکلی چنین بیان داشت که هوش عاطفی درک شده مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. این یافته بدان معناست که شایستگی های اجتماعی هوش عاطفی مدیران موجب بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان میشوند. ویژگی مهم این یافته که آن را از یافته های سایر تحقیقات مشابه، متمایز و منحصربه فرد میسازد، تفکیک ابعاد هوش عاطفی مدیران و تأیید اثرگذاری مثبت و معنادار هوش عاطفی درک شده آنان بر کیفیت زندگی کاری کارکنان است

در اد امه این پژوهش بیان شد که اثر سبک رهبری اخلاقی مدیران بر کیفیت زندگی کاری کارکنان به لحاظ آماری معنادار است فرضیه سوم مورد تایید قرار گرفت در تحقیقات علی زاده و دوستان در تاثیر سبک رهبری اخلاقی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش تهران مشخص شد نتایج تحقیقات لوپز و همکاران (2010) نشان داد ارتباط بین هوش عاطفی با عملکرد شغلی و نگرش کارکنان شرکتهای بیمه میباشند، نشا ن دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار میان هوش عاطفی افراد و هرکدام از شاخصهای عملکرد شغلی آنها است. همچنین مطالعات (سولان و همکاران 2010) بیشترین اهمیت آن دررده های مدیریتی است و ثانیاً، هوش عاطفی مدیران با نگرش کارکنان و عملکرد سازمان رابطه مثبت و با نرخ جابجایی رابطه منفی دارد. نکته قابل توجه درباره یافته مذکور این است که متغیر هوش عاطفی درک شده به صورت کامل از نقش میانجیگری برخوردار است

یافته های تحقیق حاضر دربردارنده نکات قابل توجهی میباشند. تحلیل و تعیین میزان تأثیرگذاری سبک رهبری اخلاقی بر هوش عاطفی درک شده مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان، بررسی ارتباط بین هوش عاطفی درک شده مدیران و کیفیت زندگی کاری کارکنان و درنهایت تحلیل و تبیین نقش میانجی گری متغیر هوش عاطفی درک شده مدیران در ارتباط میان رهبری اخلاقی و کیفیت زندگی کاری کارکنان ازجمله نتایج و دستاوردهای این پژوهش بوده است که شناخت از آ نها برای مدیران سازمان مورد مطالعه به منظور فراهم کردن زیرساختها و انجام اقدامات مورد نیاز جهت به کارگیری انواع مهارتها و شایستگی های هوش عاطفی، تقویت و توسعه ابعاد سبک رهبری اخلاقی و بهبود جنبه های مختلف کیفیت زندگی کاری کارکنان مفید و مؤثر خواهد بود. پیشنهاد میشود مدیران شرکت مخابرات استان کرمانشاه از طریق برگزاری منظم کارگا هها و دور ههای آموزشی ضمن خدمت و دعوت از مشاوران و متخصصان نسبت به آموزش مهارتها و راهکارهای استفاده از رهبری اخلاقی و هوش عاطفی در سازمان اقدام نمایند. همچنین لازم است توجه ویژه ای نسبت به بسترسازی فرهنگی و الگوسازی از طریق ترویج اصول و رفتارهای رهبری و شناسایی و پرورش رهبران اخلاقی مبذول نمایند. علاوه بر این، مدیران باید مبتنی بر راهبردهای توسعه ارتباطات و تقویت مشارکت کارکنان، بسترو زمینه مناسب برای حمایت از کارکنان را فراهم نمایند. در این راستا، برقراری روابط دوستانه و گسترش فضای باز ارتباطی به کارکنان فرصت و امکان میدهد تا بتوانند راحت تر نظرات، احساسات و دغدغه ها ی خود را به شکل غیررسمی با مدیران مطرح کنند که منجر به تقویت همدلی و اعتماد میان کارکنان و مدیران خواهد شد. از سوی دیگر، ایجاد تیمهای کاری و استفاده از سیاستهای تشویقی میتوانند انگیزه و اشتیاق کارکنان را برای ایده پردازی و مشارکت در کارهای گروهی ارتقا دهند. همچنین افزایش شفافیت در رویه ها و روابط کاری، تقویت رفتارهای عادلانه و حذف تشریفات زائد اداری ازجمله تدابیری هستند که مدیران باید به منظور بهبود نشاط روانی مد نظر قرار دهند همچنین به منظور دستیابی به نتایج دقیقتر، پیشنهاد میشود محققان نقش میانجی متغیرهایی مانند رضایت شغلی، تعهد و انگیزش را در روابط بین متغیر های مورد تحقیق مورد برسی قرار دهند شایا ن ذکر است ازآنجاکه جامعه آماری تحقیق حاضر را کارکنان رسمی شاغل در شرکت مخابرات استان کرمانشاه تشکیل دادند؛ بنابراین نتایج حاصل از پژوهش صرفاً قابل تعمیم به همین جامعه آماری است و نمیتوان نتایج را به سایر بخشها و حوزه ها تعمیم داد.

**منابع**

1. اناری. فرشید (1392) تحلیل کیفیت زندگی کاری نیروهای پلیس و رابطه آن با تعهد سازمانی، فصلنامه علمی ترویجی منابع انسانی ناجا، دوره هشتم. صص 55-76، شماره 33 سلامت و فساد اداری.
2. امیرپناهی، امیر. (1393) فرهنگ و اندیشه دینی. کنگره بینالمللی فرهنگ و اندیشه دینی. قم. مرکز راهبردی مهندسی فرهنگی شورای فرهنگ عمومی استان بوشهر.
3. اردر محمد حسین (1398) رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی فصلنامه مدیریت توسه شماره 4 دوره 8 صص 55-67
4. امیری- داوود (1385) رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد و بهره وری سازمانها، مجله دانش شماره 62 ص 54 تا 68
5. ابراهیمی الهه (1397) ارتقای بهداشت روانی باکیفیت زندگی کاری مدیریت منابع انسانی صنعت نفت شماره 38 صص 172 -208
6. اردلان محمد رضا رابطه هوش معنوی با کیفیت زندگی کاری و بلوغ معلمان ابتدایی رهیافتی نو در مدیریت شماره 17 جلد 5 صص 12-34
7. ارمغانی حسین (1393) تاثیر عدالت سازمانی بر رفتار شهروندی سازمانی با نقش کیفیت زندگی کاری مدیریت فرهنگ سازمانی جلد ا 2 655- 677
8. احسان احمدی (1393) همبستگی تعهد سازمانی و کیفیت زندگی کاری در شبکه بهداشت سرپل ذهاب فصلنامه مدیریت سلامت جلد 5 صص 12-45
9. امیری نوراله (1393) رفتار سازمانی مثبت گرا و تاثیر ان بر کیفیت زندگی کاری مطالعات بهبود وتوسعه 23 – 74 صص 137- 159
10. ابراهیمی رقیه (1398) بررسی رابطه عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی تهران
11. اعتمادی حسین (1388) تاثیردیدگاه اخلاقی مدیران مالی برکیفیت گزارشها ی مالی شرکتها. فصلنامه اخلاق درعلوم و فناوری، سال 4 ش 2
12. برومند جزی راضیه (1392)، ﺗﺤﻠﻴﻞ ﺳﺮﻣﺎﻳﻪ روان ﺷـﻨﺎﺧﺘﻲ ﺑـﺎ درﮔﻴـﺮي ﻋـﺎﻃﻔﻲ- ذﻫﻨـﻲ ﻛﺎرﻛﻨـﺎن در ﺷﺮﻛﺖ ﺑﺮق ﻣﻨﻄﻘﻪ ای اﺻﻔﻬﺎن ﭘﺎﻳﺎن ﻧﺎﻣﻪ ﻛﺎرﺷﻨﺎﺳﻲ ارﺷﺪ داﻧﺸﮕﺎه اﺻﻔﻬﺎن
13. بطحی سید حسن (1374) مدیریت منابع انسانی ﻣﺪﻳﺮﻳﺖ اﻣـﻮر ﻛﺎرﻛﻨـﺎن وﻣﻨـﺎﺑﻊ اﻧﺴـﺎﻧﻲ، ﺗﺮﺟﻤـﻪ ﻣﺤﻤـﺪﻋﻠﻲ ﻃﻮﺳﻲ و ﻣﺤﻤﺪ ﺻﺎﺋﺒﻲ، ﺗﻬﺮان، ﻣﺮﻛﺰ آﻣﻮزش ﻣﺪﻳﺮﻳﺖ دوﻟﺘﻲ
14. حقیری عباس (1388) مدیران با تعهد سازمانی و دلبستگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهرستانها ی استان سمنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
15. حسینی سیده زهرا (1394) رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان تهران، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت در قرن، تهران، موسسه مدیران
16. خدیوی اسداله (1386) کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، مجله علوم مدیریت، سال اول، شماره 2 ص 150-172
17. دلوی محمد رضا (1389) اثرات رهبری اخلاقی بر استرس شغلی و قصد ترك خدمت پرستاران بیمارستانها ی دانشگاه علوم پزشک ی شهرکرد، مجله دانشگاه علوم پزشک ی شهرکرد، دوره 16 شماره یک
18. شالباف عذرا (1388) الگوی راهبردی ترویج اخلاق در سازمانها ی آموزشی. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال چهارم، ش 1 و 2 ص 104 -123
19. عمادی فر اعظم (1398) اخلاقی مدیران از دیدگاه کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد و رابطه آن با توانمندسازی آنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد
20. عطاریان سعید (1396) برسی رهبری اخلاقی بر رضایت شغلی در بین مدیران شعب بانک ملت در سطح شهرستان قم. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی تهران
21. منفرد احسان (1399) رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمان ی، فصلنامه اخلاق در علوم سال هفتم شماره 3
22. محمدی مهدی (1394) بررسی رابطه بین ابعاد رهبری اخلاقی و سازگاری با توجه به نقش تناسب ارزشها ی فردی و سازمانی به عنوان متغیر واسطه، فصلنامه مطالعات رفتار سال اول شماره 4
23. نصر اصفهانی علی (1398) بررسی رابطه بین رهبری اخلاقی و توانمندسازی کارکنان. دوفصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام) سال پنجم شماره یک صص 107 -127
24. نیری شیرین (1393) نقش ارزشها ی اخلاقی و رهبری اخلاقمدار بر کاهش تنش شغل ی کارکنان، فصلنامه اخلاق در علوم سال 5 شماره 4
25. Casio, Wayne, G. (2005) Managing Human Resources. Forth, Edition, New York: Me Graw - Hill International Editions.
26. Dessler. G (2010) Human Resource management. Sixth Edition, Prentice hall international.
27. Erly, M. D (2008) “Predictors of Job Satisfaction and organizational commitment in Human Service organizations” Administration science quarterly
28. Greenberg, j & Baron; R. A (2013). "Behavior in organizations" Prentic Hall, INC, 7 thed.
29. Johnson, K. (2005). The role of Leadership in Organizational Integrity, and five modes of Ethical Leadership, Ethical Leadership EPIC - Online. Net.
30. Meyer, JP. & Allen N. J (2010),"Three component of organizational Commitment, Human Resource management Review, Vol 1. NO, PP. 61.
31. Nadler, David, A. Lawler. Edward, E, (2009). Quality of Work Life: Perspectives and Directions, Realding in Personnel and Human Resource Management.
32. Porter, L. W. (2008). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psgehiatric Technicians. Journal of Applied Psychology, Vol. 59.
33. Shareef, Reginald (2010) Qwl Programs facilitate change" Personal journal, Vol 69.
34. Trevino, L.K. Brown, M, & Hartman, L. P. (2010) A qualitative investigation of perceived executive ethical leadership: perceptions from inside and outside the executive suite. Human Relations, 55, 5 – 37
35. Walton. (1988). "An Experimental Approach to Organization Development", Conference of the Quality of Working Life, Third Edition, England: Prentice-Hall International Editions

**Investigating the impact of ethical leadership on employees' quality of work life mediated by managers perceived emotional intelligence General Department of Telecommunications in Kermanshah**

|  |
| --- |
| **Abstract** |
| Human resources are considered the most valuable organizational capital. One of the best methods to maintain and promote this resource is improving its quality of work life which refers to employees' perception of work conditions and fulfillment of personal and work needs. On the other hand, ethical leadership style and managers' emotional intelligence are among the most important factors affecting employees’ quality of work life, leaders must accurately apply and develop emotional intelligence skills. Ethical leaders, using their emotional skills, positively impact followers and increase their commitment to organizational goals and vision. To improve followers’ quality of work and competencies. Since employees' performance is influenced by managers’ attitudes and they learn emotional behaviors from their managers, leaders need to have emotional intelligence. The main purpose of this research is to determine the impact of managers’ ethical leadership on employees’ quality of work life as well as to investigate the mediating role of managers' emotional intelligence in the General Department of Telecommunications in Kermanshah. |
| **Keywords** |
| Ethical Leadership, Emotional Intelligence, Perceived Emotional Intelligence, Quality of Work Life, General Department of Telecommunications in Kermanshah |