



The effect of psychological capital, trust in organization and transformational leadership on thriving at work: The mediating role of basic psychological needs

Ghazaleh Hayavi Ph.D Student

Psychology, Razi University, Kermanshah, Kermanshah, Iran.

Asieh Moradi, Ph.D

Assistant Professor, Psychology department, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

Khodamorad Momeni, Ph.D

Associate Professor, Psychology department, Faculty of Social Sciences, Razi University, Kermanshah, Iran.

Nasrin Arshadi, Ph.D

Professor, Department of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

اثر سرمایه روانشناختی، اعتماد به سازمان و سبک رهبری تحولی بر رشد روانشناختی در کار: نقش میانجی‌گری نیازهای روانشناختی اساسی

غزاله حیوی

دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشگاه رازی کرمانشاه، کرمانشاه، ایران.

آسیه مرادی*

استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

خدایمراد مؤمنی

دانشیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

نسرين ارشادي

استاد، گروه روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی اثر سرمایه روانشناختی، اعتماد به سازمان و سبک رهبری تحولی بر رشد روانشناختی در کار از طریق نقش واسطه‌ای نیازهای روانشناختی اساسی بود. جامعه پژوهش کلیه کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب-منطقه اهواز در سال ۱۳۹۸ را در بر می‌گیرد که از این میان ۴۱۸ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. نتایج نشان داد که الگوی پیشنهادی از برآزش خوبی با داده‌ها برخوردار است. یافته‌های پژوهش حاکی از تأیید اثرهای مثبت مستقیم نیازهای روانشناختی اساسی، سرمایه روانشناختی و اعتماد به سازمان به رشد روانشناختی در کار بود. اما اثر مثبت مستقیم رهبری تحولی به رشد روانشناختی در کار غیرمعنادار بود. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که سرمایه روانشناختی و اعتماد به سازمان هم به صورت مستقیم و هم غیرمستقیم و سبک رهبری تحولی تنها به صورت غیرمستقیم بر رشد روانشناختی در کار اثرگذارند. با توجه به نتایج پژوهش، اقداماتی در افزایش سرمایه روانشناختی و اعتماد به سازمان توصیه می‌شود.

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of psychological capital, trust in organization and transformational leadership, considering the mediating role of basic psychological needs. The participants of this study were 418 employees of NISOC who were selected through stratified random sampling method. The direct effects of basic psychological needs, psychological capital and trust in organization on thriving at work were significant but the direct effect of transformational leadership on thriving at work was not supported. The indirect effects of psychological capital, trust in organization and transformational leadership on thriving at work through basic psychological needs were supported. According to findings of this study, practices for increasing of psychological capital and trust in organization should be considered by organization.

Keywords: psychological capital, trust in organization, transformational leadership, thriving at work, basic psychological needs, NISOC.

واژه‌های کلیدی: سرمایه روانشناختی، اعتماد به سازمان، سبک رهبری تحولی، رشد روانشناختی در کار، نیازهای روانشناختی اساسی، شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب.

مقدمه

توسط گسترش دانش، مهارت، اعتماد به نفس و توانایی‌های فردی برای رو به رو شدن با چالش‌های پیش رو به گونه‌ای کارآمدتر است (Carver, 1998). رشد روانشناختی در کار به فرد کمک می‌کند تا دریاورد در حال انجام چه کاری است و با چه کیفیتی آن را انجام می‌دهد؛ بنابراین نه تنها بهبودبخش عملکرد فرد است بلکه ارتقادهنده سازگاری و انعطاف فرد در کار نیز هست (Spreitzer & Porath, 2013). تجربه این حالت مطلوب به نوبه خود باعث می‌شود افراد در محیط کار به طور فعالانه برانگیخته شوند تا میزان بیشتری از رشد روانشناختی را تجربه کنند (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant, 2005). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که رشد روانشناختی در کار یک حالت ذهنی مثبت تلقی می‌گردد که نه تنها مقدار آن در افراد مختلف متفاوت است بلکه میزان آن در یک فرد هم در زمان‌های مختلف متغیر است (Niessen, Sonnenteg & Sach, 2010). Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant (2005) معتقدند رشد روانشناختی در کار دارای دو مؤلفه سرزندگی (Vitality) و یادگیری (Learning) است. سرزندگی، مؤلفه عاطفی رشد روانشناختی در کار و به معنای تجربه ذهنی نیرومندی و پر انرژی بودن برای انجام کار است. همچنین یادگیری بعد شناختی رشد روانشناختی در کار محسوب می‌گردد و به معنای اکتساب دانش و مهارت‌های مرتبط با کار برای ایجاد و گسترش توانایی، صلاحیت و قابلیت‌های شغلی است (Niessen, Sonnenteg & Sach, 2010; Spreitzer & Porath, 2013). این دو اساس رشد روانشناختی در کار محسوب می‌شوند (Carmeli & Spreitzer, 2009). Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant (2005) معتقدند که تجربه مشترک این دو شاخص، همراه با هم، میزان بهینه رشد روانشناختی در کار را تعیین می‌کند. اگر فردی در حال یادگیری باشد؛ اما احساس عدم سرزندگی و بی انرژی بودن کند میزان رشد روانشناختی در کار کاهش می‌یابد و برعکس؛ اگر فرد احساس سرزندگی و پر انرژی بودن کند اما امکان یادگیری وجود نداشته باشد رشد روانشناختی در کار به صورت محدود تجربه می‌شود (Spreitzer & Porath, 2013).

از زمان پیدایش جنبش مثبت‌گرایی (Positivity Movement) در روانشناسی، با هدف تغییر تمرکز این علم از پرداختن یک‌جانبه به موارد و موضوعات منفی، به ایجاد و شناسایی قابلیت‌ها و کیفیت‌های مثبت در انسان‌ها (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)، تاکنون دانش حاصل از آن توانسته است در حیطه‌های مختلف روانشناسی تأثیرات با نفوذی اعمال کند. در حیطه روانشناسی صنعتی و سازمانی (Industrial & Organizational Psychology) و رفتار سازمانی (Organizational Behavior)، رویکرد روانشناسی مثبت‌نگر (Positive Psychology)، تأثیر و نفوذ خود را در قالب ایجاد جنبشی به نام دانش سازمانی مثبت (Positive Organizational Scholarship) نشان داده است (Levene, 2015). دانش سازمانی مثبت به مطالعه و بررسی هر آن چیزی که مثبت، شکوفاکننده و زندگی‌بخش در سازمان‌ها و محیط‌های کاری است، می‌پردازد (Bakker & Schaufeli, 2008). در حقیقت، دانش سازمانی مثبت، یک حیطه علمی جدید در مطالعات سازمانی است که با سرلوحه قرار دادن اصول روانشناسی مثبت‌نگر، بر آن دسته از پویایی‌های سازمان و موضوعات مرتبط با محیط کار تمرکز و توجه می‌کند که ارتقادهنده نقاط قوت فرد، تاب‌آوری (Resiliency)، احیا و بازگرداندن وی به محیط کارند (Cameron, Dutton & Quinn, 2003; Luthans, 2002). تاکنون در این چارچوب، محققان توانسته‌اند نظریه‌ها، مفاهیم و سازه‌های مثبت متعددی را شناسایی کنند که برآورده هدف بنیادی مرتبط با شکوفایی و رشد انسان در محیط کارند. از جمله این مفاهیم، سازه نوظهور رشد روانشناختی در کار (Thriving at work) است که برای اولین بار توسط Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant (2005) مفهوم‌پردازی و ابداع شد، Spreitzer & Porath (2013) این مفهوم را به عنوان نوعی تجربه رشد روانشناختی در کار که به شکل یک ظرفیت مثبت در فرد شکل می‌گیرد، تعریف کرده‌اند. رشد روانشناختی، یک اشتیاق فعال و ارادی برای توسعه خود (Robtischek, 1998)

خودمختاری (Autonomy)، شایستگی (Competence) و ارتباط (Relatedness) هستند. آنها معتقدند که کامروایی این سه نیاز، مواد مغذی (Nutriment) اصلی یا پیشایندهای روانشناختی برای رشد روانشناختی در کارند و این مفهوم ریشه در نظریه خودتعیینی دارد (Spreitzer & Porath, 2013). هنگامی که افراد به صورت درونی برانگیخته‌اند، رفتار به میزان کمتری نیازمند تلاش است و سرزندگی افزایش می‌یابد (Nix, Ryan, Manly & Deci, 1999). Ryan & Ryan (2000) سرزندگی را به عنوان انرژی حاضر در فرد که حاصل برآورده شدن نیازهای روانشناختی اساسی (Basic Psychological Needs) است تعریف کرده‌اند. همچنین کامروایی این سه نیاز پیش‌بین مؤلفه یادگیری نیز هست زیرا برآورده شدن نیاز به خودمختاری، باعث افزایش تمرکز فرد بر وظایف خود و یافتن و دنبال کردن شیوه‌های جدید برای انجام کار می‌شود؛ همچنین برآورده شدن نیاز به شایستگی باعث می‌شود افراد بیشتر به دنبال یادگیری مهارت‌های تازه باشند و در آخر کامروایی نیاز به ارتباط، با ایجاد احساس امنیت در افراد برای آزمون کردن رفتارها و مهارت‌های جدید، تسهیل‌کننده فرآیند یادگیری است (Spreitzer & Porath, 2013). به طور کلی نظریه خودتعیینی کانون تبیینی برای این موضوع است که چگونه محیط، رشد روانشناختی در کار را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Deci & Ryan, 2000). Kan, Jin & You-bo (2015) در پژوهشی به بررسی اثر نیازهای روانشناختی اساسی و خودارزشیابی‌های محوری (Core Self-Evaluations) بر رشد روانشناختی در کار پرداختند و به این نتیجه رسیدند که هر دو متغیر دارای اثر مثبت مستقیم بر رشد روانشناختی در کارند. Spreitzer & Porath (2013) معتقدند برخی پیشایندهای رشد روانشناختی در کار از طریق کامرواسازی سه نیاز روانشناختی اساسی، تسهیل‌کننده رشد روانشناختی در کارند؛ در حقیقت معتقدند برخی ویژگی‌های ساختاری و بافتی سازمان و نیز برخی منابع پویا در فرد منجر به برآورده شدن نیاز به خودمختاری، شایستگی و ارتباط و در نهایت فعال‌سازی رشد روانشناختی در کار می‌شوند. در این پژوهش سعی بر آن است تا علاوه بر بررسی اثر مستقیم

Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant (2005) با معرفی نظریه جایگیری اجتماعی (Social Embeddedness) رشد روانشناختی در کار، به تبیین روابط علی پیرامون این سازه پرداختند. طبق این نظریه، ساختارها و ویژگی‌های ثابت محیط کاری و برخی منابع اجتماعی پویا هنگام انجام کار، امکان رشد روانشناختی در کار را میسر می‌سازند؛ بنابراین اصل اساسی این نظریه این است که رشد روانشناختی در کار و دو مؤلفه سرزندگی و یادگیری عمیقاً ریشه در سیستم‌های اجتماعی دارند (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant, 2005). Steve & Miller (1997) معتقدند که رشد خود (Self-Development) در خلال روابط متقابل پویا با دیگران رخ می‌دهد و سرزندگی حاصل ارتباط با دیگران است (Spreitzer, Sutcliffe, Dutton, Sonenshein & Grant, 2005). همچنین بسیاری معتقدند که یادگیری به تنهایی در ذهن فرد یا در انزوا رخ نمی‌دهد بلکه در روابط متقابل اجتماعی صورت می‌گیرد، مانند زمانی که فرد ضمن انجام کار، با همکاران در مورد وظایف خود صحبت می‌کند و یا به مشاهده افرادی که در حال انجام کارند می‌پردازد (Wenger, 1998). Spreitzer & Porath (2013) معتقدند که نظریه جایگیری اجتماعی در کنار نظریه خودتعیینی (Self-determination) Deci & Ryan (2000) و همراه با آن می‌تواند ترسیم‌کننده الگویی جامع از رشد روانشناختی انسان در کار باشد. بر اساس نظریه خودتعیینی در هر انسانی یک گرایش ذاتی در رشد و توسعه فردی وجود دارد (Gagne & Deci, 2005). این نظریه یک نظریه کلان درباره انگیزش و شخصیت انسان است که گرایش‌های رشدی ذاتی و نیازهای روانشناختی درونی افراد را مد نظر قرار می‌دهد و متمرکز بر انگیزش زیربنایی آن دسته از انتخاب‌های افراد است که بدون نفوذ یا کنترل بیرونی صورت می‌گیرند، همچنین میزانی که رفتار فرد خود انگیزه و خودتعیین شده است را مهم می‌شمارد (Deci, Connell & Ryan, 1989). مطابق با دیدگاه Ryan & Deci (2002) سه نیاز اصلی، فرد را برای رفتار کردن به شیوه‌ای خاص برانگیخته می‌سازند که جهان‌شمول، ذاتی و روانشناختی‌اند و شامل نیاز به

هدف بررسی نقش نظریه‌های تلویحی شخص (Implicit Person Theories) و سرمایه روانشناختی بر رشد روانشناختی در کار دریافت که سرمایه روانشناختی اثر مثبتی بر رشد روانشناختی در کار دارد.

Spreitzer & Porath (2013) معتقدند وجود اعتماد به سازمان توسط برآورده‌سازی نیازهای روانشناختی اساسی می‌تواند تسهیل‌کننده رشد روانشناختی در کار باشد. اعتماد به سازمان، اطمینان کارکنان نسبت به این مورد است که اقدامات و فرآیندها و تصمیم‌گیری‌های سازمانی برای فرد سودمندند و یا حداقل زیان‌آور نیستند (Tan & Tan, 2000). زمانی که افراد در محیط کاری قرار می‌گیرند که سرشار از اعتماد و احترام است، احساس شایستگی، مؤثر بودن و همچنین توانمند بودن نسبت به تسلط پیدا کردن بر چالش‌های محیطی دارند (Spreitzer, 1995). همچنین احساس پیوند بیشتری بین افراد در محیط کار وجود خواهد داشت (Rhoades & Eisenberger, 2002). Deci, Connell (1989) Ryan & در پژوهشی به بررسی نیازهای روانشناختی اساسی در بافت سازمان‌های کاری پرداختند و گزارش دادند که اعتماد به سازمان و سرپرست از جمله همبسته‌های مهم و معنادار کامروایی نیازهاست. اعتماد به سازمان یکی از ویژگی‌های ساختاری در الگوی جامع رشد انسان در کار است که فعال‌کننده رشد روانشناختی در کار محسوب می‌گردد (Spreitzer & Porath, 2013). اعتماد افزایش‌دهنده سرزندگی است. زمانی که کارکنان اعتماد بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند، میزان سرزندگی و انرژی روانی آنها برای مشارکت در وظایف کاری افزایش می‌یابد. اعتماد به سازمان افزایش‌دهنده میزان یادگیری فرد در کار نیز هست زیرا هنگامی که افراد احساس می‌کنند از سوی سازمان تشویق می‌شوند و مورد حمایت‌اند، بر مبنای حس اعتماد خود، مخاطره‌پذیری می‌کنند تا موارد جدیدتری را بیاموزند و در عمل نشان دهند (Carmeli & Spreitzer, 2009). محیط‌های قابل اعتماد، منابع عاطفی و شناختی ضروری را برای یادگیری پرورش می‌دهند (Porath, Spreitzer & Gibson, 2008). Carmeli & Spreitzer (2009) به بررسی این موضوع پرداختند که چگونه اعتماد به سازمان و رشد

سرمایه روانشناختی (Psychological Capital)، اعتماد به سازمان (Trust in Organization) و رهبری تحولی (Transformational Leadership)، بر اساس مکانیسم میانجی‌گری نیازهای روانشناختی اساسی، اثر غیر مستقیم آنها بر رشد روانشناختی در کار نیز آزمون شود. سرمایه روانشناختی یا سازه مرتبه دوم (Second Order) متشکل از امیدواری (Hope)، خودکارآمدی (Self-Efficacy)، تاب‌آوری و خوشبینی (Optimism) (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007) را می‌توان طبق نظریه مصرف منابع (Conservation of Resources) (Hobfoll, 1989)، نوعی منبع روانشناختی در افراد در نظر گرفت که پرورش و به کارگیری آن منجر به کامروایی نیازهای روانشناختی اساسی می‌گردد که فراهم‌کننده مواد مغذی برای فعال شدن رشد روانشناختی در کارند (Hite, 2015). Hite (2015) در پژوهش خود به کشف رابطه بین سرمایه روانشناختی و کامروایی نیازهای روانشناختی اساسی پرداخت و دریافت که سرمایه روانشناختی از طریق کامروایی این نیازها پیش‌بین عملکرد شغلی و بهزیستی روانشناختی (Psychological Well-being) است. اثر سرمایه روانشناختی بر رشد روانشناختی در کار از منظر رویکرد بسط و توسعه (Broaden & Build) (Fredrickson, 2001) قابل تبیین است، بدین صورت که توسعه یافتن گستره تفکر-عمل (Thought-action repertoire) و منابع فردی (سرمایه روانشناختی) به افراد کمک می‌کند تا ضمن حفظ بقای خود، بتوانند رشد روانشناختی داشته باشند. کارکنان زمانی قادر به رشد روانشناختی در کارند که منابع روانی کافی در اختیار داشته باشند (Levy, 2016). Paterson, Luthans & Jeung (2013) در پژوهش خود به طراحی الگویی از روابط بین سرمایه روانشناختی و حمایت سرپرست به عنوان متغیرهای پیشاینده رشد روانشناختی در کار و عملکرد شغلی به عنوان پیامد آن بر روی یک نمونه ۱۹۸ نفری از کارکنان و سرپرستان پرداختند و گزارش دادند که سرمایه روانشناختی منجر به رشد روانشناختی در کار می‌شود. همچنین این محققان استدلال کردند که رشد روانشناختی در کار گسترش حالت سرمایه روانشناختی است. Levy (2016) در مطالعه خود با

دنبال کامرواسازی نیازهای کارکنان و مشارکت دادن آنها در کار با تمام ظرفیت درونی آنها است (Burns, 1978; Hildenbrand, Sacramento & Binnewies, 2016).
 بررسی تأثیر رهبری تحولی بر کامروایی نیازهای روانشناختی اساسی پرداختند و دریافتند که کامروایی نیازهای خودمختاری، شایستگی و ارتباط کارکنان، نقش میانجی‌گری در رابطه بین رهبری تحولی و خشنودی شغلی (Job Satisfaction)، خودکارآمدی و تعهد به رهبر دارد.

ارتباط بین سبک رهبری تحولی و رشد روانشناختی در کار توسط نظریه مصرف منابع قابل بررسی است. سبک رهبری تحولی یک منبع اجتماعی است که منجر به توسعه رشد روانشناختی در کار که یک منبع شخصی است می‌گردد. در واقع صرف این منبع اجتماعی از طریق الهام بخش بودن رهبر در ایجاد بینش تازه در کارکنان، الگوی نقش بودن رفتار رهبر و همچنین در نظر گرفتن نیازهای روانی کارکنان منجر به انرژی و سرزندگی می‌شود. از طرف دیگر ایجاد برانگیختگی ذهنی در کارکنان و ترغیب آنها برای نشان دادن رفتارهای کاوشگرانه میل به یادگیری در کار را افزایش می‌دهد (Hildenbrand, Sacramento & Binnewies, 2016).
 Collins (2014) در پژوهشی مشخص ساخت که رهبری تحولی اثر مستقیم بر رشد روانشناختی در کار دارد. Hildenbrand, Sacramento & Binnewies (2016) نیز دریافتند که رهبری تحولی اثر مثبت مستقیمی بر رشد روانشناختی در کار دارد.

با توجه به نوظهور و بدیع بودن سازه رشد روانشناختی در کار در مفاهیم و مطالعات سازمانی (Paterson, Luthans & Jeung, 2013)، تحقیقات صورت گرفته در این حیطه بسیار اندک و پراکنده‌اند (Niessen, Sonnenteg & Sach, 2010). چند پژوهش تاکنون توانسته‌اند ارتباط سازه رشد روانشناختی در کار را با برخی پیامدهای آن مانند عملکرد شغلی (Job Performance)، فرسودگی شغلی (Job Burnout)، سلامت جسمانی، بهزیستی روانشناختی و رفتار مدنی سازمانی (Organizational Citizenship Behavior) نشان دهند (Paterson, Luthans & Jeung, 2013)؛ اما تاکنون

روانشناختی در کار مشوق رفتار کاری نوآورانه (Innovative Work Behavior) در محیط کار می‌باشند. نتایج این پژوهش که بر یک نمونه ۱۷۲ نفری از کارکنان مشاغل و صنایع گوناگون صورت گرفت، نشان داد که اعتماد به سازمان اثر مستقیم بر رشد روانشناختی در کار و این متغیر نیز اثر مستقیم بر رفتار کاری نوآورانه دارد. در یک پژوهش دیگر، Kojac (2016) گزارش داد که اعتماد به سازمان اثر مثبت مستقیم بر رشد روانشناختی در کار دارد و این فرضیه که اعتماد به سازمان ایجادکننده رشد روانشناختی در کار است مورد تأیید قرار گرفت.

در این تحقیق فرض می‌شود رهبری تحولی نیز از طریق کامروایی نیازهای روانشناختی اساسی و هم به طور مستقیم بر رشد روانشناختی در کار اثرگذار است. اگرچه بحث کامروایی نیازهای کارکنان، جنبه اصلی نظریه رهبری تحولی (Bass, 1985) است، در مورد مکانیسم میانجی‌گری کامروایی نیازهای روانشناختی اساسی بین سبک رهبری تحولی و برخی پیامدهای آن اطلاعات اندکی وجود دارد (Kovjanic, Schuh & Jonas, 2012). رهبری تحولی به عنوان نوعی رویکرد در مدیریت سازمان تعریف می‌شود که ایجادکننده تغییر در افراد و سیستم‌های اجتماعی و دارای چهار ویژگی اساسی است که عبارتند از: نفوذ آرمانی (Idealized Influence) یا میزانی که کارکنان رهبر را تحسین می‌کنند و میزانی که رفتار رهبر نشان‌دهنده مأموریت و هدف او در سازمان است، انگیزش الهام‌بخش (Inspirational Motivation) یا میزانی که رهبر با رفتار معنادار و خوشبینی خود به کارکنان انگیزه می‌بخشد، برانگیختگی ذهنی (Intellectual Stimulation) یا میزانی که رهبر پیش فرض‌ها و ذهنیت‌های کهنه کارکنان را به چالش می‌کشد و آنها را برانگیخته می‌کند تا پیش‌فرض‌های نوین خلق کنند و در آخر، ملاحظه فردی (Individualized Consideration) یا به عبارت دیگر میزانی که رهبر به نیازها و خواسته‌های کارکنان توجه می‌کند (Bass, 1985). این ویژگی‌ها نشان می‌دهند این سبک رهبری قویاً با موضوعات انگیزشی در سازمان مرتبط است (Hildenbrand, Sacramento & Binnewies, 2016).
 در حقیقت یک رهبر تحولی در سازمان فردی است که به

فرضیه سوم: اعتماد به سازمان اثر مستقیمی بر نیازهای روانشناختی اساسی دارد.

فرضیه چهارم: رهبری تحولی اثر مستقیمی بر نیازهای روانشناختی اساسی دارد.

فرضیه پنجم: نیازهای روانشناختی اساسی اثر مستقیمی بر رشد روانشناختی در کار دارد.

فرضیه ششم: سرمایه روانشناختی اثر مستقیمی بر رشد روانشناختی در کار دارد.

فرضیه هفتم: اعتماد به سازمان اثر مستقیمی بر رشد روانشناختی در کار دارد.

فرضیه هشتم: رهبری تحولی اثر مستقیمی بر رشد روانشناختی در کار دارد.

فرضیه نهم: سرمایه روانشناختی از طریق نیازهای روانشناختی اساسی اثر غیرمستقیمی بر رشد روانشناختی در کار دارد.

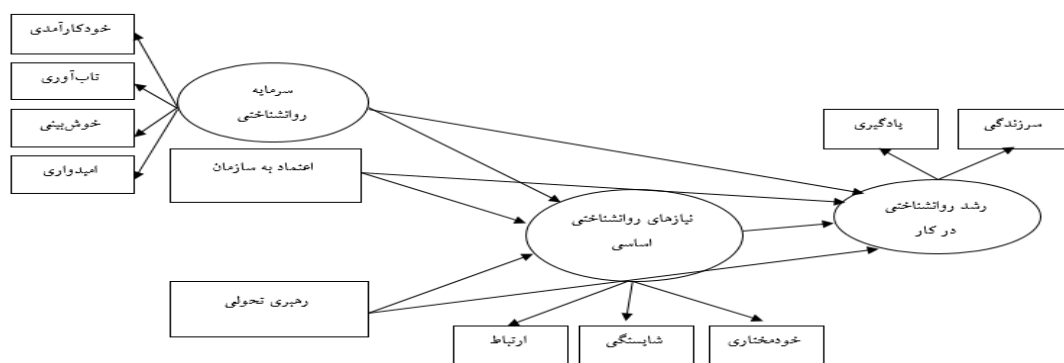
فرضیه دهم: اعتماد به سازمان از طریق نیازهای روانشناختی اساسی اثر غیرمستقیمی بر رشد روانشناختی در کار دارد.

فرضیه یازدهم: رهبری تحولی از طریق نیازهای روانشناختی اساسی اثر غیرمستقیمی بر رشد روانشناختی در کار دارد.

الگویی که به آزمون پیشایندها و عوامل واسطه‌ای میان آنها و رشد روانشناختی در کار پردازد طراحی و آزمون نشده است. آگاهی از این ارتباط و نقش مؤثر رشد روانشناختی کارکنان در سازمان تلویحات سودمندی هم برای افراد و هم برای سازمان‌هایی که در یک چشم‌انداز بسیار رقابتی، پیچیده و با تغییرات سریع به سر می‌برند، در پی خواهد داشت (Porath, Spreitzer, Gibson & Garnet, 2012; Paterson, Luthans & Jeung, 2013). با توجه به مطالب یاد شده و با توجه به اینکه در کشور ما تاکنون پژوهشی که به بررسی این متغیرها به عنوان پیش‌آیندهای رشد روانشناختی در کار پردازد انجام نگرفته است، الگوی پژوهش حاضر طراحی و مورد آزمون واقع شد. متغیرهای پیش‌آیند در این الگو شامل سرمایه روانشناختی، اعتماد به سازمان و رهبری تحولی است و نیازهای خودتعیینی نقش واسطه‌ای را در تأثیر غیرمستقیم این متغیرها بر رشد روانشناختی در کار دارد. شکل ۱، الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد. همچنین فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شدند:

فرضیه اول: الگوی پیشنهادی برآزنده داده‌هاست.

فرضیه دوم: سرمایه روانشناختی اثر مستقیمی بر نیازهای روانشناختی اساسی دارد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی پژوهش

تا مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را همزمان بیازماید (Arshadi, 2007). در این پژوهش تحلیل داده‌ها با روش‌های آمار توصیفی، الگویابی معادلات ساختاری و بوت‌استرپ با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۵ و AMOS ویراست ۲۴ انجام شد. همچنین برای تأیید اثرهای

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: طرح تحقیق از نوع همبستگی، از طریق الگویابی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling) است. الگویابی معادلات ساختاری در واقع بسط الگوی خطی کلی است که محقق را قادر می‌سازد

آزمودنی می‌بایست به سؤالاتی مانند «در کارم اغلب در حال یادگیری چیزهای جدیدم و» در کارم احساس سرحالی و سرزندگی می‌کنم» بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرتی پاسخ دهد. در پژوهش Paterson, Luthans & Jeung (2013) ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ، ۰/۹۳ گزارش شده است. در همین پژوهش ساختار دو عاملی سازه‌ی مکنون رشد روانشناختی در کار از طریق تحلیل عوامل تأییدی مورد تأیید واقع شد. روایی این پرسشنامه نیز در این پژوهش با استفاده از روش تحلیل عوامل تأییدی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج آن نشان داد که همه‌ی ماده‌های پرسشنامه بر روی سازه‌ی مکنون رشد روانشناختی در کار به طور معناداری بار گذاشته‌اند. برای تعیین پایایی این پرسشنامه در این پژوهش از روش آلفای کرونباخ و تصنیف استفاده شد که این ضرایب به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۱ به دست آمدند.

مقیاس کامروایی نیازهای اساسی در کار: برای سنجش نیازهای روانشناختی اساسی از مقیاس کامروایی نیازهای اساسی در کار (Deci, Ryan, Gagne, Leone, Usunov & Kornazheva, 2001) استفاده گردید. دو نمونه از سؤالات این مقیاس عبارتند از: «به خوبی با افراد در محیط کارم کنار می‌آیم» و «در کارم آزادی ابراز عقاید و ایده‌هایم را دارم». Deci, Ryan, Gagne, Leone, Usunov & Kornazheva (2001) ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ را به میزان ۰/۸۳ برآورد کردند. در پژوهش Arshadi (2007)، روایی این پرسشنامه از طریق تحلیل عوامل تأییدی بررسی شد و مشخص گردید که هریک از مؤلفه‌های این مقیاس به خوبی سازه‌ی نظری زیربنایی را اندازه‌گیری می‌کنند. در این پژوهش نیز روایی این مقیاس از طریق تحلیل عوامل تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. ضرایب پایایی این مقیاس به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۹۱ به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه روانشناختی: برای سنجش این متغیر، پرسشنامه سرمایه روانشناختی به کار گرفته شد (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). بعضی از سؤالات این پرسشنامه ۲۴ ماده‌ای عبارتند از: «برای هر مشکل راه‌حل‌های

غیرمستقیم از برنامه Macro (Preacher & Hayes, 2008) استفاده شد.

جامعه آماری مطالعه، تمامی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب - منطقه اهواز (۶۱۱۹ نفر) را در بر می‌گیرد. به دلیل وجود شرکت‌های تابعه مختلف (ستاد هسته مرکزی نفت، شرکت بهره‌برداری نفت و گاز مارون و کارون) با جمعیت‌های متفاوت، برای به دست دادن نمونه‌ای که بیشتر معرف جامعه باشد، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، نمونه فرضیه‌آزمایی انتخاب شد. نمونه اعتباریابی هم به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده گزینش شد. نمونه‌های مراحل فرضیه‌آزمایی و اعتباریابی به ترتیب شامل ۴۵۶ و ۱۵۰ نفر بودند که از نمونه اول ۴۳۰ پرسشنامه (نرخ بازگشت: ۹۴ درصد) و از نمونه دوم ۱۳۴ پرسشنامه (نرخ بازگشت: ۸۹ درصد) برگشت داده شدند. از این تعداد ۴۱۸ مورد برای فرضیه‌آزمایی و ۱۲۸ مورد جهت اعتباریابی قابل تحلیل بودند. از بین شرکت‌کنندگان در پژوهش ۳۵۳ نفر، مرد (۸۴ درصد) و ۶۵ نفر، زن (۱۶ درصد) بودند. میانگین و انحراف معیار سن اعضای نمونه به ترتیب ۴۱/۵۸ و ۹/۱۷ بود. همچنین میانگین و انحراف معیار سابقه خدمت به ترتیب ۱۷/۵۳ و ۹/۹۲ برآورد شد. در این مطالعه ۲۴ نفر از پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها دارای مدرک دیپلم (۵/۷ درصد)، ۳۹ نفر دارای مدرک کاردانی (۹/۳ درصد)، ۱۸۹ نفر دارای مدرک کارشناسی (۴۵/۲ درصد)، ۱۴۹ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۳۵/۶ درصد) و ۱۷ نفر دارای مدرک دکتری (۴/۱ درصد) بودند. ۳۳۱ نفر از آزمودنی‌های پژوهش حاضر متأهل (۷۹/۷ درصد) و ۸۵ نفر (۲۰/۳ درصد) را افراد مجرد تشکیل دادند.

ابزار سنجش

برای سنجیدن و اندازه‌گیری متغیرها در این تحقیق از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه رشد روانشناختی در کار: برای سنجیدن متغیر رشد روانشناختی در کار، از پرسشنامه رشد روانشناختی در کار (Porath, Spreitzer, Gibson & Garnet, 2012) استفاده شد. این پرسشنامه ۱۰ گویه دارد و

تحلیل عوامل تأییدی استفاده شد که نتایج آن نشان داد تمام ماده‌های این مقیاس دارای بارهای عاملی بالایی بر روی عامل اصلی‌اند. Afshari, Naami, Arshadi & Hashemi (2014) ضرایب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۹۴ و ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر، به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف ۰/۹۴ و ۰/۹۱ محاسبه شد. نمونه‌هایی از سؤالات این پرسشنامه عبارتند از: «مدیرم، چشم‌اندازی واضح، روشن و مثبت را نسبت به آینده نشان می‌دهد» و «مدیرم، بین اعضای تیم کاری اعتماد، مشارکت و همکاری را پرورش می‌دهد».

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌های خودگزارشی تحقیق، داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ویراست ۲۵ تحلیل مقدماتی شدند سپس برای تعیین برازش الگوی پیشنهادی از نرم‌افزار AMOS ویراست ۲۴ استفاده شد.

یافته‌ها

در ابتدا چند تحلیل اولیه برای کسب بینش مقدماتی در ارتباط با داده‌ها صورت گرفت. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش حاکی از معنی‌داری تمامی روابط در سطح $p < 0/01$ است. سپس شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی بررسی شدند. شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی در جدول ۱ نشان داده شده‌اند.

زیادی وجود دارد» و «همیشه نسبت به موارد مربوط به شغلم خوش‌بین هستم». Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ و روایی این پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده‌اند. در این پژوهش روایی این پرسشنامه از طریق تحلیل عوامل تأییدی بررسی شد و نتایج حاکی از تأیید ساختار عاملی این پرسشنامه است. ضرایب پایایی به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۹۳ و ۰/۸۵ محاسبه شد.

پرسشنامه اعتماد به سازمان: در این پژوهش، از پرسشنامه اعتماد به سازمان (Robinson 1996) برای سنجیدن اعتماد به سازمان استفاده شد. Robinson (1996) ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۲ گزارش داد. همچنین در پژوهش Hayavi (2012) ضریب اعتبار سازه از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی، ۰/۸۱ و ضرایب پایایی به دو روش آلفای کرونباخ و تصنیف، ۰/۹۱ و ۰/۹۲ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز اعتباریابی این پرسشنامه از طریق همبسته کردن سؤال کلی، ۰/۸۶ برآورد شد. ضرایب پایایی نیز به روش‌های آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۸۸ به دست آمد. برخی ماده‌های این پرسشنامه عبارتند از: «به نظر من سازمان با من منصفانه رفتار نمی‌کند» و «من باور دارم که این سازمان بسیار درستکار است».

پرسشنامه رهبری تحولی: در پژوهش حاضر رهبری تحولی با استفاده از پرسشنامه رهبری تحولی کلی ۷ سؤالی از Carless, Wearing & Mann (2000) مورد سنجش قرار گرفت. برای تعیین میزان روایی این پرسشنامه از روش

جدول ۱. شاخص‌های برازندگی مربوط به الگوی پیشنهادی پژوهش

RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	χ^2/df	df	χ^2	الگو
۰/۰۹	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۷	۰/۸۶	۰/۹۲	۴/۸۸۲	۳۷	۱۸۰/۶۳۶	الگوی پیشنهادی

۰/۰۹ به دست آمد که حاکی از تأیید فرضیه اول این پژوهش مبنی بر برازش الگوی نهایی با داده‌هاست.

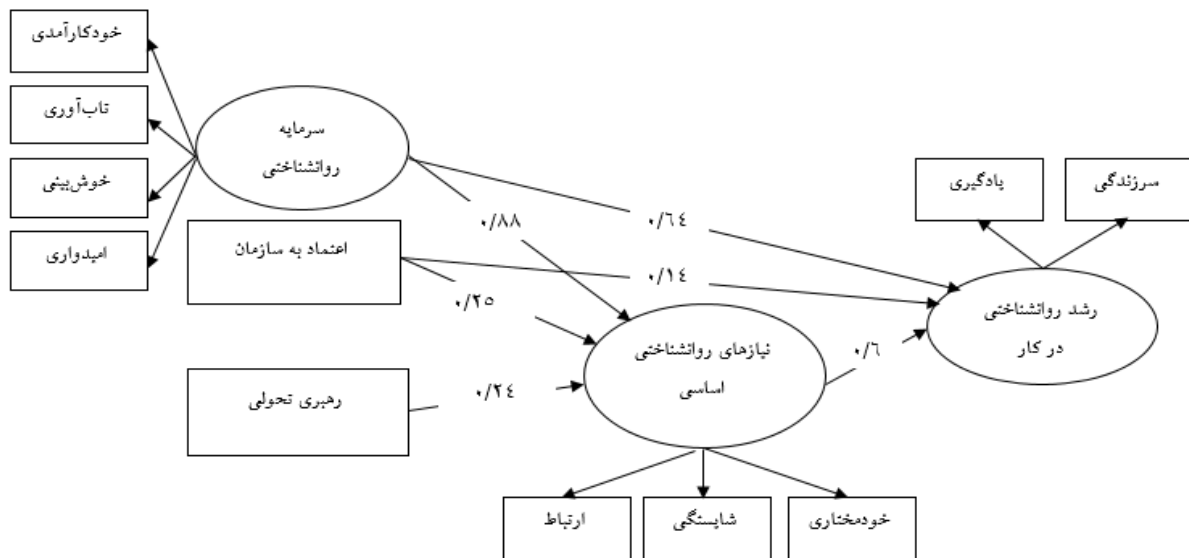
همانگونه که جدول ۱ نشان می‌دهد، الگوی پیشنهادی از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. مقدار جذر میانگین مجذورات خطای تقریبی (RMSEA) در الگوی پیشنهادی

جدول ۲. ضرایب مسیر استاندارد متغیرهای پژوهش

مسیرها	پارامترها	برآورد استاندارد	برآورد غیراستاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معنی داری
سرمایه روانشناختی به نیازهای روانشناختی اساسی	۰/۸۸	۰/۷۳	۰/۱۱	۷/۹	۰/۰۰۱	
اعتماد به سازمان به نیازهای روانشناختی اساسی	۰/۲۵	۰/۱۸	۰/۰۷	۳/۵	۰/۰۰۱	
رهبری تحولی به نیازهای روانشناختی اساسی	۰/۲۴	۰/۱۹	۰/۰۶	۳/۷۵	۰/۰۰۱	
نیازهای اساسی روانشناختی به رشد روانشناختی در کار	۰/۶	۰/۵۱	۰/۰۲	۳/۲۸	۰/۰۰۱	
سرمایه روانشناختی به رشد روانشناختی در کار	۰/۶۴	۰/۶	۰/۰۴	۱۴/۵۹	۰/۰۰۱	
اعتماد به سازمان به رشد روانشناختی در کار	۰/۱۴	۰/۱۱	۰/۰۲	۵/۶	۰/۰۰۱	
رهبری تحولی به رشد روانشناختی در کار	۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۰۳	۱/۱۵	۰/۱۷۹	

معنادار بودند. این یافته‌ها حاکی از تأیید فرضیه‌های ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ و ۷ و عدم تأیید فرضیه ۸ این پژوهش است.

شکل ۲ ضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم را در الگوی پژوهش نشان می‌دهد. همه ضرایب بجز ضریب مسیر رهبری تحولی به رشد روانشناختی در کار، در سطح کمتر از ۰/۰۰۱



شکل ۲. الگوی نهایی پژوهش همراه با ضرایب استاندارد مسیرها

اندازه‌های غیرمستقیم از ۵۰۰۰ نمونه، خطای معیار توزیع نمونه‌گیری را که فاصله اطمینان است به وجود می‌آورد. فرض صفر می‌گوید اگر حد بالا و پایین اندازه اثر غیرمستقیم صفر را شامل شود یعنی اثر غیر معنادار است (Beshlideh, 2014). سطوح اطمینان برای این فواصل اطمینان ۹۵ در نظر گرفته شده است.

جدول ۳ نیز نتایج بوت‌استرپ را برای مسیرهای غیرمستقیم در الگوی پژوهش نشان می‌دهد. در روش بوت‌استرپ بخش‌هایی از نمونه به صورت تصادفی انتخاب شده و در هر یک اندازه‌های اثر غیرمستقیم سنجیده می‌شود (Beshlideh, 2014). تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد (Resampling) بوت‌استرپ در این مطالعه ۵۰۰۰ است. انحراف استاندارد

جدول ۳. نتایج بوت استراپ برای مسیرهای غیرمستقیم الگوی پژوهش

حد بالا	حد پایین	انحراف معیار	سوگیری	بوت	داده	مسیرها
۰/۱۶۹۲	۰/۱۰۰۵	۰/۰۱۷۶	۰/۰۰۱۳	۰/۱۳۳۶	۰/۱۳۲۲	سرمایه روانشناختی به رشد روانشناختی در کار از طریق نیازهای روانشناختی اساسی
۰/۷۰۵۸	۰/۵۱۱۳	۰/۰۴۹۶	۰/۰۰۱۱	۰/۶۰۶۷	۰/۶۰۷۸	اعتماد به سازمان به رشد روانشناختی در کار از طریق نیازهای روانشناختی اساسی
۰/۸۰۷۸	۰/۶۰۵۷	۰/۰۵۱۹	۰/۰۰۰۵	۰/۷۰۵۰	۰/۷۰۴۴	رهبری تحولی به رشد روانشناختی در کار از طریق نیازهای روانشناختی اساسی

فرضیات مربوط به اثرات مستقیم در این پژوهش، یافته‌ها حاکی از معناداری اثر مستقیم متغیرهای نیازهای روانشناختی اساسی، سرمایه روانشناختی و اعتماد به سازمان بر رشد روانشناختی در کار بود. این یافته‌ها همسان با نتایج پژوهش‌های گذشته است (Carmeli & Spreitzer, 2009; Paterson, Luthans & Jeung, 2013; Kan, Jin & You-bo, 2015; Kojac, 2016; Levy, 2016). براساس نظریه بسط و توسعه (Fredrickson (2001)، وجود سرمایه روانشناختی به دلیل تأثیری که بر ارتقاء گستره تفکر - عمل فرد دارد، ایجاد کننده حالت رشد روانشناختی در کار است (Levy, 2016). مطابق با استدلال (Spreitzer & Porath (2013، کارکنان در حال رشد روانشناختی در مواجهه با دشواری‌ها تاب‌آورترند، دارای روابط با کیفیت‌تری با همکاران خودند و مأموریت و هدف شخصی‌تری در کار خود دارند. همچنین این محققان بیان می‌کنند که بدون وجود ظرفیت‌های امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوشبینی، رشد روانشناختی در کار به طور کامل قابل دستیابی و حفظ شدن نیست.

همچنین طبق نظریه جایگیری اجتماعی، اعتماد به سازمان از جمله مؤلفه‌های اساسی ایجاد کننده رشد روانشناختی در کار است زیرا وجود اعتماد در کارکنان نسبت به سازمان منجر به افزایش سرزندگی و انرژی روانی برای مشارکت بیشتر در سازمان می‌شود؛ از طرف دیگر ادراک اعتماد ارتقا دهنده تمایل فرد به یادگیری و نشان دادن آموزه‌های جدید در کار است. زمانی که کارکنان به سازمان اعتماد دارند نسبت به به کارگیری منابع روانشناختی با ارزش

فاصله اطمینان برای مسیرهای مندرج در جدول ۳ حاکی از قرار نگرفتن صفر در این فاصله است که نشان دهنده معنا-داری تمام مسیرهای غیرمستقیم است. این یافته‌ها حاکی از تأیید فرضیه‌های ۹، ۱۰ و ۱۱ این تحقیق است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی علی سرمایه روانشناختی، اعتماد به سازمان و سبک رهبری تحولی با رشد روانشناختی در کار از طریق نقش واسطه‌ای نیازهای روانشناختی اساسی انجام گرفت. الگوی طراحی شده، اولین الگوی آزمون شده در مورد بررسی برخی پیش‌آیندهای رشد روانشناختی در کار و نقش میانجی‌گری نیازهای روانشناختی اساسی در این بین براساس نظریه جایگیری اجتماعی است که کامروایی نیازهای سه‌گانه را مواد مغذی ضروری برای ایجاد حالت رشد روانشناختی در کار در نظر می‌گیرد (Spreitzer & Porath, 2013). بسیاری از روابط بدست آمده و فرضیات تأیید شده در این پژوهش همسان با یافته‌های معدود تحقیقات گذشته است؛ اما براساس اطلاعات به دست آمده تاکنون هیچ مطالعه‌ای که تمامی این روابط را به طور همزمان آزموده باشد انجام نگرفته است.

به طور کلی نتایج این تحقیق نشان داد الگو از برآزش خوبی با داده‌ها برخوردار است. همچنین میزان ۷۵ درصد واریانس رشد روانشناختی در کار از طریق متغیرهای پیش‌بین آن که در الگوی طراحی شده در نظر گرفته شده‌اند، تبیین گردیده است. این متغیرها شامل سرمایه روانشناختی، اعتماد به سازمان و نیازهای روانشناختی اساسی‌اند. در خصوص

مطلوب بین خود و کارکنان است که نیاز به ارتباط با دیگران را در کارکنان برآورده می‌سازد (Kovjanic, Schuh & Jonas, 2012).

سایر فرضیات غیرمستقیم در این تحقیق نیز مورد تأیید قرار گرفتند که همسو با نظریه جایگیری اجتماعی مبنی بر اثر واسطه‌ای نیازهای روانشناختی اساسی بین رشد روانشناختی در کار و پیشایندهای آن است. بر این اساس سرمایه‌های روانی در کارکنان، منابع اجتماعی در سازمان و اعتماد کارکنان به سازمان از طریق کامروایی نیازهای سه‌گانه خودتعیینی منجر به رشد روانشناختی در کار می‌گردند (Spreitzer & Porath, 2013).

با وجود اینکه این پژوهش برای اولین بار در رابطه با رشد روانشناختی در کار در کشور صورت گرفته و توانسته است سطح دانش را در این‌باره ارتقاء بخشد، همانند تمامی پژوهش‌ها از برخی محدودیت‌ها مستثنی نمی‌باشد. با توجه به اینکه طرح مطالعه حاضر و استفاده از الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند، درباره استنباط‌های علی فراهم شده باید جانب احتیاط رعایت گردد. همچنین این مطالعه بر روی کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب انجام شده؛ لزوماً نتایج آن قابل تعمیم به سازمان‌های دیگر با ویژگی‌های متفاوت نیست.

با توجه به یافته‌های این پژوهش، نتایج به دست آمده در سازمان‌ها قابل به کارگیری است. از آنجا که سرمایه روانشناختی یک حالت قابل آموزش و پرورش است، ارائه مداخلات آموزشی برای ارتقاء مؤلفه‌های آن و در نتیجه کامروایی نیازهای روانشناختی اساسی و ایجاد حالت رشد روانشناختی در کار ضرورت می‌یابد. از سوی دیگر، ارائه اقدامات اعتمادساز در کارکنان نسبت به سازمان برای ایجاد رشد روانشناختی در کار مؤثر است؛ بنابراین مداخلات فردی و سازمانی، هر دو در ایجاد سرزندگی، انرژی و میل به یادگیری در کارکنان یا به طور کلی رشد روانشناختی که از جمله نمودهای شکوفایی فردی در کار است، نقش بسزایی دارند؛ این موضوع ضرورت اهتمام سازمان‌ها نسبت به امر آموزش کارکنان را دوچندان نموده و همچنین لزوم توجه به فعالیت‌هایی که به گمان متخصصان مطالعات سازمانی در

خود تمایل بیشتری دارند زیرا احساس می‌کنند در محیطی امن، قابل پیش‌بینی و با ثبات به سر می‌برند (Carmeli & Spreitzer, 2009). نظریه جایگیری اجتماعی به تبیین اثر نیازهای روانشناختی اساسی نیز پرداخته است و آنها را سوخت یا ماده مغذی اصلی ایجاد کننده رشد روانشناختی در کار معرفی می‌کند (Spreitzer & Porath, 2013). از میان فرضیات در نظر گرفته شده در این مطالعه، اثر مستقیم رهبری تحولی بر رشد روانشناختی در کار تأیید نشد. در پژوهش‌های گذشته علت اثرگذاری این سبک رهبری را بر رشد روانشناختی در کار، تأثیر یک منبع اجتماعی (رهبری تحولی) در ایجاد یک منبع شخصی (رشد روانشناختی در کار) می‌دانند (Collins, 2014; Hildenbrand, Sacramento & Binnewies, 2016). در این رابطه می‌توان گفت در پژوهش حاضر، کارکنان تأثیر این منبع اجتماعی در سازمان که نشأت گرفته از فردی دیگر است را بر میزان منابع فردی و حالات درونی خود یعنی سرزندگی و میل به یادگیری در محیط کار بی‌ارتباط می‌دانند. با توجه به اینکه در این مطالعه، اثر غیرمستقیم رهبری تحولی بر رشد روانشناختی در کار از طریق متغیر نیازهای روانشناختی اساسی مورد تأیید قرار گرفته است می‌توان گفت رهبری تحولی از طریق برآورده ساختن نیازهای روانشناختی اساسی کارکنان بر ایجاد و ارتقاء حالت رشد روانشناختی در کار مؤثر است. براساس نظریه خودتعیینی، منبع اصلی نیازهای فرد، محیط اجتماعی است که فرد در آن قرار گرفته است؛ بنابراین در محیط سازمانی سبک رهبری به منزله یک مؤلفه محوری در ارضای نیازهای کارکنان در نظر گرفته می‌شود (Deci, Connell & Ryan, 1989). رهبران تحولی به پرورش خودمختاری در کارکنان می‌پردازند زیرا عقاید کارکنان برای رهبران اهمیت دارد در نتیجه دیدگاه کارکنان را ضمن تصمیم‌گیری‌ها در نظر می‌گیرند (Bass, 1985). رهبران تحولی برای توسعه و ارتقاء میزان دانش، مهارت و توانایی‌های کارکنان تلاش می‌کنند و حس اعتماد به نفس را در آنها می‌پروراند که همه این موارد به برآورده‌سازی نیاز به شایستگی در کارکنان مؤثر است. از طرف دیگر یک ویژگی کلیدی رهبران تحولی، ایجاد حس تعلق میان کارکنان از طریق ایجاد رابطه‌ی

- Collins, L. A. (2014). Transformational leadership, Social support and thriving at work: Contextual versus non-contextual factors. *A Thesis Submitted to Saint Mary's University, Halifax, Nova Scotia In Partial Fulfillment of the Requirements for The Degree of Masters of Science in Applied Psychology.*
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Journal of Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 580-590.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagne, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B.P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Block country. *Personality & Social Psychology Bulletin Press.*
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *Journal of American Psychologist*, 56, 218-226.
- Gagne, M., & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Hayavi, G. (2012). The effect of perceived organizational support on affective commitment, job satisfaction and job performance with mediating role of trust in organization and organization-based self-esteem in staff employees of National Iranian Drilling Company (NIDC). [Dissertation]. Ahwaz: Shahid Chamran University; [Persian].
- Hildenbrand, K., Sacramento, C. A., & Binnewies, C. (2016). Transformational leadership and burnout: The role of thriving and follower's openness to experience. *Journal of Occupational Health Psychology*, ISSN. 1076-8998.
- Hite, B. (2015). Positive psychological capital, need satisfaction, performance, and well-being in actors and stunt people. *Walden University Press.*
- Kan, S., Jin, W., & You-bo, C. (2015). A Generation Mechanism of Thriving at Work: A People Environment Interaction Perspective. Department of Psychology, Renmin University of China Press.
- ایجاد قرارداد روانشناختی مبتنی بر ادراک اعتماد بین کارکنان و سازمان اثرگذار بوده و در نهایت منطبق با بینش به دست آمده از دانش سازمانی مثبت، منجر به شکوفایی سازمانی می‌گردد را نشان می‌دهد.
- منابع**
- Arshadi, N. (2007). Designing and testing the model of important antecedents and consequences of job motivation in NISOC. [Dissertation]. Ahwaz: Shahid Chamran University; [Persian].
- Afshari, A., Naami, A., Arshadi, N., & Hashemi, S. I. (2014). Design and test a model of relationships between individual, group, and organizational factors with organizational creativity in the employees of the National Oil and Gas South Companies (Aghajari Region). *Journal of Psychological Achievements*, 21, 2, 45-64; [Persian].
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations. *New York, NY: Free Press.*
- Beshlideh, K. (2014). Research methods and statistical analysis of research examples using spss and amos (For studies in humanities). *Shahid Chamran University Press.*
- Burns, J. M. (1978). Leadership. *New York, NY: Harper & Row.*
- Cameron, K., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). Positive organizational scholarship: Foundations of a New Discipline. *San Francisco: Berrett Koehler Publishers.*
- Carless, S. A., Wearing, A. J., & Mann, L. (2000). Assessing the discriminant validity of transactional and transformational leadership behavior as measured by the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71, 353-358.
- Carmeli, A. & Spreitzer, G. (2009). Trust, Connectivity, and Thriving: Implications for Innovative Work Behavior. *Journal of Creative Behavior*, 43, 3, 169-191.
- Carver, C. S. (1998). Resilience and Thriving: Issues, Models, and Linkages. *Journal of Social Issues*, 54, 2, 245- 266.

- Kojac, O. E. (2016). How to enable thriving at work through organizational trust. *Journal of Research in Business & Social Science*, 5, 4, 40-52.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., & Jonas, K. (2012). How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self-determination-based analysis of employee's needs as mediating links. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1031-1052.
- Levene, R. A. (2015). Positive Psychology at Work: Psychological Capital and Thriving as Pathways to Employee Engagement. *Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects*, 88.
- Levy, R. (2016). The role of implicit person theories and psychological capital in workplace thriving. *Witwatersrand University press*.
- Luthans, F. (2002a). The need and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 6, 695-712.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychology capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*, 60, 3, 541-572.
- Niessen, C., Sonnentag, S., & Sach, F. (2010). Thriving at work: A diary study. *University of Konstanz working paper*.
- Nix, G., Ryan, R. M., Manly, J. B., & Deci, E. L., (1999). Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality. *Journal of Experimental Social Psychology*, 25, 266-284.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2013). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 434-446.
- Porath, C., Spreitzer, G., & Gibson, C. (2008). Antecedents and consequences of thriving at work across Six Organizations. *A paper presented at the 2008 Academy of Management Meeting in Anaheim, CA*.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. (2012). Thriving at Work: Toward Its Measurement, Construct Validation, and Theoretical Refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 250-275.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Robinson, S.L. (1996). Trust and breach of psychological contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-599.
- Robischek, C. 1998. Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 183-198.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2002). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Journal of American Psychologist*, 58, 68-78.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sonenshein, S., Dutton, J. E., Grant, A. M., Spreitzer, G. M., & Sutcliffe, K. M. (2012). Growing at work: Employeess interpretations of progressive self-change in organizations. *Journal of Organizational Science*, Articles in Advance, 1-19.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Spreitzer, G. M., & Porath, C. (2013). Self-determination as nutriment for thriving: Building an integrative model of human growth at work. In M. Gagné (Ed.), *Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory*. New York, NY: Oxford University Press.
- Spreitzer, G. M., Sutcliffe, K., Dutton, J., Sonenshein, S., & Grant, A. M. (2005). A socially embedded model of thriving at work. *Journal of Organization Science*, 16, 5, 537-549.
- Tan, H. H., & Tan, C. C. F. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Genetic, Social and General Psychology, Monographs*, 126, 2, 241-260.
- Wenger, E. (1998). Communities of practice: Learning, Meaning and Identity, *Cambridge University Press, New York*.