

## نقش میانجی دلبستگی شغلی کارکنان در تأثیر رهبری اصیل بر کاهش بدبینی سازمانی

مهدی خیراندیش<sup>۱</sup>، امیر دورانی<sup>۲</sup>

### چکیده

بدبینی سازمانی به عنوان یکی از مشکلات سازمان‌های معاصر دارای آثار منفی فردی و سازمانی گوناگونی است. با توجه به نقش مهم رهبری در سازمان‌ها هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر رهبری اصیل بر کاهش بدبینی سازمانی با توجه به متغیر میانجی افزایش دلبستگی شغلی است. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر نحوه اجرا، توصیفی-همبستگی است که در آن از ابزار پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان حوزه ستادی وزارت نفت می‌باشند که تعداد آن‌ها ۸۴۰ نفر است که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و میدانی است. برای بررسی روایی ابزار سنجش از روایی محتوا و برای بررسی پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. داده‌های گردآوری شده توسط نرم‌افزار معادلات ساختاری warPLS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. نتایج بررسی تحلیل مسیر نشان می‌دهد رهبری اصیل بر کاهش بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد و نقش میانجی‌گری افزایش دلبستگی شغلی نیز تأیید می‌گردد.

کلیدواژه‌ها: رهبری اصیل، بدبینی سازمانی، دلبستگی شغلی

۱. دانشیار، گروه مدیریت، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید ستاری، تهران، ایران.

۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات، تهران، ایران.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۴/۰۶

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۷/۰۶/۱۴

نویسنده مسئول مقاله: امیر دورانی

E-mail: amirdorani66@gmail.com

## مقدمه

بدبینی در بستر سازمانی بیش از آنکه ویژگی شخصیتی باشد پاسخی آموخته شده و نگرش کلی است که بین کارکنان ایجاد می‌شود و اغلب به خاطر مجموعه‌ای از تعاملات منفی بین کارکنان، مدیران و رهبران سازمان شکل می‌گیرد و افزایش می‌یابد (لرینکاوا و پری، ۲۰۱۴). بدبینی سازمانی نگرشی است که باعث ایجاد فاصله روانی بین کارکنان و سازمانشان می‌شود و اثر زیانباری بر کارایی سازمان و رضایت شغلی کارکنان دارد (نادری و همکاران ۱۳۹۲). در بسیاری از مطالعات پیشین مشخص شده است که بدبینی سازمانی به کاهش رفتار شهروندی سازمانی (منیر، ۲۰۱۴)، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی (تکین و بیدیوک، ۲۰۱۵)، کاهش کیفیت زندگی کاری (یاسین و خالد، ۲۰۱۵)، کاهش حمایت سازمانی ادراک شده و رفاه کارکنان (پیپلینسکس، ۲۰۱۴)، افزایش فرسودگی شغلی و انحراف کاری (شهزاد و محمود، ۲۰۱۲) و بهره‌وری پایین کارکنان (آبراهام، ۲۰۰۰) منجر می‌شود. با توجه به تمامی مطالعات و آثار منفی بدبینی سازمانی، سازمان‌ها باید برای رهایی از اثرات منفی بدبینی و افزایش کارایی و اثربخشی خود تلاش نمایند.

به نظر می‌رسد رهبری اصیل به عنوان یک شیوه رهبری مثبت گرا که بر جنبه‌های اخلاقی رهبری (آتویجوکا و کالدول، ۲۰۱۷) متمرکز است بتواند زمینه کاهش بدبینی سازمانی را فراهم کند. رهبری اصیل سازه جدیدی است که در زمینه رهبری مطرح شده است. رهبران اصیل رهبرانی هستند که به خاطر امتیازات شخصی همچون مقام، افتخار، فخرفروشی و... در فعالیت‌های مربوط به رهبری درگیر نمی‌شوند؛ بلکه به خاطر اعتقادات راسخ خود به انجام وظیفه می‌پردازند (درخشان و زندی، ۱۳۹۵). رهبران اصیل با ایجاد فضای اعتماد، تقویت احساس عدالت ادراک شده در سازمان از سوی کارکنان، تقویت جو اخلاقی مثبت در سازمان، ایجاد انگیزش و برانگیخته کردن افراد، تقویت روابط میان فردی می‌توانند باعث کاهش بدبینی سازمانی شوند. رهبران اصیل باعث شکل‌گیری کارکنان با دلبستگی بالا به شغلشان می‌شوند.

دلبستگی شغلی به عنوان مشارکت و درگیری فرد در کار خود است. افرادی که در کار خود درگیر هستند، با کار خود شناخته و برانگیخته می‌شوند آن‌ها دوست دارند سخت‌تر و سود بخش‌تر کار کنند و احتمال دستیابی به نتایجی که سازمان خواهان آن است بیشتر می‌شود (اوه و همکاران، ۲۰۱۸).

در پژوهش حاضر علاوه بر بررسی تأثیر رهبری اصیل در کاهش بدبینی سازمانی نقش میانجی افزایش دلبستگی شغلی نیز مورد بررسی قرار گرفته است. نکته دیگر اینکه روابط مذکور در حوزه ستادی وزارت نفت مطالعه شده‌اند. این سازمان با توجه به نوع فعالیت، یعنی فعالیت در حوزه نفت به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع کشور و تعداد کارکنان و حجم فعالیت به منزله یک سازمان بزرگ تولیدی، خدماتی، محسوب می‌شود که در آن نقش روابط انسانی، ادراکات افراد، اعتماد و... می‌تواند تأثیر بسزایی بر کاهش بدبینی سازمانی داشته باشد. حوزه ستادی وزارت نفت با توجه به اهمیت آن به کارکنانی نیاز دارد که با تعهد سازمانی به انجام وظایف خود بپردازند و در راه دستیابی به این وظیفه مهم موفق باشند. طبیعتاً در چنین سازمانی مطالعه متغیرهایی همچون: رهبری اصیل، افزایش دلبستگی شغلی و کاهش بدبینی سازمانی می‌تواند نتایج ارزشمندی ایجاد نماید.

## مبانی نظری

### رهبری اصیل

شالوده رهبری اصیل بر مفهوم اصالت پایه‌گذاری شده است. اصالت خصوصیتی است که بر اساس آن، افراد رفتاری مطابق با ارزش‌ها، اعتقادات و فطرت والای انسانی از خود نشان می‌دهند و حتی در شرایط و فشارهای گوناگون بر بروز چنین رفتارهایی پافشاری می‌کنند (نیکلز و اراکوویچ، ۲۰۱۳). رهبری اصیل زمینه رهبری اخلاقی در محیط کار را دارد و از این رو مفهوم رهبری اصیل یک نظریه هنجاری است. رهبری اصیل با ترکیب دیدگاه‌های اخلاقی و معنوی فراتر از رهبری تحول‌گرا و یا انواع رهبری‌های با طیف وسیع تأثیرات، به عنوان یک نوع رهبری مستقل می‌تواند در خدمت سازمان باشد (قنبری و پاکیزه، ۱۳۹۵). رهبران اصیل کسانی هستند که از نقاط قوت و ضعف خود و همه جوانب یک مسأله آگاه هستند و برای همه اعمال خود یک منطق و ارزش اخلاقی دارند؛ بنابراین یک جو مثبت شامل صداقت و اعتماد در سازمان ایجاد می‌کنند. همچنین رهبران اصیل به توسعه رفتار پیروان اهتمام می‌ورزند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

رهبری اصیل فرآیندی است که طی آن رهبران از نحوه تفکر و رفتار خود و نیز در زمینه‌ای که در آن عمل می‌کنند آگاه می‌شوند و از جانب دیگران به شکل آگاهی از ارزش‌ها/دیدگاه اخلاقی، دانش و نقاط قوت خودشان و دیگران درک می‌شوند (استون، ۲۰۱۴).

مفهوم رهبری اصیل شامل چهار مؤلفه است: خودآگاهی، پردازش متوازن، اخلاق درونی و شفافیت. آگاهی در مورد نقاط مثبت و منفی رفتاری، چگونگی درک محیط اطراف و همچنین آگاهی درباره قضاوت سایر افراد درباره رفتار فرد را خودآگاهی تعریف می‌کنند. به مورد توجه قرار گرفتن نظرات مخالف و همچنین وارد کردن این نقطه نظرات مختلف در فرایند تصمیم‌گیری را پردازش متعادل می‌گویند. اخلاق درونی به مقیاسی اشاره دارد که رهبر استانداردهای بالای اخلاقی و رفتاری را دارد و تصمیم‌گیری‌های خود را بر مبنای این ارزش‌های درونی قرار می‌دهد. همچنین آنان شفافیت رابطه‌ای را نیز به ارائه اطلاعات اصیل و تقسیم افکار و احساسات واقعی رهبر اصیل درباره یک واقعه تعریف کرده‌اند (رگو و همکاران، ۲۰۱۲).

### بدبینی سازمانی

بدبینی دارای تاریخچه‌ای طولانی است که ریشه در قرن چهارم قبل از میلاد در یونان دارد. پژوهشگران بدبینی را به عنوان عمل دوست نداشتن و عدم اعتماد به دیگران تعریف کرده‌اند که بر اساس آن فرد جهان را منفی می‌بیند، به همکاران حسادت می‌ورزد و آن‌ها را مورد تمسخر قرار می‌دهد (قنبری و عرفانی زاده، ۱۳۹۶). بدبینی شکلی از دفاع شخصی است برای غلبه بر افکار و احساسات ناخوشایند و ناامیدی در مورد اقداماتی که به وسیله سازمان و مدیریت انجام می‌شود و پاسخ مهمی است که مفاهیم عمیقی برای فرد و سازمان دارد (ناوز و همکاران، ۲۰۰۷). اندرسون (۱۹۹۶) بدبینی سازمانی را به عنوان یک نگرش کلی و خاص تعریف می‌کند که از ناامیدی، سرخورده‌گی و احساسات منفی و بی‌اعتمادی نسبت به سازمان شکل می‌گیرد. در تعریفی دیگر مته (۲۰۱۳) بدبینی سازمانی را به عنوان یک نگرش منفی نسبت به سازمان، باور به اینکه سازمان فاقد صداقت است؛ احساس منفی نسبت به سازمان و گرایش به رفتارهای تحقیرآمیز و بدخواهانه نسبت به سازمان تعریف کرده‌اند. از نظر دین و همکاران (۱۹۹۸) ابعاد بدبینی سازمانی عبارتند از:

بعد شناختی: اعتقاد به اینکه سازمان فاقد صداقت است. این باور با احساسات منفی از قبیل خشم، تحقیر و اتهام اظهار می‌شود. کارکنان بدبین معتقدند که سازمانشان بخاطر فقدان اصولی از قبیل عدالت، صداقت و خلوص به آن‌ها خیانت می‌کند.

بعد عاطفی؛ این بعد احساسات شدیداً منفی کارکنان نسبت به سازمان مانند توهین، خشم، خجالت، بی‌احترامی و عصبانیت نسبت به سازمان را دربر می‌گیرد. این بعد همچنین مفاهیمی که به طور احساسی به وجود می‌آیند از قبیل ناکامی، سرخوردگی و بدبینی را موجب می‌شود. بعد رفتاری: این بعد به گرایش‌های منفی و اساساً تحقیرآمیز اشاره دارد و رفتار بدبینانه کلامی و غیر کلامی را موجب می‌شود. درحالی که کارکنان بیانات، انتقادات و پیش‌بینی‌هایی راجع به این حقیقت که سازمانشان فاقد صداقت است را با رفتارهای کلامی ابراز می‌کنند؛ رفتارهای غیر کلامی مانند نگرش بدبینانه را نیز دربرمی‌گیرد.

### دلبستگی شغلی

یکی از سازه‌های روانشناختی مربوط به رفتار کاری که توجه زیادی را در سال‌های اخیر به خود جلب کرده است دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی از جمله متغیرهایی است که با ایجاد آن در کارکنان می‌توان شاهد پیامدهای مثبت برای سازمان بود (ساکسنا و ساکسنا، ۲۰۱۵). دلبستگی شغلی به درجه یا میزانی اطلاق می‌شود که شخص شغلش را معرف خود و کار یا عملکردش را موجب سربلندی، کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند و شغلش را برحسب اجزایی مانند تعلق خاطر، هم‌نوایی، وفاداری، پذیرش هدف و تمایل به اعمال تلاش مضاعف برای تحقق آن‌ها به انجام می‌رساند به عبارتی دیگر اینکه تا چه اندازه‌ای دل بکار می‌بندد و درواقع وقت خود را با شغلش سپری می‌کند (طاهرلو و همکاران، ۱۳۹۶). دلبستگی شغلی به میزان هویت روانشناختی فرد با شغل خود اشاره دارد؛ این که فرد به شغل خود فارغ از نوع سازمان علاقه داشته باشد و بدان افتخار کند. همچنین فرد احساس کند شغل او باعث بروز خلاقیت و شکوفایی او می‌شود و استعدادهایش را به کار می‌گیرد (کارملی، ۲۰۰۵). اکثر نظریه پردازان بیان کرده‌اند که کارکنان دلبسته به شغلشان، تلاش اساسی و آشکاری در جهت کسب اهداف سازمان انجام می‌دهند و به احتمال کمتری شغل خود را ترک می‌کنند. در مقابل فرض شده است کارکنانی که دلبستگی شغلی کمتری دارند به احتمال زیاد سازمان را ترک می‌کنند، از تلاش برای شغل خود دست می‌کشند، انرژی خود را صرف تکالیف بیرون از محیط کاری می‌کنند و یا در فعالیت‌های نامربوط به کار حین خدمت مشغول می‌شوند. مهم‌ترین ابعاد شناخته شده برای دلبستگی شغلی عبارتند از: تنوع، هویت وظیفه، استقلال شغلی، بازخور، روابط بین فردی و روابط دوستانه (یوسفی و همکاران، ۱۳۹۴).

## بررسی منطق فرضیه‌ها و مدل مفهومی پژوهش

### بررسی رابطه رهبری اصیل و افزایش دلبستگی شغلی کارکنان

رهبری عبارتست از الگوهای رفتار دائمی و مستمر که افراد هنگام کار با دیگران یا به وسیله دیگران از آن استفاده می‌کنند و توسط دیگران درک می‌شود (مقیمی، ۱۳۹۰). نقطه مشترک همه نظریه‌های رهبری این است که رهبری فرایند نفوذ و تأثیرگذاری بر افراد است. یکی از نگرانی‌های اصلی مدیریت این بوده چگونه از کارکنان به طرز موثری بهره‌گیری کند و از چه راهی برای بهره‌وری بیشتر از آنان ایجاد انگیزه نماید و سرانجام به چه نحو در آن‌ها رضایت کلی از شغل بوجود آورد. از این رو دلبسته شدن کارکنان به شغلشان در راستای تحقق اهداف سازمان بسیار حائز اهمیت است. در جهان پرتلاطم امروزی هماهنگی با ویژگی‌های خاص کارکنان و ایجاد انگیزه در آن‌ها از عهده رهبرانی برمی‌آید که از یک سبک رهبری اثربخش پیروی کنند (قنبری و پاکیزه، ۱۳۹۵). بی‌شک رهبری اصیل با تأکید بر ارزش‌ها، اخلاق، ایجاد فضای اعتماد و توجه به توانایی و مهارت کارکنان می‌تواند همان سبک رهبری اثربخش باشد. بررسی تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور نشان می‌دهد چندی از تحقیقات به بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم سبک رهبری اصیل و افزایش دلبستگی شغلی پرداخته‌اند. نتایج تحقیقات مختلف حاکی از این است که رهبران اصیل از طریق توجه مناسب به کارکنان، نفوذپذیری بالا در کارکنان و توجه به فضای اخلاقی در سازمان و... باعث افزایش دلبستگی شغلی کارکنان می‌گردند.

یوسفی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که سبک رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر دلبستگی شغلی کارکنان دارد. نتایج پژوهش قنبری و پاکیزه (۱۳۹۵) نشان می‌دهد سبک رهبری اصیل مدیران بر میزان دلبستگی شغلی معلمان تأثیر مثبت و معناداری دارد. تور و افوری (۲۰۰۹) در پژوهشی به شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقا دلبستگی شغلی کارکنان پرداختند و نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد سبک رهبری اصیل به عنوان مهم‌ترین و موثرترین عامل در افزایش دلبستگی شغلی کارکنان است. نتایج پژوهش حاسان و احد (۲۰۱۱) نشان می‌دهد رهبری اصیل منجر به افزایش اعتماد شده و به دلبستگی شغلی کارکنان کمک می‌کند. نتایج پژوهش لی (۲۰۱۲) نشان می‌دهد رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر عملکرد شغلی دارد. نقش متغیر میانجی دلبستگی شغلی بین رهبری اصیل و عملکرد شغلی تأیید شده است. اوه و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که رهبری اصیل بردلبستگی شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری دارد. نقش میانجی ارزش‌های اخلاقی نیز تأیید شد.

### بررسی رابطه رهبری اصیل و کاهش بدبینی سازمانی

امروزه رویدادهای اخیر جهان کسب و کار مانند ورشکستی سازمان‌ها، تغییرات فزاینده بازار و عوامل درون سازمانی مانند احساس بی‌عدالتی در سازمان‌ها، عدم وجود فضای اعتماد، عدم رعایت مباحث اخلاقی باعث شده است بسیاری از کارکنان احساس بدبینی نسبت به زندگی کاری و مدیران سازمان داشته باشند. بدبینی سازمانی اثر کاملاً منفی بر کارکنان می‌گذارد که این امر آثار منفی زیادی برای سازمان نیز بدنبال خواهد داشت. برون و رگان (۲۰۰۸) بیان می‌کنند کارکنان هنگامی که نسبت به سازمان خود بدبین هستند انواع احساسات منفی از جمله پریشانی و انزجار را تجربه می‌کنند و حتی وقتی به سازمان خود فکر می‌کنند دچار احساس شرم شوند و این امر به نوبه خود خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی ایجاد می‌کند. رهبران سازمان از طریق نفوذ و تأثیرگذاری بالایی که در پیروان خود دارد بی‌شک می‌توانند در تغییر هرنوع احساس و ویژگی در کارکنان و پیروان خود تأثیرگذار باشند. رهبران اصیل بر توانمندسازی پیروان تمرکز می‌کنند، تفکرشان را گسترش داده و سازمانی با افراد مثبت‌اندیش و متعهد خلق می‌کند.

در بررسی پیشینه پژوهش مشخص شده که بین این دو متغیر بصورت مستقیم و غیر مستقیم هیچ پژوهشی انجام نشده است ولی بین سایر سبک‌های رهبری و سایر متغیرهای رفتار سازمانی تحقیقاتی انجام شده است. نتایج تحقیق امیرخانی و همکاران (۱۳۹۴) نشان می‌دهد که سبک رهبری اخلاقی در صورتی که منجر به تقویت جو اخلاقی در سازمان شود؛ می‌تواند منجر به کاهش بدبینی سازمانی منجر گردد. تأثیر مثبت و معنادار رهبری اخلاقی بر جو اخلاقی نیز تأیید می‌گردد. یزدان‌شناس (۱۳۹۶) در پژوهش خود نتیجه گرفت که رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. رفتار سازمانی مثبت‌گرا شامل سرمایه روانشناختی، توانمندسازی روانشناختی و رهبری اخلاقی می‌تواند تأثیری منفی در بدبینی سازمانی داشته باشد. ضمن اینکه نقش میانجی رهبری اخلاقی نیز تأیید شده است. پولاتکان و تیتریک (۲۰۱۴) در پژوهش خود نتیجه گرفتند که نوع رفتار رهبری بر نگرش بدبینی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد.

### بررسی رابطه دلبستگی شغلی و بدبینی سازمانی

با توجه به تحولات و پیشرفت‌های سریع، گسترده و حتی لجام‌گسیخته‌ای که در سال‌های اخیر به وقوع پیوسته، آنچه تأمل درباره آن اهمیت پیدا کرده، توانایی همراه شدن با چنین پیشرفت‌هایی است که از عهده سازمان‌هایی برمی‌آید که از نیروی کار مجرب، توانا، آموزش‌دیده و دلبسته به شغل برخوردار باشند.

سطح بالای دلبستگی شغلی بدین معناست که فرد شغل خاص را به خود نسبت می‌دهد و آن را معرف خود می‌داند. افرادی که با شغل خود عجین می‌شوند احساسات مثبتی نسبت به شغل خود و سازمانشان پیدا می‌کنند (یزدان شناس، ۱۳۹۴). در بررسی پیشینه پژوهش مشخص شده که بین این دو متغیر بصورت مستقیم و غیر مستقیم هیچ پژوهشی انجام نشده است اما در زمینه دلبستگی شغلی و نتایج و تأثیرات آن که مرتبط با کاهش بدبینی است تحقیقاتی انجام شده است. محمدزاده و فیضی (۱۳۹۴) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که هرچقدر کارکنان نسبت به کار خود دلبستگی بیشتری داشته باشند تعهد کاری کارکنان بیشتر می‌شود. رستگار و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عجین شدن و رضایت شغلی، رابطه‌ای منفی و معنادار با تمایل به ترک خدمت دارد. همچنین، عجین شدن با شغل، رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان دارد. فلچر (۲۰۱۲) در پژوهش خود نتیجه گرفت که رابطه منفی و قوی بین دلبستگی به شغل و ترک خدمت کارکنان وجود دارد.

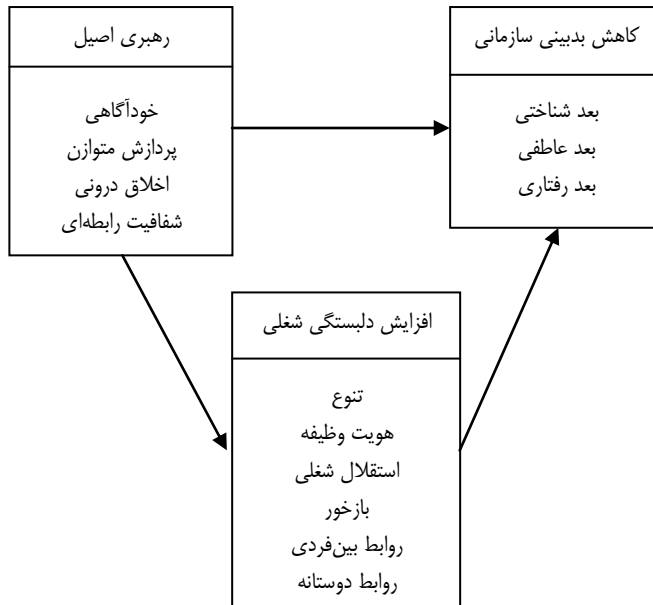
### مدل مفهومی پژوهش

شکل (۱) به عنوان مدل مفهومی پژوهش با توجه به متغیرهای شناسایی شده جهت نشان دادن نقش و رابطه رهبری اصیل و کاهش بدبینی سازمانی با میانجی‌گری افزایش دلبستگی شغلی کارکنان طراحی شده است که در نمودار ذیل نشان داده شده است.

برای بررسی مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های زیر در نظر گرفته شده است:

- ۱- رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر کاهش بدبینی سازمانی دارد.
- ۲- رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر افزایش دلبستگی شغلی کارکنان دارد.
- ۳- افزایش دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر کاهش بدبینی سازمانی دارد.
- ۴- رهبری اصیل از طریق متغیر میانجی افزایش دلبستگی شغلی کارکنان بر کاهش بدبینی سازمانی تأثیر دارد.





شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است و چون بدنبال بررسی رابطه متغیر مستقل بر متغیر وابسته است نوعی پژوهش همبستگی نیز محسوب می‌شود. جامعه آماری این پژوهش کارکنان حوزه ستادی وزارت نفت می‌باشند که تعداد آن‌ها حدود ۸۴۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شده است. با توجه به تعداد اعضای جامعه و با ضریب اطمینان ۹۵ درصد و ۵ درصد خطا تعداد حجم نمونه آماری با روش نمونه‌گیری تصادفی برابر با ۲۶۰ نفر محاسبه گردیده است. در این پژوهش برای گردآوری اطلاعات از هر دو روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. به منظور تدوین ادبیات نظری پژوهش و ارائه فرضیه‌های پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای و در راستای گردآوری داده‌ها از روش میدانی استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه شامل سؤالات عمومی و تخصصی بوده است. پاسخ‌دهندگان براساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سؤالات پاسخ داده‌اند. پرسشنامه پژوهش شامل ۳۹ گویه است.

به منظور سنجش رهبری اصیل از پرسشنامه نورثاوس (۲۰۱۰) با ۱۶ گویه برای چهار بعد، جهت سنجش بدبینی سازمانی از پرسشنامه کیان (۲۰۰۷) با ۱۳ گویه برای سه بعد و برای سنجش دل بستگی شغلی از پرسشنامه کانونگو (۱۹۸۲) با ۱۰ گویه استفاده شده است. برای بررسی روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه در اختیار تعدادی از خبرگان دانشگاهی و کارشناسان قرار داده شده و در نهایت اصلاحاتی اعمال گردیده است. برای بررسی پایایی پرسشنامه نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	ابعاد	آلفا	آلفای کل	تعداد گویه‌ها
رهبری اصیل	خودآگاهی	۰/۸۷	۰/۸۶۷	۴
	پردازش متوازن	۰/۷۸۹		۴
	اخلاق درونی	۰/۸۵۴		۴
	شفافیت	۰/۷۱۲		۴
بدبینی سازمانی	بعد شناختی	۰/۹۳۱	۰/۸۸۲	۴
	بعد عاطفی	۰/۷۲۳		۴
	بعد رفتاری	۰/۸۷۶		۵
دل بستگی شغلی	تنوع	۰/۸۸۵	۰/۸۹۳	۲
	هویت وظیفه	۰/۸۷۳		۱
	استقلال شغلی	۰/۷۸۲		۲
	بازخور	۰/۸۹۴		۲
	روابط بین فردی	۰/۹۲۱		۱
	روابط دوستانه	۰/۷۴۲		۲

ضریب آلفای محاسبه شده متغیرهای مورد پژوهش از مقدار استاندارد ۰/۷ بیشتر است؛ بنابراین می‌توان گفت که پرسشنامه مدنظر، از پایایی کافی برخوردار است.

## یافته‌های پژوهش

در این تحقیق برای بررسی مدل مفهومی در نظر گرفته شده، از مدل سازی معادلات ساختاری با روش حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. بدین منظور نرم افزار WarpPLS بکار گرفته شده است.

مدل‌سازی معادلات ساختاری در دو مرحله، ابتدا مدل اندازه‌گیری و سپس مدل ساختاری تحلیل و تفسیر شده است. منظور از بررسی مدل اندازه‌گیری، بررسی وزن‌ها و بارهای متغیرهای مکنون و منظور از بررسی مدل ساختاری، بررسی ضرایب مسیر بین متغیرهای مکنون است. لازم به ذکر است در این تحقیق، رهبری اصیل، کاهش بدبینی سازمانی و افزایش دلبستگی شغلی به‌عنوان متغیر مکنون در نظر گرفته شده است.

تحلیل مدل اندازه‌گیری: در این مرحله، تعیین می‌شود که آیا مفاهیم نظری به‌درستی توسط متغیرهای مشاهده شده (سوالات تحقیق) اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر. بدین منظور روایی و پایایی آن‌ها بررسی می‌گردد. برای بررسی پایایی از شاخص‌های<sup>۱</sup> متغیرهای مکنون (سازه‌ها)<sup>۲</sup> و سازگاری درونی<sup>۳</sup> (پایایی سازه)<sup>۴</sup> و برای بررسی روایی از روش بررسی روایی همگرا<sup>۵</sup> استفاده شده است. پایایی هر یک از شاخص‌های متغیر مکنون، در مدل PLS توسط میزان بارهای عاملی هر شاخص مشخص می‌شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی شاخص‌های متغیر مکنون مربوطه می‌بایست بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشد. در تحقیق حاضر با بررسی شاخص‌ها مشخص گردید همه شاخص‌ها دارای بار عاملی بیش از ۰/۵ می‌باشند. برای اندازه‌گیری پایایی سازه، از دو شاخص پایایی ترکیبی<sup>۶</sup> و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار این شاخص‌ها باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۷ باشد. مقدار پایایی سازه برای هر یک از متغیرهای مکنون در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. پایایی سازه متغیرهای مکنون

متغیر مکنون	رهبری اصیل	کاهش بدبینی سازمانی	افزایش دلبستگی شغلی کارکنان
پایایی سازه			
پایایی ترکیبی	۰/۸۹	۰/۸۳۹	۰/۸۷۴
آلفای کرونباخ	۰/۸۵	۰/۸۲۸	۰/۸۲۱

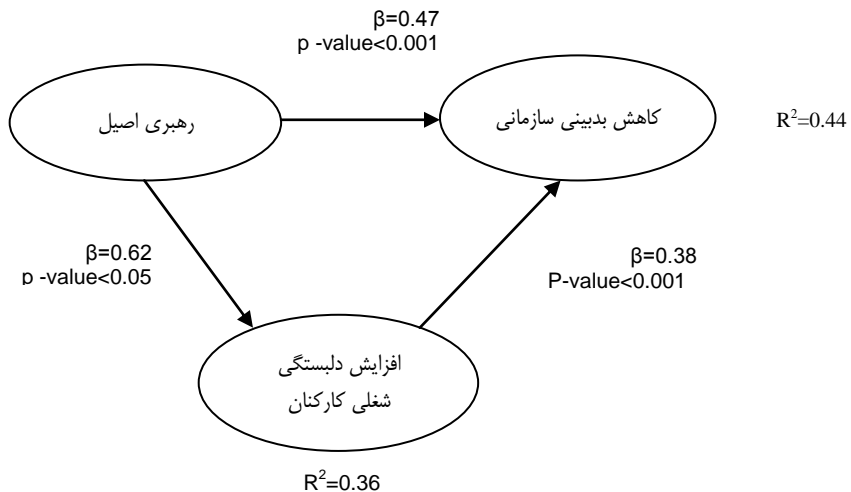
1. Indicators
2. Individual reliability of each item for constructs
3. Internal consistency
4. Construct validity
5. Convergent validity
6. Composite reliability

همان‌طور که مشاهده می‌شود تمامی مقادیر پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ، بالاتر از ۰/۷ محاسبه شده است؛ بنابراین مدل اندازه‌گیری از پایایی سازه مناسب برخوردار است. روایی همگرا<sup>۱</sup> در مدل PLS توسط معیار میانگین واریانس استخراج شده<sup>۲</sup> (AVE) مورد تحلیل قرار می‌گیرد؛ که می‌بایست مقداری بیش از ۰/۵ اختیار کند. نتایج حاصل از بررسی روایی همگرا در جدول زیر آمده است:

جدول ۳. روایی همگرای سازه‌های (متغیرهای مکنون) تحقیق

متغیر مکنون	رهبری اصیل	کاهش بدبینی سازمانی	افزایش دل بستگی شغلی کارکنان
روایی همگرا (AVE) میانگین واریانس استخراج شده	۰/۶۰۳	۰/۵۵۷	۰/۶۶۷

همان‌طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود مقادیر میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی متغیر از ۰/۵ بیشتر بوده بنابراین مدل اندازه‌گیری از روایی همگرای مناسب برخوردار است. تحلیل مدل ساختاری؛ در شکل ۲ مدل برازش یافته به همراه ضرایب مسیر به نمایش درآمده است. هر یک از ضرایب در صورتی قابل قبول است که مقدار P-values آن کمتر از ۰.۰۵ باشد.



شکل ۲. مدل ساختاری تحقیق

1. Convergent validity
2. Average variance extracted

نتایج به دست آمده نشان دهنده آن است که در مدل برازش یافته رهبری اصیل بر کاهش بدبینی سازمانی و افزایش دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر معنادار دارد. خلاصه نتایج بدست آمده در قالب جدول ۴ نیز ارائه گردیده است.

جدول ۴. ضرایب مسیر

نتیجه	سطح معناداری	ضریب مسیر	شاخص روابط مدل
معنادار	$P < 0/05$	۰/۶۲	کاهش بدبینی سازمانی ← رهبری اصیل
معنادار	$P < 0/001$	۰/۳۸	افزایش دلبستگی شغلی ← رهبری اصیل
معنادار	$P < 0/01$	۰/۴۷	کاهش بدبینی سازمانی ← افزایش دلبستگی شغلی
معنادار	$P < 0/05$	۰/۳۴	نقش میانجی گری افزایش دلبستگی شغلی

برای بررسی قدرت پیش بینی مدل از ضریب تعیین ( $R^2$ ) و ضریب  $Q^2$  استفاده می گردد. برای ضریب تعیین مقداری بالای ۰.۱ و برای ضریب  $Q^2$  مقداری بیش از صفر پیشنهاد می گردد.

جدول ۵. شاخص های قدرت پیش بینی مدل

متغیر مکنون	کاهش بدبینی سازمانی	افزایش دلبستگی شغلی
شاخص مدل		
ضریب تعیین ( $R^2$ )	۰/۳۶	۰/۴۴
$Q^2$ ضریب	۰/۳۲	۰/۴۶

مقدار ضریب تعیین و ضریب  $Q^2$  برای متغیرهای تحقیق در جدول ۶ ارائه گردیده است و با توجه به آنکه تمامی ضریبها مقادیر یاده شده را اختیار نموده اند، لذا مدل در نظر گرفته شده، از ظرفیت و توان پیش بینی لازم برخوردار است. در نهایت برای بررسی اعتبار مدل برازش یافته، شاخص های نیکویی برازش<sup>۱</sup> بررسی می گردند. بدین منظور سه شاخص میانگین ضریب مسیر<sup>۲</sup> (APC)، میانگین  $R^2$  (ARS) و میانگین عامل تورم واریانس<sup>۴</sup> (AVIF) محاسبه گردیده است.

1. Goodness of fit index
2. Average path coefficient
3. Average R-squared
4. Average variance inflation factor

جدول ۶. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	مقدار	سطح معناداری
میانگین ضریب مسیر (APC)	۰/۳۴۲	$P < 0/01$
میانگین $R^2$ (ARS)	۰/۲۸۷	$P < 0/01$
میانگین عامل تورم وارینانس (AVIF)	۲/۰۲۱	مقدار مطلوب، کمتر از ۵

همان‌گونه که در جدول ۶ ذکر گردیده است، دو شاخص میانگین ضریب مسیر و میانگین  $R^2$  دارای سطح معناداری ۰/۰۱ بوده و از آنجا که این مقادیر از ۰/۰۵ کمتر می‌باشند لذا مقادیر محاسبه شده معنادار است. در ارتباط با شاخص میانگین عامل تورم وارینانس نیز چون مقدار به دست آمده کمتر از ۵ است لذا از حیث این شاخص نیز مدل تأیید می‌گردد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر تأثیر رهبری اصیل بر کاهش بدبینی سازمانی با نقش میانجی‌گری افزایش دلبستگی شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. نتایج آزمون فرضیه اول نشان داد رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر کاهش بدبینی سازمانی دارد که با نتایج تحقیقات امیرخانی و همکاران (۱۳۹۴)، یزدان‌شناس (۱۳۹۶) و پولاتکان و تیتریک (۲۰۱۴) همسو است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود که رهبران شرکت ملی نفت ایران به منافع کارکنان اهمیت بدهند، در تصمیم‌های خود رعایت عدالت و انصاف را داشته باشند و به حرف‌های کارکنان خود گوش بدهند. بر انجام کار درست در سازمان تأکید نمایند.

نتایج آزمون فرضیه دوم نشان داد رهبری اصیل تأثیر مثبت و معناداری بر افزایش دلبستگی شغلی کارکنان دارد که با نتایج تحقیقات یوسفی و همکاران (۱۳۹۴)، قنبری و پاکیزه (۱۳۹۵)، تور و افوری (۲۰۰۹)، حاسان و احد (۲۰۱۱)، لی (۲۰۱۲) و اوه و همکاران (۲۰۱۸) همسو است. مدیران حوزه ستادی وزارت نفت برای اینکه در بلندمدت با اقبال عمومی کارکنان و پیروانشان روبرو شوند نیازمند تزریق اخلاق، به عنوان ویژگی اصلی رهبری اصیل می‌باشند. بر این اساس به مدیران حوزه ستادی شرکت ملی نفت پیشنهاد می‌شود جوی سرشار از خوش بینی، اخلاق و اعتماد در سازمان را ایجاد کنند. مدیران از طریق ایجاد فضای حمایتی به نحوی که فرد نوعی حمایت روانشناختی را درک کنند می‌توانند باعث دلبستگی کارکنان گردند.

نتایج آزمون فرضیه سوم نشان داد افزایش دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معناداری بر کاهش بدبینی سازمانی دارد. هر چقدر کارکنان احساس رضایت بیشتری از کار خود داشته، خود را

وقف کار کرده و از انجام آن احساس لذت بیشتری داشته باشند؛ احساسات منفی و بدبینی کمتری به کار خود خواهند داشت؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود رهبران شرکت ملی نفت سبک مدیریت حمایتی را بکار بسته، فرصت اظهار وجود به افراد داده و سعی کنند با قرار دادن پاداش‌های ارزشمند و مناسب کار افراد را معنادار کرده که افراد نسبت به آن دلبستگی بیشتری داشته باشند.

نتایج آزمون فرضیه چهارم، نقش متغیر میانجی افزایش دلبستگی شغلی کارکنان بین رهبری اصیل و کاهش بدبینی سازمانی را تأیید می‌کند که با نتایج تحقیق لی (۲۰۱۲) همسو است. رهبران اصیل در سازمان نقش تعیین‌کننده‌ای دارند. این رهبران می‌توانند از طریق اقدامات مؤثر در افزایش دلبستگی شغلی کارکنان تأثیرگذار باشند. کارکنان دلبسته کارکنانی هستند که از کار خود خرسند بوده و با آن احساس هویت می‌کنند و از هیچ تلاشی در انجام موفق کار خود فروگذار نمی‌کنند. این چنین کارکنانی همواره نسبت به سازمان خود احساس مثبت و خوبی دارند و همواره باعث کاهش بدبینی سازمانی می‌شوند و از شکل‌گیری آثار منفی آن برای خود و سازمانشان جلوگیری می‌کنند.

تحقیق حاضر در یک بازه زمانی محدود و مشخص انجام گرفت. ضمن اینکه قلمرو مکانی آن به یک سازمان مشخص محدود است بنابراین در تعمیم یافته‌های تحقیق باید احتیاط کرد. علاوه بر این برای جمع‌آوری داده‌ها صرفاً ابزار پرسشنامه بکارگرفته شد. محدودیت‌های ذاتی پرسشنامه می‌تواند برای این تحقیق محسوب شود. به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود با توجه به اهمیت متغیرهایی مانند جو سازمانی، اعتماد سازمانی و همچنین رهبری اخلاقی بر کاهش بدبینی سازمانی مورد مطالعه قرار گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود موضوع پژوهش حاضر را در سایر بخش‌های خدماتی (بیمه، بانک، مراکز بهداشتی و...) و تولیدی انجام داده و نتایج آن‌ها را با نتیجه پژوهش حاضر مقایسه کنند تا بدین طریق بتوان از نتایج پژوهش‌ها به نفع سازمان‌ها و کارکنان استفاده کرد.

## منابع

- امیرخانی، طیبه؛ نانی، سعید و عبدالملکی، مریم (۱۳۹۴). رهبری اخلاقی و بدبینی در سازمان: با مطالعه نقش میانجی جو اخلاقی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت در ایران*، دوره ۲۱، شماره ۱، ص ۶۵-۹۱.
- درخشان، مژگان و زندی، خلیل (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری اصیل بر فضیلت سازمانی (مورد مطالعه: اداره کل راه و شهرسازی استان کرمان). *فصلنامه مدیریت تحول*، سال هشتم، شماره ۱، ص ۸۸-۱۰۶.

- رستگار، عباسعلی؛ موسوی داودی، سید مهدی و فرتاش، کیارش (۱۳۹۲). بررسی تأثیر عجین شدن با شغل بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت. *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*، دوره ۱، شماره ۴، ص ۹۳-۱۱۴.
- طاهرلو، ثریا؛ فضل زاده، علیرضا؛ صنوبر، ناصر و فاریابی، محمد (۱۳۹۶). تأثیر تناسب شخص- شغل بر تمایل به ترک خدمت و بهبود کیفیت شغلی با تأکید بر نقش دل‌بستگی شغلی: شواهدی از صنعت کارگزاری. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۵، شماره ۲، ص ۲۴۹-۲۶۹.
- قنبری، سیروس و پاکیزه، الهام (۱۳۹۵). نقش رهبری اصیل در میزان دل‌بستگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان. *فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، دوره ۱۱، شماره ۲، ص ۷-۲۳.
- قنبری، سیروس و عرفانی‌زاده، فریبرز (۱۳۹۶). نقش اعتماد سازمانی در تعدیل بدبینی سازمانی. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، دوره ۶، شماره ۲، ص ۱۲۵-۱۴۹.
- نادری، جلال؛ جمشیدی، ناصر و زارعی‌متین، حسن (۱۳۹۴). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بر ایجاد بدبینی سازمانی مورد مطالعه: کارکنان سازمان استاندارد استان قم. *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۳، شماره ۱، ص ۱۵۷-۱۷۶.
- یارمحمدزاده، پیمان و فیضی، ایوب (۱۳۹۴). نقش ویژگی‌های شغل در دل‌بستگی شغلی و تعهد سازمانی در دانشگاه. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، سال نهم، شماره ۲، ص ۱۳۵-۱۵۳.
- یزدان شناس، مهدی (۱۳۹۶). تأثیر رفتار سازمانی مثبت‌گرا در کاهش بدبینی سازمانی و نقش میانجی رهبری اخلاقی (مورد مطالعه: سازمان تأمین اجتماعی استان قم). *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۵، شماره ۴، ص ۸۵۷-۸۷۷.
- یوسفی، بهرام؛ عیدی پور، کامران و غلامی ترکسلویه (۱۳۹۴). ارتباط بین سبک رهبری اصیل با دل‌بستگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان‌های غرب کشور. *فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، دوره ۲، شماره ۸، ص ۵۷-۶۳.
- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 126(3), 269.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human relations*, 49(11), 1395-1418.
- Atwijuka, S., & Caldwell, C. (2017). Authentic leadership and the ethic of care. *Journal of Management Development*, 36(8), 1040-1051.
- Carmeli, A. (2005). Exploring determinants of job involvement: An empirical test among senior executives. *International Journal of Manpower*, 26(5), 457-472.
- Dean Jr, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational cynicism. *Academy of Management review*, 23(2), 341-352.
- Hassan, A., & Ahmed, F. (2011). Authentic leadership, trust and work engagement. *International Journal of Human and Social Sciences*, 6(3), 164-170.
- Liu, Y. (2012). *Linking authentic leadership to positive employee health, behavioral engagement, and job performance*. Louisiana Tech University.



- Lorinkova, N. M., & Perry, S. J. (2017). When is empowerment effective? The role of leader-leader exchange in empowering leadership, cynicism, and time theft. *Journal of Management*, 43(5), 1631-1654.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge* (p. 3). Oxford: Oxford University Press.
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: A study at higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 89, 476-483.
- Munir, Y., Khalifah, Z. B., Asif, T., & Khan, H. (2014). Interactive effect of organizational cynicism on perception of organizational politics and citizenship behaviour. *International Journal of Information Processing and Management*, 5(1), 18.
- Naus, F., Van Iterson, A., & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
- Nichols, T. W., & Erakovich, R. (2013). Authentic leadership and implicit theory: a normative form of leadership?. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(2), 182-195.
- Northouse, P.G. (2010). *Leadership: Theory and practice*, 5th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Oh, J., Cho, D., & Lim, D. H. (2018). Authentic leadership and work engagement: the mediating effect of practicing core values. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(2), 276-290.
- Peplinski, M. S. (2014). *Perceived organizational support, organizational cynicism and employee well-being* (Doctoral dissertation, University of Waikato).
- Polatcan, M., & Titrek, O. (2014). The relationship between leadership behaviors of school principals and their organizational cynicism attitudes. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 141, 1291-1303.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & e Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research*, 65(3), 429-437.
- Sage Publications.
- Saxena, S., & Saxena, R. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Management and Business Research*, 5(1), 19-30.
- Shahzad, A., & Mahmood, Z. (2012). The mediating-moderating model of organizational cynicism and workplace deviant behavior: Evidence from banking sector in Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 580-588.
- Stoten, D. W. (2015). Authentic Leadership in English Education: What Do College Teachers Tell Us?. *Jiaoyu Yanjiu Yuekan= Journal of Education Research*, (249), 108.
- TEKİN, İ. Ç., & BEDÜK, A. (2015). A Study on Measuring Public and Private Hospital Employees' Organizational Commitment and Organizational Cynicism Levels: The Case of Konya. *International Journal*, 1.

- Toor, S. U. R., & Ofori, G. (2009). Authenticity and its influence on psychological well-being and contingent self-esteem of leaders in Singapore construction sector. *Construction Management and Economics*, 27(3), 299-313.
- Yasin, T., & Khalid, S. (2015). Organizational Cynicism, Work Related Quality of Life and Organizational Commitment in Employees. *Pakistan Journal of Commerce & Social Sciences*, 9(2).