

The Mediating Role of Psychological Capital in the Effect of Authentic Leadership on Job Satisfaction and Life Satisfaction

Ali Mehdad*¹, Fahimeh Tahanian²

1. (Correspondent author), Assistant Professor, Department of Psychology, faculty of education and psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran
2. MA in Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Islamic Azad University, Isfahan (Khorasgan) Branch, Isfahan, Iran

Abstract:

The main purpose of this research was to study mediating role of psychological capital in the effect of authentic leadership on job satisfaction and life satisfaction. The study was correlational and statistical population included all employees of organization, out of which 112 employees were selected through convenience sampling method, in autumn 1396. The research instruments consisted of authentic leadership, Job Satisfaction, Life Satisfaction and Psychological Capital. The data were analyzed with use of structural equation modeling (SEM). Results revealed that, there were significant positive effect of authentic leadership on psychological capital, job satisfaction and life satisfaction. Moreover, there were significant positive effects of psychological capital on job satisfaction and life satisfaction. Furthermore, result of structural equation modeling showed that there was significant positive indirect effect of authentic leadership on job satisfaction and life satisfaction through psychological capital. According to the findings of this study, it can be concluded that authentic leadership directly affects psychological capital and through the effect on the psychological capital, increases job and life satisfaction.

Keywords: authentic leadership, job satisfaction, life satisfaction, psychological capital, Isfahan municipality

نقش میانجی‌گرانه سرمایه روانشناختی در تأثیر رهبری قابل اعتماد بر خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی

علی مهداد^{۱*}، فهیمه طحانیان^۲

۱. استادیار گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، اصفهان،

ایران.

alimahdad.am@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه

آزاد اسلامی اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

f.tahanian20@gmail.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی‌گرانه سرمایه روانشناختی در تأثیر بین رهبری قابل اعتماد با خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان مرد و زن سازمان مورد مطالعه در پاییز ۱۳۹۶ تشکیل دادند که از میان آنها ۱۱۲ نفر به شیوه نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل رهبری قابل اعتماد والومبوا و همکاران، خشنودی از شغل اسمیت و همکاران، خشنودی از زندگی داینر، ایمونز، لارسن و گریفین و سرمایه روانشناختی لویز، آمو و مارتین بودند. داده‌ها با روش الگوسازی معادلات ساختاری تحلیل شدند و یافته‌ها نشان دادند رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی، خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی و همچنین، سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی دارای تأثیر مثبت و معنادار بود. علاوه بر این، نتایج الگوسازی معادلات ساختاری نشان دادند رهبری قابل اعتماد به‌طور غیرمستقیم و از طریق سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی تأثیر معنادار دارد. براساس یافته‌های این پژوهش چنین نتیجه‌گیری شد که رهبری قابل اعتماد به‌طور مستقیم بر سرمایه روانشناختی تأثیر می‌گذارد و در نتیجه، سرمایه روانشناختی باعث افزایش خشنودی از شغل و زندگی می‌شود.

واژه‌های کلیدی: رهبری قابل اعتماد، خشنودی از شغل، خشنودی از زندگی، سرمایه روانشناختی، شهرداری اصفهان

مقدمه

تا نزدیک به یک دهه پیش ارتباط نزدیک و عمیقی بین دو رشته مهم علوم انسانی یعنی مدیریت رفتار سازمانی و روانشناسی بیشتر درباره رفع مشکلات روانشناختی نیروی انسانی در محیط کار متمرکز بود. از این منظر، مسائلی چون بی‌انگیزگی کارکنان، جابه‌جایی، غیبت از کار و رفتارهای انحرافی، بیشترین توجه پژوهشگران و از جمله مارتین سلیگمن^۱ روانشناس مشهور مکتب روانشناسی مثبت‌گرا را به خود اختصاص می‌داد (کار^۲، ۱۳۸۵/۲۰۰۴، ترجمه پاشاشریفی و نجفی‌زند). از مطالعات او و دیگر پژوهشگران علوم رفتاری دستاوردهای چشمگیری در یافتن درمان‌های مؤثر برای رفتارهای ناکارآمد سازمانی حاصل شد (حسن‌زاده، ۱۳۸۹)؛ اما آنچه نادیده گرفته شد جنبه سالم روانی افراد بود. پوشش این غفلت خود سلیگمن، سرآغاز رویکردی جدید با عنوان روانشناسی مثبت‌گرا^۳ و رفتار سازمانی مثبت‌گرا شد (راینز و جاج، ۱۳۸۹/۲۰۰۹، ترجمه زارع؛ کار، ۱۳۸۵). لوتانز^۴ در این راستا ویژگی‌های مثبت روانشناختی افراد را معرفی کرد. خودکارآمدی^۵ امید، خوش‌بینی^۶ و تاب‌آوری^۷ متغیرهای مثبت اصلی بود که او مطرح کرد. مطالعات گسترده‌تر او و سایر پژوهشگران به تعریف این چهار متغیر در کنار هم و شکل‌گیری مفهوم سرمایه روانشناختی^۸ منجر شد (آوی، نیمینخت و گرابر، ۲۰۱۰؛ لوتانز و یوسف، ۲۰۰۴؛ لوتانز، یوسف و اولیو، ۲۰۰۷). پژوهش‌های صورت گرفته در این زمینه، بر اهمیت شناخت این سرمایه جدید و تقویت ابعاد چهارگانه آن به‌منظور حداکثر کردن کارکرد افراد در نقش‌های

متفاوت در محل کار تأکید داشت (آوی و همکاران، ۲۰۱۰؛ هارمس و لوتانز، ۲۰۱۲). نخستین مؤلفه سرمایه روانشناختی، خودکارآمدی یا به تعبیر آشناتر اعتماد به نفس است (لوتانز، ۲۰۰۸). بندورا خودکارآمدی را به صورت قضاوت یا باور فرد درباره اینکه چگونه می‌تواند اقدامات لازم را برای رسیدن به موقعیت مورد انتظار مدیریت کند، تعریف کرده است. دومین مؤلفه سرمایه روانشناختی مثبت، خوش‌بینی است. خوش‌بینی سبک تفسیری است که اتفاقات مثبت را به علل درونی، شخصی و فراگیر و اتفاقات منفی را به علل خارجی، موقتی و شرایط خاص نسبت می‌دهد (سلیگمن، ۲۰۱۱). لوتانز، لپساک، و لپساک (۲۰۰۸) در مطالعات مدیریتی درباره خوش‌بینی، ارتباط خوش‌بینی و عملکرد را اثبات کردند. این دستاورد در مطالعه آوی و هوفز و نورمن و لوتانز (۲۰۰۹) نیز تأیید شد. سومین بعد سرمایه روانشناختی، امید است. آشنایدر (۲۰۰۲) امید را حالت انگیزشی مثبتی تعریف می‌کند که از حس موفقیت ناشی از هدف داشتن و برای رسیدن به آنها برنامه داشتن ناشی می‌شود. سیرل و بارپوتو (۲۰۱۱) نشان دادند رفتارهای مثبت و در رأس آنها امید در سطح فردی، گروهی و سازمانی با تأثیر از ویژگی‌های رهبری و مدیریت اثربخش روابط انسانی به بهبود عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌شود. تاب‌آوری، نوعی حالت توسعه‌پذیر در فرد تعریف می‌شود که براساس آن فرد قادر است در رویارویی با ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و تعارض‌های زندگی و حتی رویدادهای مثبت، پیشرفت‌ها و مسئولیت بیشتر به تلاش افزون‌تر ادامه دهد و برای دستیابی به موفقیت بیشتر از پای نماند (سیماراصل و فیاضی، ۱۳۸۷).

لوتانز و یوسف (۲۰۰۷) بیان می‌کنند که در افرادی با سطوح بالای تاب‌آوری، خشنودی از شغل، شادی در محیط کار و تعهد سازمانی بالاتر و خروجی فردی آنها نیز بیشتر است. سرمایه‌گذاری روی سرمایه

1. Seligman
2. Carr
3. Positive Psychology
4. Luthans
5. Self - efficiency
6. Hope
7. Optimism
8. Resilience
9. Psychological Capital

روانشناختی، باعث افزایش دست کم ده درصدی عملکرد می شود (انویک، ۲۰۰۵)؛ از این رو برخی از پژوهشگران ضمن مقایسه سرمایه روانشناختی با منابع مادی و سنتی سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی اظهار کرده اند که سرمایه روانشناختی مزیت رقابتی پایدار در سازمان های امروزی است (انویک، ۲۰۰۵؛ لوتانز، یوسف و اولیو، ۲۰۰۷)؛ بنابراین، این مؤلفه ها در فرآیند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا می بخشد، تلاش فرد را برای تغییر موقعیت های فشارزا تداوم می دهد و او را برای ورود به صحنه عمل، آماده و مقاومت و سرسختی او را در تحقق اهداف، تضمین می کند (وود و وود^۱، ۱۹۹۶، به نقل از پناهی و فاتحی زاده، ۱۳۹۳)؛ از این رو این چهار منبع در یک نظام به هم پیوسته، به تقویت یکدیگر و شکل دهی سپری مقاوم در برابر عمل فشار آفرین عمل می کنند. بر همین اساس، به اثر ضربه گیری این منابع در موقعیت های پرتنش تأکید شده است (رابینز، واترمارش، کاسیوپه، و میل^۲، ۱۹۹۴، به نقل از پناهی و فاتحی زاده، ۱۳۹۳). بر اساس این، مدیریت مؤثر سرمایه روانشناختی دارای قابلیت توسعه استعدادها و توانمندی های کارکنان بوده و از پتانسیل بالایی برای کمک به سازمان در رسیدن به سطح مزیت رقابتی پایدار برخوردار است (فروهر و هویدا، ۱۳۹۰).

یکی از پیامدهای مهم سرمایه روانشناختی خشنودی از شغل است. در این راستا به پژوهش های انجام شده یوکول - گانیرون (۲۰۱۲)، والومبا و کریستنسن، و هایلی (۲۰۱۱)، گیولاکتی (۲۰۱۰)، مألوف و تورستان و اسپجات و یولار و روک (۲۰۱۰)، گل پرور، و کیلی و اشجع، (۱۳۹۳)، تقی زاده و اسدی (۱۳۹۲)، علیپور، صفاری نیا، صرافی فروشان، آقا علیخانی و آخوندی (۱۳۹۲)، مبنی بر رابطه سرمایه روانشناختی با خشنودی از زندگی اشاره می شود.

خشنودی از زندگی به فرآیند قضاوتی اشاره دارد که در آن افراد کیفیت زندگی خود را براساس مجموعه ای از ملاک ها ارزشیابی می کنند. اگرچه اشخاص مختلف در زمینه مؤلفه های مهم زندگی خوب از قبیل سلامت و روابط موفق با یکدیگر توافق دارند، به این مؤلفه ها وزن های متفاوتی می دهند (داینر، ایمونز، لارسن و گریفین، ۱۹۸۵). بنابراین، خشنودی از زندگی، صفت پایدار و عینی نیست، بلکه به تغییرات موقعیتی، حساس است و براساس برداشت و دیدگاه افراد در نظر گرفته می شود.

بنابراین با توجه به اهمیت سرمایه روانشناختی در محیط کار، شناسایی عوامل اثرگذار بر آن اولویت و اهمیت ویژه ای پیدا می کند که در این ارتباط به عامل رهبری در توسعه و بهبود سرمایه روانشناختی کارکنان در محیط کار اشاره می شود. پژوهش های متعدد انجام شده اولانیان و هیستاد (۲۰۱۶)، وانگ، سویی، لوتانز، وانگ، و وو، (۲۰۱۴)، پترسون، والومبا، اولیو،

روانشناختی، باعث افزایش دست کم ده درصدی عملکرد می شود (انویک، ۲۰۰۵)؛ از این رو برخی از پژوهشگران ضمن مقایسه سرمایه روانشناختی با منابع مادی و سنتی سرمایه اجتماعی و سرمایه انسانی اظهار کرده اند که سرمایه روانشناختی مزیت رقابتی پایدار در سازمان های امروزی است (انویک، ۲۰۰۵؛ لوتانز، یوسف و اولیو، ۲۰۰۷)؛ بنابراین، این مؤلفه ها در فرآیند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا می بخشد، تلاش فرد را برای تغییر موقعیت های فشارزا تداوم می دهد و او را برای ورود به صحنه عمل، آماده و مقاومت و سرسختی او را در تحقق اهداف، تضمین می کند (وود و وود^۱، ۱۹۹۶، به نقل از پناهی و فاتحی زاده، ۱۳۹۳)؛ از این رو این چهار منبع در یک نظام به هم پیوسته، به تقویت یکدیگر و شکل دهی سپری مقاوم در برابر عمل فشار آفرین عمل می کنند. بر همین اساس، به اثر ضربه گیری این منابع در موقعیت های پرتنش تأکید شده است (رابینز، واترمارش، کاسیوپه، و میل^۲، ۱۹۹۴، به نقل از پناهی و فاتحی زاده، ۱۳۹۳). بر اساس این، مدیریت مؤثر سرمایه روانشناختی دارای قابلیت توسعه استعدادها و توانمندی های کارکنان بوده و از پتانسیل بالایی برای کمک به سازمان در رسیدن به سطح مزیت رقابتی پایدار برخوردار است (فروهر و هویدا، ۱۳۹۰).

یکی از پیامدهای مهم سرمایه روانشناختی خشنودی از شغل است. در این راستا به پژوهش های انجام شده اولانیان و هیستاد (۲۰۱۶)، کاپلان و بیچکس (۲۰۱۳)، والمو، کروپانزانو و هاتنل (۲۰۰۹)، اوی، لوتانز و یوسف (۲۰۱۰)، کلاپ اسمیت، و گلگسنگ و اوی (۲۰۰۹)، بریمانی، مدانلو، یوسفی (۱۳۹۴)، باباییان، سیدنقوی، علیزاده، پورغلامی (۱۳۹۱)، بهادری خسروشاهی، هاشمی نصرت آبادی و بیرامی، (۱۳۹۱)،

¹. Wood & Wood

². Robbins, Water-marsh, Cacioppe, & Millet

و هنا (۲۰۱۲)، ریگو، سوسا، مارکوس و پیتا (۲۰۱۲)، والومبا، کریستنسن و هایلی (۲۰۱۱)، اوی، اولیو (۲۰۱۱)، والومبا، لوتانز، اوی، و اوک (۲۰۱۱)، کلاب اسمیت و همکاران (۲۰۰۹)، اولیو (اولیو، ۲۰۰۴)، به نقل از صادقی، محمودی کیا، و ارشدی، (۱۳۹۴)، حسینی و زردشتیان، (۱۳۹۵) نشان‌دهنده تأثیر رهبری قابل اعتماد بر سرمایه‌های روانشناختی است.

رهبری به‌منزله توانایی اثرگذاری بر یک گروه، برای دستیابی به اهداف توافق‌شده تعریف شده است (ایپلباوم، بارتولوموسی، بیومیر، بولانگر، کوریگان و دوره، ۲۰۰۴). به همین دلیل ما امروزه شاهد انقلاب بزرگی در نظریه‌های شناخته‌شده رهبری هستیم (یوکی، ۲۰۰۸). یکی از این نظریه‌ها سبک رهبری قابل اعتماد است که مبدأ آن از دامنه روانشناسی مثبت و رفتار سازمانی مثبت است (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۳). با توجه به اینکه نفوذ و اعتماد، جوهره رهبری تعریف شده است، رهبران می‌باید به‌منظور هدایت اثربخش و مفید سازمان‌ها نفوذ اجتماعی مثبتی در میان کارکنان داشته باشند (کوپر، اسکندورا و اسکریشیم، ۲۰۰۵)؛ زیرا یکی از عوامل تعیین‌کننده‌ای که رابطه‌ای قوی با کیفیت و نوع نگرش‌ها، انگیزه‌ها و عملکرد کارکنان دارد، میزان اعتماد کارکنان نسبت به رهبر سازمان و قابل اعتماد یافتن او از دیدگاه آنان است (کوپر و همکاران، ۲۰۰۵). بر اساس این، هرچه قابلیت اعتماد رهبر (به‌عنوان منبع نفوذ‌گذار) بیشتر باشد، نفوذ هم بیشتر و هم پایدارتر خواهد بود (ارونسون^۲، ۱۳۸۶ / ۱۹۹۹ ترجمه شکرکن)؛ بنابراین، رهبری قابل اعتماد بیشترین و پایدارترین نفوذ را به دنبال دارد.

در سبک رهبری قابل اعتماد رهبر و پیروانش به حد آگاهی دست می‌یابند و روابطی باز، شفاف، دوستانه و

لبریز از اعتماد بین آنها برقرار می‌شود (جیاناردو، ونگ و لاسیو، ۲۰۱۰). رهبری قابل اعتماد سطحی از آگاهی و نمایش الگویی از گشودگی و شفاف‌سازی در رفتار با دیگران از طریق تسهیم اطلاعات برای تصمیم‌گیری، پذیرش دستاوردهای دیگران و آشکارسازی ارزش‌ها، انگیزه‌ها و احساسات خود است؛ به گونه‌ای که زیردستان بتوانند شایستگی‌ها و اخلاق رهبر را به روشنی در اعمال و رفتارهای او مشاهده کنند (والومبا و همکاران، ۲۰۱۱). در مجموع رهبران قابل اعتماد از نظر ذهنی پیروان را ترغیب می‌کنند که در تعامل پویا بحث و تبادل نظر کنند و تلاش کنند برای مسائل سازمانی راه‌حل‌های خلاقانه‌ای مطرح کنند؛ بنابراین رهبران قابل اعتماد می‌توانند با اعمال روش‌های رهبری خود بر بسیاری از متغیرهای فردی و سازمانی تأثیر بگذارند که در میان این متغیرهای فردی و سازمانی به‌خشنودی از شغل، کیفیت زندگی و سرمایه‌های روانشناختی کارکنان اشاره می‌شود. علاوه بر تأثیری که رهبری قابل اعتماد بر توسعه سرمایه‌های روانشناختی دارد، پژوهش‌های انجام‌شده اولانیان و هیستاد (۲۰۱۶)، جیانویناردو و همکاران (۲۰۱۰)، والومبا، آوولی، گاردنر، ورنسینگ و پترسون (۲۰۰۸)، تقی‌زاده و اسدی (۱۳۹۲) نشان‌دهنده تأثیر رهبری قابل اعتماد بر خشنودی از شغل است و پژوهش‌های انجام‌شده گیولاکتی (۲۰۱۰)، مألوف و همکاران، (۲۰۱۰)، نشان‌دهنده تأثیر رهبری قابل اعتماد بر خشنودی از زندگی است.

بر اساس این و با توجه به اینکه شواهد کافی برای تأثیر رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی، خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی ارائه شد و همچنین شواهد کافی برای تأثیر این متغیرها بر عملکرد کارکنان موجود است، انجام چنین پژوهشی در میان کارکنان شهرداری اصفهان احساس شد؛ سازمانی که وظیفه خدمت‌رسانی در حوزه‌های مختلف شهری را به

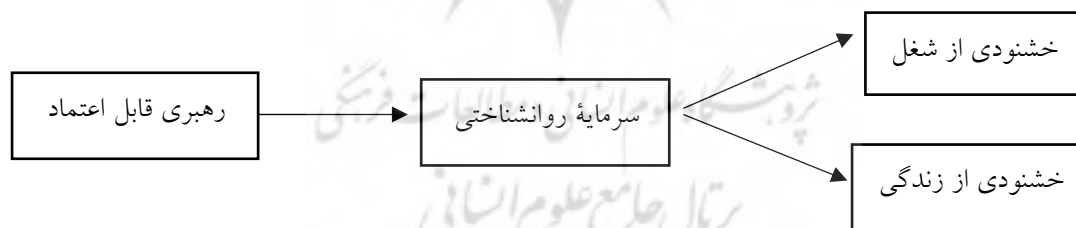
^۱. Authentic leadership

^۲. Aronson

به نظر می‌رسد وقتی بسترهای توجه و ارتقای سرمایه روانشناختی در فضای محیط کار وجود داشته باشد، ارتقای سرمایه روانشناختی کارکنان با ایجاد احساس توانمندی روانشناختی، زمینه را برای تجربه ادراکی مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و ارتقای برخی رفتارهای مثبت دیگر فراهم خواهد کرد. سؤالی که از بعد نظری بسیار اهمیت دارد این است که رهبری قابل اعتماد چگونه با سرمایه روانشناختی رابطه برقرار می‌کند. درخصوص پاسخ به این سؤال می‌توان گفت رهبری قابل اعتماد به دلیل توان نفوذ در تجارب مختلف روانی (ادراکی، شناختی و هیجانی) و رفتاری، می‌تواند سبب تقویت مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی شود و در یک فرآیند رو به جلو موجب افزایش خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی در کارکنان شود. بر پایه همین استدلال، در این پژوهش به نقش میانجیگراانه سرمایه روانشناختی در رابطه رهبری قابل اعتماد با خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی پرداخته شده است. بر اساس این، الگوی مفهومی پژوهش به شرح شکل ۱ طراحی شد.

شهروندان عهده‌دار بوده است و مردم انتظار ارائه خدمات مطلوب و شایسته از شهرداری‌ها دارند؛ بنابراین، تحقق چنین رسالتی در شرایطی میسر می‌شود که کارکنان شاغل در شهرداری، خوش‌بین، امیدوار، کارآمد، خشنود از شغل و خشنود از زندگی باشند.

علاوه بر این، ضرورت بعدی انجام این پژوهش، بررسی رابطه همزمان و ارائه الگویی برای پژوهش‌های آینده در ارتباط با نقش میانجیگراانه سرمایه روانشناختی در تأثیر رهبری قابل اعتماد بر خشنودی از شغل و زندگی است و براساس جستجوهای انجام گرفته در منابع معتبر علمی پژوهشی، منبعی یافت نشد که رابطه همزمان بین این متغیرها را در ایران مطالعه کرده باشد. بر اساس این، یافته‌های این پژوهش می‌تواند در ارائه شواهد پژوهشی معتبر مبنی بر رابطه نظام‌مند متغیرهای مورد مطالعه در توسعه علم روانشناسی صنعتی و سازمانی در ایران کمک شایانی کند؛ بنابراین، از لحاظ نظری به دلیل نوین بودن عرصه پژوهشی درباره نقش و تأثیر نهادینه‌سازی سرمایه روانشناختی بر زندگی شغلی و غیرشغلی هنوز به پژوهش‌های بسیاری نیاز است؛ ولی



شکل ۱. الگوی نظری پژوهش

فرضیه اول: رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی تأثیر (معنادار) دارد.
 فرضیه دوم: سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل تأثیر (معنادار) دارد.
 فرضیه سوم: سرمایه روانشناختی بر خشنودی از زندگی تأثیر (معنادار) دارد.

براساس مدل مفهومی طراحی شده، هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤالات است که آیا رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی، خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی تأثیر دارد، و آیا رهبری قابل اعتماد از طریق سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی تأثیر می‌گذارد. بر اساس این، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین شدند:

خوش‌بینی و بدبینی به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۷، ۰/۶۵ و ۰/۵۶ گزارش کرده‌اند. گل‌پرور و واثقی، (۱۳۸۹) در ایران با تحلیل عاملی اکتشافی روایی سازه این پرسشنامه را مستند کرده و برای چهار مؤلفه امیدواری (عاملیت، گذرگاه) و خوش‌بینی (خوش‌بینی و بدبینی) به ترتیب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸، ۰/۹، ۰/۷۴ و ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۶ به دست آمد.

پرسشنامه رهبری قابل اعتماد^۳: برای سنجش رهبری قابل اعتماد از پرسشنامه شانزده سؤالی ارائه‌شده والومبا و همکاران (۲۰۰۹) استفاده شد که دارای چهار خرده‌مقیاس خودآگاهی، شفافیت در روابط، پردازش متعادل اطلاعات و جهان‌بینی اخلاقی درونی شده است و برای هر کدام از خرده‌مقیاس‌ها ۴ سؤال در نظر گرفته شده است و مقیاس پاسخگویی آن به صورت پنج درجه‌ای کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است. قنبری، زندی و سیف‌پناهی (۱۳۹۵) این پرسشنامه را اعتباریابی کرده‌اند و نتایج پژوهش نامبردگان نشان دادند روایی سازه و همسانی درونی پرسشنامه رهبری قابل اعتماد تأیید شده است و می‌توان از این ابزار برای اندازه‌گیری رهبری قابل اعتماد استفاده کرد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۸ به دست آمد.

پرسشنامه خشنودی از شغل^۴: برای سنجش خشنودی از شغل از دوازده سؤال مربوط به خشنودی از ماهیت شغل پرسشنامه ارائه‌شده اسمیت، کندال و هیولین (۱۹۶۹) استفاده شد که دارای پنج خرده‌مقیاس خشنودی از شغل شامل ماهیت شغل، سرپرست، همکاران، دستمزد و ترفیع است و مقیاس پاسخگویی آن به صورت پنج درجه‌ای کاملاً مخالف تا کاملاً موافق است. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد در ایران و خارج از ایران استفاده شده است که همگی نشان‌دهنده روایی و پایایی بالای این ابزار است (مهرداد، ۱۳۹۷).

فرضیه چهارم: رهبری قابل اعتماد از طریق سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل تأثیر غیرمستقیم (معنادار) دارد.

فرضیه پنجم: رهبری قابل اعتماد از طریق سرمایه روانشناختی بر خشنودی از زندگی تأثیر غیرمستقیم (معنادار) دارد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: روش پژوهش در این مطالعه، همبستگی و از نوع الگوسازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام کارکنان سازمان شهرداری مرکزی اصفهان در پاییز ۱۳۹۶ به تعداد ۶۲۸ نفر بودند که از جامعه آماری مورد اشاره براساس جدول حجم نمونه به حجم جامعه آماری میچل و جولی (۲۰۰۷) و در سطح اطمینان آماری ۵٪، تعداد ۲۳۵ نفر به عنوان نمونه، تعیین و به طریق روش نمونه‌گیری دردسترس بین کارکنان، توزیع شد و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها تعداد ۱۲۳ پرسشنامه به دلیل سوگیری خودافزایی^۱ پاسخگویان از فرایند تحلیل کنار گذاشته شد و در نتیجه، حجم نمونه به ۱۱۲ نفر کاهش پیدا کرد.

ابزار سنجش: پرسشنامه سرمایه روانشناختی^۲: برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه دو مؤلفه‌ای و چهارده سؤالی ارائه‌شده لویز، آمو و مارتین، (۲۰۰۶) استفاده شد که دارای دو خرده‌مقیاس امیدواری (عاملیت و گذرگاه) و خوش‌بینی (خوش‌بینی و بدبینی) است و مقیاس پاسخگویی آن به صورت پنج درجه‌ای کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است. لویز و همکاران (۲۰۰۶)، از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی روایی سازه این پرسشنامه را مستند کرده‌اند و آلفای کرونباخ این پرسشنامه در سطح دو مؤلفه کلی امیدواری و خوش‌بینی و چهار عامل جزئی عاملیت، گذرگاه،

^۳. authentic leadership questionnaire

^۴. job satisfaction questionnaire

^۱. self enhancement

^۲. psychological capital questionnaire

ساختاری، استفاده و با استفاده از نرم افزارهای SPSS و AMOS انجام شد.

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که از کل اعضای نمونه ۱۱۲ نفری، توزیع فراوانی شرکت کنندگان مرد با تعداد ۵۷ نفر (معادل ۵۱ درصد) و شرکت کنندگان زن ۵۵ نفر (معادل ۴۹ درصد) بود. فراوانی مربوط به شرکت کنندگان با مدرک تحصیلی دیپلم و پایین تر ۶ نفر (معادل ۵/۳ درصد)، با مدرک تحصیلی فوق دیپلم ۱۱ نفر (معادل ۱۰ درصد)، با مدرک تحصیلی لیسانس ۷۴ نفر (معادل ۶۶ درصد)، با مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر ۲۱ نفر (معادل ۱۸/۷ درصد) است. همچنین فراوانی مربوط به شرکت کنندگان با سابقه شغلی تا ۵ سال ۳ نفر (معادل ۲/۵ درصد)، با سابقه شغلی ۶ تا ۱۰ سال ۲۷ نفر (معادل ۲۴ درصد)، با سابقه شغلی ۱۱ سال و بالاتر ۸۲ نفر (معادل ۷۳/۵ درصد) است. و در نهایت، فراوانی مربوط به شرکت کنندگان در سمت سرپرست ۹ نفر (معادل ۸ درصد)، در سمت کارمند ۱۰۳ نفر (معادل ۹۲ درصد) است.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. یک الگوی مناسب از لحاظ شاخص‌های برازش باید دارای خی دو غیرمعنادار، نسبت خی دو به درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI) و شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) بیشتر از ۰/۹۵، شاخص افزایشی^۳ (IFI) بزرگ تر از ۰/۹، ریشه مجدورات باقیمانده^۴ (RMR) کوچک تر از ۰/۰۵ و تقریب ریشه میانگین مجدورات خطا^۵ (RMSEA) کوچک تر از ۰/۰۸ باشد (شوماخر و

ارشدی این آزمون را در سال ۱۳۶۹ برای نخستین بار (به نقل از عسگری، نادری و هیکل، ۱۳۸۸) مطرح کرده که ضرایب پایایی بخش‌های مختلف آزمون بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش شده است. ارشدی و شکرکن (۱۳۷۹)، دامنه ضریب روایی بخش‌های مختلف این پرسشنامه را بین ۰/۲۴ تا ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. در پژوهش آراسته و مهداد (۱۳۹۵)، پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ گزارش شده است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۳ به دست آمد.

پرسشنامه خشنودی از زندگی^۱: برای سنجش خشنودی از زندگی از پرسشنامه پنج سؤالی ارائه شده داینر، ایمونز، لارسن و گریفین (۱۹۸۵) استفاده شد که دارای ۳ عامل است و مقیاس پاسخگویی آن به صورت هفت درجه‌ای کاملاً موافق تا کاملاً مخالف است. اعتبار و روایی مقیاس خشنودی از زندگی در مطالعات متعددی بررسی شده است. داینر و همکاران (۱۹۸۵) ضریب همبستگی بازآزمایی این ابزار را پس از دو ماه اجرا ۰/۸۲ و ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۷ و اسپچیمک، ردها کریشن، اویشی، زوکوتو و آهادی، (۲۰۰۲) اعتبار این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای ملیت‌های آمریکایی، آلمانی، ژاپنی، مکزیکی و چینی به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۲، ۰/۷۹، ۰/۷۶ و ۰/۶۱ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۳ به دست آمد.

روش اجرا و تحلیل: این پژوهش به روش میدانی، اجرا و با مراجعه حضوری پژوهشگر به بخش‌های مختلف سازمان شهرداری مرکزی اصفهان و با تشریح هدف پژوهش و محرمانه ماندن پاسخ‌ها برای کارکنان انجام شد. برای تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری همبستگی پیرسون و روش الگوسازی معادلات

1. Goodness of Fit Index

2. Comparative Fit Index

3. Incremental Fit Index

4. Root Mean of Residual

5. Root Mean Square of Error Approximation

1. life satisfaction questionnaire

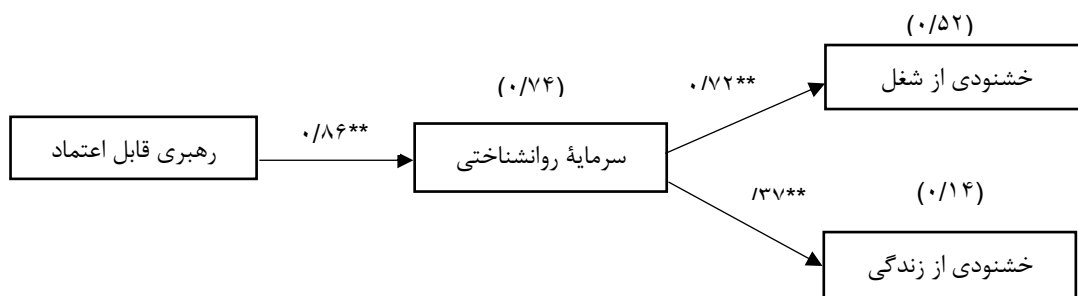
لومکس، ۲۰۰۴/۱۳۸۸ ترجمه قاسمی). در جدول ۱ بازنگری شده پژوهش آمده است. نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای الگوی نهایی و

جدول ۱. مسیرهای مدل رهبری قابل اعتماد با سرمایه روانشناختی، خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی

ردیف	مسیرهای مدل	B	SE	β	R ²	P
۱	رهبری قابل اعتماد ← سرمایه روانشناختی	۰/۶۹**	۰/۰۴	۰/۸۶**	۰/۷۴	۰/۰۰۱
۲	سرمایه روانشناختی ← خشنودی از شغل	۰/۷۴**	۰/۰۸	۰/۷۱**	۰/۵۲	۰/۰۰۱
۳	سرمایه روانشناختی ← خشنودی از زندگی	۰/۱۷**	۰/۰۵	۰/۳۷**	۰/۱۴	۰/۰۰۱

دارای تأثیر معنادار است. شاخص‌های برازش مدل نهایی تأثیر رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی و تأثیر سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل - نتایج آن در جدول ۱ ارائه شد - به این شرح‌اند: خی دو مدل نهایی برابر با ۴/۰۸، درجه آزادی برابر با ۱، نسبت خی دو به درجه آزادی برابر با ۴/۰۸، GFI برابر با ۰/۹۷، CFI برابر با ۰/۹۸، IFI برابر با ۰/۹۸ و RMSEA برابر با ۰/۱۹ است. همچنین، شاخص‌های برازش مدل نهایی تأثیر رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی و تأثیر سرمایه روانشناختی بر خشنودی از زندگی - نتایج آن در جدول ۱ ارائه شد - به این شرح است: خی دو مدل نهایی برابر با ۰، درجه آزادی برابر با ۰، نسبت خی دو به درجه آزادی برابر با ۰، GFI برابر با ۱، CFI برابر با ۱، IFI برابر با ۱ و RMR برابر با ۰/۰۰۰۱ است. در شکل ۲ الگوی نهایی و بازنگری شده ارائه شده است.

با توجه به جدول ۱، رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی ($\beta = ۰/۸۶, p < ۰/۰۱$) دارای تأثیر معنادار است و توانسته ۷۴ درصد از واریانس سرمایه روانشناختی را تبیین کند؛ بنابراین فرضیه نخست پژوهش تأیید شد، مبنی بر اینکه رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی تأثیر معنادار دارد. در ادامه سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل ($\beta = ۰/۷۱, p < ۰/۰۱$) دارای تأثیر معنادار است و توانسته است ۵۲ درصد از واریانس خشنودی از شغل را تبیین کند؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش تأیید شد، مبنی بر اینکه سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل دارای تأثیر معنادار است. همچنین، سرمایه روانشناختی بر خشنودی از زندگی ($\beta = ۰/۳۷, p < ۰/۰۱$) دارای تأثیر معنادار است و توانسته ۱۴ درصد از واریانس خشنودی از زندگی را تبیین کند؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش تأیید شد، مبنی بر اینکه سرمایه روانشناختی بر خشنودی از زندگی



شکل ۲. الگوی ساختاری نهایی تأثیر رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی، خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی

یافته فرضیه دوم پژوهش نشان داد سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل تأثیر (معنادار) دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های اولانیان و هیستاد (۲۰۱۶)، کاپلان و بیچکس (۲۰۱۳)، بریمانی و همکاران، ی (۱۳۹۴)، باباییان و همکاران (۱۳۹۱)، بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱)، همسویی دارد. نتایج مربوط به فرضیه دوم پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه روانشناختی بر خشنودی از شغل چنین تبیین می‌شود که هرچه کارکنان از سرمایه روانشناختی (امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی) بیشتری برخوردار باشند، نسبت به مسائل سازمانی و شخصی خود امیدوارتر و خوش‌بینانه‌تر عمل می‌کنند که این باعث می‌شود کارکنان، خشنودی از شغل بیشتری را ادراک کنند. هنگامی که افراد نسبت به شغل خود احساس مثبتی داشته باشند، نسبت به سازمان خویش متعهدتر خواهند شد و با انگیزه بیشتری سازمان را در دستیابی به اهدافش یاری خواهند رساند.

همچنین، مشاهده شد سرمایه روانشناختی بر خشنودی از زندگی تأثیر (معنادار) دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های یوکول - گانیرون (۲۰۱۲)، گل‌پرور و همکاران، (۱۳۹۳)، همسویی دارد. بر مبنای نتایج مربوط به فرضیه سوم پژوهش مبنی بر تأثیر سرمایه روانشناختی بر خشنودی از زندگی، چنین تبیین می‌شود که سرمایه روانشناختی، سازه‌ای ترکیبی و به هم پیوسته است که چهار مؤلفه ادراکی - شناختی یعنی امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری را در بر دارد. این مؤلفه‌ها در فرآیند تعاملی و ارزشیابانه، به زندگی فرد معنا می‌بخشند، تلاش فرد را برای تغییر موقعیت‌های فشارزا تداوم می‌دهند، او را برای ورود به صحنه عمل آماده می‌کنند و مقاومت و سرسختی او را در تحقق اهداف تضمین می‌کنند (وود و وود، ۱۹۹۶، به نقل از پناهی و فاتحی‌زاده، ۱۳۹۳)؛ از این رو این چهار منبع در

با توجه به شکل ۲، رهبری قابل اعتماد بر خشنودی از شغل و بر خشنودی از زندگی دارای تأثیر غیرمستقیم است. بررسی اثرات واسطه‌ای حاکی از آن بود که سرمایه روانشناختی متغیر واسطه‌ای کامل در رابطه رهبری قابل اعتماد با خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی است؛ بنابراین فرضیه چهارم و پنجم پژوهش تأیید شد، مبنی بر اینکه رهبری قابل اعتماد بر خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی از طریق سرمایه روانشناختی تأثیر معنادار دارد.

بحث

نتایج این پژوهش نشان دادند رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی تأثیر (معنادار) دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های اولانیان و هیستاد (۲۰۱۶)، وانگ و همکاران، (۲۰۱۴)، پترسون و همکاران، (۲۰۱۲)، ریگو و همکاران، (۲۰۱۲)، والومبا و همکاران، ی (۲۰۱۱)، اوی، اولیو (۲۰۱۱)، اوی و همکاران (۲۰۰۹)، کلاپ اسمیت و همکاران (۲۰۰۹)، اولیو (۲۰۰۴)، به نقل از صادقی و همکاران، (۱۳۹۴)، حسینی و زردشتیان (۱۳۹۴)، صادقی و همکاران، (۱۳۹۴) همسویی دارد. نتایج مربوط به فرضیه نخست پژوهش مبنی بر تأثیر رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی را می‌توان چنین تبیین کرد که رهبران قابل اعتماد به وسیله بازخورد مثبت و سازنده‌ای که به کارکنانشان می‌دهند، امیدواری واقع‌بینانه را در کارکنانشان به وجود می‌آورند و از این طریق حس خودکارآمدی کارکنانشان را نیز افزایش می‌دهند. رهبران قابل اعتماد امیدواری را در قالب احساسی از خودکارآمدی، امنیت و اعتماد به وجود می‌آورند؛ بنابراین نتیجه‌گیری می‌شود رهبری قابل اعتماد باعث تقویت سرمایه روانشناختی کارکنان می‌شود و تقویت سرمایه روانشناختی در کارکنان به افزایش عملکرد آنها منجر می‌شود.

یک نظام به‌هم‌پیوسته، به تقویت یکدیگر و شکل‌دهی سپری مقاوم در برابر عمل فشارآفرین عمل می‌کنند. بر همین اساس، به اثر ضربه‌گیری (رایینز و همکاران، ۱۹۹۴، به نقل از پناهی و فاتحی‌زاده، ۱۳۹۳) این منابع در موقعیت‌های پر تنش تأکید شده است. همان‌گونه که بیان شد سرمایه روانشناختی، مجموعه از مؤلفه‌های امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است. از طرف دیگر، بهبود و تقویت هر یک از این مؤلفه‌ها می‌تواند به‌نوبه‌خود بر کیفیت روابط فرد با دیگران تأثیرات سازنده‌ای داشته باشد. این امر در محیط کار که سرشار از روابط پیچیده بین افراد تشکیل‌دهنده آن است، می‌تواند نمود بیشتری داشته باشد. به عبارت دیگر، تقویت سرمایه روانشناختی و ارتقای روزافزون آن می‌تواند تحمل سختی‌ها و ناملایمات زندگی فردی را برای افراد میسر کند و آنها را در حرکت به سوی رابطه‌ای موفق و همراه با خشنودی یاری رساند.

علاوه بر این، این پژوهش نشان داد سرمایه روانشناختی در رابطه میان رهبری قابل اعتماد و خشنودی از شغل یک میانجی است. این یافته با نتایج پژوهش‌های اولانیان و هیستاد (۲۰۱۶)، وانگ و همکاران (۲۰۱۴)؛ کاپلان و بیچکس، (۲۰۱۳)؛ پترسون و همکاران (۲۰۱۲)؛ ریگو و همکاران، (۲۰۱۲)؛ اوی، اولیو (۲۰۱۱) و والمووا و همکاران (۲۰۱۱)، والموبا و همکاران، (۲۰۱۱)، جیالوناردو و همکاران، (۲۰۱۰)، اوی و همکاران (۲۰۰۹)، کلاپ اسمیت و همکاران (۲۰۰۹)، والموبا و همکاران (۲۰۰۸)؛ و اولیو، (۲۰۰۴)، همسو و با یافته‌های بریمانی و همکاران (۱۳۹۴)، حسینی و زردشتیان، (۱۳۹۴)، صادقی و همکاران، (۱۳۹۴)، تقی‌زاده و اسدی (۱۳۹۲)، باباییان و همکاران، (۱۳۹۱)، بهادری خسروشاهی و همکاران، (۱۳۹۱) همخوانی دارد. در تبیین این یافته همان‌گونه

که در تبیین فرضیه نخست پژوهش بیان شد رهبران قابل اعتماد به‌وسیله بازخورد مثبت و سازنده‌ای که به کارکنان می‌دهند، می‌توانند امیدواری واقع‌بینانه را در کارکنان به وجود آورند و از این طریق حس خودکارآمدی کارکنان را نیز افزایش دهند. رهبران قابل اعتماد امیدواری را در قالب احساسی از خودکارآمدی، امنیت و اعتماد به وجود می‌آورند؛ در نتیجه، این رهبران با تأثیری که بر توسعه سرمایه‌های روانشناختی دارند، سبب خشنودی از شغل می‌شوند. همان‌گونه که در تبیین فرضیه دوم بیان شد هرچه کارکنان از سرمایه روانشناختی (امیدواری، خودکارآمدی، تاب‌آوری و خوش‌بینی) بیشتری برخوردار باشند، نسبت به مسائل سازمانی و شخصی خود امیدوارتر و خوش‌بینانه‌تر عمل می‌کنند که این باعث می‌شود تا کارکنان خشنودی از شغل بیشتری را ادراک کنند.

یافته نهایی این پژوهش نشان داد سرمایه روانشناختی در رابطه میان رهبری قابل اعتماد و خشنودی از زندگی، میانجی کامل است. این یافته با نتایج پژوهش‌های اولانیان و هیستاد، (۲۰۱۶)، وانگ و همکاران، (۲۰۱۴)، موسیلدیلی و همکاران (۲۰۱۳)، ریگو و همکاران (۲۰۱۲)، یوکول - گانیرون (۲۰۱۲)، والموبا و همکاران، (۲۰۱۱)، اوی، اولیو (۲۰۱۱)، والمووا و همکاران (۲۰۱۱)، گیولاکتی (۲۰۱۰)، مألوف و همکاران، (۲۰۱۰)، اوی و همکاران (۲۰۰۹)، کلاپ اسمیت و همکاران (۲۰۰۹)، اولیو (۲۰۰۴)، به نقل از صادقی و همکاران (۱۳۹۴)، همسو و با یافته‌های حسینی و زردشتیان، (۱۳۹۴)، گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۳)، صادقی و همکاران، (۱۳۹۴) همخوانی دارد. در تبیین این یافته همان‌گونه که در تبیین فرضیه‌های اول و سوم بیان شد چنین نتیجه‌گیری می‌شود که رهبران قابل اعتماد با توسعه امیدواری، خودکارآمدی،

خوشبینی و تاب‌آوری در کارکنان (فرضیه ۱)، سرمایه‌های روانشناختی را در میان کارکنان توسعه می‌دهند و از این طریق زمینه‌های لازم را برای خشنودی از وجوه مختلف زندگی (فرضیه ۳) فراهم می‌کنند.

در مجموع نتایج حاصل از این پژوهش شواهدی مبنی بر تأثیر رهبری قابل اعتماد بر سرمایه روانشناختی، خشنودی از شغل و خشنودی از زندگی ارائه داد. بر همین اساس به مدیران سازمان مورد مطالعه به‌طور خاص و مدیران سایر سازمان‌ها به‌طور عام پیشنهاد می‌شود چون رهبری قابل اعتماد می‌تواند زمینه‌ساز عملکرد فردی و سازمانی بهتر را فراهم کند و با تأکید بر این نکته که سرمایه روانشناختی به‌عنوان سازه‌ای حالت‌گونه قابلیت تقویت شدن را دارد، پیشنهاد می‌شود آموزش‌های علمی و کاربردی سرمایه روانشناختی با استفاده از بسته‌های آموزشی معتبر و مستند و از طریق افراد متخصص در سازمان‌هایی نظیر سازمان شهرداری مرکزی اصفهان به کار گرفته شوند. همچنین، شایان توجه قرار گرفتن، قابل اعتماد بودن و صداقت رهبر به‌عنوان ملاک در فرایند گزینش رهبران، برگزاری دوره‌های آموزشی توسعه رفتارهای رهبری قابل اعتماد برای تمام سطوح مدیریتی، ایجاد مسیرهای باز و شفاف ارتباطی به‌منظور افزایش روابط کارکنان با مدیران و همچنین افزایش خودآگاهی مدیران، تفویض اختیار لازم برای کارکنان در انجام تکالیف و مسئولیت‌های شغلی و سازمانی، ارائه بازخوردهای لازم از عملکرد کارکنان، ایجاد زمینه لازم برای تقویت هویت شغلی، اهمیت و جایگاه شغل برای کارکنان، تأمین امنیت شغلی کارکنان، برقراری زمینه لازم برای برقراری ارتباط معقول و منطقی بین سرپرستان و کارکنان، فراهم کردن فرصت ترقی و پیشرفت و حمایت و قدردانی سرپرستان از عملکرد کارکنان پیشنهاد می‌شود.

پژوهش حاضر همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بود شامل کوچک بودن حجم نمونه برای پژوهش‌های معادلات ساختاری، عدم تفسیر علت و معلولی از نتایج پژوهش به خاطر روش استفاده‌شده، محدود بودن گروه نمونه به کارکنان مرد و زن شهرداری مرکزی اصفهان، محدودیت روش خودسنجی و انتخاب غیرتصادفی نمونه است که باید در تعمیم نتایج احتیاط لازم صورت گیرد.

منابع

- آراسته صالح کوه، ن. و مهداد، ع. (۱۳۹۵). الگوی رابطه زنجیره‌ای ویژگی‌های شغلی، خشنودی از شغل با رفتار نوآورانه. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۸ (۲۸)، ۹۲-۷۶.
- ارشدی، ن. و شکرکن، ح. (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.
- ارونسون، ا. (۱۳۸۶). *روانشناسی اجتماعی* (ترجمه حسین شکرکن). تهران: انتشارات رشد (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۱۹۹۹).
- بابایان، ع.، سیدنقوی، م. ع.، علیزاده، ح. و پورغلامی، م. ر. (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی افسران مرد ناج (مورد مطالعه: فا. ا. قزوین). *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی*، ۷ (۳)، ۳۶۹-۳۴۶.
- بریمانی، ا.، مدانلو، ی. و یوسفی، ح. (۱۳۹۴). رابطه بین سرمایه روانشناختی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران. *فصلنامه*

- علمی - پژوهشی پژوهشنامه تربیتی، ۱۰(۴۴)، ۱۴۵-۱۲۹.
- بهادری خسروشاهی، ج.، هاشمی نصرت‌آبادی، ت. و بیرامی، م. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی و ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تبریز. *مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی*، ۶(۹۰)، ۳۱۸-۳۱۲.
- تقی‌زاده، ه. و اسدی، ن. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط ویژگی‌های فردی - اجتماعی با خشنودی شغلی کارکنان. *مطالعات جامعه‌شناسی*. سال سوم، شماره دهم، بهار ۱۳۹۰، صص ۱۲۴-۱۱۳.
- حسن‌زاده، ژ. (۱۳۸۹). مثبت‌گرایی در رفتار سازمانی. *ماهنامه تدبیر*، ۲۱۶، ۲۹-۲۴.
- حسینی، م. و زردشتیان، ش. (۱۳۹۴). اثر سبک رهبری قابل اعتماد بر معنویت در کار با ملاحظه نقش میانجی سرمایه روانشناختی در کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان غرب ایران. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۳(۱۰)، ۱۹-۱۱.
- رایینز، آ. و جاج، ت. (۱۳۸۹). *رفتار سازمانی* (ترجمه مهدی زارع)، چاپ اول، تهران، انتشارات نص (سال انتشار اثر به زبان اصلی ۲۰۰۹).
- سیمار اصل، ن. و فیاضی، م. (۱۳۸۷). سرمایه روانشناختی؛ مبنایی نوین برای مزیت رقابتی. *ماهنامه تدبیر*، ۱۹(۱۰)، ۴۸-۴۴.
- پناهی، ا. و فاتحی‌زاده، م. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی زنانی در بین زوجین شهر اصفهان. *زن و جامعه* (جامعه‌شناسی زنان)، ۵(۱)، ۱۵۵-۱۳۹.
- شوماخر، رندال، ای؛ لومکس، ریچارد، جی. (۱۳۸۸). *مقدمه‌ای بر مدل‌سازی معادله ساختاری*. (ترجمه وحید قاسمی). تهران: انتشارات جامعه‌شناسان (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴).
- صادقی، م. ب.، محمودی کیا، م. و ارشادی، ن. (۱۳۹۴). تحلیل رابطه متغیرهای شخصیتی و سازمانی با رهبری قابل اعتماد. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۱)، ۵۰-۳۸.
- عسگری، پ.، نادری، ف. و هیکل، ک. (۱۳۸۸). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و حمایت اجتماعی با خشنودی از شغل معلمان زن شهر اهواز. *نشریه زن و فرهنگ*، ۱(۱)، ۸۰-۶۹.
- علیپور، ا.، صفاری نیا، م.، صرافی فروشانی، غ.، آقاعلیخانی، ع. و آخوندی، پ. (۱۳۹۲). بررسی اثربخشی مداخله سرمایه روانشناختی لوتانز بر فرسودگی شغل کارشناسان شاغل در شرکت ایران خودرو دیزل. *فصلنامه علمی تخصصی طب کار*، ۵(۳)، ۴۰-۳۵.
- فروهر، م. و هویدا، ر. (۱۳۹۰). تبیین رابطه سرمایه روانشناختی و کارآفرینی سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۲(۸)، ۱۰۰-۸۳.
- قنبری، س. زندی، خ. و سیف پناهی، ح. (۱۳۹۵). ساختار عاملی و همسانی درونی پرسشنامه رهبری قابل اعتماد. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۲۴، ۶۷-۵۷.
- کار، آ. (۱۳۸۵). *روانشناسی مثبت* (ترجمه حسن پاشاشریفی و جعفر نجفی‌زند). تهران، انتشارات سخن (سال انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴).
- گل‌پرور، م.، و کیلی، ن. و اشجع، آ. (۱۳۹۳). مدل ساختاری مؤلفه‌های رهبری تحول‌گرا، غنی‌سازی شغل و رفتارهای مدنی سازمانی. *نشریه فرآیند مدیریت و توسعه*، دوره ۲۷(۱)، ۱۱۴-۹۵.

- Ensvick, R. (2005). Beyond Human and Social Capital: The Importance of Positive Psychological Capital for Entrepreneurial Success. *The Entrepreneurial Executive*, 10, 41-52.
- Giallonardo, L. M., Wong, C. A. & Iwasiw, C. L. (2010). Authentic leadership of preceptors: predictor of graduate nurses' work engagement and job satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 993-1003.
- Gulaçti, F. (2010). The effect of perceived social support on subjective well-being. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 3844-3849.
- Harms, P. D., Luthans, F. (2012). Measuring implicit Psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 3 (4), 589- 594.
- Kaplan, M. & Biçkes, D. M. (2013). The relationship between psychological Capital and job satisfaction: A case of hotel business in Nevşehir. *Yönetimve Ekonomi*. 20(2), 233- 242.
- Lopez, P, Amo, L., & Martin, J (2006). Reliable signaling by chemical cues of male traits and health state in male lizards, *Lacerta monticola*. *Journal of Chemical Ecology*, 32 (2), 473- 488.
- Luthans, F. (2008). *Organization Behavior*. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. In K. S. Cameron, J. E. utton, R. E. Quinn (Eds). *Positive organizational scholarship* (pp.241-258). San Francisco, CA: Berrett- Koehler.
- Luthans, K. W., Lebsack, S. A., & Lebsack, R. R. (2008). Positivity in healthcare: relation of optimism to performance. *Journal of Health Organization and Management*, 22 (2), 178- 188.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive organizational behavior. *Journal of Management*. 33, 321- 349.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive organizational capital Management. *Organizational Dynamics*, 33, 143- 160.
- Luthans, F., Youssef, C. M, & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. New York, NY, US.
- گل‌پرور، محسن؛ واثقی، زهرا. (۱۳۸۹). اسناد تعدیل‌کننده رابطه باور به دنیای عادلانه با واکنش پرخاشگرانه دانش‌آموزان دختر. *نشریه تازه‌های علوم‌شناختی*، دوره ۱۲ (۴)، ۱۲-۱. مهاداد، ع. (۱۳۹۷). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. چاپ سیزدهم، تهران: انتشارات جنگل جاودانه.
- Appelbaum, S. H., Bartolomucci, N., Beaumier, E., Boulanger, J., Corrigan, R., & Dore, I. (2004). Organizational citizenship behavior: a case study of culture leadership and trust. *Management Decision*, 42(1), 13-40.
- Avey, J. B., & Avolio, B.J. (2011). Experimentally analyzing the impact of Leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22, – 282– 294.
- Avey, J. B., Hughes, L. W., Norman, S. M., & Luthans, K. W. (2009). Using positivity, transformational leadership and empowerment to combat employee negativity. *Leadership & Organization Development Journal*, 29 (2), 110-126.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M. (2010). The additive value of positive Psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 36, 430 – 452.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Graber, P. N. (2010). Two field studies examining the association between positive Psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 31, 384- 401.
- Clapp-Smith, R., Vogelgesang, G. R., & Avey, J. B. (2009). Authentic leadership and positive psychological capital: the mediating role of trust at the group level of analysis. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(3), 227-240.
- Cooper, C., Scandura, T. A., Schriesheim, C. A. (2005). Looking forward but learning from our past: Potential challenges to developing authentic leadership theory and authentic leaders. *The Leadership Quarterly*, 16, 493- 475.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71- 75.

- Snyder, C. D. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249- 275.
- Ucol- Ganiron, T. (2012). The additive value of psychological capital in predicting structural project success and life satisfaction of structural engineers. *International Journal of Science and Humanity*, 4 (2), 291- 295.
- Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S. & Peterson, S. J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory – Based Measure. *Journal of Management*, 34 (1), 89- 126.
- Walumbwa, F., Christensen, A. L. & Hailey, F. (2011). Authentic leadership and the knowledge economy: Sustaining motivation and trust among knowledge workers. *Organizational Dynamics*, (40), 110-118.
- Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Hartnell, C. A. (2009). Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader- member exchange. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 1103- 1126.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. & Oke, A. (2011). Retracted: Authentically leading groups: The mediating role of collective Psychological capital and trust. *Journal of organizational behavior*, 32 (1), 4-24.
- 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 Organizational Behavior*. DOI: 10.1002/job.1850.
- Youssef, C. M. & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope optimism, and resiliency. *Journal of Management*, 33, 774- 800.
- Yuki, G. (2008). Leading organizational learning: Reflections on theory and research. *The Leadership Quarterly*, 20, 49- 53.
- Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., Schutte, N. S., Bhullar, N., & Rooke, S. E. (2010). The five factor model of personality and relationship satisfaction of intimate partners: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 124-127.
- Mitchell, M. L., & Jolly, J. M. (2007). *Research Design Explained*. Belmont: Thomson Wads Worth.
- Muceldili, B., Turan, H., & Erdil, O. (2013). The Influence of Authentic Leadership on Creativity and Innovativeness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 673- 681.
- 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.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2012). The relationship between authentic leadership and follower job performance: The mediating role of follower positivity in extreme contexts. *Journal of Leadership Quarterly*. 23(3), 502- 518.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Pina, E. (2012). Hope and Positive Affect Mediating the Authentic Leadership and Creativity Relationship. *Journal of Business Research*, 67, 200-210.
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S. H., Dzokoto, V., & Ahadi, S. (2002). Culture, Personality, and subjective well-being: Integrating process models of Life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 582-593.
- Searle, T. P., & Barbuto, J. E. (2011). Servant Leadership, Hope, and Organizational Virtuousness: A Framework Exploring Positive Micro and Macro Behaviors and Performance Impact. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18 (1), 107- 117.
- Seligman, M. E. (2011). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. William Heinemann Australia.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (2010). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.