

The Effect of Leadership Style on Organizational Optimism by Mediating Role of Psychological Climate

Abbas Abbaspour^{1*}, Hadi Barati²

1.Allameh Tabataba'i University, Faculty of Psychology and Education, Department of Educational Planning and Management

2.Ph.D. student, Educational Administration, Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i. Tehran, Iran

Abstract

Although the impact of a leadership style has recognized over the years, there is a need for better understanding of its relationship with organizational optimism. This paper examines the impact of leadership style on organizational optimism with respect to the mediating role of psychological climate. Research method was applied based on aim and was quantitative based on data collecting with the approach of correlation. Based on a convenience method, 145 staff and professors working at Farhangian University were determined. To collect data, leadership style questionnaire (Lathans), psychological climate questionnaire (Koys & Decotiis) and organizational optimism questionnaire (Smith, Caputi & Crittenden) have used. For data analysis was used the Structural equation modeling. The results indicate that leadership style is not significantly related to organizational optimism, though psychological climate related positively to organizational optimism. The major hypothesis of this study also supported and results indicated (0.53) of the total effect of relationship-oriented leadership style indirectly explained by the psychological climate. According to the results, organizational optimism in University staff and professors can be improvement by using relationship-oriented leadership style.

Keywords: Psychological Climate, Organizational Optimism, Leadership Style, Farhangian University

*. abbaspour1386@gmail.com

تأثیر سبک رهبری بر خوش‌بینی سازمانی با توجه به نقش میانجیگری جو روانشناختی

عباس عباس پور*^۱، هادی براتی^۲

دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

abbaspour1386@gmail.com

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

baratian_61@yahoo.com

چکیده

گرچه تأثیر سبک رهبری مدت‌ها پیش شایان توجه قرار گرفته است، امروزه درک رابطه آن با خوش‌بینی سازمانی، ضرورت محسوب می‌شود. در این پژوهش، تأثیر سبک رهبری ادراک‌شده بر خوش‌بینی سازمانی با توجه به نقش میانجی‌گری جو روانشناختی مطالعه شد. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ گردآوری داده‌ها، کمی و مبتنی بر رویکرد همبستگی است. بدین منظور، با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس، ۱۴۵ نفر از کارکنان و استادان دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی به‌عنوان نمونه آماری، انتخاب و داده‌ها از طریق پرسشنامه سبک رهبری (لوتانز)؛ جو روانشناختی (کویز و دکوتیز) و خوش‌بینی سازمانی (اسمیت، کاپوتی و کریتن دند) جمع‌آوری شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان دادند رابطه مستقیم سبک رهبری رابطه‌مدار با خوش‌بینی سازمانی معنی‌دار نیست؛ در حالی که بین جو روانشناختی و خوش‌بینی سازمان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت. همچنین فرضیه اصلی تأیید شد و نتایج نشان دادند (۰/۵۳) اثر کل سبک رهبری رابطه‌مدار، غیرمستقیم و از طریق جو روانشناختی تبیین می‌شود؛ بنابراین براساس نتایج حاصل از این پژوهش، می‌توان از سبک رهبری رابطه‌محور برای بهبود جو روانشناختی و خوش‌بینی سازمانی کارکنان و استادان دانشگاه استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی: جو روانشناختی، خوش‌بینی سازمانی، سبک رهبری، دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

کسانی‌اند که سازمان را بهتر از دیگران درک می‌کنند تا کارایی عملیاتی را بهبود بخشند، کارکنانی با ظرفیت بالا جذب کنند، به تغییرات پاسخ دهند و در نهایت سودآوری بیشتری داشته باشند (چیو، هری هیوی و لای ۲۰۰۷).

ادبیات موجود نشان می‌دهد خوش‌بینی فردی و سازمانی جزء شایستگی‌های برتر سازمانی محسوب می‌شود که توانایی پیش‌بینی عملکرد شغلی کارکنان را تا اندازه‌ای مستقل از تأثیر جنسیت، نژاد یا عوامل اجتماعی و اقتصادی دارد (مسیک، ۲۰۱۲)؛ از این رو، با توجه به اینکه سبک تبیین خوش‌بینی^۵ با طیف گسترده‌ای از نتایج کارایی مثبت در زمینه‌های علمی، ورزشی و کاری در ارتباط است (کمن^۶ و سلیگمن، ۱۹۸۵؛ نولن-هوکسما^۷، گریکوس^۸ و سلیگمن، ۱۹۸۶؛ پترسون و بارت^۹، ۱۹۸۷؛ پترسون و سلیگمن، ۱۹۸۴ به نقل از گرینبرگ و آراکا، ۲۰۰۷) و سبک تبیین خوش‌بینی قابلیت پیش‌بینی عملکرد شغلی موفق را دارد (دای، ایوانو و کول، ۲۰۱۷؛ کلومپر، ۲۰۰۹؛ گرین، مدلین و ویتن (۲۰۰۴). این سؤال مطرح می‌شود که چگونه مدیران با اتخاذ سبک رهبری مناسب بر سبک تبیینی و در نهایت خوش‌بینی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارند. نتایج بررسی‌های انجام‌شده ارتباط بین رهبری مثبت^{۱۰}، درگیری و عملکرد کارکنان را تأیید و تصدیق کرده است (استاکر و همکاران، ۲۰۱۳) و بیان می‌کند مدیران نقش مؤثری در افزایش خوش‌بینی سازمانی دارند که این موضوع در پژوهش‌های پوپر، آمیت، گال، میشکال و لیساک (۲۰۰۴)؛ بهشتی فر (۲۰۱۳) و

تغییر و تحولات عمیق دنیای کسب‌وکار و الزامات جدید تولید و تجارت در عصر کنونی، زمینه ظهور و بروز رویکردها و دیدگاههای جدیدی را فراهم کرده است که ضروری است دست‌اندرکاران عرصه تولید و خدمات به آن توجه داشته باشند. در این راستا رویکردها و دیدگاههای جدیدی درباره روانشناسی مثبت‌گرا با عنوان خوش‌بینی گسترش یافته است؛ به نحوی که زمینه خلق دیدگاهی جدید در حوزه مدیریت سازمانی را فراهم کرده است. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند در برخی از سازمان‌ها ممکن است کارکنان سازمان خود را سازمان مشارکتی، حمایتی و عدالت‌طلب ببینند که این ادراک آنها ریشه در ساختار مدیریتی و برنامه‌ریزی‌های سازمانی دارد. در این زمینه، مطالعاتی درباره نظریه هویت نقش^۱ (بورک، ۱۹۸۰، مک کال و سایمونز، ۱۹۷۸) و نظریه هویت اجتماع^۲ (ترنر، هوگ، اوکس، ریکر، وترل، ۱۹۸۷) انجام شده است که نشان می‌دهند نگرش^۳ و رفتار افراد در سازمان تابعی از نقش آنها در سازمان است و افراد تلاش می‌کنند واقعیت‌ها را اعتباربخشی کنند؛ حتی اگر ادراک آنها از واقعیت یک ادراک ناروایی باشد؛ از این رو، آنچه در اینجا نقش اصلی را بازی می‌کند، باور افراد از واقعیت‌هاست و این باورهای افراد است که بر نگرش کاری آنان مؤثر است که در برخی از پژوهش‌ها از این باور و نگرش مثبت در سازمان با عنوان خوش‌بینی سازمانی^۴ یاد شده است. به عبارت دیگر، خوش‌بینی سازمانی، ارزیابی مثبت و مطلوب از توسعه آینده سازمان است و کارکنان خوش‌بین

5. optimistic explanatory style

6. Kamen

7. Nolen Hoeksema

8. Girgus

9. Barrett

10. positive leadership

1. role identity theory

2. social identity theory

3. attitude

4. organizational optimism

منفی عملکرد سبب کاهش انگیزش درونی می‌شود. لوتانز و آولیو^۷ (۲۰۰۳) به نقل از والومبا، آولیو، گاردنر، ورنسینگ و پترسون (۲۰۰۸)؛ آولیو و همکاران (۲۰۰۴) به نقل از والومبا و همکاران (۲۰۰۸)؛ آولیو و گاردنر^۸ (۲۰۰۵) به نقل از والومبا و همکاران (۲۰۰۸)؛ آولیو و لوتانز (۲۰۰۶) به نقل از والومبا و همکاران (۲۰۰۸) و جنسن^۹ و لوتانز (۲۰۰۶) به نقل از والومبا و همکاران (۲۰۰۸) بیان می‌کنند یکی از عوامل مؤثر در انتقال خوش بینی از مدیران به کارکنان، اصالت رهبری^{۱۰} است. رهبری اصیل به این معنی است که رهبران، خود و کارکنان خود را افرادی معتمد می‌دانند و به عنوان الگوی رفتاری، برای پرورش خودآگاهی، جنبه‌های درونی اخلاق، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت ارتباط با کارکنان به ترویج و بهبود ظرفیت‌های روانشناختی مثبت و ایجاد جو اخلاقی مثبت می‌پردازد (والومبا و همکاران، ۲۰۰۸)؛ از این رو، به منظور انتقال خوش بینی، کارکنان می‌باید به اصالت رهبری باور داشته باشند. اگر کارکنان، مدیران را معتمد ندانند، این موضوع به طور چشمگیری مانع انتقال خوش بینی از مدیران به کارکنان خواهد شد. بررسی‌ها نشان می‌دهند اصالت رهبری به شدت از رابطه بین رهبر و پیرو تأثیر می‌گیرد و یک ویژگی رابطه‌ای است (فریمن و آستر، ۲۰۱۱). در این زمینه والومبا و همکاران (۲۰۰۸) بیان می‌کنند به اشتراک‌گذاران اطلاعات و شفافیت رابطه با زیردستان، به عنوان عامل مهم برای توسعه اصالت رهبری محسوب می‌شود که این اصالت بر رابطه رهبر-پیرو و در نهایت چگونگی انتقال اثربخش خوش بینی از رهبران به کارکنان تأثیر می‌گذارد. نظریه مبادله رهبر-پیرو^{۱۱} انتقال خوش بینی

ماسکال، لیتوود، استراوس و ساکس (۲۰۰۸) نیز تأیید شده است. در این زمینه پوپر و همکاران (۲۰۰۴) بیان می‌کنند خوش بینی یکی از سه ظرفیت روانی ضروری برای رهبری است (آراکاوا و گرینبرگ^۱، به نقل از برون، ۲۰۱۴). کاردون (۲۰۰۸) بیان می‌کند خوش بینی، حالت یا صفتی است که بر هیجانات تأثیرگذار است، ولی یک نوع هیجان محسوب نمی‌شود؛ از این رو، کاردون بیان می‌کند دو راه اصلی انتقال خوش بینی از مدیران به کارکنان، تقلید عاطفی^۲ و مقایسه اجتماعی^۳ است.

گرینبرگ و همکاران (۲۰۰۷) در این زمینه بیان می‌کنند خوش بینی یکی از سه ظرفیت روانشناختی ضروری برای رهبری مثبت گرا است که در این میان سه مؤلفه رویکرد مبتنی بر نقاط قوت^۴، دیدگاه مثبت^۵ و شناخت کافی از دستاوردهای کارکنان بیشترین ارتباط را با خوش بینی دارند. بر اساس این، نخستین مؤلفه رهبری مثبت، داشتن رویکرد مبتنی بر نقاط قوت و دومین مؤلفه، نوع دیدگاه مدیریتی هنگام وقوع مشکلات و سومین مؤلفه، رهبری مثبت، تشخیص و تشویق است. کوزس و پوسنر (۱۹۹۵) بیان می‌دارند ۹۸٪ جواب افراد به این سؤال مثبت است که آیا تشویق به عملکرد سطح بالاتر کمک می‌کند. فردریکسون و لوسادا^۶ (۲۰۰۵) بیان می‌کنند عملکرد تیم‌های کاری که از سطح تعاملات مثبت بیشتری نسبت به تعاملات منفی برخوردارند، نسبت به تیم‌های دیگر بهتر است. رایان و دسی (۲۰۰۰، ص ۷۰) خاطر نشان می‌کنند بازخورد مثبت عملکرد موجب افزایش انگیزش درونی می‌شود؛ در حالی که بازخورد

7. Luthans & Avolio

8. Gardener

9. Jensen

10. leadership authenticity

11. leader member exchange Theory(LMX)

1. Arakawa and Greenberg

2. emotional mimicry

3. social comparison

4. strengths-based approach

5. positive perspective

6. Fredrickson & Losada

به کارکنان را از طریق مبادلات اجتماعی^۱ توضیح می‌دهد و بیان می‌کند رابطه زوجی بین رهبر و پیرو وجود دارد و رهبران الگوی رابطه‌ای یا مبادله‌ای واحد و منحصربه‌فردی را با هر یک از زیردستان ایجاد می‌کنند. به عبارت دیگر، رهبران هر یک از زیردستان خود را منحصربه‌فرد تلقی می‌کنند و رابطه خود را بر مبادلات و تعاملات زوجی استوار می‌کنند. فرض اصلی این نظریه این است که نوع رابطه رهبران با هر یک از زیردستان، متفاوت است و کیفیت رابطه رهبر - عضو به سطح اعتماد، دوست داشتن و احترام بستگی دارد؛ بدین صورت که به هر میزان این عناصر از شدت و قدرت بیشتری برخوردار باشند، رابطه مبادله‌ای قوی‌تری ایجاد می‌کنند و باعث می‌شوند رهبر و زیردستان فراتر از الزامات قرارداد کاری یا شغلی به یکدیگر کمک کنند (برون، ۲۰۱۴).

مطالعات نشان می‌دهند ویژگی دیگر رهبران وضوح چشم‌انداز^۲ است که در انتقال خوش‌بینی مؤثر است. وضوح چشم‌انداز نقش تعدیل‌کنندگی در انتقال خوش‌بینی دارد. قانون دوم ترمودینامیک نشان می‌دهد تمام اجسام تمایل به بی‌نظمی دارند؛ از این رو، داشتن چشم‌انداز روشن، پیشرفت سازمان را تسهیل می‌کند. اگر رهبران، چشم‌اندازی روشن برای کارکنان خود بیان کنند، احتمال بیشتری وجود دارد که کارکنان با انتظارات رهبران ارتباط برقرار کنند و آن را بپذیرند و درباره دیدگاه‌های رهبران خوش‌بین باشند. در مقابل، اگر چشم‌انداز روشن نباشد و رهبران هم در این راستا تلاشی نکنند، کارکنان چشم‌انداز مشترکی نخواهند داشت و انتقال خوش‌بینی از رهبران به کارکنان به حداقل خواهد رسید. هنگامی که رهبران چشم‌انداز را توسعه می‌بخشند، یک برنامه می‌تواند چشم‌انداز را به

واقعیت تبدیل کند. اشتراک چشم‌انداز یک رهبر با کارکنانش می‌تواند موجبات ایجاد انگیزه را فراهم کند و راهنمایی برای تصمیم‌گیری‌های خاص باشد. همچنین به اشتراک گذاشتن چشم‌انداز با زیردستان موجب می‌شود تا آن دسته از کارکنانی که تصمیم به باقی ماندن در سازمان دارند، متعهد باقی بمانند (پونیا، ۲۰۰۵). پاریک^۳ (۲۰۰۲) به نقل از برون (۲۰۱۴) بیان می‌کند چشم‌انداز می‌باید واقع‌بینانه باشد تا موجب انگیزه زیردستان شود، از سطح بالایی از شفافیت برخوردار باشد و در نهایت مطلوب و دردسترس باشد و تنها در این صورت خواهد بود که انتقال خوش‌بینی به راحتی انجام خواهد شد و رهبران قادر به انتقال برخی از سطوح خوش‌بینی به کارمندان خواهند بود.

نتایج مطالعات لوین، لپیست و وایت (۱۹۳۹) با عنوان «بررسی جو ایجادشده توسط سبک‌های مختلف رهبری و پیامدهای این جوهای مختلف بر رفتار و نگرش اعضای گروه» نشان‌دهنده این موضوع است که رفتار سازمانی و رفتار رهبری در شکل‌گیری جو ایجادشده نقش بسزایی دارند. مک کول‌کندی و آندرسون (۲۰۰۲) بیان می‌دارند افسردگی و خوش‌بینی به طور کامل به رابطه بین سبک رهبری و عملکرد کارکنان ارتباط دارد و رهبران خوش‌بین می‌توانند موجبات درگیری شغلی^۴ را برای کارکنان با احساسات مثبت فراهم کنند که این موضوع در عملکرد مثبت کارکنان تأثیرگذار است (گرین، مدلین و ویستن، ۲۰۰۴؛ تمر، ۲۰۱۵).

به طور کلی مطالب فوق بیان‌کننده این موضوع است که از جمله پیامدهای مثبت مرتبط با بهبود ادراک جو روانشناختی در سازمان‌ها مسائل مرتبط با ویژگی‌های رهبران است (دوینسکی، یامامارینو، جولسون

^۳ . Pareek

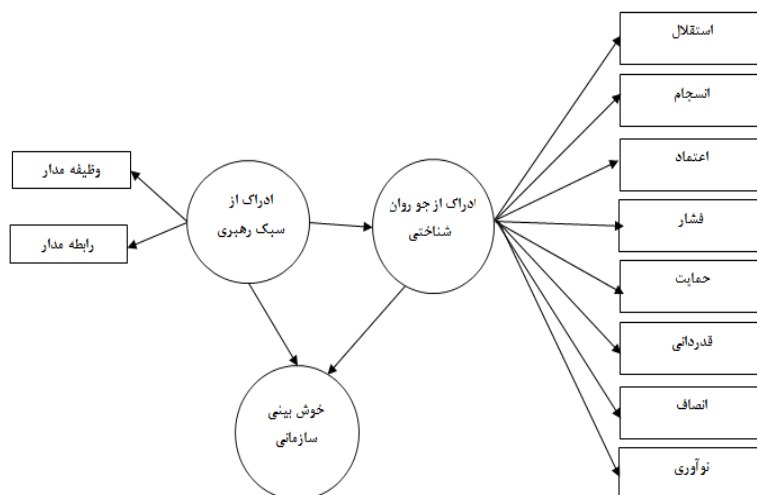
^۴ . Job Engagement

^۱ . social exchanges

^۲ . clarity of vision

بر آن بیش از پیش مشهود است و در بررسی پیشینه پژوهش، مطالعه‌ای یافت نشد که به طور مستقیم تأثیر سبک رهبری و جو روانشناختی را بر خوش بینی سازمانی بررسی کند و شمار مطالعاتی که به طور غیرمستقیم به این موضوع توجه کنند، بسیار اندک است؛ بنابراین مطالعه حاضر با هدف بررسی سازه خوش بینی سازمانی انجام شده و بر این باور است که ادراک کارکنان از سبک رهبری و جو روانشناختی قابلیت تبیین و پیش بینی خوش بینی سازمانی آنان را دارد و جو روانشناختی در این رابطه نقش میانجی گری دارد که این موضوع در قالب چارچوب مفهومی ذیل بیان شده است.

واسپنگلر، (۱۹۹۵) و ادراک کارکنان از جو روانشناختی و سبک رهبری بر رفتار و نگرش آنان تأثیر می گذارد. آنچه در این پژوهش، مطالعه جو روانشناختی را به عنوان متغیر میانجی، ضروری ساخته این باور است که جو روانشناختی در حقیقت ادراک کارکنان از محیط سازمانی است، نه آنچه به صورت واقعی در سازمان وجود دارد. بر اساس این، جو روانشناختی قادر به تعدیل پاسخ های رفتاری و نگرشی کارکنان و سازمان است (اشنایدر، کنزالز- روما، استروف و وست، ۲۰۱۷). از طرف دیگر، با توجه به اهمیت نقش خوش بینی سازمانی در تحقق اهداف سازمانی، ضرورت شناخت هرچه بیشتر ویژگی ها و عوامل مؤثر



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۴- ادراک کارکنان و استادان از سبک رهبری رابطه مدار در خوش بینی سازمانی آنان اثرگذار است.
 ۵- ادراک کارکنان و استادان از جو روانشناختی در خوش بینی سازمانی آنان مؤثر است.
 ۶- جو روانشناختی رابطه بین ادراک کارکنان و استادان از سبک رهبری وظیفه مدار و خوش بینی سازمانی را میانجی گری می کند.

از این رو، فرضیه های پژوهش حاضر عبارتند از:
 ۱- ادراک کارکنان و استادان از سبک رهبری وظیفه مدار در چگونگی درک آنان از جو روانشناختی مؤثر است.
 ۲- ادراک کارکنان و استادان از سبک رهبری رابطه مدار در چگونگی درک آنان از جو روانشناختی مؤثر است.
 ۳- ادراک کارکنان و استادان از سبک رهبری وظیفه مدار در خوش بینی سازمانی آنان اثرگذار است.

۷- جو روانشناختی رابطه بین ادراک کارکنان و استادان از سبک رهبری رابطه‌مدار و خوش‌بینی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: پژوهش حاضر بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از حیث روش جمع‌آوری داده‌ها از نوع توصیفی - همبستگی و از نظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده از نوع کمی است. با توجه به اینکه بیشتر افرادی که با دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی همکاری می‌کنند، اداری - آموزشی‌اند، جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان و استادان شاغل در دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی (پردیس امام سجاده (ع)، پردیس شهید باهنر و مرکز بنت‌الهدی صدر) در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس ۱۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و پرسشنامه‌ها بین آنها توزیع و بعد از یک هفته پرسشنامه‌ها جمع‌آوری شد. در بررسی‌های اولیه مشخص شد برخی از پرسشنامه‌ها به‌طور ناقص و برخی هم با بی‌دقتی تمام تکمیل شده‌اند؛ از این رو، از مجموع پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده (۱۶۰ پرسشنامه) ۱۵ پرسشنامه از فرایند تحلیل، حذف و در نهایت داده‌های حاصل از ۱۴۵ پرسشنامه تجزیه و تحلیل شدند.

ابزار سنجش: پرسشنامه جو روانشناختی^۱: کويز و دکوتيز (۱۹۹۱) این پرسشنامه را در قالب مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت و ۴۰ گویه تدوین کرده‌اند و شامل هشت خرده‌مقیاس استقلال، انسجام، اعتماد، فشار، حمایت، قلدردانی، انصاف و نوآوری است. در پژوهش کويز و دکوتيز (۱۹۹۱) ضرایب آلفای گزارش شده برای هر خرده‌مقیاس، در دامنه‌ای بین

۰/۸۰ تا ۰/۸۹ گزارش شده و همچنین ضرایب همبستگی بین نمره هر سؤال با نمره کل آزمون از ۰/۳۹ تا ۰/۷۹ متغیر بوده است.

پرسشنامه سبک رهبری^۲: لوتانز (۱۹۸۵) این پرسشنامه را تدوین کرد که دارای ۳۵ گویه و ۲ مؤلفه رابطه‌مداری و وظیفه‌مداری است که از این ۳۵ گویه ۱۵ گویه سبک رهبری رابطه‌مداری و ۲۰ گویه سبک رهبری وظیفه‌مداری را می‌سازد. نحوه نمره‌گذاری این مقیاس به صورت طیف لیکرت است؛ ولی لوتانز پیشنهاد می‌کند نحوه نمره‌گذاری به این صورت باشد که اگر کارکنان به سؤالات ۳۵، ۳۴، ۳۰، ۱۹، ۱۸، ۱۲، ۷، ۸، ۱۱، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲، ۳۳، ۳۴، ۳۵ جواب ندرتاً یا هیچگاه بدهند، یک امتیاز می‌گیرند و اگر به همین سؤالات پاسخ همواره (زیاد)، غالباً (خیلی زیاد) یا نظری ندارم (متوسط) دادند، امتیازی نمی‌گیرند؛ در صورتی که به سایر سؤالات به غیر از این پاسخ همواره یا غالباً داده باشند، یک امتیاز می‌گیرند و در غیر این صورت امتیازی دریافت نمی‌کنند.

پرسشنامه خوش‌بینی سازمانی^۳: در این پژوهش برای سنجش خوش‌بینی سازمانی از فرم توسعه‌یافته پرسشنامه سبک تبیین محل کار استفاده شد که اسمیت، کاپوتی و کریتن دند در سال (۲۰۱۳) این پرسشنامه را براساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد و در قالب ۱۶ گویه تنظیم کرده‌اند و پژوهشگر آن را ترجمه کرده است.

در این پژوهش، برای اطمینان از خصیصه پایایی ابزارهای اندازه‌گیری از روش آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و ضرایب بارهای عاملی و برای اطمینان از خصیصه روایی ابزار اندازه‌گیری از روش روایی همگرا و واگرا استفاده شد. نتایج نشان دادند برای هریک از

^۲. leadership style questionnaire

^۳. organizational optimism questionnaire

^۱. psychological climate questionnaire

مدل اندازه گیری^۳ و مدل ساختاری^۴ تشکیل شده است. همچنین، برای انجام تحلیل های آماری لازم، کلیه متغیرهای پژوهش در سطح اول به کار گرفته شد و متغیر سبک رهبری رابطه مدار دارای ۱۵ نشانگر، سبک رهبری وظیفه مدار دارای ۲۰ نشانگر، جو روانشناختی دارای ۴۰ نشانگر و دارای ۱۵ نشانگر و در نهایت متغیر خوش بینی سازمانی دارای ۱۶ نشانگر بود.

یافته ها

نمونه آماری این پژوهش شامل ۳۷/۲۴ درصد کارکنان بخش اداری و ۶۲/۷۵ درصد استادان بود که از این تعداد ۳۱/۰۳ درصد نمونه آماری را زنان و ۶۸/۹۶ درصد را مردان تشکیل می دهند و ۹۱ نفر بیش از ۲۰ سال سابقه کار داشتند و ۲۵ نفر به صورت شرکتی و قراردادی و ۱۲۰ نفر به صورت رسمی مشغول به کار بودند.

در این پژوهش، برای آزمون فرضیه ها از مدل معادلات ساختاری^۵ و روش حداقل مربعات جزئی^۶ استفاده شد و با توجه به اینکه در نرم افزار Smart PLS3 برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از ضرایب مسیر (Beta) و مقادیر R² یا واریانس تبیین شده فرضیه های پژوهش استفاده می شود، در ادامه، برازش مدل های ساختاری پژوهش، بررسی و خروجی نرم افزار Smart PLS3 در (شکل ۳ و ۲) و جدول (۱) ارائه شده است.

متغیرهای سبک رهبری رابطه مدار، سبک رهبری وظیفه مدار، سبک رهبری، خوش بینی سازمانی و جو روانشناختی مقدار آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۹۶، ۰/۸۹، ۰/۹۳، ۰/۸۷، ۰/۹۰). مقدار ضریب پایایی ترکیبی (۰/۹۵، ۰/۹۵، ۰/۹۴، ۰/۹۰، ۰/۹۲). گزارش شد و کلیه این مقادیر بالاتر از ۰/۷ گزارش شد. علاوه بر این، پایایی ابزارهای اندازه گیری با محاسبه مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه محاسبه شد و کلیه مقادیر، بیشتر از مقدار ۰/۴ گزارش شد و این موضوع نشان می دهد ابزارهای اندازه گیری پژوهش از پایایی لازم برخوردار است ۰/۵۲، ۰/۶۱، ۰/۵۲، ۰/۵۴، ۰/۵۸.

روایی پرسشنامه ها با دو معیار روایی همگرا و واگرا بررسی شد. بدین منظور برای ارزیابی روایی همگرا از معیار میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) استفاده شد. با توجه به اینکه تمامی مقادیر AVE مربوط به تمامی سازه ها از ۰/۵ بزرگ تر است (۰/۵۴، ۰/۵۲، ۰/۶۱، ۰/۵۲)، روایی همگرای پرسشنامه ها تأیید شد. همچنین، به منظور سنجش روایی واگرای ابزارهای اندازه گیری از روش فورنل و لارکر^۲ (۱۹۸۱) استفاده شد و میزان تفاوت بین شاخص های یک سازه با شاخص های سازه های دیگر با مقایسه جذر AVE هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه ها محاسبه شد و ضریب روایی همه متغیرهای پژوهش بیشتر از ۰/۷ گزارش شد که این موضوع نشان دهنده پایایی بسیار خوب ابزارهای اندازه گیری است.

روش اجرا و تحلیل: در این پژوهش بعد از اخذ مجوزهای لازم، پرسشنامه ها بین جامعه هدف توزیع شد و با توجه به پایین بودن حجم نمونه، برای تحلیل داده ها از روش مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Smart PLS2 استفاده شد که از دو بخش

³.measure Model

².Structural Model

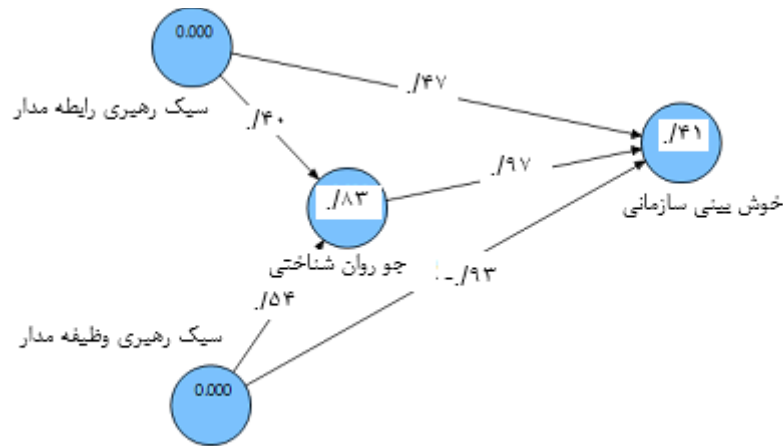
⁴.Leadership style Questionnaire

⁵.psychological climate

⁵.structural equation model (SEM)

⁶.partial least squares (PLS) path modeling

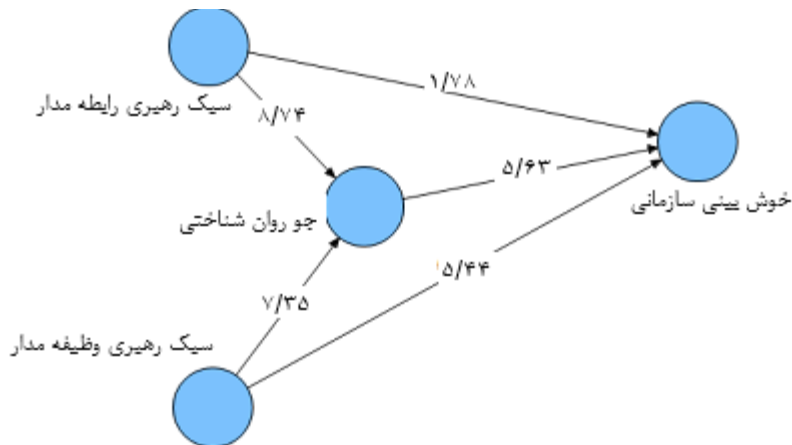
¹. average variance extracted



شکل ۲. ضرایب مسیر مدل مفهومی پژوهش

سبک رهبری رابطه مدار $.40$ از تغییرات متغیر جو روانشناختی و $.47$ از تغییرات متغیر خوش بینی سازمانی، سبک رهبری وظیفه مدار $.54$ از تغییرات متغیر جو روانشناختی و $.93$ از تغییرات خوش بینی سازمانی و جو روانشناختی $.92$ از تغییرات متغیر خوش بینی سازمانی استادان و کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی را تبیین می‌کند.

چین، مارکولین، و نیوزد (۲۰۰۳) سه مقدار $.19$ ، $.33$ و $.67$ را مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کنند. همان‌گونه که در الگوی تابع ساختاری در شکل مشاهده می‌شود، با توجه به اینکه مقدار R^2 در این پژوهش $.41$ گزارش شده، نشان از مناسب بودن رابطه بین سازه‌های پژوهش است و نشان می‌دهد مدل در وضعیت مناسبی قرار دارد. همچنین ضرایب استاندارد شده (شکل ۲) نشان می‌دهد



شکل ۳. ضرایب معناداری Z مدل مفهومی پژوهش

مسیر مستقیم سبک‌های رهبری رابطه مدار و وظیفه مدار با خوش بینی سازمانی کارکنان دانشگاه به ترتیب $1/78$ و $5/44$ گزارش شده است؛ از این رو، با توجه به اینکه مقدار T -value مسیر مستقیم سبک رهبری وظیفه مدار با خوش بینی سازمانی از مقدار معیار ($1/96$) بیشتر است، می‌توان گفت سبک رهبری وظیفه مدار با توجه

شکل (۳) ضرایب معنی‌داری Z را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهند مقدار T -value مسیر مستقیم سبک‌های رهبری با جو روانشناختی $8/74$ و $7/35$ از مقدار معیار $1/96$ بیشتر است؛ بنابراین، سبک‌های رهبری در شکل‌دهی جو روانشناختی نقش مؤثری دارند. همچنین نتایج نشان می‌دهند مقدار T -value

سازمانی کارکنان و استادان دانشگاه فرهنگیان استان خراسان جنوبی دارد که نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های مستقیم و غیرمستقیم پژوهش در جدول (۵) گزارش شده‌اند ($p < 0/05$).

به ضرایب استاندارد (شکل ۱) تأثیر منفی بر خوش بینی سازمانی دارد؛ در حالی که سبک رهبری رابطه‌مدار به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی جو روانشناختی تأثیر مثبت و معناداری بر خوش بینی

جدول ۱. نتایج آزمون تأثیر مستقیم و غیرمستقیم سبک‌های رهبری بر جو روانشناختی و خوش بینی سازمانی

| اثرات مستقیم | | | |
|--------------------|----------------|-----------------|---|
| نتیجه | t value | ضرایب استاندارد | فرضیه‌ها |
| تأیید | ۸/۷۴ | ۰/۴۰ | سبک رهبری رابطه‌مدار ← جو روانشناختی |
| رد | ۱/۷۸ | ۰/۴۷ | سبک رهبری رابطه‌مدار ← خوش بینی سازمانی |
| تأیید | ۷/۳۵ | ۰/۵۴ | سبک رهبری وظیفه‌مدار ← جو روانشناختی |
| تأیید (تأثیر منفی) | ۵/۴۴ | -۰/۹۳ | سبک رهبری وظیفه‌مدار ← خوش بینی سازمانی |
| تأیید | ۵/۶۳ | ۰/۹۲ | جو روانشناختی ← خوش بینی سازمانی |
| اثرات غیرمستقیم | | | |
| نتیجه آزمون سوبل | خطای استاندارد | ضرایب استاندارد | فرضیه‌ها |
| ۲/۹ | ۰/۰۱ | ۰/۸۷ | سبک رهبری رابطه‌مدار ← جو روانشناختی ← خوش بینی سازمانی |
| ۸/۷ | ۰/۰۱ | ۰/۸۸ | سبک رهبری وظیفه‌مدار ← جو روانشناختی ← خوش بینی سازمانی |
| | ۰/۰۸ | ۰/۷۰ | |

وظیفه‌مدار به صورت مستقیم و معکوس بر خوش بینی سازمانی اثرگذار است؛ بدین معنی که هرچه مدیران بیشتر از سبک رهبری وظیفه‌مدار استفاده کنند، از خوش بینی سازمانی کارکنان کاسته خواهد شد و یا به عبارتی دیگر، موجبات بدبینی کارکنان و استادان را فراهم می‌آورند.

به منظور بررسی اثرات غیرمستقیم سبک‌های رهبری و نقش میانجی‌گری متغیر جو روانشناختی از آزمون سوبل^۱ استفاده شد. نظر به اینکه مقدار Z محاسبه شده در آزمون سوبل ۲/۹ و ۸/۷ گزارش شده و این مقدار بزرگ‌تر از ۱/۹۶ در سطح اطمینان ۰/۰۵ است، می‌توان گفت تأثیر متغیر میانجی (جو روانشناختی) در رابطه بین سبک رهبری و خوش بینی سازمانی تأثیر معنادار دارد؛ از این رو، در ادامه به منظور تعیین شدت اثر غیرمستقیم از آماره VAF^۲ استفاده شد که این مقدار ۰/۶۷ گزارش شد. با توجه به اینکه مقدار VAF بین دو مقدار ۰ و ۱

بر اساس اطلاعات جدول (۱)، نخستین فرضیه پژوهش مبنی بر اینکه سبک رهبری بر خوش بینی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارد، با توجه به یافته‌های این پژوهش تأیید نشد؛ ولی تأثیر غیرمستقیم سبک رهبری با خوش بینی سازمانی تأیید شد و یافته‌ها نشان دادند سبک رهبری از طریق متغیر میانجی جو روانشناختی بر خوش بینی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد که طبق مقدار خروجی نرم‌افزار PLS، ۵۳ درصد ($0/61 \times 0/87$) از تغییرات خوش بینی سازمانی را به‌طور غیرمستقیم تبیین می‌کند که این موضوع با مقادیر T گزارش شده در سطح ۰/۰۵ تأیید شد. نظر به اینکه مقدار آماره T بزرگ‌تر از ۱/۹۶ گزارش شده است، می‌توان گفت سبک رهبری به‌طور غیرمستقیم در تبیین و پیش‌بینی خوش بینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. علاوه بر این، یافته‌ها نشان دادند سبک رهبری رابطه‌مدار به‌طور مستقیم توان تأثیرگذاری بر خوش بینی سازمانی را ندارد؛ در حالی که سبک رهبری

^۱. Sobel test

^۲. variance accounted for

سازمانی، غیرمستقیم و با متغیر میانجی جو روانشناختی تبیین می‌شود.

است و هرچه این مقدار به ۱ نزدیک‌تر باشد، نشان از قوی‌تر بودن متغیر میانجی است، می‌توان گفت بیش از یک دوم اثر کل سبک رهبری رابطه‌مدار بر خوش‌بینی

جدول ۲. شاخص‌های برازش مدل ساختاری و برازش مدل کلی

| متغیرها | R SQUARE | SSO | SSE | CV RED | CV COM | GOF |
|------------------|----------|------|---------|--------|--------|-----|
| خوش‌بینی سازمانی | .۳۴ | ۱۷۴۰ | ۹۱۳/۸۹ | .۲۴ | .۴۷ | .۶۸ |
| جو روانشناختی | .۷۹ | ۲۳۲۰ | ۱۱۰۵/۸۹ | .۴۲ | .۵۲ | |

مطالعات اولیه درباره‌ی خوش‌بینی به‌طور خاص روی مزایای مادی و روانی خوش‌بینی متمرکز شده‌اند (ترونزو^۳ و همکاران، ۲۰۰۳ به نقل از بهشتی فر، ۲۰۱۳)؛ ولی در ادامه، تأثیر خوش‌بینی بر سایر متغیرهای سازمانی از جمله سلامت جسمی و روحی، افسردگی، اختلالات احساسی، تعاملات میان فردی، عملکرد اجتماعی، سطوح برنامه‌ریزی شغلی، جستجو و پژوهش، اهداف شغلی و فردی، بازدهی فردی، عملکرد فردی و سازمانی و تاب‌آوری بررسی شد و نتایج پژوهش‌های انجام‌شده آثار مثبت آن را تأیید کردند و این موضوع را تأیید و تصدیق کردند که خوش‌بینی سازمانی، شاخصی قدرتمند برای پیش‌بینی عملکرد سازمانی محسوب می‌شود (کلومپر، ۲۰۰۹).

حال با توجه به مشخص شدن نقش مثبت خوش‌بینی در سازمان، سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود، این است که چگونه می‌توان بر خوش‌بینی سازمانی کارکنان تأثیرگذار بود. مروری بر پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه خوش‌بینی سازمانی به‌عنوان یک سازه و عوامل مؤثر بر آن، نشان می‌دهد این موضوع در دنیای سازمانی مغفول مانده است و پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه بسیار اندک‌اند؛ از این رو، پژوهش حاضر تأثیر ادراک از سبک رهبری را بر خوش‌بینی سازمانی از طریق متغیر میانجی جو

بر اساس اطلاعات جدول (۲) از آنجایی که SSO (مجموع مربعات مشاهدات برای هر بلوک متغیر مکنون^۱) و SSE (مجموع مربعات خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر مکنون^۲) مثبت بوده‌اند و مقدار R square سازه خوش‌بینی سازمانی .۳۴ و مقدار شاخص GOF .۶۸ گزارش شده است، این مقادیر به ترتیب بیشتر از مقدار .۳۳ و .۳۶ هستند. می‌توان گفت مدل ساختاری مدنظر کیفیت مناسبی دارد و مدل مفهومی ارائه‌شده از برازش بسیار مناسبی برخوردار است.

بحث

نگاهی گذرا به پژوهش‌های انجام‌شده نشان می‌دهد خوش‌بینی یک نوع تعصب یا گرایش است که با درک از آینده، تعریف شده است و در نتیجه خوش‌بین کسی است که احتمال نتیجه مطلوب را بیشتر تخمین می‌زند یا احتمال نتیجه نامطلوب را دست کم می‌گیرد؛ از این رو، این دیدگاه عمدتاً بر جنبه‌های منفی خوش‌بینی تأکید دارد. از سوی دیگر، در ادبیات روانشناسی و علم پزشکی از خوش‌بینی به‌عنوان انتظارات مثبت تعمیم‌یافته درباره‌ی آینده (خوش‌بینی جهت‌مند) یاد شده است که این نوع خوش‌بینی در یک شکل خفیف با بهره‌وری بیشتری در ارتباط است (دای و همکاران، ۲۰۱۷).

^۱.sum of squares of observation for block

^۲.sum of squared prediction errors for block

^۳.Trunzo

کارکنان خود را با افزایش سطح خوش‌بینی کارکنان و توسعه خرده‌فرهنگ خوش‌بینی بهبود بخشند؛ پژوهش ماسکال و همکاران (۲۰۰۸) که بیان داشتند سطوح بالای خوش‌بینی علمی با سبک رهبری ارتباط مستقیم و مثبتی دارد و هر چه مدیران نسبت به زیردستان خوش‌بین‌تر باشند، به همان نسبت مسئولیت و دایره اختیار زیردستان بیشتر خواهد بود؛ پژوهش والومبا و همکاران (۲۰۰۸) که بیان می‌کنند اشتراک‌گذاری اطلاعات و شفافیت رابطه با زیردستان، کانالی برای توسعه اصالت رهبری محسوب می‌شود که این اصالت روی رابطه رهبر-پیرو تأثیر می‌گذارد و در نتیجه، بر چگونگی انتقال اثربخش خوش‌بینی از مدیران به کارکنان تأثیر می‌گذارد و در نهایت، پژوهش برون (۲۰۱۴) که نشان داد کیفیت رابطه، درک اعتبار و وضوح چشم‌انداز از مهم‌ترین عوامل انتقال خوش‌بینی محسوب می‌شوند. مطالعات لوین و همکاران (۱۹۳۹) با عنوان «بررسی جو ایجادشده براساس سبک‌های مختلف رهبری و پیامدهای این جوهای مختلف بر رفتار و نگرش اعضای گروه» چارچوب مناسبی برای تبیین یافته‌های این پژوهش فراهم می‌کند؛ بنابراین با توجه به اینکه رفتار سازمانی و رفتار رهبری در شکل‌گیری جو ایجادشده نقش بسزایی دارند و جو روانشناختی ویژگی فردی است و بیان‌کننده قضاوت فردی درباره محیط سازمانی است و بخشی از ادراک وابسته به رویه‌ها و ویژگی‌های محیط کار سازمانی افراد محسوب می‌شود و از ارزیابی‌های شناختی، ساختارهای اجتماعی و احساسات افراد ناشی می‌شود، مقتضی است مدیران سازمان‌ها به منظور ایجاد و تقویت ادراک مثبت کارکنان از رویه‌های سازمانی از سبک رهبری وظیفه‌مدار فاصله بگیرند تا موجبات ایجاد سازمان خوش‌بین را فراهم کنند.

روانشناختی بررسی کرد. یافته‌های پژوهش، حاکی از آن بود که تأثیر مستقیم سبک رهبری وظیفه‌مدار بر خوش‌بینی سازمانی تأثیر منفی و معنی‌دار بود؛ در حالی که تأثیر غیرمستقیم سبک رهبری بر خوش‌بینی سازمانی مثبت و معنی‌دار است. به عبارتی دیگر، سبک رهبری رابطه‌مدار به‌خودی‌خود توانایی تبیین خوش‌بینی سازمانی را ندارد؛ ولی با تأثیرگذاری بر جو روانشناختی موجب ایجاد تمایلات خوش‌بین می‌شود و باعث می‌شود سازمان، خوش‌بین‌تر عمل کند. همچنین مقدار اندازه اثر محاسبه‌شده نشان می‌دهد تأثیر ادراک از جو روانشناختی بر خوش‌بینی سازمانی به مراتب بیشتر از سبک رهبری است و تقریباً بیش از یک دوم اثر کل سبک رهبری رابطه‌مدار، غیرمستقیم و با متغیر میانجی جو روانشناختی تبیین می‌شود.

مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد پژوهش‌های پیشین مبتنی بر داده‌های تجربی، تأثیر متغیرهای سبک رهبری (وظیفه‌مدار و رابطه‌مدار) و جو روانشناختی را بر خوش‌بینی سازمانی نیازموده‌اند؛ در نتیجه نمی‌توان به‌طور مستقیم به مقایسه نتایج حاصل از این پژوهش با سایر پژوهش‌ها پرداخت. هرچند مطالعات خارجی اندکی درباره خوش‌بینی سازمانی وجود دارد، در همه پژوهش‌های انجام‌شده آثار مثبت آن، تأیید و این موضوع تأیید و تصدیق شده است که خوش‌بینی سازمانی، شاخص قدرتمند برای پیش‌بینی عملکرد فردی و سازمانی محسوب می‌شود؛ ولی اینکه خوش‌بینی سازمانی معلول چه عاملی است، از دید پژوهشگران مغفول مانده است. یافته‌های این پژوهش به‌نوعی با پژوهش‌هایی که تأثیر سبک رهبری و خوش‌بینی سازمانی را به‌طور جداگانه بررسی کرده‌اند، قیاس‌پذیر است. بر اساس این، یافته‌های این پژوهش با این پژوهش‌ها همسوست: پژوهش گرین و همکاران (۲۰۰۴) و تمر (۲۰۱۵) که نشان دادند مدیران عملکرد

- Carlo simulation study and an electronic-mail emotion/adoption study. *Information Systems Research*, 14, 189-217.
- Chiu, W. C., Harry Hui, C., & Lai, G. W. (2007). Psychological ownership and organizational optimism amid China's corporate transformation: effects of an employee ownership scheme and a management-dominated board. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(2), 303-320.
- Dai, N., Ivanov, V., & Cole, R. A. (2017). Entrepreneurial optimism, credit availability, and cost of financing: Evidence from us small businesses. *Journal of Corporate Finance*, 44, 289-307.
- Dubinsky, A. J., Yammarino, M. A., Jolson, Y. F. J., & Spangler, W. D. (1995). Transformational leadership; an initial investigation in sales movement. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 15, 2, 17-29.
- Fornell, C. G., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fredrickson, B.L. & Losada M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-86.
- Freeman, R. E., & Auster, E. R. (2011). Values, authenticity, and responsible leadership. *Journal of Business Ethics*, 98, 15-3.
- Green Jr, K. W., Medlin, B., & Whitten, D. (2004). Developing optimism to improve performance: an approach for the manufacturing sector. *Industrial Management & Data Systems*, 104(2), 106-114.
- Greenberg, Margaret H., & Arakawa, Dana. (2007). "Optimistic managers & their influence on productivity and employee engagement in a technology organization". Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects. 49.
- Kluemper, DH. (2009). State or trait: effects of state optimism on job related outcomes, *Journal of Organizational Behavior*, 30, 209-230
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). *The leadership challenge: how to keep getting extraordinary things done in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- این پژوهش چون دیگر مطالعات با محدودیت‌هایی مواجه بود؛ از جمله مهم‌ترین محدودیت‌های این پژوهش این بود که این مطالعه در استان خراسان جنوبی و صرفاً در دانشگاه فرهنگیان انجام شد و جامعه آماری پژوهش محدود است؛ از این رو، ممکن است تکرار این پژوهش در دانشگاهی دیگر، نتایج متفاوت به دنبال داشته باشد و برای تأیید نتایج این پژوهش لازم است پژوهش‌های دیگری با همین عنوان در بین جامعه دانشگاهی دیگر انجام شود. از طرفی دیگر، در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استفاده شد که جنبه خودگزارش‌دهی دارد؛ بنابراین در پژوهش‌های آتی به ابزارهای اندازه‌گیری عینی‌تر نیاز است؛ از قبیل مصاحبه، مشاهده رفتار در محیط واقعی کار و گزارش هم‌متیان تا نتایج عینی‌تری گزارش شود.

References

- 1991, 44, 265-85.
- 1991, 44, 265-85.
- 1991, 44, 265-85.
- 1991, 44, 265-85.
- Beheshtifar, M. (2013). Organizational optimism: A Considerable issue to success. *Journal of Social Issues & Humanities*, 1(6), 23-32.
- Brown, R.S. (2014). *Does Optimism pass on to the Employees? The impact of Supervisor optimism on employees in small and medium sized businesses*. Dissertation of PhD. In Psychology, University of Texas-Pan American.
- Burke, P.J. (1980). The Self: Measurement Implications from a Symbolic Interactionist Perspective. *Social Psychology Quarterly*, 43, 18-29.
- Cardon, M. S. (2008). Is passion contagious? The transference of entrepreneurial passion to employees. *Human Resource Management Review*, 18, 77-86.
- Chin, W. W., Marcolin, B. L., & Newsted, P. R. (2003). A partial least squares latent variable modeling approach for measuring interaction effects: Results from a Monte

- Punia, B. (2005) A study of social and emotional intelligence. Impact of demographic /variables on Emotional Intelligence and Leadership behavior of Corporate Executives. *Journal of Organizational Behaviors* 4, 7-22.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Schneider, B., González-Romá, V., Ostroff, C., & West, M. A. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs in the Journal of Applied Psychology. *Journal of applied psychology*, 102(3), 468- 482.
- Smith, P., Caputi, P., & Crittenden, N. (2013). Measuring optimism in organizations: development of a workplace explanatory style questionnaire. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 415-432.
- Stocker, T., Qin, D., Plattner, G., Tignor, M., Allen, S., Boschung, J., Midgley, P. (2013). *The Physical Science Basis: Contribution of Working Group I to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tamer, I. (2015). The Effect of Positive Psychological Capital on Emotional Labor. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 4(2), 20-34.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford, UK: Blackwell.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and alidation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
- Koys, D.J. & Decotiis, T.A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*, (1) 44, 265-85.
- Koys, D.J. & Decotiis, T.A. Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*,
- Koys, D.J. & Decotiis, T.A. Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*,
- Koys, D.J. & Decotiis, T.A. Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*,
- Koys, D.J. & Decotiis, T.A. Inductive measures of psychological climate. *Human Relations*,
- Lewin, K. & Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior (International Edition)*. Mc.Graw-Hill.
- Mascall, B., Leithwood, K., Straus, T., & Sacks, R. (2008). The relationship between distributed leadership and teachers' academic optimism. *Journal of Educational Administration*, 46, 214-228.
- McCall, G.J. & S. J.L. (1978). *Identities and Interactions*. New York: Free Press.
- McColl-Kennedy, j. R. & Anderson, R. D. (2002). Impact of leadership style and emotions on subordinate performance. *The Leadership Quarterly*, 13(5), 545-559.
- Messick, P. P. (2012). *Examining relationships among enabling school structures, academic optimism and organizational citizenship behaviors*. Dissertation of Ph.D. in Psychology, Auburn University.
- Popper, M., Amit, K., Gal, R., Sinai, M. & Lissak, A. (2004), "The capacity to lead: major psychological differences between 'leaders' and 'nonleaders'", *Military Psychology*, (16) 4, 245-63.