

رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی

احسان عواطفی منفرد^{۱*}، علی مهداد^۲، سید احمد میرجعفری^۱

۱. گروه روان شناسی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارسنجان

۲. گروه روان شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان

(تاریخ دریافت: ۹۱.۲.۱؛ تاریخ پذیرش: ۹۱.۵.۱)

چکیده

زمینه: شواهد تحقیقی نشان داده که رهبری اخلاقی نقش مهمی در افزایش اعتماد سازمانی و سلامت روان شناختی محیط کار دارد. بر همین اساس هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی است.

روش کار: نوع پژوهش توصیفی - همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان زن و مرد یک شرکت تولیدی بود که از میان آنان تعداد ۲۹۰ نفر به شیوه نمونه گیری طبقه ای در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه های ۱۲ سؤالی رهبری اخلاقی، ۳۷ سؤالی سلامت روان شناختی محیط کار و ۸ سؤالی اعتماد سازمانی مورد استفاده قرار گرفتند. داده ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان و گام به گام مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: شواهد حاصل از تحلیل داده ها نشان داد که، بین رهبری اخلاقی با سلامت روان شناختی محیط کار و اعتماد سازمانی و همچنین، بین سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد ($p \leq 0/01$). علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار دارای توان پیش بینی معنادار ($p \leq 0/01$) اعتماد سازمانی بوده اند. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که طی دو گام به ترتیب، سلامت روان شناختی محیط کار و رهبری اخلاقی قادر است ۱۵/۴ درصد از واریانس اعتماد سازمانی را تبیین کند ($p \leq 0/01$).

نتیجه گیری: شواهد حاصل از این تحقیق نشان داد که می توان از طریق بهبود رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار، اعتماد سازمانی را افزایش داد.

کلید واژه ها: اعتماد سازمانی، رهبری اخلاقی، سلامت روان شناختی محیط کار

سر آغاز

توجه پژوهشگران بوده است، اما سلامت روان شناختی کارکنان به دلیل نقشی که می تواند هم بر سلامت جسمانی کارکنان داشته باشد و هم متغیرهای نگرشی همچون اعتماد سازمانی

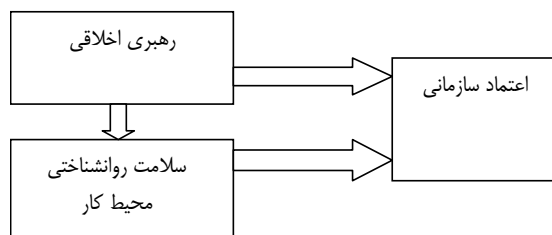
طی سالیان اخیر، اگر چه سلامت کارکنان در بعد جسمانی مورد

کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد، کمتر مورد توجه بوده است. به همین جهت در این پژوهش رهبری اخلاقی^۱ به عنوان یکی از مهم ترین پیشایندهای سلامت روان شناختی و اعتماد سازمانی^۲ کارکنان به عنوان یکی از اصلی ترین پیامدهای رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی مورد مطالعه قرار گرفته است.

رهبری اخلاقی، یکی از رویکردهایی است که در دهه های پایانی قرن بیستم میلادی، به طور جدی در ادبیات رهبری و مدیریت وارد شده است، و عبارت است از نمایش رفتار مناسب به صورت هنجاری در اعمال شخصی و روابط بین شخصی و ترغیب پیروان، از طریق ارتباط دو جانبه، تشویق و تصمیم گیری (۱). رهبری اخلاقی یکی از زیر شاخه های رفتارهای اخلاقی می باشد که اخیراً در سازمان ها به مسأله مهمی تبدیل شده است. البته تاکنون بر روی این متغیر در عرصه پژوهش به طور یکپارچه و منظم کار نشده است (۲). رهبران اخلاقی به عنوان افرادی پایبند به اصول، جامعه پذیر و درستکار مشخص می شوند که تصمیمات متعادل و خوب می گیرند، غالباً پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می کنند، معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم و از پاداش ها و تنبیه ها استفاده می کنند تا در نتیجه شاهد محیطی سالم و بهره وری بالا در سازمان باشند (۳). تحقیقات انجام گرفته نشان دادند که رهبری اخلاقی بر سلامت روان شناختی کارکنان و تجارب کاری آنان، تاثیر می گذارد (۴). بنابراین رهبران اخلاقی در جهت حفظ و حمایت از سرمایه انسانی سازمان تلاش لازم را در جهت ایجاد یک محیط سالم به عمل می آورند. در جامعه صنعتی امروز تأمین محیط سالم و ایمن از حقوق اساسی کارکنان سازمان به شمار می آید، و تحقیقات نشان داده اند که سلامت محیط کار باعث بهره وری و اعتماد سازمانی کارکنان می گردد. براین اساس، برای شناخت سلامتی در محیط کار اول باید تعیین کننده های محیطی سلامت روانی شناخته گردد (۵). سلامت روان شناختی محیط کار^۳ عبارت است از تأمین و فراهم نمودن شرایطی که طی آن کارکنان فرصت کنترل^۴، فرصت به کارگیری مهارت ها^۵، گوناگونی محیط^۶، اهداف بیرونی ایجاد شده^۷، وضوح محیطی^۸، دسترسی به پول^۹، امنیت جسمانی^{۱۰}، فرصت تماس با دیگران^{۱۱} و جایگاه اجتماعی ارزشمند^{۱۲} را در محیط کار داشته

باشند (۵). برای اینکه سلامت روان شناختی محیط کار تأمین گردد، مدیران باید، اخلاقیات را بخش مهمی از برنامه کاری رهبری خود قرار دهند و پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار کنند و جوی از اعتماد در سازمان به وجود آورند. افزایش رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار باعث افزایش اعتماد سازمانی کارکنان می شود.

در مجموع می توان بیان کرد که یکی از عوامل اثر گذار بر اعتماد سازمانی، سلامت در محیط کار می باشد. سازمانی که از محیط کار سالمی برخوردار است، انرژی خود را در جهت تحقق اهداف سوق می دهد و سبب اعتماد بیشتر افراد و روحیه بالای آنها و بالطبع باعث افزایش کارایی کارکنان می شود. پژوهش های انجام گرفته نشان دادند که میان سلامت روان شناختی محیط کار و اعتماد سازمانی رابطه معناداری ($p \leq 0/01$) وجود دارد (۶ و ۷). همچنین تحقیقات نشان می دهد که سازمان هایی با سطوح بالای اعتماد نسبت به سازمان هایی با سطوح پایین اعتماد، نوآوری بیشتری دارند، بهتر خود را با تغییر وفق می دهند و موفق تر هستند (۸). از طرف دیگر تحقیقات انجام گرفته نشان داده اند که اعتماد، نقش مهم و حیاتی در حمایت از تعداد زیادی از فرایندهای بیرونی و درونی و فعالیت هایی دارد که برای سازمان ها مزیت رقابتی ایجاد می کنند. سازمان های برخوردار از جو قوی اعتماد درون سازمانی، روابط مبتنی بر اعتماد با شرکای بیرونی را به راحتی توسعه می دهند و نسبت به سازمان های با اعتماد پایین تر موفق تر و بهتر عمل می کنند (۹). با توجه به تعریف اعتماد که عبارت است از « انتظارات یا باورهایی که افراد دوست دارند به دیگران به طریقی قابل پیش بینی و نه صرفاً در راستای منفعت شخصی خود نشان دهند» (۱۰)، یکی از مسائل و مشکلات سازمان های امروزی، کمبود اعتماد بین کارکنان و مدیران است. در سازمان های ما به خصوص، سازمان های دولتی، شکاف قابل توجهی بین کارکنان و مدیریت و خواسته های این دو وجود دارد (۱۱). افول اعتماد در سازمان های دولتی، یکی از مسائلی است که باعث ایجاد کارکنانی بی انگیزه و بی تفاوت می شود و اجرای کند برنامه ها را سبب می گردد. حال با توجه به بی تفاوتی کارکنان و عدم اعتماد در سازمان های دولتی و نظر به این که



نگاره ۱: چارچوب نظری پژوهش

مطالعه در این پژوهش برای اولین بار است که در ایران انجام می‌گیرد، می‌تواند دستاوردی علمی برای توسعه رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی و همچنین اهداف کاربردی برای مدیران سازمان‌های کشور در بر داشته باشد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است که در آن رهبری اخلاقی و سلامت روان‌شناختی محیط کار به‌عنوان متغیرهای پیش بین و اعتماد سازمانی به‌عنوان متغیر ملاک در نظر گرفته شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان رسمی و ارکان ثالث (پیمانی و قراردادی) یک شرکت تولیدی بزرگ لاستیک‌سازی در سال ۱۳۹۱ به تعداد ۱۸۰۰ تشکیل داده است. براساس جدول حجم نمونه متناسب با حجم جامعه آماری (۱۶)، تعداد ۳۳۰ نفر به‌عنوان نمونه تعیین و برای کنترل نرخ پاسخ‌دهی تعداد ۴۰۰ نفر از جامعه مذکور به روش طبقه‌ای در دسترس برحسب رعایت تعداد کارکنان هر بخش به تعداد کل و بر اساس قسمت‌های مختلف کارخانه انتخاب شدند و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، ۱۱۰ پرسشنامه غیرمعتبر تشخیص داده شد و حذف گردید که نهایتاً تعداد نمونه به ۲۹۰ نفر تقلیل یافت.

۱. پرسشنامه رهبری اخلاقی: برای سنجش رهبری اخلاقی از پرسشنامه ۱۲ سؤالی (۱۷) استفاده به‌عمل آمده است. نحوه پاسخگویی به این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) می‌باشد. روایی‌سازه

اعتماد و توانمندسازی، از ویژگی‌های مؤثر در رهبری اخلاقی به شمار می‌روند و تأکید زیادی بر آنها شده است، به نظر می‌رسد که توسعه الگوی رهبری اخلاقی می‌تواند راه حل مناسبی برای رفع این دو معضل اساسی در سازمان‌های دولتی محسوب گردد (۱۲). پژوهش‌های انجام گرفته، نشان می‌دهد که بین رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۱۳-۱۵). همچنین نتایج حاصل از پژوهش انجام گرفته پیشنهاد می‌کند که ادراک پیروان از آنچه رهبری اخلاقی شامل می‌شود، نقش مهمی در برپایی یک رابطه مورد اعتمادتر بین رهبران و پیروان دارد. مطابق با یافته‌ها، هر چه رهبر به روشی عمل کند که پیروان احساس کنند چنین روشی بهتر است، آن رهبر بیشتر مورد اعتماد است. بنابراین، رابطه بین رفتارهای رهبری اخلاقی و اعتماد تحت تأثیر موافقت رفتار رهبری مشاهده شده و خواسته شده قرار می‌گیرد (۱۵).

براساس مبانی نظری و پژوهشی ارایه شده مبنی بر اینکه رهبری اخلاقی به‌دلیل تأثیری که بر سلامت روان‌شناختی محیط کار دارد، و می‌تواند در کنار سلامت روان‌شناختی محیط کار، اعتماد کارکنان را تحت‌تأثیر قرار دهد، پژوهشگران به تدوین چارچوب نظری ارائه شده در نگاره ۱ نمودند. براین اساس و بر مبنای چارچوب نظری ارائه شده، رهبران اخلاقی، سلامت روان‌شناختی محیط کار را تحت تأثیر و هر دو متغیر هم به تنهایی و هم در تعامل با همدیگر سبب افزایش اعتماد سازمانی می‌گردند.

بنابراین، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه رهبری اخلاقی و سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی می‌باشد. براین اساس، از آنجایی که بررسی رابطه بین متغیرهای مورد

جدول (۱) میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
۱	اعتماد سازمانی	۲۶/۰۲۷	۰/۲۸۹	۱	-	-
۲	رهبری اخلاقی	۷۳/۴۶۲	۱/۰۵۵	۰/۲۶۵**	۱	-
۳	سلامت روان شناختی محیط کار	۹۸/۶۹۶	۱/۳۴۳	۰/۳۴۷**	۰/۲۵۴**	۱

** $p \leq 0/01$

براساس یافته‌های ارایه شده در جدول ۱، بین رهبری اخلاقی و سلامت روان شناختی محیط کار، بین رهبری اخلاقی و اعتماد سازمانی، و همچنین بین سلامت روان شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد ($p \leq 0/01$).

همراه کل پرسشنامه در پژوهش‌های قبلی، بدین شرح است: کل پرسشنامه ۰/۹۴۵، اهداف بیرونی ایجاد شده ۰/۷۶۹، فرصت کنترل ۰/۵۹۰، فرصت استفاده از مهارت‌ها ۰/۸۹۵، گوناگونی محیط ۰/۶۶۳، وضوح محیطی ۰/۵۶۸، دسترسی به پول ۰/۵۰۴، امنیت جسمانی ۰/۷۹۳، فرصت تماس با دیگران ۰/۸۸۵ و جایگاه اجتماعی ارزشمند ۰/۹۲۰ می‌باشد (۱۹). مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه در پژوهش حاضر پنج درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱ تا کاملاً موافقم=۵) بوده است. ضرایب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای ۹ خرده مقیاس به همراه کل پرسشنامه به ترتیب، کل پرسشنامه ۰/۹۴۴، اهداف بیرونی ایجاد شده ۰/۷۹۷، فرصت کنترل ۰/۷۲۵، فرصت استفاده از مهارت‌ها ۰/۸۸۷، گوناگونی محیط ۰/۴۰۱، وضوح محیطی ۰/۴۰۶، دسترسی به پول ۰/۷۸۱، امنیت جسمانی ۰/۸۳۵، فرصت تماس با دیگران ۰/۸۴۵ و جایگاه اجتماعی ارزشمند ۰/۸۹۰ به دست آمده است. نمونه‌ای از سؤال این پرسشنامه بدین شرح است: به چه اندازه‌ای سازمان فرصت‌های لازم را برای استفاده از توانایی‌های کارکنان خود فراهم می‌کند.

۳. پرسشنامه اعتماد سازمانی: برای سنجش اعتماد سازمانی از پرسشنامه ۸ سؤالی اعتماد سازمانی (۲۰) که توسط پژوهشگران در ایران (۲۱) اعتباریابی شده است، استفاده به عمل آمده است. ضریب پایایی و بازآزمایی آن توسط نامبردگان ۰/۷۹ و ۰/۸۴۷ گزارش شده است. روایی ملاک این پرسشنامه از نوع پیش بین

این پرسشنامه با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس و بر اساس (KMO) برابر با ۰/۹ و آزمون کرویت بارتلت برابر با ۲۹۴۳/۷۲ که معنادار است ($p < 0/001$) گزارش شده است (۱۸). ضریب پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر برحسب آلفای کرونباخ ۰/۷۵۷ به دست آمد. نمونه‌ای از سؤال این پرسشنامه بدین شرح است: ارزش‌های انسانی و اخلاقی مورد قبول سرپرست ما همان ارزش‌های اخلاقی و انسانی مورد قبول من است.

۲. پرسشنامه سلامت روان شناختی محیط کار: برای سنجش سلامت روان شناختی محیط کار، از پرسشنامه ۳۷ سؤالی (۶) استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه ۹ مؤلفه سلامت محیط کار شامل اهداف بیرونی ایجاد شده، فرصت کنترل، فرصت استفاده از مهارت‌ها، گوناگونی محیط، وضوح محیطی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، فرصت تماس با دیگران، مقام و جایگاه اجتماعی ارزشمند را اندازه گیری می‌کند. آلفای کرونباخ گزارش شده برای این پرسشنامه توسط پژوهشگران، ۰/۸۷ و ۰/۹۴ می‌باشد (۵ و ۱۹). روایی سازه این پرسشنامه را با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی با چرخش از نوع واریماکس و بر اساس (KMO) برابر با ۰/۹۲ و آزمون کرویت بارتلت برابر با ۵۳۰۶/۷۷ که معنادار است ($p < 0/001$)، را گزارش کرده‌اند (۱۹). بررسی و بازبینی ماتریس مؤلفه‌های چرخش یافته، حاکی از آن بود که اکثریت سؤالات بر ۹ عامل محتوایی مطرح در پرسشنامه، قرار می‌گیرند. آلفای کرونباخ محاسبه شده برای ۹ خرده مقیاس به

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون همزمان برای پیش بینی اعتماد سازمانی

ردیف	متغیرهای پیش بین	B	SE	β	T	معناداری	R	R^2	SE	F	معناداری
۱	ضریب ثابت	۱۵/۸۷۲	۱/۴۴۴	-	۱۰/۹۹۵	۰/۰۰۰					
۲	رهبری اخلاقی	۰/۰۵۲	۰/۰۱۵	۰/۱۹۰	۳/۳۷۷	۰/۰۰۱	۰/۳۹۲	۰/۱۵۴	۴/۵۴۴	۲۶/۰۹۸	۰/۰۰۰
۳	سلامت روان‌شناختی محیط کار	۰/۰۶۴	۰/۰۱۲	۰/۲۹۹	۵/۳۲۰	۰/۰۰۰					

یافته‌های پژوهش

همان‌گونه که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود رهبری اخلاقی $(\beta=۰/۱۹۰)$ و سلامت روان‌شناختی محیط کار $(\beta=۰/۲۹۹)$ دارای توان پیش بینی معنادار $(p \leq ۰/۰۱)$ اعتماد سازمانی بوده‌اند. براساس تحلیل واریانس رگرسیون انجام شده $(F=۲۶/۰۹۸, p \leq ۰/۰۱)$ دو متغیر یاد شده توانستند تا ۱۵/۴ درصد از واریانس اعتماد سازمانی را تبیین کنند. بنابراین ترکیبی خطی از متغیرهای رهبری اخلاقی و سلامت روان‌شناختی محیط کار قادر به پیش بینی اعتماد سازمانی هستند. معادله رگرسیون هم‌زمان برای پیش‌بینی اعتماد سازمانی به شرح زیر است:

در پژوهشی در یک مجموعه ۳۱۹ نفر بررسی و مورد تأیید قرار گرفت (۲۱). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۶۹۴ به‌دست آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) می‌باشد. نمونه‌ای از سؤال این پرسشنامه بدین شرح است: در این شرکت یا سازمان مدیران یا سرپرستان به کارکنان سازمان خود با دید مثبت می‌نگرند.

روش اجرا و تحلیل: پرسشنامه‌های پژوهش حاضر را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۲۰ تا ۲۵ دقیقه، به‌صورت خود گزارش‌دهی، در حضور پژوهشگر و در نیمه اول آذر سال ۱۳۹۰ پاسخ دادند. داده‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون هم‌زمان و گام به گام با استفاده از نرم افزار SPSS-۱۶ مورد تحلیل قرار گرفتند.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش بینی اعتماد سازمانی

گامها	متغیرهای پیش بین	B	SE	β	R	R^2	F	T	معناداری
۱	ضریب ثابت	۱۸/۶۶۴	۱/۲۰۵	-				۱۵/۴۹۴	۰/۰۰۰
	سلامت روان‌شناختی محیط کار	۰/۰۷۵	۰/۰۱۲	۰/۳۴۷	۰/۳۴۷	۰/۱۲۰	۳۹/۳۶۷	۶/۲۷۴	۰/۰۰۰
۲	ضریب ثابت	۱۵/۸۷۲	۱/۴۴۴	-				۱۰/۹۹۵	۰/۰۰۰
	سلامت روان‌شناختی محیط کار	۰/۰۶۴	۰/۰۱۲	۰/۲۹۹	۰/۳۹۲	۰/۱۵۴	۲۶/۰۹۸	۵/۳۲۰	۰/۰۰۰
	رهبری اخلاقی	۰/۰۵۲	۰/۰۱۵	۰/۱۹۰	۳/۳۷۷			۳/۳۷۷	۰/۰۰۱

(سلامت روان‌شناختی محیط کار) $0.064 +$ (رهبری اخلاقی)

$0.052 + 15/872 =$ اعتماد سازمانی

همان‌گونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، در تحلیل رگرسیون گام به گام، در گام اول سلامت روان‌شناختی محیط کار با ضریب بتای استاندارد 0.347 ، 12 درصد از واریانس اعتماد سازمانی را تبیین نموده است. در گام دوم به سلامت روان‌شناختی محیط کار، رهبری اخلاقی با ضریب بتای 0.190 افزوده شده و مقدار واریانس تبیین شده اعتماد سازمانی را به $15/4$ درصد رسانده که از این مقدار $3/4$ درصد واریانس انحصاری افزوده مربوط به رهبری اخلاقی است.

بحث و نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های ارائه شده در جداول ۱، ۲ و ۳، پژوهش حاضر نشان داد که بین رهبری اخلاقی با سلامت روان‌شناختی محیط کار و اعتماد سازمانی و همچنین، بین سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی رابطه مثبت و معنادار ($p \leq 0.01$) وجود دارد. علاوه بر این نتایج تحلیل رگرسیون همزمان نشان داد که رهبری اخلاقی و سلامت روان‌شناختی محیط کار دارای توان پیش‌بینی معنادار ($p \leq 0.01$) برای اعتماد سازمانی بوده‌اند. علاوه بر این، نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که طی دو گام به ترتیب، سلامت روان‌شناختی محیط کار و رهبری اخلاقی قادر است $15/4$ درصد از واریانس اعتماد سازمانی را تبیین کند ($p \leq 0.01$). بنابراین یافته‌های این پژوهش مبنی بر رابطه رهبری اخلاقی با سلامت روان‌شناختی محیط کار با مطالعه انجام گرفته همسو می‌باشد (۴). این پژوهش‌ها نشان داده‌اند که وجود رهبری اخلاقی موجب افزایش سلامت روان‌شناختی محیط کار می‌گردد.

رهبران اخلاقی با تنظیم معیارهای اخلاقی شفاف و تصمیمات خوبی که در محیط کار می‌گیرند، شرایطی را به وجود می‌آورند که کارکنان رخدادهای و فعالیت‌های اصلی و همچنین مهارت‌های زندگی‌شان را تحت کنترل قرار دهند و فرصت به‌کارگیری مهارت‌ها، اهداف بیرونی ایجاد شده، حق انتخاب، وضوح محیطی، دسترسی به پول، امنیت جسمانی، روابط مثبت با دیگران و مقام و جایگاهی با احترام را داشته باشند و همچنین

با انجام چنین اقداماتی، زمینه لازم را در ایجاد اعتماد میان کارکنان فراهم می‌کنند تا کارکنان به سازمان، اعتقاد و اطمینان کامل داشته باشند. حفظ و نگهداری سرمایه انسانی منوط و مشروط به داشتن سلامت روان‌شناختی محیط کار است. همچنین رهبران اخلاقی بر این باورند که اعتماد می‌تواند اثرات درون فردی و بین فردی ایجاد کند، روابط درون و برون سازمان را تحت تأثیر قرار دهد و همچنین برای موفقیت سازمانی، انجام تغییرات مداوم در نقش‌ها و فناوری‌ها و همچنین طراحی مشاغل و مسئولیت‌ها ضروری می‌باشد. در مجموع اعتماد سازمانی باعث می‌شود که اعضاء سازمان به سازمان اعتقاد و اطمینان کامل داشته باشند که این خود می‌تواند افزایش امنیت، عملکرد و بهره‌وری را دربرداشته باشد.

علاوه بر این، یافته بعدی پژوهش حاضر مبنی بر وجود همبستگی معنادار بین سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی با پژوهش‌های دیگر همخوان است (۶ و ۷). تحقیقات نشان می‌دهند که سازمان‌های با سطوح بالای اعتماد نسبت به سازمان‌های با سطوح پایین اعتماد نوآوری بیشتری دارند، بهتر خود را با تغییر وفق می‌دهند و موفق‌تر هستند (۸). از طرف دیگر پژوهشگران نشان داده‌اند که اعتماد، نقش مهم و حیاتی در حمایت از تعداد زیادی از فرایندهای بیرونی و درونی و فعالیت‌هایی دارد که برای سازمان‌ها مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند. سازمان‌هایی که جو قوی اعتماد درون سازمانی دارند، به راحتی روابط مبتنی بر اعتماد با شرکای بیرونی را توسعه می‌دهند و نسبت به سازمان‌های با اعتماد پایین‌تر موفق‌تر و بهتر عمل می‌کنند (۹).

همچنین، یافته پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه معنادار بین رهبری اخلاقی با اعتماد سازمانی با یافته‌های پژوهشگران مختلف که نشان داده‌اند افزایش رهبری اخلاقی، افزایش اعتماد سازمانی را به همراه دارد، همسو می‌باشد (۱۵-۱۳). وجود رهبری اخلاقی نقش مهمی در برپایی یک رابطه ی مورد اعتمادتر بین رهبران و پیروان دارد. مطابق با یافته‌ها، هر چه رهبر به روشی عمل کند که پیروان احساس کنند چنین روشی بهتر است، آن رهبر بیشتر مورد اعتماد است. بنابراین رابطه بین رفتارهای رهبری اخلاقی و اعتماد تحت تأثیر موافقت رفتار

آن در صنعت لاستیک‌سازی اشاره نمود که قابلیت تعمیم یافته‌ها را تا انجام چنین تحقیقاتی در دیگر سازمان‌های مشابه باید با احتیاط در نظر گرفت.

واژه نامه

- | | |
|------------------------------------|----------------------------|
| 1. Ethical leadership | رهبری اخلاقی |
| 2. Organizational trust | اعتماد سازمانی |
| | سلامت روان‌شناختی محیط کار |
| 3. Psychological healthy workplace | |
| 4. Opportunity control | فرصت کنترل |
| 5. Opportunity to use skills | فرصت به کارگیری مهارت‌ها |
| 6. Various environments | گوناگونی محیط |
| 7. An external objective | اهداف بیرونی ایجاد شده |
| | وضوح محیطی |
| 8. Resolution of environment | |
| 9. Access to money | دسترسی به پول |
| 10. Physical security | امنیت جسمانی |
| | فرصت تماس با دیگران |
| 11. Opportunities with other | جایگاه اجتماعی ارزشمند |
| 12. The social status and worth | |

منابع

1. Brown ME, Trevino LK, Harrison D (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and Human Decision Processes* 97: 134 -117.
2. Avey JB, Palanski ME, Walumbwa FO (2010). When Leadership Goes Unnoticed: The Moderating Role of Follower Self-Esteem on the Relationship Between Ethical Leadership and Follower Behavior. *Journal of Business Ethics* 98:573-582.
3. Brown ME, Trevino LK (2006). Ethical Leadership: A review and future Directions. *The Leadership Quarterly* 17: 595-616.
4. Stouten J, Baillien E, Broeck AVD, Camps J, Witte HD, Euwema M (2011). Discouraging Bullying: The Role of Ethical Leadership and its Effects on the Work Environment. *Journal of Business Ethics* 95:17-27.

رهبری مشاهده شده و خواسته شده قرار می‌گیرد (۱۳). بنابراین، برای تقویت و افزایش سطح اعتماد سازمانی کارکنان و سلامت روان‌شناختی محیط کار، وجود رهبران اخلاقی از زمره ضروریات است. به معنای دیگر، وقتی رهبران اخلاقی، پیرامون اصول اخلاقی با پیروانشان ارتباط برقرار می‌کنند، معیارهای اخلاقی شفاف را تنظیم و از پاداش‌ها و تنبیه‌ها استفاده می‌کنند، در اولین گام میزان اعتماد آنها را بالا می‌برد. دلیل این امر آن است که اعتماد یک جزء کلیدی روابط کاری موفق بین رهبران و پیروان است که وسیله همکاری را فراهم می‌آورد، به مدیریت تفاوت‌ها کمک می‌کند، اشتراک اطلاعات را تقویت می‌نماید و پذیرش متقابل را افزایش می‌دهد. که طبعاً با وجود رهبران اخلاقی به عنوان افرادی پایبند به اصول، جامعه پذیر و درستکار، که تصمیمات متعادل و خوب می‌گیرند، اعتماد سازمانی تقویت می‌شود. بنظر می‌رسد که وقتی رهبری اخلاقی و سلامت محیط کار افزایش پیدا می‌کند، اعتماد سازمانی هم افزایش پیدا خواهد کرد.

با توجه به موضوع مورد بررسی در پژوهش حاضر، قابل ذکر است که پژوهش‌های اندکی در رابطه با مفاهیم رهبری اخلاقی و سلامت روان‌شناختی محیط کار با اعتماد سازمانی در ایران صورت گرفته است. با این حال ذکر این نکته ضرورت دارد که تحقیق حاضر به عنوان یک پژوهش گسترده در نظر دارد تا برای اولین بار در ایران رابطه بین متغیرهای رهبری اخلاقی، سلامت روان‌شناختی محیط کار و اعتماد سازمانی را مورد بررسی قرار دهد. همچنین به مسؤولان اجرایی و مدیران شرکت‌های تولیدی و سازمان‌ها توصیه می‌گردد که به صورت اخلاقی عمل کنند و از سبک‌های رهبری اخلاقی استفاده نمایند و سعی کنند که با بهبود و سالم سازی سازمان، شرایط لازم را جهت ارتقاء اعتماد سازمانی، خشنودی شغلی کارکنان فراهم نمایند و به پژوهشگران توصیه می‌گردد که ضمن انجام چنین پژوهش‌هایی در سایر صنایع و سازمان‌ها جهت تعمیم پذیری بیشتر نتایج، همچنین به بررسی ابعاد سلامت روان‌شناختی محیط کار و تعیین سهم هر یک از این ابعاد در پیش‌بینی اعتماد سازمانی بپردازند. مطالعه حاضر همچون دیگر پژوهش‌ها، دارای محدودیت‌هایی بود که از آن جمله می‌توان به محدودیت انجام

14. Cyril HP, Girindra T (2009). The Association Between Ethical Leadership and Employee Outcomes - the Malaysian Case. *Journal of Business Ethics and Organization Studies* 14: 21-31.
15. Memiyanty AR, Putera MS, Salleh K (2010). Information and Financial Engineering (ICIFE). 2nd IEEE International Conference on: 848 - 851 .
16. Mitchil ML, jolly JM (2007). research designs explain. Thomson wads worth, usa.
17. Rowold J (2008). Relationship among transformational, transactional, and moral based leadership: Results from two empirical studies. *Kravis Leadership Institute, Leadership Review* 8: 4-17.
۱۸. پاداش فریبا و گل‌پرور محسن. رابطه رهبری اخلاق مدار با انگیزش درونی برای نوآوری و خلاقیت کارکنان. فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری. (۱۳۸۹)، شماره‌های ۱ و ۲: ۱۰۳ - ۱۱۰.
۱۹. مهداد علی، هادی پروانه و آتش‌پور حمید. رابطه سلامت محیط کار و مؤلفه‌های آن با ابعاد رفتارهای ضد تولید کارکنان. مجله یافته‌های نو در روانشناسی. (۱۳۹۱).
20. Moorman RH, Blakely GL, Nehoff BP (1998). Does perceived organizational Support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behaviors. *Academy of management journal* 41: 351-357.
۲۱. گل‌پرور محسن و عریضی سامانی سید حمیدرضا. پیش‌بینی تعهد سازمانی و مؤافه‌های آن بر اساس متغیرهای هفده‌گانه فردی و سازمانی. دانش و پژوهش در روانشناسی. (۱۳۸۵)، شماره ۲۹: ۴۱-۶۸.
۵. مهداد علی. روانشناسی صنعتی و سازمانی، تهران، انتشارات جنگل. (۱۳۸۹).
۶. دهقان الهه، مهداد علی، گلپرور محسن و شجاع علی. بررسی رابطه مؤلفه‌های سلامت محیط کار با تعهد سازمانی و اعتماد سازمانی کارکنان شرکت پالایش گاز سرخون و قشم. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی. (۱۳۹۱).
۷. صراف فرد الهام. بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و اعتماد سازمانی در میان دبیران دبیرستانهای دخترانه شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد. (۱۳۸۷)، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
8. Shockley-Zalabak P, Ellis K, Winograd G (2000). "Organizational trust: What it means, why it matters". *Organizational Development Journal* 18: 35 - 49.
9. Haff S, Kelly D (2002). Trust in Managerial Relationship. *Journal of Managerial Psychology* 18: 283-304.
10. Baier A (1986). Trust & Antitrust Ethics. *Personnel Review* 25: 231-260.
۱۱. خنیفر حسین، مقیمی سیدمحمد، جندقی غلامرضا، زروندی نقیسه. بررسی رابطه بین مؤلفه‌های اعتماد و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان‌های جهاد کشاورزی و آموزش و پرورش استان قم. نشریه مدیریت دولتی. (۱۳۸۸)، دوره ۱، شماره ۲: ۳-۱۸.
۱۲. قلی‌پور آرین، پورعزت علی اصغر، حضرتی محمود. بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار بر اعتماد سازمانی و توانمندسازی در سازمان‌های دولتی. نشریه مدیریت دولتی. (۱۳۸۸)، دوره ۱، شماره ۴: ۱۰۳ تا ۱۱۸.
13. Akker LVD, Heres L, Lasthuizen K, Six F (2009). Ethical Leadership and Trust : It's all about meeting expectations. *International Journal of Leadership Studies* 5: Iss2.

