



Research Paper

Studying the Mediating Role of Perceived Organizational Trust in the Relationship Between Charismatic Leadership and Employee Job Engagement

Hadi Abolfathi

Assistant Professor, Department of public administration, Faculty of Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Receive: 23 September 2024

Revise: 19 November 2024

Accept: 9 December 2024

Published online:
20 December 2024

Keywords:

Charismatic leadership,
job commitment,
organizational trust.

Abstract

The aim of the present study was to study the mediating role of perceived organizational trust in the relationship between charismatic leadership and employee job engagement. The research method was descriptive-correlational. The statistical population of the study consisted of 108 employees of the branches of the Agricultural Bank of Karaj. 108 people were selected as the statistical sample using census sampling. The data collection tools were the standard organizational trust questionnaires of Ruder (2003), charismatic leadership of Rezaian et al. (2009), and job engagement of Kanungo (1982). Confirmatory factor analysis was used to measure the validity of the research tool, and Cronbach's alpha coefficient was used to measure the reliability of the research tool. Statistical tests were conducted in two descriptive and inferential sections using Lisrel statistical software. The research findings showed that all research hypotheses were confirmed. The research results can be a management guide in the organization. The country's financial and credit institutions.

Please cite this article as (APA): Abolfathi, H. (2024). Studying the Mediating Role of Perceived Organizational Trust in the Relationship Between Charismatic Leadership and Employee Job Engagement. *Journal of human resource management perspective*, 1(2), 162-177.

Sponsored by: Institute of Samamos Publications	https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.496201.1016	
Corresponding Author: Hadi Abolfathi	https://orcid.org/0000-0002-9272-0974	
Email: H.Abolfathi@iau.ac.ir	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

Today's organizations are increasingly looking for ways to motivate employees to work harder, or in other words, to increase their employee engagement. Engagement, as an attitude, is an important variable that helps increase organizational effectiveness. The higher the level of employee engagement in an organization, the higher its effectiveness (Fahim Devin et al, 2020) and engagement shows the extent to which the organization has been able to "capture the hearts and minds of its employees for strong business performance" (Mohsin et al, 2015). Engagement plays an important role in gaining competitive advantage, achieving high productivity, and ensuring reduced absenteeism and turnover (Soleimani Rad & Rabiei Mandejin, 2020). One way to enhance employee engagement is through leadership styles. Charismatic leaders must be truly passionate about the needs and values of their followers and use these cues as input to create and articulate a vision. Leaders use vision to guide their organization and complete their multiple goals. The vision seems to create attraction for the leader, and in this way, people are attracted to the ability to implement the vision and the rewards it offers. They believe. Vision is an ideal and future-oriented goal. Vision plays an important and multiple role in the process of charismatic leadership influence and in the actual success of the leader's goals (Babaei Khalili, 2019). Another characteristic that seems to improve job engagement in employees is their perceived trust in the organization. The presence of high levels of trust in the organization will create low evaluation costs and other control mechanisms. It will also cause employee self-control and create intrinsic motivation (Shams & Esfandirari Moghaddam, 2015). Various organizational affairs researchers have emphasized the importance of trust in the organizational complex. The effect of increasing trust in the organization includes the development of desirable tendencies such as knowledge creation and sharing, job satisfaction, and the like, as well as the reduction of undesirable tendencies such as job abandonment and defensive behaviors (Khaki, 2020). Considering the above, the main research question is to investigate the relationship between charismatic leadership and job commitment, considering the mediating role of perceived organizational trust. The main research question is whether there is a relationship between charismatic leadership and job commitment, considering the mediating role of perceived organizational trust among employees of the Agricultural Bank branches in karaj?

Theoretical framework

The charismatic leader was first used by politicians who attracted their supporters outside the framework of reason with their behavior and special style in their speeches and fiery speeches. The charismatic characteristics of these politicians became a means of attracting people (Abedi Jafari, 2008). Charismatic leadership is described as a type of leadership that has the power to inspire followers so that the abilities originate solely from the strength of the individual's personality and commitment. Also (Kangaroo & Kanang, 1996) have defined charismatic leadership as: the process of moving followers from the current situation to a better future by creating and expressing a vision, accepting personal risks, unconventional behaviors, showing sensitivity to the needs of followers, and environmental sensitivity (Dehghani Soltani et al, 2021).

Organizational trust: The concept of trust is one of the concepts that has been considered and studied by experts in different scientific fields. In fact, researchers in these fields have examined the same issue from different approaches, each of which has focused on specific aspects of the concept of trust, which has led to an incomplete definition of the trust construct (Afkhami, 2022). (Hosmer, 1995) believes that there are many differences of opinion about



the definition of the trust construct. (Wilson, 1993) states that although trust is an important concept to study, it is a subject that has different interpretations and interpretations (Dehghani Soltani et al, 2021). (Porter et al, 2003) believe that trust is like an atmosphere, it is widely discussed, it is vital for organizations, but when it comes to its precise definition in the field of organization, it suffers from many ambiguities (Heydari & Heydari, 2019).

Job Engagement:

(Kanungo, 1982) considers job engagement as a description of an individual's current job and a function of the extent to which his job can satisfy his current needs. The definitions provided about job engagement are very similar. Job engagement is said to be the degree to which a person mentally identifies with his job and the degree of importance that the person attaches to his job (Hayat et al, 2022). (Dubin, 1961) considers job engagement to be the internalization of values such as the goodness of important work, in the person; In other words, the extent to which a person can make himself more available to the organization (Palayesh, 2020).

(Hayat et al, 2022) In a study, they analyzed the relationship between charismatic leadership style and employee job commitment and acknowledged that applying charismatic leadership style in the organization will improve employee job commitment. (Jedaman et al, 2022) In their study, they examined sustainable charismatic leadership in relation to job satisfaction and organizational commitment of education and training employees and concluded that sustainable charismatic leadership has a positive and significant effect on employee job satisfaction and organizational commitment.

Research Methodology

The present study is descriptive-correlational in nature and practical in purpose. The statistical population of the study consisted of 108 employees of the branches of the Agricultural Bank of Karaj. Given the limited statistical population, the census sampling method was used. Accordingly, the sample size of the study was 108 people. In order for all members of the statistical sample to have an equal chance of being selected, the simple random sampling method was used. Confirmatory factor analysis was used to assess the validity of the research tool. Cronbach's alpha coefficient test was used to confirm the reliability of the questionnaire. The structural equation technique was used by the LISREL statistical software to analyze the data. The data collection tools were the standard organizational trust questionnaires by Ruder (2003), charismatic leadership by Rezaian et al. (2009), and job commitment by Kanungo (1982). The details of the questionnaires are mentioned below.

Research Findings

Descriptive statistical results related to demographic information indicate that 64 (59%) employees were male and 44 (41%) employees were female. 19 (17%) were in the age range (20-30 years), 55 (51%) were in the age range (31-40 years), 23 (22%) were in the age range (41-50 years) and 11 (10%) were in the age range (6-51 years). 6 (5%) had a diploma or higher diploma, 54 (50%) had a bachelor's degree, 46 (42%) had a master's degree and 2 (3%) had a doctoral degree. 59 (54%) had less than 10 years of work experience, 37 (34%) had work experience (11-20 years) and 12 (12%) had more than 20 years of work experience. The descriptive statistical results related to the research variables showed that the organizational trust variable had a mean of (24.27) and a standard deviation of (10.243), the charismatic leadership variable had a mean of (26.78) and a standard deviation of (8.508), and the job commitment variable had a mean of (29.06) and a standard deviation of (8.850).




Conclusion

The first hypothesis examines the relationship between charismatic leadership and employees' perceived organizational trust. In explaining this hypothesis, it can be stated that bank employees whose managers use charismatic leadership are understood and are involved in decisions. These managers think along with their employees and use them in job processes. The second hypothesis examines the relationship between perceived organizational trust and employees' job commitment. In explaining this hypothesis, it can be stated that bank employees make the most of all available capacities and internal potentials in order to achieve the organization's goals, and even make full use of the training workshops designed and held by the central branch of this bank for employees, and continuously strive to improve their working conditions and increase their job effectiveness. The third hypothesis examines the relationship between charismatic leadership and employees' job commitment. In explaining this hypothesis, it can be stated that managers who use effective leadership styles such as charisma in management in Keshavarzi Bank branches promote employees' career growth and improve their satisfaction. The fourth hypothesis deals with the mediating role of perceived organizational trust in the relationship between charismatic leadership and employee job engagement. In explaining this hypothesis, it can be stated that being charismatic is not an individual trait that results from an individual's position in the organization, but rather a specific characteristic that results from the leader's behaviors. Perhaps one of the most profound research in this field is the classification of Kanger and Kanango. These two researchers point out that if the trait of charisma depends on the observed behaviors of individuals, then there are a number of behavioral components that are responsible for these traits. When bank managers use a charismatic leadership style, they can present very contrasting perspectives with the current situation in the organization, which in turn leads to questions in the minds of employees and makes them doubt their career path.

The results of this hypothesis are consistent with and supported by the findings of (Afkhami, 2022), (Dehghani Soltani et al, 2021). The results of the study indicated that virtuous leadership has a positive and significant effect on trust in the leader. Trust in the leader also has a positive and significant effect on work-related effects, job satisfaction, and job enthusiasm. Based on the results of the study, the following suggestions are recommended: Retraining bank managers in the form of continuous training, in order to increase the experiential dimension of their skills and capabilities and ultimately make them professional in the management process. Senior managers of the Agricultural Bank are recommended to provide the necessary training in determining career goals for branch managers. In this regard, it is suggested that the officials of the Provincial Agricultural Bank create conditions for managers to keep their knowledge and skills up to date in the field of leadership styles by participating in in-service training workshops.

مطالعه نقش میانجی اعتماد سازمانی ادراک شده در رابطه میان رهبری کاریزماتیک با دلبستگی شغلی کارکنان

هادی ابوالفتحی 

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده




هدف از اجرا تحقیق حاضر مطالعه نقش میانجی اعتماد سازمانی ادراک شده در رابطه میان رهبری کاریزماتیک با دلبستگی شغلی کارکنان بود. روش تحقیق توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق را کارکنان شعب بانک کشاورزی شهر کرج به تعداد ۱۰۸ نفر تشکیل دادند. تعداد ۱۰۸ نفر به روش نمونه گیری سرشماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه های استاندارد اعتماد سازمانی رودر (۲۰۰۳)، رهبری کاریزماتیک رضائیان و همکاران (۱۳۸۸) و دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) بودند. جهت سنجش روایی ابزار تحقیق از تحلیل عاملی تاییدی و جهت سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. آزمون‌های آماری در دو بخش توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار آماری لیزرل انجام شد. یافته های تحقیق نشان داد تمامی فرضیه‌های تحقیق مورد تایید قرار گرفتند. نتایج تحقیق می‌تواند راهگشای مدیریتی در سازمان‌های مالی و اعتباری کشور باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۷/۰۲
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۸/۲۹
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۹/۱۹
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۹/۳۰

کلید واژه‌ها:

رهبری کاریزماتیک،
دلبستگی شغلی،
اعتماد سازمانی.

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): ابوالفتحی، هادی. (۱۴۰۳). مطالعه نقش میانجی اعتماد سازمانی ادراک شده در رابطه میان رهبری کاریزماتیک با دلبستگی شغلی کارکنان. فصلنامه چشم انداز مدیریت منابع انسانی، ۱(۲) ۱۶۲-۱۷۷.

	https://www.doi.org/10.22034/jpghrm.2024.496201.1016	موسسه انتشارات ساموس	تحت حمایت:
	https://orcid.org/0000-0002-9272-0974	هادی ابوالفتحی	نویسنده مسئول:
	Creative Commons: CC BY 4.0	H.Abolfathi @iau.ac.ir	ایمیل:

**مقدمه**

سازمان های امروزی، بیشتر به دنبال راه هایی می گردند تا از طریق آن کارکنان را به تلاش و کوشش بیشتر را دارند یا به اصطلاح به دنبال دلبستگی شغلی بیشتر کارکنان شان در کار می باشند. دلبستگی شغلی، به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان، کمک می کند. هر چه سطح دلبستگی شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. زیرا کارکنان علاقمند به کار، معمولاً پر انرژی و فعال اند؛ به طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کرده و سعی شان بر این است که کارشان را به طور اثربخشی به انجام برسانند. نتایج تحقیقات نشان می دهد که دلبستگی کارکنان در کار تأثیر قابل ملاحظه ای بر سود آوری و بهره وری سازمان ها داشته و تحت تأثیر عوامل مختلف، فردی، شغلی و سازمانی است (Fasih&assanzadeh,2019). دلبستگی به سطح لذت بردن افراد از کاری که انجام می دهند اشاره دارد (Fahim devin et al,2020) و دلبستگی شغلی نشان می دهد که سازمان تا چه حد توانسته " قلب و ذهن کارکنان خود را برای کسب عملکرد قوی در کسب و کار در اختیار بگیرد (Mohsin et al,2015). دلبستگی شغلی نقش مهمی در به دست آوردن مزایای رقابتی، دستیابی به بهره وری بالا و اطمینان دهی در کاهش غیبت و ترک خدمت ایفا می کند (Soleimani Rad&Rabiei Mandejin,2020).

یکی از روش هایی که می توان بدان وسیله دلبستگی شغلی کارکنان را ارتقاء داد، استفاده از سبک های رهبری است. رهبران کاریزماتیک باید واقعاً نسبت به نیازهای پیروان و ارزشهای آنان حماس باشند و از این نشانه ها به عنوان ورودی برای ایجاد و بیان چشم انداز استفاده کنند. رهبران به وسیله چشم انداز به سازمان خود جهت می دهند و اهداف چندگانه خود را کامل می کنند به نظر می رسد چشم انداز باعث ایجاد جذابیت برای رهبر می شود و از همین طریق افراد به قابلیت اجرای چشم انداز و پادشاهی که ارائه می دهد اعتقاد پیدا می کنند. چشم انداز یک هدف ایده آل و آینده نگر است. چشم انداز در فرآیند نفوذ رهبری کاریزماتیک و در موفقیت واقعی اهداف رهبر نقش مهم و چندگانه ای بر عهده دارد (Babaei Khalili,2019). پیروان، رهبران کاریزماتیک را بر اساس کنشهای متقابل می شناسند و به آن ها هویت می دهند. به کاریزما باید به عنوان صفت و ویژگی ساخته شده توسط پیروان، یعنی کسانی که مجموعه ای از رفتارهای معینی را در وضعیتها و شرایط سازمانی، از رهبر مشاهده می کنند نگاه کرد. رفتار مشاهده شده رهبر در سازمان را می توان با بیان ویژگیهای کاریزماتیک پیروان او تفسیر کرد و چنین صفات غیر وضعیتی از رفتارهای مطالعه شده رهبری نتیجه گرفته شده است. اجرای تغییرات، رهبران سازمان را با توجه به نقش و نفوذ فوق العاده آنها به شدت تحت فشار قرار می دهد. طبق نتایج نظرسنجی انجمن مدیریت امریکا، رهبری، تعیین کننده ترین عامل موفقیت اجرای تغییرات، و القای ارزشها و ارتباطات سازمانی است. رهبران موفق، ضمن توسعه چشم انداز، راهبرد و فرهنگ تغییر؛ کارکنان را نسبت به تغییر، مشتاق و در آن دخیل می کنند (Men et al,2020).

از دیگر شاخصه هایی که به نظر می رسد می تواند باعث بهبود دلبستگی شغلی در کارکنان گردد، میزان اعتماد ادراک شده آنها از سازمان است. وجود سطوح بالای اعتماد در سازمان باعث ایجاد هزینه های پایین ارزیابی و دیگر مکانیزم های کنترل خواهد بود. همچنین سبب خود کنترلی کارکنان و ایجاد انگیزه های درونی خواهد شد (Shams & Esfandirari moghaddam,2015). محققان مختلف امور سازمانی، بر اهمیت اعتماد در مجموعه سازمانی تاکید کرده اند. تأثیر افزایش اعتماد در سازمان، شامل توسعه گرایش های مطلوب مانند ایجاد و به اشتراک گذاری دانش، رضایت شغلی و نظایر آن ها و همچنین کاهش گرایش های نامطلوب از جمله ترک شغلی و رفتارهای تدافعی است (Khaki,2020). اعتماد به عنوان یکی از مهمترین فاکتورهای حیاتی در بسیاری از شرکتها و سازمانها شناخته شده



است و باعث افزایش انعطاف پذیری و اثربخشی سازمانی شده و در طراحی برنامه ها و استراتژی های دقیق کمک زیادی به سازمان می کند (Vanhala et al, 2016).

با توجه به مطالب فوق، مسئله اصلی پژوهش بررسی رابطه میان رهبری کاریزماتیک با دلبستگی شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی اعتماد سازمانی ادراک شده می باشد و سؤال اصلی پژوهش این است که آیا میان رهبری کاریزماتیک با دلبستگی شغلی با در نظر گرفتن نقش میانجی اعتماد سازمانی ادراک شده کارکنان شعب بانک کشاورزی شهر کرج ارتباط وجود دارد؟

مبانی نظری پژوهش

رهبری کاریزماتیک

رهبر کاریزما نخستین بار از سوی و بر به سیاستمدارانی اطلاق می شد که حامیان خود را جدا از چارچوب عقل با رفتار و شیوه خاص در نطق و ایراد خطابه های آتشین خود جذب می کردند. ویژگی های کاریزماتیک این سیاستمداران، وسیله ای برای جذب مردم شد (Abedi Jafari, 2008). رهبری کاریزماتیک را چنین توصیف می کند به گونه ای از رهبری گفته می شود که دارای قدرت الهام بخشی به پیروان باشد به طوری که تواناییها صرفاً از نیروی شخصیت و تعهد فرد سرچشمه گرفته باشد. همچنین (Kangaroo & Kanang, 1996) رهبری کاریزماتیک را چنین تعریف کرده اند: فرآیند انتقال پیروان از وضعیت موجود به آینده ای بهتر به وسیله ایجاد چشم انداز و بیان آن پذیرش مخاطره های شخصی، رفتارهای نامتعارف، نشان دادن حساسیت نسبت به نیازهای پیروان و حساسیت محیطی (Dehghani Soltani et al, 2021).

رهبر در فرایند رهبری کاریزماتیک نقشهای زیر را باید انجام دهد:

(الف) هوشیاری محیطی رهبران کاریزماتیک: برای انجام مؤثر این نقش لازم است که رهبر ابتدا فرصت ها را به خوبی درک کند و در ضمن، موانع و محدودیت هایی که در سد راه وجود دارند را شناسایی کند سپس رهبر این فرصت ها را به اهداف سازمانی تبدیل می کند و از اعضای سازمان برای دستیابی به آن کمک می گیرد (Aslani & Heshmatzadeh, 2022).

(ب) درک فرصت ها و محدودیت های محیط: رهبر برای این کار به اطلاعاتی نیاز دارد که می تواند آن ها را از منابع مختلفی به دست آورد. (Ucel, 2004) اشاره دارد که رهبر در این نقش ارزیابی از محیط پیوسته به دنبال کسب اطلاعات گوناگون از منابع مختلف است. (Livi, 2003) حساسیت بیشتر رهبر نسبت به نارساییهای موجود یکی از ویژگی هایی است که البته، چشم انداز رهبران کاریزماتیک را از سایر رهبران متمایز می کند کاریزماتیک توجه بالقوه پیروان را به سمت فرصت های موجود برای تغییر جلب می کند و امید و اعتقاد معطوف به آن، تغییر را به پیروان القا می کند و نیروهای آن ها را بسیج می کند تا خود را به چشم انداز اختصاص دهند (Jedaman et al, 2022).

(پ) ارزیابی رهبر از پیروان: مهم ترین منبع برای اینکه رهبر به چشم انداز خود برسد منابع انسانی است. در این زمینه رهبر باید نسبت به تواناییها و احساسات عاطفی پیروان خود حساس باشد.

(ت) همسو کردن سازمان با استفاده از چشم انداز: این بخش به دنبال بررسی نقش چشم انداز در فرآیند رهبری کاریزماتیک است.

(ث) تعریف و نقش چشم انداز: (Kangaroo & Kanang, 1996) چشم انداز را این چنین تعریف می کنند؛ مجموعه ای از اهداف آرمانی که توسط رهبر ارائه شده و دورنمای مشترکی را با پیروان به نمایش می گذارد. چشم انداز آینده ای



را برای سازمان بیان می‌کند که واقع بینانه، موثق و جذاب است و این آینده در بعضی از جهات از وضعیت کنونی بهتر است (Mohammadi, 2022).

ج) پویا کردن چشم انداز: صرف اینکه یک چشم انداز داشته باشیم کافی نیست. محتوای چشم انداز تعیین می‌کند که کدام یک از اهداف چشم انداز قابل دسترسی است (Hayat et al, 2022).

اعتماد سازمانی:

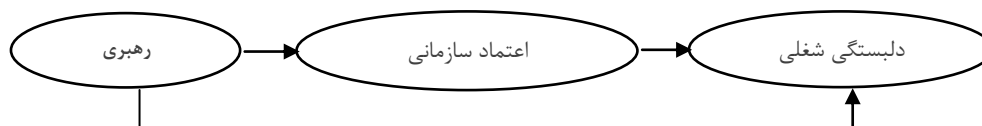
مفهوم اعتماد از جمله مفاهیمی است که از سوی صاحب نظران رشته‌های علمی مختلف، مورد توجه و بررسی قرار گرفته است. در واقع محققان در این رشته‌ها، موضوع مشابهی را از رویکردهای مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند، که هر یک بر جنبه‌های خاصی از مفهوم اعتماد تمرکز کرده‌اند که این امر خود منجر به ارائه‌ی تعریفی ناقص از سازه‌ی اعتماد شده است (Afkhani, 2022). (Hosmer, 1995) معتقد است که اختلاف نظرهای زیادی در مورد تعریف سازه‌ی اعتماد وجود دارد. (Wilson, 1993) بیان می‌کند که هر چند اعتماد مفهوم مهمی برای مطالعه می‌باشد ولی موضوعی است که تفسیر و تعبیرهای متفاوتی دارد (Dehghani Soltani et al, 2021). (Porter et al, 2003) معتقدند که اعتماد شبیه اتمسفر است، بطور گسترده درباره آن صحبت می‌شود، برای سازمان‌ها حیاتی می‌باشد، ولی هنگامی که زمان تعریف دقیق آن در حوزه‌ی سازمان می‌رسد، دچار ابهامات زیادی می‌شود (Heydari & Heydari, 2019). روان‌شناسان اجتماعی از طریق تاکید بر عوامل زمینه‌ای که ممکن است باعث افزایش و یا کاهش اعتماد شود، اعتماد را به عنوان انتظار افراد از رفتار دیگران در حین تعاملات اجتماعی تعریف می‌کنند. روان‌شناسان شخصیت، به اعتماد به عنوان یک اعتقاد و یا انتظار و یا احساسی که ریشه در شخصیت آدمی و یا ظرفیت روانی اولیه فرد دارد، نگاه می‌کنند. اقتصاددانان و جامعه‌شناسان اعتماد را از منظر سازمان‌ها و مشوق‌هایی که برای کاهش بی‌ثباتی و نگرانی ناشی از تعاملات با بیگانگان (غریبه‌ها) ایجاد می‌شود، بررسی می‌کنند (Parvari et al, 2016).

دلبستگی شغلی:

(Kanungo, 1982) دلبستگی شغلی را به‌عنوان یک توصیف از شغل فعلی فرد و تابعی از مقداری می‌داند که شغل او می‌تواند نیازهای کنونی‌اش را ارضا کند. تعاریف ارائه‌شده در مورد دلبستگی شغلی بسیار شبیه به هم می‌باشند. دلبستگی شغلی به میزان درجه‌ای گفته می‌شود که شخص از نظر روحی با کارش همانندسازی می‌کند با میزان اهمیتی که فرد برای کارش قائل است (Hayat et al, 2022). (Dubin, 1961) دلبستگی شغلی را عبارت می‌داند از درونی کردن ارزش‌هایی مثل خوبی کار با اهمیت، در نزد شخص؛ و به عبارت دیگر میزانی که شخص می‌تواند خودش را بیشتر در اختیار سازمان قرار دهد (Palayesh, 2020). دلبستگی شغلی و سازمانی از طریق ایجاد همبستگی و تعلق روانی حاصل می‌شود. این تعلق روانی خاطر را می‌توان از طریق درگیر کردن افراد در فرایند تصمیمات حساس به‌ویژه در مدیران ارشد به دست آورد. به‌طور مثال برخی یافته‌ها نشان می‌دهد که در اختیار قرار دادن اطلاعات حساس و کلیدی و تبیین اولویت‌های سازمان موجب دل‌بسته‌شدن مدیران به سازمان می‌باشد (Taraz & Chenari, 2016). (Lodahel & Kejnner, 1965)، واژه دلبستگی شغلی را به‌عنوان درونی کردن ارزش خوبی و اهمیت کار در ارزش‌های شخص تعریف کرده‌اند در تعریف دیگری توسط آنها، دلبستگی شغلی به‌عنوان، هویت‌یابی روان‌شناختی یک فرد با کارش و درجه‌ای که موقعیت شغلی برای هویت فرد نقش محوری دارد بیان می‌شود. دلبستگی شغلی به‌عنوان نیرومندی رابطه بین کار شخص و خود پنداره وی تعریف گردیده است (fayazbakhsh, 2021).

پیشینه پژوهش

(Hayat et al,2022) در پژوهشی به تحلیل ارتباط میان سبک رهبری کاریزماتیک با دلبستگی شغلی کارکنان پرداختند و اذعان نمودند بکارگیری سبک رهبری کاریزماتیک در سازمان باعث بهبود دلبستگی شغلی کارکنان خواهد شد. (Jedaman et al,2022) در پژوهش خود به بررسی رهبری کاریزماتیک پایدار در رابطه با رضایت شغلی و تعهدات سازمانی کارکنان آموزش و پرورش پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رهبری کاریزماتیک پایدار بر رضایت شغلی و تعهدات سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. (Afkhani,2022) در پژوهشی که بر روی کارکنان اداره آموزش و پرورش استان یزد انجام داد به سنجش نقش میانجی اعتماد به رهبر در رابطه بین رهبری بافضیلت و رفاه مرتبط با کار کارکنان پرداخت و به این نتیجه رسید که رهبری با فضیلت تأثیر مثبت و معناداری بر اعتماد به رهبر دارد. همچنین اعتماد به رهبر نیز تأثیر مثبت و معناداری بر اثرات مربوط به کار، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی دارد. (Dehghani Soltani et al,2021) در پژوهشی که بر روی کارکنان نیروی انتظامی شهر کرمان پرداختند به سنجش تأثیر رهبری تحول گرا و اطلاع رسانی شفاف بر استقبال کارکنان از تغییر با تبیین نقش میانجی اعتماد سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اعتماد سازمانی و رهبری تحول گرا تأثیر مثبت معناداری بر استقبال کارکنان از تغییر دارند. (Mir Ahmadi et al,2021) در پژوهش خود به سنجش تأثیر رهبری کاریزماتیک و اعتماد سازمانی بر انگیزش شغلی با نقش تعدیلگر خودکارآمدی عمومپیر روی کارکنان شرکت آب و فاضلاب استان چهارمحال و بختیاری پرداختند و به این نتیجه رسیدند که رهبری کاریزماتیک و سه مسیر طراحی سیستم‌های کنترل مدیریت می‌توانند در عملکرد مدیریتی به طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر مثبت و معنادار بگذارند. (Hassan poor et al,2020) در پژوهشی به ارزیابی اثر سبک رهبری بر اعتماد در روابط رهبر-پیرو پرداختند و اذعان نمودند که اعتماد به رهبر، به واسطه ایفای نقش میانجی خود در رابطه با سبک رهبری، از اهمیت برخوردار است. (Heydari&Heydari,2019) در تحقیقی که بر روی مهدکودک و پیش دبستانی های استان فارس انجام دادند به بررسی نقش میانجی رهبری کاریزماتیک و سلامت روانی در رابطه بین اشتیاق کارکنان و اعتماد سازمانی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اشتیاق شغلی رابطه مثبت و معناداری با سلامت روانی، اعتماد سازمانی، و رهبری کاریزماتیک دارد. نتایج پژوهش (Taraz&Chenari,2016) که بررسی رابطه سبک های رهبری با دلبستگی و رضایت شغلی کارکنان صنعت پتروشیمی پرداخته بودند حاکی از آن بود که رابطه معناداری میان ابعاد رهبری با رضایت شغلی و دلبستگی شغلی وجود دارد. (Ghadi&Fernando,2015) در پژوهش خود به ارزیابی ارتباط رهبری سازمانی با دلبستگی شغلی کارکنان سازمان های تولیدی در مصر پرداختند و اذعان نمودند که میان بکارگیری سبک رهبری و دلبستگی شغلی با در نظر داشتن نقش میانجی معنی دار بودن کار رابطه معنی داری وجود دارد. مدل مفهومی تحقیق در قالب شکل (۱) نمایش داده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

فرضیه های پژوهش عبارت است از:

۱. میان رهبری کاریزماتیک با اعتماد سازمانی ادراک شده کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
۲. میان اعتماد سازمانی ادراک شده با دلبستگی شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.
۳. میان رهبری کاریزماتیک با دلبستگی شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.



۴. اعتماد سازمانی ادراک شده در رابطه میان رهبری کاریزماتیک با دلبستگی شغلی کارکنان نقش میانجی دارد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی-همبستگی و از حیث هدف کاربردی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان شعب بانک کشاورزی شهر کرج به تعداد ۱۰۸ نفر تشکیل داده اند. با توجه به محدود بودن جامعه آماری از روش نمونه گیری سرشماری استفاده شد. بر این اساس حجم نمونه تحقیق نیز ۱۰۸ نفر بدست آمد. به جهت اینکه همه اعضای نمونه آماری شانس مساوی در انتخاب شدن داشته باشند، از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. جهت ارزیابی روایی ابزار تحقیق از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای تأیید پایایی پرسشنامه، از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک معادلات ساختاری توسط نرم افزار آماری Lisrel استفاده شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه های استاندارد اعتماد سازمانی رودر (۲۰۰۳)، رهبری کاریزماتیک رضائیان و همکاران (۱۳۸۸) و دلبستگی شغلی کانونگو (۱۹۸۲) بودند که در ادامه به جزئیات پرسشنامه ها اشاره می شود.

الف. اعتماد سازمانی: این پرسشنامه توسط رودر (۲۰۰۳) طراحی شده و حاوی ۹ سوال است. این پرسشنامه توسط مشفق (۱۳۸۸) در ایران ترجمه و آماده گردیده است. آنان اعتبار پایایی این مقیاس را در دامنه حداقل ۰/۸۲ و حداکثر ۰/۸۲، به دست آوردند. بار عاملی برای سوالات ۳ و ۵ و ۶ زیر حد قابل قبول (۰/۳) قرار داشتند و حذف شدند. یک نمونه سوال آن بدین شرح است: (به راحتی و آزادانه می توانم با مافوقم راجع به مشکلات کاریم صحبت کنم بدون آن که نگران آن باشم که در آینده از این صحبت ها علیه من استفاده شود). مقیاس پاسخگویی به پرسشنامه استاندارد اعتماد سازمانی رودر (۲۰۰۳) طیف ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً موافقم=۵، و کاملاً مخالفم=۱) است. از روایی صوری و روایی محتوایی برای تعیین روایی پرسشنامه استاندارد اعتماد سازمانی رودر (۲۰۰۳) استفاده و طی آن از نظر متخصصین از جمله اساتید و متخصصین در این زمینه این پژوهش بهره گرفته شده است. هت بررسی پایایی آزمون، سوالات را در اختیار ۲۵ نفر از اعضای جامعه آماری قرار گرفت و پس از وارد کردن داده ها در SPSS و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، برابر با ۰/۷۶، محاسبه گردید، ضریب پایایی آزمون، برابر بود با ۰/۷۱، در نتیجه پایایی تأیید شد.

ب. رهبری کاریزماتیک: برای سنجش متغیر رهبری کاریزماتیک از پرسشنامه رضائیان و همکاران (۱۳۸۸) استفاده خواهد شد. این پرسشنامه دارای ۹ سوال و هدف آن ارزیابی میزان موفقیت افراد در کسب مولفه های رهبری کاریزماتیک می باشد. نمره گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه ای است. باهنر (۱۳۹۷) در پژوهش خود از این ابزار استفاده نمود و روایی و پایایی ابزار در پژوهش وی تأیید شد.

ج. دلبستگی شغلی: این پرسشنامه توسط کانونگو (۱۹۸۲)، در ۱۰ گویه و بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای (کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، تا حدودی (۳)، موافق (۴) و کاملاً موافق (۵)) تنظیم شد. کانونگو (۱۹۸۲) ضریب همسانی درونی و باز آزمایی این مقیاس را به ترتیب (۰/۸۷) و (۰/۸۵) گزارش کرده است. آرایسی (۱۹۹۴) نیز در گزارش خود، ضریب آلفای این مقیاس را (۰/۸۶) گزارش کرده است. میرهاشمی (۱۳۸۶) با اجرای این پرسشنامه بر روی ۹۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی رود هن، ضریب آلفای برابر (۰/۷۷) به دست آورد که در سطح قابل قبولی بود. روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید اساتید راهنما و مشاور قرار گرفت علاوه بر آن، میرهاشمی (۱۳۸۶) روایی سازه پرسشنامه را از طریق تحلیل عاملی مورد آزمون قرار داد و نشان داد که سوالات برای سنجش متغیر مورد نظر از روایی سازه مورد قبولی برخوردارند.



یافته‌های پژوهش

همان طور که از داده‌های جدول (۱) مشخص است میزان ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده در تمامی موارد بزرگتر از ۰/۷ است که از اعتبار بالای هر ۳ پرسشنامه حکایت دارد.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ

ضریب آلفای کرونباخ	پرسشنامه
۰/۸۱	اعتماد سازمانی
۰/۷۶	رهبری کاریزماتیک
۰/۸۵	دلبستگی شغلی
۰/۸۰	کل

آمار توصیفی مربوط به اطلاعات جمعیت شناختی در جدول (۲) نمایش داده شده است.

جدول ۲: اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری تحقیق

متغیر کیفی	سطح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	۶۴	۵۹
	زن	۴۴	۴۱
سن	۲۰-۳۰	۱۹	۱۷
	۳۱-۴۰	۵۵	۵۱
	۴۱-۵۰	۲۳	۲۲
	۵۱-۶۰	۱۱	۱۰
تحصیلات	دیپلم و فوق دیپلم	۶	۵
	لیسانس	۵۴	۵۰
	فوق لیسانس	۴۶	۴۲
سابقه کاری	دکتری	۲	۳
	کمتر از ۱۰ سال	۵۹	۵۴
	۱۱-۲۰ سال	۳۷	۳۴
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۲	۱۲

نتایج آماری توصیفی حاکی از آن است که ۶۴ نفر (۵۹ درصد) کارکنان مرد و ۴۴ نفر (۴۱ درصد) کارکنان زن بودند. ۱۷ نفر (۱۷ درصد) در بازه سنی (۲۰-۳۰ سال)، ۵۵ نفر (۵۱ درصد) در بازه سنی (۳۱-۴۰ سال)، ۲۳ نفر (۲۲ درصد) در بازه سنی (۴۱-۵۰ سال) و ۱۱ نفر (۱۰ درصد) در بازه سنی (۵۱-۶۰ سال) قرار داشتند. ۶ نفر (۵ درصد) دارای مدرک تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم، ۵۴ نفر (۵۰ درصد) دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۴۶ نفر (۴۲ درصد) دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و ۲ نفر (۳ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. ۵۹ نفر (۵۴ درصد) دارای سابقه کاری کمتر از



۱۰ سال، ۳۷ نفر (۳۴ درصد) دارای سابقه کاری (۲۰-۱۱ سال) و ۱۲ نفر (۱۲ درصد) دارای سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال بودند.

مشخصه‌های آمار متغیرهای پژوهش در جدول (۳) نمایش داده شده است.

جدول ۳: آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی	کمترین	بیشترین
اعتماد سازمانی	۲۴/۲۷	۱۰/۲۴۳	-۰/۴۱۹	-۰/۳۱۱	۵	۴۵
رهبری کاریزماتیک	۲۶/۷۸	۸/۵۰۸	-۰/۶۱۲	-۰/۳۲۶	۵	۴۵
دلبستگی شغلی	۲۹/۰۶	۸/۸۵۰	-۰/۲۸۲	-۰/۴۰۲	۵	۵۰

چنانکه نتایج در جدول (۳) دیده می‌شود متغیر اعتماد سازمانی دارای میانگین (۲۴/۲۷) و انحراف معیار (۱۰/۲۴۳)، متغیر رهبری کاریزماتیک دارای میانگین (۲۶/۷۸) و انحراف معیار (۸/۵۰۸) و متغیر دلبستگی شغلی دارای میانگین (۲۹/۰۶) و انحراف معیار (۸/۸۵۰) بود.

جدول ۴: آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای برای شاخص‌های پژوهش

شاخص	سطح معناداری	نتیجه آزمون
اعتماد سازمانی	۰/۰۷۸	نرمال است
رهبری کاریزماتیک	۰/۱۰۲	نرمال است
دلبستگی شغلی	۰/۰۷۷	نرمال است

همانطور که از داده‌های جدول (۴) مشخص است، سطح معناداری آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تمامی شاخص‌های پژوهش بزرگتر از مقدار ۰/۰۵ است. در نتیجه تمامی شاخص‌های پژوهش دارای توزیع نرمال می‌باشند.

در ابتدا برای پاسخ به این سوال که آیا تعداد داده‌های موردنظر برای تحلیل عاملی مناسب هستند یا خیر؟ از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردید. بر اساس این دو آزمون داده‌ها زمانی برای تحلیل عاملی مناسب هستند که شاخص KMO بیشتر از (۰/۶) و نزدیک به یک و sig آزمون بارتلت کمتر از (۰/۰۵) باشد. خروجی این آزمون‌ها در جدول (۵) ارائه گردیده است.

جدول ۵: آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

آزمون KMO	
۰/۷۱۷	
۵۷۶۳/۲۳۹	χ^2
۷۰۳	درجه آزادی
۰/۰۰۱	Sig

شاخص KMO برای مشخص کردن کفایت تعداد نمونه‌ها به کار می‌رود که چنانچه بیش از ۰/۶ باشد مناسب و اگر کمتر از ۰/۶ باشد، مناسب نیست. شاخص KMO در پژوهش حاضر، برابر با ۰/۷۱۷ و بالاتر از مقدار ۰/۶ است که رقم



قابل قبولی است و حاکی از آن است که نمونه انتخابی برای اجرای تحلیل عاملی مناسب می‌باشد. بارتلت بررسی می‌کند که ماتریس همبستگی، ماتریسی واحد می‌باشد یا خیر؟ اگر ماتریس برابر یک شود ارتباط معنی‌دار بین متغیرها وجود ندارد یعنی نمی‌توان عامل‌های جدید را بر اساس همبستگی متغیرها شناسایی کرد. شاخص بارتلت، در بررسی کفایت ماتریس در سطح $P \leq 0/01$ معنادار می‌باشد. به این معنا که ماتریس به دست آمده کفایت لازم را دارد و داده‌های این پژوهش توانایی عاملی شدن را دارند. این امر ما را به ادامه اجرای تحلیل عاملی مجاز می‌سازد.

جدول ۶: مقادیر بارعاملی، آماره معناداری، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس پرسشنامه تحقیق

سازه	گویه	بارعاملی	آماره معناداری	میانگین واریانس	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
اعتماد سازمانی	Mfu1	۰/۸۰	۱۳/۰۴	۰/۶۵۲	۰/۹۱۸	۰/۹۱۳
	Mfu2	۰/۸۶	۱۴/۵۷			
	Mfu3	۰/۸۸	۱۵/۳۴			
	Mfu4	۰/۹۱	۱۶/۰۹			
	Mfu5	۰/۹۰	۱۵/۶۹			
	Mfu6	۰/۸۴	۱۴/۰۱			
	Mfu7	۰/۷۶	۱۲/۲۶			
	Mfu8	۰/۶۵	۹/۸۰			
	Mfu9	۰/۷۹	۱۲/۸۲			
رهبری کاریزماتیک	Tpo1	۰/۹۰	۱۵/۷۴	۰/۶۰۳	۰/۸۳۷	۰/۸۲۶
	Tpo2	۰/۸۹	۱۵/۳۸			
	Tpo3	۰/۶۷	۱۰/۳۲			
	Tpo4	۰/۷۵	۱۱/۸۶			
	Tpo5	۰/۹۴	۱۷/۰۵			
	Tpo6	۰/۶۰	۸/۹۶			
	Tpo7	۰/۷۲	۱۱/۱۹			
	Tpo8	۰/۵۵	۸/۰۲			
	Tpo9	۰/۷۴	۱۱/۸۴			
دل بستگی شغلی	Fof1	۰/۶۷	۱۰/۱۹	۰/۷۱۸	۰/۹۵۱	۰/۹۴۸
	Fof2	۰/۸۶	۱۴/۷۶			
	Fof3	۰/۸۶	۱۴/۶۰			



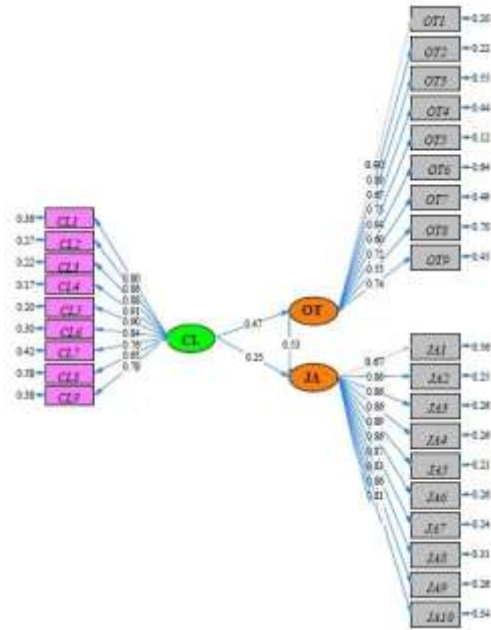
۱۴/۶۷	۰/۸۶	Fof4
۱۵/۵۲	۰/۸۹	Fof5
۱۴/۷۵	۰/۸۶	Fof6
۱۴/۹۳	۰/۸۷	Fof7
۱۳/۸۳	۰/۸۳	Fof8
۱۴/۷۳	۰/۸۶	Fof9
۱۳/۳۸	۰/۸۱	Fof10

همانطور که در جدول (۶) نشان داده شده است، آلفای کرونباخ برای همه‌ی سازه‌ها بالای ۰/۷ است که اعتبار همگرایی بالایی را نشان می‌دهد. و همچنین بیان می‌کند که سازه‌ها (متغیرهای پنهان) از اعتبار بالایی جهت برازش مدل برخوردارند. همچنین مقادیر پایایی ترکیبی (CR) برای تمامی سازه‌ها بالاتر از مقدار ۰/۷ گزارش شده که نشان می‌دهد که سازه‌ها از پایایی ترکیبی مناسبی برخوردار هستند. برای بررسی روایی همگرا شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) محاسبه شده است. روایی همگرا زمانی وجود دارد که پایایی ترکیبی از ۰/۷ و AVE از ۰/۵ بزرگتر باشند. همچنین پایایی ترکیبی باید از AVE بزرگتر باشد. در این صورت شرط روایی همگرا وجود خواهد داشت. با توجه به جدول (۶) هر ۳ شرط فوق برقرار بوده، بنابراین پرسشنامه از روایی همگرا برخوردار است. چنانچه جذر میانگین واریانس استخراج شده (\sqrt{AVE}) برای یک متغیر بزرگتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها باشد، روایی تشخیصی برای آن متغیر وجود دارد. در جدول (۷) اعداد روی قطر اصلی جذر میانگین واریانس استخراج شده می‌باشند.

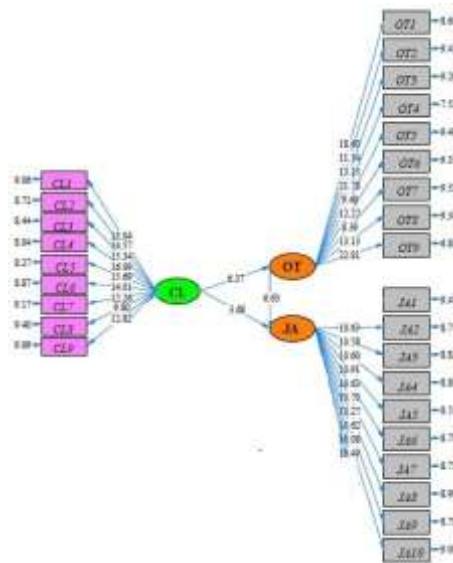
جدول ۷: جذر AVE و همبستگی بین شاخص‌های پرسشنامه تحقیق

شاخص‌ها	CL	OT	JA
CL	۰/۸۰۷		
OT	۰/۴۷	۰/۷۷۷	
JA	-۰/۵۰	-۰/۶۵	۰/۸۴۷

همانطور که از داده‌های جدول (۷) مشخص است، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای هر متغیر بیشتر از همبستگی آن متغیر با سایر متغیرها است. بنابراین روایی تشخیصی متغیرهای پرسشنامه تحقیق مورد تایید است. آزمون برازش الگوی مفهومی در قالب شکل (۲) و (۳) نمایش داده شده است.



شکل ۲: ضرایب مسیر استاندارد مدل ساختاری پژوهش



شکل ۳: اعداد معنی داری مدل ساختاری پژوهش

در نهایت جهت برازش مدل ساختاری فرضیه اصلی تحقیق نیز از تعدادی از شاخص‌های نیکویی برازش استفاده شده است. جدول زیر بیانگر مهمترین شاخص‌های برازش می باشد. جدول (۸) نشان می دهند که الگوی مفهومی پژوهش جهت تبیین و برازش از وضعیت مناسبی برخوردار است.



جدول ۸: شاخص های برازش مدل ساختاری

نتیجه	مقدار مطلوب	نام شاخص	شاخص برازش
۳/۶۸۲	<۵/۰۰	شاخص مجذور کای	Chi-square/df
۰/۰۷۳	<۰/۰۸	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA
۰/۰۴۴	<۰/۰۵	شاخص میانگین مجذور باقی مانده ها	RMR
۰/۹۰	>۰/۹۰	شاخص نیکویی برازش	GFI
۰/۹۳	>۰/۹۰	شاخص نرم شده برازندگی	NFI
۰/۹۴	>۰/۹۰	شاخص برازندگی فزاینده	IFI
۰/۹۵	>۰/۹۰	شاخص برازش تطبیقی	CFI

جهت تحلیل فرضیه های پژوهش از جدول (۹) استفاده می کنیم.

جدول ۹: بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه	ضریب مسیر استاندارد	t آماره	P (sig)	تائید یا عدم تائید	نتیجه
اعتماد سازمانی ← رهبری کارزماتیک	۰/۴۷	۶/۳۷	P<0.05	تائید	متغیر اعتماد
دلبستگی شغلی ← اعتماد سازمانی	۰/۵۳	۶/۶۳	P<0.05	تائید	سازمانی در رابطه
دلبستگی شغلی ← رهبری کارزماتیک	۰/۲۵	۳/۶۸	P<0.05	تائید	میان رهبری کارزماتیک با
ضریب مسیر مستقیم = ۰/۲۵	ضریب مسیر غیر مستقیم = ۰/۲۴۹				دلبستگی شغلی
مستقیم = ۲-۳/۶۸	غیر مستقیم = ۱۳/۶۵۱				نقش میانجی جزئی دارد
	ضریب مسیر کل = ۰/۴۹۹				

نتیجه گیری

فرضیه اول به بررسی رابطه میان رهبری کارزماتیک با اعتماد سازمانی ادراک شده کارکنان پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش (Afkhani, 2022) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که رهبری با فضیلت تاثیر مثبت و معناداری بر اعتماد به رهبر دارد. همچنین اعتماد به رهبر نیز تاثیر مثبت و معناداری بر اثرات مربوط به کار، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی دارد. در تبیین این فرضیه می توان بیان نمود که کارکنان بانک که مدیران آنها از رهبری کارزماتیک استفاده می کنند، درک می شوند و در تصمیمات مشارکت داده می شوند. این مدیران با کارکنان خود همفکری نموده و از آنها در فرآیندهای شغلی استفاده می نمایند. چنین مدیرانی می توانند به عنوان الگو در سازمان عمل کنند و کارکنان را به موفقیت تشویق کنند؛ که در نتیجه چنین شرایطی باعث رشد شغلی کارکنان شده و اعتماد کارکنان را نسبت به سازمان دوجندان می نمایند. زمانی که مدیران به سطح رشد حرفه ای برسند نیازهای کارکنان مورد توجه قرار می گیرد. بر این اساس راهبردهای متفاوتی را در جریان فعالیتهای شغلی به کار می برند. مهارتهای رهبری مدیران بانک باعث می شود تا بهتر بتوانند وظایف مدیریت خود را انجام دهند و



کارکنان نیز از چنین روند مدیریتی در بانک رضایت داشته و نسبت به دستورات مدیریتی بانک اعتماد کامل خواهند داشت.

فرضیه دوم به بررسی رابطه میان اعتماد سازمانی ادراک شده با دلبستگی شغلی کارکنان پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش (Ghadi&Fernando,2015) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که وجود اعتماد میان کارکنان سازمان باعث بهبود نگرش آنها و در نتیجه بهبود دلبستگی شغلی کارکنان می گردد. در تبیین این فرضیه می توان بیان نمود که کارکنان بانک جهت دستیابی به اهداف سازمان، از تمامی ظرفیتهای موجود و پتانسیلهای درون سازمانی نهایت استفاده را نموده و حتی از کارگاههای آموزشی که از طرف شعبه مرکزی این بانک برای کارکنان طراحی و برگزار می شود، کمال استفاده را می برند و پیوسته در جهت بهبود وضعیت کاری و افزایش اثربخشی شغلی خود می کوشند. کارکنان در برقراری ارتباطات میان سازمانی احترام سایر همکاران خود را حفظ نموده و با آنها رابطه دوستانه ای برقرار می کنند. این افراد براحتی احساسات دیگران را درک می کنند و وظایفی را برعهده می گیرند که برایشان لذت بخش است. آنها در محاوره های میان گروهی اعتماد به نفس بالایی داشته و از حق خود در تصمیم گیری های سازمانی دفاع می کنند. این امر باعث بهبود شرایط اعتمادسازی میان کارکنان با همکاران و یا سازمان شده و زمینه دلبستگی شغلی را در آنها فراهم می آورد.

فرضیه سوم به بررسی رابطه میان رهبری کاریزماتیک با دلبستگی شغلی کارکنان پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش (Taraz&Chenari,2016) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که رابطه معناداری میان ابعاد رهبری با رضایت شغلی و دلبستگی شغلی وجود دارد. در تبیین این فرضیه می توان بیان نمود که مدیرانی که در شعب بانک کشاورزی از سبک های موثر رهبری مانند کاریزما بودن در امر مدیریت استفاده می کنند باعث رشد شغلی کارکنان و بهبود رضایتمندی آنها می شوند. مدیران دارای نفوذ قوی بر کارکنان خود هستند و بیشترین تأثیر را بر اهداف شغلی و کارکنان خود دارند و رفتارهای رهبری مدیران بانک از جمله احترام به جامعه کارکنان، مسئولیت پذیر بودن، رعایت اخلاق حرفه ای، رابطه مدار بودن، وفاداری نسبت به کارکنان و سازمان، الگو بودن و موفق و اثربخش بودن سبب افزایش عملکرد شغلی، کاهش استرس شغلی معلمان همراه با افزایش هویت فردی و اجتماعی و خود اثربخشی آنان و افزایش تعهد سازمانی و اثربخشی کلی می شود.

فرضیه چهارم به نقش میانجی اعتماد سازمانی ادراک شده در رابطه میان رهبری کاریزماتیک با دلبستگی شغلی کارکنان پرداخته است. نتایج این فرضیه با یافته های پژوهش (Dehghani Soltani et al,2021) مطابقت دارد و پشتیبانی می شود. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که اعتماد سازمانی و رهبری کاریزماتیک تأثیر مثبت معناداری بر استقبال کارکنان از تغییر دارند. در تبیین این فرضیه می توان بیان نمود که کاریزما بودن، صفتی فردی که حاصل جایگاه فرد در سازمان، باشد نیست بلکه ویژگی خاصی است که از رفتارهای رهبر منتج می شود. شاید بتوان گفت که در این زمینه یکی از عمیق ترین تحقیقات دسته بندی کانگر و کانانگو است. این دو، محقق اشاره دارند که اگر خصلت کاریزما به رفتارهای مشاهده شده از افراد بستگی دارد پس یکسری مؤلفه های رفتاری وجود دارد که مسئول این صفات هستند. وقتی مدیران بانک از سبک رهبری کاریزماتیک استفاده می کنند می توانند چشم اندازهای بسیار متضاد با وضعیت کنونی در سازمان ارائه نمایند که خود منجر به ایجاد سوال در ذهن کارکنان شده و آنها را نسبت به روند شغلی خود دچار تردید می نماید. اعتماد سازی میان رهبران کاریزماتیک با کارکنان سبب می شود شباهت شغلی در سازمان کاهش یابد. از طرفی رهبران کاریزماتیک، ریسک های شخصی بالا را می پذیرند و هزینه های بالایی را متحمل شوند و از خودگذشتگی می کنند تا به اهداف مشترکی دست یابند.



بر اساس نتایج حاصل از پژوهش پیشنهادهای ذیل توصیه می شود: بازآموزی مدیران بانک به صورت آموزش مستمر، به منظور افزایش بعد تجربی مهارتها و توانمندیهای آنان و در نهایت حرفه ای شدن آنها در روند مدیریتی. به مدیران ارشد بانک کشاورزی توصیه می شود آموزشهای لازم را در زمینه تعیین اهداف شغلی، برای مدیران شعب ارائه دهند. در این راستا پیشنهاد می شود مسئولین بانک کشاورزی استان شرایطی را ایجاد کنند که مدیران با شرکت در کارگاه های آموزش ضمن خدمت دانش و مهارت شان را در حیطه سبک های رهبری به روز نمایند. تفویض اختیار و دادن استقلال لازم برای خودکارآمدی در تصمیم گیری فعالیت های شغلی کارکنان بانک منجر به احساس تعلق و نهایتا بهبود تعهد عاطفی در آنها می گردد و زمینه دل بستگی بیشتر آنها به شغل را فراهم می آورد. مدیران بانک می توانند با مشخص کردن اهداف نظام بانکی برای کارکنان و نشان دادن نقش آنها در تحقق اهداف می تواند احساس مفید بودن به آنها بدهند. در نتیجه تلاش کارکنان برای اثبات خود در روند انجام وظایف شغلی بیشتر شده و زمینه بهبود عملکرد آنها و در نهایت دل بستگی شغلی فراهم می آید. به مدیران بانک توصیه می شود که اعتماد سازی را در فرهنگ کاری خود رواج دهند. توسعه این امر باعث بهبود شرایط شغلی شده و زمینه بهبود عملکرد از طریق ارتقاء دل بستگی شغلی کارکنان را فراهم می آورد.



References

- Afkhami, S. M. A. (2022). The mediating role of the leader of trust in the relationship between the leadership of the virtue and the welfare related to the work of the staff of Yazd Education Department. *Journal of Intelligent Marketing Management*, 3(3), 110-132. (In Persian).
- Aslani, F., & Heshmatzadeh, A. (2022). The Role of Charismatic Rhetoric Leadership on the Turnover Intentions of Nurses During Covid-19: An Analysis of the Effects of Affective Commitment to Change and Organizational Identification. (In Persian).
- Babaei Khalili, J. (2019). Presenting a conceptual model for auditor impartiality with emphasis on the role of ethical culture of audit firms and charismatic leadership of the client. Master's thesis in auditing, Islamic Azad University, Shahrood Branch. (In Persian).
- Dehghani Soltani, M., Mesbahi, M., & Darvish, M. (2021). The Impact of Transformational Leadership and Transparent Communication on Employees' Openness to Change by Explaining the Mediating Role of Organizational Trust. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 10(2), 77-104. (In Persian).
- Fahim devin.H,Ghahramanlou.F,Fahim Devin.A,Asadolahi.E.(2020). Testing the conceptual model of the mediating role of job commitment in the relationship between work ethic and happiness in preschool center managers.*Management and organizational behavior in sports*,1,9-18. (In Persian).
- Fasih.A,Hassanzadeh.M. (2019). The effect of transformational leadership on employee job commitment (Case study: General Directorate of Sports and Youth of Guilan Province). Sixth International Conference on Economics, Management and Engineering Sciences. (In Persian).
- fayazbakhsh,h.(2021).Investigating the Relationship between Job Stress and Job Attachment with Organizational Commitment of Primary School Teachers in Yasuj.*Transcendent Education*,1,38-47. (In Persian).
- Ghadi, M.Y., Fernando, M. (2015).Transformational leadership and work engagement The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(6): 532-550.
- Hassan poor, A., Vakili, Y., Jafari Nia, S., & Khorram, E. (2020). The Meta-Analysis of the Effect of Leadership Style on Trust in Leader-Follower Relationships. *Management Studies in Development and Evolution*, 29(98), 139-172. doi: 10.22054/jmsd.2021.54232.3714. (In Persian).
- Hayat, D.M., Fedor, D.B., Caldwell, S. & Liu, Y. (2022).The relationship between transformational leadership and job commitment among public sector nurses. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 346-357
- Heydari.m,Heydari.z.(2019).Studying the mediating role of transformational leadership and psychological well-being between employee engagement and organizational trust in kindergarten in Fars province.*The Journal of Modern Thoughts in Education*,1,71-85. (In Persian).
- Jedaman, P., Jongmuanwai, B., & Ariyasirichot, W. (2022). Sustainable Charismatic Leadership towards Job Satisfactions and Organization Commitments of Education Personnel. *New Innovations in Economics, Business and Management Vol. 8*, 1-16.
- Khaki F. (2020). Investigating the effect of transformational and transactional leadership on organizational trust of employees of the maritime and port unit of Imam Khomeini Port Complex. Fifth International Conference on Sustainable Development Techniques in Industrial Management and Engineering with a Permanent Challenges Approach. (In Persian).
- Men, L.R., Yue, C.A. & Liu, Y. (2020). "Vision, passion, and care:" The impact of charismatic executive leadership communication on employee trust and support for organizational change. *Public Relations Review*, 46(3), 1-10.
- Mir Ahmadi, S.M,Fazli Kabri.H,Ahmadi.A,Rashidi.H.(2021). The effect of ethical leadership and organizational trust on job motivation with the moderating role of general self-efficacy (case study: Chaharmahal and Bakhtiari Province Water and Wastewater Company). *Cultural Leadership Studies*, (7), 103-84. (In Persian).



- Mohammadi, R. (2022). The effect of charismatic leadership communication on employee trust and support for organizational change (Case study: Qazvin Province Industry, Mining and Trade Organization). Master's thesis in Educational Management, Sohravardi Institute of Higher Education. (In Persian).
- Mohsin, Farhana Hanim. (2015). the Linkage between Career Growth, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior: An Insight. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 5
- Palayesh, A. (2020). Predicting job performance based on organizational climate, job stress and job commitment (case study: Air Force personnel in Ahvaz city). Master's thesis in Educational Sciences, Payam Noor University, Kabudar Ahang Center. (In Persian).
- Parvari, P., Sohrabi, R., & Naghdi, A. (2016). An Analysis on the Interaction Between Organizational Trust and Organizational Silence of Staff (Case Study: Staff and Faculty Members of University). Culture in Islamic University, 6(18), 135-160. (In Persian).
- Shams, S., & Esfandirari moghaddam, A. T. (2015). The Relationship Between Dimensions of Organizational Trust With Job Satisfaction. *Management Studies in Development and Evolution*, 24(77), 171-185. (In Persian).
- Soleimani Rad, S, Rabiei Mandejin, M.R. (2020). Investigating the effect of transformational leadership on job commitment through the mediating role of structural empowerment (Case study: Tejarat Bank branches in Tehran). The Sixth International Conference on Religious Studies and Humanities in the Islamic World. (In Persian).
- Taraz, M.A., Chenari, V. (2016). The Relationship between Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Work Engagement of Petrochemical Special Zone. *DU Journal, Humanities and Social Sciences*, 5(25): 565-579
- Vanhala, M., Heilmann, P., & Salininen, H. (2016). Organizational trust dimension as antecedents of organizational commitment, knowledge and process management, 23, 1, 46-61.