

نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی بین رهبری اصیل، خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و میل به ترک شغل

علی مهداد^۱
نسیم صمیمی^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی بین رهبری اصیل، خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و میل به ترک شغل انجام گرفت. پژوهش حاضر همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان شرکت پلی استیل تهران بودند که از میان آنان تعداد ۱۵۹ نفر به شیوه نمونه‌گیری در دسترس، به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش پرسشنامه سرمایه روانشناختی ناگیوئن و همکاران (۲۰۱۲)، پرسشنامه رهبری اصیل والومبا و همکاران (۲۰۰۸)، پرسشنامه خشنودی از شغل اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹)، پرسشنامه ادراک ناامنی شغلی فرانسیس و بارلینگ (۲۰۰۵) و پرسشنامه تمایل به ترک شغل واینر و واردی (۱۹۸۰) مورد استفاده قرار گرفت. داده‌ها از طریق مدلسازی معادلات ساختاری مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌های پژوهش نشان داد که رهبری اصیل از طریق تاثیر بر سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل، ادراک ناامنی و تمایل به ترک شغل تاثیر غیر مستقیم معنادار دارد. نتایج این پژوهش حاکی از آن است که رهبری اصیل از طریق تاثیری که بر سرمایه‌های روانشناختی کارکنان دارد، سبب افزایش خشنودی از شغل و کاهش ادراک ناامنی شغلی و تمایل به ترک شغل می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی، خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی، میل به ترک شغل

۱. استادیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران. (نویسنده مسول: amahdad@khuisf.ac.ir)
۲. کارشناسی ارشد روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران.

مقدمه

شغل و اشتغال به عنوان یکی از مهمترین نیازهای انسان، به دلیل نقش و اهمیتی که در سلامت روانشناختی و جسمانی انسان‌ها دارد، مورد توجه پژوهشگران در حوزه‌های روانشناسی و به خصوص روانشناسی کار و سازمانی قرار گرفته است. به عبارتی، شغل به زندگی معنا می‌دهد، به انسان احساس هویت داده، جایگاه اجتماعی افراد را مشخص می‌سازد، حرمت ذات افراد را تداوم بخشیده و نیاز انسان‌ها به تعلق را برآورده می‌سازد (مهداد، ۱۳۹۷). دلیل اهمیت شغل را می‌توان در اختصاص سازه‌های متعدد مربوط به آن، در پژوهش‌های متعدد انجام گرفته در این ارتباط در کشورهای گوناگون و فرا تر از مرزهای جغرافیائی جستجو نمود. از میان تعدادی از این سازه‌ها، می‌توان از خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی، تعهد شغلی، انگیزش شغلی، امنیت شغلی، استرس شغلی، تناسب شغلی، سازگاری شغلی، عملکرد شغلی، ترک شغل، حوادث شغلی و ... نام برد، که در این پژوهش سه متغیر خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و ترک شغل در کنار دو متغیر مهم اثر گذار بر آن‌ها، یعنی رهبری و سرمایه روانشناختی مورد مطالعه قرار گرفته است.

خشنودی و ناخشنودی از شغل، بازتاباننده احساس و نگرش مثبت و منفی فرد نسبت به شغل خود می‌باشد و به عنوان ساختاری چندبعدی مفهوم سازی می‌شود که دربرگیرنده خشنودی از سرپرست، همکاران، حقوق، فرصت‌های ترفیع درجه، امنیت شغلی، شرایط انجام کار و خط مشی‌های شرکت می‌باشد (آوری، اسمیلی و فیفه اسچاو^۱، ۲۰۱۵). خشنودی شغلی تحت عنوان حالت عاطفی لذت بخش ناشی از ارزیابی شغلی فرد به صورت دستیابی یا تسهیل در رسیدن به ارزش‌های شغلی فرد تعریف می‌شود و نتیجه انتظارات و تجربیات شغلی بوده و بسیار ذهنی و خاص شخص می‌باشد. چنانچه تفاوت مابین انتظارات و تجربه کم باشد میزان خشنودی بالا خواهد بود و بالعکس (پان^۲، ۲۰۱۵).

دیگر متغیر مورد مطالعه در پژوهش حاضر، ادراک ناامنی شغلی است که به عنوان "اختلاف بین سطح امنیتی که فرد در شغل خود تجربه می‌کند، با سطحی از امنیت که فرد ممکن است آن را ترجیح دهد، تعریف شده است (فروهان و مهداد، ۱۳۹۶). همچنین، گرینهلگ و روزنبلات^۳، (۲۰۱۰)، عدم امنیت شغلی را تحت عنوان ناتوانی درک شده جهت حفظ تداوم مطلوب موقعیت کاری که در معرض تهدید است، تعریف نموده‌اند. هلگرن، اسورک و ایساکن^۴، (۱۹۹۹)، تعریفی دوبعدی از ناامنی شغلی ارائه نموده و آن را به صورت ناامنی شغلی کمی^۵ (یعنی، اضطراب از دست دادن خودشغل) و ناامنی کیفی (یعنی، اضطراب از دست دادن وجوه مهم شغلی که شامل فرصت‌های شغلی، محتوای شغلی برانگیزاننده، تلاش رقابتی و افزایش حقوق و دستمزد) تعریف نموده‌اند. ساخت و ساز ناامنی شغلی و معنای آن از یک انگیزاننده (یعنی، امنیت شغلی) در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، به یک عامل استرس‌زا (یعنی، ناامنی شغلی) در دهه ۱۹۸۰ تبدیل شده است (اسماعیل، ۲۰۱۵).

قصد ترک شغل یک گام قبل از ترک اختیاری شغل است که هزینه‌های سنگین مستقیم و غیرمستقیمی برای سازمان‌ها به دنبال دارد (لامبرت، هوگان، جیانگ، الچی، بنجامین و همکاران^۶،

-
1. Avery, Smillie & Fife-Schaw
 2. Pan
 3. Greenhalgh & Rosenblatt
 4. Hellgren, Sverke, & Isaksson
 5. quantitative job insecurity
 6. Lambert, Hogan, Jiang, Elechi, Benjamin, et al.

۲۰۱۰) و توسط توس موبلی^۱ (۱۹۹۷) به صورت فرآیند فکر کردن، برنامه ریزی و قصد ترک شغل تعریف شده است (به نقل از گنانکان^۲، ۲۰۱۰). بنابراین قصد ترک شغل منعکس کننده علاقه کارکنان به جستجوی مشاغل جایگزین و ترک سازمان است و نماینده منطقی برای ترک شغل واقعی به شمار می‌رود (چو و لیوایس^۳، ۲۰۱۲).

بنابراین، با توجه به پیامدهای اقتصادی، اجتماعی و روانشناختی که خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و ترک شغل برای سازمان‌ها و کارکنان دارد، شناسایی عوامل اثرگذار بر آنها دارای اهمیت ویژه بوده و به همین جهت توجه پژوهشگران سازمانی را به این متغیرها معطوف نموده است. در این ارتباط پژوهش‌های متعدد انجام گرفته توسط لوتانز، آوی، ریچارد، لوتانز و ماتره^۴، ۲۰۱۱؛ آمونکته و روتمن^۵، ۲۰۱۵؛ اولانیان و هیستاد^۶، ۲۰۱۶، حاکی از تاثیر رهبری اصیل^۷ بر سرمایه روان‌شناختی^۸ و خشنودی شغلی، اولانیان و هیستاد، (۲۰۱۶)، بر قصد ترک شغل و ناامنی شغلی، هادگز^۹ (۲۰۱۰)؛ آوی، ریچارد، لوتانز و ماتره، (۲۰۱۱)؛ اولانیان و هیستاد (۲۰۱۶)، مبنی بر تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر خشنودی از شغل، وانگ و همکاران^{۱۰} (۲۰۱۲)؛ برگ هایم و همکاران^{۱۱} (۲۰۱۵)؛ اولانیان و هیستاد (۲۰۱۶)، مبنی بر تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر ادراک ناامنی شغلی، و لسچینگر و فیدا^{۱۲} (۲۰۱۴)؛ کاپلان و بیگز^{۱۳} (۲۰۱۳)، مبنی بر تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر قصد ترک شغل اشاره نمود.

دلیل تاثیر رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی را می‌توان چنین تبیین نمود که رهبری اصیل به عنوان یک الگوی رفتار رهبری است که هم ظرفیت‌های روانی مثبت و هم جو اخلاقی مثبت را به منظور پرورش بیشتر خودآگاهی، دیدگاه اخلاقی درونی، پردازش متعادل اطلاعات و شفافیت رابطه ای در بخشی که با پیروان کار می‌کنند تا خود پیشبردی مثبت را در آنان رشد دهند، فعال کرده و افزایش می‌دهند (هینوجوسا، مککولی، راندولف-سنگ و گاردنر^{۱۴}، ۲۰۱۴). براین اساس، می‌توان گفت کارکنانی که به وسیله رهبران اصیل هدایت می‌شوند، سرمایه روان‌شناختی بالاتری دارند (ویلیامز، پیلائی، دپتولا و لاو^{۱۵}، ۲۰۱۲؛ گاردنر، کلگیسر، دیویس و دیکنز^{۱۶}، ۲۰۱۱). همچنین، لوتانز و اولیو^{۱۷} (۲۰۰۷)، بیان می‌کنند که گرایش و تلاش رهبران اصیل نسبت به توسعه‌ی کارکنان می‌تواند امید و درک صحیح از استعدادهای شخصی و مسیر پیشرفت شغلی را در آنان پرورش دهد. علاوه بر این

1. Mobley
2. Gnanakkan
3. Cho & Lewis
4. Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre
5. Amunkete & Rothmann
6. Olaniyan & Hysta
7. Authentic Leadership
8. psychological capital
9. Hodges
10. Wang, Luthans, Wang & Wu
11. Bergheim, Nielsen, Mearns, & Eid
12. Laschinger & Fida
13. Kaplan & Biçkes
14. Hinojosa, McCauley, Randolph-Seng, & Gardner
15. Williams, Pillai, Deptula, & Lowe
16. Gardner, Coglisser, Davis, & Dickens
17. Luthans, & Avolio

انگیزه‌هایی که یک رهبر اصیل برای فعالیت‌های خودکارآمدی پیروان می‌دهد، مشارکت آنان را در فعالیت‌های سازمان بیشتر می‌کند. رفتارهای رهبران اصیل در شرایط عدم اطمینان با ایجاد فضای خودباوری به توسعه‌ی انعطاف‌پذیری کارکنان کمک می‌کند و بنابراین به طور واضح می‌توان گفت که رهبران اصیل در ایجاد و ارتقای سرمایه روانشناختی افراد تاثیر شگافی دارند. تحقیقات متعدد انجام گرفته در این ارتباط توسط آوی، اولیو و لوتانز^{۱۸} (۲۰۰۹)؛ پیترسون، والومبوا، آوولیو، هناه و سین^{۱۹}، (۲۰۱۲)؛ لوتانز (۲۰۱۲)؛ زمانی، قربانی و رضایی (۲۰۱۱)؛ کلاپ اسمیت، وگلگسنگ^{۲۰} و آوی (۲۰۱۲)؛ آوولیو، والومبوا و وبر^{۲۱} (۲۰۰۹)؛ وولی، کازا و لوی^{۲۲} (۲۰۱۰)؛ پیترسون، بایرون و مایروویتز^{۲۳} (۲۰۰۸)؛ ریگو، سوزا، مارکوئز و کونها^{۲۴} (۲۰۱۲)؛ بیانگر این تاثیر می‌باشد. همچنین، طبق نظریه مدل‌سازی اجتماعی^{۲۵} بندورا^{۲۶} (۱۹۹۷)، رهبری اصیل می‌تواند با خودآگاهی و جنبه اخلاقی، باعث ایجاد طرحی برای کارکنان گردد که آن‌ها را به باور به خروجی مثبت کاری (خوش بینی) و امید به دستیابی به موفقیت‌های کاری آتی تشویق کند. بنابراین، از آن جایی که خود رهبران اصیل دارای حالت‌های مثبت روانشناختی هستند، انتظار می‌رود که بتوانند این ویژگی را به کارکنان نیز انتقال دهند (آوی و همکاران، ۲۰۱۱). در این صورت، کارکنان پیامدهای کاری مثبت (خوش بینی، امیدواری، خودآگاهی و تاب‌آوری) را از رهبران خود یاد می‌گیرند، و با توجه به این دلایل، فرض می‌شود که رهبری اصیل نه تنها به طور مستقیم بر خشنودی از شغل، ادراک ناامنی و تمایل به ترک شغل موثر است، بلکه بطور غیر مستقیم و از طریق اثری که بر سرمایه روانشناختی کارکنان دارد، نیز این متغیرها را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

رهبری اصیل بر اساس ترکیب سبک‌های رهبری تحوّل‌آفرین و اخلاقی و از فرآیند ظرفیت روانی مثبت و مفهوم تعالی سازمانی شکل گرفته که باعث خودآگاهی و خود‌تنظیمی مدیران می‌شود (پاک و آلگرا^{۲۷}، ۲۰۱۲). این سبک رهبری، الگویی متعالی و رشد یافته برای پیروان است و پیروان باید برای رشد و تعالی در فرآیند توسعه‌ی فردی خویش و متعاقب آن عملکرد بهتر به رهبر اقتدا کنند (هینوجوسا، مک کائلی، سنگ و گاردنر، ۲۰۱۴). رهبران اصیل براساس ۴ عنصر خود آگاهی، موجب افزایش استقلال زیردستان خود می‌شوند (لاشینگر و فیدا^{۲۸}، ۲۰۱۵)، جنبه اخلاقی درونی شده^{۲۹}، که بر اساس یک فرآیند خود‌کنترلی، رهبران ارزشهایشان را با اهداف و فعالیت‌هایشان تطبیق می‌دهند (مازوتیس^{۳۰}، ۲۰۱۱)، پردازش متوازن که طی آن رهبر، اطلاعات را قبل از تصمیم‌گیری تحلیل می‌کند و خواستار دیدگاه‌هایی از سوی پیروان است که در موضع گیریه‌ها، او را مورد چالش قرار می‌دهد (

18. Avey, Avolio, & Luthans

19. Peterson, Walumbwa, Avolio, Hannah, & Sean

20. Clapp-Smith, & Vogelgesang

21. Avolio, Walumbwa, & Weber

22. Woolley, Caza & Levy

23. Byron & Myrowitz

24. Rego, Sousa, Marques & Cunha

25. social modelling theory

26. Bandura

27. Puck, & Algera

28. Laschinger, & Fida

29. Internalized Moral Perspective

30. Mazutis

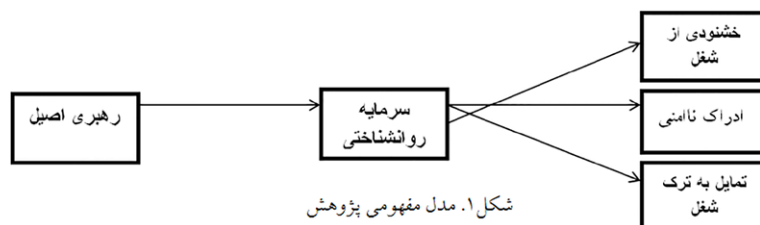
وایت، مک کینی، اسمیت و ملی^۱، ۲۰۱۴) و شفافیت رابطه‌ای^۲، یعنی، رهبران اصیل کارکنان را در ابراز عقاید، احساسات و خودگشودگی تشویق می‌کنند (کیانسی، هانا، روبرترس و تساکومیس^۳، ۲۰۱۴)، عمل می‌نمایند. بنابراین، رهبران اصیل به دلیل تاثیری که بر سرمایه‌های روانشناختی کارکنان دارند، میتوانند بر خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و قصد ترک شغل تاثیر گذار باشند.

سرمایه روانشناختی حالتی مثبت از تحول فردی و متشکل از خودکارآمدی، تاب‌آوری، امیدواری و خوش بینی^۴ است (برگیم و همکاران، ۲۰۱۵؛ کاپاگادو، عثمان و دی آلويس^۵، ۲۰۱۴ الف؛ لوتانز، یوسف، سوییتمن و هارمس^۶، ۲۰۱۳). خودکارآمدی، شامل اطمینان داشتن به تواناییهای خود برای فائق آمدن بر تکالیف و چالشهایی است که فرد با آن روبرو می‌شود. امیدواری، ثابت قدم بودن در مسیر اهداف و در زمان ضرورت جهت‌گیری به سوی اهداف برای دستیابی به موفقیت را بازتاب می‌دهد (گروگنز و هربرت^۷، ۲۰۱۳). تاب‌آوری، به نظام شناختی و رفتاری انسان، انعطاف‌پذیری و پایداری در زمان مواجهه با سختی‌ها و مشکلات برای دستیابی به موفقیت را دیکته می‌کند (کاپاگادو و همکاران، ۲۰۱۴-الف). و بالاخره خوش بینی، که از نظریه اسناد اقتباس شده است، تمایل به نگرستن به دنیا به عنوان مکانی است که در آن رخدادها و وقایع خوب در انتظار انسان هستند، تعریف شده است (نیومن، اوکباساران، زو و هرست^۸، ۲۰۱۴). بنابراین، بر اساس مرور مبانی نظری و پژوهشی می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که رهبران اصیل با توجه به ویژگی‌های منحصر به فردشان سبب توسعه سرمایه‌های روانشناختی در میان کارکنان می‌گردند و سرمایه روانشناختی از طریق تاثیری که بر ارزیابی‌ها و تفاسیر کارکنان دارد، خشنودی از شغل را افزایش و ادراک ناامنی شغلی و قصد ترک شغل در آنان کاهش می‌دهد.

با توجه به اهمیت فراوان نیروی انسانی برای سازمان‌ها در جهت رشد و موفقیت و بر اساس جست‌وجوهای انجام‌گرفته در منابع معتبر علمی-پژوهشی داخل کشور، همچنان خلاء بررسی مداخلات توسعه‌ای رفتارها و مهارت‌های رهبری و تاثیرات آن بر روی کارکنان، علیرغم تحقیقات انجام‌گرفته در خارج از ایران، وجود دارد و به همین جهت ضرورت انجام چنین پژوهشی در سازمان‌های کشورمان احساس گردید. از آنجا که در شرایط کنونی کشورمان، خشنودی از شغل، قصد ترک شغل و ادراک ناامنی شغلی به دلایل متعدد اقتصادی و اجتماعی چندان مورد توجه مدیران سازمانها قرار ندارد، ولی می‌تواند پیامدهای آشکار و پنهان خود را از طریق تولید فاقد کیفیت و کاهش سلامت روانشناختی کارکنان بر سازمان‌ها و کارکنان به همراه داشته باشد که منجر به کاهش عملکرد کارکنان و کاهش کارایی سازمان خواهد گردید و این مشکل برای سازمان‌هایی که در چرخه رقابت با سایر شرکت‌های داخلی و خارجی هستند، نمود بیشتری دارد. با توجه به این موضوع که شرکت مورد مطالعه، یکی از تولید و صادرکنندگان پیشگام لوازم خانگی در خاورمیانه می‌باشد؛ با بررسی متغیرهای پژوهش در این صنعت، با پذیرش این موضوع که در شرایط امروز ما به کارکنانی نیاز داریم که مثبت‌گرا باشند و نه تنها

1. Waite, McKinney, Smith & Meliy
2. Relational Transparency
3. Cianci, Hannah, Roberts & Tsakumis
4. optimism
5. Kappagoda, Othman & DeAlwis
6. Luthans, Youssef, Sweetman & Harms
7. Görgens-Ekermans & Herbert
8. Newman, Ucbasaran, Zhu & Hirst

هنگام بروز بحران‌ها و چالش‌ها دچار مشکل نشوند، بلکه بتوانند با درایت چالش‌ها را مدیریت کرده و توانمندی‌های خود را برای مواجهه با چالش‌ها شناسایی کرده و رشد دهند و در نتیجه به خودشان و سازمان در جهت پایداری و تعالی کمک کنند. بنابراین، پژوهش حاضر قصد پاسخگویی به این سوال را دارد که چگونه می‌توان با استفاده از سبک رهبری اصیل به این مهم دست یافت؟ بر این اساس، هدف پژوهش حاضر، تعیین تاثیر غیر مستقیم رهبری اصیل بر خشنودی از شغل، قصد ترک شغل و ادراک نامنی شغلی از طریق نقش میانجی‌گرانه سرمایه روانشناختی است. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ طراحی گردید.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: پژوهش حاضر از زمره مطالعات همبستگی معطوف به بررسی برآزش الگوی مفهومی پیشنهادی اولیه در قالب الگوسازی معادله ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه پرسنل و کارکنان شرکت پلی استیل تهران به تعداد ۳۲۰ نفر بوده که از میان جامعه آماری فوق و بر اساس جدول حجم نمونه به حجم جامعه آماری (میچل و جولی، ۲۰۰۷، ص: ۲۳۵)؛ و در سطح اطمینان آماری ۹۵٪ تعداد ۱۶۵ نفر به عنوان نمونه مناسب تشخیص داده شد و برای کنترل نرخ پاسخ‌دهی، تعداد ۱۷۵ پرسشنامه بر اساس تمایل کارکنان برای شرکت در پژوهش و تکمیل پرسشنامه‌ها، اشتغال حداقل به مدت یکسال، اشتغال به صورت قرارداد های قانونی موجود و نداشتن سمت مدیریتی به عنوان معیارهای ورود تعیین و به روش نمونه‌گیری در دسترس (سهل الوصول) در بین کارکنان توزیع گردید که پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، تعداد ۱۶ پرسشنامه مخدوش و غیرقابل استفاده تشخیص داده شد و در نهایت تعداد ۱۵۹ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت.

ابزار سنجش

پرسشنامه سرمایه روانشناختی^۱: برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه ۱۳ سوالی ناگیونن، ترانگ و ناگیونن^۲ (۲۰۱۲، به نقل از گل پرور، ۱۳۹۵) استفاده گردید، که شامل ۴ خرده مقیاس خودکارآمدی، خوش‌بینی، امیدواری و تاب‌آوری می‌باشد و از مجموعه این چهار خرده مقیاس امتیاز کلی سرمایه روانشناختی بدست می‌آید. مقاس پاسخگویی به این پرسشنامه ۶ گزینه‌ای (کاملاً مخالف، ۱ تا کاملاً موافق ۶) و حداقل نمره ۱۳ و حداکثر ۷۸ می‌باشد. این پرسشنامه بر مبنای

1. Mitchell & jolly

2. psychological capital questionnaire

3. Nguyen, Trang & Nguyen

پرسشنامه‌های امیدواری اسنایدر، راند و زیگمون^۱ (۲۰۰۲)، خوش‌بینی کارور و شی‌یر (۲۰۰۲)، تاب‌آوری بلاک و کریمن^۲ (۱۹۹۶) و خودکارآمدی پارکر^۳ (۱۹۹۸)، توسط ناگیوئن و همکاران (۲۰۱۲)، طراحی و ساخته شده است (به نقل از گل‌پرور، ۱۳۹۵). ناگیوئن و همکاران (۲۰۱۲) به نقل از گل‌پرور، ۱۳۹۵) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه‌ی این پرسش‌نامه را مستند ساخته و نشان داده‌اند که میانگین آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۷۱ می‌باشد. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد خارجی و داخلی مورد استفاده قرار گرفته است که همگی نشان‌دهنده روایی و پایایی بالای این پرسشنامه است. برای مثال، گلپرور (۱۳۹۵)، پایایی این پرسشنامه را در دو مطالعه برابر با ۰/۹۲ و ۰/۹۴، مهداد و سجادی (۲۰۱۹)، برابر با ۰/۸۷ و در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمده است.

پرسشنامه رهبری اصیل^۴: در این پژوهش از پرسشنامه ۱۶ گویه‌ای والومبوا، آوولیو، گاردنر، ورنسینگ^۵ و پترسون (۲۰۰۸) استفاده گردید که دارای چهار خرده‌مقیاس خودآگاهی، شفافیت در روابط، پردازش متعادل اطلاعات و جهان‌بینی اخلاقی درونی شده است و برای هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها ۴ سوال در نظر گرفته شده است. مقیاس پاسخگوئی به این پرسشنامه به صورت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم ۱ تا کاملاً موافقم ۵)، و حداقل نمره ۱۶ و حداکثر ۸۰ است. نتایج پژوهش والومبوا و همکاران (۲۰۰۸)، نشان داد که بار عاملی گزاره‌های پرسشنامه در همه مطالعات انجام شده در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند و پایایی کلی مقیاس رهبری اصیل نیز در پژوهش جیالوناردو و همکاران (۲۰۱۰)، به نقل از قنبری، زندی و سیف‌پناهی، ۱۳۹۵)، براساس ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش قنبری و همکاران (۱۳۹۵)، روایی سازه و همسانی درونی این مقیاس با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی، تأیید گردید و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب برای کل پرسش‌نامه رهبری اصیل ۰/۹۶ و برای مؤلفه‌های آن خود آگاهی ۰/۸۶، شفافیت (ارتباطی) ۰/۸۴، چشم‌انداز اخلاقی درونی شده ۰/۸۶، پردازش متوازن اطلاعات ۰/۸۶، گزارش شده است. در پژوهش مهداد و سجادی (۲۰۱۹)، پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب خودآگاهی ۰/۸۵، شفافیت ارتباطی ۰/۸۷، چشم‌انداز اخلاقی درونی شده ۰/۸۶ و پردازش متوازن اطلاعات ۰/۸۵ گزارش و در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۷ بدست آمد.

پرسشنامه خشنودی از شغل^۶: برای سنجش خشنودی از شغل از دوازده سوال مربوط به خشنودی از ماهیت شغل پرسشنامه ارائه شده توسط اسمیت، کندال و هیولین^۷، (۱۹۶۹)، که دارای پنج خرده‌مقیاس خشنودی از شغل که شامل ماهیت شغل، سرپرست، همکاران، دستمزد و ترفیع است و مقیاس پاسخگویی آن به صورت پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم ۱ تا کاملاً موافقم ۵) با حداقل نمره ۱۲ و حداکثر ۶۰، استفاده به عمل آمد. این پرسشنامه در سال ۱۳۶۹ برای اولین بار توسط ارشدی (به نقل از عسگری، نادری و هیکل، ۱۳۸۸)، ترجمه و مورد استفاده قرار گرفته است. ارشدی و شکرکن (۱۳۷۹)، دامنه ضریب روایی بخش‌های مختلف این پرسشنامه را بین ۰/۲۴ تا ۰/۷۱ گزارش نموده‌اند. همچنین، در

1. Snyder, rand & sigmon

2. Block & kremen

3. parker

4. authentic leadership questionnaire

5. Walumbwa, Avolio, Gardner, & Wernsing

6. job satisfaction questionnaire

7. Smith, Kendall, & Hulin

تحقیقات متعدد در ایران و خارج از ایران مورد استفاده قرار گرفته است که همگی نشان دهنده روایی و پایایی بالای این ابزار است (مهداد، ۱۳۹۷). در تحقیق آراسته و مهداد (۱۳۹۵)، پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است.

پرسشنامه ادراک ناامنی شغلی^۱: برای سنجش ادراک عدم امنیت شغلی از پرسشنامه پنج سئوالی فرانسویس و پارلینگ^۲ (۲۰۰۵) که دارای مقیاس پاسخگویی پنج درجه ای (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) است استفاده به عمل آمد. براساس گزارش نامبردگان این پرسشنامه دارای روایی بالا و آلفای کرونباخ ۰/۸۱ می باشد. پرسشنامه حاضر برای اولین بار در ایران و در پژوهش نیک اندیش (۱۳۹۱)، پس از تایید روایی محتوایی آن توسط صاحب نظران، به طریق روش ترجمه و باز ترجمه، از انگلیسی به فارسی ترجمه و سپس به زبان انگلیسی برگردانده شد و اندک تفاوت‌ها اصلاح و مورد استفاده قرار گرفت. بر اساس گزارش نیک اندیش (۱۳۹۱)، پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۲، در پژوهش فروهان و مهداد (۱۳۹۷)، ۰/۸۴ و در پژوهش حاضر ۰/۷۳ بدست آمده است.

پرسشنامه میل به ترک شغل^۳: برای سنجش میل به ترک شغل از پرسشنامه ۴ سئوالی واینر و واردی^۴ (۱۹۸۰) استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۴ عبارت ۵ گزینه ای است که پاسخ دهنده یکی از گزینه‌ها را که مطابق با احساس وی است، انتخاب می کند. حداکثر نمره در این پرسشنامه ۲۰ و حداقل ۴ است و هرچه نمره آزمودنی بیشتر باشد، میل به ماندن در شغل بیشتر و هر چه کمتر باشد، نشان دهنده میل به ترک شغل بیشتر است. تدریس حسنی (۱۳۷۳) پایایی این پرسشنامه را ۰/۶۷ و ضریب اعتبار آن را ۰/۶۴ گزارش نموده است. پاکاری و شکرشکن (۱۳۷۰)، به نقل از خوشکام، (۱۳۸۶)، ضریب پایایی آن را ۰/۸۴ و ضریب اعتبار آن را ۰/۳۴ گزارش نمودند. خوشکام (۱۳۸۶)، ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ۰/۷۵ و تنصیف، ۰/۶۵ و ضریب روایی ۰/۳۹ و در سطح ($p < 0.01$)، معنادار گزارش نموده است. در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۸ بدست آمده است.

روش اجرا و تحلیل: پرسشنامه‌های پژوهش حاضر را اعضای گروه نمونه، در محل کار خود، در فاصله زمانی ۲۰ تا ۲۵ دقیقه، به صورت خود گزارش دهی پاسخ دادند. پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها با استفاده از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون برای تحلیل رابطه بین متغیرها و الگوی معادلات ساختاری برای تحلیل رابطه زنجیره ای میان متغیرها تحلیل گردید. کلیه تحلیل‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

پیش از ارائه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش، ابتدا اطلاعات جمعیت شناختی نمونه آماری و پاسخ دهندگان ارائه می شود. پاسخ دهندگان از نظر جنسیت شامل ۸۳ درصد مذکر و ۱۷ درصد مونث، ۴۹/۱ درصد در گروه تحصیلی زیر دیپلم، ۳۷/۷ درصد در گروه تحصیلی دیپلم و فوق دیپلم، ۱۳/۲ درصد در گروه تحصیلی لیسانس و بالاتر، از لحاظ سابقه شغلی ۴۴/۲ درصد دارای سابقه شغلی

1. Perceived job insecurity questionnaire
2. Francis & Parling
3. Intention to job leave questionnaire
4. Wiener & Vardi

۱ تا ۵ سال، ۲۳/۳ درصد دارای سابقه شغلی ۶ تا ۱۰ سال، ۳۲/۵ درصد در گروه سابقه شغلی ۱۰ سال و بالاتر و از لحاظ نوع استخدام ۳۵/۴ درصد دارای استخدام رسمی، ۲۰/۸ درصد دارای وضعیت استخدام قراردادی و ۴۳/۸ درصد دارای نوع استخدام پیمانی بودند. در ادامه و در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرها	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵
۱	رهبری اصیل	۵۸/۶۳	۸/۹۳	-				
۲	سرمایه روان‌شناختی	۵۰/۱۶	۷/۲۱	۰/۳۷**	-			
۳	خشنودی از شغل	۳۳/۹۲	۷/۸۶	۰/۳۱**	۰/۳۷**	-		
۴	ادراک ناامنی شغلی	۱۰/۱۹	۲/۹۹	۰/۴۱**	۰/۳۹**	۰/۵۷**	-	
۵	میل به ترک شغل	۱۱/۰۷	۴/۲۶	۰/۲۲**	۰/۲۸**	۰/۳۸**	۰/۵۰**	-

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، بین رهبری اصیل با سرمایه روان‌شناختی و خشنودی از شغل رابطه مثبت معنادار ($p > 0/01$)، و با ادراک ناامنی شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی معنادار ($p > 0/01$) وجود دارد. همچنین، بین سرمایه روان‌شناختی با خشنودی از شغل رابطه مثبت معنادار ($p > 0/01$)، و با ادراک ناامنی شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه منفی معنادار ($p > 0/01$) وجود دارد.

جدول ۲: نتایج مدل سازی معادله ساختاری در رابطه رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی با خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و تمایل به ترک شغل

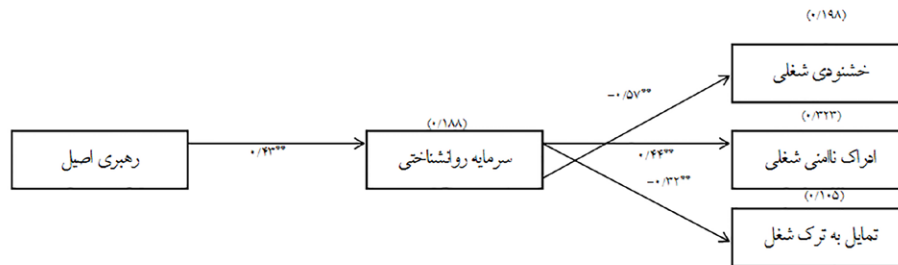
رابطه متغیرها در مدل	B	SE	β	P	R ²	χ^2	χ^2/df	CFI	GFI	IFI	RMR	RMSEA
رهبری اصیل \rightarrow سرمایه روان‌شناختی	۰/۰۸**	۰/۰۲	۰/۴۳**	۰/۰۰۱	۰/۱۸۸							
سرمایه روان‌شناختی \rightarrow خشنودی از شغل	۲/۱۸**	۰/۵	۰/۴۴**	۰/۰۰۱	۰/۱۹۸	۱۰/۰۶	۱/۱۲	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۱/۸۱	۰/۰۲
سرمایه روان‌شناختی \rightarrow ادراک ناامنی شغلی	-۱/۱**	۰/۲۳	-۰/۵۷**	۰/۰۰۱	۰/۳۲۳	۱۴/۸۳	۱/۷۸	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۰۷
سرمایه روان‌شناختی \rightarrow تمایل به ترک شغل	-۰/۸۴**	۰/۲۵	-۰/۳۲**	۰/۰۰۱	۰/۱۰۵	۱۶/۰۵	۱/۷۸	۰/۹۷	۰/۹۶	۰/۹۶	۰/۹۱	۰/۰۷

** $0/01 > p$ * $0/05 \geq p$

چنانچه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، رهبری اصیل با ضریب بتای استاندارد ۰/۰۸، ۱۸/۸ درصد از واریانس سرمایه روان‌شناختی را تبیین نموده است. سپس، سرمایه روان‌شناختی با ضریب بتای استاندارد ۲/۱۸، ۱۹/۸ درصد از واریانس خشنودی از شغل، با ضریب بتای استاندارد ۱/۱، ۳۲/۳ درصد از واریانس ادراک ناامنی شغلی را و با ضریب بتای استاندارد ۰/۸۴، ۱۰/۵ درصد از واریانس قصد ترک شغل را تبیین نموده است. از آنجا که یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای χ^2 دو غیر معنادار، نسبت χ^2 دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش (GFI) و شاخص

1. Goodness of Fit Index

برازش تطبیقی^۱ (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص برازش افزایشی^۲ (IFI) بزرگتر از ۰/۹، ریشه مجذورات باقیمانده^۳ (RMR) کوچکتر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجذورات خطا^۴ (RMSEA) کوچکتر از ۰/۰۸ باشد (شوماخر و لومکس، ۱۳۸۸)، همانگونه که در جدول ۲ ارائه شده است، مدل ارائه شده دارای برازش مناسب می باشد. در نتیجه رهبری رهبری اصیل به واسطه سرمایه روانشناختی سبب افزایش خشنودی از شغل و کاهش ادراک ناامنی و میل به ترک شغل می شود.



شکل ۲: مدل نهایی پژوهش در باب رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی و خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و تمایل به ترک شغل

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش واسطه ای سرمایه روانشناختی بین رهبری اصیل، خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و میل به ترک شغل انجام گرفت و نتایج نشان داد که بین رهبری اصیل ضمن تاثیر مستقیم بر سرمایه روانشناختی، از طریق سرمایه روانشناختی، بر خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و تمایل به ترک شغل تاثیر معنادار ($p < 0.01$) دارد. بنابراین فرضیه اول پژوهش مبنی بر تاثیر معنادار رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی مورد تائید قرار گرفت. این یافته با یافته های لوتانز و همکاران، ۲۰۱۱؛ آمونکته و روتمن، ۲۰۱۵؛ اولانیان و هیستاد، ۲۰۱۶؛ آوی و همکاران، ۲۰۰۹؛ پیترسون و همکاران ۲۰۱۲؛ لوتانز، ۲۰۱۲؛ زمانی و همکاران، ۲۰۱۱؛ کلاپ اسمیت و همکار ۲۰۱۲؛ اوولیسو و همکاران، ۲۰۰۹؛ وولی و همکاران، ۲۰۱۰؛ پیترسون و همکاران، ۲۰۰۸؛ ریگو و همکاران، ۲۰۱۲، همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان چنین بیان نمود که طبق نظریه مدل سازی اجتماعی بندورا (۱۹۹۷)، رهبران اصیل با خودآگاهی و جنبه اخلاقی درونی شده، می توانند باعث ایجاد طرحی برای کارکنان گردند که آن ها را به باور به خروجی مثبت کاری (خوش بینی) و امید به دستیابی به موفقیت های کاری آتی تشویق کند. بنابراین، از آن جایی که خود رهبران اصیل دارای حالت های مثبت روانشناختی هستند، انتظار می رود که بتوانند این ویژگی را به کارکنان نیز انتقال دهند (آوی و همکاران، ۲۰۱۱)، در این صورت کارکنان پیامدهای کاری مثبت (یعنی، خوش بینی، امیدواری، خودآگاهی و تاب آوری) را از رهبران خود یاد می گیرند (اولانیان و هیستاد، ۲۰۱۶). در واقع گرایش و تلاش رهبران اصیل نسبت به توسعه ی کارکنان می تواند امید و درک صحیح از استعداد های

1. Comparative Fit Index
2. Incremental Fit Index
3. Root Mean of Residual
4. Root Mean Square of Error Approximation

شخصی و مسیر پیشرفت شغلی را در آنان پرورش دهد. علاوه بر این انگیزه‌هایی که یک رهبر اصیل برای فعالیت‌های خودکارآمدی پیروان می‌دهد، مشارکت آنان را در فعالیت‌های سازمان بیشتر می‌کند. رفتارهای رهبران اصیل در شرایط عدم اطمینان با ایجاد فضای خودباوری به توسعه‌ی انعطاف‌پذیری کارکنان کمک می‌کنند و بنابراین به طور واضح می‌توان گفت رهبران اصیل در ایجاد و ارتقای سرمایه روانشناختی افراد تاثیر شفاف‌تری دارند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). در این صورت می‌توان گفت که کارکنان پیامدهای کاری مثبت (خوش‌بینی)، امیدواری، خودآگاهی و تاب‌آوری را از رهبران خود یاد می‌گیرند و در نتیجه سرمایه روانشناختی کارکنان افزایش پیدا می‌کند.

همچنین فرضیه دیگر پژوهش مبنی بر تاثیر سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و تمایل به ترک شغل مورد تائید قرار گرفت. این یافته با یافته‌های لوتانز و همکاران، ۲۰۱۱؛ آمونکته و همکار، ۲۰۱۵؛ اولانیان و همکار، ۲۰۱۶؛ آوی و همکاران، ۲۰۱۱؛ مبنی بر تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر خشنودی شغلی، اولانیان و همکار، ۲۰۱۶؛ لسچینگر و فیدا، ۲۰۱۴؛ کاپلان و بیگز، ۲۰۱۳؛ مبنی بر تاثیر سرمایه روانشناختی بر قصد ترک شغل، اولانیان و همکار، ۲۰۱۶؛ هادگز، ۲۰۱۰؛ وانگ و همکاران، ۲۰۱۲؛ برگ‌هایم و همکاران، ۲۰۱۵؛ مبنی بر تاثیر سرمایه روانشناختی بر ادراک ناامنی شغلی، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته چنین می‌توان بیان نمود که سرمایه روانشناختی با ایجاد پشتوانه‌های مثبت رفتاری و عملکردی مناسب موجب پربارتر شدن نحوه انجام وظایف شغلی و کسب جایگاهی قابل اتکا در سازمان برای افراد می‌شوند. این پرباری و کسب جایگاه سازمانی قابل اتکا از مهمترین عواملی است که می‌توانند موجب تقویت خشنودی شغلی و تعهد سازمانی شوند. در سطح کارکردهای رفتاری نیز سرمایه روانشناختی از لحاظ رفتاری آمادگی‌هایی را برای انسان فراهم می‌سازند تا در مسیر اهداف زندگی به ویژه اهداف کاری و شغلی هدفمند، با اطمینان، امیدوارانه، انعطاف‌پذیر و خوش‌بینانه رفتار و عمل بکنند (گل‌پرور و میرزایی، ۱۳۹۵). طبیعی است که وقتی انسان بتواند در مسیر اهداف کاری خود با خوش‌بینی، امیدواری، تاب‌آوری و کارآمدی عمل کند، از شغل خود خشنود خواهد بود. در نتیجه می‌توان گفت، افراد با داشتن منابع مهم (سرمایه‌های روانشناختی) ممکن است قادر به انتخاب، تغییر و تطبیق سایر منابع شان برای روبرو شدن با مسائل استرس‌زا باشند و وقتی که افراد با عامل استرس‌زایی مواجه می‌شوند، در جهت حفظ تعادل آن‌ها تلاش خود را برای کنار آمدن با موفقیت می‌کنند (هابفل، ۲۰۰۲، به نقل از مهداد، ۱۳۹۷). بنا بر این افراد با سرمایه‌های روانشناختی بالا سطح بالاتری از اعتماد به نفس را برای انجام دادن وظایف سخت خواهند داشت، توانایی آن‌ها در انجام دادن بهترین کارشان و مواجهه با سختی‌ها افزایش خواهد یافت، به احتمال زیاد عوامل استرس‌زا کمتر مضر و تهدیدکننده ادراک می‌شود (ناامنی شغلی) و به احتمال بیشتری به تجربه‌ی پیامدهای منفی شغلی (قصد ترک شغل) کمتری می‌انجامد (بندورا، ۱۹۹۷).

بنابراین، باتوجه به تاثیر مستقیم رهبری اصیل بر سرمایه روانشناختی و تاثیر سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و تمایل به ترک شغل می‌توان چگونگی تاثیر رهبری اصیل، بر خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و تمایل به ترک شغل از طریق سرمایه روانشناختی را به عنوان فرضیه آخر پژوهش چنین تبیین نمود که در ابتدا رهبری اصیل، سرمایه روانشناختی را افزایش می‌دهد. در نتیجه، در حلقه دوم و با توجه به سرمایه روانشناختی، پیامدهای سازمانی (خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و تمایل به ترک شغل) قابل پیش‌بینی می‌گردد. به عبارتی، رهبران اصیل از مشارکت کارکنان استفاده می‌کنند، اطلاعاتی دقیق و واقعی در خصوص تحقق اهداف در اختیار کارکنان قرار می‌دهند، فرصت‌هایی را برای رشد کارکنان فراهم می‌سازند، از رویکردهای فعال،

انطباقی و مثبت برای حل مسئله استفاده می‌کنند، موفقیت‌ها را به کارکنان یادآوری می‌کنند، هم صادقانه بازخورد می‌دهند و هم از بازخورد دیگران استقبال می‌کنند، که همه این عوامل تاثیر قابل ملاحظه‌ای در رشد و ارتقاء سرمایه روانشناختی کارکنان دارند و در نتیجه، این محیط کاری روانی مثبت باعث افزایش خشنودی شغلی و کاهش قصد ترک شغل و ادراک ناامنی شغلی می‌گردد.

در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش شواهدی مبنی بر تاثیر مستقیم رهبری اصیل بر سرمایه روان‌شناختی و تاثیر غیر مستقیم آن بر خشنودی از شغل، ادراک ناامنی شغلی و تمایل به ترک شغل ارائه داد. بر همین اساس به مدیران سازمان مورد مطالعه به طور خاص و مدیران سایر سازمانها به طور عام پیشنهاد می‌شود که چون رهبری اصیل می‌تواند زمینه ساز عملکرد فردی و سازمانی بالاتر را فراهم نماید، و با تاکید بر این نکته که سرمایه روان‌شناختی به عنوان سازه‌ای حالت‌گونه قابلیت تقویت شدن را دارد، پیشنهاد می‌شود که آموزش‌های علمی و کاربردی سرمایه روان‌شناختی با استفاده از بسته‌های آموزشی معتبر و مستند و از طریق افراد متخصص در سازمان‌هایی نظیر سازمان مورد مطالعه و دیگر سازمان‌های مشابه به کار گرفته شود. همچنین، مورد توجه قرار گرفتن اصالت و صداقت رهبر، به عنوان یک ملاک در فرایند گزینش رهبران، برگزاری دوره‌های آموزشی توسعه رفتارهای رهبری اصیل برای تمام سطوح مدیریتی، ایجاد مسیرهای باز و شفاف ارتباطی به منظور افزایش روابط کارکنان با مدیران و همچنین افزایش خودآگاهی مدیران، تفویض اختیار لازم برای کارکنان در انجام تکالیف و مسولیت‌های شغلی و سازمانی، ارائه بازخوردهای لازم از عملکرد کارکنان، ایجاد زمینه لازم در جهت تقویت هویت شغلی، اهمیت و جایگاه شغل برای کارکنان، تامین امنیت شغلی کارکنان، برقراری زمینه لازم برای برقراری ارتباط معقول و منطقی بین سرپرستان و کارکنان، فراهم نمودن فرصت ترقی و پیشرفت و حمایت و قدردانی سرپرستان از عملکرد کارکنان، پیشنهاد می‌گردد.

پژوهش حاضر همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بود که شامل، کوچک بودن حجم نمونه برای پژوهش‌های معادلات ساختاری، عدم تفسیر علت و معلولی از نتایج پژوهش به خاطر روش مورد استفاده، محدود بودن گروه نمونه به کارکنان مرد و زن شرکت پلی استیل تهران، محدودیت روش خودسنجی و انتخاب غیرتصادفی نمونه می‌باشد که باید در تعمیم نتایج احتیاط لازم صورت گیرد.

منابع

- آراسته صالح کوه، نجمه. و مهرداد، علی. (۱۳۹۵). الگوی رابطه زنجیره‌ای ویژگی‌های شغلی، خشنودی از شغل با رفتار نوآورانه. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۸ (۲۸)، ۷۶-۹۲.
- ارشدی، نسرين. و شکرکن، حسین. (۱۳۷۹). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی از شغل با توجه به اثرهای تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب - منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۱۴ (۲۰۱)، ۱۴۸-۱۲۹.
- خوشکام، لیلا. (۱۳۸۶). بررسی میزان رابطه آموزش‌های فناوری اطلاعات با تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، دلبستگی شغلی، میل ماندن در شغل و عملکرد شغلی کارکنان سازمان آب و برق خوزستان طی سال‌های ۸۴-۸۲. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.
- شوماخر، رندال، ای؛ لومکس، ریچارد، جی. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر مدل سازی معادله ساختاری. (ترجمه وحید قاسمی). تهران: انتشارات جامعه‌شناسان (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴).

عسگری، پرویز، نادری، فرح. و هیکل، کبرا. (۱۳۸۸). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی با خشنودی از شغل معلمان زن شهر اهواز. نشریه زن و فرهنگ، ۱ (۱)، ۸۰-۶۹.

فروهان، نازیلا. و مهداد، علی. (۱۳۹۶). تاثیر سبک رهبری مشارکتی بر ادراک امنیت شغلی: نقش میانجی‌گرانه سلامت روان شناختی محیط کار. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۶۹ (۲)، ۳۴-۲۵.

قنبری، سیروس، زندی، خلیل. و سیف پناهی، حامد. (۱۳۹۵). ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه رهبری اصیل. مجله مدیریت توسعه و تحول ۲۴: ۶۷-۵۷.

گل پرور، محسن. (۱۳۹۵). روان‌شناسی سازمانی مثبت نگر، سرمایه‌ی عاطفی، کارکردها و ضرورت‌ها. نشر جنگل جاودانه، چاپ اول.

گلپرور، محسن. و میرزایی، زینب. (۱۳۹۵). الگوی ساختاری تاثیر سرمایه روان‌شناختی بر موفقیت مسیر شغلی با توجه به نقش میانجی تعهد و رضایت. پژوهشنامه روانشناسی مثبت، ۲ (۶)، ۹۴-۸۱.

مهداد، علی. (۱۳۹۷). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. چاپ سیزدهم، تهران: انتشارات جنگل جاودانه.

نیک‌اندیش، شیوا. (۱۳۹۱). اعتباریابی ابزار سنجش رفتارهای ضد تولید از طریق داده‌های آرشویی و رابطه آن با عدم امنیت شغلی و سلامت روان‌شناختی محیط کار در میان کارکنان کارخانجات سنگبری شهرستان محلات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی، خوراسگان.

- Amunkete, S., & Rothmann, S. (2015). Special section: Job characteristics Authentic leadership, psychological capital, job satisfaction and intention to leave in state-owned enterprises. *Journal of Psychology in Africa*, 4(25), 271-281.
- Avery, R.E., Smillie, L.D., Fife-Schaw, C.R. (2015). Employee achievement orientations and personality as predictors of job satisfaction facets, *Personality and Individual Differences*, 76, 56-61.
- Avey, B., Avolio, J., Luthans, F. (2009). Experimentally Analyzing the Process and Impact of Leader Positivity on Follower Positivity and Performance. *Leadership Quarterly*. cba.unl.edu/research/articles/1349/download.pdf.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance. *Human resource development quarterly*, 22, 127-152.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bergheim, K., Nielsen, M., Mearns, K., Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions in the maritime industry. *Safety Science*, 74; 27-36.
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32: 4.
- Cianci, A.M., Hannah, S.T., Roberts, R.P. & Tsakumis, G. (2014). The effects of authentic leadership on followers' ethical decision-making in the face of temptation: An experimental study. *The Leadership Quarterly*, 25(3), pp. 581-594
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2012). Authentic leadership and positive psychological capital: The mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15, 227-240.
- Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 250.
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda, *The Leadership Quarterly*, Vol.22, 1120-1145.
- Gnanakkan, S. S. (2010). Mediating role of organizational commitment on HR practices and turn-

- over intention among ICT professionals. *Journal of Management Research*, 10(1), 39-61.
- Görgens-Ekermans, G., & Herbert, M. (2013). »Psychological capital: Internal and external validity of the Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24) on a South African sample, *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39 (2), 1-12.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*, 40: 6–19.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2): 179-195.
- Hodges Timothy, D. (2010). An experimental study of the impact of psychological capital on performance engagement and the contagion effect. (Doctoral Dissertations), University of Nebraska - Lincoln Year .
- Hinojosa, A.S., McCauley, K.D., Randolph-Seng, B., & Gardner, W.L. (2014). Leader and follower attachment styles: Implications for authentic leader–follower relationships, *The Leadership Quarterly*, Vol.25, 595-610.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Ismail, H. (2015). Job insecurity, Burnout and Intention to Quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4), 310-324.
- Kaplan, M. & Biçkes, D. M. (2013). The Relationship Between Psychological Capital and Job Satisfaction: A Study of Hotel Businesses in Nevşehir. *Journal of Management & Economics* . 20 (2), Issue 2, 233-242.
- Kappagoda, S., Othman, H. Z. F., & DeAlwis, D. (2014a). The impact of psychological capital on job performance: Development of a conceptual framework. *European Journal of Business and Management*, 6(15), 143-154.
- Kappagoda, S., Othman, H. Z. F., & DeAlwis, D. (2014b). Psychological capital and job performance: The mediating role of work attitudes. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2, 102-116.
- Lambert, E., Hogan, N., Jiang, S., Elechi, O., Benjamin, B., Morris, A., Laux, J., & Dupuy, P. (2010). The relationship among distributive and procedural justice and correctional life satisfaction, burnout, and turnover intent: an exploratory study. *Journal of Criminal Justice*, 38, 7-16.
- Laschinger, H.K., Fida, R. (2014). A time-lagged analysis of the effect of authentic leadership on workplace bullying, burnout, and occupational turnover intentions, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 23, No. 5, 739–753.
- Laschinger, H. K.S. & Fida, R. (2015). Linking Nurses' Perceptions of Patient Care Quality to Job Satisfaction: The Role of Authentic Leadership and Empowering Professional Practice Environments. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 45(5), pp. 276-283.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and Health PsyCap, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 118–133.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M. & Combs, G.M. (2007). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of organizational behavior*, 27(3), 387-393.
- Mazutis, D. (2011). Authentic leadership (book chapter). Los Angeles: Sage publications.
- Medad, A. & Sajadi, M. (2019). Mediating role of psychological capital in Relationship of authentic leadership and work engagement. *International journal of psychology* (in press). (DOI): 10.24200/IJPB.2018.130600.1024
- Mitchel, ML., jolly, JM. (2007). *Research designs explain*. USA: Thomson Wads Worth.
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: a review and syn-

- thesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S121–S138.
- Nguyen, T. D., Trang, S. & Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Olaniyan, O., & Hystad, S.W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32; 163–171.
- Pan, F.C. (2015). Practical application of importance-performance analysis in determining critical job satisfaction factors of a tourist hotel, *Tourism Management*, Vol.46,84-91.
- Peterson, S. J., Byron, K., & Myrowitz, J. (2008). CEO Positive Psychological Traits, Transformational Leadership, and Firm Performance in High-Technology Start-up and Established Firms. *Journal of Management*, 35(2), pp. 348-362.
- Peterson, S., J. Walumbwa, F., Avolio, B.J., Hannah, & Sean, T. (2012). The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. *Leadership Quarterly*, 23(3), 502- 518.
- Puck, M. & Algera, M. (2012). Radical Authentic Leadership: Co-creating the conditions under which all members of the organization can be authentic *The Leadership Quarterly* 23 (2012) 118–131.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*. 65(3) 429–437.
- Smith, P.C, Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago, 111.: Rand McNally.
- Waite, R., McKinney, N., Smith, M.E. & Meliy F. (2014). The embodiment of authentic leadership. *Journal of Professional Nursing*, 30(4), pp. 282-291.
- Walumbwa, F., Avolio, B., Gardner, W., Wernsing, T., & Peterson, S. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. Published in *Journal of Management*, 34 (1), 89-126.
- Wang, H., Sui, Y., Luthans, F., Wang, D., & Wu, Y. (2014). Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organisational Behavior*, 35, 5–21.
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcome, An integrative approach. *Organizational behavior and human performance*, 26(1), 81-96.
- Williams, E.A., Pillai, R., Deptula, B. & Lowe, K.B., (2012). The effects of crisis, cynicism about change, and value congruence on perceptions of authentic leadership and attributed charisma in the 2008 presidential election. *The Leadership Quarterly*, 23(3), pp. 324-341.
- Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2010). Authentic Leadership and Follower Development Psychological Capital, Positive Work Climate, and Gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. November 18(30) 438-448.
- Zamani, M., Ghorbani, V., & Rezaei, F. (2011). Impact of Authentic Leadership and Psychological Capital on Followers' Trust and Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12): 658-667.