

متغیرهای شخصیتی و سازمانی به عنوان پیشایندها و پیامدهای رهبری قابل اعتماد در کارکنان

محمدباقر صادقی^{۱*}

دکتر عبدالکاسم نبیسی^۲

دکتر نسرین ارشدی^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه صفات شخصیتی (وجدانی بودن، توافق پذیری و روان رنجورخویی)، زمینه اخلاقی و تبادل رهبر-عضو به عنوان پیشایندها و همچنین تعهد عاطفی، زمینه اخلاقی و سرمایه روان شناختی به عنوان پیامدهای رهبری قابل اعتماد می باشد. شرکت کنندگان پژوهش شامل ۲۰۹ نفر از کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند بودند که به صورت تصادفی ساده انتخاب گردیدند. برای جمع آوری داده های پژوهش از پرسشنامه های تجدید نظر شده صفات شخصیتی نتو (NEO-FFI)، زمینه اخلاقی، تبادل رهبر-عضو، رهبری قابل اعتماد، تعهد عاطفی، فضیلت سازمانی و سرمایه روان شناختی استفاده شد. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری (SEM) و با استفاده از نرم افزارهای SPSS، ویراست ۱۹ و همچنین AMOS ویراست ۱۹ انجام گرفت. جهت آزمودن اثرات غیر مستقیم در الگوی پیشنهادی از روش بوت استراپ استفاده شد. یافته ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برآزش نسبتاً خوبی با داده ها برخوردار است. برآزش بهتر از طریق حذف ۲ مسیر مستقیم غیر معنی دار و همبسته کردن خطاهای دو مسیر حاصل شد. تمامی اثرات غیر مستقیم معنی دار شدند.

واژه های کلیدی: ویژگی های شخصیتی، ویژگی های سازمانی، رهبری قابل اعتماد

۱. دانشگاه شهید چمران اهواز، کارشناس ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، اهواز، ایران. (نویسنده مسئول):
(Sadeghi.iop90@yahoo.com)

۲. دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، اهواز، ایران.

۳. دانشگاه شهید چمران اهواز، استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، اهواز، ایران.

مقدمه

قرن ۲۱، با رقابت شدید سازمان‌ها به منظور حفظ بقا و در امان ماندن از رکود اقتصادی و ورشکستگی، همچنین تلاش بی‌وقفه برای کسب موفقیت و سودآوری در سطح جهانی همراه است و در این مسیر، نحوه‌ی هدایت شدن کارکنان و سازمان توسط رهبران حائز اهمیت فراوان است. رهبری به عنوان «توانایی اثرگذاری بر یک گروه، در جهت دست‌یابی به اهداف مورد توافق» تعریف شده است (آپلمبوم^۱ و همکاران، ۲۰۰۴). از آنجایی که نفوذ^۲ به عنوان جوهره رهبری تعریف شده است (کوپر و اسکاندورا و شرایزهیم^۳، ۲۰۰۵)، رهبران می‌بایست به منظور هدایت اثربخش و مفید سازمان‌ها، از نفوذ اجتماعی مثبتی در میان کارکنان برخوردار باشند. سبک رهبری و همچنین کیفیت نفوذ رهبر بر کارکنان، تأثیر چشم‌گیری بر نگرش‌ها، انگیزه‌ها و عملکرد شغلی کارکنان دارد که بررسی و تعیین این تأثیرات، تحقیقات و پژوهش‌های بسیاری را در پی داشته است.

در تغییرات سریع و حساس دنیای امروز، عامل اعتماد از مهم‌ترین شروط موفقیت رهبران و سازمان‌ها می‌باشد، زیرا یکی از عوامل تعیین‌کننده‌ای که رابطه‌ای قوی با کیفیت و نوع نگرش‌ها، انگیزه‌ها و عملکرد کارکنان دارد، میزان اعتماد کارکنان نسبت به رهبر سازمان و قابل اعتماد یافتن وی از دیدگاه آنان می‌باشد (کوپر و همکاران، ۲۰۰۵). شواهد زیادی مبنی بر بروز بحران در تقریباً تمام بخش‌های زندگی حرفه‌ای و سازمانی وجود دارد، مانند اختلاس‌های بزرگ در سازمان‌ها، به کارگیری منابع و دارایی‌های عمومی شرکت‌ها به منظور سوء استفاده‌های شخصی، عملکرد بد مالی، بد رفتاری با کارکنان، فساد اخلاقی و فعالیت‌های بازاریابی غیر قانونی و سلطه جویانه (وینستون^۴، ۲۰۰۷). رسوایی‌های اخلاقی رهبران و در نتیجه بی‌اعتمادی به رهبران در سطح سازمان و جامعه نیز، اهمیت و ضرورت اخلاق مدار بودن و در نتیجه قابل اعتماد رهبران را افزایش داده است (براون، تروینو و هریسون^۵، ۲۰۰۵). سبک رهبری و ویژگی‌های رفتاری یک رهبر می‌تواند تأثیرات دوگانه‌ای بر نگرش، انگیزه و عملکرد شغلی کارکنان داشته باشد، به طوری که عملکرد مناسب و ویژگی‌های مثبت یک رهبر مانند عدالت، اخلاق مدار بودن و حمایت از کارکنان دارای تأثیرات مثبت و سازنده‌ای بر کارکنان است و در مقابل ویژگی‌ها و خصوصیات منفی یک رهبر مانند بی‌عدالتی و اخلاق مدار نبودن و بی‌توجهی به نیازها و خواسته‌های کارکنان نیز می‌تواند تأثیراتی منفی و مخربی بر نگرش و عملکرد کارکنان داشته باشد (پترسون^۶، ۲۰۰۱). کارکنان حق دارند در سازمانی کار کنند که مورد توجه قرار گیرند، به خوبی درک شوند و مورد احترام قرار بگیرند و همچنین اعتماد متقابل، صداقت، درستکاری و اینکه بخشی از سازمان هستند را احساس

1. Appelbaum
2. influence
3. Cooper, Scandura & Schriesheim
4. Winston
5. Brown, Trevino & Harrison
6. Peterson

کنند. رهبری که چنین محیطی با این خصوصیات را ایجاد می‌کند، مسلماً رهبری است که باید تمام رفتارهای اخلاقیات و اعتماد‌پذیری^۱ را منعکس کند و به ارزش‌های اخلاقی وفادار باشد و از قوانین اخلاقی که بیان‌کننده‌ی راستی، تلاش برای انجام بهترین‌ها و صادق بودن در همه اوقات است، پیروی کند (ایلماز^۲، ۲۰۱۰). به نظر مک ماموس^۳ (۲۰۱۱) اگر اعتماد‌پذیری رهبران مورد شک قرار بگیرد، تمام تلاش رهبران برای نفوذ بر کارکنان به منظور دستیابی به اهداف سازمانی شکست خواهد خورد، پس بدیهی است که رهبران سازمان به منظور دستیابی به اهداف خویش، باید در نظر کارکنان قابل اعتماد تصور شوند. از نظر والومبوا، اولیو، گاردنر، ورن سینگ^۴ و پترسون (۲۰۰۸) سازه‌ی رهبری قابل اعتماد دارای چهار بعد می‌باشد که عبارتند از:

۱. خود-آگاهی^۵: بدین معناست که رهبران می‌دانند که باید کدام ارزش، هویت، هیجان، هدف و انگیزه خویش را بشناسند تا آگاهی و شناخت کاملی از خویش داشته باشند (آلیو و گاردنر، ۲۰۰۵). اسپارو^۶ (۲۰۰۵) بیان کرد که خود-آگاهی به همراه خود-تنظیمی^۷، نقطه شروع و هسته مرکزی رهبری قابل اعتماد می‌باشد.

۲. شفافیت در روابط^۸: به این مطلب اشاره دارد که روابط و مبادلات رهبر، تا چه حد توسط کارکنان شفاف ادراک می‌شود.

۳. پردازش متعادل اطلاعات^۹: بر این مطلب اشاره دارد که رهبر در هنگام تصمیم‌گیری‌های سازمانی تمام شرایط مهم و تاثیرگذار، خواسته‌های کارکنان و نیز نقاط ضعف و قوت خویش و کارکنان را به درستی بررسی و ارزیابی کند و تصمیمات خود را با توجه به آنان اتخاذ نماید (کرنیس و گلدمن^{۱۰}، ۲۰۰۶).

۴. دیدگاه اخلاقی درونی شده^{۱۱}: این عامل به دیدگاه‌ها و جهت‌گیری‌های اخلاقی درونی شده یک رهبر و نیز ثبات موجود بین اخلاقیات و ارزش‌های رهبر با تصمیمات، رفتارها و گفتار وی اشاره دارد. رهبرانی که دارای یک دیدگاه اخلاقی درونی شده قوی هستند، تصمیماتی را اتخاذ می‌کنند و به گونه‌ای رفتار می‌کنند که منعکس‌کننده اعتقادات و ارزش‌های اخلاقی قوی آن‌هاست. براون و تروینو (۲۰۰۷) دریافتند که سه صفت از پنج صفت بزرگ شخصیتی شامل

1. trustworthiness
2. Yilmaz
3. Mc Mamus
4. Walumbwa, Avolio, Gardner & Wernsing
5. self-awareness
6. Sparrow
7. self-regulation
8. relational transparency
9. information balanced processing
10. Kernis & Goldman
11. internalized moral perspective

وجدانی بودن^۱ بالا، توافق‌پذیری^۲ بالا و روان‌رنجورخویی^۳ پایین در رهبران قابل اعتماد به خوبی یافت می‌شود، به طوری که همین صفات شخصیتی در رهبر، برقراری مبادلات مطلوب و اعتماد برانگیز با کارکنان را ممکن می‌سازد. وجدانی بودن با ویژگی‌هایی مانند وظیفه‌شناسی، نیاز به پیشرفت و سازمان‌دهی مشخص می‌شود و بر کیفیت‌گرایش‌های بین‌فردی افراد تأکید دارد. صفت وجدانی بودن، شخصی را توصیف می‌کند که قابل اعتماد، دارای مسئولیت‌پذیری بالا، وظیفه‌شناس و در دست‌یابی به اهداف مصمم است. توافق‌پذیر به فردی گفته می‌شود که با دیگران احساس همدردی می‌کند و مشتاق کمک کردن به آن‌هاست. توافق‌پذیری، تمایل افراد برای قابل اعتماد بودن، نوع دوستی و همکاری را منعکس می‌نماید. صفت شخصیتی روان‌رنجورخویی، فردی را توصیف می‌کند که مضطرب، تندخو یا خشن، تکانشی و نگران می‌باشد. صفت روان‌رنجورخویی، تمایل فرد برای تجربه‌ی احساسات منفی همچون عصبانیت، ترس و اضطراب را نشان می‌دهد (کاستا و مک‌کرا،^۴ ۱۹۹۲). زمینه اخلاقی^۵ شامل ویژگی‌هایی از سازمان می‌باشد که ممکن است نسبت به نگرش‌ها و رفتارهای اخلاقی و اعتماد برانگیز حمایت‌کننده باشد یا نباشد. بیشتر تحقیقات تجربی در این حیطه به عواملی چون جو اخلاقی^۶ و فرهنگ اخلاقی^۷ تأکید داشته‌اند، که هر دو ویژگی‌هایی از سازمان را مشخص می‌کنند که از نگرش‌ها و رفتارهای مرتبط با اخلاق حمایت می‌کند و یا حتی نمی‌کند (براون و تروینو،^۸ ۲۰۰۶). جو اخلاقی به عنوان برداشت‌های غالب از عملکردها و روال‌کاری عادی سازمان تعریف می‌شود که دارای محتوایی اخلاقی است و همچنین جنبه‌هایی از جو شغلی است که عوامل تشکیل‌دهنده‌ی رفتار اخلاقی در محیط کار را تعیین می‌کند (ویکتور و کالن^۹، ۱۹۸۸). فرهنگ اخلاقی به عنوان زیرمجموعه یا بخشی از فرهنگ کلی سازمان شناخته می‌شود که قادر به تنظیم رابطه‌ی میان سطح استدلال اخلاقی یک فرد و رفتار اخلاقی و غیر اخلاقی می‌باشد. از نظر والومبا و همکاران (۲۰۰۸) وجود ارزش‌های اخلاقی مورد توافق در فرهنگ سازمان‌ها، کیفیت روابط متقابل بین رهبر و کارکنان (و نیز کارکنان با یکدیگر) را بهبود می‌بخشد، همچنین حاکم بودن اخلاقیات در جو سازمان، بهبود مبادلات و نیز اعتماد‌پذیری رهبر سازمان در نظر کارکنان را در پی دارد. متغیر میانجی‌گر این پژوهش، تبادل رهبر-عضو می‌باشد که به عنوان کیفیت روابط کاری میان یک کارکن و سرپرست بلافصل‌اش تعریف شده است (دانسریو، گرائن و هاگائ،^{۱۰} ۱۹۷۵). سبک رهبری تبادل رهبر-عضو یکی از شیوه‌های رهبری است که بر کیفیت روابط و تعاملات بین رهبر

1. conscientiousness
2. agreeableness
3. neuroticism
4. Costa & Mc Crae
5. ethical contex
6. ethical climate
7. ethical culture
8. Victor & Cullen
9. Dansereau, Graen & Haga

و کارکنان تأکید دارد و به تفاوت‌های موجود در هدایت کردن هر یک از کارکنان به گونه‌ای متفاوت می‌پردازد (دیون، ۲۰۰۰). به گفته سایوپ^۲ (۲۰۰۳) سبک رهبری تبادل رهبر-عضو با اعتماد بالا به رهبر، رضایت شغلی بالا، تعهد سازمانی بالا، عملکرد مثبت، پیشرفت بیشتر، نگرش شغلی بهتر و ترک خدمت کمتر کارکنان مرتبط است. از دیدگاه آولیو و ریچارد^۳ (۲۰۰۸)، میزان قابل اعتماد یافتن سرپرست توسط کارکنان به کیفیت روابط و مبادلات رهبر-عضو بستگی دارد. عناصر اصلی و متمایزکننده رهبری قابل اعتماد از سایر سبک‌های رهبری، تمرکز بر شفافیت و استانداردهای بالای اخلاقی در تبادلات با کارکنان می‌باشد (آولیو، والومبوا و وبر^۴، ۲۰۰۹). در پژوهش‌ها تایید شده است که رهبری قابل اعتماد، ریشه و زیربنای ساختارهای مثبت نگرشی و رفتاری در سازمان می‌باشد (هم در سطح فردی و هم سطح سازمانی) مانند: تعهد عاطفی (آولیو و والومبوا، ۲۰۱۰؛ آرمناکیس، براون و مهتا^۵، ۲۰۱۰)، سرمایه روان‌شناختی (گاردنر، آولیو، لوتانز، می و والومبوا^۶، ۲۰۰۴؛ والومبوا، پترسون، آولیو و هارتنل^۷، ۲۰۱۲)، فضیلت سازمانی (والومبوا، لوتانز، آوی و اوک^۸، ۲۰۱۱).

والومبوا و همکاران (۲۰۰۸)، با تحقیقاتی که در مورد رهبری قابل اعتماد انجام داد به این نتایج دست یافتند که رهبری قابل اعتماد به خوبی رضایت از شغل^۹، تعهد عاطفی و همچنین رفتارهای شهروندی سازمانی^{۱۰} را پیش‌بینی می‌کند، زیرا رهبری قابل اعتماد به خوبی یک نمای کامل از رهبران اخلاق‌مدار را نشان می‌دهد. تعهد عاطفی، دل‌بستگی احساسی کارکنان و تعیین هویت (همانند سازی) آنان با سازمان می‌باشد که با وابستگی به سازمان مشخص می‌شود (هارتمن و بمبکز^{۱۱}، ۲۰۰۰).

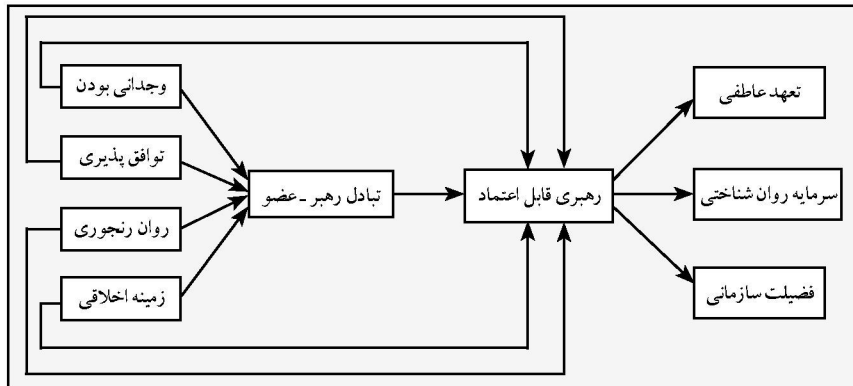
در تحقیقاتی که والومبوا و همکاران (۲۰۱۱) انجام دادند، تاثیر رهبری قابل اعتماد بر فضیلت سازمانی تایید شد. فضایل سازمانی به عادات، خواسته‌ها و اقداماتی اشاره دارند که منجر به منفعت‌رسانی فردی و اجتماعی می‌شود و شامل پنج بعد خوش‌بینی (یعنی اعضای سازمان بر این عقیده‌اند که در انجام دادن مطلوب کارها موفق خواهند شد حتی زمانی که با چالش‌های عمده رو به‌رو شوند)، بخشش^{۱۲} (یعنی اشتباهات کارکنان سریعاً بخشیده می‌شوند و به عنوان فرصتی برای

-
1. Dionne
 2. Siop
 3. Reichard
 4. Weber
 5. Armenakis & Mehta
 6. Luthans & May
 7. Hartnell
 8. Avey & Oke
 9. job satisfaction
 10. organizational citizenship behavior
 11. Hartmann & Bambacas
 12. forgiveness

یادگیری در زمینه‌ای با استانداردهای بالای عملکرد مورد استفاده قرار می‌گیرند، اعتماد^۱ (نشانگر این است که تواضع، توجه و احترام بر سازمان حاکم است و افراد به همدیگر و رهبرانشان اعتماد دارند)، شفقت^۲ (یعنی این که افراد در زمینه مراقبت از همدیگر و فعالیت‌های دلسوزانه نسبت به یکدیگر کوشا هستند) و درستی و کمال^۳ (بیانگر این است که صداقت، امانت و احترام در سازمان شایع است) می‌باشد (کامرون و وین، ۲۰۱۲).

والومبا و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی که انجام دادند رابطه بسیار محکمی بین رهبری قابل اعتماد و هر چهار بعد سرمایه روان‌شناختی یافتند. سرمایه روان‌شناختی یک حالت روان‌شناختی مثبت نگر و رشد پذیر می‌باشد که با چهار خصوصیت امیدواری^۴ (پافشاری در رسیدن به اهداف و در صورت لزوم، تغییر دادن مسیرهایی که به دستیابی به اهداف منتهی می‌شود)، خود-کارآمدی^۵ (داشتن اعتماد به نفس لازم و تلاش برای موفقیت در کارهای چالش‌انگیز)، خوش بینی^۶ (ایجاد اسنادی مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و آینده) و تاب‌آوری^۸ (تحمل کردن و بازگشت به جای اول، برای دست‌یابی به موفقیت هنگام مواجهه با مشکلات می‌باشد) مشخص می‌گردند. با وجود این که در کشورمان، رهبران و مدیران دارای صفات عالی‌ای بوده و مورد اقبال و اعتماد مردم و کارکنان می‌باشند، اما به این علت که تحقیقات بسیار اندکی در مورد سبک رهبری قابل اعتماد در سازمان‌ها صورت گرفته است و رهبری قابل اعتماد از سازه‌های جدیدی است که در ایجاد یک فضای کاری سالم و در نتیجه بالندگی سازمان نقش به‌سزایی ایفا می‌کند. با توجه به پیشینه موجود، پژوهش حاضر در پی آن است که با توجه به میانجی‌گری تبادل رهبر-عضو، رابطه صفات شخصیتی وجدانی بودن، توافق‌پذیری و روان‌رنجورخویی و زمینه اخلاقی را بر رهبری قابل اعتماد مورد بررسی قرار دهد و همچنین رابطه رهبری قابل اعتماد را بر تعهد عاطفی، فضیلت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی را مورد بررسی قرار دهد. بنابر آنچه در خصوص رابطه بین این متغیرها گفته شد الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر به بررسی پیشایندها و پیامدهای رهبری قابل اعتماد پرداخته است. این الگو به منظور بررسی اثر مستقیم وجدانی بودن، توافق‌پذیری، روان‌رنجورخویی، زمینه اخلاقی و تبادل رهبر-عضو بر رهبری قابل اعتماد طراحی شده است. همچنین اثرات غیر مستقیم متغیرهای مستقل از طریق متغیر میانجی‌گر تبادل رهبر-عضو مورد آزمون قرار گرفت. اثرات مستقیم رهبری قابل اعتماد بر تعهد عاطفی، فضیلت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی نیز مورد بررسی و آزمون قرار گرفت.

1. trust
2. compassion
3. integrity
4. Cameron & Winn
5. hope
6. self-efficacy
7. optimism
8. resilience



نمودار ۱. الگوی پیشنهادی برخی از پیشایندها و پیامدهای رهبری قابل اعتماد

فرضیه های پژوهش

فرضیه های پژوهش شامل ۱۶ فرضیه (۱۲ فرضیه مستقیم و ۴ فرضیه غیر مستقیم) می باشد که عبارتند از:

۱. وجدانی بودن با تبادل رهبر-عضو رابطه مثبت مستقیم دارد.
۲. توافق پذیری با تبادل رهبر-عضو رابطه مثبت مستقیم دارد.
۳. روان رنجورخویی با تبادل رهبر-عضو رابطه منفی مستقیم دارد.
۴. زمینه اخلاقی با تبادل رهبر-عضو رابطه مثبت مستقیم دارد.
۵. وجدانی بودن با رهبری قابل اعتماد رابطه مثبت مستقیم دارد.
۶. توافق پذیری با رهبری قابل اعتماد رابطه مثبت مستقیم دارد.
۷. روان رنجور خویی با رهبری قابل اعتماد رابطه منفی مستقیم دارد.
۸. زمینه اخلاقی با رهبری قابل اعتماد رابطه مثبت مستقیم دارد.
۹. تبادل رهبر-عضو با رهبری قابل اعتماد رابطه مثبت مستقیم دارد.
۱۰. رهبری قابل اعتماد با تعهد عاطفی رابطه مثبت مستقیم دارد.
۱۱. رهبری قابل اعتماد با فضیلت سازمانی رابطه مثبت مستقیم دارد.
۱۲. رهبری قابل اعتماد با سرمایه روان شناختی رابطه مثبت مستقیم دارد.
۱۳. وجدانی بودن از طریق تبادل رهبر-عضو با رهبری قابل اعتماد رابطه مثبت غیر مستقیم دارد.
۱۴. توافق پذیری از طریق تبادل رهبر-عضو با رهبری قابل اعتماد رابطه مثبت غیر مستقیم دارد.
۱۵. روان رنجور خویی از طریق تبادل رهبر-عضو با رهبری قابل اعتماد رابطه منفی غیر مستقیم دارد.
۱۶. زمینه اخلاقی از طریق تبادل رهبر-عضو با رهبری قابل اعتماد رابطه مثبت غیر مستقیم دارد.

روش پژوهش

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان (اعم از رسمی، قراردادی و پیمانی) پالایشگاه

گاز بیدبلند بوده است. جامعه مورد نظر متشکل از ۸ واحد صف و ستادی، شامل بخش اداری، دفتر فنی، مدیریت کیفیت، امور مالی، بخش تعمیرات، حراست، HSE و کامپیوتر بود. به منظور به دست آوردن نمونه‌ای که بیشتر معرف جامعه باشد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده دو نمونه (فرضیه آزمایشی و اعتباریابی پرسش‌نامه‌ها) انتخاب گردیدند. نمونه فرضیه آزمایشی ۲۵۰ نفر و نمونه مرحله اعتباریابی پرسش‌نامه‌ها شامل ۸۰ نفر بودند. از بین پرسشنامه‌های توزیع شده تعداد ۲۲۱ پرسشنامه برگشت داده شدند که از این تعداد ۲۰۹ عدد قابل استفاده بوده و نمونه این تحقیق را تشکیل دادند.

ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر به منظور سنجش متغیرهای مورد نظر از ابزارهای مختلفی استفاده شده است که شامل موارد زیر می‌باشند:

۱. پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی (خرده‌مقیاس‌های توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجورخویی): در این پژوهش به منظور اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیتی توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی و روان‌رنجورخویی از پرسش‌نامه‌ی شخصیتی نتو استفاده شد. پرسشنامه اولیه نتو (NEO-PI) توسط مک‌کرا و کاستا (۱۹۸۷) ساخته شد و پنج عامل اصلی شخصیت که پیش‌تر توسط متخصصین و پژوهشگران طراحی شده بود را ارزیابی می‌کرد. در این پژوهش از خرده‌مقیاس‌های فرم کوتاه پرسشنامه‌ی نتو که NEO-FFI نامیده می‌شود و شامل ۶۰ سؤال می‌باشد، استفاده شده است. در این فرم، برای اندازه‌گیری هر کدام از صفات شخصیتی ۱۲ ماده اختصاص یافته است. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر روی مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرتی انجام می‌گیرد که از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه بندی شده است. کاستا و مک‌کرا (۱۹۹۲) در پژوهشی روایی و پایایی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی را مورد تأیید قرار دادند و ضریب پایایی آن را بین ۰/۶۸ تا ۰/۸۳ گزارش کردند. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط کیامهر (۱۳۸۱) به زبان فارسی ترجمه و اعتباریابی استفاده شده است. در پژوهش حاضر، پایایی پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب برای وجدانی بودن ۰/۸۵ و ۰/۸۳، توافق‌پذیری ۰/۸۱ و ۰/۷۸، روان‌رنجورخویی ۰/۷۵ و ۰/۷۱، بدست آمد. همچنین روایی این پرسش‌نامه از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته به ترتیب ۰/۶۷، ۰/۶۱ و ۰/۵۹ به دست آمد.

۲. پرسش‌نامه زمینه اخلاقی: در این پژوهش به منظور سنجش زمینه‌ی اخلاقی در سازمان از مقیاس ارزش‌های اخلاقی هانت، وود و چونکو^۱ (۱۹۸۹) استفاده شد. این مقیاس شامل پنج ماده است. پاسخ‌های این ابزار روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) درجه بندی شده است. کسب نمره بالا در این مقیاس نشان‌دهنده اعتقاد به اصول اخلاقی در سازمان است. هانت و همکاران (۱۹۸۹) پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش دادند.

روایی این مقیاس توسط کاراند، راثو و سیگناپاکدی^۱ (۲۰۰۲) مطلوب گزارش شد. پرسش‌نامه زمینه اخلاقی توسط ظهیری (۱۳۹۲) ترجمه و آماده استفاده در ایران شد. وی پایایی این پرسشنامه را از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۷۵ به دست آورد. در پژوهش حاضر، پایایی پرسش‌نامه زمینه اخلاقی از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۶۹ بدست آمد. روایی این سازه از روش همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۵۵ به دست آمد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد.

۳. پرسش‌نامه تبادل رهبر-عضو: در پژوهش حاضر، جهت سنجش کیفیت تبادلات رهبر-عضو، از پرسشنامه تبادل رهبر-عضو گرائن و اوهل-باین^۲ (۱۹۹۵) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای هفت ماده بوده و پاسخ‌های آن به صورت لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) می باشد. کاترینلی^۳ و همکاران (۲۰۱۰) ضریب پایایی این مقیاس را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۸ گزارش کردند. این پرسش‌نامه برای اولین بار در ایران توسط زارع (۱۳۹۰) به فارسی برگردانده شد و مورد استفاده قرار گرفت. زارع (۱۳۹۰) در پژوهش خود ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف به ترتیب برابر با ۰/۸۶ و ۰/۸۶ گزارش نموده است. در پژوهش حاضر، پایایی پرسش‌نامه‌های تبادل رهبر-عضو از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۶۹ بدست آمد. روایی این سازه از روش همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۶۷ به دست آمد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد.

۴. پرسش‌نامه رهبری قابل اعتماد: در پژوهش حاضر، به منظور میزان قابل اعتماد بودن رهبر از نظر کارکنان از پرسش‌نامه رهبری قابل اعتماد والومبوا و همکاران (۲۰۰۸) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۶ ماده و چهار مولفه خود-آگاهی، شفافیت در روابط، پردازش متعادل اطلاعات و جهان بینی اخلاقی درونی شده می باشد و برای هر کدام از مولفه‌ها ۴ سؤال در نظر گرفته شده است. پاسخ‌های این پرسش‌نامه بر روی یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (هیچ‌گاه) تا ۵ (بیشتر اوقات) نمره گذاری شده است. این پرسش‌نامه توسط صادقی (۱۳۹۲) ترجمه و برای استفاده در ایران تنظیم شده است. صادقی (۱۳۹۲) به منظور تعیین روایی پرسشنامه از تحلیل عامل تأییدی استفاده نمود و نتایج حاصل از تحلیل عامل تأییدی، بیانگر نیکویی برازندگی این پرسش‌نامه بودند که در جدول ۱ نشان داده شده است. همچنین ضرایب پایایی این پرسشنامه به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۸ به دست آمد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی پرسش‌نامه رهبری قابل اعتماد و نیز ابعاد آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه گردید که برای ابعاد خود-آگاهی (۰/۸۲ و ۰/۷۶)، شفافیت در روابط (۰/۷۹ و ۰/۷۳)، پردازش اطلاعات متعادل (۰/۸۴ و ۰/۷۸) و جهان بینی اخلاقی درونی شده (۰/۸۳ و ۰/۷۸) و نیز رهبری قابل اعتماد به صورت کلی (۰/۸۵ و ۰/۷۸) به دست آمد. همچنین ضرایب روایی این پرسش‌نامه و نیز

1. Karande, Rao & Singhapakdi

2. Graen & Uhl-Bien

3. Katrinli

ابعاد آن به روش همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته به ترتیب ۰/۷۴، ۰/۷۲، ۰/۷۳، ۰/۵۹ و نیز ۰/۶۲ به دست آمد.

۵. پرسش‌نامه تعهد عاطفی

در این پژوهش به منظور سنجش تعهد عاطفی از خرده‌مقیاس تعهد عاطفی از پرسش‌نامه تعهد

جدول ۱. شاخص‌های برازش پرسش‌نامه‌ی رهبری قابل اعتماد در پژوهش حاضر

شاخص‌های برازندگی الگو	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	IFI	CFI	RMSEA
رهبری قابل اعتماد	۱۷۹/۵۴	۶۷	۲/۶۸	۰/۹۴	۰/۹۵	۰/۰۸۳

سازمانی ارائه شده توسط آلن و مایر (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۸ ماده می‌باشد و بر مبنای یک طیف لیکرتی پنج درجه‌ای از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۵ (کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری شده است. این پرسش‌نامه برای اولین بار توسط شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه و برای استفاده در ایران آماده شد. مایر و آلن (۱۹۹۰) ضریب پایایی خرده‌مقیاس تعهد عاطفی از پرسش‌نامه تعهد سازمانی را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آوردند. صراطی (۱۳۸۶) روایی این خرده‌مقیاس را از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته ۰/۷۶ گزار نمود. ظهیری (۱۳۹۲) در پژوهش خود، پایایی این پرسش‌نامه را از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۴ به دست آورد. در پژوهش حاضر، پایایی پرسش‌نامه‌های تعهد عاطفی از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۵ به دست آمد. روایی این پرسش‌نامه از روش همبسته کردن با یک سوال کلی محقق ساخته ۰/۷ به دست آمد که در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می‌باشد.

۵. مقیاس فضیلت سازمانی

در پژوهش حاضر به منظور سنجش فضیلت سازمانی از مقیاس فضیلت سازمانی ارائه شده توسط کامرون، برایت و کازا (۲۰۰۴) استفاده شد. این مقیاس ۱۵ سوال دارد و شامل ۵ بعد خوش بینی، بخشش، اعتماد، شفقت و صداقت می‌باشد که برای هر بعد، پنج سوال مدنظر قرار گرفته است. این مقیاس بر مبنای یک طیف لیکرتی شش درجه‌ای از ۱ (کاملاً موافقم) تا ۶ (کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری شده است. آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش ریگو، ریبیرو و چونها (۲۰۱۰) برای ابعاد خوش بینی ۰/۶۱، برای بخشش ۰/۷۰، برای اعتماد ۰/۷۰، برای شفقت ۰/۷۷، برای صداقت ۰/۸۰ و همچنین برای فضیلت سازمانی به طور کلی ۰/۹۰ گزارش شده است. این پرسش‌نامه برای اولین بار در ایران توسط بهزادی (۱۳۹۲) به فارسی برگردانده شد و مورد استفاده قرار گرفت. بهزادی (۱۳۹۲) در پژوهش خود ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای فضیلت سازمانی ۰/۸۱ بدست آورد. در پژوهش حاضر، ضرایب پایایی این مقیاس به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۸ به دست آمد. همچنین جهت

1. Cameron, Bright & Caza

2. Rego, Riberio & Cunha

تعیین روایی مقیاس فضاویت سازمانی، از روش تحلیل عامل تأییدی با استفاده از نرم افزار Amos ویراست ۱۹ روی ماده های این مقیاس انجام گرفت. جدول ۲ شاخص های برازش مقیاس فضاویت سازمانی در پژوهش حاضر را نشان می دهد.

۶. پرسش نامه سرمایه روان شناختی

برای سنجش سرمایه روان شناختی از پرسشنامه ۲۴ ماده ای سرمایه روان شناختی لوتانز، آولیو،

جدول ۲. شاخص های برازش مقیاس فضاویت سازمانی در پژوهش حاضر

شاخص های برازندگی الگو	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	IFI	CFI	RMSEA
فضاویت سازمانی	۱۶۷/۵۴	۶۶	۲/۵۴	۰/۸۹	۰/۸۷	۰/۰۷۶

آوی و نورمن^۱ (۲۰۰۷) استفاده شد. پاسخ های این پرسش نامه به صورت لیکرتی و شش درجه ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) می باشد. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۸۹ و ۰/۸۸ به دست آوردند. پرسشنامه مذکور برای اولین بار توسط رحیمی (۱۳۸۹) به فارسی برگردانده شد. فردوسی زاده (۱۳۹۲) آلفای کرونباخ را برای ۴ خرده مقیاس امیدواری، خود- کارآمدی، خوش بینی و تاب آوری به ترتیب: ۰/۷۵، ۰/۸۱، ۰/۷۸ و ۰/۷۶ گزارش کرده است. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه سرمایه روان شناختی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای ابعاد امیدواری، خوش بینی، خود- کارآمدی و تاب آوری به ترتیب برابر ۰/۸۵، ۰/۷۹، ۰/۸۷ و ۰/۷۰ همچنین با استفاده از روش تنصیف پایایی این خرده مقیاس ها به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷، ۰/۸۶ و ۰/۶۶ به دست آمد.

یافته های پژوهش

جدول ۳، یافته های توصیفی مربوط به میانگین، حداقل و حداکثر نمره ها و همچنین انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

جدول ۳. میانگین، انحراف معیار، حداقل، حداکثر نمره ها
همچنین ضرایب ساده همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	حداقل نمره	حداکثر نمره	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
رهبری قابل اعتماد	۶۷/۰۶	۱۱/۵	۱۷	۸۰	۱	۰/۴۳	۰/۲۹	-۰/۱۶	۰/۲۶	۰/۳۷	۰/۳۵	۰/۳۷	۰/۳۴
وجدانی بودن	۵۱/۶	۷/۳۵	۱۲	۶۰	۱	۰/۳۴	۰/۳۴	-۰/۱۲	۰/۲۷	۰/۳	۰/۱۸	۰/۲۱	۰/۱۴
توافق پذیری	۴۷/۰۵	۶/۲	۱۵	۵۸			۱	-۰/۱۷	۰/۲	۰/۱۴	۰/۱۷	۰/۲۱	۰/۲۱
روان رنجورخویی	۲۸/۰۴	۴/۸	۱۲	۳۹				۱	-۰/۱۷	-۰/۱۶	-۰/۱۵	-۰/۱	-۰/۱۵
زمینه اخلاقی	۲۱/۰۷	۳/۸۵	۶	۲۵					۱	۰/۱۷	۰/۱۵	۰/۲۲	۰/۱۸
تبادل رهبر-عضو	۲۹/۰۵	۴/۰۹	۷	۳۵						۱	۰/۱۵	۰/۲۱	۰/۱۴
تعهد عاطفی	۳۱/۳	۴/۵۷	۹	۴۰							۱	۰/۱۷	۰/۲
فضیلت سازمانی	۶۳/۰۵	۱۰	۱۷	۹۰								۱	۰/۱۸
سرمایه روانشناختی	۱۱۸/۴۱	۱۳/۶	۳۲	۱۴۴									۱

** $p \geq 0.01$ * $p \geq 0.05$

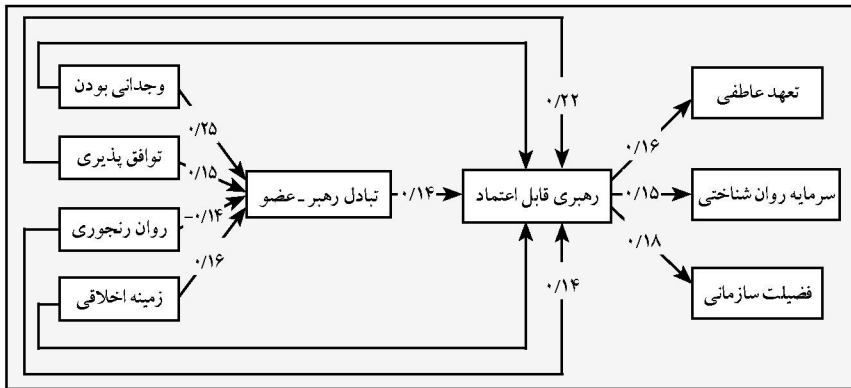
الگویابی معادلات ساختاری

پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازش الگوی پیشنهادی با داده ها مورد بررسی قرار گرفت. با وجود اینکه مقادیر اکثر شاخص های برازندگی نشان دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده ها بودند، اما شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) نشان داد که الگو نیاز به بهبود دارد. گام بعدی ارتقای برازش الگوی پیشنهادی حذف دو مسیر غیرمعنی دار توافق پذیری به رهبری قابل اعتماد و همچنین روان رنجورخویی به رهبری قابل اعتماد و نیز همبسته کردن خطای مسیر تعهد عاطفی به فضیلت سازمانی به توصیه نرم افزار AMOS ویراست ۱۹ بود. نتایج حاکی از برازش نسبتاً مطلوب الگوی نهایی است. جدول ۴، شاخص های برازندگی الگوی پیشنهادی، الگوی اصلاح شده اول و الگوی را نشان می دهد.

جدول ۴. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی، الگوی اصلاح شده اولیه و الگوی نهایی

شاخص الگو	χ^2	df	$\frac{\chi^2}{df}$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۲۳۶	۶۶	۳/۵۸	۰/۹	۰/۸۴	۰/۸۷	۰/۸۱	۰/۸۶	۰/۸۲	۰/۰۹۵
الگوی اصلاح شده اولیه	۲۱۲	۶۷	۳/۱۷	۰/۹	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۸۲	۰/۸۶	۰/۸۳	۰/۰۹۱
الگوی نهایی	۱۸۹	۶۷	۲/۸۳	۰/۹۲	۰/۸۷	۰/۹۱	۰/۸۵	۰/۹۰	۰/۸۵	۰/۰۸۱

نمودار ۲. الگوی نهایی پژوهش حاضر و ضرایب مسیر را نشان می‌دهد



نمودار ۲. الگوی نهایی پژوهش حاضر و ضرایب استاندارد مسیرها

ضرایب مسیر در نمودار ۲ حاکی از آن است که تمامی مسیرهای مستقیم معنی دار می‌باشند. نتایج حاصل از روابط واسطه‌ای از روش بوت استرپ^۱ برای مسیرهای غیر مستقیم در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای متغیرهای مستقل با رهبری قابل اعتماد با توجه به میانجی‌گری تبادل رهبر-عضو

مسیر	داده‌ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
وجدانی بودن ← تبادل رهبر-عضو ← رهبری قابل اعتماد	۰/۱۱۴۷	۰/۰۷۹۳	۰/۰۲۰۹	۰/۰۲۴۱	۰/۰۷۰۹	۰/۱۵۷۲
توافق پذیری ← تبادل رهبر-عضو ← رهبری قابل اعتماد	۰/۰۷۵۴	۰/۰۸۲۳	۰/۰۲۹۶	۰/۰۳۶۸	۰/۰۴۱۲	۰/۱۰۹۳
روان رنجوری ← تبادل رهبر-عضو ← رهبری قابل اعتماد	۰/۰۴۳۹	۰/۰۸۷۸	۰/۰۳۱۵	۰/۰۵۷۸	۰/۰۱۱۸	۰/۰۹۱۴
زمینه اخلاقی ← تبادل رهبر-عضو ← رهبری قابل اعتماد	۰/۰۶۹۷	۰/۰۸۰۳	۰/۰۲۸۰	۰/۰۲۴۹	۰/۰۳۲۲	۰/۱۱۷۶

جدول ۵، نتایج بوت استرپ برای ضرایب مسیرهای غیر مستقیم بین متغیرهای مستقل و رهبری قابل اعتماد با میانجی‌گری تبادل رهبر-عضو را نشان می‌دهد. تمامی مسیرهای غیر مستقیم در پژوهش حاضر معنی دار می‌باشند.

1. bootstrap

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها (وجدانی بودن، توافق‌پذیری، روان‌رنجورخویی و زمینه اخلاقی) و پیامدهای رهبری قابل اعتماد (تعهد عاطفی، فضیلت سازمانی و سرمایه روان‌شناختی) با میانجی‌گری تبادل رهبر-عضو بود.

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از تأیید فرضیه‌های ۱ (اثر مستقیم وجدانی بودن بر تبادل رهبر-عضو)، ۵ (اثر مستقیم وجدانی بودن بر رهبری قابل اعتماد) و ۱۳ (اثر غیر مستقیم وجدانی بودن بر رهبری قابل اعتماد از طریق تبادل رهبر-عضو) می‌باشد. این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش‌های باریک، استوارت، نیبرت و مونت^۱ (۱۹۹۸)، براون و تروینو (۲۰۰۷) و نیز کامدار و دین^۲ (۲۰۰۷) است. رهبرانی که دارای صفت وجدانی بودن هستند در نظر دیگران افرادی قابل اعتماد (مسئولیت‌پذیر، دقیق و قابل اتکا)، کارآمد (با برنامه، منظم و وقت‌شناس) و کوشا (سخت‌کوش، مصر، پرنرژژی و توفیق‌طلب) هستند. این افراد، به تعهدات خویش در قبال کارکنان وفادار بوده و برخوردها و تعاملاتی محترمانه و مبتنی بر اخلاق با آنان برقرار می‌سازند، در گفتار و کردار خود صداقت دارند و از این طریق می‌توانند تبادلات رهبر-عضو مطلوبی را با کارکنان خویش برقرار سازند (باریک و مونت، ۱۹۹۱؛ باس^۳، ۱۹۹۸؛ کامدار و دین، ۲۰۰۷). صفت وجدانی بودن از آن جهت بر کیفیت تبادلات رهبر-عضو در سازمان تأثیر مطلوب می‌گذارد که تعاملات بین فردی و همچنین وابستگی متقابل بین رهبر و کارکنان را بهبود می‌بخشد (کامدار و دین، ۲۰۰۷). طبق نظریه تبادل رهبر-عضو (گرائن و باتلر، ۱۹۸۷)، رهبرانی که بتوانند روابط مطلوبی را با کارکنان خویش برقرار سازند، می‌توانند اعتماد بالایی را به خود جلب کنند و در اصل، مهم‌ترین نتیجه و پیامد تبادلات مطلوب رهبر با کارکنان، اعتماد بالای کارکنان نسبت به رهبر می‌باشد (دانسراو و همکاران، ۱۹۷۵؛ اسکاندورا و پلگرینی^۴، ۲۰۰۸). از دیدگاه آولیو و همکاران (۲۰۰۸)، هر چهار بعد رهبری قابل اعتماد از تبادلات مطلوب رهبر با کارکنان نشأت می‌گیرد. همچنین نمره بالا در تعاملات رهبر-عضو، با موفقیت شغلی در کارکنان و نیز قابل اعتماد بودن در رهبران همراه است. (هوگان، کورفی و هوگان^۵، ۱۹۹۴).

یافته‌های این پژوهش، حاکی از تأیید فرضیه ۲ (اثر مستقیم توافق‌پذیری بر تبادل رهبر-عضو)، عدم تأیید فرضیه ۶ (اثر مستقیم توافق‌پذیری بر رهبری قابل اعتماد) و همچنین تأیید فرضیه ۱۴ (اثر غیر مستقیم توافق‌پذیری بر رهبری قابل اعتماد از طریق تبادل رهبر-عضو) می‌باشد. به استثنای فرضیه ۶، این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش‌های باریک، مونت و باس (۱۹۹۱)، باریک، نیبرت و استوارت (۲۰۰۳)، براون و تروینو (۲۰۰۷) و نیز کامدار و دین (۲۰۰۷) است. افرادی که توافق‌پذیری بالایی دارند، عموماً رفتار دوستانه‌تر، همکاری مناسب‌تر، قلبی‌رئوف‌تر و خصومت کمتری

1. Barrick, Stewart, Neubert & Mount
2. Kamdar & Dyne
3. Bass
4. Pellegrini
5. Hogan, Curphy & Hogan

نسبت به سایرین دارند و کمک‌کننده، مؤدب و منعطف هستند و در کل توافق‌پذیری، تمایل فرد برای قابل اعتماد بودن، نועدوستی و همکاری سازنده را منعکس می‌کند. (باریک و مونت، ۱۹۹۱؛ باریک، نیرت و استوارت، ۲۰۰۳). توافق‌پذیری، تاثیر زیادی بر گسترش یافتن و مطلوبیت تبادلات رهبر-عضو دارد، زیرا توافق‌پذیری یک عامل اساسی در ایجاد همبستگی متقابل اجتماعی مطلوب در محیط کار، بهبود مبادلات کاری و افزایش اعتماد بین فردی است (هادکینسون و فورد، ۲۰۱۰). افرادی که توافق‌پذیری بالایی دارند، سطوح بالاتری از قابلیت‌های ارتباطی بین فردی را به نمایش می‌گذارند (باریک، مانت و استروس، ۱۹۹۳؛ باریک و همکاران، ۲۰۰۳). طبق نظریه تبادل رهبر-عضو (گرائن و باتلر، ۱۹۸۷)، رهبرانی که بتوانند روابط مطلوبی را با کارکنان خویش برقرار سازند، می‌توانند اعتماد بالایی را به خود جلب کنند و در اصل مهم‌ترین نتیجه و پیامد تبادلات مطلوب رهبر با کارکنان، اعتماد بالای کارکنان نسبت به رهبر می‌باشد (اسکاندورا و پلگرینی، ۲۰۰۸). نتایج مطالعاتی که توسط کاستا و مک‌کرا (۲۰۰۴) و همچنین براون و تروینو (۲۰۰۷) صورت گرفت، ثابت کرد که توافق‌پذیری، صفت شخصیتی است که رهبران را در نظر کارکنانشان به عنوان افرادی قابل اعتماد، اهل مشارکت و همکاری معرفی می‌کند. در تبیین تأیید نشدن فرضیه ۶ نیز می‌توان بیان کرد که صفت شخصیتی مانند توافق‌پذیری، به واسطه تاثیر مطلوبی که بر کیفیت تبادلات رهبر با کارکنان می‌گذارد، می‌تواند اعتماد‌پذیری رهبر در نظر کارکنان را افزایش دهد.

یافته‌های پژوهش حاضر، حاکی از تأیید فرضیه ۳ (اثر مستقیم روان‌رنجورخویی بر تبادل رهبر-عضو)، عدم تأیید فرضیه ۷ (اثر مستقیم روان‌رنجورخویی بر رهبری قابل اعتماد) و تأیید فرضیه ۱۵ (اثر غیر مستقیم روان‌رنجورخویی بر رهبری قابل اعتماد از طریق تبادل رهبر-عضو) می‌باشد. به استثنای فرضیه ۷، این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش‌های برادبوری و فینچام^۲ (۲۰۰۱) کوپر، اسکاندورا و شرایزیم (۲۰۰۵) و براون و تروینو (۲۰۰۷) می‌باشد. صفت روان‌رنجورخویی در رهبران، تاثیر نامطلوبی بر کیفیت مبادلات کاری با اعضای سازمان می‌گذارد، زیرا باعث می‌شود که بر جنبه‌های منفی و ضعیف عملکرد کارکنان تمرکز کرده و آن را بزرگ‌نمایی کنند و در نسبت به اشتباهات کوچک کارکنان، واکنش‌هایی تند و خشونت‌آمیزی از خود نشان دهند. افراد روان‌رنجورخو، فاقد مهارت‌های لازم برای برقراری مبادلات اجتماعی مطلوب با کارکنان هستند (لوین و استوکز^۳، ۱۹۸۹؛ براون و تروینو، ۲۰۰۷). روابط اجتماعی، هسته اصلی تبادلات رهبر-عضو را شکل می‌دهد و به منظور پایدار بودن، نیازمند وجود اعتماد متقابل می‌باشد. در کل لازمه بهبود کیفیت مبادلات رهبر-عضو این است که هر دو طرف مبادله کاری، از ثبات هیجانی کافی برخوردار باشند (باریک و همکاران، ۱۹۹۸). در نتیجه رهبرانی که دارای روان‌رنجورخویی در سطح بالایی هستند، نمی‌توانند مبادلات مطلوبی با کارکنان خویش برقرار سازند

1. Hodgkinson & Ford
2. Bradbury & Fincham
3. Levin & Stokes

و اعتماد آنان را به خود جلب کنند (جادگ، هلر و مانت، ۲۰۰۲؛ راجا، جونز و نتالیانیس^۱، ۲۰۰۴). در تبیین تأیید نشدن فرضیه ۷ می‌توان بیان کرد که تبادلات بین فردی مانند جایگاهی برای نمود پیدا کردن ویژگی‌ها و صفات شخصیتی می‌باشد و به نحوی که افراد بر اساس کیفیت تبادلاتی که با دیگران برقرار می‌سازند، به ویژگی‌ها و صفات شخصیتی طرف مقابل پی می‌برند. صفات شخصیتی رهبران مانند روان‌رنجورخویی به وسیله تأثیر نامطلوبی که بر کیفیت تبادلات رهبر-عضو می‌گذارد، اعتماد‌پذیری وی در نزد کارکنان کاهش می‌دهد. همچنین پایین بودن صفت شخصیتی روان‌رنجورخویی در رهبران به واسطه بهبود بخشیدن به تبادلات رهبر با کارکنان، اعتماد‌پذیری وی را افزایش می‌بخشد.

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از تأیید فرضیه‌های ۴ (اثر مستقیم زمینه اخلاقی بر تبادلات رهبر-عضو)، ۸ (اثر مستقیم زمینه اخلاقی بر رهبری قابل اعتماد) و ۱۶ (اثر غیر مستقیم زمینه اخلاقی بر رهبری قابل اعتماد از طریق تبادلات رهبر-عضو) می‌باشد. این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش‌های گاردنر و همکاران (۲۰۰۵) و همچنین اولیو و همکاران (۲۰۱۰) می‌باشد. زمینه اخلاقی به ارزش‌ها، هنجارها، سیاست‌ها، فرهنگ و جو اخلاقی اشاره دارد و در برگیرنده صداقت، درستکاری، احترام متقابل و عدالت در تعاملات می‌باشد و از این طریق بر الگوهای رفتاری، کیفیت تبادلات کاری و همچنین میزان اعتمادپذیری رهبر در نزد کارکنان تأثیر می‌گذارد (گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵؛ اولیو و والومباو، ۲۰۱۰). زمینه اخلاقی در سازمان این مطلب را مد نظر قرار می‌دهد که چگونه وجود ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی مشترک در بین اعضای سازمان، مبادلات بین کارکنان و نیز بین رهبران و کارکنان را بهبود بخشیده و از طرفی صداقت و اعتماد متقابل را در سازمان ارتقاء می‌بخشد (آربوگاست^۳، ۲۰۰۸؛ لیوایز^۴، ۲۰۰۹). اگر رهبران، ارزش‌ها، هنجارها و اصول اخلاقی حاکم بر سازمان را به درستی تدوین کرده و مورد حمایت قرار دهند، این عناصر اخلاقی یک چارچوب هدایتگر فراهم می‌کند تا رهبر و اعضای سازمان تعاملات اخلاق‌مدارانه‌ای را با یکدیگر برقرار سازند و نیز تصمیم‌گیری‌های سازمانی صحیح‌تر و اخلاق‌مدارانه‌تری را اتخاذ نمایند. این ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی، اصول و قواعدی را مورد تأکید و حمایت قرار می‌دهند که برقراری تعاملات اجتماعی مثبت و محترمانه بین رهبر و اعضای سازمان را تسهیل می‌کند (والومباو و همکاران، ۲۰۰۸؛ اولیو و همکاران، ۲۰۱۰). اگر رهبران، فرایندهای کاری و جوی را در سازمان ایجاد کرده و مورد حمایت قرار دهند که تعاملات بین فردی اخلاق‌مدارانه و مطلوبی را در سازمان گسترش دهد، این تعاملات بین فردی، صداقت و اعتماد را در سازمان گسترش داده و رهبران را در نظر کارکنان قابل اعتماد می‌سازد (چان و اولیو^۵، ۲۰۰۳). ایجاد محیط‌های اخلاقی قویتر که حمایت‌کننده و تشویق‌کننده رفتارهای اخلاقی هستند، در بهبود روابط بین فردی و ایجاد

1. Judge & Heller
2. Raja, Johns & Ntalianis
3. Arbogast
4. Lewis
5. Chan

و حفظ اعتمادپذیری رهبر در نزد کارکنان موثر می‌باشند (تنبرونسل، اسمیت-کرو و آمفرس، ۲۰۰۳).

یافته پژوهش حاضر حاکی از تأیید فرضیه ۹ (اثر مستقیم تبادل رهبر-عضو بر رهبری قابل اعتماد) می‌باشد. این یافته‌ها همسو با پژوهش‌های اولیو و گاردنر (۲۰۰۵) و نیز والومباو و همکاران (۲۰۰۸) می‌باشد. رهبران به منظور قابل اعتماد بودن می‌بایست با هر یک از کارکنان بر اساس کیفیت عملکردی که از خود نشان می‌دهد، تبادلات رهبر-عضو متناسب و عادلانه‌ای را برقرار می‌کنند و علاوه بر آن، نسبت به کارکنانی که دارای عملکرد نسبتاً ضعیفی هستند، از رویکردهای آموزشی و حمایتی استفاده کنند تا آن کارکنان نیز عملکرد شغلی مطلوبی از خود نشان دهند (والومباو و همکاران، ۲۰۰۸). هر چهار بعد الگوی رهبری قابل اعتماد تا حد زیادی از کیفیت تبادلات رهبر-عضو در سازمان تأثیر می‌پذیرد، بدین صورت که رهبران از طریق تبادلات شفاف و مطلوبی که برقرار می‌سازند، می‌توانند از نقاط ضعف و قوت خویش و دیگران و همچنین تصمیماتی که گرفته‌اند مطلع شوند (خود-آگاهی). ویژگی مهم تبادلات مطلوب رهبر با اعضای سازمان این است که از شفافیت بالایی برخوردار بوده و طی آن اطلاعات به شکلی واضح، شفاف و صادقانه بازخورد داده می‌شود. برقراری روابط شفاف و صادقانه، عنصری مهم در قابل اعتماد یافتن رهبران در نظر کارکنان می‌باشد (شفافیت در روابط). رهبران بدین منظور که بتوانند تصمیم‌گیری‌های صحیح و سودمندی داشته باشند، می‌بایست اطلاعات مختلف و گوناگونی را جمع‌آوری کرده و بدون سوگیری آنها را پردازش نمایند. رهبران بوسیله برقرار کردن ارتباطات و تعاملات باز و شفاف با کارکنان، می‌توانند از اقدامات گذشته خود، بازخورد گرفته و از طرفی بهترین و مناسب‌ترین تصمیمات را برای آینده سازمان اتخاذ نمایند (پردازش متعادل اطلاعات). رفتارها و مبادلات مطلوب رهبر با کارکنان، می‌بایست تأییدی بر ارزش‌های اخلاقی پذیرفته شده در سازمان باشد (مانند صداقت در گفتار و عدالت در رفتار). رهبران می‌بایست با کارکنان به شکلی صحیح و اخلاق‌مدارانه رفتار کنند، نه به این خاطر که از این طریق به اهداف اقتصادی خود دست یابند، بلکه به خاطر مطلوبیت ذاتی آن باشد (جهان‌بینی اخلاقی درونی شده). در کل می‌توان گفت که میزان قابل اعتماد یافتن رهبر توسط کارکنان به کیفیت روابط و مبادلات رهبر با اعضای سازمان بستگی دارد (اولیو و همکاران، ۲۰۰۹). از دیدگاه سایوپ (۲۰۰۳)، تبادل رهبر-عضو مطلوب با اعتماد بالا به رهبر، رضایت شغلی بالا، تعهد سازمانی بالا، عملکرد مثبت و ترک خدمت کمتر در کارکنان همراه است.

یافته پژوهش حاضر حاکی از تأیید فرضیه ۱۰ (اثر مستقیم رهبری قابل اعتماد بر تعهد عاطفی) می‌باشد. این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش‌های آرمناکیس، بروان و مهتا (۲۰۱۰) و همچنین اولیو و والومباو (۲۰۱۰) می‌باشد. رهبران قابل اعتماد از طریق ایجاد یک ادراک و جو مبتنی بر عدالت و اعتماد بین فردی در سازمان، می‌توانند اعتمادپذیری خویش را در نزد کارکنان شان بهبود ببخشند

و این افزایش تعهد عاطفی کارکنان نسبت به رهبر و سازمان را تضمین می‌کند. افزایش سطح عدالت ادراک شده توسط کارکنان، کلید موفقیت و اثرگذاری رهبران قابل اعتماد و افزایش تعهد عاطفی کارکنان نسبت به سازمان می‌باشد (آولیو و والومباو، ۲۰۱۰). در تحقیقات ثابت شده که منش اخلاقی رهبران، آنان را در نظر کارکنان قابل اعتماد می‌سازد و این باعث می‌شود که کارکنان با رهبر سازمان در زمینه ارزش‌ها و باورهای اخلاقی هویت یابی کنند و از این طریق تعهد عاطفی کارکنان نسبت به سازمان افزایش می‌یابد (آلن و میرا، ۱۹۹۰؛ گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵ و شامیر و ایلام، ۲۰۰۵).

یافته پژوهش حاضر حاکی از تأیید فرضیه ۱۱ (اثر مستقیم رهبری قابل اعتماد بر فضیلت سازمانی) می‌باشد. این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش‌های والومباو و همکاران (۲۰۱۱) می‌باشد. از نظر گاردنر و چرمهورن^۳ (۲۰۰۴) و نیز دی‌هوگ و دن‌هارتوگ^۴ (۲۰۰۸) رهبران قابل اعتماد، از آن جایی که دارای یک دیدگاه اخلاقی درونی شده می‌باشند، در تعاملات خویش به صورتی اخلاقی عمل می‌کنند و همچنین بیان و گفتاری صادقانه دارند. این رهبران برای ویژگی‌ها و عملکرد مثبت کارکنان ارزش قائل هستند و عدالت را در سطوح مختلف سازمان گسترش می‌دهند و روابط مطلوب و حمایتگرانه‌ای با کارکنان برقرار می‌سازند و همچنین خواسته‌ها و نیازهای کارکنان را تا حد امکان برآورده می‌کنند و از این طریق می‌توانند خوش‌بینی کارکنان را افزایش بدهند. رهبران قابل اعتماد، روابط شفاف و صادقانه‌ای با کارکنان برقرار می‌سازند و بواسطه بهره‌گیری از یک فرایند پردازش متعادل اطلاعات، می‌توانند تصمیم‌گیری‌های صحیح و رفتارهای بین‌فردی مطلوبی را برقرار سازند و از این طریق اعتماد متقابل را در سازمان و گروه‌های کاری ارتقاء بخشند. آن ویژگی اصلی رهبران قابل اعتماد که باعث می‌شود اعتماد و خوش‌بینی در سازمان فراگیر شود، این است که در بین گفتار و رفتار این رهبران تطابق و همسانی وجود دارد. رهبران قابل اعتماد به وسیله ویژگی‌ها و سبک رفتاری که دارند، باعث می‌شوند، اعتماد بین فردی را که به معنی نسبت دادن نیت خوب به سایرین است در سازمان گسترش یابد (آولیو و همکاران، ۲۰۱۱).

رهبران قابل اعتماد در نظر کارکنان سازمان، به عنوان یک الگوی رفتاری اخلاق مدار جلوه کرده و ارزش‌های اخلاقی مانند بخشش و شفقت را در رفتارهای بین فردی نشان داده و نهادینه می‌کنند. این رهبران اشتباهات غیرعمدی کارکنان را مورد بخشش قرار داده و به عنوان فرصتی برای یادگیری، پیشرفت و بهبود عملکرد تلقی می‌کنند. در نتیجه می‌توان انتظار داشت که رفتارهایی که با بخشش و شفقت همراه است، در بین کارکنان به عنوان ارزش تلقی شده و گسترش یابد. رهبران قابل اعتماد با پذیرفتن و درونی کردن یک دیدگاه اخلاقی، می‌توانند درستی و کمال را در سازمان گسترش دهند. رهبران قابل اعتماد نه تنها با صداقت رفتار می‌کنند، بلکه رفتارهای اخلاق

1. Mayer & Allen
2. Shamir & Eilam
3. Schermerhorn
4. De Hoogh & Den Hartog

مدارانه کارکنان را نیز پاداش داده و تقویت می‌کنند و از بروز رفتارهای غیراخلاقی جلوگیری می‌کنند (آولیو و همکاران، ۲۰۰۴).

نتایج پژوهش حاضر حاکی از تأیید فرضیه ۱۲ (اثر مثبت مستقیم رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روان‌شناختی) می‌باشد. این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش‌های آولیو و همکاران (۲۰۰۴)، ایلیز، مورگسون و نهرگانگ^۱ (۲۰۰۵)، لوتانز، یوسف و آولیو (۲۰۰۷) و همچنین والومباو و همکاران (۲۰۱۲) همسو می‌باشد.

آولیو و همکاران (۲۰۰۴) بیان کردند که رهبران قابل اعتماد به وسیله بازخورد مثبت و سازنده‌ای که به کارکنانشان می‌دهند، می‌توانند امیدواری واقع‌بینانه را در کارکنانشان به وجود آورند و از این طریق حس خودکارآمدی کارکنانشان را نیز افزایش می‌دهند. رهبران قابل اعتماد امیدواری را در قالب احساسی از خودمختاری، امنیت و اعتماد به وجود می‌آورند (آولیو و همکاران، ۲۰۰۴؛ ایلیز و همکاران، ۲۰۰۵). کارکنان با مشاهده کردن رفتارها و ویژگی‌های روان‌شناختی رهبران قابل اعتماد، از طریق یادگیری جانشینی^۲ و از طرفی با دریافت کردن بازخوردها و انتقادهای سازنده و مفید در قالب یک رفتار و منش محترمانه و مودبانه، می‌توانند اطمینان کارکنان را در مورد توانایی خویش به منظور دنبال کردن و دستیابی به اهداف مدنظر توسعه بدهند و از این طریق حس خودکارآمدی آنان را افزایش دهند (ایلیز و همکاران، ۲۰۰۵؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). این رهبران، به صورت مداوم بر روی رشد و بالندگی کارکنان خویش تأکید کرده و مقدمات آن را فراهم می‌کنند و خودکارآمدی کارکنان را بواسطه پیش‌گویی خود-کامبخش^۳ ارتقاء می‌بخشد (آولیو و همکاران، ۲۰۰۴؛ گاردنر و همکاران، ۲۰۰۵؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). رهبران قابل اعتماد به واسطه افزایش دادن شناخت و آگاهی واقع‌بینانه کارکنان از نقاط قوت و ویژگی‌های مثبت خویش و نیز افزایش دادن هیجانات مثبت، منصف بودن، اهمیت دادن به خواسته‌ها و نیازهای کارکنان، برقراری روابط شفاف و باز، پاداش دادن به روابط و تعاملات اخلاقی، قائل شدن حق اعتراض برای افراد، می‌توانند به اعضای سازمان احساسات و هیجانات مثبت را القا می‌کنند و خوش‌بینی کارکنان را نسبت به شغل و شرایط سازمانی بهبود می‌بخشند (والومباو و همکاران، ۲۰۰۹). تأثیر یک رهبر قابل اعتماد در سازمان، تقویت کردن تاب‌آوری و مقاومت کارکنان در شرایط دشوار می‌باشد. رهبران قابل اعتماد ممکن است که این کار را از چندین روش انجام بدهند (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴؛ گارنر و همکاران، ۲۰۰۵؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷):

۱) بهبود بخشیدن روابط بین فردی مطلوب و در نتیجه ایجاد شرایطی که کارکنان در آن حمایت اجتماعی مطلوبی را دریافت کنند و این حمایت اجتماعی برای افزایش تاب‌آوری مفید و ثمربخش است، ۲) افزایش دادن اعتماد به نفس و امنیت روان‌شناختی کارکنان. این کارکنان را در مواجه شدن با مشکلات مختلف مقاوم و تاب‌آور می‌کند، ۳) افزایش دادن هیجانات مثبت در کارکنان.

1. Ilies, Morgeson & Nahrgang

2. vicarious learning

3. self-fulfilling prophecy

محدودیت‌های پژوهش

جهت سنجش متغیرهای تحت بررسی در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده گردید و این امکان وجود دارد که پاسخهای افراد به این سؤالات تحت تأثیر انگیزه‌ها، سطح تحصیلات و سوگیری پسندیدگی اجتماعی^۱ قرار بگیرد. همچنین طرح مطالعه حاضر از نوع الگویابی معادلات ساختاری است، که قادر به اثبات علیت نمی‌باشد. پس در این خصوص باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

پیشنهاد‌های پژوهشی

نتایج حاصل از پژوهش حاضر نشان می‌دهند که صفات شخصیتی مطلوب و همچنین میرا بودن از صفات شخصیتی نامطلوب توسط رهبران، ویژگی لازم برای بهبود تبادلات با کارکنان می‌باشد. ایجاد محیط‌های اخلاقی قوی نیز که رفتارهای اخلاقی و پسندیده را مورد حمایت قرار می‌دهند، در بهبود روابط بین فردی و به ایجاد و حفظ اعتمادپذیری رهبر در نزد کارکنان بسیار موثر است. در نتیجه رهبران سازمان‌ها می‌بایست تلاش لازم را در آراستن خود به صفات پسندیده و همچنین ایجاد محیط‌های اخلاقی مبذول دارند و از این طریق روابطی سالم و سازنده را با کارکنان خویش برقرار سازند. مدیران و رهبران سازمان‌ها می‌بایست روابطی صادقانه و اعتماد برانگیز را در محیط کاری گسترش دهند و تصمیمات و سیاست‌های سازمان را همواره در راستای خودشکوفایی کارکنان و نیز افزایش بهره‌وری سازمان تنظیم نمایند. به این دلیل که قابل اعتماد یافتن رهبران، تأثیر بسیار زیادی بر روی نگرش‌ها و کیفیت عملکرد فرد دارد، رهبران می‌بایست از اقداماتی که اعتمادپذیری رهبران را مورد تشکیک قرار می‌دهد دوری جویند مانند: تصمیمات نا عادلانه، رفتارها و برخوردهای نامناسب با کارکنان، زیرا اعتماد سازه‌ای است که به سختی بوجود می‌آید ولی به آسانی از بین می‌رود.

منابع

- ارشدی، نسرين (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب-منطقه اهواز. پایان نامه دکتری روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بهزادی، الهام (۱۳۹۲). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم فضیلت سازمانی در کارکنان شرکت نفت و گاز کارون- منطقه اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- رحیمی، احسان (۱۳۸۹). رابطه علی سرمایه روانشناختی با هیجانات مثبت، بهزیستی روانشناختی، عملکرد شغلی و التزام شغلی در بین پرستاران بیمارستان‌های شهر شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- زارع، راضیه (۱۳۹۰). رابطه حمایت سازمانی ادراک شده، تبادل رهبر-عضو و عزت نفس سازمان محور با رفتارهای انحرافی کاری در میان کارکنان شرکت منطقه ۲ عملیات انتقال گاز اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- شکرکن، حسین (۱۳۷۵). رابطه بین تعهد سازمانی، دلبستگی شغلی با تمایل به ترک شغل در کارکنان آموزش و پرورش استان خوزستان.
- صادقی، محمدباقر (۱۳۹۲). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم رهبری قابل اعتماد در کارکنان پالایشگاه گاز بیدبلند، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- ظهیری، آریتا (۱۳۹۲). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم رهبری اخلاقی در کارکنان شرکت نفت و گاز کارون- منطقه اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- فردوسی زاده، امیر (۱۳۹۲). طراحی و آزمون الگویی از پیشایندهای شادمانی در کارکنان شرکت فولاد غرب آسیا. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- کیامهر، جواد (۱۳۸۱). هنجاریابی فرم کوتاه پرسش نامه پنج عاملی نئو و بررسی ساختار عاملی آن در بین دانشجویان علوم انسانی دانشگاه‌های تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *J. Occup Psychol*, 63:1-18.
- Appelbaum, S. H., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., Dore, I., Girard, C. & Serrano, C. (2004), Organizational citizenship behavior: A case study of culture, leadership

- and trust, *Management Decision*, Vol. 42 No. 1, pp. 13-40.
- Arbogast, S. V. (2008). *Resisting corporate corruption: Lessons in practical ethics from the Enron Wreckage*. M & M Scrivener Press, Salem, M. A.
- Armenakis, A., Brown, S., & Mehta, A. (2010). The assessment and transformation of an organizational culture. Paper presented at the Academy of Management. Annual Meeting, August. 6-11, Montreal, Canada.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16, 315-338.
- Avolio, B. J., & Reichard, R. J. (2008). The rise of authentic followership. In R. E. Riggio, I. Chaleff & J. Lipman-Bluman (Eds.), *The art of followership* (pp. 325-337). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May, D. R. (2004). Unlocking the mask: A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors. *The Leadership Quarterly*, 15, 801-823.
- Avolio, B. J., Griffith, J., Wernsing, T. S., & Walumbwa, F. O. (2010). What is authentic leadership development? In P. A. Linley, S. Arrington, & N. Garcea (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work* (pp. 39-51). NY: Oxford University Press.
- Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Weber, T. J. (2009). Leadership: Current theories, research, and future directions. *Annual Review of Psychology*, 60, 421-449.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M. R., Neubert, M. J., & Stewart, G. L. (2003). Appraised changeability of a stressor as a modifier of the relationship between coping and depression: A test of the hypothesis of Fit, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 582-592.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., Neubert, M. J., & Mount, M. K. (1998). Relating member ability and personality to work-team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 83, 377-391.
- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bradbury, T. N., & Fincham, F. D. (1991). A contextual model for advancing the study of marital interaction. In G. J. O. Fletcher & F. D. Fincham (Eds.), *Cognition in Close Relationships*, pp.127 - 147.
- Brown, M. E., & Trevino, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, Vol. 17, pp. 595-616.
- Brown, M. E., Trevino, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning theory perspective for construct development. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97, 117-134.
- Cameron, K. S., & Winn, B. (2012). Virtuousness in organizations. In K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 231-243). Oxford: Oxford University Press.
- Cameron, K.S., Bright, D., & Caza, A. (2004). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*, 47, 766-790.
- Chan, A. Y. L., & Avolio, B. J. (2003). Developing the Moral Component of Authentic Leadership. *Organizational Dynamics*, Vol. 32, No. 3, pp. 247-260.
- Cooper, C., Scandura, T. A., & Schriesheim, C. A. (2005). Looking forward but learning from our past: Potential challenges to developing authentic leadership theory and authentic leaders. *The*

- Leadership Quarterly, 16, 475-493.
- Cooper, C., Scandura, T. A., & Schriesheim, C. A. (2005). Looking forward but learning from our past: Potential challenges to developing authentic leadership theory and authentic leaders. The Leadership Quarterly, 16, 475-493.
- Costa, P. T., & Mc Crae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & Mc Crae, R. R. (2004). A contemplated revision NEO Five factor Inventory. Journal of Personality and Individual Differences, 36, 578-596.
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 13, pp. 46-78.
- DeHoogh, A. H. B., & Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leaders' social responsibility, top management team effectiveness and subordinates optimism: A multi-method study. The Leadership Quarterly, 19, 297-311.
- Dionne, L. (2000). Leader-member exchange (LMX): Level of negotiating attitude & job satisfaction. University of Moncton, Shippagam. Onepine. info.
- Gardner, W. L., & Schermerhorn, J. R. (2004). Unleashing individual potential: Performance gains through positive organizational behavior and authentic leadership. Organizational Dynamics, 33(3), 270-279.
- Gbadamosi, G. (2004). Academic ethics: what has morality, Culture and administration got to do with its measurement, management Decision, Vol. 42, No. 9. pp. 1145-1161.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective, Leadership Quarterly, Vol. 6 No. 2, pp. 219-47.
- Hartmann, L. C., & Bambacas, M. (2000). Organizational commitment: A multi method Scale analysis and test of effects. International of Organizational Analysis, 8(1), 89-108.
- Hodgkinson, G. P., & Ford, J. K. (2010). International review of industrial and organizational psychology. United States of America: John Wiley & Sons Ltd.
- Hogan, R., Curphy, G. J., & Hogan, J. (1994). What we know about leadership: Effectiveness and personality. American Psychologist, 49, 493-504.
- Hunt, S.D., Wood, V.R., & Chonko, L.B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. Journal of Marketing, 53, 79-90.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. The Leadership Quarterly, 16, 373-394.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. Journal of Applied Psychology, 87, 530 - 541.
- Kamdar, D., & Dyne, L. (2007). The joint effects of personality and workplace social exchange relationships in predicting task performance and citizenship performance. Journal of Applied Psychology, 92(5), 1286-1298.
- Karande, K., Rao, C. P., & Singhapakdi, A. (2002). Moral philosophies of marketing managers: A comparison of American, Australian, and Malaysian cultures. European Journal of Marketing, 36(7-8), 768-791.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Cangarlis, G. B. (2010). Perception of organizational politics and LMX: Linkages in distributive justice and job satisfaction. African Journal of Business Management, 4 (14), 3110 - 3121.

- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2006). A multicomponent conceptualization of authenticity: Theory and research. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 38. (pp. 283–357) San Diego, CA: Elsevier Academic Press.
- Levin, I., & Stokes, J. P. (1989). Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology*, Vol, 74, pp.752 - 758.
- Lewis, M. (2009). The man who crashed the world. *Vanity Fair*. Vol, 588, pp, 98-103, 136-139.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B., & Norman, S. M., (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *The Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital*. Oxford: Oxford University Press, 60, 541–572.
- Mayer, D. M., Nishii, L., Schneider, B., & Goldstein, H. (2007). The Precursors and Products of Justice Climates: Group Leader Antecedents and Employee Attitudinal Consequences, *Personnel Psychology*, 60, 929–963.
- Mc Mamus, K. (2011). The relationship between ethical leadership, attachment orientation and gender in organization. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy Clinical Psychology, Walden University.
- Mc Crae, R. R., & P. T. Costa J. r (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality A cross Instruments and Observers, *Journal of Personality*.
- Peterson, C. (2001). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44-55.
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, Vol, 47, pp, 350 - 367.
- Rego, A., Riberio, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, Vol, 93, pp, 215-235.
- Scandura, T. A., & Pellegrini E. K. (2008). Trust and leader-member exchange: A closer look at relational vulnerability. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 15. pp, 101-110.
- Shamir, B., & Eilam, G. (2005). What's your story? A life-stories approach to authentic leadership development. *The Leadership Quarterly*, Vol, 16, pp, 395-417.
- Siop. (2003). *Leader-member exchange theory*. Society for Industrial and Organizational Psychology INC.
- Sparrowe, R. (2005). Authentic leadership and the narrative self. *Leadership Quarterly*, Vol, 16, pp, 419-439.
- Tenbrunsel, A. E., Smith-Crowe, K., & Umphress, E. (2003). Building houses on rocks: The role of the ethical infrastructure in organizations. *Social Justice Research*, 16, 285–307.
- Victor, B., & Cullen, J. B. (1998). The organizational bases of ethical work climates. *Admin. Sci. Quart*, 33, 101-125.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34, 89–126.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 4–24.
- Walumbwa, F. O., Peterson, S. J., Avolio, B. J., & Hartnell, C. A., (2012). An investigation of the relationships between leader and follower psychological capital, service climate and job performance. *Personnel Psychology*, 63, 937–963.

-
- Winston, M. (2007). Ethical leadership and ethical decision making: A meta-analysis of research related of ethics education. *Library & Information Science Research*, 29 ,pp. 230- 251.
- Witt, J. C., Clark, L. A., & Elliott, S. N. (2002). Cognitive-Affective Stress Response: Effects of Individual Stress Propensity on Physiological and Psychological indicators of Strain, *Psychological Reports*, 88, 768-784.
- Yilmaz, E. (2010). The analysis of organizational creativity in schools regarding principals ethical leadership characteristics, *Procedia Social and Behavioral Sciences*. Vol, 2, pp. 3949-3953.