Pajouhan Scientific Journal Volume 17, Issue 4, Summer 2019, Pages: 55-60

Original Article

doi: 10.52547/psj.17.4.55

Investigating the Individual and Organizational Predictors of Trust in Supervisor in Nurses

Mohammad Babamiri (PhD)[1], Seyed Ali Mahdiyoun (MA)[2], Ziba Abdi (MA)[3], Nasrin Nouri (MA)[3], Nasim Alipour (MA)[4,*]

[1] *Research Center for Health Sciences and Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran*
[2] *Department of Anesthesiology, School of Paramedicine, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran*
[3] *MSc of Ergonomics, Department of Ergonomics, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran*
[4] *Department of Anesthesiology, School of Paramedicine, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran*

**** Corresponding Author:*** *Nasim Alipour, Department of Anesthesiology, School of Paramedicine, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran. Email: alipour.0289@yahoo.com*

Received: 06/09/2019
Accepted: 05/10/2019

How to Cite this Article:
Babamiri M, Mahdiyoun SA, Ziba Abdi Z, Nouri N, Alipour N. Investigating the Individual and Organizational Predictors of Trust in Supervisor in Nurses. *Pajouhan Scientific Journal*. 2019; 17(4): 55-60. DOI: 10.52547/psj.17.4.55

Abstract

Background and Objectives: With respect to this fact that trust in supervisor could result in positive organizational consequences, the goal of this research was to investigate the relationship between psychological capital, perceived interactional justice and supervisor support with trust in supervisor.

Materials and Methods: The study design was descriptive and correlational. The statistical sample (250) was all nurses that work in Hamadan hospitals and selected by simple random sampling. The research tools included psychological capital questionnaire, interactional justice questionnaire, supervisor support and trust in supervisor questionnaire. Data were analyzed using Pearson correlation coefficient in SPSS v.19 with significance set at $p \leq 0.05$.

Results: The results showed that there is significant positive relationship between psychological capital and perceived interactional justice with trust to supervisor ($p=0.01$), but there is not significant relationship between supervisor support and trust to supervisor ($p>0.05$).

Conclusions: The results indicate that the dimensions of psychological capital, perception of justice, and supervisor support can build trust in the supervisor. Therefore, it is recommended to pay attention to the variables mentioned in order to build trust in the supervisor.

Keywords: Perceived Interactional Justice; Psychological Capital; Supervisor Support; Trust in Supervisor

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.55]

Copyright © 2019 Pajouhan Scientific Journal. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (*http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/*) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cite.

مقاله پژوهشی

doi: 10.52547/psj.17.4.55

بررسی پیش‌بین‌های فردی و سازمانی اعتماد به سرپرست در پرستاران

محمد بابامیری[۱]، سیدعلی مهدوین[۲]، زیبا عبدی[۳]، نسرین نوری[۳]، نسیم علی پور[۴،*]

[۱] مرکز تحقیقات علوم بهداشتی و گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
[۲] گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
[۳] کارشناسی ارشد ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران
[۴] گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

* **نویسنده مسئول:** نسیم علی پور، گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران. ایمیل: alipour.0289@yahoo.com

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۶/۱۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۸/۰۷/۱۳

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

چکیده

سابقه و هدف: باتوجه به اینکه اعتماد کارکنان به سرپرست می تواند پیامدهای سازمانی مثبتی به همراه داشته باشد؛ هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه سرمایه‌های روانشناختی، عدالت تعاملی ادراک‌شده و حمایت سرپرست با اعتماد به سرپرست بود.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه پرستاران بیمارستان‌های همدان بودند. در پژوهش حاضر، ۲۵۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های سرمایه روانشناختی (۲۴ سؤال)، عدالت تعاملی (۸ سؤال)، حمایت سرپرست (۴ سؤال) و مقیاس اعتماد به سرپرست (۷ سؤال) بود. داده‌های حاصل از پرسشنامه‌های پژوهش با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS19 مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که متغیرهای سرمایه روانشناختی و عدالت تعاملی ادراک‌شده با اعتماد به سرپرست دارای ارتباط مثبت و معنی دار بودند (P=۰/۰۱). اما بین حمایت سرپرست و اعتماد به سرپرست رابطه معنی دار مشاهده نشد (P>۰/۰۵).

نتیجه‌گیری: نتایج حاکی از آن می‌باشد که ابعاد سرمایه‌های روانشناختی، ادراک عدالت و حمایت سرپرست می تواند زمینه ساز ایجاد اعتماد به سرپرست باشد. بنابراین توجه به متغیرهای ذکر شده جهت ایجاد اعتماد به سرپرست توصیه می شود.

واژگان کلیدی: اعتماد به سرپرست؛ حمایت سرپرست؛ سرمایه‌های روانشناختی؛ عدالت تعاملی ادراک‌شده

مقدمه

در عصری که روابط بین افراد و گروه ها شکننده و به سرعت در حال تغییر است، اعتماد موضوع محوری سازمان ها برای مدیریت کارآمد و اثربخش پویایی های محیطی است. با توجه به ضرورت پاسخگویی سریع به تحولات محیط پویا، ایجاد تیم های کاری هماهنگ، یکی از وظایف مهم رهبران سازمان ها می باشد که در واقع به معنی فرایند تدریجی ایجاد و تشویق حفظ اعتماد در سازمان است [۱]. از اعتماد که یکی از موضوعات مهم در روابط انسانی و زندگی سازمانی است تعاریف گوناگونی به عمل آمده است. مثلا، تصمیم یک کنشگر اجتماعی به انتخاب یک حدس مثبت از بین حدس های احتمالی دیگر درباره رفتار آتی طرف مقابل. دو عنصر اساسی اعتماد که در تعاریف مختلف مشترک است، داشتن انتظارات مثبت و تمایل به پذیرش بدون مقاومت است. پذیرش بدون مقاومت به معنی چشم پوشی از این خطر است که فرد ممکن است درصورت اعتماد منابع خود را از دست بدهد و دچار ضرر و زیان گردد و طی آن فرد با قرار دادن منابع و شرایط رفاهی خود در اختیار فرد مورد اعتماد ریسک می کند [۲].

اعتماد یک مفهوم ظاهری نیست، اعتماد باید در استراتژی ها، منطق و حتی عواطف مربوط به انجام دادن کارهای درون و برون سازمانی، جاری باشد. باید توجه داشت که همه افراد می توانند روی اعتماد سازمانی تاثیر گذار باشند. بیشتر افراد روابط خورد را با سطح بالایی از اعتماد روابط شروع می کنند اما به دلیل شکننده بودن اعتماد، اعتماد بوجود آمده می تواند توسط فعالیت ها یا رفتارهای منفعلانه دیگران از بین برود [۱]. اما

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.55]

نکته مهم این است که اعتماد می تواند بسیار بی ثبات و شکننده باشد و مهم تر این که بازسازی اعتماد از دست رفته، بسیار دشوارتر از شکل گیری ابتدایی آن خواهد بود. اعتماد زمانی دچار افت شدید می شود که افراد پی ببرند سازمانشان از مسئولیت های خود شانه خالی می کند آن هم نه به این دلیل که فاقد توانایی است بلکه به دلیل اینکه اراده‌ای در این راستا وجود ندارد. زمانی که محل کار انتظارات افراد را به دلایل روشن و موجه برآورده نکند [۳]. احتمال خیلی زیادی وجود دارد که افراد از کنار آن بگذرند و در واقع گذشت کنند. در این گونه موراد افراد در بار اول، با حسن نیت به مسئله نگاه می کنند و از کنار آن می گذرند. اما تکرار این رویداد برای بار دوم نشانگر روندی است که در آن زوال اعتماد قابل پیش بینی است. آنچه که باعث می شود افراد بیشتر احساس خشم و عصبانیت داشته باشند، آن دسته از وقایع مخرب اعتمادی است که غیرمنتظره، غیر منصفانه و غیر اخلاقی باشد. از مسائلی که در زمینه اعتماد وجود دارد این است که وقایع تهدید کننده اعتماد قابل رویت‌تر و چشم گیرتر از وقایع تقویت کننده اعتماد هستند [۴].

اعتماد باعث کاهش هزینه ها، صرفه جویی در وقت و تسهیل ریسک کردن کارکنان می شود. اعتماد یک منبع بزرگ اجتماعی روانی است که به افراد این امکان را می دهد روی کار خود تمرکز کنند. نظریه سرمایه اجتماعی استدلال می کند که اعتماد یک روان کننده رابطه است که منجر به مزایای بیشتر نظیر انتقال دانش، یادگیری مشترک و تقسیم ریسک ها و هزینه های مرتبط با تصمیم گیری می شود [۱].

عوامل مختلفی می‌توانند روی اعتماد در کار تأثیرگذار باشند، مانند عوامل شخصیتی، شغلی و سازمانی. یکی از این عوامل میتواند سرمایه روانشناختی افراد باشد [۵]. سرمایه روانشناختی متشکل از چهار بعد: خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری است [۶] که همگی می‌توانند میزان اعتماد به مدیریت و سرپرست و در نهایت شادکامی یا بهزیستی کارکنان [۷] را تحت تاثیر قرار دهند. همان طور که اشاره شد عوامل مختلفی می‌توانند بر اعتماد اثر گذار باشند، شاید یکی از مهم‌ترین این عوامل مفهوم عدالت است. در پژوهشی که در آن به بررسی نقش عدالت سازمانی بر اعتماد کارکنان پرداخته شده بود، مشخص شد که عدالت رویه‌ای و تعاملی اثر معناداری روی اعتماد کارکنان داشته است [۸]. دکنیک در پژوهش خود نشان داد که حمایت ادراک شده سرپرست، اعتماد به سرپرست و اعتماد به سازمان را تحت تأثیر قرار دهد [۹].

اعتماد به مدیران و وجود امکان برقراری ارتباطات باز و شفاف با آن‌ها نیز می‌تواند به تقویت احساس دریافت حمایت عاطفی کارکنان کمک کند [۱۰] که این خود سبب ارتقای بهزیستی کارکنان می‌شود [۱۱]. لذا با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر به دنبال سنجش و تبیین رابطه بین سرمایه‌های روانشناختی، عدالت تعاملی ادراک‌شده و حمایت سرپرست با اعتماد به سرپرست انجام شد.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر از نوع مطالعات همبستگی است که در سال ۱۳۹۴ در شهر همدان انجام گردید. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر همدان بودند که ۲۵۰ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار آن‌ها قرار گرفت و در نهایت تعداد ۲۰۰ پرسشنامه بازگشت داده شد (نرخ بازگشت= ۸۰٪). معیار ورود افراد به نمونه رضایت به شرکت در پژوهش و داشتن سابقه کاری حداقل یک سال بود. معیار خروج نیز عدم همکاری فرد درنظر گرفته شد.

در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای مورد نظر از ابزارهای مختلفی استفاده شده است. برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای سرمایه روانشناختی استفاده شد [۱۲]. در این پرسشنامه برای هر کدام از مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی ۶ ماده در نظر گرفته شده است و پاسخ‌های آن به صورت لیکرتی و شش درجه‌ای می‌باشد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه سرمایه روانشناختی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای ابعاد خودکارآمدی، امیدواری، خوش‌بینی و تاب‌آوری به ترتیب برابر ۰/۸۶، ۰/۸۱، ۰/۵۳ و ۰/۷۴ همچنین با استفاده از روش تنصیف پایایی این خرده مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۵، ۰/۶۲ و ۰/۶۸ به دست آمد. در این پژوهش جهت سنجش عدالت تعاملی از خرده مقیاس پرسشنامه عدالت سازمانی رحیم و همکاران استفاده شده است. خرده مقیاس عدالت تعاملی دارای ۸ ماده است که پاسخ‌های آن روی مقیاس ۷ درجه‌ای نمره‌گذاری می‌شوند [۱۳]. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر نیز به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که مقدار آن به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۲ به دست آمد.

همچنین در این پژوهش جهت سنجش حمایت سرپرست از خرده مقیاس ۴ ماده‌ای مقیاس حمایت اجتماعی ادراک شده وَن‌درهیدن استفاده شد [۱۴]. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۲ محاسبه شد. همینطور در این پژوهش جهت سنجش اعتماد به سرپرست از پرسشنامه اعتماد به سرپرست اسکورمن و بارلینگر استفاده شد که شامل ۷ ماده است و پاسخ‌های آن روی مقیاس ۵ درجه ای تنظیم شده اند [۱۵]. پایایی پرسشنامه اعتماد به سرپرست در پژوهش حاضر به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف مورد بررسی قرار گرفت که به ترتیب ۰/۶۸ و ۰/۶۱ محاسبه شد. جهت رعایت اصول

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.55]

اخلاقی پرسشنامه ها بدون نام توزیع گردید. داده های گردآوری شده با نرم افزار SPSS 19 و با روش ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار، کمترین و بیشترین نمره های شرکت کنندگان روی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

جدول شماره ۲ یافته‌های توصیفی مربوط به ضرایب همبستگی بین متغیرهای پیش بین و متغیر ملاک پژوهش را نشان می‌دهد.

همان گونه که نتایج ذکر شده در جدول شماره ۲ نشان می دهد بین متغیر ملاک پژوهش یعنی اعتماد به سرپرست با همه متغیرهای پیش بین غیر از حمایت سرپرست رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همه روابط در سطح P=۰/۰۱ معنی دار هستند.

جدول ۱: یافته های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش برای کل آزمودنی‌ها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
سرمایه روانشناختی	۹۱/۷۰	۲۰/۷۶	۲۴	۱۴۲
خودکارآمدی	۲۲/۰۵	۷/۰۵	۶	۳۶
امیدواری	۲۳/۱۴	۶/۳۰	۶	۳۶
خوشبینی	۲۳/۵۸	۶/۳۴	۶	۳۶
تاب آوری	۲۲/۹۲	۶/۲۴	۶	۴۹
عدالت تعاملی ادارک شده	۲۶/۸۳	۱۱/۵۲	۸	۵۶
حمایت سرپرست	۱۱/۰۵	۴/۲۱	۴	۴۳
اعتماد به سرپرست	۲۱/۱۷	۵/۲۶	۷	۳۲

جدول ۲: ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	سرمایه روانشناختی	۱						
۲	خودکارآمدی	۰/۷۶**						
۳	امیدواری	۰/۸۶**	۰/۶۲**					
۴	خوشبینی	۰/۸۴**	۰/۵۰**	۰/۶۱**				
۵	تاب آوری	۰/۷۳**	۰/۲۷*	۰/۵۳**	۰/۵۹**			
۶	عدالت تعاملی ادراک شده	۰/۰۶	۰/۱۰*	۰/۱۳	۰/۰۰	۰/۰۴		
۷	حمایت سرپرست	۰/۰۷	۰/۰۱	۰/۱۶	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۳۸*	
۸	اعتماد به سرپرست	۰/۳۷*	۰/۲۹*	۰/۳۸*	۰/۲۸*	۰/۲۴*	۰/۱۲*	۰/۰۹

*سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵

**سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱

بحث

هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه سرمایه‌های روانشناختی، عدالت تعاملی ادراک‌شده و حمایت سرپرست با اعتماد به سرپرست بود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که بین متغیرهای پیش بین (غیر از حمایت سرپرست) و متغیر ملاک رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد.

رابطه مثبت و مستقیم سرمایه روانشناختی با اعتماد به سرپرست مورد تأیید قرار گرفت. این نتیجه با نتایج پژوهش اسمیت، ولگسانگ و آوی همسو می‌باشد. آن‌ها در پژوهش خود عنوان کردند افرادی که داری حالات روانی مثبت مثل خوش‌بینی و امیدواری هستند نسبت به نیات سرپرستان خود خوش‌بین تر و به پایداری رابطه خود با آن‌ها امیدوارتر هستند [۱۶]. سرمایه روانشناختی تأثیر بسزایی در نگرش کارکنان نسبت به شغلشان دارد [۱۷]. حالت‌های روانی مثبت نظیر امیدواری، با تقویت نگرش مثبت کارکنان نسبت به شغلشان، پیامدهایی چون خشنودی شغلی بالاتر، عملکرد بهتر و میل به ماندن در شغل را به همراه می‌آورد [۱۸]. در حقیقت می‌توان به این نتیجه رسید که یک از ریشه‌های بهزیستی روانشناختی کارکنان می‌تواند در سرمایه روانشناختی افراد باشد [۱۹]. بنابراین قابل انتظار است که این متغیر با میزان اعتماد به سرپرست دارای رابطه مثبت باشد.

نتایج به دست آمده نشان داد که عدالت تعاملی ادراک شده با اعتماد به سرپرست رابطه مثبت و مستقیم دارد که با نتایج

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.55]

پژوهش های مشابه [۲۲-۲۰] همسو است. عدالت تعاملی ادراک شده سبب ایجاد حس آرامش در کارکنان می‌شود، این احساس آرامش به تدریج در سازمان گسترش می‌یابد. در نتیجه کارکنان دیگر احساس تهدید شدن نمی‌کنند و بنابراین بیشتر به یکدیگر اعتماد می‌کنند.

رفتار منصفانه سبب می‌شود که افرادی که در معرض این رفتارها هستند، در پی تجربه عواطف مثبت، از کاری که به آن‌ها محول شده رضایت بیشتری داشته باشند و انگیزه درونی بیشتری از خود نشان دهند [۲۳]. این پژوهشگران ادراک عدالت سازمانی را به دو دلیل مهم می‌دانند: ۱- ارتباط مستقیمی که با بهزیستی، نگرش و عملکرد کارکنان دارد و ۲- نقش حفاظتی آن در برابر اثرات منفی برخی عوامل مضر.

نتیجه پژوهش حاضر در زمینه حمایت سرپرست با پژوهشهایی گه اثرات مثبت حمایت سرپرست را نشان داده اند مغایر است [۲۶-۲۴]. این مغایرت ممکن است به دلیل وجود متغیرهای میانجی در این رابطه باشد که بررسی آن خود نیازمند پژوهشی جداگانه است.

بنایراین بر اساس نتایج این پژوهش می توان چنین نتیجه‌گیری نمود که اعتماد به سرپرست تحت تاثیر سرمایه های روانشناختی و عدالت سازمانی قرار دارد لذا مدیران و سیاست گزاران باید تقویت سرمایه های روانشناختی و افزایش ادراک عدالت در کارکنان را در راستای برنامه های خود قرار دهند.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که جهت سنجش متغیرهای تحت بررسی در پژوهش حاضر از پرسشنامه‌های خود گزارشی استفاده گردید که این روش مشکلات خاص خود را دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود علاوه بر استفاده از پرسشنامه‌های خود گزارشی، از روش‌های دیگری مانند مشاهده و بررسی‌های میدانی نیز برای سنجش متغیرها استفاده شود. همچنین طرح مطالعه حاضر از نوع مطالعات همبستگی است که قادر به اثبات علیت نمی‌باشد و در این خصوص باید جانب احتیاط را رعایت نمود.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج می توان این گونه نتیجهگیری نمود که ابعاد سرمایه های روانشناختی و ادراک می تواند زمینه ساز ایجاد اعتماد به سرپرست باشد. لذا با توجه به اهمیت اعتماد کارکنان به سرپرست توجه به متغیرهای مذکور درجهت ایجاد اعتماد به سرپرست میتواند مفید و کارساز باشد.

تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر بخشی از نتایج یک طرح تحقیقاتی است که با حمایت معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی همدان (شماره طرح: ۹۴۰۹۰۳۴۷۵۵) انجام شده است محققان از تمامی پرستاران شرکت کننده در این پژوهش قدردانی و تشکر می کنند.

تضاد منافع

این مطالعه برای نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافعی نداشته است.

ملاحظات اخلاقی

پژوهش حاضر بخشی از نتایج یک طرح تحقیقاتی است که در کمیته اخلاق در پژوهش دانشگاه علوم پزشکی همدان بررسی و با شناسه اختصاصی IR.UMSHA.REC.1394.345 .مورد تایید قرار گرفته است. همچنین جهت رعایت امانت تحقیق پرسشنامه های این مطالعه به صورت بدون نام دراختیار شرکت کنندگان قرار گرفت.

سهم نویسندگان

سید علی مهدیون، زیبا عبدی، نسرین نوری و نسیم علیپور در جمع آوری داده ها مشارکت داشتند. زیبا عبدی و محمد بابامیری در نگارش طرح اولیه و محمد بابامیری و نسیم علیپور در نگارش مقاله همکاری داشتند.

حمایت مالی

پژوهش حاضر با حمایت مالی معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شده است.

REFERENCES

1. Pryce-Jones J. Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success: John Wiley & Sons; 2011.
2. Tan HH, Tan CS. Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. Genetic, social, and general psychology monographs. 2000;126(2):241.
3. Puusa A, Tolvanen U. Organizational identity and trust. EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies. 2006.
4. Willemyns M, Gallois C, Callan V. Trust me, I'm your boss: Trust and power in supervisor–supervisee communication. International Journal of Human Resource Management. 2003;14(1):117-27.
5. Clapp-Smith RC, Vogelgesang G, Avey J. Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis: The mediating role of trust at the group level of analysis. Organizational Studies. 2009;15(3):227-40.
6. Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. Journal of Occupational Health Psychology. 2010; 15(1):17-28.
7. Gavin JH, Mason RO. The virtuous organization: the value of happiness in the workplace Organizational Dynamics. 2004;33(4):379-92.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.55]

8. Saunders MNK, Thornhill A. Organisational justice, trust and the management of change. Emerald Personnel Review. 2003;32(3):360-75.
9. DeConinck JB. The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust. Journal of Business Research. 2010; 63:1349-55.
10. Rego A, Cunha MP. Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance. Journal of Business Research. 2008;61:739-52.
11. Rego A, e Cunha MP. Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance? Journal of Business Research. 2008;61(7):739-52.
12. Luthans F, Youssef C, Avolio BJ. Investing and developing positive organizational behavior. The emergence of psychological capital. In Cooper CL, Nelson D. (Eds.) Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work. Thousand Oaks, CA. 2007:9-24.
13. Afzalur Rahim M, Magner NR, Shapiro DL. Do justice perceptions influence styles of handling conflict with supervisors?: What justice perceptions, precisely? International Journal of Conflict Management. 2000; 11(1):9-31.
14. Van Der Heijden BI. Organisational influences upon the development of occupational expertise throughout the career. International Journal of Training and Development. 2003;7(3):142-65.
15. McAllister DJ. Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. Academy of management journal. 1995;38(1):24-59.
16. Neisi AK, Arshadi N, Rahemi E. The casual relationship of psychological capital with positive emotions ،psycholigical well-being ،jobperformance and job engagement. Journal of psychological achievements. 2004;4(1):46-19. (Persian)
17. Guojuan Z, Jingzhou P. On psychological capital intervention in the HRM of contemporary enterprises 1. Hebei University of Economics and Business, Shijiazhuang, Province of Hebei, China, 050061 2Qufu Normal University, Qufu, Province of Shandong, China, 273165. 2008.
18. Etebarian A, Tavakoli S, Abazari M. The relationship between psychological capital and organizational commitment. African Journal of Business Management. 2012;6(14): 5057-60.
19. Avey JB, Luthans F, Smith RM, Palmer NF. Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. Journal of Occupational Health Psychology. 2010; 15(1):17-28.
20. Chiaburu DS, Marinova SV. Employee role enlargement interactions of trust and organizational fairness. Leadership & Organization Development Journal. 2006;27(3):168-82.
21. Wong YT, Ngo HY, Wong CS. Perceived organizational justice, trust, and OCB: A study of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. Journal of World Business. 2006;41(4):344-55.
22. Pillai R, Williams ES, Tan JJ. Are the scales tipped in favor of procedural or distributive justice? An investigation of the U.S., India, Germany, And Hong Kong (China). International Journal of Conflict Management. 2001; 12(4):312 – 32.
23. Zapata-Phelan CP, Colquitt JA, Scott BA, Livingston B. Procedural justice, interactional justice, and task performance: The mediating role of intrinsic motivation. Organizational Behavior and Human Decision Processes. 2009;108: 93–105.
24. Babamiri M, Arshadi N, Neisi A, Zahiri A, Afshin S. Investigate effort-reward imbalance and demand-control-support model in accession of psychosomatic symptoms. Health Psychology. 2016;5(19):32-45.
25. Babamiri M, Neisi A, Arshadi N, Zahiri A, Shahroie S. Investigate effort-reward imbalance and demand-controlsupport model in accession of psychosomatic symptoms. Journal of Ilam University of Medical Sciences. 2014;3(11):55-87.
26. Babamiri M, Nisi A, Arshadi N, Shahroie S. Job atressors as predictors of psychosomatic symptoms. www sjimu medilam ac ir. 2015;23(1):45-55.

[Downloaded from psj.umsha.ac.ir on 2026-11-07]

[DOI: 10.52547/psj.17.4.55]