

تأثیر رهبری اصیل بر رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی

علی‌رضا کاملی*، حمیدرضا یزدانی**

روح‌الله نیک‌خواه کیارمش***، حسن هژبرافکن****

تاریخ دریافت: ۹۴/۱۰/۲۷

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۵/۰۵

چکیده

با توجه به تقابل دو مقوله رفتارهای انحرافی و رفاه کارکنان، بایستی عوامل فردی، گروهی، رهبری و سازمانی مناسبی برای کنترل آنها شناسایی شود که در مطالعات پیشین به شناسایی عوامل تأثیرگذار در بروز رفتارهای انحرافی و ایجاد رفاه کارکنان در محل کار به صورت مجزا پرداخته شده است. در پژوهش حاضر تلاش شده است تا تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم رهبری اصیل بر رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی از طریق سرمایه روان‌شناختی مورد بررسی قرار گیرد. این مطالعه در نمونه‌ای ۱۳۶ نفری از کارکنان شهرداری شهرستان نطنز با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده صورت پذیرفته است. روش تحقیق از نوع توصیفی همبستگی بوده و ابزار مورد استفاده، پرسشنامه است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش الگوسازی معادلات ساختاری توسط نرم‌افزار Lisrel8.8 استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان داد که متغیر برون‌زا (رهبری اصیل) توانسته است بر تمام متغیرهای درون‌زا (رفتارهای انحرافی، سرمایه روان‌شناختی و رفاه کارکنان) تأثیر معنی‌داری بگذارد، از طرف دیگر سرمایه روان‌شناختی بر رفاه کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری داشت، درحالی‌که بر رفتارهای انحرافی نتوانست تأثیر منفی و معنی‌داری داشته باشد.

کلیدواژه: سبک رهبری اصیل؛ سرمایه روان‌شناختی؛ رفاه کارکنان؛ رفتارهای انحرافی.

*. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران (نویسنده مسئول) Ar.kameli@ut.ac.ir

** استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

*** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

**** دانشجوی دکتری منابع انسانی، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

مقدمه

رفتارهای انحرافی و مخرب در محیط کار مسئله بسیار بااهمیتی هستند؛ چراکه نوعی واکنش در نتیجه نارضایتی بوده و کارمندان ممکن است این نارضایتی‌ها را به شکل‌های مختلفی چون: دزدی، شایعه‌پراکنی، رفتارهای ناآرام و... نشان دهند که این رفتارها برای سازمان، هزینه‌هایی ایجاد نموده و مانع ارتقای کارآمدی سازمان می‌شود. در تقابل رفتارهای انحرافی، مقوله رفاه کارکنان مطرح است که ماهیتی مثبت دارد. مک نالتی^۱ و فینچام^۲ (۲۰۱۲) معتقدند رفاه، یک عامل مهم رضایت از زمان گذشته و حال و در نتیجه خوش‌بینی به آینده و احساس شادی در زمان حاضر است. پژوهش حاضر سعی دارد تا با توجه به پژوهش‌های گذشته، زیرساخت‌های مؤثر را برای بهبود رفاه کارکنان و کاهش رفتارهای انحرافی مطرح نماید. همچنین نتایج مطالعات پیشین حاکی از اهمیت نقش سرمایه روان‌شناختی در کاهش رفتارهای انحرافی و مخرب، ارتقای سلامت روحی و روانی، بهبود وضعیت رفاهی و ارائه کیفیت خدمات و همچنین ایجاد رفتار مثبت می‌باشد (کاسیدی^۳ و همکاران، ۲۰۱۴؛ آوی^۴، ربکا^۵ و لوزان^۶، ۲۰۱۰؛ جوادین و همکاران، ۱۳۹۴). به این دلیل، اولین زیرساختی که به‌عنوان یک عامل مهم در پیش‌بینی رفتارهای انحرافی و رفاه کارکنان در نظر گرفته شد، سرمایه روان‌شناختی است؛ از این رو باید با افزایش خوش‌بینی، امیدواری، خودکارآمدی و مقاومت کارکنان، سرمایه روان‌شناختی کارکنان را افزایش داد تا کارکنان رفاه بیشتری را احساس کرده و رفتارهای انحرافی کمتری داشته باشند. از طرف دیگر مقوله‌ای که بر همه این عوامل تأثیرگذار بوده و به‌عنوان نوآوری پژوهش در نظر گرفته شده است، رهبری اصیل است که به عقیده وولی^۷ و همکاران (۲۰۱۱) یکی از منابع مهمی که باعث افزایش سرمایه روان‌شناختی و رفاه کارکنان و کاهش رفتارهای انحرافی می‌شود، رهبری اصیل است. رهبران اصیل با ارج نهادن به مقام انسانی کارکنان و شناسایی و پرورش رفتارهای آنان به سمت توسعه

1. McNulty
2. Fincham
3. Cassidy
4. Avey
5. Rebecca
6. Luthans
7. Woolley

پیروان خود پیش می‌روند. آنها به پیشرفت و توسعه شخصی و شغلی کارکنان اهمیت داده و موانع را از سر راه آنان بر می‌دارند. چنین رفتارهایی باعث شنیده شدن صدای کارکنان در سازمان شده و انعطاف‌پذیری آنان را در سازمان افزایش می‌دهد.

در محیط کسب و کار امروزی، توانمندی سازمان‌های دولتی با پاسخ‌گویی به نیازهای سریع ارباب‌رجوع و همچنین کیفیت بالای خدمات ارائه‌شده، سنجیده می‌شود. آنچه باید مورد توجه قرار گیرد، رسیدگی به رفاه حال کارکنان و نحوه درست ارضای نیازها و خواسته‌های آنان برای جلوگیری از رفتارهای تلافی‌جویانه است. رفتارهای انحرافی کارکنان نه تنها باعث صدمه‌رساندن به سازمان، بلکه موجب بی‌توجهی آنها در رسیدگی به امور ارباب‌رجوع می‌شود. از آنجا که کارکنان شهرداری‌ها به‌عنوان یکی از سازمان‌های پرمشغله کشور با توجه به نوع خدمت‌رسانی آنان به عموم جامعه (مانند صدور پروانه کسب و ساخت و کسب عوارض شهری) بیشتر با عامه مردم در تعامل هستند، می‌توانند رفتارهای انحرافی بیشتری را از خود نشان دهند. از این رو کارکنان این مجموعه به‌عنوان جامعه آماری پژوهش مدنظر قرار گرفته است. باین وجود اگر شهرداری به دنبال ارائه خدمات مناسب بوده و سعی در افزایش کارایی سازمانی خود دارد، بایستی قبل از اینکه به مشتریان بیرونی (ارباب‌رجوع) توجهی داشته باشد، مترصد مورد الطاف‌قراردادن مشتریان داخلی‌اش (کارکنان) باشد. بنابراین باید سایر متغیرهای مهمی را که در ایجاد ادراکات رفاهی و کاهش رفتار انحرافی کارکنان نقش دارند، شناسایی کرد که در این میان، نقش رهبر و رفتار وی در میزان رفتارهای انحرافی و رفاه کارکنان بسیار تأثیرگذار است. اهمیت رابطه رهبری موثق در ایجاد رفاه و سرمایه روان‌شناختی و کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان از آنجا ناشی می‌شود که رهبران موثق با ایجاد فضای معنوی و اخلاقی، موجبات اهمیت‌دادن به نیازهای سایر کارکنان را فراهم می‌آورند و پرواضح است که افراد در این فضا امیدواری و فداکاری‌های بیشتری را از خود نشان می‌دهند و بدین طریق سرمایه روان‌شناختی بالاتری را تجربه می‌کنند. بنابراین هر قدر رهبر نسبت به محیط و شرایط کاری آگاه باشد و نظرات کارکنان را مورد توجه قرار دهد، بالتبع انگیزش و رضایت آنها افزایش یافته و نسبت به آینده امیدوار و خوش‌بین خواهند بود که این موارد، کاهش و حتی حذف رفتارهای انحرافی و همچنین افزایش رفاه کارکنان را به دنبال خواهد داشت. همه اینها باعث پیگیری مطالبات و خواسته‌های ارباب‌رجوع می‌شود و خدمات به بهترین

نحو ارائه خواهد شد. اما بررسی‌های پیشینه پژوهش که در قسمت مرور ادبیات تجربی آمده است؛ نشان‌دهنده وجود تحقیقات خطی بین متغیرها به صورت جداگانه است و در واقع آنچه در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته است، نقش رهبری اصیل در افزایش سطح سرمایه روان‌شناختی به عنوان یک متغیر میانجی و در نتیجه رفع مشکلات سازمان و رفتاری کارکنان به همراه بهبود کارکنان است.

مرور پیشینه نظری پژوهش رفتارهای انحرافی

رفتارهای انحرافی کارکنان طیف وسیعی دارد، از این رو مدیران باید این طیف‌های وسیع انحرافات را شناخته و برای آن چاره‌ای جداگانه بیندیشند. رفتار انحرافی عبارت است از رفتاری ارادی که هنجارهای سازمان را نقض کرده و سلامت کارکنان و یا سازمان را به خطر می‌اندازد (موسوی، امیری و فرخی، ۱۳۹۳). به گفته بنت^۱ و رایینسون^۲ (۲۰۰۰) به رفتارهای عامدانه اعضای سازمان که هنجارها و ارزش‌های سازمان را نقض و همچنین رفاه کارکنان و اعضای آن را مورد تهدید قرار می‌دهد، رفتارهای انحرافی کارکنان می‌گویند. به اعتقاد نورمن^۳ و همکاران (۲۰۱۰) رفتارهای انحرافی مانند: پخش شایعات منفی، کاهش سرعت کار، تخریب فعالیت سایر کارکنان و یا انجام ندادن عمدی روال‌های مشخص شده در سازمان می‌تواند به سازمان و ماهیت کار صدمه وارد کند. به عنوان مثال‌های حادثه‌تر از این نوع رفتارها می‌توان به عدم انتقال اطلاعات کلیدی و محدود کردن اهداف سازمانی و یا انجام هر فعالیتی نام برد که می‌تواند در فرایند رسیدن سازمان به اهداف مشخص شده، شکاف ایجاد کند. رویینسون و بنت (۱۹۹۵) بر اساس دو بعد شدت انحراف و اینکه آیا این انحرافات به فرد و یا سازمان می‌تواند آسیب برساند یا نه، این انحرافات را به چهار قسمت: انحراف تولید، انحراف سیاسی، انحراف اموال و پرخاشگری سیاسی تقسیم کرده‌اند. انحراف تولید به رفتارهایی (مانند خواندن روزنامه به جای کار کردن) گفته می‌شود که

1. Bennett
2. Robinson
3. Norman

به‌طور مستقیم به فرایند تولید آسیب می‌رساند؛ انحراف اموال اشاره به از بین بردن اموال سازمان و یا سوءاستفاده از اموال سازمان دارد و انحراف سیاسی اشاره به رفتارهای مضر مانند گسترش شایعات دارد. یکی دیگر از رفتارهای انحرافی که سلمانی و رادمند (۱۳۸۸) به آن اشاره کرده‌اند، انحراف سیاسی افراد است و زمانی رخ می‌دهد که کارکنان از سهام‌داران خاصی حمایت کرده و با این کار صدمه‌هایی را به سایر ذی‌نفعان و حتی خود شرکت وارد کنند.

رفاه کارکنان

به اعتقاد گاتمن^۱ و همکاران (۱۹۸۲) اگرچه تعریف روشنی برای رفاه کارکنان وجود ندارد؛ اما می‌توان رفاه کارکنان را به‌عنوان یک حالت خاص از یک نگرش تعریف کرد. ناسی^۲ و آیوانیدیس^۳ (۲۰۱۵) نیز رفاه را مجموعه‌ای از ابعاد مختلف و به‌هم‌پیوسته‌ای مانند ویژگی‌های جسمی، روانی و اجتماعی تعریف کرده‌اند که فراتر از تعاریف سنتی جامعه، موجب فراهم‌آوردن سلامتی می‌شوند. رفاه شناختی و رفاه عاطفی دو نوع رفاه کارکنان است که مورد مطالعه دانشمندان قرار گرفته است. به گفته گیبو^۴ و اشمیدلر^۵ (۲۰۰۱) رفاه شناختی از طریق ارزیابی تعامل فرد با محیط خود و دیگر افراد ایجاد می‌شود و درنهایت موجب خرسندی و ناامیدی و یا حتی احساس نیاز جدید می‌شود. افراد به ارزیابی رفاه شناختی خود بر مبنای طبقات اجتماعی تمایل دارند. در جوامعی که از طیف گسترده وضعیت‌های اجتماعی تشکیل شده است، افراد سطح پایین، افراد سطح بالا را ارزیابی کرده و به‌دنبال عوامل موفقیت آنان هستند. در واقع با این کار به شناخت واقعی علاقه‌مندی‌ها و نیازهای خود می‌پردازند و منجر به توسعه شناخت خود از رفاه می‌شوند. به اعتقاد دانیلز^۶ و کوین^۷ (۲۰۰۰) رفاه عاطفی شامل سطوح مختلفی است که نوع منفی آن مانند احساساتی از قبیل اضطراب و خصومت و نوع مثبت آن احساساتی مانند آرامش را شامل می‌شود.

1. Guttman
2. Naci
3. Ioannidis
4. Gilboa
5. Schmeidler
6. Daniels
7. Kevin

سرمایه روان‌شناختی

در سال‌های گذشته روان‌شناسی به‌جای درمان رفتارهای مخرب، سعی در پرورش رفتارهای مثبت افراد کرده است که این امر موجب ایجاد مکتب روان‌شناسی مثبت‌گرا شد. بنابراین رویکردهای متعددی متأثر از روان‌شناسی مثبت‌گرا در محیط شکل گرفت و مفاهیم متعددی مطرح شد که یکی از آنها سرمایه روان‌شناختی کارکنان است (رئیس‌فر و ملتی، ۱۳۹۳: ۷۱۰). لوت‌اند (۲۰۰۲) بیان می‌دارد که رفتارهای سازمانی مثبت‌گرا مانند امیدواری (hope)، خودکارآمدی (self-efficacy)، مقاومت (resiliency)، خوش‌بینی (optimism)، در مجموع یک عامل مهم دیگری را به‌عنوان سرمایه روان‌شناختی تشکیل می‌دهند. به اعتقاد او وقتی این مؤلفه‌ها با هم ترکیب می‌شوند یک سازه سطح بالاتر به نام سرمایه روان‌شناختی را تشکیل می‌دهند که تأثیر کلی بیشتری نسبت به تأثیر تک‌تک اجزا دارد و بنابراین این تأثیر، هم افزایی دارد. از سوی دیگر بر اساس مطالعات او مشخص شده است که سرمایه روان‌شناختی تأثیر بسیار زیادی بر رضایت شغلی، غیبت کارکنان و بدبینی و رفتارهای ضدتولیدی دارد. لوتانز و آویلو^۱ و یوسف (۲۰۰۷) معتقدند که خودکارآمدی یعنی باور فرد به توانایی‌های خود در راستای تحقق اهداف و تأمین منابع و همچنین ایجاد انگیزه در خود از این طریق. افراد خودکارآمد غالباً دارای ویژگی‌هایی مانند: اهداف بلند و چالشی، انگیزه بالا، تلاش زیاد و استواری در برابر موانع هستند. لوتانز، وگلگسنگ^۲ و لستر^۳ (۲۰۰۶) بیان می‌دارند که مقاومت، نوعی حالت در فرد است که به‌وسیله آن فرد می‌تواند در رویارویی با وقایع منفی مانند سختی‌ها و تعارضات زندگی و یا حتی وقایع مثبت زندگی مانند پیشرفت‌ها، به تلاش‌های خود ادامه داده و متوقف نشود. افراد دارای ویژگی مقاومت بالا دارای ویژگی‌هایی مانند قبول واقعیت‌های زندگی، درک درست و روشن از زندگی و توانایی بالا برای تغییر سریع خود با تغییرات مهم زندگی هستند. جنسن^۴ و لوتانز (۲۰۰۶) بیان می‌دارند که افراد خوش‌بین همواره در انتظار وقایع مهم و خوشایند در زندگی کاری و شخصی خود هستند. البته باید توجه داشت که این خوش‌بینی از نوع واقع‌بینانه آن مدنظر می‌باشد؛ چراکه خوش‌بینی

1. Avolio
2. Vogelgesang
3. Lester
4. Jensen

غیرواقع‌بینانه به افراد در طول زمان صدمه وارد می‌کند. در خوش‌بینی واقع‌بینانه، فرد در مقابل سایر موارد به ارزیابی آنچه واقعاً قادر به دستیابی آن است، می‌پردازد. به اعتقاد پیترسون و لوتانز (۲۰۰۳) امیدواری از دو جزء داشتن اراده برای انجام یک فعالیت و برنامه‌ریزی برای دستیابی به آن هدف تشکیل می‌شود. در برنامه‌ریزی برای دستیابی به هدف علاوه بر شناسایی اهداف به چگونگی رسیدن به هدف نیز توجه می‌شود. در سال‌های گذشته تحقیقات وسیعی بر قابلیت‌های سرمایه روان‌شناختی در محیط کار انجام شده است. این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی منجر به افزایش عملکرد کارکنان می‌شود و رفتارهای شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و همچنین می‌تواند رفتارهای منفی کارکنان مانند استرس شغلی و خستگی را تحت تأثیر قرار دهد (عبدوی بافتانی و همکاران، ۱۳۹۵).

رهبری اصیل

مفهوم اصالت، از زمان ارسطو شکل گرفته و طی دهه‌های گذشته مورد توجه محققان بوده است. اصالت، برآمده از فلسفه یونان است و به شناخت خویشتن می‌پردازد. اصالت، مفهومی است که شامل داشتن تجارب شخصی و رفتار مطابق با خود واقعی است. رهبری اصیل زمینه رهبری اخلاقی در محیط کار را دارد و از این رو مفهوم رهبری اصیل یک نظریهٔ هنجاری است (شجاعی، صادقی و دنکوب، ۱۳۹۵). میچی^۱ و گوتی^۲ (۲۰۰۵) بیان می‌دارند درحالی که نظریه‌های مختلف از رهبری مثبت بر اجزای اخلاقی و معنوی رفتار رهبران سازمان‌ها تأکید کافی ندارند، رهبری اصیل بر این مسائل متمرکز است. آویلیو و گاردنر^۳ (۲۰۰۵) نیز بیان می‌دارند رهبری اصیل با ترکیب دیدگاه‌های اخلاقی و معنوی، فراتر از رهبری تحول‌گرا و یا انواع رهبری‌های با طیف وسیع تأثیرات، به‌عنوان یک نوع رهبری مستقل می‌تواند در خدمت سازمان باشد. لوتانز (۲۰۰۳) معتقد هستند رهبران اصیل به مسائل و منفعت شخصی دیگران بیشتر از منفعت شخصی خود ارجح می‌نهند؛ بنابراین این روش مدیریتی توان آنها را در رهبری کردن کارها، بالا می‌برد. به اعتقاد لوتانز و

1. Michie
2. Gooty
3. Gardner

همکاران (۲۰۰۷) رهبران اصیل کسانی هستند که از نقاط قوت و ضعف خود و همه جوانب یک مسئله در سازمان آگاه هستند و برای همه اعمال خود یک منطق و ارزش اخلاقی دارند. بنابراین یک جو مثبت شامل صداقت و اعتماد در سازمان ایجاد می‌کند. همچنین رهبران اصیل به توسعه رفتار پیروان اهتمام می‌ورزند. رگو^۱ و همکاران (۲۰۱۲) چهار بعد: خودآگاهی، پردازش متوازن، اخلاق درونی و شفافیت رابطه را برای رهبری اصیل برشمرده‌اند. آگاهی به نقاط مثبت و منفی رفتاری، چگونگی درک محیط اطراف و همچنین آگاهی درباره نحوه فضاوت 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، 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 رابطه را نیز به ارائه اطلاعات اصیل و تقسیم افکار و احساسات واقعی رهبر اصیل درباره یک واقعه تعریف کرده‌اند.

مرور پیشینه تجربی و فرضیه‌های پژوهش

به گفته تائو^۲ و همکاران (۲۰۰۷) از جمله ویژگی‌هایی که رهبران اصیل در پیروان خود به وجود می‌آورند حس تعلق سازمانی است که منجر به کاهش واکنش‌های انحرافی مخصوصاً انحراف‌های رفتاری کارکنان می‌شود. به گفته اسپکتور^۳ و فاکس^۴ (۲۰۰۵) انحراف رفتاری در پاسخ به چگونگی برانگیختن عاطفی کارکنان صورت می‌گیرد. به‌عنوان مثال یکی از دلایلی که باعث انحراف رفتاری کارکنان می‌شود، نارضایتی شغلی است که از نگرش منفی کارکنان از شغل پدید می‌آید. به گفته ریسال^۵ و همکاران (۲۰۱۰) کارکنانی که از نوع رفتار رهبری خود در سازمان با سایر افراد ناراضی هستند، احساس نارضایتی بیشتری می‌کنند. به‌طورمشابه رهبران اصیل

1. Rego
2. Thau
3. Spector
4. Fox
5. Reisel

با تشویق کارکنان به ایفای نقش‌های مهم و ایجاد تعهد در سازمان منجر به کاهش رفتارهای انحرافی کارکنان می‌شوند. ارکو تولو^۱ و چفرا^۲ (۲۰۱۳) نیز به وجود رابطه منفی بین نحوه رهبران اصیل و رفتارهای انحرافی کارکنان اشاره کرده‌اند.

گاردنر و همکاران (۲۰۰۵) بیان می‌دارند که رهبران اصیل با ایجاد فضای مثبت و صمیمانه همراه با عزت‌نفس و سلامت روانی، در ترویج ویژگی‌هایی مانند خوش‌بینی و امید و انعطاف‌پذیری در دیگران مؤثر هستند. وولی و همکاران (۲۰۱۱) رفتار رهبران اصیل را به‌عنوان یکی از عوامل مهم ایجاد فضای مثبت سازمانی و در نتیجه ایجاد یک محیط برای ارتقای سرمایه روان‌شناختی کارکنان برشمرده‌اند. اوی، پترا^۳ و وست^۴ (۲۰۰۶) نیز به نقش مؤثر رهبران اصیل در ایجاد و ارتقای سرمایه روان‌شناختی کارکنان تأکید کرده‌اند. لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) در این باره می‌گویند: گرایش و تلاش رهبران اصیل نسبت به توسعه کارکنان می‌تواند امید و درک صحیح از استعدادهای شخصی و مسیر پیشرفت شغلی را در آنان پرورش دهد. علاوه بر این انگیزه‌هایی که یک رهبر اصیل برای فعالیت‌های خود کارآمدی پیروان می‌دهد، مشارکت آنان را در فعالیت‌های سازمان بیشتر می‌کند. رفتارهای رهبران اصیل در شرایط عدم اطمینان با ایجاد فضای خودباوری به توسعه انعطاف‌پذیری کارکنان کمک می‌کند و بنابراین به‌طور واضح می‌توان گفت رهبران اصیل در ایجاد و ارتقای سرمایه روان‌شناختی افراد تأثیر شفافی دارند. اید^۵ و همکاران (۲۰۱۲) نیز در پژوهش خود به نقش رهبران اصیل در ایجاد جو مثبت سازمانی خصوصاً ایجاد و ارتقای سرمایه روان‌شناختی افراد تأکید کرده‌اند.

ایلیس^۶، مورگسون^۷ و نهرگنگ^۸ (۲۰۰۵) در پژوهش خود که با هدف بررسی رابطه بین ویژگی‌های رهبران اصیل و رفاه کارکنان انجام گرفته بود، دریافتند که رابطه مثبت و معنی‌داری بین این دو متغیر وجود دارد. به‌عنوان مثال رهبران با ویژگی‌های خودآگاهی به‌خاطر اینکه

1. Erkutlu
2. Chafra
3. Patera
4. West
5. Eid
6. Ilies
7. Morgeson
8. Nahrgang

می‌توانند بر احساسات خود تسلط داشته باشند، تصمیمات درست اتخاذ می‌کنند و موجبات رفاه کارکنان را به راحتی فراهم می‌آورند. علاوه بر این گلدمن و کرنیس^۱ (۲۰۰۲) و کرنیس (۲۰۰۳) نیز به وجود رابطه مثبت بین ویژگی‌های رهبران اصیل و رفاه کارکنان اذعان کرده‌اند. به اعتقاد کالدول^۲ و دیکسون^۳ (۲۰۱۰)، رهبران اصیل با اصالت شخصیت خود تأثیر بسزایی در رفتار پیروان پیروان خود برای رسیدن به اهداف مشترک سازمانی دارند. به بیان گاردنر و همکاران (۲۰۰۵) از تأثیرات مثبتی که این رهبران بر پیروان خود می‌گذارند، ایجاد اعتماد و در نتیجه احساس رفاه کارکنان است.

نورمن و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین عناصر سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی کارکنان پرداختند. آنان متوجه شدند اجزای سرمایه روان‌شناختی با رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه معکوسی دارد. به طور مثال افرادی که در برابر فشارهای کارفرمایان خود، قدرت انعطاف‌پذیری بالایی دارند، خیلی کمتر از دیگر کارکنان دست به رفتارهای تخریبی می‌زنند. علاوه بر این امیدوار هستند از شرایط موجود خارج شده و همچنین توانایی رفع مشکلات را دارند. سیندر^۴ (۲۰۰۲) نیز معتقد است ارتقای اجزای سرمایه روان‌شناختی باعث می‌شود رفتارهای مثبت کارکنان بهبود یابد و همچنین رفتارهای مخرب و انحرافی کارکنان کاهش پیدا کند. بررسی‌ها نشان می‌دهد، سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای کارکنان تأثیر قابل توجه دارد و کارکنانی که از سطوح بالای سرمایه روان‌شناختی برخوردار هستند، رفتارهای انحرافی کمتری دارند (آوی، ربکا و لوتانز، ۲۰۱۱). آوی، لوتانز و یوسف (۲۰۱۰) و آوی، پترا و وست (۲۰۰۶) نیز در پژوهش‌های خود به اهمیت سرمایه روان‌شناختی و کاهش رفتارهای منفی و انحرافی و همچنین وجود رابطه منفی بین آنان در سازمان اشاره کرده‌اند.

مطالعات کاسیدی و همکاران (۲۰۱۴) نشان می‌دهد رابطه مثبت و معنی‌داری بین بالابودن سرمایه روان‌شناختی کارکنان و رفاه آنان وجود دارد. آوی و همکاران (۲۰۱۰) نیز به این مورد اشاره کرده‌اند که سرمایه روان‌شناختی با تقویت ارزش‌ها و دیدگاه‌های کارکنان، شرایط ارزیابی

1. Kernis
2. Caldwell
3. Dixon
4. Snyder

مثبت کارکنان را از وقایع موجود تغییر می‌دهد؛ بنابراین افراد به اتفاقات موجود با دید مثبت نگاه کرده، در نتیجه احساس رضایت و رفاه بیشتری می‌کنند. چوی^۱ و لی^۲ (۲۰۱۴) نیز معتقد است احساس رفاه و رضایت از زندگی، تأثیر بسیاری از ویژگی‌های شخصیتی افراد می‌پذیرد. به‌طورمثال افراد انعطاف‌پذیر به راحتی با شرایط غیرمنتظره درگیر می‌شوند، افراد خوش‌بین احساسات مثبت و رضایت‌مندی بیشتری از زندگی دارند، افراد امیدوار چشم‌انداز مثبتی را برای آینده کاری و زندگی شخصی ترسیم می‌کنند و همچنین افراد با اعتماد نفس بالا با رسیدن به هدف‌های مهم و درخشان احساس مفیدبودن را در جامعه تجربه می‌کنند. بنابراین با افزایش سرمایه روان‌شناختی، افراد، سطح متفاوتی از رفاه را تجربه می‌کنند. کالبرتسون^۳ و همکاران (۲۰۱۰) نیز در تحقیقی جداگانه به اهمیت سرمایه روان‌شناختی و تأثیر مثبت آن بر احساس رفاه و رضایت‌مندی اشاره کرده‌اند.

H₁: رهبری اصیل، اثر معنی‌داری بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد.

H₂: سبک رهبری اصیل، اثر معنی‌داری بر سرمایه روان‌شناختی دارد.

H₃: رهبری اصیل، اثر معناداری بر رفاه کارکنان دارد.

H₄: سرمایه روان‌شناختی، اثر معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد.

H₅: سرمایه روان‌شناختی، اثر معناداری بر رفاه کارکنان دارد.

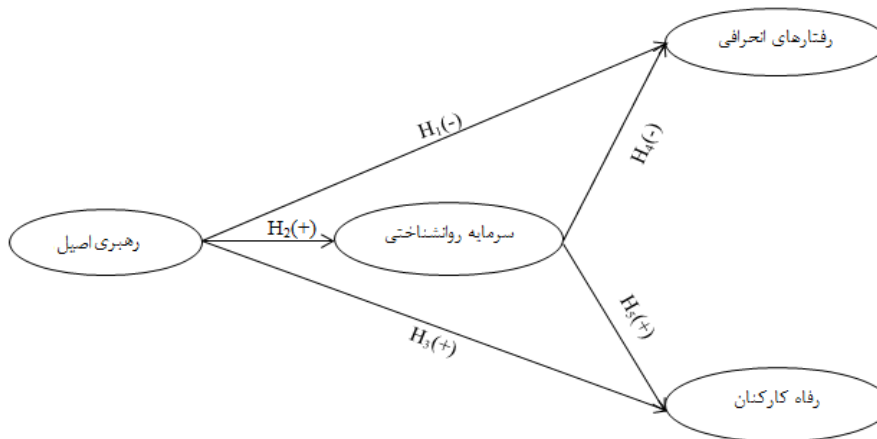
نوآوری پژوهش این است که محقق سعی نموده است، علاوه بر تأثیرات مستقیم به تأثیرات غیرمستقیم و نقش تسهیل‌گری میانجی بپردازد، با توجه به این توضیحات می‌توان دو فرضیه زیر را بیان کرد:

H₆: رهبری اصیل از طریق سرمایه روان‌شناختی بر رفتارهای انحرافی تأثیرگذار است.

H₇: رهبری اصیل از طریق سرمایه روان‌شناختی بر رفاه کارکنان تأثیرگذار است.

از این رو با توجه به مبانی تجربی پژوهش و فرضیه‌های مطرح‌شده، چهارچوب مفهومی زیر برای پژوهش زیر در نظر گرفته شده است.

1. Choi
2. Lee
3. Culbertson



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

از آنجا که هدف تحقیق، تعیین روابط علی میان رهبری اصیل با رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی با توجه به نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی (در قالب نمودار یک) می‌باشد، این پژوهش از نوع هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش شهرداری شهرستان نطنز می‌باشد. تعداد جامعه آماری کارکنان طبق مصاحبه‌ای که با مسئول کارگزینی صورت گرفت، ۲۱۵ نفر گزارش شد. طبق جدول کرجسی^۱ و مورگان^۲ (۱۹۷۰) نمونه‌ای با حجم ۱۳۶ نفر انتخاب شد. در الگوی تحلیلی تحقیق، رهبری اصیل، متغیر مستقل، سرمایه روان‌شناختی متغیر میانجی و رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی، متغیر وابسته هستند. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات، پرسشنامه است. برای سنجش رهبری اصیل از پرسشنامه نورثاوس^۳ (۲۰۱۰) با ۱۶ گویه برای چهار بعد و برای سنجش سرمایه روان‌شناختی از پرسشنامه

1. Krejcie
2. Morgan
3. Northouse

لوتانز (۲۰۰۷) با ۲۴ گویه برای چهار بعد و برای سنجش رفاه کارکنان از پرسشنامه دینر^۱ (۲۰۰۰) با ۵ گویه و برای سنجش رفتارهای انحرافی از پرسشنامه بنت و رابینسون (۲۰۰۳) با ۵ گویه استفاده شده است، اما محقق در پرسشنامه رفتارهای انحرافی، گویه‌ها را به خاطر شرایط سازمان مورد مطالعه با استفاده از نظر خبرگان، بومی‌سازی کرده است. مقیاس در نظر گرفته شده برای تمامی متغیرها، از طیف ۵ درجه‌ای لیکرت است.

بررسی الگوی اندازه‌گیری

آزمون الگوی اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی و روایی الگو است که برای محاسبه آنها از Warp pls4 استفاده شده است. تعیین روایی پرسشنامه از روش روایی محتوا و سپس روایی تشخیصی به روش تعیین شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. در پایایی، روش پایایی مرکب در کنار آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آن در زیر بیان شده است.

جدول ۱. پایایی سؤالات

نام متغیر	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	ضریب پایایی مرکب (CR)
رهبری اصیل	۱۶	۰/۸۲۸	۰/۶۶۴	۰/۸۸۷
سرمایه روان‌شناختی	۲۴	۰/۸۶۵	۰/۷۰۳	۰/۹۰۲
رفاه کارکنان	۵	۰/۹۳۱	۰/۸۳۰	۰/۹۵۱
رفتارهای انحرافی	۵	۰/۸۴۲	۰/۶۱۶	۰/۸۸۹
کل سؤالات	۵۰	۰/۸۱۸		

فرنل^۲ و لارکر^۳ (۱۹۸۱) مقادیر AVE، ۰/۵ و بیشتر را برای مقادیر میانگین واریانس تبیین شده توصیه می‌کنند که این به معنای آن است که سازه مورد نظر حدود ۵۰ درصد یا بیشتر واریانس

1. Diener
2. Fornell
3. Larcker

نشانگرهای خود را تبیین می‌کند. برای بررسی اعتبار مرکب، سازه‌هایی که CR بالای ۰/۶ داشته باشد، پایایی قابل قبول است. همچنین آلفای کرونباخ سازه‌ها باید بالاتر از ۰/۷ باشد که طبق جدول (۱) همه سازه‌ها پایایی مناسب دارند.

یافته‌های تحقیق

یافته‌های این پژوهش از طریق بررسی الگوهای اندازه‌گیری متغیرهای برونزا (رهبری اصیل) و متغیرهای درونزا (سرمایه روان‌شناختی، رفاه کارکنان، رفتارهای انحرافی) با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم در نرم‌افزار LISREL و بررسی الگو ساختاری پژوهش، به دست آمده است که در ادامه به تفصیل ارائه می‌شود.

قبل از وارد شدن به مرحله آزمون فرضیه‌ها و الگوهای مفهومی پژوهش، لازم است از صحت الگوهای اندازه‌گیری متغیرهای برونزا و متغیرهای درونزا، اطمینان حاصل شود؛ از این رو در ادامه الگوهای اندازه‌گیری این دو نوع متغیر در جدول واحدی به شکل زیر ارائه شده است. این کار به دلیل وجود متغیرهای مکنون توسط تحلیل عاملی تأییدی دوم انجام شده است.

جدول ۲. الگوی اندازه‌گیری (تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم)

RMSEA	$\frac{\chi^2}{df}$	df	χ^2	شامل متغیرهای	الگوی اندازه‌گیری
۰/۰۵۱	۱/۳۵۶	۱۰۰	۱۳۵/۶۹	رهبری اصیل	الگوی اندازه‌گیری متغیر مستقل
۰/۰۷۶	۱/۷۸	۱۴۸	۲۶۳/۵۷	سرمایه روان‌شناختی	الگوی اندازه‌گیری متغیر میانجی
۰/۰۹۰	۲/۰۹۴	۵	۱۰/۴۷	رفاه کارکنان	الگوی اندازه‌گیری متغیر وابسته
۰/۰۵۸	۱/۴۵۵	۴	۵/۸۲	رفتار انحرافی	

تأثیر رهبری اصیل بر رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی

نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم متغیرهای برون‌زا و درون‌زا نشان داد، الگوهای اندازه‌گیری مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای الگو معنی‌دار است. شاخص‌های تناسب الگوهای اندازه‌گیری به شرح جدول فوق (جدول ۲) می‌باشد که نشانگر مناسب بودن این الگوهاست.

جدول ۳. آمار توصیفی و استنباطی جامعه آماری متغیرهای تحقیق

نام متغیرها مؤلفه‌های آن	کشیدگی	چولگی	میانگین	انحراف معیار	مقدار t مشاهده شده	درجه آزادی	وضعیت
رهبری اصیل	۰/۶۰۰	-۰/۸۷۴	۳/۴۰	۰/۵۶۰	۸/۴۰۲	۱۳۵	مناسب
خودآگاهی	۱/۰۴۶	-۰/۸۷۱	۳/۴۹	۰/۶۷۷	۸/۴۳۰	۱۳۵	مناسب
شفافیت رابطه	۱/۱۶۵	-۰/۹۶۶	۳/۶۳	۰/۶۹۶	۱۰/۵۶۸	۱۳۵	مناسب
اخلاق درونی	۰/۴۹۹	-۰/۵۸۷	۳/۳۶	۰/۶۸۳	۶/۱۶۴	۱۳۵	مناسب
پردازش متعادل	-۰/۳۶۸	-۰/۰۷۶	۳/۱۲	۰/۶۹۵	۲/۰۴۸	۱۳۵	مناسب
سرمایه روان‌شناختی	۰/۱۰۷	-۰/۴۷۴	۳/۳۵۸	۰/۶۱۲	۶/۸۱۹	۱۳۵	مناسب
امیدواری	-۰/۰۷۴	-۰/۱۱۸	۳/۲۳	۰/۵۷۳	۴/۶۵۲	۱۳۵	مناسب
خودکارآمدی	-۰/۳۰۹	-۰/۴۶۰	۳/۳۵۵	۰/۵۶۲	۷/۳۷۶	۱۳۵	مناسب
خوش‌بینی	-۰/۱۸۱	-۰/۴۸۸	۳/۴۶	۰/۶۳۳	۸/۴۶۶	۱۳۵	مناسب
انعطاف‌پذیری	-۰/۲۷۳	-۰/۵۴۴	۳/۲۲	۰/۶۸۰	۳/۸۲۴	۱۳۵	مناسب
رفتار انحرافی	۰/۲۵۷	۱/۰۲۴	۲/۲۵	۱/۰۵	-۸/۳۲۸	۱۳۵	نامناسب
رفاه کارکنان	-۰/۲۹۶	-۰/۵۰۴	۳/۵۳	۰/۸۲۶	۷/۴۶۷	۱۳۵	مناسب

همان‌طور که از جدول فوق استنباط می‌شود، بیشتر متغیرها از رویه و توزیع مناسبی برخوردارند و میانگین اکثر آنها حول عدد ۳ می‌باشد، البته از طرف دیگر، بایرن (۲۰۱۰) برای داده‌های بهنجار (نرمال)، کشیدگی کمتر از ۷ و چولگی بین ۳+ و ۳- را پیشنهاد می‌دهد که با توجه به داده‌های فوق، نشانگر بهنجار بودن تمامی متغیرهاست (آریانفر، ۱۳۹۲). از آنجا که یکی از شروط استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، بهنجار بودن متغیرهاست، پس در اینجا از ضریب همبستگی پیرسون که آزمونی پارامتریک است، استفاده شده است.

جدول ۴. تحلیل همبستگی میان متغیرهای تحقیق

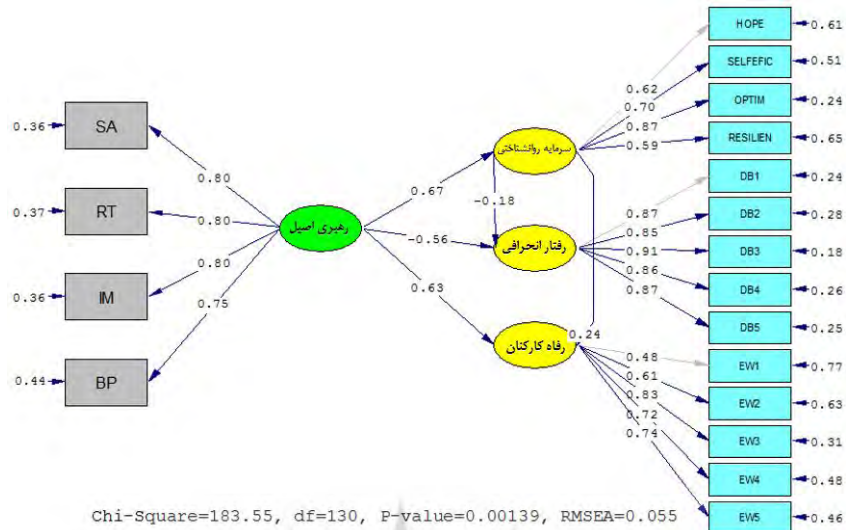
رفتارهای انحرافی	رفاه کارکنان	سرمایه روان‌شناختی	رهبری اصیل	همبستگی میان متغیرهای برون‌زا و درون‌زا
-	-	-	۱	رهبری اصیل
-	-	۱	۰/۶۲۳	سرمایه روان‌شناختی
-	۱	۰/۵۳۳	۰/۵۷۵	رفاه کارکنان
۱	-۰/۵۳۰	-۰/۴۵۶	-۰/۵۹۰	رفتارهای انحرافی

همان‌طور که مشاهده می‌شود، بین سرمایه روان‌شناختی و رهبری اصیل (متغیر برون‌زا) و رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی (متغیرهای درون‌زا) در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ معنی‌دار است. بیشترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین رهبری اصیل - سرمایه روان‌شناختی با ۰/۶۲۳ درصد و کمترین میزان همبستگی معنی‌دار به رابطه بین سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی با ۰/۴۵۶ - درصد، مربوط می‌شود. از تحلیل همبستگی میان متغیرهای درون‌زا می‌توان نتیجه‌گیری کرد که هرگونه بهبود در رهبری اصیل سبب بهبود در رفاه کارکنان و سرمایه روان‌شناختی می‌شود و در مقابل هرگونه به‌بهبود در رهبری اصیل و سرمایه روان‌شناختی باعث کاهش رفتارهای انحرافی خواهد شد.

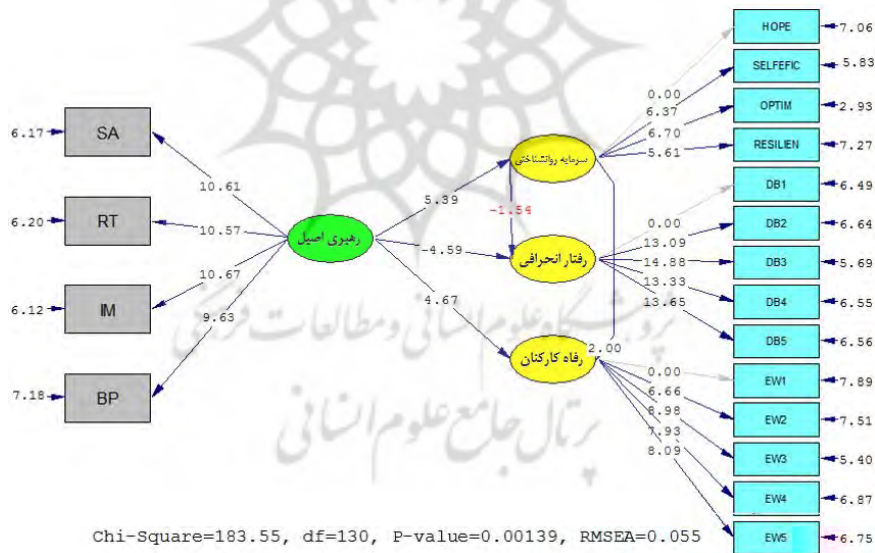
بررسی الگوی ساختاری (تحلیل مسیر)

ضرایب استاندارد الگوی فوق بیانگر این است که رهبری اصیل تأثیر مثبت و معنی‌دار بر سرمایه روان‌شناختی به مقدار (۰/۶۷) درصد و بر رفاه کارکنان به مقدار (۰/۶۳) و تأثیر منفی و معنی‌دار بر رفتارهای انحرافی به مقدار (-۰/۵۶) داشته است. سپس سرمایه روان‌شناختی هم تأثیر مثبت و معنی‌داری بر رفاه کارکنان به مقدار (۰/۲۴) درصد و تأثیر منفی بر رفتارهای انحرافی به مقدار (-۰/۱۸) درصد داشته است.

تأثیر رهبری اصیل بر رفاه کارکنان و رفتارهای انحرافی با میانجی‌گری سرمایه روان‌شناختی



نمودار ۱. ضرایب استاندارد الگوی پژوهش



نمودار ۲. اعداد معنی‌داری الگو پژوهش

طبق اعداد معنی‌داری در شکل فوق می‌توان گفت که تنها فرضیه چهارم به خاطر عدد معنی‌داری کمتر از $|1/96|$ تأیید نشده‌اند، اما باقی فرضیه‌ها تأیید شده‌اند.

جدول ۵. شاخص‌های برازش الگو

شاخص	GFI	NNFI	IFI	CFI	χ ^۲ /df	df	RMSEA
آستانه پذیرش	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۳	-	< ۰/۰۸
مقدار	۰/۹۲	۰/۹۷	۰/۹۸	۰/۹۸	۱/۴۱	۱۳۰	۰/۰۵۵

مقدار شاخص‌های تناسب، حاکی از برازش مناسب الگوست و مقدار نسبت کای دو بر درجه آزادی برابر ۱/۴۱ و کوچک‌تر از مقدار مجاز ۳، مقدار RMSEA برابر با ۰/۰۵۵ و کوچک‌تر از ۰/۰۸ می‌باشد.

جدول ۶. خلاصه نتایج الگوی ساختاری پژوهش

شماره	روابط	ضریب مسیر		مقدار t		نتیجه	
		تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم	تأثیر غیر مستقیم	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم
۱،۶	رهبری اصیل - رفتارهای انحرافی	-۰/۵۶	-۰/۱۱	-۴/۵۹	-۱/۳۳	دارد	ندارد
۲،۷	رهبری اصیل - سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۷	---	۵/۳۹	---	دارد	---
۳	رهبری اصیل - رفاه کارکنان	۰/۶۳	۰/۱۰	۴/۶۷	۱/۹۹	دارد	دارد
۴	سرمایه روان‌شناختی - رفتارهای انحرافی	-۰/۱۸	---	-۱/۵۴	---	ندارد	---
۵	سرمایه روان‌شناختی - رفاه کارکنان	۰/۲۴	---	۲/۰۰	---	دارد	---

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد در سطح جامعه مورد بررسی، رهبری اصیل به‌صورت مستقیم توانسته است تأثیر منفی و معنی‌داری بر رفتارهای انحرافی داشته باشد. ضمن مقایسه، این مورد با یافته‌های پژوهش پیشین تائو و همکاران، (۲۰۰۷)؛ اسپکتور و فاکس، (۲۰۰۵)؛ ریسال و همکاران، (۲۰۱۰) هم‌راستا بوده است. از طرف دیگر رهبری اصیل توانسته است، تأثیر مثبت، معنی‌دار و مستقیم بر سرمایه روان‌شناختی داشته باشد که این نتیجه با یافته پژوهش‌های پیشین، گاردنر و همکاران، (۲۰۰۵)؛ وولی و همکاران، (۲۰۱۰)؛ آوی و همکاران، (۲۰۰۶)؛ اید و همکاران، (۲۰۱۲) همسو بوده است. سپس رهبری اصیل توانسته است تأثیر مثبت، مستقیم و معنی‌داری بر رفاه کارکنان داشته باشد، ضمن مقایسه، نتایج پژوهش حاضر با مطالعات پیشین ایلی و همکاران، (۲۰۰۵)؛ گلدمن و کرینس، (۲۰۰۲)؛ کرینس، (۲۰۰۳) و گاردنر و همکاران، (۲۰۰۵) هم‌راستا بوده است. همان‌طور که ذکر شد رهبری اصیل به‌عنوان متغیر برون‌زا توانسته است بر تمام متغیرهای درون‌زا تأثیر معنی‌داری بگذارد. رهبران اصیل می‌توانند با تصمیماتی که اتخاذ می‌کنند، بستر رضایت یا نارضایتی را در سازمان فراهم نمایند که این امر، زمینه‌ساز فرصت‌ها و تهدیدهایی خواهد شد. با توجه نتایج فوق بایستی رهبر در سازمان مورد مطالعه سعی نماید تا فضایی مثبت همراه با اخلاق و رفتارهای مناسب: خوش‌بینی، امید، انعطاف‌پذیری و خودکارآمدی را به کارکنان برگرداند و همچنین تصمیم‌هایی درخور شخصیت کارکنان اتخاذ کند به‌طوری که مسیر پیشرفت شغلی آنها را فراهم و استعدادها بالقوه آنها را بالفعل تبدیل کند که این موارد به کاهش رفتارهای مخرب و انحرافی در سازمان منجر خواهد شد. باین‌وجود می‌توان گفت یک رهبر، نقش مهمی در ایجاد رفاه و کاهش رفتارهای ناسالم و افزایش خوش‌بینی و امید و خودکارآمدی ایفا می‌کند.

از طرف دیگر نتایج تحقیق نشان می‌دهد، سرمایه روان‌شناختی نتوانسته است بر رفتارهای انحرافی، تأثیر منفی، مستقیم و معنی‌دار بگذارد که یافته‌های حاضر با یافته‌های پیشین، نورمن و همکاران، (۲۰۱۰)؛ سیندر، (۲۰۰۲)؛ آوی و همکاران، (۲۰۱۱)؛ لوتانز و یوسف، (۲۰۱۰)؛ آوی و همکاران، (۲۰۰۶) منافات دارد. باوجود رابطه عکس بین سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی، شدت رابطه آن‌قدر نبوده است که بتواند فرضیه را تأیید و معنی‌دار سازد. با توجه گفته

نورمن و همکاران (۲۰۱۰) مینی بر اینکه بین مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و رفتارهای انحرافی کارکنان ارتباط منفی وجود دارد، می‌توان دلیل این عدم معنی‌داری را با توجه به مطالعه ادبیات نظری و تجربی پژوهش، انعطاف‌پذیری پایین و خوش‌بین و امیدوار نبودن کارکنان نسبت به وضعیت کاری خود در آینده عنوان کرد که هر از گاهی نتایج این عوامل به وسیله رفتارهای مخرب و انحرافی خود را نمایان می‌کند. کارکنان با توجه به کارمند بودن و داشتن کار یکنواخت و تکراری، امیدی برای پیشرفت و تغییر در آینده نداشته و جبران کار تکراری و کسل‌کننده خود را با بروز رفتارهای انحرافی، تلافی می‌کنند. همچنین با توجه به سنگین بودن کار کارکنان و پرمشغله بودن آنان، تعارضات بین زندگی و کار آنان موجب می‌شود تا مقاومت آنان در کار کاهش یافته و بیشتر چالش‌های زندگی کاری و شخصی خود را حل کنند؛ از این رو با بروز رفتارهای انحرافی دست به تخلیه احساسات خود می‌زنند؛ چراکه آنان کار و یا زندگی خود را مقصر این بلا تکلیفی می‌دانند و برای بهبود این وضعیت، مدیران بایستی کارکنان خود را برابر مسائل و مشکلات از راه تغییر جهان‌بینی، مقاوم و قدرتمند کرده و امید را در آنان زنده نگه‌دارند که به دنبال آن قطعاً رفتارهای انحرافی، کاهش خواهد یافت. به عنوان فرضیه آخر، یافته پژوهش، حاکی از تأثیرات مثبت، مستقیم و معنی‌دار بین سرمایه روان‌شناختی و رفاه کارکنان است که با نتایج مطالعات پیشین چون؛ کاسیدی و همکاران، (۲۰۱۴)؛ آوی و همکاران، (۲۰۱۰)، لی (۲۰۱۴)؛ کالبرتون (۲۰۱۰) هم‌راستا بوده است.

علاوه بر تأثیرات مستقیم که گفته شد، نوآوری پژوهش حاضر این است که تأثیرات غیرمستقیم را مورد سنجش قرار داده است که نتایج نشان داد با وجود شدت بالای رابطه مستقیم بین رهبری اصیل با سرمایه روان‌شناختی، رهبری اصیل نتوانسته است بر رفتارهای انحرافی از طریق سرمایه روان‌شناختی، تأثیر غیرمستقیم بگذارد؛ اما در مقابل رهبری اصیل نتوانسته است بر رفاه کارکنان از طریق سرمایه روان‌شناختی تأثیر غیرمستقیم و معنی‌داری بگذارد که این امر به خاطر همبستگی بالای رهبری اصیل با سرمایه روان‌شناختی و رفاه کارکنان است.

با توجه به نتایج مذکور، محقق سعی نموده است در پژوهش حاضر برای افزایش رفاه کارکنان و حذف یا کاهش رفتارهای مخرب و انحرافی در شهرداری شهرستان نطنز، پیشنهادهای کاربردی زیر را ارائه دهد:

- رهبران اصیل بایستی سرمایه روان‌شناختی را از طریق کمک به کارکنان برای یافتن معنا در کار، افزایش خوش‌بینی و خلق روابط شفافی که منجر به اعتمادسازی و تقویت و ترویج جو اخلاقی مثبت می‌شود، افزایش دهند.
- رهبران اصیل می‌توانند، تأثیرات کوتاه‌مدتی همچون: افزایش عزت‌نفس، روحیه، کاهش غیبت، افزایش عملکرد، تحقق اهداف، سازگاری بیشتر با محیط، افزایش اعتماد بین رهبران و پیروان و تقویت احساس توانمندی و رفتارهای مثبت‌گرا را افزایش داده و از طرفی رفتارهای انحرافی را کاهش دهند.
- رهبران بایستی با ارائه اطلاعات موثق و تقسیم افکار و احساسات واقعی، رفتارهای انحرافی را بزدايند و درصد خلق رفتارهای مثبت باشند.
- رهبران قادرند با آگاهی به نقاط مثبت و منفی رفتاری، چگونگی درک محیط اطراف و همچنین آگاهی درباره نحوه قضاوت سایر افراد، رفتارهای انحرافی را کاهش داده و در جهت ارتقای رفاه ذهنی گام بردارند.
- رهبران بایستی با تمرکز بر منفعت شخصی دیگران همچون شناسایی نیازهای خانوادگی و فردی کارکنان و پاسخگویی به نیازهای آنان سطح رفاه ذهنی را افزایش دهند.
- با ارائه رفتارهای مثبت همچون: نوع‌دوستی، جوانمردی، شجاعت، خوش‌بینی، تاب‌آوری و شادی و نشاط در کار می‌توان رفتارهای انحرافی را در سطح سازمان به حداقل ممکن رساند.
- رهبران نباید مانع تصمیمات نسبتاً خوب کارکنان شوند، زیرا امکان دارد در چنین مواقع، رفتارهای مخرب، جایگزین رفتارهای مثبت شود.
- رهبر بایستی به محیط کاری و شرایط آگاه باشد و متناسب با موقعیت هر ازگاهی از منافع و نظرات خود بگذرد و نظرات مخالف را ارجح بداند تا کارکنان احساس امیدواری و خودکارآمدی بیشتری داشته باشند.

منابع

- آریان‌فر، مسعود (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر انگیزه‌های فردی بر رفتار به اشتراک‌گذاری دانش با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی ارزش‌ها (مورد مطالعه: جامعه مجازی ایده شهر)، به راهنمایی سید محمد بافجقر جعفری، پردیس فارابی دانشگاه تهران، کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی، گرایش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت.
- رئیی‌فر، کامیار و ملتی، علی‌رضا (۱۳۹۳)، نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در پیشگیری از آسیب‌های شغلی: بررسی رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۶، شماره ۴، صص: ۷۰۵-۷۲۳.
- سلمانی، داوود و رادمنند، محبوبه (۱۳۸۸)، بررسی نقش سازمان و مدیریت در بروز رفتارهای کاری انحرافی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، شماره ۳، صص: ۵۱-۶۸.
- سید جوادین، سید رضا؛ فیاضی، مرجان و بلوچی، حسین (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان توسط کارکنان باجه با میانجی‌گری تعهد سازمانی، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۷، شماره ۲، صص: ۲۲۷-۳۰۲.
- شجاعی، سامره؛ صادقی، منصوره و دنکوب، مرتضی (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین رهبری اصیل با نیت جابه‌جایی با نقش میانجی قلدری سازمانی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۵، ۱ (پیاپی ۱۷)، صص: ۱۷۸-۲۰۴.
- عبدوی بافتانی، محمد؛ فاریابی، محمد؛ مدرسی، سعید و حسینی‌نژاد، مجید (۱۳۹۵)، بررسی پیامدها و پیامدهای سرمایه روان‌شناختی، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۵، ۱ (پیاپی ۱۷)، صص: ۹۴-۶۷.
- موسوی، سید نجم‌الدین؛ امیری، زینب و فرخی، مجتبی (۱۳۹۳)، تأثیر رفتار سازمانی مثبت بر رفتار انحرافی کاری (نقش میانجی: جواخلاق سازمان)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، دوره ۳، ۴ (پیاپی ۱۱)، صص: ۱۴۹-۱۷۴.
- 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(2), 127-152.
- 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., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 42-60.

- Avey, J.B., Luthans, F., & Smith, R.M. (2010). Palmer Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. **Journal of Occupational Health Psychology**, 15, pp. 17-28.
- Avey, J. B., Patera, J. L., & West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 13(2), 42-60.
- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. **The leadership quarterly**, 16(3), 315-338.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. **J Appl Psychol**, 85(3), 349-360.
- Caldwell, C., & Dixon, R. D. (2010). Love, forgiveness, and trust: Critical values of the modern leader. **Journal of Business Ethics**, 93(1), 91-101.
- Cassidy, T., McLaughlin, M., & McDowell, E. (2014). Bullying and health at work: The mediating roles of psychological capital and social support. **Work & Stress**, 28(3), 255-269.
- Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, Big Five traits, and employee outcomes. **Journal of Managerial Psychology**, 29(2), 122-140.
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. (2010). Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being. **Journal of occupational health psychology**, 15(4), 421.
- Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. **Human Relations**, 53(2), 275-294.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. **American psychologist**, 55(1), 34.
- Eid, J., Mearns, K., Larsson, G., Laberg, J. C., & Johnsen, B. H. (2012). Leadership, psychological capital and safety research: Conceptual issues and future research questions. **Safety science**, 50(1), 55-61.
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2013). Effects of trust and psychological contract violation on authentic leadership and organizational deviance. **Management Research Review**, 36(9), 828-848.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., & Heller, D. (2009). Organizational supports and organizational deviance: The mediating role of organization-based self-esteem. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, 108(2), 279-286.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of marketing research**, 39-50.
- Gardner, W. L., Avolio, B. J., Luthans, F., May, D. R., & Walumbwa, F. (2005). Can you see the real me? A self-based model of authentic leader and follower development. **The Leadership Quarterly**, 16(3), 343-372.
- Gilboa, I., & Schmeidler, D. (2001). A cognitive model of individual well-being. **Social Choice and Welfare**, 18(2), 269-288.
- Goldman, B. M., & Kernis, M. H. (2002). The role of authenticity in healthy psychological functioning and subjective well-being. **Annals of the American Psychotherapy Association**, 5(6), 18-20.
- Guttman, L., & Levy, S. (1982). On the definition and varieties of attitude and wellbeing. **Social Indicators Research**, 10(2), 159-174.
- Ilies, R., Morgeson, F. P., & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes. **The Leadership Quarterly**, 16(3), 373-394.

- Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Relationship between Entrepreneurs' Psychological Capital and Their Authentic Leadership. **Journal of Managerial Issues**, 18(2), 254-273.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. **Psychological Inquiry**, 14, 1-26.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. **Journal of Personality and Social Psychology**, 82, 1007-1022.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. Educ psychol meas.
- Langan-Fox, J., Cooper, C. L., & Klimoski, R. J. (Eds.). (2007). **Research companion to the dysfunctional workplace: Management challenges and symptoms**. Edward Elgar Publishing.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. **The Academy of Management Executive**, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2003). Positive organizational behavior (POB): Implications for leadership and HR development and motivation. **Motivation and leadership at work**, 178-195.
- Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006). Developing the psychological capital of resiliency. **Human Resource Development Review**, 5(1), 25-44.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). **Psychological capital: Developing the human competitive edge**. Oxford, UK: Oxford University Press.
- McNulty, J. K., & Fincham, F. D. (2012). Beyond Positive Psychology?: Toward a Contextual View of Psychological Processes and Well-Being. **The American Psychologist**, 67(2), 101-110. <http://doi.org/10.1037/a0024572>
- Michie, S., & Gooty, J. (2005). Values, emotions, and authenticity: Will the real leader please stand up?. **The Leadership Quarterly**, 16(3), 441-457.
- Naci, H., & Ioannidis, J. P. (2015). Evaluation of Wellness Determinants and Interventions by Citizen Scientists. **JAMA**, 314(2), 121-122.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimmicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee citizenship and deviance behaviors. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 17 (4), 380-391.
- Northouse, P.G. (2010). **Leadership: Theory and practice, 5th ed**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. **Leadership & Organization Development Journal**, 24(1), 26-31.
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. e. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. **Journal of Business Research**, 65(3), 429-437.
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The effects of job insecurity on job satisfaction, organizational citizenship behavior, deviant behavior, and negative emotions of employees. **International Studies of Management & Organization**, 40(1), 74-91.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. **Academy of management journal**, 38(2), 555-572.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. **Psychological Inquiry**, 13(4), 249-276.

- Spector, P.E., & Fox, S. (2005). A model of counterproductive work behavior in Fox, S. and Spector, P.E. (Eds), *Counterproductive Workplace Behavior: Investigations of Actors and Targets*. Washington, DC, pp. 151-174.
- Thau, S., Aquino, K., & Wittek, R. (2007). An extension of uncertainty management theory to the self: the relationship between justice, social comparison orientation, and antisocial work behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 250.
- Woolley, L., Caza, A., & Levy, L. (2010). Authentic leadership and follower development: Psychological capital, positive work climate, and gender. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 2(3) 1-11.

